

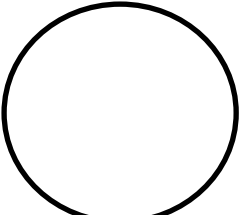
نموذج (٥)

تقرير سنوي مقدم من: معهد جنوب مصر للأورام

للهيئة القومية لضمان جودة التعليم

عن العام الجامعي ٢٠١٤-٢٠١٥م

١- بيانات عامة:

اسم المؤسسة	معهد جنوب مصر للأورام
الجهة التابعة لها	جامعة أسيوط
الدرجات العلمية التي تمنحها المؤسسة	ماجستير □ دكتوراه □
تاريخ اعتماد التقرير	خاتم المؤسسة
	
	٢٠١٤/١٢/٣١

٢- رؤية المؤسسة ورسالتها وأهدافها:

رؤية المؤسسة: الريادة الاقليمية في مجال الأورام.

رسالة المؤسسة:

معهد جنوب مصر للأورام مؤسسة تعليمية حكومية تعمل على اعداد كوادر متخصصة لتقديم أقصى رعاية ممكنة لمرضى الأورام، وتقديم تعليم طبي مستمر وتدريب الأطباء والباحثين في هذا المجال، واجراء بحوث تهدف الى فهم وتشخيص وعلاج والوقاية من مرض السرطان والأمراض المتعلقة به. كذلك يعمل المعهد على تقديم خدمة مجتمعية متميزة عن طريق رفع مستوى الوعي بمرضى السرطان والاكتشاف المبكر له وطرق الوقاية منه بجنوب مصر.

أهداف المؤسسة:

- ١- تهيئة المعهد للاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- ٢- تحسين البيئة التعليمية والتكنولوجية للمعهد والبنية التحتية للمعامل.
- ٣- اعادة هيكلة المناهج والمقررات والتأكد من أنها تتوافق مع المعايير الأكاديمية

(ARS) و السمة المميزة للمعهد وتلبية احتياجات المستفيدين.

٤- تطبيق نظام التعليم الطبي المستمر بما يضمن رفع كفاءة الأطباء في المجالات المختلفة .

٥- تطوير وتنمية الكوادر البشرية بالمعهد .

٦- دعم العملية التعليمية بإنشاء برنامج مميز يخدم السمة المميزة للمعهد.

٧- تطوير الخطة البحثية للمعهد لخدمة رؤية ورسالة المعهد.

٨- توجيه البحث العلمي للتخصصات التطبيقية .

٩- تشجيع الالتحاق بالدراسات العليا لخريجي المعهد والكليات الأخرى والوافدين.

١٠- تفعيل دور المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص.

١١- تسويق خدمات المراكز ذات الطابع الخاص لتوفير مصادر الدعم والتمويل الذاتي للمعهد.

١٢- نشر مبادئ آداب وأخلاقيات المهنة.

١٣- انشاء لجنة لمراجعة اللوائح والقواعد وإجراءات العمل وتوزيعه بما يضمن تحقيق العدالة والمساواة.

٣- إنجازات وأنشطة متميزة شاركت فيها المؤسسة خلال العام الماضي:

أ- يوجد عدد ١ من أعضاء هيئة التدريس حاصل على جوائز من جامعة اسويط: ا.د.م/ هبة عبد الرازق سيد ٢٠١٣م.

٤- تقرير الأداء:

أولا : القدرة المؤسسية

١- التخطيط الاستراتيجي:

١- تم مراجعة الخطة الاستراتيجية والخطة التنفيذية من قبل مجلس ادارة الجودة (٦) بتاريخ

١٦ / ٢ / ٢٠١٤ وتم فيه مراجعة المعوقات الخاصة باتمام الخطة التنفيذية. ومخاطبة المسؤولين عن التنفيذ وعرض المعوقات علي مجلس المعهد (٨٦) تاريخ ٢٠١٤/٢/١٨ م.
٢- تم تشكيل لجنة لمتابعة الخطة الاستراتيجية (مرفق).
٣- تم عمل مراجعة الخطة الاستراتيجية والخطة التنفيذية داخليا من قبل أ.د هبة محمد سعد الدين وتم عمل التغييرات المطلوبة.
نقاط القوة بالنسبة للتخطيط الاستراتيجي:

- ١) توجد للمعهد خطة استراتيجية موثقة ومعلنة ولها خطة تنفيذية.
- ٢) يوجد فريق لمتابعة الخطة الاستراتيجية.

نقاط الضعف بالنسبة للتخطيط الاستراتيجي:

- ١) ضعف المخصصات المالية لتنفيذ الخطة الاستراتيجية.

مقترحات التحسين:

- ١) إرسال الخطة الإستراتيجية إلى مركز ضمان الجودة بالجامعة
- ٢) وضع خطة معتمدة والعمل على تفعيلها لجذب الوافدين
- ٣) دعم الوضع التنافسي للمعهد ببرامج تعليمية متميزة تلائم متطلبات سوق العمل
- ٤) إيجاد مكان لوحدة الأزمات والكوارث
- ٥) الاستفادة من التوصيف الوظيفي
- ٦) العمل على زيادة الموارد البشرية الإدارية والفنية بالمعهد وكذلك الموارد المادية.

٢- الهيكل التنظيمي:

- ١- تم فصل الهيكل التنظيمي لمعهد الاورام عن الهيكل التنظيمي لمستشفى الأورام بتاريخ ٢٠١٣/١/٨ م حسب الخطه لاضافه ادارات ووحدات .
- ٢- تم تعيين أمين للمعهد بتاريخ ٢٠١٤/٣/٣١ م.
- ٣- تم تفعيل وحدة شئون خدمة الخريجين وخدمة الوافدين بتاريخ ٢٠١٤/١٢/٦ م.
- ٤- تم عمل توصيف وظيفي لجميع ادارات المؤسسة و الوظائف القيادية و التنفيذيه بالمؤسسه بتاريخ ٢٠١٤/٢/١٦ م.
- ٥- تم وضع خطه للأزمات و الكوارث و اعتمادها من مجلس المعهد و عرضها على مجالس الأقسام و تحديد الفريق المسئول من كل قسم بالاضافه الى فريق العمل فى لجنه السلامه والصحه المهنيه وسلامه البيئه بتاريخ ٢٠١٤ /٦/١٠ م

٦- تم تغيير الهيكل الاداري لوحده ضمان الجودة:

- أ- تم تحديث التوصيف الوظيفي لجميع العاملين بالوحده.
- ب- تم عمل لجنة للمراجعة الداخلية لوحدة ضمان الجودة و مخاطبة د/ هبه سعد الدين كمراجع داخلي للوحدة بتاريخ ٢٠١٤/٣/٥.

نقاط القوة للهيكل التنظيمي:

- (١) تم تغيير الهيكل التنظيمي للمعهد من رئيس الجامعة بتاريخ ٢٠١٣/١/٨م ليتم فصل الهيكل التنظيمي لمعهد الأورام عن الهيكل التنظيمي لمستشفى الأورام حسب الخطة لاضافة ادارات ووحدات. (الهيكل التنظيمي المعدل مرفق ٢/١/٢ رقم ١)
- (٢) الهيكل ملائم لحجم وطبيعة نشاط المعهد ويعبر عن المهام والأعمال.
- (٣) يوضح الهيكل التنظيمي العلاقة بين المستويات الادارية ويساعد على التنسيق الفعال بين الادارات.
- (٤) يعتمد الهيكل التنظيمي على التفويض فى السلطات وعلى اللامركزية.
- (٥) يوجد توصيف وظيفي لجميع ادارات المعهد و الوظائف القيادية و التنفيذية بالمعهد. (مرفق التوصيف الوظيفي للوظائف الاكاديميه و التنفيذيه- الهيكل التنظيمي)
- (٦) لا يوجد تداخل فى الاختصاصات بين الادارات أو الأقسام.
- (٧) تم انشاء وحدة ضمان الجودة فى ابريل عام ٢٠٠٩ م و يوجد هيكل وظيفي لوحدة ضمان الجودة و توصيف وظيفي لأفرادها و خطة عمل للوحدة و أهدافها. (مرفق وحده ضمان الجودة- الهيكل التنظيمي)
- (٨) تم تفعيل وحدة شئون خدمة الخريجين وأمانة المجلس و وحدة ادارة الأزمات وتعيين أمين للمعهد وتم انشاء وحدة للموارد البشرية فى ٢٠١٤/١٢/٦م.
- (٩) تم تفعيل ادارة الازمات و الكوارث و وضع خطة للادارة و اعتمادها.

نقاط الضعف للهيكل التنظيمي:

- (١) المعهد متماهي مع المستشفى فى الهيكل الادارى بدون التمييز المفترض بينهما مكانيا فقط.

مقترحات التحسين:

- (١) تدريب قيادات المعهد على التقييم المستمر والاستفادة منه.
- (٢) الحصول على الأيزو فى إدارة المعهد.

٣- القيادة والحوكمة:

- (١) تم وضع المعايير المستخدمة في إختيار القيادات الأكاديمية . (مرفق معايير إختيار القيادات الاكاديميه- الهيكل التنظيمي) وهذه المعايير معلنة علي الموقع الرسمي الخاص بالجامعة بتاريخ ٢٠١٤/٢/١٦ م.
- (٢) تشارك الأطراف المجتمعية في تطوير أداء المؤسسة تشمل اشترك البعض منهم في مجلس المعهد بتاريخ ٢٠١٤ /٢/١٦ م.
- (٣) تمارس مجالس المؤسسة الرسمية مسئولية مناقشة جميع قضايا التعليم والتعلم بما يحقق أعلى مستوى للأداء بتاريخ ٢٠١٤/٢/١٦ م ومن بين هذه القرارات :
 - i. التقويم والمراجع الخارجي
 - ii. توصيف البرامج والمقرارات .
 - iii. تقرير البرامج وخطط تحسينها .
- (٤) تم وضع خطة للتدريب وتنمية المهارات الإدارية بالقيادات الأكاديمية والتعاون مع مراكز الجودة وتنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس ومراكز إعداد القادة.
- (٥) توجد برامج لتدريب القيادات الأكاديمية مثل: دورات قدرات أعضاء هيئة التدريس، دورات أخلاقيات البحث العلمي ٢٠١٤ م و دورات الاحصاء الطبى، وورش العمل الخاصة بالجودة وورش العمل الخاصة بجودة المعامل في أغسطس ٢٠١٤ م.
- (٦) تتوافر في المؤسسة قاعدة بيانات تتضمن الدراسات العليا وشئون الأطباء وجرى تفعيل هذا البرنامج في باقي الإدارات و جرى التفعيل عن طريق برنامج ميكنة المستشفيات.
- (٧) جاري تنفيذ التعاقد بين المبرة و معهد جنوب مصر للأورام و صندوق الرعاية الصحية و الاجتماعية للعاملين بمصلحة الضرائب العامة بأسبوط.
- (٨) استمرار التعاون مع المؤسسات الخدمية في المجتمع مثل جمعية أصدقاء مرضى السرطان و المشاركة في انشطتها بتاريخ ٢٠١٣/١٢/٩ م.
- (٩) تقوم القيادة بجلب مشروعات لتطوير المؤسسة مثل مشروع جودة المعامل (مشروع التدفق الخلوي و مشروع معمل الكيمياء و مشروع بنك الدم و مشروع STDF لتطوير معمل الكروموسومات و البيولوجيا الجزيئية بتاريخ نوفمبر ٢٠١٤ م.
- (١٠) يتم تفعيل آليات لتقييم كفاءة إدارة المؤسسة والقيادات الأكاديمية وتتمثل هذه الآليات فى:-

• توافر صندوق للشكاوى وتقديم المقترحات.

• استطلاع آراء عينة من هيئة التدريس ومعاونيهم ومن الإداريين حول فاعلية دور إدارة المؤسسة والقيادات الأكاديمية وذلك بشكل دوري.

نقاط القوة للقيادة و الحوكمة:

• نمط القيادة ديموقراطي و يأخذ بآراء و مقترحات الجهات المعنية.

نقاط الضعف للقيادة و الحوكمة:

• نمط الادارة تكيفي يقوم على أساس رد الفعل للمشكلات القائمة.

• النقص في موارد التمويل الذاتي.

مقترحات التحسين:

- (١) زياده مشاركة أعضاء هيئة التدريس فى اختيار القيادات
- (٢) تحسين معايير ترشيح واختيار القيادات
- (٣) تنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية
- (٤) تفعيل الأنظمة الإلكترونية الغير مستخدمة بالمعهد
- (٥) عقد اتفاقيات وشراكات مع المؤسسات الإنتاجية والخدمية والصحية
- (٦) الاستفادة بنك الأنسجة و وحدة زرع النخاع وصندوق البحث العلمى ووحدة الحاسب الآلى لتكون وحدات ذات طابع خاص.
- (٧) وضع خطة معتمدة لزيادة مصادر التمويل الذاتي.

٤- المصداقية والأخلاقيات:

- ١- تم وضع ميثاق أخلاقيات البحث العلمي الذى يتم الزام الباحثين وطلاب الدراسات العليا به بتاريخ ٢٠١٤/١/١٤م.
- ٢- تم عمل استطلاع لأخذ رأى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالنسبة للأجراءات المتبعة للمحافظة علي حقوق التأليف والنشر ويوجد قبول عام لهذه الأجراءات بتاريخ ٢٠١٤/١٢/٦م.

- ٣- تم تحديث آليات تلقي الشكاوى بالمعهد بتاريخ ٢٠١٤/٣/١١ ويتم فحصها بشكل دورى وعرض مقترحات لحلها على الجهات المختصة.
- ٤- تم عمل استطلاع لأخذ الراى عن سياسة العدالة وعدم التمييز بتاريخ ٢٠١٤/١٢/٦م.
- ٥- تم استحداث التوقيع الإلكتروني لجميع العاملين بالمعهد بتاريخ ٢٠١٤/١١/١م.
- ٦- تم اعتماد دليل لممارسات الأخلاقيات الوظيفية بتاريخ ٢٠١٤/٦/٢٨م.
- ٧- يضع المعهد اجراءات رسمية للتعامل مع الممارسات التي لا تتفق مع اخلاقيات المهنة بتاريخ ٢٠١٤/١٠/٢٨م.

نقاط القوة فى المصادقية و الأخلاقيات:

- (١) يتم تسجيل الأبحاث العلمية بمجالس الأقسام والوحدة البحثية بالمعهد ومجلس ادارة المعهد بانتظام.
- (٢) حصول الأبحاث قبل اجرائها على موافقة لجنة أخلاقيات البحث العلمي.
- (٣) يتم تطبيق اجراءات ضمان العدالة و عدم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة و العاملين بالمعهد و تتمثل في:
 - تطبيق شروط الترقية على جميع أعضاء هيئة التدريس و معاوينهم والعاملين.
 - تساوي عدد رسائل الماجستير والدكتوراه بين جميع الأساتذة المشرفين.
 - توزيع أعباء التدريس على جميع أعضاء هيئة التدريس.
- (٤) الموقع الإلكتروني للمعهد دائم التحديث.
- (٥) يوجد تواصل الكتروني بين أنظمة الأقسام الطبية في المعهد بما يخص بيانات المرضى وعلاجهم.
- (٦) يضع المعهد أكثر من صندوق خاص بالشكاوى و توضع الصناديق في أماكن بارزة بالمعهد.

نقاط الضعف فى المصادقية و الأخلاقيات:

- (١) تطوير الاجراءات المتبعة للحفاظ على حقوق الملكية الفكرية.
- (٢) زيادة الوعى بالإجراءات المتبعة فى حالة عدم الألتزام بأخلاقيات المهنة.
- (٣) التوعية بالجزء الخاص بالشكاوى.

مقترحات التحسين:

- (١) عمل ندوات للتوعية بالميثاق الاخلاقى لحقوق النشر والفكر التى يتبعها المعهد لنشر إجراءات المحافظة على حقوق الملكية الفكرية.

- (٢) نشر اجراءات المحافظة على حقوق الملكية الفكرية.
- (٣) عقد ندوات وورش عن الإجراءات التي يتبناها المعهد فى حالة عدم الألتزام بأخلاقيات المهنة
- (٤) عقد ورش وندوات للتعريف بأليات تلقي الشكاوى

٥- الجهاز الادارى:

- (١) تم وضع معايير معلنه لترقية القيادات الادارية تم اعتمادها بتاريخ ٢٠١٤/٢/١٦ م. ويؤخذ بالكفاءة والأقدامية فى الاختيار والمؤهلات والدراسات والمشاركة فى الأنشطة واللجان والخبرات والمهارات الخاصة مثل شهادات الكمبيوتر والحصول على جوائز
- (٢) تم عمل توصيف معتمد للعاملين بالادارات بالجهاز الإدارى وتم اعتمادها بتاريخ ١٦ /٢ /٢٠١٤ .
- (٣) تم تعيين أمين للمعهد بتاريخ ٢٠١٤/٣/٢٦ م وتم عمل حصر للموظفين التابعين للمعهد وعددهم ٣٣ بمؤهلاتهم المختلفة وتم توزيعهم على الادارات.
- (٤) تم عمل عدة اجتماعات مع الجهاز الادارى بالمعهد لمناقشة الرضا الوظيفي للعاملين واحتياجاتهم التدريبية وتم خلالها عمل استبيان لقياس مستوى الرضا الوظيفي للقيادات الادارية والعاملين وتم عمل استبيان لقياس مستوى رضا العاملين عن أداء القيادات الادارية والاحتياجات التدريبية وكان ذلك بتاريخ ٢٠١٤/٨/١٨ م و٢٠١٤/١٢/١ م.
- (٥) تم عرض نتائج الرضا الوظيفي للعاملين على مجلس ادارة الجودة بتاريخ ٢٠١٤/١٢/٦ م ومجلس المعهد بتاريخ ٢٠١٤/١٢/١٦ م.
- (٦) تم تحديث ادخال البيانات عن طريق دورات تدريبية عن عام ٢٠١٤/٢٠١٥ م.
- (٧) يتم عمل استبيانات عن الدورات التدريبية وكان آخرها بتاريخ ٢٠١٤/١٢/١٨ م.

٨) نقاط القوة فى الجهاز الادارى:

- (١) يوجد توصيف للعاملين بالجهاز الادارى.
- (٢) توجد معايير معلنة لاختيار القيادات الادارية.
- (٣) العدد كافي للاداريين.
- (٤) توجد خطة لتطوير الجهاز الادارى و تم تدريب الاداريين على الحاسب الآلي و الاحصاء وادخال البيانات عن طريق دورات تدريبية حسب خطة التطوير.
- (٥) توجد سياسة لتقييم الأداء عن طريق المكافآت والجزاءات و مسابقة أحسن عامل .

٦) تم أخذ موافقة مجلس المعهد لإنشاء ادارة التخطيط والمتابعة وأمانة المجلس وقسم الخدمات الداخلية وادارة الأزمات والكوارث وتم الموافقة على تعيين أمين للمعهد (مجلس

ابريل عام ٢٠١٢ م)

٧) تم فصل الهيكل الاداري لمعهد الأورام عن الهيكل الادارى لمستشفى الأورام بتاريخ ٢٠١٣/١/١٥ م (مرفق)

نقاط الضعف فى الجهاز الادارى:

١) العدد غير كاف بالنسبة للفنيين والتمريض.

٢) الجهاز الاداري للمعهد و مستشفى الاورام متماهي مكانيا.

مقترحات التحسين:

• تنمية قدرات الفنيين والتمريض من خلال تنظيم دورات تدريبية فعالة فى مجال التقنيات والأساليب التكنولوجية الحديثة

٦- الموارد المالية والمادية:

١- تم انشاء بعض الوحدات التى تضيف الى ميزانيه صندوق الخدمه مثل بنك الأنسجة بتاريخ ٢٠١٣/٨/١ ، ووحدة زرع النخاع بتاريخ ٢٠١٣/٧/١٧ تم تفعيل النشر بمجلة النشر العلمى بالمعهد بنشر ١٣ بحث خلال سنتى ٢٠١٣ - ٢٠١٤ وتضيف هذه المجلة الى ميزانية صندوق البحث العلمى.

٢- تم وضع خطة لتنمية الموارد الماليه والماديه تشمل الاداره الأقتصاديه للوحدات الخدميه ذات العائد المادى من حيث التطوير الأدارى وتسعير الخدمات والتسويق بتاريخ ٢٠١٤/١٢ .

٣- وتتوافر لدى المؤسسة تجهيزات ومعدات لتحقيق الأمن والسلامة فى مبانى المؤسسة .

٤- تناسب عدد الحاسبات الآلية المتاحة للمؤسسة مع عدد الدارسين نسبيا (١٥٠ كمبيوتر).

٥- حداثة الاجهزة والمعدات فى بعض الأقسام مثل غرفة العمليات والمعامل التى يتم تحديث الاجهزه فيها مثل (معمل الكيمياء الاكلينيكيه ومعمل التدفق الخلوى ومركز نقل الدم) خلال الفتره من ٢٠١٣/٧ الى ٢٠١٤/٧ .

٦- جارى تفعيل انشطه الحاسب الالى التى تحتوى على ١٤ كمبيوتر لخدمه اعضاء هيئه التدريس والعاملين ولواقامه الدورات التدريبيه ..

نقاط القوة للموارد المالية و المادية:

- ١) تم انشاء بعض الوحدات التي تضيف الى ميزانية صندوق الخدمة مثل بنك الأنسجة ، ووحدة زرع النخاع و مجلة النشر العلمى.
- ٢) تم وضع خطة لتنمية الموارد المادية و المالية تشمل الادارة الاقتصادية للوحدات الخدمية ذات العائد المادي من حيث التطوير الاداري و تسعير الخدمات و الصندوق. .
- ٣) تتوفر لدى المعهد تجهيزات و معدات لتحقيق الأمن و السلامة في مبانيه.
- ٤) تتناسب عدد الحاسبات الآلية المتاحة للمعهد مع عدد الدارسين بها نسبيا (٢٥ كمبيوتر).

نقاط الضعف للموارد المادية و المالية:

- ١) بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس فكل عضو لا يتوفر لديه كمبيوتر في مكتبه، و لا تتناسب عدد الحاسبات مع اجمالي عدد العاملين.
- ٢) عدم وجود صيانة دورية لبعض الأجهزة و قلة الكفاءات البشرية للصيانة واصلاح الأعطال.
- ٣) لا توجد اجهزه بديلة في معظم الأقسام.
- ٤) بعض الأقسام تفتقد الى الأجهزة الأحدث نسبياً مثال (الأشعة التشخيصية والعلاجية وبيولوجيا الأورام).
- ٥) موقع المعهد غير مناسب حيث أنه ملاصق لمنطقة سكنية عشوائية.
- ٦) عدم كفاية المرافق.
- ٧) الموارد المالية المتاحة سنويا للمعهد غير مناسبة لتحقيق رسالته وغايته وأهدافه الاستراتيجية.
- ٨) ضعف مستوى الدخل يؤدي الى التفكير للسفر للخارج والتوجه الى العمل الخاص.
- ٩) لا يوجد بالمعهد عدد كاف من الوحدات ذات الطبع الخاص.

مقترحات التحسين:

- ١) وضع آلية لتطوير حجم الموارد الذاتية للمعهد
- ٢) إنشاء برنامج تعليمي متميز بنظام الساعات المعتمدة وتدبير الموارد الذاتية للمعهد
- ٣) العمل على زيادة المرافق لتتناسب وإعداد الطلاب

٧- المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة:

- (١) تتوافر لدى المعهد خطة سنوية معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة اعتمدت بتاريخ ٢٠١٤/١/١ م.
- (٢) تم عمل ٤ محاضرات للتوعية للمرضى و ذويهم بعناوين مسببات السرطان (التدخين والبلهارسيا والالتهاب الكبدي الوبائي سى) بتاريخ ٢٠١٤/٣/٣ م وسرطان الثدي بتاريخ ٢٠١٤/٤/٢٢ م.
- (٣) تم عمل ٣ قوافل طبية وقائية و علاجييه للكشف المبكر عن الاورام فى قريه جحدم بتاريخ ٢٠١٤/٩/٢٨ م و قريه بنى حسين بتاريخ ٢٠١٤ /١٠/٣١ م ومركز الغنايم بتاريخ ٢٠١٤/١٢/١٩ م.
- (٤) تم انشاء عيادة للطب النفسى للمرضى بتاريخ ٢٠١٤/١٠/١ م.
- (٥) تم اعادة هيكليه ادرارة خدمة المواطنين بتاريخ ٢٠١٤/٤/٢٣ م، بحيث تكون مهمته تقديم خدمة استعلامات للمرضى واستقبال الشكوى وتقديم اعفاءات مادية ومتابعة احوال المرضى وتنسيق حملات التبرع بالدم.
- (٦) يمارس العاملون بقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة اختصاصاتهم كل حسب المهام الموكل بها ويعقد اجتماع شهرى مع وكيل المعهد لمتابعة الأعمال الموكله إليهم ويقومون بتسجيلها فى محاضر الجلسة ودراسة المقترحات الجديدة.
- (٧) تشارك بعض الأطراف المجتمعية فى مجلس إدارة المعهد مثال ذلك مدير عام الهيئة العامه للتأمين الصحى بأسىوط، ومدير عام المستشفيات الجامعية وعميد كلية الطب وبعض مديري المستشفيات الخاصة.
- (٨) يشارك بعض الأطراف المجتمعية مثل جمعيه اصدقاء مرضى السرطان و جمعيه عطاء بلا حدود و رابطه المراه بأسىوط و جمعيه هنتمر بينا فى عمل حفلات ترفيهيه بالمعهد للأطفال المرضى بالأورام(حيث تم عمل اكثر من ١٠٥ حفلة خلال عام ٢٠١٤ م) وفى عمل حملات التبرع بالدم (حيث تم عمل اكثر من ٥٠ حملة خلال نفس العام) .
- (٩) قامت قنوات النيل المتخصصة بزيارة المعهد لعرض خدماته وتسهيل جمع التبرعات لصالح المعهد بتاريخ ٢٠١٤/٢/١٢ م.
- (١٠) تم عمل استبيانات لمعرفة اراء الجهات المستفيدة فى الخدمات المقدمة بالمعهد وفى البرامج الدراسية ومستوى الخريج، وتم عرضها على مجلس جودة رقم (٤) بتاريخ ٢٠١٣/١٢/٤ م وعرضت النتائج فى مجلس الجودة رقم (٦) بتاريخ ٢٠١٤/٢/١٦ م.

نقاط القوة:

- ١) توجد بعض الإجراءات للتوعية بخدمة المجتمع وتنمية البيئة منها ملصقات ونشرات التوعية .
- ٢) تتوافر لدى المعهد خطة معتمدة لخدمة البيئة (خطة عمل القوافل- خطة الندوات).
- ٣) تم عمل أستيبيانات عن تحديد الأحتياجات المجتمعية وتم إحصاء النتائج والمقترحات وأعتماها .
- ٤) يشارك أعضاء هيئة التدريس فى عمل محاضرات للتوعية وقوافل طبية لمختلف القرى والمراكز .
- ٥) تم إنشاء عيادة للطب النفسى للمرضى وذويهم.
- ٦) يوجد فى المعهد مكتب لخدمة المواطنين ومهمته تسهيل الخدمات للمواطنين.
- ٧) يتم عقد إجتماعات دورية للجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة ولجنة مكافحة العدوى للممارسة مهامهم.
- ٨) يشارك بعض الأطراف المجتمعية فى مجالس إدارة المعهد.
- ٩) يشارك بعض الجمعيات والمؤسسات الخيرية والهيئات الإعلامية فى أنشطة خدمة المؤسسة مثل عمل حفلات خيرية وترفيهية وحملات التبرع بالدم.
- ١٠) تم عمل أستيبيانات لقياس رضا الأطراف المجتمعية فى الخدمات المقدمة والبرامج الدراسية ومستوى الخريجين وتم إحصاء النتائج والمقترحات وأعتماها وتم وضع خطة للتحسين.
- ١١) هناك إتصالات وعلاقات مستمرة مع مستشفيات التأمين الصحى ووزارة الصحة وجامعه الازهر وهيئه الرقابه الادرايه وجامعه اليمن.

نقاط الضعف :

- ١) عدم تفعيل خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة بشكل كافي .
- ٢) عدم تفعيل سياسة الدعاية والأعلان والتسويق عن الخدمات التى يقدمها المعهد.
- ٣) عدم وجود برامج توعية بأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة معلنة لكافة الأطراف.
- ٤) ضعف مشاركة الاطراف المجتمعيه فى المجالس الرسميه والفرعيه لصنع القرار بالمعهد.
- ٥) عدم وجود معايير لمتابعة وتقييم أداء وحدة خدمة المجتمع واعتمادها وأعلانها لكافة الأطراف المعنية.
- ٦) عدم نشر روح العمل التطوعى المجتمعى بين الدارسين.
- ٧) محدوديه الاستفادة من نتائج قياس رضا الاطراف المجتمعيه عن اداء المعهد.

مقترحات التحسين:

- (١) تفعيل خطة خدمة المجتمع والبيئة بنسبه ٧٠% .
- (٢) تفعيل سياسة الدعاية والأعلان والتسويق عن الخدمات التي يقدمها المعهد.
- (٣) عمل برامج توعية بأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة معلنة لكافة الأطراف.
- (٤) زياده مشاركته الاطراف المجتمعيه فى المجالس الرسميه والفرعيه.
- (٥) وضع معايير لمتابعة وتقييم أداء وحدة خدمة المجتمع واعتمادها وأعلانها لكافة الأطراف المعنية.
- (٦) نشر روح العمل التطوعى المجتمعى بين الدارسين.
- (٧) قياس وتقييم مستوى رضا منظمات العمل عن أداء المعهد والاستفادة منها.

٨- التقويم المؤسسي وإدارة الجودة:

- (١) تم وضع خطة استراتيجية للتقويم المؤسسى لمعهد جنوب مصر للأورام وتم عرضها على مجلس ادارة الجودة رقم (٥) ومجلس المعهد رقم (٨٤) بتاريخ ٢٠١٣/١٢/٧ م. مرفق رقم ١/١/١/٨.
- (٢) تم عمل أستبيان لرضاء الهيئة المعاونة ولرضا أعضاء هيئة التدريس فى العمليات المرتبطة بالعملية التعليمية وتم عرضها على مجلس إدارة الجودة رقم (٦) بتاريخ ٢٠١٤/٢/١٦ م ومجلس معهد رقم (٨٦) بتاريخ ٢٠١٤ /٢/١٨ م لاتخاذ القرارات المتعلقة للتطوير وكذلك يتم عرض النتائج على المستفيدين من الخدمة مرفق رقم ١/٣/١/١/٨.
- (٣) تم عمل أستبيان للطلاب لتقييم المقرر الدراسى للطلاب وتم تحليل النتائج أحصائياً ومناقشتها فى مجلس المعهد مرفق رقم ٣/١/١/٨/ب وتم عرضه على مجلس إدارة الجودة رقم (٦) بتاريخ ٢٠١٤/٢/١٦ م ومجلس معهد رقم (٨٦) بتاريخ ٢٠١٤/٢/١٨ م.
- (٤) تم عمل استبيان عن آراء الطلاب فى الورقة الأمتحانية دور نوفمبر ٢٠١٣ م دور مايو ٢٠١٤ م ودور نوفمبر ٢٠١٤ م مرفق رقم ٣/١/١/ب.
- (٥) تم عمل استقصاء لآراء الأطراف المجتمعية لمعرفة آراء الجهات المستفيدة من البرامج الدراسية وخريجى معهد جنوب مصر للأورام مرفق رقم ٣/١/١/٨/ج وتم عرضها على مجلس إدارة الجودة رقم (٦) بتاريخ ٢٠١٤/٢/١٦ م ومجلس معهد رقم (٨٦) بتاريخ ٢٠١٤ /٢/١٨ م .

٦) تم عمل استبيان عن رضا الأطراف المجتمعية (المرضى – هيئة التأمين الصحى- خريجي المعهد) المستفيدة من الخدمة فى المعهد وعمل احصاء لهذا الاستبيان مرفق رقم ٣/١/١/٨ ج ومناقشتها فى مجلس المعهد لاتخاذ القرارات المتعلقة بالتطوير مرفق رقم ٤/١/١/٨ ومجلس معهد رقم (٨٦) بتاريخ ٢٠١٤/٢/١٨ م.

٧) تم عمل خطة تدريب وتطوير للاستجابة لاحتياجات العاملين فى الادارات ولاحتياجات أعضاء هيئة التدريس بمعهد جنوب مصر للأورام فى الفترة من ٢٠١٤/٤/١ م الى ٢٠١٥ /٥/١ م مرفق رقم ٢/٢/١/٨.

٨) تم تفعيل اضافة محاضرات لطلاب الماجستير والدكتوراه عن الجانب النفسى لمرضى السرطان وكيفية التعامل مع المرضى وذويهم وقد وافق المجلس على انتداب الأستاذ الدكتور خالد أحمد محمد البيه (أستاذ الأمراض النفسية والعصبية بكلية الطب جامعة أسيوط) بمجلس معهد رقم (٨٦) بتاريخ ٢٠١٤/٢/١٨ م (مرفق رقم ٤/٢/١/٨).

٩) تم تفعيل وحدة الخريجين بمحضر جودة رقم (١٢) المنعقد بتاريخ ٢٠١٤/١١/١ م بالمعهد وتم عرضها على مجلس المعهد وموافقة مجلس المعهد رقم (٩٥) بتاريخ ٢٠١٤/١١/١١ م وتتكون من :

١- أ.م.د / وكيل المعهد للدراسات العليا والبحوث.

٢- عضو من وحدة ضمان الجودة .

٣- موظف من إدارة الدراسات العليا.

٤- موظف من إدارى شئون الأطباء.

١٠) تم تفعيل وحدة لجذب الوافدين.

١١) تم عمل لجنة مراجعة داخلية لوحدة ضمان الجودة وتشكل من:-

١- أ.م.د / سحر عبد الباقي محمد

٢- أ.م.د/ إيمان مسعد زكى

٣- ط / أمنية ناجى عبد الحميد

٤- ص/نيفين عبد العظيم

وتم الموافقة عليها مجلس معهد رقم (٩٥) بتاريخ ٢٠١٤/١١/١١ م.

١٢) تم عمل لجنة مراجعة داخلية للمعهد مجلس معهد رقم (٩٥) بتاريخ ٢٠١٤/١١/١١ م

وتتكون من :- أ.د/ مصطفى أحمد ممدوح الشرقاوى و أعضاء من أقسام مختلفة و هم:

من قسم التخدير: ١- أ.م.د / سحر عبد الباقي محمد ٢- د/ أحمد عبد الرحمن

من قسم جراحة الأورام: ١- أ.م.د/ محمد أبو المجد سالم ٢- بدوى محمد أحمد

من قسم الباثولوجيا الأكلينيكية: ١- أ.م.د/إيمان مسعد زكى ٢- د / أسماء محمد زهران

من قسم الأشعة العلاجية: ١- أ.م.د/ مصطفى عبد الونيس ٢- د / ياسر جابر

من قسم الأشعة التشخيصية: ١- د/ هيثم سامى ٢- د/ لمياء رفعت

من قسم باثولوجيا الأورام: ١- د / طارق السبع

من قسم طب الأورام: ١- د/ عبير السيد

من قسم الأحصاء الطبى: ١- ط/ نبيل نظمى

من قسم طب أورام أطفال: ١- أ.م.د/ هبه عبد الرازق سيد ٢- ط/ عزة الشبل سيد

من قسم بيولوجيا الأورام: ١- ص / نيفين عبد العظيم

نقاط القوة فى التقويم المؤسسى:

- التخطيط الاستراتيجى.
- المشاركة المجتمعية و تنمية المجتمع.

نقاط الضعف فى التقويم المؤسسى:

- الجهاز الادارى لم يتم فصله مكانيا.
- الموارد المالية و المادية لا تكفى لتنفيذ الخطة.

مقترحات التحسين:

- (١) ضرورة مناقشة نتائج التقويم للعناصر المؤسسية مع المجتمع الخارجى والعمل على الاستفادة من نتائج التقويم.
- (٢) قياس مردود خطة التحسين السابقة.
- (٣) وجود نظام دورى للمراجعة الداخلية عن طريق تشكيل لجنة المراجعة الداخلية تجتمع بشكل دورى.

ثانياً : الفاعلية التعليمية

١- الطلاب والخريجون: لا ينطبق لعدم وجود طلاب.

٢- المعايير الأكاديمية:

- (١) تم تحديد نوع المعايير الأكاديمية المتبناة.
- (٢) تم إتخاذ إجراءات رسمية لتبنى و تطبيق المعايير الأكاديمية للمؤسسة (تم اعداد قوائم المعايير الأكاديمية القياسية القومية لجميع التخصصات بالمؤسسة- ايضا توجد محاضر

مجلس المعهد.

- ٣) تم إعداد برامج لتوعية أعضاء هيئة التدريس بالمعايير الأكاديمية.
- ٤) تم إعلان و نشر المعايير الأكاديمية لبرنامج الطلاب الدراسي لجميع الاطراف المعنية والمستفيدين من خلال رفعها على الموقع الالكتروني للمعهد وكذلك الاعلان عنها في نشرات لأعضاء هيئة التدريس و معاونيهم و كذلك عرض المعايير ومناقشتها في ندوات وورش عمل لأعضاء هيئة التدريس و معاونيهم.
- ٥) تتوافق المعايير الأكاديمية التي تبنتها المؤسسة مع رسالتها وأهدافها.
- ٦) تمت مراجعة داخلية عن مدى توافق البرنامج الدراسي و مقرراته مع المعايير الأكاديمية المتبناة وإجراء التعديلات اللازمة ببرنامج المعهد لكي يتوافق مع المعايير و اعتماد البرنامج المعدل من مجلس المعهد.
- ٧) جرى الآن الاستعداد لتقديم المعايير الأكاديمية والبرامج الخاصة بالأقسام المختلفة بالمؤسسة إلى الهيئة القومية لضمان الجودة و الاعتماد بغرض اعتمادها.
- ٨) تتخذ المؤسسة الإجراءات اللازمة للوفاء بمتطلبات المعايير المتبناة (توفير مصادر التعلم اللازمة وتعديل المقررات وطرق التقويم، وإدخال طرق حديثة للتعلم) وذلك عن طريق زيارات ميدانية لمراقبة العملية التعليمية.
- ٩) تم عمل مراجعة خارجية للبرامج و المقررات الدراسية.
- ١٠) تم عمل مراجعة داخلية للبرامج و المقررات الدراسية عن طريق أ.د/ هبة سعد الدين.
- ١١) يتم عمل تقرير للبرنامج الدراسي و تقرير للمقرر الدراسي مرتين سنويا: نوفمبر ٢٠١٣ م و مايو ٢٠١٤ م.

نقاط القوة للمعايير الأكاديمية:

- ١) تم تحديد نوع المعايير الأكاديمية المتبناة .
- ٢) تم اتخاذ اجراءات رسمية لتبني و تطبيق المعايير الأكاديمية للمعهد (تم اعداد قوائم المعايير الأكاديمية القياسية القومية لجميع التخصصات بالمعهد **مرفق محاضر مجلس المعهد**).
- ٣) تم اعداد برامج لتوعية أعضاء هيئة التدريس بالمعايير الأكاديمية.
- ٤) تم اعلان و نشر المعايير الأكاديمية لبرنامج الطلاب الدراسي لجميع الأطراف المعنية والمستفيدين من خلال رفعها على الموقع الالكتروني للمعهد وكذلك الاعلان عنها في نشرات لأعضاء هيئة التدريس و معاونيهم و كذلك عرض المعايير ومناقشتها في ندوات

وورش عمل لأعضاء هيئة التدريس و معاونيهم.

- (٥) تتوافق المعايير الأكاديمية التي تبناها المعهد مع رسالته وأهدافه.
- (٦) تم عمل مراجعة داخلية عن مدى توافق البرنامج الدراسي ومقرراته مع المعايير الأكاديمية المتبناة وتم اجراء التعديلات اللازمة ببرامج المعهد لكي تتوافق مع هذه المعايير وتم اعتماد البرنامج المعدل من مجلس المعهد. (مرفق)
- (٧) يتخذ المعهد الاجراءات اللازمة للوفاء بمتطلبات المعايير المتبناة ويتم توفير مصادر التعليم اللازمة وتعديل المقررات وطرق التقويم وادخال طرق حديثة للتعليم وذلك عن طريق زيارات ميدانية لمراقبة العملية التعليمية. (مرفق)

نقاط الضعف للمعايير الأكاديمية:

- (١) وجود بعض القصور في البرامج و المقررات الخاصة ببعض الأقسام و جاري تعديلها.
- (٢) وجود بعض التوصيات الخاصة بالمراجعين الخارجيين و جاري تطبيقها ومراعاتها في البرامج والمقررات و تم ادخال هذه التعديلات على اللائحة الجديدة التي سيتم اقرارها. (مرفق).

٣- البرامج التعليمية، المقررات الدراسية:

- (١) تم افتتاح برنامج الماجستير الخاص بقسم الأحصاء الطبي ووبائيات السرطان بعد تجميده وذلك بعد تسجيل أثنين من الطلاب الجدد في البرنامج.
- (٢) يتم التحقق من إستيفاء مخرجات التعلم المستهدفة لكل برنامج عن طريق لجنة متابعة تقييم أعمال التدريس والتي تتكون من (مدير وحدة ضمان الجودة- منسقى المقررات) وعن طريق عمل إستطلاعات للرأى لمعرفة رأى المستفيدين في مواصفات خريجي المعهد.
- (٣) يحرص المعهد على أن تكون مخرجات التعلم المستهدفة لكل برنامج محققة من خلال مقارنة وأن تحقق هذه المخرجات أهداف البرنامج ويتم مناقشة ذلك بالتقرير السنوى لكل برنامج وعرضه ومناقشته بمجلس القسم ويتضح من توصيف البرامج والمقررات وتوزيع الساعات الدراسية بين الساعات النظرية والعملية والتطبيقية، اهتمام المعهد تنمية مجموعة متكاملة مترابطة من المعارف والمهارات المهنية والذهنية والعملية وحل المشكلات وغيرها ويتم اعتماد ذلك من خلال الأقسام ومجلس المعهد.
- (٤) يهدف المعهد الى مراجعة برامجه كل أربعة سنوات إذ يتم مناقشة تقرير البرنامج المقدم خلال هذه السنوات ويتم عرض البرنامج على مراجع خارجي والمعنيون من جهات

التوظيف كما يتم استقصاء رأى الخريجون فى البرامج.

نقاط القوة:

- (١) يوجد توصيف لجميع البرامج و المقررات الدراسية لجميع الأقسام بالمعهد.
- (٢) يتم مراجعة البرامج و المقررات الدراسية خارجيا بشكل دوري
- (٣) يتم مراجعة البرامج و المقررات الدراسية داخليا بشكل دوري
- (٤) يتم عمل تقرير مقرر و تقرير برنامج دراسي مرتين سنويا.

نقاط الضعف:

- (١) لا توجد آلية ثابتة للمراجعة الدورية للبرنامج التعليمي.
- (٢) لا يوجد توسع فى استخدام التعليم الالكتروني و طرق التعليم البديلة.
- (٣) لائحة الدراسات العليا لا تطبق باستخدام النقاط المعتمدة.

مقترحات التحسين:

- (١) وضع آلية ثابتة للمراجعة الدورية للبرنامج التعليمي
- (٢) التوسع فى استخدام التعليم الالكتروني
- (٣) وضع آلية لضمان كفاءة توصيف المقررات لضمان توافق طرق التعليم والتقويم مع نتائج التعليمية المستهدفة
- (٤) تطبيق لائحة الدراسة بنظام النقاط المعتمدة.

٤ - التعليم والتعلم والتسهيلات الداعمة:

- (١) تم وضع قائمة معتمدة بأساليب التعلم والمتعلم بالمؤسسة بتاريخ فبراير ٢٠١٤م.
- (٢) تم انشاء بنك الأسئلة الإلكتروني لكل قسم مارس ٢٠١٤ م.
- (٣) تم عمل دورة تدريبية عن التعلم الإلكتروني وكيفية تصميم مقرر الكتروني وبنك الأسئلة بتاريخ ٢٠١٤/٢/٢٥ م وكذلك تم عمل دورات تدريبية فى الأحصاء الطبي و اخلاقيات البحث العملي وتم عمل دورة تدريبية لكيفية وضع خطة بحثية للأقسام يوليو ٢٠١٣ م.
- (٤) تم اصدار منشور من وحده الضمان و الجوده عن طريقه الاعداد عمل بنك الاسئله الالكتروني مارس ٢٠١٤م(مرفق منشور عن طريقه الاعداد عمل بنك الاسئله -التعليم و التعلم).
- (٥) تم تعديل لائحة الدراسات العليا لتصبح بالنقاط المعتمدة وتم اعتمادها من مجلس المعهد يناير ٢٠١٤ م.

(٦) تم وضع خطة تطوير للتعليم والتعلم لطلبة الدراسات العليا مارس ٢٠١٤ م.

(٧) تم تحديث بيانات المكتبة شاملة يوليو ٢٠١٣ م:

- اعداد المترددين في آخر ٤ سنوات.
- العاملين بالمكتبة.
- قائمة بالدوريات والمراجع الإلكترونية
- استبيان رضا المستفيدين من المكتبة
- مقترحات التطوير بالمكتبة.

نقاط القوة لأساليب التعلم و التعليم:

(١) تم وضع قائمة معتمدة بأساليب التعلم والمتعلم بالمعهد وتم اضافة بنك الأسئلة الالكتروني لكل قسم .

• تم عمل دورة تدريبية عن التعلم الالكتروني وكيفية تصميم مقرر الكتروني وبنك الأسئلة الالكتروني ا.د/ هبه سعد. (مرفق)

• تم اصدار منشور من وحده الضمان و الجودة عن طريقه الاعداد لعمل بنك الاسئلة الالكتروني. (مرفق منشور عن طريقة عمل بنك الاسئلة –التعليم و التعلم)

(٢) تم تعديل لائحة الدراسات العليا لتصبح بالنقاط المعتمدة وتم اعتمادها يناير ٢٠١٤ م. (مرفق)

(٣) تم وضع خطة تطوير للتعليم والتعلم لطلبة الدراسات العليا. (مرفق)

(٤) تم تحديث بيانات المكتبة شاملة: (مرفق)

- أعداد المترددين في آخر ٤ سنوات.
- العاملين بالمكتبة.
- قائمة بالدوريات والمراجع الالكترونية.
- استبيان رضا المستفيدين من المكتبة.
- مقترحات التطوير بالمكتبة.

نقاط الضعف لأساليب التعلم و التعليم:

(١) عدم كفاية نقاط الانترنت والكمبيوترات.

مقترحات التحسين:

(١) تفعيل نتائج مراجعة الامتحانات مع الاقسام العلمية وأعضاء هيئة التدريس

(٢) تحويل طرق التدريس بالمقررات إلى التعلم الذاتي القائم على حل المشكلات وادخال

طرق غير تقليدية فى التعلم

- (٣) وضع سياسات للتعامل مع مشكلات التعليم
- (٤) وضع خطة لزيادة الموارد المالية
- (٥) توفير آليات واضحة للتأكد من أستيفاء الامتحانات لمخرجات التعلم المستهدفة مثل وضع دليل لطرق تقويم الطلاب وعمل دورات تدريبية لتطوير طرق ونظم الامتحانات
- (٦) ايجاد ممارسات فعلية لتطبيق عدالة تقويم الطلاب
- (٧) زيادة الأجهزة الخاصة بالعملية التعليمية
- (٨) عمل استبيان للطلبة والاساتذة لمعرفة نوعية الكتب التى تنقص المكتبة
- (٩) الاشتراك فى الدورات الالكترونية
- (١٠) تطوير خدمات المكتبة واشترك المعهد بعدد من المجالات المتخصصة والغير موجودة فى المواقع المشتركة بها

٥- أعضاء هيئة التدريس:

- (١) توجد خطه خمسيه لزياده اعضاء هيئه التدريس بتاريخ ٢٠١٤/٣/١١ م.
 - (٢) يتم تعويض النقص فى أعداد الأساتذة فى التدريس والامتحانات عن طريق الانتداب بتاريخ نوفمبر ٢٠١٤ م.
 - (٣) يتم مشاركة أعضاء هيئة التدريس فى برنامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس (FLDP) ويشترط على أى عضو هيئة التدريس أو معاونيهم الحصول على عدد ستة دورات للترقية كما يشترط على الهيئة المعاونة الحصول على دورة إعداد المعلم الجامعى وكذلك دوره ICDL و يتاح اختياريًا دورات الاحصاء و اخلاقيات المهنة بتاريخ ٢٠١٤/١٠/٧ م.
 - (٤) تم عمل استبيان الرضا الوظيفى لاعضاء هيئه التدريس و الهيئه المعاونه بتاريخ ٢٠١٣/١٢/٤ م.
 - (٥) تم عمل خطه تدريب للاستجابة لاحتياجات اعضاء هيئه التدريس و الهيئه المعاونه بتاريخ ٢٠١٤ م.
 - (٦) تم عمل تقرير سنوى لتقييم اداء اعضاء هيئه التدريس يتم تقديمه سنويا عند الترقية و تم اقراره فى مجلس اداره الجوده بتاريخ ٢٠١٤/١١/٨ م.
 - (٧) تم عمل ورشة عمل عن التعليم الالكترونى بتاريخ ٢٠١٤/٢/٢٥ م.
- نقاط القوة لأعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة:**

- ١) تم عمل وثيقة لتقييم هيئة التدريس تقدم بصفة دورية سنوية وتم عرضها على مجالس الأقسام ومجلس ادارة الجودة ومجلس المعهد ، وتم اقرارها بصورة نهائية .(مرفق)
- ٢) تم عمل استبيان للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وكذلك خطة للتدريب بناءً علي الاستبيانات . (مرفق)
- ٣) تم عمل استبيان لقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وعرض نتائجه علي مجلس ادارة الجودة ومجلس المعهد .(مرفق)
- ٤) تم حصول عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس على جوائز تقديرية للبحث العلمي وتم نشر عدد حوالي ٥٠ بحث منها في دوريات دولية .(مرفق)
- ٥) يتم تعويض النقص فى الأساتذة في بعض الأقسام بالانتداب.(مرفق)

نقاط الضعف لأعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة:

- ١) لا يوجد أساتذة أو أساتذة مساعدين في قسمي بيولوجيا الأورام و الأحصاء الطبى.
- ٢) يتم استقطاع جزء كبير من وقت الهيئة المعاونة في السفر الى القاهرة لحضور المحاضرات والامتحانات لعدم وجود تعليم عن بعد مشترك مع المعهد القومي للأورام.
- ٣) عدموجود تعليم عن بعد و لا توجد ميزانية لتوفيره .

مقترحات التحسين:

- ١) الإستفادة من نتائج التقييم وإتخاذ الإجراءات التصحيحية للمحافظة على الرضا الوظيفي
- ٢) إستكمال هيكل القيادات بالأقسام من خلال زيادة الإنتدابات
- ٣) تفعيل دور مركز التدريب بالمعهد
- ٤) إستكمال تطبيق خطة لتنمية قدرات وتدريب أعضاء هيئة التدريس
- ٥) توفير شبكة للتعليم عن بعد

٦- البحث العلمي والأنشطة العلمية:

- ١) تم عمل خطة للبحث العلمي بالمعهد شارك فى اعدادها كافة الأقسام المختلفة وهذه الخطة منبثقة من الخطة البحثية العامة للجامعة بتاريخ ٢٠/٥/٢٠١٤م.
- ٢) يتم تحديث قواعد بيانات البحوث العلمية بالمؤسسة حيث يتم تسجيل الأبحاث المنشورة فى دوريات دولية فى موقع المعهد على الانترنت/ <http://www.seci.info> وبلغ عدد

الأبحاث المنشورة دولياً في آخر عامين ١٦ بحثاً.

(٣) يستمر عقد مسابقة لأحسن بحث بالمعهد يتنافس فيها أعضاء هيئة التدريس وقد فازت بالجائزة عن ٢٠١٤ م. أ.د/ أسماء زهران بتاريخ ١٤/١/٢٠١٤ م.

(٤) يتم تمويل البحث العلمي من ميزانية الأبحاث المخصصة للمعهد من قبل الجامعة وبلغ عدد الأبحاث الممولة من ميزانية البحث العلمي في ٢٠١٣-٢٠١٤ م عدد ٢٣ بحثاً.

(٥) تم عمل استبيان عن رضا أعضاء هيئة التدريس عن تمويل البحث العلمي و تم عرضه على مجلس ادارة الجودة بتاريخ ١٦/٢/٢٠١٤ م.

نقاط القوة للبحث العلمي:

(١) وجود وحدة للبحث العلمي والتي تمول الأبحاث بصورة تنافسية واضحة وتحاول أن تنمي مصادر التمويل المختلفة للبحث العلمي.

(٢) وجود قاعدة بيانات عن الأبحاث المسجلة والمنشورة.

(٣) وجود أساليب متنوعة لتشجيع البحوث العلمية المشتركة والمشاركة في المشاريع البحثية مثل وضع أولوية لتمويل الأبحاث العلمية المشتركة بين الأقسام المختلفة.

(٤) توجد جائزة للنشر العلمي المتميز بالمعهد.

(٥) توجد مجلة علمية بالمعهد لها معايير واضحة و محددة لتقييم قبول الأبحاث مع وجود خطة لتطوير المجلة ووضعها في Med Line.

(٦) توجد مشاركة فعالة لأعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات العلمية المحلية والدولية، وتشجع الجامعة تمويل هذه الأنشطة.

(٧) مشاركة طلاب الدراسات العليا في العملية البحثية بالأقسام اما عن طريق أبحاث رسائل الماجستير والدكتوراه أو عن طريق المشاركة في اللقاءات العلمية بالأقسام.

(٨) يوجد من بين أعضاء هيئة التدريس من هم حاصلين على جوائز علمية على مستوى الدولة والجامعة.

(٩) يشارك كل أعضاء هيئة التدريس في الاشراف العلمي على الرسائل بصورة دورية ، ويشارك عدد كبير منهم في النشر بكبرى الدوريات العالمية.

نقاط الضعف للبحث العلمي:

(١) ضعف مخصصات تمويل الأبحاث بالنسبة لعدد الأقسام و عدد أعضاء هيئة التدريس.

(٢) يعتمد اختيار الأبحاث في معظم الأحيان على العوامل الآتية:

• رؤية الباحث الشخصية.

- ما هو متاح من امكانيات مادية لتغطية نفقات البحث.
- ما هو متاح من امكانيات تقنية لاجراء البحث مثل الأجهزة المعملية و الكيماويات غالية التكلفة.
- (٣) عدم توفير التحفيز المعنوي و المادي الكافيين لدعم الباحثين.
- (٤) عدم وجود نظام محدد لقياس مردود المخصصات المالية المنفقة على البحث العلمي.
- (٥) عدم الاستفادة من الأبحاث العلمية في العملية التعليمية و كذلك في التطبيق العملي للمستفيدين من الممارسة الطبية.
- (٦) قلة اتفاقيات التعاون مع المؤسسات التعليمية و عدم تنشيط الاتفاقيات الحالية

مقترحات التحسين:

- (١) توافر آلية لتسويق الأبحاث في المؤسسات الخدمية.
- (٢) حث الباحثين للتقدم لمشاريع التمويل والمنح الدولية.
- (٣) اتباع الاجراءات الرسمية في دعم الأبحاث العلمية
- (٤) زيادة تفعيل المكافآت والجوائز للبحوث المتميزة عن طريق وضع جائزة لأحسن رسالة ماجستير وأحسن رسالة دكتوراة بالمعهد .
- (٥) ايجاد آليات لإبرام الاتفاقيات الثقافية مع مؤسسات علمية ودولية وتفعيلها.
- (٦) إيجاد آلية للاستفادة من نتائج البحث العلمي في تطوير المقررات الدراسية.
- (٧) وضع آليه لمساهمه رجال الأعمال في تمويل الأبحاث العلميه الخاصة بالمعهد.

٧- الدراسات العليا:

- (١) تم عمل تعديل لأئحة الدراسات العليا لتصبح بالنقاط المعتمدة بتاريخ ١٤/١/٢٠١٤ م.
- (٢) تم عمل كتيب للدراسات العليا وتم توزيعه على أقسام المعهد العلمية ٢٠١٤م.
- (٣) تم عمل توصيف لكل البرامج والمقررات بالمعهد وعمل مراجعة داخلية وخارجية لها بتاريخ ٢٠١٣-٢٠١٤م.
- (٤) تم قياس رضا الدراسين عن الدراسات العليا بتاريخ ١٢/١٤/٢٠١٤م.
- (٥) تم تشكيل لجنة تقييم الامتحانات ١٧/١٢/٢٠١٣م.
- (٦) تم تشكيل لجنة مراقبه التدريس بتاريخ ١٠/٦/٢٠١٤م.
- (٧) قامت لجنة الدراسات العليا ووحدة ضمان الجودة بإجراء مراجعة داخلية عن مدى توافق البرنامج الدراسي مع المعايير الأكاديمية المتبناة بتاريخ ١١/١١/٢٠١٤م.
- (٨) يتم مراجعة إجراءات التسجيل والإشراف من قبل لجنة الدراسات العليا بصفة شهرية

بغرض تطويرها بتاريخ ٢٠١٤/٢/١٦ م.

٩) توجد قواعد معلنة للتعامل مع تظلمات الطلاب بتاريخ ٢٠١٤/٣/١١ م.

نقاط القوة للدراسات العليا:

- ١) جاري تحديث لائحة لتصبح بالنقاط المعتمدة.
- ٢) تم توصيف جميع المقررات والبرامج الخاصة بأقسام المعهد وعمل مراجعة داخلية وخارجية لها.
- ٣) يتم قياس رضا الدارسين بشكل دوري سنوي.
- ٤) يتم مراجعة برامج الدراسات العليا بشكل دوري من قبل لجنة الدراسات العليا.
- ٥) يوجد مجالس أقسام في معظم الأقسام.

نقاط الضعف للدراسات العليا:

- ١) عدم وجود لجنة للمناهج بالمعهد.

مقترحات التحسين:

- ١) إعداد وتطوير لائحة الدراسات العليا.
- ٢) استكمال استبيان رضا الطلاب والاستفادة منه.
- ٣) إنشاء نظام لضمان جودة برامج الدراسات العليا.
- ٤) وضع خطة معتمدة والعمل على تفعيلها لجذب الوافدين.
- ٥) وضع آليات للمراجعة الخارجية الدورية لبرامج الدراسات العليا.

٨- التقويم المستمر للفاعلية التعليمية:

- ١) توجد خطة للتقويم الشامل والمستمر واعتمادها من مجلس المعهد.
- ٢) تقوم وحدة الجودة بمراقبة تنفيذ وتطبيق خطة تقويم الفاعلية التعليمية وتشمل عدة آليات منها ورش عمل عن توصيف و تقرير المقررات و البرامج و خريطة الامتحانات و التغذية الراجعة لهذه الورش و مقابلات فردية وجماعية واستبيانات من قبل وحده الجوده و فحص لجميع الأطراف المعنية مثل الطلاب و اعضاء هيئة التدريس و الجهات التوظيف و المراجعين الخارجيين و النقابات المهنية و الخريجين كما تناول تقارير المقررات و البرامج و التقرير السنوى للكلية هذا الجانب الهام .
- ٣) تم قياس رضا اعضاء هيئه التدريس عن الفاعليه التعليميه و المستوى الذى تم تحقيقه من خلال استبيانات التى تقوم بها الجوده بتاريخ ٢٠١٤/٢/١٨ م.

- ٤) تم تفعيل برنامج التعليم الإلكتروني و بنوك الاسئلة عام ٢٠١٤ م.
- ٥) تم تحديث خطة التدريب والتطوير لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس ٢٠١٤ م.
- ٦) تم عرض نتائج تقرير المقررات و المراجعين الخارجيين على مجلس المعهد و على المستفيدين من خدمه بتاريخ ٢٠١٤/٢/١٦ م و تم تحديد فريق للمراجعة الداخليه بتاريخ ٢٠١٤/١١/١١ م.
- ٧) يوجد آليات مستمرة للمساءلة والمحاسبة عن طريق جعل ال log book كشرط لدخول الامتحان بالنسبه لطلاب الدراسات العليا و نشر بحث علمي كشرط لاجاز رسائل الدكتوراه بتاريخ ٢٠١٤/١١/١٠ م.

نقاط القوة بمجال الفاعلية التعليمية:

- ١) تبني المعايير الأكاديمية للهيئة القومية لضمان الجودة.
- ٢) توصيف البرامج و المقررات الدراسية.
- ٣) تقوم لجنة الدراسات العليا بمراجعة البرامج و المقررات.
- ٤) يتم مراجعة جميع المقررات من مراجعين خارجيين.

نقاط الضعف بمجال الفاعلية التعليمية:

- ١) نقص عدد الأساتذة.
- ٢) نقص الموارد المالية.
- ٣) عدم وجود لائحة بالنقاط المعتمدة.
- ٤) المساءلة والمحاسبة تحتاج الى تفعيل.

مقترحات التحسين:

- ١) وضع ممارسات فعلية لتعزيز وتطوير الفاعلية التعليمية بالمعهد
- ٢) التقييم المستمر للورقة الامتحانية
- ٣) إيجاد آلية لاستفادة من قرارات وأنشطة التعزيز والتطوير في تحسين أداء المعهد
- ٤) إيجاد أساليب أخرى لتطوير نظم المساءلة والمحاسبة فيما يخص تحسين الفاعلية التعليمية
- ٥) متابعة المحاضرات التي تلقى لطلاب الدراسات العليا
- ٦) متابعة كراسة الأنشطة التدريبية الخاصة بطلاب الدراسات العليا
- ٧) دعم للتقييم المستمر لأداء الفاعلية التعليمية

أ.د/مصطفى أحمد ممدوح الشرقاوى

د/سحر عبد الباقي محمد

د/أمنية ناجى