

جامعة حائل
كلية الطب
وكالة الكلية للتطوير والجودة

الخطة الاستراتيجية لكلية الطب

نحو المتميز

2557.2552 هـ
3136.3131 م



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

الحمد لله حمداً يليق بعظمته وعظيم سلطانه والشكر له على توفيقه وامتنانه //

انطلاقاً من حرص جامعة حائل على القيام بدورها المحوري في عمليات التطوير المستمر للعملية التعليمية من أجل تأهيل خريجين قادرين على المنافسة في بيئة أكاديمية ذات موارد بشرية متميزة وشراكة مجتمعية فاعلة ونظام إداري داعم لتكون شريكاً فعالاً في تحقيق مستهدفات برنامج التحول الوطني 3131 وطموحات رؤية المملكة 3141 فقد قامت الجامعة بوضع خطتها الاستراتيجية وفق أفضل الممارسات المتبعة في التخطيط الاستراتيجي بهدف توفير خارطة طريق شاملة ومتكاملة لتحقيق رؤيتها الطموحة!

وفي ضوء مبادرة الجامعة، قامت كلية الطب بإعداد خطتها الاستراتيجية وفق أسس منهجية علمية لوضع الأهداف التي تطمح لتحقيقها وذلك لتعزيز الدور التي تقوم به الكلية على المستوى المحلي والإقليمي في مجالات التعليم والبحث العلمي والشراكة المجتمعية/

ويطيب لفريق الخطة الاستراتيجية في كلية الطب أن يضع بين أيديكم الخطة الاستراتيجية الأولى للكلية وأن يتقدم بوافر الشكر وجزيل الامتنان لمعالي رئيس الجامعة /د خليل البراهيم على دعمه لوحدات الجامعة المختلفة لتوفير كافة السبل والإمكانات التي تنهض بها جميع الكليات وتعلي من شأنها/كما نرفع خالص الشكر والعرفان لسعادة وكيل الجامعة للشؤون الأكاديمية ورئيس الخطة الاستراتيجية د/زيد الشمري ومدير مكتب الخطة الاستراتيجية د/أيوسف المطيري وفريق عمله وعلى رأسهم د/رضا المليجي على تعاونهم المثمر وتقديم كافة سبل الدعم ابتداء من ورش العمل التعريفية بالتخطيط الاستراتيجي وفي جميع مراحل إعداد الخطة إلى وقت خروجها بشكلها النهائي!

وفي الختام نسأل الله العلي القدير أن يوفق الكلية لتحقيق رؤيتها ورسالتها بما يخدم الدين والوطن

فريق إعداد الخطة الاستراتيجية

فريق اعداد الخطة الاستراتيجية

عميد كلية الطب ورئيس فريق اعداد الخطة الاستراتيجية	د. عودة الحازمي
وكيلة كلية الطب ورئيس وحدة التخطيط الاستراتيجي	د. هند القويعي
وكيل كلية الطب للتطوير والجودة	د. فهاد العنزي
عضو	د. أحمد الجدعاني
عضو	د. حمزة محمد
عضو	د. منى شاهين
عضو	د. همت الحوراني
عضو	د. فاطمة الرشيدى
عضو	د. ابتهاج المغيص

مقدمة

تسعى كلية الطب في جامعة حائل إلى رفع جودة العملية التعليمية وكفاءة مخرجاتها وخدماتها بما يتماشى مع أعلى المعايير في التعليم الطبي، ولأن الخطة الاستراتيجية هي الأداة الفعالة لتحقيق الأهداف المبنية على رؤية واضحة ورسالة محددة، فقد انطلقت هذه الخطة الاستراتيجية مسيرة لما تشهده المملكة العربية السعودية عبر رؤيتها 3141/! كما أنها جاءت متسقة مع رؤية جامعة حائل نحو الريادة المحلية والإقليمية في نشر المعرفة والتميز البحثي والشراكة المجتمعية المستدامة وبنيت على ضوء الخطة الاستراتيجية للجامعة! تهدف الخطة الاستراتيجية لكلية الطب إلى وضع برنامج عمل شامل على مدى الخمس سنوات القادمة لتحقيق أهدافها وصناعة واقع جديد، من خلال تنظيم أولوياتها وحشد مواردها، مع القدرة على التعامل مع تحديات المستقبل، وتقليل درجة المخاطر وتوفير آلية للتأقلم مع المتغيرات وطرق التعامل معها.

الملخص التنفيذي

على غرار الخطة الاستراتيجية لجامعة حائل، جاءت منهجية الخطة الاستراتيجية لكلية الطب مرتكزة على ثلاثة مراحل بدأت بالاطلاع على تجارب كليات الطب الأخرى المحلية والإقليمية والعالمية، ثم دراسة الوضع الراهن وتحليل البيئة الداخلية والخارجية لكلية الطب لتحديد نقاط القوة والضعف وإبراز الفرص والتهديدات! وفي ضوء ذلك تم تحديد أبرز القضايا الاستراتيجية الملحة وإعداد الأهداف الاستراتيجية، التي توائم التوجهات الاستراتيجية للجامعة وبناء خطة إستراتيجية متكاملة مكونة من 32 مبادرة، و65 نشاط لتحقيقها، و: 7 مؤشراً لقياس أداءها! تم صياغة المسودة الأولية لوثيقة الخطة الاستراتيجية ومن ثم تم عرضها على مكتب الخطة الاستراتيجية في الجامعة لاعتمادها/



In accordance with the strategic plan of the University of Ha'il, the conceptualization of the first strategic plan of the College of Medicine began with the review of the experiences of other local, regional, and global medical colleges. Next a study of the status of the College of Medicine and an analysis of the internal and external environment to identify strengths and weaknesses and the most prominent opportunities and threats was conducted. Considering this, the most urgent strategic issues were identified, and strategic goals prepared which were aligned with the University's strategic directions. This resulted in a strategic plan comprising 21 initiative, 65 activities to achieve them, and 69 indicators to measure their performance. The initial draft of this document was drafted and presented to the University's Office for Strategic Planning for final approval.

“ تعكس الوثيقة الصورة الطموحة للكلية
لتحقيق التميز في مجالات التعليم
والتعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع

منهجية إعداد الخطة ومراحلها

- تبنّت كلية الطب الإطار المنهجي العلمي الذي اتبعته جامعة حائل لوضع الخطة الاستراتيجية من أجل تحقيق الجودة الشاملة والتطوير المستمر في مجالات التعليم والتعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، بما يتفق مع متطلبات التنمية الشاملة وتحقيق التنافسية على المستوى المحلي والإقليمي، والقائمة على الأسس التالية:
1. إتباع أسلوب مؤسسي منظم لضمان مشاركة جميع منسوبي الكلية من القيادات الأكاديمية والإدارية وأعضاء هيئة التدريس والطلاب والخريجين وأرباب العمل في كافة الأنشطة والمراحل المتعلقة بإعداد الخطة الاستراتيجية/
 2. إتباع منهجية **SDTP** لإعداد الخطة الاستراتيجية/

3. **تبنى المنهج المقارن** والذي يعتمد على الاطلاع على وثائق الخطط الاستراتيجية المتاحة لكليات الطب والتي تتوافق خبراتها وظروفها التشغيلية مع كلية الطب في جامعة حائل حيث تتمثل رسالتها في التدريس و البحث العلمي وخدمة المجتمع مع مراعاة معايير التخطيط الاستراتيجي المعتمدة من الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي الأمر الذي يساعد على إثراء المؤشرات والدروس المستفادة/

4. **اعتمدت الخطة الاستراتيجية لكلية الطب على عدة أدوات لجمع وتحليل البيانات/**

5. **إجراء مناقشات حرة** متنوعة بين فريق العمل والأطراف المعنية داخل الكلية لرصد وتحليل الوضع الراهن لها من حيث التخصصات الأكاديمية والإمكانات والقدرات المتاحة والآليات لتحقيق المرجو من رؤية الكلية وغاياتها وأهدافها الاستراتيجية.

منهجية SDTP

• تحليل البيئة الداخلية والخارجية وتقييم الوضع الراهن وتحديد الفجوة بينه وبين الوضع المستهدف.

See

• رسم الطريق الصحيح لتحقيق الوضع المأمول تحقيقه

Draw

• تحديد الغايات والأهداف الاستراتيجية والمشروعات والمبادرات.

Think

• وضع الخطة التنفيذية للأنشطة المطلوبة من أجل تحقيق غايات وأهداف الكلية والتي ستحقق الوصول إلى الوضع المستهدف.

Plan

المنهج المقارن

تم تحديد كليتي الطب في جامعة الملك عبدالعزيز وجامعة طيبة لعقد المقارنة المرجعية وفق معايير محددة للأسباب التالية:

- أولاً؛ العراق و الخبرة التراكمية لجامعة الملك عبدالعزيز حيث أنها من كليات الطب الأوائل في المملكة و كذلك تميز مخرجاتها في برنامج بكالوريوس الطب و الجراحة/
 - ثانياً؛ احداثه كلية الطب في جامعة طيبة و قربها الجيوغرافي من كلية الطب في جامعة حائل و اشتراكهما في عدم وجود مستشفى جامعي قائم لحد الآن/
- تمت المقارنة المرجعية للمحاور الأساسية التالية وهي:

❖ اعداد الابحاث المنشورة

❖ اعداد الطلاب واعضاء هيئة التدريس

❖ التصنيف وسمات التميز

❖ البرامج الاكاديمية المتاحة

أدوات جمع البيانات

فحص الوثائق: والتي شملت فحص عدة وثائق وتقارير أهمها رؤية المملكة 2030 - برنامج التحول الوطني 2020 - خطة آفاق - الإطار الوطني للمؤهلات - معايير المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي - الخطط الاستراتيجية لعدة كليات محلية وإقليمية وعالمية

أدوات تحليل البيانات

التحليل البيئي الرباعي
SWOT Analysis
لتحليل الوضع الراهن الداخلي
والخارجي

مجموعة الاستبانات الموجهة للمستفيدين من الداخل ومن الخارج

منهج TOWS
لتحديد سيناريوهات المستقبل

المقابلات الشخصية مع القيادات الأكاديمية والإدارية وأعضاء هيئة التدريس والإداريين والطلبة والخريجين

الحلقات النقاشية وجلسات العصف الذهني مع أعضاء اللجنة التنفيذية و أعضاء اللجان الفرعية لإعداد الخطة الاستراتيجية

التقارير والدراسات التي تجريها الكلية لتقييم وضعها الراهن مثل الدراسة الذاتية للكلية وتقارير الزيارات الميدانية وتقارير المراجعة الداخلية التي تقوم بها عمادة التطوير والجودة بصفة دورية

الاجتماعات الدورية مع أعضاء فريق مكتب الخطة الاستراتيجية بالجامعة في جميع مراحل إعداد الخطة

مراحل اعداد الخطة



الموجهات الأساسية للخطة

الموجهات الفكرية

- مرجعيات الكلية ولوائحها وانظمتها وسياساتها المختلفة
- الأفكار النظرية والعلمية لكل مجال من مجالات الكلية
- الملامح الأساسية للخطة كما اقرها فريق الخطة الاستراتيجية

الموجهات المرتبطة بالواقع

- التحديات والمعوقات التي تواجهها الكلية
- التطلعات والتجارب المستفادة من الكليات المحلية المناظرة
- إمكانيات الكلية المادية والبشرية

الموجهات التخطيطية

- وضوح المنهجية التي تتبناها الخطة
- واقعية الأهداف الاستراتيجية والفرعية للخطة
- مرونة الخطة التنفيذية وإمكانية تحقيق مبادراتها

الموجهات التنفيذية

- وضوح آلية تنفيذ الخطة التنفيذية
- العمل المشترك بين كافة المستفيدين الداخليين والخارجيين
- فاعلية آليات المتابعة والتقييم المستمر لتنفيذ أنشطة الخطة ومبادراتها

مرجعيات إعداد الخطة

الدين الإسلامي

برنامج التحول الوطني 2020

رؤية المملكة 2030

خطة التنمية العاشرة (1437-1441 هـ)

الخطة المستقبلية للتعليم الجامعي (آفاق)

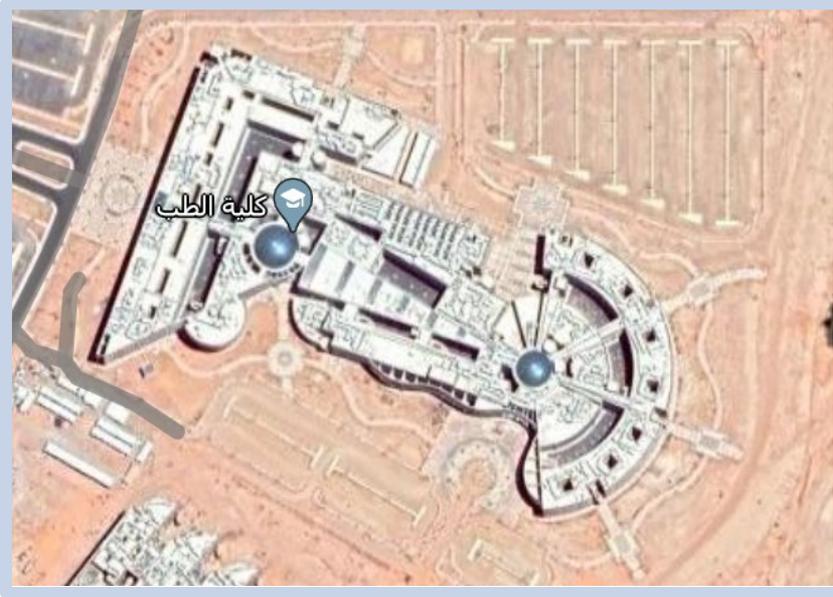
معايير المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي

الخطة الاستراتيجية لجامعة حائل

نماذج من الخطط الاستراتيجية لكليات طب أخرى

نبذة عن كلية الطب

النطاق الجغرافي للكلية



- تقع كلية الطب في جامعة حائل في مدينة حائل!
كما يقع مبنى كلية الطب الجديد لشطري الطلاب والطالبات داخل المجمع الرئيسي لجامعة حائل/
يتكون المبنى من ثلاث طوابق مصممة بأحدث طراز هندسي ويشتمل على عدد كبير من القاعات الدراسية والمعامل ومكاتب أعضاء هيئة التدريس/
تم الانتقال للمبنى بتاريخ 023036: 312 لقسم الطلاب وبتاريخ 313103031 لقسم الطالبات/

نشأة الكلية ومراحل تطورها

بدأت الدراسة في كلية الطب بجامعة حائل في بداية العام الجامعي * :253هـ 31190م (!بقبول 71 طالباً وطالبة، وذلك في مبان مؤقتة بجامعة حائل، حيث قامت باعتماد البرنامج الدراسي لكلية الطب البشري بجامعة الملك عبد العزيز بجدة ليكون هو الأساس لتدريس المقررات المختلفة، بحيث يتم تدريس العلوم الطبية الأساسية يليه تدريس المرحلة السريرية بالإضافة إلى سنة تدريبية* امتياز (!يعتمد نظام الدراسة في السنوات المختلفة على نظام متكامل مكون من عدة مقررات، حيث يتفرغ الطالب لإتمام دراسة مقرر واحد فقط خلال فترة محددة ثم يتم تقييم الطالب في هذا المقرر قبل بدء دراسة المقرر الذي يليه!)

أقسام الكلية

قسم الطب
الباطني

قسم علم وظائف
الأعضاء

قسم الأمراض
الجلدية

قسم الجراحة

قسم علم الأدوية
والسموم

قسم امراض
النساء والولادة

قسم الكيمياء
الحيوية الطبية

قسم طب الأسرة
والمجتمع

قسم الأنف
والأذن والحنجرة

قسم التشريح

قسم طب
وجراحة العيون

قسم الطب
الإشعاعي

قسم التخدير

قسم علم
الأمراض

قسم طب الأطفال

قسم جراحة
العظام

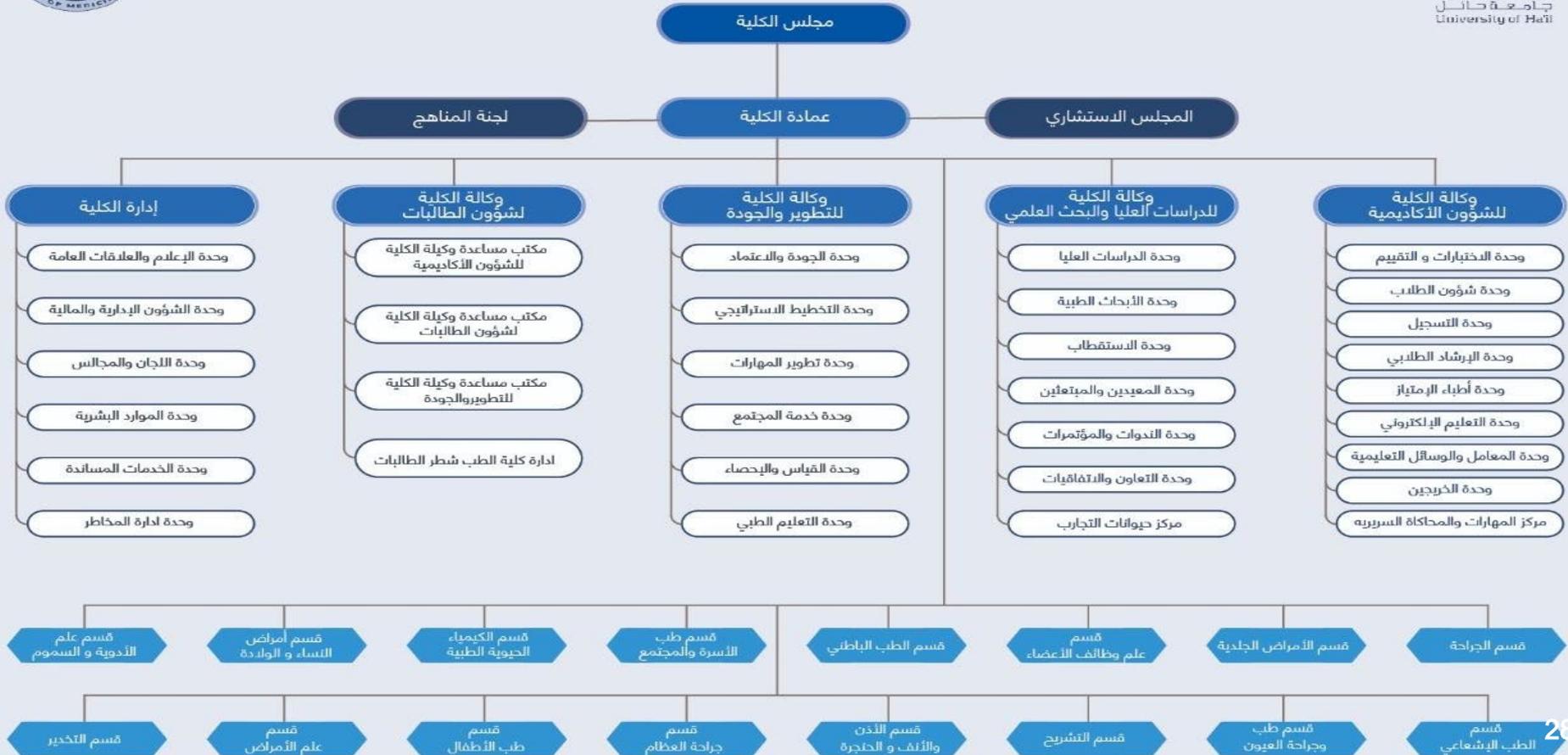
برامج الكلية

تقدم الكلية برنامج بكالوريوس الطب والجراحة، كما تم مؤخراً اعتماد برنامجي الدراسات العليا الخاص بماجستير علم الأمراض وعلم وظائف الأعضاء/تتبنى كلية الطب استراتيجيات التعلم الحديثة التي تعتمد على التكامل والتداخل بين العلوم الأساسية والعلوم السريرية مثل التعلم الذاتي، والتعلم المبني على حل المشكلات PBL، والتعلم الموجه للمجتمع، والذي يمد الطالب بالمعارف والمهارات والسلوكيات اللازمة لتقديم الرعاية الصحية المرجوة مستقبلاً! تم إضافة بعض المقررات لتنمية المهارات السريرية للطلاب كمقرر الأخلاقيات الطبية ومقرر المهنية الطبية/تعد كلية الطب بجامعة حائل من الكليات المدرجة في دليل التعليم الطبي الدولي IMED تحت مظلة مؤسسة النهوض بالتعليم الطبي الدولي والبحوث FAIMER!

الهيكل التنظيمي

تم مؤخراً إعادة تصميم الهيكل التنظيمي للكلية للتأكد من شمول الهيكل التنظيمي الجديد لجميع المهام والصلاحيات التي تساعد على تجويد العملية الأكاديمية والبحثية والإدارية/إفقد تم فصل ارتباط الأقسام الأكاديمية إلى الوكالات وجعلها ترتبط مباشرة بعميد الكلية وذلك لإعطاء الأقسام الأكاديمية مزيداً من الاستقلالية في اتخاذ القرارات/وتم دمج وكالة الكلية للعلوم الأساسية ووكالة الكلية للعلوم السريرية تحت مسمى وكالة الكلية للشؤون الأكاديمية وذلك لتحسين وتجويد التكامل بين مقررات العلوم الأساسية والعلوم السريرية مما سيكون له الأثر الكبير على مخرجات التعلم والتعليم للطلبة بالكلية/تم استعراض الهيكل التنظيمي الجديد على جميع منسوبي الكلية لإبداء آرائهم تمهيداً لاعتماده/!

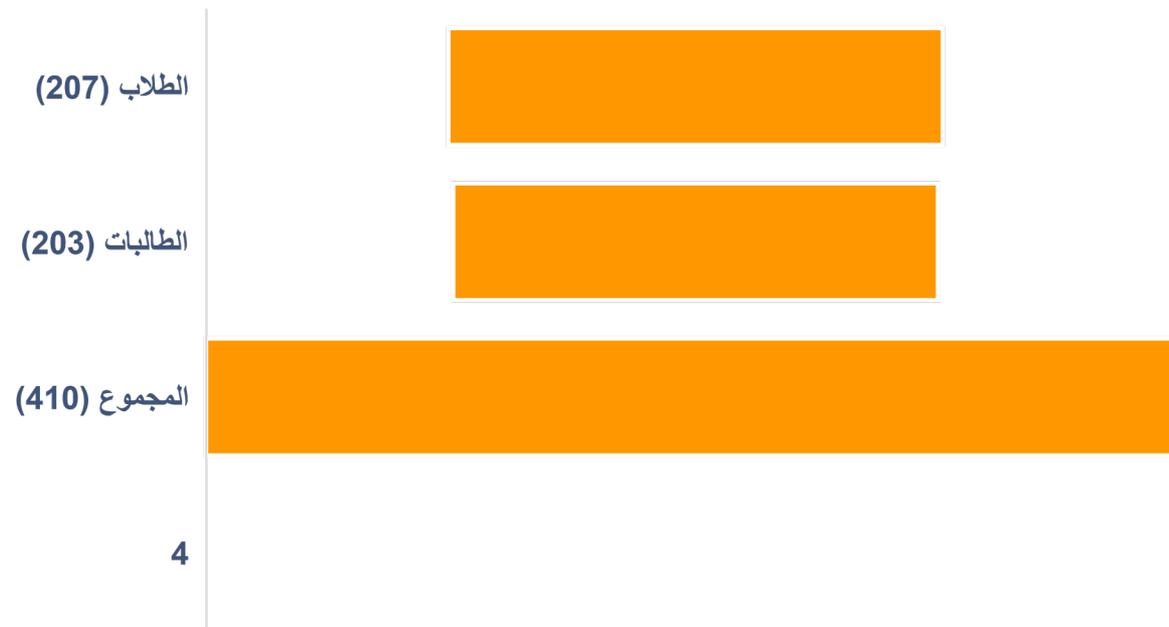
الهيكل التنظيمي لكلية الطب



مراحل تطور الكلية

2020-2019	2019-2018	2018-2017		
207	209	215	طلاب	عدد الطلبة
203	201	206	طالبات	
410	410	421	المجموع	
49	31	39	رجال	عدد اعضاء هيئة التدريس والمعيدين
29	24	21	نساء	
78	55	60	المجموع	
1:5.2	1:7.45	1:7	نسبة اعداد الطلبة لأعضاء هيئة التدريس	

احصائيات الطلبة: 3131.312



احصائيات أعضاء هيئة التدريس: 3131.312

المجموع	قسم النساء		قسم الرجال		
	غير سعودي	سعودي	غير سعودي	سعودي	
8	2	0	5	1	أستاذ
6	3	0	2	1	أستاذ مشارك
46	11	6	19	10	أستاذ مساعد
10	3	0	6	1	محاضر
70	19	6	32	13	المجموع

احصائيات المعيدين والمبتعثين: 3131.312

المجموع	قسم النساء	قسم الرجال	
8	4	4	المعدين
31	12	19	المبتعثين
39	16	23	المجموع

احصائيات الفنيين والإداريين: 3131.312

المجموع	قسم النساء	قسم الرجال	
8	3	5	الفنيين
12	9	3	الإداريين
20	12	8	المجموع

المسمى الوظيفي للفنيين: 3131.312

المجموع	قسم النساء	قسم الرجال	
2	0	2	مساعد صحي
5	2	3	فني مختبر
1	1	0	فني تمريض
8	3	5	المجموع

المسمى الوظيفي للإداريين: 3131.312

المجموع	قسم النساء	قسم الرجال	
1	1	0	باحث علمي
2	1	1	مساعد اداري
4	3	1	كاتب
2	2	0	مسجل معلومات
1	1	0	عامل / مراسل
1	1	0	ناسخ اله
1	0	1	محلل منظم
12	9	3	المجموع

البنية التحتية بالكلية

المجموع	قسم النساء	قسم الرجال	
3	3		المسارح
6	2	4	المدرجات
10	5	5	القاعات الدراسية
16	8	8	قاعات النقاش
8	8		المعامل
2	1	1	المكتبة
3	1	2	الكافتيريا
3	2	1	المصلى

التحليل الاستراتيجي
الرباعي للوضع الراهن
SWOT Analysis

“ في ضوء ما أسفرت عنه استطلاعات
الرأي ومصادر جمع المعلومات، تم تحديد
أهم و أبرز نقاط القوة والضعف بالبيئة
الداخلية للكلية، والتي يمكن أن تؤثر
على أدائها العام وتطورها
المستقبلي

تحليل البيئة الداخلية *مواطن القوة و الضعف)

نقاط الضعف	نقاط القوة
1 عدم وجود مستشفى جامعي	1 حصول الكلية على الاعتماد الأكاديمي الدولي (ASIQ) و (ISO9001) الإداري
2 النقص الحاد في عدد أعضاء هيئة التدريس في المقررات الأساسية و الإكلينيكية المتخصصة	2 التنوع العلمي والثقافي لأعضاء هيئة التدريس وتوفير إدارة أكاديمية داعمة للعملية التعليمية
3 عدم وجود عدد كاف من برامج الدراسات العليا	3 استخدام وسائل تعليمية حديثة مع توظيف التقنية في العملية التعليمية
4 قلة الشراكات والاتفاقيات مع الجهات المختلفة للاستفادة من إمكانيات الكلية	4 مبنى كلية الطب الحديث والمتميز يسمح بالتوسع المستقبلي
5 وجود عجز في الإداريين والسكرتارية وفنيي المعامل	5 مشاركة طلبة الكلية في تنفيذ العديد من الأنشطة والبرامج والحملات التطوعية المجتمعية
6 عدم وجود امتيازات لأعضاء هيئة التدريس في مستشفيات وزارة الصحة	6 وجود عدد جيد من المبتعثين يمثل إضافة قوية للكلية في المستقبل
7 عدم وجود قاعة مجهزة للإختبارات الإلكترونية وكذلك السريرية	7 اعتماد إقامة مؤتمر دولي سنوي
8 ضعف البيئة التحفيزية لتنفيذ الأنشطة البحثية وغياب خطة بحثية واضحة	8 تطوير منهج الكلية وفق مواصفات الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي

تحليل البيئة الداخلية*مواطن القوة و الضعف)

بالنظر إلى الجدول السابق يتضح أن عدد نقاط القوة للكلية يبلغ*9(نقاط، مقابل*9(نقاط ضعف على مستوى كافة جوانب العملية التعليمية/إذاً نسبة القوة إلى الضعف تمثل 2;2 وهو ما يمثل وضعاً استراتيجياً متوسطاً للبيئة الداخلية يستوجب وضع عدة استراتيجيات لمعالجة نقاط الضعف تلك/

“ أوضحت مصادر جمع المعلومات أبرز
الفرص المتاحة والتي يمكن الاستفادة
منها في تعزيز وضع الكلية التنافسي
وتحقيق رؤيتها ورسالتها ، وأكثر
التهديدات تأثيرا على مستقبل الكلية
وتحقيق غاياتها وأهدافها

تحليل البيئة الخارجية*الفرص و التهديدات)

التهديدات	الفرص
1 معوقات أسهمت بتأخير إتمام العمل في المستشفى الجامعي	1 حاجة المجتمع لمستشفى جامعي لخدمة العملية التعليمية وخدمة المجتمع
2 نقص في المقاعد التدريبية في المنطقة للطلبة والخريجين	2 الاستفادة من رؤية المملكة 2030 ونظام الجامعات الجديد
3 الظروف الاقتصادية العالمية	3 وجود مراكز تدريبية وبحثية يمكن الاستفادة منها كمصدر استثماري داعم للكلية
4 السنة التحضيرية لاتجهز الطلاب بشكل كافي لكلية الطب	4 دعم الدولة لبرامج الابتعاث الخارجي والداخلي
5 عدم تعاون بعض الأقسام في مستشفيات وزارة الصحة وقلة خبرة منسوبيها في إدارة العملية التعليمية	5 المنطقة بحاجة لأطباء مميزين لتقديم خدمات صحية للمجتمع
6 ضيق الوقت للحصول على اعتماد المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي بحلول عام 2022	6 كلية الطب الوحيدة بمنطقة حائل
7 شدة التنافس بين مخرجات كليات الطب في المملكة	7 حاجة المجتمع لدورات وورش عمل وأبحاث طبية مختلفة
8 ضعف استثمار القطاع العام والخاص في البحث العلمي	8 الحصول على اعتماد المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي

تحليل البيئة الخارجية*الفرص و التهديدات)

بالنظر إلى الجدول السابق يتضح أن عدد الفرص المتاحة للكلية يبلغ *9(نقاط مقابل *9(نقاط تهديد محتمل على مستوى كافة جوانب العملية التعليمية/إذاً نسبة الفرص إلى الضعف تمثل 2;2 وهو ما يمثل وضعاً استراتيجياً متوسطاً للبيئة الخارجية يستوجب وضع عدة استراتيجيات للاستفادة من الفرص المتاحة ومواجهة التهديدات المحتملة/

مصفوفة تقويم العوامل الداخلية والخارجية

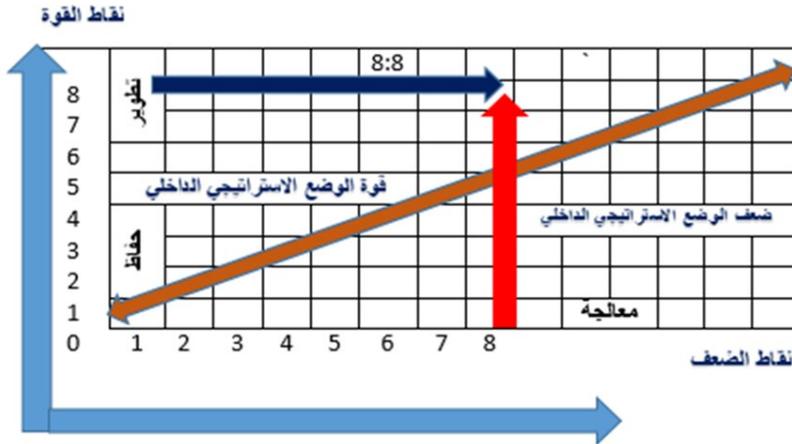
مصفوفة تقويم العوامل الاستراتيجية الداخلية

الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي	نقاط القوة	
0.4	4	0.1	1 حصول الكلية على الاعتماد الأكاديمي الدولي (ASIC) و (ISO 9001) الإداري	
0.27	3	0.09	2 التنوع العلمي والثقافي لأعضاء هيئة التدريس وتوفير إدارة أكاديمية داعمة للعملية التعليمية	
0.18	3	0.06	3 استخدام وسائل تعليمية حديثة مع توظيف التقنية في العملية التعليمية	
0.15	3	0.05	4 مبنى كلية الطب الحديث والمتميز يسمح بالتوسع المستقبلي	
0.18	3	0.06	5 مشاركة طلبة الكلية في تنفيذ العديد من الأنشطة والبرامج والحملات التطوعية المجتمعية	
0.15	3	0.05	6 وجود عدد جيد من المبتعثين يمثل إضافة قوية للكلية في المستقبل	
0.2	4	0.05	7 اعتماد إقامة مؤتمر دولي سنوي	
0.08	2	0.04	8 تطوير منهج الكلية وفق مواصفات الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي	
1.61		0.5	الوزن المرجح لنقاط القوة	

مصفوفة تقويم العوامل الاستراتيجية الداخلية

الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي	نقاط الضعف
0.36	4	0.09	1 عدم وجود مستشفى جامعي
0.2	2	0.1	2 النقص الحاد في عدد أعضاء هيئة التدريس في المقررات الأساسية و الإكلينيكية المتخصصة
0.05	1	0.05	3 عدم وجود عدد كاف من برامج الدراسات العليا
0.04	1	0.04	4 قلة الشراكات والاتفاقيات مع الجهات المختلفة للاستفادة من إمكانيات الكلية
0.12	2	0.06	5 وجود عجز في الإداريين والسكرتارية وفنيي المعامل
0.12	2	0.06	6 عدم وجود امتيازات لأعضاء هيئة التدريس في مستشفيات وزارة الصحة
0.1	2	0.05	7 عدم وجود قاعة مجهزة للإختبارات الإلكترونية وكذلك السريرية
0.05	1	0.05	8 ضعف البيئة التحفيزية لتنفيذ الأنشطة البحثية وغياب خطة بحثية واضحة
1.04		0.5	الوزن المرجح لنقاط الضعف
2.65		1	إجمالي الوزن المرجح للبيئة الداخلية

يتضح من المصفوفات السابقة أن الوزن المرجح لعوامل القوة*2/72(أعلى من الوزن المرجح لعوامل الضعف*2/15) مما يدل على أن البيئة الداخلية تميل إلى القوة، وأن على الكلية الاستفادة من نقاط القوة هذه لتدعيم موقفها التنافسي/كما أن إجمالي الوزن المرجح*3/76(أعلى من الدرجة المتوسطة الكلية المرجحة*3/6) مما يدل على أن استفادة الكلية لعوامل البيئة الداخلية متوسط حيث يمكنها تدعيم مركزها التنافسي بمزيد من برامج التطوير، كما يتضح من الشكل التالي:



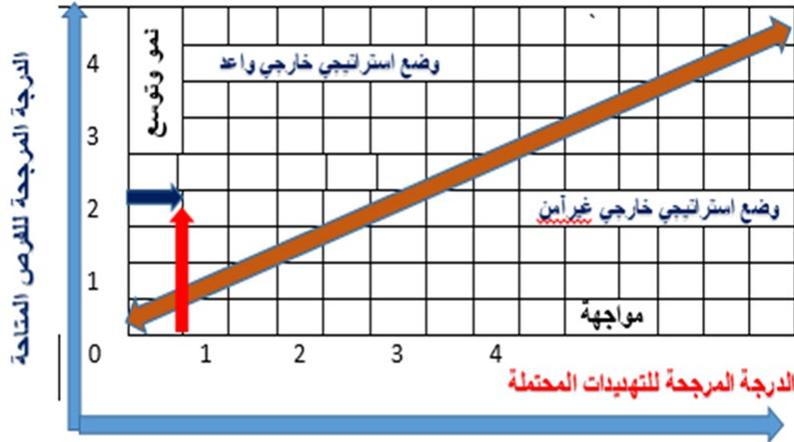
مصفوفة تقويم العوامل الاستراتيجية الخارجية

الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي	الفرص المتاحة	
0.36	4	0.09	حاجة المجتمع لمستشفى جامعي لخدمة العملية التعليمية وخدمة المجتمع	1
0.4	4	0.1	الاستفادة من رؤية المملكة 2030 ونظام الجامعات الجديد	2
0.24	4	0.06	وجود مراكز تدريبية وبحثية يمكن الاستفادة منها كمصدر استثماري داعم للكلية	3
0.2	4	0.05	دعم الدولة لبرامج الابتعاث الخارجي والداخلي	4
0.24	4	0.06	المنطقة بحاجة لأطباء مميزين لتقديم خدمات صحية للمجتمع	5
0.2	4	0.05	كلية الطب الوحيدة بمنطقة حائل	6
0.16	4	0.04	حاجة المجتمع لدورات وورش عمل وأبحاث طبية مختلفة	7
0.2	4	0.05	الحصول على اعتماد المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي	8
2		0.5	الوزن المرجح لنقاط الفرص المتاحة	

مصفوفة تقييم العوامل الاستراتيجية الخارجية

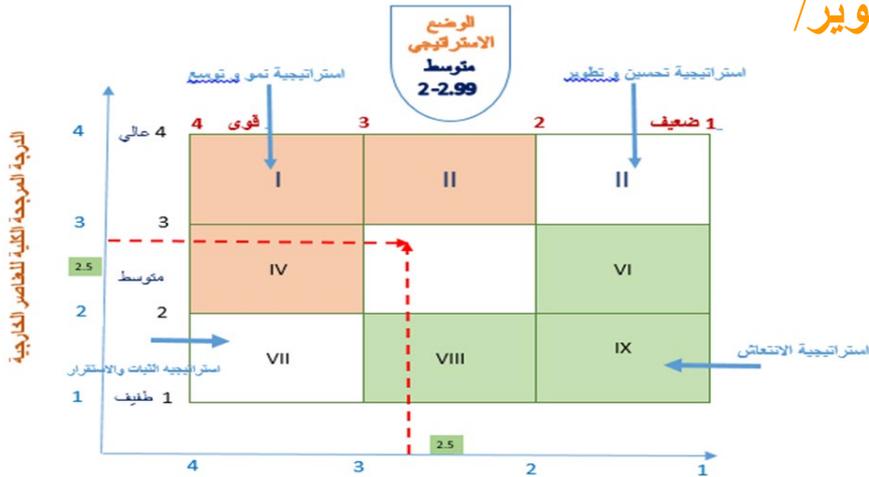
الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي	التحديات
0.24	3	0.08	1 معوقات أسهمت بتأخير إتمام العمل في المستشفى الجامعي
0.14	2	0.07	2 نقص في المقاعد التدريبية في المنطقة للطلبة والخريجين
0.05	1	0.05	3 الظروف الاقتصادية العالمية
0.05	1	0.05	4 السنة التحضيرية لاتجهز الطلاب بشكل كافي لكلية الطب
0.08	2	0.04	5 عدم تعاون بعض الأقسام في مستشفيات وزارة الصحة وقلة خبرة منسوبيها في إدارة العملية التعليمية
0.1	1	0.1	6 ضيق الوقت للحصول على اعتماد المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي بحلول عام 2022
0.06	1	0.06	7 شدة التنافس بين مخرجات كليات الطب في المملكة
0.05	1	0.05	8 ضعف استثمار القطاع العام والخاص في البحث العلمي
0.77		0.5	إجمالي الوزن للتحديات
2.77		1	إجمالي الوزن المرجح للبيئة الخارجية

يتضح من المصفوفات السابقة أن الوزن النسبي لعوامل الفرص *3! أعلى من الوزن النسبي لعوامل التهديدات *1/88! (ما يدل على أن البيئة الخارجية لا تمثل تهديدا للكلية، كما يدل على أن هناك فرص متاحة على الكلية الاستفادة منها، كما أن إجمالي الوزن المرجح *3/88! أعلى من الدرجة المتوسطة الكلية المرجحة *3/6! (ما يدل على استجابة الكلية لتغيرات عوامل البيئة الخارجية متوسطة حيث يمكنها تدعيم مركزها التنافسي بمزيد من برامج التطوير، كما يتضح من الشكل التالي:



مصفوفة البدائل الاستراتيجية

يتضح من تحليل العوامل الاستراتيجية الداخلية*قوة وضعف*(3/76!)والعوامل الاستراتيجية الخارجية*فرص وتهديدات*(3/88!)ومن مطابقة مصفوفتي العوامل الاستراتيجية الداخلية والخارجية يتبين أن وضع الكلية الاستراتيجية الداخلي والخارجي وضع استراتيجي متوسط كما هو موضح في الشكل ومن ثم فإن الاستراتيجية المناسبة للكلية هي **استراتيجية التحسين والتطوير/**



The TOWS Matrix

نقاط الضعف
(W)

استراتيجيات (WO)

- ❖ الاستفادة من حاجة المجتمع لمستشفى جامعي وأطباء مدربين مميزين لسرعة إنشاء مستشفى جامعي.
- ❖ الاستفادة من رؤية المملكة ونظام الجامعات الجديد.
- ❖ لتعويض النقص الحاد في أعضاء هيئة التدريس.
- ❖ السعي لتطوير الأنشطة العلمية وزيادة برامج الدراسات العليا وفق رؤية المملكة
- ❖ السعي لعقد المزيد من الشراكات والاتفاقيات وفقا لرؤية المملكة 2030 وحاجة المجتمع.

استراتيجيات (WT)

- ❖ الحفاظ على الشراكات والاتفاقيات مع الجهات المختلفة ودعمها لمواجهة ضعف استثمار القطاع العام والخاص في البحث العلمي.
- ❖ دعم الموجود من برامج الدراسات العليا والأنشطة البحثية والتطويرية لمواجهة شدة التنافس بين مخرجات كليات الطب في المملكة.
- ❖ مواجهة ومحاولة تذليل المعوقات المادية والبيروقراطية التي تساهم في تأخير إقامة المستشفى الجامعي.

نقاط القوة
(S)

استراتيجيات (SO)

- ❖ الاستفادة من رؤية المملكة لتعزيز الموارد والطاقات البشرية.
- ❖ الاستفادة من رؤية المملكة لزيادة الأنشطة والمؤتمرات العلمية.
- ❖ الاستفادة من دعم الدولة لزيادة برامج الابتعاث الداخلي والخارجي للخريجين.
- ❖ تنمية وزيادة الأنشطة العلمية والخدمات الصحية والتطوعية وفق حاجة المجتمع لذلك.

استراتيجيات (ST)

- ❖ الاستفادة من حصول الكلية على الاعتماد الأكاديمي الدولي و تطوير منهج الكلية لسرعة الحصول على الاعتماد الأكاديمي الوطني.
- ❖ دعم المبتعثين والعائدين من الابتعاث لمواجهة العجز في الأقسام بالكلية وعدم تعاون بعض الأقسام في وزارة الصحة.
- ❖ استثمار التنوع العلمي والثقافي لأعضاء هيئة التدريس لزيادة كفاءة الطلاب خاصة الجدد.

الفرص المتاحة
(O)

التحديات
المحتملة
(T)

الوضع التنافسي للكلية

تقع كلية الطب، جامعة حائل، في منطقة حائل و التي تعتبر في موقع جغرافي مميز و تملك الكلية فريق من أعضاء هيئة التدريس المتميزين بتقديم خدمات تعليمية وصحية عالية الجودة وتنفيذ خدمات مجتمعية متعددة و كذلك أبحاث تخدم المجتمع/تقتنى الكلية تجهيزات ومعامل متطورة وتسعى لاستحداث المزيد/تمتاز الكلية بحصولها على الاعتماد البرامجي الدولي ASIC مما يجعلها منافس قوي للكليات المناظرة من خلال تطوير و جودة برنامج الكلية كما تسعى الكلية إلى انشاء مركز المهارات والمحاكاة السريرية والذي يمكن تلمح الكلية أن يقدم خدمة تعليمية للطلبة و محاكاة للتدريب السريري و كذا دورات تدريبية للقطاعات الصحية المختلفة من داخل وخارج الجامعة/

القضايا والأولويات الاستراتيجية

معايير اختيار القضايا الاستراتيجية

- تم تحديد القضايا الاستراتيجية استنادا على عدة مصادر منها;
- تحليل البيئة الداخلية والخارجية وتحديد الوضع الاستراتيجي للكلية!
 - المقارنات المرجعية مع بعض الكليات المناظرة المحلية والدولية والإقليمية/
 - تشخيص الوضع الراهن للكلية تحديد الفجوة بين الوضع الراهن والوضع المأمول/
 - استطلاع رأي حول أهم القضايا الاستراتيجية/

معايير اختيار القضايا الاستراتيجية

وكانت معايير اختيار القضايا الاستراتيجية كالآتي:

- تكرار ورود القضية في استطلاعات الرأي والتقارير والتأكيد على أهميتها/
- تأثير القضية في إحداث التحسين والتطوير في أداء الكلية بدورها الفاعل في تحسين مخرجات الكلية/
- مدى ارتباط القضية بالمهام الرئيسية في الكلية من التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع والجودة/
- مدى ارتباط هذه القضية بالقضايا الرئيسية في الجامعة وتأثير التحسين في هذه القضية على التحسين والتطوير في قضايا أخرى بالجامعة/
- طبيعة القضية من حيث كونها مشكلة أو فرصة أو ميزة داخلية أو تحدي يحتاج إلى معالجة فورية لأثره على أداء الكلية!

أهم القضايا الاستراتيجية

القضية الأولى؛

رفع القدرة التنافسية للطلاب والخريجين/

القضية الثانية؛

تطوير الكوادر الأكاديمية والإدارية!

القضية الثالثة؛

تطوير البحث العلمي/

القضية الرابعة؛

تعزيز المسؤولية والشاركة المجتمعية/

القضية الأولى: رفع القدرة التنافسية للطلاب والخريجين

تعريف القضية!

تعليم وتدريب أطباء مهنيين قادرين على المنافسة من خلال برامج تعليمية متميزة تلبى متطلبات سوق العمل/تأتي هذه القضية مرتبطة بوحدة من أهم قضايا الجامعة الاستراتيجية والتي تهتم بالقدرة التنافسية للطلبة والخريجين، وقد تكرر ورود هذه القضية في استطلاعات الرأي والتقارير وبدا بشكل واضح التأكيد على أهميتها ودورها الفاعل في إحداث تحسين في مخرجات الكلية لكافة المستفيدين سواء الداخليين أو الخارجيين، وكذلك ترتبط ارتباطا وثيقا بالمهام الرئيسية في الكلية من تدريس و بحث علمي وخدمة المجتمع والحفاظ على الجودة!

القضية الأولى: رفع القدرة التنافسية للطلاب والخريجين

وتعد كلية الطب في جامعة حائل هي الوحيدة في المنطقة المنوط بها القيام بهذا الدور من تعليم وتطوير مهارات أطباء متميزين لخدمة المنطقة/ومن العوامل المهمة التي تساعد الكلية في رفع القدرة التنافسية للطلاب، وجود إدارة داعمة باستمرار للجودة والتطوير في العملية التعليمية جعلت الكلية تحصل على الاعتماد الأكاديمي الدولي (ASIC) (في ظل وجود تنوع علمي ثقافي لأعضاء هيئة التدريس وتطوير لنظام الإرشاد الأكاديمي للطلاب وأطباء الامتياز، إلا أنه مازال هناك تهديدات لهذه القضية يأتي في مقدمتها عدم وجود مستشفى جامعي، ضيق الوقت للحصول على الاعتماد الأكاديمي الوطني إضافة إلى قلة أعداد هيئة التدريس في مختلف التخصصات الأساسية والإكلينيكية/وهذا يضع على عاتق الكلية مواجهة هذه التحديات ووضع الأهداف الاستراتيجية والمبادرات للتحسين والتطوير/

القضية الثانية: تطوير الكوادر الأكاديمية والإدارية

تعريف القضية!

رفع كفاءة الكوادر البشرية وتوافر كوادر أكاديمية متميزة وإدارية يتناسب عددها مع أعداد الطلاب في كافة التخصصات، ويتحقق ذلك من خلال وجود نظام واضح لاستقطاب الكفاءات من أعضاء هيئة التدريس وسد العجز من الإداريين ومن خلال بيئة تحفيزية ووضع سياسة للتوظيف والتعيين وتنميتها مهنيًا! وتنبثق هذه القضية من قضية استراتيجية مهمة لجامعة حائل وهي الارتقاء بمهارات وقدرات الكوادر الأكاديمية والإدارية! تأتي هذه القضية من أهم القضايا التي تكررت بشكل ملح في استطلاعات الرأي والتقارير، والتي أكدت أهمية هذه القضية في إحداث تطوير في مخرجات الكلية لما لها من ارتباط وثيق بأداء المهام الرئيسية في الكلية من تدريس وبحث علمي وخدمة المجتمع والحفاظ على الجودة!

القضية الثانية; تطوير الكوادر الأكاديمية والإدارية

ومن الملاحظ أن الكلية حققت نسبة جيدة في عدد أعضاء هيئة تدريس إلى عدد الطلاب إضافة للتنوع العلمي والثقافي للأعضاء، مع نمو مستمر في نسبة السعودة مع تزايد اعداد المبتعثين السعوديين مما يتفق مع الاتجاه الوطني لزيادة أعداد حملة الدكتوراة من الإناث والذكور السعوديين، وكذلك تزايد تعاقد الكلية مع عدد من أعضاء هيئة التدريس السعوديين ذوي الخبرة والكفاءة المهنية ، إلا أنه يظل هناك تهديد لهذه القضية وهي النقص الشديد في بعض التخصصات في العلوم الأساسية والعلوم الإكلينيكية مما يشكل نقطة ضعف ذات تأثير مهم على مهام الكلية!

القضية الثانية: تطوير الكوادر الأكاديمية والإدارية

وفيما يخص الكوادر الإدارية فهي تمثل اشكالية و نقطة ضعف للكلية بسبب النقص الشديد النوعي والكمي في الإداريين والفنيين ما يؤثر سلبا على سير العملية التعليمية والبحثية/وتسعى الكلية دائما لتطوير كوادرها البشرية ضمن خطة الجامعة لتنمية مهارات وقدرات كوادرها من خلال مجموعة من الدورات وورش العمل وبرامج لبناء وتنمية المهارات القيادية والإدارية والفنية وأخلاقيات المهنة تقدمها عمادة الجودة والتطوير، وأيضا من خلال خطة لتنمية المهارات العلمية والبحثية تنظمها كلية الطب يقوم بها ذوي الخبرة والكفاءة من أعضاء هيئة التدريس/!هذا التطوير المستمر يأتي متسقا مع التوجه العالمي لدعم التطوير المهني الذاتي (Selfprofessional growth) وكذلك التوجه الوطني بالاهتمام بالمداخل الحديثة في إدارة وتطوير الموارد البشرية واستثمار إمكاناتهم المهنية/

القضية الثالثة: تطوير البحث العلمي

تعريف القضية!

تعتبر هذه القضية من القضايا الرئيسية الملحة في استطلاعات الرأي والتقارير المختلفة لما لها من تأثير قوي على تحسين وتطوير أداء ومخرجات الكلية ، كما ترتبط هذه القضية ارتباطا وثيقا بالقضية الاستراتيجية الأولى للجامعة وهي قضية البحث العلمي والابتكار وفقا لأولويات التنمية، وكذلك ترتبط هذه القضية بالتوجه العالمي والوطني لتعزيز قدرات البحث العلمي والابتكار ودعم فعالية الكراسي البحثية وتفعيل الشراكات البحثية بالجامعات!

القضية الثالثة: تطوير البحث العلمي

يقوم بالعملية التنظيمية لذلك وكالة البحث العلمي في الكلية، وذلك عن طريق حث أعضاء هيئة التدريس على البحث العلمي وتطوير مقرر كامل للبحث العلمي لتعليم وتدريب الطلاب على كيفية عمل أبحاث على أسس علمية سليمة/إلا أن هناك فجوة كبيرة في الأداء النوعي والعددي في الإنتاج العلمي للأعضاء بسبب ضعف البيئة التحفيزية للبحث العلمي وقلة الإمكانيات المخبرية والمعملية، إضافة إلى النقص الحاد في عدد الاعضاء وخاصة في شطر النساء مما لا يمكن الأعضاء من التفرغ للأبحاث والإنتاج العلمي، وكذا النقص الشديد في الشراكات البحثية المطلوبة والتي تخدم الكلية والمجتمع بشكل مشترك/ومما تقدم يتبين أن هذه القضية تمثل تحدي كبير للكلية وتحتاج لمعالجات ووضع أهداف استراتيجية للتحسين والتطوير/

القضية الرابعة: تعزيز المسؤولية والشراكة المجتمعية

تعريف القضية!

دعم الكلية لمسئولياتها وأدوارها الصحية تجاه المجتمع المحيط وتعزيز الشراكات مع مختلف القطاعات العامة والخاصة لأداء تلك الأدوار بما يلبي احتياجات المجتمع/انتطلق هذه الرؤية من رؤية جامعة حائل لمهامها الرئيسية وهي مسؤولية التنمية الشاملة للمنطقة ومنها مسؤولية التنمية الصحية ، ويأتي متسقا مع التوجه الوطني نحو تبني الجامعات المسؤولية الاجتماعية بشمولية ابعاده*!مؤتمر وزارة التعليم العالي حول المسؤولية الاجتماعية للجامعات السعودية(!وكذلك يتسق مع التوجه العالمي للتوسع والتنوع في الخدمات المقدمة للبيئة والمجتمع المحلي المحيط بالجامعات، وتوجيه البرامج التعليمية والبحوث العلمية لخدمة المجتمع وبناء شراكات مع هيئات القطاع الخاص!

القضية الرابعة: تعزيز المسؤولية والشراكة المجتمعية

وتقوم كلية الطب جامعة حائل بدور جيد ومتنامي بازدياد في هذا الاتجاه من تقديم العديد من الحملات الصحية التوعوية ومؤتمرات محلية ودولية لتعزيز هذا الاتجاه! وما زال هناك تحدي أمام الكلية لتنمية دورها المجتمعي، و عقد شراكات واتفاقيات، ووضع الأهداف الاستراتيجية لتعزيز المسؤولية والشراكة المجتمعية/

نتائج استطلاع الرأي حول القضايا الاستراتيجية

القضية الأولى؛

رفع القدرة التنافسية للطلاب والخريجين *4: &)

القضية الثانية؛

تطوير الكوادر الأكاديمية والإدارية *5: &)

القضية الثالثة؛

تطوير البحث العلمي *4: &)

القضية الرابعة؛

تعزيز المسؤولية والشراكة المجتمعية *95: &)

التوجهات الاستراتيجية للكلية

الرؤية

تسعى كلية الطب، جامعة حائل إلى الريادة و التميز في التعليم و انتاج المعرفة الطبية ونشرها محلياً و إقليمياً.

الرسالة

تلتزم كلية الطب، جامعة حائل بتعليم وتدريب أطباء مهنيين من خلال برامج تعليمية متميزة تلبى متطلبات سوق العمل و اجراء البحوث الطبية التطبيقية و تقديم الاستشارات العلمية و استثمار أمثل للموارد البشرية و المادية و التكنولوجية بما يسهم في خدمة المجتمع

القيم

➤ التميز ➤ التعليم المستمر
➤ العدالة ➤ المهنية ➤ المسؤولية

دلالة رؤية الكلية

الدلالة	عنصر الرؤية
التركيز على عناصر التميز في التعليم الطبي كنموذج لكلية معتمدة تخطت مرحلة النشأة والتأسيس.	التميز
الارتقاء بالقدرات التنافسية لبرنامج الكلية ومخرجاته وتعزيز ريادة الكلية وتصنيفها المحلي و الاقليمي.	الريادة
تنمية رأس المال المعرفي وتعزيز الانتاجية البحثية وتطوير المهارات البشرية.	الانتاج المعرفي
تعزيز البعد المحلي الوطني و الإقليمي في دور الكلية ونوعية شراكاتها والاستراتيجيات الوطنية لخدمة المجتمع.	محلياً و اقليمياً

دلالة رسالة الكلية

الدلالة

عنصر الرسالة

تعزيز سمات التنافسية في تقديم البرامج التعليمية و التدريب المستمر بمهنية و كفاءة.

تعليم و تدريب أطباء مهنيين

تقديم أحدث البرامج التعليمية الطبية بواسطة أساتذة متميزين.

برامج تعليمية متميزة

تعزيز الأداء البحثي والدور الاستشاري للإسهام في بناء مجتمع المعرفة واقتصاداته.

إجراء البحوث الطبية التطبيقية

الإسهام في تحقيق التوجهات الوطنية من خلال تقديم الاستشارات العلمية. الحفاظ على الموارد و استثمارها في مصلحة المجتمع.

تقديم الاستشارات العلمية استثمار أمثل للموارد البشرية و

المادية و التكنولوجية

تتمثل في الالتزام بخدمة المجتمع المحلي والوطني وفقاً لاحتياجاته.

خدمة المجتمع

دلالة القيم الحاكمة للكلية

القيمة الحاكمة	الدلالة
التميز	تميز الأداء العام من خلال الجودة والالتقان في العمل وموثوقية كافة العمليات.
التعليم المستمر	بناء المهارات والمعارف و استمرارية تطوير الذات مدى الحياة.
العدالة	تحقيق تكافؤ الفرص و العدالة في التعامل مع الجميع.
المهنية	الالتزام بالأخلاقيات و القواعد المهنية و تقديم خدمة عالية الجودة.
المسؤولية	الالتزام بالمسؤولية والمحاسبية وفق الحقوق والواجبات.

الغايات الاستراتيجية

1. رفع القدرة التنافسية للطلاب والخريجين محليا وإقليميا/
2. الحصول على الاعتماد الدولي والوطني البرامجي وضمان استمرارية جودة البرنامج/
3. تطوير البحث العلمي وتنمية برامج الدراسات العليا/
4. تعزيز المسؤولية والشراكة المجتمعية مع مختلف المؤسسات المحلية والإقليمية والدولية/
5. توفر بيئة داعمة ومحفزة للجودة والتطوير/

الأهداف الاستراتيجية

1. اعداد طبيب متميز علميا و مهارياً.
2. تطوير منظومة البحث العلمي وبرامج الدراسات العليا وفق التوجهات الوطنية.
3. تعزيز دور الكلية في الخدمات الصحية والتطوعية وعقد الشراكات البناءة.
4. رفع الأداء الإداري والتقني المعلوماتي.
5. استكمال البنية التحتية وتحسين كفاءتها.

سياسات الكلية

تتبنى كلية الطب ☀ جامعة حائل مجموعة من السياسات الداعمة للعملية التعليمية من أجل تحقيق التميز في مجالات التعليم الطبي والبحث العلمي والمشاركة المجتمعية الفعالة؛

- سياسة الكلية في التعليم والتعلم
- سياسة الكلية في إدارة الكلية
- سياسة الكلية في البحث العلمي والدراسات العليا
- سياسة الكلية في الجودة والتطوير
- سياسة الكلية في الشراكة المجتمعية وخدمة المجتمع
- سياسة الكلية في مجال تنمية الموارد المالية

سياسة كلية الطب في #التعليم والتعلم#

تلتزم الكلية بتعزيز القدرات التنافسية للطلبة، وتخرج أطباء ذوي مهارات متميزة على المستوى المحلي والإقليمي، وقادرين على تلبية احتياجات المجتمع السعودي من الكوادر الطبية، وملتزمين بمعايير الخدمة الطبية والأخلاق المهنية، وتقديم برنامج تعليمي يتطابق مع المعايير الوطنية*معايير المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي(، ويلبي متطلبات رؤية 3141، ويسهم في تحقيق المؤشرات التعليمية لبرنامج التحول الوطني 3131، وذلك من خلال الاستثمار الأمثل للموارد البشرية والمادية والتكنولوجية المتاحة بالجامعة، والتقويم المستمر لعمليتي التعليم والتعلم، وتطوير البرامج الأكاديمية، والدعم الطلابي والتوجيه المهني والإرشاد الأكاديمي، واستقطاب أعضاء هيئة التدريس المتميزين، والمشاركة الفعالة من قبل جهات التوظيف والمستفيدين في تطوير البرنامج الأكاديمي/

سياسة كلية الطب في #البحث العلمي والدراسات العليا#

تحرص كلية الطب على توفير بيئة داعمة ومشجعة على البحث العلمي وإنتاج المعرفة الطبية التي تتوافق مع رؤية المملكة 3141 من خلال بناء واستثمار القدرات البحثية والمؤسسية، وعقد الشراكات البحثية، بما يسهم في تقديم حلول تطبيقية لمشكلات المجتمع، تنمية القدرة والكفاءة البحثية للطلاب وأعضاء هيئة التدريس لزيادة الأبحاث العلمية الطبية، والاستثمار الأمثل للفرص المقدمة لدعم وتمويل الأبحاث العلمية على المستوى الوطني، وتشجيع أعضاء هيئة التدريس على النشر العلمي الدولي، وحماية الحقوق الملكية للباحثين، وتقديم برامج الدراسات العليا في التخصصات السريرية والعلوم الطبية الأساسية لسد احتياجات المملكة من الاختصاصيين!

سياسة كلية الطب في #الشراكة المجتمعية وخدمة المجتمع#

تعمل كلية الطب على عقد الشراكات المجتمعية مع الجهات ذات العلاقة بما يسهم في تفعيل المسؤولية الاجتماعية للكلية وتفعيل دورها في بناء مجتمع حيوي وفق رؤية المملكة 3141، ويتحقق ذلك من خلال! تقديم برامج التعليم الطبي المستمر، وبناء علاقات متميزة مع القطاعات الطبية الحكومية والأهلية، وتدعيم العلاقات مع جميع الأطراف المجتمعية المعنية بأنشطة وبرامج وخدمات الكلية لتحديد الاحتياجات والمساهمة في تلبيتها، بالإضافة إلى تعزيز الدور التطوعي لطلاب ومنسوبي الكلية في مجال الخدمة المجتمعية، وزيادة برامج التثقيف الصحي/

سياسة كلية الطب في #إدارة الكلية#

تلتزم كلية الطب بتوفير بنية تنظيمية مرنة تتناسب مع أنشطة الكلية وتوجهاتها المستقبلية مما يسهم في بناء نظام إداري قائم على الشفافية الإدارية والنزاهة الأكاديمية، وتعزيز المشاركة في اتخاذ القرارات الجامعية من خلال مجلس الكلية، واللجان المختلفة، والإدارة الفعالة للموارد البشرية، وتوفير المناخ المحفز على تحقيق التميز في الأداء على المستوى الفردي والمؤسسي، مما يسهم في تحقيق الحوكمة المؤسسية للكلية وفق متطلبات رؤية المملكة 3141/

سياسة كلية الطب في #الجودة والتطوير#

تلتزم كلية الطب ببناء نظام داخلي متكامل للجودة، واستيفاء متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي، والتحسين المستمر للبرنامج الأكاديمي والمناهج الدراسية على ضوء المؤشرات التعليمية لبرنامج التحول الوطني 3131، والممارسات الإدارية، والمشاركة في أنشطة التخطيط الاستراتيجي، والتنمية المهنية المستدامة للقيادات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين، ورفع معايير استقطاب الكفاءات البشرية، وتوفير المناخ التنظيمي المحفز على جودة الأداء الأكاديمي والإداري/

سياسة كلية الطب في #مجال تنمية الموارد المالية#

تعمل كلية الطب على تنمية مواردها الذاتية وترشيد استخدامها، وتنويع مصادر الدخل، والبحث عن مصادر بديلة للتمويل الذاتي من خلال عقد الشراكات مع القطاعات المختلفة، وتحقيق كفاءة الإنفاق وفق متطلبات مكتب تحقيق رؤية المملكة 3141، وتنفيذ بعض المشاريع الاستثمارية، وإدارة المعامل الطبية لتصبح مصدراً للدخل، واستقطاب المشاريع البحثية الممولة!

الأهداف الاستراتيجية
والمبادرات
ومؤشرات الأداء الرئيسية

مصفوفة المواعمة بين كل من الأهداف الاستراتيجية للكلية والجامعة

تمتية الموارد الذاتية بما يحقق استقلالية الجامعة	تطوير النظام التقني المعلوماتي بالجامعة	استكمال البنية التحتية بالجامعة وضمن صيانة تجهيزاتها المختلفة	توفير نظام إداري يرتكز على الحوكمة المؤسسية	تعزيز التفاعل بين الجامعة والمجتمع المحلي	تطوير سياسات البحث العلمي والدراسات العليا وفقاً لأوليات التنمية	اعداد خريج متميز علمياً و مؤهل مهنيًا
						اعداد طبيب متميز علمياً و مهاريًا
						تطوير منظومة البحث العلمي وبرامج الدراسات العليا وفق التوجهات الوطنية
						تعزيز دور الكلية في الخدمات الصحية والتطوعية و عقد الشراكات البناءة
						رفع الأداء الإداري والتقني المعلوماتي
						استكمال البنية التحتية وتحسين كفاءتها

مصفوفة توافق الأهداف الاستراتيجية مع نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات

عدد نقاط القوة المحتمل استثمارها	عدد نقاط الضعف المحتمل مواجهتها	عدد التهديدات المحتمل تقلصها	عدد الفرص المحتمل استثمارها	الأهداف الاستراتيجية للكلية
6	7	7	8	اعداد طبيب متميز علميا و مهارياً
5	6	7	4	تطوير منظومة البحث العلمي وبرامج الدراسات العليا وفق التوجهات الوطنية
5	6	8	6	تعزيز دور الكلية في الخدمات الصحية والتطوعية وعقد الشراكات البناءة
4	5	3	3	رفع الأداء الإداري والتقني المعلوماتي
3	3	5	4	استكمال البنية التحتية وتحسين كفاءتها

الأهداف الاستراتيجية والمبادرات

المبادرات	الأهداف الاستراتيجية	م
تطوير الخطة الدراسية في ضوء معايير الجودة والاعتماد.	اعداد طبيب متميز علمياً ومهارياً.	1
الحصول على الاعتماد البرامجي الوطني والدولي.		
استحداث اقسام علمية نوعية وفق الأولويات الملحة.		
ادراج أساليب التعليم الحديثة والتعليم المبني على حل المشكلات.		
تفعيل وحدة للتعلم الإلكتروني.		
تحسين نسبة أعضاء هيئة التدريس لنسبة الطلبة.		
تدريب منسوبي الكلية على أساليب التعليم والتقييم الطبي الحديثة.		

الأهداف الاستراتيجية والمبادرات

المبادرات	الأهداف الاستراتيجية	م
تعزيز دور المرشد الأكاديمي والإرشاد الأكاديمي.	اعداد طبيب متميز علمياً ومهارياً.	1
تفعيل وحدة الخريجين.		
تدريب الطلبة و الخريجين على الامتحانات المهنية.		

الأهداف الاستراتيجية والمبادرات

المبادرات	الأهداف الاستراتيجية	م
إعداد خطة سنوية للبحث العلمي وفق الأولويات البحثية.	تطوير منظومة البحث العلمي وبرامج الدراسات العليا وفق التوجهات الوطنية.	2
دعم مبادرات البحوث الطلابية.		
استحداث وتفعيل برامج دراسات عليا نوعية.		

الأهداف الاستراتيجية والمبادرات

المبادرات	الأهداف الاستراتيجية	م
التوسع في تقديم الخدمات الصحية وفق الأولويات الملحة.	تعزيز دور الكلية في الخدمات الصحية والتطوعية وعقد الشراكات البناءة.	3
تعزيز المسؤولية الاجتماعية للجامعة في المجتمع المحلي.		
دعم المبادرات التطوعية.		

الأهداف الاستراتيجية والمبادرات

المبادرات	الأهداف الاستراتيجية	م
تطوير الهيكل والأدلة التنظيمية في الكلية.	رفع الأداء الإداري والتقني المعلوماتي.	4
تحسين نسبة الإداريين لنسبة الطلبة.		
تطوير الموقع الإلكتروني للكلية.		
استحداث نظام الكتروني خاص بالكلية.		

الأهداف الاستراتيجية والمبادرات

المبادرات	الأهداف الاستراتيجية	م
استكمال وتطوير البنية التحتية للكلية.	استكمال البنية التحتية وتحسين كفاءتها.	5

الأهداف الاستراتيجية ومؤشرات الأداء الرئيسية

م	الهدف الاستراتيجي	عدد المبادرات	عدد الأنشطة	عدد مؤشرات الأداء
1	اعداد طبيب متميز علمياً ومهارياً.	10	27	29
2	تطوير منظومة البحث العلمي وبرامج الدراسات العليا وفق التوجهات الوطنية.	3	6	9
3	تعزيز دور الكلية في الخدمات الصحية والتطوعية وعقد الشراكات البناءة.	3	12	14
4	رفع الأداء الإداري والتقني المعلوماتي.	4	16	13
5	استكمال البنية التحتية وتحسين كفاءتها.	1	4	4
	المجموع	21	65	69

الهدف الاستراتيجي الأول:
اعداد طبيب متميز علمياً ومهارياً

م	المبادرة	عدد الأنشطة	عدد مؤشرات الأداء
1	تطوير الخطة الدراسية في ضوء معايير الجودة والاعتماد.	3	3
2	الحصول على الاعتماد البرامجي الوطني والدولي.	4	4
3	استحداث اقسام علمية نوعية وفق الأولويات الملحة.	2	1
4	ادراج أساليب التعليم الحديثة والتعليم المبني على حل المشكلات.	2	3
5	تفعيل وحدة للتعلم الإلكتروني.	2	3
6	تحسين نسبة أعضاء هيئة التدريس لنسبة الطلبة.	2	2
7	تدريب منسوبي الكلية على أساليب التعليم والتقييم الطبي الحديثة.	3	4

الهدف الاستراتيجي الأول:
اعداد طبيب متميز علمياً ومهارياً

م	المبادرة	عدد الأنشطة	عدد مؤشرات الأداء
8	تعزيز دور المرشد الأكاديمي والإرشاد الأكاديمي.	3	4
9	تفعيل وحدة الخريجين.	3	3
10	تدريب الطلبة و الخريجين على الامتحانات المهنية.	3	2

الهدف الاستراتيجي الثاني:
تطوير منظومة البحث العلمي وبرامج الدراسات العليا وفق التوجهات الوطنية

م	المبادرة	عدد الأنشطة	عدد مؤشرات الأداء
1	إعداد خطة سنوية للبحث العلمي وفق الأولويات البحثية.	2	4
2	دعم مبادرات البحوث الطلابية.	1	2
4	استحداث وتفعيل برامج دراسات عليا نوعية.	3	3

الهدف الاستراتيجي الثالث:
تعزيز دور الكلية في الخدمات الصحية والتطوعية وعقد الشراكات البناءة

م	المبادرة	عدد الأنشطة	عدد مؤشرات الأداء
1	التوسع في تقديم الخدمات الصحية وفق الأولويات الملحة.	5	5
2	تعزيز المسؤولية الاجتماعية للجامعة في المجتمع المحلي.	5	6
3	دعم المبادرات التطوعية.	2	3

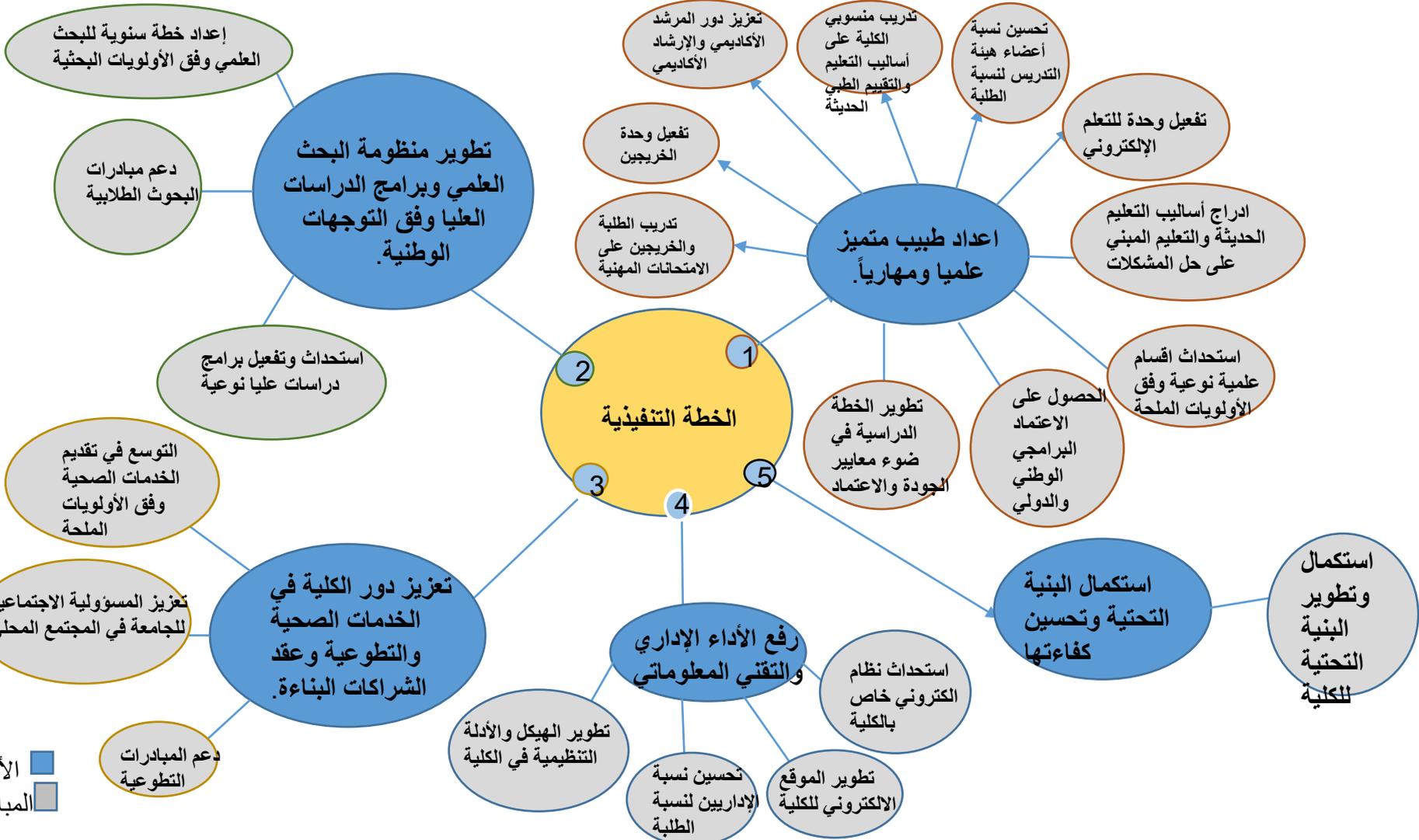
الهدف الاستراتيجي الرابع:
رفع الأداء الإداري والتقني المعلوماتي

م	المبادرة	عدد الأنشطة	عدد مؤشرات الأداء
1	تطوير الهيكل والأدلة التنظيمية في الكلية.	6	6
2	تحسين نسبة الإداريين لنسبة الطلبة.	3	3
3	تطوير الموقع الالكتروني للكلية.	3	2
4	استحداث نظام الكتروني خاص بالكلية.	4	2

الهدف الاستراتيجي الخامس:
استكمال البنية التحتية وتحسين كفاءتها

م	المبادرة	عدد الأنشطة	عدد مؤشرات الأداء
1	استكمال وتطوير البنية التحتية للكلية.	4	4

الخطة التنفيذية



الهدف الاستراتيجي رقم (1): اعداد طبيب متميز علميا و مؤهل مهارياً.

مؤشرات الأداء	التكلفة التقديرية (ريال سعودي)	فترة التنفيذ	مسؤولية التنفيذ الشراكة	التنفيذ	الأنشطة/آليات التنفيذ	المبادرات
<ul style="list-style-type: none"> • اعتماد الخطة الدراسية المطورة لبرنامج بكالوريوس الطب والجراحة. • نسبة رضا المراجعين الداخليين والخارجيين وأعضاء هيئة التدريس والطلبة عن الخطة الدراسية المطورة. 	تحدد لاحقا	1441-1442 هـ	وكالة الجامعة للشؤون الأكاديمية و عمادة التطوير والجودة.	لجنة المناهج.	<p>1-1-1 تفعيل دور لجنة المناهج.</p> <p>2-1-1 استحداث دليل المعايير الأكاديمية وفق وثيقة كفايات الطبيب السعودي SaudiMED والمركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي.</p>	<p>1-1 تطوير الخطة الدراسية في ضوء معايير الجودة والاعتماد.</p>

الهدف الاستراتيجي رقم (1):
اعداد طبيب متميز علميا و مؤهل مهارياً.

المبادرات	الأنشطة/آليات التنفيذ	مسؤولية التنفيذ	فترة التنفيذ	التكلفة التقديرية (ريال سعودي)	مؤشرات الأداء
		التنفيذ	الشراكة		
يتبع 1-1 تطوير الخطة الدراسية في ضوء معايير الجودة والاعتماد.	3-1-1 تعريف أعضاء هيئة التدريس والطلبة بمتطلبات وثيقة كفايات الطبيب السعودي SaudiMED والمركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي.	لجنة المناهج.	وكالة الجامعة للشؤون الأكاديمية و عمادة التطوير والجودة.	1441-1442 هـ	تحدد لاحقا
					• عدد الورش المقامة لتعريف أعضاء هيئة التدريس والطلبة بمتطلبات وثيقة كفايات الطبيب السعودي SaudiMED والمركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي.

الهدف الاستراتيجي رقم (1):
اعداد طبيب متميز علميا و مؤهل مهارياً.

المبادرات	الأنشطة/آليات التنفيذ	مسؤولية التنفيذ	فترة التنفيذ	التكلفة التقديرية (ريال سعودي)	مؤشرات الأداء
		التنفيذ	الشراكة		
2-1 الحصول على الاعتماد البرامجي الوطني و الدولي.	1-2-1 تعريف منسوبي الكلية بمتطلبات الاعتماد البرامجي الوطني والدولي.	وكالة الكلية للتطوير والجودة (وحدة الجودة والاعتماد).	عمادة التطوير والجودة.	1442-1446 هـ	• عدد الورش المقامة لتعريف أعضاء هيئة التدريس والطلبة بمتطلبات الاعتماد البرامجي الوطني والدولي. • الحصول على الاعتماد البرامجي الوطني.
	2-2-1 التقديم على الاعتماد الوطني.				

الهدف الاستراتيجي رقم (1):
اعداد طبيب متميز علميا و مؤهل مهارياً.

مؤشرات الأداء	التكلفة التقديرية (ريال سعودي)	فترة التنفيذ	مسؤولية التنفيذ الشراكة	الأنشطة/آليات التنفيذ	المبادرات
<ul style="list-style-type: none"> الحصول على الاعتماد البرامجي الدولي. عدد الطلبة المشاركين في اللجان العلمية المختلفة. 	تحدد لاحقا	1446-1442 هـ	عمادة التطوير والجودة.	وكالة الكلية للتطوير والجودة (وحدة الجودة والاعتماد). 3-2-1 التقديم على الاعتماد الدولي. 4-2-1 تفعيل دور الطلبة في اللجان العلمية المختلفة.	يتبع 2-1 الحصول على الاعتماد البرامجي الوطني و الدولي.

الهدف الاستراتيجي رقم (1):
اعداد طبيب متميز علميا و مؤهل مهاريًا.

مؤشرات الأداء	التكلفة التقديرية (ريال سعودي)	فترة التنفيذ	مسؤولية التنفيذ الشراكة	الأنشطة/آليات التنفيذ	المبادرات
• عدد الأقسام العلمية المستحدثة.	تحدد لاحقا	1446-1442 هـ	وكالة الجامعة للشؤون الأكاديمية.	عمادة الكلية.	3-1 استحداث اقسام علمية نوعية وفق الأولويات الملحة.

الهدف الاستراتيجي رقم (1): اعداد طبيب متميز علميا و مؤهل مهارياً.

مؤشرات الأداء	التكلفة التقديرية (ريال سعودي)	فترة التنفيذ	مسؤولية التنفيذ الشراكة	الأنشطة/آليات التنفيذ	المبادرات
<ul style="list-style-type: none"> عدد الورش المعقودة عن أساليب التعليم الحديثة (التعليم المبني على حل المشكلات). نسبة تطبيق التعليم المبني على حل المشكلات في المقررات. رضا أعضاء هيئة التدريس والطلبة عن آلية تطبيق التعليم المبني على حل المشكلات في المقررات. 	تحدد لاحقا	1442 هـ - مستمر	وكالة الجامعة للشؤون الأكاديمية.	<p>1-4-1 عقد ورش تدريب دورية عن أساليب التعليم الحديثة والتعليم المبني على حل المشكلات.</p> <p>2-4-1 توحيد آلية تطبيق التعليم المبني على حل المشكلات في المقررات.</p>	4-1 دراج أساليب التعليم الحديثة والتعليم المبني على حل المشكلات.

الهدف الاستراتيجي رقم (1): اعداد طبيب متميز علميا و مؤهل مهارياً.

مؤشرات الأداء	التكلفة التقديرية (ريال سعودي)	فترة التنفيذ	مسؤولية التنفيذ الشراكة	الأنشطة/آليات التنفيذ	المبادرات
<ul style="list-style-type: none"> عدد المقررات المفعلة على منصة التعليم الإلكتروني. عدد المقررات التي طورت أساليب التقييم على منصة التعليم الإلكتروني. رضا أعضاء هيئة التدريس والطلبة عن التعليم الإلكتروني. 	تحدد لاحقا	1442 هـ - مستمر	عمادة تقنية المعلومات والتعليم الإلكتروني.	<p>وكالة الكلية للشؤون الأكاديمية.</p> <p>1-5-1 تفعيل محتوى جميع المقررات على منصة التعليم الإلكتروني.</p> <p>2-5-1 تطوير أساليب التقييم للمقررات على منصة التعليم الإلكتروني.</p>	5-1 تفعيل وحدة للتعليم الإلكتروني.

الهدف الاستراتيجي رقم (1): اعداد طبيب متميز علميا و مؤهل مهارياً.

مؤشرات الأداء	التكلفة التقديرية (ريال سعودي)	فترة التنفيذ	مسؤولية التنفيذ الشراكة	الأنشطة/آليات التنفيذ	المبادرات
<ul style="list-style-type: none"> • نسبة أعضاء هيئة التدريس لنسبة الطلبة. • عدد الكوادر التي تم استقطابها. 	تحدد لاحقا	1442 – 1446 هـ	<p>وكالة الجامعة للشؤون الأكاديمية</p> <p>بالتعاون مع</p> <p>وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي.</p>	<p>1-6-1 تحديد احتياجات الأقسام من أعضاء هيئة التدريس في التخصصات المختلفة.</p> <p>2-6-1 وضع معايير لاستقطاب أعضاء هيئة التدريس المتميزين.</p>	<p>6-1 تحسين نسبة أعضاء هيئة التدريس لنسبة الطلبة.</p>

الهدف الاستراتيجي رقم (1): اعداد طبيب متميز علميا و مؤهل مهارياً.

مؤشرات الأداء	التكلفة التقديرية (ريال سعودي)	فترة التنفيذ	مسؤولية التنفيذ الشراكة	الأنشطة/آليات التنفيذ	المبادرات
<ul style="list-style-type: none"> عدد الأنشطة العلمية الدورية عن مستجدات التعليم الطبي. رضا أعضاء هيئة التدريس الأنشطة العلمية الدورية. عدد أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على مؤهلات في التعليم الطبي. عدد المشاركات في الأنشطة العلمية في مجال التعليم الطبي خارج الكلية. 	تحدد لاحقا	1442 هـ - مستمر	وكالة الجامعة للشؤون الأكاديمية.	<p>وكالة الكلية للتطوير والجودة (وحدة التعليم الطبي).</p> <p>1-7-1 إقامة أنشطة علمية دورية عن مستجدات التعليم الطبي.</p> <p>2-7-1 تشجيع أعضاء هيئة التدريس للحصول على مؤهلات في التعليم الطبي.</p> <p>3-7-1 تشجيع أعضاء هيئة التدريس والطلبة على المشاركة في الأنشطة العلمية في مجال التعليم الطبي خارج الكلية.</p>	7-1 تدريب منسوبي الكلية على أساليب التعليم والتقييم الطبي الحديثة.

الهدف الاستراتيجي رقم (1): اعداد طبيب متميز علميا و مؤهل مهارياً.

مؤشرات الأداء	التكلفة التقديرية (ريال سعودي)	فترة التنفيذ	مسؤولية التنفيذ الشراكة	الأنشطة/آليات التنفيذ	المبادرات
<ul style="list-style-type: none"> وجود خطة سنوية للإرشاد الأكاديمي. عدد اللقاءات المعقودة لنشر ثقافة الإرشاد الأكاديمي. وجود ساعات مكتبية معلنه لكل عضو هيئة تدريس. رضا أعضاء هيئة التدريس والطلبة عملية الإرشاد الأكاديمي. 	تحدد لاحقا	1442 هـ - مستمر	وكالة الجامعة للشؤون الأكاديمية (عمادة القبول والتسجيل)	<p>1-8-1 وضع خطة لتنفيذ دور وحدة الإرشاد الأكاديمي.</p> <p>2-8-1 نشر ثقافة الإرشاد الأكاديمي: أهميته وآليته بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة.</p> <p>3-8-1 وضع آلية لإعلان وتحديد الساعات المكتبية لأعضاء هيئة التدريس والالتزام بها.</p>	8-1 تعزيز دور المرشد الأكاديمي والإرشاد الأكاديمي.

الهدف الاستراتيجي رقم (1):
اعداد طبيب متميز علميا و مؤهل مهاريًا.

المبادرات	الأنشطة/آليات التنفيذ	مسؤولية التنفيذ	فترة التنفيذ	التكلفة التقديرية (ريال سعودي)	مؤشرات الأداء
		التنفيذ	الشراكة		
9-1 تفعيل وحدة الخريجين.	1-9-1 انشاء قاعدة بيانات خاصة بالخريجين.	وكالة الكلية للشؤون الأكاديمية.	وكالة الجامعة للتطوير والأعمال.	1442 هـ - مستمر	<ul style="list-style-type: none"> وجود قاعدة بيانات للخريجين. عدد اللقاءات الدورية مع الخريجين. رضا الخريجين عن الوحدة.
	2-9-1 عقد لقاء دوري مع الخريجين.				
	3-9-1 توفير حوافز للخريجين عن طريق عقد شراكات خارجية.				

الهدف الاستراتيجي رقم (1): اعداد طبيب متميز علميا و مؤهل مهارياً.

مؤشرات الأداء	التكلفة التقديرية (ريال سعودي)	فترة التنفيذ	مسؤولية التنفيذ الشراكة	الأنشطة/آليات التنفيذ	المبادرات
<ul style="list-style-type: none"> عدد المقررات التي تدرج أسئلة شبيهة بأسئلة الامتحانات المهنية. عدد ورش العمل المقدمة للطلبة والخريجين وأعضاء هيئة التدريس للتعريف بأساليب وآلية الامتحانات المهنية. 	تحدد لاحقا	1442 هـ - مستمر	وكالة الجامعة للشؤون الأكاديمية.	<p>1-10-1 ادراج أسئلة شبيهة بأسئلة الامتحانات المهنية في المقررات.</p> <p>2-10-1 عقد ورش عمل للطلبة والخريجين للتعريف بأساليب وآلية الامتحانات المهنية.</p> <p>3-10-1 عقد ورش عمل لأعضاء هيئة التدريس للتعريف بأساليب وآلية الامتحانات المهنية.</p>	10-1 تدريب الطلبة و الخريجين على الامتحانات المهنية.

الهدف الاستراتيجي رقم (2):
تطوير منظومة البحث العلمي وبرامج الدراسات العليا وفق التوجهات الوطنية

مؤشرات الأداء	التكلفة التقديرية (ريال سعودي)	فترة التنفيذ	مسؤولية التنفيذ الشراكة	الأنشطة/آليات التنفيذ	المبادرات	
• وجود خطة بحثية سنوية.	تحدد لاحقا	1442 هـ - مستمر	وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي (عمادة البحث العلمي).	وكالة الكلية للدراسات العليا والبحث العلمي (وحدة الأبحاث الطبية).	1-1-2 رصد مشاكل المجتمع المحلي الصحية وتوجيه الأبحاث لنتناول مشكلات المجتمع الطبية الفعلية.	1-2 تحديد الأولويات البحثية.

الهدف الاستراتيجي رقم (2):
تطوير منظومة البحث العلمي وبرامج الدراسات العليا وفق التوجهات الوطنية

المبادرات	الأنشطة/آليات التنفيذ	مسؤولية التنفيذ	فترة التنفيذ	التكلفة التقديرية (ريال سعودي)	مؤشرات الأداء
يتبع 1-2 تحديد الأولويات البحثية.	2-1-2 عرض قائمة الأبحاث التي تم التوصل إليها على أعضاء هيئة التدريس ومختلف المستفيدين لتحديد درجة أهميتها.	وكالة الكلية للدراسات العليا والبحث العلمي (وحدة الأبحاث الطبية). التنفيذ	1442 هـ - مستمر	تحدد لاحقا	<ul style="list-style-type: none"> عدد المقترحات البحثية المقدمة من أعضاء هيئة التدريس. عدد الأبحاث المنشورة في مجلات مصنفة ضمن Web of Science لأعضاء هيئة التدريس. عدد الاستشهادات المرجعية لأبحاث أعضاء هيئة التدريس.

الهدف الاستراتيجي رقم (2):
تطوير منظومة البحث العلمي وبرامج الدراسات العليا وفق التوجهات الوطنية

مؤشرات الأداء	التكلفة التقديرية (ريال سعودي)	فترة التنفيذ	مسؤولية التنفيذ الشراكة	الأنشطة/آليات التنفيذ	المبادرات
<ul style="list-style-type: none"> عدد البحوث المنشورة في مجلات محكمة. نسبة رضى أعضاء هيئة التدريس والطلبة من مقرر البحث العلمي. 	تحدد لاحقا	1442 هـ - مستمر	وكالة الجامعة للشؤون الأكاديمية.	لجنة المناهج. 1-2-2 تطوير مقرر البحث العلمي المقدم للطلبة.	2-2 دعم مبادرات البحوث الطلابية.

الهدف الاستراتيجي رقم (2):

تطوير منظومة البحث العلمي وبرامج الدراسات العليا وفق التوجهات الوطنية

مؤشرات الأداء	التكلفة التقديرية (ريال سعودي)	فترة التنفيذ	مسؤولية التنفيذ الشراكة	الأنشطة/آليات التنفيذ	المبادرات
<ul style="list-style-type: none"> عدد برامج الدراسات العليا النوعية المعتمدة. عدد طلاب الدراسات العليا. عدد البحوث المنشورة في مجلات مصنفة ضمن Web of Science or Scopus لطلاب الدراسات العليا. 	تحدد لاحقا	1442 هـ - مستمر	وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي (عمادة الدراسات العليا).	<p>وكالة الكلية للدراسات العليا والبحث العلمي (وحدة الدراسات العليا)</p>	<p>3-2 استحداث وتفعيل برامج دراسات عليا نوعية.</p>
				1-3-2 إعداد مقترح لبرامج دراسات عليا نوعية.	
				2-3-2 متابعة تنفيذ البرامج الأكاديمية المقترحة.	
				3-3-2 تشجيع طلاب الدراسات العليا لنشر الأبحاث النوعية.	

الهدف الاستراتيجي رقم (3):
تعزيز دور الكلية في الخدمات الصحية والتطوعية وعقد الشراكات البناءة

مؤشرات الأداء	التكلفة التقديرية (ريال سعودي)	فترة التنفيذ	مسؤولية التنفيذ الشراكة	الأنشطة/آليات التنفيذ	المبادرات	
<ul style="list-style-type: none"> وجود خطة سنوية للخدمات والبرامج الموجهة للمجتمع. عدد البرامج التي يتم تقديمها للمجتمع. عدد القوافل الطبية المسيرة. 	تحدد لاحقا	1442هـ - مستمر	<p>وكالة الجامعة للتطوير والأعمال (عمادة خدمة المجتمع).</p> <p>بالتعاون مع:</p> <p>وكالة الجامعة للشؤون الأكاديمية (عمادة شؤون الطلاب).</p>	<p>وكالة الكلية للتطوير والجودة (وحدة خدمة المجتمع).</p> <p>بالتعاون مع:</p> <p>وكالة الكلية للشؤون الأكاديمية (وحدة شؤون الطلاب).</p>	<p>1-1-3 تحديد احتياجات المجتمع من الخدمات وفق الأولويات الملحة.</p> <p>2-1-3 إعداد خطة سنوية للخدمات والبرامج الموجهة للمجتمع.</p> <p>3-1-3 تنفيذ عدد من القوافل الطبية في مختلف نواحي منطقة حائل.</p>	<p>1-3 التوسع في تقديم الخدمات الصحية وفق الأولويات الملحة.</p>

الهدف الاستراتيجي رقم (3):

تعزيز دور الكلية في الخدمات الصحية والتطوعية وعقد الشراكات البناءة

مؤشرات الأداء	التكلفة التقديرية (ريال سعودي)	فترة التنفيذ	مسؤولية التنفيذ الشراكة	الأنشطة/آليات التنفيذ	المبادرات	
<ul style="list-style-type: none"> عدد منسوبي الكلية والطلبة المشاركين في تقديم الخدمات الصحية. رضا المستفيدين. 	تحدد لاحقا	1442هـ - مستمر	<p>وكالة الجامعة للتطوير والأعمال (عمادة خدمة المجتمع).</p> <p>بالتعاون مع:</p> <p>وكالة الجامعة للشؤون الأكاديمية (عمادة شؤون الطلاب).</p>	<p>وكالة الكلية للتطوير والجودة (وحدة خدمة المجتمع).</p> <p>بالتعاون مع:</p> <p>وكالة الكلية للشؤون الأكاديمية (وحدة شؤون الطلاب).</p>	<p>4-1-3 نشر الوعي الصحي بقضايا المجتمع.</p> <p>5-1-3 تشجيع منسوبي الكلية والطلبة للمشاركة في تقديم الخدمات الصحية.</p>	<p>يتبع 1-3 التوسع في تقديم الخدمات الصحية وفق الأولويات الملحة.</p>

الهدف الاستراتيجي رقم (3):

تعزيز دور الكلية في الخدمات الصحية والتطوعية وعقد الشراكات البناءة

المبادرات	الأنشطة/آليات التنفيذ	مسؤولية التنفيذ	فترة التنفيذ	التكلفة التقديرية (ريال سعودي)	مؤشرات الأداء
2-3 تعزيز المسؤولية الاجتماعية للجامعة في المجتمع المحلي.	1-2-3 تحديد احتياجات المجتمع المحلي والإقليمي من المؤتمرات والندوات.	وكالة الكلية للدراسات العليا والبحث العلمي (وحدة الندوات والمؤتمرات).	وكالة الجامعة للتطوير والأعمال (عمادة خدمة المجتمع)	1442هـ - مستمر	<ul style="list-style-type: none"> وجود خطة سنوية لعقد المؤتمرات والندوات العلمية. عدد المؤتمرات والندوات العلمية المعقودة. عدد الساعات المعتمدة من قبل الهيئة السعودية للتخصصات الصحية. رضا المستفيدين.
	2-2-3 وضع خطة سنوية لعقد المؤتمرات والندوات العلمية.				
	3-2-3 عقد أنشطة في التعليم الطبي المستمر والمعتمدة من قبل الهيئة السعودية للتخصصات الصحية.				

الهدف الاستراتيجي رقم (3):
تعزيز دور الكلية في الخدمات الصحية والتطوعية وعقد الشراكات البناءة

المبادرات	الأنشطة/آليات التنفيذ	مسؤولية التنفيذ	فترة التنفيذ	التكلفة التقديرية (ريال سعودي)	مؤشرات الأداء
يتبع 2-3 عقد المؤتمرات والندوات العلمية التي تسهم في حل مشكلات المجتمع.	4-2-3 تشجيع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية.	وكالة الكلية للدراسات العليا والبحث العلمي (وحدة الندوات والمؤتمرات).	1442هـ - مستمر	تحدد لاحقا	<ul style="list-style-type: none"> عدد أعضاء هيئة التدريس المشاركين في المؤتمرات والندوات العلمية. عدد الطلبة المشاركين في المؤتمرات والندوات العلمية.
	5-2-3 استحداث ضوابط لمشاركة الطلبة في المؤتمرات والندوات العلمية.				

الهدف الاستراتيجي رقم (3):
تعزيز دور الكلية في الخدمات الصحية والتطوعية وعقد الشراكات البناءة

المبادرات	الأنشطة/آليات التنفيذ	مسؤولية التنفيذ	فترة التنفيذ	التكلفة التقديرية (ريال سعودي)	مؤشرات الأداء
3-3 دعم المبادرات التطوعية.	1-3-3 إعداد خطة لتحديد مجالات التطوع التي يعمل عليها منسوبي الكلية والطلبة.	وكالة الكلية للتطوير والجودة (وحدة خدمة المجتمع).	1442هـ - مستمر	تحدد لاحقا	<ul style="list-style-type: none"> • عدد المبادرات المقدمة في مجال العمل التطوعي. • عدد منسوبي الكلية والطلبة الذين لديهم مبادرات تطوعية. • رضا المستفيدين.
	2-3-3 تشجيع منسوبي الكلية والطلبة على طرح المبادرات التطوعية.	وكالة الكلية للتطوير والجودة (وحدة خدمة المجتمع).			

الهدف الاستراتيجي رقم (4):
رفع الأداء الإداري والنقني المعلوماتي

مؤشرات الأداء	التكلفة التقديرية (ريال سعودي)	فترة التنفيذ	مسؤولية التنفيذ الشراكة	الأنشطة/آليات التنفيذ	المبادرات
<ul style="list-style-type: none"> اعتماد الهيكل التنظيمي المطور. اعتماد دليل الكلية. اعتماد دليل الطالب. اعتماد دليل طالب الامتياز 	تحدد لاحقا	1441 هـ	عمادة الجودة والتطوير.	<p>وكالة الكلية للتطوير والجودة (وحدة الجودة والاعتماد).</p> <p>1-1-4 تحديث وتطوير الهيكل التنظيمي العام للكلية في ضوء المتغيرات والمستجدات (كإضافة وحدة إدارة المخاطر)</p> <p>2-1-4 تحديث دليل الكلية ليشمل وصف برنامج ومقررات الكلية.</p> <p>3-1-4 تحديث دليل الطالب.</p> <p>4-1-4 تحديث دليل طبيب الامتياز.</p>	1-4 تطوير الهيكل والأدلة التنظيمية في الكلية.

الهدف الاستراتيجي رقم (4):
رفع الأداء الإداري والنقني المعلوماتي

مؤشرات الأداء	التكلفة التقديرية (ريال سعودي)	فترة التنفيذ	مسؤولية التنفيذ الشراكة	الأنشطة/آليات التنفيذ	المبادرات
<ul style="list-style-type: none"> اعتماد لائحة الدراسة والاختبارات. اعتماد دليل منسق المادة. 	تحدد لاحقا	1441 هـ	عمادة الجودة والتطوير.	وكالة الكلية للتطوير والجودة (وحدة الجودة والاعتماد). 5-1-4 تحديث لائحة الدراسة والاختبارات. 6-1-4 اصدار دليل لمنسقي المقررات.	يتبع 1-4 تطوير الهيكل والأدلة التنظيمية في الكلية.

الهدف الاستراتيجي رقم (4):
رفع الأداء الإداري والنقني المعلوماتي

مؤشرات الأداء	التكلفة التقديرية (ريال سعودي)	فترة التنفيذ	مسؤولية التنفيذ الشراكة	الأنشطة/آليات التنفيذ	المبادرات
<ul style="list-style-type: none"> • نسبة الإداريين لنسبة الطلبة. • عدد الكوادر التي تم استقطابها. • وجود فني لكل معمل / مركز. 	تحدد لاحقا	1446-1442 هـ	وكالة الجامعة (إدارة الموارد البشرية).	<p>1-2-4 استقطاب وتوظيف اداريين مؤهلين.</p> <p>2-2-4 استقطاب وتوظيف فنيي معامل مؤهلين.</p> <p>3-2-4 استقطاب وتوظيف فنيي تقنية مؤهلين.</p>	2-4 تحسين نسبة الإداريين لنسبة الطلبة.

الهدف الاستراتيجي رقم (4):
رفع الأداء الإداري والنقني المعلوماتي

مؤشرات الأداء	التكلفة التقديرية (ريال سعودي)	فترة التنفيذ	مسؤولية التنفيذ الشراكة	الأنشطة/آليات التنفيذ	المبادرات
<ul style="list-style-type: none"> وجود موقع الكتروني محدث. رضا زوار الموقع. 	تحدد لاحقا	1442هـ - مستمر	عمادة تقنية المعلومات والتعليم الالكتروني.	<p>وكالة الكلية للشؤون الأكاديمية (وحدة التعليم الإلكتروني).</p> <p>1-3-4 استقطاب وتدريب فني تقني يجيد اللغة العربية والإنجليزية ليتولى مسؤولية تحديث الموقع.</p> <p>2-3-4 تحديد خريطة واضحة للموقع.</p> <p>3-3-4 وضع آلية للمحافظة على تحديث الموقع.</p>	3-4 تطوير الموقع الالكتروني للكلية.

الهدف الاستراتيجي رقم (4):
رفع الأداء الإداري والنقني المعلوماتي

مؤشرات الأداء	التكلفة التقديرية (ريال سعودي)	فترة التنفيذ	مسؤولية التنفيذ الشراكة	الأنشطة/آليات التنفيذ	المبادرات
<ul style="list-style-type: none"> عدد العمليات التي تم اجراؤها عن طريق النظام. رضا منسوبي الكلية والطلبة من النظام. 	تحدد لاحقا	1441هـ - مستمر	عمادة تقنية المعلومات والتعليم الإلكتروني.	<p>4-4-1 تحديد الإجراءات التي سوف تتم أتمتها.</p> <p>4-4-2 وضع تصور تفصيلي للإجراءات، وتحديد آلية عملها بعد الأتمة من خلال نظام إلكتروني.</p> <p>4-4-3 تفعيل خاصية حجز مرافق الكلية عن طريق النظام.</p> <p>4-4-4 اتمتة خدمات وحدة الامتياز.</p>	4-4 استحداث نظام الكتروني خاص في الكلية.

الهدف الاستراتيجي رقم (5):
استكمال البنية التحتية وتحسين كفاءتها

مؤشرات الأداء	التكلفة التقديرية (ريال سعودي)	فترة التنفيذ	مسؤولية التنفيذ الشراكة	الأنشطة/آليات التنفيذ	المبادرات
• نسبة استكمال المستشفى الجامعي.	تحدد لاحقا	1442-1446 هـ	وكالة الجامعة للإدارة العامة للمشاريع والصيانة). بالتعاون مع: الكليات الصحية.	عمادة الكلية. متابعة استكمال مبنى المستشفى الجامعي.	1-5 متابعة استكمال وتشغيل المستشفى الجامعي.
• نسبة استكمال المشروع.	تحدد لاحقا	1442-1446 هـ	وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي (عمادة البحث العلمي).	وكالة الكلية للدراسات العليا والبحث العلمي. استحداث وتشغيل مركز حيوانات التجارب.	1-5 استحداث وتشغيل مركز حيوانات التجارب.

الهدف الاستراتيجي رقم (5):
استكمال البنية التحتية وتحسين كفاءتها

المبادرات	الأنشطة/آليات التنفيذ	مسؤولية التنفيذ	فترة التنفيذ	التكلفة التقديرية (ريال سعودي)	مؤشرات الأداء
		التنفيذ الشراكة			
يتبع 1-5 استكمال وتطوير البنية التحتية للكلية.	3-1-5 اعتماد وتطوير مركز المهارات والمحاكاة السريية.	وكالة الكلية للشؤون الأكاديمية.	1446-1442 هـ	تحدد لاحقا	• عدد الدورات المقدمة في الفصل الدراسي.
	4-1-5 استكمال وتفعيل مركز الاختبارات الالكترونية.	وكالة الكلية للشؤون الأكاديمية (وحدة الاختبارات والتقييم).	1442-1441 هـ	تحدد لاحقا	• عدد الاختبارات الالكترونية المعقودة في الفصل الدراسي.

تتفيذ ومتابعة الخطة الاستراتيجية

آلية تنفيذ الخطة الاستراتيجية

تعد المرحلة التنفيذية ذات أهمية بالغة لتحقيق أهداف الخطة الاستراتيجية وذلك لأن الخطة التنفيذية تشمل جميع الأنشطة والمبادرات التي تؤدي الى تحقيق كل هدف استراتيجي وفق جدول زمني محدد لإنجاز كل نشاط أو مبادرة في الخطة الإستراتيجية/ كما أن الخطة التنفيذية تحدد الأفراد والجهات المسؤولة عن تنفيذ أنشطة ومبادرات أهداف الخطة الإستراتيجية وتعنى بتحديد الموارد المالية والتقنية والإدارية و مؤشرات الأداء اللازمة لكل نشاط أو مبادرة في الخطة الاستراتيجية/

آلية تقويم ومتابعة الخطة الاستراتيجية

التقويم والمتابعة يمكن تعريفها بأنها الآليات والسياسات المتخذة لمراقبة وتقييم تنفيذ الخطة الاستراتيجية، ومن أهم أهداف المتابعة والتقويم النقاط الآتية ;

- التأكد من أن الخطة الاستراتيجية قد تم تحقيقها وفقاً للأنشطة والسياسات والمبادرات المحددة لها!
- متابعة العمل خلال فترة تنفيذ الخطة الاستراتيجية/
- الرصد والتقويم المستمر للخطة الاستراتيجية/
- قياس الأداء الفعلي للأنشطة و مقارنتها بالأداء المخطط له باستخدام المؤشرات والمعايير المحددة/
- توقع المخاطر والفجوات التي قد تحدث خلال فترة التنفيذ!
- التعامل مع المخاطر واتخاذ الحلول التصحيحية اللازمة!
- تعزيز التواصل بين فريق العمل والجهات المسؤولة عن التنفيذ/
- تقديم التغذية الراجعة الفعالة لفريق العمل!
- تحديد أسباب النجاح والمعوقات في أنشطة ومبادرات التنفيذ للاستفادة منها في التخطيط المستقبلي!

آلية التحديث والتطوير في الخطة الاستراتيجية

تعريف آلية تعديل وتطوير الخطة الاستراتيجية;

✓ إجراءات علمية منظمة وخطوات منهجية مقننة يمكن من خلالها تعديل أو تطوير للخطة الاستراتيجية بناءً على نتائج التقييم والظروف المتغيرة/

أهمية آلية تعديل و تطوير الخطة الاستراتيجية;

2. حصر المستجدات التي قد تؤدي الى اجراء تعديل أو تطوير في الخطة الاستراتيجية للكلية/

3. اتخاذ الاجراءات اللازمة لتصحيح مسار بعض الأهداف وذلك في ضوء المتغيرات والمستجدات الوطنية/

4. اتباع اجراءات محددة ومعلنة من أجل موائمة التعديلات والتطورات المختلفة!

آلية التحديث والتطوير في الخطة الاستراتيجية

اجراءات تنفيذ آلية تعديل و تطوير الخطة الاستراتيجية;

2. تكون مهمه تعديل و تطوير الخطة الاستراتيجية من اختصاص وحده التخطيط الاستراتيجي بعد أخذ موافقة صاحب الصلاحية ومجلس الكلية/

3. يتم التعديل أو التطوير في ضوء نموذج معدل لذلك بحيث يضم هذا النموذج المبادرة موضوع التعديل أو التطوير وأنشطة تنفيذها والمدة اللازمة لذلك/

4. تقوم وحده التخطيط الاستراتيجي بإعلان نموذج التعديل او التطوير على كافة المستفيدين!

آلية التحديث والتطوير في الخطة الاستراتيجية

5. يتم تطوير وتعديل الخطة الاستراتيجية في ضوء ما يلي:
 - أ. القرارات السامية التي تصدر في ضوء المستجدات الوطنية/
 - ب. قرارات مجلس الكلية والجامعة التي يتم اتخاذها في ضوء متغيرات مرتبطة بمنظومة العمل الجامعي/
 - ج. نتائج التقارير السنوية الخاصة بمتابعة وتنفيذ الخطة الاستراتيجية/
 - د. نتائج استطلاع الجهات المشاركة في تنفيذ أنشطة ومبادرات الخطة/
6. تقوم وحدة التخطيط الاستراتيجي برفع التعديلات المقترحة إلى مجلس الكلية/
7. يقوم مجلس الكلية بمناقشة التعديلات المقترحة وإقرارها/
8. تقوم وحدة التخطيط الاستراتيجي بإعلان التعديلات للجهات المنفذة والشريكة/

الخطط البديلة للخطة الاستراتيجية

خطة إدارة المخاطر

المسؤول عن إدارة المخاطر	إجراءات التخفيف من حدة الخطر	تأثير الخطر	احتمالية الحدوث	نوع الخطر	وصف الخطر	الخطر المحتمل
المخاطر الطبية والصحية						
<p>وكالة الجامعة (إدارة الأمن والسلامة). و وكالة الكلية للشؤون الأكاديمية (وحدة المعامل والوسائل التعليمية).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • التأكد من توافر جميع معدات السلامة مع التأكد من جاهزيتها وصيانتها بصفة دورية. • تدريب العاملين على استخدام معدات السلامة بشكل دوري ومنتظم. • ضرورة وضع إرشادات السلامة العامة عند مداخل المعامل. 	منخفض	منخفض	خطر صحي	<p>هي أخطار تلحق بالعاملين في المعامل والمختبرات نظرا لعدم وجود حقيبة إسعافات أولية أو مغاسل للعينين أو طفايات حريق.</p>	<p>أخطار صحية تؤثر على البشر في المعامل والمختبرات.</p>

المسؤول عن إدارة المخاطر	إجراءات التخفيف من حدة الخطر	تأثير الخطر	احتمالية الحدوث	نوع الخطر	وصف الخطر	الخطر المحتمل
المخاطر الطبية والصحية						
وكالة الجامعة (إدارة الأمن والسلامة). و وكالة الكلية للشؤون الأكاديمية (وحدة المعامل والوسائل التعليمية).	<ul style="list-style-type: none"> • استخدام المكان المناسب المعد لإجراء التفاعلات الكيميائية الخطرة. • الحرص على تدريب جميع العاملين بالمختبرات العلمية على التعامل مع المواد المسببة للاختناقات. • التخلص السريع والمنظم من أي أنابيب غاز مستهلكة مع الالتزام بصيانتها بشكل دوري. 	منخفض	منخفض	خطر صحي	هي صعوبات التنفس الناتجة عن التفاعلات الكيميائية التي أجريت في أماكن غير المخصصة، أو نتيجة عدم إلمام العاملين بالمعلومات الكيميائية والفيزيائية المسببة لهذه الاختناقات، أو تسرب غازات مضرّة من أنابيب غير خاضعة للصيانة الدورية، أو بسبب حريق.	الاختناقات التنفسية.

المسؤول عن إدارة المخاطر	إجراءات التخفيف من حدة الخطر	تأثير الخطر	احتمالية الحدوث	نوع الخطر	وصف الخطر	الخطر المحتمل
المخاطر الطبية والصحية						
<p>وكالة الجامعة (إدارة الأمن والسلامة). و وكالة الكلية للشؤون الأكاديمية (وحدة المعامل والوسائل التعليمية).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • استخدام قفازات وملابس ملائمة للتعامل مع الأواني الزجاجية. • نقل المواد بصور آمنة. • توفر مستلزمات السلامة الأولية. • الإلمام بالإسعافات الأولية للمخاطر المحتملة. 	منخفض	منخفض	خطر صحي	<ul style="list-style-type: none"> • الحوادث: حدوث جروح للعاملين سواء بسبب كسور زجاجية أو مواد حادة. أو حدوث جروح ناتجة عن تفاعلات كيميائية مخبرية أو ناتجة من استخدام اللهب أثناء القيام بالتجارب المعملية. • الأمراض المهنية: الإصابة من التعرض لمخاطر بيئة العمل بأمراض تعرف بالأمراض المهنية. (مثل التعرض لمادة الفورمالين في المشرحة) 	<p>أخطار على الصحة العامة والأمراض المزمنة.</p>

المسؤول عن إدارة المخاطر	إجراءات التخفيف من حدة الخطر	تأثير الخطر	احتمالية الحدوث	نوع الخطر	وصف الخطر	الخطر المحتمل
المخاطر الطبية والصحية						
وكالة الجامعة للشؤون الأكاديمية (عمادة شؤون الطلاب). و وكالة الكلية للشؤون الأكاديمية (وحدة شؤون الطلاب).	<ul style="list-style-type: none"> مراقبة المطاعم بالكلية والعمل على رفع مستوى توافر الشروط الصحية. وضع الشروط الصحية الصارمة لمنشآت الخدمات الغذائية. الإسعاف الأولى للمصاب ونقله إلى المستشفى مع توفير وسيلة نقل الإسعاف السريع. 	كبير	منخفض جداً	خطر صحي	يعرف التسمم الغذائي بأنه حالة مرضية مفاجئة تظهر أعراضها خلال فترة زمنية قصيرة على شخص أو عدة أشخاص بعد تناولهم وجبة غذائية ملوثة.	التسمم الغذائي.

المسؤول عن إدارة المخاطر	إجراءات التخفيف من حدة الخطر	تأثير الخطر	احتمالية الحدوث	نوع الخطر	وصف الخطر	الخطر المحتمل
المخاطر الطبية والصحية						
المشرف على العيادات الطبية الجامعية.	<ul style="list-style-type: none"> • وضع برنامج توعوي مكثف للكادر الصحي عن الأخطاء الطبية وطرق تفاديها. • إتباع السياسات والإجراءات المعتمدة في جميع الممارسات الطبية . • مراقبة الوصفات العلاجية وإعداد الأدوية وصرفها. • التثقيف الصحي للمرضى وذلك بإتباع التعليمات الطبية. 	كبير	منخفض جداً	خطر طبي	وهي عبارة عن الأخطاء التي ترتكب في المجال الطبي والنتيجة عن الأخطاء الطبية غير المتعمدة ، أو انعدام الخبرة أو الكفاءة من قبل الطبيب أو الفئات المساعدة.	الأخطاء الطبية.

المسؤول عن إدارة المخاطر	إجراءات التخفيف من حدة الخطر	تأثير الخطر	احتمالية الحدوث	نوع الخطر	وصف الخطر	الخطر المحتمل
مخاطر الوثائق والمعلومات						
عمادة تقنية المعلومات.	<ul style="list-style-type: none"> • استخدام الأجهزة الشبكية النارية وأجهزة موانع الاختراق الشبكية. • عمل اختبارات فنية دورية مختبرا مدى جود نظم الحماية. • إصدار تقارير دورية. • تبني التقنيات الحديثة التي تمنع الاختراق. 	كارثي	منخفض	تقنية معلومات	- اختراق (Hacking) - الدخول الجبري وكسر الحواجز الواقية للخوادم والأجهزة التي تخدم البرامج والأنظمة.	خطر اختراق الأنظمة الإلكترونية.

المسؤول عن إدارة المخاطر	إجراءات التخفيف من حدة الخطر	تأثير الخطر	احتمالية الحدوث	نوع الخطر	وصف الخطر	الخطر المحتمل
مخاطر الوثائق والمعلومات						
عمادة تقنية المعلومات.	<ul style="list-style-type: none"> التحديث المستمر لبرامج الحماية الإلكترونية. الاحتفاظ بنسخ احتياطية للبيانات والمعلومات. توعية المستخدمين بخطورة الفيروسات وطرق الوقاية منها. 	كبير	منخفض	تقنية معلومات	الإصابة بالفيروسات، وهي برامج ضارة خارجية المصدر، والتي تحدث تلف أو فقد للمعلومات والبيانات إلى جانب أضرار أخرى.	الفيروسات.

المسؤول عن إدارة المخاطر	إجراءات التخفيف من حدة الخطر	تأثير الخطر	احتمالية الحدوث	نوع الخطر	وصف الخطر	الخطر المحتمل
مخاطر الوثائق والمعلومات						
عمادة تقنية المعلومات.	<ul style="list-style-type: none"> الأرشفة الإلكترونية للوثائق بصفة دورية، وحفظها في مكان آمن مع توفير نظام أمن الكتروني لحماية الوثائق. توفير خزائن وأبواب مضادة للحريق والماء. توفير طفايات حريق مناسبة وصيانتها. توفير كاميرات مراقبة. الصيانة الدورية لأنابيب الماء. فصل التيار الكهربائي، وإغلاق جميع النوافذ والأبواب نهاية اليوم. 	كبير	منخفض	تقنية معلومات	فقد الوثائق أو البيانات بسبب الحريق، السيول، التسرب المائي، السرقة، سوء الإستخدام، التسريب، أو التزوير.	فقد الوثائق أو البيانات.

المسؤول عن إدارة المخاطر	إجراءات التخفيف من حدة الخطر	تأثير الخطر	احتمالية الحدوث	نوع الخطر	وصف الخطر	الخطر المحتمل
مخاطر الوثائق والمعلومات						
عمادة تقنية المعلومات.	<ul style="list-style-type: none"> • زياد الوعي تجاه النسخ الاحتياطية. • إتاحة إمكانية عمل نسخ احتياطية للمستخدمين على خوادم الجامعة بشكل دوري. • تخصيص فرق عمل للطوارئ الخاصة بالأجهزة والبرامج، والتأكد من جاهزيتها. 	كبير	منخفض	تقنية معلومات	تلف / تعطل الأجهزة الرقمية بالكلية، أو أحد البرامج أو الأنظمة المرتبطة بها، مما يتسبب في انقطاع الخدمات عن الجهات المستفيدة في الكلية.	خطر أعطال الأجهزة أو البرامج.

المسؤول عن إدارة المخاطر	إجراءات التخفيف من حدة الخطر	تأثير الخطر	احتمالية الحدوث	نوع الخطر	وصف الخطر	الخطر المحتمل
مخاطر الموارد البشرية						
وكالة الجامعة (إدارة الموارد البشرية). و وكالة الكلية للتطوير والجودة (وحدة الجودة والاعتماد).	<ul style="list-style-type: none"> التحديث السنوي للأدلة التنظيمية بجميع الوحدات الأكاديمية والإدارية. الاستعانة بالدليل التنظيمي للجامعة كوثيقة مرجعية في حال الاختلاف على بعض المهام والصلاحيات. العودة إلى اللوائح والأنظمة ذات العلاقة والمعمول بها في المملكة العربية السعودية. 	متوسط	منخفض	موارد بشرية	عدم التحديث الدوري للتوصيف الوظيفي مما يترتب عليه تداخل مسؤوليات وصلاحيات ومهام بعض الوحدات.	عدم التحديث الدوري للتوصيف الوظيفي.

المسؤول عن إدارة المخاطر	إجراءات التخفيف من حدة الخطر	تأثير الخطر	احتمالية الحدوث	نوع الخطر	وصف الخطر	الخطر المحتمل
مخاطر الموارد البشرية						
وكالة الجامعة للشؤون الأكاديمية. و عمادة الكلية.	<ul style="list-style-type: none"> • وضع آلية لتقييم أعضاء هيئة التدريس ومكافأة المتميزين. • وضع نظام جيد وعادل للحوافز. • تطبيق المساواة و العدل في الساعات التدريسية و الأعباء الوظيفية. 	متوسط	متوسط	موارد بشرية	هو تسرب أعضاء هيئة التدريس نتيجة استقالة أو التقاعد نتيجة غياب التقدير المادي أو المعنوي أو انتهاء العقود. مما قد ينتج عنه عدم استكمال القيام بواجباتهم أثناء العام الدراسي.	التسرب الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

المسؤول عن إدارة المخاطر	إجراءات التخفيف من حدة الخطر	تأثير الخطر	احتمالية الحدوث	نوع الخطر	وصف الخطر	الخطر المحتمل
مخاطر الموارد البشرية						
وكالة الجامعة (إدارة الموارد البشرية). و عمادة الكلية.	<ul style="list-style-type: none"> • وضع سياسة جادة لتحفيز الموظفين المتميزين. • نشر رسالة و أهداف الكلية لزيادة الإحساس بالمسؤولية. • عقد اجتماعات دورية من قبل المسؤولين مع الموظفين لتحفيزهم وتكريم المتميز منهم. 	متوسط	منخفض	موارد بشرية	الإهمال وعدم إنجاز المعاملات في وقتها والبطء في الإنجاز وعدم تحقيق الأهداف المرجوة.	ضعف جودة العمل.

المسؤول عن إدارة المخاطر	إجراءات التخفيف من حدة الخطر	تأثير الخطر	احتمالية الحدوث	نوع الخطر	وصف الخطر	الخطر المحتمل
مخاطر الموارد البشرية						
وكالة الجامعة (إدارة الموارد البشرية). و إدارة الكلية.	<ul style="list-style-type: none"> • توفير برامج تدريبية إلزامية للجهاز الإداري طبقا للاحتياجات الوظيفية. • تطبيق سياسة تحفيزية للموظفين بهدف الارتقاء بمهاراتهم. 	متوسط	عالي	موارد بشرية	عدم توافر الكفاءات والمهارات الإدارية في بعض المواقع المهمة في الكلية.	نقص الكفاءات الإدارية في بعض المواقع المهمة.

المسؤول عن إدارة المخاطر	إجراءات التخفيف من حدة الخطر	تأثير الخطر	احتمالية الحدوث	نوع الخطر	وصف الخطر	الخطر المحتمل
مخاطر السمعة						
وكالة الجامعة للشؤون الأكاديمية. و وكالة الكلية للشؤون الأكاديمية.	<ul style="list-style-type: none"> • تبنى معايير المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي في عملية التعليم والتعلم. • تدريب أعضاء هيئة التدريس على الأساليب الحديثة في التدريس واساليب التقويم. • التواصل المستمر مع جهات التوظيف وأرباب العمل. • العمل على ارتفاع نسبة الخريجين الذين يجتازون اختبارات هيئة التخصصات الصحية. 	كارثي	منخفض	مخاطر سمعة أكاديمية	<p>- تدنى جودة البرنامج الأكاديمي وعدم مواثمته للمستوى المطلوب مما قد ينتج قلة الفرص الوظيفية للخريجين مقارنة بخريجي كليات الطب الأخرى.</p> <p>- الإخفاق في الحصول على الاعتماد الأكاديمي.</p> <p>- ضعف جودة مصادر التعليم والوسائل التقنية وأجهزة المعامل وألية تقويم الطالب مما قد يؤثر سلباً على العملية التعليمية.</p> <p>- ضعف تدريب أعضاء هيئة التدريس على أساليب التدريس الحديثة.</p>	خطر تدنى جودة البرنامج الأكاديمي ومخرجاته.

المسؤول عن إدارة المخاطر	إجراءات التخفيف من حدة الخطر	تأثير الخطر	احتمالية الحدوث	نوع الخطر	وصف الخطر	الخطر المحتمل
مخاطر السمعة						
وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي (عمادة البحث العلمي). و وكالة الكلية للدراسات العليا والبحث العلمي.	<ul style="list-style-type: none"> تشكيل لجنة علمية لدراسة وتقييم جميع الأبحاث قبل رفعها للنشر والتأكد من جودتها وتحقيقها لأهداف الخطط التنموية وحاجة المجتمع. تشجيع اعضاء هيئة التدريس على النشر الدولي في مجلات محكمة ذات معامل تأثير عالي ودعمهم ومكافاة المتميزين منهم. تطبيق المساواة و العدالة في الساعات التدريسية و الأعباء الوظيفية. 	كبير	متوسط	مخاطر سمعة بحثية	<ul style="list-style-type: none"> - تدنى جودة البحوث مما يؤثر في سمعتها لدى المجتمع والداعمين. - قلة الدعم المادي للبحوث العلمية. - عدم ارتباط البحوث باحتياجات المجتمع. - قلة البحوث المنشور في مجلات علمية محكمة. 	خطر تدنى جودة المخرجات البحثية وخدمتها للمجتمع وعدم مواكبتها مع خطط التنمية الوطنية.

المسؤول عن إدارة المخاطر	إجراءات التخفيف من حدة الخطر	تأثير الخطر	احتمالية الحدوث	نوع الخطر	وصف الخطر	الخطر المحتمل
مخاطر السمعة						
عمادة الكلية.	<ul style="list-style-type: none"> • وضع هيكل إداري مناسب. • توضيح المهام و الصلاحيات لجميع الجهات وضمان عدم تداخلها. • تكثيف الدورات المهارية و الأخلاقية للطاقم الإداري وربط اتمامها بتقييم الأداء الوظيفي. • انشاء نظام شفاف للشكاوى والمقترحات وطرق معالجتها. 	كبير	متوسط	مخاطر سمعة إدارية	<ul style="list-style-type: none"> - ظهور مؤشرات أو علامات لأخطاء إدارية، وعدم الشفافية والعدالة. - وجود نزاعات داخلية في بعض الإدارات وتداخل صلاحيات. - تأخر المعاملات وضباؤها. 	مخاطر متعلقة ببعض التجاوزات الإدارية .

المسؤول عن إدارة المخاطر	إجراءات التخفيف من حدة الخطر	تأثير الخطر	احتمالية الحدوث	نوع الخطر	وصف الخطر	الخطر المحتمل
مخاطر السمعة						
إدارة الإعلام. و وحدة الإعلام والعلاقات العامة.	تكليف وحدة الإعلام والعلاقات العامة بمتابعة المواد الإعلامية التي تنشر عن الكلية وإعداد خطط الرد المقترحة.	كبير	متوسط	مخاطر سمعة إعلامية	كل ما ينشر بخصوص الكلية في وسائل الإعلام المختلفة ويؤثر سلباً على سمعتها أو يؤثر على صورتها الذهنية في المجتمع الداخلي والخارجي للكلية.	مخاطر متعلقة بالإعلام.

المسؤول عن إدارة المخاطر	إجراءات التخفيف من حدة الخطر	تأثير الخطر	احتمالية الحدوث	نوع الخطر	وصف الخطر	الخطر المحتمل
المخاطر القانونية و المالية						
<p>وكالة الجامعة للشؤون الأكاديمية.</p> <p>و</p> <p>وكالة الكلية للشؤون الأكاديمية.</p> <p>عمادة الجودة والتطوير.</p> <p>و</p> <p>وكالة الكلية للتطوير والجودة.</p> <p>وكالة الجامعة (إدارة الموارد البشرية).</p> <p>و</p> <p>إدارة الكلية.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • إقامة ندوات وورش عمل باللوائح والأنظمة الخاصة بالحقوق والواجبات لكل منسوبي الكلية. • إصدار كتيبات ونشرات دورية عن الأنظمة واللوائح بالجامعة. 	متوسط	منخفض	قانوني	عدم البحث عن اللوائح والأنظمة الخاصة بالحقوق والواجبات.	<p>عدم وعي أعضاء هيئة التدريس والموظفين والطلاب بحقوقهم وواجباتهم.</p>

المسؤول عن إدارة المخاطر	إجراءات التخفيف من حدة الخطر	تأثير الخطر	احتمالية الحدوث	نوع الخطر	وصف الخطر	الخطر المحتمل
المخاطر القانونية و المالية						
وكالة الجامعة (إدارة الموارد البشرية). و إدارة الكلية.	<ul style="list-style-type: none"> • عدم السماح للمتعاقدين مع الجامعة بمباشرة مهامهم إلا بعد التوقيع على العقد النهائي. • التعميم على وحدات الكلية بعدم توظيف أي شخص إلا بعد توقيع العقد النهائي عن طريق الإدارة المختصة. • سرعة إنهاء إجراءات توقيع العقد مع الشخص المراد توظيفه حتى لا يترتب على ذلك آثار قانونية. 	متوسط	منخفض جدا	قانوني	قد يؤدي السماح للمتعاقدين مع الجامعة بمباشرة مهامهم قبل إبرام النهائي للعقد عدم وفاء الجامعة بالتزاماتها فيما يخص بعض بنود العقود.	السماح للمتعاقدين مع الجامعة بمباشرة مهامهم قبل الإبرام النهائي للعقود.

المسؤول عن إدارة المخاطر	إجراءات التخفيف من حدة الخطر	تأثير الخطر	احتمالية الحدوث	نوع الخطر	وصف الخطر	الخطر المحتمل
المخاطر القانونية و المالية						
وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي (عمادة البحث العلمي) و وكالة الكلية للدراسات العليا والبحث العلمي.	<ul style="list-style-type: none"> • تطبيق التقنيات الخاصة بالكشف عن الاقتباسات الأكاديمية. • عمل محاضرات وندوات تثقيفية ونشر المطويات الخاصة بالنزاهة الأكاديمية. 	متوسط	منخفض	قانوني	عدم تطبيق الأنظمة الصارمة تجاه الاقتباسات الأكاديمية ومن انتهاك الحقوق الفكرية.	خطر انتهاك الحقوق الفكرية.

المسؤول عن إدارة المخاطر	إجراءات التخفيف من حدة الخطر	تأثير الخطر	احتمالية الحدوث	نوع الخطر	وصف الخطر	الخطر المحتمل
المخاطر القانونية و المالية						
وكالة الجامعة للشؤون الأكاديمية (عمادة شؤون الطلاب) و وكالة الكلية للشؤون الأكاديمية (وحدة الاختبارات والتقييم).	<ul style="list-style-type: none"> • توعية الطلاب باللوائح والأنظمة خصوصا لائحة تأديب الطلاب. • اعداد محاضرات للطلاب الجدد. • التطبيق الفعلي للائحة للحد من هذه الظاهرة. • تشديد المراقبة في لجان الاختبارات. 	كبير	متوسط	قانوني	يؤدي عدم توعية الطلاب واطلاعهم على لائحة التأديب إلى ظاهرة الغش لدى بعض الطلاب.	ظاهرة الغش لدى بعض الطلاب.

المسؤول عن إدارة المخاطر	إجراءات التخفيف من حدة الخطر	تأثير الخطر	احتمالية الحدوث	نوع الخطر	وصف الخطر	الخطر المحتمل
المخاطر القانونية و المالية						
الإدارة القانونية. مع عمادة الكلية.	<ul style="list-style-type: none"> التنبيه على منسوبي الكلية الذين تسمح مناصبهم بوجود علاقات تسمح بوجود شبهة لتضارب المصالح بتوضيح ذلك كتابة. دراسة مدى تأثير تضارب المصالح على الأداء المهني الوظيفي . نشر الوعي بثقافة وإجراءات تضارب المصلحة. 	متوسط	منخفض	قانوني	خطر تضارب المصالح وعدم تفعيل الرقابة الذاتية.	تضارب المصالح.

المسؤول عن إدارة المخاطر	إجراءات التخفيف من حدة الخطر	تأثير الخطر	احتمالية الحدوث	نوع الخطر	وصف الخطر	الخطر المحتمل
المخاطر القانونية و المالية						
وكالة الجامعة للتطوير والأعمال. و وكالة الكلية للدراسات العليا والبحث العلمي (وحدة التعاون والاتفاقيات).	<ul style="list-style-type: none"> • البحث عن مصادر تمويل غير حكومية. • الاستفادة من رجال الأعمال في المنطقة وخاصة خريجي الجامعة. • تسويق النتائج العلمي وتعزيز الشراكات الربحية. 	كبير	متوسط	مالي	انخفاض حصة الدعم الحكومي و الذي يعتبر المصدر الأساسي و الرئيسي لتمويل الجامعة نتيجة التغيرات الاقتصادية أو الأزمات.	خفض الدعم الحكومي للجامعة ومن ثم للكلية.

المسؤول عن إدارة المخاطر	إجراءات التخفيف من حدة الخطر	تأثير الخطر	احتمالية الحدوث	نوع الخطر	وصف الخطر	الخطر المحتمل
المخاطر الطبيعية والمنشآت والحرائق						
<p>الإدارة العامة للصيانة والمشاريع.</p> <p>و إدارة الأمن والسلامة.</p> <p>و إدارة الكلية (وحدة إدارة المخاطر).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • الصيانة الدورية للمباني والمساعدات والتمديدات الكهربائية وخطوط الصرف ومنافذ تصريف المياه. • توفير أنظمة إنذار وإطفاء آلي ويدوي، مع الصيانة الدورية. • وضع لوحات ارشادية للتعامل مع الأخطار. • وجود خطط اخلاء والتدريب الدوري عليها. • التأكد من توفر مصدر بديل للتيار الكهربائي في حال انقطاعه. 	كارثي	متوسط	مخاطر طبيعية	<p>- التسرب لشبكة المياه والصرف الصحي والأمطار و السيول.</p> <p>- حرائق ناتجة عن التوصيلات الكهربائية أو أخطاء شخصية.</p> <p>- مخاطر المصاعد الكهربائية</p> <p>- مخاطر تصدع المباني.</p> <p>- انقطاع الكهرباء.</p>	طوارئ عامة.

المسؤول عن إدارة المخاطر	إجراءات التخفيف من حدة الخطر	تأثير الخطر	احتمالية الحدوث	نوع الخطر	وصف الخطر	الخطر المحتمل
المخاطر الطبيعية والمنشآت والحرائق						
وكالة الجامعة للشؤون الأكاديمية. و وكالة الكلية للشؤون الأكاديمية.	<ul style="list-style-type: none"> • توفير أنظمة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد . • تدريب أعضاء هيئة التدريس والطلاب على أنظمة التعلم الإلكتروني. • التخطيط الجيد للمقرر مع وضع ما يطرأ على الفصل من اجازات. 	كبير	متوسط	مخاطر طبيعية	قد يتم إعلان الطوارئ وتعليق الدراسة ومن ثم تقديم الاختبارات أو تأخيرها بشكل مفاجئ.	إعلان الطوارئ وتعليق الدراسة.

مدى تأثير الخطر					
كارثي 5	كبير 4	متوسط 3	منخفض 2	غير ملموس 1	
5	4	3	2	1	منخفض جداً 1
10	8	6	4	2	منخفض 2
15	12	9	6	3	متوسط 3
20	16	12	8	4	عالي 4
25	20	15	10	5	عالي جداً 5
احتمالية حدوث الخطر					

عالية للغاية بشكل غير مقبول، يجب ألا يتواصل النشاط في ظل الظروف السائدة.

مخاطر كارثية (25-15)

عالية بشكل غير مقبول، يجب تعديل النشاط ليتضمن خطأً وبرامج وإجراءات علاجية، وأن يكون خاضعاً للتقييم.

مخاطر كبرى (12-8)

مقبولة لكن يجب إدارتها، بحيث تبقى في أدنى مستوى علمي منطقي، يمكن البدء في النشاط بشرط الإدارة أو التعديل.

مخاطر متوسطة (6-4)

مقبولة دون الحاجة لاتخاذ أي إجراء، لا تتطلب اتخاذ إجراء ما لم يكن هناك تصعيد للمخاطر.

مخاطر منخفضة (3-1)

خطة إدارة التغيير

الوضع الراهن والحاجة للتغيير	التغييرات المطلوب إحداثها	وصف التغيير	الخطوات والطرق الواجب اتباعها لإحداث التغيير	أسباب فشل التغيير	مؤشرات الأداء لنجاح التغيير	الإجراءات التصحيحية لدعم إدارة التغيير
المسؤولية وحاجة المجتمع إلى الخدمات.	التغيير الاستراتيجي	<ul style="list-style-type: none"> • خدمة المجتمع تعتبر من أولويات الكلية وهدف من أهدافها الاستراتيجية وتشمل قوافل طبية وتثقيف صحي وإقامة ندوات وعيادات مجانية . 	<ul style="list-style-type: none"> • اقامة ورش عمل لجميع منسوبي الكلية وتشجيعهم على خدمة المجتمع. 	<ul style="list-style-type: none"> • ضعف التمويل. • عدم وجود مساعدة ودعم من قبل القيادة. 	<ul style="list-style-type: none"> • زيادة التعاون بين المنسوبين لتحقيق الأهداف الاستراتيجية. 	<ul style="list-style-type: none"> • التواصل الشفوي يوفر طاقة وحماس عند الجهات بطيئة الاستجابة.
تغيير في الحوكمة المؤسسية.	التغيير الإداري	<ul style="list-style-type: none"> • تم تغيير أنظمة ولوائح التعليم الجامعي (نظام الجامعات الجديد). 	<ul style="list-style-type: none"> • تشكيل لجنة للمواومة وتحليل المتطلبات اللازمة. 	<ul style="list-style-type: none"> • التغيير في المناصب الإدارية. 	<ul style="list-style-type: none"> • نسبة قبول منسوبي الكلية للتغيير. 	<ul style="list-style-type: none"> • موافقة أصحاب الصلاحية على التغيير. • مشاركة جميع منسوبي الكلية في عملية التغيير وإدارته. • وجود حوافز للمشاركين .

الوضع الراهن والحاجة للتغيير	التغييرات المطلوب إحداثها	وصف التغيير	الخطوات والطرق الواجب اتباعها لإحداث التغيير	أسباب فشل التغيير	مؤشرات الأداء لنجاح التغيير	الإجراءات التصحيحية لدعم إدارة التغيير
صعوبة الوصول إلى الملفات المطلوبة.	التغيير التكنولوجي	<ul style="list-style-type: none"> أتمتة المعاملات و الأنشطة بالكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> تقييم المخاطر التقنية والمعلوماتية. تأمين البيانات والمعلومات والموقع. 	<ul style="list-style-type: none"> ضعف وبطء النظام الالكتروني المستخدم وصعوبة استخدامه. عدم وجود برامج حماية للنظام و استعادة الملفات. عدم وجود التمويل اللازم لنجاح المشروع. 	<ul style="list-style-type: none"> نسبة انجاز الأنشطة الداعمة للتغيير. 	<ul style="list-style-type: none"> مشاركة جميع منسوبي الكلية . ارادة و رغبة من القيادة لدعم للتغيير.
الحاجة الى تطوير منهج الكلية وبرامج للدراسات العليا بما يتناسب مع سوق العمل.	التغيير الأكاديمي	<ul style="list-style-type: none"> تطوير منهج الكلية و استحداث برامج للدراسات العليا. 	<ul style="list-style-type: none"> رصد عناصر الضعف ومجالات التحسين الضرورية. 	<ul style="list-style-type: none"> مقاومة منسوبي الكلية للتغيير. قلة الكوادر الأكاديمية و الفنية المتخصصة. 	<ul style="list-style-type: none"> نسبة رضا منسوبي الكلية عن التغيير. 	<ul style="list-style-type: none"> مشاركة جميع منسوبي الكلية في عملية التغيير وإدارتها. استقطاب أعضاء هيئة التدريس و الفنيين المتخصصين.

الإجراءات التصحيحية لدعم إدارة التغيير	مؤشرات الأداء لنجاح التغيير	أسباب فشل التغيير	الخطوات والطرق الواجب اتباعها لإحداث التغيير	وصف التغيير	التغييرات المطلوب إحداثها	الوضع الراهن والحاجة للتغيير
<ul style="list-style-type: none"> • مشاركة جميع منسوبي الكلية و تحفيزهم. • دعم الجهات المسؤولة لتسهيل عملية التغيير المطلوبة . 	<ul style="list-style-type: none"> • نسبة الأنشطة التي تتم لخدمة العملية التعليمية. 	<ul style="list-style-type: none"> • مقاومة منسوبي الكلية للتغيير. • -بطء الاجراءات من الجهات المعنية بالتغيير. 	<ul style="list-style-type: none"> • تحقيق الاعتماد الأكاديمي لبرنامج الطب و الجراحة. 	<ul style="list-style-type: none"> • تعزيز التعليم الالكتروني لرفع مستوى التعليم و التعلم. 	التغيير الأكاديمي	الحاجة تطوير وسائل التعليم و التعلم

خطة الدعم المؤسسي

الأطراف المعنية وأصحاب المصالح

م	من داخل الجامعة	من خارج الجامعة
1	القيادات الأكاديمية	هيئة التخصصات الصحية
2	القيادات الإدارية	أرباب العمل الحكومي والخاص
3	أعضاء هيئة التدريس والمتعاونين	الخريجون
4	الطلبة	أولياء الأمور
5	الإداريون	المجتمع المدني
6	الفنيون	الوزارات المختلفة

مؤشرات الأداء	المسؤول	وسيلة التواصل مع الداعمين	سبل الحصول على الدعم	نوع الدعم المطلوب	الأطراف المعنية الداعمة	الدعم المطلوب
<ul style="list-style-type: none"> • رضا المستفيدين من اكتساب الطلاب والطالبات للمهارات السريرية. • تحليل نتائج الطلاب ومستوى المهارات المكتسبة. 	<ul style="list-style-type: none"> • توفير التجهيزات اللازمة للقيام في عمل المركز. 	<ul style="list-style-type: none"> • مباشر عن طريق عمل المخاطبات الرسمية. 	<ul style="list-style-type: none"> • وكالة الكلية للشؤون الأكاديمية + رؤساء الأقسام السريرية. 	<ul style="list-style-type: none"> • وكالة الجامعة للشؤون الأكاديمية + الإدارة العامة للمشاريع والصيانة. 	<ul style="list-style-type: none"> • إنشاء مركز لقياس المهارات السريرية للطلبة. 	دعم مالي
<ul style="list-style-type: none"> • نسبة الأبحاث المنشورة سنويا. 	<ul style="list-style-type: none"> • تجهيز مركز تجارب الحيوانات. 		<ul style="list-style-type: none"> • وكالة الكلية للدراسات العليا والبحث العلمي. 	<ul style="list-style-type: none"> • وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي. 	<ul style="list-style-type: none"> • إنشاء مركز تجارب الحيوانات. 	

الدعم المطلوب	الأطراف المعنية الداعمة	نوع الدعم المطلوب	سبل الحصول على الدعم	وسيلة التواصل مع الداعمين	المسؤول	مؤشرات الأداء
دعم أكاديمي	<ul style="list-style-type: none"> استحداث اقسام علميه جديدة. 	<ul style="list-style-type: none"> وكالة الجامعة للشؤون الاكاديمية. 	<ul style="list-style-type: none"> وكالة الكلية للشؤون الاكاديمية. 	<ul style="list-style-type: none"> مباشر عن طريق عمل المخاطبات الرسمية. 	<ul style="list-style-type: none"> اعتماد خطه الاقسام الجديدة. 	<ul style="list-style-type: none"> وجود اقسام جديده بالكلية. عدد اعضاء هيئه التدريس المستقطبين للأقسام الجديدة.
	<ul style="list-style-type: none"> اعتماد برامج دراسات عليا نوعية متطلبات سوق العمل. 	<ul style="list-style-type: none"> وكاله الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي. 	<ul style="list-style-type: none"> وكاله الكلية للدراسات العليا والبحث العلمي. 	<ul style="list-style-type: none"> متابعة واعتماد تنفيذ البرامج المقترحة. 	<ul style="list-style-type: none"> عدد الملتحقين من طلاب الدراسات العليا للبرامج المستحدثة. 	

مؤشرات الأداء	المسؤول	وسيلة التواصل مع الداعمين	سبل الحصول على الدعم	نوع الدعم المطلوب	الأطراف المعنية الداعمة	الدعم المطلوب
<ul style="list-style-type: none"> وجود مستشفى جامعي يلبي احتياجات الطلاب و تدريبهم و يساهم في خدمة المجتمع. 	<ul style="list-style-type: none"> متابعة استكمال إنشاء المستشفى التعليمي عن طريق التقارير والزيارات الميدانية. 	<ul style="list-style-type: none"> غير مباشر عن طريق مكتب الخطة الاستراتيجية. 	<ul style="list-style-type: none"> الإدارة العامة للمشاريع والصيانة + إداره كلية الطب. 	<ul style="list-style-type: none"> مكتب مدير الجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> مشروع استكمال وتطوير المستشفى التعليمي. 	دعم إداري

الدعم المطلوب	الأطراف المعنية الداعمة	نوع الدعم المطلوب	سبل الحصول على الدعم	وسيلة التواصل مع الداعمين	المسؤول	مؤشرات الأداء
دعم فني	<ul style="list-style-type: none"> • أتمتة المقررات وكافة اللوائح والأنظمة إلكترونياً. 	<ul style="list-style-type: none"> • عمادة تقنية المعلومات. 	<ul style="list-style-type: none"> • وكالة الكلية للجودة والتطوير. 	<ul style="list-style-type: none"> • مباشر عن طريق عمل المخاطبات الرسمية. 	<ul style="list-style-type: none"> • تدريب المختصين وتاحه صلاحية الوصول لرفع الملفات على الموقع الكترونياً. 	<ul style="list-style-type: none"> • -نسبة المقررات التي يتم رفعها . • -نسبة رضا المستفيدين عن تلك الخدمات.

مؤشرات الأداء	المسؤول	وسيلة التواصل مع الداعمين	سبل الحصول على الدعم	نوع الدعم المطلوب	الأطراف المعنية الداعمة	الدعم المطلوب
<ul style="list-style-type: none"> عدد الأنشطة العامة لخدمه المجتمع. 	<ul style="list-style-type: none"> تنفيذ الامكانيات اللازمة لتقديم الأنشطة والخدمات المجتمعية. 	<ul style="list-style-type: none"> غير مباشر عن طريق مكتب الخطة الاستراتيجية. 	<ul style="list-style-type: none"> وكالة الكلية للجودة والتطوير (وحدة خدمة المجتمع). 	<ul style="list-style-type: none"> وكالة الجامعة للتطوير والاعمال (عمادة خدمة المجتمع). 	<ul style="list-style-type: none"> التوسع في تقديم الخدمات المجتمعية وفق الاولويات الملحة. 	دعم شراكات

الحمد لله رب العالمين