



جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز
Prince Sattam Bin Abdulaziz University
كلية التربية للبنات بالدلم
College Of Education - Dellam



الخطة الاستراتيجية

لكلية التربية بالدلم

الملخص التنفيذي للخطة :

تسعى الخطة الاستراتيجية لكلية التربية بالدلم بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز إلى مواكبة الاتجاهات العالمية الحديثة في مجال التخطيط الاستراتيجي والاستشراف المستقبلي، كما أنها تسعى في الوقت ذاته إلى تلبية طموحات وتطلعات منسوبيها في دعم ومساندة الخطة الاستراتيجية الحديثة للجامعة وبما يتواءم مع رؤية المملكة الطموحة ٢٠٣٠ الرامية إلى جعل المملكة على مصاف الدول المتقدمة في كافة نواحي الحياة وجوانبها المتعددة.

وقد تعددت وتنوعت الأهداف الاستراتيجية للخطة وما انبثق عنها من أهداف تنفيذية ومبادرات عملية لتلبية احتياجات وتطلعات أبناء المنطقة، بما يمثل خارطة طريق لكلية خلال الفترة القادمة؛ أخذاً بعين الاعتبار أهداف وتوجهات الجامعة خلال الفترة الزمنية المستقبلية ، وقد تم الاعتماد بشكل رئيس على التشخيص الجيد للوضع الراهن والمشاركة الفاعلة للأطراف المعنية ذات العلاقة لتحديد القضايا الأساسية لمعالجتها من خلال أهداف استراتيجية تترجمها أهداف تنفيذية .

وعليه فقد تمثلت رؤيتها فيما يلي:

التميز في توفير بيئة تعليمية بحثية منافسة وفاعلة في الشراكة المجتمعية

كما جاءت رسالتها على النحو التالي:

تقديم تعليم متميز وإنتاج بحوث علمية تنافسية وتعزيز الشراكة المجتمعية في بيئة أكاديمية وإدارية محفزة وداعمة من خلال الاستثمار الأمثل للموارد البشرية والتقنية

كما تلتزم كلية التربية بالدلم بتطبيق مجموعة من القيم الجوهرية "Core Values" التي تعزز مكانتها وتمثل ميثاقاً أخلاقياً يلتزم به كافة منسوبيها وهي: الإتيان، العدالة، العمل الجماعي، الشفافية، الاقتداء، المواطنة.

ولتحقيق هذه التطلعات والطموحات فقد ركزت أهدافها الاستراتيجية على النحو التالي:

- ١- تحسين مخرجات الكلية للمنافسة في سوق العمل.
- ٢- تطوير مهارات منسوبي الكلية وفقا لأفضل معايير الجودة.
- ٣- تطوير الممارسات التعليمية في ضوء منظومة الجودة الشاملة.
- ٤- إنتاج بحوث علمية متميزة تسهم في رفع تصنيف الجامعة.
- ٥- تعزيز المشاركة المجتمعية الفاعلة.
- ٦- تطوير نظام إداري وتقني داعم للعملية التعليمية.

وقد روعي في صياغة منهجيتها:

أن تستند على صياغة مصفوفة التحليل الرباعي SWOT ANALYSIS والتي ركزت على مراجعة وتشخيص الوضع الراهن وتحليل البيئة الداخلية والخارجية، هذا بالإضافة إلى تحديد القضايا الأساسية، وبناء الخيارات الاستراتيجية، والخطة التنفيذية، وخطة إدارة المخاطر، وآليات التغيير، والتي تتم وفق منهجية علمية؛ بداية من جمع المعلومات، وتحديد الأهداف، ومبررات التغيير، والرفع للأطراف المعنية، ثم مراجعة ومتابعة خطة التغيير دورياً، والاتصال بالأطراف ذات العلاقة داخليا وخارجيا، مستعينة في ذلك بإجراء المقارنات المرجعية Benchmarking التي تنوعت ما بين التجارب المحلية والإقليمية والدولية للوقوف على أفضل الممارسات بهدف الاستفادة منها ونقلها بما يتواءم مع قيم وعادات وتقاليد المجتمع السعودي.

الفصل الأول

نبذة عن كلية التربية بالدمم:

- تم إنشاء الكلية عام ١٤١٨ هـ كشعبة ضمن كلية التربية بالخرج (الأقسام الأدبية) التابعة لوزارة المعارف تحت مسمى "شعبة إعداد معلمات المرحلة الابتدائية".
- في عام ١٤٢٥ هـ استقلت الكلية باسم: كلية التربية لإعداد معلمات المرحلة الابتدائية.
- في عام ١٤٢٨ هـ انضمت الكلية إلى وزارة التعليم العالي.
- وفي ذات العام ١٤٢٨ هـ انضمت إلى جامعة الرياض للبنات.
- في عام ١٤٢٩ هـ انضمت الكلية إلى جامعة الملك سعود.
- في عام ١٤٣١ هـ — أنشأت جامعة مستقلة باسم جامعة الخرج، فصارت الكلية تابعة لها.
- في عام ١٤٣٢ هـ — تم تغيير مسمى الجامعة إلى جامعة سلمان بن عبد العزيز بناء على الأمر السامي الكريم رقم ٤٥٣٨٨ بتاريخ ١٤٣٢/١٠/١٢ هـ.
- ثم أخيرا تم تغيير مسمى الجامعة إلى جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز بناءً على الأمر السامي الكريم بتاريخ: ١٤٣٦/٤/١٠ هـ.
- أصبح مسمى الكلية: كلية التربية بالدمم بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز.



تشخيص الوضع الراهن

تحليل البيئة الداخلية والخارجية

SWOT Analysis

الفصل الثاني من العام الجامعي (١٤٣٩-١٤٤٠)

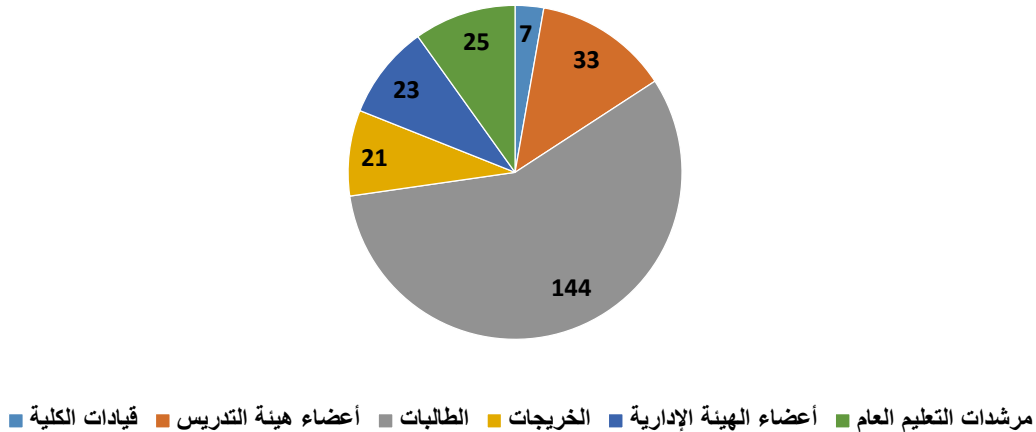


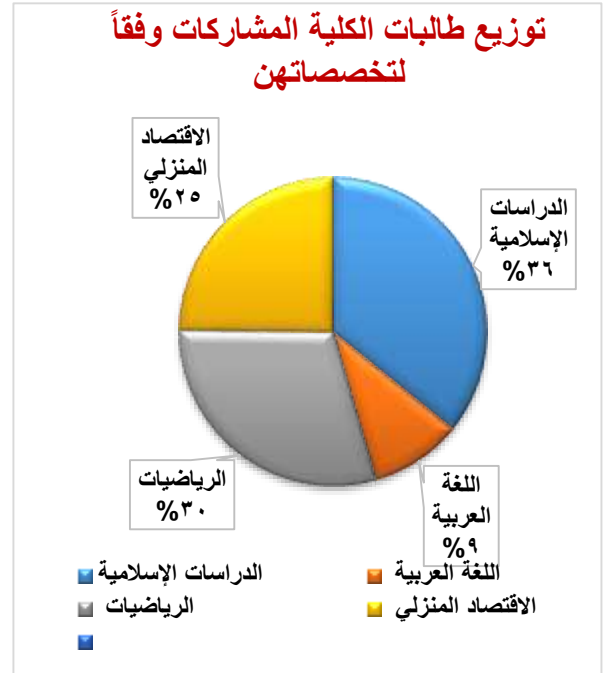
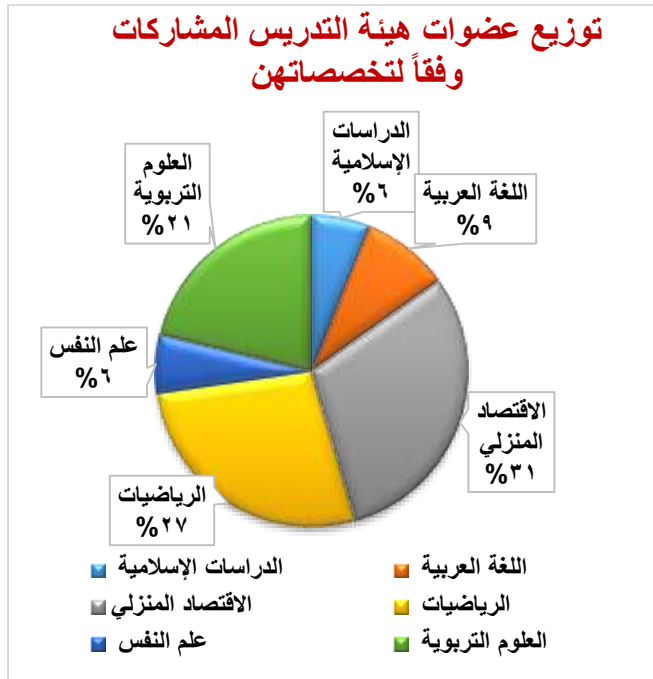
- المحور الأول: المشاركات في اجتماعات تحليل سوات.
المحور الثاني: نقاط القوة بكلية التربية بالدلم.
المحور الثالث: نقاط الضعف بكلية التربية بالدلم.
المحور الرابع: الفرص بكلية التربية بالدلم.
المحور الخامس: التهديدات بكلية التربية بالدلم.

المحور الأول: المشاركات في اجتماعات تحليل SWOT

| المشاركات في التحليل الداخلي | | |
|-------------------------------|-------|--------------------------------|
| التاريخ | العدد | الفئة |
| ١٤٤٠/٥/٢٥ هـ | 7 | قيادات الكلية |
| ١٤٤٠/٥/٣٠-٢٩ هـ | 33 | أعضاء هيئة التدريس |
| ١٤٤٠/٥/٢٩ هـ ١٤٤٠/٦/٢-١ هـ | 144 | الطلاب |
| ١٤٤٠/٥/٣٠ هـ | 23 | أعضاء الهيئة الإدارية |
| ١٤٤٠/٦/٧ هـ | 21 | الخريجات |
| 228 | | المجموع |
| المشاركات في التحليل الخارجي | | |
| ١٤٤٠/٦/٢ هـ | 25 | مرشدات طالبات من التعليم العام |
| 253 | | المجموع |

توزيع المشاركات في تحليل سوات بالكلية





المحور الثاني: نقاط القوة بكلية التربية بالدلم:

- ١ / توفر بنية تحتية مميزة من حيث القاعات والمعامل ومرافق الكلية وتجهيزاتها، مما يشكل بيئة تعليمية محفزة.
- ٢ / قيادة داعمة متعاونة طموحة.
- ٣ / فريق إداري متمكن يسوده روح التعاون.
- ٤ / أعضاء هيئة تدريس على مستوى عالٍ من الكفاءة.
- ٥ / تنوع وتميز التخصصات العلمية التي تضمها الكلية ضمن مسارها التربوي.
- ٦ / تقديم عدد من الأنشطة والفعاليات المميزة التي تنمي مهارات الطالبات وتفعيل دور الكلية في المجتمع.

المحور الثالث : نقاط الضعف بكلية التربية بالدلم:

- ١- محدودية التخصصات العلمية التي تم فتحها حديثا بكلية ضمن مسار الآداب.
- ٢- قلة عدد أعضاء هيئة التدريس من حملة الدكتوراه في مختلف التخصصات.
- ٣- ندرة الدورات التدريبية الموجهة لتطوير الكادر الإداري مهاريا وتقنيا.
- ٤- تأخر الصيانة الدورية للمعامل والأجهزة التقنية والفنية.
- ٥- ضعف المستوى الأكاديمي للطالبات نتيجة انخفاض نسب القبول بكلية.
- ٦- كثرة الأعباء الإدارية لأعضاء هيئة التدريس مما يؤثر على تطورهم المهني والعلمي.
- ٧- نقص الميزانية المرصودة للأقسام التعليمية والوحدات.
- ٨- عدم تفعيل مصادر التعلم بمكتبة الكلية.
- ٩- انخفاض مهارات اللغة الإنجليزية لدى خريجات الكلية.

المحور الرابع: الفرص بكلية التربية بالدلم:

- ١- قرار تحويل الكلية من كلية التربية إلى كلية الآداب و الفنون التطبيقية بتخصصات جديدة تلائم متطلبات سوق العمل خاصة بمحافظة الخرج والدلم.
- ٢- قرب موقع الكلية من مقر الجامعة بالخرج يتيح فرصا للتميز والاستفادة الكبرى في جميع المجالات التعليمية والخدمية.
- ٣- وجود مرافق متخصصة ومجهزة بمبنى الكلية تمنح الفرصة لفتح تخصصات تطبيقية متنوعة.
- ٤- إمكانية توظيف التخصصات العملية بكلية في فتح وحدات إنتاجية تدر دخلا ماديا.

المحور الخامس : التهديدات بكلية التربية بالدلم:

١. ضعف استيعاب سوق العمل لأعداد الخريجات من الكلية وقلة الفرص المتاحة.
٢. ضعف المستوي الأكاديمي للطالبات الراغبات في الالتحاق بكلية.
٣. تأخر الموافقة على استحداث البرامج التعليمية بكلية.

٤. صعوبة مواكبة التطورات التقنية في المجالات الإدارية والتعليمية.

٥. عدم فتح برامج للدراسات العليا بالكلية.

٦. إيقاف القبول في برامج كلية التربية.

المقارنات المرجعية Benchmarking :

تعتبر المقارنات المرجعية Benchmarking من أهم الأدوات العلمية لتحديد نقاط القوة والضعف والتخطيط لتحسين الأداء في ضوء تجارب مماثلة، وقد عرفت المقارنات المرجعية بأنها أسلوب تحسين الأداء والممارسات من خلال قياس أداء البرنامج التعليمي أو المؤسسة التعليمية مقارنة بأداء وممارسات أكثر من برنامج أو مؤسسة مماثلة، وتكمن أهمية المقارنات المرجعية في تحديد الوضع الراهن لمؤسسات وبرامج التعليم العالي والخطوات التي يجب أن تتخذ للوصول إلى الوضع المثالي أو المرغوب، وتعني المقارنة المرجعية التقييم المستمر للمؤسسة ولنظمها الإدارية والأكاديمية.

وقد اتخذت كلية التربية بالدلم عدد (٦) مقارنات مرجعية؛ روعي في اختيارها ما يلي:

١- كليات تشابه تخصصاتها تخصصات كلية التربية بالدلم.

٢- كليات بها ممارسات مميزة.

٣- كليات محلية وإقليمية ودولية

٤- كليات لديها مشكلات تشابه المشكلات التي تعاني منها الكلية واتخذت إجراءات ناجحة لمواجهتها.

المحلية

كلية الآداب جامعة الأمير
عبدالرحمن بن فيصل

كلية التربية بالمجمعة.

كلية التربية بجامعة طيبة

كلية الآداب جامعة الأمير
عبدالرحمن بن فيصل

الإقليمية

كلية التربية جامعة
المنصورة

الدولية

School of
education-
Mississippi
university
America

College of
Education,
University of
Florida

الممارسات المُثلى وتحليل الفجوة :

| الممارسات المثلى | ردم الفجوة | الممارسة الحالية | الجهات المرجعية |
|--|---|---|--|
| <p>- عقد الاتفاقيات والشراكات العلمية.</p> <p>- وضع خطة تنفيذية لدافعية الإنجاز ومستوى الطموح للطلّبات وأعضاء هيئة التدريس.</p> <p>- رفع كفاءة وفاعلية البحث العلمي.</p> <p>- تعزيز التعاون والشراكة بين المؤسسات المحلية والإقليمية في مجال البحث العلمي.</p> <p>- تنفيذ برامج مستدامة لخدمة المجتمع المحلي.</p> <p>- عقد شراكات مع الجهات المجتمعية ذات العلاقة.</p> | <p>- تحفيز الطّلات للمشاركة في البرامج العلمية الإثرائية.</p> <p>- عقد اتفاقيات تعاون مع الجهات ذات الصلة بالبحث العلمي في تخصصات الكلية.</p> <p>- تسهيل إجراءات الحصول على التفرغ العلمي</p> <p>- تحفيز البحث العلمي لمعالجة المشكلات المجتمعية.</p> | <p>لا توجد اتفاقيات أو شراكات تهدف للبحث العلمي أو خدمة المجتمع</p> | <p>جامعة الأمير عبد الرحمن بن فيصل كلية الآداب</p> |
| <p>- تعزيز إشراك الخريجين والأصدقاء والمجتمع في الأنشطة الرياضية والأكاديمية والاجتماعية والثقافية في الحرم الجامعي.</p> <p>- دعم البرامج الرياضية والأكاديمية التنافسية على المستوى الوطني من خلال تقديم الطلاب الرياضيين مع فرصة المنافسة على أعلى مستوى أكاديميا ورياضيا.</p> | <p>- تنظيم مشاركة أفراد من المجتمع في فعاليات الكلية</p> <p>- تحفيز الطّلات للمشاركة في الفعاليات المحلية والدولية.</p> | <p>- توجد معوقات كبيرة تحد من مشاركة أفراد من المجتمع في فعاليات وأنشطة الكلية</p> <p>- لا توجد آلية محددة لتحفيز مشاركة الطّلات في الفعاليات</p> | <p>School of education- Mississippi university America</p> |

| | | | |
|--|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - مكتبة مزودة بالتجهيزات المادية والتكنولوجية والمراجع العلمية، بالإضافة إلى الاشتراك في بعض الدوريات العالمية ذات السمعة الطيبة. - تقييم كفاءة القيادات الأكاديمية والجهاز الإداري. - تقييم أداء العمال ووحدة الأمن وأفراد الصيانة. - كفاءة النشاط البحثي للهيكل الأكاديمي، وقياس عدد ونسبة الأبحاث المنشورة عالمياً، ومعدل مشاركتهم في المؤتمرات، وعدد المشروعات البحثية المتاحة. - تقييم الرضاء الوظيفي لهيئة التدريس عن بيئة العمل، وعن نمط القيادة، وعن معايير اختيار القيادات الأكاديمية. - تقييم رضاء الطلاب عن التعامل مع شكاواهم. - تقييم رضاء المستفيدين والمجتمع عن الخدمات المجتمعية وتنمية البيئة التي تقدمها الكلية. | <ul style="list-style-type: none"> - تطوير مصادر التعلم المتاحة بالكلية - تحفيز النشر العلمي المتميز - قياس مستوى الرضا الشامل لمنسوبي الكلية - تقييم رضا المستفيدين من خدمة المجتمع | <ul style="list-style-type: none"> - قصور مصادر التعلم الحديثة بمكتبة الكلية - لا يوجد تقييم للقيادات الأكاديمية والإدارية - لا يوجد تقييم لأداء الخدمات و الأمن و الصيانة - لا يوجد تقييم للمستفيدين من فعاليات خدمة المجتمع | <p>كلية التربية جامعة المنصورة</p> |
|--|--|---|---|

| | | | |
|--|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - تحسين مهارات اللغة العربية واللغة الإنجليزية لدى الطلاب. - دعم المشاريع الابتكارية للطلاب. - تطوير خدمات الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة والموهوبين - تشجيع الجهاز الإداري بالمشاركة في الدورات داخل المملكة وخارجها. - إنشاء وحدة البحوث والدراسات التربوية بالكلية ورفع معدل الإنتاج البحثي. وتوفير الأدلة التنظيمية والإرشادية لقواعد البحث العلمي وأخلاقه ومهارته. - تشجيع أعضاء هيئته التدريس على دراسة قضايا التنمية ومشكلات المجتمع المحلي في مشاريعهم البحثية. | <ul style="list-style-type: none"> - إطلاق برنامج تحسين المهارات اللغوية لدى الطالبات - تعزيز و تحفيز الإبداع لدى الطالبات - تطوير الخدمات المقدمة لذوي الاحتياجات الخاصة والموهوبات - تحفيز منسوبي الكلية للمشاركة في البرامج التدريبية داخل الجامعة وخارجها. - تنظيم برنامج تطوير المهارات البحثية | <ul style="list-style-type: none"> - ضعف المهارات اللغوية (العربية والانجليزية) لدي الطالبات - ضعف الإنتاج البحثي المتميز | <p>كلية التربية بالمجموعة</p> |
| <p>تطوير الخدمات المساندة للكلية وتشمل:</p> <ul style="list-style-type: none"> - مراكز تقنية متقدمة للطلبة. - المكتبات. - منافذ خدمة المأكولات والمشروبات والترفيه. - تعزيز خطط وبرامج الشراكة المجتمعية مع مختلف مؤسسات المجتمع بما يسهم في تعزيز الاكتفاء الذاتي بالتنسيق مع وكالة الجامعة للأعمال والإبداع المعرفي. | <ul style="list-style-type: none"> - تحديد آلية للمشاركة المجتمعية - تطوير الخدمات المساندة بالكلية | <p>لا توجد آلية محددة للمشاركة المجتمعية</p> | <p>كلية التربية بجامعة طبية</p> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| <p>- تطوير استراتيجيات مبتكرة في البرامج والتجارب المستمرة بالمناهج الإبداعية، مثل التوسع في استخدام محاكاة "التعليم المباشر" بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس بالقاعات الدراسية، المختبرات، والمنتديات</p> <p>- إنتاج بحوث عالية الجودة ذات تأثير مرتفع</p> <p>- الشراكة العميقة مع مجتمع التعليم المحلي والإقليمي من خلال جعل الكلية مركز للمعلومات والموارد والتدريب يشارك المدارس والهيئات الحكومية والمنظمات غير الربحية والأفراد حول تحديد احتياجاتهم وأهدافهم من خلال المجالات الواعدة للبحوث التعاونية، مساعدتهم على تقديم برامج تعليمية ودعم أكثر فعالية، وتحسين التقييم التربوي.</p> <p>- الالتزام بالابتكار المستمر تنظيم برامج بالاشتراك مع المدارس والكليات الأخرى حول موضوعات مثل القيادة للابتكار أو ريادة الأعمال.</p> | <p>- تحقيق عوائد مالية إضافية للكلية من خلال فتح برامج الدراسات العليا المختلفة.</p> <p>- توسيع نطاق الشراكة مع المستفيدين وأصحاب المصلحة في تنفيذ الأهداف الاستراتيجية للكلية.</p> <p>- تطوير برامج لإثراء الابتكار وريادة الأعمال.</p> | <p>ضعف مصادر لتمويل فعاليات الكلية</p> | <p>كلية التربية جامعة فلوريدا</p> |
|--|--|--|--|

القضايا الرئيسية :

بعد دراسة الوضع الراهن و المقارنة المرجعية مع عدد من الكليات المشابهة و تحديد الممارسات المثلى و اساليب تحقيقها تحددت القضايا الرئيسية في النقاط الست التالية :

- القضية الأولى: تنمية وتطوير القدرات التنافسية للطلاب .
- القضية الثانية: تطوير مهارات الكوادر الأكاديمية والإدارية.
- القضية الثالثة: جاهزية البرامج لمتطلبات الجودة والاعتماد.
- القضية الرابعة : كفاية البنية التحتية وكفاءتها التشغيلية.
- القضية الخامسة : التوسع في النشر العلمي عالمياً.
- القضية السادسة : المسؤولية الاجتماعية والمشاركة المجتمعية.

| درجة الأهمية | | | | القضايا ذات الصلة | المحاور الرئيسية |
|--------------|--------|-------|------------|---|---------------------|
| منخفضة | متوسطة | عالية | عالية جداً | | |
| | | | √ | القضية الأولى: تنمية وتطوير القدرات التنافسية للطلاب:- مواءمة مخرجات الكلية مع متطلبات سوق العمل. | العملاء والمستفيدون |
| | | √ | | القضية السادسة : المسؤولية الاجتماعية والمشاركة المجتمعية -توسيع نطاق الشراكة مع المستفيدين وأصحاب المصلحة في تنفيذ الأهداف الاستراتيجية للكلية. - تفعيل دور الكلية في الاتفاقيات المبرمة بين الجامعة والجهات الخارجية. | العلاقات الخارجية |
| | | | √ | القضية الرابعة : كفاية البنية التحتية و رفع كفاءتها التشغيلية: المتتمثلة في المكتبة وكافة قاعات ومعامل الكلية المختلفة. | تقنية المعلومات |
| | | √ | | القضية الثانية: تطوير مهارات الكوادر الأكاديمية والإدارية. | الموارد البشرية |
| | | | √ | القضية الثالثة: جاهزية البرامج لمتطلبات الجودة والاعتماد. | المنتجات والخدمات |
| | | | √ | القضية الخامسة : التوسع في النشر العلمي عالمياً. | |

الفصل الثاني

وثيقة الخطة

أولاً : الرؤية - الرسالة - القيم الجوهرية

| الرؤية Vision | الرسالة Mission | القيم الجوهرية Values |
|---|--|--------------------------|
| التميز في توفير بيئة تعليمية بحثية منافسة وفاعلة في الشراكة المجتمعية | تقديم تعليم متميز وإنتاج بحوث علمية تنافسية وتعزيز الشراكة المجتمعية في بيئة أكاديمية وإدارية محفزة وداعمة من خلال الاستثمار الأمثل للموارد البشرية والتقنية | |
| | ١/الالتقان: مراقبة الله في كل عمل، والالتزام بمعايير الجودة والسعي إلى التميز والتطوير المستمر | |
| | ٢/العدالة: معاملة جميع منسوبي الكلية وفق معايير واحدة دون تحيز أو محاباة | |
| | ٣/العمل الجماعي: التفاعل البناء بين الجميع في إطار تحمل المسؤولية الفردية والجماعية | |
| | 3- The Teamwork: constructive interaction between all within the framework of individual and collective responsibility. | |
| | ٤/الشفافية: توثيق فعاليات ومخططات الكلية، والإعلان عنها لجميع منسوبيها، والوضوح في جميع القرارات والإجراءات | |
| | 4- Transparency: documenting the activities and plans of the college, and announcing them to all its members, and the clarity in all decisions and procedures. | |
| | ٥ /الافتداء: التمثل بالقُدوة الصالحة في القول والعمل والفكر المستنير المتطور | |
| | 5- Modeling: Representation of a good leader in the sayings, actions and enlightened progressive thinking. | |
| | ٦ /المواطنة: تعزيز الهوية الوطنية ودعم التوجهات الإيجابية نحو المشاركة في تفعيل رؤية المملكة ٢٠٣٠ | |
| | 6- Citizenship: Strengthening national identity and supporting positive attitudes towards participation in activating the kingdom Vision 2030. | |

مدي توافق الرؤية والرسالة والقيم للكلية مع الجامعة:

و للتأكد من توافق عناصر الخطة الاستراتيجية للكلية مع الجامعة تم تحكيمها لدي فريق متخصص داخل المملكة وخارجها و ضبطها في ضوء آرائهم:

| العنصر | الجامعة | الكلية |
|---------|--|--|
| الرؤية | جامعة متميزة في التعليم، منافسة في البحث العلمي الداعم لاقتصاد المعرفة، فاعلة في الشراكة والمسؤولية المجتمعية. | التميز في توفير بيئة تعليمية بحثية منافسة و فاعلة في الشراكة المجتمعية |
| الرسالة | تقديم تعليم متميز، وتطوير بحوث علمية إبداعية، وتعزيز الشراكة والمسؤولية المجتمعية من خلال: بيئة أكاديمية محفزة وموارد بشرية وتقنية متميزة وشراكات استراتيجية فاعلة ونظام إداري داعم. | تقديم تعليم متميز وإنتاج بحوث علمية تنافسية وتعزيز الشراكة المجتمعية في بيئة أكاديمية وإدارية محفزة وداعمة من خلال الاستثمار الأمثل للموارد البشرية والتقنية وبناء الشراكات الاستراتيجية الفاعلة |
| القيم | ١-الإتقان: مراقبة الله في كل عمل، والالتزام بمعايير الجودة والسعي إلى التميز والتطوير المستمر. | ١/الإتقان: مراقبة الله في كل عمل، والالتزام بمعايير الجودة والسعي إلى التميز والتطوير المستمر |
| | ٢-العدالة: معاملة جميع منسوبي الجامعة وفق معايير واحدة، دون تحيز ، أو محاباة. | ٢/العدالة : معاملة جميع منسوبات الكلية وفق معايير واحدة، دون تحيز ، أو محاباة. |
| | ٣-العمل بروح الفريق : بث الروح الجماعية لإنجاز، وتشجيع التعاون لتحقيق المهام والأهداف. | ٣/العمل الجماعي: تعزيز العمل بروح الفريق مع تحمل المسؤولية الفردية والجماعية |
| | ٤-الشفافية والمساءلة : توثيق تقارير أداء الجامعة، وتوجهاتها، ونشرها بمصداقية، الإجابة عن كافة الاستفسارات المتعلقة بشأنها دون تأجيل. | ٤/الشفافية: توثيق فعاليات الكلية و مخططاتها و الإعلان عنها لجميع المنسوبات و الحرص على الوضوح في جميع القرارات أو الإجراءات |
| | ٥-المسؤولية المجتمعية : تلتزم الجامعة بتعزيز برامج المسؤولية المجتمعية، وبرامج الوصول الشامل لمنسوبي الجامعة. | ٥ /الاعتداء: التمثل بالقذوة الصالحة في القول والعمل و الفكر المستنير المتطور |
| | ٦-الهوية الوطنية: نلتزم بتعزيز قيم الانتماء والمواطنة لدى منسوبي الجامعة | ٦ /المواطنة: تعزيز الهوية الوطنية و دعم التوجهات الإيجابية نحو المشاركة في تفعيل رؤية الدولة ٢٠٣٠ |

ثانياً: الأهداف الاستراتيجية:

| | |
|--|--|
| <p>١- تحسين مخرجات الكلية للمنافسة في سوق العمل. 1-Improving the college's outputs for competition in the labor market.</p> | <p>الأهداف الاستراتيجية Strategic aims</p> |
| <p>٢- تطوير مهارات منسوبي الكلية وفقاً لمعايير الجودة. 2-Developing the skills of the faculty members according to the quality standards.</p> | |
| <p>٣- تطوير الممارسات التعليمية في ضوء منظومة الجودة الشاملة. Developing the educational practices in light of the total quality system.</p> | |
| <p>٤- إنتاج بحوث علمية متميزة تسهم في رفع تصنيف الجامعة. 4-Producing distinguished scientific researches that participate in raising the university's ranking.</p> | |
| <p>٥- تعزيز المشاركة المجتمعية الفاعلة. 5- Promoting active community participation</p> | |
| <p>٦- تطوير نظام إداري تقني داعم للعملية التعليمية. 6- Developing a technical administrative system that supports the educational process.</p> | |

توافق الأهداف الاستراتيجية للكلية مع الأهداف الاستراتيجية للجامعة:

| الأهداف الاستراتيجية للكلية | الأهداف الاستراتيجية للجامعة |
|---|---|
| <p>١- تحسين مخرجات الكلية للمنافسة في سوق العمل</p> <p>٢- تطوير مهارات منسوبي الكلية وفقاً لمعايير الجودة.</p> <p>٣- تطوير الممارسات التعليمية في ضوء منظومة الجودة الشاملة.</p> <p>٤- إنتاج بحوث علمية متميزة تسهم في رفع تصنيف الجامعة.</p> <p>٥- تعزيز المشاركة المجتمعية الفاعلة.</p> <p>٦- تطوير نظام إداري تقني داعم للعملية التعليمية.</p> | <p>١. تعزيز مكانة الجامعة محلياً ودولياً.</p> <p>٢. تمكين الطلبة من المنافسة في سوق العمل.</p> <p>٣. استقطاب الموارد البشرية المتميزة وتنميتها.</p> <p>٤. التحسين المستمر لعمليات التعليم والتعلم.</p> <p>٥. تطوير برامج الدراسات العليا والبحث العلمي.</p> <p>٦. التحسين المستمر لممارسات الجودة وتطبيقاتها.</p> <p>٧. بناء شراكات استراتيجية فاعلة.</p> <p>٨. استدامة الموارد المالية للجامعة.</p> <p>٩. تطوير نظام إداري داعم.</p> <p>١٠. تطوير برامج داعمة للمسؤولية المجتمعية.</p> |

الأهداف الاستراتيجية والتنفيذية ومؤشرات الأداء ذات العلاقة:

| الهدف الاستراتيجي | مؤشرات الأداء الرئيسية | الأهداف التنفيذية | مؤشرات الأداء الفرعية |
|---|--|--|---|
| (١) تحسين مخرجات الكلية للمنافسة في سوق العمل. | قياس رضا الطالبات عن البرامج الأكاديمية | ١-استحداث برامج أكاديمية لمرحلة البكالوريوس بحيث تتواءم خصائص خريجها مع متطلبات سوق العمل. | - عدد البرامج الأكاديمية الحديثة التي يتم تنفيذها - إستانيان قياس رضا أرباب العمل عن خريجات الكلية. |
| | قياس رضا جهات التوظيف عن الخريجات. | ٢-إنشاء قنوات تواصل مع جهات تدريب وتوظيف الخريجات . | - عدد اتفاقيات التعاون المفعلة مع جهات التوظيف . - عدد مذكرات التفاهم والتعاون المشترك مع جهات التوظيف - عدد الخريجين الذين يتم تعيينهم سنوياً . |
| | قياس معدل اجتياز الخريجات لاختبارات القياس | ٣-رفع معدلات قبول الطالبات بالكلية. | - معدل الزيادة السنوية في عدد الطالبات الملتحقات بالبرامج الأكاديمية بالكلية. |
| | قياس رضا المستفيدين عن الأنشطة اللاصفية | ٤-تحفيز الطالبات على الإبداع من خلال الأنشطة اللاصفية. | - عدد الفعاليات وورش العمل المقدمة لتأهيل الطالبات في جميع المجالات. -نسبة الطالبات المشاركات في الأنشطة إلى إجمالي عدد الطالبات بالكلية. -عدد مراكز التميز التي تحصل عليها الكلية سنوياً على مستوى الجامعة . |
| الهدف الاستراتيجي | مؤشرات الأداء الرئيسية | الأهداف التنفيذية | مؤشرات الأداء الفرعية |
| (٢) | معدل التحسن في قياس أثر التدريب. | ٢- تطوير مهارات منسوبات الكلية أكاديمياً ومهنياً. | - عدد المستفيدات من البرامج التأهيلية - عدد المستفيدات من البرامج المهنية . - معدل رضا المستفيدات عن البرامج المقدمة. |

| | | | |
|---|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - عدد المستفيدات من البرامج. - معدل رضا المستفيدات من البرامج المقدمة. - عدد البرامج الإبداعية المقدمة - عدد البرامج الريادية المقدمة . | <p>٣- دعم الموهوبات ببرامج الابتكار وريادة الأعمال.</p> | <p>عدد برامج دعم الموهوبات.</p> | <p>تنمية مهارات وقدرات الكوادر البشرية وفقاً لمعايير الجودة</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - عدد المستفيدات من البرامج. - معدل رضا المستفيدات عن البرامج المقدمة. | | <p>عدد برامج تنمية مهارات ذوي الاحتياجات الخاصة.</p> | |
| <p>مؤشرات الأداء الفرعية</p> | <p>الأهداف التنفيذية</p> | <p>مؤشرات الأداء الرئيسية</p> | <p>الهدف الاستراتيجي</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - عدد الورش التدريبية في دمج التقنية بالتعليم - عدد المستفيدين من البرامج التدريبية - قياس الرضا عن مستوى التدريب - قياس أثر التدريب | <p>١. تطبيق استراتيجيات التدريس المتمركز حول الطالبة .</p> | <p>معدل التغير في عدد الاستراتيجيات التدريسية</p> | |
| <ul style="list-style-type: none"> - عدد الورش التدريبية المقدمة في دمج التقنية بالتعليم - عدد المستفيدين من البرامج التدريبية . - قياس مستوى الرضا عن التدريب المقدم . - قياس الأثر التدريبي . - عدد تقارير برامج التدريب على دمج التقنية في التعليم | <p>٢- التدريب على دمج التقنية في التعليم</p> | <p>عدد استمارات مطابقة الاختبارات وفقاً للدليل الإجرائي للاختبارات النهائية بالجامعة.</p> | <p>٣- تطوير الممارسات التعليمية في ضوء منظومة الجودة الشاملة</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - عدد الورش التدريبية في أساليب التقويم الحديثة و تصميم الاختبارات - عدد المنسوبات اللاتي حضرن الورش التدريبية - نتيجة قياس الرضا عن مستوى التدريب - نتيجة قياس أثر التدريب - عدد التقارير عن برامج تدريب عضوات هيئة التدريس على أساليب التقويم الحديثة وتصميم الاختبارات | <p>٣-تحسين أساليب التقويم والاختبارات.</p> | | |

| | | | |
|--|--|---|--|
| <p>- مستوى رضا المنسوبات عن وثيقة الجائزة. - عدد المتقدمين للجائزة إلى إجمالي عدد منسوبي الكلية. - عدد الفائزين بالجائزة .</p> | <p>4-استحداث جائزة الممارسات التعليمية المتميزة.</p> | <p>لائحة جائزة الممارسات التعليمية المتميزة</p> | |
| <p>- عدد المعامل والورش والمراسم ومصادر التعلم التي تمت صيانتها. -نسبة ما تم تنفيذه من خطة صيانة وتطوير المعامل والورش والمراسم ومصادر التعلم إلى إجمالي المستهدف - عدد المعامل والورش التي تم تطويرها -مستوى رضا منسوبي الكلية عن المعامل والورش والمراسم ومصادر التعلم.</p> | <p>5-تطوير المرافق التعليمية</p> | <p>خطة صيانة وتطوير المرافق التعليمية</p> | |
| <p>- عدد البرامج الإرشادية التي يتم تنفيذها - عدد تقارير الإرشاد لكل فصل دراسي . -قياس رضا الطالبات عن الإرشاد الأكاديمي . -نسبة المستفيدات من الإرشاد الجامعي إلى طالبات الكلية - عدد الموهوبات اللاتي تم دعمهن عدد ذوى الاحتياجات الخاصة المستفيدات من الإرشاد الجامعي</p> | <p>6- تعزيز دور الإرشاد الجامعي</p> | <p>تطوير خطة الإرشاد الجامعي</p> | |
| <p>- عدد الفعاليات التي تنظمها وحدة التدريب الميداني. -قياس رضا المتدربات عن برامج التدريب الميداني . -قياس رضا الجهات المتعاونة في التدريب عن أداء الكلية في التدريب الميداني</p> | <p>7-تعظيم الاستفادة من التدريب الميداني</p> | <p>تطوير خطة التدريب الميداني</p> | |
| <p>مؤشرات الأداء الفرعية معدل الزيادة في عدد البحوث المنشورة في كل من web of science & Scopus</p> | <p>الأهداف التنفيذية التميز في البحث العلمي كما وكيفاً.</p> | <p>مؤشرات الأداء الرئيسية معدل التغير في عدد الأبحاث المنشورة في المجالات العلمية العربية المحكمة.</p> | <p>الهدف الاستراتيجي (٤)</p> |

| | | | |
|--|---|---|---|
| <p>- عدد الزيارات الخارجية من مختلف الجهات الداعمة للبحث العلمي (سنوياً) معدل التغير في حجم الإنفاق المالى على المعامل البحثية ومختلف البرامج الداعمة للبحث العلمي . النسبة المئوية للتغير (%) في عدد الجوائز المقدمة للباحثين في مجال التميز البحثي .</p> | <p>توفير بيئة بحثية محفزة للكفاءات البحثية المتميزة. تحفيز وتشجيع العضوات على المشاركة الفعالة في مختلف برامج النشر .</p> | <p>معدل التغير في عدد الأبحاث العلمية المنشورة في قاعدة بيانات Scopus . Web of & science(ISI)</p> | <p>إنتاج بحوث علمية متميزة تسهم في رفع تصنيف الجامعة. الهدف الاستراتيجي</p> |
| <p>- عدد ورش العمل المقدمة للباحثين في مجال التأهيل للنشر العلمي المتميز . عدد الفعاليات المقدمة من وحدة البحث العلمي بالكلية</p> | <p>تفعيل الأنشطة والبرامج الداعمة للبحث العلمي الرصين.</p> | <p>عدد الجوائز المقدمة سنوياً لدعم وتحفيز الباحثين على مستوى الكلية.</p> | |
| <p>عدد اتفاقيات الشراكة ومذكرات التفاهم بين الكلية والجهات المعنية بالتنمية في منطقة الجامعة</p> | <p>تفعيل دور البحث العلمي في حل مشاكل المجتمع، ومعالجة قضاياها.</p> | <p>عدد البرامج والفعاليات التي تنظمها وحدة البحث العلمي لدعم وتأهيل العضوات في النشر العلمي.</p> | |
| <p>مؤشرات الأداء الفرعية</p> | <p>الأهداف التنفيذية</p> | <p>مؤشرات الأداء الرئيسية</p> | <p>الهدف الاستراتيجي</p> |
| <p>عدد خطط خدمة المجتمع للبرامج معتمدة وموثقة</p> | <p>١- تفعيل المشاركة المجتمعية وتنمية المجتمع.</p> | <p>- نسبة فعاليات الكلية في المشاركات المجتمعية - عدد الشراكات المجتمعية التي توقعها الكلية مع المؤسسات المجتمعية</p> | <p>(٥) تعزيز المشاركة المجتمعية الفاعلة.</p> |

| | | | |
|---|---|--|---|
| عدد حضور منسوبي الكلية للورش التدريبية | ٢- نشر ثقافة خدمة المجتمع بين منسوبي الكلية | - عدد الورش التدريبية والفعاليات | |
| - عدد الفاعليات التي تم دعمها من الرعاية | ٣- تحفيز أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في معالجة القضايا المجتمعية. | - قياس معدل رضا المستفيدين من الخدمات المجتمعية. - عدد الرعاية الذين تم استقطابهم . | |
| مؤشرات الأداء الفرعية | الأهداف التنفيذية | مؤشرات الأداء الرئيسية | الهدف الاستراتيجي |
| - عدد المتقدمات بطلبات . - عدد الشكاوى والاقتراحات المقدمة - عدد الحلول المنفذة - عدد الردود على الطلبات | ١- تطوير آلية لاستقبال الشكاوى والمقترحات والرد عليها. | - عدد الشكاوى والاقتراحات - نسبة الاستجابة | (٦) تطوير نظام إداري تقني داعم للعملية التعليمية |
| - عدد القرارات إجمالاً . - عدد الملفات الإلكترونية الخاصة بكل فرد . | ٢- توثيق القرارات الداخلية الخاصة بمنسوبات الكلية وتيسير استدعائها | - عدد القرارات الصادرة خلال العام | |
| - معدل التحسين في التنفيذ. - عدد الحالات التي يتم معالجتها . | ٣- تطوير مهام الاتصالات الإدارية والمتابعة. | - عدد المعاملات التي نفذت خلال العام | |
| - عدد المستفيدات من منسوبي الكلية خلال العام. - نسبة المستفيدات من الحوافز والمكافآت إلى إجمالي منسوبات الكلية. - حجم الدعم المقدم من الجهات خارج الجامعة . | ٤- تفعيل نظام الحوافز والمكافآت التشجيعية لجميع منسوبات الكلية | - عدد المستفيدات | |

الفصل الثالث

الخطة التنفيذية:

| مؤشرات الأداء | الموازنة | المسؤول | مدة التنفيذ المتوقعة | | المشاريع | الأهداف التنفيذية | الهدف الاستراتيجي |
|---|----------------------|---|----------------------|---------|---|--|--|
| | | | النهاية | البداية | | | |
| <p>- معدل القبول بالبرامج الأكاديمية</p> <p>- عدد المقررات المدرجة في الخطط الدراسية في مجالات الحاسب الآلي واللغة الإنجليزية.</p> <p>- قياس آراء أرباب العمل عن خصائص الخريجات.</p> <p>- عدد البرامج المقدمة بناء على الاحتياجات التدريبية للخريجات.</p> <p>- عدد المؤسسات المشاركة في تدريب وتوظيف الخريجين</p> <p>- قياس معدل رضا الخريجات عن البرامج التدريبية المقدمة.</p> <p>- عدد الخريجات اللاتي تم توظيفهن إلى إجمالي عدد الخريجات سنويا</p> | تربط بموازنة الجامعة | وكالة الكلية للشؤون التعليمية والأكاديمية وحدة الاعتماد الأكاديمي | ١٤٤٥ | ١٤٤١ | فتح برنامجين علي الأقل لمرحلة البكالوريوس | ١-١ استحداث برامج أكاديمية لمرحلة البكالوريوس بحيث تتواءم خصائص خريجها مع متطلبات سوق العمل. | ١- تحسين مخرجات الكلية للمنافسة في سوق العمل |
| | | وكالة الكلية للشؤون التعليمية والأكاديمية الأقسام الأكاديمية | ١٤٤٥ | ١٤٤١ | تنمية مهارات ٣٠% من الطالبات في اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي | | |
| | | - الأقسام الأكاديمية - وحدة الاعتماد الأكاديمي | ١٤٤٣ | ١٤٤١ | تحديد مواصفات المخرجات التعليمية في كل برنامج أكاديمي بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل | | |
| | | وحدة الخريجات - وحدة الإحصاء والتقارير | ١٤٤٣ | ١٤٤١ | إنشاء قاعدة بيانات للمؤسسات والهيئات التي تساهم في تدريب وتوظيف الخريجين | ٢-١ إنشاء قنوات تواصل مع جهات تدريب | |

| | | | | | | |
|---|--|---|------|------|---|--|
| | | وحدة الخريجات | ١٤٤٥ | ١٤٤١ | تنفيذ برامج تدريبية بالتعاون مع جهات التدريب والقطاع الخاص | وتوظيف الخريجين. |
| | | وحدة الخريجات | ١٤٤٥ | ١٤٤١ | تنظيم فعاليات للربط بين خريجي الكلية وجهات التدريب والتوظيف | |
| عدد الطالبات ذوي المعدلات المرتفعة المتقدمات إلى البرامج الأكاديمية إلى إجمالي عدد الطالبات . | | وكالة الكلية للشؤون التعليمية والأكاديمية | ١٤٤٢ | ١٤٤١ | وضع معايير وضوابط خاصة بقبول الطالبات بالبرامج الأكاديمية | ٣-١ رفع معدلات قبول الطالبات بالكلية. |
| - عدد الطالبات الملتحقات بالبرامج الأكاديمية. - نسبة الطالبات ذوات المعدلات المرتفعة إلى إجمالي عدد الطالبات . | | وحدة العمل الطلابي- | ١٤٤٥ | ١٤٤١ | تحفيز الطالبات بتدعيمهن معنويا وماديا في مجال الأنشطة. | ٤-١ تحفيز الطالبات علي الإبداع من خلال الأنشطة غير الأكاديمية |
| عدد الفعاليات و ورش العمل المقدمة لتأهيل الطالبات في جميع المجالات. نسبة الطالبات المشاركات في الأنشطة إلى إجمالي الطالبات بالكلية نسبة المستفيدين من الأنشطة الطلابية. نسبة أعضاء هيئة التدريس المتفاعلين مع الأنشطة الطلابية | | وحدة العمل الطلابي وكالة الكلية للشؤون التعليمية والأكاديمية | ١٤٤٥ | ١٤٤١ | تنويع مجالات الأنشطة الطلابية | |

| مؤشرات الأداء | الموازنة | المسؤول | مدة التنفيذ المتوقعة | | المشاريع | الأهداف التنفيذية | الهدف الاستراتيجي |
|--|---------------------------------|---|----------------------|---------|---|---|---|
| | | | النهاية | البداية | | | |
| عدد المشاركين في ورش العمل والدورات التدريبية في كافة فعاليات الكلية . عدد البرامج التدريبية المقدمة من قبل الكلية . | مرتبطة بالموازنة العامة للجامعة | وحدة التخطيط والتطوير- الأقسام- الوحدات- اللجان. | ١٤٤٥ | ١٤٤٠ | حصر الاحتياجات التدريبية لمنسوبات الكلية في كافة المجالات. إعداد برامج الخطة التدريبية الفصلية وفقاً لمتطلبات كل برامج | ١-٢- تحديد الاحتياجات التدريبية لمنسوبات الكلية في كافة المجالات. | ٢- تنمية مهارات منسوبي الكلية وفقاً لمعايير الجودة. |
| معدل التحسن في الأثر التدريبي. نسبة المستفيدات من البرامج التأهيلية التي تقدمها الكلية إلى إجمالي عدد منسوبات الكلية . عدد المستفيدات من البرامج المهنية نسبة الرضا عن البرامج المقدمة. | | وحدة التخطيط والتطوير- رئيسات الأقسام- مديرة الإدارة. | ١٤٤٥ | ١٤٤٠ | خطة تطوير مهارات الكادر التعليمي مهنيًا وأكاديميًا في كافة المجالات. خطة تنمية مهنية للكادر الإداري في كافة مجالات الحاسب الآلي-واللغة الإنجليزية-والمهارات الإدارية خطة تطوير مهارات الطالبات في كافة المجالات | ٢-٢- تطوير مهارات منسوبات الكلية أكاديمياً ومهنيًا. | |
| عدد البرامج المقدمة لدعم الموهوبات. عدد المستفيدات من البرامج المقدمة مستوى الرضا عن البرامج المقدمة. | | وحدة التخطيط والتطوير- وحدة الموهوبات. | ١٤٤٥ | ١٤٤٠ | إعداد خطة دعم الموهوبات ببرامج الابتكار وريادة الأعمال. | ٢-٣- دعم الموهوبات ببرامج الابتكار وريادة الأعمال. | |
| عدد برامج تنمية مهارات ذوي الاحتياجات الخاصة. عدد المستفيدات من البرامج. معدل الرضا عن البرامج المقدمة | | وحدة التخطيط والتطوير- وحدة ذوي الاحتياجات الخاصة. | ١٤٤٥ | ١٤٤٠ | إعداد خطة تنمية مهارات ذوي الاحتياجات الخاصة. | ٢-٤- اعتماد خطة لتنمية مهارات ذوي الاحتياجات الخاصة. | |

| مؤشرات الأداء | الموازنة | المسؤول | مدة التنفيذ المتوقعة | | المشاريع | الأهداف التنفيذية | الهدف الاستراتيجي |
|--|---------------------------------------|--|----------------------|---------|--|--|---|
| | | | النهاية | البداية | | | |
| عدد الورش التدريبية في كل عام جامعي عدد المستفيدين من الورش التدريبية قياس الرضا عن مستوى التدريب قياس أثر التدريب عدد تقارير برامج تدريب عضوات هيئة التدريس على استراتيجيات التدريس المتمركز حول الطالب | مرتبطة بالموازنة التي تعتمدها الجامعة | وحدة التدريب و التطوير | ١٤٤٥ | ١٤٤٠ | برنامج تدريب عضوات هيئة التدريس على استراتيجيات التدريس المتمركز حول الطالب | ١-٣ تطبيق استراتيجيات التدريس المتمركز حول الطالب | ٣- تطوير الممارسات التعليمية في ضوء منظومة الجودة الشاملة |
| عدد الورش التدريبية في دمج التقنية بالتعليم عدد المستفيدين من البرامج التدريبية قياس الرضا عن مستوى التدريب قياس أثر التدريب عدد تقارير برامج التدريب على دمج التقنية في التعليم | | وحدة التدريب والتطوير وحدة التعليم الإلكتروني | ١٤٤٥ | ١٤٤٠ | برنامج التدريب على دمج التقنية في التعليم | | |
| - عدد الورش التدريبية في أساليب التقويم الحديثة وتصميم الاختبارات - عدد المنسوبات اللاتي حضرن الورش التدريبية - نتيجة قياس الرضا عن مستوى التدريب - نتيجة قياس أثر التدريب | | وحدة التدريب و التطوير | ١٤٤٥ | ١٤٤٠ | برنامج تدريب عضوات هيئة التدريس على أساليب التقويم الحديثة وتصميم الاختبارات | ٢-٣ تحسين أساليب التقويم والاختبارات. | |

| | | | | | | |
|---|---|------|------|---|---|--|
| عدد التقارير عن برامج تدريب عضوات هيئة التدريس على أساليب التقويم الحديثة وتصميم الاختبارات | | | | | | |
| قياس رضا المنسوبين عن وثيقة الجائزة نسبة المنسوبين المتقدمين للجائزة الى عدد منسوبي الكلية عدد الفائزين بالجائزة | وكالة الكلية للشؤون التعليمية والأكاديمية | ١٤٤٤ | ١٤٤٠ | إعداد لائحة جائزة الممارسات التعليمية المتميزة | ٣-٣ استحداث جائزة الممارسات التعليمية المتميزة. | |
| عدد المعامل والورش والمراسم ومصادر التعلم التي تمت صيانتها. نسبة ما تم تنفيذه من خطة صيانة وتطوير المعامل والورش والمراسم ومصادر التعلم عدد طلبات الصيانة التي تم تنفيذها عدد المعامل والورش التي تم تطويرها نتيجة قياس مدى رضا منسوبي الكلية عن المعامل والورش والمراسم ومصادر التعلم. | وحدة الخدمات والصيانة وحدة الإحصاء والتقارير | ١٤٤٥ | ١٤٤٠ | خطة صيانة وتطوير المعامل والورش والمراسم ومصادر التعلم. | ٤-٣ تطوير المعامل والورش والمراسم ومصادر التعلم. | |

| الهدف الاستراتيجي | الأهداف التنفيذية | المشاريع | مدة التنفيذ المتوقعة | | المسؤول | الموازنة | مؤشرات الأداء |
|--|--|--|----------------------|------|--|------------------------------|--|
| | | | من | الى | | | |
| | ٥-٣ تعزيز دور الإرشاد الجامعي | تطوير خطة الإرشاد الجامعي | ١٤٤٠ | ١٤٤٥ | وكالة الكلية للشؤون التعليمية والأكاديمية وحدة الإرشاد النفسي وحدة الإرشاد الأكاديمي | | عدد البرامج الإرشادية التي يتم تنفيذها عدد تقارير الإرشاد لكل فصل دراسي - قياس رضا الطالبات عن الإرشاد الجامعي نسبة المستفيدات من الإرشاد الجامعي إلى طالبات الكلية |
| | ٦-٣ تعظيم الاستفادة من التدريب الميداني | تطوير خطة التدريب الميداني | ١٤٤٠ | ١٤٤٥ | وكالة الكلية للشؤون التعليمية والأكاديمية وحدة التدريب الميداني | | - عدد الفعاليات التي تنظمها وحدة التدريب الميداني - قياس رضا المتدربات عن برامج التدريب الميداني - قياس رضا الجهات المتعاونة في التدريب عن أداء الكلية في التدريب الميداني |
| | | | | | | | |
| ٤- إنتاج بحوث تسهم في رفع تصنيف الجامعة علمية متميزة | ١-٤ التميز في البحث العلمي كماً وكيفاً. | - تنظيم الملتقى العلمي للتميز البحثي تأسيس لجنة للتميز البحثي وتفعيل دورها. | ١٤٤٠ | ١٤٤١ | إدارة الكلية وكالة الكلية للتطوير والجودة وحدة البحث العلمي | بلغ ربطها بموازنة الجامعة | معدل الزيادة في عدد البحوث المنشورة في كل من web of science & Scopus |
| | ٢-٤ توفير بيئة بحثية محفزة للكفاءات البحثية المتميزة. | تطوير قدرات وكفاءات العضوات في مجال البحث العلمي المتميز. | ١٤٤٠ | ١٤٤٥ | - إدارة الكلية - وكالة الكلية للتطوير والجودة - وحدة البحث العلمي | | عدد ورش العمل التي تقدم في مجال البحث العلمي المتميز . عدد الحضور في ورش العمل الداخلية والخارجية للبحث العلمي ونشر المتميز. |
| | | | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|-----------------------------|----------------|---|--|--------------------------|
| النسبة المئوية للتغير (%) في عدد الجوائز المقدمة للباحثين في مجال التميز البحثي. | إدارة الكلية وكالة الكلية للتطوير والجودة وحدة البحث العلمي | ١٤٤٥ | ١٤٤٠ | مبادرة (فائز) للمتميزات والمبادرات بحثياً | ٣-٤ تحفيز وتشجيع العضوات على المشاركة الفعالة في مختلف برامج النشر. | |
| عدد الفعاليات البحثية التي تقدمها للكلية للباحثات في مجال البحث العلمي المتميز. | إدارة الكلية وكالة الكلية للتطوير والجودة وحدة البحث العلمي الأقسام الأكاديمية | ١٤٤٥ | ١٤٤٠ | تنفيذ الخطة التدريبية للفعاليات والأنشطة البحثية . | ٤-٤ تفعيل الأنشطة والبرامج الداعمة للبحث العلمي الرصين. | |
| عدد اتفاقيات الشراكة ومذكرات التفاهم بين الكلية والجهات المعنية بالتنمية في منطقة الجامعة. عدد البحوث التي تعالج قضايا مجتمعيه . | إدارة الكلية وكالة الكلية للتطوير والجودة وحدة البحث العلمي وحدة خدمة المجتمع | ١٤٤٥ | ١٤٤٠ | إدراج متطلبات (تواصل) والتي تعني بفتح قنوات التواصل بين الباحثين من الكلية والمجتمع المحلي. | ٥-٤ تفعيل دور البحث العلمي في حل مشاكل المجتمع، ومعالجة قضاياها. | |
| مؤشرات الأداء | المسؤول | مدة التنفيذ المتوقعة | | المشاريع | الأهداف التنفيذية | الهدف الاستراتيجي |
| | الموازنة | النهاية | البداية | | | |
| - عدد مشاركات الكلية في الفعاليات المجتمعية . - عدد الشراكات التي تنظمها الكلية مع المجتمع . | وحدة خدمة المجتمع - لجنة الشراكة المجتمعية المحلية والدولية | ١٤٤١ هـ | ١٤٤١ هـ | - اعتماد آلية للمشاركة في خدمة المجتمع. - اعتماد خطة لتفعيل مساهمة منسوبي الكلية في خدمة المجتمع | ١-٥ تفعيل المشاركة المجتمعية في تنمية المجتمع. | المشاركة - تعزيز |

| مؤشرات الأداء | الموازنة | المسؤول | مدة التنفيذ المتوقعة | | المشاريع | الأهداف التنفيذية | الهدف الاستراتيجي |
|--|-------------------------------------|--|----------------------|-------|---|---|--|
| | | | تبدأ | تنتهي | | | |
| - عدد الورش التدريبية والفعاليات المقدمة في مجال خدمة وتنمية المجتمع المحلي . | | - وحدة خدمة المجتمع - وحدة التدريب والتطوير | ٥١٤٤٥ | ٥١٤٤١ | اعتماد خطة لنشر ثقافة الخدمة المجتمعية بين منسوبي الكلية | ٢-٥ نشر ثقافة خدمة المجتمع بين منسوبي الكلية | |
| - قياس مستوى رضا المستفيدين عن الخدمات المجتمعية. - معدل التغير السنوي (%) لمنسوبي الكلية المشاركين في مبادرات مجتمعية. | | - وحدة خدمة المجتمع - مديرة الإدارة | ١٤٤٥ | ١٤٤١ | - اعتماد آلية لتشجيع منسوبي الكلية على المشاركة في أنشطة خدمة المجتمع - تنفيذ خطة البرامج التدريبية والأنشطة الفكرية والثقافية والاجتماعية في جهات مختلفة في المجتمع. -استقطاب جهات راعية لكافة فعاليات البرامج التدريبية والبحوث والدراسات | ٣-٥ تحفيز أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في معالجة القضايا المجتمعية. | |
| عدد الشكاوى نسبة الاستجابة عدد المقترحات المستقبلية سنويا | يتم ربطها بالموازنة الخاصة بالجامعة | إدارة الكلية وحدة تقنية المعلومات | ١٤٤٥ | ١٤٤١ | إنشاء نظام إلكتروني لاستقبال الشكاوى والمقترحات | ١-٦ تطوير آلية لاستقبال الشكاوى والمقترحات والرد عليها | ٦/ تطوير نظام إداري تقني لدعم العملية التعليمية |
| عدد القرارات الصادرة خلال العام | | إدارة الكلية وحدة شؤون أعضاء هيئة التدريس | ١٤٤٥ | ١٤٤١ | إنشاء قاعدة بيانات ونظام إلكتروني لتوثيق القرارات الإدارية | ٢-٦ توثيق القرارات الداخلية الخاصة بمنسوبات الكلية | |

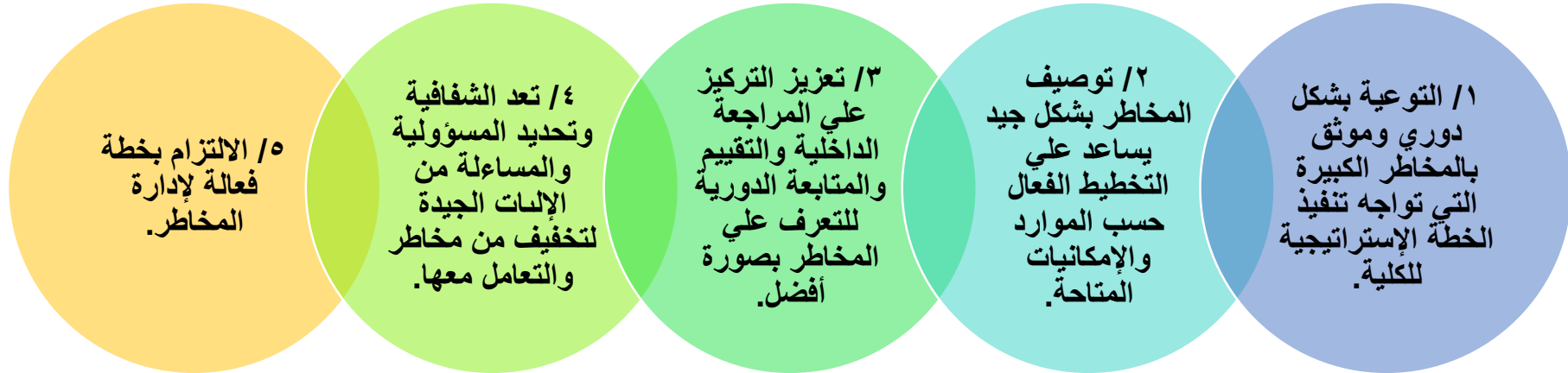
| | | | | | | |
|---|--|---|------|------|------------------------------|--|
| | | وحدة شؤون الموظفات وحدة تقنية المعلومات والتعليم عن بعد | | | | وتيسير استدعائها |
| عدد المعاملات التي نفذت من خلال وحدة الاتصالات الإدارية | | مديرة الإدارة وحدة الاتصالات الإدارية | ١٤٤٥ | ١٤٤١ | تطوير توصيف المهام | ٣-٦ تطوير مهام الاتصالات الإدارية و المتابعة |
| عدد المستفيدات | | عميدة الكلية وكلية الدراسات العليا والتطوير والجودة وكلية الشؤون التعليمية والأكاديمية مديرة الإدارة | ١٤٤٥ | ١٤٤١ | تشكيل لجنة الحوافز والمكافآت | ٤-٦ تفعيل نظام الحوافز والمكافآت التشجيعية لجميع منسوبات الكلية |

المخاطر المتوقعة:

المقصود بالمخاطر:

- تلك المخاطر التي يمكن أن تعترض تنفيذ الخطة الاستراتيجية ، ومنها على سبيل المثال :
- التغيير الذي يمكن أن يحدث في الإدارة العليا للمؤسسة/ للوحدة .
 - قصور التدفقات النقدية عن الوفاء باحتياجات الخطة في الوقت المناسب .
 - المقاومة التي قد تبديها بعض الأطراف المعنية في أثناء التنفيذ.
 - الخلل الذي قد يصيب تقنية المعلومات والاتصالات .

آلية التعامل مع المخاطر:



مصفوفة المخاطر المتوقعة بالنسبة للأهداف الاستراتيجية:

| المسؤول | وسائل التخفيف | إمكانية الحدوث | | | درجة الخطورة | | | المخاطر المتوقعة | |
|--|--|----------------|-------|-----|--------------|-------|-----|---|---|
| | | منخفض | متوسط | عال | منخفض | متوسط | عال | | |
| وحدة الخريجات | - آلية لتحفيز الخريجات وأرباب العمل | | متوسط | | | متوسط | | ضعف قنوات التواصل مع خريجي الكلية | ١ |
| وكالة الشؤون التعليمية وكالة الدراسات العليا والتطوير والجودة | إعداد خطط دراسية وفقا للإطار الوطني للمؤهلات | | | عال | | | عال | التأخر في فتح برامج جديدة في الكلية | ٢ |
| وحدة التدريب والتطوير | - التواصل الجيد لشرح مزايا النظام المتطور في العمل والتدريس والبحث العلمي - استخدام نظام الحوافز المادية والمعنوية للمطبقين للأنظمة الحديثة ومحاولة تطوير أدائهم. - تفعيل آليات المساءلة والمحاسبة | | متوسط | | | متوسط | | مقاومة التغير والتطور وبطيء عمليات التطوير وعدم تفعيلها | ٣ |

| | | | | | | | | |
|--|---|--|-------|------|--|-------|---|---|
| وحدة التخطيط والتطوير | - المراقبة الجيدة لبنود صرف الميزانية وإيقاف صرفها في بنود لا تخدم الخطة الاستراتيجية - الالتزام بمعايير الصرف المعتمدة - التواصل مع الرعاة لدعم ميزانية الإنفاق على الخطة الاستراتيجية | | متوسط | | | متوسط | عدم كفاية الميزانية المخصصة للكلية من الجامعة | ٤ |
| وكالة الدراسات العليا والتطوير والجودة | تشكيل لجنة لإدارة المخاطر | | | عالي | | عالي | تعثر تنفيذ احد البرامج أثناء تنفيذ الخطة الاستراتيجية للكلية في أي مرحلة من مراحل التنفيذ | ٥ |
| وحدة خدمة المجتمع | - المشاركة والتحفيز ودعم التعاون مع المؤسسات المجتمع - الاستفادة من الشراكات في عمليات التمويل | | متوسط | | | متوسط | ضعف استجابة الأطراف المعنية في المجتمع الخارجي | ٦ |
| -وكالة الشؤون التعليمية والأكاديمية -وحدة التطوير والجودة | - تنفيذ ورش تهيئة للغة الإنجليزية والحاسب الآلي | | | عالي | | عالي | ضعف مستوى الطالبات في اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي | ٧ |



إجراءات الكلية لضمان عدم وقوع المخاطر والتخفيف من حدتها: -

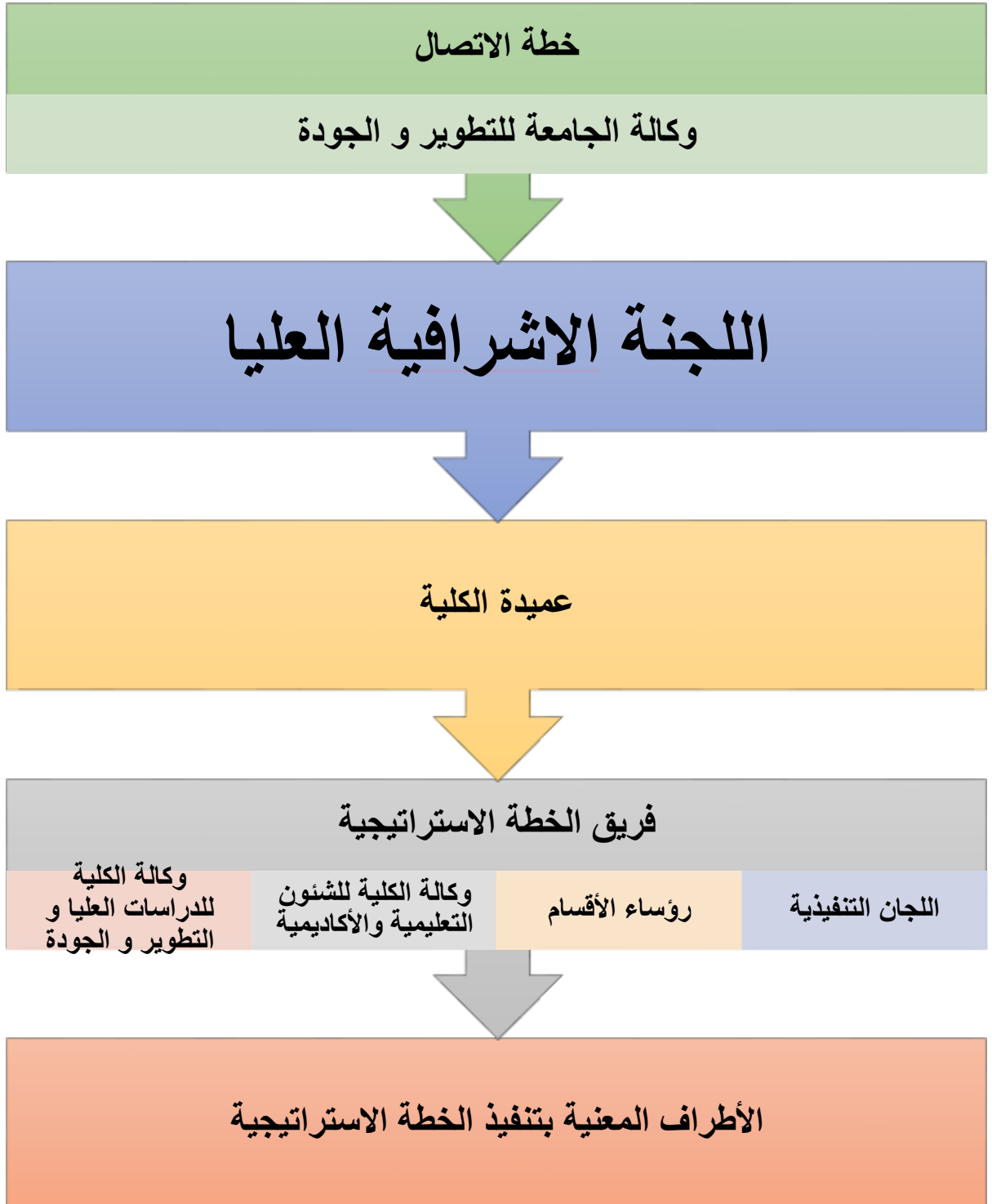
- ألا يتم البدء في مشروع إلا بعد وضع خطة شاملة له
- تشكيل لجنة لإدارة المخاطر التي تعترض تنفيذ مشاريع الخطة الاستراتيجية.
- تحديد المسؤولية عن إدارة المخاطر في كل مشروع.
- المراجعة الدقيقة للمخاطر المحتملة أثناء تنفيذ الخطة الاستراتيجية للكلية.

خطة الاتصال:

تعتبر خطة الاتصال من اهم عناصر نجاح الخطة الاستراتيجية لكلية التربية بالدلم سواء في التعامل الداخلي بين أقسامها وإداراتها المختلفة وفي تعاملاتها خارج هذا الاطار، وتعتمد خطة الاتصال علي مجموعة من مهارات الاتصال والتقنيات الحديثة لجعل التواصل والتفاعل البشري ممكنا بالسرعة والشفافية المطلوبة . حيث إن خطة الاتصال تؤثر بشكل كبير علي أداء منسوبي الكلية لتنفيذ الخطة الاستراتيجية، لذلك تسعى كلية التربية بالدلم إلى تحقيق خطة اتصال بكفاءة عالية من خلال توصيل المعلومات الخاصة بالخطة وعرض القضايا والمشاريع بطريقة احترافية تضمن سرعة التواصل والاستجابة السريعة لآراء منسوبي الكلية.

ولتحقيق التواصل الفعال يمكن استخدام الوسائل التالية:

- الاجتماعات
- المذكرات الداخلية
- برامج تثقيفية ومطويات
- ورش عمل
- ملصقات وبوسترات
- وسائل الاتصال الحديثة



آليات تقويم ومتابعة الخطة الاستراتيجية لكلية التربية بالدلم:

أولاً: آليات المتابعة:

- وضع خطة تفصيلية للمتابعة
- تحديد المهام الأساسية للمتابعة
- تشكيل فريق المتابعة.
- مراجعة وتنقيح المؤشرات التي سيتم استخدامها.
- تحديد خط الأساس لكل مشروع
- التأكد من توفير الاحتياجات اللازمة لتنفيذ الخطة.
- عقد اجتماعات لاستعراض والمراجعة الدورية لنتائج المتابعة.
- إجراء تحليل مركز للمساءل والإشكالات الطارئة التي أظهرتها عمليات المتابعة.
- إعداد تقارير دورية عن نتائج المتابعة والرفع بها للإدارة.

ثانياً: إجراءات التقويم:

تتكامل إجراءات التقويم مع متابعة التنفيذ؛ للتأكد من تحقيق الأهداف الاستراتيجية من خلال تنفيذ كافة الخطوات وفق الجدول الزمني المعتمد، ومدى استخدام الموارد وفقاً لما أعد لها، والتدخل في الوقت المناسب للتغلب على المعوقات التي تحول دون تحقيقها من خلال إجراءات بديلة تتمثل في تعديل وتطوير الإجراءات التنفيذية للخطة.

- وتتم عملية التقويم في ثلاثة مراحل كما في الشكل التالي:



- وتتعدد أهداف تقويم الخطة الاستراتيجية لكلية التربية بالدمام في الخطوات التالية:

١. مراجعة تنفيذ الخطة دورياً (مرتين في العام على الأقل) من خلال تشكيل فريق التقييم.



٢.١- تقويم مدى استخدام الموارد وفقاً لما أعد لها.



٣.١- تحديد مدى تحقيق الأهداف ومؤشرات الأداء الموضوعية مسبقاً.



٤.١- تقويم كفاءة وفعالية أداء الإجراءات والمشروعات.



٥- مراجعة تنفيذ المشروعات وتحديد النتائج غير المتوقعة إن وجدت.



٦- التوصية باتخاذ الإجراءات اللازمة وفق تقييم النتائج والوصول إلى حلول مثالية.



خطة إدارة التغيير:

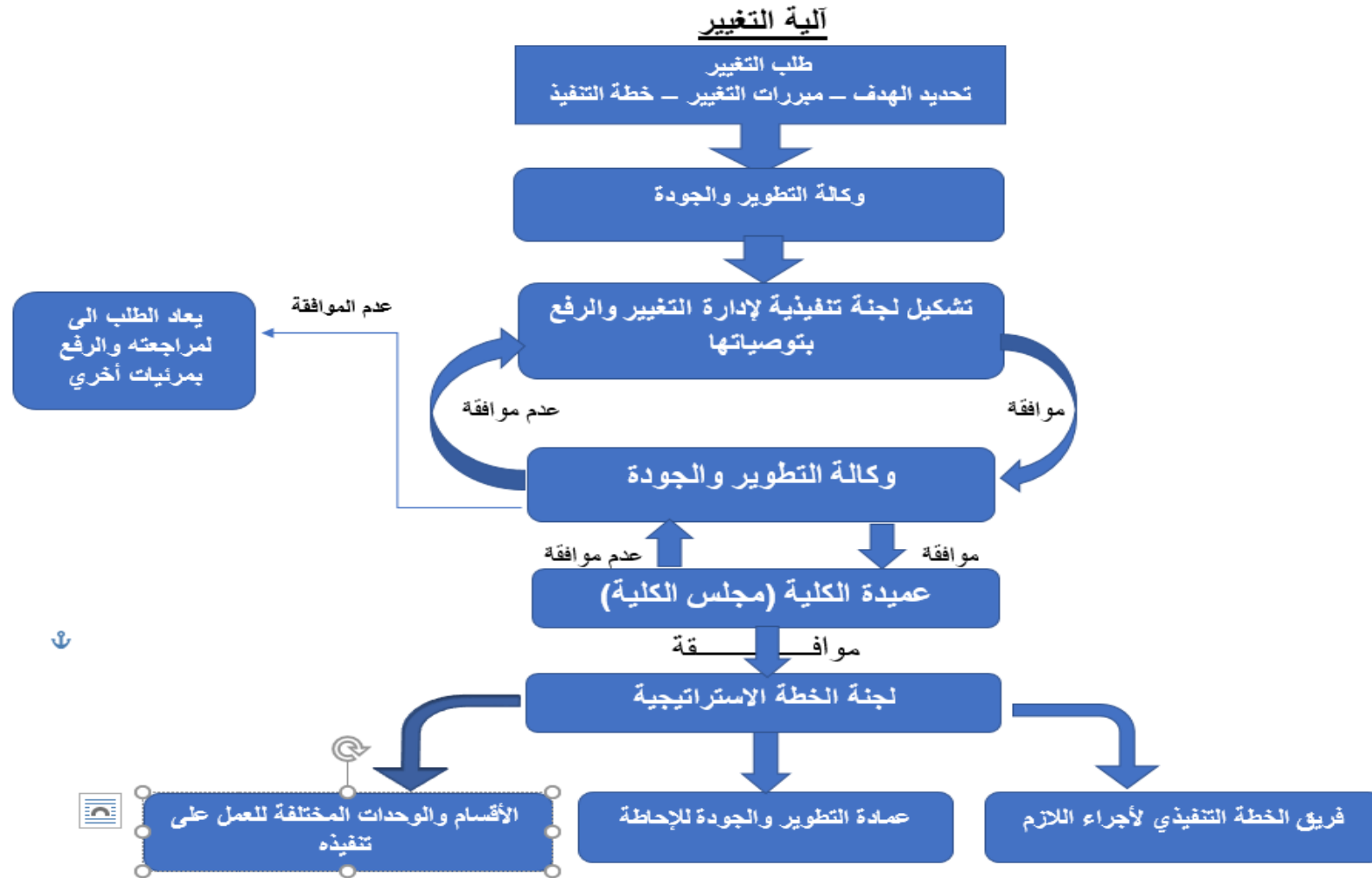
يقصد بالتغيير:

عملية التعديل لأية إجراءات تطويرية تطراً على الخطة الاستراتيجية بهدف تحقيق النتائج المرجوة، لذلك يجب أن تكون الخطة الاستراتيجية مرنة قابلة للتغيير وفقاً للمستجدات. ويلزم أن يكون التغيير مبرراً ووفقاً لآلية معتمدة من قبل الكلية، ويصعب حصر مبررات التغيير إذ تختلف باختلاف الدوافع، ومن أهم الدوافع للتغيير ما يلي:

- التغيير في الرسالة والأهداف الاستراتيجية والتنفيذية.
 - المشكلات الأكاديمية والبحثية.
 - إظهار نقاط القوة بشكل أكبر ومعالجة نقاط الضعف.
 - الإجراءات التي تهدف إلى اختصار الوقت والجهد والتكلفة.
 - تحسين أداء منسوبات الكلية.
 - الإجراءات التي ترتبط بالتغيرات التقنية والتكنولوجية لتحسين العمل.
- آلية التغيير:

تتطلب آلية التغيير السير وفق منهجية تضمن لها النجاح، وفيما يلي المنهجية التي يجب اتباعها لإحداث التغيير المطلوب:

١. جمع المعلومات لتقديم فكرة التغيير المطلوب.
٢. تحديد الأهداف ودراسة مبررات التغيير.
٣. الرفع للأطراف المعنية لاعتماد التغيير في مجلس الكلية.
٤. تعزيز ودعم التغييرات بحيث تشمل المراجعة والمتابعة لخطة التغيير للوصول إلى الأهداف المرجوة.



المراجع و المصادر :

- ١- طارق السويدان ، محمد العدلوني (١٤٢٥ هـ) : كيف تكتب خطة استراتيجية ، قرطبة للنشر ، الرياض .
- ٢- شارلي دي ماكين ، ترجمة : فهد الحبيب (٢٠١٥) التخطيط الاستراتيجي في التعليم – دليل التربويين ، ط (٢) العبيكان ، الرياض .
- ٣- الخطة الاستراتيجية لكلية التربية بالجبيل
- ٤- الخطة الاستراتيجية لكلية الآداب جامعة الأمير عبدالرحمن بن فيصل
- ٥- الخطة الاستراتيجية لكلية التربية بالمجمعة.
- ٦- الخطة الاستراتيجية لكلية التربية بجامعة طيبة
- ٧- الخطة الاستراتيجية لكلية الآداب جامعة الأمير عبدالرحمن بن فيصل
- ٨- الخطة الاستراتيجية لكلية التربية جامعة المنصورة ، مصر
- ٩- الدولية
- ١٠- الخطة الاستراتيجية School of education- Mississippi university America
- ١١- الخطة الاستراتيجية College of Education, University of Florida

رؤية
VISION
2030
المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

كلية التربية بالدم شريك في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠