



وحدة ضمان الجودة

جامعة أسيوط



معهد جنوب مصر للأورام

الخطة الإستراتيجية

أهمية هذه الدراسة :

نظراً لتمييز معهد جنوب مصر للأورام حيث انه المعهد الثاني على مستوى الجمهورية والأوحد في صعيد مصر المانح لبرامج الدراسات العليا في تخصصات الأورام الطبية ويضم تخصصات تميزه عن كليات الطب ويشهد بها جميع القطاعات الطبية في مصر .
وحيث أن التوسع في التعليم عموماً والتعليم العالي خصوصاً أحد أهداف الدولة في الفترة الحالية وحيث أن الموضوع يتعلق ليس فقط بضمان جوده العملية التعليمية والبحثية ولكن أيضاً بالخدمات المجتمعية خاصة في مجال الصحة،فإن معهد جنوب مصر للأورام رأى أن عليه وضع خطه استراتيجيية للمؤسسة التعليمية.



نشأة و تطور معهد جنوب مصر للأورام

أولاً : النشأة

استجابة لتعليمات السيد الرئيس محمد حسنى مبارك صدر قرار المجلس الأعلى للجامعات رقم ٣٥٠ في ١٤/٨/٩٧ بالموافقة علي إنشاء معهد جنوب مصر للأورام بجامعة أسيوط علي أن تطبق عليه اللائحة الداخلية للمعهد القومي للأورام بالقاهرة. ثم صدر به القرار الجمهوري رقم ٤٧٠ بتاريخ ٢٩/١٢/١٩٩٩م.

ثانياً : الدرجات العملية

تمنح الجامعة بناء على طلب المعهد الدرجات العملية الآتية:

١- درجة الماجستير في علوم الأورام الآتية:

جراحة الأورام، علاج الألم، طب الأورام، طب أورام الأطفال، الإحصاء الطبي ووبائيات السرطان.

٢- درجة الدكتوراه في علوم الأورام الإكلينيكية الآتية:

جراحة الأورام، التخدير والإنعاش وعلاج الألم، طب الأورام، طب أورام الأطفال، العلاج الإشعاعي للأورام، الباثولوجيا الإكلينيكية وتحليل الأمراض السرطانية.

٣- درجة الدكتوراه في العلوم الأساسية للأورام الآتية:

١- باثولوجيا الأورام

٢- بيولوجيا الأورام

a- بيولوجيا الأورام "كيمياء حيوية طبية وبيولوجيا جزئية"

b- بيولوجيا الأورام "فارماكولوجيا والعلاج التجريبي للأورام"

c- بيولوجيا الأورام "فيروسات ومناعة".



ثالثاً: مدة الدراسة

- سنتان على الأقل لنيل درجة الماجستير.
- سنتان ونصف على الأقل لنيل درجة الدكتوراه.

رابعاً : لغة الدراسة

اللغة الإنجليزية.

خامساً: الأقسام

- ١- جراحة الأورام
- ٢- طب الأورام
- ٣- طب أورام الأطفال
- ٤- الأشعة العلاجية والطب النووي
- ٥- التخدير والإنعاش وعلاج الألم
- ٦- أشعة الأورام التشخيصية
- ٧- الباثولوجيا الإكلينيكية
- ٨- باثولوجيا الأورام
- ٩- الإحصاء الطبي ووبائيات السرطان
- ١٠- بيولوجيا الأورام

سادساً: بيان بالسادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بمعهد جنوب مصر

للأورام والمستشفى الملحق به:

١- أعداد هيئة التدريس :

مدرس	استاذ مساعد	استاذ
٤٠	١٥	٢

٢- اعداد معاوني هيئة التدريس :



وحدة ضمان الجودة

جامعة أسيوط



معهد جنوب مصر للأورام

معيد	مدرس مساعد
١٤	٦١

٣- اعداد العاملين بمعهد جنوب مصر للأورام :

مؤقت	مثبت
١٨٤	٨٩٢

عدد الطلاب المسجلين لدرجة علمية :

- دكتوراه : ٥٠

- ماجستير : ٢٢

دراسة الوضع الراهن لمعهد جنوب مصر للأورام

باستخدام اسلوب التحليل الرباعي (SWOT)



المنهجية المتبعة في انجاز الدراسة :-

استخدام فريق العمل المنهج الوصفي التحليلي من خلال دراسة وتحليل واقع معهد جنوب مصر للأورام والأوضاع الحالية في المعهد للتعرف على نقاط القوة والضعف للبيئة الداخلية والتمثلة في مجموعة المتغيرات والموارد الموجودة وتؤثر تأثيراً مباشراً على أداء المؤسسة ويمكن السيطرة عليها بالإضافة إلى دراسة وتحليل البيئة الخارجية للمعهد من حيث الفرص والتحديات لمجموعة القوى والمتغيرات التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في أنشطة وقرارات المعهد ولا يمكن السيطرة عليها.

وقد استخدم فريق العمل في جمع البيانات الخاصة بدراسة الوضع الراهن المقابلات الشخصية متعمقة مع كل من اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة الدارسين والعاملين والمستفيدين من الخدمة، كذلك الاستبيانات وورش العمل وجلسات العصف الذهني وفحص المستندات ، ثم تحليلها واستخلاص نتائج منها .

وفي دراسة البيئة الداخلية تم التركيز على نقاط القوة و الضعف في العناصر التالية:-

- الهيكل التنظيمي
- الموارد البشرية
- الموارد المادية و المالية
- أساليب التعلم و التعليم
- نمط الإدارة
- الأنظمة والإجراءات
- المهارات والنظم المعلوماتية
- القيم المشتركة.

وفي دراسة البيئة الخارجية قمنا بتقسيم عناصرها إلى بيئة خارجية خاصة و بيئة خارجية عامة.

والبيئة الخارجية الخاصة شملت العناصر التالية:-

- الطلاب
- المنافسون
- الرأي العام
- الممولين
- النقابات .

أما البيئة الخارجية العامة فقد شملت العناصر التالية:-

- القوى الإقتصادية والاجتماعية والحضارية والتكنولوجية والسياسية والقانونية
- للتعرف على الفرص المتاحة للعمل على استغلالها أو التحديات المنتظرة لمواجهتها والتصدي لإنعكاساتها السلبية على المعهد.



وحدة ضمان الجودة

جامعة أسيوط



معهد جنوب مصر للأورام

أولاً :- البيئة الداخلية

م	الابعاد	نقاط القوة	نقاط الضعف
١-	الهيكل التنظيمي	١- الهيكل ملائم لحجم وطبيعة نشاط المعهد ، يعبر عن المهام والاعمال. ٢- يوجد امكانيه لتعديله وتطويره ٣- يوضح العلاقة بين المستويات الاداريه ويساعد على التنسيق الفعال بين الإدارات. ٤- يعتمد على التفويض فى السلطات واللامركزية. ٥- يوجد توصيف وظيفى لجميع ادارات المؤسسة. ٥- لا يوجد تداخل فى الاختصاصات بين الإدارات أو الأقسام. ٦- انشاء وحدة ضمان الجودة.	١- عدم وجود وحدة شئون خدمة الخريجين وعدم تفعيل وحدة الازمات ٢- المعهد متماهى مع المستشفى فى الهيكل بدون التمييز المفترض بينهما.
٢-	الموارد البشرية		
أ-	اعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة	- اعضاء هيئة التدريس مؤهله وذات خبرة متميزة على المستوى القومى والدولى .	- عدم كفايه اعضاء هيئة التدريس فى بعض الأقسام



<p>العلمية.</p> <p>- عدم ملائمة الهيكل الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في معظم الأقسام العلمية (بعض الأقسام لا يوجد بها اساتذته واساتذته مساعدين).</p> <p>- سياسة تقييم الأداء و المكافآت غير مرضية.</p> <p>- استقطاع جزء كبير من وقت الهيئة المعاونه فى السفر إلى القاهرة لحضور المحاضرات والامتحانات لعدم وجود تعليم عن بعد مشترك مع معهد الأورام القومي.</p>	<p>- وجود تخصصات متميزة.</p> <p>- التزام اعضاء هيئة التدريس ببرامج تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس.</p> <p>- وجود جائزة للنشر المتميز.</p>		
<p>- الإداريون غير مدربون مهنيًا.</p> <p>- نسبة العمالة المؤقتة كبيرة.</p> <p>- العدد غير كافي بالنسبة للفنيين و التمريض.</p> <p>- سياسة تقييم الأداء و المكافآت غير مرضية.</p>	<p>- العدد كافي للإداريين</p>	<p>العاملون</p>	<p>ب-</p>
<p>- عدم وجود صيانه دوريه لبعض الاجهزة و قلة الكفاءات بشرية للصيانه وإصلاح الأعطال.</p> <p>- لا توجد اجهزه بديلة فى معظم الأقسام.</p> <p>- بعض الأقسام تفتقد إلى الأجهزة الأحداث نسبياً مثل (الأشعة التشخيصية ، العلاجية ، وبيولوجيا الأورام).</p>	<p>- حادثة الاجهزة و المعدات فى بعض الأقسام مثال (غرفة العمليات و المعامل).</p> <p>- يوجد امكانية توسع فى أسيوط الجديدة.</p>	<p>الموارد المادية و المالية</p>	<p>٣-</p>



<p>- موقع المعهد غير مناسب حيث أنه ملاصق لمنطقة سكنية عشوائية.</p> <p>- المباني لا تلائم المعايير القياسية.</p> <p>- عدم كفاية المرافق.</p> <p>- عدم كفاية الوسائل المتاحة للتعامل مع الأزمات والكوارث.</p> <p>- الموارد المالية المتاحة سنويا للمعهد غير منسبة لتحقيق رسالته و غايته وأهدافه الإستراتيجية.</p> <p>- ضعف مستوى الدخل يؤدي إلى التفكير للسفر للخارج والتوجه إلى العمل الخاص.</p> <p>- لا يوجد بالمؤسسة وحدات ذات طابع خاص.</p>			
<p>- عدم توافر كفاية وسائل التدريس بالأقسام.</p> <p>- عدم كفاية نقاط الانترنت والكمبيوترات.</p> <p>- نقص امكانيات المكتبة (عدم وجود آلة تصوير، واعداد كافية من الكمبيوترات)</p>	<p>- وجود قاعات مجهزة للتدريس</p> <p>- لائحة الدراسات العليا بالساعات المعتمدة.</p> <p>- تم توصيف المقررات والبرامج بناءً على معايير قومية.</p>	<p>أساليب التعلم و التعليم</p>	<p>٤-</p>
<p>نمط الإدارة تكفي يقوم على أساس رد الفعل للمشكلات القائمة.</p>	<p>نمط القيادة ديمقراطي ، تأخذ القيادة بإراء ومقترحات الجهات المعنية.</p>	<p>نمط الإدارة</p>	<p>٥-</p>
<p>- مجلس إداره المعهد مكون من اعضاء من خارج المعهد.</p>	<p>- وجود نظام للشكاوى.</p> <p>- يوجد مجالس اقسام في معظم الاقسام</p>	<p>الأنظمة والإجراءات</p>	<p>٦-</p>



- روتينية العمل.	- وجود قاعدة بيانات وشبكة داخلية عالية المستوى.	- المهارات والنظم المعلوماتية	- ٧
- الجهاز الإدارى يفقد التفكير الابتكارى والتخطيطى.	- يوجد نظام لحفظ و تداول و استدعاء الوثائق.		
- الإداريين و التمريض غير مدرب تكنولوجياً ولا يحسن استخدام المعلومات التى يمكن توفيرها عن طريق الشبكة.	- الموقع الإلكتروني للمعهد دائم التحديث.		
	وجود القيم المشتركة والمقبوله فى المجتمع. كالإلتزام بحقوق الملكية الفكرية والنشر (إلزام تسجيل البحث) و توافر فرص متكافئة فى الترقيات و البعثات وتوزيع الإشراف على الرسائل و العمل بروح الفريق.	القيم المشتركة	- ٨

ثانياً : البيئة الخارجية

أ- البيئة الخارجية الخاصة:

التحديات	الفرص
- وجود منافسة محلية وإقليمية بمراتب أعلى تهدد بسحب أعضاء هيئة التدريس العاملين بالمعهد للعمل بالجامعات الخاصة والدول العربية. - تقلص الموازنات المخصصة للمؤسسات العلمية والحكومية.	- نمو الطلب على التسجيل للدراسات العليا. - تفضيل سوق العمل لتخصصات الأورام خاصة بعد انشاء مراكز الأورام بالمحافظات التابعة لوزارة الصحة. - زيادة الإقبال على التسجيل من جانب الطلاب الوافدين. - انشاء هيئة قومية لضمان جودة التعليم والإعتماد حيث أن الحصول على الإعتماد يحقق للمؤسسة ميمزه تنافسية. - الرأى العام يُدعم مجال علاج الأورام. - وجود نقابة الأطباء.

ب- البيئة الخارجية العامه :

م	القوى	الفرص	التحديات
- ١	القوى الاقتصادية	- وجود فرصة للتقدم لمشروعات تطوير التعليم العالى - وجود فرصة للتقدم لمشروعات الإتحاد الأوروبى	- زيادة معدلات التضخم تضعف من القدرة الشرائية لموازنه المعهد المنخفضة أصلاً.
- ٢	القوى الاجتماعيه	- ارتفاع مستوى الوعى الصحى. - زيادة الدعم الاعلامى لعلاج الأورام مما يتيح فرصة التبرعات.	
- ٣	القوى التكنولوجيه	- وجود الشبكة الدولية للمعلومات.	



٤ -	القوى السياسي والقانونية	- الاستقرار السياسي . - مشروع التأمين الصحى الجديد. - الاتفاقات الدولية ومشاريع الشراكة.	- النظام الجديد للبعثات فى وزارة التعليم العالي يقلل فرص المعهد للحصول على عدد من البعثات.
-----	--------------------------	--	--

مصنوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية

ملاحظات	النقاط المرجحة	الترتيب	الوزن	العوامل الإستراتيجية الداخلية
				مجالات القوة :
مؤهلة وذات خبرة مميزة.	٠.٦	٣	٠.٢٠	* اعضاء هيئة التدريس.
متعددة وموصفة طبقاً للمعايير القومية.	٠.٦	٤	٠.١٥	* البرامج التعليمية.
جيدة ومحدثه.	٠.٤٥	٣	٠.١٥	* اساليب التعلم والتعليم.
متوفرة وحديثة.	٠.٤	٤	٠.١٠	* النظم المعلوماتية.
مؤثرة ومفعله.	٠.٢	٤	٠.٠٥	* القيم المشتركة.
				مجالات الضعف :
غير كافية.	٠.٤٥	٣	٠.١٥	* الموارد المادية والمالية.
غير مدربين بالشكل الكافى.	٠.٢	٢	٠.١٠	* العاملون.
نمط تكيفى .	٠.٣	٣	٠.١٠	* نمط الإدارة والأنظمة والإجراءات.
	٣.٢	-	١.٠٠	* أجمالى النقاط المرجحه .

يلاحظ ان المجموع الكلي للنقاط المجحة بلغ ٣.٢ الامر الذى يضع المعهد فى مستوى أداء متوسط ويمكن مقارنة هذا الرقم بالارقام التي تحصل عليها المعاهد والكليات المناظرة للحكم على وضع المعهد وذلك توافر البيانات الخاصة للمعاهد الاخرى .



مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية

ملاحظات	النقاط المرجحة	الترتيب	الوزن	العوامل الإستراتيجية الخارجية
				الفرص: * نمو الطلب على للدراسات العليا بالمعهد. * تفضيل سوق العمل لتخصصات الأورام. * زيادة الإقبال على الدراسة بالمعهد من الطلاب الوافدين. * انشاء هيئة قومية للإعتماد. * الرأي العام يدعم مجال علاج الأورام.
	٠.٦	٤	٠.١٥	
	٠.٤٥	٣	٠.١٥	
	٠.٢	٢	٠.١٠	
	٠.١	١	٠.١٠	
	٠.١	٢	٠.١٠	
	٠.٤٥	٣	٠.١٥	التحديات: * أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة بالدول العربية. * تقلص الموازنات المخصصة للمؤسسات التعليمية الحكومية. * زيادة معدلات التضخم. * النظام الجيد للبعثات.
	٠.٣	٣	٠.١٠	
	٠.٣	٣	٠.١٠	
	٠.٣	٣	٠.١٠	
	٠.٣	٣	٠.١٠	
	٢.٦		١.٠٠	* أجمالي النقاط المرجحة .



وحدة ضمان الجودة

جامعة أسيوط



معهد جنوب مصر للأورام

يلاحظ ان اجمالي النقاط المراجعة في مصفوفة العوامل الخارجية = 3.6 وهو رقم يضع المعهد في مستوى متوسط للاستجابة واستيعاب التغير في العوامل الخارجية ويمكن استخدام هذا الرقم لمقارنة المعهد بالكليات المنافسة عند توافر البيانات عن تلك المعاهد والكليات .

الرؤية والرسالة المستقبلية لمعهد جنوب مصر للأورام

رؤية معهد جنوب مصر للأورام

• الريادة الإقليمية في مجال الأورام.

رسالة معهد جنوب مصر للأورام هي:-

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 إلى فهم وتشخيص و علاج

والوقاية من مرض السرطان والأمراض المتعلقة به. كذلك يعمل المعهد على تقديم خدمة مجتمعية متميزة برفع

مستوى الوعي بمرضى السرطان والاكتشاف المبكر له وطرق الوقاية منه بجنوب مصر.

* الغايات:

١- اعداد كوادر متخصصة لتقديم أقصى رعاية طبية لمرضى الأورام.

٢- بحث علمي منافس.

٣- خدمة مجتمعية مميزة.

٤- التطوير المستمر للعمل الإداري.



فريق أعداد الخطة الاستراتيجية

(١) د/ محمد أحمد مصطفى

(٢) د/ سحر عبد الباقي

(٣) د/ نيفين عبد العظيم

(٤) د/ حسني البدر اوى

(٥) د/ حمزة عباس

(٦) د/ دعاء محمد سيد

(٧) د/ محمد أبو المجد

(٨) د/ ايمان مسعد



آليات ضمان طرق التقويم ومتابعة واستمرارية الخطة الاستراتيجية :

- ١* عمل فريق لمتابعة تنفيذ الخطة الاستراتيجية برئاسة عميد المعهد بالإضافة الي لجنة اعداد الخطة الاستراتيجية .
- ٢* عمل اجتماع دورى (مرة كل ٣ شهور) لمراقبة وتنشيط جهود التطوير .
- ٣* عمل اجتماع شهرى لوحدة ضمان الجودة لبحث فاعليات الخطة الاستراتيجية والمعوقات وطرق حلها تمشيا مع الخطة التنفيذية .
- ٤* عرض ماتم انجازة في الخطة التنفيذية علي مجلس المعهد بصفة دورية شهرية .
- ٥* متابعة مدى الالتزام بالجدول الزمنى الموضح بالخطة التنفيذية .
- ٦* مراجعة سنوية لما تحقق من الخطة الاستراتيجية ةاعادة صياغة الاولويات لو لزم الامر .



وحدة ضمان الجودة

جامعة أسبوط



معهد جنوب مصر للأورام

التحديات المتوقعة :

١. التضخم .
٢. نقص الموارد المالية (نقص الموازنات المحضه للمؤسسات العلمية .
٣. حصول عدد كبير من الكليات علي الجودة في الجامعات المصرية.
٤. نقص الخبرة في الجهاز الادارى .



تحليل الفجوة:

من خلال تحليل البيئة الداخلية والخارجية للمعهد ثم معرفة الوضع الحالي للمعهد وما هو الوضع المأمول أو المرجو ومن ثم فقد تم تحديد الفجوة وهي الفرق بين الوضع الحالي والوضع المأمول للوصول إلي الوضع المأمول وسد الفجوة وذلك بالنسبة لجميع الخدمات التي يقدمها للمعهد والمتمثلة في الآتي:

١- الخريج

٢- البحث العلمي

٣- الخدمات البيئية والمجتمعية

وبناء عليه،يستطيع المعهد تطوير إستراتيجيات محددة وتحديد المصادر اللازمة لسد الفجوة بين الوضع الراهن وتحقيق الوضع المستهدف.

تم تحليل الفجوة باتخاذ جودة الخريج مرجعية أساسية، وبناء على ذلك تم تحديد خمسة أنواع من الفجوات وفقاً لمصفوفة الفجوات المبينة بالجدول التالي والذي يوضح أهم المعايير التي تؤثر أو تتأثر بهذه الفجوات: الهدف من هذه الخطوة هو تقييم الفرق بين الوضع الحالي والمستهدف الوصول إليه

نسبة الموارد البشرية

عدد أعضاء هيئة التدريس علي قوة العمل:

إناث : ١٨ ذكور ٣٩ الإجمالي: ٥٧

عدد أعضاء هيئة التدريس علي رأس العمل:

إناث : ١٣ ذكور: -- ٢١ الإجمالي: ٤٤

عدد أعضاء هيئة التدريس علي قوة العمل:

دائم : ٥٧ منتدب : ٩

عدد أعضاء هيئة التدريس علي رأس العمل:

دائم : ٤٤ منتدب : ٩ معار : ١٠

عدد أعضاء هيئة التدريس علي قوة العمل موزعاً حسب الدرجات العلمية:

مدرس 40 : أستاذ مساعد : ١٤ أستاذ : ٢ أستاذ متفرغ: ١

عدد أعضاء هيئة التدريس علي رأس العمل موزعاً حسب الدرجات العلمية:

مدرس : ٣٧ أستاذ مساعد : ١١ أستاذ : 1 أستاذ متفرغ: ١



عدد المعارين/ الإجازات الخاصة:

عدد المعارين:

إناث: ٣ ذكور: ٧ إجمالي: ١٠

نسبة أعضاء هيئة التدريس علي قوة العمل والمنتدبين للطلاب
١.١٢:١ = ٧٤:٦٦

نسبة أعضاء هيئة التدريس علي رأس العمل والمنتدبين للطلاب
١.٣٩:١ = ٧٤:٥٣

نسبة المعارين لإجمالي أعضاء هيئة التدريس علي قوة العمل
%١٧.٥

نسبة المعارين لإجمالي أعضاء هيئة التدريس علي رأس العمل
%٢٢.٧

نسبة الإجازات الخاصة لإجمالي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة علي قوة العمل
%٢.٣

نسبة الإجازات الخاصة لإجمالي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة علي رأس العمل
%٢.٧

عدد العاملين بالجهاز الإداري:

ذُكور: ٤٣٥ إناث: ٤٤٦ إجمالي: ١٠٧٦

عدد العاملين بالجهاز الإداري وفقاً للحالة الوظيفية:

دائم: ٨٩٢ مؤقت: ١٨٤



وحدة ضمان الجودة

جامعة أسيوط



معهد جنوب مصر للأورام

إجمالي مساحة المعهد:

العنصر	الوضع الحالي للطلبة	المعايير القياسية
المساحة المخصصة لكل طالب من مساحة المعهد	٤.٥ م	٣ م
المساحة المخصصة لكل طالب من داخل المحاضرات العامه	١.٤ م	١.٥ م
المصاعد	٣	٢
سبورات بيضاء	٢ (١ بكل قاعه)	٢
التهويه	يوجد شفاطات ,مراوح وتكييفات بمعامل التدريب العملي	يجب ان تكون جيده حسب المواصفات العالميه المعتمده من هيئة الدفاع المدنى
الوسائل السمعيه والبصريه	بكل قاعه جهاز وكمبيوتر data show , للعرض وعدد مناسب من السماعات لضمان وضوح الصوت في جميع أجزاء المدرج	لكل مدرج وقاعة تدريب مع مستلزماتها
خدمة الاتصالات بشبكة المعلومات الدوليه	متوفره	يجب ان تكون متوفره
مخارج طوارى	متوفره (باب خاص للخروج وسلم طوارى)	يجب توافر مخارج طوارى
معدات مكافحة الحريق	طفايه	طفايه يدوى
الابواب	غير مطابقه	ضلفتين متحركتين العرض ١-٢ م
نظام الامان	غير متوفره	



وحدة ضمان الجودة

جامعة أسيوط



معهد جنوب مصر للأورام

الخرائط الارشادية	غير متوفره	توافر خريطة داخل وخارج كل قاعه ومختلف اماكن المبنى توضح مداخل ومخارج الطوارى
-------------------	------------	--

المكتبه

العنصر	الوضع الحالي للطلبة	المعايير القياسية
المساحه المخصصه لكل طالب للقراءه	٢.٨٤م	١.٥م
عدد المقاعد	٦٠ مقعد	مفعد : ٨ طالب
عدد الكتب	٣٥٠٧	
عدد الدوريات العلميه	توقف الاشتراك فيها واصبح البديل الدوريات الالكترونيه	
المواد السمعيه والبصريه	٦٣ CD	
عدد العاملين بالمكتبه	١ مدير اداره مكتبه ٢ اخصائى وثائق ومكتبات ٣ اداريين ٢ خدمات معاونه الاجمالى : ٨	فنى مكتبات مساعد فنى ٤ مرافقين اداريين + فنى قاعه عمال تبعه لسعة المكتبه
عدد النسخ من كل عنوان	٣	
اجهزة حاسوب شخصى	٤	لا يقل عن ٢٠ جهاز
شاشات	لا يوجد	شاشه : ٥ طلاب
تجهيزات المكتبه	٧ طاولات - ٧ شانون - ٦ مكاتب	١ رف : ٢٥ مجلد
الات تصوير	لا يوجد	الات تصوير ثقيله ١ اله سحب سريع
التهويه	جيده (تكييفات)	حسن المواصفات العلميه
الاضاءه	جيده	يجب ان تكون جيده
خدمة الاتصال بشبكة المعلومات الدوليه	متوفره	يجب ان تكون متوفره
خدمة المكتبه الرقميه	متوفره	يجب ان تكون متوفره



قد خلصت عملية التحليل البيئي الى تحديد عوامل النجاح التي يستند عليه المعهد لتحقيق رسالته، رؤيته واهدافه وهي :

- تهيئة البنية التحتية ،القدره المؤسسيه وزيادة الفاعليه التعليميه من اجل الارتقاء بالمستوى المعرفى والمهارى للطلاب وذلك لزيادة الطلب على خريجين المعهد والمنافسه على المستوى المحلى والاقليمى
- التدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات اللازمه لتطوير العمل الاكاديمى والبحث العلمى
- تطور العمل الادارى وربط الادارات الكترونيا للمساهمه فى انجاز اجراءات العمل
- تطوير الكوادر البشريه (الاكاديميه والاداريه) كما ونوعا
- تطوير البرامج التعليميه واستحداث برامج جديده تلبي احتياجات المجتمع المحلى
- زيادة الانتاج العلمى للساده اعضاء هيئة التدريس على المستوى المحلى والعالمى
- تفعيل نظام التقويم

ومن ثم كان لابد من وضع خطه استراتيجيه تحقق عوامل النجاح هذه من خلال تحقيق التطوير فى كافة محاور العمل الاستراتيجى سواء على مستوى اعضاء هيئة التدريس او الاقسام العلميه او ادارة المعهد وايضا فيما يتعلق بالخدمات التعليميه وانشطة البحث العلمى او خدمة المجتمع بما يجعل ادائه النهائى متطابق مع معايير الجوده فى برامجها وممارستها الاكاديميه .