



كلية معتمدة من الهيئة القومية
لضمان جودة التعليم والاعتماد

Faculty of Veterinary Medicine Strategic
plan-Assiut University 2022 - 2026



جامعة أسيوط

الخطة الإستراتيجية

لكلية الطب البيطري
جامعة أسيوط

٢٠٢٦ - ٢٠٢٢



كلية الطب البيطري
Faculty of Veterinary
Medicine

Faculty of Veterinary Medicine Strategic
plan-Assiut University 2022 - 2026



جامعة أسيوط
Assiut
University

الخطة الاستراتيجية

لكلية الطب البيطري
جامعة أسيوط

٢٠٢٦ – ٢٠٢٢

الفريق الإداري المشرف علي إعداد الخطة الإستراتيجية

- ١ أ.د./ مديحه حسني أحمد عميد الكلية ورئيس فريق العمل
- ٢ أ.د./ ثابت عبد المنعم إبراهيم مدير وحدة ضمان الجودة
- ٣ أ.د./ مؤمن عبد العظيم محمد وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ونائب مدير الوحدة
- ٤ أ.د./ حسن عبد الصبور علي وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
- ٥ أ.د./ إيناس أحمد عبد الحافظ وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث
- ٦ أ.د./ أحمد فتحي محمد قسم الجراحة والتخدير والأشعة
- ٧ أ.د./ احسن عباس محمد رئيس مجلس قسم التغذية والتغذية الإكلينيكية
- ٨ أ.د./ محمد محمد عبد الرحمن سميقة مدير المستشفى البيطري
- ٩ أ.د./ خالد خلف سليمان رداد رئيس مجلس قسم الباثولوجيا والباثولوجيا الإكلينيكية
- ١٠ أ.د./ أحمد عبد الباقي شرقاوي قسم الطب الشرعي والسموم
- ١١ أ.د./ عبد الرازق خليفة عبد الرازق قسم التوليد والتناسل والتلقيح الإصطناعي
- ١٢ أ.د./ حسنية سويفي عبد المحسن رئيس مجلس قسم صحة الحيوان والدواجن والصحة البيئية
- ١٣ أ.د./ محمود عبد الكريم محمود قسم الخلية والأنسجة
- ١٤ أ.د./ عبد الرحيم حسن حسين قسم التشريح والأجنة
- ١٥ أ.د./ أسامة طه محمد قسم سلوكيات ورعاية الحيوان والدواجن والأحياء المائية
- ١٦ أ.د./ أحمد عبد العليم عبد الحفيظ قسم سلوكيات ورعاية الحيوان والدواجن والأحياء المائية
- ١٧ أ.د./ رجب فاروق فرغل قسم طب الطيور والأرانب
- ١٨ أ.د./ الأستاذ/ محمد عبد المعطي أحمد أمين الكلية
- ١٩ أ.د./ الأستاذ / محمود منير أحمد المدير الإداري لوحدة ضمان الجودة
- ٢٠ أ.د./ الأستاذ/ إيهاب محمود أحمد مسئول الإستبيانات بوحدة ضمان الجودة
- ٢١ أ.د./ الأستاذة/ ماريانا ممدوح حنا مسئولة الإستبيانات بوحدة ضمان الجودة
- ٢٢ أ.د./ الأستاذ/ أحمد علي جاد مسئول تكنولوجيا المعلومات بالكلية
- ٢٣ أ.د./ الطالب/ محمد خالد عبد العزيز المستوى الثالث
- ٢٤ أ.د./ الطالبة/ مريم ياسر حسين المستوى الثاني
- ٢٥ أ.د./ الطالبة/ رولان محمد حسني المستوى الأول

فريق المراجعة

فريق المراجعة الداخلية

مدير وحدة التخطيط الإستراتيجي بجامعة أسيوط	(١) أ.د./ محمد عبد العظيم طلب
مدير وحدة ضمان الجودة	(٢) أ.د/ ثابت عبدالمنعم ابراهيم
نائب مدير وحدة ضمان الجودة	(٣) أ.د/ مؤمن عبد العظيم محمد
المدير الإداري لوحدة ضمان الجودة	(٤) أ/ محمود منير أحمد

فريق المراجعة الخارجية

مدير معهد بحوث الصحة الحيوانية بأسيوط	(١) أ.د/ محمد عبدالسلام محمد
وكيل مديرية الطب البيطري بأسيوط	(٢) د/ ممدوح علي كامل إبراهيم
عضو النقابة العامة للأطباء البيطريين عن قطاع جنوب الصعيد	(٣) أ.د./ حسن ذكي راتب



كلمة أ.د. / عميد الكلية

تعتبر هذه الخطة الطموحة هي بوصلة نضعها نصب أعيننا كرؤية واضحة خلال الخمس سنوات القادمة. وتمثل نتاج دراسة وافيه اشترك فيها أعضاء هيئة التدريس وطلاب وإداريين وأطراف خارجية. وتعتمد الكلية فى تنفيذها على رأسمالها الفكري، الخبرة العريقة والقدرة المؤسسية التي اكتسبتها على مدار سنوات طويلة.

وكان من الضروري أن تعكس جهودنا فهم عميق لكل الفرص والتحديات التي تفرضها علينا البيئة المحيطة سواء الداخلية أو الخارجية. من هذا المنطلق نجد أن هذه الخطة تعكس رؤية واضحة قابلة للقياس فى مجالات التعليم والتعلم والحفاظ على ريادتها المحلية والأقليمية فى مجال الطب البيطرى مع تطوير الجهود فى الريادة المجتمعية. وتتجه المؤسسة فى هذه المرحلة للمفهوم الشامل للتعليم الذي يطور من قدرة الإنسان على الفهم والتحليل والابتكار كبديل حتمي لمفهوم التعليم التقليدي وهو أكثر ملائمة للتغيرات المتلاحقة التي تهيمن على الأوضاع الإقتصادية والإجتماعية والتكنولوجية فى السنوات القادمة.

ندعو الله سبحانه وتعالى أن يكمل جهودنا وسعينا جميعا بالنجاح لتنفيذ الخطة.

والله ولى التوفيق،،،،

عميد الكلية

ا.د مديحة حسنى درويش

مراحل ومنهجية إعداد الخطة الاستراتيجية:

- تم البدء في إعداد الخطة الاستراتيجية للكلية (٢٠٢٢-٢٠٢٦) والتي تمثل استكمال للجهود السابقة التي تم صياغتها في خطط الكلية الاستراتيجية السابقة ٢٠١٠ - ٢٠١٥ ، ٢٠١٦ / ٢٠١٧ - ٢٠٢٠ / ٢٠٢١ .
- تم تشكيل الفريق الإداري المشرف علي إعداد الخطة الاستراتيجية للكلية (٢٠٢٢-٢٠٢٦) من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وعدد من الجهاز الإداري بقرار مجلس الكلية رقم (٧٣٣) بتاريخ ٢٠/١/٢٠٢١ .
- تم دراسة وتقييم الوضع الراهن من خلال تحليل البيئة الداخلية والخارجية لتحديد أهم نقاط القوة والضعف، والفرص والتهديدات ودراسة الوضع التنافسي للكلية.
- وقام الفريق الإداري المشرف علي إعداد الخطة بتحديد مصادر المعلومات وأدوات الخطة وأساليب وتنفيذ طرق جمع البيانات مثل: المقابلة الشخصية ولقاءات العصف الذهني، ورش العمل، تصميم استبيانات التحليل البيئي الرباعي ورقية وإلكترونية وإجراء ملاحظات لمباني الكلية والمستشفى التعليمي مع الاستعانة بعدد من البيانات الثانوية والتي تضمنت إحصائيات فعاليات أنشطة الكلية (تعليم- بحث علمي - خدمة مجتمع) .
- نتائج التحليل البيئي: تم الوصول إلى نتائج التحليل البيئي للكلية بعد تحليل نتائج الاستبيانات الورقية والإلكترونية والمقابلات الشخصية ولقاءات العصف الذهني الخاصة بالبيئة الداخلية والخارجية للكلية.
- تحليل البيئة الداخلية للكلية: أوضحت أن هناك مجموعة من نقاط القوة التي تتميز بها كلية الطب البيطري جامعة أسيوط داخليا والتي يمكن استثمارها وتفعيلها بناءً على معايير جودة التعليم لمؤسسات التعليم العالي الصادرة بدليل الاعتماد يوليو ٢٠١٥ .
- تحليل البيئة الخارجية: شمل أهم المتغيرات المستخلصة من تحليل العوامل الخارجية ذات التأثير على الجوانب المختلفة للكلية والتي قد يكون لها دور في المستقبل في تغيير الظروف الخارجية المحيطة بالكلية من الفرص المتاحة Opportunities والتهديدات المحتملة Threats .
- تم إعداد مصفوفة التحليل البيئي الرباعي SWOT Analysis ومصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية (قوة وضعف) ، ومصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية (فرص وتهديدات)، وتنمية الاستراتيجيات البديلة باستخدام مصفوفة SWOT Analysis وعرضها علي مجلس الكلية لاعتمادها بقرار مجلس الكلية رقم (٧٣٥) بتاريخ ١٨/٣/٢٠٢١ .
- ومن نتائج التحليل الرباعي يتضح أن الكلية سوف تستخدم استراتيجية (نمو وتوسع) لأنها أعلى النقاط المرجحة (٣،٤٥) والاستراتيجية البديلة (تطوير وتحسين) لأنها ثاني أعلى النقاط المرجحة (٢،٥).

- وفي ضوء الوضع الراهن للكلية قام الفريق الإداري المشرف علي إعداد الخطة الاستراتيجية بإعادة صياغة رؤية الكلية ورسالتها بما يتفق مع نتائج التحليل الرباعي للكلية وذلك بمشاركة جميع الأطراف المعنية من داخل وخارج الكلية من خلال الإستبيانات الورقية والإلكترونية ولقاءات العصف الذهني وكذلك اللقاءات المباشرة مع جميع الأطراف الداخلية والخارجية، وتمثلت المشاركة داخلياً بعدد (٨٤) من أعضاء هيئة التدريس بنسبة (٥٦,٤%) من العدد الاجمالي، وعدد (٥٠) من الهيئة المعاونة بنسبة (٦٧%) وعدد (١٧٠) من أعضاء الجهاز الإداري والفني للكلية بنسبة (٥٢,٣%) من العدد الاجمالي، وعدد (٤٩٠) من ممثلي الطلاب بالفرق المختلفة بالكلية بنسبة (٥٠,٥%)، وشاركت الأطراف الخارجية بعدد (٣٤) من الخريجين وأطباء الوحدات ، وعدد (٢) أعضاء مجلس الكلية من الخارج ، وعدد (٢٠) من ممثلي الأطراف المجتمعية ذات العلاقة بدراسة الكلية. وتم اجراء تحليل نص رؤية ورسالة الكلية لبيان وضوح رسالتها التي تعكس دورها التعليمي والبحثي ومسئوليتها المجتمعية. وتم عرضها علي مجلس الكلية لاعتمادها بقرار مجلس الكلية رقم (٧٣٦) بتاريخ ٢٠٢١/٦/١٧.
- وعقب اعتماد الرؤية والرسالة للكلية تم مراجعة الغايات التي تسعى الكلية لتحقيقها من خلال الفريق الإداري المشرف علي إعداد الخطة الاستراتيجية حيث تم الاستقرار علي إعادة صياغة الغايات الخاصة بالخطة الاستراتيجية بما يتفق مع رؤية الكلية ورسالتها وتم عرضها علي مجلس الكلية لاعتمادها بقرار مجلس الكلية رقم (٧٣٩) بتاريخ ٢٠٢١/٧/١١.
- وعليه فقد تم تعديل الأهداف الاستراتيجية للكلية بما يتفق مع غاياتها من خلال الفريق الإداري المشرف علي إعداد الخطة الاستراتيجية وتم عرضها علي مجلس الكلية واعتمادها بقرار مجلس الكلية رقم (٧٤١) بتاريخ ٢٠٢١/٩/٢٠.
- وبعد اعتماد الأهداف الاستراتيجية للكلية تم البدء في إعداد الخطط التنفيذية للأهداف الاستراتيجية بحيث يحدد لكل هدف استراتيجي المهام والأنشطة اللازمة لتحقيقه والمسئول عن التنفيذ والفترة الزمنية والتكلفة المقدرة، وبعد الانتهاء من الخطط التنفيذية قام الفريق الإداري المشرف علي إعداد الخطة الاستراتيجية بعرضها علي مجلس الكلية والتي وافق عليها بقرار مجلس الكلية رقم (٧٤٢) بتاريخ ٢٠٢١/١٠/٢٠.

نشأة وتطور كلية الطب البيطري:

أولاً: نبذة تاريخية عن كلية الطب البيطري - جامعة أسيوط:



كلية الطب البيطري جامعة أسيوط هي إحدى كليات الجامعة التي صدر لها القرار الجمهوري رقم ٨٢٨ لسنة ١٩٦١ وذلك لتساهم في تأدية رسالة الطب البيطري ومواكبة التطور في العلوم والتقنيات الطبية البيطرية ورفع كفاءة الخدمات البيطرية في محافظات الصعيد ومواجهة الإقبال المتزايد من شباب مصر علي التعليم العالي. وبدأت الدراسة بالكلية في العام الجامعي ١٩٦١ / ١٩٦٢م واحتفلت بتخريج الدفعة الأولى من طلابها في شهر يناير سنة ١٩٦٧.

والكلية منذ تأسيسها في منتصف القرن الماضي وهي تسعى جاهدة بكل قوة إلي تفعيل إمكانياتها وقدراتها وإثراء خبرات طلابها معتمدة في ذلك كله علي الخبرات العلمية والفكرية لأساتذتها، مستندة في ذلك بكافة المستحدثات والأساليب العلمية والتكنولوجية إلي جانب الرؤى الاجتماعية الفاعلة من أجل خدمة كافة القطاعات والتخصصات البيطرية.

وتضم الكلية أربع قطاعات وهي قطاع شئون التعليم والطلاب ، وقطاع الدراسات العليا والبحوث ، وقطاع شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة والقطاع الإداري، وتتكون الكلية من تسعة عشر قسماً، وهي أقسام التشريح والأجنة ، الخلية والأنسجة ، الباثولوجيا والباثولوجيا الإكلينيكية، التغذية والتغذية الإكلينيكية، الرقابة الصحية على الأغذية، صحة الحيوان والدواجن والصحة البيئية، الطب الشرعي والسموم، طب الطيور والأرانب، طب الحيوان، الجراحة والتخدير والأشعة، التوليد والتناسل والتلقيح الاصطناعي، الفسيولوجيا، الكيمياء الحيوية، الميكروبيولوجيا، الطفيليات، الأدوية، طب الأحياء المائية ورعايتها، سلوكيات الحيوان والدواجن والأحياء المائية، وأخيراً قسم الأمراض المشتركة.

عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة طبقا لتوزيعه على الأقسام العلمية ٢٠٢٠-٢٠٢١

م	القسم	عدد أعضاء الهيئة المعاونة			عدد أعضاء هيئة التدريس			إجمالي القسم
		على راس العمل	بالخارج	مجدد	على راس العمل	بالخارج	الإجمالي	
١	التشريح والهندسة	٧	--	--	٣٠	٤	٢٦	٣٧
٢	الباثولوجيا والباثولوجيا الإكلينيكية	٥	--	--	٩	١	٨	١٤
٣	تغذية الحيوان والتغذية الإكلينيكية	٢	--	--	٧	١	٦	٩
٤	الرقابة الصحية علي الأغذية	٢	--	--	١٩	٢	١٧	٢١
٥	صحة الحيوان	٤	--	--	٥	--	٥	٩
٦	الطب الشرعي والسموم	٢	--	١	١٢	١	١١	١٤
٧	أمراض دواجن	٣	--	--	٧	١	٦	١٠
٨	طب الحيوان	٩	١	--	٣٠	٣	٢٧	٣٩
٩	جراحة الحيوان	٣	--	--	١٤	١	١٣	١٧
١٠	التوليد والتناسليات	٤	--	--	١٠	٣	٧	١٤
١١	الفسولوجيا	٥	--	--	١	--	١	٦
١٢	الكيمياء الحيوية	٥	--	--	--	--	--	٥
١٣	الميكروبيولوجي	٦	--	--	١	--	١	٧
١٤	الطفيليات	٤	--	١	٣	--	٢	٦
١٥	الأدوية	٤	--	--	١	--	١	٥
١٦	طب الأحياء المائية ورعايتها	٢	--	--	٧	--	٦	٩
١٧	سلوكيات ورعاية الحيوان والدواجن	٥	--	--	٣	--	٣	٨
١٨	الأمراض المشتركة	٤	--	--	٥	--	٥	٩
الإجمالي								٢٤٠

بيان بأعداد الطلاب في المستويات الخمسة خلال العام الجامعي ٢٠٢٠/٢٠٢١

العام الجامعي	المستوى الأول	المستوى الثاني	المستوى الثالث	المستوى الرابع	المستوى الخامس	الإجمالي
أجمالي الطلاب	٢٤٨	٢٠٧	١٦٩	١٧١	١٧٥	٩٧٠

الدورات التدريبية التي اشترك بها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم خلال العام الجامعي ٢٠٢٠/٢٠٢١

م	البرنامج التدريبي	عدد المشاركين
١	معايير الجودة في العملية التدريسية	٦
٢	الإدارة الفعالة للوقت وضغوط العمل	٢٩
٣	إدارة الأزمات	١٦
٤	إعداد الدراسة الذاتية للمؤسسة التعليمية	٣
٥	الجوانب الفنية لتصميم وإجراء البحوث العلمية	١٠
٦	العروض التقديمية	١٢
٧	مهارات الاتصال في أنماط التعليم المختلفة	١٨
٨	أخلاقيات البحث العلمي	١٣
٩	التفكير التحليلي والإبداعي في التدريس	٢٠
١٠	نظم الامتحانات وتقويم الطلاب	٨
١١	سلوكيات المهنة	٨

٤	كيفية تصميم المقرر الإلكتروني	١٢
١٣	تنظيم المؤتمرات العلمية	١٣
١	البرامج القيادية للأكاديميين	١٤
٥	مبادئ التحليل الإحصائي في البحث العلمي	١٥
٢٥	نشر البحوث في مجلات دولية	١٦
٤	تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في التدريس	١٧
١٧	word	١٨
٩	Mobile Applications	١٩
٧	Fundamentals of IT	٢٠
٤	Presentations	٢١
٣	Spreadsheets	٢٢
٣	Web	٢٣

ثانياً: سمات التميز للكلية:

- حصول الكلية على الاعتماد الأكاديمي الأول بتاريخ ٢٧/١٠/٢٠١١ كأول كلية للطب البيطري علي مستوى جامعات جمهورية مصر العربية ورابع كلية علي مستوى كليات جامعة أسيوط تحصل على الاعتماد الأكاديمي من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، كما تم تجديد هذا الاعتماد الذي حصلت عليه الكلية من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بتاريخ ٢٥/٦/٢٠١٨ .
- وجود وفرة من الكوادر البشرية المتخصصة بالكلية متمثلة في السادة أعضاء هيئة التدريس (نسبة أعضاء هيئة التدريس للطلاب: ١ : ٦,٥) وكذلك وفرة في أعضاء الهيئة المعاونة للطلاب: (١ : ١٣).
- تنفيذ عدد ٢ خطة استراتيجية للكلية ٢٠١٠ - ٢٠١٥ ، ٢٠١٦ / ٢٠١٧ - ٢٠٢٠ / ٢٠٢١ .
- حصول أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية علي العديد من الدورات التدريبية المتخصصة في كل عام وذلك لسد الاحتياجات التدريبية لهم أكاديمياً وتقنياً ومن أمثلة جهات التدريب مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة - وحدة الميكروسكوب الإلكتروني - معهد البيولوجيا الجزيئية - مركز الفطريات بكلية العلوم - مركز ضمان الجودة بالجامعة..... إلخ.
- وجود عدد من أعضاء هيئة التدريس من الحاصلين على شهادات الدكتوراه من الجامعات الأمريكية والأوروبية.
- اشتراك العديد من أعضاء هيئة التدريس في هيئات التحرير لدوريات علمية عالمية متخصصة.
- مجلة علمية للكلية متميزة لها رقم دولي وموقع على الأنترنت ومعتمدة من قبل المجلس الأعلى للجامعات وحاصلة على ٧ درجات تقييم.
- حصول الكلية على عدد من المشروعات البحثية من مؤسسات التعليم العالي.

- حصول عدد من أعضاء هيئة التدريس على جوائز وأوسمة دولة وجوائز جامعة أسيوط .
- مشاركة عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس في اللجان العلمية الدائمة لترقية الأساتذة والأساتذة المساعدين بمعظم أقسام الكلية.
- وجود وحدة ضمان جودة قوية وفعالة بالكلية مسؤولة عن متابعة تطبيق آليات الجودة الشاملة بالكلية.
- تقديم خدمات التدريس والبحث العلمي لطلاب المرحلة الجامعية الأولى والدراسات العليا بالكليات المناظرة الحكومية والأهلية والخاصة.
- النشر العلمي الدولي المتميز لأعضاء هيئة التدريس بالكلية.
- شغل بعض من أعضاء هيئة التدريس مناصب رفيعة على المستوى الجامعي (قائم بأعمال رئيس الجامعة - نائب رئيس الجامعة) كما يعمل بعضا منهم كمستشار علمي لبعض الهيئات الحكومية ومنهم قائم بعمل عميدا لمعهد البحوث البيولوجيا الجزيئية بجامعة أسيوط، ومديرا لوحدة الميكروسكوب الإلكتروني بالجامعة، ومديراً لمركز الدراسات والبحوث البيئية ، ومدير لوحدة إدارة المشروعات بالجامعة ...إلخ.
- يوجد ثلاثة معامل للحاسب الآلي مجهزة بعدد ٦٤ كمبيوتر وثلاثة عشر طابعة يتم استخدامهم للطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم حسب الحاجة (وذلك في المعاونة في التدريس والتدريب).
- وجود متحف للتشريح وآخر للطب الشرعي يعد بمثابة مزارات هامة للمجتمع الخارجي، كما أنها من أهم الوسائل التعليمية المتميزة لطلاب الكلية.
- تتوافر بالكلية عيادة طبية لخدمة أعضاء هيئة التدريس والطلاب والعاملين، وحدة لرعاية ودعم الموهوبين ، وحدة للأزمات والكوارث.
- وجود العديد من قواعد البيانات بالكلية: كقاعدة بيانات خاصة برسائل الماجستير والدكتوراه ، قاعدة بيانات خاصة بأعضاء هيئة التدريس بإدارة العلاقات الثقافية بالكلية ، قاعدة بيانات لشئون العاملين. كما أن جميع أعمال إدخال الدرجات الخاصة بالكنترول وإظهار النتائج يمكنه عن طريق MIS ، التصحيح الإلكتروني، قاعدة بيانات لأعمال السكرتارية.
- توجد بالكلية مكتبة مساحتها ٥٠٠ م^٢ تحتوي علي كتب أجنبية وعربية يزيد عددها عن ١١٩٤١ كتاب كما يوجد بها أكثر من ١٥٣٣ رسالة ماجستير، ٨٤٦ رسالة دكتوراه، ٣٠١٠ دورية علمية كما يوجد بها مكتبة مرئية بها العديد من الفيديوهات التعليمية.
- وجود واحدة من أكبر المستشفيات البيطرية التعليمية علي مستوى الشرق الأوسط والمتطورة والتي تقع علي مساحة ٨ أفدنة وتجاوزت تكلفتها ٣٠٠ مليون جنية مزودة بخطوط التليفون ونقاط الأنترنت كذلك

أحدث المصاعد والتجهيزات والتقنيات الحديثة التي تمكنها من تأدية دورها التعليمي والبحثي وخدمة المجتمع.

- وجود استراتيجية محدثة ومفعلة للتعليم والتعلم وكذلك أنماط من التعليم الذاتي الحديث بالكلية (المقررات الإلكترونية - عمل مشروعات وتقارير بحثية - عمل لوحات تعليمية - عمل أبحاث - القوافل الطبية البيطرية - وجود دوائر تليفزيونية مغلقة تيسر للطلاب مشاهدة العمليات الجراحية أثناء إجرائها - استخدام أجهزة عرض حديثة متصلة بالميكروسكوبات الضوئية - تقديم المحاضرات النظرية للطلاب من خلال المنصة التعليمية الإلكترونية الخاصة بالكلية).
- استحداث برامج ومقررات جديدة علي نحو يتناسب مع المتغيرات العلمية والأكاديمية، والمتطلبات التنموية المختلفة، جاري اعتماد برنامج جديد من المجلس الأعلى لجامعات تحت عنوان (برنامج التميز في التوليد والتناسليات والتلقيح الصناعي وسلوكيات ورعاية الحيوانات الأليفة) بنظام الساعات المعتمدة.
- تنظيم مؤتمر دوري للكلية كل عامين بدءاً من عام ١٩٨٦ وذلك بالتبادل مع مؤتمر آخر تنظمه الجمعية المصرية لأمراض الماشية التابعة لكلية الطب البيطري - جامعة أسيوط.
- تنظيم قوافل طبية بيطرية سنوياً لقرى ومراكز محافظة أسيوط لتدريب طلاب الفرقتين الرابعة والخامسة بالكلية.
- دعم القدرة المؤسسية للكلية من خلال تطوير المعمل المركزي وحصوله علي الاعتماد من المجلس الوطني للاعتماد (إيچاك) وذلك حتى عام ٢٠٢٥، وكذلك تطوير معمل طب الأحياء المائية وهو معمل معتمد أيضاً من الإيچاك ١٧٠٢٥.
- تطوير جميع المعامل البحثية بأقسام الكلية المختلفة وتزويدها بأحدث الأجهزة العلمية والمعملية.
- حصول الجهاز الإداري بالكلية علي العديد من الدورات التدريبية المتخصصة لرفع كفاءتهم الإدارية والفنية.
- إنشاء مركز تدريب جودة اللحوم والدواجن والأسماك ومنتجاتها.
- إنشاء مصنع تعبئة وتغليف اللحوم ومنتجاتها بالكلية.
- إنشاء عدد ٢ وحدة للاستزراع السمكي بالكلية.
- إنشاء قاعة مناقشات باسم أ.د./ طارق الجمال لمناقشة الرسائل العلمية وورش العمل والدورات التدريبية ومقرها المستشفى البيطري التعليمي.

ثالثاً: القيم الحاكمة للكلية:

للكلية مجموعة من القيم والمبادئ التي تتبناها وتعمل علي المحافظة عليها والتي من شأنها تحقيق نجاح استراتيجيتها، وتلك القيم والمبادئ تمثل المنطلق الأساسي الحاكم لسلوكيات جميع منتسبي الكلية (أعضاء هيئة التدريس - هيئة معاونة - طلاب - إداريين) مع توفير المناخ الملائم والجيد لهم معتمده علي الآتي:

- الولاء والانتماء للكلية والجامعة.
- الشفافية والنزاهة.
- الأمانة والإخلاص.
- العدالة والمساواة.
- المسائلة والمحاسبة.
- الاحترام المتبادل وتقدير العلاقات الإنسانية.
- الحوار الفعال.
- إشراك الجميع في صنع القرار.
- حماية الملكية الفكرية.
- الابتكار واستشراف المستقبل.
- الشراكة الفعالة مع جميع الأطراف ذات الصلة.
- التحسين والتطوير المستمر.

رابعاً : الأطراف أصحاب المصلحة في الخطة الاستراتيجية:

يعتبر تحديد الأطراف أصحاب المصلحة من العوامل الهامة لضمان فاعلية الخطة الاستراتيجية، حيث أن مقابلة احتياجات وتوقعات تلك الأطراف من أولى الضمانات التي توضح مدى واقعية الخطة المقترحة في تميز الخدمة التعليمية والبحثية ومدى المساهمات التي تقدمها الكلية لخدمة المجتمع والبيئة. ويمكن تحديد الأطراف أصحاب المصلحة على النحو التالي:-

- (١) الطلاب والخريجون.
- (٢) أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملون.
- (٣) الجهات الحكومية المختلفة (مديرية الطب البيطري بأسيوط - معهد بحوث الصحة الحيوانية بأسيوط).
- (٤) المؤسسات المختلفة المرتبطة بسوق العمل (المزارع الخاصة- شركات الأدوية - وغيرها).
- (٥) المجتمع بوجه عام.

خامساً : أولويات الكلية خلال فترة إعداد الخطة:

- (١) المحافظة علي الاعتماد الأكاديمي للكلية، والعمل على التطوير والتحسين المستمر لجودة العملية التعليمية والبحثية.
- (٢) استحداث برامج جديدة متفاعلة مع احتياجات الأطراف المعنية وسوق العمل.
- (٣) التحول إلي نظام الساعات المعتمدة لبرامج الدراسات العليا.
- (٤) التطوير المستمر لخطط الصيانة والإحلال والتجديد للمحافظة علي البنية التحتية للكلية والمستشفى البيطري التعليمي الجديد والمعامل البحثية بها.
- (٥) الاهتمام بالتدريب المستمر للقيادات، وأعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة، والعاملين لرفع الكفاءة والفاعلية وتحقيق التميز في الأداء الجامعي والبحثي وخدمة المجتمع والبيئة.
- (٦) الاستغلال الأمثل لجميع الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة لتنمية الموارد الذاتية للكلية .
- (٧) تسويق خدمات الكلية الاستشارية والبحثية والاهتمام بقضايا البيئة والمجتمع والعمل على المساهمة الفاعلة في التنمية المستدامة عن طريق التوسع في البحوث خاصة متعددة التخصصات.
- (٨) تفعيل وعقد اتفاقات للعلاقات الثقافية مع المؤسسات التعليمية والبحثية على المستويات المحلية والإقليمية والعالمية لإنشاء برامج مشتركة على مستوى مرحلة البكالوريوس ومرحلة الدراسات العليا.

تحليل البيئة الداخلية والخارجية و الفجوة

SWOT analysis

تحليل البيئة الداخلية والخارجية و الفجوة

تم تحليل البيئة الداخلية والخارجية لكلية الطب البيطري جامعة أسيوط علي أساس التحليل الرباعي حيث تم استطلاع رأي المستفيدين (الطلاب - أعضاء هيئة التدريس - العاملين - معمل بحوث صحة الحيوان - مديريات الطب البيطري - نقابة الأطباء البيطريين - الأطباء البيطريين في الحقل البيطري) من خلال لقاءات وندوات وورش عمل واستبيانات.

أولاً : تحليل البيئة الداخلية للكلية SWOT Analysis

أوضحت نتائج التحليل الرباعي للكلية أن هناك مجموعة من نقاط القوة التي تتميز بها الكلية داخلياً والتي يمكن استثمارها وتفعيلها على النحو الذي يحقق رسالتها. كما أظهرت نتائج الدراسة بعض نقاط الضعف التي قد تؤثر على كفاءة وفاعلية الكلية في تحقيق رسالتها وغايتها.

المعيار	القوة	الضعف
المعيار الأول: التخطيط الاستراتيجي	١- وجود خطة استراتيجية سابقة تم الإعداد لها وفقاً للمعايير المعدة من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد يمكن تقييمها.	١- ضعف انتشار ثقافة التخطيط الاستراتيجي بين أعضاء هيئة التدريس والقيادات
	٢- للكلية رسالة ورؤية واضحة معتمدة ومعلنة تم تحديثها، تعكس رسالة الكلية وشخصيتها ودورها التعليمي، مسؤوليتها المجتمعية، وتطلعاتها في البحث العلمي بما يتفق مع احتياجات المجتمع والتنمية.	٢- ضعف مستوى المشاركة في التحليل البيئي، من جانب بعض الأطراف من خارج الكلية كالمزارعين والمربين لضعف المستوى التعليمي.
	٣- ارتباط رسالة الكلية ورؤيتها مع أهدافها وغاياتها مع الخطة الاستراتيجية للجامعة.	٣- عدم مشاركة بعض أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين والأطراف المجتمعية برؤيتها ورسالتها.
	٤- تحرص الكلية على تنمية ونشر الوعي بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين والأطراف المجتمعية برؤيتها ورسالتها.	٤- ضعف المستوى التعليمي.
	٥- توجد خطط استراتيجية للقطاعات المختلفة مرتبطة بالخطط الاستراتيجية للكلية والجامعة.	٥- عدم مشاركة بعض أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين والأطراف المجتمعية برؤيتها ورسالتها.
	٦- وجود تقرير نهائي عما تم تنفيذه من الخطة الاستراتيجية للكلية ٢٠١٦-٢٠٢١.	٦- ضعف المستوى التعليمي.

- ٧- المعايير المستخدمة في اختيار القيادات : محددة وهى القدرة والكفاءة العلمية والإدارية والمكانة العلمية والتعاون مع الإدارة الجامعية العليا بالإضافة إلى ما أقر في قانون الجامعات (٤٩) لسنة ١٩٧٢
- ٨- القيادة الأكاديمية ذات كفاءة عالية وتتميز بالتعاون والرغبة في التحسين والتطوير، أسلوب القيادة المتبع في الكلية يتسم بالديمقراطية (ممارسات مجالس الأقسام ومجلس الكلية) علاوة على فاعليته في مجال اتخاذ القرارات الخاصة بالتعليم والتعلم والبحث العلمي، وتوثق هذه المجالس ممارساتها في محاضرها الرسمية.
- ٩- التفويض الجزئي للصلاحيات وتحديد المسؤوليات بين أفراد الإدارة العليا بالكلية
- ١٠- الهيكل التنظيمي للكلية معتمد وموثق وملائم لحجم ونوع أنشطتها، ويضمن تحقيق رسالتها وأهدافها الاستراتيجية. مع توافر التوصيف الوظيفي لمعظم الوظائف
- ١١- توافر الإدارات والوحدات الكافية لممارسة أنشطة الكلية ولا يوجد تشابه في اختصاصات الإدارات والأقسام
- ١٢- مشاركة ممثلين عن المستفيدين من المجتمع المحلى في مجلس الكلية.
- ١٣- وجود قواعد بيانات ورقية للكلية وقواعد بيانات إلكترونية للطلاب وأعضاء هيئة التدريس ضمن مشروع MIS بالجامعة
- ١٤- توجد ليات لتقييم كفاءة إدارة المؤسسة والقيادات الأكاديمية وهى المراجعة الداخلية، والتقرير السنوي للكلية وتقارير متابعة جودة الأداء
- ١٥- توجد آلية لاستطلاع آراء العاملين بالكلية واستطلاع نسبة الرضا الوظيفي
- ١٦- استجابة الكلية للشكاوى والمقترحات الخاصة بالأطراف ذات العلاقة والدلائل على ذلك وجود نظام للشكاوى بالكلية يتمثل في صندوق الشكاوى، وإتباع سياسة الباب المفتوح، ومن أمثلة ذلك: تعديل تقارير الأداء من قبل عميد الكلية عند التظلم
- ١٧- وحدة ضمان الجودة في للكلية تتولى مهام التقييم الذاتي المستمر كما أن لها دورا هاما في نشر ثقافة الجودة في الكلية وفى تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري فيما يتعلق بإدارة نظم الجودة.
- ١٨- يشارك أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات من خلال مجالس الأقسام ومجلس الكلية والمجالس المنبثقة.
- ١٩- وجود مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعة من خلاله يتم تنمية المهارات الإدارية والبحثية لأعضاء هيئة التدريس.
- ٢٠- تمثيل الطلاب وأصحاب العمل في مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة وبعض اللجان لأخذ آراءهم.
- ٤- وجود إجراءات معقدة لإجراء أي تعديل إداري في الهيكل الوظيفي يتطلب موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة
- ٥- محدودية الموارد المالية لتدريب القيادات الأكاديمية والإدارية.
- ٦- لا يوجد بديل للعاملين والإداريين) الذين يبلغون السن القانوني
- ٧- الكوادر الإدارية غير كافية والمخصصات المالية للإدارات غير كافية
- ٨- لا يوجد تمثيل حقيقي فعال للطلاب في المجالس الرسمية

<p>٩- لا يتوافر مخصصات مالية كافية ومحدودة لوحدة ضمان الجودة لممارسة أنشطتها.</p> <p>١٠- وجود نسبة مقاومة (ضئيلة) للتغيير من بعض الأكاديميين والإداريين والعاملين</p>	<p>٢١- وحدة ضمان الجودة بالكلية منشأة بقرار من مجلس الكلية وموثقة ويوجد هيكل إداري لها، كما يوجد مجلس إدارة معتمد وموثق وتشارك في مشروعات ضمان الجودة.</p> <p>٢٢- لائحة داخلية لوحدة ضمان الجودة معتمدة.</p> <p>٢٣- وجود علاقة تعاون بين وحدة ضمان الجودة بالكلية ومركز الجودة بالجامعة.</p> <p>٢٤- هيكل تنظيمي متكامل لوحدة ضمان الجودة يشمل ممثلين من المجتمع المحيط.</p> <p>٢٥- مناقشة نتائج التقييم مع قيادات الكلية بمجلس الكلية.</p> <p>٢٦- إعداد خطط التدريب بالكلية.</p> <p>٢٧- وجود تقرير سنوي معتمد يعكس أداء الكلية .</p> <p>٢٨- وجود استبيان لقياس رضا منظمات سوق العمل والمجتمع المدني عن أداء الكلية ومستوي خريجها.</p> <p>٢٩- تفويض مدير وحدة ضمان الجودة فيما يخص أنشطة وقضايا الجودة واشتراكه كعضو أساسي في مجلس الكلية.</p> <p>٣٠- متابعة جميع أعمال التطوير والجودة بالكلية من خلال المشاركة الفعالة لوحدة ضمان الجودة.</p> <p>٣١- وجود منسق لكل قسم علمي لمتابعة استكمال توصيف المقررات الدراسية.</p>	<p>المعيار الثالث: إدارة الجودة والتطوير</p>
---	---	--

<p>١١ - لا يتم ربط الحوافز بمسئوليات الأداء لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.</p> <p>١٢ - يتم تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس من خلال مركز التدريب بالجامعة للترقية وليس من خلال الاحتياجات التدريبية الفعلية</p> <p>١٣ - لا توجد آلية بالكلية لقياس مردود وفعالية الدورات التدريبية التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من خلال مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس</p>	<p>٣٢ - كفاية أعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالنسبة لعدد الطلاب.</p> <p>٣٣ - أعضاء هيئة التدريس تغطي التخصصات المختلفة لأعضاء هيئة التدريس بجميع الأقسام البرامج المختلفة لكلا من مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا.</p> <p>٣٤ - يوجد سياسات واضحة لتعيين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة</p> <p>٣٥ - تتم التعيينات بالأقسام وفقا للخطة الخمسية التي تقوم بتحديد الاحتياجات</p> <p>٣٦ - كوادر أعضاء هيئة التدريس مؤهلة وذات خبرة متميزة.</p> <p>٣٧ - وجود أساتذة حاصلين علي جوائز دولة وجوائز محلية.</p> <p>٣٨ - الاتصال الجيد بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب يتم من خلال (الإرشاد الأكاديمي + القوافل الطبية البيطرية + التدريب الصيفي).</p> <p>٣٩ - يوجد خطة معتمدة و موثقة لرفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس بالكلية حيث توجد آلية لتدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وفقا للاحتياجات، من خلال مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس علاوة على الدورات التدريبية المنفذة من خلال المشروعات البحثية التي تحصل عليها الكلية.</p> <p>٤٠ - اختيار بعض أعضاء هيئة التدريس كمستشارين للمشروعات الحكومية ومدربين في الشركات الخاصة.</p> <p>٤١ - اختيار بعض أعضاء هيئة التدريس في عضوية اللجان العلمية ولجان المحكمين في ترقية أعضاء هيئة التدريس.</p> <p>٤٢ - وجود آليات محددة لضمان العدالة وعدم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس.</p> <p>٤٣ - التقييم المستمر لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عن طريق الاستبيانات. وتسييد الكلية من نتائج التقييم وتتخذ الإجراءات التصحيحية.</p>
--	---

FLDP

المعيار الرابع: أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.

- ٤٤- المعايير الخاصة باختيار وتعيين وترقية القيادات الإدارية معانة وموثقة بقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ لترقية القيادات الإدارية
- ٤٥- توزيع أعضاء الجهاز الإداري طبقاً لمؤهلاتهم وتخصصاتهم
- ٤٦- مشاركة الجهاز الإداري في اللجان المتعلقة بأعمال الجودة
- ٤٧- حرص الكلية على توطيد العلاقة مع جميع العاملين من خلال اللقاءات المختلفة سواء تكريم الموظف المثالي أو عند الخروج علي المعاش.
- ٤٨- وجود بعض العناصر الشابة المتميزة في الأداء الوظيفي لها القدرة العالية للتعامل مع التكنولوجيا.
- ٤٩- استخدام قواعد البيانات مع تفعيل نظام الميكنة الإدارية MIS في بعض الإدارات وبخاصة الداعمة للعملية التعليمية.
- ٥٠- ملائمة أماكن العمل وتوفير الإمكانيات المادية اللازمة لأداء الأعمال ووسائل الاتصال.
- ٥١- وجود آليات محددة لضمان العدالة وعدم التمييز بين العاملين
- ٥٢- خطة لتدريب الإداريين موثقة ومعتمدة مبنية على تقييم الاحتياجات
- ١٤- وجود عجز شديد في الإداريين والعمال لتوقف التعيينات المستديمة بالكلية من عام ١٩٨٩ والعجز الشديد في الخدمات المعاونة نظراً لتسوية العمالة السابقة.
- ١٥- يتم تقييم الموظف طبقاً لما يراه رئيسه في العمل وله الحق في التظلم وفي أغلب الأحيان لا يتم تقييمه وفقاً لقدراته ومهاراته
- ١٦- لا يتم ربط الحوافر والمكافآت بمستويات الأداء
- ١٧- عدم اكتمال الميكنة ببعض الإدارات.
- ١٨- عدم قدرة بعض أعضاء الجهاز الإداري على تقبل التحول الرقمي

- ١٩- عدم كفاية الموازنة المخصصة للكلية بما يساعد على تحقيق الأهداف بكفاءة
- ٥٣- ميزانية سنوية للكلية من الجامعة تتضمن بنود للصرف على الأنشطة التعليمية والبحثية وخدمات المجتمع
- ٥٤- تكامل البنية التحتية من مباني وإنشاءات وهيكل إداري وتدرسي.
- ٥٥- وجود مصنع تعليمي لإنتاج منتجات اللحوم
- ٥٦- موقع على شبكة الأنترنت ضمن موقع الجامعة باللغة العربية والإنجليزية و يتم تحديثه
- ٥٧- مستشفى بيطري تعليمي جديدة مبنية على مساحة كبيرة من الأرض تصل إلى ٨ أفدنة ومجهزة على أحدث المواصفات الفنية
- ٥٨- توافر نظم الرقابة على الاداء المالي والإداري
- ٥٩- خدمة الأنترنت بصفة عامة جيدة ومتاحة للجميع
- ٦٠- توافر مبنى مدرجات يحتوى على ٦ قاعات للمحاضرات مكيفة ومجهزة بوسائل العرض والأمان.
- ٦١- توافر تجهيزات ومعدات تحقيق الأمن والسلامة.
- ٦٢- جميع مباني ومنشآت الكلية يتوافر بها المناخ الصحي من حيث التهوية والإضاءة وتوافر العلامات الإرشادية المناسبة.
- ٦٣- المرافق الموجودة بالكلية متاحة وكافية ومحدثة.
- ٦٤- صيانة دورية للبنية التحتية والمرافق
- ٦٥- المعامل مزودة بالأجهزة والكيمائيات اللازمة
- ٦٦- توافر بعض الأماكن المناسبة لممارسة الأنشطة الطلابية (رياضية، ثقافية ... الخ).
- ٦٧- وجود ثلاث وحدات ذات طابع خاص مثل (المستشفى البيطري التعليمي، مركز الخدمات البيطرية ووحدة الأحياء المائية) لها موارد مالية تساهم في دعم الخدمات المقدمة منها.
- ٦٨- يتوافر بالكلية عيادة طبية لحالات الطوارئ (طلاب - إداريين - أعضاء هيئة تدريس).
- ٦٩- مكتبة كبيرة للطلاب وأعضاء هيئة التدريس
- ٧٠- وجود معمل مركزي محدث ومطور علاوة علي المعامل البحثية بالأقسام العلمية يحتوى على عدد من الأجهزة الخاصة بتحديد الملوثات من العناصر الثقيلة والمبيدات والفطريات.
- ٧١- توافر وإتاحة أجهزة الحاسب الآلي بالكلية لأعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب و وجود عدد مناسب من نقاط الاتصال بالشبكة الدولية للمعلومات.
- ٧٢- التنفيذ الدوري لسيناريو الأخلاء

- ٢٠- عدم وجود برامج تعليمية جديدة تلبي حاجة سوق العمل.
- ٢١- عدم وجود عدد كافي من المراجعين للتقارير الخاصة بالطلاب
- ٧٣- تطبق الكلية المعايير الأكاديمية القياسية القومية (NARS) ٢٠٠٩ .
- ٧٤- توافق المعايير الأكاديمية مع رؤية ورسالة الكلية
- ٧٥- وجود توصيف لجميع المقررات الدراسية وبرنامج الكلية مع مصفوفات مطابقة مع المعايير الأكاديمية المتبناة
- ٧٦- تتوافر تقارير المقررات والبرنامج مزودة بإحصائيات تتعلق بتطور أعداد الطلاب ونسب النجاح وتقديراتهم في المستويات الدراسية المختلفة.
- ٧٧- وجود خطط للتحسين بناءً على التقارير وأراء الطلاب
- ٧٨- وجود إجراءات للمراجعة الدورية للمقررات الدراسية والبرنامج.
- ٧٩- لائحة البكالوريوس يتم تحديثها باستمرار لتكون مناسبة لتحقيق الأهداف التعليمية المرجوة.
- ٨٠- تحرص الكلية على ان يلبي البرنامج التعليمي ، احتياجات سوق العمل
- ٨١- تتوافر لدى الكلية إحصائيات تتعلق بتطور عدد الطلاب الملتحقين في البرنامج التعليمي لطلبة البكالوريوس ونسبة النجاح في الفرق الدراسية المختلفة

المعيار السابع: المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية

- ٨٢- وجود استراتيجية محدثة ومعتمدة للتعليم والتعلم متوافقة مع أهداف الكلية الاستراتيجية حيث توجد طرق تدريس تغطي معظم الأهداف المعرفية والمهارية.
- ٨٣- توافر فرص التعلم للطلاب ومصادر التعلم الذاتي والتي تتلائم مع أنماط التعلم المستخدمة (الإنترنت/ المكتبة الإلكترونية/المكتبة)
- ٨٤- قواعد معلنة منظمة لآعمال الامتحانات.
- ٨٥- توجد مواصفات معتمدة للورقة الامتحانية
- ٨٦- تقوم الكلية بتقويم الطلاب بعدالة وموضوعية.
- ٨٧- تهتم الكلية بوجود آليات فعالة لتوثيق نتائج الامتحانات.
- ٨٨- يتم إعلام الطلاب بنتائج التقييم المختلفة بوقت كافي ومناسب قبل الامتحان النهائي.
- ٨٩- توازن درجات الشفوي والعملية والتحريري لما يناسب مخرجات التعليم المستهدفة
- ٩٠- تراعى الكلية عند تشكيل لجان الممتحنين والمصححين عدم تعارض المصالح والنزاهة والعدالة والشفافية وفقا لقواعد معلنة.
- ٩١- تتوافر عوامل الأمن والسلامة في الكلية وفي الكنترولات.
- ٩٢- تضع الكلية قواعد موثقة للتعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج الامتحان، وإعلانها ومراقبتها.
- ٩٣- قاعات المحاضرات والفصول الدراسية والمعامل ملائمة للعملية التعليمية من حيث الوسائل التعليمية والبصرية والخامات ومستلزمات تشغيل المعامل.
- ٩٤- تناسب قاعات المحاضرات والفصول الدراسية للأعداد الطلاب.
- ٩٥- يتم إجراء استقصاء لقياس رأى الطلاب في المقررات الدراسية.
- ٩٦- التدريب الميداني والقوافل التشخيصية والعلاجية والرحلات العلمية لطلاب السنوات النهائية.
- ٩٧- استخدام التصحيح الألى لتجنب الأخطاء البشرية في التصحيح.
- ٩٨- أداء الامتحانات الإلكترونية للمقررات
- ٩٩- يوجد بعض طرق التعلم الذاتي في بعض المقررات حيث يوجد عدد من المقررات الإلكترونية على LMS
- ١٠٠- وجود مستشفى بيطري تعليمي كبير لتنفيذ التدريب الإكلينيكي.

- ٢٢- ضعف الميزانية المخصصة من الجامعة للتدريب الصيفي
- ٢٣- عدم وجود مقررات إلكترونية كافية.
- ٢٤- ضعف طرق القياس للتدريب الصيفي.

- ١٠١- وجود قواعد واضحة ومعلنة تتسم بالشفافية للقبول وللتحويلات.
- ١٠٢- وجود دليل للطالب يحتوى على معلومات تفيد الطالب ويتاح لجميع الطلاب بالإضافة إلى وجود موقع الكتروني للكلية يتوافر به كل المعلومات.
- ١٠٣- توفر الكلية الأنشطة الطلابية العلمية والثقافية والرياضية والاجتماعية للطلاب وتحرص على زيادة نسبة مشاركة الطلاب فيها. مع حصول الكلية على مراكز متقدمة في الأنشطة الطلابية المختلفة.
- ١٠٤- وجود نظام إرشاد أكاديمي
- ١٠٥- وجود سياسة واضحة وعادلة للدعم المالي للطلاب.
- ١٠٦- تعدد مصادر الرعاية الصحية للطلاب مثل العيادة الطبية ومستشفى الطلبة والمستشفى الجامعي.
- ١٠٧- منح دعم مادي للطلاب المتفوقين ماديا ومعنوياً
- ١٠٨- وجود تمثيل طلابي في اللجان ذات الصلة مثل اتحاد الطلاب
- ١٠٩- للكلية وسائل مناسبة لقياس آراء الطلاب واتخاذ الإجراءات التصحيحية
- ١١٠- للكلية آلية لمتابعة الخريجين والتواصل معهم وقواعد بيانات خاصة بهم تحدث بصفة دورية من خلال مركز الخريجين بالكلية.
- ١١١- تنظم الكلية العديد من الدورات العلمية والتدريبية للأطباء البيطريين لرفع كفاءتهم (التعليم المستمر)
- ١١٢- وجود حفل تكريم سنوي للخريجين.
- ١١٣- وجود مركز الإعداد المهني للطلاب.
- ١١٤- يشارك الطلاب في وضع جدول الامتحانات النهائية
- ١١٥- يقوم الطلاب بعمل أنشطة علمية متنوعة (مقالات- لوحات- فيديوهات... الخ)
- ٢٥- لا تقدم الكلية منحاً دراسية للطلاب من خارج البلاد وذلك يخلق صعوبة للترويج للكلية في البلدان المختلفة مما يضعف من جذب الطلاب الوافدين.
- ٢٦- محدودية قياس رضا سوق العمل عن مستوى الخريجين

- ٢٧- قلة الموارد المقدمة لمواكبة التقدم في البحث العلمي
- ٢٨- ضعف الاستفادة من البحث العلمي حيث يعتمد أصحاب الأعمال على نقل الجديد من الهيئات والشركات الأجنبية
- ٢٩- توقف وسائل التحفيز ورعاية ودعم أعضاء هيئة التدريس في الاشتراك في المؤتمرات الدولية والمحلية أو النشر الدولي وذلك للوضع الاقتصادي وقلة الاعتمادات
- ٣٠- عدم وجود آلية لتسويق البحوث والاستفادة منها بالشكل المناسب
- ١١٦- خطة للبحث العلمي موثقة ومعتمدة ومرتبطة بخطة الجامعة ومرتبطة بالتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط، مع التزام الكلية بها.
- ١١٧- توجد لجنة موثقة ومعلنة لأخلاقيات البحث العلمي بالكلية تعمل من خلال آليات معلنة وموثقة
- ١١٨- يحصل أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على يوم أجازة أسبوعيا تفرغ للباحثين مدعم من الجامعة
- ١١٩- تصدر الكلية مجلة علمية محكمة للبحوث
- ١٢٠- تتوافق الممارسات البحثية بالكلية مع احتياجات المجتمع حيث تغطي أغلب البحوث على مستوى مرحلتي الماجستير والدكتوراه وأبحاث الترقى لأعضاء هيئة التدريس مشكلات حقيقية ومجتمعية.
- ١٢١- تمتلك الكلية آلية لرفع الكفاءة البحثية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وتحسين الإمكانيات البحثية المتمثلة في عقد حلقات البحث الشهرية بكل قسم عند الموافقة على تسجيل النقطة البحثية.
- ١٢٢- وجود الكوادر البشرية المدربة علي استخدام التقنيات الحديثة في مجال البحث .
- ١٢٣- اشتراك أعضاء هيئة التدريس من أقسام مختلفة وتخصصات في إجراء البحوث حيث يؤدي إلى التكامل البحثي.
- ١٢٤- ينشر أعضاء هيئة التدريس العديد من بحوثهم في المجالات والدوريات العلمية الدولية.
- ١٢٥- يوجد العديد من المشروعات البحثية الممولة من مؤسسات بحثية معتمدة مثل صندوق العلوم والتنمية التكنولوجية وإدارة تطوير المشروعات بوزارة التعليم العالي والتعاون الدولي.
- ١٢٦- وجود مكتبة علمية متميزة تتوافر فيها الكتب والمراجع والدوريات العلمية بأعداد كافية.
- ١٢٧- حصول بعض من أعضاء هيئة التدريس على جوائز تميز في البحث العلمي.
- ١٢٨- مشاركة المعمل مركزي والوحدات ذات الطابع الخاص في تقديم الخدمات البحثية.
- ١٢٩- وجود مكتب لتسجيل براءات الاختراع بالجامعة.

<p>٣١- قلة عدد الطلاب الوافدين ببرامج الدراسات العليا.</p> <p>٣٢- الدعم المادي غير كاف</p> <p>٣٣- عدم وجود لائحة للساعات المعتمدة ببرامج الدراسات العليا</p>	<p>١٣٠- تمنح الكلية درجات علمية مختلفة (دبلوم- ماجستير- دكتوراه).</p> <p>١٣١- تبنى المعايير القياسية المرجعية القومية لبرامج الدراسات العليا والصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (ARS).</p> <p>١٣٢- توافر موارد مادية من القاعات الدراسية والمعامل مجهزة ومناسبة لمرحلة الدراسات العليا.</p> <p>١٣٣- يوجد توصيف وتقرير لمقررات الدراسات العليا</p> <p>١٣٤- وجود قاعدة بيانات الكترونية وورقية بالدرجات الممنوحة وبأعداد الطلاب المقيدون والمسجلين لكل درجة علمية.</p> <p>١٣٥- تناسب برامج الدراسات العليا في الكلية مع احتياجات المجتمع والتطورات الأكاديمية الحديثة.</p> <p>١٣٦- ملائمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس مع المقررات التي تتم تدريسها.</p> <p>١٣٧- وجود تقارير نصف سنوية لكل طالب يقدم من لجنة الإشراف عن مدى تقدم العمل والإنجاز بالرسالة خلال فترة التسجيل.</p> <p>١٣٨- تمت مراجعة معظم برامج الدراسات العليا بواسطة مراجعين داخليين وخارجيين</p> <p>١٣٩- تشجع الكلية طلاب الدراسات العليا بنشر أبحاث من رسائل الماجستير والدكتوراه</p> <p>١٤٠- يوجد مكتبة للدراسات العليا</p> <p>١٤١- توفير قاعات دراسية مكيفة تناسب الأعداد الصغيرة والمتوسطة</p>	<p>المعيار الحادي عشر: الدراسات العليا</p>
<p>٣٤- عدم وجود موارد كافية لدعم القوافل البيطرية.</p> <p>٣٥- محدودية تسويق الخدمات التشخيصية والمعملية والعلمية.</p>	<p>١٤٢- تمتلك الكلية رصيذاً من الممارسات في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة (القوافل الطبية البيطرية- ورش العمل - الندوات التثقيفية من خلال القوافل الطبية البيطرية).</p> <p>١٤٣- مشاركة ممثلين عن المجتمع الخارجي (مديرية الطب البيطري - معهد بحوث صحة الحيوان) في مجلس الكلية</p> <p>١٤٤- مستشفى كلية الطب البيطري التعليمي والوحدات ذات الطابع الخاص.</p> <p>١٤٥- وجود الخبرات الحقلية لأعضاء هيئة التدريس وبعض من السادة المستشارين لمزارع الدواجن والإنتاج الحيواني الخاصة بالمحافظات المحيطة.</p> <p>١٤٦- إشراف بعض أعضاء هيئة التدريس بالكلية علي بعض المراكز البحثية بالجامعة.</p> <p>١٤٧- وجود مركز الخدمة العامة والتحليل البيطرية بالكلية.</p> <p>١٤٨- وجود مركز التعليم الإرشادي والاتصال الخارجي بالكلية.</p> <p>١٤٩- وجود وحدة المشاركة المجتمعية بالكلية.</p> <p>١٥٠- دليل محدث للأجهزة العلمية بالكلية.</p>	<p>المعيار الثاني عشر: المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة</p>

ثانياً: مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية:

قام فريق العمل باستخلاص الدلالات والمؤشرات الاستراتيجية من خلال مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية وقد تم اتباع الخطوات التالية:

١- تحديد أهم خمس مجالات قوة تسهم في تطوير وتقدم الكلية وأهم خمس مجالات ضعف تؤثر سلباً في تطوير وتقدم الكلية.

٢ - تحديد الوزن النسبي لكل مجال من مجالات القوة والضعف على أن يكون مجموع الأوزان النسبية لكل منها واحد صحيح.

٣- ترتيب كل العوامل الاستراتيجية الداخلية (مجالات القوة ومجالات الضعف) تنازلياً.

إعداد مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية من خلال الخطوات التالية:

(١) تحديد وزن نسبي لكل عامل استراتيجي (قوة أو ضعف)، ومراعاة أن مجموع الأوزان النسبية ٠,٥ لنقاط القوة و ٠,٥ لنقاط الضعف بحيث يكون مجموع الوزن النسبي لنقاط القوة ولنقاط الضعف واحد صحيح (١) وتلك في ضوء التأثير المحتمل لكل عامل على الموقف الاستراتيجي للكلية.

(٢) ترتيب العوامل الاستراتيجية الخارجية (نقاط القوة ونقاط الضعف) ترتيباً تنازلياً بحيث أن الترتيب الأول لنقطة القوة أو الضعف ذات الوزن النسبي الأكبر ، بينما الترتيب الأخير لنقطة القوة أو الضعف ذات الوزن النسبي الأصغر.

(٣) حساب الوزن المرجح لكل من نقاط القوة عن طريق ضرب الوزن النسبي $\times 4$ في حالة قدرة الكلية على استغلال نقاط القوة بنسبة ١٠٠% - ٩٠% وبضرب الوزن النسبي $\times 3$ في حالة قدرة الكلية على استغلال القوة بنسبة ٧٥% - ٩٠% .

(٤) أما بالنسبة لحساب الوزن المرجح لكل من نقاط الضعف فيكون عن طريق ضرب الوزن النسبي $\times 2$ في حالة قدرة الكلية على التعامل مع نقطة الضعف بنسبة ١٠٠% - ٩٠% و بضرب الوزن النسبي $\times 1$ في حالة قدرة الكلية على التعامل مع التهديد بنسبة ٧٥% - ٩٠% .

(٥) جمع الأوزان المرجحة لكل من نقاط القوة ونقاط الضعف للوصول إلى الوزن الكلي المرجح بالنسبة للكلية، وهذا الرقم يعبر عن قدرة الكلية على التعامل مع عوامل البيئة الداخلية كلما زاد الرقم وأقتراب من ٣ كانت القدرة أكبر والعكس صحيح.

مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية

م	العوامل الاستراتيجية الداخلية	الوزن	الترتيب	النقاط المرجحة
مجالات القوة				
١	كوادر أعضاء هيئة التدريس مؤهلة وذات خبرة متميزة	٠,٢	٣	٠,٦
٢	مستشفى بيطري تعليمي جديد مبنى على مساحة كبيرة من الأرض تصل إلى ٨ أفدنة ومجهز على أحدث المواصفات الفنية	٠,١	٤	٠,٤
٣	توافر فرص التعلم للطلاب من معامل ومدرجات مجهزة بأحدث الوسائل ومصادر التعلم الذاتي والتي تتلائم مع أنماط التعلم المستخدمة (الإنترنت/ المكتبة الإلكترونية/ المكتبة)	٠,١	٤	٠,٤
٤	تناسب برامج الدراسات العليا في الكلية مع احتياجات طلاب الدراسات العليا	٠,٠٥	٣	٠,١٥
٥	تمتلك الكلية رصيذاً من الممارسات في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة (القوافل الطبية البيطرية- ورش العمل - الندوات التثقيفية من خلال القوافل الطبية البيطرية)	٠,٠٥	٤	٠,٢
	الإجمالي	٠,٥		١,٧٥
مجالات الضعف				
١	عدم كفاية الموارد المالية	٠,٢	١	٠,٢
٢	لا توجد للكلية آلية لتسويق نتائج الأبحاث العلمية	٠,٠٥	٢	٠,١
٣	ضعف تسويق الخدمات التي تقدمها الكلية	٠,٠٥	٢	٠,١
٤	عدم وجود برامج تعليمية تخصصية جديدة تلبي حاجة سوق العمل	٠,١	٢	٠,٢
٥	العجز الشديد في الخدمات المعاونة	٠,١	٢	٠,٢
	الإجمالي	٠,٥		٠,٨
الإجمالي	استجابة الكلية للعوامل الداخلية			٢,٥٥

تعكس نتائج مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية للكلية القوة الجيدة للوضع الاستراتيجي الداخلي للكلية حيث بلغ إجمالي الوزن ٢,٣٥ وهو اعلى من متوسط الوزن المرجح ١,٥ مما يدل على أن الكلية لديها قدرة كبيرة على منافسة الكليات المناظرة وتتضمن عناصر النجاح والتطوير.

ثالثاً : تحليل البيئة الخارجية للكلية SWOT Analysis

في ظل المتغيرات الراهنة محلياً وإقليمياً وعالمياً أوضحت نتائج التحليل البيئي أن الكلية أمامها العديد من الفرص المتاحة والتي يمكن الاستفادة منها في تدعيم المركز التنافسي للكلية وتحقيق غاياتها وأهدافها الاستراتيجية، كما أن هناك مجموعة من التهديدات المحتملة والتي يتحتم على الكلية أن تحدد كيفية التعامل معها في سبيل تحقيقها لرسالتها وغاياتها وأهدافها.

المعيار	الفرص المتاحة	التهديدات (التحديات) المحتملة
المعيار الأول: التخطيط الإستراتيجي	١- اعتبار التعليم مشروع قومي بمصر حيث يعتبر محورا أساسيا في مشروع مصر ٢٠٣٠ ٢- تزايد الوعي والاهتمام المحلي والإقليمي بأهمية التعليم وضمان الجودة.	١- ضعف إقبال الطلاب الوافدين على البرامج الدراسية بالكلية. ٢- نظام قبول الطلاب بالجامعة من قبل مكتب التنسيق. ٣- التغيرات في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة والمتلاحقة. ٤- التوسع في إنشاء الجامعات الأهلية والخاصة.
المعيار الثاني: القيادة والحوكمة	٣- المناخ العام الجامعي مهيا لقبول تطوير الهياكل التنظيمية لتتوافق مع متطلبات الاعتماد. ٤- صدور قوانين تحمي حقوق الملكية الفكرية وتطبيقاته مع تنامي الوعي بحقوق الملكية الفكرية والمناخ العام السائد بشأنه مناخ الديمقراطية السائد في المجتمع. ٥- وجود دورات تأهيلية للكوادر والقيادات. ٦- عصر المعلوماتية والانفتاح على العالم.	٥- صلابة وجمود بعض القوانين التي تحكم العمل بمؤسسات التعليم العالي وصعوبة تعديلها مما يعيق الإدارة في التطبيق. ٦- صعوبة تدبير الدرجات المالية لسد العجز في الوظائف في الهياكل التنظيمية.
المعيار الثالث: أدارة الجودة والتطوير	٧- تبني الدولة لسياسة ضمان الجودة. ٨- وجود الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، وصدور قانون الهيئة. ٩- وجود العديد من المشروعات المتاحة بإدارة المشروعات بوزارة التعليم العالي.	٧- عدم وجود مخصصات مالية من قبل وزارة التعليم العالي لتفعيل دور وحدات ضمان الجودة بالجامعات.
المعيار الرابع: أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	١٠- وجود فرص تنافسية للبعثات والمنح الخارجية. ١١- وجود جوائز الدولة التشجيعية والتقديرية ١٢- وجود فرص تنافسية للبعثات والمنح الخارجية.	٨- ضعف الرواتب وانخفاض الدخل التي لا تتلائم مع مستوى المعيشة
المعيار الخامس: الجهاز الإداري	١٣- تفعيل نظام الميكنة الإدارية في بعض الإدارات وبخاصه الداعمة للعملية التعليمية من خلال الشراكة مع مؤسسات تكنولوجيا ذات الصلة. ١٤- توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للعاملين وللقيادات الإدارية.	٩- ضعف الرواتب وانخفاض الدخل التي لا تتلائم مع مستوى المعيشة.
المعيار السادس: الموارد المالية والإدارية	١٥- تعدد الجهات المانحة لدعم أنشطة التطوير. ١٦- إمكانية عقد شراكة مع جهات تساهم في توفير فرص عمل للخريجين.	١٠- ضعف المخصصات الحكومية والتخوف من إنقاصها مستقبلاً.

<p>١١- حاجة سوق العمل لبرامج تعليمية تخصصية</p>	<p>١٧- وجود معايير أكاديمية مرجعية قومية تصدرها وتراجعها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بصفة دورية ١٨- الاستفادة من مشروعات تطوير التعليم العالي في تخصيص اعتمادات مالية لرفع الكفاءة التعليمية. ١٩- توجهات الدولة في إنشاء برامج تخصصية بمصروفات. ٢٠- تواصل أعضاء هيئة التدريس مع المؤسسات الإنتاجية والخدمية والأجهزة التنفيذية.</p>	<p>المعيار السابع: المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية</p>
<p>١٢- إعراض عدد كبير من המתحنيين الخارجيين عن المشاركة في تقويم الطلاب لعدم وجود مكافآت. ١٣- قلة فرص التدريب.</p>	<p>٢١- وجود مشروعات لتأهيل المعامل للاعتماد ٢٢- نظام المكتبات الإلكتروني. ٢٣- وجود بنك المعرفة المصري.</p>	<p>المعيار الثامن: التدريس والتعلم</p>
<p>١٤- عدم قدرة الكلية على اتخاذ القرار الخاص بعدد ونوعية الطلاب ١٥- زيادة عدد كليات الطب البيطري في مصر يؤدي إلى زيادة الخريجين عن طلب سوق العمل ١٦- كثرة دخلاء المهنة. ١٧- تعرض العاملين والطلاب والخريجين لمخاطر وأمراض المهنة وضعف مفهوم الثقافة البيطرية لدى الفلاحين والمربين.</p>	<p>٢٤- خطط التنمية بالدولة والتي تتطلب توفير موارد بشرية من خريجي الكلية. ٢٥- تفضيلات سوق العمل المحلية والإقليمية لخريجي الكلية. ٢٦- موقع الكلية على شبكة الإنترنت باللغة العربية والإنجليزية يتيح فرصة الانتشار الخارجي.</p>	<p>المعيار التاسع: الطلاب والخريجين</p>
<p>١٨- المنافسة الإقليمية والعالمية. ١٩- تقليص ميزانية البحث العلمي من الجامعة. ٢٠- عدم عودة بعض المبعوثين بعد الحصول على الدرجات العلمية</p>	<p>٢٧- توافر جهات محلية وعالمية لدعم البحث العلمي ٢٨- المجتمع في حاجة إلى تطبيقات البحث العلمي. ٢٩- دعم بعض رجال الأعمال والشركات للمؤتمرات العلمية التي تنظمها الكلية. ٣٠- سهولة الحصول على الأبحاث العلمية سواء المنشورة في دوريات محلية أو أجنبية، وكذلك الكتب والمراجع في صورة رقمية.</p>	<p>المعيار العاشر: البحث العلمي والأنشطة العلمية</p>
<p>٢١- ارتفاع تكاليف ومتطلبات الدراسات العليا.</p>	<p>٣١- زيادة الطلب على التعليم العالي من جانب الطلاب ٣٢- إمكانية الكلية لعقد برامج شراكة مع كليات من جامعات اجنبيه لمنح درجات علمية.</p>	<p>المعيار الحادي عشر: الدراسات العليا</p>
<p>٢٢- قلة التمويل لمشروعات خدمة المجتمع وتنمية البيئة في ظل تناقص ميزانية الكلية نتيجة الأزمات الاقتصادية.</p>	<p>٣٣- توافر العديد من مشروعات تنمية الثروة الحيوانية في صعيد مصر. ٣٤- الموقع الجغرافي المتميز للكلية مما أتاح التواصل مع البيئة المحيطة (محافظات صعيد مصر). ٣٥- قناعة المسؤولين والأهالي بما تقدمه الكلية من خدمات للمجتمع ودعمهم للقوافل البيطرية.</p>	<p>المعيار الثاني عشر: المشاركة المجتمعية وخدمة البيئة</p>

رابعاً: مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية:

قام فريق العمل باستخلاص الدلالات والمؤشرات الاستراتيجية من خلال مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية وقد تم اتباع الخطوات التالية:

(١) تحديد أهم خمس فرص وأهم خمس تهديدات وذلك من حيث قدرة الكلية على استغلال الفرص والتعامل مع التهديدات.

(٢) تحديد الوزن النسبي لكل مجال من مجالات الفرص والتهديدات على ان يكون مجموع الأوزان النسبية لكل منهما واحد صحيح، وذلك في ضوء التأثير المحتمل لكل مجال على الموقف الاستراتيجي للكلية.

(٣) ترتيب كل العوامل الاستراتيجية الخارجية (مجالات الفرص ومجالات التهديدات) تنازلياً.

إعداد مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية من خلال الخطوات التالية:

(١) تحديد وزن نسبي لكل عامل استراتيجي (فرص وتهديد)، ومراعاة أن مجموع الأوزان النسبية ٠,٥ لنقاط الفرص و ٠,٥ لنقاط التهديد بحيث يكون مجموع الوزن النسبي لنقاط الفرص ونقاط التهديد واحد صحيح (١) وتلك في ضوء التأثير المحتمل لكل عامل على الموقف الاستراتيجي للكلية.

(٢) ترتيب العوامل الاستراتيجية الخارجية (نقاط الفرص ونقاط التهديدات) ترتيباً تنازلياً بحيث أن الترتيب الأول لنقطة الفرصة أو التهديد ذات الوزن النسبي الأكبر ، بينما الترتيب الأخير لنقطة الفرصة أو التهديد ذات الوزن النسبي الأصغر.

(٣) حساب الوزن المرجح لكل من نقاط الفرص عن طريق ضرب الوزن النسبي x ٤ في حالة قدرة الكلية على استغلال الفرص بنسبة ٩٠% - ١٠٠% وبضرب الوزن النسبي x ٣ في حالة قدرة الكلية على استغلال الفرص بنسبة ٧٥% - ٩٠%.

(٤) أما بالنسبة لحساب الوزن المرجح لكل من نقاط التهديد فيكون عن طريق ضرب الوزن النسبي x ٢ في حالة قدرة الكلية على التعامل مع التهديد بنسبة ٩٠% - ١٠٠% وبضرب الوزن النسبي x ١ في حالة قدرة الكلية على التعامل مع التهديد بنسبة ٧٥% - ٩٠%.

(٥) جمع الأوزان المرجحة لكل من نقاط الفرص ونقاط التهديد للوصول إلى الوزن الكلي المرجح بالنسبة للكلية، وهذا الرقم يعبر عن قدرة الكلية على التعامل مع عوامل البيئة الخارجية كلما زاد الرقم وأقترب من ٣ كانت القدرة أكبر والعكس صحيح.

مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية

م	العوامل الإستراتيجية الداخلية	الوزن	الترتيب	النقاط المرجحة
مجالات الفرص				
١	اعتبار التعليم مشروع قومي بمصر حيث يعتبر محورا أساسيا في مشروع مصر ٢٠٣٠	٠,١	٣	٠,٣
٢	مكانة الكلية المتميزة على المستوى المحلى والإقليمي	٠,١	٤	٠,٤
٣	إمكانية الكلية لعقد برامج شراكة مع كليات من جامعات اجنبيه لمنح درجات علمية	٠,١	٣	٠,٣
٤	توجهات الدولة في إنشاء برامج بمصروفات.	٠,١	٤	٠,٤
٥	توافر العديد من مشروعات تنمية الثروة الحيوانية في صعيد مصر.	٠,١	٣	٠,٣
	الإجمالي	٠,٥		١,٧
مجالات التهديدات				
١	النقص في الاعتمادات المالية	٠,٢	١	٠,٢
٢	زيادة عدد كليات الطب البيطري في مصر يؤدي إلى زيادة الخريجين عن طلب سوق العمل	٠,١	١	٠,١
٣	قلة الموارد المقدمة لمواكبة التقدم في البحث العلمي	٠,١	٢	٠,٢
٤	عدم قدرة الكلية على اتخاذ القرار الخاص بعدد ونوعية الطلاب	٠,٠٥	٢	٠,١
٥	عدم وجود رؤية واضحة لسياسة التعيين مما أدى إلى عجز شديد في الخدمات المعاونة	٠,٠٥	١	٠,٠٥
	الإجمالي	٠,٥		٠,٦٥
	الإجمالي			٢,٣٥

يتضح من خلال الجدول السابق أن الوزن المرجح للعوامل الاستراتيجية الخارجية يساوى ٢,٣٥ وهذا

يعني أن الكلية في وضع متزن ومقبول من المجتمع الخارجي .

الاستراتيجية المقترحة في ضوء التحليل البيئي

مصفوفة تداخل العوامل الاستراتيجية الداخلية والخارجية SWOT

البيئة الداخلية البيئة الخارجية	القوة (S) (1.75)	الضعف (W) (0.8)
الفرص (O) (1.7)	S + O (3.45) استراتيجيات النمو والتوسع استخدام مجالات القوة والاستفادة من الفرص الخارجية (زيادة الطلب على الكلية لكفاءة أعضاء هيئة التدريس وقوة بنيتها التحتية)	W + O (2.5) استراتيجيات التطوير والتحسين الاستفادة من الفرص الخارجية والتغلب على مجالات الضعف الداخلية (الاستفادة من المشروعات والاتفاقيات لزيادة الموارد المالية)
التحديات (T) (0.65)	S + T(2.4) استراتيجيات الثبات والاستقرار استخدام عناصر القوة وتجنب التحديات الخارجية (تطوير البرامج التعليمية والدراسات العليا بما يفي متطلبات سوق العمل لتحقيق المنافسة محلياً وإقليمياً)	W + T(1.45) استراتيجيات الانكماش (تقلل من عناصر الضعف الداخلية وتجنب التحديات الخارجية) (استخدام أساليب التعليم التقليدي بالرغم من الاتجاه نحو أنماط التعليم غير التقليدية)

ومن نتائج التحليل الرباعي يتضح أن الكلية سوف تستخدم استراتيجية النمو والتوسع S+O ونظراً لحصول هذه الاستراتيجية على أعلى الأوزان المرجحة (٣,٤٥) والاستراتيجية البديلة هي التطوير والتحسين W + O بوزن مرجح (2.5).

تحليل الفجوة Gap Analysis

تحليل الوضع التنافسي للكلية:

اعتمد فريق العمل في تحليل الوضع التنافسي على اختيار بعض الكليات المناظرة (كليات حكومية وخاصة وجامعة إقليمية في المجالات الخدمية والتعليمية والبحثية لتواجههم في النطاق الجغرافي لمحافظة أسيوط وتدرّس البرنامج التعليمي (الطب البيطري) ومقرراته الدراسية التي تدرسها الكلية.

وعلى النطاق المحلي مثل:

- ١) كلية طب البيطري جامعة الوادي الجديد
- ٢) كلية طب البيطري جامعة سوهاج
- ٣) كلية طب البيطري جامعة جنوب الوادي
- ٤) كلية طب البيطري جامعة المنيا
- ٥) كلية الطب البيطري جامعة أسوان
- ٦) كلية الطب البيطري جامعة بدر

وعلى النطاق الإقليمي مثل:

كلية الطب البيطري جامعة الملك فيصل بالمملكة العربية السعودية.

نموذج التقييم روبريك لقياس الوضع التنافسي للكلية مع الكليات المناظرة

كلية الطب البيطري جامعة الملك فيصل السعودية	كلية الطب البيطري جامعة بدر	كلية الطب البيطري جامعة أسوان	كلية طب البيطري جامعة المنيا	كلية طب البيطري جامعة جنوب الوادي	كلية طب البيطري جامعة سوهاج	كلية طب البيطري جامعة الوادي الجديد	كلية طب البيطري جامعة أسيوط	مجالات التنافسية
يوجد	يوجد	يوجد	يوجد	يوجد	يوجد	يوجد	يوجد	البرامج التعليمية
٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	لمرحلة البكالوريوس
يوجد	لا يوجد	يوجد	يوجد	يوجد	يوجد	يوجد	يوجد	البرامج التعليمية
٤	١	٣	٣	٤	٣	٣	٤	لمرحلة الدراسات العليا
يوجد	لا يوجد	يوجد	يوجد	يوجد	يوجد	يوجد	يوجد	البحث العلمي
٤	١	٣	٢	٤	٣	٢	٤	الشراسة/الاعتراف الدولي
لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	أعضاء هيئة التدريس
١	١	١	١	١	١	١	١	مراكز علمية متخصصة (مستشفى بيطري تعليمي)
يوجد	لا يوجد	يوجد	يوجد	يوجد	يوجد	يوجد	يوجد	المجموع
٤	٢	٢	٣	٤	٣	٢	٤	
يوجد	لا يوجد	يوجد	لا يوجد	يوجد	يوجد	يوجد	يوجد	
٣	١	٢	١	٢	٢	١	٤	
٢٠	١٠	١٥	١٤	١٩	١٦	١٣	٢١	

١ = ضعيف ٢ = متوسط ٣ = جيد ٤ = ممتاز

تحليل الفجوة Gap Analysis

الهدف من هذه الخطوة هو تقييم الفرق بين الوضع الحالي والمستهدف للوصول إليه وذلك بالنسبة لجميع الخدمات التي تقدمها الكلية والمتمثلة في الآتي:

- ١- الخريج
- ٢- الخدمات الاستشارية
- ٣- البحث العلمي
- ٤- خدمات التدريب والتعليم المستمر
- ٥- الخدمات البيئية والمجتمعية

وبناءً عليه تستطيع الكلية تطوير استراتيجيات محددةً وتحديد المصادر الملائمة لسد الفجوة بين الوضع الراهن وتحقيق الوضع المستهدف. وحيث أن الفجوة هي الفرق بين الواقع والمأمول وبعد دراسة الوضع الراهن للكلية أمكن الحصول على العديد من الفجوات على النحو التالي:

الفجوة ١: الفجوة بين إدارة الكلية والدور المنوط بها:

تدرك إدارة الكلية ما هو الدور المنوط بها وما هو المطلوب في خريجي المستقبل، كما تدرك الكلية بأن المخرجات التعليمية المستهدفة (ILOS) تخدم هذا الدور. ومن ثم ليس هناك فجوة بين إدارة الكلية وإدراكها للدور المنوط بها ومدى أهمية التحسين والتطوير المستمر لأهدافها.

الفجوة ٢: الفجوة بين تصورات إدارة الكلية في خدمة العملاء والمستفيدين وبين ترجمة هذه التصورات إلى واقع:

أوضحت نتائج التحليل البيئي للكلية والبيانات الواردة في التقرير السنوي للكلية الي أن إدارة الكلية نجحت في ترجمة تصورها فيما يرضي العملاء والمستفيدين إلي مواصفات جودة الخدمة المقدمة من حيث نوعية الخريج والبحث العلمي والعلاج والتشخيص وخدمة المجتمع وتنمية البيئة من خلال عدد من المرتكزات الأساسية :

- العمل علي توافق البرنامج الدراسي بالمعايير الأكاديمية والمخرجات التعليمية المستهدفة (ILOS).
- العمل علي اكتمال المستشفى البيطري التعليمي الجديد والتي تعد الأكبر من نوعها في مصر (ما لم تكن بالشرق الأوسط) مصممة على أحدث الأنظمة ومجهزة بالعديد من الوسائل التشخيصية لضمان التميز في الخدمة التشخيصية والعلاجية.
- العمل علي زيادة مصادر الموارد المالية التي تدعم جودة الخدمة من خلال حصول الكلية على عدد من المشروعات تطوير مؤسسات التعليم العالي وكذلك المشروعات البحثية.

الفجوة ٣: الفجوة بين جودة الخدمة التي يتوقعها العملاء والمستفيدين والخدمة الفعلية التي تقدمها الكلية:

أوضحت نتائج التحليل البيئي للكلية والبيانات الواردة في التقرير السنوي للكلية ان الكلية نجحت في الارتقاء بجودة الخدمة المقدمة من حيث نوعية الخريج والبحث العلمي والعلاج والتشخيص وخدمة المجتمع وتنمية البيئة من خلال:

- توافق المنهج الدراسي بالمعايير الأكاديمية والمخرجات التعليمية المستهدفة (ILOs).
- اكتمال المستشفى البيطري التعليمي الجديد والتي تعد الأكبر من نوعها في مصر ما لم يكن الشرق الأوسط مصممة على أحدث الأنظمة ومجهزة بالعديد من الوسائل التشخيصية لضمان التميز في الخدمة التشخيصية والعلاجية.
- وجود معامل طلابية وبحثية ذات إمكانيات عالية، مع وجود العديد من أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على جوائز وأوسمة وشهادات دكتوراه من الجامعات الأمريكية والأوروبية لضمان التميز في الخدمة التعليمية والبحثية.
- وجود موارد مالية تدعم جودة الخدمة من خلال حصول الكلية على عدد من مشروعات تطوير مؤسسات التعليم العالي وكذلك المشروعات البحثية.
- التدريب المستمر لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس والتدريب على المنهجية العلمية الجديدة، وتكنولوجيا المعلومات ومهارات الاتصال.

ومما لا شك فيه ان نجاح الكلية في الحصول على شهادة الاعتماد الأكاديمي من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بجلسته رقم (١٠٤) بتاريخ ٢٧/١٠/٢٠١١م وكذلك تجديد الاعتماد الأكاديمي للكلية بجلسته رقم (١٧٩) بتاريخ ٢٥/٦/٢٠١٨ قد ساهم بشكل فعال في عدم وجود هذه الفجوة.

الفجوة ٤: الفجوة بين الخدمات التي تقدمها الكلية ووسائل الاتصال الخارجي بالعملاء والمستفيدين.

أوضحت الدراسة الي وجود فجوة بين الخدمات الفعلية التي تقدمها الكلية والاتصال الخارجي بعملائنا. هذه الفجوة ناتجة عن القصور في الإعلان والإعلام عن الخدمات التي تقدمها الكلية من برامج ودورات تدريبية وكذلك الإمكانيات المتاحة والمستوى المتميز للبرامج النوعية والمهنية بالكلية بالإضافة إلى ضعف التواصل مع الخريجين. ولتفادي هذه الفجوة فإن الأمر يتطلب:

- وضع سياسات إعلامية وتسويقية شاملة.
- الاستفادة من وسائل الاتصال الفعالة وتطوير موقع الكلية الإلكتروني وتحديثه بصف دورية ومنتظمة.
- الاستفادة من المعارض والمؤتمرات وإصدار دليل ووضعه على الموقع الإلكتروني للكلية.
- إنشاء بروتوكولات تعاون وشراكة مع الجهات المختلفة والتي في حاجة إلى خدمات الكلية.

رؤية الكلية ورسالتها وغاياتها وأهدافها الإستراتيجية

رؤية ورسالة الكلية:

الرؤية

نحن كلية الطب البيطري - كلية حكومية رؤيتنا هي الريادة في مجال العلوم الطبية البيطرية محليا وإقليميا وعالميا من خلال تقديم تعليم متميز وبحوث علمية متقدمة في كافة المجالات البيطرية مما يسهم في حل المشاكل الحقلية والعمل علي تنمية الثروة الحيوانية وخدمة المجتمع.

الرسالة

نحن كلية الطب البيطري - كلية حكومية رسالتنا هي إمداد سوق العمل بأطباء بيطريين متميزين قادرين علي الابتكار والمنافسة محليا وإقليميا من خلال تقديم تعليم مواكب لمتطلبات الحاضر والمستقبل، وذلك من خلال تحقيق التكامل بين القدرات التعليمية والبحثية والتطبيقية بالإضافة إلى إتاحة العديد من برامج البحث العلمي المتميزة في شتى المجالات البيطرية مما يسهم بكفاءة وفاعلية في تنمية الثروة الحيوانية وخدمة المجتمع.

الغايات الاستراتيجية للكلية:

من أجل العمل علي تحقيق رؤية الكلية ورسالتها تم تحديد ٤ غايات ، لكل غاية أهداف استراتيجية للوصول إليها ، ولقد غطت هذه الغايات مجالات التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتنمية البيئة ورفع كفاءة الجهاز الإداري وذلك علي النحو التالي:

الغاية الأولى:

١) **تخريج طبيب بيطري متميز ومؤهل علميا وإكينيكيًا قادر على المنافسة في سوق العمل محلياً وإقليمياً.**

الأهداف الاستراتيجية للغاية الأولى

- ١) الحفاظ علي الاعتماد الأكاديمي وتعزيز الوضع التنافسي للكلية.
- ٢) التطوير المستمر للخدمات التعليمية والتدريبية المقدمة للطلاب.
- ٣) تشجيع الطلاب علي الابتكار.
- ٤) التطوير المستمر للأنشطة والخدمات المقدمة للطلاب.
- ٥) التطوير المستمر للبنية التحتية للكلية.
- ٦) رعاية ومتابعة خريجي الكلية.

الغاية الثانية:

٢ تطوير الدراسات والبحوث العلمية والتطبيقية والبنية التحتية البحثية لتحقيق التميز والإبتكار في مجال العلوم الطبية البيطرية.

الأهداف الاستراتيجية للغاية الثانية

- ١) التحديث المستمر للدراسات العليا.
- ٢) تطوير الخطة البحثية لكلية لخدمة المجتمع وتنميته.
- ٣) تحفيز الباحثين علي الإبتكار والإلتزام بالأمانة العلمية.
- ٤) المشاركة في البحوث العلمية الدولية مع تعزيز الولاء والإنتماء لكلية والجامعة.
- ٥) التطوير المستمر للجهاز الإداري بقطاع الدراسات العليا والبحث العلمي.

الغاية الثالثة:

٣ الإرتقاء بقدرات الكلية المادية والتعليمية والبحثية للمساهمة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

الأهداف الاستراتيجية للغاية الثالثة

- ١) تطوير المراكز والوحدات بقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- ٢) التطوير المستمر لوحدة الأزمات والكوارث.
- ٣) تطوير دور الكلية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- ٤) رفع الوعي بأهم المشكلات البيئية الموجودة بالمجتمع المحيط.
- ٥) زيادة دور البحث العلمي في خدمة المجتمع.

الغاية الرابعة:

٤ التطوير المستمر للجهاز الإداري لرفع كفاءة الخدمات التي يقدمها بالكلية.

الأهداف الاستراتيجية للغاية الرابعة

- ١) التطوير المستمر للجهاز الإداري.
- ٢) التحفيز المستمر للجهاز الإداري علي مزيد من العمل والإنتاج.
- ٣) ترسيخ قيمة العمل الجماعي بالجهاز الإداري.
- ٤) ترسيخ قيمة العدالة والمساواة بين العاملين.
- ٥) التطوير التكنولوجي المستمر لضمان سهولة وسرعة ودقة إنجاز العمل.

الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية

٢٠٢٦ - ٢٠٢٢

الخطة التنفيذية للاستراتيجية :

تم إعداد الخطة التنفيذية لتحقيق الغايات والأهداف الاستراتيجية على مدار خمس سنوات (٢٠٢٢ - ٢٠٢٦) من خلال المهام والأنشطة ومؤشرات المتابعة والتقييم بإجمالي عدد أنشطة الخطة (٧٨) نشاط الغاية الأولى (٢٥) الغاية الثانية (١٩) الغاية الثالثة (٢٠) الغاية الرابعة (١٤). وتم ترجمة الخطة التنفيذية إلى مبالغ مالية تغطي وتتناسب مع الأنشطة بتكلفة إجمالية (٨ مليون) جنيهاً بتمويل من ميزانية الكلية السنوية المخصصة من الجامعة بجانب الدخل المخصص من صندوق العلاج بأجر وصندوق الخدمة العامة وغيرها من مصادر التمويل الذاتي أو ميزانية الجامعة. وروعي تحديد دقيق لمسئوليات تنفيذ المهام والأنشطة لتحقيقها بالإضافة لمؤشرات المتابعة والتقييم لقياس مدى التقدم في التنفيذ وفي تحقيق الأهداف.

١) تخريج طبيب بيطري متميز ومؤهل علمياً وإكينيكيًا قادر على المنافسة في سوق العمل محلياً وإقليمياً

الأهداف الاستراتيجية	المهام	الأنشطة	مؤشرات المتابعة والتقييم	المسئول عن التنفيذ	مصدر التمويل	المدة الزمنية	الموارد المطلوبة
١- الحفاظ علي الاعتماد الأكاديمي وتعزيز الوضع التنافسي للكلية.	١/١/١- الاستمرار في تطبيق معايير الاعتماد الخاصة بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد	- توفير مخصصات مالية كافية لوحدة ضمان الجودة لدعم أنشطتها وذلك من الموارد الذاتية بالكلية وميزانية الجامعة.	- تقارير مالية.	عميد الكلية ووحدة ضمان الجودة	ميزانية الكلية ميزانية الجامعة	٢٠٢٢- ٢٠٢٦	٢٠٠ ألف جنية
		- الاستمرار في تطبيق نظم المراجعة الداخلية والخارجية للحفاظ علي تطبيق المعايير الأكاديمية القياسية (طلاب - دراسات عليا).	- تقارير المراجعة الداخلية والخارجية.				
		- تقييم نتائج المراجعة ووضع خطط تحسين سنوية لتعزيز الوضع التنافسي للكلية محلياً وإقليمياً.	- خطط تحسين سنوية				
٢- التطوير المستمر للخدمات التعليمية والتدريبية المقدمة للطلاب	١/٢/١- التحديث المستمر للمناهج الموجودة واستحداث برامج دراسية جديدة وضمان العدالة والمساواة بين الطلاب.	- تشكيل لجان متخصصة لمراجعة المقررات الدراسية وتحديثها باستمرار.	- تشكيل اللجان.	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب وحدة ضمان الجودة	ميزانية الكلية ميزانية الجامعة	٢٠٢٢- ٢٠٢٦	٣٠٠ ألف جنية
		- استحداث برامج تعليمية جديدة تتلائم مع احتياجات سوق العمل - تحديث وتطوير أساليب التدريب المقدمة للطلاب.	- البرامج المستحدثة. تقرير عن تطوير أساليب التدريب.				
		- التحديث المستمر لأساليب التعليم والتعلم بما يتواءم مع التطورات التكنولوجية الحديثة ومخرجات التعليم المستهدفة.	- تقرير عن تطوير أساليب التعليم والتعلم.				
		- التوسع في التحول الرقمي والتقييم الإلكتروني للطلاب.	- التصحيح الإلكتروني للاختبارات				

الخطة الإستراتيجية ٢٠٢٢-٢٠٢٦ - كلية الطب البيطري - جامعة أسيوط

١٥٠ ألف جنية	٢٠٢٢-٢٠٢٦	ميزانية الكلية ميزانية الجامعة	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب وحدة اكتشاف ورعاية الموهوبين	تقرير سنوي بأنشطة الوحدة والإمكانيات المادية المقدمة. خطة تدريب سنوية.	- تحفيز الطلاب علي المشاركة في أنشطة الوحدة. - وضع برامج تدريبية لتنمية مواهب وإبداعات الطلاب لتأهيلهم للمنافسات المحلية والإقليمية. - توفير الدعم المادي اللازم لوحدة اكتشاف ورعاية الموهوبين لدعم أنشطتها وخططها التنفيذية.	١/٣/١ - توفير جميع الإمكانيات التدريبية والمادية المتاحة لوحدة اكتشاف ورعاية الموهوبين.	٣- تشجيع الطلاب علي الأبتكار
			عميد الكلية وحدة ضمان الجودة مديري المراكز والوحدات	تقرير سنوي بأنشطة الوحدات والمراكز والإمكانيات المادية المقدمة. بيان بما تم استحدثه بالعيادة الطبية. بيان بالموارد الذاتية المقدمة لدعم الطلاب. استبيان رضا الطلاب	- توفير الدعم المادي اللازم للمراكز والوحدات الخاصة بتقديم أنشطة وبرامج تدريبية متميزة للطلاب. - تطوير العيادة الطبية بالكلية وتوفير الدعم اللازم لمواجهة الحالات الطبية الطارئة. - تخصيص جزء من الموارد الذاتية للكلية لدعم الرعاية الاجتماعية للطلاب. - قياس رضا الطلاب عن الخدمات والأنشطة المختلفة المقدمة لهم.	١/٤/١ - زيادة المخصصات للأنشطة والخدمات الطلابية مع توفير موارد ذاتية إضافية لذلك	٤. التطوير المستمر للأنشطة والخدمات المقدمة للطلاب
			عميد الكلية وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب وحدة ضمان الجودة رؤساء الأقسام مدير المستشفى البيطري	خطة صيانة الكلية محدثة. خطة صيانة الوسائل التعليمية. بيان بما تم من تطوير بالمعامل. الموقع الإلكتروني محدث ومفعل. بيان بما تم من تطوير وتحديث لأماكن ممارسة أنشطة الطلاب.	- تحديث خطة صيانة مباني الكلية وكذلك صيانة الأجهزة والآلات والمعدات. الصيانة الدورية للوسائل التعليمية داخل المعامل وقاعات المحاضرات. تطوير المعامل وتزويدها بأحدث الأجهزة العلمية. التحديث المستمر للموقع الإلكتروني للكلية وتغذيته بجميع المعلومات الخاصة بالأنشطة والخدمات التي تقدمها الكلية للطلاب. تطوير وتحديث الأماكن المتاحة للطلاب لممارسة الأنشطة المختلفة رياضية وفنية وغيرها.	١/٥/١ - تحديث وتطوير المباني والمعامل والوسائل التعليمية والموقع الإلكتروني للكلية.	٥- التطوير المستمر للبنية التحتية للكلية.
٥٠٠ ألف جنية	٢٠٢٢-٢٠٢٦	ميزانية الكلية ميزانية الجامعة شركات التوظيف الداعمة للملتقى	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب وحدة ضمان الجودة مدير مركز الخريجين	تقرير عما تم من تطوير لمركز الخريجين. خطة تدريب سنوية.	توفير الدعم اللازم لتطوير مركز الخريجين لتقديم خدمات مميزة. وضع خطط تدريبية سنوية تتلائم مع احتياجات سوق العمل لتطوير مهارات الخريجين. تطوير وسائل الاتصال بالخريجين وتحديث قواعد بيانات الخريجين التنسيق بين جهات العمل المختلفة والخريجين لتنظيم ملتقى توظيفي سنوي.	١/٦/١ - تطوير مركز الخريجين	٦- رعاية ومتابعة خريجي الكلية

٢ تطوير الدراسات والبحوث العلمية والتطبيقية والبنية التحتية البحثية لتحقيق التميز والإبتكار في مجال العلوم الطبية البيطرية.

الموارد المطلوبة	المدة الزمنية	مصدر التمويل	المسئول عن التنفيذ	مؤشرات المتابعة والتقييم	الأنشطة	المهام	الأهداف الاستراتيجية
٥٠ ألف جنية	٢٠٢٢-٢٠٢٣	ميزانية الكلية ميزانية الجامعة	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث رؤساء الأقسام لجنة الدراسات العليا بالكلية	تقرير عن ما تم من تطوير بلائحة الدراسات العليا.	تطوير لائحة الدراسات العليا لتكون بنظام الساعات المعتمدة.	١/١/٢ - استحداث البرامج والمقررات الخاصة بطلاب الدراسات العليا وتعزيز الحرية الأكاديمية مع الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي.	١- التحديث المستمر للدراسات العليا.
	٢٠٢٢-٢٠٢٦			بيان بما تم من استحداث مقررات دراسية.	استحداث مقررات جديدة تتلائم مع متطلبات سوق العمل في الحاضر والمستقبل وفقاً لنظام الساعات المعتمدة.		
	٢٠٢٢-٢٠٢٣			وجود مقرر أخلاقيات البحث العلمي ضمن مقررات الدراسات العليا	إدراج أخلاقيات البحث العلمي ضمن مقررات الدراسات العليا.		
٥٠٠ ألف جنية	٢٠٢٢	ميزانية الكلية ميزانية الجامعة	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث رؤساء الأقسام لجنة الدراسات العليا والبحث العلمي بالكلية	تقرير باحتياجات المجتمع المحيط	قيام لجنة الدراسات العليا والبحث العلمي بتحديد احتياجات المجتمع المحيط لوضع خطة بحثية تتلائم معها.	١/٢/٢ - ربط الخطة البحثية للكلية بما يتلائم مع احتياجات المجتمع المحيط للمحافظة علي البيئة والتأكيد علي قوانين حماية الملكية الفكرية.	٢- تطوير الخطة البحثية للكلية لخدمة المجتمع وتنميته.
	٢٠٢٢-٢٠٢٣			وجود خطة بحثية.	اشترك جهات من المجتمع المحيط مع لجنة الدراسات العليا والبحث العلمي في إعداد الخطة البحثية مع الالتزام بقواعد وقوانين حقوق الملكية الفكرية.		
٢٥٠ ألف جنية	٢٠٢٢-٢٠٢٦	ميزانية الكلية ميزانية الجامعة	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث رؤساء الأقسام لجنة أخلاقيات البحث العلمي بالكلية	بيان بالدورات التدريبية.	وضع برامج تدريبية علي مهارات التفكير الإبداعي والابتكار العلمي.	١/٣/٢ - تطوير الإمكانيات الفنية والمادية والمالية للباحثين لتشجيعهم علي الابتكار	٣- تحفيز الباحثين علي الإبتكارات العلمية والالتزام بالأمانة العلمية.
				تقرير عما تم توفيره من إمكانيات مادية.	توفير الإمكانيات المادية والعلمية لتحفيز الباحثين علي الإبتكارات العلمية والبحثية.		
				بيان ببروتوكولات التعاون.	وضع بروتوكولات تعاون مع جهات علمية وبحثية لتشجيع الابتكار والبحث العلمي.		
				تقرير عن أهم أنشطة لجنة أخلاقيات البحث العلمي.	تطوير دور لجنة أخلاقيات البحث العلمي للتأكد من توافق الأبحاث للقواعد والإرشادات الدولية والمحلية.		
					تنمية روح العمل الجماعي والاحترام المتبادل داخل أسرة الكلية.		

الخطة الإستراتيجية ٢٠٢٢-٢٠٢٦ - كلية الطب البيطري - جامعة أسيوط

١٠٠ ألف جنية	٢٠٢٢-٢٠٢٦	ميزانية الكلية ميزانية الجامعة	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث رؤساء الأقسام	بيان بالدورات التدريبية.	إعداد برامج تدريبية للباحثين للتعرف علي كيفية إعداد المشاريع البحثية وكذلك الجهات الخارجية المانحة للبعثات العلمية والبحثية.	١/٤/٢ - تشجيع منتسبي الكلية من الباحثين وتأهيلهم للتقديم في البعثات الخارجية وقنوات الأشراف المشترك والمهام العلمية والمشاركة في إجراء البحوث العلمية الدولية مع تعزيز الولاء والانتماء للكلية والجامعة.	٤- المشاركة في البحوث العلمية الدولية مع تعزيز الولاء والانتماء للكلية والجامعة.
				بيان بالاتفاقات مع الجامعات الأجنبية.	عقد اتفاقيات مع الجامعات الأجنبية في مجال التبادل الطلابي والبحث العلمي.		
				تقرير بالموارد المادية المتاحة للبعثات الخارجية + تقرير بالمتبعين الخارجيين والمهام العلمية	زيادة الموارد المالية المتاحة لإيفاد البعثات العلمية للخارج.		
				بيان بالمشاركين في مؤتمرات خارجية ودولية.	تنظيم مؤتمرات دولية لعرض أحدث الأبحاث العلمية وبراءات الاختراع في المجال البيطري.		
١٠٠ ألف جنية	٢٠٢٢-٢٠٢٦	ميزانية الكلية ميزانية الجامعة	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث رؤساء الأقسام وحدة الخدمات الإلكترونية	١- بيان بالدورات التدريبية.	- وضع برامج تدريبية لرفع كفاءة العاملين في التعامل مع أجهزة الحاسب الآلي وقواعد البيانات والمواقع الإلكترونية المتعلقة بالأبحاث العلمية.	١/٥/٢ - تطوير الإمكانيات الفنية والتكنولوجية والمادية للجهاز الإداري بقطاع الدراسات العليا	٥- التطوير المستمر للجهاز الإداري بقطاع الدراسات العليا والبحث العلمي.
				٢- قاعدة بيانات بالأبحاث العلمية وبراءات الاختراع.	إنشاء قاعدة بيانات الكترونية للأبحاث العلمية وبراءات الاختراع.		
				٣- نشر بيان بالأبحاث العلمية وبراءات الاختراع علي الموقع الكلية.	نشر الأبحاث العلمية وبراءات الاختراع علي موقع الكلية.		
				تحديث موقع الكلية والإعلان عن البعثات الخارجية المتاحة.	تحديث موقع الكلية والإعلان عن البعثات الخارجية المتاحة.		

٣ الإرتقاء بقدرات الكلية المادية والتعليمية والبحثية للمساهمة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

الموارد المطلوبة	المدة الزمنية	مصدر التمويل	المسئول عن التنفيذ	مؤشرات المتابعة والتقييم	الأنشطة	المهام	الأهداف الاستراتيجية
١٠٠ ألف جنية	٢٠٢٢-٢٠٢٦	ميزانية الكلية ميزانية الجامعة	عميد الكلية وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة مديري الوحدات والمراكز	بيان بالدورات التدريبية والندوات وورش العمل.	توفير جميع الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لهذه المراكز والوحدات للقيام بتنفيذ أهدافها (دورات تدريبية، ورش عمل، ندوات).	١/١/٣ - تطوير الإمكانيات البشرية والتكنولوجية والمادية للمراكز والوحدات بقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	١- تطوير المراكز والوحدات بقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
				نماذج من المنشورات والمطبوعات.	إصدار النشرات والمطبوعات التي تبين أنشطة هذه المراكز والوحدات.		
				بيان بما تم تنفيذه من خطط سنوية.	وضع خطط سنوية محدثة ومتطورة تتلائم مع احتياجات المجتمع المحيط وحماية البيئة.		
				بيان بالاتفاقيات المحلية التي تمت.	التوسع في الاتفاقيات المحلية بين هذه المراكز والوحدات والجهات الخارجية بما يخدم المجتمع والبيئة المحيطة.		
٥٠ ألف جنية	٢٠٢٢-٢٠٢٦	ميزانية الكلية ميزانية الجامعة	عميد الكلية وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة مديري وحدة الأزمات والكوارث	تقرير سنوي عن إمكانيات الوحدة المادية والبشرية	توفير جميع الإمكانيات المادية والبشرية للمساهمة في تنفيذ أهدافها وخططها.	١/٢/٣ - تطوير الإمكانيات البشرية والتكنولوجية والمادية لإدارة الحالات الطارئة والتدابير الاحترازية وتأمين بيئة العمل.	٢- التطوير المستمر لوحدة الأزمات والكوارث
				بيان بما تم تنفيذه من برامج تدريبية لمواجهة الأزمات والكوارث	تحديث وتطوير خطة تدريب العاملين بالكلية لمواجهة الأزمات والكوارث وما يستجد منها.		
				نماذج من المنشورات والمطبوعات.	إصدار النشرات والمطبوعات التي تنشر التوعية ضد المخاطر والأزمات والكوارث.		
				تقرير عن خطة إخلاء	التدريب علي خطط الإخلاء.		
٣ مليون جنية	٢٠٢٢-٢٠٢٦	ميزانية الكلية ميزانية الجامعة	عميد الكلية وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة مدير المستشفى البيطري	تقرير سنوي بالقوافل الطبية البيطرية.	- توفير الدعم المالي اللازم للتوسع في القوافل الطبية البيطرية.	١/٣/٣ - زيادة الموارد المادية والمالية اللازمة لقيام الكلية بدورها في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	٣- تطوير دور الكلية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
				نماذج من المنشورات والمطبوعات الخاصة بالحفاظ علي البيئة والتوعية للوقاية من إنتشار الأمراض والأوبئة.	توفير الدعم المالي اللازم لنشر الوعي البيئي وثقافة البيئة بالمجتمع المحيط.		

الخطة الإستراتيجية ٢٠٢٢-٢٠٢٦ - كلية الطب البيطري - جامعة أسيوط

				بيان بأحدث الأجهزة التي تم تزويدها للمستشفى	- إمداد المستشفى البيطري بأحدث الأجهزة العلمية والخدمية التي تساهم في تقديم خدمة متميزة.		
				بيان سنوي بمدى الكفاية والعجز في الأطباء البيطريين والفنيين بالمستشفى البيطري	توفير الكوادر البشرية اللازمة من أطباء بيطريين وفنيين للمساهمة في تقديم خدماتها علي الوجه الاكمل	٢/٣/٣ - التطوير المستمر للمستشفى البيطري التعليمي بما يساهم في تعزيز دور الكلية في خدمة المجتمع المحيط والمحافظه علي البيئة.	
				بيان المراكز والوحدات التي تم استحداثها	التوسع في إنشاء المراكز والوحدات المتخصصة داخل المستشفى التي تخدم المجتمع المحيط.		
				تقرير سنوي يوضح التطور في الخدمات المقدمة من المستشفى البيطري للمجتمع المحيط (تشخيص - علاج - استشارات - توعية)	الاستغلال الأمثل لإمكانات المستشفى البيطري لتقديم خدمات مجتمعية وبيئية متميزة (تشخيص - علاج - استشارات - توعية).		
٥٠ ألف جنية	٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	ميزانية الكلية ميزانية الجامعة	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة مدير المستشفى البيطري	تقرير سنوي بأهم المشكلات البيئية.	إعداد تقارير سنوية بأهم المشكلات البيئية ذات الصلة الموجودة بالمجتمع المحيط.	١/٤/٣ - حصر لأهم المشكلات البيئية وخطوات جادة لحلها	٤- رفع الوعي بأهم المشكلات البيئية الموجودة بالمجتمع المحيط.
				بيان بالمطبوعات واللقاءات	نشر الوعي البيئي بالمجتمع المحيط من خلال عمل منشورات ولقاءات ومطبوعات تعريفية.		
				نماذج من تواصل الكلية مع الجهات التنفيذية بالمحافظة.	التواصل مع الجهات التنفيذية داخل المحافظة لاتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة لحماية البيئة.		
مليون جنية	٢٠٢٢ - ٢٠٢٣	ميزانية الكلية ميزانية الجامعة جهات خارجية لتنفيذ مشروعات بحثية	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة رؤساء الأقسام	بيان بالأبحاث العلمية المرتبطة بخدمة المجتمع وحماية البيئة.	تطوير الخطة البحثية للكلية وتضمينها بأبحاث علمية تتعلق بمجال حماية البيئة وخدمة المجتمع.	١/٥/٣ - تحفيز الباحثين علي إجراء المزيد من الأبحاث العلمية التي تساهم في حل المشاكل التي تؤثر علي الثروة الحيوانية والداجنة والسكية وإنتاجيتها.	٥- زيادة دور البحث العلمي في خدمة المجتمع.
				بيان بما تم توفير من إمكانيات مادية لدعم الباحثين.	توفير الدعم المالي والإمكانيات المادية المتاحة لتحفيز الباحثين علي إجراء أبحاث علمية في مجال البيئة وخدمة المجتمع.		
				بيان بالمشروعات البحثية موجهة للبيئة والمجتمع.	تقديم التسهيلات اللازمة لإجراء مشروعات بحثية موجهة لحماية البيئة وخدمة المجتمع.		

٤) التطوير المستمر للجهاز الإداري لرفع كفاءة الخدمات التي يقدمها بالكلية.

الموارد المطلوبة	المدة الزمنية	مصدر التمويل	المسئول عن التنفيذ	مؤشرات المتابعة والتقييم	الأنشطة	المهام	الأهداف الاستراتيجية
١٠٠ ألف جنيه	٢٠٢٢-٢٠٢٦	ميزانية الكلية ميزانية الجامعة	عميد الكلية أمين الكلية	قياس مردود الدورات التدريبية علي الجهاز الإداري.	وضع خطة سنوية لتدريب الجهاز الإداري لرفع كفاءته.	١/١/٤- دعم التدريب المستمر للجهاز الإداري لرفع كفاءته الإدارية.	١- التطوير المستمر للجهاز الإداري.
٥٠ ألف جنيه	٢٠٢٢-٢٠٢٦	ميزانية الكلية ميزانية الجامعة	عميد الكلية أمين الكلية	بيان بالموظفين الحاصلين علي جائزة الموظف المثالي.	تفعيل جائزة الموظف المثالي داخل الكلية سنوياً.	١/٢/٤- تشجيع الكفاءات داخل الجهاز الإداري مادياً ومعنوياً	٢- التحفيز المستمر للجهاز الإداري علي مزيد من العمل والإنتاج.
				بيان بالموظفين المتميزين الحاصلين علي مكافآت تشجيعية	توفير مبلغ مالي من الموارد الذاتية للكلية لتشجيع الموظفين المتميزين بما لا يخالف اللوائح والقوانين.		
				بيان بما تم من قرار تخفيض رسوم مصاريف الطلاب من أبناء العاملين	التواصل مع إدارة الجامعة لتخفيض رسوم مصاريف الطلاب من أبناء العاملين داخل الكلية.		
٥٠ ألف جنيه	٣ شهور	ميزانية الكلية ميزانية الجامعة	عميد الكلية أمين الكلية	دليل أخلاقيات المهنة للجهاز الإداري.	وضع دليل لأخلاقيات المهنة للجهاز الإداري.	١/٣/٤- نشر الوعي بالأداب والأخلاقيات العامة والمهنية والعمل بروح الفريق.	٣- ترسيخ قيمة العمل الجماعي بالجهاز الإداري.
	٦ شهور			بيان بتوزيع الموظفين داخل الإدارات وفقاً للتوصيف الوظيفي.	توزيع الأدوار والأعباء الوظيفية علي الموظفين بما يدعم روح العمل الجماعي داخل الجهاز الإداري.		
	٢٠٢٢-٢٠٢٦			بيان بالندوات واللقاءات التي تمت لنشر الوعي بين الموظفين لتغليب المصلحة العامة عن الفردية والاحترام المتبادل	نشر الوعي بين العاملين داخل الكلية بأهمية تغليب المصلحة العامة عن الفردية. التأكيد علي مبادئ الاحترام المتبادل بين جميع العاملين داخل الكلية.		

الخطة الإستراتيجية ٢٠٢٢-٢٠٢٦ - كلية الطب البيطري - جامعة أسيوط

١٠٠ ألف جنيه	٢٠٢٢-٢٠٢٦	ميزانية الكلية ميزانية الجامعة	عميد الكلية أمين الكلية	بيان بما يتم من إجراءات ثواب وعقاب للعاملين	تطبيق مبادئ العدالة والمساواة في الحقوق والواجبات.	١/٤/٤- زيادة رضا أعضاء الجهاز الإداري بالكلية.	٤- ترسيخ قيمة العدالة والمساواة بين العاملين
	٢٠٢٢-٢٠٢٣			استمارة تقييم أداء العاملين	وضع نظم تقييم متطورة وواضحة لتقييم أداء العاملين.		
	٢٠٢٢-٢٠٢٦			نتيجة الاستبيانات واستطلاع رأي الموظفين عن الرضا الوظيفي	وضع نظام لاستقصاء رضا العاملين بصفة دورية مع عرض المقترحات الجادة لزيادة مستوي الرضا الوظيفي علي إدارة الكلية للتنفيذ.		
٥٠٠ الف جنيه	٢٠٢٢-٢٠٢٦	ميزانية الكلية ميزانية الجامعة	عميد الكلية أمين الكلية	بيان بالدورات التدريبية السنوية لتطوير الإدارات نحو التحول الرقمي	عقد برامج تدريبية موجهة لتطوير الإدارات نحو التحول الرقمي.	١/٥/٤- إتخاذ الإجراءات اللازمة للتحول الرقمي داخل الجهاز الإداري لضمان سهولة وسرعة ودقة إنجاز العمل.	٥- التطوير التكنولوجي المستمر لضمان سهولة وسرعة ودقة إنجاز العمل.
				تقرير سنوي بالنظم وقواعد البيانات الحديثة	استخدام النظم وقواعد البيانات الحديثة في حفظ واستدعاء هذه البيانات وسهولة تداولها.		
				بيان سنوي بما يتم من تحديث في أجهزة الكمبيوتر ونقاط الإنترنت في جميع إدارات الكلية.	توفير أحدث أجهزة الكمبيوتر ونقاط الإنترنت في جميع إدارات الكلية.		

