



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي



النظام الـ E-Learning

كلية الطب - ١٤٣٤ - ١٤٣٩ هـ



فهرس

الصفحة	المحتوى	م
٢	فريق إعداد الخطة الاستراتيجية وفريق المراجعة	.١
٣	مقدمة	.٢
٤	بيان عن الكلية	.٣
٥	تطور أعداد الطلاب والطالبات بالكلية	.٤
٧	تطور أعداد الطالب والطالبات بالكلية	.٥
٨	نسبة أعداد أعضاء هيئة التدريس بشفهه البنين والبنات للمعاونين لهم	.٦
٩	نسبة أعداد أعضاء هيئة التدريس بشفهه البنين والبنات للطلاب والطالبات	.٧
١٠	تطور أعداد الجهاز الفنى والأدارى بالكلية بذين وبنات	.٨
١١	الدراسات السابقة	.٩
١١	الجامعات المحلية	.١٠
١٧	الجامعات الإقليمية	.١١
١٩	الجامعات العالمية	.١٢
٢١	جامعة نجران	.١٣
٢٣	اليكىل التنظيمى للكليه	.١٤
٢٤	الإطار المركب والمتعدد للخطة الاستراتيجية	.١٥
٢٩	عملية التخطيط الاستراتيجي	.١٦
٣٠	خطوات إعداد الخطة الاستراتيجية	.١٧
٣١	الأطراف أصحاب المصلحة	.١٨
٣١	الوضع التنافسي للكليه على نطاق المجتمع المحلي	.١٩
٣٢	الرؤيه والرسالة والقيم	.٢٠
٣٤	التحليل البياني	.٢١
٣٥	التقييم الداخلى الأولي للكليه (عام ١٤٣٠)	.٢٢
٤٤	مصفوفة التحليل الرئاعي	.٢٣
٤٤	تحليل SWOT للبيئة الداخلية للكليه	.٢٤
٤٥	تحليل SWOT للبيئة الخارجية للكليه	.٢٥
٥٠	الأهداف الاستراتيجية للكليه	.٢٦
٥٢	السياسات التي تتبعها الكلية	.٢٧
٥٣	الخطة التنفيذية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للكليه	.٢٨
٥٣	علاقة مشاريع الخطة التنفيذية للكليه بمشاريع الخطة التنفيذية بالجامعة	.٢٩
٥٧	مشاريع الخطة التنفيذية للكليه	.٣٠

فريق إعداد الخطة الإستراتيجية



رئيس اللجنة سعادة عميد الكلية د/ جبران بن مرعي القحطاني

د. علاء محمد هاشم	د. سمير السيد سليمان
د. فوزية عبد الحميد نوافل	اد. محمد آل فهاد
د. ياسل عبدالتعيم	د. نجلاء عاطف أحمد
د. محمد خليل	اد. تذى السر أحمد فقير
د. اسماعيل الميسى عبد الرحمن	اد. منار جعفر شلبي



لجنة متابعة الخطة الإستراتيجية

رئيس اللجنة سعادة عميد الكلية د/ جبران بن مرعي القحطاني
نائب رئيس اللجنة سعادة وكيل الكلية د/ محمد سعيد زايد

د/ سعيد السريعي

د/ علاء محمد هاشم

د/ أحمد ذاكر المغربي

د/ سعيد عبد الرحمن

اد/ محمد شلail

د/ عبدالعزيز الشهراوي

أعضاء اللجنة:

فريق المراجعة

اد/ محسن مصطفى حسن
د/ محمد سعيد زايد
د/ محمد ذخيرة

مقدمة

التخطيط هو وضع خطوات مرحلية للوصول للرؤية المستقبلية انطلاقاً من تحليل الحاضر وتوقعات واتجاهات المستقبل لتحقيق الأهداف الإستراتيجية باستخدام الأساليب والوسائل المناسبة لتحقيقها بكفاءة وفاعلية وفقاً للأولويات والمسؤوليات وفق جدول زمني محدد.

والتخطيط الاستراتيجي لمؤسسات التعليم العالي يرتبط بالنشاط الإداري الذي تمارسه الإدارة العليا في المؤسسة والخاص بتحليل الفجوة بين موارد وامكانيات المؤسسة والفرص المتاحة في البيئة المحيطة بغرض سد هذه الفجوة وتحقيق الملائمة والتوافق الاستراتيجي، وتتجدر الإشارة إلى أن التخطيط الاستراتيجي ليس هو الإستراتيجية أو الخطة الإستراتيجية ولكنها نشاط تمارسه الإدارة العليا في المؤسسة للتوصيل إلى تحقيق رسالة المؤسسة.

وإدارة كلية الطب بجامعة نجران إيماناً منها بأهمية التخطيط الاستراتيجي اتخذته أساساً لوضع خطة إستراتيجية طويلة الأجل تتضمن الرؤية المستقبلية للكلية والرسالة والغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية التي تسعى إلى تحقيقها في ضوء هذه الرسالة، وكذلك اتخاذة أساساً لجميع أنشطة الكلية والتي تتمثل في التعليم والبحث العلمي والمشاركة المجتمعية.

وإذا كان العالم اليوم يتميز بالتغييرات السريعة في البيئة الخارجية، فإن التخطيط الإستراتيجي هو الذي يساعد الإدارة على تفهم هذه التغيرات ورصد الفرص والتهديدات ذات العلاقة بنشاط الكلية ومخرجاتها. ويساعد على معرفة الرؤية المستقبلية على المدى الطويل.

من هنا أصبح التخطيط الإستراتيجي لكلية الطب بجامعة نجران ضرورة من ضرورات التطوير والبناء وليس درباً من دروب الرفاهية.



أولاً: نبذة عن الكلية



تُعتبر كلية الطب من أولى الكليات التي اعتمدت وبدأت الدراسة بها بالجامعة بشقيها البنين والبنات وقد جاء قرار رقم (١٤٢٨/٤٦/٢٠) بإنشاء الكلية من مجلس التعليم العالي في جلسته العقدية عليها بتاريخ ١٤٢٨/٦/٢ هـ بناء على دراسة للحاجة الماسة لها، وقد تمت الموافقة عليه من قبل خادم الحرمين الشريفين رئيس مجلس الوزراء رئيس مجلس التعليم العالي - يحفظه الله - على محضر الجلسة بتاريخ ١٤٢٨/١١/٢١ هـ وقد بدأت الدراسة فعلياً بشطر البنين في العام الجامعي ١٤٣١-١٤٣٠ هـ وبشطر البنات في العام الجامعي ١٤٣٢ - ١٤٣١ هـ.



تطور أعداد الطلاب والطالبات بالكلية

أولاً تطور أعداد الطلاب بكلية الطب بنين:

بدأت الكلية بقسم البنين في العام الجامعي ١٤٣٠ - ١٤٣١ هـ بعدد ٢٢ طالب، وتلاها في العام الذي يليه (١٤٣١ - ١٤٣٢ هـ) التحاق ١٨ طالب ليصبح عدد الطلاب بجميع المستويات بدأ من المستوى الثالث ٤٠ طالباً، وأزداد عدد الطلاب بالكلية إلى ٦٣ طالباً في العام الجامعي ١٤٣٢ - ١٤٣٣ هـ بعد التحاق ٢٢ طالباً، ثم وصل العدد بالعام الجامعي (١٤٣٣ - ١٤٣٤ هـ) إلى ٩٤ طالباً بعد التحاق ٣١ طالباً.



رسم بياني يوضح تطور أعداد الطلاب الملتحقين بكلية الطب بنين لكل عام جامعي بدأ من عام ١٤٣٠ - ١٤٣١ هـ حتى العام الجامعي ١٤٣٣ - ١٤٣٤ هـ.



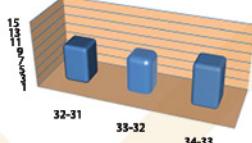
رسم بياني يوضح تطور أعداد الطلاب المسجلين بكلية الطب بنين منذ افتتاحها عام ١٤٣١ - ١٤٣٠ هـ حتى العام الجامعي ١٤٣٣ - ١٤٣٤ هـ.



ثانياً تطور أعداد الطالبات بكلية الطب بنات:

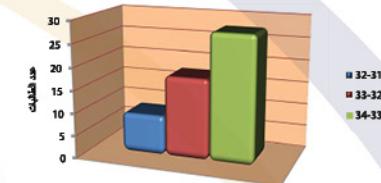
بدأت الكلية بشطر البنات في العام الجامعي ١٤٣١ - ١٤٣٢ هـ بعدد ٩ طالبات، وتلاها في العام الذي يليه (١٤٣٢ - ١٤٣٣ هـ) التحاق ٩ طالبات أيضاً ليصبح عدد الطالبات بجميع المستويات بدأً من المستوى الثالث ١٨ طالبة، ثم وصل العدد في العام الجامعي (١٤٣٣ - ١٤٣٤ هـ) إلى ٢٨ طالبة. وبعد التحاق ١٠ طالبات.

أعداد الطالبات الملتحقات لكل عام



رسم بياني يوضح أعداد الطالبات الملتحقات بكلية الطب منذ افتتاحها عام ١٤٣١هـ حتى العام الجامعي ١٤٣٣ - ١٤٣٤ هـ

تطور أعداد الطالبات المسجلات



رسم بياني يوضح تطور أعداد الطالبات المسجلات بكلية الطب بنات منذ افتتاحها عام ١٤٣١هـ حتى العام الجامعي ١٤٣٣ - ١٤٣٤ هـ

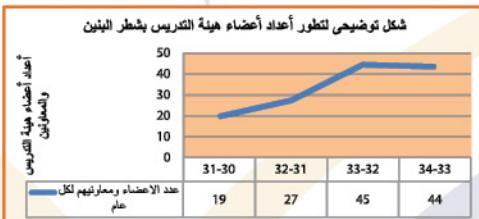
تطور
أعداد الطالب
والطالبات بالكلية

تطور أعداد أعضاء هيئة التدريس بالكلية



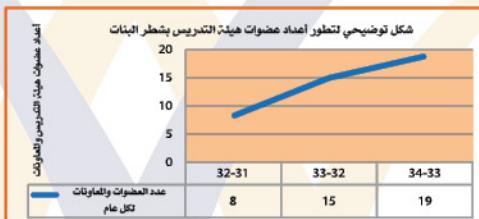
أولاً تطور أعداد أعضاء هيئة التدريس والمعاونين بالكلية شطر البنين:

بدأت الكلية في العام الجامعي ١٤٣٠ - ١٤٣١ هـ بعدد ١٩ عضواً، وفي العام الذي يليه (١٤٣١ - ١٤٣٢ هـ) ارتفع تعداد الأعضاء إلى ٢٧ عضواً، وفي عام ١٤٣٢ - ١٤٣٣ هـ أصبح العدد ٤٥ بزيادة ١٨ عضواً، ثم تقلص العدد في العام (١٤٣٣ - ١٤٣٤ هـ) ليصبح ٤٤ عضواً.



ثانياً تطور أعداد عضوات هيئة التدريس بالكلية شطر البنات:

بدأت الكلية في العام الجامعي (١٤٣١ - ١٤٣٢ هـ) بعدد ٨ عضوات ثم ارتفع عدد العضوات إلى ١٥ عضوة في عام ١٤٣٢ - ١٤٣٣ هـ ثم إزداد العدد في العام الجامعي (١٤٣٣ - ١٤٣٤ هـ) ليصبح ١٩ عضوة.

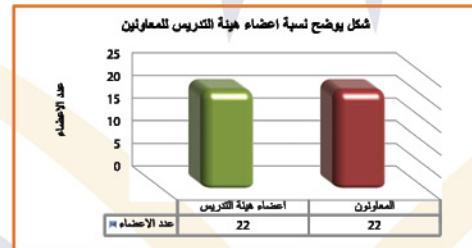


نسبة أعداد أعضاء هيئة التدريس بشقيه البنين والبنات للمعاونين:



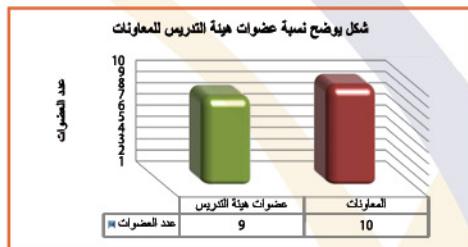
أولاً البنين:

يبلغ تعداد أعضاء هيئة التدريس في العام (١٤٣٣-١٤٣٤) هـ ٢٢ عضواً وтعداد الأعضاء المعاونين ٢٢ عضواً أيضاً.



ثانياً البنات:

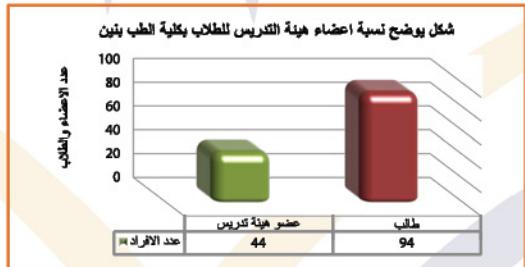
يبلغ تعداد عضوات هيئة التدريس في العام الجامعي (١٤٣٣-١٤٣٤) هـ ٩ عضوات وтعداد العضوات المعاونات ١٠.



نسبة أعداد أعضاء هيئة التدريس بشقيه البنين والبنات للطلاب والطالبات

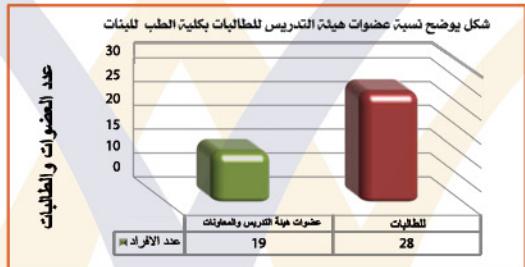
أولاً البنين:

يبلغ تعداد أعضاء هيئة التدريس في العام الجامعي (١٤٣٣-١٤٣٤) هـ ٤٤ عضواً وعدد الطالب بالكلية ٩٤ طالب بنسبة ٢٠١:١ (عضو هيئة تدريس لكل ٢١ طالب).



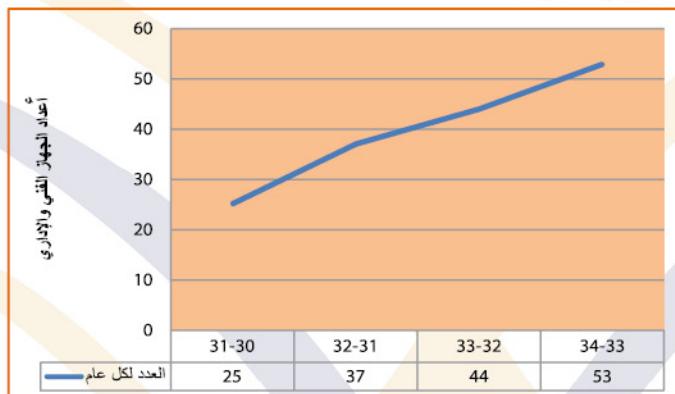
ثانياً البنات:

يبلغ تعداد عضوات هيئة التدريس في العام الجامعي (١٤٣٣-١٤٣٤) هـ ١٩ عضوة وعدد الطالبات ٢٨ بنسبة ١٥٠:١ (عضوة هيئة تدريس لكل ١٥ طالبة).



تطور أعداد الجهاز الفني والإداري بكلية بشرطيتها البنين والبنات:

بدأت الكلية في العام الجامعي ١٤٣٠ - ١٤٣١ هـ بعدد ٢٥ فرداً بالكادر الإداري والفنى، وفي العام الذي يليه (١٤٣١ - ١٤٣٢ هـ) ازداد تعداد الكادر الإداري والفنى ١٢ فرداً ليصبح ٣٧ فرداً، وفي عام ١٤٣٢ - ١٤٣٣ هـ أصبح العدد ٤٤ بزيادة ٧ أفراد، ثم وصل العدد في العام الجامعي (١٤٣٣ - ١٤٣٤ هـ) إلى ٥٣ فرداً.



رسم بياني يوضح تطور أعداد الكادر الإداري والفنى بكلية الطب بشرطيتها (بنين وبنات) منذ افتتاحها عام ١٤٣١ - ١٤٣٠ هـ حتى العام الجامعي ١٤٣٣ - ١٤٣٤ هـ.

الدراسات السابقة

ا. الجامعات المحلية

كلية الطب جامعة الملك سعود

الرؤية:

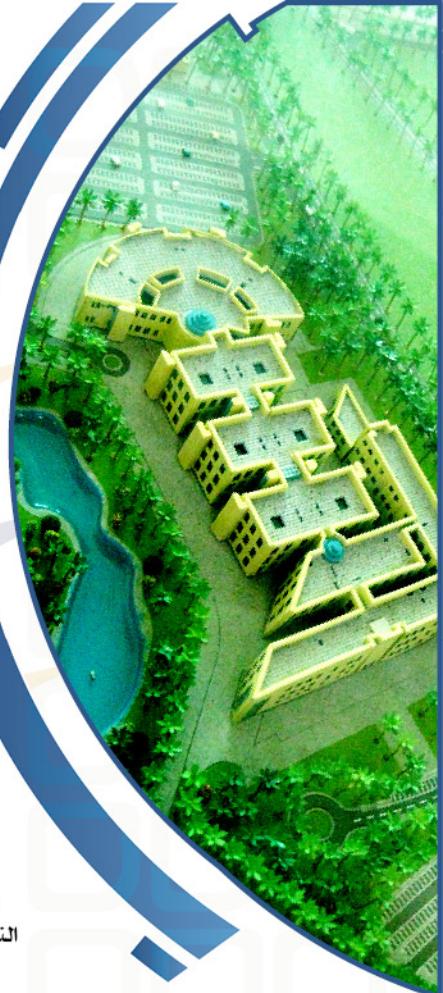
أن نحقق الريادة في التعليم الطبي والخدمات الصحية، وأن يكون لنا بصمة واضحة في تعزيز الصحتي في المجتمع السعودي، وتقديم إضافات متميزة للعلوم الطبية على مستوى العالم.

الرسالة:

نعلم وندرّب الأطباء الممارسين الصحيين في بيئة تعليمية مبدعة،
نستكشف أفاقاً جديدة في البحث العلمي وننتاج إسهامات علمية مهمة للعالم.
نقدم خدمات صحية على مستوى عال للمجتمع السعودي.
نوائم بين التعليم الطبي والبحث العلمي والرعاية الصحية في بيئة شاملة.

القيم:

- الابتكار والإبداع
- المصداقية
- التفوق
- المسؤولية
- العمل الجماعي
- التعليم المستمر



كلية الطب جامعة الملك عبدالعزيز :

الرؤية:

أن تكون المرجعية في التميز الأكاديمي الطبي في منطقة الشرق الأوسط.

الرسالة:

تلتزم كلية الطب بجامعة الملك عبدالعزيز بتقديم برامج تعليمية ذات جودة عالية لطلابها وطالباتها في مرحلتي البكالوريوس والدراسات العليا وبرعاية مشاريع البحث ودعم الأنشطة العلمية والتواصل مع المجتمع في المملكة العربية السعودية.

الأهداف:

المجال التعليمي

- تحقيق جودة عالية للبرنامج التعليمي لمرحلة البكالوريوس والدراسات العليا في حقل الطب

- تهيئة قدرات الطالب للتعلم الذاتي والتفكير التحليلي وحل المشكلات

- تخريج طلبة لممارسة واجباتهم طبق الأنظمة والأخلاقيات الإسلامية

المجال البحثي

- الوصول والمحافظة على التميز البحثي المتعلق بالصحة والمرض

- المشاركة في كتابة وترجمة ونشر المعرفة في الحقل الطبي

مجال المجتمع

- نشر افكار الطب الوقائي في المجتمع

- تقديم خدمات الرعاية الصحية المعتمدة على دليل علمي في جميع مستويات الرعاية الأولية والمتقدمة

- نشر ثقافة اشراك المجتمع عن طريق التثقيف الصحي والخدمات الصحية

كلية الطب جامعة نجران

الرؤية:

أن يكون للكلية دور قيادي على المستوى المحلي والإقليمي والدولي في مجال إعداد القوى العاملة في مجال الصحة وأن تكون مركزاً أميناً لتقديم الخدمات الطبية وممثلاً لإجراء ونشر البحوث العلمية الطبية لخدمة البشرية.

الرسالة:

إعداد أطباء قادرين على تلبية أمال واحتياجات المجتمع السعودي من خلال برنامج تعليم طبي يتبع المعايير الدولية للاعتماد الأكاديمي، يبني فيهم الدوافع والقدرات للسعى إلى تطوير أنفسهم من خلال التعليم الطبي المستمر، يجعلهم قادرين على التعامل مع التغيرات المستقبلية من تطور في علوم الطب وطرق الرعاية الصحية، ويمكنهم من العمل لدفع عجلة التقدم في مجال العلوم الطبية من خلال البحوث العلمية.

القيم:

تستهدي كلية الطب في تحقيق أهدافها لتخريج طبيب ذي كفاءة عالية بمبادئ الدين الإسلامي الحنيف وقيم المجتمع العربي وانطلاقاً من خصوصية المكان فإنه سيكون قادرًا على تحمل مسؤولية العناية الالزمة لصحة حجيج بيت الله الحرام.

عمل الكلية من خلال برامجها المتميزة على غرز السلوكيات الالزمة في خريجيها ليكونوا مجتمعي التوجه قادرین على رعاية أفراد المجتمع في الصحة والمرض عاملين على نشر السلوكيات الوقائية والحياة الصحية للأفراد والمجتمعات وأن يكون لديهم الدوافع لتطوير ذاتهم وقدراتهم.

تلزم الكلية بتطبيق معايير الجودة النوعية الشاملة الوطنية والعالمية في مخرجاتها.

أن يكون للكلية دور ايجابي وملموس في تقديم العلوم الطبية من خلال إجراء البحوث المتميزة لحل المشاكل الصحية في مجتمع مكة المكرمة وزوارها من كافة بقاع الأرض.

العامات المقبلة

كلية الطب بجامعة طيبة

الرؤية:

كلية طب سعودية تطمح أن تكون رائدة ومتعددة ومتخصصة في التعليم الطبي الحديث تجمع بين الأصالة والمعاصرة وتتطلع أن تكون مركز إشعاع بحثي في العلوم الطبية للارتقاء بالخدمات الصحية إقليمياً وعالمياً.

الرسالة:

تهيئة بيئه تعليمية طيبة تفاعلية ومتدرجة حول الطالب ذات جودة عالمية.
خلق جو تعليمي محفز للإبداع.

دعم العلاقة التكاملية بين التعليم الطبي والبحث العلمي والرعاية الصحية.

المشاركة في تقديم الرعاية الصحية للمجتمع السعودي من خلال إعداد أطباء سعوديين أكفاء ومن خلال المستشفى الجامعي.

تأصيل أخلاق الطبيب المسلم والمهنية الطبية والمحافظة على القيم الاجتماعية.

تهيئة جو بحثي ملائم لأعضاء هيئة التدريس وطلاب الدراسات العليا.

القيم:

الإخلاص

الأمانة

الاحترام والتقدير

الالتزام

الإنقان

الإبداع

المسؤولية

الجودة

العمل الجماعي

كلية الطب جامعة الملك فيصل

الرؤية:

أن تصبح نموذجاً لدعم الشراكة المجتمعية من خلال التميز والاعتراف الدولي في مجالات التعليم الطبي والبحوث الطبية والرعاية الصحية.

الرسالة:

نحن ملتزمون بتعزيز المعايير المتقدمة في مجالات التعليم الطبي والرعاية الصحية والبحوث والخدمات الصحية المجتمعية.

القيم:

- القيم الإسلامية
- الابداع
- القيادة
- الالتزام بالتعليم مدى الحياة
- التميز
- التراحم
- الاستجابة لحاجات المجتمع

تابع كلية الطب جامعة الملك فيصل

الأهداف:

إعداد وتأهيل أجيال أطباء أكفاء مزودين بالمعرفة الكافية والمهارات الضرورية الالازمة لرفد الفريق الصحي العامل بالمملكة، مواكبة متطلبات العصر الحديث ولماجهة تحديات القرن الحادي والعشرين الصحية بكفاءة واقتدار.

توسيع نطاق التعليم الصحي في المنطقة وتقديم الخدمات الطبية بجودة عالية للمجتمع المحلي .

تعزيز قدرات البحث العلمي وتشجيع إجراء البحوث الصحية للتقليل من مخاطر الأمراض ، ولتخفيي الحيوطة والحدز من الولوج في مخاطر الامراض المسبليية . التركيز على برامج التعليم الطبي المستمر لتعزيز قدرات ومهارات العاملين في السوق الصحية .

تقديم برامج الدراسات العليا في التخصصات السريرية والعلوم الطبية الأساسية لإعداد الاختصاصيين لسد احتياجات المملكة.

القيادة وال المرجعية في التعليم الصحي .

تبني نظم ومعايير الجودة الشاملة في التعليم والتعلم والتدريب والتطوير وفي تقديم الخدمات الصحية للنهوض في الوضع الصحي العام في الوطن.

٢. الجامعات الإقليمية

كلية الطب جامعة عين شمس

الرؤية:

تصبو كلية الطب جامعة عين شمس أن تكون الأولى بمنطقة الشرق الأوسط لتخريج أطباء ذوى قدرات تنافسية وأن تقود الإصلاح فى التعليم الطبى.

الرسالة:

نحن ملتزمون بتعزيز المعايير المتقدمة في مجالات التعليم الطبى والرعاية الصحية تقوم كلية الطب جامعة عين شمس بإعداد خريج مدرب ذى مهارة تنافسية على المستوى المحلى والإقليمى، وقدر على التعليم والتعلم والتدرج مدى الحياة وملتزم بمعايير الخدمة الطبية والأخلاق المهنية، وتسعى الكلية إلى التطوير المستمر للبرامج والمقررات ودعم وتطوير البحث العلمي مع التوسع في الأبحاث العلمية التطبيقية وبرامج الرعاية الصحية لخدمة احتياجات المجتمع وتنمية البيئة.

**الجامعات
الإقليمية**

الجامعات الإقليمية

كلية الطب جامعة قنة السويس

الرؤية:

أن تصبح الكلية نموذجاً قياسياً لمؤسسات التعليم الطبي المصرية، مقدمة برنامجاً تعليمياً عالي الجودة لإعداد أطباء أكفاء قادرين على المنافسة على المستوى القومي والإقليمي والدولي وأن يكون البرنامج جذاباً لطلاب الدول الأخرى.

الرسالة:

رسالة الكلية التعليمية:

أن تقدم نظاماً تعليمياً يهدف إلى إعداد أطباء أكفاء قادرين على تلبية الاحتياجات الصحية للفرد والمجتمع بشكل يبعث على الرضا سواءً كان ذلك على المستوى القومي أو المستوى العالمي وأن يكونوا قادرين كذلك على الإستمرار في التعلم والبحث العلمي طوال حياتهم.

رسالة الكلية البحثية:

أن تبني البحث العلمي السليم منهجياً ومتزماً أخلاقياً، سواءً لطلاب مرحلة البكالوريوس أو الدراسات العليا - على أن يتوجه البحث العلمي تجاه مشاكل المجتمع ذات الأولوية بأسلوب مواكب للتقدم العلمي العالمي.

رسالة الكلية في مجال الخدمات الصحية:

أن تساهم الكلية في توفير الرعاية الصحية الآمنة، عالية الجودة، بتكلفة اقتصادية مناسبة وذلك على كافة مستويات الرعاية الصحية سواءً كان المستوى الأول أو الثاني أو الثالث التخصصي.

رسالة الكلية للمشاركة المجتمعية:

أن تتوصل الكلية وتشارك مع قيادات المجتمع والمسئولين عن الرعاية الصحية لتحديد احتياجات المجتمع ومشاكله والإسهام في تلبية هذه الاحتياجات ومواجهة تلك المشاكل.

٣. الجامعات العالمية

كلية الطب جامعة هارفارد

vision:

Provide a safe, functional, and comfortable environment conducive to learning, working, and conducting research through Professionalism, Excellence, and Teamwork

Mission:

To create and nurture a diverse community of the best people committed to leadership in alleviating human suffering caused by disease.

Values:

Safety: Provide and support a safe and reliable climate

Professionalism: Honest and accountable people who demonstrate a natural affinity to being flexible, proactive, trustworthy, willing to stop or change, and be technically inquisitive, all with the utmost integrity

Excellence: World class leaders fostering a culture of continuous improvement, with innovative, effective, responsive and timely solutions, affording clear direction derived from proactive, well organized planning

Teamwork: Placing group success, and the respect of all individuals ahead of personal achievement while insisting on clear, widespread communications governed by customer focus

Environmental Stewardship: Embrace an environmentally conscious approach to all activities with a mindset of sustainability

كلية الطب جامعة سانفورد

Stanford school of medicine

Mission:

To be a premier research-intensive medical school that improves health through leadership, diversity, and a collaborative approach to discovery and innovation in patient care, education, and research.

Vision:

Through the pursuit of our mission we will realize the following vision:

A medical school founded on the advancement of knowledge through research and education and recognized as one of the best research-intensive medical schools in the world.

A medical school in which an environment of investigation, discovery, scholarship, and intellectual exchange supports a community of faculty, students, and staff with strong academic leaders in the biomedical sciences.

A medical school in which the common goal of improved health guides patient care, education, and research, thereby fostering the collective pursuit of knowledge and its translation, through education and application, to bettering the human condition.

A School and University each made stronger and, together, greater through close academic and administrative partnerships.

Goals :

Become a leader in the movement to reform and rejuvenate the education and career development of biomedical innovators.

Transform the future of biomedical, translational, and clinical research and education by fostering novel collaborative alignments among basic and clinical scientists, clinicians, and educators throughout the University, as well as with public and private partners worldwide.

Earn the public's trust and respect as a premier medical school through outstanding patient care and academic medicine.

جامعة نجران



رؤية الجامعة:

ريادة في التعليم والتعلم وخدمة المجتمع، ومشاركة فاعلية في بناء مجتمع العلم والمعرفة.

رسالة الجامعة:

توفير تعليم وتعلم يليبيان احتياجات المجتمع وسوق العمل، والمساهمة الفاعلية في التنمية المستدامة من خلال اجراء البحوث التطبيقية، والاستخدام الأمثل للتقنيات الحديثة، وتفعيل الشراكة على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي.

قيم الجامعة:

في إطار ايمان جامعة نجران بقيم وتعاليم الدين الاسلامي، تلتزم الجامعة بقيم أساسية تتباين كموجهات حاكمة للسلوك والأداء العام لكافة منسوبيها ووحداتها الأكاديمية والإدارية، وذلك في جميع الأنشطة والإجراءات والقرارات.
وهذه القيم هي:

التعريف	القيمة
دعم وتعزيز المهارات والأدوار القيادية على كافة المستويات.	القيادة
التفاعل الإيجابي تجاه الجامعة والمجتمع من واقع الإحساس بالمسؤولية.	المسؤولية
أداء الواجبات والوفاء بالحقوق.	الأمانة
الوضوح في كافة الأنشطة والقرارات والمعاملات.	الشفافية
تحمل مسؤولية نتائج أعمالنا والاستعداد للتوضيح.	المساءلة
كل ذي حق حقه.	العدالة
التعامل بحضور وانسانية وحفظ لكرامته وفق القيم الإسلامية.	الاحترام
العمل الجماعي وتبادل الخبرات والمعرف.	العمل بروح الفريق
تهيئة بيئة مناسبة لتحفيز التفكير الإبداعي المنتج وفقاً لتعاليم الإسلام.	الإبداع
ضمان جودة الأداء وفقاً للمعايير المحلية والعالمية.	الجودة



أهداف الجامعة:

طبقاً لرسالة الجامعة فقد كان هناك محددات إستراتيجية وكل من هدف أو عدة

أهداف إستراتيجية وهي:

المحدد الإستراتيجي الأول: التعليم والتعلم

الهدف الإستراتيجي الأول: الوصول بالبرامج الأكademie إلى المستوى العالمي في إطار القيم الإسلامية.

الهدف الإستراتيجي الثاني: إعداد طلاب متميزين بكفاءة عالية للمستقبل.

الهدف الإستراتيجي الثالث: تعزيز كفاية وكفاءة أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم.

المحدد الإستراتيجي الثاني: البيئة الداعمة

الهدف الإستراتيجي الرابع: تعزيز واستثمار مرافق الجامعة واستخدام التقنيات الحديثة.

الهدف الإستراتيجي الخامس: الارتقاء بمصادر التعلم وفقاً للمعايير القياسية.

الهدف الإستراتيجي السادس: التمييز في خدمات ودعم الطلاب والطالبات.

الهدف الإستراتيجي السابع: تطوير الأنظمة المالية والإدارية وفقاً لمعايير الجودة الشاملة.

المحدد الإستراتيجي الثالث: الخريجون وسوق العمل

الهدف الإستراتيجي الثامن: تأمين مستقبل مهني واعد للخريجين.

المحدد الإستراتيجي الرابع: العلم والمعرفة

الهدف الإستراتيجي التاسع: تطوير منظومة البحث العلمي لدعم التنمية المستدامة.

الهدف الإستراتيجي العاشر: الارتقاء ببرامج الدراسات العليا.

المحدد الإستراتيجي الخامس: المسؤولية المجتمعية

الهدف الإستراتيجي الحادي عشر: الإنراز المستمر والفعال نحو خدمة المجتمع.

المحدد الإستراتيجي السادس: الشراكة

الهدف الإستراتيجي الثاني عشر: بناء منظومة للشراكة والتعاون محلياً وإقليمياً وعالمياً.



الميكل الشظيمي للكتابة

الميكل التنظيمي المقترن لكلية

- أولاً: سعادة عميد الكلية. مدير مكتب عميد الكلية.
- ثانياً: اللجنة الإستشارية.
- ثالثاً: وكالة الكلية:

١. وكيل الكلية للشئون التعليمية.
٢. وكيلة الكلية (شطر الطالبات).
٣. وكيل الكلية للدراسات العليا والبحث العلمي.
٤. وكيل الكلية للتطوير والجودة.
٥. مدير إدارة الكلية:

أ. مدير إدارة الكلية: ويتبعه كلاً من:

١. قسم الشئون المالية.
٢. قسم الشئون الإدارية.

رابعاً: الأقسام العلمية بكلية:

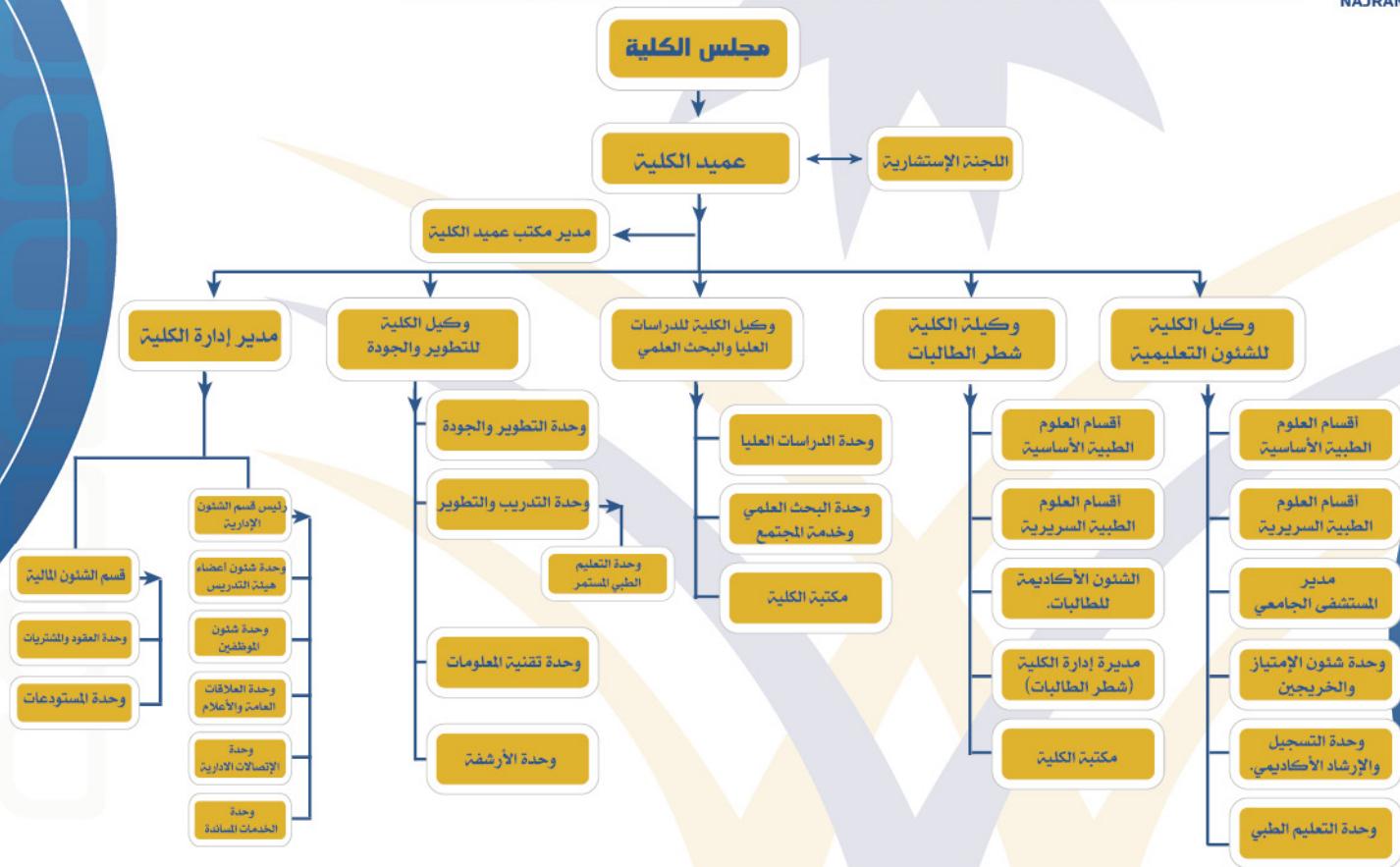
١. قسم التشريح.
٢. قسم وظائف الأعضاء.
٣. قسم الكيمياء الحيوية.
٤. قسم الكائنات الدقيقة.
٥. قسم علم الأمراض.
٦. قسم طب الأسرة والمجتمع.
٧. قسم النساء والتوليد.
٨. قسم طب الأطفال.
٩. قسم الجراحة.
١٠. قسم الأمراض الباطنية.

خامساً: لجان ووحدات الكلية:

١. وحدة البحث العلمي وخدمة المجتمع.
٢. وحدة الدراسات العليا.
٣. وحدة التطوير والجودة.
- أ. لجنة محور السياق المؤسسي.
- ب. لجنة محور التعليم والتعلم.
- جـ. لجنة محور دعم تعليم الطلاب.
- دـ. لجنة محور دعم البنية التحتية.
- هــ. لجنة محور الإسهامات المجتمعية.
٤. لجنة التعليم الطبي.
٥. مكتب شئون الامتياز والخريجين.
٦. وحدة تقنية المعلومات.
٧. وحدة التعليم المستمر.
٨. وحدة التدريب والتطوير.
٩. وحدة التسجيل والإرشاد الأكاديمي.

وذلك وفقاً للمخطط التالي:

**المخطط
التنظيمي للكلية**



نوع المؤسسة التعليمية:

كلية الطب - جامعة نجران إحدى مؤسسات التعليم العالي الحكومية في المملكة العربية السعودية

طبيعة وأنواع البرامج التعليمية:

تقدم الكلية برنامج بكالوريوس الطب والجراحة

الوظائف التي يتم إعداد خريجي البرنامج لها:

طبيب بشري

عميد الكلية:

د. جبران بن مرعي القحطاني

الميدل
التطبيقي للكلية

الإطار الفكري والمنهجي للخطة الإستراتيجية:

- ١-نشر ثقافة التخطيط كمدخل للتطوير.
- ٢-نشر ثقافة الجودة والإعتماد والتميز في الأداء لتحسين وتطوير المنظومة الإدارية والتعليمية.
- ٣-بناء الخبطط على الدراسة الذاتية للكلية مع تحديد نقاط القوة والضعف الداخلية والفرص والتهديدات الخارجية.
- ٤-وضع مقاييس واضحة للأداء والمقارنة المرجعية بين الأداء الفعلي ومعايير الجودة لتحديد احتياجات التحسين لسد الفجوة (Benchmark).
- ٥-تطوير البرامج ووضع خطط ذات رؤى مستقبلية لتحسين جودة جميع العمليات والأنشطة بالكلية.
- ٦-التأكيد على تمعن جميع العاملين على كافة المستويات بالحق في المشاركة والمسؤولية.
- ٧-المتابعة المستمرة لتنفيذ الخطة الإستراتيجية والخطط التنفيذية لعمليات التطوير والتحسين.
- ٨-التقييم الدوري من خلال لجنة تقييم داخلية وللجنة تقييم خارجية.
- ٩-نشر نتائج المتابعة والتقييم.



عملية التخطيط الاستراتيجي



١-تحليل البيئة :

التحليل الرياعي SWOT			
البيئة الخارجية		البيئة الداخلية	
التهديدات	الفرص	نقاط الضعف	نقاط القوة

٣-تنفيذ الإستراتيجية :



٤-صياغة الإستراتيجية:

- إعداد الرؤية ثم إعادة النظر فيها.
- إعداد الرسالة ثم إعادة النظر فيها.
- وضع الأهداف الإستراتيجية.

٤-متابعة وتقييم الخطة:



خطوات إعداد الخطة الاستراتيجية



- ١ تشكيل فريق عمل من داخل الكلية «فريق التخطيط الاستراتيجي».
- ٢ تنظيم ورشة عمل في إعداد الخطة الاستراتيجية.
- ٣ تشخيص الوضع الحالي للكلية من خلال التحليل البيئي (تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات).
- ٤ صياغة الرؤية واستطلاع الرأي حولها.
- ٥ تشخيص الوضع الحالي للكلية من خلال التحليل البيئي (تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات).
- ٦ تحديد الأهداف الاستراتيجية التي تزيد الكلية تحقيقها من خلال اجتماعات متكررة للجنة التخطيط.
- ٧ تعليم الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية داخل الكلية (على مستوى الوحدات الإدارية والأكادémية) وخارجها (للسركاء) للإسقاطة من التنفيذية الراجعة.
- ٨ اعتماد كل من الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية من مجلس /عميد الكلية.
- ٩ تحديد الخطط التنفيذية المناسبة التي ستتساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية.
- ١٠ إعداد المشاريع التي سيتم تنفيذها في إطار الخطة الاستراتيجية وتحديد مراحلها الزمنية والجهة المسئولة عن التنفيذ.
- ١١ بناء خلط العمل التنفيذي.
- ١٢ إعداد مصقوفة المؤشرات الأداء التي ستعتمد في قياس الأداء للكلية.
- ١٣ إعداد مسودة الخطة ومناقشتها مع لجنة التخطيط الاستراتيجي.
- ١٤ رفع الخطة لاعتمادها من قبل مجلس الكلية بصورتها النهائية.
- ١٥ إعلانها وتقديمها واقتراحها لمسؤولي الكلية.
- ١٦ البدء في تنفيذ الخطة.
- ١٧ التغذية الراجعة لجميع الخطوات السابقة.



الأطراف أصحاب المصلحة:

تلبيه احتياجات وتوقعات الأطراف أصحاب المصلحة هي تحديد مدى فاعليته وواقعية الخطة لتوكيد الجودة وتميز الخدمة التعليمية والبحثية ومدى مساهمات الكلية لخدمة المجتمع والبيئة ويشمل الأطراف أصحاب المصلحة:

- إدارة الكلية
- أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريون والعاملون بالكلية
- الطلاب - أولياء الأمور
- قطاع الأعمال الصحية والطبية بنجران
- مديرية الشئون الصحية بنجران
- مستشفى زاده ووزارة الصحة
- مراكز الرعاية الصحية الأولية بالمنطقة
- القطاع الصحي الخاص
- مستشفى القوات المسلحة

الوضع التنافسي للكلية على نطاق المجتمع المحلي:

تمتلك كلية الطب بجامعة نجران وضعاً تنافسياً متميزاً والتي تقدم لسوق العمل المحلي خريجين على مستوى عالي من الكفاءة، تتمكن خريجيها من الحصول على فرص عمل جيدة بالمستشفيات والمؤسسات الصحية.

وتحتل الكلية بنيّة أساسية وتوجهات معمليّة وخبرات بشرية وأعضاء هيئة تدريس من مدارس علمية تتسم بالتنوع.

وتعتبر كلية الطب - جامعة نجران من أوائل الكليات التي قامت بإنشاء نظام لضمان الجودة.

تعمل جامعة نجران على استحداث الكثير من الكراسي العلمية التي تسهم في تعزيز دور الجامعة في التنمية المحلية من خلال إجراء الدراسات والبحوث في منطقة نجران وتقديم الدعم العلمي والاستشاري للمخطط التنموي إضافة إلى إقامة الأنشطة والبرامج المختلفة التي تفعل دور هذه الكراسي في خدمة المجتمع المحلي.



الرؤية والرسالة والقيم

ثانياً: الرؤية والرسالة والقيم
Vision, Mission & Core Values

الرؤية : Vision

التميز في التعليم الطبي والبحث العلمي والمساهمة المستمرة للرقي بالخدمات الصحية في المنطقة والمشاركة في خدمة المجتمع.

الرسالة : Mission

إعداد كوادر طبية مؤهلة قادرة على تقديم خدمات طبية متميزة، مع تميز في البحث العلمي وشراكات متعددة لخدمة المجتمع ورفع مستوىوعي الصحي.

القيم الجوهرية : Core Values

الالتزام بالقيم الإسلامية في أخلاقيات المهنة.

الأمانة: أداء الواجبات والوفاء بالحقوق.

العمل الجماعي: العمل بروح الفريق وتبادل الخبرات والمعارف.

الاحترام: التعامل برقى واحفظ للكرامه وفق ما نصت عليه القيم الإسلامية.

المسؤولية: التفاعل الإيجابي تجاه الكلية من واقع الإحساس بتحمل تبعات ما يصدر منه.

الشفافية: الوضوح التام.

النزاهة: البعد عن السوء وترك الشبهات.

المصداقية: مطابقة الفعل للقول.

الكفاءة: القدرة على أداء العمل كما يؤديه المحترفون.

الابداع: تهيئ بيئة مناسبة لتحفيز التفكير الإبداعي المنشج وفقاً لتعاليم الإسلام.



ثالثاً: التحليل البيئي



مصادر وأدوات جمع البيانات الازمة للتحليل البيئي

١. مرحلة وضع خطة لجمع البيانات.
 ٢. مرحلة تصميم أساليب جمع البيانات.
 ٣. مرحلة جمع البيانات.
 ٤. الدراسة الذاتية للكلية سنة ١٤٣٠هـ.
 ٥. تصميم وتطبيق الإستبيانات لمعرفة نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات وتوزيعها على الأطراف التالية:
- أ. أعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם.
 - ب. الطلاب.
 - ج. الكادر الإداري والفنى.
 - د. الأطراف المجتمعية.



التحليل
البيئي

التقييم الذاتي الأولي للكلية (عام ١٤٣٩)



المعيار	نقاط الضعف	الآليات التحسين
المعيار الأول (الرؤى والرسالة والغايات والأهداف)	١. عدم وجود رؤى أو رسائل أو أهداف للكلية.	١. وضع تصوّر لرسالة الكلية يعكس الأنشطة الحالية التي تقوم بها الكلية وتعبر عن شخصية مستقلة للكلية واقيم الإسلامية التي تتبعها الكلية وربطها برسالة الكلية والجامعة. كما يجب أن تكون الرسالة مختصرة ومعبرة ويمكن استخدامها في توجيه أنشطة وقرارات الكلية. ٢.أخذ رأي المستفيدين في جميع مراحل إعداد الرسالة. ٣. وضع آلية تمكن من مراجعة الرسالة وكذلك تغيير الرسالة إذا وجدت أي متغيرات داخلية أو خارجية. ٤. وضع غايات تعبر عما تتطلع إليه الكلية وفي نفس الوقت يمكن تحقيقه في المستقبل القريب. ٥. وضع أهداف ترغب الكلية في تحقيقها في الفترة الحالية. ٦. اعتماد الرسائل والغايات والأهداف.
المعيار الثاني (إدارة البرنامج)	١. لا يوجد تغذية راجحة عن أداء أعضاء هيئة التدريس العاملين في البرنامج.	١. وضع خطط استراتيجية للبرنامج. ٢. قياس جودة أداء أعضاء هيئة التدريس ووضع آلية لتقديم التغذية



التقييم الذاتي الأولى لكلية (عام ١٤٣٠)

<p>الراجعة في الوقت المناسب، واستخدام النتائج كذلك في وضع خطط تطويرية.</p> <p>٣. توضيح علاقات السلطة والتقويضات في بعض الاختصاصات والمنسوبي البرنامـج.</p> <p>٤. وضع ميثاق لأخلاقيات المهنة ينبع من تعاليم الدين الإسلامي يتلزم به منسوبي البرنامج.</p> <p>٥. وضع آلية لتقويم السياسات واللوائح التنظيمية للبرنامـج ووضع تقارير وخطط لتحسينها أو تفعيلها بصورة أكثر كفاءة.</p>	<p>٢. علاقات السلطة والتقويضات في بعض الاختصاصات غير واضحة.</p> <p>٣. لا يوجد خطة إستراتيجية للبرنامـج.</p> <p>٤. لا يتم قياس جودة الأداء وتقديم التغذية الراجعة إلى من يهمه الأمر.</p> <p>٥. لا يوجد ميثاق لأخلاقيات المهنة ينبع من تعاليم الدين الإسلامي ويلتزم به جميع منسوبي البرنامج.</p> <p>٦. عدم المام أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالبرنامـج بالسياسات واللوائح التنظيمية للبرنامـج.</p> <p>٧. لا يوجد آلية لتقويم السياسات واللوائح التنظيمية للبرنامـج ووضع تقارير وخطط لتحسينها أو تفعيلها بصورة أكثر كفاءة.</p>	
<p>١. وضع نظام مراجعة داخلية للجودة لمتابعة الجوانب والأنشطة التعليمية للبرنامـج.</p> <p>٢. وضع آلية لاستخدام مؤشرات واضحة لقياس جودة الأداء يقابـها تغذية راجعة وخطط للتحسين والتطوير.</p> <p>٣. وضع معايير أكاديمية للبرنامـج مع ضرورة استخدام معايير أكاديمية مرخصة خارجية.</p> <p>٤. وضع نظام للمراجعة الخارجية للبرنامـج والمقررات.</p>	<p>١. لا يوجد آلية لتشجيع الإبداع والإتكـار على كل المستويات في البرنامج.</p> <p>٢. لا توجد آلية لتقويم جودة أداء المسؤولين بالبرنامـج يتعـها تغذية راجعة وخطط للتطوير والتحسين.</p> <p>٣. لا توجد أنظمة داخلية للجودة لمتابعة الجوانب والأنشطة التعليمية للبرنامـج.</p> <p>٤. عدم وجود معايير أكاديمية مع ضرورة استخدام معايير أكاديمية مرخصة خارجية.</p>	<p>المعيار الثالث (ادارة ضمان جودة البرنامـج)</p>

- | | | |
|--|---|--|
| <p>٥. وضع آلية لقياس مدى وجودة تحقيق الأهداف التعليمية المستهدفة للبرنامج.</p> <p>٦. ضرورة استخدام مؤشرات واضحة لقياس جودة الأداء يعقبها تغذية راجحة وخطط للتحسين والتطوير.</p> <p>٧. لا يوجد نظام للمراجعة الخارجية للبرنامج.</p> <p>٨. لا توجد آلية لقياس مدى وجودة تحقيق الأهداف التعليمية المستهدفة للبرنامج.</p> | <p>٥. لا توجد أنظمة داخلية للجودة لمتابعة الجوانب والأنشطة التعليمية والبحثية للبرنامج.</p> <p>٦. ضرورة استخدام مؤشرات واضحة لقياس جودة الأداء يعقبها تغذية راجحة وخطط للتحسين والتطوير.</p> <p>٧. لا يوجد نظام للمراجعة الخارجية للبرنامج.</p> <p>٨. لا توجد آلية لقياس مدى وجودة تحقيق الأهداف التعليمية المستهدفة للبرنامج.</p> | <p>العيار الرابع
(التعليم والتعلم)</p> <p>٤.</p> |
| <p>١. وضع آلية لقياس مدى وجودة تحقيق الأهداف التعليمية المستهدفة للبرنامج.</p> <p>٢. وضع آلية أو عمل دراسة تحدد مناسبة إستراتيجيات التدريس لتحقيق النتائج التعليمية المستهدفة للبرنامج والمقررات.</p> <p>٣. وضع آلية أو عمل دراسة تحدد مناسبة طرق تقييم الطلبة بالنسبة لأنواع المختلفة لنتائج التعلم المستهدفة للبرنامج والمقررات.</p> | <p>١. عدم وجود معايير أكاديمية خاصة بالبرنامج مع ضرورة استخدام معايير أكاديمية مرجعية خارجية.</p> <p>٢. لا توجد خطط تطويرية لتطوير البرنامج والمقررات.</p> <p>٣. لا توجد لجنة لتطوير المنهج والتدريب في البرنامج.</p> <p>٤. لا توجد نظم داخلية أو خارجية لتقدير ومراجعة جودة البرنامج والمقررات.</p> <p>٥. لا توجد آلية لقياس مدى وجودة تحقيق الأهداف التعليمية المستهدفة للمقررات.</p> | |

التقييم الذاتي الأولى للكتابة (عام ١٤٣٠)

التقييم الذاتي الأولى لكلية (عام ١٤٣٠)

٤. وضع آلية أو عمل دراسة تحدد مناسبة الكتب والمراجع لتحقيق الأهداف التعليمية المستهدفة للمقررات.
٥. تصميم برامج لتهيئة أعضاء هيئة التدريس والعاملين الجدد لإستراتيجيات التعليم والتعلم داخل البرنامج.
٦. وضع خطة للتدريب الميداني للطلاب في المراحل المختلفة من البرنامج.
٧. عمل دراسة لعلاقة مدى مناسبة التدريب الميداني لتحقيق نواتج التعليم المستهدفة منه.
٨. تشكيل لجنة لتطوير المناهج والمقررات والتدريب.
٩. لا توجد آلية أو دراسة تحدد مناسبة إستراتيجيات التدريس لتحقيق نواتج التعليم المستهدفة للبرنامج.
١٠. لا توجد آلية أو دراسة تحدد مناسبة طرق تقييم الطلبة لأنواع المختلفة لنواتج التعليم المستهدفة للبرنامج.
١١. لا توجد برامج لتنمية مهارات الطلبة في اللغة الإنجليزية.
١٢. عدم وجود التوجيه الأكاديمي للطلاب داخل البرنامج.
١٣. ضرورة وضع آلية لتقييم جودة و مدى الاستفادة من المساعدات التعليمية المقدمة للطلبة.
١٤. ضرورة تقديم تفاصيل راجعة للطلاب عن أدائهم.
١٥. لا يوجد برنامج تهيئة داخل البرنامج للطلاب الجدد.
١٦. لا يوجد توصيف وتقدير للمقررات.
١٧. لا توجد آلية أو دراسة تحدد مناسبة إستراتيجيات التدريس لتحقيق نواتج التعليم المستهدفة للبرنامج والمقررات.
١٨. لا توجد آلية أو دراسة تحدد مناسبة طرق تقييم الطلاب لأنواع المختلفة لنواتج التعليم المستهدفة للبرنامج والمقررات.

التقييم الذاتي الأولى لكلية (عام ١٤٣٠)

<ol style="list-style-type: none"> ١. قياس رضاء الطلاب عن جودة عمليات التسجيل والقبول. ٢. وضع سياسة واضحة للخدمات الإرشادية داخل البرنامج. ٣. وضع آلية لدى البرنامج لمتابعة تقدم الطلاب أثناء دراستهم بالبرنامج وعمل الإحصائيات والتقارير الازمة حتى تتمكن متابعة الطلاب المتعثرين وحل مشاكلهم في الوقت المناسب، وكذلك إعداد خطط تطوير البرنامج. 	<ol style="list-style-type: none"> ١٦. لا توجد آلية أو دراسة تحدد مناسبة الكتب والمراجع لتحقيق الأهداف التعليمية المستهدفة للمقررات. ١٧. لا توجد برامج لتهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد لاستراتيجيات التعليم والتعلم داخل البرنامج. ١٨. لا توجد آلية أو سياسة لتطوير إستراتيجيات التعليم والتعلم داخل البرنامج. ١٩. لا توجد سياسة أو آلية لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في الأنشطة العلمية المرتبطة بخصائصهم. ٢٠. لا بد من وضع خطة للتدريب الميداني للطلاب في المراحل المختلفة من البرنامج. ٢١. عمل دراسة لمعرفة مدى مناسبة التدريب الميداني لتحقيق نواتج التعلم المستهدفة منه. 	
	<ol style="list-style-type: none"> ١. لا يوجد قياس لرضاء الطلاب في البرنامج عن جودة عمليات القبول والتسجيل، ورفع النتائج لمن يهمه الأمر. ٢. لا توجد آلية لدى البرنامج لمتابعة تقدم الطلاب أثناء دراستهم وعمل الإحصائيات والتقارير الازمة ومن ثم يصعب متابعة الطلاب المتعثرين وحل مشاكلهم في الوقت المناسب، وكذلك يصعب إعداد خطط تطوير البرنامج. 	<p>المعيار الخامس (ادارة شئون الطلاب والخدمات المساندة)</p>

التقييم الذاتي الأولى للكلية (عام ١٤٣٠)

<p>٤. وضع آلية بالبرنامج لحماية الطالب من التعرض للعقاب أو الظلمن في حالة التظلمات أو الشكاوى.</p>	<p>٣. عدم وجود آلية بالبرنامج لحماية الطلبة من التعرض للعقاب أو الظلمن في حالة التظلمات أو الشكاوى. ٤. الخدمات الإرشادية داخل البرنامج تحتاج إلى سياسة واضحة. ٥. لا توجد آلية أو سياسة معتمدة داخل البرنامج لمتابعة الطلاب المتعثرين وحل مشاكلهم.</p>			
<p>١. إتباع التخطيط فيما يتعلق بتدعمي مصدر التعلم. ٢. عمل آلية لقياس رضا أعضاء هيئة التدريس والطلاب عن مصادر التعليم والخدمات الازمة. ٣. عمل نظام لتقويم ووضع خطط لتحسين مصادر التعليم والخدمات المقدمة. ٤. إنشاء مكتبة خاصة بالبرنامج. ٥. تنظيم أوقات تقديم الخدمات بالمكتبة المركزية وفقاً لأوقات الطلاب. ٦. تصميم برامج لتدريب الطلاب على استخدام المكتبة المركزية. ٧. وضع دراسة لمعرفة مدى ملائمة الموارد والمرافق لاحتياجات البرنامج.</p>	<p>١. لا يوجد تخطيط فيما يتعلق بتدعمي مصدر التعلم. ٢. لا يوجد قياس لرضا أعضاء هيئة التدريس والطلاب عن مصادر التعليم والخدمات الازمة. ٣. لا يوجد تقويم وخطط تحسين تتعلق بمصادر التعليم والخدمات المقدمة. ٤. لا توجد مكتبة خاصة بالبرنامج. ٥. لا يوجد توجيه للطلبة لاستخدام المكتبة المركزية. ٦. لا يتم تقديم برامج لتدريب الطلاب على استخدام المكتبة المركزية. ٧. لا توجد دراسة لمعرفة مدى ملائمة الموارد والمرافق لاحتياجات البرنامج.</p>			٦.
<p>١. وضع خطة خاصة بالبرنامج لتحديد احتياجات البرنامج للمرافق والتجهيزات وفقاً لمواصفات خاصة تمكن البرنامج من ممارسة أنشطته. ٢. وضع آلية لتأهيل المرافق والأجهزة ذاتي الاحتياجات الخاصة.</p>	<p>١. لا يوجد خطة خاصة بالبرنامج لتحديد احتياجات البرنامج للمرافق والتجهيزات وفقاً لمواصفات خاصة تمكن البرنامج من ممارسة أنشطته. ٢. لا يوجد آلية لتأهيل المرافق والأجهزة ذاتي الاحتياجات الخاصة.</p>			٧.

التقييم الذاتي الأولي لكلية (عام ١٤٣٠)

١. وضع آلية للمشاركة الفعلية في التخطيط المالي وإعداد الميزانية فيما يتعلق بالبرنامج.	١. لا يوجد مشاركة فعلية في التخطيط المالي وإعداد الميزانية فيما يتعلق بالبرنامج.	العيار الثامن (التخطيط والادارة المالية)
٢. وضع آلية لتقييم المرافق والتجهيزات علمياً وفنياً ومعرفة مدى مطابقتها لمعايير الجودة المعترف بها في الأوساط الطبية.	٢. لا توجد آلية لتقييم المرافق والتجهيزات علمياً وفنياً ومعرفة مدى مطابقتها لمعايير الجودة المعترف بها في الأوساط الطبية؛	
٣. وضع آلية لقياس مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالبرنامج عن جودة و المناسبة المرافق والتجهيزات واستخدام النتائج في وضع خطط لتطوير وتحسين المرافق والتجهيزات.	٣. لا توجد آلية لقياس مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالبرنامج عن جودة و المناسبة المرافق والتجهيزات واستخدام النتائج في وضع خطط لتطوير وتحسين المرافق والتجهيزات.	
٤. إنشاء مراقب للأنشطة اللاصفية والخدمات.	٤. لا يوجد مراقب للأنشطة اللاصفية والخدمات.	
٥. وضع آلية لتنظيم عملية استخدام المرافق والتجهيزات وزيادة كفاءة الاستخدام.	٥. لا يوجد آلية لتنظيم عملية استخدام المرافق والتجهيزات وزيادة كفاءة الاستخدام.	
٦. وضع خطة معتمدة للصيانة الدورية للمرافق والأجهزة.	٦. لا يوجد خطة معتمدة للصيانة الدورية للمرافق والأجهزة.	
٧. عمل دراسة لتحديد مدى مناسبة أعداد وأنواع الحاسيب الآلية لكل من عدد أعضاء هيئة التدريس وأعداد الطلاب.	٧. لا يوجد دراسة لتحديد مدى مناسبة أعداد وأنواع الحاسيب الآلية لكل من عدد أعضاء هيئة التدريس وأعداد الطلاب.	
٨. تصميم برنامج لتدريب أعضاء هيئة التدريس والطلاب على تقنية المعلومات الحديثة.	٨. لا يوجد برنامج لتدريب أعضاء هيئة التدريس والطلاب على تقنية المعلومات الحديثة.	

التقييم الذاتي الأولى لكلية (عام ١٤٣٠)

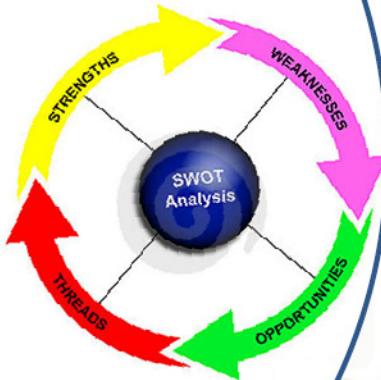
<p>١. تقديم برامج تهيئة لأعضاء هيئة التدريس الجديد.</p> <p>٢. عمل دراسات على مناسبة مؤهلات وعدد أعضاء هيئة التدريس لتحقيق النتائج التعليمية المستهدفة وأهداف البرنامج.</p> <p>٣. وضع آلية واضحة لتقدير أداء أعضاء هيئة التدريس.</p> <p>٤. وضع آلية للإستفادة من تقدير الأداء في خطط التطوير والتحسين.</p> <p>٥. وضع آلية لتشجيع مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الأنشطة العلمية المرتبطة بتخصصاتهم.</p>	<p>١. لا يتم تقديم برامج تهيئة لأعضاء هيئة التدريس الجديد.</p> <p>٢. لا توجد آلية عن مناسبة مؤهلات أعضاء هيئة التدريس لتحقيق النتائج التعليمية المستهدفة وأهداف البرنامج.</p> <p>٣. لا توجد آلية واضحة لتقدير أداء أعضاء هيئة التدريس.</p> <p>٤. لا توجد آلية للإستفادة من تقدير الأداء في خطط التطوير والتحسين.</p> <p>٥. عدم مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الأنشطة العلمية المرتبطة بتخصصاتهم.</p>	<p>١. العيار التاسع (عمليات التوظيف) .٩</p>
<p>١. وضع خطة بحثية للكلية.</p> <p>٢. العمل على مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الأنشطة العلمية المرتبطة بتخصصاتهم.</p> <p>٣. وضع آلية لتقدير أداء عضو هيئة التدريس فيما يتعلق بالبحث العلمي.</p> <p>٤. وضع آلية لتشجيع التعاون العلمي والأبحاث المشتركة مع المراكز العلمية والبرامج المماثلة في الجامعات الأخرى.</p>	<p>١. عدم وجود خطة بحثية للكلية.</p> <p>٢. لا يقوم البرنامج بمتابعة وتقديم تنفيذ خطة البحث العلمي.</p> <p>٣. لا يقوم البرنامج بتقدير أداء عضو هيئة التدريس فيما يتعلق بالبحث العلمي.</p> <p>٤. عدم مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الأنشطة العلمية المرتبطة بتخصصاتهم.</p> <p>٥. لا يوجد آلية لتشجيع التعاون العلمي والأبحاث المشتركة مع المراكز العلمية والبرامج المماثلة في الجامعات الأخرى.</p>	<p>١. العيار العاشر (البحث العلمي) .١٠</p>

- | | | |
|---|--|--|
| ١. وضع سياسة معتمدة للبرنامج خاصة بالخدمة المجتمعية. | ١. لا توجد سياسة معتمدة للبرنامج خاصة بالخدمة المجتمعية. | المعيار الحادي عشر (العلاقات مع المجتمع) |
| ٢. قياس الرضاء عن الخدمات المجتمعية المقدمة. | ٢. لا يتم قياس الرضاء عن الخدمات المجتمعية المقدمة. | |
| ٣. وضع خطة وأدوات تنفيذ لخدمة المجتمع يتم تجديدها سنوياً. | ٣. لا توجد خطة وأدوات تنفيذ لخدمة المجتمع يتم تجديدها سنوياً وقياس مستوى رضاء المستفيدن. | |



مصفوفة التحليل الرابعى SWOT ANALYSES

تحليل البيئة الداخلية: تحليل SWOT للبيئة الداخلية للكلية:



نقاط الضعف	نقاط القوة
عدم وجود غرف كافية لعمل مكاتب مخصصة لأعضاء هيئة التدريس لكل قسم.	الادارة الرشيدة والطموحة والتنظيم الإداري ومتابعة سير العمل داخل الكلية.
بعض العامل تقصصها كيماويات وأجهزة هامة مع عدم وجود آلية لإحضار المحاليل والأدوات المستهلكة بالمعامل.	التنوع في أعضاء هيئة التدريس من جامعات وبلدان مختلفة.
النقص في أعداد وخصصات أعضاء هيئة التدريس بالكلية.	عمل دورات تدريبية ومؤتمرات وورش عمل لأعضاء هيئة التدريس والمعاونين.
المركزية في بعض القرارات.	يوجد للكلية موقع الكتروني خاص بها على بوابة الجامعة.
عدم وجود توصيف وظيفي لتحديد مهام كل عضو هيئة تدريس.	تم صياغة رؤية ورسالة كلية الطب بطريقة واضحة وشاملة.
تدنى رواتب الطاقم التدريسي وعدم وجود حواجز.	وجود عدد من الأجهزة الحديثة بالمعامل.
عدم وجود صيانة مستمرة لقاعات المحاضرات أو وجود أجهزة غير عملية وعدم توفر الأدوات المساعدة المطلوبة للمحاضرات بالقاعات.	مشاركة الطلاب في اتخاذ القرار عن طريق استطلاع آرائهم.
بطء توفير الميزانيات الازمة للبحث العلمي والأنشطة.	تشجيع ادارة الكلية على التطوير المستمر والتحسين في جميع العمليات وتقديم تطبيق آليات الجودة والإعتماد.
عدم وجود وسيلة انتقال مناسبة للطلاب بالكلية.	حرص الادارة العليا لتحسين نظام ضمان الجودة في الكلية.

ضعف مستوى الطلاب في اللغة الإنجليزية وعدم وجود روح التنافس بينهم.	توجد وحدة لإرشاد الأكاديمي.
قلة خبرة بعض أعضاء هيئة التدريس في التدريس الجامعي (ليسوا قادر جاهفي في بلدانهم原产地的 citizens منها).	وجود ميثاق لأخلاقيات المهنة.
ضعف عملية الإرشاد الأكاديمي داخل الكلية.	المشاركة الطلابية في الأنشطة.
عدم وجود مكتبة بالكلية.	وجود معايير أكاديمية خاصة بالكلية.
عدم وجود تعاون بين الكلية والكليات الأخرى داخل وخارج المملكة.	يوجد توصيف للبرامج والقرارات الدراسية التي تقدمها الكلية.
عدم وجود استراتيجية معلنة لتفعيل الشراكة المجتمعية مع أعداد الطلاب.	تناسب قاعات المحاضرات والفضول الدراسي إلى الطلاب تتفق مع المعدلات المرجعية.
عدم وجود خطة معتمدة للبحث العلمي.	نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في الكلية.
عدم وجود رجدية في تفعيل السنة التحضيرية خاصة للكليات العممية وخاصة كلية الطب.	الانحياز الشديد من جانب الإدارة العليا لتحسين نظام ضمان الجودة في الكلية.
عدم وجود عدد كافي من الإداريين بالكلية القيام بالأعمال الإدارية المساعدة.	
عدم وجود برامج للدراسات العليا بالكلية.	
عدم وجود وكلاء لشطر البنات.	
لا يوجد دليل إرشادي للطلاب للتعرف بأنظمة وأنشطة الكلية.	
عدم وجود معامل للحاسب الآلي للطلاب بالكلية.	
ضعف الاعتماد على التعليم الإلكتروني.	
عدم إكتسال التخصصات الرئيسية والفرعية بأعضاء وعضوات هيئة تدريس بالكلية.	
عدم وجود وجبات مخصصة للطلاب و الطالبات .	

تحليل SWOT لليلة الدافتية الكلية

الفطة الإستراتيجية لكلية الطب للفترة ١٤٣٤ - ١٤٣٩ هـ

تحليل البيئة الخارجية:

تحليل بيئية الجامعة وبيان فرص التطوير المتاحة من الجامعة لكلية

المكتبة الالكترونية لجامعة نجران: الفرص المتاحة:

يضم صفحة عمادة شؤون المكتبات فهرس للمكتبة، قواعد المعلومات، مكتبة رقمية، قاعدة بيانات للأبحاث العلمية. يوجد رابط على موقع الجامعة للخدمات الطلابية الالكترونية يتم الدخول عليه عن طريق الرقم الجامعي ورقم السجل المدني للطالب <http://stu.nu.edu.sa/form/login.aspx> وحيث أن الجامعة ناشطة ولا تزال تؤسس نظم الجودة بها فإنها وضعت استبانة لتقدير الخدمات الطلابية على الموقع الإلكتروني.

التهديدات:

محدودية الإعلان عن هذه الأنشطة.

المكتبة المركزية لجامعة نجران:

الفرص المتاحة:

بلغ إجمالي عدد مقتنيات الجامعة من الكتب العربية والأجنبية وبعض أوعية المعلومات الأخرى (٤٤٧٤) مجلداً تمثل (٢٢١٤) عنواناً موزعة على مكتبات الجامعة المختلفة.

بلغ إجمالي عدد المجلدات من الكتب والمراجع وأوعية المعلومات الأخرى التي تم تأمينها خلال العام الدراسي ١٤٣٠هـ (١٢٩٥١) من المقتنيات العربية والأجنبية.

وتقوم الجامعة بتوفير خدمات الإعارة للطلاب والطالبات وأعضاء هيئة التدريس وغيرهم من راغبي الإستعارة من منسوبي الجامعة أو من الطلاب أو فتات المجتمع الأخرى.

التهديدات:

محدودية الإعلان عن هذه الأنشطة.

عدم وجود خدمة التصوير المخصص في المكتبة لتصوير الكتب والمراجع.

وكالة الجامعة للتطوير والجودة:

الفرص المتاحة:

١- وجود عمادة التطوير والجودة والتي تضمن تطبيق معايير الجودة للبرامج الأكاديمية المختلفة بالجامعة والمساهمة في صياغة أهداف هذه البرامج والتحقق من تنفيذها.

٢- استقطاب خبراء متخصصين في الجودة والإعتماد الأكاديمي لوضع الخطط الإستراتيجية للجامعة ووحداتها المختلفة وتأهيلاً للاعتماد الأكاديمي.

- ٣- إعداد دليل الاختبار الجيد ومعجم مصطلحات الجودة وعقد بعض ورش العمل والمحاضرات والدورات التدريبية.
- ٤- الانتهاء من مشروع التقويم الذاتي الأولي المؤسسي والبرامجي للجامعة والعمادات المساعدة والكليات.
- ٥- وجود خطة استراتيجية للجامعة.

وحدة تنمية المهارات بعمادة التطوير والجودة

الفرص المتاحة:

قدم دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس والإداريين والقيادات الأكademية

التهديدات:

عدم وجود تعميم لإلزام الأعضاء لحضور هذه الدورات التدريبية.



تقنية المعلومات والاتصال

تسعى الجامعة للتحول إلى التعاملات الإلكترونية ولتحقيق ذلك اتخذت ما يلي:

- ١- تسخير برنامج للاتصالات الإدارية يمكن من خلاله التخلص التام من التعاملات الورقية.
- ٢- تشكيل لجنة التعاملات الإلكترونية لمتابعة التحول إلى التعاملات الإلكترونية.
- ٣- استحدثت الجامعة خوادم وشبكات اتصال على أحدث المعايير.
- ٤- تسعى الجامعة لتوسيع برامج الاتصالات الإدارية في التعامل مع الجهات الحكومية الأخرى للتخلص من المعاملات الورقية.

دونت الجامعة أنظمةً أكademيةً وإداريةً وعلمية ذات موثوقية ومصداقية عالية وقابلة للاتصال بها عن طريق الشبكة العنكبوتية

الفرص المتاحة:

١- التخلص من التعاملات الورقية.

٢- التحول إلى التعاملات الإلكترونية.

٣- سرعة إنجاز المعاملات ومتابعة ما يتخذ بشأنها من قرارات.

التهديدات:

عدم وجود حساب لكل عضو هيئة تدريس على نظام الاتصالات الإدارية.

عدم ربط أعضاء هيئة التدريس بأقسامهم عبر نظام الاتصالات.

عدم ترتيب روابط أعضاء هيئة التدريس بنظام الاتصالات الإدارية بما يسهل التواصل معهم.

البحث العلمي وخدمة المجتمع:

الفرص المتاحة:

كرسي الأمير مشعل والذي يعمل على الكشف عن الأمراض المستوطنة بالمنطقة من حيث أنواعها، ومعدل انتشارها ومعدل الإصابة بها، ومعدل الوفيات منها. دراسة مسببات الأمراض المستوطنة، وعوامل إحداث الإصابة بها، وعوامل الخطورة المصاحبة لها.

تعيين وتطوير آليات تشخيص الأمراض المستوطنة في المرضى المصابين أو المشكوك في إصابتهم بها.

التهديدات:

محظوظية الإعلان عنه.

تهديدات أخرى من داخل الجامعة:

- عدم ملائمة السنة التحضيرية للكليات الصحية ومنها كلية الطب.
- التبعاد في العمادات والمرافق المساندة، وبعد الجامعة عن المدينة.

التهديدات Threats	الفرص المتاحة Opportunities	القوى السياسية والقانونية
<p>ضعف منظومة التعليم ما قبل الجامعي وجود جامعات منافسة قريبية من المنطقة (الملك خالد - جازان)</p> <p>عدم وجود استراتيجية علية واضحة تدعم التدريب للميداني بعد مدينة نجران عن المدن المركزية الكبيرة مع صعوبات السفر قلة وسائل الواصلات والحجوزات.</p>	<p>إنشاء الهيئة الوطنية للتقديم والإعتماد الأكاديمي والتي تضمن تطبيق معايير الجودة والإعتماد الأكاديمي.</p> <p>تشجيع تبادل الخبرات بين الجامعات على المستوى الوطني والعالمي.</p> <p>تشجيع إنشاء برامج تعليمية جديدة.</p> <p>تعتبر كلية الطب بجامعة نجران هي الوحيدة في المنطقة مما يمكن لها مرجعية افتراضية يمكن تمييزها في مجال الخدمات الطبية المستشفىيات المنطقية.</p> <p>تبني أمير المنطقة لدعم المشاريع البحثية بالكلية.</p> <p>وجود لائحة للتعليم العالي.</p>	

<p>ضعف التنسيق بين الجامعة وأصحاب العمل.</p> <p>العولمة (وما يصاحبها من إمكانية عمل أي طبيب في دول متعددة ما يتطلب تعدد خبراته).</p> <p>ضعف الارتباط من مهاراتها الجامعات الأخرى ووزارة الصحة، مما يتيح التقى مع غيرات متقدمة للكلية.</p>	<p>زيادة الدعم المقدم للتعليم العالي مما يؤثر إيجاباً في الدعم المقدم للكلية.</p> <p>الم الحاجة للتزايدة لدراسة التخصصات الطبية على المستوى المحلي والإقليمي.</p> <p>تزايد الطلب على الكوادر الوطنية النسائية مما يتيح فرص عمل لخريجات الكلية.</p> <p>إمكانية التوسيع في التخصصات.</p> <p>ضمان تعين خريج كلية الطب.</p>	<p>القوى السياسية والقانونية</p>
<p>غياب ثقافة التعاون بين الجامعات ومنظمات الأعمال.</p> <p>انخفاض الكثافة السكانية بمجتمع نجران مما يقلل نسبة الملتحقين بالكلية.</p> <p>قلة أماكن الترفيه بالمنطقة.</p>	<p>سهولة التأثير في المجتمع تصرفه.</p> <p>إنشاء مطار إقليمي بنجران.</p> <p>وجود بيئة مناسبة ومجتمع أعمال يفتح قنوات للتطوير العلمي البحثية والعلمية.</p>	<p>القوى الاجتماعية</p>
<p>تغير قيم المجتمع للحيط حيث زاد الإقبال على الإلتحاق بالبرامج الطبية والصحية.</p> <p>زيادة رغبة المجتمع في الحصول على مستوى عالٍ من الخدمات.</p> <p>ثقافة المجتمع في نجران وحاجته إلى نساء في التخصصات الطبية (توفر حكوات سودية وطنية نسائية).</p> <p>الاستفادة من المستشفيات في تدريب الطلاب.</p>	<p>تغير قيم المجتمع للحيط حيث زاد الإقبال على الإلتحاق بالبرامج الطبية والصحية.</p> <p>زيادة رغبة المجتمع في الحصول على مستوى عالٍ من الخدمات.</p> <p>ثقافة المجتمع في نجران وحاجته إلى نساء في التخصصات الطبية (توفر حكوات سودية وطنية نسائية).</p> <p>الاستفادة من المستشفيات في تدريب الطلاب.</p>	<p>القوى الاقتصادية</p>
<p>التتطور المتزايد في وسائل الاتصالات وهي تقنيات الوسائل التعليمية وكذلك التقنيات الطبية.</p> <p>بوابة الكترونية تتبع لاتفاقية الخدمة الجاز معاملاتهم واستخدام الإنترن特.</p> <p>الأنظمة الفضائية تسهم في إنجاز إجراءات العمل.</p> <p>قواعد بيانات حديثة جداً.</p>	<p>التتطور المتزايد في وسائل الاتصالات وهي تقنيات الوسائل التعليمية وكذلك التقنيات الطبية.</p> <p>بوابة الكترونية تتبع لاتفاقية الخدمة الجاز معاملاتهم واستخدام الإنترن特.</p> <p>الأنظمة الفضائية تسهم في إنجاز إجراءات العمل.</p> <p>قواعد بيانات حديثة جداً.</p>	<p>القوى التقنية</p>

تحليل البيئة الفارقة

وقد ترتب على دراسة الوضع الحالي للكلية وتحديد نقاط القوة والضعف ودراسة الفرص والتهديدات في البيئة الداخلية والخارجية إلى وضع الأهداف الإستراتيجية للكلية وذلك في ضوء الأهداف الإستراتيجية للجامعة.



الأهداف الاستراتيجية

رابعاً: الأهداف الاستراتيجية للكلية



١	التطوير المستمر للمناهج ووسائل التعليم الطبي.
٢	إعداد كوادر طبية مؤهلة أخلاقياً ومهنياً وقدرة على التعلم الذاتي المستمر.
٣	تطوير بيئه البحث العلمي للكلية والتعاون مع المؤسسات المحلية والإقليمية والعالمية في مجال البحوث الطبية.
٤	تطوير المستشفى الجامعي لتقديم خدمات صحية متميزة للمجتمع.
٥	إيجاد بيئه أكاديمية تجذب أعضاء هيئة التدريس المتميزين.
٦	الحصول على الإعتماد من الهيئة الوطنية للتقويم والإعتماد الأكاديمي.



السياسات التي تتبعها الكلية



تبني كلية الطب سياسات الجامعة المبنية على معايير الهيئة الوطنية للتقويم والإعتماد الأكاديمي ووزارة التعليم العالي، وتستمد جامعة نجران اللوائح والأنظمة التي تعمل بها من نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحها الذي أقره مجلس الوزراء بتاريخ ١٤١٤/٤/٤هـ، والذي يضم اللوائح التالية:

١. نظام مجلس التعليم العالي.

٢. لائحة الدراسة والإختبارات للمرحلة الجامعية.

٣. اللائحة المنظمة للمسؤوليات في الجامعات.

٤. لائحة توظيف غير السعوديين في الجامعات.

٥. لائحة الإبتعاث والتدريب لنسوبي الجامعات.

٦. اللائحة الموحدة للدراسات العليا في الجامعات.

٧. اللائحة المنظمة لشئون منسوبي الجامعة السعوديين من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم.

٨. اللائحة الموحدة للبحث العلمي في الجامعات.

٩. اللائحة المنظمة للجمعيات العلمية في الجامعات.



خامساً: الخطة التنفيذية لتحقيق الأهداف الإستراتيجية لكلية

تهدف الخطة الإستراتيجية لكلية الطب بجامعة نجران على تحقيق الأهداف الإستراتيجية للكلية من أجل الوصول لرؤية الكلية انتلاقاً من رسالتها، بناءً على خطة تنفيذية تحتوي على عدة مشاريع والتي تسعى على التناغم والتزامن مع الخطة الإستراتيجية للجامعة، وتعمل على تحقيق أهدافها حتى يتضمن في نهاية الأمر تحقيق رؤية ورسالة الجامعة، وتتضمن الخطة الإستراتيجية للجامعة إثنا عشر هدفاً إستراتيجياً تسعى بها لتحقيق رؤيتها، ولتحقيق هذه الأهداف تم وضع مائة واثنا عشر مشروع تنفيذياً موزعة على النحو التالي:

١. الهدف الأول ويتضمن أحدى عشر مشروع تنفيذياً.
٢. الهدف الثاني ويتضمن ثمانية مشاريع تنفيذية.
٣. الهدف الثالث ويتضمن عشرة مشاريع تنفيذية.
٤. الهدف الرابع ويتضمن أحد عشر مشروع تنفيذياً.
٥. الهدف الخامس ويتضمن سبع مشاريع تنفيذية.
٦. الهدف السادس ويتضمن أحد عشر مشروع تنفيذياً.
٧. الهدف السابع ويتضمن أحدى عشر مشروع تنفيذياً.
٨. الهدف الثامن ويتضمن سبعة مشاريع تنفيذية.
٩. الهدف التاسع ويتضمن سبعة مشاريع تنفيذية.
١٠. الهدف العاشر ويتضمن ثمانية مشاريع تنفيذية.
١١. الهدف الحادي عشر ويتضمن أربعة عشر مشروع تنفيذياً.
١٢. الهدف الثاني عشر ويتضمن سبع مشاريع تنفيذية.

تتضمن الخطة التنفيذية للكلية سبعة عشر مشروع تنفيذياً لتحقيق أهدافها الإستراتيجية،
الستة التي تسعى عن طريقها للوصول لرؤيتها، وهي على النحو التالي:

١. الهدف الأول ويتضمن ثلاثة مشاريع.
٢. الهدف الثاني ويتضمن أربعة مشاريع.
٣. الهدف الثالث ويتضمن ثلاثة مشاريع.
٤. الهدف الرابع ويتضمن سبعة مشاريع.
٥. الهدف الخامس ويتضمن سبعة مشاريع.
٦. الهدف السادس ويتضمن ثلاثة مشاريع.

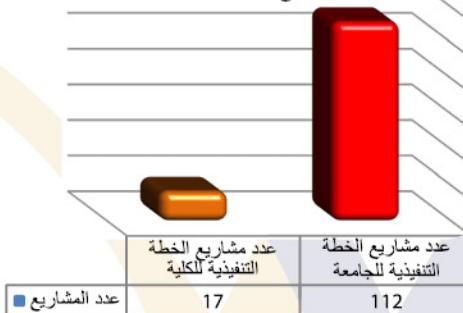


الخطة التنفيذية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية لكلية

شكل يوضح عدد ونسبة أهداف كلية الطب إلى
أهداف الجامعة



شكل يوضح عدد ونسبة مشاريع الخطة التنفيذية بكلية الطب
لمشاريع الخطة التنفيذية للجامعة



وتقع مشاريع الخطة التنفيذية للكلية ضمن مشاريع الخطة التنفيذية للجامعة كما هو موضح بالجدول الآتي:

رقم مشروع الكلية	رقم مشروع الجامعة
.١	٢.١.٣.١
.٢	٧.٢.٨.٢
.٣	١.٩
.٤	٧.٢.٨.٢.١.٦.٢.٦.٣.٦.٤.٦.٦.٦.٧.٦.٨.٦.٩.٦.١.٦.١١.٦.١.٨.٢.٨
.٥	٨.١.٩.١.١.٥.٢.٥.٣.٥
.٦	٦.٢.٢.٣.٣.١.٩
.٧	٢.٣.٣.٣.٥.٣.١.٩
.٨	١.٩.٢.٩
.٩	١.٩.٢.٩.٣.٩.٤.٩.٧.٩
.١٠	٤.٣.٣.٤.٢.٩.٤.٩.١.١١.٢.١١.٦.١١.٧.١١
.١١	١.٤.٢.٤.٣.٤.٦.٤.٥.٦
.١٢	٣.٤.٦.٤.٤.٦.٥.٦.١.١١.٢.١١.٦.١١.٧.١١
.١٣	٤.٣.٥.٣.٧.٣.٨.٣.٧.٤.٢.٧.٣.٧
.١٤	١.٤.٢.٤.٣.٤.٦.٤.٣.٧.٤.٧.٨.٧.٩.٧.١.٠.٧.١١.٧
.١٥	١.٤.٣.٤.٦.٤.١.٤
.١٦	٦.٣.١.٧.٢.٧.٣.٧.٥.٧.٦.٧.٨.٧.٩.٧.١.١.٧.١.٧
.١٧	١.٥
.٣.٦	

بناءً على هذا الجدول يتضح الآتي:

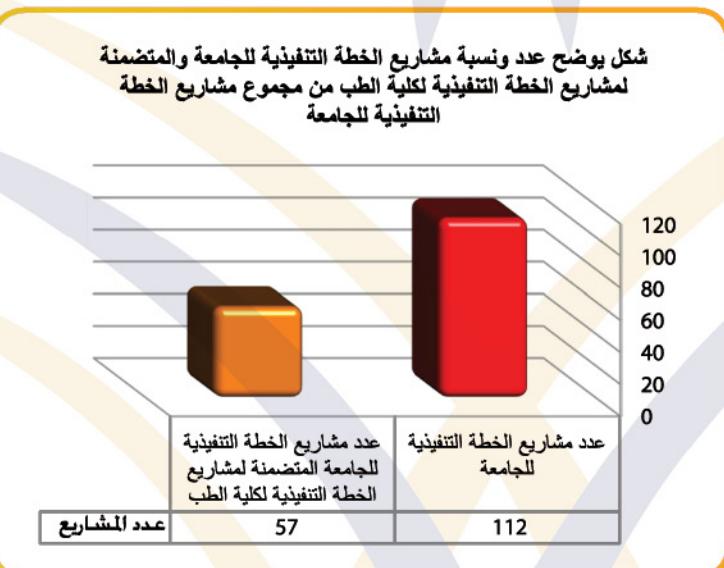
عدد مشاريع الخطة التنفيذية لكلية الطب هو ١٧ مشروع.

معظم مشاريع الخطة التنفيذية للكلية تتضمن أكثر من مشروع من مشاريع الخطة التنفيذية للجامعة.

**الفطة التنفيذية
لتحقيق الأهداف
الاستراتيجية للكلية**

عدد مشاريع الخطة التنفيذية للجامعة التي تتضمن مشاريع الخطة التنفيذية بكلية هو ٥٧ مشروع من مجموع ١١٢ مشروعًا.

شكل يوضح عدد ونسبة مشاريع الخطة التنفيذية للجامعة والمتضمنة
لمشاريع الخطة التنفيذية بكلية الطب من مجموع مشاريع الخطة
التنفيذية للجامعة



الخطة التنفيذية لتحقيق الأهداف الإستراتيجية الكلية

الميزانية	مؤشرات الانجاز	المستوىية		المدة الزمنية	المشروع التطويري لتحقيق الهدف	المشروع لتحقيق الهدف	المدى الاستراتيجي
		المتابعة	التنفيذ				
١٠ ألف ريال	وجود توصيف لجميع مقررات البرنامج. مراجعة البرنامج التعليمي بصفة دورية. مقررات دراسية تحقق الأهداف التعليمية.	لجنة التعليم الطبي	لجنة العلوم الأساسية	١٤٣٧-٨ من إلى ١٤٣٣-١	١.١ استكمال توصيف المقررات الدراسية وفق نموذج الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي. ٢.١ تبني معايير علمية مرجعية للبرنامج. ٣.١ دراسة مدى توافق المقررات وطرق التدريس والتقويم مع المعايير المتبناة. ٤.١ مراجعة توصيف المقررات بصفة دورية. ٥.١ المراجعة الدورية للبرنامج التعليمي مع عمل تقرير دوري له. ٦.١ دراسة نتائج استطلاع رأي المستفيدين من البرنامج التعليمي.	١.١ التحديث الدوري للبرامج والمقررات في ضوء المعايير المتبناة	١. التعلم المستمر المنهج ووسائل التعليم المبني على
٤,٠ ألف ريال	مراجعة البرنامج التعليمي بصفة دورية.	خبراء من خارج الجامعة	رؤساء ومنسقو الأقسام ووكليل الكلية للشئون التعليمية	١٤٣٧-٨ من إلى ١٤٣٣-١٠	١.١.٢ المراجعة الخارجية للبرنامج من المتخصصين بصفة دورية. ٢.١.٢ استطلاع آراء المتخرين الخارجيين للإستفادة من التقنية الراجعة في التحسين المستمر.	١.٢ وضع آليات للمراجعة الخارجية الدوري للبرامج التعليمي	
١٠ ألف ريال	وجود آلية لاستفادة من نتائج البحث العلمي في تطوير المقررات.	وحدة التطوير والجودة.	لجنة البحث العلمي + منسقو الأقسام.	١٤٣٥-٨ من إلى ١٤٣٣-١٠	١.٣ عمل آلية للاستفادة من نتائج البحث العلمي في تطوير المقررات. ٢.١.٣ تقييم آلية للاستفادة من نتائج البحث العلمي في تطوير المقررات الدراسية. ٣.١.٣ تكريم الباحثين الذين ساهمت نتائج إبحاثهم في تطوير المقررات الدراسية وخدمة المجتمع.	١.٣ وضع آلية للاستفادة من نتائج البحث العلمي في تطوير المقررات في الدراسية	

الميزانية	مؤشرات الإنجاز	المسئولية		المدة الزمنية	المشروع التطويري لتحقيق الهدف	المشروع التطويري لتحقيق الهدف	الهدف الاستراتيجي
		المتابعة	التنفيذ				
١٠٠ ريال	تنامي رضا الطلاب للإرشاد الأكاديمي والأنشطة الطلابية	وكيل الكلية للشؤون التعليمية.	مكتب التسجيل والإرشاد الأكاديمي.	من ١٤٣٣-١٠ إلى ١٤٣٥-٨	١١.٢ تفعيل آلية الإرشاد الأكاديمي. ٢١.٢ إعداد كتيب لعملية الإرشاد الأكاديمي. ٣١.٢ تقييم رضا الطالب عن خدمات الإرشاد الأكاديمي. ٤١.٢ تحديد مكان خاص بأنشطة الطلاب داخل الكلية. ٥١.٢ تنظيم المسابقات الثقافية والترفيهية الهدافة.	١٢ الدعم الطلابي	٦- إعداد كوادر طبيعية مؤهلة أخلاقياً ومهنياً وقدرة على التعلم الذاتي المستمر.
٣٠٠ ريال	زيادة استخدام الطلاب للمقررات الإلكترونية والتعليم الإلكتروني.	وكيل الكلية للشؤون التعليمية.	مكتب التسجيل والإرشاد الأكاديمي. منسق التعليم الإلكتروني	من ١٤٣٤-١٠ إلى ١٤٣٥-٨	١٢.٢ توفير مصادر التعلم الذاتي من كتب وأقراص مدمجة وأجهزة حاسب آلي. ٢٢.٢ وضع برامج لتنمية الطلاب في التعليم الذاتي. ٣٢.٢ تفعيل نظام التعليم الإلكتروني. ٤٢.٢ تفعيل نظام السيورة الذكية والبلاك بورد.	٢٢ تطوير القدرة على التعلم الذاتي والتنمية المهنية المستدامة	

الميزانية	مؤشرات الأنجاز	المستوىية	المدة الزمنية	المشروع التطويري لتحقيق الهدف	المشروع التطويري لتحقيق الهدف	الهدف الاستراتيجي
		المتابعة التنفيذ				
٢٠ ألف ريال	وجود وحدة للتعليم الطبي محددة المهام والمسؤوليات. وجود قاعدة بيانات لأماكن التدريب الميداني توسيف معتمد للخبرة الميدانية .log book	وكيل الكلية للشؤون التعليمية.	وحدة التعليم الطبي .وحدة شئون الامميات والخريجين.	١٣٢ تشكيل وحدة التدريب والتطوير ووحدة التعليم الطبي المستمر لتنمية المهارات الأكademie والسريرية .٢٣٢ وضع مهام ومسؤوليات لأعضاء الوحدة .٣٣٢ إعداد نماذج لمتابعة وتقدير أداء الوحدة .٤٣٢ إعداد توصيف الخبرة الميدانية وفق نموذج الهيئة الوطنية للتقويم والإعتماد الأكاديمي .٥٣٢ عمل قاعدة بيانات لأماكن التدريب الميداني المتاحة .٦٣٢ تطبيق نظام log book التقييم الميداني للبرنامج.	٣٢ إتاحة برامج تدريبية حديثة لإكساب المهارات الإكلينيكية والبحثية	لتحقيق أهداف طيبة ومهنيةً وأدلةً ومتقدمةً على التعليم الذي يستمر.
٢٥ ألف ريال	تدريب %٨٠ من أعضاء هيئة التدريس في المجال الأكاديمي والبحثي	لجنة محور البنية التحتية للتطوير والجودة.	وحدة التدريب بوحدة التطوير.	١٤٢ تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في المجال الأكاديمي .٢٤٢ إعداد خطة لتدريب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية .٣٤٢ عمل قاعدة بيانات بنتائج الخطة التدريبية .٤٤٢ التقييم المستمر لخطة التدريب.	٤٢ تدريب وتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس	لتحقيق أهداف طيبة ومهنيةً وأدلةً ومتقدمةً على التعليم الذي يستمر.

الميزانية	مؤشرات الانجاز	المستولية		المدة الزمنية	المشروع التطويري لتحقيق الهدف	التحقيق الهدف	الهدف الاستراتيجي
		المتابعة	التنفيذ				
٥٠ ألف ريال	تنامي إلتزام الباحثين بأخلاقيات البحث العلمي	وكليل الكلية.	وحدة البحث العلمي وخدمة المجتمع.	من ١٤٣٣-١٠ إلى ١٤٣٤-٨	١١.٣ وضع آلية لمصداقية وأخلاقيات البحث العلمي ثم تفعيلها. ٢١.٣ تدريب الباحثين، في كافة المستويات العلمية، على أخلاقيات البحث العلمي. ٣١.٣ متابعة التزام الباحثين بالمعايير الأخلاقية في إجراء الدراسة طوال فترة إجراء البحث.	١.٣ توطيد المصداقية وأخلاقيات البحث العلمي.	٣ تطوير آلية تفعيل المعايير الأخلاقية في كلية التربية والعلوم الإنسانية
٣٠ ألف ريال	وجود آلية للاستفادة من نتائج البحث العلمي في خدمة المجتمع	وكليل الكلية.	وحدة البحث العلمي وخدمة المجتمع.	من ١٤٣٥ - ١٠ إلى ١٤٣٦ - ٨	١.٢.٣ إعداد خطة للبحث العلمي موجهة للمشكلات الصحيحة بالمنطقة. ٢.٢.٣ اعتماد خطة البحث العلمي. ٣.٢.٣ تفعيل الخطة.	٢.٣ توجيه البحث العلمي لدراسة المشكلات الصحية التي تواجه المجتمع المحلي وإعداد الخطة البحثية المناسبة لحلها	٤.١ جذب وتأهيل الكفاءات العلمية والcadres المؤهلة والقادرة على إثراء وتحفيز المؤسسات التعليمية والإقليمية والعالمية
١٠ ألف ريال	وجود خطة للبحث العلمي معتمدة	وكليل الكلية.	وحدة البحث العلمي وخدمة المجتمع.	من ١٤٣٣ - ١٠ إلى ١٤٣٤ - ٨	١.٣.٣ وضع آلية معتمدة تعمل على تشجيع مساهمة المشاريع البحثية في خدمة المجتمع وتساعده على نشر بحوثهم العلمية بدوريات عالمية. ٢.٣.٣ إعداد قاعدة بيانات للأبحاث المنشورة من قبل الباحثين بالكلية، ونشرها على الموقع الإلكتروني. ٣.٣.٣ إنشاء لجنة لمتابعة تطبيق وتنفيذ نتائج ومخرجات البحث التي أجريت بالكلية وقياس أثرها في خدمة المجتمع وتطوير التعليم.	٣.٣ تعزيز المشاريع البحثية التي تخدم المجتمع والمؤسسات المحلية والإقليمية والعالمية.	

الميزانية	مؤشرات الإنجاز	المستوية		المدة الزمنية	المشروع التطويري لتحقيق الهدف	المشروع التطويري لتحقيق الهدف	الهدف الاستراتيجي
		المتابعة	التنفيذ				
٥٠ مليون ريال	وجود مستشفى جامعي حديث وشامل.	عميد الكلية.	ادارة المستشفى الجامعي.	١٤٣٨ - ٨ ١٤٣٥ - ١٠	١.١٤ إعداد خطة لتطوير المستشفى الجامعي. ٢.١٤ إعداد خطة لتشغيل المستشفى.	١.٤ تطوير المستشفى الجامعي.	تطوير المستشفى الجامعي لتنمية مقدمة صحة مميزة للمنطقة.
٥٠ مليون ريال	وجود مستشفى جامعي بكامل طاقته الإستيعابية. تقرير سنوي للأنشطة التعليمية والتربوية لكل عام.			١٤٣٨ - ٨ ١٤٣٤ - ١٠	١.٢٤ التشغيل الكامل للمستشفى الجامعي. ٢.٢٤ توفير كوادر طبية مؤهلة. ٣.٢٤ المشاركة الفاعلة في المناسبات الصحية.	٢.٤ تعزيز مساهمة المستشفى الجامعي لخدمة المنطقة.	

الميزانية	مؤشرات الإنجاز	المسئولية		المدة الزمنية	المشروع التطويري لتحقيق الهدف	المشروع التطويري لتحقيق الهدف	الهدف الاستراتيجي
		المتابعة	التنفيذ				
٥٠٠ ألف ريال	تنامي الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس	وكيل الكلية للشؤون التعليمية.	لجنة محور البنية التحتية بوحدة التطوير والجودة.	من ١٤٣٩ - ٨ إلى ١٤٣٥ - ١٠	١١.٥ تشجيع إنتدابات أعضاء هيئة التدريس إلى المؤتمرات المحلية والإقليمية والدولية. ٢١.٥ استطلاع الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، والعمل على حل الصعوبات التي تواجههم. ٣١.٥ توزيع من العمل الإداري لأعضاء هيئة التدريس بما يتيح تفرغهم للتدريس والبحث العلمي.	١٥ تحسين بيئة العمل لأعضاء هيئة التدريس	٩ تطوير بيئة الكلية بما يحقق أهداف هيئة التدريس
٥ مليون ريال	تنامي الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس. لائحة معتمدة للنظام المالي والإداري. خطة معتمدة لصيانة وتطوير القاعات والمعامل والتجهيزات.	عميد الكلية. وكيل الكلية.	مدير إدارة الكلية.	من ١٤٣٩ - ٨ إلى ١٤٣٥ - ١٠	١٢.٥ استقلال وتحسين وتطوير النظام المالي والإداري. ٢٢.٥ الصيانة الدائمة لمباني الكلية. ٣٢.٥ الصيانة الدائمة وتطوير تجهيزات القاعات الدراسية. ٤٢.٥ الصيانة الدائمة وتطوير تجهيزات وأجهزة العامل.	٢٥ تحسين البيئة الداخلية للكلية.	٦ تطوير بيئة الكلية بما يحقق أهداف هيئة التدريس

الميزانية	مؤشرات الانجاز	المسؤولة		المدة الزمنية	المشروع التطويري لتحقيق الهدف	المشروع التطويري لتحقيق الهدف	الهدف الاستراتيجي
		المتابعة	التنفيذ				
٥٠ مليون	استكمال البنية التحتية لجميع مباني ومرافق الكلية	عميد الكلية ووكيل الكلية للشئون التعليمية.	لجنة الموارد والمرافق والتجهيزات بوحدة التطوير والجودة	من ١٤٣٥ - ١٤٣٩ إلى ٨	١.٦ استكمال توفير وسائل التدريس الحديثة بالقاعات التدريسية والمعامل. ٢.٦ استكمال توفير الأجهزة الطبية اللازمة للعملية التعليمية. ٣.٦ استكمال توفير متطلبات الأمن والسلامة بجميع مباني ومرافق الكلية.	١.٦ بنية تحتية للكلية حديثة ومتطرفة	٣ الحصول على الاعتماد الأكاديمي المؤقت
١٠٠ ألف ريال	وجود توصيف وظيفي للأداريين وجود خطة تدريبية	عميد الكلية ووكيل الكلية	مدير إدارة الكلية	١٤٣٥ - ١٤٣٩ من ١٠ إلى ٨	١.٢.٦ استكمال الهيكل الإداري. ٢.٢.٦ التوصيف الوظيفي للأداريين. ٣.٢.٦ تحديد الاحتياجات التدريبية للأداريين. ٤.٢.٦ إعداد خطة تدريبية للأداريين. ٥.٢.٦ تقييم الخطة التدريبية.	٢.٦ دعم الهيكل الإداري	
٢٥ ألف ريال	استكمال ملفات الاعتماد البرامجي	وكليل الكلية	وحدة التطوير والجودة.	١٤٣٥ - ١٤٣٦ من ١٠ إلى ٨	١٣.٦ استكمال التقويم الذاتي للبرنامج (القسم الرجالى والنسانى). ٢٣.٦ إعداد التقرير السنوى للبرنامج. ٣٣.٦ إعداد دليل الكلية. ٤٣.٦ إعداد ملف بالسير الذاتية لأعضاء هيئة التدريس. ٥٣.٦ إعداد ملف بنتائج استطلاعات رأى الطلاب. ٦٣.٦ إعداد بيانات إحصائية بتوظيف الخريجين	٣.٦ استكمال متطلبات الاعتماد البرامجي	



Website :

<http://portal.nu.edu.sa/web/medicine-college>