



الخطة الإستراتيجية أبريل ٢٠٢٠م – مارس ٢٠٢٥م

الكلية تم إعتمادها من الهيئة القومية لضمان الجودة والإعتماذ فى ١٢-٧-٢٠١٢م .
تم تجديد إعتماذ الكلية من الهيئة القومية لضمان الجودة والإعتماذ فى ١-١١-٢٠١٨م .





الخطة الإستراتيجية
أبريل ٢٠١٥ / مارس ٢٠٢٠

الخطة الإستراتيجية أبريل ٢٠٢٠ م – مارس ٢٠٢٥ م

الكلية تم إعتماها من الهيئة القومية لضمان الجودة والإعتما في ١٢-٧-٢٠١٢ م.
تم تجديد إعتما الكلية من الهيئة القومية لضمان الجودة والإعتما في ١-١١-٢٠١٨ م.





فريق إعداد الخطة الإستراتيجية

فريق الإعداد والصياغة :

أ.د/ طارق عبد الله مرسى الجمال
أ.دهدى أحمد مخلوف

فريق العمل في مجال التعليم والطلاب :

أ.د/ طارق عبد الله مرسى الجمال
أ.د/ أماني عمر محمد
أ.د/ أحمد محمد مخلوف
أ.دهدى أحمد مخلوف
أ.د فاطمة أبو بكر عبدالمعز
أ.د/ هبة عطية يسى
أ.د/ فاتن محمد ربيع
د/ ماري بنيامين قسطنطي
أ.د/ غاده علي فرغلي عمران
د/ منال أحمد
د/ اشرف إدوارد
د/رجاء أحمد عبد الله حردان
د/ رشا أحمد

فريق العمل في مجال الدراسات العليا والبحث العلمي :

أ.د/ طارق عبد الله مرسى الجمال
أ.د/ محمد مصطفى الشرقاوى
أ.د/ هدى أحمد مخلوف
أ.د / نهى أبو الفتوح أحمد
أ.د/ عبير الرفاعي محمد رفاعي
أ.د/ ناهد أحمد علي حسن مخلوف
د/ يسرا عاطف الشريف
أ.د/ إلهام حسن
د/مريم رشدي الخياط

فريق العمل في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة :

أ.د/ طارق عبد الله مرسى الجمال
أ.د/ مها محمد سيد الخولى
أ.د/ هدى أحمد مخلوف
أ.د/ هويدا عبد الحكيم نفاذ
د/ صفاء علي مهران
د/ مروة عبد الرحيم
د/ محمد صفوت شاهين
د/ ضياء الدين صابر

فريق المراجعة من داخل الكلية :

أ.د/ طارق عبد الله مرسى الجمال
أ.د/ محمد مصطفى الشرقاوى
أ.د/ مها محمد سيد الخولى
أ.د/ أماني عمر محمد
أ.د/ أحمد محمد مخلوف
أ.د فاطمة أبو بكر عبدالمعز
أ.د/ هدى أحمد مخلوف
أ.د/ محمود أحمد محمود عبد العليم
أ.د/ هبة عطية يسى

فريق المراجعة من خارج الكلية :

أ.د/ محمد عبد العظيم طلب
أ.د/ إبراهيم إسماعيل
أ.د/ محمود شبحه

رئيس الجامعة والمشراف على كلية الطب
مدير وحدة ضمان الجودة- نائب مدير مركز تطوير التعليم ووحدة القياس والتقويم

رئيس الجامعة والمشراف على كلية الطب
وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
مدير مركز تطوير التعليم- مدير وحدة القياس والتقويم
مدير وحدة ضمان الجودة- نائب مدير مركز تطوير التعليم ووحدة القياس والتقويم
عضو لجنة المراجعة – نائب مدير مركز الجودة بالجامعة
انب مدير وحدة ضمان الجودة و وحدة القياس والتقويم – مسنول معيار ادارة الجودة
عضو الفريق الادارى ومسنول عن التخطيط الاستراتيجي
عضو الفريق الادارى ومسنول معيار الطلاب والخريجين
عضو الفريق الادارى ومسنول معيار أعضاء هيئة التدريس
عضو الفريق الادارى ومسنول معيار المعايير البرامج التعليمية
عضو الفريق الادارى ومسنول معيار المعايير البرامج التعليمية
عضو الفريق الادارى ومسنول معيار التعليم والتعلم
عضو الفريق التنفيذي معيار التعليم والتعلم

رئيس الجامعة والمشراف على كلية الطب
وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث
مدير وحدة ضمان الجودة- نائب مدير مركز تطوير التعليم ووحدة القياس والتقويم
عضو الفريق الإداري ومسنول معيار الدراسات العليا
عضو الفريق الإداري ومسنول معيار الدراسات العليا
عضو لجنة المراجعة لمعيار الدراسات العليا
عضو الفريق الإداري ومسنول معيار البحث العلمي
عضو الفريق التنفيذي معيار الدراسات العليا
عضو الفريق التنفيذي معيار الدراسات العليا

رئيس الجامعة والمشراف على كلية الطب
وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
مدير وحدة ضمان الجودة- نائب مدير مركز تطوير التعليم ووحدة القياس والتقويم
عضو الفريق الادارى ومسنول معيار الخدمة المجتمعية وتنمية البيئة
عضو الفريق الإداري ومسنول معيار الجهاز الادارى
عضو الفريق التنفيذي ومسنول معيار الجهاز الادارى
عضو الفريق الإداري ومسنول معيار القيادة والحوكمة
عضو الفريق الإداري ومسنول معيار القيادة والحوكمة

رئيس الجامعة والمشراف على كلية الطب
وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث
وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
مدير مركز تطوير التعليم- مدير وحدة القياس والتقويم
عضو لجنة المراجعة – نائب مدير مركز الجودة بالجامعة
مدير وحدة ضمان الجودة- نائب مدير مركز تطوير التعليم ووحدة القياس والتقويم
مدير وحدة اخلاقيات المهنة
نائب مدير وحدة ضمان الجودة و وحدة القياس والتقويم ومدير وحدة إدارة
المشروعات - مسنول معيار ادارة الجودة

المدير التنفيذي للتخطيط الإستراتيجي لجامعة أسيوط
مدير مركز ضمان الجودة
عميد كلية الصيدلة



الفهرس

رقم الصفحة	الموضوع
٢	فريق إعداد الخطة الإستراتيجية
٥	الجزء الاول:- نشأه وتطور الكلية
٦	١ - مقدمة عن كلية طب جامعة أسيوط
٧	١-١ نشأة وتأسيس الكلية
٨	٢-١ نوع المؤسسة التعليمية
٩	٣-١ البرامج التعليمية / المقررات الدراسية التى تقدمها الكلية
١١	٤-١ تطور حجم الكلية وفقاً لعدد المقبولين وعدد الخريجين وحجم الإمكانيات المادية والبشرية والتوسعات
١٢	٥-١ وضع الكلية التاريخى فى المجتمع المحيط بها
١٢	٦-١ الوضع التنافسى للكلية على نطاق المجتمع المحلى والقومى
١٣	٧-١ السمات المميزة للكلية ومؤشرات التطوير
١٩	٨-١ المساهمات فى المشروعات الدولية والقومية وغيرها
٢٠	٢ - فلسفة الكلية فى ضمان جودة التعليم
٢١	الجزء الثانى:- الاطار الفكرى والمنهجى للخطة الاستراتيجية
٢٢	١ - الخطوات المنهجية فى إعداد الخطة الإستراتيجية
٢٣	٢ - المنهجية المستخدمة لتحليل الوضع الراهن
٢٣	٣ - المنهجية المستخدمة لتحليل الفجوة
٢٦	٤ - تحديد الإحتياجات
٢٧	٥ - تقييم المخاطر
٢٨	٦ - أولويات الكلية خلال فترة إعداد الخطة الإستراتيجية
٢٨	٧ - التنبؤ باتجاهات المستقبل
٣٠	الجزء الثالث :- الخطة الإستراتيجية لكلية الطب جامعة أسيوط
٣١	١ - الهدف من الخطة
٣٢	٢ - تحليل الوضع الراهن
٣٢	٢-١ تحليل البيئة الداخلية
٤٧	٢-١ مصفوفة تقييم العوامل الإستراتيجية الداخلية
٤٩	٢-٣ تحليل البيئة الخارجية
٥٢	٢-٤ مصفوفة تقييم العوامل الإستراتيجية الخارجية
٥٤	٣ - تحليل الفجوة
٥٩	٤ - الرؤية
٦٠	٥ - الرسالة



٦٢	مصفوفة TOWS
٦٣	٦- الغايات والأهداف الإستراتيجية
٦٤	٧- الخطة التنفيذية
٧٩	٨- الجدول الزمني للخطة التنفيذية
١١٨	٩- السياسات المرشدة للكلية
١١٨	السياسات العامة للكلية
١١٨	٩-١ سياسات الكلية فى دعم الطلاب والخريجين
١١٨	٩-٢ سياسات الكلية فى مرحلة البكالوريوس
١٢٠	٩-٣ سياسات الكلية فى مرحلة الدراسات العليا
١٢١	٩-٤ سياسات الكلية فى مجال البحث العلمى
١٢١	٩-٥ سياسات الكلية فى مجال خدمة المجتمع
١٢١	٩-٦ سياسات الكلية فى مجال تنمية الموارد البشرية
١٢٢	٩-٧ سياسات الكلية فى مجال تنمية الموارد المالية والمادية
١٢٢	٩-٨ سياسات الكلية فى مجال تطوير الهيكل التنظيمى وجهازها الإدارى ونمط القيادة والحوكمة
١٢٢	٩-٩ سياسات الكلية فى مجال ضمان الجودة
١٢٣	١٠- آليات التنفيذ والمراقبة
١٢٤	الجزء الرابع :- ملحقات الخطة الإستراتيجية
١٢٥	ملحق (١) بيان بجوائز أعضاء هيئة التدريس بالكلية
١٢٩	ملحق (٢) بيان بعدد خريجي كلية الطب من دفعة يونيو ١٩٦٦ حتى دفعة سبتمبر 2019
١٣١	ملحق (٣) بيان عددى بإعداد السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم
١٣٣	ملحق (٤) بيان بأعداد الطلاب الذين تم قيدهم بالدراسات العليا والتخصصات المختلفة للعام الجامعى 2018-2019
١٣٧	ملحق (٥) بيان بالمشروعات القومية والدولية
١٤٦	ملحق (٦) مجالات ارتباط الخطة الإستراتيجية للكلية بالخطة الإستراتيجية للجامعة
١٥٣	ملحق (٧) سياسات التعليم والتعلم
١٥٥	ملحق (٨) سياسات تقييم الطلاب
١٥٧	ملحق (٩) سياسات الكلية فى توصيف وتصنيف برامج الدراسات العليا
١٦٠	ملحق (١٠) كود الممارسة الجيدة فى تقييم طلاب الدراسات العليا
١٦٢	ملحق (١١) نموذج الملف الأكاديمى
١٦٨	ملحق (١٢) آليات متابعة مختلفة
١٨١	ملحق (١٣) قرار إنشاء الكلية
١٨٤	المراجع المستخدمة لإعداد الخطة الإستراتيجية 2020-20٢٥م



الجزء الأول

نشأه وتطور الكلية

١- مقدمة عن كلية طب جامعة أسيوط

أسيوط مقر الكلية

- تقع أسيوط عاصمة الصعيد , فى مكان متوسط من شريط وادي النيل الخالد بين القاهرة وأسوان , ويمر بها خط عرض ٢٧ شمالاً وخط طول ٣٠ شرقاً , وهى تبعد عن القاهرة حوالى ٣٧٥ كيلومتراً وتبلغ مساحة المحافظة ١٥٥٣ كيلومتراً مربعاً , تشغل منها مدينة أسيوط حوالى ٢٥,٩٢٦ كيلومتراً , وبذلك تعتبر المدينة أولى عواصم الوجه القبلى من حيث المساحة .
- اسم محافظة أسيوط مشتق من الكلمة الفرعونية "سيوت" أي الحارس، وتقع أسيوط بين مرتفعين جبليين وتعد العاصمة التجارية للصعيد.

ولمحافظة أسيوط حضارة عريقة تمتد جذورها فى أعماق التاريخ , وتدل آثارها على أنها كانت إحدى طلائع الثقافة والصناعة والفنون فى العالم منذ أكثر من ٤٠٠٠ سنة قبل الميلاد , فهى من أقدم المدن فى العالم كله وقد احتلت مركز القيادة والنضال ضد الغزاة إلى جانب منف وطيبة.

القطاع الذى تخدمه كلية الطب جامعة أسيوط ومستشفياتها

- يبلغ عدد سكان المحافظة وفقاً للتعداد التقديرى للسكان بالمحافظة الصادر عن الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء فى يناير ٢٠١٩ (٤,٥٨٧,٥٧٧) نسمة بنسبة (٤,٧٪ من سكان مصر) من بينهم (٣,٣٧٤,٧٦٨) بالقطاع الريفى بنسبة (٧٣,٦٪) من إجمالى السكان و(١,٢١٢,٨٠٩) بالحضر بنسبة (٢٦,٤٪) من إجمالى السكان . وتحتفل المحافظة بعيدها القومى فى ١٨ إبريل من كل عام وهى ذكرى ثورة بنى عادى ضد الفرنسيين سنة ١٧٩٩ . وتتكون المحافظة من ١١ مركزاً و ١٢ مدينة و ٥٥ وحدة محلية.

- توجد بالمحافظة أقدم جامعة إقليمية بالجمهورية وهى جامعة أسيوط وتضم الجامعة ٢٢ كلية و ٣ معاهد وهى (مرتبة حسب عام بدء الدراسة):-
العلوم (١٩٥٨/٥٧), الهندسة (١٩٥٨/٥٧), الزراعة (١٩٦٠/٥٩), الطب (١٩٦١/٦٠), الصيدلة (١٩٦٢/٦١), الطب البيطرى (١٩٦٢/٦١), التجارة (١٩٦٤/٦٣), التربية (١٩٦٧/٦٦), الحقوق (١٩٧٦/٧٥) التربية الرياضية (بنين "١٩٨٢/٨١", بنات "١٩٩٧/٩٦"), كلية التربية بالوادى الجديد (١٩٩٤/٩٣), معهد بحوث ودراسات تكنولوجيا صناعة السكر (١٩٩٦/٩٥), كلية الخدمة الاجتماعية (١٩٩٦/٩٥) كلية الآداب (١٩٩٧/٩٦), كلية التربية النوعية (١٩٩٨/٩٧), المعهد الفنى للتريض (١٩٩٨/٩٧), معهد جنوب مصر الأورام (١٩٩٨/٩٧), كلية التمريض (٢٠٠١/٢٠٠) كلية الحاسبات والمعلومات (٢٠٠٢/٢٠٠١) كلية الزراعة بالوادى الجديد (٢٠٠٩/٢٠٠٨), كلية الطب البيطرى بالوادى الجديد (٢٠٠٩/٢٠٠٨) كلية طب أسنان (٢٠١٣/٢/٦) كلية الآداب بالوادى الجديد (٢٠١٣م) -كلية العلوم بالوادى الجديد - كلية التربية الرياضية بالوادى الجديد-
اما فرع جامعة الأزهر فيضم (٨) كليات وعدد (١) معهد على و (٤) معاهد فوق المتوسط و(٣٨) مركز تدريب مهنى. ويبلغ عدد المدارس التابعة للتعليم العام (١٤١٥) مدرسة منها (١٠٦٣) بالريف و ١٩٥ معهداً أزهرياً منها ١٤١ معهداً بالريف. كما يبلغ إجمالى المساحة المنزرعة فى المحافظة ٣١٤٦٦٥ فداناً.
كما تتميز جامعة أسيوط بوجود عدد من الكليات المعتمدة (٨ كليات معتمدة) وهى كالاتى:-
كلية هندسة (٢٠١١-٦-١٤) وجارى تجديد الاعتماد , كلية علوم (٢٠١١-٦-١٤) تم تجديد الاعتماد , كلية صيدلة (١٧-٩-٢٠١١) تم تجديد الاعتماد, كلية طب بيطرى (٢٠١١-١٠-٢٧م) تم تجديد الاعتماد , كلية الطب (١٢-٧-٢٠١٢) وتم تجديد الاعتماد بتاريخ (١-١١-٢٠١٨), كلية الزراعة (٢٠١٣-٥-٢٣) كلية تربية أسيوط (١٠-١٠-٢٠١٣م) كلية الآداب (٢٥-٨-٢٠١٤م) جاري تجديد اعتمادهم.





نبذة تاريخية عن الكلية

١ - ١ نشأة وتأسيس الكلية:-

أنشئت كلية الطب جامعة أسيوط بالقرار الجمهوري رقم ١٢٩٥ لسنة ١٩٦٠ الصادر في ٢٠ محرم سنة ١٣٨٠ الموافق ١٤ يوليو ١٩٦٠ وألحقت أقسام الصيدلة بكلية الطب بنفس القرار المشار إليه لتكون نواة مستقلة لكلية الصيدلة بجامعة أسيوط التي تعتبر رابع جامعات مصر من حيث الترتيب الزمني للإنشاء.

بدأت الدراسة بكلية الطب جامعة أسيوط في العام الجامعي ١٩٦٠ / ١٩٦١ وكانت في مباني كلية العلوم والدراسة الإكلينيكية كانت في المستشفى الجامعي القديم بعدد ١٥ قسما و ١٧ عضو هيئة تدريس و ١٤٦ طالب وطالبة (١٢٥ طالب - ٢١ طالبة) والكلية منذ تأسيسها وهي تسعى جاهدة بكل قوة إلى تفعيل إمكانياتها وقدراتها وإثراء خبرات طلابها معتمدة في ذلك كله علي الخبرات العلمية والفكرية لأساتذتها ومستندة في ذلك لكافة المستحدثات والأساليب العلمية والتكنولوجية إلي جانب الرؤى الاجتماعية الفاعلة من أجل خدمة كافة قطاعات المجتمع المحيط.

وتسعى الكلية طوال مسيرتها إلي تطوير برامجها ومقرراتها باستمرار وإستحداث برامج ومقررات جديدة علي نحو يتناسب مع المتغيرات العلمية والأكاديمية كما أن الكلية حريصة علي إنشاء تخصصات جديدة تتناسب مع الاحتياجات العلمية والمتطلبات التنموية المختلفة، لسوق العمل.

وتضم الكلية ثلاثة قطاعات وهي قطاع شئون التعليم والطلاب، وقطاع الدراسات العليا والبحوث، وقطاع شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة، إلى جانب المستشفيات الجامعية وتعمل الكلية جاهدة من أجل خدمة ورعاية أهم عنصر في العملية الأكاديمية ألا وهو الطالب بدءا من خلق بيئة جامعية وتربوية تعمل علي صقل وتنمية الشخصية المتكاملة وصولاً إلي التطوير والإستحداث في البرامج المختلفة من حيث المناهج وطرق التدريس هذا بالإضافة للبرامج والأنشطة الطلابية التي تسعى لتعريف الطلاب بطلاب الكليات الأخرى في نفس الجامعة وطلاب الجامعات الأخرى، كما تمتد هذه الرعاية إلي المتميزين من أبنائها بما توفره الكلية من خدمات من خلال ادارة الجامعة تتوافر فيها سبل الرعاية من إقامة وتغذية وتوجيه نفسي وكذلك رعاية طبية.

وعلى مستوى الطلاب فقد صدرت أول لائحة لمرحلة البكالوريوس في عام ١٩٦٠ وتم منح أول درجة بكالوريوس عام ١٩٦٦ العدد ٥٧ خريج (٤٣ طبيب، ١٤ طبيبة)

وعلى مستوى البحوث والدراسات العليا فقد صدرت أول لائحة للدراسات العليا في ١٩٧٣ م وبدأ التسجيل بعد ذلك لدرجات الماجستير والدكتوراه لأقسام الكلية المختلفة.

ويوجد حديثاً بالكلية مكتب تمويل الأبحاث يعمل على تنفيذ خطة الكلية البحثية ويساعد في ترشيد وزيادة التمويل البحثي من خلال خلق بيئة تنافسية تشجع على ذلك.

- تم منح أول دبلوم عام ١٩٦٢ م وكان في تخصص الكيمياء الحيوية وأول دكتوراه كانت في عام ١٩٦٦ م في تخصص الكيمياء الحيوية. وقد بلغت أعداد المقيدین لعام ٢٠١٨ - ٢٠١٩ (٢٩٠) لدرجة الماجستير و (٩٩) لدرجة الدكتوراه وعام ٢٠١٩ - ٢٠٢٠ (٢٤٦) لدرجة الماجستير و (٩٠) لدرجة الدكتوراه وكذلك اعداد الممنوحين ٢٠١٨ - ٢٠١٩ (٢٥٨) لدرجة الماجستير و (٥٧) لدرجة الدكتوراه وعام ٢٠١٩ - ٢٠٢٠ عدد (١٦٢) لدرجة الماجستير (٧٦) لدرجة الدكتوراه.

- وعلى مدار تاريخ الكلية فقد حصل الكثير من أعضاء هيئة التدريس بالكلية على جوائز متنوعة (جوائز الدولة التقديرية والتشجيعية وغيرها من الجوائز) وكذلك جوائز عالمية (مثل جائزة السكان) ملحق (١).

ولا يفوت الكلية توفير الرعاية الكاملة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وعائلاتهم من خلال إدارة الجامعة أيضا متمثلة في الرعاية الصحية من خلال وحدة علاج أعضاء هيئة التدريس والرعاية الإجتماعية من خلال نادي أعضاء هيئة التدريس ونادي جامعة أسيوط الجديد وتوفير استراحة لهم بالقاهرة على أعلى مستوى بالإضافة تم توفير خدمات مثل صحيفة الحالة الجنائية والجوازات والسجل المدني وشهادات الوفاة.

كما تهتم الكلية برعاية الجهاز الإداري بها من خلال إدارة الجامعة أيضا متمثلة في الرعاية الصحية والرعاية الإجتماعية من خلال نادي العاملين بجامعة أسيوط كذلك أحقيتهم في استخدام استراحة الجامعة بالقاهرة.

وقد تم اعتماد الكلية من الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد في ١٢ - ٢٠١٢ م.

وقد تم تجديد اعتماد الكلية من الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد في ١ - ١١ - ٢٠١٨ م.



٢-١ نوع المؤسسة التعليمية

كلية الطب جامعة أسبوط هي كلية عملية حكومية لا يقتصر دورها على التعليم والتعلم بمراحلته فقط وإنما لها خدمات مجتمعية في مجال الصحة والبيئة وتطور المجتمع.

الأقسام العلمية وأعضاء هيئة التدريس:

وتتألف الكلية من ٣٣ قسماً منها عشرة أقسام للعلوم الطبية الأساسية وثلاثة وعشرين قسماً إكلينيكية، ويوجد بها عدد ١٥٤١ عضو هيئة تدريس ومعاونيهم عن عام ٢٠١٩-٢٠٢٠ وعدد ٢٧٧ استاذ متفرغ عن نفس العام

م	القسم
الأقسام العلمية الأكاديمية	
١	التشريح الأدمى وعلم الأجنة
٢	قسم الهستولوجيا
٣	قسم الفسيولوجيا الطبية
٤	قسم الكيمياء الحيوية الطبية
٥	قسم الباثولوجيا
٦	قسم الفارماكولوجيا الطبية
٧	قسم الميكروبيولوجيا الطبية والمناعة
٨	قسم الطفيليات الطبية
الأقسام العلمية الإكلينيكية	
٩	قسم الصحة العامة وطب المجتمع
١٠	قسم الطب الشرعى والسموم الإكلينيكية
١١	قسم الجراحة العامة
١٢	قسم جراحة القلب والصدر
١٣	قسم جراحة التجميل والحروق
١٤	قسم جراحة المخ والأعصاب
١٥	قسم جراحة الأوعية الدموية والشرابين
١٦	قسم جراحة المسالك البولية والتناسلية
١٧	قسم جراحة العظام
١٨	قسم الأمراض الباطنة
١٩	قسم الأمراض الصدرية والتدرن
٢٠	قسم الأمراض العصبية والنفسية
٢١	قسم الأمراض الجلدية والتناسلية وطب الذكورة
٢٢	قسم الطب الطبيعي والروماتيزم والتأهيل
٢٣	قسم طب المناطق الحارة والجهاز الهضمي
٢٤	قسم أمراض النساء والتوليد
٢٥	قسم طب الأطفال
٢٦	قسم طب وجراحة العيون
٢٧	قسم علاج الأورام والطب النووي
٢٨	قسم الأشعة التشخيصية
٢٩	قسم التخدير والعناية المركزة
٣٠	قسم جراحة الأنف والأذن والحنجرة
٣١	قسم الباثولوجيا الإكلينيكية
٣٢	قسم طب القلب والأوعية الدموية
٣٣	قسم طب الاسرة



٣-١- البرامج التعليمية/ المقررات الدراسية التي تقدمها الكلية:

المرحلة الجامعية الأولى:

تقدم الكلية على مستوي البكالوريوس ٢ برنامج (البرنامج القديم ٦ سنوات والبرنامج الجديد ٥ + ٢ بنظام النقاط المعتمدة) يؤدي إلى الحصول على درجة البكالوريوس في الطب و الجراحة ويتم دراسة برنامج الطب الموازي الذي تقدمه الكلية.

و مدة الدراسة في البرنامج القديم هي ست سنوات باللغة الإنجليزية بالإضافة إلى سنة الإمتياز موزعة كالتالي:

الفرقة الأولى: وتشمل ست مقررات مختلفة

الفرقة الثانية: وتشمل خمس مقررات مختلفة

الفرقة الثالثة: وتشمل أربع مقررات مختلفة

الفرقة الرابعة: وتشمل أربع مقررات مختلفة

الفرقة الخامسة: وتشمل مقررين مختلفين

الفرقة السادسة: وتشمل مقررين مختلفين

سنة الإمتياز

يهدف هذا البرنامج إلى إكساب الطالب المعارف والمهارات الأساسية اللازمة لممارسة الطب على مستوى الرعاية الصحية الأولية مع الالتزام بأخلاقيات وآداب المهنة وتتضمن المهارات العامة. كما يهدف إلى تعريف الطالب بأساسيات البحث العلمي والقدرة على التعلم الطبى المستمر الذى يمكنهم من التخصص فى مجالات وفروع الطب المختلفة و كذلك المشاركة الفعالة فى تقدير إحتياجات المجتمع والتعرف على مشكلاته.

مدة الدراسة بالبرنامج الجديد لنيل درجة البكالوريوس في الطب والجراحة خمس سنوات كما يلي:

لغة الدراسة في كلية الطب هي اللغة الإنجليزية ويجوز تدريس بعض المقررات باللغة العربية بناء على توصية من لجنة إدارة البرنامج والمنسق المختص بعد موافقة مجلس الكلية.

■ عدد الفصول الدراسية الكلي خلال الخمس سنوات الدراسية يساوي ١٠ فصول دراسية.

■ مدة الفصول الدراسية كما يلي (غير شاملة الامتحانات النهائية):

- الفصل الدراسي الأول: ١٥ إسبوع (٤ وحدات تعليمية Blocks)
- الفصل الدراسي الثاني: ١٦ إسبوع (3 وحدات تعليمية Blocks)
- الفصل الدراسي الثالث: ١٥ إسبوع (5 وحدات تعليمية Blocks)
- الفصل الدراسي الرابع: ١٧ إسبوع (5 وحدات تعليمية Blocks)
- الفصل الدراسي الخامس: ١٦ إسبوع (5 وحدات تعليمية Blocks)
- الفصل الدراسي السادس: ١٨ إسبوع (5 وحدات تعليمية Blocks)
- السنة الدراسية الرابعة: ٣٥ إسبوع متصل (7 وحدات تعليمية Blocks)
- السنة الدراسية الخامسة: ٤٠ إسبوع متصل (12 وحدات تعليمية Blocks)

تقسم الخمس سنوات الدراسية لنيل بكالوريوس الطب و الجراحة إلى ثلاثة مراحل (مستويات) وتشمل الاتي:

- المرحلة الأولى: (Principles level) وتشمل مجمل الفصلين الدراسيين (٢,١)
- المرحلة الثانية: (Organ system level) وتشمل مجمل الفصول الدراسية (٣,٤,٥)
- المرحلة الثالثة: (Clinical level) وتشمل (الفصل الدراسي ٦, ومجمل السنتين الدراسيتين (٤,٥)
- شهادة التخرج من البرنامج تؤهل للإلتحاق بسنتي التدريب التأسيستين ودخول الإمتحان القومى لممارسة المهنة بعد موافقة الجهات المختصة.



المرحلة الثانية : برامج الدراسات العليا

تقدم الكلية ٨٤ برنامجاً دراسياً تشتمل على (٦٢٠) مقرراً دراسياً لطلاب الدراسات العليا موزعين على الأقسام العلمية

برامج الدراسات العليا

م	القسم	ماجستير	دكتوراه
١	الكيمياء الحيوية	√	√
٢	الفسيولوجي	√	√
٣	الهستولوجي	√	√
٤	التشريح وعلم الأجنة	√	√
٥	الباثولوجي	√	√
٦	الفارماكولوجي	√	√
٧	الميكروبيولوجي والمناعة	√	√
٨	الطفيليات	√	√
٩	الصحة العامة وطب المجتمع	√	√
	الطب المهني والبيئي	√	√
	طب الأسرة	√	
	الدراسة السكانية والصحة الانجابية	√	√
١٠	الطب الشرعي والسموم	√	√
	السموم الاكلينيكية	√	√
	طب وجراحة العين	√	√
١٢	الانف والاذن والحنجرة	√	√
	السمعيات	√	√
	أمراض التخاطب	√	√
١٣	الباطنة العامة وتمنح أيضاً	√	√
	أمراض الدم الإكلينيكية	√	√
	أمراض الكلى	√	√
	طب الحالات الحرجة	√	
١٤	طب القلب والأوعية الدموية	√	√
١٥	الامراض الصدرية	√	√
١٦	الامراض العصبية والنفسية	√	
	الامراض العصبية		√
	الطب النفسي		√
	طب المناطق الحارة	√	√



√	√	الامراض الجلدية والتناسلية	١٨
√	√	طب الاطفال	١٩
√	√	الباثولوجى الاكلينيكي	٢٠
√	√	الاشعة التشخيصية	٢١
√	√	الجراحة العامة	٢٢
√		جراحة الاطفال	
√		جراحة القلب والصدر	٢٣
√	√	جراحة التجميل والحروق	٢٤
√	√	جراحة الأوعية الدموية والشرابين	٢٥
√	√	جراحة المخ والاعصاب	٢٦
√	√	جراحة المسالك البولية والتناسلية	٢٧
√	√	جراحة عظام	٢٨
√	√	التخدير والعناية المركزة	٢٩
	√	طب الطوارئ	
√	√	أمراض النساء والتوليد	٣٠
√	√	علاج الاورام	٣١
√	√	الطب النووي	
√	√	الطب الطبيعي والروماتيزم والتأهيل	٣٢

❖ تم إيقاف التسجيل لدرجة الدبلوم نظراً لتطبيق اللائحة الجديدة للدراسات العليا وذلك وفقاً لقرار مجلس الكلية بمحضر الجلسة رقم (٦٣٠/٢٥) بتاريخ ٢٠١٠/٧/١٨م وذلك اعتباراً من أكتوبر ٢٠١٠م.

٤-١ تطور حجم الكلية وفقاً لعدد المقبولين وعدد الخريجين وحجم امکانيات المادية والبشرية والتوسعات بدأت الكلية فى المرحلة الجامعية الأولى فى مباني كلية العلوم جامعة أسيوط بعدد ١٤٦ طالب وطالبة (١٢٥ طالب – ٢١ طالبة) فى العام الجامعى ١٩٦٠/١٩٦١ ثم تطورت أعداد الطلاب الملتحقين بالكلية حتى وصل عدد الطلاب المقيدين بالكلية فى العام الدراسى ٢٠١٥/٢٠١٦ ٥٥٥ طالباً فى المرحلة الأولى وفى العام الدراسى ٢٠١٩-٢٠٢٠ ٦٦٧ طالب وطالبة فى المرحلة الأولى

وكان عدد الخريجين فى الدفعة الأولى عام (١٩٦٦) ٥٧ طبيباً وطبيبة وفى عام (٢٠١٧) بلغ عدد الخريجين ٤٢٩ طبيباً وطبيبة وعام ٢٠١٨ بلغ عدد الخريجين ٣٥٩ طبيباً وطبيبة وعام ٢٠١٩ بلغ عدد الخريجين ٢٤ طبيباً وطبيبة وقد منحت الكلية منذ إنشائها ٩٥٦ درجة دكتوراة، و ٢٧٣٥ درجة ماجستير، ١٠٩٥ دبلوم. (احصائية ٢٠٠٩) وفى عام ٢٠١٥ منحت الكلية عدد ٣٥٢ درجة الماجستير وعدد ١٠٥ درجة دكتوراة وفى عام ٢٠١٨-٢٠١٩ منحت الكلية عدد ٢٥٨ درجة الماجستير وعدد ٥٧ درجة دكتوراة وعام ٢٠١٩-٢٠٢٠ عدد ١٦٢ درجة الماجستير ٧٦ لدرجة الدكتوراة. وقد تم استلام مبنى الكلية الحالى عام ١٩٩٧ وفى العام الجامعى ٢٠٠١ أضيف للكلية مجمعاً للمدرجات به قاعة المؤتمرات . و يخدم العملية التعليمية بالكلية ١٦ مدرج مكيف الهواء و ٦٩ قاعة درس و ٥٧ معملاً و ٩ متاحف تعليمية ومعرض وعدد ٣ مشرحة تعليمية و ١٤ مكتبة و ٧ قاعات مؤتمرات و ١٢٤ وحدة تجهيزات صحية (٢٠١٩م).



و تطور أعداد أعضاء هيئة التدريس بالكلية فقد كان عدد الأعضاء منذ نشأتها ١٧ عضواً فى ١٥ قسماً حتى أصبح عدد الأعضاء الحالى ١٥٤١ عضو هيئة تدريس ومعاونيهم عن عام ٢٠١٩-٢٠٢٠ وعدد ٢٧٧ استاذ متفرغ عن نفس العام.

بيان بجوائز السادة أعضاء هيئة التدريس بالكلية ملحق (١).

هناك بيان بعدد خريجي كلية الطب سنوياً منذ عام ١٩٦٦ حتى عام ٢٠١٩-٢٠٢٠م ملحق (٢).

بيان عددى بالسادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالأقسام الأكاديمية والإكلينيكية ٢٠١٩-٢٠٢٠م ملحق (٣)

بيان أعداد الطلاب الذين تم قيدهم بالدراسات العليا والتخصصات المختلفة للعام الجامعى ٢٠١٩م - ٢٠٢٠م (ملحق ٤)

٥-١ وضع الكلية التاريخى فى المجتمع المحيط بها

نشأت كلية الطب جامعة أسيوط بعد قيام ثورة يوليو ١٩٥٢ بثمانية أعوام وحرصت منذ إنشائها على توطيد تفاعلها مع المجتمع خاصة فى صعيد مصر حيث سخرت لذلك كل إمكانياتها المتاحة فى خدمة البيئة المحيطة بها. وقد قامت الكلية بالمساهمة فى إنشاء المعهد العالى للتمريض والذى أصبح كلية التمريض حالياً وكذلك قامت بتأسيس معهد جنوب مصر للأورام وقامت على أكتافها وتحت إشرافها جميع كليات الطب فى صعيد مصر مثل المنيا وسوهاج وقنا وجنوب الوادى حيث أن معظم أعضاء هيئة التدريس بهذه الكليات وقيادتها الأكاديمية من خريجي كلية طب أسيوط.

٦-١ الوضع التنافسى للكلية على نطاق المجتمع المحلى والقومى

كلية الطب - جامعة أسيوط هى أول كلية طب تم إنشاءها فى صعيد مصر وتعتبر الكلية الأم فى هذه المنطقة , وقد مضى على إنشائها أكثر من خمسين عاماً ومنذ إنشائها وهى لها مستشفى تعليمى خاص بها يتم تدريب الطلبة به والآن ينتمى إليها مجمع مستشفيات

العام	عدد الأسره	إجمالى عدد الحالات التى يتم دخولها سنوياً
٢٠١٨/٢٠١٩	٢٧٩٩	٣٠٠,٤٤٠

وهى تخدم قطاع صحى يمتد من بنى سويف شمالاً وحتى أسوان وحلايب وشلاتين جنوباً وكذلك محافظات البحر الأحمر والوادى الجديد .

المنافسون الحاليون

أ- المنافسون المحليون:

❖ كليات الطب فى الجامعات القديمة ذائعة الصيت مثل جامعة القاهرة وجامعة عين شمس وجامعة الإسكندرية وجامعة المنصورة وباقي كليات الطب بالجمهورية الحاصلة على الإعتماد.

ب- المنافسون الإقليميون:

❖ بعض الكليات فى دول الخليج والمملكة العربية السعودية والتى تشكل قوة جذب كبيرة لأعضاء هيئة التدريس المؤهلين لأنها توفر مرتبات أعلى ومزايا أفضل.

ج- المنافسون الدوليون:

❖ كليات الطب فى الهند وباكستان وماليزيا تجذب الطلبة العرب وتنافس فى سوق العمل فى منطقة الخليج.



المنافسة المستقبلية المتوقعة

أ- محلياً:

- ❖ كليات الطب بالجامعات الخاصة حيث أنها قد تجذب الطلاب بسبب التوأمة مع جامعات دولية .
- ❖ كليات الطب التي يمكن إقامتها في الجامعات الأجنبية في مصر .

ب- إقليمياً:

- ❖ كليات الطب في الدول العربية تقوم حالياً بتطوير نفسها لتصبح منافساً قوياً في المستقبل.

ج- دولياً:

- ❖ **ماليزيا:** هي المنافس الرئيسي القادم في العالم الإسلامي . وعلى الرغم من أنه لم تكن لديها سوى كلية طب واحدة في الستينات , فقد تم إنشاء كليتين في السبعينات , وأربع كليات في التسعينات , وأصبح لديها الآن ١٧ كلية طب بين الحكومي والخاص.
 - ❖ **الصين:** حققت الصين تقدماً سريعاً في التعليم الطبي والخدمات الطبية طوال العقد الماضي وأظهرت تطوراً كبيراً في زرع الأعضاء وخاصة عمليات زرع الكبد . وبالتالي تمثل منافساً محتملاً لسوق العمل الخليجية , ولجذب طلاب الدراسات العليا العرب , فضلاً عن جذب المرضى.
 - ❖ بالإضافة إلى أوكرانيا وكرواتيا .
- ١-٧ السمات المميزة للكلية ومؤشرات التطوير

تتميز كلية الطب – جامعة أسيوط بالكثير من السمات التنافسية والتي تعد لها الأسبقية فيها عن جميع كليات الطب بصعيد مصر وعن الكثير من كليات الطب بجمهورية مصر العربية والعالم العربي.

أولاً:- منشآت الكلية لخدمة العملية التعليمية والبحثية.

١. المدرجات الكبرى (عدد ١٦ مدرج)
 ٢. المعامل (عدد ٥٧ معمل تعليمي وبحثي)
 ٣. قاعات الدرس (عدد ٦٩ قاعة لمجموعات المناقشة والتدريب الإكلينيكي والعمل) بالإضافة إلى قاعات الدرس الموجودة بمستشفى الأورمان ومستشفى المسالك ومستشفى الأمراض العصبية والنفسية.
 ٤. معامل الكمبيوتر (عدد ٧ معمل كمبيوتر)
 ٥. معمل المهارات " المعمل المركزي – معمل أقسام أمراض النساء والتوليد – طب الأطفال – معمل وحدة ضمان الجودة "
 ٦. نقاط الإنترنت الخاصة بأعضاء هيئة التدريس والإدارات (٧٢٣ نقطة انترنت).
 ٧. المكتبات (عدد ١٤ مكتبة).
- وتقترب هذه المنشآت من معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد وفقاً للدراسة التي قامت بها وحدة ضمان الجودة بالكلية لمعايرة المساحات والتجهيزات والمواصفات العامة والمرافق لكلية الطب البشري جامعة أسيوط.

مؤشرات التطوير لخدمة العملية التعليمية

١- إستكمال معمل المهارات المركزي:-

- " ٤ معمل مركزي + ٢ بقسمي أمراض النساء والتوليد وقسم طب الأطفال "
- ❖ كامل التجهيزات المعلمية .
 - ❖ توفير كافة الآلات والمعدات والأجهزة.
 - ❖ عقد ورش عمل ودورات تدريبية لطلبة الدراسات العليا بمعدل ٤٠ دورة ماجستير تقريباً (١٠٩٤ طالب تقريباً) و ١٨ دورة دكتوراة (٣٧٤ طالب تقريباً).
 - ❖ جدول تدريس لطلاب الفرقة الخامسة للأطفال والأمراض الباطنة
 - ❖ جدول تدريس منتظم بواقع ٣٨ طالب من الفرقة الخامسة (أمراض الباطنة) أسبوعياً
 - ❖ جدول تدريس لطلاب الفرقة الرابعة.
 - ❖ دورات منتظمة لطلاب الإمتياز بمتوسط ٤٥٦ طالب سنوياً.
 - ❖ جدول تدريس منتظم لطلاب الفرقة السادسة بقسمي أمراض النساء والتوليد.
- ٢- إستمرار عمل الموقع الإلكتروني للكلية وتحديثه يومياً مع إنشاء صفحات خاصة للطلاب والهيئة المعاونة للتفاعل معهم .



- ٣- احلال وتجديد مدرج الوافدين ويستخدم حالياً ضمن أنشطة الوحدة والكلية .
- ٤- تطوير كافة قاعات الدرس والمدرجات وتزويدها بالوسائل التعليمية وأجهزة تكيف وأجهزة الكمبيوتر وأجهزة الداتاشو .
- ٥- إمداد الأقسام بأجهزة ومعدات لتطوير المعامل والتدريب الإكلينيكي .
- ٦- دعم مجمع الأنشطة الطلابية بالكلية بالأجهزة الرياضية اللازمة والزي الرياضي
- ٧- تحديث كنترول مركزي للطلاب .
- ٨- تزويد كنترول البكالوريوس بعدد (٣) جهاز تصحيح إمتحانات .
- ٩- كنترول مركزية للدراسات العليا تشمل ماجستير (قسم أول وثاني) ودكتوراة .
- ١٠- تزويد مكتبة الطلاب المركزية بأجهزة الكمبيوتر ومراجع حديثة.
- ١١- معمل كمبيوتر بالأقسام (قسم الفارماكولوجي - قسم الطب الشرعي - قسم الصحة العامة) .
- ١٢- معمل السموم بقسم الطب الشرعي .

ثانياً: المستشفيات الجامعية والمراكز الطبية المتخصصة

- المستشفى الجامعي الرئيسي وبها عدد ٢٠ قسم إكلينيكي وعدد ٤٢ وحدة متخصصة بطاقة ١٢٣٠ سرير(تم الافتتاح عام ١٩٨٧م)
- مستشفى الأطفال الجامعي بطاقة ٥٣٢ سرير(تم الافتتاح عام ٢٠٠٤م)
- مستشفى صحة المرأة بطاقة ٤٥٠ سرير(تم الافتتاح عام ٢٠٠٦م)
- مركز الكبد وجراحاته وزرع الكبد بطاقة ٢٠٠ سرير(تم الافتتاح عام ٢٠١٢م)
- الأمراض العصبية وجراحاتها بطاقة ٣٥٠ سرير(تم الافتتاح ٢٠١٣).
- جراحات المسالك البولية والكلية وزرع الكلية بطاقة ٣٥٠ سرير(تم الافتتاح ٢٠١٣)
- ذلك بالإضافة إلى مستشفى الأورمان وجراحاتها بطاقة ٣٥٠ سرير, مستشفى الاصابات (جاري الانشاء), ومركز طب وجراحة العيون (جاري الانشاء).
- وتستقبل العيادات الخارجية حوالي مليون مريض سنوياً من جميع محافظات صعيد مصر من بني سويف شمالاً وحتى أسوان وحلايب وشلا تين جنوباً بالإضافة الى مرضى محافظات الوادي الجديد والبحر الأحمر.
- وتستقبل المستشفيات الجامعية عدد ١٨٠.٠٠٠ مريض طوارئ سنوياً تستقبلها أقسام الطوارئ والحوادث (الاستقبال العام – استقبال النساء والتوليد -استقبال الأطفال- استقبال الإرواء- استقبال الحروق – وحدة الإصابات)
- تضم المستشفيات الجامعية عدد ٥٦ حجرة عمليات مجهزة وعدد ١٨٧ سرير رعاية حرجة وأسرة للأطفال المبتسرين ويتم إجراء ٢٤٠ عملية جراحية يومياً منها ١٠٠ عملية جراحية كبرى وذات مهارة خاصة و ١٤٠ عملية متوسطة وصغرى
- ويبلغ عدد أعضاء هيئة التدريس بالأقسام الإكلينيكية ٥٤٠ عضو إضافة إلي ٢٤٠ مدرس مساعد ، الأطباء المقيمين ٤٩٩ طبيباً بينما يبلغ عدد هيئة التمريض ٢٤٠٠، عمال خدمات ١٦٠٠ و ١٢٠٠ إداري و ٣٥٠ مهندس وفني وعامل صيانة بإجمالي ٦٨٢٩
- كل ذلك يعكس دور المستشفيات الجامعية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة ولا يقتصر دورها علي الناحية العلاجية فقط بالمستشفيات الجامعية ولكن امتد إلي النواحي الوقائية والقوافل الطبية للمناطق المحرومة من الخدمة الصحية وتدريب الأطباء العاملين في الخدمات الصحية في جميع قطاعات الصحة ، ليس فقط بمحافظة أسيوط ولكن امتد النشاط ليشمل جميع محافظات الصعيد و بعض الدول العربية و الإفريقية.



كما يوجد وحدة مستقلة لجراحة اليد والجراحات الميكروسكوبية وقد أجريت بها عدد الحالات الآتية خلال الفترة من عام ٢٠١٠م حتى عام ٢٠١٩م :-

العام	عدد الحالات
٢٠١٠	٤٢٠
٢٠١١	٥٨٨
٢٠١٢	٨٢٦
٢٠١٣	٩٠٩
٢٠١٤	١١٤٤
٢٠١٥	٩٩٥
٢٠١٦	١٠٠٠
٢٠١٧	١٢٥٣
٢٠١٨	١٣٥٥
٢٠١٩	١٥٢٦
الإجمالي	٤٨٨٢ حالة

وقد أجريت عدد (١٥ رسالة دكتوراة) بالوحدة خلال (١٠ سنوات الأخيرة) .
كما يتميز قسم الأمراض الجلدية والتناسلية وأمراض الذكورة بوحدة متميزة على مستوى كليات الطب خاصة الصعيد وهي **كالآتي:**
١- وحدة الأشعة فوق البنفسجية لعلاج أمراض الصدفية والبهاق والتعلبية وغيرها حيث تستقبل سنويا .
٢- وحدة التقشير الكيميائي والسنفرة بالكريستالات والتي تختص بعلاج حب الشباب والندبات وآثار الحروق و أمراض جلدية أخرى.
٣- وحدة الليزر والتي تحتوى على Nd-YAG Laser وهو الجهاز الوحيد فى صعيد مصر لعلاج الأمراض الجلدية الصبغية.
٤- معمل أبحاث الذكورة والذي يقوم باختبارات غير تقليدية وحديثة مكمله لتحليل السائل المنوى للوصول إلى تشخيص أفضل ووسائل للتحفيز للسائل المنوى لعمل التلقيح الصناعى لمرضى عقم الرجال.

ثالثاً: التعاون مع وزارة الصحة. " تدريب وإشراف فنى"

- ١- تم عمل عدد من البروتوكولات مع وزارة الصحة يتم بموجبها تدريب كوادر من وزارة الصحة وكذلك إشراف بعض أعضاء هيئة التدريس على بعض الوحدات المتخصصة من وزارة الصحة مثل (وحدات الأطفال حديثي الولادة , مستشفى الأمراض الصدرية، الإصابات).
- ٢- التعريف بالخدمات المستحدثة بالمستشفيات الجامعية والتي تحتاج تحويل من مستشفيات الصحة الى الجامعة مثال: ما يخص امراض الكبد ومستشفى الراجحي
- ٣- تفعيل ومتابعة الروتوكولات القائمة (الاصابات – الاستقبال – امراض الصدر والعناية المركزة)



رابعاً: البرامج التعليمية المتميزة.

- ١- برنامج جديد لطب أسبوط للحصول على بكالوريوس العلوم الطبية والجراحة ٢+٥.
- ٢- لائحة الدراسات العليا بنظام النقاط المعتمدة شاملة وإستحداث درجات علمية حديثة .
- ٣- شهادات التخصص المهني الدقيق بمختلف الاقسام. و دبلومات مهنية للدراسات العليا.

خامساً:- الأنشطة التدريبية المتميزة.

- ١- استمرار عمل الدورات التدريبية بشعبة التدريب شاملة معمل كمبيوتر به " ٢٦ جهاز كمبيوتر + ٢٦ نقطة انترنت "
 - ٢- برامج تدريبية للقيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس
 - ٣- التدريب على جراحة المناظير (٦٥٥ متدرب)
 - ٤- تدريب الأطباء من الدول المختلفة
 - ٥- تدريب الاطباء الامتياز:
 - a. دورة انعاش القلب الرئوى
 - b. دورة اساسيات الجراحة
 - c. دورة اخلاقيات المهنة والادارة الجيدة
 - d. دورة مكافحة العدوى
 - e. دورة الاسعافات الاولى
 - ٦- تدريب طلبة الماجستير على الدورات :-
 - الطب المبني على الدليل
 - كيفية كتابة التقرير الطبية
 - كيف تكتب مشروعا بحثياً تنافسياً
 - مكافحة العدوى
 - ٧- تدريب طلبة الدكتوراة على الدورات :-
 - طرق التدريس والتقييم المتقدمة
 - النشر الدولي (الانتحال العلمي والفكري – كيفية التقدم لمشروعات بحثية – كيفية كتابة المراجع End note
 - ٨- تدريب اعضاء هيئة التدريس على الدورات الاتية:-
 - الاتجاهات الحديثة فى التدريس
 - نظم الامتحانات وتقييم الطلاب
- تطوير نظم الإمتحانات:-**

- ٩- حيث اعدت وحدة ضمان الجودة نموذج لما يجب للقواعد التى تراعى فى الامتحانات ومرجعية للتقييم وتشمل الاتى:-

- ١- تقييم الامتحان ككل.
- ٢- الاختيار من متعدد يجب أن يتم تقييم كل سؤال وفقاً لقائمة الاختيار التالية (كل بند تساوي درجة واحدة)
- ٣- الامتحان الاختيار من متعدد (MCQ).
- ٤- متن السؤال.
- ٥- الجملة /السؤال الموجود بعد عرض الحالة.
- ٦- أسئلة "الصح" والخطأ
- ٧- اسئلة الربط
- ٨- أسئلة إكمال الفراغ
- ٩- الأسئلة المقالية



١٠- برنامج تأهيل للنواب ببداية إستلام النيابة يساعدهم هذا البرنامج على معرفة كيفية كتابة بروتوكول الرسالة والتقديم لوحدة تمويل الأبحاث – مبادئ لائحة الكلية لطلاب الدراسات العليا – أخلاقيات المهنة الطبية وكيفية كتابة التقارير الطبية وشهادات الوفاة وكيف يحافظ على نفسه ضد قضايا المسؤولية الطبية .

سادساً:- الطلاب الوافدين خلال الخمس سنوات الأخيرة ٢٠١٤/٢٠١٥ الى ٢٠١٩/٢٠٢٠

العام الجامعي	اولى	ثانية	ثالثة	رابعة	خامسة	سادسة	اجمالى
٢٠١٥/٢٠١٤	٧	٥	٢	---	---	---	١٤
٢٠١٦/٢٠١٥	٣٠	٤	٣	---	---	---	٣٧
٢٠١٧/٢٠١٦	٢٨	١٣	٤	٢٢	---	---	٦٧
٢٠١٨/٢٠١٧	١٨	٢٦	٧	١	٤	---	٥٦
٢٠١٩/٢٠١٨	١٢	١٩	١١	٤	١	٤	٥١

* عدد (٣٤) طلاب دراسات عليا.

- ٧ درجة دكتوراة.

- ٢٧ درجة ماجستير.

سابعاً:- الإتفاقيات الدولية

* (عدد ٩١)

ثامناً:- المشروعات القومية والدولية ومشروعات بحثية متميزة

* إنشاء وحدة منفصلة لإدارة المشروعات تتبع العميد مباشرة ومن أهدافها متابعة المشاريع التى تحصل عليها

الكلية من الجهات المختلفة فنياً ومالياً ومتابعة إستمرارية المشاريع المنتهية وعمل دورات تدريبية تساعد

أعضاء هيئة التدريس فى التقدم للمشاريع المحلية والدولية .



بيان بالمشروعات الحاصلة عليها الكلية والمستشفى

م	أسم المشروع
مشاريع المعامل	
١	مشروع معمل السموم الإكلينيكية والكيمياء الطبية
٢	مشروع معمل الحمض النووي للطب الشرعى
٣	تطوير وحدة الخلل فى الأستقلاب والأمراض الجنية
٤	معمل الهرمونات
٥	معمل الإختبارات السيروولوجية
٦	معمل تشخيص أمراض المناعة الذاتية
٧	معمل الانيميا التفسيرية
٨	معمل النزف والتجلط
٩	معمل الباثولوجيا الجراحية
١٠	معمل التدفق الخلوى
١١	معمل وحدة الميكروبيولوجي
ثانياً:- مشاريع التميز	
١	مركز التميز العلمى بالتعليم الطبى
٢	مركز التميز البحثى بالتعليم الطبى
٣	مركز متميز لجودة الخدمات الصحية بمستشفيات جامعة أسيوط
ثالثاً:- مشاريع طلابية	
١	تنمية قدرات طلاب كليات الطب بجامعة الصعيد
٢	مشروع التعليم التفاعلي
رابعاً:- مشاريع STDF	
١	التشخيص الغير أختراقى لدرجة تليف الكبد فى الإلتهاب الكبدى
٢	التشخيص الغير جراحى لمرض الانتياز البطانى الرحمى /دمج العوامل السريرية
٣	الأنماط الجينية لكل من انزيم الليسيل او كسيدازوالانم الناقل للجلوثنائون نوع م,ب
٤	الآليات الجزيئية للمقاومة للفلوروكينولون فى ميكروبات القولون العصبى
٥	التشخيص الغير أختراقى لدرجة تليف الكبد فى الإلتهاب الكبدى
خامساً:- مشاريع ERASMUS	
١	مشروع ITCT

- * (عدد ١٦) مشاريع تطويرية
- * (عدد ٢٣٧) مشروعات بحثية (٨١) بحث ممول داخلياً, (١٥٦) إبحاث ممولة خارجياً.
- * (عدد ٤) مشروع طلابى
- تاسعاً:- أعضاء هيئة تدريس متميزين**
- ❖ يتواجد معظم أعضاء هيئة التدريس بالكلية طوال فترة الأسبوع.
- ❖ براءة الإختراعات (عدد ٥٨)
- ❖ الجوائز (عدد ٧٢)
- ❖ التحكيم فى مجلات علمية عالمية
- ❖ العديد من الإبحاث المنشورة دولياً ٢١٦٥
- ❖ رئاسة وعضوية اللجان العلمية للترقيات
- ❖ خبراء معتمدين فى التدريب (عدد ٥).



❖ خبراء معتمدين حاصلون على شهادات المراجعة الداخلية والخارجية من الهيئة القومية لضمان الجودة والإعتماد (عدد ٦) .

عاشراً:- أنشطة فعالة لتطوير طرق التعليم والتعلم والتقييم لطلاب مرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا.

- كود الممارسة الجيدة فى اساليب التعليم والتعلم والتقييم لطلاب مرحلة البكالوريوس.
- كود الممارسة الجيدة فى اساليب التعليم والتعلم والتقييم لطلاب مرحلة الدراسات العليا.
- تفعيل طرق واساليب التعليم والتعلم الحديثة " المجموعات الصغيرة – المناقشات التفاعلية – التدريب على حل المشكلات".
- التدريب على المهارات من خلال قوائم إستقصاء- كراسة الأداء والأنشطة- أنشطة التعلم الذاتى.
- تفعيل طرق تقييم الطلاب الحديثة " الإمتحانات التكوينية والتغذية المرتجعة – الإمتحانات الموضوعية – التصحيح الإلكتروني- الإمتحانات الالكترونية.
- وجود آليات مفعلة لمراجعة وتطوير البرامج والمقررات وطرق التعليم والتعلم والتقييم.
- وجود بنوك اسئلة للتعليم الإلكتروني وتم عمل كلمة مرور خاصة بكل طالب لجميع الفرق الدراسية لكى يتمكن من الدخول على موقع التعليم الإلكتروني وتم اخذ موافقة مجلس كلية لتفعيل التعليم الإلكتروني وتم احتساب خمسة درجات من اعمال السنة على تفاعل الطلاب واجابتهم النموذجية على موقع التعليم الإلكتروني واحتساب ساعات التواصل بين اعضاء هيئة التدريس والطلاب بديلا للساعات المكتبية على أن يتم تطبيق نظام التعليم الإلكتروني للعام الجامعى ٢٠١٦/٢٠١٧م وهذا بالنسبة للبرنامج القديم ست سنوات بالإضافة إلى سنة الإمتياز اما البرنامج الجديد ٢+٥ يحتسب ٢٠٪ من درجة البرتfolio على الامتحانات التكوينية و ٤٠٪ من درجة البرتfolio على الأنشطة الأخرى على موقع التعليم الإلكتروني (Quizzes) .

الحادى عشر:- مكتب تمويل الأبحاث

ومن الابحاث التى تم تقييمها عن طريق وحدة اخلاقيات المهنة من ٢٠١٢ وحتى ٢٠١٤م

- الدكتوراة ٢٩٨ بحث
- الماجستير ٥٩٨ بحث
- البحث العلمى ٩٥ بحث
- الابحاث الخارجية عددها ٣٠٨ فى الفترة من ٢٠١٢/٩ وحتى ٢٠١٤م

ومن الابحاث التى تم تقييمها عن طريق وحدة اخلاقيات المهنة عام ٢٠١٥

- الدكتوراة ٩١ بحث
- الماجستير ٣٠١ بحث
- البحث العلمى ٢٩ بحث
- الابحاث الخارجية عددها ١٥٦

١- ٨ المساهمات فى المشروعات الدولية والقومية وغيرها

ولكلية الطب ومستشفياتها الجامعية دور كبير فى خدمة المشروعات الدولية والقومية فهى لا يقتصر دورها على النواحى التعليمية والعلاجية ولكن امتد دورها الإقليمى فى خدمة المجتمع وتنمية البيئة فقد شاركت مستشفيات جامعة أسبوط فى وضع إستراتيجية لتنمية محافظة أسبوط فى مجال الشؤون الوقائية والصحية حتى عام ٢٠٢٢م موزعة على أربع خطط خمسية , كما قامت بوضع خطة تنموية لمحافظة الوادى الجديد فى مجال الشؤون الصحية حتى عام ٢٠٢٧م.

وقد حملت المستشفيات الجامعية على عاتقها مسؤولية تدريب الكوادر الطبية والتمريضية بوزارة الصحة فعمدت العديد من الدورات التدريبية فى جميع المجالات الطبية للأطباء والفنيين وهيئة التمريض وامتد التدريب ليشمل أطباء من الدول العربية الشقيقة وعدد المترددين على المستشفى بالعيادات الخارجية حوالى مليون مريض سنوياً من جميع محافظات الصعيد مصر .

وكل ذلك يعكس دور الكلية والمستشفيات الجامعية فى خدمة المجتمع وتنمية البيئة الذى امتد إلى النواحى الوقائية والقوافل الطبية للمناطق المحرومة من الخدمات الصحية وتدريب الأطباء العاملين فى الخدمات الصحية فى جميع قطاعات الصحة , ليس فقط بمحافظة أسبوط ولكن امتد النشاط ليشمل جميع محافظات الصعيد مثل (محافظة الوادى الجديد ومحافظة البحر الأحمر).

 بيان بالمشروعات القومية والدولية ملحق(٥)



٢- فلسفة الكلية فى مجال ضمان الجودة

تتبنى الكلية فى مجال ضمان الجودة فلسفة تقوم على توجيه كافة الأنشطة الأكاديمية والإدارية والمالية لتحقيق رضا الشركاء والأطراف ذات العلاقة مع التطوير والتحسين المستمر لجودة الخدمة التعليمية المقدمة للطلاب للوصول بهم الى المستويات التى تحقق التميز التنافسى فى سوق العمل المحلى والإقليمى من خلال مشاركة الإدارة والعاملين فى تحقيق الجودة والتميز فى الأداء، كما تم وضع نظام لتقويم أداء الكلية يحقق المعايير الأكاديمية المتبناه.

أهمية إدخال نظام ضمان الجودة للكلية:

- ❖ تعظيم دور العنصر البشرى المؤهل والمدرّب والقادر على الابتكار والإبداع فى التعامل مع المجتمع المحيط محلياً وإقليمياً وعالمياً.
 - ❖ الاستفادة من التقدم السريع فى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مثل تطبيق نظم التعلم الإلكتروني.
 - ❖ مساهمة الكلية فى تقدم ونمو المجتمع بتقديمها لخريج ذو إمكانيات قادرة على تحقيق ذلك.
 - ❖ الإسراع فى حل المشكلات التى تعوق العملية التعليمية.
 - ❖ التطوير الدورى للعملية التعليمية لى تواكب التغير المستمر فى إحتياجات سوق العمل وتساهم فى تقدم ونمو المجتمع.
 - ❖ البحث عن مصادر تمويل ذاتية لتحسين وتطوير العملية التعليمية.
- تلتزم الكلية فى سعيها نحو تحقيق مدخل الجودة بنشر وتعزيز ثقافة الجودة مع العمل على تحقيق الترابط والتجانس بين النظم والإجراءات المتبعة بالكلية من خلال الخطة الاستراتيجية والتى تلتزم بالآتى:
- ❖ التزام الكلية بالتحسين والتطوير المستمر لجوانب المنظومة التعليمية والبحثية.
 - ❖ تحديد دور كل فرد فى تطبيق ونشر أنظمة الجودة.
 - ❖ المتابعة والمراجعة المستمرة للأداء فى ضوء الأهداف والمعايير الموضوعية.
 - ❖ تفعيل العملية التعليمية والبحثية بما يخدم المجتمع وخدمة البيئة.
 - ❖ إتباع منهجية قائمة على المبادرة والتنبيؤ بالإحتياجات المستقبلية للمجتمع.
 - ❖ تحديد المجالات المحتملة والممكنة لتحقيق التميز والإبداع والابتكار.
 - ❖ تحقيق المساواة والعدالة والشفافية والمرونة اللازمة فى أسلوب تقديم الخدمة بما يقابل إحتياجات وتوقعات أصحاب المصلحة.
 - ❖ التعامل مع التفاوتات بين الطلاب سواء فى المستوى الإجتماعى أو الثقافى بما يحقق توقعاتهم ويقابل إحتياجاتهم.



الجزء الثاني

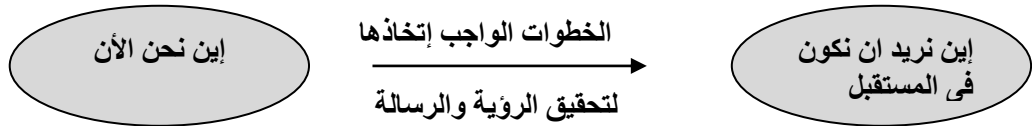
الاطار الفكرى والمنهجى للخطة الاستراتيجية



٣- الخطوات المنهجية فى إعداد الخطة الإستراتيجية لكلية الطب أعوام (٢٠٢٠م – ٢٠٢٥م)

تقوم خطة الكلية الإستراتيجية على منهجية مركبة هى "التحليل المستقبلى" **Analysis Prospective**، وتكمن أهمية هذه المنهجية فى قدرتها على تحليل البيئة الخارجية للكلية لمعرفة الفرص والتهديدات المحتملة، وتحليل البيئة الداخلية للكلية من حيث كفاءتها وقدراتها الذاتية لتحديد نقاط القوة والضعف فيها، سعياً نحو إحداث التنافس والتعاون بين جميع الأنشطة لتنفيذ إستراتيجية الجودة للكلية وتحقيق رؤيتها المستقبلية وغاياتها الإستراتيجية، كما أنها تمدنا بأساس سليم لإتخاذ القرارات الاستراتيجية وفقاً للمعايير المحددة، وتعتبر مدخلاً أساسياً للتخطيط الاستراتيجى للكلية فى علاقتها بسوق العمل وإحتياجات التنمية المجتمعية وحركة المستجدات على المستوى العالمى.

وتعتمد الخطة الإستراتيجية لكلية الطب جامعة أسيوط بشكل عام على أسلوب Situation Target-Path(STP) (الوضع الحالى – الهدف- المسار) وهى تتكون من الخطوات الثلاثة الرئيسية المتمثلة فى دراسة الوضع الراهن كخطوة أولى يليها تحديد الاهداف الإستراتيجية ثم فى النهاية تحديد المسار المتمثل فى مجموعة الأنشطة والأعمال التى تقود غلى تحقيق الأهداف



ومن ناحية أخرى فقد إعتمدت الخطة الحالية على منهج " تحليل المضمون" والذى يقوم على إستخدام تحليل الوثائق واللوائح المتصلة بالتعليم الجامعى كما إعتمدت المنهجية على عدد من الأدوات البحثية الإستبانات وإستمارات الرأى وأدوات المقابلة المفتوحة والمقننة ونصف المقننة فى سبيل إتمام عملية المسح البيئى للكلية.

المنهجيات المستخدمة فى إعداد الخطة الإستراتيجية

- قامت كلية الطب بتشكيل فريق التخطيط الإستراتيجى بالكلية بشكل يتضمن كافة التخصصات المعنية بالجودة والتخطيط الإستراتيجى
- قامت وحدة ضمان الجودة بتحديد المنهجية والأدوات حيث تم تدريب فريق التخطيط الإستراتيجى، **من خلال:**
- تنفيذ ورش عمل تدريبية لكل فريق التخطيط الإستراتيجى بالكلية (٢٠١٩م) .

- قام فريق الخطة الاستراتيجية بتحديد المرجعيات الأساسية للخطة الإستراتيجية (البعد القومى للتخطيط الإستراتيجى – معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد – رؤية ورسالة الكلية – تقرير الهيئة القومية لضمان الجودة والإعتماد عام ٢٠١٨م – التحليل البيئى – الإرتباط بالخطة الإستراتيجية للجامعة) **ملحق (٦)** .
- وتعتمد دراسات الخطة الإستراتيجية على مجموعة من المناهج والأدوات التحليلية كما يلى:-

- ١- منهج SWOT لتحليل الوضع الراهن بشقيه الداخلى والخارجى.
- ٢- مصفوفة العوامل الداخلية ومصفوفة العوامل الخارجية ومصفوفة العوامل الداخلية/الخارجية لتحديد الوضع الإستراتيجى الحالى للكلية.
- ٣- منهج Serv Qal لتحليل الفجوة.
- ٤- منهج TOWS لتحديد سنريوهات المستقبل.



٤ - المنهجية المستخدمة لتحليل الوضع الراهن

وتتم بإستخدام منهج SWOT لتحليل الوضع الراهن بشقيه الداخلى والخارجى .

٤-١ تحليل البيئة الداخلية للكلية لتحديد نقاط القوة والضعف بإجمالى اثنى عشر معياراً كما يلى

١. التخطيط الإستراتيجى
٢. القيادة والحوكمة
٣. إدارة الجودة والتطوير
٤. أعضاء هيئة التدريس
٥. الجهاز الادارى
٦. الموارد المالية والمادية
٧. المعايير الاكاديمية والبرامج التعليمية
٨. التدريس والتعلم
٩. الطلاب والخريجين
١٠. البحث العلمى والانشطة العلمية
١١. الدراسات العليا
١٢. المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة

٤-٢ تحليل البيئة الخارجية للكلية

وتشتمل على دراسة تأثير مجموعة العوامل والمؤثرات الخارجية التى قد يكون لها دور فى المستقبل فى تغيير البيئة الخارجية للكلية وبالتبعية قد تمثل بعض المتغيرات المتوقعة تهديدات أو يخلق بعضها فرصاً للكلية يجب الإستفادة منها ويعتمد التحليل الخارجى لكلية الطب جامعة أسيوط على مجموعة من العوامل الخارجية يمكن تحديدها فى :-

- أ- المستفيدين من خدمات الكلية.
- ب- المنافسون .
- ج- إتجاهات سوق العمل .
- د- القوانين الحالية .
- هـ- العوامل السياسية والتعليمية .
- و- العوامل الإقتصادية .
- ز- العوامل الإجتماعية .
- س- العوامل التكنولوجية .

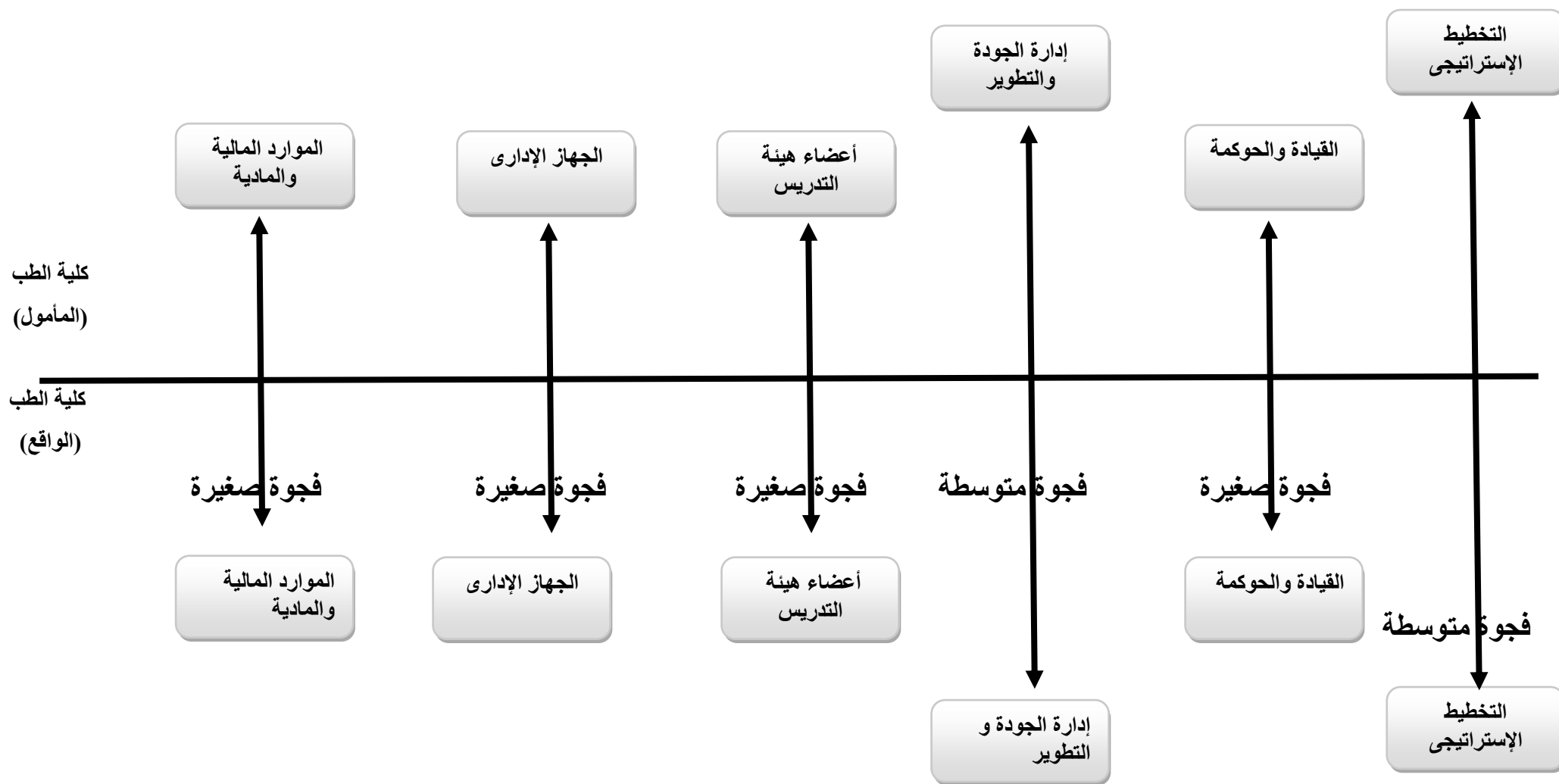
ويمثل آخر أربعة عوامل ما يعرف بمتغيرات البيئة الخارجية التى يتم تحليلها فى أسلوب BEST ويلخص منهج SOWT العوامل الخارجية المؤثرة للكلية فى صورة فرص وتهديدات .

٥ - المنهجية المستخدمة لتحليل الفجوة

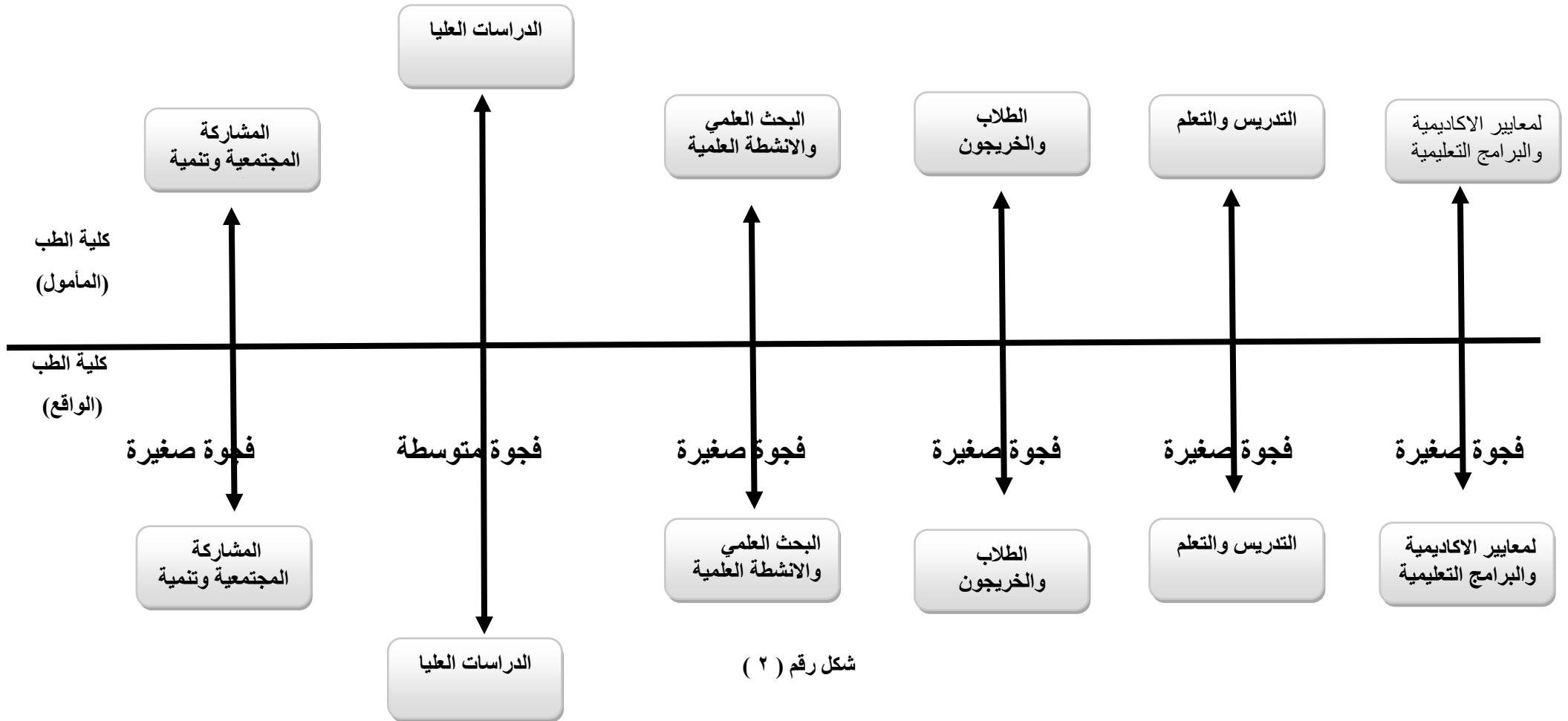
وتتم بإستخدام منهجية (ServQual) التى تعتمد على تحليل عدد محدد من الفجوات كما يلى :

الفجوة بين واقع الكلية الحالى والذى تم الوصول إليه من نتائج تحليل البيئة الداخلية والخارجية للكلية وبين المأمول تحقيقه وفقاً للأهداف الإستراتيجية طبقاً لمتطلبات تجديد الإعتماد وذلك لتعزيز نقاط القوة واستغلال الفرص وتحسين نقاط الضعف والتغلب على التهديدات .

الفجوات بين الواقع والمأمول فى كل من الاثنى عشر معياراً كما هو مبين بالشكلين رقم (١) ، (٢) .



شكل رقم (١)





٦- تحديد الاحتياجات. Needs Assessment.

في ضوء الدراسة للحالة الراهنة والتحليل البيئي للوضع الحالي تم تحديد إحتياجات الكلية لتصبح قادرة على تنفيذ خطتها الإستراتيجية. ويمكن تلخيص هذه الإحتياجات على النحو التالي :

٦-١ الإحتياجات التي تتطلب إتخاذ القرارات وتفعيل السياسات الداخلية :

- ❖ وضع المعايير العامة والنوعية بوصفها مرجعاً لأداء الكلية. وينبغي أن تكفل هذه المعايير الأداء المرتبط بتحقيق الهدف مع الدقة والكفاءة.
 - ❖ متابعة تنفيذ السياسات التي تعزز التعاون داخل وبين الأقسام في مجال البحث العلمي وخدمة المجتمع.
 - ❖ متابعة تنفيذ السياسات التي تضمن أن معظم الأنشطة البحثية موجهة نحو الخطة البحثية للكلية .
 - ❖ تحسين سياسات جذب المجتمع المدني إلى التفاعل مع الكلية من خلال تحديد ومعالجة الإحتياجات ذات الأولوية للمجتمع وحل المشاكل الملحة.
 - ❖ متابعة مدى تنفيذ سياسات لدعم الطلاب مادياً ومعنوياً ودعم أنشطتهم مع تفعيل برامج التوجيه وإشراكهم في صنع القرار.
 - ❖ زيادة الوسائل اللازمة للأنشطة الإجتماعية والترفيهية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من خلال نادي أعضاء هيئة التدريس ونادي الجامعة الجديد.
 - ❖ رسالة الكلية تحتاج إلى تعديل مع إشراك جميع المستفيدين.
 - ❖ أهداف التعلم المستهدفة تحتاج الى متابعة تطبيق والتأكد من مدى ارتطاباتها بالحالات الاكلينيكية
- ### ٦-٢ الإحتياجات التي تتطلب دعم مادي :

- ❖ استمرارية أماكن التعليم لكل من طلاب الكلية وطلاب الدراسات العليا، وتحديثها بالوسائل التعليمية المعاصرة .
- ❖ توفير ظروف عمل مريحة لأعضاء هيئة التدريس والإداريين لضمان أقصى قدر من الإنتاجية ، فضلاً عن زيادة الشعور بالانتماء ...
- ❖ إثراء الإمكانيات الخاصة بالبحث العلمي ومواكبة التقدم التكنولوجي في كل من البحث العلمي وتقديم الخدمة .
- ❖ تطوير أعضاء هيئة التدريس والمعاونين والإداريين بالكلية .
- ❖ توفير مزيد من الدعم المالي اللازم للأنشطة الطلابية لرفع مستوى مشاركتهم ، وتمكينهم من المنافسة على المستوى الوطني والإقليمي والدولي في مختلف المجالات الثقافية والفنية والرياضية ..
- ❖ دعم وحدة ضمان الجودة بالكلية . هذه الوحدة هي المسؤولة عن المراجعة الداخلية ومتابعة الأنشطة التعليمية والبحثية والخدمات المجتمعية , ويقوم بإدارتها مجموعة من المتطوعين من أعضاء هيئة التدريس . وضمان إستمرار دور الوحدة بالكلية يتطلب مكافأة الجهود بالحوافز المناسبة .

٦-٣ الإحتياجات التي تتطلب قوانين جديدة أو تعديل القوانين القائمة :

- ❖ رفع رواتب أعضاء هيئة التدريس والإداريين , مع ربط الأداء بالدخل بحيث يساوى الراتب ضعف إجمالي الراتب الحالي على الأقل .
- ❖ حرية تحديد سياسة قبول الطلاب باستخدام معايير إضافية غير تلك التي تستخدم من قبل مكتب القبول والتنسيق .
- ❖ الدعم الحكومي لأساليب جديدة للتعليم مثل التعلم الإلكتروني عن بعد والتعليم الموازي قد يساعد على أن تكون الكلية مستقلة مادياً.



٧- تقييم المخاطر: Risk Assessment

لتحقيق النجاح فى تطوير وتنفيذ الخطة الإستراتيجية بالكلية يجب تحديد وتقييم المخاطر والعقبات المرتبطة بعملية تصميم وتطوير وتنفيذ الخطة لاتخاذ الخطوات اللازمة للتعامل مع تلك المخاطر والعقبات وتوفير الدعم ومقومات النجاح للخطة.

ومن امثلة تلك المخاطر:

مخاطر تشريعية

- التأخر فى الإجراءات التشريعية لإنشاء وحدات مكثفية ذاتياً كما ذكرت فى الخطة.

مخاطر إدارية

- عدم وجود تعاون بين مختلف الأقسام فى تشغيل وحدات مرتبطة.
- بعض الأدوات التى سيتم توفيرها تعتبر مركزية (يمكن إستخدامها من قبل جميع الأقسام) ولكن يتعين أن يتم تجميعها فى قسم واحد مع خطورة ان يمنع هذا القسم الأقسام الأخرى من إستخدامها.
- التغيير غير المتوقع فى إدارة بعض الأقسام قد يؤدى إلى عدم الإلتزام بعملية التطوير.
- أعباء العمل الإضافية التى ستفرض على الكلية قد لاتكون محل ترحيب من قبل البعض فى الفريق الإدارى وخصوصاً إذا لم يكافأ.
- التأخر فى العملية الإدارية لشراء المعدات (البيروقراطية).

مخاطر التقنية

- عدم كفاية التدريب لأعضاء هيئة التدريس المستخدمين للجهاز التى سيتم توفيرها مما قد يؤدى إلى عدم الإستخدام الأمثل.
- عدم توافر الصيانة للأجهزة المشتراة.
- الإستخدام السئ للأجهزة مما قد يؤدى إلى مشاكل متكررة.
- ارتفاع تكاليف تشغيل بعض الأجهزة.

مخاطر الميزانية والشنون المالية

- الزيادة الغير متوقعة فى تكلفة بعض الأجهزة المشتراة نتيجة لإرتفاع اسعار العملات الاجنبية.

مخاطر التعليم

- الكثافة العددية الزائدة للطلاب
- الدروس الخصوصية.
- تطوير الكتاب الجامعى.
- زيادة أعضاء هيئة التدريس فى بعض الأقسام.

إجراءات تصحيحية للتغلب على المخاطر

- إجتماعات دورية منتظمة مع قيادات الجامعة لاطلاعهم على جدول زمنى صارم للخطة.
- زيادة ورش عمل لتوعية أعضاء هيئة التدريس والإداريين.



- مخاطبة الجامعة لتقديم مكافآت للإداريين على عبء العمل الإضافي.
- متابعة مذكرات تفاهم بين الأقسام المشاركة في المشاريع المشتركة لتنظيم دور كل منهما والسياسات الإدارية.
- تفعيل وثائق تحتوي على لوائح وآليات واضحة لإستخدام مشترك للأجهزة . تحفظ الوثيقة الموقعة من قبل القسم المضيف في وحدة الجودة لضمان تطبيقها.
- صياغة عقود التدريب مع الشركات لضمان الإستخدام المناسب لهذه الأجهزة.
- متابعة الإيرادات الخاصة بالأجهزة ذات التكاليف العالية ومتابعة إستخدامها لمواصلة تشغيل الأجهزة.
- بالنسبة للكثافة العددية الزائدة للطلاب متابعة تقسيم الدفعات إلى مجموعات وتفعيل تحفيز الطلاب على التعليم الذاتي وزيادة مساحة التعليم الإلكتروني بالأقسام.
- للتخلص من الدروس الخصوصية تفعل برامج الدعم الأكاديمي والمتابعة الأكاديمية لأعضاء الهيئة المعاونة وتفعيل التعليم الإلكتروني.
- للتغلب على زيادة أعضاء هيئة التدريس يعاد توزيع الاعباء الوظيفية.

٨- أولويات الكلية خلال فترة إعداد الخطة الإستراتيجية

- ١- تحديث الإعتماد الأكاديمي المؤسسي من الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد والحصول علي الاعتماد الدولي للمعامل و ISO15189
- ٢- تطوير النظام الإداري بالمستشفيات الجامعية
- ٣- العمل على التطوير والتحسين المستمر للقدرة المؤسسية و الفاعلية التعليمية للكلية
- ٤- تطوير طرق التدريس والتعلم والتقييم و التوسع في الأنشطة والرعاية الطلابية والإتجاه نحو تطبيق الطب التكاملی (Integrated Curriculum) .
- ٥- الإستمرار في تدريب القيادات وأعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة، والعاملين لرفع الكفاءة والفاعلية وتحقيق التميز في الاداء الجامعي والبحث وخدمة المجتمع والبيئة.
- ٦- الإهتمام بتحسين تسهيلات التعليم والتعلم.

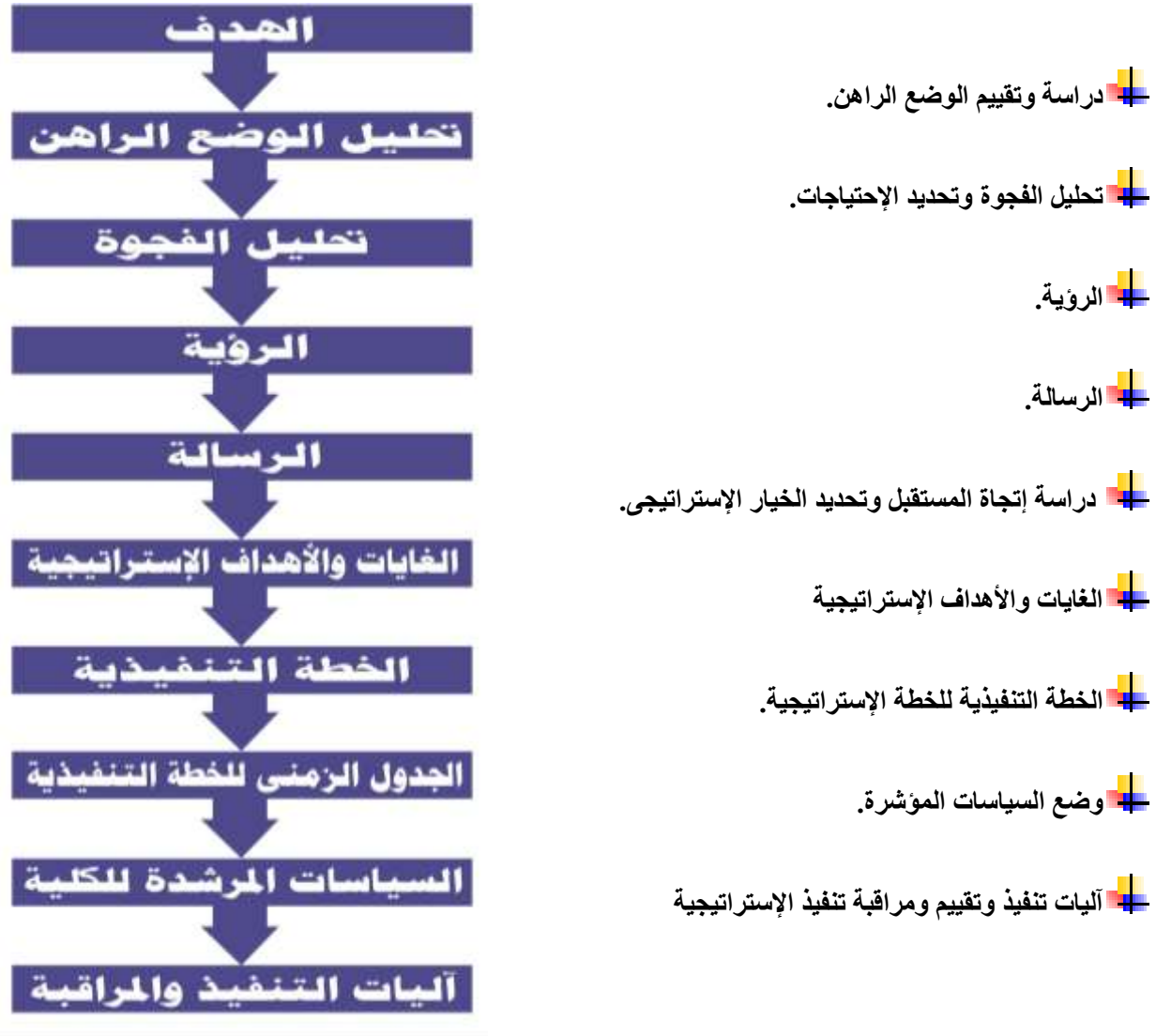
٩- التنبؤ باتجاهات المستقبل

الاتجاهات المستقبلية التي تؤثر على رسالة الكلية وسياساتها وأهدافها الإستراتيجية.

- ١- الاتجاهات ذات الطبيعة الأقتصادية مثل احتمالية التوسع في خصخصة سوق العمل بالنسبة للأطباء.
- ٢- تغير في فرص عمل الخريجين كماً (قلة الفرص) وكيفاً (زيادة الطلب على تخصصات حديثة مثل طب الأسرة والصحة الإنجابية و التعليم الطبي).
- ٣- دعم الاتجاهات المستقبلية في التعليم الطبي والتعلم مثل التوسع في البرامج المبنية على حل المشاكل problem solving والتنمية المهنية professional development والتعلم الإلكتروني.

العناصر الأساسية للخطة الإستراتيجية لكلية الطب جامعة أسيوط

تشتمل الخطة الإستراتيجية لكلية الطب جامعة أسيوط على العناصر التالية





الجزء الثالث

الخطة الإستراتيجية
كلية الطب- جامعة أسيوط
٢٠٢٠-٢٠٢٥ م



١- الهدف من الخطة

الهدف العام : التطوير المستمر لتعزيز سمعة الكلية و الإرتقاء بمكانتها العلمية.

نحن نهدف إلى تحقيق تطوير مستمر لجميع أنشطة الكلية و مواردها وإمكانياتها وذلك لتعزيز سمعتها والإرتقاء بمكانتها العلمية و الخدمة محلياً و إقليمياً وعالمياً مع تعظيم إنجازات الكلية المتحققة من قبل.

القيم الإيجابية المراد تعميمها فى الكلية

يتطلب إنجاز رسالة كلية الطب جامعة أسيوط أن يبقى مجتمع الكلية ككل ملتزماً بالقيم الإيجابية بصفة و خاصة ما يلى:

- ١- الإلتزام للكلية والاعتزاز بالمواطنة.
- ٢- الحرية الأكاديمية.
- ٣- الأمانة العلمية.
- ٤- العمل بروح الفريق.
- ٥- تعزيز العلاقات الإنسانية بين أسرة الكلية.
- ٦- التسامح وعدم التمييز.
- ٧- احترام رأى الآخر.
- ٨- حسن إدارة الوقت.
- ٩- تغليب المصلحة العامة.
- ١٠- الإلتزام بصحة المواطن ورعاية المريض كأولوية مطلقة.
- ١١- التعليم والتدريب ونقل المعرفة وظيفة أساسية لكل عضو فى مجتمع الكلية.
- ١٢- الإلتقان والإبداع فى جميع المجالات.



٢- تحليل الوضع الراهن " التحليل البيئي "

١-٢ تحليل البيئة الداخلية :

تعتمد كلية الطب في تحليل البيئة الداخلية على

- معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد والمتمثلة في : التخطيط الإستراتيجي- القيادة والحوكمة – الإدارة الجودة – أعضاء هيئة التدريس لجهاز الإداري – الموارد المالية والمادية – المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية – التدريس والتعلم – الطلاب والخريجون - البحث العلمي والأنشطة العلمية – الدراسات العليا - المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة) .

أوضحت نتائج التحليل البيئي الداخلي لكلية الطب – جامعة أسيوط أن هناك مجموعة من نقاط القوة التي تتميز بها الكلية داخلياً والتي يمكن إستثمارها وتفعيلها على النحو الذي يحقق رسالة الكلية كما أظهرت نتائج التحليل لبعض نقاط الضعف التي تؤثر على كفاءة وفاعلية الكلية في تحقيق رسالتها والتي يتعين على الكلية تحسينها أو السيطرة عليها من خلال قرارات إدارية وأنشطة تنبأها الكلية للتطوير.



أولاً: نقاط القوة و الضعف

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
١- التخطيط الاستراتيجي	إعداد خطة إستراتيجية تشتمل على: ١- اعداد خطتين استراتيجيتين (2010-2015) (٢٠١٥-٢٠٢٠) تشتمل على خطة لتنمية قدرات القيادات و معاونين و الاداريين و خطة لتنمية الموارد الذاتية ٢ - متابعة مستمرة لخطة التطوير المستمر للكلية. ٣ - خطة تحديث ومتابعة لدعم الطلاب ٤- خطة لتحقيق النسب القياسية لأعضاء هيئة التدريس بالنسبة للطلاب في جميع الأقسام. ٥- خطة متابعة تحديث البحث العلمي على مستوى الكلية و الاقسام ٦- خطة لتطوير الدراسات العليا ٧- خطة للتقويم الشامل و المستمر للعملية التعليمية ٨- اعداد وثيقة بمجالات ارتباط الخطة الاستراتيجية للكلية باستراتيجية الجامعة ٩- اعداد وثيقة للخطة التنفيذية لتطبيق الخطة الاستراتيجية للكلية متضمنة الأنشطة و المهام المطلوبة و اليات تنفيذها و الفترة الزمنية. ١٠- يوجد بالكلية لجنة للتخطيط الإستراتيجي وآليات لعملية التخطيط. ١١- تحليل بيئي بعيداً عن التحيز وبتصف بالشمولية. ١٢- مشاركة فعالة لكافة الأطراف المعنية في التحليل البيئي. ١٣- عرض ومناقشة نتائج التحليل مع جميع الأطراف المعنية. ١٤- للكلية رسالة ورؤية وأهداف إستراتيجية محدثة ومعلنة أعدت بمشاركة المستفيدين من الخدمة وأعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة والإداريين و الطلاب وتحرص الكلية على مراجعة رسالتها في ضوء المتغيرات المحلية والدولية. ١٥- نشر الرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية في مؤسسات الرعاية الصحية والقطاعات المجتمعية والمؤسسات التعليمية المختلفة عن طريق مطبوعات و مطويات ونشر على الموقع الإلكتروني تعكس رسالة الكلية شخصيتها ودورها التعليمي ومسئوليتها الاجتماعية وتطلعاتها في البحث العلمي . ١٦- ١٧- وجود خطة تنفيذية و خطة لبرامج الخدمة المجتمعية و تنمية البيئة واضحة ومحددة ومعلنة تظهر أولويات تنفيذ الأنشطة وتحدد بوضوح المسؤوليات والمخصصات المالية اللازمة مع وجود جدول زمني وبها مؤشرات ومقاييس لمتابعة تنفيذ وتحقيق أهداف الكلية. ١٨- خطة لاضافة تخصصات جديدة بناء على دراسة لمتطلبات سوق العمل.	١- عدم النشر الكافي لوثيقة السمات المميزة للكلية وتوضيح أسباب اقبال الطلاب على دخول الكلية. ٢- محدودية الأعداد من الاطراف بالكلية وخارجها في تقارير المتابعة و محدودية المشاركة في إعداد الخطة. ٣- النشر والتسويق عن الخدمات المقدمة من الكلية تحتاج الي مزيد من تفعيل لزيادة اعداد الطلاب الوافدين ٤- نشر فكر الجودة للطلاب الجدد يحتاج الي المزيد من التثقيف والتفعيل ٥- متابعة الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية تحتاج الي المزيد من التفعيل. ٦- خطة متابعة الكنترولات والنتائج الخاصة بطلاب الدراسات العليا تحتاج الي مزيد من التفعيل.



٢- القيادة والحوكمة

- ١- اعداد وثيقة تحديد معايير اختيار القيادات الاكاديمية
 - ٢- اعداد استبيانات لاستقصاء اراء الاطراف المختلفة عن نمط القيادة
 - ٣- اعداد خطة لتدريب القيادات الاكاديمية بناء على دراسة احتياجات القيادات و البدء بتنفيذها.
 - ٤- وجود خطة لتنمية الموارد الذاتية للمؤسسة تتضمن مصادر التمويل و اليات متابعة التنفيذ.
 - ٥- قيادة ديموقراطية وتتسم بالشفافية وتشجع المشاركة وابداء الرأي وتتبع سياسة الباب المفتوح لكافة الأطراف المعنية وتقبل النقد الذاتى مع تفويض السلطات.
 - ٦- القيادة تدعم المجالس الرسمية لتحمل مسؤوليتها فى مناقشة قضايا التعليم والتعلم.
 - ٧- يتم تدريب القيادات من خلال الجامعة ومن خلال مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات.
 - ٨- الانماط القيادية.
 - ٩- الأهداف و السياسات.
 - ١٠- قواعد و اجراءات العمل مع تطبيق نظم المتابعة والمسائلة.
 - ١١- التوثيق و التحليل و استرجاع البيانات و نظم الاتصالات و التقارير.
 - ١٢- وجود قوانين تحمى حقوق الملكية الفكرية .
 - ١٣- تنامي الوعي بحقوق الملكية الفكرية والأخلاقيات المهنية .
 - ١٤- تعدد وسائل النشر والإعلام .
 - ١٥- التحديث المستمر للموقع الإلكتروني للكلية بالخدمات التى تقدمها الكلية .
 - ١٦- لجنة أخلاقيات المهنة والبحث العلمى.
 - ١٧- وضوح الصلاحيات والمسئوليات لكافة الاختصاصات والمهام.
 - ١٩- التنسيق والتكامل بين الوحدات.
 - ٢٠- قدرة الكلية على تقديم خدمة مجتمعية.
 - ٢١- نسبة الوظائف الإشرافية إلى الوظائف التنفيذية.
 - ٢٢- تفعيل الكافى لصلاحيات اتحاد الطلاب وتنفيذ الإستراتيجية الجيدة لمقترحات الطلاب.
- ١- عدم تفعيل الكافى الاجراءات التصحيحية للاستفادة من تقييم القيادات الاكاديمية .
 - ٢- تحتاج إدارة الكلية الى مزيد من التشجيع للعاملين على التجديد والابتكار .
 - ٣- تعارض المصالح وتأثيره على العدالة.
 - ٤- هناك مجالات تداخل أو تشابك في الاختصاصات الحالية.
 - ٥- عدم وجود آليات محددة لضمان تطبيق معايير القيادات الأكاديمية.
 - ٦- ضعف آليات قياس المردود من التدريب.



٣- إدارة الجودة والتطوير

- ١- يوجد نظام داخلي لإدارة الجودة وتقوم الكلية بتوفير التجهيزات الكافية والملائمة للوحدة لممارسة أنشطتها.
 - ٢ - توفير الكوادر البشرية المؤهلة والكافية للوحدة مع توفير مخصصات مالية لهم
 - ٣- التقويم الذاتي للأداء الكلي للكلية بصفة مستمرة من خلال بعض المشروعات الممولة من جهات إقليمية ودولية ومحلية.
 - ٤- تقرير سنوي ذاتي للكلية.
 - ٥- حملات توعية بضرورة التطوير و التغيير بمشاركة مدير وحدة ضمان الجودة بمجلس الكلية .
 - ٦- اعداد وتفعيل دليل للمراجعة الداخلية لكل أنشطة الكلية
 - ٧- وجود خطط تحسين مستمرة بناء على المراجعة الدورية ووجود تقارير متابعة لهذه الخطط.
 - ٨- فعالية الإجراءات التي تتخذها الكلية لمواجهة الحضور المتأخر والأنصراف المبكر جذية وفعالية نظام نقل شكاوي وتظلمات الموظفين إلى الإدارة العليا
 - ٩- تتخذ الإجراءات اللازمة لخلق نظام الرقابة الذاتية لدي الموظفين تحرص الكلية على مراجعة وتفعيل لوائح والقوانين الحالية والمتعلقة بالمسائلة في مجالات الفاعلية التعليمية.
 - ١٠- تخضع الكلية للرقابة أو المراجعة من جهات خارجية مستقلة.
 - ١١- مناقشة نتائج التقويم مع القيادات الأكاديمية والإدارية وباقي المستفيدين بناء علي مؤشرات موضوعية. اتخاذ اجراءات تصحيحية في ضوء نتائج تقويم الفاعلية التعليمية تطبيقها ضمن جدول زمني. ايضا عدة ممارسات فعلية للتحسين والتطوير في الفاعلية التعليمية.
 - ١٢- وثائق معتمدة ومعلنة لآليات المسائلة والمحاسبة وتقييم الأداء لجميع العاملين بالمؤسسة.
 - ١٣- إستحداث نظام ربط زيادة دخل السادة أعضاء هيئة التدريس بجودة الأداء.
 - ١٤- وجود آليات للمراجعة الداخلية محدثة ومعتمدة ومفعلة.
- ١- النشر لنتائج التقارير الدورية لمتابعة الجودة
 - ٢- يحتاج نظام الجودة الى اقتناع وفهم من كل من العاملين ابتداء من الطالب والعامل والموظف والطبيب.
 - ٣- تفعيل اللوائح والقوانين المنظمة للمسائلة والمحاسبة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
 - ٤- ضعف التمويل الذاتي لوحدة ضمان الجودة بالكلية والذي لا يفي بمتطلبات الوحدة .
 - ٤- تقييم مردود أنشطة ضمان الجودة على الفاعلية التعليمية.
 - ٥- تحديث دورى للمعايير والإرشادات التي تصدرها الوحدة.
 - ٦- آليات دورية لمتابعة تطبيق المعايير والإرشادات.



١. تفعيل آلية الثواب والعقاب من حيث الالتزام بمهام الوظيفة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
٢. زيادة تشجيع المتميزين من أعضاء هيئة التدريس المعنوي والمادي.
٣. زيادة الدعم المادي للبحوث وخاصة رسائل الماجستير والدكتوراة.
٤. تفعيل آليات متابعة الأداء.

١. تمتلك الكلية نخبة من أعضاء هيئة التدريس من ذوى الكفاءة والتميز وتنوع المدارس العلمية تتناسب نسبتهن إلى الطلاب مع المعدلات المرجعية. نسبة أعضاء الهيئة المعاونة إلى الطلاب تتفق وإحتياجات الخطة التعليمية.
٢. ملائمة التخصص العلمى للمقررات التى يتم تدريسها. تم إعداد دراسة لمواجهة العجز/الفائض من أعضاء هيئة التدريس والمعاونين. (معتمدة و معلنة) .
٣. حصول العديد من أعضاء هيئة التدريس على جوائز من جهات قومية وعالمية .
٤. وجود برنامج تدريب لتنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس .توجد آليات بالكلية لقياس مردود وفاعلية الدورات التدريبية التى يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس.
٥. تفعيل معايير مبتكرة لتقييم إداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عن طريق الملف الأكاديمى.
٦. ربط الحوافز بمستوى الاداء بأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
٧. السيرة الذاتية متضمنة قائمة الأبحاث المنشورة على موقع الكلية والجامعة.
٨. خطة للمؤسسة لتعظيم الاستفادة من أعضاء هيئة التدريس المتفرغين وغير المتفرغين.
٩. قامت الكلية باعداد سياسات لتعيين أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة بناء على إحتياجاتها الحالية و بما يخدم خططها المستقبلية.
١٠. قائمة تحديد الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
١١. خطة المؤسسة لتدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وفقا للاحتياجات الفعلية و تشمل على عدد ونوعية البرامج التنفيذية – الفئة المستهدفة – آليات التنفيذ – معايير التقييم – الأداء وفاعلية التدريب – التغذية الراجعة من المتدربين.
١٢. قواعد لتحديد الإحتياجات التدريبية عن طريق استبيان و كذلك جلسات مناقشة للاحتياجات التدريبية وترتكز هذه القواعد على رفع مهارات أعضاء هيئة التدريس والمعاونين في المجالات التى تبنتها رسالة الكلية من التدريس والبحث العلمى وخدمة المجتمع (الممارسة الطبية).بيان بالدورات التدريبية التى تم تقديمها واعداد المتدربين.
١٣. توجد مؤشرات لتقييم فاعلية التدريب حيث تم وضع خطة لدراسة المردود العائد من البرامج التدريبية المختلفة.

٤- أعضاء هيئة التدريس



٤- أعضاء هيئة التدريس	١٤. يتم الاستفادة من تقييم الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس. ١٥. توجد أمثلة لاجراءات أو قرارات لتحسين أو المحافظة على رضا أعضاء هيئة التدريس و المعاونين.	٥- الجهاز الادارى	١- استقطاب الكفاءات اللازمة لشغل الوظائف الشاغرة بالكلية . ٢- تفعيل لاليات الثواب والعقاب. ٣- اليات قياس مردود التدريب.
٦- الموارد المالية	١- اعداد تقرير عن الموارد المتاحة للكلية و اولويات استخدامها. ٢- اعداد دراسة عن تطور حجم الموارد الذاتية للكلية. ٣- وجود بنية أساسية متميزة على درجة عالية من الجودة والكفاءة والنظافة المستمرة. ٤- تحقق الكلية تسهيلات مادية وتجهيزات لتحقيق ملاءمة ظروف العمل وفقاً للمتطلبات الوظيفية حيث يتوافر بالكلية :- مناخ صحى , ملاءمة اماكن العمل , التسهيلات المادية والتجهيزات , وسائل إتصال متاحة (تليفون – فاكس – بريد إلكترونى). ٥- الكلية بها عدد من الوحدات ذات الطابع الخاص التى تدر دخلا ذاتيا للكلية . ٦- توجد وحدة لصيانة الأجهزة والمعدات والمعامل الحديثة وخطة للصيانة الدورية. ٧- تتوافر بالكلية أماكن كافية وملائمة لممارسة الأنشطة الطلابية و اعداد قائمة بالتسهيلات و كتيب عن هذه الاماكن.		١- المتابعة والتأكد من استكمال قاعدة بيانات عن المعامل و تجهيزاتها. ٢- تحديث كتيب الاتصالات الحديثة و تكنولوجيا المعلومات. ٣- المزيد من المشروعات الداعمة لتطوير الكلية ماديا و فنيا. ٤- المتابعة و التخطيط المستمر لضمان الاستغلال الامثل لموارد الكلية. ٥- آليات تحديث ومتابعة الموقع. ٦- آليات تسويق خدمات الكلية.



٦- الموارد المالية	٨- تتوافر بالكلية الأجهزة والمعدات والمعامل الكافية لطبيعة الكلية والأعداد الطلابية. ٩- تتناسب أعداد الحاسبات الآلية المتاحة بالكلية إلى إجمالي عدد الطلاب , عدد أعضاء هيئة التدريس, العاملين. ١٠- اعداد الوسائل الارشادية بالكلية. ١١- حسن استغلال الموارد من خلال تعظيم الاستفادة منها وتقليل الفاقد والمحافظة عليها من خلال الصيانة المستمرة والتكلفة المناسبة. ١٢- اعداد كتيب عن الاجهزة المعملية المتاحة والكيمواويات المتاحة بالكلية. ١٣- عمل سجل بيئي لكل معمل و كراسة الأنشطة (Log) book لكل جهاز بالكلية.
--------------------	--



٧- المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية

١. قائمة ببرامج توعية أعضاء هيئة التدريس بالمعايير الأكاديمية
 ٢. تتبنى الكلية المعايير المرجعية القومية التابعة للهيئة القومية للإعتماد NARS .
 ٣. إجراءات رسمية لتبني المعايير الأكاديمية للمؤسسة- تم اعداد قوائم المعايير الأكاديمية القياسية القومية لجميع التخصصات بالمؤسسة- ايضا توجد محاضر مجلس الكلية ومجالس الاقسام حول إجراءات تبني المعايير الأكاديمية)
 ٤. تم عمل دورات وندوات للتوعية بالمعايير الأكاديمية.
 ٥. توصيف البرنامج الجديد للطلاب بحسب المعايير الجديدة
 ٦. (NARS-2017) (٢+٥) وهو البرنامج التكاملى والذى يتيح للطلاب الدراسة بنظام النقاط المعتمدة.
 ٧. توفير كل المحاضرات وتدريبات على المحاضرات بشكل الكترونى على موقع التعليم الإلكتروني للكلية مع عمل إمتحان تكوينى إسبوعى للطلاب على الموقع الإلكتروني.
 ٨. إستطلاع رأى دورى للطلاب من خلال الموقع الإلكتروني للكلية عن البرنامج الجديد لتحديد نقاط القوة والضعف.
 ٩. عمل كتيب أنشطة للطلاب بكل الوحدات التعليمية يتم توفيره للطلاب من خلال الموقع الإلكتروني ونسخة مطبوعة من الجامعة لمتابعة تحصيل النقاط التى يقوم بها الطالب.
 ١٠. إنشاء وتعميم معايير للكتاب الجامعى.
 ١١. ملائمة البرامج التعليمية والمقررات الدراسية لإحتياجات سوق العمل.
 ١٢. تتسم بعض البرامج بالمرونة وقابلة للإضافة.
 ١٣. جودة توصيف البرامج والمقررات الدراسية للطلاب حيث تتوافق مع رسالة الكلية وتبنى المهارات الذهنية والعامة.
 ١٤. اشتراك الطلاب فى العملية البحثية كان له اثر كبير فى تنمية مهارتهم.
 ١٥. تحرص الكلية على مشاركة الأطراف المعنية عند تصميم وتطوير البرامج التعليمية.
 ١٦. لجنة المناهج بالكلية لمتابعة مدى تطبيق المعايير ومراجعتها وعمل زيارات ميدانية وتغذية راجعة عنها.
 ١٧. اعلان و نشر المعايير الأكاديمية لبرنامج الطلاب الدراسى لجميع الاطراف المعنية والمستفيدين من خلال عرضها على جميع مجالس الاقسام بالكلية و رفعها على الموقع الإلكتروني للكلية وكذلك الاعلان عنها فى كتيبات و نشرات لاعضاء هيئة التدريس و معاونيهم و الطلاب و كذلك عرض المعايير ومناقشتها فى ندوات وورش عمل للطلاب و الخريجين وأعضاء هيئة التدريس.
 ١٨. توصيف برامج ومقررات الدراسات العليا
 ١٩. توصيف برامج التدريب لطلاب الدراسات العليا.
١. المتابعة لتطبيق والالتزام
 ٢. بتوصيف البرامج والمقررات
 ٣. تطبيق بنود جزائية عند مخالفة
 ٤. المعايير الأكاديمية سواء على الافراد أو الاقسام
 ٥. زيادة فعالية الاستفادة من تقارير المراجعين أو الممتحنين
 ٦. الخريجين.
 ٧. ربط تقييم الإمتحانات بتطبيق
 ٨. المعايير الأكاديمية.
 ٩. عمل إمتحان Progress-test.



٦- عمل برنامج خاص.

٢٠. مراجعة داخلية عن مدى توافق البرنامج الدراسي ومقرراته مع المعايير الأكاديمية المتبناة (NARS) وإجراء التعديلات اللازمة ببرنامج الكلية لكي يتوافق مع المعايير واعتماد البرنامج المعدل من مجلس الكلية
٢١. متابعة اللجان الثلاثية ولجنة كنترول التصحيح داخل الأقسام يساعد على توافق البرامج مع المعايير المتبناه .
٢٢. دراسة عن نتائج استطلاع رأي المستفيدين والأطراف المعنية في البرامج التعليمية. (ممثلين في الجهات المعنية و المستفيدين من داخل و خارج الكلية) وكذلك ارائهم في حاجة سوق العمل الى برامج تدريبية جديدة او استحداث مقررات جديدة.
٢٣. لللائحة الداخلية لمرحلة البكالوريوس: تتصف البرنامج التعليمي لكلية الطب بالمرونة حيث يسمح باضافة او استحداث مهارات او اجزاء جديدة (Modules) داخل المقررات.
٢٤. بيان بالتعديلات ومبرراتها على مدار الثلاث سنوات السابقة وتطبيق المقررات الجديدة مثل طب الاسرة لحاجة سوق العمل المصرى و العربى له
٢٥. توصيف موثق للبرنامج التعليمي والمقررات الدراسية متوافق مع رسالة الكلية وتحرص الكلية على ان تكون مخرجات التعلم المستهدفة للبرنامج محققة من خلال مقرراته وان تحقق هذه المخرجات اهداف البرنامج. و يتم مناقشة ذلك فى التقرير السنوى للبرنامج.
٢٦. قائمة بالوسائل التعليمية المستخدمة في التدريس والتعلم لكل برنامج دراسي.
٢٧. قائمة بالكتب والمراجع المستخدمة لكل برنامج دراسي.
٢٨. نتائج استبيانات وتقييم المقررات الدراسية بواسطة الطلاب، ووجود دلائل علي إجراءات تصحيحية بناءا علي النتائج.
٢٩. وثائق مشاركة اطراف المجتمع فى تصميم وتطوير البرامج، واجراء استقصاء رأى للخريجين واعضاء هيئة التدريس والجهات المعنية من خارج الكلية مثل مديرى المستشفيات والهيئات الصحية فى البرنامج ومقرراته.
٣٠. تصميم قائمة مراجعة (Checklist) للمراجعين و الممتحنين الخارجيين للاستفادة منها فى تحديث و تطوير البرنامج و كذلك الاستفادة من الخطة التنفيذية و مقترحات التطوير فى التقارير السنوية للبرنامج و المقررات حيث يتم مناقشة ماتم عملة فى الخطة التنفيذية للعام السابق فى كل تقرير.
٣١. توجد دلائل تصحيحية بناءا علي نتائج المراجعين و الممتحنين الخارجيين.
٣٢. تقارير سنوية من إدارة الكلية والوحدة ويتم استخدام التقارير السنوية للبرامج والمقررات فى التحديث والتطوير.

٧- المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية



١. وضع وتوصيف موحد للمهارات الإكلينيكية في معمل المهارات . ٢. المتابعة والتدريب لطرق تقويم الطلاب الحديثة وتطبيق المعايير ٣. التوسع في نقاط الاتصال الالكتروني. ٤. إنشاء بنوك أسئلة وتفعيلها. ٥. تفعيل وحدة القياس والتقييم.	١. فعالية الإستراتيجية الحالية للتدريس والتعلم للطلاب فهي توفر أنماط مختلفة للتعليم (تعلم ذاتي- تدريب ميداني – تعامل مع المشاكل المتكررة - تقويم الطلاب – الكتاب الجامعي ..الخ). ٢. الإستراتيجية الحالية تحقق رسالة الكلية واهدافها وتمت بمشاركة الأطراف المعنية وهي موثقة ومعلنة. ٣. كفاية وسائل التدريس والتعلم فى تحقيق نواتج التعلم المستهدفة من البرامج المقررة للطلاب والدراسات عليا. ٤. اصدار كتيب عن نظم الإمتحانات والتقييم وتوزيعه علي أعضاء هيئة التدريس "كود التقييم" ٥. وجود برامج مؤثقة للتدريب الميدانى للطلاب يتم توصيفها وفقاً لمخرجات التعلم المستهدفة. ٦. وجود معايير واضحة وظوابط للامتحانات. ٧. وجود آليات فعالة لتوثيق نتائج الإمتحانات. ٨. تقوم الكلية بأعداد تقرير عام عن نتائج الإمتحانات وتعرضه على المجالس المختلفة. ٩. تتوافر التجهيزات والتقنيات والأماكن الملائمة للتعليم والتعلم (مدرجات - معامل - فصول - مكتبة - الخ..) بدرجة مناسبة. ١٠. الوسائل التعليمية الداعمة للبرامج التعليمية ملائمة للأغراض المعدلة.	٨- التدريس والتعلم
---	--	---------------------------

	١١- تحرص الكلية على قياس وتقييم رضا الطلاب وتقوم بتحليل البيانات للتوصل إلى النتائج التي تساعد على ذلك وتسعى إلى الاستفادة من هذه النتائج لتحسين رضا الطلاب. ١٢- تعديل مناهج التدريس للطلاب بحيث يتم الان تعديل كتب الأقسام حسب النظام المعلن من وحدة ضمان الجودة ولجنة التعليم بالكلية. وكذلك زيادة الأجزاء التعليمية المعتمدة على التدريب العملى. ١٣- تنمية الاستفادة من الانماط الغير تقليدية للتعليم مثل إنشاء متاحف ومعارض تعليمية -أنشاء عدة مراكز للحاسب الألى بالكلية والمستشفى و نوادى لتكنولوجيا المعلومات والمكتبة الالكترونية- أنشاء مركز لتعليم دورات ICDL بالكلية .و تنظيم العديد من ورش العمل وتدريبات و ايضا أنشاء معمل تنمية المهارات Skill Lab ١٤- إعداد قائمة بمجالات ومصادر التعلم الذاتى: فتم تفعيل نظام الـ Log book فى معظم الأقسام والذي لايمكن للطلاب دخول الامتحان الا بعد حضور ساعات عملية مقررّة كما تم تجهيز لقاءات الخاصة بوحدة التعليم الذاتى بالكلية. تفعيل ملف الانجاز الـ Portfolio فى البرنامج الجديد بحيث يجب الحصول عل ٧٥٪ من النقاط لدخول الامتحان. ١٥- دراسة عن مدى توافر مصادر التعلم بما يتلاءم مع أنماط التعلم المستخدمة	٨- التدريس والتعلم
--	---	---------------------------



١. آليات جذب الطلاب الوافدين تحتاج المزيد من تفعيل
٢. آليات متابعة مستوى الخريجين في سوق العمل تحتاج مزيد من تفعيل

١. وجود وثيقة سياسات المؤسسة لقبول وتحويل الطلاب (معتمدة ومعلنة).
٢. قواعد القبول التحويل تتسم بالشفافية فهي معلنة بدليل الطالب وتم تحميلها بموقع الكلية الإلكتروني.
٣. دراسة لقياس وتقييم رضا الطلاب عن سياسات القبول والتحويل بالكلية.
٤. تنظيم برامج تعريفية للطلاب الجدد (لوحة الإعلانات بالكلية – اللوحة الإلكترونية – شاشة البلازما).
٥. بيان بنسب التحويل على مدى الأعوام السابقة.
٦. بيان بنسبة الطلاب الوافدين إلى العدد الإجمالي للطلاب .
٧. بيان بأنشطة الكلية / الجامعة لرعاية الوافدين.
٨. خطة معتمدة لدعم الطلاب وتشمل الدعم الإجتماعي (المادى) مثال (دعم الكتاب – مصاريف دراسية)- الدعم الصحى - دعم أكاديمي.-تنظيم المؤتمر الطلابي للبحث العلمي
٩. قواعد موثقة لتحديد المتفوقين المبدعين و بيان موثق بوسائل دعم وتحفيز المتفوقين كما تتبنى المؤسسة برامج موثقة لتحديد المتعثرين دراسياً من خلال الاعلان المبكر عن درجات الإمتحانات الدورية وكذلك الإرشاد الأكاديمي.
١٠. وسائل مقدمة لدعم لذوى الاحتياجات الخاصة مثل (تسهيلات إنشائية/ دعم أكاديمي/رعاية صحية)
١١. توجد ادلة على تفعيل الساعات المكتبية والريادة العلمية.
١٢. بالنسبة للرعاية الصحية توفر الكلية طبيب في قاعات الإمتحانات. وهناك مستشفى الطلبة داخل الجامعة بجوار الكلية وكذلك مستشفى أسبوط الجامعى التى يدرس فيها الطلبة وهى مجهزة تجهيزاً كاملاً.
١٣. بيان بنسب الحاصلين على الإمتياز فى الثلاث سنوات الأخيرة ودراسة عن دلائل التطور.
١٤. دليل الطالب "يتضمن معلومات كافية عن المؤسسة وبرامجها التعليمية وخدمات الدعم الطلابي.
١٥. دليل الإرشاد الأكاديمي – الساعات المكتبية كما تم عمل استبيانات لقياس وتقييم رضا الطلاب عن خدمات الدعم والإرشاد الطلابي.
١٦. قائمة بالأنشطة الطلابية المتاحة وعدد الطلاب المشاركين فى الثلاث سنوات السابقة. وكذلك دور اتحاد الطلاب كما توجد قائمة بالمراكز المتقدمة التى حصلت عليها الكلية محلياً وقومياً ودولياً.
١٧. برامج موثقة ومعلنة وادلة على التطبيق فى مجال تقدير ومكافأة المتفوقين فى أنشطة الطلاب.
١٨. اشراف الكلية على برامج الامتياز.
١٩. وحدة لمتابعة الخريجين وهى مكتب شئون الخريجين ولها مقر بالكلية ولائحة تعمل من خلالها –ايضا توجد نشرة عن وحدة خدمات الخريجين توضح مسؤوليتها والخدمات التى تقدمها
٢٠. برنامج إعداد الخريجين لسوق العمل متمثل فى برنامج الامتياز -وايضا نسبة المستفيدين من هذه البرامج الى إجمالى الخريجين -يوجد كتاب السنوي للخريجين وملتقى التوظيف السنوي.
٢١. آليات متابعة مستوى الخريجين فى سوق العمل.
٢٢. توجد قواعد بيانات (سجلات) الخريجين والتوجه الوظيفي. - أدلة تطبيقية على متابعة مستوى الخريجين فى سوق العمل.
٢٣. توجد رابطة للخريجين مقرها وحدة ضمان الجودة مشهرة وموثقة.

٩- الطلاب والخريجين

١. الدعم المالي لتمويل الأبحاث .
٢. المتابعة لدورية عن طريق تقارير عن تحديث قواعد البيانات.
٣. الدعم التدريبي والتأهيلي للحصول على مشروعات بحثية.

١. تضع المؤسسة خطة للبحث العلمي مرتبطة بخطة الجامعة التي تنتمي إليها ومرتبطة بالتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط ويتم تحميلها على الموقع الإلكتروني للكلية تعتبر كأساس لوضع الخطط البحثية للأقسام كما روعي الحرص على تطبيق وتفعيل هذه الخطط بربط تمويل أي بحث من ميزانية أبحاث الكلية والمستشفيات الجامعية باكمال الخطة البحثية للقسم المعني وبتتطبيق البحث المتقدم مع أحد أهداف الخطة البحثية للكلية
٢. تضع المؤسسة الخطة البحثية في ضوء إمكانياتها المادية المتاحة أو الممكن الحصول عليها.
٣. توثق المؤسسة الخطة وتعتمدها من مجلسها الحاكم
٤. إهتمت الكلية بإنشاء وحدة لتمويل الأبحاث بالكلية مسئولة عن دعم الأبحاث المستحقة للتمويل بصورة تنافسية
٥. تحرص المؤسسة على أن ترتقى بكفاءة العملية البحثية على اعتبار أنها أحد مخرجاتها الأساسية وفي ضوء ذلك يجب أن تستخدم المؤسسة مؤشرات موضوعية لقياس وتقييم كفاءة العملية البحثية
٦. يوجد بالمؤسسة عدد كبير من المشاريع البحثية الممولة من الخارج بنسبة تصل إلى نصف التمويل السنوي من البحث العلمي .
٧. أنشأت المؤسسة قواعد بيانات للبحوث العلمية بالمؤسسة وجارى تحديث البيانات.-تم تحديد نسبة البحوث العلمية المشتركة مع مؤسسات علمية دولية.
٨. عدد أعضاء هيئة التدريس الذين سبق لهم الحصول على جوائز الدولة أو جوائز عالمية أو براءات اختراع
٩. إهتمت الكلية بإنشاء لجنة (الأخلاقيات) موثقة لنشر الوعي وتفعيل أخلاقيات البحث العلمي: كانت كلية الطب جامعة اسبوط من الكليات الرائدة في هذا المجال فقد تم إنشاء أول لجنة أخلاقيات طبية لمؤسسة تعليمية في مصر في نوفمبر ١٩٩٨ .
١٠. تسعى المؤسسة إلى جذب الطلاب على أبحاثها العلمية التطبيقية من جانب المؤسسات الإنتاجية والخدمية الحكومية والخاصة.
١١. تستخدم المؤسسة أساليب متنوعة لتشجيع البحوث العلمية المشتركة بين الأقسام العلمية.
١٢. تهتم المؤسسة بتنمية المهارات البحثية للهيئات المعاونة (برامج تنمية مهارات منهجية البحث)
١٣. تتوفر لدى المؤسسة وسائل التحفيز الكافية لرعاية ودعم الباحثين ماديا ومعنويا:والأمثلة على ذلك: تمويل الأبحاث المشتركة عن طريق وحدة تمويل الأبحاث وكذلك رصد مكافآت للأبحاث العلمية المنشورة بالخارج.

١٠- البحث العلمي والأنشطة العلمية



١١- الدراسات العليا

١. تتبع الكلية أساليب متنوعة للتعريف بالبرامج التعليمية والمقررات الدراسية للدراسات العليا.
٢. تتوافر لدى الكلية قواعد بيانات تتعلق بأعداد وأنواع الدرجات العلمية التي منحتها.
٣. تعلن الكلية عن إجراءات التسجيل والإشراف في الدراسات العليا.
٤. إضافة درجات التخصص الدقيق في قسم طب المناطق الحارة و امراض النساء والتوليد و جراحة التجميل و في جراحات اليد والجراحات التكميلية الميكروسكوبية وامراض الصدرية والتدرن.-وهناك حرص مستمر على اضافة درجات علمية مستحدثة
٥. تقوم الكلية بالمراجعة الدورية والتحديث لإجراءات التسجيل والإشراف.-
- تقوم الكلية بزيارات ميدانية مستمرة ومتابعة دقيقة لعمل الأقسام
٦. تلتزم الأقسام العلمية بتوزيع الإشراف العلمي وفقاً للتخصص.-تحرص الكلية على تحقيق التناسب وتوزيع الأعباء التدريسية طبقاً للتخصصات المختلفة لأعضاء هيئة التدريس.
٧. توفر الكلية الأماكن والتسهيلات المادية اللازمة للعملية البحثية في برامج الدراسات العليا.-تستخدم الكلية أساليب متنوعة للتقييم تتفق مع المحتوى المعن للمقررات الدراسية .
٨. تطبق الكلية نظام الممتحنين الخارجيين عند الحاجة- تشجع الأقسام العلمية طلاب الدراسات العليا على نشر الأبحاث المستخرجة.
٩. نشر الإجراءات الإدارية والعلمية الخاصة بالتسجيل للدرجات العلمية بإدارة الدراسات العليا بالكلية وبدليل الدراسات العليا وعلى موقعها الإلكتروني.
١٠. تتم إجراءات التسجيل يدوياً و تعتزم الكلية استكمال إمكانية التسجيل للدرجات العلمية إلكترونياً.- توزيع الإشراف على الرسائل وفقاً للتخصص وفي المجموعات البحثية وفقاً لإقتراحات مجالس الأقسام و مراجعة لجنة الدراسات العليا.
١١. تقوم لجنة الدراسات العليا بمراجعة ضمان ملائمة التخصص العلمي لعضو هيئة التدريس للمقررات التي يشارك في تدريسها. رفع الإمكانيات و التسهيلات المادية وحسن ترشيد الإمكانيات المتاحة لتحسين العملية البحثية لطلاب الدراسات العليا حتى تتناسب مع رسالتها الحالية و رؤيتها المستقبلية.- وكذلك معدل أعداد الطلاب المقيدون في برامج الدراسات العليا من الداخل و الخارج في تزايد و تعمل الكلية على جذب المزيد.
١٢. تم العمل بلائحة الدراسات العليا بنظام النقاط المعتمدة.-وسائل التقويم المستمر تم وضعها و اعتمادها من مجلس الكلية ضمن كود التعليم و التعلم لطلاب الدراسات العليا.
١٣. تم انشاء قاعدة بيانات لطلاب الدراسات العليا.- ويتم تحليل معدلات تزايد أو تناقص أعداد الطلاب الملحقين ببرامج الدراسات العليا



- ١- المزيد من الدعم المادى المقدم من جهات المجتمع.
- ٢- المتابعة وتبادل الرأي عن مستوى رضا الأطراف المجتمعية ومنظمات سوق العمل عن دور الكلية فى المجتمع ومستوى خريجها.

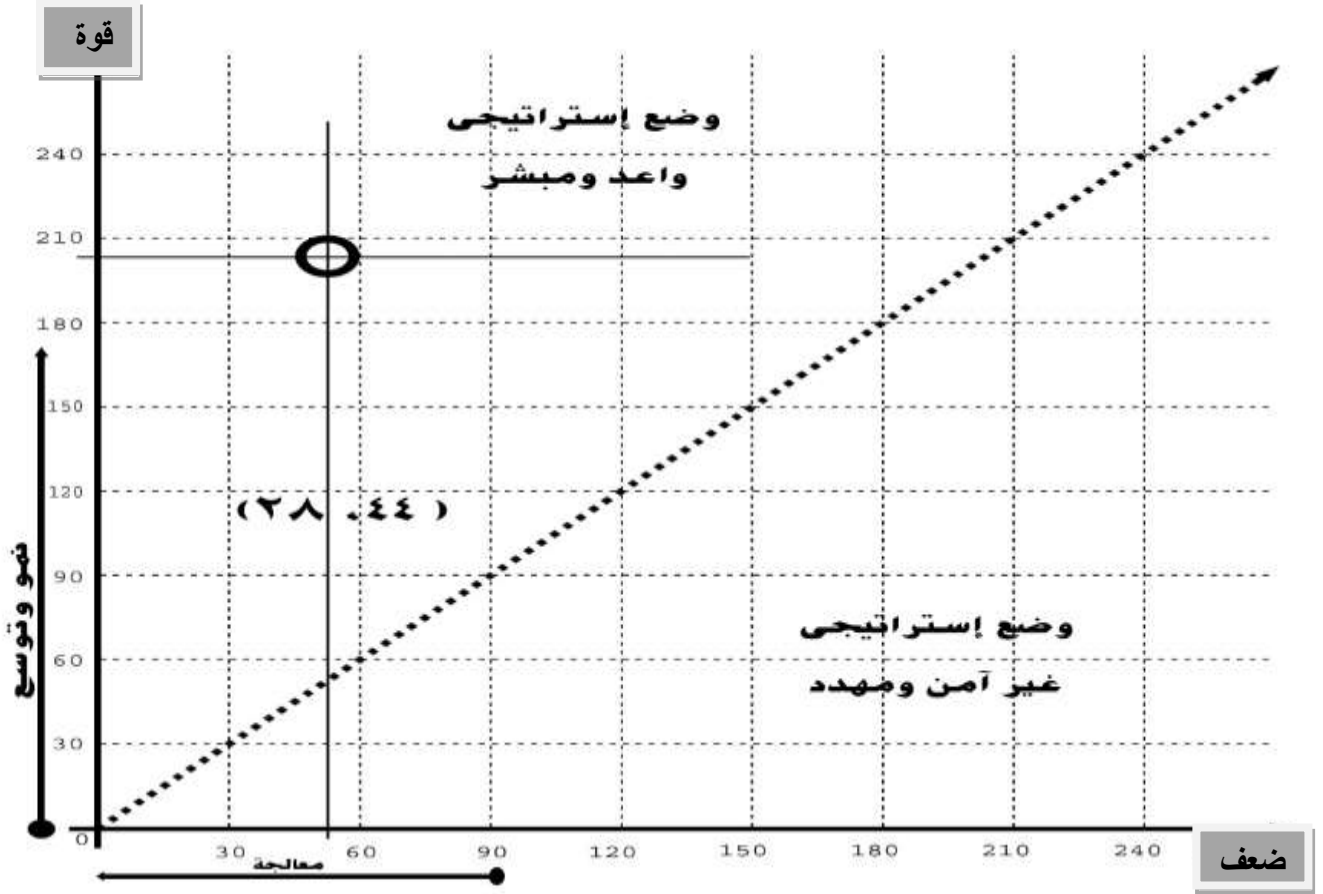
- ١- اعداد برنامج للتوعية بالنشطة المجتمع والبيئة للطلاب – العاملين – أعضاء هيئة التدريس - اطراف المجتمع
- ٢-دراسة عن احتياجات المجتمع المحيط تشمل اولويات المجتمع المطلوبة من الكلية
- ٣-خطة سنوية لبرامج الخدمة المجتمعية وتنمية البيئة حسب احتياجات المجتمع.
- ٤ - انشاء وحدة ادارية خاصة بالخدمات المجتمعية وادراجها بالهيكل التنظيمي للكلية.
- ٥-مشاركة الاطراف المجتمعية بالخدمات المقدمة من الكلية- مشاركة الطلاب وأعضاء هيئة التدريس بصورة فعالة في الأنشطة المجتمعية المقدمة من الكلية- بروتوكولات تعاون بين الكلية ومنظمات المجتمع المختلفة.
- ٦-استقصاء رضا منظمات سوق العمل عن اداء الكلية.
- ٧-الإستفادة من التخصصات الدقيقة المتواجدة داخل الكلية وكذلك إستفادة الكلية من القطاع العريض من متلقى الخدمة لرسم سياسة المؤسسة.
- ٨-الإستشارات الطبية والعلاجية والوقائية تتم فى أكمل صورة- اعداد قائمة إنتظار للقوافل الطبية التي تقوم بها الكلية.
- ٩-اعداد ندوات وورش العمل لتعليم التكنولوجيا الحديثة على درجة عالية من الحرفية- مكافحة العدوى ووحداتها تتم بصورة مثالية.
- ١٠-إنشاء وحدة للإستشارات الطبية خاصة بالطب الشرعى وتكنولوجيا الحمض النووى، ولكن لم يتم تفعيل دورها حتي الان.
- ١١-مشاركة العديد من أعضاء هيئة التدريس فى الجمعيات الأهلية.
- ١٢-وجود قاعدة بيانات عن الخدمات المجتمعية المقدمة من الكلية.

١٢- المشاركة المجتمعية

الوضع الإستراتيجي الداخلي بناء على عدد نقاط القوة والضعف المتحققة

بكلية الطب جامعة أسيوط

شكل رقم (٣)



ويعكس شكل رقم (٣) مدى قوة الوضع الإستراتيجي للكلية والمتمثل في النسبة والتناسب بين كل من نقاط الضعف ونقاط القوة



٢-٢ مصفوفة تقييم العوامل الداخلية (IFE) Internal Factors Evaluation (IFE)

العوامل الإستراتيجية لنقاط القوة	الوزن Weight	القيمة Rate	النقاط المرجحة Weighted score	التعليق
١ التخطيط الإستراتيجي	٠,٠٧	٥	٠,٣٥	موجود
٢ الجودة والتطوير	٠,٠٦	٤	٠,٢٤	مفعلة وفي ازدياد لشموليتها
٣ أعضاء هيئة التدريس	٠,٠٦	٥	٠,٣	نسبة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الطلاب ملائمة
٤ المعايير الأكاديمية	٠,١٤	٥	٠,٠٧	موجودة ومفعلة
٥ التدريس والتعلم	٠,٠٦	٤	٠,٢٤	جيدة وفي تحديث مستمر
٦ البحث العلمي	٠,٠٦	٥	٠,٣	جيد ومستوى تطويره متميز
٧ الخدمة المجتمعية	٠,٠٥	٥	٠,٢٥	جيدة ويتم عمل ندوات بمشاركة الأطراف المجتمعية
إجمالي النقاط المرجحة			١,٧٥	

العوامل الإستراتيجية لنقاط الضعف	الوزن Weight	القيمة Rate	النقاط المرجحة Weighted score	التعليق
١ الدراسات العليا	٠,١٤	٢	٠,٢٨	تحتاج إلى مراجعة مستمرة لتحديث التوصيفات وتفعيل كراسات الأداء للأقسام
٢ الجهاز الإداري	٠,٠٥	٢	٠,١	يحتاج إلى مزيد من التطوير
٣ القيادة والحوكمة	٠,١٠	٢	٠,٢	تحتاج إلى نظم أكثر فاعلية في الاختيار وتقييم الأداء
٤ الموارد المالية	٠,١٢	١	٠,١٢	غير كافية
٥ الطلاب والخريجين	٠,٠٩	١	٠,٠٩	
٥ إجمالي النقاط المرجحة Total Weighted score	١		٠,٧٩	

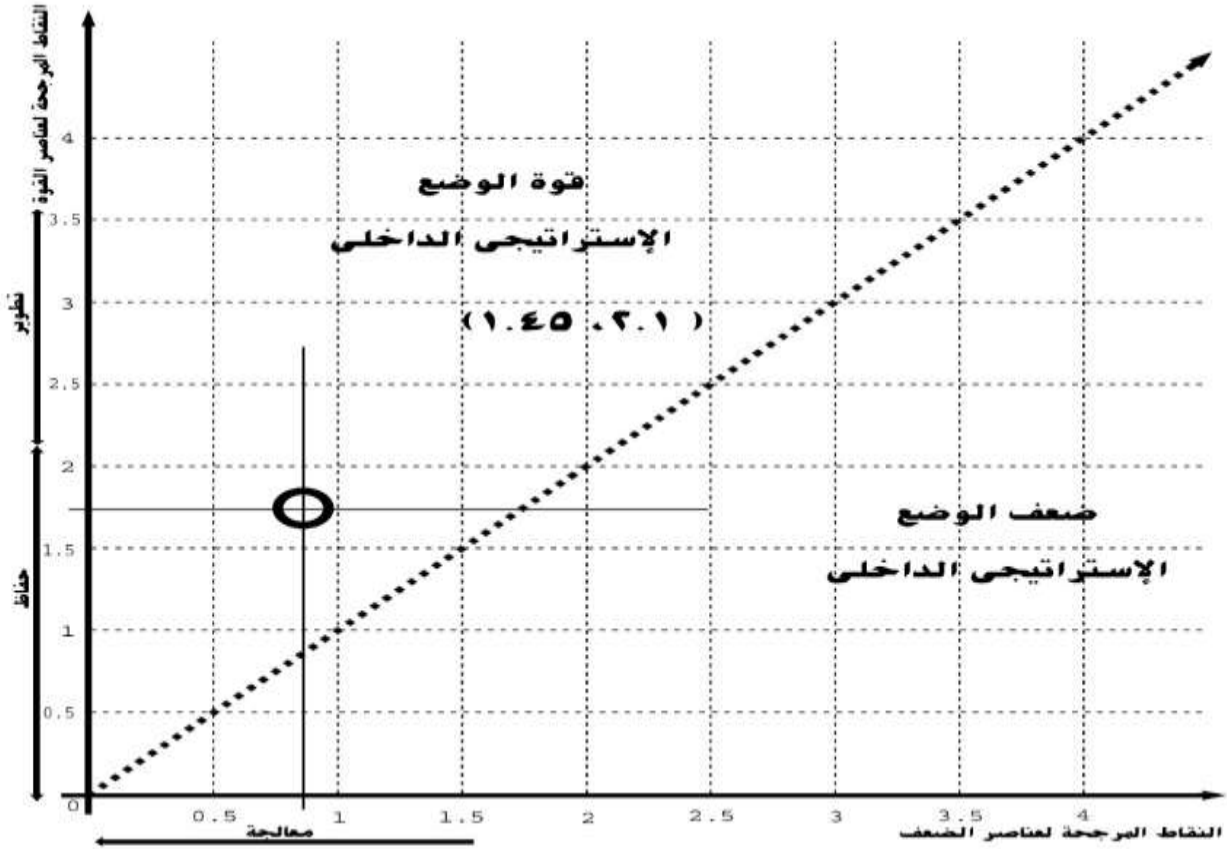
وتعكس نتائج مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية للكلية

قوة الوضع الإستراتيجي الداخلي للكلية بشكل عام

الوضع الإستراتيجى الداخلى بناء على عدد النقاط المرجحة لعناصر القوة والضعف المتحققة

بكلية الطب جامعة أسيوط من مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية

شكل رقم (٤)



ويؤكد الشكل رقم (٤) قوة الوضع الإستراتيجى الداخلى للكلية نسبياً والمتمثل فى النسبة والتناسب

بين النقاط المرجحة لكل من نقاط القوة والضعف طبقاً لتقييم العوامل الداخلية للكلية



٣-٢ تحليل البيئة الخارجية

تعتمد كلية الطب في تحليل البيئة الخارجية ذات التأثير على الجوانب المختلفة للكلية المتمثلة في معايير الهيئة القومية (ضمان جودة التعليم والإعتماد) . وتتمثل العوامل الخارجية في :
أصحاب المصلحة (المستفيدين) – المنافسين – اتجاهات السوق – القوانين الحالية – الشركاء – العوامل السياسية والتنظيمية – العوامل الاقتصادية – العوامل الاجتماعية – العوامل التكنولوجية .

المعيار	الفرص	التحديات
الاستراتيجي التخطيطي	١- إعتبار التعليم مشروع قومي في جمهورية مصر العربية ٢- خطط التنمية المستدامة للدولة .	١- التغيير السريع والمستمر في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية . ٢- التطور التكنولوجي السريع . ٣- التطور في قناعة واهتمام أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاخرى بأهمية التخطيط .
القيادة والحوكمة	١- مناخ الديمقراطية السائد في المجتمع . ٢- توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية . ٣- عصر المعلوماتية والانفتاح على العالم . ٤- تبنى الدولة لنهج الجودة والخدمة والإعتماد . ٥- وجود قوانين تحمي حقوق الملكية الفكرية . ٦- تنامي الوعي بحقوق الملكية الفكرية والأخلاقيات المهنية . ٧- تعدد وسائل النشر والإعلام . ٨- وجود دوافع قوية لتطوير الهيكل التنظيمي للتوافق مع المتغيرات الخارجية لمتطلبات الإعتماد .	١- مركزية الإدارة . ٢- مرونة القواعد الحاكمة لدى المنافسين من الجامعات الخاصة . ٣- تنامي الوعي والاهتمام للقيادات بالجامعات الاخرى بنظم الجودة والاعتماد . ٤- عدم تفعيل القوانين المنظمة لحقوق الملكية الفكرية . ٥- تفعيل ممارسات متميزة تصب في صالح العدالة وعدم تعارض المصالح . ٦- مرونة الهيكل التنظيمي لدى المنافسين من الجامعات الخاصة . ٧- تنامي الوعي والاهتمام للقيادات بالجامعات الاخرى بنظم الجودة والاعتماد .
إدارة الجودة و التطوير	١- تحديث الإعتماد . ٢- إنشاء الهيئة القومية لضمان الجودة والإعتماد ٣- وجود مركز لضمان جودة التعليم بالجامعة . ٤- وجود مؤسسات وهيئات محلية وعالمية لإعتماد مراكز ووحدات ضمان الجودة . ٥- فرص الحصول على تمويل من جهات محلية أو عالمية لتطوير منظومة إدارة الجودة . ٦- إعداد كواادر للمراجعة والتقييم من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد . ٧- التوسع في تدريب مدربين لمتابعة العملية التعليمية في الكلية . ٨- التوسع في الدبلومات المهنية ونظام الزمالة الطبية .	١- الوضع التنافسي للكلية مقارنة بنظرائها ٢- ضعف الدعم المادي لأعضاء هيئة التدريس . ٣- عدم تفعيل آليات المتابعة من مركز ضمان الجودة .
أعضاء هيئة التدريس	١- وجود مشروعات ومراكز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة . ٢- وجود فرص تنافسية لبعثات خارجية ومنح دراسية .	١- ضعف الرواتب وإنخفاض الدخل . ٢- عدم عودة بعض المبعوثين بعد الحصول على الدرجات العلمية . ٣- انجذاب أعضاء هيئة التدريس للعمل بالجامعات الخاصة ٤- اعارات ممتدة من ذوي الكفاءات والتخصصات النادرة
الإداري الجهاز	١- توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للعاملين والقيادات الإدارية .	١- نظم التعيين الحالية . ٢- توافر فرص عمل مغرية بالخارج أو بالداخل للكفاءات . ٣- اللوائح والقوانين تحول دون تكليف إداريين من التخصصات المختلفة اللازمة .



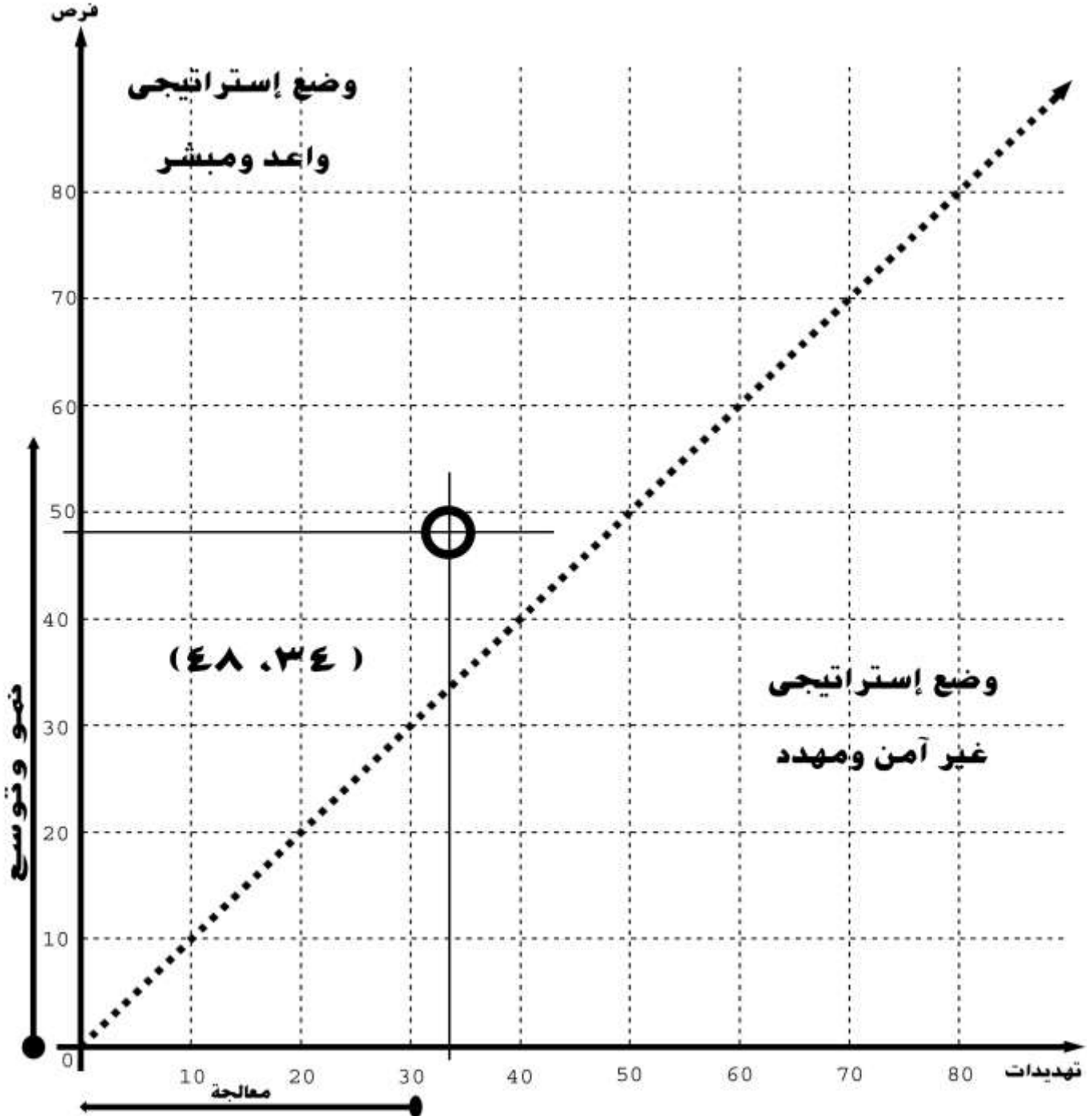
المالية والمادية الموارد	١- تعدد الجهات المانحة لدعم أنشطة التطوير مثل مشاريع تطوير التعليم وصندوق تطوير التعليم العالي بالوزارة. ٢- إمكانية التمويل الخارجى لتطوير التعليم الممولة من البنك الدولي والاتحاد الأوروبي . ٣- التزام الدولة بزيادة الانفاق علي التعليم العالي في المستقبل طبقا للدستور.	١- عدم كفاية الموازنات الخاصة بمؤسسات التعليم العالي . ٢- عدم التوزيع الجيد.
المعايير الأكاديمية و البرامج التعليمية	١- وجود معايير أكاديمية محلية (NARS) والمراجعة الدورية لها من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد . ٢- مرونة القوانين بما يسمح بإنشاء برامج جديدة. ٣- وجود مشروعات لتطوير البرامج والمقررات. ٤- إنبشار المستشفيات العامة التي تتيح فرص تدريبية للطلاب. ٥- زيادة الوعي لدى المستفيدين بدورهم فى مراجعة البرامج الدراسية . ٦- تواصل أعضاء هيئة التدريس مع المؤسسات الطبية يعظم التغذية المرتجعة لتطوير القرارات . ٧- تحديث وإصلاح مستمر لنظام التعليم الطبى وإضافة برامج جديدة	١- ضعف التبنى لهبوط الإمكانات المادية أو الدعم المعنوى ٢- الإرتفاع المتنامى لتكاليف الحصول على التكنولوجيا الحديثة . ٣- عدم توافر الإعتماد الدولى للبرامج المقدمة من الكلية. ٤- عدم رغبة أعضاء هيئة التدريس في تحديث البرامج الدراسية نظرا لعدم وجود حافز مادي أو معنوي لتشجيع ذلك.
التدريس والتعلم	١- وجود مشروعات لتطوير نظم الإمتحانات . ٢- وجود مواقع كثيرة على الشبكة للتعليم الذاتى . ٣- الاهتمام بالتعليم التفاعلي والتعليم النشط.	١- الظروف الإقتصادية وصعوبة إستمرار الحصول على التكنولوجيا الحديثة (التعليم والتعلم) .
الطلاب والخريجون	١- إستمرار حاجة المجتمع إلى التعليم الطبى . ٢- زيادة الطلب على خريجى الكلية من قبل سوق العمل فى مصر والعالم العربى . ٣- لايزال فرص العمل متوفرة لجميع الطلاب نسبياً	١- التشجيع المحتمل لسوق العمل بالخريجين مستقبلاً نظراً لعدم سيطرة الكلية على أعداد المقبولين بها . ٢- التأثير المحتمل للعولمة على سوق العمل .
البحث العلمى والأنشطة العلمية	١- توافر جهات محلية وعالمية لدعم البحث العلمى ٢- مجتمع يحتاج لتطبيقات البحث العلمى . ٣- تفهم بعض رجال الأعمال لأهمية البحث العلمى . ٤- تعددت أنواع المؤتمرات العلمية المحلية والعالمية . ٥- توافر عدد كبير من المجالات العلمية والدوريات العلمية فى صورة رقمية .	١- صعوبة المنافسة الإقليمية والعالمية . ٢- احجام اصحاب الاعمال عن تمويل البحوث وميلهم الي شراء التكنولوجيا والمنتجات الصناعية بدلا من الانفاق على البحوث.
الدراسات العليا	١- زيادة الطلب على التعليم العالي فى مصر من جانب الطلاب الوافدين . ٢- وجود فرص لإستقطاب طلاب دراسات عليا من الدول العربية المجاورة . ٣- انشاء درجات علمية جديدة لجذب طلاب الدراسات العليا.	١- إرتفاع تكاليف ومتطلبات الدراسات العليا.
المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	١- الإتفاقيات الدولية ومشروعات الشراكة . ٢- إنفتاح قيادات المؤسسات الطبية ومنظمات المجتمع الحكومى والمدنى على الجامعات . ٣- وجود فرص للاندماج فى المجتمع العلمى العالمى (مثل المؤتمرات- المنح والبعثات- البحوث المشتركة- وجود علماء مصريين بالخارج).	١- ظهور منافسين للكلية فى الإقليم (طب سوهاج – طب المنيا – طب قنا وأسوان) ٢- الأزمات الإقتصادية المحلية والعالمية وتأثيراتها على التنمية .

وبقراءة الجدول السابق يتضح أن عدد الفرص المتاحة للكلية يبلغ ٤٨ فرصة فى مقابل ٣٤ تهديد على مستوى كافة

جوانب العملية التعليمية . وهو يعكس وجود بيئة خارجية مشجعة إلى حد ما . ولكن هناك العديد من التهديدات التى تحتاج

لإستراتيجيات وخطط وبرامج للمواجهة .

الوضع الإستراتيجي الداخلي بناء على عدد الفرص والتهديدات المحيطة
بكلية الطب جامعة أسيوط شكل رقم (٥)



ويعكس الشكل رقم (٥) مدى توازن الوضع الإستراتيجي الخارجي للكلية والمتمثل في النسبة والتناسب بين أعداد كل من الفرص والتهديدات . وهو ما يعطى مؤشراً بأن البيئة الخارجية مشجعة إلى حد ما ويتطلب الأمر وضع إستراتيجيات وخطط وبرامج لمواجهة التهديدات الحالية ، بجانب وضع إستراتيجيات وخطط وبرامج للنمو والتوسع لإقتناص الفرص المتاحة .



٢-٤ مصفوفة تقييم العوامل الخارجية (EFE) External Factors Evaluation (EFE)

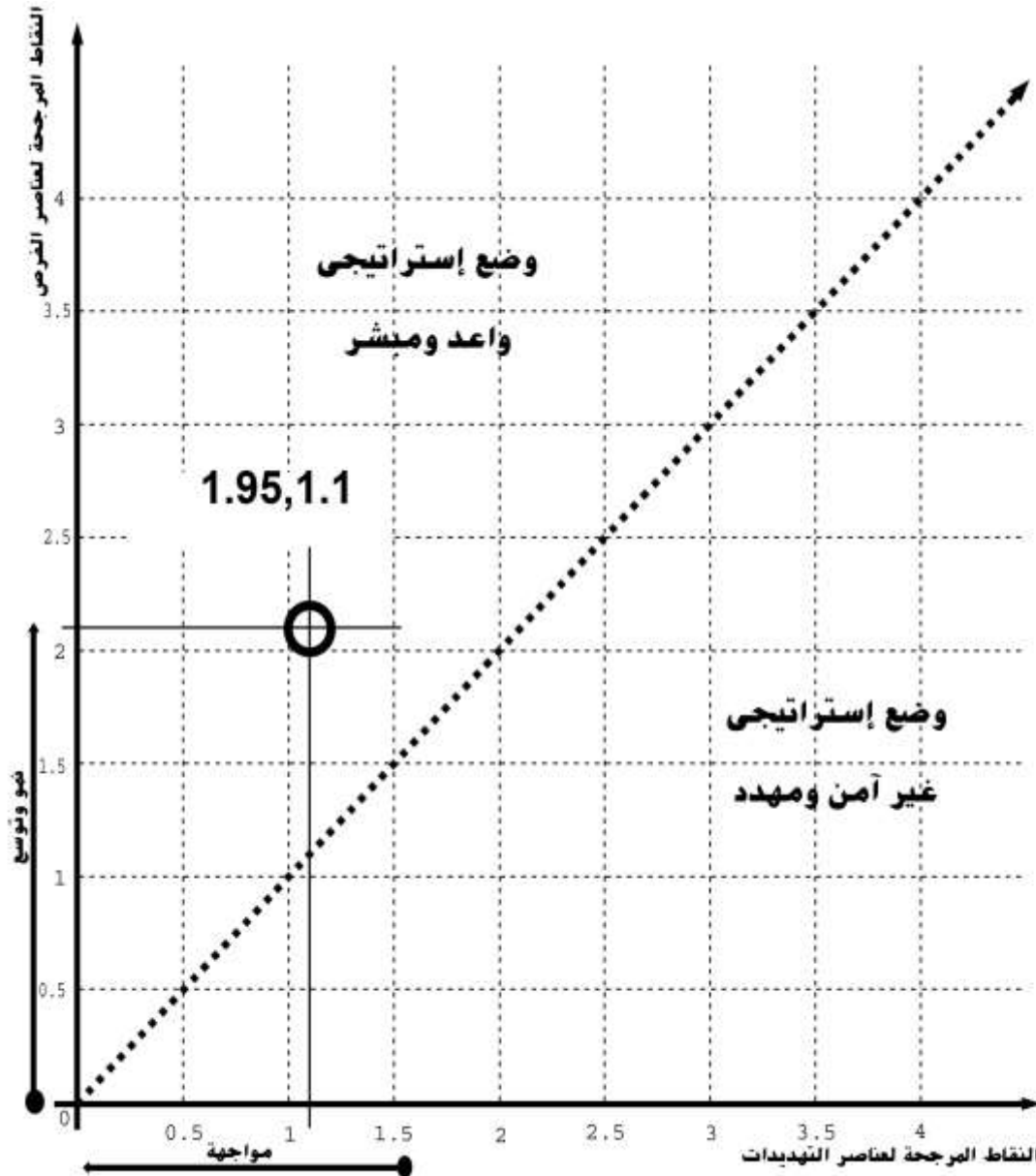
التعليق	النقاط المرجحة Weighted score	القيمة Rate	الوزن Weight	العوامل الإستراتيجية الخارجية
الفرص				
● إعتبار التعليم مشروع قومي طبقاً لتوجهات الإدارة السياسية الحالية للدولة.	٠,١	٥	٠,٠٢	- تقوم الإدارة السياسية بتذليل جميع العقبات أمام التعليم نظراً لأهميته علاوة على الاستقرار السياسى ومواجهة الازمات المستحدثة.
● تحديث وإصلاح مستمر لنظام التعليم الطبى وإضافة برامج جديدة	٠,٤٤	٤	٠,١١	- برامج جديدة لرفع المهارة والتنافس فى سوق العمل.
● زيادة الطلب على خريجى الكلية من قبل سوق العمل فى مصر والعالم العربى .	٠,٣٦	٤	٠,٠٩	- تزايد أقبال سوق العمل المحلى والدولى على التخصصات التى تقدمها الكلية
● مرونة القوانين بما يسمح بإنشاء برامج جديدة.	٠,٤٠	٤	٠,١٠	- التطوير المستمر للمنظومة التعليمية.
● وجود مؤسسات وهيئات محلية وعالمية لإعتماد مراكز ووحدات ضمان الجودة .	٠,٦٥	٥	٠,١٣	- استمرار التجديد الدائم للإعتماد.
التحديات				
● ظهور منافسين للكلية محلياً (طب سوهاج – طب المنيا – طب قنا وأسوان)	٠,١٠	٢	٠,٠٥	-إستمرار الحفاظ على الريادة فى صعيد مصر
● المنافسة الإقليمية	٠,١١	٢	٠,٠٥٥	الحفاظ على التميز إقليمياً
● التطور المستمر لاساليب التعليم والتعلم	٠,٤	٢	٠,٢	الإعتماد على التعليم الإلكتروني
● عدم كفاية الموازنات الخاصة بمؤسسات التعليم العالى .	٠,٤	٢	٠,٢	زيادة التمويل الذاتى للكلية لأن المخصصات المالية غير كافية .
● قوانين الجودة والإعتماد	٠,٠٩	٢	٠,٠٤٥	إستمرار إعتمادها الكلية للمرة الثانية
إجمالى النقاط المرجحة Total Weighted score				٣,٠٥

تقييم نتائج المصفوفة:-

تعكس نتائج مصفوفة العوامل الخارجية للكلية أن الوضع الإستراتيجى الخارجى للكلية قد يقل قليلا عن متوسط القدرة على الإستجابة للعوامل الخارجية .

الوضع الإستراتيجى الخارجى بناء على عدد النقاط المرجحة للفرص والتهديدات بالبيئة الخارجية لكلية الطب جامعة
أسيوط من مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية

شكل رقم (٦)



ويؤكد الشكل رقم (٦) مدى توازن الوضع الإستراتيجى الخارجى لكلية والتمثل فى النسبة والتناسب بين النقاط
المرجحة للفرص والتهديدات



٣ - تحليل الفجوة

الهدف من هذه الخطوة هو تقييم الفرق بين الوضع الحالى والمستهدف الوصول إليه وذلك بالنسبة لجميع المعايير التى حددتها الهيئة القومية بالنسبة للقدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية لتقديم الخدمات المختلفة والمتمثلة فى الآتى : (١) الخريج ، (٢) البحث العلمى ، (٣) خدمات التدريب والتعليم المستمر ، (٤) الخدمات البيئية والمجتمعية . وبناءً عليه ، تستطيع الكلية تطوير إستراتيجيات محددة وتحديد المصادر اللازمة لسد الفجوة بين الوضع الراهن وتحقيق الوضع المستهدف .

والجدول التالى يوضح الوزن النسبى لتأثير تلك الفجوات على القدرة المؤسسية حيث يتفاوت هذا التأثير من العدم (أى عدم وجود فجوة) إلى التأثير الكبير (أى أن الفجوة كبيرة) كما هو مبين بالرموز الموضحة أسفل الجدول

م	المعيار	الفجوة
١	التخطيط الإستراتيجى	٩,٢٦ %
٢	القيادة والحوكمة	١٠,٨١ %
٣	إدارة الجودة والتطوير.	٧,٧٥ %
٤	أعضاء هيئة التدريس	٧,٣٣ %
٥	الجهاز الإدارى	٦,٩٤ %
٦	الموارد المالية والمادية	٧,٣٣ %
٧	المعايير الأكاديمية و البرامج التعليمية	١٤,٦٧ %
٨	التدريس والتعلم	٧,٧٥ %
٩	الطلاب والخريجون	٩,٦٥ %
١٠	البحث العلمى والأنشطة الطلابية	٦,١٧ %
١١	الدراسات العليا	٦,٩٤ %
١٢	المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	٥,٤٠ %

تم الإستعانة بمؤشرات إفتراضية لحساب الفجوة وهى:-

✓ ٠ : ٥ % = لا توجد فجوة

✓ ٦ : ٢٠ % = فجوة صغيرة

✓ ٢١ : ٥٠ % = فجوة متوسطة

✓ ٥١ : ١٠٠ % = فجوة كبيرة

المأمول الفجوات الواقع										
المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	الدراسات العليا	البحث العلمي والأنشطة الطلابية	الطلاب والخريجون	التدريس والتعلم	المعايير الأكاديمية و البرامج التعليمية	الموارد المالية والمادية	الجهاز الإداري	أعضاء هيئة التدريس	إدارة الجودة والتطوير	التخطيط الإستراتيجي
										●
									●	
								●		
								●		
							●			
						●				
					●					
			●							
		●								
●	●									

لا يوجد فجوة ○ فجوة صغيرة ● فجوة متوسطة ● فجوة كبيرة ●

* المأمول وفقاً لمعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والتعلم .
 والجدول التالي يوضح الوزن النسبي لتأثير تلك الفجوات حيث يتفاوت هذا التأثير من العدم (أى عدم وجود فجوة) إلى التأثير الكبير (أى أن الفجوة كبيرة) كما هو مبين بالرموز الموضحة أسفل الجدول



وحيث أن الفجوة هي الفرق بين الواقع والمأمول ، وبعد دراسة الوضع الراهن للكلية أمكن الحصول على العديد من الفجوات يمكن إيجازها فيما يلي :

*** علاج الفجوة بين الوضع الحالي للكلية وبين المأمول .**

- ١- متابعة اللوائح والعقوبات الخاصة بالالتزام باخلاقيات المهنة.
- ٢- المتابعة المستمرة لآليات الثواب و العقاب من خلال لوائح العمل الجماعي .
- ٣- متابعة نتائج التقييم بالاجور لزيادة الأداء.
- ٤- زيادة المرتبات لعدم الرضا عن نظم الاجور و الحوافز المعمول به .
- ٥- تحفيز استقطاب الكفاءات لعدم فاعلية الأساليب التي تتبعها الكلية في استقطاب الكفاءات اللازمة لشغل الوظائف الشاغرة به .
- ٦- تعظيم الاستفادة من الموارد البشرية المتاحة بالكلية .
- ٧- متابعة نتائج تقييم القيادات الاكاديمية بالكلية
- ٨- الاستمرار في زيادة صلاحيات اتحاد الطلاب و مناقشة مقترحات .
- ٩- متابعة التقارير الدورية لمتابعة الجودة على الاقسام واتخاذ اجراءات تصحيحية على مستوى الادارة والاقسام .
- ١٠- السعى للنهوض بالوضع التنافسي للكلية مقارنة بنظرائها باستمرار نظرا للمتطلبات الجديدة بسوق العمل.
- ١١- المتابعة المستمرة لوحدة التعليم الالكتروني حتى يتم الاستفادة بالصورة الكاملة نظرا للظروف الحالية .
- ١٢- وضع وتفعيل خطة لتدريب افراد جديدة لوحدة الازمات والكوارث لقلّة وعدم كفاءة الأفراد الموجودة بها .
- ١٣- تحديث كتيب الوحدات الخاصة بالكلية.
- ١٤- تحديث كتيب الإتصالات الحديثة وتكنولوجيا المعلومات.
- ١٥- متابعة اليات زيادة الخدمات المقدمة للخريجين .
- ١٦- متابعة اليات لتوفير الإعتماد الدولي للبرامج المقدمة من الكلية لعدم توافر الإعتماد الدولي للبرامج المقدمة من الكلية.
- ١٧- زيادة تشجيع أعضاء هيئة التدريس في تحديث البرامج الدراسية .
- ١٨- المراجعة المستمرة وتحديث سياسات قبول تحويل الطلاب والترويج للطلاب الوافدين.
- ١٩- دعم وتحسين كفاءة الأنشطة الطلابية.
- ٢٠- تعزيز وتفعيل أساليب وطرق التعليم والتعلم ومتابعتها وفقاً لإستراتيجية واضحة وملائمة ومحدثة.
- ٢١- متابعة نظم التعليم الطبى الحديثة "التكاملية" .
- ٢٢- متابعة نظام المراجعة وتحديث المقررات الدراسية والبرنامج .
- ٢٣- تحديث وتطوير إمكانيات وتسهيلات وأماكن التدريب الإكلينيكي والعمل .
- ٢٤- زيادة الموارد المخصصة للتعليم والتعلم وتعظيم الاستفادة منها .
- ٢٥- تحسين وتطوير العملية التعليمية فى الدراسات العليا فى البرامج والمصادر والتسهيلات .
- ٢٦- تحسين وتطوير العملية التعليمية للدراسات العليا فى طرق ووسائل التعليم والتعلم .
- ٢٧- المتابعة المستمرة وإستكمال توصيف برامج ومقررات الدراسات العليا بالكلية للدرجات الجديدة المستحدثة .
- ٢٨- تحديث وتطوير الخطة البحثية للكلية .
- ٢٩- زيادة رفع الكفاءة الكمية والكيفية للإنتاج البحثى الصادر من الكلية .
- ٣٠- تعظيم الاستفادة من البحث العلمى فى تعليم طلاب البكالوريوس والدراسات العليا.



٣١- متابعة زيادة وترشيد الموارد المالية المتاحة للبحث العلمى .

٣٢- متابعة تطوير وتعظيم الإستفادة من الأنشطة العلمية التى تقوم بها الكلية ودعم الأنشطة ذات الصلات الإقليمية والدولية .



٤ - رؤية كلية الطب جامعة أسيوط

رؤية كلية الطب جامعة أسيوط هي

أن تحصل الكلية على تصنيف ريادي إقليمياً ومتقدماً دولياً من خلال تحقيق تميز مستمر في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع .



٥- رسالة كلية الطب جامعة أسيوط

رسالة كلية الطب جامعة أسيوط هي

تلتزم كلية الطب جامعة أسيوط بتخريج أطباء أكفاء قادرين على الممارسة الطبية الجيدة والتعلم الطبي المستمر والمنافسة محلياً وإقليمياً كما تتعهد بالمساهمة في الإرتقاء بالبحث العلمي وتطوير المهنة وتقديم خدمات صحية مرضية للمجتمع في إطار أخلاقي وقيمي .



للوصول إلى استراتيجيات واضحة ومحددة للكلية وباستخدام مصفوفة (مصفوفة TOWS) فى تنمية عدد من الإستراتيجيات البديلة التى يمكن تحقيقها بتبديل ترتيب مكونات المصفوفة SWOT حيث نبدأ بالتهديدات T ثم الفرص O ثم نقاط الضعف W فى الكلية وأخيراً نقاط القوة S.

وهذه المصفوفة توضح كيف أن التهديدات والفرص الخارجية التى تواجه الكلية ممكن أن تتواءم مع مجالات الضعف والقوة فى الكلية وينتج عن ذلك مجموعات من البدائل الإستراتيجية الممكن تطبيقها.



مصفوفة TOWS

تهديدات - فرص - نقاط ضعف - نقاط قوة

مجالات الضعف (ض) - الدراسات العليا - الجهاز الإداري - القيادة والحوكمة - الموارد المالية	مجالات القوة (ق) - الهيكل التنظيمي. - المصادقية والأخلاقيات - أعضاء هيئة التدريس - التخطيط الإستراتيجي - المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية للطلاب - المشاركة المجتمعية - أساليب التعليم والتعلم - التقويم المؤسسي وإدارة الجودة	العوامل الإستراتيجية الخارجية العوامل الإستراتيجية الداخلية
إستراتيجيات (ض ف) (إستراتيجيات تطوير وتحسين) - وجود دوافع قوية لتطوير الهيكل التنظيمي للتوافق مع متطلبات الاعتماد . - تحقيق المعايير الأكاديمية المحلية (NARS) والمراجعة الدورية لها من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد . - نظم إدارة الجودة وتقويم الأداء . - عملية تعليمية متطورة . - التطوير المستمر لمنظومة البحث العلمي (برامج – ميزانية) في مجالات العلوم الطبية الأساسية والإكلينيكية. - تطوير دور الوحدات الخدمية للكلية وتحسين جودة خدماتها . - دعم الموارد الذاتية بالكلية .	إستراتيجيات (ق ف) (إستراتيجيات نمو وتوسع):- - ابتكار أساليب فعالة و تحفيز لاستقطاب الكفاءات - العمل على تشجيع أعضاء هيئة التدريس في تحديث البرامج الدراسية - وضع خطة و اليات لتوفير الاعتماد الدولي للبرامج المقدمة من الكلية - وجود فرص لإستقطاب طلاب دراسات عليا من الدول العربية المجاورة . - انشاء درجات علمية جديدة لجذب طلاب الدراسات العليا. - التنمية المستمرة لكوادر متميزة من أعضاء هيئة التدريس من خلال بيئة أكاديمية تشجع على الإنتاج والإبداع. - تطوير وتعزيز مجالات البحث العلمي . - المساهمة في نشر الوعي البيئي والثقافي لقضايا المجتمع والبيئة . - العمل على إستقطاب مشاريع بحثية جديدة من هيئات دولية . - التدريب المستمر لأعضاء هيئة التدريس - لكيفية كتابة أبحاث وجلب تمويل خارجي .	الفرص (ف) - إعتبار التعليم مشروع قومي طبقاً لتوجهات الإدارة السياسية الحالية للدولة. - توافر جهات محلية وعالمية لدعم البحث العلمي - زيادة الطلب على خريجي الكلية من قبل سوق العمل في مصر والعالم العربي . - تبنى الدولة لنهج الجودة والخدمة والاعتماد - وجود مؤسسات وهيئات محلية وعالمية لإعتماد مراكز ووحدات ضمان الجودة .
إستراتيجيات (ض ت) (إستراتيجيات ثبات أوإصلاح) - تفعيل الملف الأكاديمي لتقييم أعضاء هيئة التدريس وربطه بالترقيات . - تفعيل اليات للثواب و العقاب من خلال لوائح العمل الجماعي - تفعيل استخدام التوصيف الوظيفي في النقل والندب - وجود فرص للاندماج في المجتمع العلمي العالمي (مثل المؤتمرات- المنح والبعثات- البحوث المشتركة- وجود علماء مصريين بالخارج)	إستراتيجيات (ق ت) (إستراتيجيات مواجهة) - إستمرارية الاعتماد . - التشجيع المحتمل لسوق العمل بالخريجين مستقبلاً نظراً لعدم سيطرة الكلية على أعداد المقبولين بها . - زيادة المخصصات المالية نظراً للارتفاع المتنامي لتكاليف الحصول على التكنولوجيا الحديثة . - تفعيل التواصل بين الكلية ومنظمات المجتمع ورجال الأعمال . - التقويم المؤسسي المستمر .	التهديدات (ت) - المنافسة المحلية - ظهور منافسين للكلية في الإقليم (طب سوهاج – طب المنيا – طب قنا وأسوان) - التطور المستمر لاساليب التعليم والتعلم - عدم كفاية الموازنات الخاصة بمؤسسات التعليم العالي . - قوانين الجودة والاعتماد



٦ - الغايات والأهداف الإستراتيجية

سعيًا لتحقيق رؤية الكلية ورسالتها تم تحديد أربعة غايات **Goals** وحدد لكل غاية الاهداف الاستراتيجية اللازمة للاقتراب منها **Strategic** غطت مجالا التعليم وشئون الطلاب والدراسات العليا والبحوث وخدمة المجتمع وتنمية البيئة وتطوير الجهاز الادارى والقيم والتقاليد الجامعية وتحديث اعتماد الكلية وذلك على النحو التالى:-

• الغاية الاولى:-

تطوير فاعلية الكلية التعليمية لتخريج أطباء متميزين وقادرين على المنافسة فى سوق العمل الاقليمى والدولى .
الاهداف الاستراتيجية لتحقيق هذه الغاية:-

- ١ - تقديم برامج تعليمية متميزة ومتطورة تواكب مستجدات واحتياجات سوق العمل.
- ٢ - تحديث مستمر لاستراتيجيات التدريس والتعليم والتدريب والتقييم لمواكبة التطور العلمي وضمان اكتساب الخريجين للجدارات والقدرات المؤهلة للعمل المهني وفقا للمعايير القياسية المعتمدة.
- ٣ - توفير بيئة محفزة للابتكار والبحث العلمي لدى الطلاب.
- ٤ - تقديم خدمات تعليمية وأنشطة طلابي ورعاية متميزة تحقق رضا الطلاب.
- ٥ - تعزيز الروابط بين الخرجين والجامعة وجهات التوظيف

• الغاية الثانية:-

الإرتقاء بمنظومة الدراسات العليا والقدرة البحثية للكلية وأخلاقيات البحث العلمي والإبتكار.
الاهداف الاستراتيجية لتحقيق هذه الغاية:-

- ١ - تحديث الخطة البحثية للكلية واليات تفعيل للتواكب مع خدمة المجتمع.
- ٢ - توفير بيئة داعمة ومحفزة للبحث العلمي والابتكار .
- ٣ - تطبيق أخلاقيات البحث العلمي وحماية الملكية الفكرية بالكلية.

• الغاية الثالثة:-

تعميق الترابط بين الكلية والمجتمع.
الاهداف الاستراتيجية لتحقيق هذه الغاية:-

- ١ - تطوير خطط وبرامج خدمة المجتمع لتحقيق رضا الأطراف المستفيدة.
- ٢ - تحقيق التكامل والمشاركة بين الجامعة ووزارة الصحة والمجتمع للمساهمة فى الخدمات المختلفة.
- ٣ - توظيف التعليم والبحوث العلمية ونقل التكنولوجيا فى خدمة المجتمع والبيئة المحيطة.
- ٤ - الحوكمة الاكاديمية وضمان الجودة بالمستشفيات الجامعية.

• الغاية الرابعة:-

التطوير المستمر للاداء المؤسسى وفقا لمعايير ضمان الجودة.
الاهداف الاستراتيجية لتحقيق هذه الغاية:-

- ١ - تطبيق معايير ضمان جودة القيادة والحوكمة ومراقبة تفعيلها.
- ٢ - تنمية مستدامه لمهارات وقدرات الموارد البشرية.
- ٣ - التطوير الشامل والتقييم المستمر لأداء الجهاز الإداري.
- ٤ - دعم ادارة الجودة والتطوير والمتابعة لتجديد اعتماد الكلية والمعامل.



الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية – كلية الطب – جامعة اسيوط ٢٠٢٠-٢٠٢٥ الغايات والأهداف

الغاية الاولى:-

تطوير فاعلية الكلية التعليمية لتخريج أطباء متميزين وقادرين على المنافسة في سوق العمل الاقليمي والدولي
الاهداف الاستراتيجية لتحقيق هذه الغاية:-

- ٦- تقديم برامج تعليمية متميزة ومتطورة تواكب مستجدات واحتياجات سوق العمل.
- ٧- تحديث مستمر لاستراتيجيات التدريس والتعلم والتدريب والتقويم لمواكبة التطور العلمي وضمان اكتساب الخريجين للجدارات والقدرات المؤهلة للعمل المهني وفقا للمعايير القياسية الممتدة.
- ٨- توفير بيئة محفزة للابتكار والبحث العلمي لدى الطلاب.
- ٩- تقديم خدمات تعليمية وأنشطة طلابية ورعاية متميزة تحقق رضا الطلاب.
- ١٠- تعزيز الروابط بين الخريجين والجامعة وجهات التوظيف

الغاية الثانية:-

الإرتقاء بمنظومة الدراسات العليا والقدرة البحثية للكلية وأخلاقيات البحث العلمي والإبتكار
الاهداف الاستراتيجية لتحقيق هذه الغاية:-

- ٤- تحديث الخطة البحثية للكلية واليات تفعيل لتتواءم مع خدمة المجتمع.
- ٥- توفير بيئة داعمة ومحفزة للبحث العلمي والابتكار.
- ٦- تطبيق أخلاقيات البحث العلمي وحماية الملكية الفكرية بالكلية.
- ٧- تطوير وتحديث برامج الدراسات العليا بالكلية.

الغاية الثالثة:-

تعميق الترابط بين الكلية والمجتمع
الاهداف الاستراتيجية لتحقيق هذه الغاية:-

- ٥- تطوير خطط وبرامج خدمة المجتمع لتحقيق رضا الأطراف المستفيدة.
- ٦- تحقيق التكامل والمشاركة بين الجامعة ووزارة الصحة والمجتمع للمساهمة في الخدمات المختلفة.
- ٧- توظيف التعليم والبحوث العلمية ونقل التكنولوجيا في خدمة المجتمع والبيئة المحيطة.
- ٨- الحوكمة الاكلينيكية وضمان الجودة بالمستشفيات الجامعية.

الغاية الرابعة:-

التطوير المستمر للاداء المؤسسي وفقا لمعايير ضمان الجودة
الاهداف الاستراتيجية لتحقيق هذه الغاية:-

- ٥- تطبيق معايير ضمان جودة القيادة والحوكمة ومراقبة تفعيلها.
- ٦- تنمية مستدامة لمهارات وقدرات الموارد البشرية.
- ٧- التطوير الشامل والتقييم المستمر لأداء الجهاز الإداري.
- ٨- دعم ادارة الجودة والتطوير والمتابعة لتجديد اعتماد الكلية والمعامل.

لغاية الاولى:-

تطوير فاعلية الكلية التعليمية لتخريج أطباء متميزين وقادرين على المنافسة في سوق العمل الاقليمي والدولي

الميزانية	الفترة الزمنية		مؤشرات الأداء	القائم علي التنفيذ	الأنشطة	الأهداف التنفيذية (التكتيكية)	الأهداف الإستراتيجية
	الي	من					
	مارس ٢٠٢٣	مارس ٢٠٢٠	- برنامج أكاديمي متطور ومواكب للمعايير الجديد NARS ٢٠١٧ ومتوافق مع إحتياجات سوق العمل لمختلف القطاعات. - لائحة الكلية محدثة ومعتمدة في ضوء البرنامج الجديد.	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب مركز تطوير التعليم بالكلية وحدة ضمان الجودة بالكلية الاقسام المعنية ومنسقي الاقسام	1-1-1- تطوير لائحة الكلية بما يتناسب مع التعليم التكاملي. 1-1-2- دراسة دورية عن احتياجات سوق العمل ومدي ملائمة البرنامج الجديد للإحتياجات سوق العمل. 1-1-3- متابعة تحديث المحتوى العلمي للمقرات الدراسية للبرنامج الجديد (الطب التكاملي) 1-1-4- مراجعة دورية للبرنامج الخاص بالكلية وإضافة كل ماهو جديد ومفيد للطلاب بحيث يتماشى مع متطلبات سوق العمل. 1-1-5- استحداث برنامج خاص بنفس المعايير الأكاديمية مع تقديم كل العون للطلاب الملتحقين بالبرنامج الخاص. 1-1-6- تحديث لائحة الكلية الخاصة بالبرنامج الجديد واعتمادها بعد عرضها علي اللجان المتخصصة. 1-1-7- نشر كل ماهو جديد ويخص البرنامج علي موقع الكلية والجامعة. 1-1-8- استصدار دليل للطلاب يساعد علي فهم اللائحة الجديد ومعرفة حقوقهم وواجباتهم تجاه البرنامج الجديد.	1-1-1- تحديث لائحة الكلية بما يتناسب مع البرنامج الجديد المقدم ٢+٥ 1-1-1- برنامج محدث للائحة الجديدة (٢+٥) يتناسب مع احتياجات سوق العمل	1-1- الهدف الأول: تقديم برامج تعليمية متميزة ومتطورة تواكب مستجدات واحتياجات سوق العمل.

					9-1-1- ندوات تعريفية للطلاب واعضاء هيئة التدريس للتوعية والتعريف بالبرنامج الجديد. 10-1-1- ندوات تعريفية للتعريف بالبرنامج الجديد لموظفي شئون الطلاب.		
مارس ٢٠٢٣	مارس ٢٠٢٠	-استراتيجيات التعليم والتعلم محدثة واساليب التقييم الجديدة محدثة ومعتمدة. -90% من اعضاء هيئة التدريس راضون علي النظام الجديد واستراتيجيات التعليم والتعلم. -90% من الطلاب راضون عن استراتيجيات التعليم والتعلم المتبعه في الكلية واساليب التقييم المحدثة .	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب مركز تطوير التعليم بالكلية وحدة ضمان الجودة بالكلية الاقسام المعنية ومنسقي الاقسام	١-٢-١- تحديث إستراتيجيات وأساليب التعليم والتعلم بما يتناسب مع البرنامج الجديد (الطب التكاملي). ١-٢-٢- إعتقاد الإستراتيجيات واساليب التدريس المحدثة من مجلس الكلية بعد عرضها علي المجالس واللجان المتخصصة. ١-٢-٣- وضع خطة تدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة علي استراتيجيات التدريس والتعلم المحدثة. ١-٢-٤- تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم علي الاستراتيجيات واساليب التعليم والتعلم الجديدة. ١-٢-٥- تقييم أثر ومردود التدريب علي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. ١-٢-٦- قياس مدي رضا الطلاب واعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم علي استراتيجيات التدريس والتعلم المحدثة. ١-٢-٧- تحديث استراتيجيات التقييم والتقويم للطلاب بما يتناسب مع البرنامج الجديد للكلية. ١-٢-٨- وضع خطة تدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	١-٢-أ تحديث استراتيجيات التعليم والتعلم ١-٢-ب قياس رضا اعضاء هيئة التدريس القائمون علي العملية التعليمية ١-٢-ج قياس رضا الطلاب عن استراتيجيات التعليم والتعلم	1-2 - الهدف الثاني: تحديث مستمر لاستراتيجيات التدريس والتعليم والتدريب والتقويم لمواكبة التطور العلمي وضمان اكتساب الخريجين للجدارات والقدرات المؤهلة للعمل المهني وفقا للمعايير القياسية المعتمدة.	

					لتدريبهم علي طرق التقييم المحدثة للبرنامج الجديد. ١-٢-٩- متابعة شكل ومحتوي الورقة الإمتحانية بحيث تتناسب وتطابق طرق التقييم المحدث. ١-٢-١٠- استطلاع رأي الطلاب – اعضاء هيئة التدريس – الهيئة المعاونة علي مدي استفادة الطلاب من طرق التقييم المحدث.		
مارس ٢٠٢٤	مارس ٢٠٢١	- 50% من الطلاب لهم مشاركات بحثية مع اعضاء هيئة التدريس بابحاث علمية مختلفة. - عدد 20 بحث منشور ومسجل به اسماء طلاب بالكلية قاموا بالمشاركه الفعلية. - طلاب متميزين مكرمين بمؤتمر الكلية السنوي نظير تميزهم بمجالات مختلفة. - خطة تدريب موضوعة ، معتمدة ومنفذة لتدريب الطلاب علي المشاركة بالبحث العلمي.	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث مركز تطوير التعليم بالكلية وحدة ضمان الجودة بالكلية الاقسام المعنية ومنسقي الاقسام وحدة ادارة المشروعات بالكلية وحدة تمويل الابحاث بالكلية	١-٣-١- تحديد مجالات ومعايير التمييز للطلاب وتحديثها من خلال لجنة التعليم والتعلم بالكلية ومشاركة الوحدات المتخصصة لمساعدة الطلاب علي الابتكار. ١-٣-٢- تحفيز أعضاء هيئة التدريس علي ان يشركوا الطلاب في مجالات البحث العلمي المختلفة الخاصة بهم. ١-٣-٣- تحفيز الطلاب علي المشاركة في البحث العلمي بعد تدريبهم علي متطلبات البحث العلمي. ١-٣-٤- إضافة متطلبات البحث العلمي كمقرر إختياري باللائحة الجديده يساعد الطلاب علي معرفة متطلبات البحث العلمي وكيفية تطبيقه وفوائده. ١-٣-٥- إكتشاف الطلاب المتميزين والموهوبين بجميع المجالات وتحفيزهم من خلال رعاية الشباب او القيام بتكريمهم في مؤتمر الكلية السنوي. ١-٣-٦- عمل حزمة تدريبية للطلاب الموهوبين في كل المجالات لمساعدتهم علي تنميه مهاراتهم	- ١-٣-أ مشاركة الطلاب في الأبحاث العلمية تح إشراف أعضاء هيئة التدريس - ١-٣-ب تدريب الطلاب علي اساسيات البحث العلمي	1-3- الهدف الثالث: توفير بيئة للابتكار والبحث العلمي لدى الطلاب.	

					ومواهبهم. ١-٣-٧- استطلاع رأي الطلاب علي الخدمات المقدمة من الكلية لرعاية الموهوبين والتميزيين من الطلاب.		
	ابريل ٢٠٢٤	ابريل ٢٠٢١	- خطة موضوعة ومعتمدة ومنفذة للدعم الاكاديمي للطلاب بالكلية. - 90% من الطلاب راضون علي خطة الدعم الاكاديمي وطريقة تنفيذها. - 80% من الطلاب راضون عن الانشطة المقدمة من رعاية الشباب بالكلية. - مكتبة طلابية مطورة ومتوفر بها الكتب والمراجع الحديثة التي تخدم البرنامج الجديد للكلية - 90% من الطلاب لهم القدرة علي دخول لبنك المعرفة والحصول علي كل ما هو جديد من خلال موقع التعليم الالكتروني للطلاب - ٨٠% من الطلاب راضون عن الخدمات المقدمة لهم من الموقع الالكتروني الخاص به (التعليم الالكتروني بالكلية).	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب وكيل الكلية لشئون خدمة البيئة والمجتمع مركز تطوير التعليم بالكلية وحدة ضمان الجودة بالكلية التعليم الالكتروني بالكلية الاقسام المعنية ومنسقي الاقسام	١-٤-١- تحديث خطة الدعم الاكاديمي للطلاب حتي تتواءم مع البرنامج الجديد للكلية. ١-٤-٢- اعتماد الخطة المحدثة من مجلس الكلية بعد عرضها علي اللجان المتخصصة. ١-٤-٣- متابعة تنفيذ الخطة والدعم الطلابي (معنوي واكاديمي) ١-٤-٤- استطلاع رأي الطلاب عن مدي تنفيذ الخطة ورضاهم عن الخدمات المقدمة من خلال الدعم الاكاديمي. ١-٤-٥- تفعيل خطة الأنشطة الطلابية المعدة من خلال رعاية الشباب بالكلية. ١-٤-٦- استطلاع رأي الطلاب عن الخدمات المقدمة لهم من خلال رعاية الشباب بالكلية. ١-٤-٧- تطوير المكتبة الخاصة بالطلاب وامتادها بالكتب الحديثة وكذلك تطوير المكتبة الالكترونية للطلاب وتعريفهم بالمواقع المتاحة لهم من خلال بنك المعرفة المصري. ١-٤-٨- ندوات تعريفية للطلاب لتعريفهم بكيفية الدخول والتسجيل علي بنك المعرفة المصري وكيفية الاستفادة من الخدمات المقدمة من خلاله. ١-٤-٩- تحديث اماكن ممارسة الأنشطة للطلاب بالكلية ومتابعتها.	١-٤-١- أ وضع خطة للدعم الاكاديمي للطلاب ١-٤-١- ب قياس رضا الطلاب عن خطة الدعم الاكاديمي ١-٤-١- ج تطوير مكتبة الكلية وتزويدها بالكتب العلمية والمراجع الحديثة ١-٤-١- د قياس رضا الطلاب عن الخدمات الإلكترونية المقدمة لهم من الكلية والجامعة	1-4- الهدف الرابع: تقديم خدمات تعليمية وأنشطة طلابية ورعاية متميزة تحقق رضا الطلاب.

					١٠-٤-١- قياس رضا الطلاب عن اماكن الانشطة الطلابية بالكلية ومدي ملائمتها لهم ولاحتياجاتهم.		
	مارس ٢٠٢٥	مارس ٢٠٢١	- وحدة متابعة الخريجين محدثة ومتطوره تقدم خدمات للخريجن من ابناء الكلية. - خطة معدة ومعتمدة ومنفذة لدورات تدريبية للخريجين من ابناء الكلية . - ٨٠٪ من الخريجون راضون عن اداء وخدمات وحدة متابعة الخريجين بالكلية.	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب وحدة ضمان الجودة بالكلية وحدة متابعة الخريجين بالكلية	١-٥-١- تحديث وحدة متابعة الخريجين بالكلية وامدادها بما يلزم من موظفين . ٢-٥-١- متابعة وحدة "متابعة الخريجين" لتنفيذ الانشطه الخاصة بمتابعة الخريجين وتقديم الخدمات لهم. ٣-٢-١- إعداد خطة لتقديم حزمة من الدورات التدريبية التي تفيد الخريج بسوق العمل من خلال وحدة متابعة الخريجين بالكلية. ٤-٢-١- قياس اثر ومردود التدريب علي الخريجين بعد اتمام الدورات. ٥-٢-١- استطلاع راي الخريجين علي الانشطة المقدمة من الوحدة ومدي ملائمتها لسوق العمل.	١-٥- أ تطوير وحدة متابعة الخريجين بالكلية ١-٥- ب وضع خطة للدورات التدريبية للخريجين ١-٥- ج قياس رضا الخريجين عن الخطه الموضوعة	5-1- الهدف الخامس: تعزيز الروابط بين الخريجين والجامعة وجهاً التوظيف

الغاية الثانية:-

الإرتقاء بمنظومة الدراسات العليا والقدرة البحثية للكلية وأخلاقيات البحث العلمي والإبتكار

الميزانية	الفترة الزمنية		مؤشرات الأداء	القائم علي التنفيذ	الأنشطة	الأهداف التنفيذية (التكتيكية)	الأهداف
	الي	من					
	يوليو ٢٠٢٠	مارس ٢٠٢٠	- خطة بحثية محدثة ومعتمدة ومنشورة علي الموقع الالكتروني للكلية. - 95% من ابحاث الكلية مسجلة علي قواعد البيانات وتتبع الخطة البحثية للكلية. - 90% من اعضاء هيئة التدريس بالكلية راضون عن الخطة البحثية للكلية وتطبيقها.	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحث العلمي وحدة ضمان الجودة بالكلية الاقسام المعنية	١-١-٢- تحديث الخطة البحثية للكلية بما يتناسب ويواكب متطلبات المجتمع المحيط. ٢-١-٢- تجميع الخطط البحثية للأقسام المختلفة ومراجعتها من قبل اللجان المتخصصة وتنقيحها قبل اعتمادها. ٣-١-٢- اعتماد الخطة البحثية للكلية من مجلس الكلية ونشرها علي الموقع الخاص بالكلية. ٤-١-٢- وضع الية من خلال وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحث العلمي لمتابعة تنفيذ الخطة البحثية الجديد للكلية. ٥-١-٢- استطلاع رأي اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عن الخطة البحثية الجديدة للكلية ومدي تطبيقها. ٦-١-٢- نشر الخطة البحثية الجديد علي موقع الكلية والجامعة.	١-٢- أ تحديث الخطة البحثية للكلية ١-٢- ب قياس رضا اعضاء هيئة التدريس عن الخطة البحثية الموضوعة للكلية	١-٢- الهدف الأول: تحديث الخطة البحثية للكلية واليات تفعيل لتتواكب مع خدمة المجتمع.
	مارس ٢٠٢٤	يوليو ٢٠٢٠	- 30% زيادة في النشر الدولي للكلية نتيجة التطورات بالخطة البحثية	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا	١-٢-٢- تحفيز أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة علي تقديم الأبحاث الخاصة بهم بمؤتمرات	٢-٢- أ تحديث قاعدة بيانات الابحاث الخاصه بأعضاء هيئة	٢-٢- الهدف الثاني: توفير بيئة داعمة ومحفزة

للبحث العلمي والابتكار.	التدريس بالكلية ٢-٢-ب قياس رضا أعضاء هيئة التدريس عن قواعد البيانات	دولية ونشرها دوليا لزيادة النشر الدولي الخاص بالكلية. ٢-٢-٢- تشجيع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم علي الحصول علي مشروعات بحثية ممولة من مؤسسات بحثية محلية او دولية لزيادة فرصه النشر الدولي للأبحاث. ٢-٢-٣- تحديث قاعدة البيانات الخاصة بأبحاث الساده أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم . ٢-٢-٤- تنفيذ ورش عمل وندوات وورش علمية لتنمية شباب الباحثين وتعريفهم بأهمية البحث العلمي وكيفية النشر الدولي وكيفية الحصول علي مشاريع بحثية مموله سواء محلية او دولية. ٢-٢-٥- استطلاع رأي شباب الباحثين عن اسباب ومعوقات النشر الدولي. ٢-٢-٦- تحفيز شباب الباحثين من خلال تكريم من قاموا بنشر ابحاث دولية متميزة في مؤتمر الكلية السنوي. ٢-٢-٧- تدريب الباحثين علي أهمية البحث العلمي وتجنب الانتحال العلمي والحفاظ علي سرية المرضي واخلاقيات البحث العلمي. ٢-٢-٨- قياس مردود واثر الدورات التدريبية علي المتدربين من	والبحث العلمي وحدة ضمان الجودة بالكلية الاقسام المعنية وحدة تمويل الابحاث وحدة ادارة المشروعات	ومتابعة تنفيذها وتحفيز اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه علي النشر الدولي. - قاعدة بيانات بحثية محدثة لابحاث اعضاء هيئة التدريس بالكلية. - 90% من ورش العمل والندوات التعريفية تمت للتعريف وتحفيز شباب الباحثين علي النشر الدولي. - تكريم شباب الباحثين الذين قاموا بالنشر الدولي من خلال مؤتمر الكلية السنوي. - 90% من الباحثين راضون عن الدورات التدريبية الخاصة بالبحث العلمي وكيفية النشر الدولي وكيفية تجنب الانتحال العلمي. ١٠٠٪ من الابحاث المنشوره دوليا ومحليا بمجلة الكلية خالية من الانتحال العلمي.	
-------------------------	--	--	--	--	--

					الباحثين . ٢-٢-٩- دعم المراكز البحثية بالكلية ٢-٢-١٠- قياس رضا المستفيدين من المركز البحثية بالكلية.		
٢-٢-٣ تطبيق أخلاقيات البحث العلمي الملكية الفكرية بالكلية.	٢-٣-أ تطوير وتحديث موقع الكلية ٢-٣-ب تحديث مجلتي الكلية تطويعها ٢-٣-ج متابعة تحديث العمل بوحدة اخلاقيات البحث العلمي بالكلية	٢-٣-١ نشر وعي حقوق الملكية الفكرية بين شباب الباحثين من خلال دورات تدريبية . وقياس مردود تلك الدورات عليهم. ٢-٣-٢ متابعة العمل بوحدة أخلاقيات البحث العلمي من خلال تقارير سنوية تقدم من الوحدة لوحدة ضمان الجودة بالكلية. ٢-٣-٣ تطوير موقع الكلية وتحديثه بشكل دوري بما يتلائم مع متطلبات البحث العلمي وبما يفيد الطلاب الباحثين بالكلية ونشر كل ما هو جديد يخص البحث العلمي عليه. ٢-٣-٤ متابعة تحديث المجلة العلمية بالكلية والوقوف على كل ما هو جديد بها من خلال نشرها دوليا، واستمرارية الاعداد بها، حصولها علي ISSN، من خلال تقارير دورية يتم تقديمها من مسؤولي المجلة بالكلية الي وحدة ضمان الجودة.	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث مدير وحدة اخلاقيات البحث العلمي بالكلية مدير مجلة الكلية وحدة ضمان الجودة بالكلية	- موقع الكلية متطور ومحدث باحدث البيانات الخاصة بالكلية في جميع المجالات. - مجلة الكلية محدثة ومنشورة علي موقع الشبكة الالكترونية واعدادها منتظمة وحاصلة علي رقم ISSN وحده اخلاقيات البحث العلمي تعمل بكفاءة مع تسجيل كل البحوث والرسائل العلمية بها.	مارس ٢٠٢٥	مارس ٢٠٢٥	
٢-٤-٤ تطوير وتحديث برامج الدراسات العليا	٢-٤-أ متابعة تحديث وتطوير الدراسات العليا	٢-٤-١ متابعة لائحة الدراسات العليا بالكلية وتحديثها. ٢-٤-٢ متابعة تحديث توصيفات المقررات والبرامج الخاصة	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	- لائحة الدراسات العليا محدثة ومتطبقة. - 100% من توصيفات	مارس ٢٠٢٥	مارس ٢٠٢٥	

			المقررات والبرامج الخاصة بالدراسات العليا موصوفة وتم مراجعتها من قبل وحدة ضمان الجودة بالكلية وتم اعتمادها من مجلس الكلية. - 95% من تقارير المقررات الخاصة بمقررات الدراسات العليا تم الانتهاء منها ومحدثة دوريا. ٩٠٪ من الطلاب راضون عن تطبيق لائحة الدراسات العليا واسلوب التقييم واستراتيجيات التعليم والتعلم.	وحده ضمان الجودة متمثلة في فريق العمل بمعيار الدراسات العليا	بالدراسات العليا. ٣-٤-٢- متابعة الانتهاء من التقارير الخاصة ببرامج الدراسات العليا. ٤-٤-٢- استحداث برامج للدراسات العليا بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل. ٥-٤-٢- نشر اللائحة والتوصيفات علي الموقع الالكتروني للكلية لجذب الطلاب الوافدين. ٦-٤-٢- تحديث دليل استرشادي لطلاب الدراسات العليا ونشره علي الموقع الالكتروني للكلية. ٧-٤-٢- عقد لقاءات دورية مع طلاب الدراسات العليا للوقوف علي مطالبهم ومحاولة ايجاد حلول للمعوقات التي تواجههم مع عميد الكلية ووكيل الكلية لطلاب الدراسات العليا. ٨-٤-٢- استطلاع رأي طلاب الدراسات العليا دوريا لمعرفة نقاط الضعف والقوه بكل برنامج. ومحاولة ايجاد حلول لها.	- ٤-٢- ب متابعة رضا طلاب الدراسات العليا عن اللائحة وطرق واستراتيجيات التعليم والتعلم والإمتحانات	
--	--	--	--	---	---	--	--

الغاية الثالثة:- تعميق الترابط بين الكلية والمجتمع

الميزانية	الفترة الزمنية		مؤشرات الأداء	القائم علي التنفيذ	الأنشطة	الأهداف التنفيذية (التكتيكية)	الأهداف
	الي	من					
	يناير ٢٠٢٥	يناير ٢٠٢١	- خطة محدثة عن الخدمة المجتمعية بالكلية سنويا ومعتمدة من لجنة البيئة وخدمة المجتمع بالكلية ومجلس الكلية. - بروتوكولات تعاون بين الكلية وجهات المجتمع المختلفة ومفعلة. - 90% من المستفيدين راضون عن الخدمة المجتمعية المقدمة من كلية الطب جامعة اسيوط. - تقارير سنوية معدة ومعتمدة من مجلس الكلية ومنشورة علي الموقع الالكتروني للكلية. خطة محدثة ومعتمدة مفعلة للقوافل الطبية التي تقوم بها الكلية لخدمة المجتمع المحيط.	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع والبيئة وحده ضمان الجودة	٣-١-١- تحديث خطة خدمة المجتمع الموضوعه من خلال لجنة تنمية البيئة والمجتمع بما يتواءم مع متطلبات المجتمع المحيط. ٣-١-٢- اعتماد الخطة من مجلس الكلية بعد مراجعتها من اللجان المختصة. ونشرها علي الموقع الخاص بالكلية. ٣-١-٣- تفعيل البروتوكولات الموضوعه بين الكلية وجهات المجتمع المختلفة. ٣-١-٤- متابعة تنفيذ خطة خدمة المجتمع والبيئة من خلال اللجان المختصة. ٣-١-٥- استطلاع رأي المستفيدين من الخطة الخاصه بالكلية للوقوف علي نقاط الضعف وتحسينها والتطوير وتقوية نقاط القوة. ٣-١-٦- إعداد تقارير سنوية	٣-١-أ تحديث الخطة المجتمعية للكلية ومتابعة تنفيذ البروتوكولات المعتمدة بين الكلية والجهات الخارجية المختلفة ٣-ب قياس رضا المستفيدين من الخدمات المجتمعية المقدمة من الكلية	٣-١- الهدف الأول: تطوير خطط وبرامج خدمة المجتمع لتحقيق رضا الأطراف المستفيدة.

					عن مدي تنفيذ خطة خدمة المجتمعات والمعوقات التي واجهتها الخطة وكيفية تخطيطها. ٣-١-٧- دعوة كل المستفيدين من الخدمات المجتمعية من الكلية بمؤتمر الكلية السنوي لعرض الخطة وما تم انجازه منها والمعوقات التي واجهت تنفيذ الانشطة الغير منفذة. ٣-١-٨- الاعلان المستمر لخدمات الكلية المجتمعية من خلال موقع الكلية وتحديث البيانات المعروضة بالموقع دوريا. ٣-١-٩- وضع خطة دورية سنوية للقوافل الطبية التي تقوم بها الكلية ومتابعة تنفيذها وقياس أثر تلك القوافل علي المجتمع.		
٣-٢- الهدف الثاني: تحقيق التكامل والمشاركة بين الجامعة ووزارة الصحة والمجتمع للمساهمة في الخدمات	٣-٢-أ- متابعة بروتوكولات التعاون بين الكلية والجهات المختلفة	٣-٢-١- تحديث وتفعيل البروتوكولات الموضوعية بين الكلية والمستشفيات الجامعية وبين هيئات المجتمع ومؤسسات وزارة الصحة. ٣-٢-٢- متابعة تنفيذ بروتوكولات التعاون بين	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع وحده ضمان الجودة بالكلية	- بروتوكولات التعاون بين الكلية ومستشفياتها الجامعية وجهات المجتمع المختلفة ومعددة ومحدثة. - 90% من المستفيدين راضون عن الخدمات المقدمة من خلال بروتوكولات التعاون بين الكلية	يناير ٢٠٢١	يناير ٢٠٢٥	يتم متابعة البروتوكولات الموضوعية مع الجهات المختلفة من بين الكلية والجهات المختلفة كما يتم تحديث

المختلفة.		الكلية وجهات المجتمع المختلفة.	وجهات المدمع المختلفة.	تلك البروتوكولات وعمل بروتوكولات جديدة لزيادة الخدمات المجتمعية التي تقوم بها الكلية للمجتمع المحيط.
٣-٣-٣ - الهدف الثالث: توظيف التعليم والبحوث العلمية ونقل التكنولوجيا في خدمة المجتمع والبيئة المحيطة.	٣-٣-٣ أ- تقارير متابعة تنفيذ الخطة البحثية للكلية ومدي استفادة المجتمع منها	٣-٣-٣-١ - متابعة تطبيق الخطة البحثية الجديدة للكلية. ٣-٣-٣-٢ - قاعدة بيانات تشمل خدمات مجتمعية للمجتمع المحيط. ٣-٣-٣-٣ - متابعة اعمال خدمة البيئة والمجتمع من خلال تقارير سنوية يتم تقديمها من وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع والبيئة يتم عرضها بمجلس الكلية وتقديم نسخه منها لوحدة ضمان الجودة بالكلية.	٣-٢-٣ - استطلاع رأي المستفيدين عن الخدمات المجتمعية المقدمة من الكلية. ٣-٢-٤ - الاعلان عن البروتوكولات وتفعيلها ونتائج استطلاع الرأي للمستفيدين من خلال موقع الكلية. ٣-٢-٥ - إعداد قاعدة بيانات تشمل جميع البروتوكولات التي قامت بها الكلية مع جهات المجتمع المختلفة ووضع خطه لمتابعتها.	٣-٢-٣ - استطلاع رأي المستفيدين عن الخدمات المجتمعية المقدمة من الكلية. ٣-٢-٤ - الاعلان عن البروتوكولات وتفعيلها ونتائج استطلاع الرأي للمستفيدين من خلال موقع الكلية. ٣-٢-٥ - إعداد قاعدة بيانات تشمل جميع البروتوكولات التي قامت بها الكلية مع جهات المجتمع المختلفة ووضع خطه لمتابعتها.
	يناير ٢٠٢٥	يناير ٢٠٢١	٣-٢-٣ - متابعة تطبيق الخطة البحثية للكلية وخاصة الابحاث التي تقدم خدمة للمجتمع المحيط. ٣-٢-٩٠% - من قاعدة البيانات الخاصه بالابحاث تم الانتهاء منه . تقارير دورية عن العمل بلجنة البيئة وخدمة المجتمع.	٣-٢-٣ - متابعة تطبيق الخطة البحثية للكلية وخاصة الابحاث التي تقدم خدمة للمجتمع المحيط. ٣-٢-٩٠% - من قاعدة البيانات الخاصه بالابحاث تم الانتهاء منه . تقارير دورية عن العمل بلجنة البيئة وخدمة المجتمع.

الغاية الرابعة:-

التطوير المستمر للاداء المؤسسى وفقا لمعايير ضمان الجودة

الميزانية	الفترة الزمنية		مؤشرات الأداء	القائم علي التنفيذ	الأنشطة	الاهداف التنفيذية (التكتيكية)	الأهداف
	الي	من					
	مارس ٢٠٢٥	يونيو ٢٠٢٠	-استطلاعات رأي دورية عن اداء القيادات الاكاديمية والادارية بالكلية. -معايير اختيار القيادات الادارية معتمدة ومنشورة علي الموقع الخاص بالكلية ومفعلة. -الملف الاكاديمي الخاص بتقييم اعضاء هيئة التدريس محدث، معتمد، منشور ومفعل. -80% من اعضاء هيئة التدريس ومعاونهم راضون عن اداء القيادات الاكاديمية بالكلية.	عميد الكلية الساده وكلاء الكلية رؤساء الاقسام المختلفة وحدة ضمان الجودة بالكلية	١-٤-١- استطلاع رأي العاملين بالكلية واعضاء هيئة التدريس بها عن نظام الادارة وعمل المسؤولين بالكلية مره سنويا (عميد الكلية - الساده الوكلاء - رؤساء الاقسام) ١-٤-٢- عرض نتائج استطلاع الرأي السابق علي مجلس الكلية وعلي موقع الكلية مع اتخاذ اللازم من إجراءات تصحيحية تجاه نقاط الضعف. ١-٤-٣- وضع معايير لاختيار القيادات الادارية بالكلية ومتابعة تنفيذها. ١-٤-٤- نشر المعايير علي الموقع الخاص بالكلية بعد اعتمادها من مجلس الكلية. ١-٤-٥- تحديث الملف الاكاديمي الخاص بتقييم أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية مع وضع معايير محدثة للتقييم بعد أخذ آراء اعضاء هيئة التدريس بها واعتمادها من مجلس الكلية ونشرها بالموقع الإلكتروني للكلية.	١-٤-أ استطلاعات رأي معلنة عن أداء القيادات الأكاديمية بالكلية ١-٤-ب تحديث الملف الأكاديمي الخاص بتقييم أعضاء هيئة التدريس بالكلية ١-٤-ج تقييم مدي رضا اعضاء هيئة التدريس عن الملف الأكاديمي للكلية	١-٤- الهدف الاول: تطبيق معايير ضمان جودة القيادة والحوكمة ومراقبة تفعيلها.
	يونيو	يونيو	-خطة سنوية موضوعة بناء علي	وكيل الكلية	١-٢-٤- وضع خطه سنوية	٢-٤- أ خطة تدريب	٢-٤- الهدف

٢٠٢٤	٢٠٢٠	استطلاع احتياجات المتدربين من الدورات التدريبية .	٩٠% من المتدربين راضون عن الدورات التدريبية التي تم تدريبهم عليها.	نتائج قياس الاثر والمردود منشوره علي الموقع الخاص بالكلية وتم عرضها علي مجلس الكلية مع وضع خطة للتحسين المستمر.	لشئون البيئة وخدمة المجتمع وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب وحدة ضمان الجودة بالكلية.	للتدريب بناء علي قياس إحتياجات المتدربين ومتابعة تنفيذ الخطة. (أعضاء هيئة التدريس – معاوني أعضاء هيئة التدريس). ٢-٢-٤- قياس أثر ومردود التدريب علي المتدربين من خلال استبيانات لقياس الأثر والمردود. ٣-٢-٤- عرض نتائج قياس الأثر والمردود علي مجلس الكلية مع وضع خطه للتحسين سنويا.	معتمدة ومعلنة ٢-٤- ب قياس رضا المستفيدين من الخطة التدريبية الموضوعه لاعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	الثاني: تنمية مستدامة لمهارات وقدرات الموارد البشرية.
يونيو ٢٠٢٤	يونيو ٢٠٢٠	-خطة سنوية موضوعة ومحدثة ومفعلة لتدريب الجهاز الاداري بالكلية بناء علي استطلاع راي عن الاحتياجات التدريبية الخاصه بهم.	-٨٠% من الجهاز الاداري راضون عن العمل بالكلية وطريقة الادارة.	-التوصيف الوظيفي للجهاز الاداري محدث ومفعل. نتائج قياس الاثر والمردود منشورة علي الموقع الخاص بالكلية وتم عرضها علي مجلس الكلية مع وضع خطة للتحسين المستمر.	وكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب وحدة ضمان الجودة بالكلية.	١-٣-٤- وضع خطه سنوية لتدريب الجهاز الاداري بالكلية بناء علي استطلاع راي للاحتياجات التدريبية. ٢-٣-٤- قياس مردود واثر التدريب علي العاملين بالكلية. ٣-٣-٤- عرض نتائج قياس الاثر والمردود علي مجلس الكلية مع عمل خطه للتحسين سنوية. ٤-٣-٤- متابعة دورية لتنفيذ الخطة وخطهه التحسين بالكلية. ٥-٣-٤- قياس رضا الجهاز الاداري للكلية سنويا. ٦-٣-٤- عرض نتائج قياس رضا الجهاز الاداري علي موقع الكلية مع خطة التحسين.	٣-٤- أ خطة تدريبية معتمدة ومعلنة للجهاز الإداري بالكلية ٣-٤- ب قياس مدي رضا الجهاز الإداري عن الخطة التدريبية ٣-٤- ج قياس المردود من الخطة التدريبية للجهاز الإداري	٣-٤- الهدف الثالث: التطوير الشامل والتقييم المستمر لأداء الجهاز الإداري.

					٧-٣-٤- متابعة دورية سنوية لتحديث التوصيف الوظيفي للعاملين بالكلية.		
٤-٤-٤- الهدف الرابع: دعم إدارة الجودة والتطوير والمتابعة للمحافظة علي اعتماد الكلية والمعامل.	٤-٤-٤- أ- تقارير سنوية معدة ومعتمدة ومعلنة عن أداء ادارات الكلية المختلفة	٤-٤-٤- ب- تقرير سنوي للكلية معلن ومعتمد	٤-٤-٤- ج- تقرير معتمد ومعلن عن برنامج الكلية	٤-٤-٤- ١- متابعة كل التقارير السنوية من ادارات الكلية المختلفة ومن وكلاء الكلية.	٤-٤-٤- ٢- متابعة العملية التدريسية دوريا (للطلاب وطلاب الدراسات العليا) وعمل تقارير سنوية مع مراعاة وضع خطة تحسين دورية لتحسين العملية التعليمية بالكلية.	٤-٤-٤- ٣- متابعة عملية التقييم الخاصه بالطلاب وطلاب الدراسات العليا ووضع خطط تحسين فورية.	٤-٤-٤- ٤- عمل تقرير سنوي للكلية سنويا يشمل كل تقارير الادارات المختلفة مع وضع خطة التحسين وعرضه علي مجلس الكلية وموقع الكلية.
					٤-٤-٤- ٥- عمل دورات تدريبية للفريق الاداري والتنفيذي بوحدة ضمان الجودة للتدريب علي الجديد بالمعايير الاكاديمية ومتطلبات الجودة والمحافظة علي الاعتماد.	٤-٤-٤- ٦- متابعة المشاريع والمعامل بالكلية ومتابعة خطوات اعتمادها من خلال تقارير من المعامل والمشاريع يتم تقديمها لوحدة ادارة المشروعات بالكلية.	
	مارس ٢٠٢٠	مارس ٢٠٢٠		وحدة ضمان الجودة بالكلية	- التقارير السنوية لكل ادارات الكلية والسادة الوكلاء تم مراجعتها من خلال وحدة ضمان الجودة بالكلية. - تقرير سنوي للكلية معد، معتمد ويتم عرضه بمجلس الكلية ونشره علي الموقع الالكتروني للكلية. - خطة تحسين سنوية للكلية للوقوف علي نقاط الضعف وتحسينها. - تقارير متابعة برنامج الكلية وبرامج المقررات معدة ومعتمدة ومنشورة.		

الجدول الزمني لتنفيذ الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية (الغاية الأولى : تطوير فاعلية الكلية التعليمية لتخريج أطباء متميزون وقادرون على المنافسة في سوق العمل)

كلية الطب البشري - جامعة أسيوط

Q20	Q19	Q18	Q17	Q16	Q15	Q14	Q13	Q12	Q11	Q10	Q9	Q8	Q7	Q6	Q5	Q4	Q3	Q2	Q1	الأنشطة والمهام	المستهدف	المبادرة	الأهداف التكتيكية
																				(م ع) ١-١-١-١-١ دراسة القوانين وقواعد القبول المحددة من المجلس الأعلى للجامعات.	(م ع) ١-١-١ نظم قبول الطلاب متوافقة مع اللوائح والقوانين ومنفذة إلكترونيا	١-١-١ تطوير نظم قبول وتوزيع وتحويل الطلاب.	(م ع) ١-١-١ تطوير سياسات ونظم القبول
																				(م ع) ١-١-١-٢-١ وضع قواعد للقبول تتفق مع القوانين ولوائح الجامعة والتخصصات بما يواكب نظم القبول العالمية.	(م ع) ١-١-١-٢-١ سياسة تحويل الطلاب من وإلى الكلية موثقة ومعلنة ومنفذة إلكترونيا.		
																				(م ع) ١-١-١-٢-١ إعداد آلية واضحة للتحويل تتفق مع لوائح المجلس الأعلى للجامعات وتناسب إمكانيات الكلية باستخدام البرامج الإلكترونية المناسبة.			
																				(م ع) ١-١-١-٢-١ اعتماد الآلية من مجلس الكلية ونشرها داخلياً وخارجياً.			
																				(م ع) ١-١-٢-١-١ مراجعة دورية للبرامج الأكاديمية لمتابعة مدى ملاءمتها لمستجدات التخصص وتغيرات سوق العمل المحلي والإقليمي والدولي.	(م ع) ١-١-٢-١ أكاديمية لمرحلة البكالوريوس مطورة بما يتوافق مع المعايير الأكاديمية المتبناه.	(م ع) ١-١-٢-١ تطوير البرامج الأكاديمية واستحداث برامج جديدة غير تقليدية.	(م ع) ١-١-٢-١ تقديم برامج تعليمية متميزة ومتطورة تواكب مستجدات واحتياجات سوق العمل.
																				(م ع) ١-١-٢-١-٢ تطوير البرامج الأكاديمية والمتوافقة مع المعايير الأكاديمية لمختلف القطاعات وعرضها على لجنة شئون التعليم والطلاب تمهيداً لإقرارها.			
																				(م ع) ١-١-٢-١-٣ اعتماد مجلس الجامعة للبرامج الأكاديمية المطورة (الطب الجراحي التكاملي)			



كلية الطب البشرى - جامعة أسيوط

[illegible]

الجدول الزمني لتنفيذ الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية (الغاية الثانية : الإرتقاء بمنظومة الدراسات العليا والقدرة البحثية للكلية وأخلاقيات البحث العلمي والابتكار)

كلية الطب البشري - جامعة أسيوط

الأهداف التكتيكية	المبادرة	المستهدف	الأنشطة والمهام	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20
(م ع) ١-٢ تحديث مستمر لاستراتيجيات التعلم وأساليب التدريب والتقويم في الدراسات العليا	(م ع) ١-٢ لوائح الدراسات العليا محدثة وبما يتناسب مع المعايير المتبناه	(م ع) ١-١-٢ لوائح الدراسات العليا محدثة وبما يتناسب مع المعايير المتبناه	(م ع) ١-١-٢-٢ عرض اللوائح على لجنة الدراسات العليا ومجلس الجامعة.																				
		(م ع) ٢-١-١-٢ لوائح الدراسات العليا محدثة من المجلس الأعلى للجامعات.	(م ع) ٢-١-١-٢ اعتماد لوائح الدراسات العليا محدثة من المجلس الأعلى للجامعات.																				
	(م ع) ٢-١ ١-١ تطوير برامج الداراسات العليا واستحدا ث برامج جديدة غير تقليدية	(م ع) ٢-١-٢ برامج دراسات عليا مطورة بما يتوافق مع المعايير الأكاديمية المتبناه ومراجعتها داخلياً وخارجياً .	(م ع) ١-٢-١-٢ تبني وتطبيق معايير أكاديمية لمواصفات خريج الدراسات العليا بنظام النقاط المعتمدة.																				
			(م ع) ٢-٢-١-٢ اعتماد محتوى المقررات والبرامج وتوصيفها من مجالس الأقسام.																				
			(م ع) ٣-٢-١-٢ اعتماد محتوى المقررات وتوصيفها من مجلس الكلية وإحاطة الجامعة.																				
			(م ع) ١-٣-١-٢ إستحداث برامج الدراسات العليا بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل																				
		(م ع) ٣-١-٢ برامج مستحدثة طبقة لاحتياجات سوق العمل	(م ع) ٢-٣-١-٢ عمل برامج توعية على الموقع الالكترونى للجامعة ولجذب الطلاب الوافدين للالتحاق ببرامج الدراسات العليا.																				



كلية الطب البشري - جامعة أسيوط

[illegible]



كلية الطب البشرى - جامعة أسيوط

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

الجدول الزمني لتنفيذ الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية (الغاية الثالثة : تعميق الترابط بين الكلية والمجتمع)

كلية الطب البشري - جامعة أسيوط

الأهداف التكتيكية	المبادرة	المستهدف	الأنشطة والمهام	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20
١-٣ (ع) تطوير خطط وبرامج خدمة المجتمع لتحقيق رضا الأطراف المستفيدة	١-٣ (ع) أنشطة وبرامج مستمرة من الكلية لخدمة المجتمع .	١-٣ (ع) خطة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة محدثة ومفعلة ومعلنة.	١-٣-١-١-١ (م) وضع خطة سنوية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة بناء على دراسة احتياجات المجتمع المحيط.																				
			١-٣-١-١-٢ (م) اعتماد الخطة ونشرها على موقع الجامعة وتفعيلها.																				
			١-٣-١-١-٣ (م) اعداد تقرير نصف سنوى يناقش فى مجلس الكلية عن تنفيذ الخطة.																				
			١-٣-١-١-٤ (م) استبيانات دورية لقياس رضا الجهات المعنية عن الأنشطة المنفذة واتخاذ اجراءات تصحيحية بناء علي الاستبيانات.																				
	١-٣ (ع) ٢-١ قوافل طبية تثقيفية وخدمية للمجتمع المحيط مفعلة..	١-٣-١-٢-١ (م) وضع خطة زمنية للقوافل بناء على دراسة احتياجات المجتمع المحيط مع تدعيم القوافل النوعية لحل مشكلات محددة فى أماكن معينة.																					
		١-٣-١-٢-٢ (ع) اعداد تقرير ربع سنوى عن ماتم تنفيذه فى الخطة.																					
		١-٣-١-٢-٣ (ع) عمل استبيانات دورية لقياس رضا المجتمع المدنى عن أداء الكلية فى القوافل وخدمة المجتمع.																					



كلية الطب البشرى - جامعة أسيوط

[illegible]



كلية الطب البشرى - جامعة أسيوط

[illegible]



كلية الطب البشرى - جامعة أسيوط

۱.۲



كلية الطب البشرى - جامعة أسيوط

1.7



كلية الطب البشرى - جامعة أسيوط

[illegible]

الجدول الزمني لتنفيذ الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية (الغاية الثالثة : تعميق الترابط بين الكلية والمجتمع)

كلية الطب البشري - جامعة أسيوط

																			(م ع) ٣-٤-١-١٢-٤ شركة متخصصة لتوفير التطبيقات اللازمة في مجال نظم المعلومات الطبية والإدارية.		
																			(م ع) ٣-٤-١-١٢-٥ العاملين على استخدام نظم المعلومات والبرمجيات اللازمة لميكنة الأعمال الإدارية والتواصل بين الأقسام المختلفة وإدارة الكلية والجامعة.		
																			(م ع) ٣-٤-١-١٢-٦ البنية التحتية لشبكة المعلومات المستشفى.		
																			(م ع) ٣-٤-١-١٣-١ عن وضع آليات المساءلة والمحاسبة للكوادر البشرية (الأكاديمية – الفنية – الإدارية) بالمستشفى واعتمادها.	(م ع) ٣-٤-١-١٣-١ شفافة لمساءلة والمحاسبة والمتابعة.	
																			(م ع) ٣-٤-١-١٣-٢ الآليات بعد توثيقها من قبل مجلس الكلية.		
																			(م ع) ٣-٤-١-١٤-١ لتحديد الاحتياجات التدريبية.	(م ع) ٣-٤-١-١٤-١ تدريبية لرفع مهارات العاملين بالمستشفيات الجامعية.	
																			(م ع) ٣-٤-١-١٤-٢ تدريبية بناء على الدراسة واعتمادها وأعلانها وتفعيلها.		
																			(م ع) ٣-٤-١-١٤-٣ البرامج واعداد تقرير سنوى عن ما تم تنفيذه فى الخطة.		

الجدول الزمني لتنفيذ الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية (الغاية الثالثة : تعميق الترابط بين الكلية والمجتمع)

كلية الطب البشرى - جامعة أسيوط

																			(م ع) ٣-٤-١-١٤-٤ قياس أثر مردود التدريب لجميع الفئات.		
																			(م ع) ٣-٤-١ ١٥-١ مستشفيات جامعية معتمدة طبقا لمعايير اعتماد المستشفيات.		
																			(م ع) ٣-٤-١-٢-١ الموافقة على بناء مستشفيات متخصصة لتقديم خدمة متميزة وعمل الرسم الهندسى للمستشفيات والبدء بالانشاءات		
																			(م ع) ٣-٤-١-٢-٢ اعداد دراسة جدوى عن الأجهزة و المعدات الطبية والتجهيزات اللازمة للمستشفيات ووضع خطة زمنية لامداد المستشفيات بها طبقا بعد انتهاء كل مرحلة انشائية.	(م ع) ٣-٤-١ ١-٢ مستشفيات تخصيصية مجهزة لخدمة المجتمع المحيط.	(م ع) ٣-٤-١ ٢ تنوع الخدمات الصحية التخصصية.
																			(م ع) ٣-٤-١-٢-٣ اعتماد اللوائح الداخلية للعمل بالمستشفيات والهيكل التنظيمية والإدارية للعمل بها وتحديد الشروط التى سيعمل من خلالها الأطباء والقوى العاملة.		
																			(م ع) ٣-٤-١-٢-٤ بدء العمل بالمستشفيات التخصصية.		

الجدول الزمني لتنفيذ الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية (الغاية الرابعة : ضمان جودة الأداء المؤسسي والتطوير المستمر والتنمية المستدامة)

كلية الطب البشري - جامعة أسيوط

Q20	Q19	Q18	Q17	Q16	Q15	Q14	Q13	Q12	Q11	Q10	Q9	Q8	Q7	Q6	Q5	Q4	Q3	Q2	Q1	الأنشطة والمهام	المستهدف	المبادرة	الأهداف التكتيكية
																				(م ع) ١-١-١-٤ وضع مقترحات خاصة بتحديث معايير اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية	(م ع) ١-١-٤ معايير شفافة لاختيار القيادات معتمدة ومعلنة	(م ع) ١-١-٤ معايير اختيار القيادات وقياس الأداء للكوادر البشرية	(م ع) ١-٤ حوكمة الداء المؤسسي
																				(م ع) ٢-١-١-٤ تشكيل لجنة من خلال مجلس الكلية لتحليل محتوى وتقدير شفافية المعايير المحدثة لاختيار القيادات في ضوء القوانين واللوائح والوضع الراهن			
																				(م ع) ٣-١-١-٤ عمل استبيان إلكتروني لاستطلاع آراء القيادات الأكاديمية والإدارية حول مقترح معايير اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية			
																				(م ع) ٤-١-١-٤ تحليل ومناقشة نتائج الاستبيان وعرضها على مجلس الكلية			
																				(م ع) ٥-١-١-٤ الاعلان عن المعايير على الموقه الإلكتروني للكلية بعد اعتمادها			
																				(م ع) ٦-١-١-٤ المتابعة الدورية لمدى الإلتزام بتطبيق المعايير عند اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية			
																				(م ع) ١-٢-١-٤ تشكيل لجنة من قبل مجلس الكلية لإعداد مقاييس تقييم أداء نوعية الكوادر البشرية وفقاً للمتطلبات الوظيفية	(م ع) ٢-١-١-٤ مقاييس شفافة لتقييم أداء الكوادر البشرية		





٩- السياسات المرشدة للكلية

توجد سياسات متنوعة للكلية تشتمل على سياسات لجوانب التعليم والتعلم، البحث العلمي، خدمة المجتمع وتنمية البيئة، تنمية الموارد المالية محددة وواضحة وذلك لتحقيق رسالة الكلية ورؤيتها والوصول بمستوى خريج الكلية إلى المستوى الملائم لتحسين الوضع التنافسي على المستوى المحلي والإقليمي.

ومن ثم تخصص الكلية لجان محددة تختص برسم سياسات كل من هذه القطاعات كلجنة تطوير المناهج والمقررات وأيضاً لجان منبثقة من مجلس الكلية كلجنة شؤون التعليم والطلاب ولجنة الدراسات العليا والبحوث ولجنة خدمة المجتمع وتنمية شؤون البيئة بالإضافة إلى وحدة ضمان الجودة.

تراجع الكلية عند صياغة السياسات مايلي:

- يتم عرض ومناقشة هذه السياسات مع الأطراف المختلفة داخل الكلية وتتمثل هذه الأطراف في قيادات أكاديمية وأعضاء هيئة التدريس والإداريين وطلاب وأعضاء ممثلين للمؤسسات الصحية
- يتم العمل على نشر مختلف السياسات من خلال نشرها بالأقسام العلمية وموقع الكلية والمؤتمرات العلمية للكلية والأقسام العلمية وملتقيات الخريجين.
- يتم وضع خطط لتنفيذ السياسات من خلال مجموعة من الآليات اللازمة لضمان تطبيق هذه السياسات من خلال إدارة الكلية ورؤساء الأقسام الإدارية.
- تقوم الكلية بمراجعة سياساتها بشكل دوري كل ست سنوات لتنفيذ الخطة الإستراتيجية على نحو جيد وللتوافق مع المتطورات المعاصرة وحاجات المجتمع المحلي وتعمل على تطويرها وتحديثها.

السياسات العامة للكلية

٩-١ سياسات الكلية في دعم الطلاب والخريجين

٩-١-١ سياسات القبول :

١- المراجعة المستمرة وتحديث لقواعد قبول وتحويل الطلاب بما يتناسب مع موارد الكلية.

٢- العمل على زيادة أعداد الطلاب الوافدين.

٩-١-٢ سياسات الدعم الطلابي :

١- تفعيل ومثالية نظم الريادة العلمية للطلاب

٢- تحقيق زيادة كمية وكيفية لأساليب الدعم والإرشاد الطلابي.

٣- دعم وتحسين كفاءة الأنشطة الطلابية.

٩-١-٣ سياسات دعم الخريجين :

١- دعم وتفعيل خدمات الكلية للخريجين.

٢- المتابعة المستمرة لأداء الخريجين في سوق العمل .

٣- الارتباط التعليمي والاجتماعي المستمر مع الخريجين .

٩-٢ سياسات الكلية في مرحلة البكالوريوس

٩-٢-١ المعايير الأكاديمية :

١- تفعيل الممارسات التي تضمن تطبيق معايير الأكاديمية القياسية القومية (NARS 2017) وقياس تحققها.

٩-٢-٢ توصيف البرامج التعليمية والمقررات الدراسية :



١- التحقق المستمر من توافق البرامج التعليمية مع المعايير الأكاديمية القومية.

٢- التحديث الدورى لتوصيف البرامج التعليمية ومقرراته الدراسية وفقاً للتطورات الحديثة ومتطلبات سوق العمل ونتائج المراجعة الداخلية والخارجية.

٣-٢-٩ سياسات الكلية فى مجال التعليم والتعلم

٣-٢-٩ (أ) إستراتيجية للتعليم والتعلم:

١- التطوير المستمر لأساليب وطرق التعليم والتعلم وفقاً لإستراتيجية واضحة وملائمة ومحدثة فى ضوء نتائج

المراجعة الدورية. ملحق (٧)

٣-٢-٩ (ب) تعزيز وتفعيل أساليب وطرق التعليم والتعلم ومتابعتها للتغلب على مشكلات التعليم:

١- تطوير نظم وأساليب التدريس من خلال : -

أ- تنوع أساليب التدريب لإكساب الطالب المعلومات والمهارات والإتجاهات .

ب- التركيز على أساليب التعلم الذاتى والنشط (مثال : التعليم الالكتروني) .

ج- متابعة عملية التعليم والتعلم لضمان فاعليتها فى التغلب على الظواهر السلبية مثل الدروس الخصوصية وغياب

الطلاب وتضخم المعرفة على حساب المهارات والإتجاهات .

٢- التدرج فى تحقيق تكامل رأسى وأفقى بين التخصصات والعلوم الطبية المختلفة مع ربط العلوم الأساسية

بتطبيقاتها الإكلينيكية والعملية .

٣- التدريب المبكر على المهارات الإكلينيكية الأساسية والتعامل مع المرضى .

٤- التركيز على مهارات حل المشكلات الصحية بمستوياتها المختلفة فى جميع مراحل التعليم .

٥- التوسع فى التدريب الميدانى للطلاب وفق توصيف محدد ومعتمد وتقييمه من الاطراف المختلفة بما يتوافق مع

متطلبات سوق العمل.

٦- تعميم التدريب العملى والإكلينيكى بنظام المجموعات الصغيرة.

٧- تعظيم الإستفادة من الأماكن المتاحة للتدريب خاصة فى المستشفيات الجامعية.

٨- تحسين جودة الكتاب الجامعى الصادر من الكلية والتوسع من إستخدام المراجع العالمية.

٩- الإستفادة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة فى تدريب الطلاب وتقديم الدعم الأكاديمى.

١٠- تم تفعيل نظام التعليم الإلكترونى للطلاب.

٣-٢-٩ (ج) اساليب التقويم :

١- تطوير وتحديث أساليب ونظم تقويم الطلاب وفقاً لإستراتيجية واضحة وملائمة ومحدثة ملحق (٨) فى ضوء

معايير الجودة ونتائج المراجعة الدورية وذلك من خلال تبنى وتطوير:-

- مبادئ عامة ومعايير مرجعية لتقييم طلاب كلية الطب.
- التقييم وكيفية إختيار الأدوات والأساليب.
- بناء وإعداد الأنواع المختلفة من الإمتحانات.
- اللجان والمجالس الخاصة بالإمتحانات.
- إجراء وإدارة التقييم (الإمتحانات).
- قدر الإمتحانات وجدولتها (Amount and Scheduling of examination).
- نظام وضع الدرجات.



- التغذية الراجعة للطلاب (Student feedback).

- تنمية قدرات وتدريب أعضاء هيئة التدريس.

- اللغة المستخدمة في الدراسة والتقييم.

- تنظيم التقييم (الإمتحانات).

- التقييم الداخلي والخارجي للمقرر.

- الإمتحانات الإلكترونية .

٢- تطوير نظام إدارة الإمتحانات لتحقيق مزيد من الشفافية والإنضباط والجودة.

٩-٢-٣ (د) التسهيلات المطلوبة للتعليم والتعلم :

١- زيادة الموارد المخصصة للتعليم والتعلم وتعظيم الاستفادة منها.

٢- تحديث وتطوير إمكانيات وتسهيلات وأماكن التدريب الإكلينيكي والعمل.

٩-٣ سياسات الكلية في مرحلة الدراسات العليا

- التحديث الدورى لتوصيف البرامج التعليمية ومقرراته الدراسية ولوائحها وفقاً لمعايير أكاديمية محددة والتطورات

الحديثة ومتطلبات سوق العمل مع الاستفادة المستمرة من نتائج المراجعة الداخلية والخارجية .

- التحقق المستمر من توافق البرامج التعليمية مع المعايير الأكاديمية. ملحق(٩).

- تطوير وتحديث أساليب ونظم تقويم طلاب الدراسات العليا وفقاً لإستراتيجية واضحة وملائمة ومحدثة فى ضوء معايير

الجودة ونتائج المراجعة الدورية ملحق(١٠). وذلك من خلال تبنى وتطوير:-

- مبادئ عامة ومعايير مرجعية لتقييم طلاب كلية الطب.

- التقييم وكيفية إختيار الأدوات والأساليب.

- بناء وإعداد الأنواع المختلفة من الإمتحانات.

- اللجان والمجالس الخاصة بالإمتحانات.

- إجراء وإدارة التقييم (الإمتحانات).

- قدر الإمتحانات وجدولتها (Amount and Scheduling of examination).

- نظام وضع الدرجات.

- التغذية الراجعة للطلاب (Student feedback).

- تنمية قدرات وتدريب أعضاء هيئة التدريس.

- اللغة المستخدمة في الدراسة والتقييم.

- تنظيم التقييم (الإمتحانات).

- التقييم الداخلي والخارجي للمقرر.

- الإلتزام بقياس وتحسين مستوى رضا طلاب الدراسات العليا.

- التعريف ببرامج الدراسات العليا المتاحة بالكلية والعمل على زيادة الدرجات العلمية الممنوحة.

- تسهيل ونشر إجراءات التسجيل والإشراف وفقاً لسياسة معلنة للمتابعة وتقييم هذه الإجراءات.



٩-٤ سياسات الكلية في مجال البحث العلمي

* الإلتزام بخطة موثقة ومعلنة للبحث العلمي وفقاً لرسالة الكلية والعمل على تطويرها ومتابعة تنفيذها.

* رفع الكفاءة الكمية والكيفية للإنتاج البحثي الصادر من الكلية من خلال:-

* تحسين نوعية الأبحاث العلمية المقدمة من أعضاء هيئة التدريس بالكلية وزيادة النشر في الدوريات العالمية والقومية المتميزة.

* اعتماد سياسة لترشيد الإنفاق من ميزانية البحث العلمي تقوم على تشجيع التنافسيه وضمان الإستفادة من الأبحاث المدعمة مالياً في مجالى التطبيق العملى والنشر الدولى.

* الإهتمام بالمجالات التى تساعد فى تحسين الخدمة الطبية " الوقائية- التشخيصية-العلاجية " المقدمة للمرضى وكذلك مجالات الحفاظ البيئة وخدمة المجتمع.

* إعطاء الأولوية للأبحاث فى المجالات الآتية:-

- 1- Decreasing disabilities, morbidity and mortality resulting from traumatic Injures.
- 2- Screening and early detection of common and serious diseases.
- 3- Introduction of evidence - based, cost effective management strategies in common health problems.
- 4- Infection control and hospital acquired infection.
- 5- Decreasing maternal and perinatal morbidity and mortality.
- 6- Family planning and population growth problems.
- 7- Basic researches that may lead to possible / definite improvment in health services and solving the above problems.

- تشجيع الأبحاث الأكلينيكية " Clinical trials " ذات المواصفات الجيدة وكذلك أبحاث التدقيق والأبحاث المرجعية المنهجية " Clinical audits and systematic reviews " وترشيد الأبحاث الأكاديمية " Pure basic researches ".
- العمل على زيادة ميزانية البحث العلمى عن طريق التوسع فى التعاون مع الجامعات والمؤسسات الدولية والإقليمية ومؤسسات المجتمع المدنى وشركات الأدوية.
- تشجيع الأبحاث المشتركة بين الأقسام وخاصة بين الأقسام الأكاديمية والأقسام الأكلينيكية وكذلك الأبحاث المشتركة مع الكليات .
- تعظيم الإستفادة من البحث العلمى فى تعليم طلاب البكالوريوس والدراسات العليا.
- زيادة وترشيد الموارد المالية المتاحة للبحث العلمى.
- تطوير وتعظيم الإستفادة من الأنشطة العلمية التى تقوم بها الكلية ودعم الأنشطة ذات الصلات الإقليمية والدولية.

٩-٥ سياسات الكلية فى مجال خدمة المجتمع

○ التحديث المستمر لخطط وبرامج الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة وتفعيلها من خلال:-

- زيادة مساهمة الطلاب وأعضاء هيئة التدريس فى برامج خدمة المجتمع.
- قياس وتقييم دورى لرضاء سوق العمل والمجتمع عن إداء الكلية فى المجتمع.
- التطوير المستمر للخدمة الصحية المقدمة من المستشفيات الجامعية.
- تفعيل تعاون الكلية مع جهات المجتمع المختلفة.

٩-٦ سياسات الكلية فى مجال تنمية الموارد البشرية



- الالتزام بنظام وآليات محدده لتنمية قدرات ومهارات جميع الموارد البشرية بالكلية" أكاديمية – إدارية".
 - الالتزام بنظام وآليات محدده لتقييم وترقية جميع الموارد البشرية بالكلية" أكاديمية – إدارية".
 - العمل على قياس وتحسين مستوى الرضى الوظيفى لجميع الموارد البشرية بالكلية" أكاديمية – إدارية".
- ٧-٩ سياسات الكلية فى مجال تنمية الموارد المالية والمادية**

- زيادة عدد الوحدات ذات الطابع الخاص و المراكز الطبية المتخصصة وذلك للوصول لمستوى كفاية الموارد المالية السنوية لتحقيق الرسالة والغايات والأهداف الاستراتيجية.
- العمل على جلب الطلاب الوافدين فى برامج البكالوريوس والدراسات العليا.
- الحرص على كفاية وملاءمة المباني، وتوفير المستوى الملائم من النظافة والمناخ الصحى لهذه المباني والمرافق العامة والخاصة، مع وضع خطة لصيانة المباني والتسهيلات التعليمية.
- توفير التسهيلات المادية لممارسة الأنشطة الطلابية من خلال مصادر التمويل الذاتى.
- توفير الأجهزة والمعدات والمعامل الملائمة لأداء العملية التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع.
- توفير وسائل الاتصالات الحديثة وتكنولوجيا المعلومات.
- وضع أنظمة للمراجعة والرقابة الدورية على استخدام الموارد.
- تحفيز أعضاء هيئة التدريس لتنمية الموارد الذاتية.
- العمل على زيادة المساهمة المجزية من المستفيدين من الخدمة.

٨-٩ سياسات الكلية فى مجال تطوير الهيكل التنظيمى وجهازها الإدارى ونمط القيادة والحوكمة

- الالتزام بمراجعة الهيكل التنظيمى للكلية وتحديثه لزيادة فاعلية فى إدارة أنشطة الكلية ومتابعتها.
- نشر وتبنى النمط الديمقراطى والشفافية فى مستويات القيادة المختلفة بالكلية.
- تطوير ودعم مساهمة المجالس الرسمية فى إتخاذ ومتابعة القرارات المتعلقة بالتعليم والتعلم.
- تطبيق كافة الممارسات التى تدعم التزام الكلية بحقوق الملكية الفردية والنشر.
- التأكد من تطبيق الممارسات العادلة وعدم التمييز فى جميع سياسات وقرارات الكلية.
- توفير وإتاحة كافة المعلومات عن الكلية وأنشطتها وقراراتها بشفافية كاملة.
- التطوير المستمر لإستراتيجية الكلية خاصة فى التعليم والبحث العلمى وخدمة المجتمع.
- تطوير الهيكل التنظيمى للكلية بصفة دورية لتعزيز قدرته على الإستجابة للمتغيرات والإزمات وتحديد الأولويات .
- إنشاء نظام متطور للمعلومات والتوثيق الرسمى.
- تطوير قواعد وآليات الالتزام بالإخلاقيات المهنية فى جميع ممارسات وأنشطة الكلية ومستشفياتها الجامعية.

٩-٩ سياسات الكلية فى مجال ضمان الجودة

- زيادة الدعم المادى والإدارى والمعنوى لإدارة نظم الجودة الداخلية.
- المراجعة المستمرة لتحديث وتفعيل نظم التقييم المؤسسى وإدارة الجودة بالكلية.
- دعم وتحسين سياسات الكلية فى إحداث التغيير المطلوب والتعامل مع مقاومته.
- العمل على تحسين الوضع التنافسى للكلية خاصة فى مجال سوق العمل للخريجين.
- تطوير أداء قيادة الكلية فى التقييم المستمر والتطوير المؤسسى.
- مراجعة وتفعيل آليات مستمرة لتحليل وتعظيم الإستفادة من التقييم الذاتى للكلية.

١٠- آليات التنفيذ والمراقبة

١٠-١ آليات مراجعة السياسات

١- خطة المراجعة الدورية والتحديث لسياسات الكلية في التعليم والتعلم:-

- يتم مراجعة سياسات الكلية في مجالات التعليم والتعلم مره كل ٦ سنوات (دورة تخريج دفعة من البرامج الأكاديمية).
- يتم استطلاع رأى مجالس الاقسام بخصوص مقترحاتهم لتحديث سياسات التعليم والتعلم من قبل لجنة شئون التعليم والطلاب بالكلية وذلك بناء على الامتحانات والاستبيانات الموجهة للطلاب واعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم , اراء المراجعين الداخلي - الخارجى بصفة نصف سنوية.
- تقوم اللجنة بدراسة مقترحات الاقسام ثم عرضها ومناقشتها فى مجلس الكلية وبناء على هذه النتائج يتم تحديث سياسات التعليم والتعلم.
- يتم اعتماد السياسة المحدثة من مجلس الكلية.

٢- خطة المراجعة الدورية والتحديث لسياسات الكلية فى مجال البحث العلمى:

- يتم مراجعة سياسات البحث العلمى مرة كل ٦ سنوات.
- تقوم لجنة الدراسات العليا والبحوث بالكلية بمراجعة سياسات البحث العلمى بالكلية مع تعديل لهذه السياسات بناء على المتغيرات فى البيئة الداخلية والخارجية بصفة سنوية .
- تقوم لجنة الدراسات العليا و البحوث باستطلاع اراء الأقسام العلمية بخصوص التحديث فى سياسات البحث العلمى بالكلية سنوياً , ثم دراسة هذه المقترحات ووضع النص المستحدث فى صيغته النهائية.
- يتم اعتماد سياسات الكلية فى مجال البحث العلمى المستحدثة من مجلس الكلية.

٣- خطة المراجعة الدورية والتحديث لسياسات الكلية فى مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة

- تتم المراجعة كل ٦ سنوات.
- تقوم لجنة شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة بمتابعة تنفيذ هذه السياسة بصفة دورية (سنوية) .
- يتم تشكيل لجنة للقيام بدراسة لتحديد الاحتياجات المجتمعية واستقصاء رأى ومدى رضا المستفيدين من الخدمات التى تقدمها الكلية وعن مستوى الخريج ومدى توافق مستواه مع متطلبات سوق العمل بصفة دورية (سنوياً) .
- تقوم لجنة شئون خدمة المجتمع بدراسة المقترحات وتعديل سياسة الكلية فى مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة طبقاً لهذه المقترحات.

- يتم اعتماد سياسة الكلية فى مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة من مجلس الكلية.

٤- خطة المراجعة الدورية والتحديث لسياسات الكلية فى مجال الموارد المالية:

- تتم المراجعة كل ٦ سنوات.
- تشكل لجنة للموارد المالية موثقة من مجلس الكلية بمراجعة السياسات المالية طبقاً للتغيرات فى البيئة الداخلية والخارجية بصفة دورية (سنوياً) .

- بناء على التغيرات يتم تعديل السياسات المالية ووضعها فى صياغتها النهائية.

١٠-٢ آليات متابعة ومراقبة الخطة التنفيذية

- ١- تتولى لجان وحدة ضمان الجودة إعداد آليات لمتابعة تنفيذ الخطة التنفيذية وفقاً لمؤشرات المتابعة والتقييم .
- ٢- تتولى الجهات المسؤولة عن التنفيذ إعداد تقرير فى سنوى عن الأنشطة المطلوبة ومدى الإنجاز .
- ٣- ترفع التقارير الفنية إلى وحدة ضمان الجودة التى تتولى إعداد تقرير سنوى مجمع يعرض على مجلس الكلية .
- ٤- تتولى الجهات المسؤولة عن التنفيذ إعداد تقرير سنوى يوضح معدل الإنجاز فى الأنشطة وكذلك مدى تحقق الأهداف التكتيكية لكل هدف إستراتيجى وفقاً لمؤشرات المتابعة والتقييم وتقوم وحدة ضمان الجودة بالكلية بإعداد تقرير سنوى مجمع يعرض على مجلس الكلية .



الجزء الرابع

ملحقات الخطة الإستراتيجية



ملحق (١)

بيان بجوائز السادة أعضاء
هيئة التدريس بالكلية

م	الاسم	الوظيفة	القسم	نوع الجائزة	تاريخ الحصول
١	أ.د/ محمود فهمي فتح الله	أستاذ	أمراض النساء والتوليد	- ميدالية الجامعة الذهبية - جائزة الإنجازات المتميزة في مجال أمراض النساء والتوليد - جائزة الريادة في مجال السكان - جائزة الأمم المتحدة للسكان	٢٠٠٥ ٢٠٠٦ ٢٠٠٨ ٢٠٠٩
٢	أ.د/ أحمد محمد مندور	أستاذ غير متفرغ	الطفيليات	جائزة الدولة التقديرية في العلوم	١٩٩٧
٣	أ.د/ عادل عبد الودود جمعة	أستاذ	الفارماكولوجيا	- جائزة الدولة التشجيعية في العلوم الطبية - جائزة جامعة أسيوط للتميز العلمي	١٩٩٦/١٩٩٧ ١٩٩٨/١٩٩٩
٤	أ.د/ إيمان محمد حسين خضر	أستاذ	العصبية والنفسية	- جائزة الدولة التشجيعية في العلوم الطبية والتكنولوجيا - جائزة التميز العلمي لجامعة أسيوط - جائزة الدولة للتفوق العلمي في العلوم الطبية	٢٠٠١ ٢٠٠٣ ٢٠١٠ ٢٠١٢
٥	د/ فاطمة أحمد محمود بداري	أستاذ	الباثولوجيا	- جائزة أ- د الطحلاوي	٢٠٠٠
٦	أ.د/ جلال الدين زكي سعيد	أستاذ	جراحة العظام	- جائزة التميز العلمي بجامعة أسيوط - جائزة الدولة التقديرية في العلوم الطبية - درجة نائب رئيس جراحة العظام العالمية	٢٠٠٠/٢٠٠١ ٢٠٠٩ ٢٠٠٣/٢٠٠٤
٧	أ.د/ أيمن محمد حسين شعماس	أستاذ	التوليد والنساء	- حاصل على أفضل بحث International JOB/Gyn	٢٠٠١/٢٠٠٢
٨	أ.د/ أحمد مدحت نصر يعقوب	أستاذ	الجهاز الهضمي	- جائزة التميز العلمي	٢٠٠١/٢٠٠٢
٩	أ.د/ وفاء محمد أحمد فرغلي	أستاذ	العصبية والنفسية	- جائزة الدولة التشجيعية في العلوم الطبية	٢٠٠١/٢٠٠٢
١٠	أ.د/ مصطفى أحمد مصطفى حمد	أستاذ مساعد	جراحة عامة	- جائزة أحسن بحث عن مؤتمر الجهاز الهضمي والكبد	٢٠٠٢
١١	أ.د/ محمد محمود ثابت الشاذلي	أستاذ مساعد	جراحة التجميل والحروق	- براءة اختراع آلة وافي الأوعية الدموية من مكتب براءة الاختراع بألمانيا - جائزة أفضل بحث جراحي أجنبي بألمانيا بمؤتمر العلوم البينية - جائزة أحسن بحث في مؤتمر الجمعية المصرية لجراحة التجميل في القاهرة - منحة الهيئة الألمانية للتبادل العلمي وقدرها ٢٠٠٠٠ يورو - لصالح أبحاث قسم جراحة التجميل	٢٠٠٠ ٢٠٠١ ٢٠٠٢ ٢٠٠٣/٢٠٠٤ ٢٠٠٣



٢٠٠٣ / ٢٠٠٤ ٢٠٠٥	- عضوية الهيئة العلمية للمؤتمر العالمي الرابع عشر للجراحات الدقيقة بهونج كونج - مقرر ومدرّب ورشة عمل الجراحات الميكروسكوبية بالمنظار بالجامعة الصينية بهونج كونج - شهادة تقدير في المؤتمر الذي عقد بجامعة تيمشوارا برومانيا				
٢٠٠١ / ٢٠٠٢ ٢٠٠٦	- الانضمام إلى موسعة Who's Who in Medicine and Healthcare وذلك لانجازاته العلمية المتميزة - جائزة برناد بارون ن الكلية الملكية لامراض النساء والتوليد بلندن - جائزة أ.د/ عبد الفتاح يوسف في مجال التوليد وأمراض النساء لعام ٢٠٠٩	التوليد والنساء	أستاذ	أ.د/ طارق خلف الحسيني	١٢
٢٠٠١ / ٢٠٠٢	- جائزة من الكلية الملكية لأمراض النساء والتوليد بلندن Menopause travel Award عن الهرمونات التعويضية	التوليد والنساء	أستاذ	أ.د/ أحمد محمد علي أحمد	١٣
٢٠٠٣	- جائزة الدولة التشجيعية	جراحة العظام	أستاذ	أ.د/ طارق مرسى عبد الله الجمال	١٤
٢٠٠٣ / ٢٠٠٤	- جائزة الأكاديمية الأمريكية لأمراض الخصوبة	الباثولوجيا	أستاذ مساعد	أ.د/ محمود رزق عبد الواحد	١٥
٢٠٠٣ / ٢٠٠٤	- أحسن بحث على مستوى الجمهورية في المسابقة السنوية للجمعية المصرية لأمراض الصدر والتدرن (المركز الأول)	أمراض الصدر	مدرس	أ.د/ صفاء محمد مختار وافي	١٦
٢٠٠٣	- حائزة الجمعية الأوروبية لأطفال الأنابيب وعلم الساجنة وذلك أثناء مؤتمر الجمعية الأوروبية المنعقد في مدريد - جائزة أحسن بحث مصور مقدم بمؤتمرات الجمعيه الأمريكيه للصحة الإنجابيه عام ٢٠٠١، ٢٠٠٢، ٢٠٠٣، ٢٠٠٨، - جائزة أحسن بحث مؤتمر جمعية المحيط الهادى الأمريكيه للصحة الإنجابيه ٢٠٠٢ - جائزة أحسن بحث مؤتمر الجمعيه الأمريكيه للصحة الإنجابيه ٢٠٠٢ - جائزة أحسن بحث مؤتمر الجمعيه الأمريكيه لجراحي التكاثر ٢٠٠٢ - جائزة الأساتذه من الجمعيه الأمريكيه للصحة الإنجابيه ٢٠٠٩ - جائزة الدكتور عبد الحميد	التوليد والنساء	أستاذ مساعد	أ.د/ محمد علي بديوى	١٧



	شومان فى العلوم الطبيه ٢٠١٠ - جائزة التميز العلمى بجراحة المناظير من الجمعيه الأمريكيه لجراحة المناظير ٢٠٠٩				
١٨	أ.د/ يوسف صالح حسن	أستاذ	جراحة التجميل والحروق	- جائزة أحسن بحث فى المؤتمر السنوي لجمعية جراحة التجميل بالاشتراك مع الجمعية الفرنسية لجراحي التجميل والإصلاح	٢٠٠٤
١٩	أ.د/ أيهاب سعيد إبراهيم السدوقي	أستاذ	الفارماكولوجي	- جائزة جامعة أسبوت للتميز العلمى فى العلوم الطبية	٢٠٠٤ / ٢٠٠٥
٢٠	د/ محمد عبد الرحمن أحمد	أستاذ مساعد	العصبية والنفسية	- جائزة سليمان حزين للتفوق العلمي	٢٠٠٥ / ٢٠٠٦
٢١	أ.د/ هشام مختار حمودة	أستاذ	المسالك البولية	- جائزة أحسن بحث	٢٠٠٥ / ٢٠٠٦
٢٢	أ.د/ تحيه هاشم سليم	أستاذ	الكيمياء الحيويه	- جائزة التميز العلمى جامعة أسبوت	٢٠٠٨
٢٣	د/ محمد سعد عبد الرحمن	مدرس	طب وجراحة العيون	- جائزة الجمعيه الرمديه لأحسن بحث	٢٠٠٦
٢٤	د/ علياء محمد حسن	مدرس	الصدرية	- جائزة أحسن بحث فى المؤتمر التاسع والعشرون للجمعيه الأوربيه للحساسيه والأمراض المناعه لندن المملكه المتحدده	٢٠١٠
٢٥	أ.د. دعاء محمد سيد حسين	أستاذ	الباثولوجيا الإكلينيكية	- Award for the best research in Oncology field. - Award for international publication of the year 2009 from South Egypt Cancer. - Award for international publication of the year 2010 from South Egypt Cancer. - جائزة الدولة التشجيعية فى العلوم الطبية. - الطب المعلى وأمراض الدم.	٢٠٠٩ ٢٠١٠ ٢٠١١ ٢٠١١ ٢٠١٣
٢٦	د/ أحمد محمد خير شبيب إبراهيم	مدرس	الصحة العامة	nd Best Oral ٢٠ Presentation, Inter Cultural aspects of Mental Disorders Egyptian vs. UK university students, who is more depressed? فى Heidelberg, Germany العلوم الطبية.	٢٠١٠



٢٠١١	- Best Poster presentation Award, COMET الطبية				
٢٠١١	- Best Poster presentation Award, International Congress of the Royal College of Psychiatrists Visitor's Best - Poster Prize Award, Postgraduate Research Showcase				
٢٠١٢	- الطبيب المثالي بنقابة الاطباء فوق ١٥ سنة	الهستولوجيا	أستاذ	أد/ هبة محمد سعد الدين	٢٧
٢٠١٣	- جائزة الابتكار في التعليم والتعلم				
٢٠١٤/٢٠١٥	- جائزة الجامعة التقديرية في مجال العلوم الطبية والصيدلة	الكيمياء الحيوية	أستاذ متفرغ	أ.د/ تحية هاشم سليم	٢٨
٢٠١٤/٢٠١٥	- جائزة الجامعة لاحسن رسالة علمية دكتوراة	الميكروبيولوجيا والمناعة	مدرس	د/ هلال فؤاد حنة	٢٩
٢٠١٤/٢٠١٥	- جائزة أ.د/ سليمان حزين للتفوق العلمي في مجال العلوم الطبية	الكيمياء الحيوية	استاذ مساعد	د/ أمانى اوسامة محمد	٣٠
٢٠١٤	- جائزة المرحوم أ.د/ محمد ممتاز الصاوى في مجال الطب المعملى من اكااديمية البحث العلمى والتكنولوجيا				
٢٠١٥/٢٠١٦	- الجائزة الثالثة فى اليوم العلمى الثامن لكلية الطب لاحسن الابحاث العلمية والمنشورة شهادة تقدير والجائزة الثالثة فى احسن الابحاث العلمية المقدمة فى المؤتمر الرابع لطب المناطق الحارة	طب المناطق الحارة والجهاز الهضمى	استاذ مساعد	د/ ناهد أحمد على مخلوف	٣١
٢٠١٦	- جائزة الدولة التشجيعية فى مجال العلوم الطبية	طب وجراحة العيون	استاذ	أ.د. وائل محمد أحمد سليمان	٣٢
٢٠١٧	- نوط المتياز من الدرجة الاولى للرئيس السيسى				
٢٠١٩	- جائزة احسن فيديو لجراحة العيون بمؤتمر البحر الأحمر				
٢٠١٦	- تم استخدام اسم الباحث كمرجع ٩١٦ مره طبقا لموقع جوجل سكولر .	الأمراض العصبية والنفسية	استاذ	أ.د. غيداء شحاته	٣٣
٢٠١٧	- كتابة اربع فصول فى اربع كتب دولية منشورة				
٢٠١٧	- أفضل ورقة بحثية منشوره فى مجال الخصوبة والعقم من الاكاديمية الامريكية	أمراض النساء والتوليد	استاذ مساعد	احمد عباس	٣٤
٢٠١٨	- شهادة افضل ١٠٠ محكم ابحاث دولية من هيئة publons				



ملحق (٢)
ببيان
بعدد خريجي كلية الطب من
دفعة يونيه ١٩٦٦ حتى دفعة سبتمبر ٢٠١٩

عدد خريجي العام			سنة التخرج	رقم الدفعة
اجمالي	طبيبة	طبيب		
٥٧	١٤	٤٣	١٩٦٦	١
٦٠	١٦	٤٤	١٩٦٧	٢
٩١	٢٦	٦٥	١٩٦٨	٣
١٤٠	٤٨	٩٢	١٩٦٩	٤
١٤٧	٣٤	١١٣	١٩٧٠	٥
٢٥٤	٦٩	١٨٥	١٩٧١	٦
١٩٩	٤٨	١٥١	١٩٧٢	٧
٢٦	٣	٢٣	١٩٧٣	٨
٢٠٥	٥٧	١٤٨	١٩٧٤	٩
٢١٠	٥١	١٥٩	١٩٧٥	١٠
٢١٨	٥١	١٦٧	١٩٧٦	١١
٢٤٤	٤١	٢٠٣	١٩٧٧	١٢
٢٥٧	٤٢	٢١٥	١٩٧٨	١٣
٢٥٩	٦١	١٩٨	١٩٧٩	١٤
٣١٨	٧٥	٢٤٣	١٩٨٠	١٥
٣٧٦	٨٧	٢٨٩	١٩٨١	١٦
٤٣٤	١١٧	٣١٧	١٩٨٢	١٧
٣٥٥	١١٦	٢٣٩	١٩٨٣	١٨
٣٣٧	١٢٦	٢١١	١٩٨٤	١٩
٤٦١	١٦٦	٢٩٥	١٩٨٥	٢٠
٣٧٦	١٤٩	٢٢٧	١٩٨٦	٢١
٤١١	١٢٧	٢٨٤	١٩٨٧	٢٢
٣٨٩	١٧٠	٢١٩	١٩٨٨	٢٣
٢٧٨	١١٩	١٥٩	١٩٨٩	٢٤
٢٦٣	١١٣	١٥٠	١٩٩٠	٢٥
٢٤٠	١٠٣	١٣٧	١٩٩١	٢٦
٢٤٩	١١٣	١٣٦	١٩٩٢	٢٧
٢٦٧	١٢٧	١٤٠	١٩٩٣	٢٨
٢٥٠	١١٧	١٣٣	١٩٩٤	٢٩



٢٨٦	١١٠	١٧٦	١٩٩٥	٣٠
٢٥٥	١٠٨	١٤٧	١٩٩٦	٣١
١٩٨	٨٠	١١٨	١٩٩٧	٣٢
١٩٧	٧٦	١٢١	١٩٩٨	٣٣
١٩١	٦٤	١٢٧	١٩٩٩	٣٤
٢٠٩	٧٤	١٣٥	٢٠٠٠	٣٥
١٨٩	٥٦	١٣٣	٢٠٠١	٣٦
٢٦٢	٩٤	١٦٨	٢٠٠٢	٣٧
٥١٧	١٧٦	٣٤١	٢٠٠٣	٣٨
٦١٥	٢٤١	٣٧٤	٢٠٠٤	٣٩
٥٤٤	٢٤٠	٣٠٤	٢٠٠٥	٤٠
٤٩٢	٢٢٨	٢٦٤	٢٠٠٦	٤١
٥٠٣	٢٢٩	٢٧٤	٢٠٠٧	٤٢
٦٠٩	٢٨٩	٣٢٠	٢٠٠٨	٤٣
٥٤٩	٢٥٢	٢٩٧	٢٠٠٩	٤٤
٥٢١			٢٠١٠	٤٥
٦٠٢	٢٩٣	٣١٨	٢٠١١	٤٦
٧١٧	٣٤٨	٣٦٩	٢٠١٢	٤٧
٥٤٥	٢٧٦	٢٦٩	٢٠١٣	٤٨
٣٥٦	١٩٨	١٥٨	٢٠١٤	٤٩
٣٤٨	٢٠٥	١٤٣	٢٠١٥	٥٠
١١٢	-	-	٢٠١٦	٥١
٤٢٩	-	-	٢٠١٧	٥٢
٣٥٩	-	-	٢٠١٨	٥٣
٤١٨	-	-	٢٠١٩	٥٤
			٢٠٢٠	٥٥
١٣٨٧١	٣٧٩٨	١٠٠٧٣	الإجمالي	



ملحق (٣) بيان عددي باعداد السادة اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالاقسام الاكلينيكية ٢٠١٩-٢٠٢٠

م	القسم	عضو هيئة تدريس متفرغ	أستاذ	أستاذ مساعد	مدرس	مدرس مساعد	معيد
١	الجراحة	١٧	١١	٦	١٩	٢١	٤
٢	جراحة الانف والاذن والحنجرة	١٢	٩	٥	١٥	١٣	٢
٣	جراحة العظام	٩	١٦	٧	١٥	١١	٢
٤	جراحة المسالك البولية	١٠	١٧	٧	١١	١٩	٢
٥	جراحة القلب والصدر	١	٥	٤	١٠	١٥	٤
٦	جراحة الاوعية الدموية	٣	٢	٥	٥	٩	١
٧	جراحة التجميل	١	٦	١	٨	٩	١
٨	جراحة المخ والاعصاب	٥	٤	٦	٤	١٢	١
٩	الطب الطبيعي والروماتيزم	٤	٧	١٠	١١	١٠	٠
١٠	الامراض الصدرية	٧	١٢	٧	١٨	١٨	٥
١١	طب المناطق الحارة والجهاز الهضمي	٥	١٣	٦	٩	١٥	٦
١٢	الامراض الجلدية والتناسلية	٦	٧	٩	٩	٨	٣
١٣	الامراض العصبية والنفسية	٩	١٣	٨	٩	١٢	٥
١٤	الباثولوجيا الاكلينيكية	١٤	١٦	١٤	٢٠	٣٣	٩
١٥	التخدير والعناية المركزة	١٨	١٩	١٦	٢٨	٣٢	١٠
١٦	الامراض الباطنة	١٤	٢٢	١٩	١٥	٣٣	١١
١٧	طب القلب والاوعية الدموية	٢	٦	٧	١٢	١٤	٧
١٨	امراض النساء والتوليد	١٦	٢٥	١٧	١٤	١٥	٢
١٩	طب وجراحة العيون	١٠	٦	١٤	١٠	١١	٤
٢٠	طب الاطفال	٢٠	١٦	٩	٢٣	٢٨	٢
٢١	علاج الاورام والطب النووي	٤	٧	١٢	١٠	١٤	٢
٢٢	الاشعة التشخيصية	٥	١٢	٦	٢٦	٢٠	٦



ملحق (٣) بيان عددي باعداد السادة اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالاقسام الاكاديمية ٢٠١٩-٢٠٢٠

م	القسم	عضو هيئة تدريس متفرغ	أستاذ	أستاذ مساعد	مدرس	مدرس مساعد	معيد
١	الباثولوجيا (علم الامراض)	١٥	٤	١٠	٦	٨	٤
٢	الصحة العامة وطب المجتمع	٩	١١	٧	٦	٧	٣
٣	الكيمياء الحيوية	٨	٩	٥	١٣	٨	٤
٤	الميكروبيولوجيا الطبية والمناعة	٩	٦	١٠	١٢	٦	٣
٥	الطفيليات الطبية	٨	١١	٣	٧	٥	٣
٦	الفسولوجيا الطبية (علم وظائف الاعضاء)	٨	٨	٩	٤	٦	٤
٧	الطب الشرعي والسموم الاكلينيكية	٦	١١	١	٥	٦	٥
٨	الفارما كولوجيا الطبية	١١	٦	١	١٧	٧	٣
٩	التشريح الادمى وعلم الاجنة	٦	٦	٩	١٠	٨	٤
١٠	الهستولوجيا (علم الانسجة وبيولوجيا الخلية)	٥	٧	٩	٦	٩	٤
١١	طب الأسرة	٠	٠	٠	٠	٣	٠



بيان أعداد الطلاب الذين تم قيدهم بالدراسات العليا والتخصصات المختلفة للعام الجامعي ٢٠١٨ م – ٢٠١٩ م (ملحق ٤)

(دكتوراة)

م	الدرجة العلمية	العدد
١	دكتوراة الباثولوجيا	١
٢	دكتوراة جراحة التجميل	٢
٣	دكتوراة أمراض التخاطب	١
٤	دكتوراة أمراض الدم	١
٥	دكتوراة أمراض الكلى	٤
٦	دكتوراة أمراض النساء و التوليد	٧
٧	دكتوراة الأشعة التشخيصية	١١
٨	دكتوراة الأمراض الباطنة	٨
٩	دكتوراة الأمراض الجلدية و التناسلية وطب الذكورة	٦
١٠	دكتوراة الأمراض الصدرية والتدرن	٣
١١	دكتوراة الامراض العصبية	٢
١٢	دكتوراة الامراض النفسية	١
١٣	دكتوراة الباثولوجيا الإكلينيكية	٢
١٤	دكتوراة التخدير و العناية المركزة	٦
١٥	دكتوراة الجراحة العامة	٦
١٦	دكتوراة الصحة العامة و طب المجتمع	٢
١٧	دكتوراة الطب الشرعى و السموم الإكلينيكية	١
١٨	دكتوراة الطب الطبيعي و الروماتيزم و التأهيل	٣
١٩	دكتوراة الفسيولوجيا الطبية	١
٢٠	دكتوراة الميكروبيولوجيا الطبية و المناعة	١
٢١	دكتوراة الهستولوجيا	٢
٢٢	دكتوراة جراحة الأوعية الدموية	١



١٠	دكتوراة جراحة العظام	٢٣
١	دكتوراة جراحة القلب و الصدر	٢٤
٢	دكتوراة جراحة المسالك البولية و التناسلية	٢٥
٩	دكتوراة طب الأطفال	٢٦
٥	دكتوراة طب القلب و الأوعية دموية	٢٧
٤	دكتوراة طب المناطق الحارة و الجهاز الهضمي	٢٨
٢	دكتوراة طب و جراحة العيون	٢٩
٢	دكتوراة علاج الأورام	٣٠
١	دكتوراة الطفيليات	٣١
١	دكتوراة الكيمياء الحيوية	٣٢
٠	دكتوراة الأنف والأذن والحنجرة	٣٣
٠	دكتوراة السمعيات	٣٤
٠	دكتوراة الطب النووي	٣٥
٠	دكتوراة التشريح	٣٦
٠	دكتوراة الطب المهني والبيئي	٣٧
٠	دكتوراة جراحة الأطفال	٣٨
٠	دكتوراة جراحة المخ والأعصاب	٣٩
١٨٠	إجمالي أعداد الطلاب الذين تم قيدهم بالدراسات العليا والتخصصات المختلفة للعام الجامعي ٢٠١٨م – ٢٠١٩م (دكتوراة)	



(ماجستير)

م	الدرجة العلمية	إجمالي
١	ماجستير أمراض النساء و التوليد	٢٧
٢	ماجستير الأشعة التشخيصية	١٦
٣	ماجستير الأنف و الأذن و الحنجرة	٧
٤	ماجستير الامراض الباطنة	١٩
٥	ماجستير الامراض الجلدية والتناسلية وطب الذكورة	١٨
٦	ماجستير الامراض الصدرية والتدرن	٨
٧	ماجستير الامراض العصبية و النفسية	٩
٨	ماجستير الباثولوجيا	٢
٩	ماجستير الباثولوجيا الإكلينيكية	١١
١٠	ماجستير التشريح الادمى و علم الاجنة	١
١١	ماجستير الجراحة العامة	١٣
١٢	ماجستير الطب الشرعى والسموم	١
١٣	ماجستير الطب الطبيعى والروماتيزم والتأهيل	٥
١٤	ماجستير الطب النووي	١
١٥	ماجستير الطفيليات الطبية	١
١٦	ماجستير الفارماكولوجيا الاكلينيكية	١
١٧	ماجستير الفسيولوجيا الطبية	١
١٨	ماجستير الهستولوجيا	١
١٩	ماجستير امراض الدم	٣
٢٠	ماجستير امراض الكلى	٧
٢١	ماجستير جراحة التجميل و التكميل	١
٢٢	ماجستير جراحة العظام	٢٩
٢٣	ماجستير جراحة المخ والاعصاب	٢
٢٤	ماجستير جراحة المسالك البولية والتناسلية	٣
٢٥	ماجستير طب الأطفال	٣٢
٢٦	ماجستير طب الاسرة	٢
٢٧	ماجستير طب القلب و الأوعية الدموية	١٦
٢٨	ماجستير طب المناطق الحارة و الجهاز الهضمي	٨
٢٩	ماجستير علاج الأورام	٥



٦	ماجستير فى الدراسات السكانية والصحة الانجابية	٣٠
١٣	ماجستير فى طب القلب والأوعية الدموية	٣١
٤	ماجستير قسم الصحة العامة وطب المجتمع	٣٢
٢٠	ماجستير التخدير و العناية المركزة الجراحية	٣٣
٢	ماجستير طب الحالات الحرجة	٣٤
١	ماجستير أمراض التخاطب	٣٥
٢	ماجستير جراحة الأوعية الدموية	٣٦
٠	ماجستير طب وجراحة العيون	٣٧
٠	ماجستير السمعيات	٣٨
٠	ماجستير الكيمياء الحيوية الطبية	٣٩
٠	ماجستير الميكروبيولوجى	٤٠
٢٨١	إجمالى أعداد الطلاب الذين تم قيدهم بالدراسات العليا والتخصصات المختلفة للعام الجامعى ٢٠١٨م – ٢٠١٩م (ماجستير)	



ملحق (٥)
بيان بالمشاريع التطويرية التي حصلت عليها الكلية
- مركز زراعة الانسجة والبيولوجيا الجزيئية

(وحدة الخلايا الجذعية- وحدة تشخيص وعلاج الاورام الموجه)

تم الحصول علي المشروع سنة ٢٠١٤

تم تشكيل مجلس ادارة برئاسة نائب رئيس الجامعة لشئون الدراسات والبحوث ونائب رئيس مجلس الادارة الاستاذ الدكتور طارق الجمال عميد كلية الطب ومدير المركز الاستاذة الكتورة هبة محمد سعد الدين
اهداف المركز : اجراء اختبارات لتحديد انسب علاج لمرضى السرطان
(personalized cancer therapy) وتم من خلال ذلك التعاقد مع بعض شركات الادوية ايضا تم اعتمادالمعمل لاجراء التحاليل الطبية الخاصة بالعلاج علي نفقة الدولة كبديل عن المعامل المركزية بالقاهرة
تم التقدم للحصول على الاعتماد الدولي للمعامل بعد اجتياز اختبار الكفاءة والحرفية من المملكة المتحدة بنجاح
يتم تدريبات عملية لاعضاء هيئة التدريس والطلاب من خلال ورش عمل تتم دوريا
كما يتم اجراء بروتوكول تعاون مشترك مع الهيئة العامة للتأمين الصحي
وبروتوكول تعاون مشترك مع معهد جنوب مصر للاورام كما تم اجراء بروتوكول تعاون مشترك مع الجمعية المصرية لباحث خلايا المنشأ و اخر مع قسم الباثولوجيا الجراحية ,
ملحق بالمركزوحدة الخلايا الجذعية وتشمل غرف معقمة لفصل الخلايا الجذعية من انسجة الجسم المختلفة واجراء التجارب السريرية علي المرضى في التخصصات المختلفة و ايضا لفصل وحفظ خلايا دم الحبل السرى فى بنوك خاصة واجراء الاختبارات اللازمة
يهدف مشروع انشاء وحدة الخلايا الجذعية الى تجميع دم الحبل السري, ومعالجته, واختباره, وحفظه : , حفظ الخلايا الجذعية لاطفالنا في بنك يعني الامان من خلال اتباع المعايير العالمية لتجميع دم الحبل السري, ومعالجته, واختباره, وحفظه في بنوك, واختباره, وتوزيعه وايضا التقدم للحصول على الاعتماد الدولي للمعامل
كما يهدف الى اجراء ابحاث علمية فى مجال التطبيقات السريرية للخلايا الجذعية واستخدامها فى علاج الامراض المختلفة وايضا ابحاث فى مجال الخلل الجينى فى الامراض المختلفة
وايضا يتم تدريبات عملية لاعضاء هيئة التدريس والطلاب من خلال ورش عمل تتم دوريا فى مجال الخلايا الجذعية والهندسة النسيجية



- مركز متميز لجودة الخدمات الصحية بمستشفيات جامعة أسيوط

تاريخ التعاقد مع المشروع : ٢٠١٤/١٢/١١ م

أهداف المشروع :-

- مركز جودة متميز بالمستشفيات الجامعية
- رفع كفاءه الكوادر الفنية والادارية بالخدمات الصحية فى مستشفيات جامعة اسيوط
- رفع كفاءه الأجهزة والمعدات الطبية وخطة لإدارة الأزمات والكوارث
- عمل نظام للمراجعة الداخلية وقياس تحسين الاداء
- تطوير ادارة الصيدليات وعملية شراء و تخزين و صرف الدواء
- ميكنة المعامل والأشعة
- تحسين الأداء لبرامج مكافحة العدوي
- الاعداد لاعتماد المستشفيات

مدير المشروع : أ.د / محمد عبد السميع (رئيس الجامعة)

المدير التنفيذي للمشروع : أ.د/ أحمد محمد أحمد مخلوف عميد الكلية

نائب المدير التنفيذي للمشروع: د/ أيمن خيرى

مدة المشروع : أربعة وعشرون شهراً

- محطات المعلومات وخدمة المرضى وتدريب الطلاب

على خدمات المستشفيات التطوعية

تاريخ التعاقد مع المشروع : ٢٠١٤/٢/١٧ م

أهداف المشروع :-

- تدريب الطلاب على العمل التطوعى والوصول به كجزء اساسى من العملية التعليمية.
- توفير المعلومات الإرشادية الاساسية التى تساعد على سهولة الانتقال داخل المستشفيات الجامعية.
- تعزيز المشاركة الطلابية فى خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- اكساب الطلاب مهارات القيادة والادارة.
- تأهيل الطلاب لاعداد وتنفيذ المشروعات الصغيرة.
- تعزيز فاعلية المشاركة الطلابية لتحقيق نظم جودة التعليم بمؤسسات التعليم العالى.

مدير المشروع : أ.د / أحمد محمد أحمد مخلوف (عميد الكلية)

المدير التنفيذي للمشروع : الطالب/ أحمد حسامى

مستشار المشروع: د/ ايمن خيرى

مدة المشروع : تسعة أشهر.



- مركز التميز العلمى بالتعليم الطبى

تاريخ التعاقد مع المشروع : ٢٠١٤/٢/١٦ م

أهداف المشروع :-

- إنشاء وتجهيز وحدة تعليم طبى متميز كنواه لقسم تعليم طبى.
- إعداد وتنفيذ برنامج جديد لمرحلة البكالوريوس يتوافق مع المعايير الدولية وسوق العمل.
- إستحداث وسائل واساليب للتعليم والتعلم لضمان اكتساب الطلاب لمخرجات التعلم المستهدفة.
- تطوير برامج الدراسات العليا بحسب اللائحة الجديدة النقاط المعتمدة وتقديم نموذج متميز لتطبيق نظام النقاط المعتمدة لطلاب الدراسات العليا.
- إنشاء نظام مفعّل للتعليم الطبى المستمر لخريجي الكلية.
- تطوير الهيكل التنظيمى من غدارتى شئون الطلاب والدراسات العليا والهيكل الإدارى لوحدة التعليم الطبى.
- قنوات الأتصال مع منظمات المجتمع والهيئات القومية والأكاديمية والدولية.
- تعظيم مشاركة الطلاب فى مجالات التطوير المستمر بالمؤسسات التعليمية.

مدير المشروع : أ.د / طارق عبد الله الجمال (عميد الكلية)

المدير التنفيذى للمشروع : أ.د/ هبة محمد سعد الدين

مدة المشروع : أربعة وعشرون شهراً



- مركز التميز البحثي والطبي وبحوث وخدمات الكبد

تاريخ التعاقد مع المشروع : ٢٠١٤/٢/١٦ م

أهداف المشروع :-

- يهدف المركز إلى العمل على تشجيع البحث العلمي بالتعاون مع الأقسام و الكليات المختلفة داخل و خارج الجامعة و كذلك المنظمات والهيئات المحلية والدولية بما يخدم المجتمع بتقديم الخدمة العلمية والبحثية وذلك لمواكبة التطور الهائل في أساليب البحث العلمي والتقنيات الطبية والعلاجية.
- توفير كافة المساعدات البحثية من الأجهزة والمعدات والاختبارات والبيانات البحثية للباحثين لتسهيل عملية البحث وذلك في المجالات الطبية والعلاجية.
- القيام بعمل بحوث علمية متقدمة لإثراء البحث العلمي الطبي والعلاجي على المستوى القومي و الإقليمي والدولي لوضع كلية الطب وجامعة أسيوط في مكانة متميزة.
- تقديم الخدمات التنقيفية لزيادة – الوعي الصحي – من خلال القوافل الطبية وخدمات تنمية المجتمع.
- عقد المؤتمرات والندوات او غيرها وإصدار النشرات العلمية وتوثيق الروابط العلمية مع الجامعات والهيئات العلمية محلياً وعالمياً للتعريف بكل ما هو جديد في مجال البحوث العلمية .
- الحصول على مشروعات بحثية من الهيئات المحلية والدولية .
- يقدم المركز فرصة إجراء المشروعات البحثية للراغبين في إجرائها بالمركز وذلك نظير مقابل رمزي في إطار توافقي مع مجلس الإدارة .

مدير المشروع : أ.د / طارق عبد الله الجمال (عميد الكلية)

المدير التنفيذي للمشروع : أ.د/ إيناس عبد المجيد ضيف

مدة المشروع : أربعة وعشرون شهراً

- مشروع جائزة الابتكار في التعليم والتعلم من وحدة الدعم الإداري المتميز في إدارة مشروعات تطوير بوزارة التعليم العالي لجوائز برنامج التطوير المستمر في حل مشاكل التعليم والتعلم بعد الفوز في شكل عنوان إبداعي (دمج الدورات الطبية عبر نهج التعليم الإلكتروني، من النظرية إلى التطبيق) الابتكار في جوائز التعليم والتعلم (INTLA) (الدورة الأولى: العام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١٣)
- مدير المشروع أ.د هبة محمد سعد الدين



- مشروع التطوير المستمر والتأهيل للإعتماد (CIQAP)

تاريخ التعاقد مع المشروع : ٢٠٠٩/٤/٢م

أهداف المشروع :-

- يهدف المشروع إلى رفع القدرات المؤسسية والفاعلية التعليمية والبحثية والتنمية الذاتية في إطار الخطة الاستراتيجية لتطوير التعليم العالي .
- التأهل والحصول على الإعتماد من الهيئة القومية لضمان التعليم والإعتماد .
- تقديم الدعم المادى والفنى للكلية حتى تستطيع تطوير قدراتها الذاتية بشكل مستمر وتطبيق معايير الجودة في العملية التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع . ويؤدى هذا الدعم أيضاً إلى تمكين الكلية من تطوير البنية التحتية من معامل ووسائل تعليمية ومكتبات وشراء الأجهزة العلمية وتطوير قاعات التدريس وتطبيق معايير الجودة في تنفيذ العملية التعليمية والبحثية وغيرها مع ضمان آليات التطوير المستمر .

مدير المشروع : أ.د / ماهر عبد السلام العسال (عميد الكلية)

المدير التنفيذي للمشروع : أ.د / أحمد محمد أحمد مخلوف (أستاذ أمراض النساء والتوليد)

مدة المشروع : ثلاثون شهراً

- مشروع Molecular virology laboratory

" معمل الفيروسات الجزيئية "

تاريخ التعاقد مع المشروع : ٢٠١٠/٥/٣١م

أهداف المشروع :-

- الحصول على التمويل اللازم لتجهيز معمل متخصص بعلم الفيروسات الجزيئية داخل وحدة أبحاث الفيروسات الكبدية بالمستشفى الجامعى , لخدمة أغراض البحث المتواصل والموجه والمتفانى والمتعدد الأنظمة ولتدريب وإعداد كوادر بحثية ذات كفاءة فى مجال الإلتهاب الكبدى الفيروسى ومضاعفاته .
- الحصول على التمويل اللازم لإعداد المعمل بالأجهزة اللازمة والمعدات المطلوبة وذلك من شأنه أن يؤثر بإيجابية كبيرة على كم وكيفية بحوث الإلتهاب الكبدى فى مصر العليا مع تأثيرات مفيدة على فهم أكبر للعلاقة بين الفيروس والعائل، تطور المرض، الوقاية والعلاج بالإضافة إلى بناء كوادر بشرية وبنية تحتية إنشائية فى مجال علم الفيروسات الجزيئية .

مدير المشروع : أ.د / ماهر عبد السلام العسال (عميد الكلية)

المدير التنفيذي للمشروع : أ.د / أحمد مدحت نصر

مدة المشروع : سنة من تاريخ التعاقد .

جهة التمويل : صندوق العلوم والتنمية التكنولوجية .



- مشروع تطوير وإعادة هيكلة المستشفيات الجامعية

Reforming university hospitals

تاريخ التعاقد مع المشروع : ٢٠١٠/٩/١م

أهداف المشروع :-

- تطوير الخدمات المقدمة من المستشفيات الجامعية .
- إستحداث التكنولوجيا الحديثة بالمستشفيات لترشيد إستخدام الموارد البشرية .
- رفع بعض الأعباء المالية والإدارية عن كاهل الموازنة العامة للدولة عن طريق زيادة الموارد المالية للجامعة من المستشفيات الجامعية .
- المشروع يتكون من ثلاثة مراحل:

- Diagnostic phase
- Action plan
- Implementation phase

والمستشفى الجامعي الآن بالمرحلة الأولى.

مدير المكتب الفني بأسيوط: د. سمير عمار

مدة المشروع : ١٣ شهر

جهة التمويل : وزارة التعليم العالي

- مشروع تأكيد الجودة والإعتماد " QAAP "

تاريخ التعاقد مع المشروع : ٢٠٠٥/١٢م

أهداف المشروع :-

- تطوير التعلم والتعليم المستمر للطلاب، الذين يتم إعدادهم من أجل توجيه الإبتكار على المستوى المحلى والعالمى من أجل تحسين نمط الحياة .
- تطوير إستراتيجية الكلية فى إصلاح التعليم .
- خلق ثقافة الجودة من خلال زيادة الوعى لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والدارسين وموظفى الكلية.
- تدريب أعضاء هيئة التدريس على مفهوم الجودة .
- إعداد تقارير لكل برنامج أكاديمى وللمقررات .

مدير المشروع : أ.د / ماهر عبد السلام العسال (عميد الكلية) .

نائب مدير المشروع : أ.د / أحمد محمد أحمد مخلوف (أستاذ أمراض النساء والتوليد) .

مدة المشروع : سنة ونصف حتى أكتوبر ٢٠٠٧م (إنتهت بزيارة التطوير بالمشاركة) .

الجهة الممولة : هيئة تأكيد الجودة والإعتماد .



- مشروع تطوير قوة العمل في مجال الصحة HWD

تاريخ التعاقد مع المشروع : ٢٠٠٣/٤م

أهداف المشروع :-

- إنشاء مركز تطوير التعليم الطبي والذي يحتوى على :
 - ١- وحدة للتدريب على الإنعاش القلب الرئوى لخدمة أطباء التدريب والطلاب بالكلية وأعضاء الجمعية العلمية بكليات جامعة أسيوط وأطباء وزارة الصحة .
 - ٢- وحدة للتدريب على الإسعافات الأولية وطرق الحقن : لخدمة كل من طلاب السنوات النهائية بالكلية , أطباء التدريب , أعضاء الجمعيات العلمية بكليات جامعة أسيوط .
 - ٣- وحدة التدريب على الغرز الجراحية .
 - ٤- وحدة التدريب على علاج الكسور والجائز .
 - ٥- توصيف مقررات امراض النساء والتوليد وطب الأطفال والصحة العامة.
 - ٦- التدريب علي طرق التدريس والتقييم.

مدير المشروع : أ.د / محمود رأفت عبد الفضيل .

مدة المشروع : سنتين ونصف .

الجهة الممولة : هيئة المعونة الأمريكية متمثلة في مؤسسة جوبابجو .

- مشروع مركز جامعة أسيوط للتدريب على جراحات المناظير

"Assiut University Center for Endoscopic Surgery Training"

تاريخ التعاقد مع المشروع : ٢٠٠٤/٩/١م

أهداف المشروع :-

- إنشاء وتجهيز مركز متخصص للتدريب على جراحات المناظير .
- إعداد المناهج العلمية والتدريبية الخاصة بدورات أطباء التدريب وطلاب السنوات النهائية .
- إقامة دورات تعريفية لأطباء التدريب وطلاب السنوات النهائية بأساسيات ودواعى إستخدام المناظير فى المجالات الطبية .
- إعداد المناهج العلمية والتدريبية الخاصة بإستخدامات المناظير الجراحية فى الجراحة العامة وأمراض النساء .
- إقامة دورات أساسية ومتقدمة للتدريب على إستخدامات المناظير الجراحية فى الجراحة العامة وفروعها وأمراض النساء .
- إعداد المناهج العلمية والتدريبية الخاصة بإستخدامات المناظير الجراحية فى جراحة العظام .
- إقامة دورات أساسية للتدريب على إستخدامات المناظير الجراحية فى جراحة العظام .
- إعداد المناهج العلمية والتدريبية الخاصة بإستخدامات المناظير الجراحية فى جراحة المسالك البولية .
- إقامة دورات أساسية للتدريب على إستخدامات المناظير الجراحية فى جراحة المسالك البولية .
- إعداد المناهج العلمية والتدريبية الخاصة بإستخدامات المناظير الجراحية فى جراحة التجميل .
- إقامة دورات أساسية للتدريب على إستخدامات المناظير الجراحية فى جراحة التجميل .



- إنشاء مكتبة متخصصة في جراحة المناظير .

مدير المشروع : أ.د / محمود رأفت عبد الفضيل .

مدة المشروع : ٢٤ شهراً.

الجهة الممولة : صندوق مشروع تطوير التعليم العالى (HEEPE) .

- تنمية قدرات الصحة الإنجابية لخدمة سكان صعيد مصر

"Building Reproductive Health Capacity To Serve The People Of Upper Egypt"

تاريخ التعاقد مع المشروع : 2006 ثم تم تجديد التعاقد عام ٢٠٠٨

أهداف المشروع :-

- تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في قسم الصحة العامة وطب المجتمع ومعاونيهم.
- عقد دورات تدريبية لتنمية مهارات ورفع كفاءة العاملين في مجال الصحة الإنجابية (أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في أقسام الصحة العامة وطب المجتمع وأمراض النساء والتوليد وأطباء وزارة الصحة).
- توفير منح بحثية صغيرة للعاملين في مجال الصحة الإنجابية.
- تطوير مناهج الصحة الإنجابية لطلاب الدراسات العليا.
- دعم البنية التحتية لقسم الصحة العامة وطب المجتمع.
- الدعوة لتشجيع الأبحاث في مجال الصحة الإنجابية مع التركيز علي الأبحاث التي تشمل تخصصات متعددة.

مدير المشروع : الباحث الرئيسي أ.د /علي زرزور.

المدير التنفيذي: ا.د. أميمة الجبالي محمد حلمي

مدة المشروع : سنتان حتي ٢٠٠٨ ثم تم مد الفترة ثلاث سنوات أخرى.

الجهة الممولة : مؤسسة الجيت GATES Institute.



بيان بالمشروعات الحاصلة عليها الكلية والمستشفى الجامعي

م	نوع المشروع	أسم المشروع
١	مشاريع المعامل والمراكز البحثية	مشروع معمل السموم الإكلينيكية والكيمياء الطبية مشروع معمل الحمض النووي للطب الشرعي تطوير وحدة الخلل في الاستقلاب والأمراض الجينية معمل الهرمونات معمل الاختبارات السيرولوجية معمل تشخيص أمراض المناعة الذاتية معمل الانيميا التفسيرية معمل النزف والتجلط معمل الباثولوجيا الجراحية معمل التدفق الخلوي مشروع معمل السموم الإكلينيكية والكيمياء الطبية مركز التميز البحثي بالتعليم الطبي مركز أبحاث العلوم الأنجابية
٢	مشاريع التميز	مركز متميز لجودة الخدمات الصحية بمستشفيات جامعة أسيوط مركز التميز العلمي بالتعليم الطبي
٣	مشاريع طلابية	تنمية قدرات طلاب كليات الطب بجامعة الصعيد مشروع التعليم التفاعلي
٤	مشاريع STDF	التشخيص الغير أختراقى لدرجة تليف الكبد فى الإلتهاب الكبدى التشخيص الغير جراحى لمرض الانتياز البطانى الرحمى /دمج العوامل السريرية الأنماط الجينية لكل من انزيم الليسيل او كسيدازوالانم الناقل للجلوثاثيون نوع م,ب الآليات الجينية للمقاومة للفلوروكينولون فى ميكروبات القولون العصبى
٥	مشاريع ERASMUS	مشروع ITCT

**ملحق (٦) مجالات ارتباط
الخطة الإستراتيجية للكلية بالخطة الإستراتيجية للجامعة**

مجالات ارتباط الخطة الإستراتيجية للكلية بالخطة الإستراتيجية للجامعة

رسالة الكلية	رسالة الجامعة
تلتزم كلية الطب جامعة أسيوط بتخريج أطباء أكفاء قادرين على الممارسة الطبية الجيدة والتعلم الطبي المستمر والمنافسة محلياً وإقليمياً كما تتعهد بالمساهمة في الإرتقاء بالبحث العلمي وتطوير المهنة وتقديم خدمات صحية مرضية للمجتمع في إطار أخلاقي وقيمي.	جامعة أسيوط جامعة حكومية تحشد طاقاتها وتوظفها لتحقيق رؤيتها من خلال:- ١- تعليم عالي الجودة منتج لأجيال متميزة من الخريجين قادرة على الابتكار والمنافسة في أسواق العمل. ٢- بحث علمي متميز يشارك بفاعليه في إنتاج وإتاحة المعرفة في كافة تخصصات الجامعة. ٣- التميز في خدمة المجتمع وتنمية البيئة. ٤- الالتزام بالقيم والتقاليد الجامعية.
رؤية الكلية	رؤية الجامعة
أن تحصل الكلية على تصنيف ريادي إقليمياً ومتقدم دولياً من خلال تحقيق تميز مستمر في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.	الريادة في بناء مجتمع المعرفة.
أهداف الكلية	أهداف الجامعة
الغاية الأولى: تطوير فاعلية الكلية التعليمية لتخريج أطباء متميزين وقادرين على المنافسة في سوق العمل الإقليمي والدولي. الأهداف الإستراتيجية لتحقيق هذه الغاية: ١- تقديم برامج تعليمية متميزة ومتطورة تواكب مستجدات واحتياجات سوق العمل. ٢- تحديث مستمر لاستراتيجيات التدريس والتعليم والتدريب والتقويم لمواكبة التطور العلمي وضمان اكتساب الخريجين للجدارات والقدرات المؤهلة للعمل المهني وفقاً للمعايير القياسية المعتمدة. ٣- توفير بيئة محفزة للابتكار والبحث العلمي لدى الطلاب. ٤- تقديم خدمات تعليمية وأنشطة طلابية ورعاية متميزة تحقق رضا الطلاب. ٥- تعزيز الروابط بين الخرجين والجامعة وجهات التوظيف. الغاية الثانية: الإرتقاء بمنظومة الدراسات العليا والقدرة البحثية للكلية وأخلاقيات البحث العلمي والإبتكار الأهداف الاستراتيجية لتحقيق هذه الغاية:- ١- تحديث الخطة البحثية للكلية واليات تفعيل للتواكب مع خدمة المجتمع. ٢- توفير بيئة داعمة ومحفزة للبحث العلمي والابتكار. ٣- تطبيق أخلاقيات البحث العلمي وحماية الملكية الفكرية بالكلية.	الغاية الأولى: خريج متميز قار على الابتكار والمنافسة في سوق العمل. الأهداف الإستراتيجية لتحقيق هذه الغاية: ١- التحسين المستمر للقدرة التعليمية بالجامعة. ٢- تشجيع الابتكار لدى الطلاب. ٣- تطوير الأنشطة الطلابية والرعاية الصحية والاجتماعية للطلاب. ٤- استكمال الإنشاءات والكليات الجديدة. الغاية الثانية: تطوير الدراسات العليا والقدرة البحثية للجامعة. الأهداف الاستراتيجية لتحقيق هذه الغاية: ١- تطوير العملية التعليمية للدراسات العليا بالجامعة. ٢- ربط البحث العلمي باحتياجات المجتمع. ٣- الاندماج مع المجتمع العلمي العالمي. ٤- تشجيع الابتكار العلمي. ٥- توفير الموارد والتسهيلات المادية. ٦- تطوير النظم الإدارية لقطاع الدراسات العليا والبحث العلمي. ٧- تحديث ومتابعة الخطة البحثية للجامعة والكليات.

الغاية الثالثة:- تعميق الترابط بين الكلية والمجتمع الاهداف الاستراتيجية لتحقيق هذه الغاية:- ١- تطوير خطط وبرامج خدمة المجتمع لتحقيق رضا الأطراف المستفيدة. ٢- تحقيق التكامل والمشاركة بين الجامعة ووزارة الصحة والمجتمع للمساهمة في الخدمات المختلفة. ٣- توظيف التعليم والبحوث العلمية ونقل التكنولوجيا في خدمة المجتمع والبيئة المحيطة. ٤- الحوكمة الاكلينيكية وضمان الجودة بالمستشفيات الجامعية الغاية الرابعة:- التطوير المستمر للاداء المؤسسي وفقا لمعايير ضمان الجودة الاهداف الاستراتيجية لتحقيق هذه الغاية:- ١- تطبيق معايير ضمان جودة القيادة والحوكمة ومراقبة تفعيلها. ٢- تنمية مستدامة لمهارات وقدرات الموارد البشرية. ٣- التطوير الشامل والتقييم المستمر لأداء الجهاز الإداري. ٤- دعم ادارة الجودة والتطوير والمتابعة لتجديد اعتماد الكلية والمعامل.	الغاية الثالثة : تحقيق الترابط بين الجامعة والمجتمع الأهداف الاستراتيجية لتحقيق هذه الغاية: ١- تحديث الأنظمة المعلوماتية لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة. ٢- تفعيل دور المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص. ٣- نشر الوعي بقضايا البيئة والمجتمع. ٤- التعاون الدولي لحل المشكلات البيئية. ٥- توجيه البحث العلمي لحل المشكلات البيئية. ٦- تفعيل دور إدارة الأزمات والكوارث والحماية المدنية. ٧- متابعة ورعاية الخريجين. ٨- تنمية الموارد المالية لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة. الغاية الرابعة : جهاز إداري كفء الأهداف الاستراتيجية لتحقيق هذه الغاية: ١- جذب أفضل الكفاءات الإدارية. ٢- رفع كفاءة الجهاز الإداري. ٣- المحافظة على الكفاءات الإدارية. ٤- التطوير الشامل لأداء الجهاز الإداري. الغاية الخامسة : ترسيخ القيم والتقاليد الجامعية. الأهداف الاستراتيجية لتحقيق هذه الغاية: ١- تنمية الولاء للجامعة. ٢- تعزيز الحرية الفكرية. ٣- الالتزام بالأمانة العلمية. ٤- العمل بروح الفريق. ٥- الاحترام المتبادل. ٦- تغليب المصلحة العامة. الغاية السادسة : اعتماد الجامعة الأهداف الاستراتيجية لتحقيق هذه الغاية: ١- نشر الوعي بضرورة الحصول على الاعتماد. ٢- توفير الدعم المالي لمتطلبات التأهل للاعتماد. ٣- تطوير وحدات ضمان الجودة والاعتماد بالجامعة ومعاهدها. ٤- تطوير وحدات ضمان الجودة بالكليات والمعاهد. ٥- تنمية الفكر الإستراتيجي والابتكارى بالجامعة.
--	--

وقد تطابقت الغايات والاهداف الاستراتيجية لكلية الطب مع الاهداف والغايات لجامعة اسبوط



مطابقة الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية لكلية الطب بجامعة اسيوط

• سوف يتم المطابقة على ثلاث محاور

- ١- ما هو موجود فى الخطة التنفيذية لكلية الطب وجامعة اسيوط
- ٢- ما هو موجود فى الخطة التنفيذية لكلية الطب فقط
- ٣- ما هو موجود فى الخطة التنفيذية للجامعة وغير موجود بخطة الكلية

اولاً:- الخطة التنفيذية لكلية الطب وجامعة اسيوط

1- التحسين المستمر للقدرة التعليمية

✓ واكب التخطيط الاستراتيجى لكلية الطب خطة الجامعة فى الاتى:-

- تبنى المعايير الأكاديمية القياسية القومية (NARS 2017) ونشرها والتوعية بها وتفعيل الممارسات التى تضمن تطبيقها
- تحديث لائحة الطلاب لادخال نظام الساعات المعتمدة ونظم التعليم الطبى الحديثة " التكاملية
- تحديث توصيف البرنامج التعليمى ومقرراته الدراسية
- تعزيز وتفعيل أساليب وطرق التعليم والتعلم ومتابعتها وفقاً لإستراتيجية واضحة وملائمة ومحدثة
- تحسين جودة الكتاب الجامعى الصادر من الكلية والتوسع فى استخدام المراجع العالمية
- تطوير وتفعيل نظام مراجعة وتحديث المقررات الدراسية والبرنامج
- التطوير المستمر لأساليب وطرق التعليم والتعلم للتغلب على مشاكل التعليم
- تحديث وتطوير امكانيات وتسهيلات واماكن التدريب الإكلينيكي والعملى والميداني
- تطوير وتحديث أساليب ونظم تقويم الطلاب بما يتفق مع معايير الجودة
- إنشاء وتفعيل نظام مستمر لتنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه
- تعزيز آليات تقييم وتحسين كفاية "عدد" أعضاء هيئة التدريس بالكلية بما يتناسب مع تحقيق المخرجات المستهدفة من أنشطة التعليم والبحث العلمى وخدمة المجتمع
- تحديث وتفعيل نظام تقييم أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم وقياس وتحسين مستوى الرضا الوظيفى لهم.
- دعم وتحسين كفاءة الأنشطة الطلابية
- إنشاء نظام متطور للمعلومات والتوثيق الرسمى
- إنشاء نظام الكترونى لإدارة الكلية وتحديث وسائل الإتصال وتكنولوجيا المعلومات.

٢- تطوير الدراسات العليا والقدرة البحثية للكلية

✓ تطوير العملية التعليمية للدراسات العليا

- تحديث لوائح وتوصيف برامج ومقررات الدراسات العليا بالكلية
- تأسيس وتفعيل نظام محدث لتقويم طلاب الدراسات العليا
- الاهتمام بمجلة الكلية من خلال التعاقد مع ناشر دولي واتاحتها علي الانترنت
- ✓ الاندماج مع المجتمع العلمى العالمى
- وضع وتفعيل آليات لزيادة مشاركة الكلية فى تنظيم المؤتمرات وورش العمل والدورات التدريبية المحلية والأقليمية والدولية
- وضع وإعتماد وتفعيل آليات لزيادة تعاون الكلية مع المنظمات البحثية العالمية.
- وضع وإعتماد وتفعيل آليات لتدعيم مشاركة السادة أعضاء هيئة التدريس بالمؤتمرات العالمية.
- قيام الكلية بدفع مصاريف النشر الدولى للأبحاث المقامة داخل الجامعة
- عقد إتفاقيات تبادل علمى مع المؤسسات العلمية الأخرى
- زيادة وترشيد الموارد المالية المتاحة للبحث العلمى

- القيام بإجراءات لزيادة وترشيد ميزانية البحث من الجامعة
- اعتماد وتنفيذ أساليب وآليات لزيادة مصادر التمويل الذاتي للأبحاث
- الإستمرار فى مراجعة تمويل البحث العلمى وفقاً للخطة الإستراتيجية
- اعتماد وتنفيذ آلية لمراقبة تمويل البحث العلمى وفقاً للخطة البحثية

✓ وضع خطة بحثية للكلية

- إعداد خطة بحثية للكلية ومتابعة تنفيذها

٣- تعميق الترابط بين الكلية والمجتمع

✓ تحديث خطط وبرامج الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة وتفعيلها

- إجراء دراسة لتحديد و تطوير إحتياجات المجتمع من الكلية و أنشطتها
- تحليل نتائج الدراسة وإصدار تقرير عن إحتياجات المجتمع من الكلية.
- مراجعة و تحديث خطة تنمية المجتمع بعد تحديد الإحتياجات الحقيقية للمجتمع

✓ توجيه البحث العلمى لحل المشكلات البيئية

- برامج موثقة معتمدة و منشورة للسيطرة على الأمراض الشائعة فى المجتمع.
- وضع قياسات جديدة للسيطرة على الأمراض ومنع إنتشارها فى المحافظة ومجاورتها.
- وجود برنامج معتمد وموثق ومفعل لتحسين بعض المخرجات الصحية بالمحافظة .
- آليات معتمدة لتوثيق ونشر أنشطة خدمة المجتمع والبيئة .

٤- متابعة ورعاية الخريجين

✓ دعم وتفعيل خدمات الكلية للخريجين

- تفعيل وتجهيز مكتب شئون الخريجين وإعداد لائحة تنفيذية له
- إنشاء قاعدة بيانات للخريجين
- إعداد دليل لوظائف وأساليب عمل المكتب
- إضافة برامج إعداد الخريجين لسوق العمل فى برنامج الامتياز
- وضع آلية لمتابعة تنفيذ البرامج ونشرها بكافة الأساليب
- توجيه الطلاب والإمتياز لبعض البرامج المفيدة لهم مستقبلاً مثل التنمية البشرية وعلوم الإدارة الطبية.
- إصدار الكتاب السنوى للخريجين
- إنشاء رابطة الخريجين بالكلية وتفعيل الانشطة والخدمات المقدمة
- إدراج برامج التدريب على إستخدام الحاسب الآلى وتنظيم الإدارة الطبية فى برنامج أطباء الإمتياز
- العمل على تحسين الوضع التنافسى للكلية خاصة فى مجال سوق العمل للخريجين
- تفعيل دور مكتب شئون الخريجين فى قياس وتقييم كفاءة الخريجين وملائمة مؤهلاتهم للوظائف التى يشغلونها حالياً
- سرعة حصول خريجى الكلية على درجات الدراسات العليا
- حصول نسبة من خريجى الكلية على فرص العمل بالخارج.

٥- القطاع الإدارى

✓ جذب افضل الكفاءات الادارية

- التوصيف الوظيفى للقيادات الأكاديمية والإدارية والفنية وأعضاء هيئة التدريس والعاملين
- عمل بطاقات موثقة للتوصيف الوظيفى للقيادات الأكاديمية وحملات التوعية بها.
- وجود التوصيف الوظيفى للقيادات الإدارية بالكلية وحملات التوعية بها.
- وجود التوصيف الوظيفى بطاقات موثقة الموظفين فى كل إدارة بالكلية وحملات التوعية بها.

✓ رفع كفاءة الجهاز الإدارى

- تعزيز كفاءة إدارة الكلية فى الإستفادة من مواردها البشرية وتحسين ظروف العمل بها.



- وجود قواعد بيانات بأعداد ومؤهلات وخبرات جميع الإداريين والعاملين والفنيين ودراسة عن مدى ملائمة توزيع العاملين والإداريين على الإدارات.
- خطة موثقة ومعتمدة ومفعلة لإعادة توزيع الأفراد في الإدارات لتحقيق توازن كفي وكمي
- تعزيز وتفعيل نظام اتقييم وتحسين مستوى رضا القيادات الإدارية والعاملين.
- آليات موثقة ومعتمدة لقياس الرضا الوظيفي للإداريين والعاملين بالكلية.
- إنشاء صندوق لتلقى الشكاوى والمقترحات من العاملين بكل إدارة أو قسم أو وحدة
- فحص الشكاوى والمقترحات والرد عليها بشفافية والمتابعة المستمرة لذلك

٦- ترسيخ قيم وتقاليذ كلية الطب

✓ الالتزام باخلاقيات الامانة العلمية

- تطبيق كافة الممارسات التي تدعم التزام الكلية بحقوق الملكية الفكرية والنشر
- تعزيز كفاءة إدارة الكلية في الاستفادة من مواردها البشرية وتحسين ظروف العمل بها.

ثانياً:- الخطة التنفيذية لكلية الطب

١- التحسين المستمر للقدرة التعليمية

✓ واكب التخطيط الاستراتيجي لكلية الطب في الاتي:-

- مراجعة وتحديث سياسات قبول وتحويل الطلاب والترويج للطلاب الوافدين
- تحقيق زيادة كمية وكيفية لأساليب الدعم والإرشاد الطلابي
- تطوير نظام إدارة الإمتحانات لتحقيق مزيد من الشفافية والانضباط والجودة

٢- تطوير الدراسات العليا والقدرة البحثية للكلية

- تطوير نظام التسجيل والإشراف الأكاديمي للدراسات العليا
- إنشاء وتفعيل نظام لقياس مستوى رضا طلاب الدراسات العليا
- تعظيم الاستفادة من البحث العلمي في تعليم طلاب البكالوريوس والدراسات العليا
- وضع خطة بحثية للكلية إعداد خطة بحثية للكلية ومتابعة تنفيذها

ثالثاً:- الخطة التنفيذية لجامعة اسيوط

١- التحسين المستمر للقدرة التعليمية

✓ واكب التخطيط الاستراتيجي لكلية الطب خطة الجامعة في الاتي:-

- تشجيع الابتكار لدى الطلاب
- توفير الدعم المالي لمتطلبات الابتكار
- رفع مهارات التفكير الابتكاري لدى الطلاب
- وضع الية لصرف حوافز ومكافآت للمبتكرين من الطلاب
- عمل مسابقات ومنافسات ابتكارية بين طلاب الكلية
- الاستفادة من الخبرات التعليمية لعلمائنا بالخارج

٢- تطوير الدراسات العليا والقدرة البحثية للكلية

- تسويق مخرجات البحث العلمي
- تشجيع الابتكار العلمي
- رفع مهارات التفكير الابتكاري
- توفير الدعم لمتطلبات الابتكار
- وضع حوافز ومكافآت للمبتكرين
- استحداث مسابقات ابتكارية
- انشاء مراكز بحوث جديدة في اطار الخطة القومية للعلوم والتكنولوجيا
- تطوير وحدة نقل وإدارة التقنيات والمعرفة.

٣- الالتزام باخلاقيات الامانة العلمية



✓ حماية الحرية الاكاديمية

- تحقيق استقلالية اعضاء هيئة التدريس فى البحث والنشر والتعبير عن افكارهم والتأكد من تطبيق الممارسات العادلة وعدم التمييز فى جميع سياسات وقرارات الكلية
- ٤- العمل بروح الفريق
 - التوسع فى العمل المشترك بين الكلية والمراكز البحثية والوحدات ذات الطابع الخاص
- ٥- تشجيع ممارسة النقد واحترام الرأى الآخر
 - وضع برامج لنشر ثقافة الحوار واحترام الرأى الآخر
 - التشجيع على تقبل النقد بين اسرة الكلية
 - تأصيل واستخدام المنهج العلمى فى حل المشكلات
- ٦- تغليب المصلحة العامة
 - تشجيع الاخلاص فى العمل والرقابة الذاتية
 - تنمية الاحساس بالمسئولية الاجتماعية



تقرير عن الموارد المالية الذاتية للكلية

١ - الموارد المالية الذاتية للكلية

التي حصلت عليها الكلية عن طريق الوحدات ذات الطابع الخاص والخطط المفعلة لتحسين وتطوير الموارد الذاتية للعام المالي المنتهي في ٢٠١٥/٢٠١٦ والتي بلغ إجمالي الإيرادات لهذا العام المالي سابق الذكر وهي إجمالي الإيرادات مبلغ: ١٣٨٢٠,٥٧,٦٢ جنيهاً (مليون وثلاثمائة وأثنى وثمانون ألف وسبعة وخمسون جنيهاً واثنى وستون قرشاً) وهي وعام ٢٠١٨/٢٠١٩ وفي ٢٠١٩/٢٠٢٠ بلغ الاجمالي ٢٣٢٨٣٨٦,٧١ وفي ٢٠٢٠/٢٠٢١ بلغ الاجمالي ١٢٩٧٣٣١,٦٤ متمثلة في حصيله إيرادات صندوق مركز الخدمة العامة بالكلية من الأنشطة الآتية :

- | | | | |
|------------------------|---------------------------------|----------------------------|-----------------|
| ١- مركز الخدمة العامة | ٢- المطبعة | ٣- رعاية الشباب | ٤- الصحة العامة |
| ٥- الحاسب الآلي | ٦- خدمة المجتمع وتنمية البيئة | ٧- بيت الحيوان | |
| ٨- الطب الشرعي والسموم | ٩- وسائل تعليمية (وحدة التصوير) | | |
| ١٠- وحدة ضمان الجودة | ١١- أخلاقيات المهنة | ١٢- اللياقة البدنية | |
| ١٣- منع ومكافحة العدوي | ١٤- المجلة العلمية | ١٥- إدارة المشروعات | |
| ١٦- الصوب الزراعية | ١٧- مركز الابحاث الطبية | ١٨- المؤتمرات | |
| ١٩- معمل الحمض النووي | ٢٠- الأستشارات التشريعية | ٢١- قوافل طبية | |
| ٢٢- مجموعات دراسية | ٢٣- انعاش القلب الرئوي | ٢٤- وحدة الخدمات تكنولوجية | |

٢ - أوجه إنفاق الإيرادات:

- ١- الصرف الذاتي على الأنشطة سابقة الذكر من مواد خام وأجهزة ومستلزمات تفي تماماً لسير العمل بالأنشطة .
- ٢- شراء ما يخص العملية التعليمية مثل شراء بعض المستلزمات والأثاث المكتبية للكلية لخدمة السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم .
- ٣- الصرف علي مؤتمر الكلية السنوي .
- ٤- صرف بعض مكافأة التميز على العاملين بالكلية لتحفيزهم على العمل والجد في التواجد .

٣ - الموارد المالية الذاتية ومقترحات التحسين:

١ - على المدى القصير :

- أ- إرسال خطابات للأقسام لتحفيزهم لزيادة الإنتاجية لزيادة الدخل عن طريق مرجعة المشاكل التي تواجه الأنشطة
- ب- مطالبة إدارة الجامعة بزيادة الدعم الفني لجميع أنشطة الوحدات ذات الطابع الخاص
- ج- تطوير الأنشطة القائمة حالياً بما يتناسب مع التطوير التكنولوجي



ملحق (٧)

سياسات التعليم والتعلم

وحدة ضمان الجودة اعتمدت ٢٥ معيار لضمان فعالية التعليم والتعلم في التعليم الطبي للطلاب. ومن مسؤولية منسقي المقررات تحت اشراف رؤساء الاقسام تطبيق هذه المعايير او المبادئ.

❖ إجمالي الإرشادات " المعايير " الخاصة بضمان جودة التعليم والتعلم

كود "١" - ينبغي أن يوفر التعليم رصيد متوازن من الخبرات النظرية والعملية لمساعدة الطلاب على تحقيق المستخرجات التعليمية المستهدفة (ILOS) الضرورية لممارسة مهنة الطب والرعاية الصحية والتطوير المهني المستمر طوال حياتهم الوظيفية.

كود "٢" - المقرر والمنهج الدراسي (Course Curriculum) يمكن أن يعرف بأنه مجموعة الأنشطة التعليمية التي تهدف إلى تحقيق نتائج تعليمية محددة. مصطلح المقرر يمكن أن يشير إلى كل وثيقة مكتوبة أو ممارسة عملية لتنفيذ مقرر في إطار برنامج الكلية.

كود "٣" - وضع و مراجعة وتحديث توصيف المقررات ينبغي ان يتم بطريقة منهجية ومنطقية وحيوية لتحقيق تطوير منظم لعملية التعليم والتعلم .

كود "٤" - المفتاح للتصميم الجيد لمقرر دراسي هو إقامة صلات منطقية بين النتائج المرغوب فيها (على سبيل المثال ، المستخرجات التعليمية المستهدفة للبرنامج (Program ILOS) ، المستخرجات التعليمية المستهدفة للمقرر (Course ILOS) وطرق التدريس والتعلم (teaching and learning methods) ، وتقييم الطلاب (Assessment of students).

كود "٥" - القرارات الحاسمة لادخال او استبعاد اى محتوى دراسي يجب ان يتخذ على مستوى المقرر، وذلك لتمكين المتعلمين من بلوغ المستخرجات التعليمية المستهدفة . توصيف المقرر يحدد المحتوى و كذلك الأساليب المستخدمة في التدريس وتقييم الطلاب . اختيار طرق التدريس و كذلك تقييم الطلاب لا يمكن أن تترك للصدفة، ولكن يجب إعادة النظر فيها بشكل منتظم وعلى أساس النتائج التي يتعين بلوغها، واحتياجات الأفراد المتعلمين.

كود "٦" - جميع أعضاء هيئة التدريس القائمين بالتدريس ينبغي أن يكونوا على علم بمبادئ فعالية التعليم والتعلم لطلبة الطب أو مقدمي الخدمات الصحية .

كود "٧" - ينبغي أن يكون لكل قسم ملف لكل مقرر " ملف المقرر " الذي يتضمن توصيف المقرر، وجدول زمني مفصل للتدريس (Detailed teaching schedule) ، تقارير المقرر السنوية وعينات من التقييم الخارجي، وأوراق الاسئلة ونتائج الامتحانات و تقييم الطلاب للمقرر (نتائج استبيان الطلاب).

كود "٨" - يتعين على كل قسم أن يضمن وجود اربع نسخ من ملف المقرر ، نسخة لأعضاء هيئة التدريس متاحة في مكتب السكرتارية، وأخري لرئيس القسم أو منسق المقرر، وثالثة لوحدة ضمان الجودة ورابعة بمكتب وكيل الكلية لشئون الطلاب. هذا سيساعد في متابعة الأداء.

كود "٩" - ينبغي لمجلس القسم الموافقة على واعتماد توصيف المقرر قبل اعتماده من السلطات العليا (لجنة المناهج ومجلس الكلية)، و كذلك في حالة إضافة مواضيع جديده أو تعديل أو حذف بعض من المحتوى.

كود "١٠" - وبالنسبة لوضع أي توصيف للمقرر ينبغي اتباع التعليمات الواردة في إرشادات عمل توصيف المقررات المرفقة وتوثيقها .

كود "١١" - ينبغي على كل قسم عمل جدول تفصيلي للتدريس لكل مقرر لضمان الوفاء بالتزامات الممارسة الجيدة وفقاً للنموذج الأتي " مرفق النموذج "



كود "١٢"- ينبغي أن يكفل كل قسم أن الأساليب المستخدمة في التدريس تساعد الطلاب على تحقيق المستخرجات التعليمية المستهدفة.

كود "١٣"- ينبغي أن يكفل كل قسم الفرص للممارسات التي تشجع على التعلم الذاتي ، وتطبيق المعرفة والمهارات الجديدة .

كود "١٤"- يجب على كل قسم أن يختار ويكيف المواد التعليمية التي يمكن أن تساعد الطلاب على تحقيق المستخرجات التعليمية المستهدفة

كود "١٥"- كل قسم ينبغي أن يضمن ان بيئة التعليم والتعلم معده جيدا للجوانب النظرية والعملية لضمان فرص كافية للتعلم النظري والتطبيق العملي للمعارف والمهارات في الفصول الدراسية، في المعامل ومعمل المهارات، والعمل الاكاديمي مع المرضى.

كود "١٦"- ينبغي لكل قسم إكليمي أن يضع خطة واضحة للتدريب على المهارات الإكليمي وفقاً للمبادئ السابق ذكرها .

كود "١٧"- ينبغي أن يكون لكل قسم مبادئ توجيهية واضحة لتنمية الأنواع المختلفة من المهارات (العملية/الإكليمي والفكرية العامة/الاتصال...) التي تضمن للطلبة ادقانها بحلول نهاية المقرر. الاقسام الاكليمي ينبغي أن تنظر إلى أن تقديم الخدمات الصحية (الرعاية الصحية) يتطلب مجموعة من المهارات في مجالات الاتصال، والرعاية الطبية، والتفكير النقدي، والإدارة.

كود "١٨"- ينبغي أن يتبع كل قسم ارشادات ومبادئ واضحة لتعليم الممارسة الاكليمي التي تكفل إعداد الطلاب للأدوار والمسؤوليات التي سوف يقوموا بها في مهنتهم ، وتتيح لهم الفرصة لتحقيق التكامل بين المعارف والمهارات والسلوك. وينطوي ذلك على تخطيط وتنظيم الممارسة الاكليمي والتعليم وهذا يعني أيضا تقليل التدريس الاكليمي في الفصول الدراسية او حجات الدرس، والتي لا تعطي صورة كاملة للطلاب عن البيئة الاكليمي

كود "١٩"- يجب على كل قسم اختيار طرق التدريس للمرضى الخارجيين والمقيمين على حد سواء. كل قسم ينبغي أن يكفل للطلاب الأنشطة التي تساعد على الاستفادة القصوى من كل درس اكليمي.

كود "٢٠"- إعتبار والحفاظ على حقوق المرضى أمر أساسي و يجب النظر في حقوق المرضى في الخصوصية والسرية في جميع الأوقات أثناء التدريس الاكليمي

كود "٢١"- من المهم مراقبة تقدم الطلاب (student progress) لضمان تقديم أنشطة تعليمية كافية ومناسبة في الدروس.

كود "٢٢"-مراقبة التعليم في كل مقرر ينبغي أن يقوم بها منسقي المقرر (course coordinators) ورئيس القسم في شكل عملية مستمرة لجمع المعلومات عن التدريس حتى يمكن تحسين نوعية التعلم لدى الطلاب .

كود "٢٣"- يكون كل قسم مسئول عن الحصول على بيانات و نتائج استبيانات الطلاب في المقرر و كذلك نتائج التحليل الذي تقوم به وحدة ضمان الجودة (QAU).

كود "٢٤"- ينبغي أن يكون لكل قسم اساليبه التي تضمن تقييم اشمل للمقرر

كود "٢٥"- بالنسبة لكل مقرر ، فإن خطة العمل (action plan) هو أمر أساسي لنجاح نظام الجودة. وتأتي خطة العمل في نهاية التقرير لكونها نتيجة لتحليل جميع ما تضمنه التقرير. التعزيز لا يمكن ان يتم الا اذا تم تحديد القضايا و القيود والبت فيها وحلها. خطة العمل تحدد القضايا ، وأولويات الإجراءات اللازمة التي يتعين اتخاذها و تحدد ايضا المسؤولية عن تنفيذ برنامج العمل وتسوية المسائل المرتبطة بها ، في نطاق زمني معين على أفراد بعينهم.



ملحق (٨)

سياسات تقييم الطلاب

ملخص لدليل الممارسة الجيدة لضمان تحقيق معايير الجودة في الإمتحانات وتقييم الطلاب

مقدمة

١- كل عضو هيئة تدريس في الأقسام المعنية ينبغي أن يكون على علم وقدرة على تقديم المعلومات والأدلة الداعمة لجميع متطلبات نظام تقييم فعال لكل مقرر ولبرنامج بصفة عامة .

لماذا نقيم الطلاب

٢- على أعضاء هيئة التدريس المشاركين في عملية التقييم أن يكونوا على دراية وقدرة على تحديد الهدف من أى اختبار أو أداة لتقييم الطلاب.

ماذا نقيم

٣- على كل عضو هيئة تدريس في الأقسام المعنية تحديد المحتوى والنواتج التعليمية المستهدفة للمقررات التي سيقوم الطلبة بالإمتحان فيها وكيفية إختيار الطريقة المناسبة لتقييم الموضوعات المختلفة.

معايير التقييم الجيد

٤- ينبغي أن يكون جميع أعضاء هيئة التدريس في الأقسام المعنية في التقييم قادرين على تقديم دليل على أن الجودة التقنية ، بما في ذلك الصلاحية والمصادقية ، لجميع الإختبارات ووسائل التقييم تلبي المعايير القياسية للتقييم الجيد.

التكامل والتعويض

٥- ينبغي أن يكفل جميع أعضاء هيئة التدريس في الأقسام المعنية في مستويات التقييم المختلفة عدم وجود أى "تعويض" أو آلية من شأنها أن تسمح للطلاب بالنجاح دون أن يجري تقييمهم في جميع النتائج والمستخرجات الأساسية في كل مقرر.

التقييم وكيفية إختيار الأدوات والأساليب

٦- ينبغي أن يكون جميع أعضاء هيئة التدريس المشاركين في التقييم قادرين على إختيار مجموعة من الإختبارات التي يمكن أن تقيم على الوجه الصحيح تحقيق المستخرجات التعليمية المستهدفة للمقرر ، وتساعد في تحسين عملية التعلم وتطوير المناهج الدراسية .لا توجد وسيلة إختيار واحدة ملائمة ولكن يجب علي كل قسم تنويع وسائل الإختبار حتى يمكن تقييم المنهج بكفاءة.

بناء وإعداد الأنواع المختلفة من الإمتحانات

٧- ينبغي أن يكون جميع أعضاء هيئة التدريس في الأقسام المعنية في مستويات التقييم المختلفة قادرين على تقديم دليل على أن كل نوع من التقييم ليس فقط مرتكز على المضمون والمستخرجات التعليمية المستهدفة ولكن جيد التنظيم لتفادي الأخطاء وتجنب الصعوبات وينبغي أن نتأكد من أن المبادئ التوجيهية والمعايير قد استوفيت في شكل وتصميم جميع أسئلة و مهام الإختبار في كل نوع من أنواع التقييم (التحريرية - الشفوية - الإكلينيكية).

اللجان والمجالس الخاصة بالإمتحانات

٨-١- على كل قسم أن يشكل لجنة عليا للإمتحان لكل مقرر (اللجنة الثلاثية) تكون مسؤولة عن إجراء جميع أعمال الإمتحانات وتعطى النتائج للكنترول.

٨-٢- لكل سنة دراسية (مستوى) من البرنامج تشكل لجنة الكلية للإمتحان من وكيل الكلية لشئون الطلاب ورئيس الكنترول وأعضاء لجنة الإمتحان للمقرر.



إجراء وإدارة التقييم

٨- لا بد أن تضمن الكلية أن الإختبارات تدار بدقة ونزاهة وبطريقة آمنة وسرية.

قدر و جدولة الإمتحانات

١٠-١- لا بد وأن تضمن الكلية والقسم أن قدر وتوقيت الإمتحانات تقيس بكفاءة وبطريقة مناسبة إحراز الطلبة للمستخرجات التعليمية المستهدفة وكذلك تشجع عملية تعلم الطلبة.

١٠-٢- لا بد وأن تتأكد الكلية أن مواعيد الامتحانات (الدورى ، النهائى) مناسبة وتلبى إحتياجات وتوقعات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس وفى نفس الوقت تتماشى مع اللوائح والقوانين المعمول بها فى الكلية و الجامعة.

نظام التصحيح ووضع الدرجات

١١- لا بد أن يضمن القسم ولجان الإمتحانات وجود إجراءات و مبادئ توجيهية كافية لضبط التصحيح ووضع الدرجات على أوراق الإجابة ، ويجب أن توضع آلية لعملية مراجعة وضبط داخلى للدرجات على مستوى القسم و الكلية لتصحيح الأخطاء التى قد تحدث وتؤثر فى عملية التصحيح و التسجيل.

التغذية الراجعة للطلاب

١٢- لا بد أن يمد كل قسم الطلبة بتغذية مناسبة لما تم الحصول عليه فى الإختبارات (إمتحانات أعمال السنة - الإختبارات الدورية التكوينية) بطريقة تحفز التعلم لديهم وتسهل تحسين مستواهم العلمى.

تنمية قدرات وتدريب أعضاء هيئة التدريس

١٣- لا بد أن تتأكد الكلية ووحدة ضمان الجودة و مركز تطوير التعليم الطبى بها أن جميع الأعضاء المشاركين فى تقييم الطلبة مدربين تدريباً جيداً على القيام بأدوارهم ومسؤولياتهم.

اللغة المستخدمة فى التدريس والتقييم

١٤- لغة التدريس والتقييم ينبغى أن تكون هى نفسها (الإنجليزية).

تسجيل وتوثيق و نشر القرارات المتعلقة بالتقييم

١٥- يجب أن تتأكد الكلية والأقسام أن أحكام وقرارات التقييم تسجل وتوثق بدقة وبطريقة منظمة وأن لجان الإمتحان و الكنترول ومجلس الكلية على إتصال جيد و مباشر ببعضها البعض.

تنظيم التقييم (دورة التقييم)

١٦- يجب على الكلية والأقسام أن تراجع وتحسن نظم التقييم دورياً بما هو مناسب لضمان أن الأنظمة لا تزال صالحة للغرض.

التقييم الداخلى و الخارجى للمقرر

١٧- لا بد أن يكون لكل قسم نظام للتقييم الداخلى والخارجى للإختبارات ، الدرجات ، و مجمل النواتج التعليمية المستهدفة للمقرر.



ملحق (٩)

سياسات الكلية في توصيف وتصنيف برامج الدراسات العليا

1. Policy statements as regards master degree postgraduate medical programs in basic (academic) medical science

To achieve accreditation, a program must comply with the relevant set of the following minimum educational requirements established by the quality assurance unit. These standards are chosen with references to the following external standards:

1. National agency of quality assurance and accreditation (standards for postgraduate programs).
2. Residency program requirements made by the AAMC.
3. Postgraduate medical education, WFME global standards.

The department delivering individual programs is responsible for:

- a) Establishing specific learning objectives that are consonant with theses requirements and with the expectations set forth by specialty staff and specialty societies;
- b) Designing and implementing the educational program to meet those objectives;
- c) Judging the progress of residents/students in achieving the established learning objectives.
- d) Determining whether a given master degree student has, at the completion of program, acquired the competencies and demonstrated the professional values and attitudes required for delivering his duties in the given field of practice.

To fulfil these responsibilities, departments (program directors, coordinators, staff) must insure that all master degree students have appropriate educational opportunities within a supportive environment.

- Master degree students must have opportunities to participate, under supervision, in patient care activities/practical activities of sufficient variety and with sufficient frequency relevant to achieve the competencies required by their speciality.
- Master degree students must have opportunities to exercise, under supervision, graded, progressive responsibility, so that they can learn how to practice their specialty and recognize when, and under what circumstances, they should seek assistance from colleagues.
- Master degree students must have opportunities to participate in required conferences, seminars, and other non-patient care learning experiences and must have sufficient time to pursue the independent, self-directed learning essential for acquiring the knowledge, skills, attitudes, and behaviours required for practice.



- Appropriate, specialty-specific assessment methodologies must be used to document attainment of the knowledge, skills, attitudes, and behaviours required for practice, before attesting that student has satisfactorily completed the program.

2.Components of the programs

Educational Program (The curriculum) must contain the following educational components:

1. Overall educational aims and Competency-based intended learning outcomes for the program, which the program must distribute to master degree students and faculty annually.
2. Competency-based objectives for each module/course/rotation at each educational level, which the program must distribute to master degree student and faculty annually, in either written or electronic form.

These should be reviewed by the resident at the start of each rotation;

3. teaching/training methods and requirements which should include:-

- A. Regularly scheduled didactic sessions.
- B. Delineation of master degree student responsibilities for relevant practice, progressive responsibility for patient or laboratory management, and supervision of over the continuum of the program.

*** Training Process:**

1. The training **must** be practice - based involving the personal participation of the trainee in the services and responsibilities of practical / laboratory activities in the training Departments. The training programme **must** encompass integrated practical and theoretical instruction.
- 2 - The training **should** be directed and the trainee guided through supervision and regular appraisal and feedback. The training process **should** ensure an increasing degree of independent responsibility as skills, knowledge and experience grow.
- 3- Every trainee **should** have access to educational counselling. The integration between training and service (on-the-job training) **must** be assured.
- 4- Annex 1, 2 give suggestions for methods of teaching/learning / training methods that can be applied.

4. Assessment methods

*** Assessment methods:**

Assessment principles, methods and practices **must** be clearly compatible with training objectives and **must** promote learning. Assessment **must** document adequacy of training. The definition of methods used for assessment may include consideration of the balance between formative and summative assessment, the number of examinations and other tests, the balance between different types of examinations, the use of normative and criterion - referenced judgements, and the use of portfolio and special types of examinations, e.g. objective structured clinical examinations (OSCE).

1. *Evaluation of assessment methods* may include an evaluation of how they promote training and learning.
2. *External examiners* or auditors may increasingly represent global perspectives.
3. Feedback would include assessment results and planned dialogues about clinical performance between trainees and trainers/supervisors with the purpose of ensuring



instructions and remedies necessary to enhance competence development.

4. Annex 3, 4 suggest common assessment methods and their glossary that can be applied.

5. Other elements of the program

*** Residents' Scholarly Activities**

1. The curriculum must advance master degree students' knowledge of the basic principles of research, including how research is conducted, evaluated, explained to patients, and applied to patient care.
2. Residents/students should participate in scholarly activity.

[As further specified by the departments]

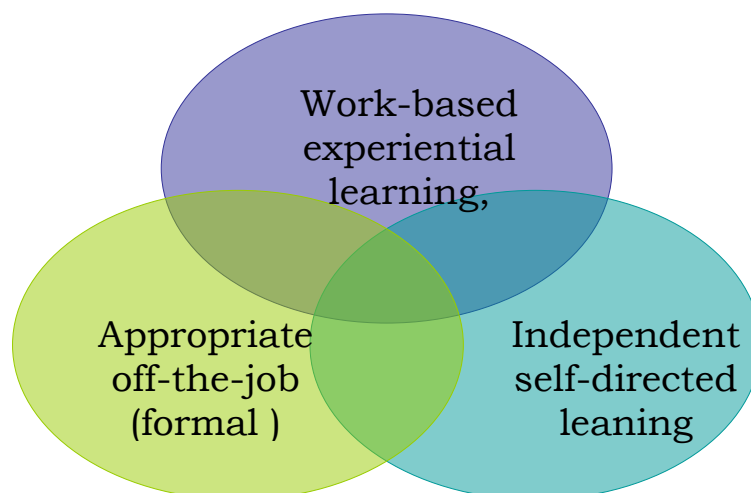
6. General rules for writing the curriculum components.

The following roles should be considered when writing the curriculum components:

- A. Alignment between the ILOs, teaching and learning experiences and assessment methods.
- B. The model of learning in postgraduate programs which should include integration between Work-based experiential learning, formal education and Independent self-directed leaning (as shown in figure 1).

Model of learning (Figure 1)

How learning for knowledge, skills, attitudes and expertise will be achieved



Writing courses specifications

- Annex 5 give instructions how to write competency based objectives for each course/
- module / rotation



ملحق (١٠)

كود الممارسة الجيدة فى تقييم طلاب الدراسات العليا

١- على القائمين بالإشراف أو المشاركة فى تقييم طلاب الدراسات العليا الرجوع إلى كود الممارسة الجيدة فى تقييم الطلاب والذى إعدته وحدة ضمان الجودة والمعتمد من مجلس الكلية بتاريخ ٢٤ / ٥ / ٢٠٠٩ م.

حيث يشتمل هذا الكود على المبادئ والقواعد العامة لما يلي:

- المبادئ العامة والمعايير المرجعية لتقييم طلاب كلية الطب.
- التقييم وكيفية اختيار الأدوات والأساليب.
- إعداد الأنواع المختلفة من الإمتحانات.
- اللجان والمجالس الخاصة بالإمتحانات.
- إجراء وإدارة التقييم " الإمتحانات ".
- قدر الامتحانات وجدولتها (Amount and scheduling of examination).
- نظام التصحيح ووضع الدرجات.
- التغذية الراجعة للطلاب.
- تنمية قدرات وتدريب أعضاء هيئة التدريس.
- اللغة المستخدمة فى الدراسة والتقييم.
- تسجيل وتوثيق ونشر قرارات ونتائج التقييم.
- تنظيم التقييم (دورة التقييم).
- التقييم الداخلى والخارجى للمقرر.

٢- بالنسبة لمقرر أو مقررات مادة التخصص :- يجب ان يكون هناك ثلاثة أنواع من التقييم:

أ- التقييم الدورى التكوينى و المعتمد على العمل

"Periodic Formative assessment and work-based assessment"

والمبين فى كراسة الاداء و الانشطة

ب- الإمتحان التحريرى النهائى.

ج- الإمتحان الإكلينيكى / العملى الموضوعى "OSCE / OSPE".

٣- بالنسبة للأنوع الأول " كراسة الأداء والانشطة " يجب مراعاة الأتى:-

أ- عدم السماح بدخول الإمتحان النهائى إلا بعد تقديم كراسة الاداء والأنشطة موقعة نهائياً من منسق البرنامج + رئيس القسم.

ب- يجب على منسق البرنامج التأكد من إستيفاء كراسة الأداء والانشطة للمتطلبات اللازمة " تسجيل حالات - تسجيل مهارات - تسجيل الأنشطة العلمية - تسجيل الإختبارات الدورية" وذلك من خلال مقابلة بين منسق البرنامج وطلاب الدراسات العليا.

ج- يخصص من ٢٥-٣٠٪ من الإمتحان الشفوى النهائى لمناقشة كراسة الأداء والأنشطة من خلال نموذج الإستقصاء الأتى:-

النسبة فى الجودة	عنصر التقييم
٢٥٪	١- تسجيل الحالات الإكلينيكية / العملية
٢٥٪	٢- تسجيل المهارات Procedures
٣٠٪	٣- تسجيل الأنشطة العلمية : • محاضرات • دورات • ورش عمل • Journal club • أخرى
١٠٪	٤- إختبارات دورية
١٠٪	٥- أنشطة متميزة



د- بالنسبة للإختبار التحريري يراعى قبل الإمتحان وضع خريطة تبيين التوافق بين مخرجات التعليم المستهدفة / محتويات المقرر وأسئلة التحريري والشفوي

هـ- بالنسبة للإمتحان الإكلينيكي أو العملي يرجى الإلتزام بقواعد الإمتحان

٤- يقوم منسق البرنامج بعمل مراجعة ذاتية "Internal audit" لإمتحانات المقررات المختلفة على أن يتم إستيفاء نماذج الإستقصاء الخمسة (٤.أ- ٤.هـ) بواسطة:

- عدد (٣) من الأساتذة داخل القسم " مراجعيين داخليين "
 - عدد (٢) من الأساتذة خارج القسم " مراجعيين خارجيين "
 - يعرض الدراسة على مجلس القسم.
- وترفع تقرير الدراسة مرفق به نسخة من أسئلة الإمتحان لكل مقرر + إرشادات تصحيح الإجابة " نموذج الإجابة " إلى وحدة ضمان الجودة.

٥- يقوم منسق البرنامج + منسق المقررات بإستكمال تقرير المقررات+ تقرير البرنامج عقب كل دورة إمتحانات (نوفمبر- مايو).



ملحق (١١)

يتم عمل ملف أكاديمي لكل عضو هيئة تدريس على أن يتم إعتماده من مجلس الكلية.
نموذج الملف الأكاديمي

الملف الأكاديمي

لعضو هيئة التدريس بالجامعة

في الفترة من / / ٢٠ إلى / / ٢٠

الإسم:

الكلية:

القسم العلمي:

تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة

❖ أهداف التقويم الأكاديمي:-

تهدف الجامعة من تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس تحقيق ما يلي:

- ١- متابعة أداء عضو هيئة التدريس كما نصت عليه لائحة معايير وواجبات عضو هيئة التدريس.
- ٢- كشف جوانب القوة والضعف في الأداء.
- ٣- تمكين عضو هيئة التدريس من تطوير أدائه الأكاديمي.
- ٤- ربط الترقية العلمية بالأداء الأكاديمي الشامل.
- ٥- الترشيح للقيام بمسؤوليات الخدمة الجامعية.

❖ عناصر التقويم:-

يشمل تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس العناصر التالية:

- ١- الأداء التعليمي التدريسي.



٢- الخدمة الجامعية.

❖ ميعاد التقويم:-

يتم تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في شهر سبتمبر من كل عام.

❖ تصميم نماذج التقويم:-

صممت نماذج التقويم وفق الأسس التالية:-

- ١- التكامل مع لائحة معايير وواجبات عضو هيئة التدريس وكذلك ترقيته.
- ٢- البساطة وعدم التكلف.
- ٣- تحقيق درجة عالية من المراجعة.
- ٤- مراعاة أن تكون عناصر التقويم منطبقة على أعضاء هيئة التدريس حيث روعيت العناصر التي لا تنطبق على بعض الأقسام مثل الواجبات العلاجية فتحذف العناصر التي لا تنطبق ويؤخذ معدل العناصر المنطبقة.

تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة

❖ تحتوي الخطة السنوية لتقويم أداء عضو هيئة التدريس على جزئين:-

● الجزء الأول:-

هدفه إعطاء الفرصة لعضو هيئة التدريس لرصد نشاطاته الأكاديمية والتدريسية ومجهوداته في خدمة الجامعة والمجتمع خلال الفترة التي يغطيها الملف.

● الجزء الثاني:-

هدفه القيام بتقييم أداء عضو هيئة التدريس لواجباته وإلتزامه بمسؤولياته بطريق موضوعية وأمانة وفق ضوابط مدروسة من قبل اللجنة المشكلة من القسم لهذا الغرض.

إن الغرض من الملف الأكاديمي هو تقدير وإظهار مجهودات المتميزين من أعضاء هيئة التدريس والتعرف على بعض أوجه القصور إن وجدت لتفاديها والتخلص منها وليس المحاسبة والعقاب أو البحث عن السلبيات. وقد روعي في إعداد الملف تحقيق الغرض المنشود وهو إستخلاص ما يود عضو هيئة التدريس التعبير عنه حول نشاطاته ثم صدق التقويم وموضوعيته مع التخفيف من درجة السرية في الإعداد وتحقيق درجة عالية في المراجعة لتحقيق ضماناً لحقوق عضو هيئة التدريس.



الملحق الأول (١)
نموذج تقويم عضو هيئة التدريس
خلال الفترة من إلى

أولاً: معلومات عامة (تعبأ من إدارة شئون العاملين)

- ١- الأسم:
- ٢- القسم: الكلية:
- ٣- تاريخ التعيين:
- ٤- سنة الحصول على شهادة الدكتوراة:
- ٥- الدرجة الأكاديمية:
- ٦- التخصص العام:
- ٧- التخصص الدقيق:

ثانياً: النشاطات العلمية (تعبأ من عضو هيئة التدريس) ٦٠٪ من التقويم الكلى (تراجعه وحدة ضمان الجودة)

- ١- إسم المقرر:- المواد التى تم تدريسها ، عدد الساعات ، الوحدات التدريسية (محاضرات – عملى – سريرية)
(١٠ درجات)
.....
.....
.....
- ٢- المشاركة فى أنشطة الجودة والإعتماد المؤسسى :-
(١٠ درجات)
(درجتين لكل عنصر)

- أ. المشاركة فى تطوير الخطة الاستراتيجية.
- ب. المشاركة فى تطوير اللوائح ومتابعة تدريس البكالوريوس والدراسات العليا.
- ج. المشاركة فى تقييم الإمتحانات.
- د. المشاركة فى التدريب (كمدرّب ومتدرّب).
- هـ. وضع بنوك أسئلة الكترونية ومتابعة الطلاب من خلال الموقع الالكترونى.
-
-
- ٣- البحوث المقبولة للنشر أو المنشورة مع بيانات نشر كاملة:- أسماء الباحثين ، عنوان البحث ، أسم المجلة / المؤتمر ، مكان النشر ، السنة.
- (١٠ درجات)
(درجتين لكل بحث)
.....
.....
.....

- ٤- الكتب المؤلفة والمترجمة المنشورة:- مع بيانات النشر.
- (١٠ درجات)



(درجتين لكل كتاب)

- -
- -
- -

٥- رسائل الماجستير والدكتوراة قيد الإشراف :- أسم الطالب ، عنوان الرسالة ، الدرجة ، فترة الإشراف.

(١٠ درجات)

(درجتين لكل رسالة)

- -
- -
- -

٦- رسائل الماجستير والدكتوراة التي تمت مناقشتها خلال العام:- اسم الطالب ، عنوان الرسالة ، الدرجة ، فترة الإشراف ، تاريخ المناقشة.

(١٠ درجات)

(٥ درجات لكل رسالة)

- -
- -
- -

٧- المشروعات البحثية والتطبيقية التي شارك فيها ودوره في كل منها.

(١٠ درجات)

(درجتين لكل مشروع كمشارك ، ٥ درجات لكل مشروع كباحث رئيسي)

- -
- -
- -

٨- المؤتمرات والندوات العلمية مع البيانات كاملة :- الجهة المنظمة ، العنوان ، المكان ، التاريخ ، نوع المشاركة.

(١٠ درجات)

(٥ درجات عضو لجنة منظمة ، ٤ درجات رئيس جلسة ، ٣ درجات إلقاء بحث ، درجتين مشارك بيوستر ، ١ درجة مستمع)

- -
- -
- -

٩- ورش العمل والدورات المتخصصة التي تم المشاركة فيها مع البيانات الكاملة:- الجهة المنظمة ، عنوان الورشة / الدورة ، المكان ، التاريخ ، نوع المشاركة .

(١٠ درجات)

(٥ درجات عضو لجنة منظمة ، ٤ درجات رئاسة جلسة علمية ، ٣ درجات إلقاء بحث ، درجتين مشارك

بيوستر ، ١ درجة مستمع)

- -
- -
- -



- ١٠ - الخدمات والنشاطات التي تمت المشاركة فيها على مستوى المجتمع المحلي مثل القوافل الطبية والاستشارات المهنية ، المكان والتاريخ
(١٠ درجات)
(درجتين لكل نشاط)

..... -
..... -
..... -

عناصر التمييز الجامعي

- ١١ - البحوث قيد الإعداد :- اسماء الباحثين ، عنوان البحث * .
(* = علامة تمييز)

..... -
..... -
..... -

- ١٢ - البحوث العلمية أو الرسائل العلمية التي قمت بتحكيماها مع بيانات النشر كاملة :- أسم المجلة / المؤتمر ،
عنوان البحث ، تاريخ التحكيم * .
(* = علامة تمييز)

..... -
..... -
..... -

- ١٣ - المناصب الإدارية التي تم تشغيلها ومدتها:- المسمى الإداري ، الفترة من إلى * . (* = علامة تمييز)

..... -
..... -
..... -

- ١٤ - اللجان التي تم المشاركة فيها على مستوى القسم / الكلية / الجامعة / ونوع المشاركة (رئيس / مقرر / عضو) وتاريخها * .
(* = علامة تمييز)

..... -
..... -
..... -

- ١٥ - عضوية الجمعيات والمؤسسات العلمية والإتحادات " المحلية / العالمية " وتاريخها * .
(* = علامة تمييز)

..... -
..... -
..... -

- ١٦ - أية جوائز تقديرية تم الحصول عليها مع البيانات كاملة * .
(* = علامة تمييز)

..... -
..... -
..... -



١٧- أية أنشطة جامعية غير مذكورة فيما سبق *.

(* = علامة تمييز)

.....
.....
.....

توقيع عضو هيئة التدريس

ثالثاً:- تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس من واقع استبيانات الطلاب

(١٠ ٪ من التقويم الكلي)

.....
.....
.....

رابعاً:- تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس : تعدده اللجنة المشكلة من قبل القسم

(٣٠ ٪ من التقويم

الكلي)

درجة التقويم		عناصر التقويم
لا ينطبق	١٠ درجات	
		١- الإلتزام بالأعباء التدريسية.
		٢- الإلتزام بالساعات المكتبية والإرشاد الأكاديمي.
		٣- إستخدام وسائل وتقنيات التعليم الحديثة.
		٤- المشاركة في وضع وتطوير المناهج ومقرارات المقررات وأعمال الجودة بالقسم.
		٥- المشاركة في أعمال الإمتحانات.
		٦- حضور جلسات مجلس القسم.
		٧- الإسهام في أنشطة القسم العلمية.
		٨- الإسهام في الأنشطة الإدارية ورئاسة الوحدات التخصصية بالقسم.
		٩- الإلتزام بتقديم الخدمات العلاجية (طب بشرى - أسنان).
		١٠- مدى التعاون مع الزملاء والإلتزام بالأنظمة والتعليمات وتنفيذ ما يكلف به من مهام.
		المعدل الإجمالي (من ١٠٠)

* في حالة عدم إنطباق العنصر يكتب " لا ينطبق " وتخذف علامته ويؤخذ معدل العناصر المنطبقة.

ملاحظات رئيس القسم العلمي او اللجنة المشكلة لهذا الغرض.

.....
.....
.....

رئيس القسم العملى :

التوقيع :

التاريخ : / /



ملحق (١٢) آليات متابعة مختلفة

- يتم عمل نموذج لمتابعة مدى استيفاء كراسة الاداء والانشطة لطلاب الدراسات العليا على أن يتم اعتماد متابعة استيفاء كراسات الاداء والانشطة الخاصة بطلاب الدراسات العليا من مجلس الكلية (مرفق نموذج لمتابعة مدى استيفاء كراسة الاداء والانشطة)

Subject	مستوفى	غير مستوفى
- Personal data		
- First part: Essential Courses: Course1: Medical Statistics Course2: Research methodology Course3: Medicolegal Aspects and Ethics in Medical Practice and Scientific Research		
- Course 4:		
Specialized Courses		
- Course 5:		
- Unit (Module) 1:		
- Unit (Module) 2:		
- Unit (Module) 3:		
- Elective Course1:		
- Elective Course2:		
- Other Scientific Activities		
- Degree Thesis Pathway		
- Formative Assessment		
- Formative Assessment		
- Declaration		



تم عمل قائمة لمتابعة المواصفات الشكلية للورقة الامتحانية للدراسات العليا ويتم عرض نتائج تحليل المواصفات الشكلية على مجلس الكلية ويتم اعتماده
(مرفق نموذج متابعة المواصفات الشكلية للورقة الامتحانية)

الدرجة العلمية:
الجزء: الأول الثاني
دور: مايو أكتوبر
الورقة: الأولى الثانية الثالثة الرابعة
المقرر/ الوحدة: حل المشكلات

المواصفات الشكلية	مستوفى	إلى حد ما	غير مستوفى
١. ان تكون مكتوبة الكترونياً بصورة واضحة وليس بخط اليد			
٢. لابد من وضع الشعار الخاص بجامعة أسيوط أو كلية الطب.			
٣. لابد من كتابة مسمى الدرجة العلمية وكذلك (جزء أول –جزء ثانى) وكذلك دور الإمتحان (مايو-أكتوبر).			
٤. أسم المقرر أو وحدة المقرر التى يمتحن فيها الطالب.			
٥. تاريخ الإمتحان كاملاً على أن يشمل (اليوم – الشهر – السنة).			
٦. مدة الإمتحان (عدد الساعات)			
٧. عدد صفحات أو أوراق الإمتحان.			
٨. أن تكون الأسئلة مكتوبة بصورة موضوعية وفقاً لما سبق نشره فى دليل الممارسة الجيدة فى تقييم طلاب الدراسات العليا.			
٩. توزيع درجات الإمتحان على كل سؤال.			
١٠. فى حالة تعدد أوراق الإمتحان لابد من ترقيمها.			
١١. أن توضع عبارة (أنتهت الأسئلة فى نهاية الإمتحان) .			



- تم عمل قائمة مراجعة دراسة تدقيقية لامتحانات طلاب مرحلة البكالوريوس ويتم كل عام تحليل نتائج الدراسة التدقيقية وعرضها على مجلس الكلية

(مرفق نموذج مراجعة دراسة تدقيقية لامتحانات طلاب مرحلة البكالوريوس)

- ❖ القسم :
- ❖ المادة :
- ❖ المسئول الرئيسي عن الإمتحان :
- ❖ أعضاء اللجنة الثلاثية للإمتحانات :
- ١-
- ٢-
- ٣-

أولاً : الإمتحان التحريري :

١- مواصفات الورقة الشكلية :

- اسم الجامعة - اسم الكلية - القسم - اسم البرنامج - السنة الدراسية
- اسم المقرر - الفرقة - عدد الساعات - الدرجة الكلية
- توزيع الدرجات على الاسئلة الرئيسية توزيع الدرجات على الاسئلة الفرعية
- الإشارة الى عدد الصفحات - الإشارة الى نهاية الامتحان - الطباعة الواضحة
- الصياغة السليمة - بيان وقت الاسئلة

٢- مواصفات الورقة الفنية

- تغطية المخرجات التعليمية المستهدفة (ILOS)
- درجة التمييز : الطلبة المتفوقين الطلبة الضعاف الطلاب الوسط
- تتدرج الاسئلة من السهل الى الصعب تتدرج الاسئلة من الجزء الى الكل
- التسلسل المنطقي للاسئلة
- العدالة فيما يخص الوزن النسبي للموضوعات
- تنوع الاسئلة

- ✓ الاسئلة المقالية القصيرة
- ✓ الاختيار من متعدد
- ✓ اسئلة الصح والخطأ
- ✓ اسئلة الاكمال
- ✓ المصطلح العلمي
- ✓ Problem Solving



٣- ضوابط اسئلة الامتحان

لا	نعم	أ- الاختيار من متعدد (MCQ)
		١- يهدف الى تقييم مفهوم هام يتعلق بنتائج التعلم المستهدفة (ILOS)
		٢- يعتمد على استدعاء مهارات من المعرفة، أو التطبيق أو التقييم
		٣- هل حاولت استشارة زميل للمساعدة في ملاحظة بعض المشاكل التي قد لا تكون واضحة بالأسئلة
		٤- هل حاولت تحديد مستوى صعوبة كل سؤال قبل الامتحان
لا	نعم	✓ متن السؤال
		١- يحتوي متن السؤال معلومات كافية للرد على السؤال قبل قراءة الخيارات
		٢- يخلو متن السؤال من عيب فني، مثل وجود كلمة في متن السؤال وتكرارها في الخيارات
		٣- اللغة واضحة وبسيطة ولا يعد السؤال صعب / معقد
		٤- يحتوي على أدلة على الجواب
لا	نعم	✓ الجملة/السؤال الموجود بعد عرض الحالة
		١- كانت في شكل سؤال
		٢- تشير بوضوح الى كيفية الإجابة على السؤال
		٣- تختبر تطبيق المعرفة الطبية بدلا من مجرد استرجاع المعلومات
لا	نعم	✓ الخيارات
		١- كل الخيارات متجانسة
		٢- تحتوي على إجابة واحدة صحيحة
		٣- الخيارات الغير صحيحة موجودة بشكل واضح ومعقول (منطقي)
		٤- الخيارات قصيرة و غير معقدة
		٥- الخيارات مدرجة في ترتيب منطقي
		٦- مكان الاجابة الصحيحة يختلف من سؤال لآخر
		٧- عدد الخيارات في نطاق من ٤-٥
		٨- يحتوي على أدلة واضحة على الإجابة الصحيحة
		٩- تمت مراعاة قواعد النحو وعلامات الترقيم والإملاء
		١٠- تخلو الجمل من أي تعارض
		١١- تخلو الخيارات من عبارات غامضة ، على سبيل المثال (often – usually-sometimes)
		١٢- الخيارات الدالة على الإجابة الصحيحة غير متكررة
		١٣- تخلو الخيارات من جمليتي " كل ما سبق " أو " لا شيء مما سبق "
		١٤- لا ترتبط الاجابة في أي سؤال بسؤال آخر

لا	نعم	ب- أسئلة "الصحيح" والخطأ
		١- إعادة صياغة الجملة حتى لا تكون نصا حرفيا من الكتاب
		٢- تخلو الجمل من التعبيرات الغامضة أو غير المحددة مثل "دائما" أو "كل" أو "أبدا"
		٣- الإجابة واحدة ومحددة وقاطعة.
لا	نعم	ج- اسئلة الربط
		١- عناصر القائمة الأولى أكثر من القائمة الثانية مثال : ٨ رؤوس اسئلة وعشرة اجوبة.
		٢- لا يرتبط العنصر في القائمة الأولى إلا بعنصر واحد من القائمة الثانية.
		٣- الربط عن طريق الأرقام أو الحروف وليس عن طريق رسم خطوط.



د- أسئلة الأكمال		
لا	نعم	
		١- هل الجملة تحتوى على إشارات وقرائن تحدد بالضبط الكلمة المطلوبة
		٢- هل يوجد أكثر من فراغين في الجملة، (حيث أن ذلك يجعلها غامضة).
		٣- هل الفراغ في آخر الجملة ، (حتى يتضح المطلوب أكثر).
هـ- أسئلة المقال		
لا	نعم	
		١- هل طول الإجابة المتوقعة محدد بالكلمات أو بالصفحة، حتى يكون لدى الطالب تصور عن طول الإجابة المتوقع.
		٢- هل يوجد نموذجاً للجواب الصحيح موزع عليه الدرجات بدقة، حتى يكون التصحيح أكثر موضوعية.
		٣- هل الوقت كافى للإجابة.

تعليق عام على الأسئلة:-

ثانياً : الإمتحان الشفوى :

- تم تحديد عدد أعضاء هيئة التدريس بكل لجنة وكذلك عدد الطلاب ☐
- توزيع اللجان والطلاب عشوائياً ☐
- تم عمل كروت للشفوى تحتوى على عدد من الأسئلة لكل موضوع من موضوعات المقرر ☐
- يختار الطالب أو الممتحن عشوائياً بطاقة واحدة تتضمن الأسئلة التى سيجيب عنها الطالب ☐

ثالثاً : توصيات عامة :

نموذج خريطة الإمتحان :- توزيع نواتج التعلم المستهدفة وموضوعات المقرر على الإمتحانات واشكالها

شفوى		الإكلينيكي/ عملى						الإمتحان التحريرى			الوزن النسبى لكل موضوع (X)	نواتج التعلم المستهدفة ILOS " كود "	موضوعات المقرر واهدافها التعليمية التفصيلية Learning Objectives
لجنه (٢)	لجنه (١)	محطه ١٠-٦	محطه ٥	محطه ٤	محطه ٣	محطه ٢	محطه ١	اسئلة حالات % من النهائى	اسئلة مقالية صغيره % من النهائى	أسئلة موضوعية % من النهائى			
													موضوع (١) - معرفة -١ -٢ - مهارات ذهنية -١ -٢ - مهارات عملية/إكلينيكية -١ -٢ - مهارات عامة -١ -٢
													موضوع (٢) -١ -٢ -٣

حيث X تمثل (عدد الساعات – عدد الصفحات- رأى اللجنة)

نموذج تحليل الأسئلة

الوزن النسبي/ من الامتحان	الوزن النسبي لكل موضوع	الهدف التعليمي المستهدف Learning Objectives	نواتج التعليم المستهدفة Corresponding Ilos	الأسئلة
				*التحريري " شاملاً إعمال السنه " ١- السؤال رقم..... الورقة..... ٢- ٣- ٤-
				*العملى الإكلينيكى " شاملاً إعمال السنه " ١- لجنة أو محطة..... ٢- لجنة أو محطة..... ٣- لجنة أو محطة..... ٤- لجنة أو محطة.....
				*الشفوى " شاملاً تقييم كراسة الأنشطة " ١- ٢- ٣- ٤-

نموذج مراجعة (أ.٤) الأمتحان بشكل عام

المعيار	من صفر * إلى ٣	ملاحظات
١ - لجنة الأمتحان الثلاثية قامت بالإشراف على جميع أعمال الإمتحانات مع الرجوع إلى مجلس القسم.		
٢ - وجود إختبارات دورية تقويمية (بدون درجات / أو بدرجات) مع التغذية الراجعة للطلاب.		
٣ - وجود مقيم خارجى أو أكثر يشارك فى الأمتحانات وفى تقييم توصيف المقرر.		
٤ - الإمتحانات فى إجمالها كانت أكثر تطويراً من حيث:- أ - توزيع نواتج التعلم المستهدفة ومحتويات المقرر على جميع أنواع الإمتحانات وأسئلتها. ب- موضوعية الأسئلة.		

* صفر = المعيار غير مطبق على الإطلاق.
١ = المعيار مطبق " ضعيف " - لا يوجد مردود أو تطوير.
٢ = المعيار مطبق " متوسط "
٣ = المعيار مطبق " جيد "

نموذج مراجعة (٤.ب) " الإمتحان التحريري "

المعيار	من صفر * إلى ٣	ملاحظات
١- يختبر الإمتحان أكثر من نوع من أنواع النتائج التعليمية المستهدفة " معرفية – ذهنية – اتجاهات". ٢- وجود اسئلة موضوعية (أسئلة متعددة الاختيار – سيناريوهات الحالات أو حل المشاكل – الصواب والخطأ – أسئلة قصيرة الإجابة) في الامتحان. ٣- تتناسب الاسئلة المختارة مع نواتج التعلم المستهدفة "ILOS" وموضوعات المقرر و الاهداف التعليمية " المراد تقييمها من حيث أهميتها في المقرر ووزنها النسبي Topic Learning objectives. " ٤- تتناسب صياغة الاسئلة مع صياغة الأهداف التعليمية المراد تقييمها " من حيث تشابة الأفعال " كما ورد في توصيف المقرر. ٥- يوجد تعليمات واضحة لكل سؤال تحدد المطلوب من الطالب ودرجة السؤال. ٦- لا يوجد أسئلة غامضة - شديد السهولة – او اسئلة لا علاقة لها بالمقرر. ٧- تتناسب الاسئلة مع الوقت المحدد للامتحان و تتناسب درجة كل سؤال مع الوقت المقترح له. ٨- تم صياغة الامتحان بشكل يسهل تصحيح ووضع الدرجات. ٩- تم إستيفاء الشكل المقرر من الجامعة لكل ورقة تحريري " أسم المقرر – تاريخ وزمن الإمتحان – شعار الجامعة".		

نموذج مراجعة (٤.ج) " الإمتحان العملي/ الإكلينيكي "

المعيار	من صفر* إلى ٣	ملاحظات
" التفصيلية Topic Learning objectives " و " الاهداف التعليمية ILOS ١- تم تحديد نواتج التعلم المستهدفة " لـكل إمتحان عملي او اكلينيكي. ٢- تم تحديد أنواع التقييم العملي او الأكلينيكي لكل هدف او مجموعة من الاهداف. ٣- تم تحديد محطات عملي او حالات إكلينيكي لكل هدف او مجموعة من الاهداف " من ٩-١٢ محطة". ٤- تم كتابة وصف لطريقة التقييم في كل محطة تضمن كيفية إختبار تحقيق الاهداف التعليمية " المختارة. Topic Learning objectives " " ٥- تم تحديد الوقت لكل محطة وتثبيته لكل الطلاب ٦- تم وضع الاسئلة او التعليمات علي كل محطة بوضوح بما يتناسب مع صياغة الاهداف التعليمية كما جاء في توصيف المقرر. ٧- تم تحديد ما هو مطلوب من الطالب في كل محطة وكيف سيتم تقييمه ووضع الدرجة. ٨- تم عمل نموذج للإجابة او نموذج قائمة تقدير للمهارات المختبرة في كل محطة " Check List". ٩- تم توفير الإمكانيات اللازمة لكل محطه " اجهزة – اوراق – حالات".		

نموذج مراجعة (د.ع) "الإمتحان الشفوي"

المعيار	من صفر* إلى ٣	ملاحظات
" التفصيلية لكل لجنة Topic Learning objectives " و الاهداف التعليمية ILOS ١- تم تحديد نواتج التعلم المستهدفة " من لجان الشفوي. ٢- تم توزيع هذه الاهداف علي جميع الممتحنين. ٣- تم تحديد عدد اعضاء هيئة التريس بكل لجنة وعدد الطلاب لكل لجنة و الوقت المخصص لكل طالب " فى كل لجنه". ٤- كل لجنة تمتحن الطالب بواسطة ٢ من أعضاء هيئة التدريس على الأقل. ٥- تم وضع لكل موضوع " او نواتج تعلم " من موضوعات المقرر عدد من الأسئلة متساوية في الاهمية والصعوبة ومتناسبة مع الاهداف التعليمية التفصيلية لكل موضوع وتوضع الاسئلة في بطاقات و كل بطاقة تحمل عدد من الاسئلة التي تختبر جميع ما يجب تقييمه من اهداف مع مراعاة التكافؤ بين الاسئلة من حيث صعوبتها وزمن اجابتها وتنوعها. ٦- تم تقسيم الموضوعات المختارة بأسئلتها علي لجان الشفوي في حالة وجود اكثر من لجنة. ٧- تم توزيع الطلاب عشوائياً علي اللجان المختلفة. ٨- تم التأكد من تنوع الاسئلة لتختبر اكثر من ناتج علمي " معرفي – ذهني – سلوكي " ٩- يختار الطالب او الممتحن عشوائيا بطاقة واحدة تتضمن الاسئلة التي سيجيب عليها. ١٠- يوجد لدي كل لجنة شفوي نموذج للاجابة وارشادات لوضع الدرجات لتقييم الطالب موضوعياً.		

نموذج مراجعة (٤.هـ) " ضبط التصحيح ووضع الدرجات "

المعيار	من صفر * إلى ٣	ملاحظات
١- الطلاب والممتحنين علي دراية وفهم لمعايير التقييم وقواعد وضع الدرجات في كل امتحان. ٢- يوجد معايير واضحة لتقييم كل إمتحان من خلال: - نموذج للاجابة في الإمتحان النظري والشفوي. - نموذج قائمة تقدير للمهارات العملية او الاكلينيكية المطلوب تقييمها. ٣- تم التأكد من تطبيق هذه المعايير بواسطة جميع الممتحنين مع وجود اتفاق علي نواتج التعلم المستهدفة "ILOS" من المقرر والمتوقع تحققها في الطلاب (Internal moderation). ٤- يوجد نظام داخلي لمراجعة وضبط درجات الطلاب من خلال التأكد من تطبيق معايير تقييم كل إمتحان " نموذج الاجابة او نموذج قائمة تقدير "Check list". ٥- تم استخدام اكثر من وسيلة لمراجعة التصحيح "إعادة تصحيح عينة عشوائية – إعادة تصحيح الاوراق ذات الدرجات المرتفعة او المنخفضة". ٦- تم التأكد من مناسبة الدرجات والتقديرات وعدم تأثرها باختلاف الممتحنين. ٧- تم مراجعة درجات الطلاب المقتربة من الرسوب وإعادة التأكد منها. ٨- تم مراجعة درجات الطلاب المرتفعة والتأكد من استحقاقها. ٩- تم التأكد من ان ورقة الاجابة قد تم مراجعتها بواسطة عضو او اكثر من غير المصححين. ١٠- تم وضع ضوابط لتعديل الدرجة في حالة الاختلاف بين المصحح والمراجع بما لا يتعارض مع مبدأ الثقة في كفاءة عضو هيئة التدريس المصحح. ١١- تم عمل تحليل لنتائج الطلاب في هذا المقرر للتأكد من مطابقتها للمعايير الوارده في الكود " بعد ظهور النتيجة".		



نموذج تحديد الصعوبة والسهولة
بيان توضيحي لتقييم أسئلة MCO دور سنة
مادة الفرقة نموذج (١):

عدد الاسئلة سؤال					
اقل من ٢٠٪	من ٢٠-٤٠٪	من ٤٠-٦٠٪	من ٦٠-٨٠٪	اكثر من ٨٠٪	
من الاجابات الصحيحة	من الاجابات الصحيحة	من الاجابات الصحيحة	من الاجابات الصحيحة	من الاجابات الصحيحة	
عدد الاسئلة	٠				
النسبة المئوية	٪٠	٪٠	٪٠	٪٠	٪٠

- اقل من ٢٠٪ من اجابات الطلاب كانت صحيحة في ٪٠ من الاسئلة (وهذا يعنى ان ٪٠ من الاسئلة تستهدف الطالب المتميز).
- اكثر من ٨٠٪ من اجابات الطلاب كانت صحيحة في ٪٠ من الاسئلة (وهذا يعنى ان ٪٠ من الاسئلة تستهدف الطالب دون المتوسط).
- علما بأن المعايير الواجب مراعاتها في الامتحان
- "كما سبق أن أرسلنا القواعد الواجب مراعاتها في الأسئلة لمراعاة الفروق الفردية بين الطلاب و مستوياتهم" ,
وهي كالآتي:

- ٢٠٪ للطلاب الضعاف (دون المتوسط *)
- ٢٠٪ للطلاب المتفوقين
- ٦٠٪ للطلاب المتوسطين



ملحق (١٣) قرار إنشاء الكلية

ملحق رقم (١٣)

قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة

رقم ١٢٩٥ لسنة ١٩٦٠

بإنشاء كلية للطب بجامعة أسيوط (٥)

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور المؤقت ؛

وعلى القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات في الجمهورية العربية المتحدة ؛

قصر :

مادة ١ - تنشأ في جامعة أسيوط كلية للطب تلحق بها أقسام للصيدلة ابتداء من العام الدراسي ١٩٦٠/١٩٦١ ، ويستمر إلحاق أقسام الصيدلة بكلية الطب حتى تتوافر الإمكانيات لإنشاء كلية مستقلة للصيدلة .

مادة ٢ - على وزير التربية والتعليم تنفيذ هذا القرار ؛

صدر برئاسة الجمهورية في ٢٠ المحرم سنة ١٣٨٠ (١٤ يوليئ سنة ١٩٦٠)

خالد حسنين عبد العظيم
مستشار



الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية
صورة طبق الأصل

٢٢ المحرم سنة ١٣٨٠ في ٢٥ يوليئ سنة ١٩٦٠ - العدد ١٢٨

مستشارية السيد P - السيد حسين السيد
تاريخ التوقيع
١٤/٨/٦٠



قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة
رقم ٢٠٦ لسنة ١٩٦٦
بإنشاء كلية الصيدلة بجامعة أمسيوط

رئيس الجمهورية
بعد الاطلاع على الدستور
والمادة ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة
والمادة ٥ والقوانين المعدلة له
وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ باللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات
والمادة ٥ والقرارات المعدلة له
وعلى نظام إنشاء مجلس أمناء وأسس

(المادة الأولى)
تسرى
إنشاء كلية الصيدلة بجامعة أمسيوط وتكون نواتجها أقسام الصيدلة التابعة لكلية الطب بها على أن يستمر العمل بكافة التنظيم المطبق بها
الأقسام في هذه الكلية
وعلى قرار من وزير التعليم العالي إنشاء على اقتراح مجلس الجامعة وموافقة المجلس الأعلى للجامعات بتحت يد كراسي الاستاذية التي تقل من كلية الطب إلى كلية الصيدلة

(المادة الثانية)
ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية
صدر برئاسة الجمهورية في ٢٠ ذي القعدة سنة ١٣٨٨ (١٧ فبراير سنة ١٩٦٦)
(جمال عبد الناصر)

صورة مرسلة إلى جامعة أمسيوط
سكرتير عام الحكومة
أخذاً

صورة مرسلة إلى السيد / محمد شكري (السيد)
برئاسة المجلس بالاحاطة واتخاذ اللازم
وتفضلوا بتدبير فائق الاحترام

مدير شؤون العاملين
أخذاً

مختار

تسوار وزارى
رقم ١٦٦ بتاريخ ١٩٦٩/٥/٥
فى شأن نقل بعض اقسام وكراسى من كلية الطب بجامعة أسبوط
الى كلية الصيدلة بمهسسا

وزير التعليم العالي والبحث العلمي

بعد الاطلاع على القانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن تنظيم الجامعات بالجمهورية العربية المتحدة والقوانين المعدلة له ،
وعلى قرار مجلس الجمهورية رقم ١٩١١ لسنة ١٩٥٩ بالازالة التكميلية للقانون تناسخه للجامعات بالجمهورية العربية المتحدة والقوانين المعدلة له ،
وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٧٥٦ لسنة ١٩٦٦ فى شأن إنشاء كلية للصيدلة بمهسسا بجامعة أسبوط تكون نواتها اقسام الصيدلة للفحابة لكلية الطب بها ،
وبناء على موافقة المجلس الاعلى للجامعات .

تسوية

مادة ١- تنقل الاقسام والكراسى الاتية بعد من كلية الطب بجامعة أسبوط الى كلية الصيدلة بها .

١- قسم وكبرى المفاير .

٢- قسم وكبرى التجماء الصيدلانية .

٣- قسم وكبرى الصيدلانيات .
٤- قسم الصيدلة البشائية .
٥- قسم الصيدلة الكيميائية .
٦- قسم الصيدلة البيولوجية .
٧- قسم الصيدلة الفيزيائية .
٨- قسم الصيدلة الصيدلانية .
٩- قسم الصيدلة الصيدلانية .
١٠- قسم الصيدلة الصيدلانية .

مادة ٢- يحل بهذا القرار من تاريخ صدوره .

وزير التعليم العالي

(دكتور عبد الرحاب البرلسي)

١٩٦٩/٥/١٧
رئيس المجلس
٢١



المراجع المستخدمة لإعداد الخطة الإستراتيجية ٢٠٢٠-٢٠٢٥ م

- ١- خطة الإستراتيجية جامعة أسيوط ٢٠١٤-٢٠١٩ م
- ٢- الخطة الإستراتيجية لكلية الطب أسيوط ٢٠١٠-٢٠١٥ م
- ٣- الخطة الإستراتيجية لكلية الطب أسيوط ٢٠١٥-٢٠٢٠ م
- ٤- خطة الإستراتيجية جامعة أسيوط ٢٠١٩-٢٠٢٤ م
- ٥- الدراسة الذاتية لكلية الطب أسيوط لعام ٢٠١٥ م.
- ٦- الدراسة الذاتية لكلية الطب أسيوط لعام ٢٠١٨ م.