جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز
Prince Sattam Bin Abdulaziz University

رؤية VISION 2030
المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

الخطة الاستراتيجية

١٤٤١هـ

كلية العلوم والدراسات الإنسانية بالسليل

فهرس

الملخص التنفيذي ٢
خلفية عن الكلية ٦
الهيكل التنظيمي للكلية ٧
تحليل الوضع الراهن ٨
المقارنات المرجعية والممارسات المثلى ١٨
تحليل الفجوة ٣٥
الرؤية والرسالة ٣٨
القيم الجوهرية ٣٨
الأهداف الاستراتيجية ٣٩
دعم الأهداف الاستراتيجية للخطة لأهداف الجامعة ٣٩
الأهداف التنفيذية ومؤشرات الأداء والخطة التنفيذية ٤٢
المخاطر المتوقعة ٦١
خطة الاتصال ٦٧
آلية التقييم والمتابعة ٧٧
خطة إدارة التغيير ٧٩

الملخص التنفيذي

اعتمد بناء الخطة الاستراتيجية في الكلية على تحديد وتنظيم منهجية عمل من خلال وضع رؤية ورسالة وأهداف تتماشى مع رؤية ورسالة وأهداف جامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز. وقد مرت عملية إعداد الخطة الاستراتيجية للكلية بمجموعة من المراحل لتحديد الوضع الراهن للكلية، تم ذلك بتحليل البيئة الداخلية والخارجية والوقوف على مواطن القوة والضعف والتحديات المحتملة، ومعالجتها بوساطة الممارسات المثلى وتحليل الفجوة بين الوضع الراهن والوضع المأمول؛ بالإضافة إلى وضع خطة تنفيذية تشتمل على الأهداف الاستراتيجية والتنفيذية وخطة اتصال واضحة تحتوي على أطر الاتصال بين الأطراف المعنية. كما تم إعداد آلية للتقييم والمتابعة تشتمل على مجموعة من نماذج المتابعة.

تكونت الخطة الاستراتيجية من مجموعة من المحاور الرئيسة تم تحليلها باستخدام التحليل الرباعي (SWOT).

وتلخصت محاور الاستراتيجية فيما يلي:

- عملية التعليم والتعلم .
- البحث العلمي.
- الموارد البشرية.
- الشراكات الاستراتيجية.

الرؤية:

التميز في تحقيق الريادة العلمية عن طريق إعداد الكوادر المهنية والبحثية التي تسهم في بناء مجتمع المعرفة.

The Vision:

Achieving scientific leadership in a distinctive way through preparing professional and research cadres which contribute in building a society of knowledge

الرسالة:

تأهيل الكوادر في التخصصات العلمية والإنسانية، وتقديم مشاريع بحثية متميزة تساهم في خدمة المجتمع؛ من خلال بيئة علمية محفزة، وموارد بشرية مؤهلة، ونظام إداري ومالي داعم.

The Message:

To qualify the cadres in specialties of science and humanities, and to provide excellent research projects contributing in society services through the existence of motivating scientific environment, qualified human resources, and ssupportive administrative and financial system

القيم الجوهرية: The Intrinsic Values:

١. الانتماء.	1-Loyalty.
٢. الجودة والتميز.	2-Distinction and quality.
٣. القيادة والعمل بروح الفريق.	3-Team work.
٤. الحرية الأكاديمية والابداع.	4-Creativity and academic flexibility.
٥. العدالة والنزهة.	5-Justice and integrity.
٦. الشفافية والمساءلة	6-Accountability and transparency.

الأهداف الاستراتيجية:

- تطوير النظام الإداري الداعم داخل الكلية.
- دعم وتطوير البحث العلمي ضمن معايير نوعية عالمية.
- خدمة المجتمع بمهنية وضمن شراكة تكاملية ومستدامة.
- تطوير البرامج الأكاديمية لتتوافق مع المعايير الوطنية والدولية للجودة والاعتماد الأكاديمي.
- تحقيق جودة التعليم والتعلم للمنافسة في سوق العمل.

The Strategic Goals

- Improve the supportive and the managerial system in the college.
- Support and develop the scientific research based on international quality standards.
- Providing professional society services by integrated and sustainable partnership.
- Develop the academic programs to match the national and international standards for quality and academic accreditation.
- Achieving learning and teaching quality to compete in labor market.

مراحل إعداد الخطة الاستراتيجية:

أولاً: تشكيل لجنة إعداد الخطة الاستراتيجية.

ثانياً: جمع المعلومات ودراسة الخطة الاستراتيجية للجامعة، والاطلاع على الخطط الاستراتيجية لكليات العلوم والدراسات الإنسانية بالجامعات المحلية والدولية.

ثالثاً: وضع التصورات المبدئية لتوجهات الكلية المستقبلية في ضوء الخطة الاستراتيجية للجامعة.

رابعاً: صياغة رؤية ورسالة وأهداف الكلية.

خامساً: إجراء التحليل الرباعي وتحليل الوضع الراهن، وتحديد نقاط القوة ونقاط الضعف، والفرص والتحديات.

سادساً: تحديد المبادرات والمشاريع لكل هدف استراتيجي.

سابعاً: إعداد الصياغة النهائية للخطة الاستراتيجية.

فريق إعداد وتطوير الخطة الاستراتيجية:

تم تشكيل لجنة إعداد الخطة الاستراتيجية على النحو التالي:

د. سلمان بن صاهود العتيبي	رئيس اللجنة
د. فليان بن شبيب السبيعي	أمين اللجنة
د. جعفر محمد عبد الكريم	عضواً
د. علاء الدين رمضان السيد	عضواً
د. فريد محمود بلدي	عضواً
د. محمد المتولي عامر	عضواً
د. هجو البشير محمد	عضواً
أ. مصطفى محمد القضاة	مقرراً

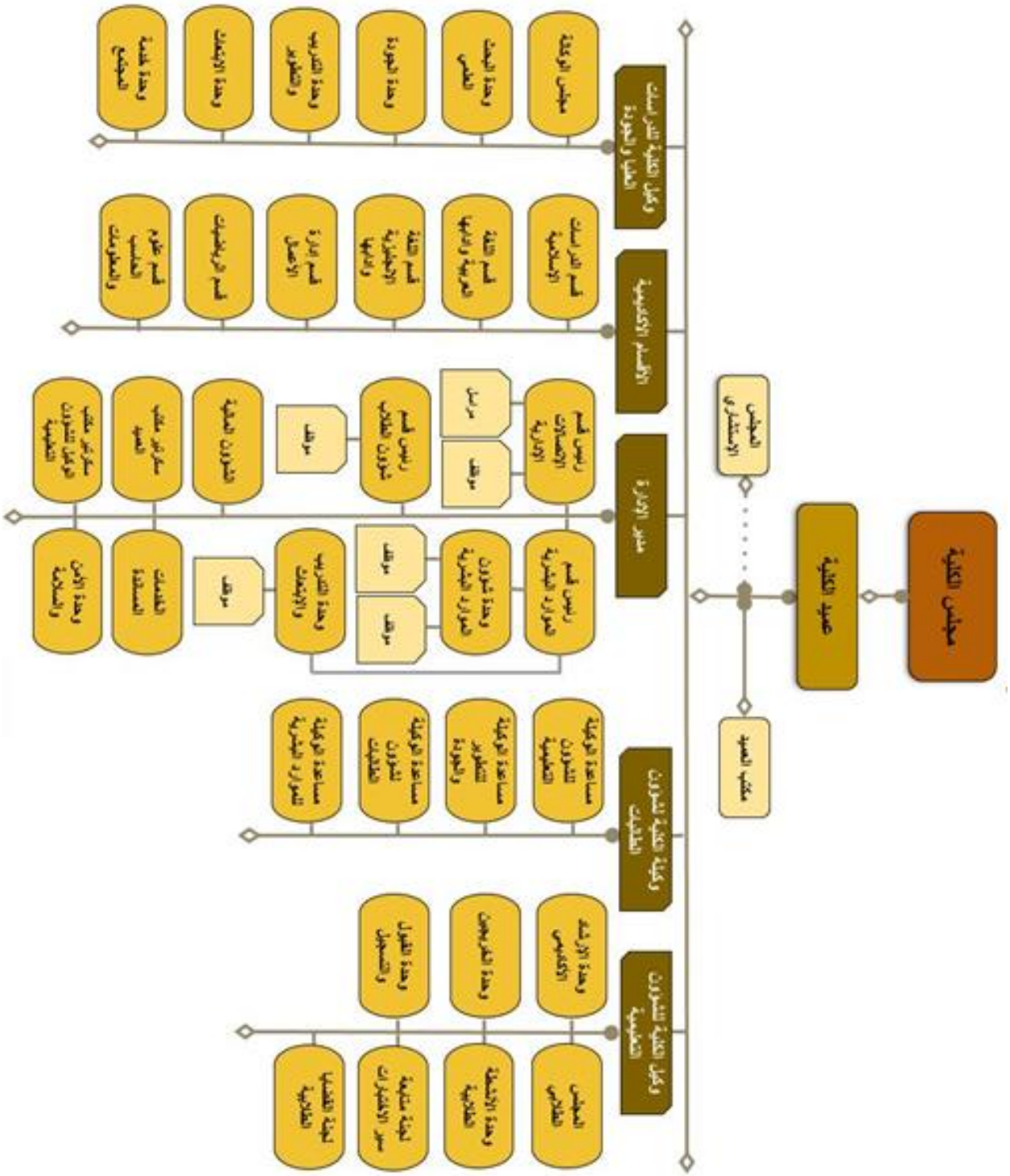
خلفية عن الكلية

تم إنشاء جامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز بموجب الأمر السامي الكريم رقم ٧٣٠٥/م بتاريخ ١٤٣٠/٩/٣هـ، والتي بدورها سارعت للامتثال إلى التوجيهات السامية بافتتاح كليات في محافظات جنوب منطقة الرياض.

في عام ١٤٢٩/١٤٣٠هـ انتقلت كليات جنوب الرياض إلى جامعة الملك سعود، ثم ضمت إلى جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز في مطلع العام الهجري ١٤٣٠/١٤٣١هـ، وتم افتتاح فرع الطلاب فيها وأصبح اسم الكلية (كلية العلوم والدراسات الإنسانية) وكان مقرها المؤقت في مدرسة السليل الثانوية، وفي الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٣١/١٤٣٢هـ انتقل الطلاب إلى المبنى الحالي للكلية.

قام معالي مدير الجامعة الأستاذ الدكتور عبدالعزيز بن عبدالله الحامد بافتتاح مبنى كلية العلوم والدراسات الإنسانية بالسليل للطالبات بتاريخ ٢٣/محرم/١٤٤٠ هـ ، ويشتمل مبنى الكلية الذي بلغت تكلفته أكثر من ٧٩ مليون ريال على ١١ معملاً ١٦٣ غرفة إدارية و٥٣ قاعة دراسية ومصلى و ١٥ كافتيريا ، ومسرحًا جرى تجهيزه بتقنية ذات جودة عالية يتسع ل٤٠٠ طالبة ، ومكتبة مؤثثه بأحدث التقنيات الحديثة تلبي الاحتياجات البحثية والدراسية للطالبات، وعيادة طبية متكاملة، كما تم افتتاح المبنى الملحق لمبنى الطلاب في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٣٩/١٤٤٠ هـ، ويتكون هذا المبنى من ٣ أدوار تضم ١٤ مكتباً إدارياً و١٧قاعة تدريسية مجهزة بأحدث تقنيات التعليم.

الهيكل التنظيمي للكلية



تحليل الوضع الراهن

إن التحليل الرباعي أو ما يعرف بتحليل SWOT هو عباره عن تقييم يتفحص ظروف البيئة الخارجية والداخلية سواء كانت مناسبة أم غير مناسبة، وذلك من خلال نقاط القوة النسبية والضعف النسبي، والفرص والتهديدات الخارجية المستقبلية. وهنالك مجموعة من المبررات التي تدعم أهمية القيام بتشخيص الوضع الراهن والتي تتمثل في المساهمة في تعزيز نقاط القوة وتحليل نقاط الضعف الجوهرية والوقاية من التهديدات، مما يساعد على بلورة التوجهات الاستراتيجية للكلية، ويدعم رصد وبناء الكلية ودوائرها، ويسهم في وضع معايير الأداء.

نتائج التحليل الرباعي للبيئة الداخلية والخارجية.

استندت هذه النتائج على تحليل جميع المتغيرات الداخلية والخارجية التي أثرت على سير الكلية نحو تحقيق خطتها الاستراتيجية سلباً أو إيجاباً.

أ- تحليل البيئة الداخلية (internal environment)

مفهوم البيئة الداخلية: تمثل كافة العناصر التي تدخل ضمن الحدود الداخلية للكلية، وتصنف كنقاط قوة ونقاط ضعف. وقد أوضحت القواعد الأساسية والدراسات ضرورة إجراء التحليل للبيئتين الخارجية والداخلية قبل إعداد الخطة الاستراتيجية؛ لذا تطلب الأمر إجراء الآتي :

- جمع البيانات الملائمة لإجراء هذا التحليل من البيانات المنشورة في موقع الكلية.
- عقد لقاءات مع بعض أعضاء هيئة التدريس بشطري الطلاب والطالبات.
- عقد لقاءات مع الطلاب.

سنركز في عملية تحليل البيئة الداخلية علي تحليل العناصر التالية- التعليم والتعلم (تشمل: هيئة التدريس، الطلاب، الخطط والبرامج التعليمية وأساليب التدريس، الموارد البشرية والهياكل الإدارية الداعمة) بالإضافة إلى الشراكات الاستراتيجية والمسؤولية المجتمعية.

أ- أعضاء هيئة التدريس

نقاط القوة (Strength)	نقاط الضعف (Weaknesses)
توفر عدد من أعضاء هيئة تدريس بخبرات مزدوجة أكاديمية وعملية.	قلة أعضاء هيئة التدريس من حملة الدكتوراه وما فوقها.
توفر أعضاء هيئة تدريس برتب علمية مختلفة.	ضعف مهارة بعض أعضاء هيئة التدريس في استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة (البلاك بورد، الإنترنت ..)
وجود رغبة لدي أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في الأعمال التطوعية والاجتماعية.	ضعف الإنتاج البحثي والنشر في المجلات العلمية المحكمة.
توفر مهارة تأليف المراجع العلمية.	قلة الخبرات التدريسية السابقة لدي أعضاء هيئة التدريس.
وجود استعداد لأعضاء هيئة التدريس للعمل بروح الفريق.	قلة مساهمات أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات العالمية والمحلية
حمل بعض أعضاء هيئة التدريس لقيم جيدة نحو العمل والانضباط.	نقص في أعضاء هيئة التدريس في معظم الأقسام بالكلية.
	حاجة بعض أعضاء هيئة التدريس لمهارات إدارة المو اقف التدريسية.
	ضعف مهارات التواصل بالغة الإنجليزية والعربية لغير الناطقين بها.

ب- الطلاب

نقاط القوة (Strength)	نقاط الضعف (Weaknesses)
إقبال الطلاب على العمل الطوعي من خلال نادي ريادة الأعمال.	ضعف الأنشطة اللاصفية.
رغبة الطلاب في التعامل مع التطورات الحديثة في العملية التعليمية.	عزوف الطلاب عن الإقبال على المرشد الأكاديمي.
ارتفاع الوعي لدي الطلاب بأهمية الدراسة الجامعية.	إهمال الطلاب لجانب اكتساب المهارات، والتركيز على الحصول على الشهادة.
وجود نظام فعال للإرشاد والدعم النفسي	عدم رغبة الطلاب في الانخراط في الدورات التدريبية

نقاط القوة (Strength)	نقاط الضعف (Weaknesses)
للطلاب.	المجانية المنفذة بالكلية.
	ضعف الرغبة لدي الطلاب للمشاركة في الأبحاث العلمية.
	تواضع مستوى الخريجين في بعض الأقسام العلمية.
	ضعف الطلاب في مواد الرياضيات واللغة الإنجليزية.
	عدم وجود أندية علمية، وثقافية، ورياضية واجتماعية.
	ضعف وعي الطلاب برسالة ورؤية وقيم الجامعة.
	عدم وجود ميثاق للالتزام بالقيم ومبادئ العمل بالكلية.

ج. الخطط والبرامج التعليمية وأساليب التدريس:

نقاط القوة (Strength)	نقاط الضعف (Weaknesses)
تنوع التخصصات العلمية بالكلية.	عدم وجود شراكات مع كليات وجامعات أخري محلية، إقليمية أو عالمية.
قوة بعض الخطط الدراسية على أساس المقارنة مع كليات محلية.	ضعف آلية توفر الكتاب الجامعي قبل انطلاق العام الدراسي.
أهمية بعض التخصصات لسوق العمل.	عدم وجود آلية واضحة لتطوير المناهج التعلمية باستمرار لتلائم متطلبات سوق العمل والمعايير الدولية
توفر خدمات الإنترنت بالقاعات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس.	عدم وجود برامج للدراسات العليا بالكلية.
	عدم توفر أعضاء هيئة التدريس (كماً وكيفاً) لتنفيذ برامج الدراسات العليا.
	الاعتماد على الأساليب التقليدية في التدريس. وعدم تنمية روح المبادرة والابتكار.

نقاط القوة (Strength)	نقاط الضعف (Weaknesses)
	ضعف وجود الجوانب المهارية في تصميم المناهج.
	ضعف اهتمام بعض أعضاء هيئة التدريس باستراتيجيات التعليم والتعلم
	ضعف توفر مصادر التعلم بالكلية.
	ضعف فاعلية التدريب الميداني للطلاب.
	عدم وجود استراتيجية محدده لتمكين الطلاب من اكتساب مهارات التعلم الذاتي ومهارات الاتصال والمشاركة في البحث العلمي وخدمة المجتمع.
	عدم وجود شراكات مع كليات وجامعات أخري محلية، إقليمية أو عالمية
	غياب التمثيل للطلاب في تحديث البرامج

د. الموارد البشرية والهياكل الإدارية الداعمة:

نقاط القوة (Strength)	نقاط الضعف (Weaknesses)
وجود وحدات فاعلة بالكلية (وحدة النشاط الطلابي، وحدة البحث العلمي، وحدة الخرجين)	عدم توفر الكوادر الفنية والمعاونة بالكلية.
اهتمام الإدارة العليا بالكلية بتطوير وترقية الأداء.	عدم وجود سكرتارية للأقسام العلمية.
وجود أريحية في التواصل المباشر بين أعضاء هيئة التدريس، الموظفين مع الإدارة العليا.	ضعف مشاركة العاملين والإداريين والأكاديميين في الأنشطة الخاصة بثقافة الجودة.
وضوح وانسياب قنوات الاتصال داخل الهيكل التنظيمي.	عدم ملاءمة بعض المؤهلات في الوحدات الإدارية لطبيعة الأعمال المطلوبة.
اتجاه الإدارة العليا نحو تأسيس نظام داخلي شامل لتحسين جودة جميع العمليات والنشاطات داخل الكلية.	بيانات الكلية المنشورة على الموقع الإلكتروني، تحتاج إلى تحديث.
كفاءة وفاعلية الجهاز الإداري	
غالبية الكفاءة الإدارية الوسطى من أبناء	

نقاط القوة (Strength)	نقاط الضعف (Weaknesses)
المحافظة.	
توفر نظام إلكتروني لتبادل المهام بين الإدارة العليا ومختلف الوحدات الإدارية.	
وجود منهجية التفويض الإداري وتسلسل السلطة.	
تبادل الخبرات والآراء عند اتخاذ القرارات داخل مجالس الأقسام ومجلس الكلية.	

هـ. الشراكات الاستراتيجية والمسؤولية المجتمعية

نقاط القوة (Strength)	نقاط الضعف (Weaknesses)
تعاون مشترك بين الكلية والأطراف المجتمعية في الخدمات المختلفة التي تقدمها وذلك في صورة دورات تعليم وتدريب مستمر.	عدم وجود وحدة خدمة مجتمعية بالكلية.
وجود خطط معتمدة بالأقسام العلمية لتنفيذ العديد من الدورات المجتمعية.	غياب مشاركة الأطراف المجتمعية في المشاركة في إعداد البرامج التعليمية.
وجود آلية لقياس رضا الأطراف المجتمعية عن جودة الخدمات التي تقدمها الكلية.	عدم وجود سياسات واضحة للدعاية والإعلان عن مختلف خدمات الكلية لخدمة المجتمع.
وجود مجلس استشاري يضم مختلف القطاعات والقيادات بالمحافظة.	
تعاون مشترك بين الكلية والأطراف المجتمعية في الخدمات المختلفة التي تقدمها وذلك في صورة دورات تعليم وتدريب مستمر.	
وجود خطط معتمدة بالأقسام العلمية لتنفيذ العديد من الدورات المجتمعية.	

د. البحث العلمي

نقاط القوة (Strength)	نقاط الضعف (Weaknesses)
وجود وحدة للبحث العلمي بالكلية.	عدم وجود شراكة بين الكلية والمجلات العلمية.
وجود دوافع ذاتية من قبل أعضاء هيئة التدريس من أجل الترقية.	عدم امتلاك الكلية لمجلة محكمة.
مشاركة بعض أعضاء هيئة التدريس في البحوث الممولة.	عدم توافر برمجيات الحاسوب اللازمة لتحليل البيانات البحثية
بعض من أعضاء هيئة التدريس محكمين لمجلات عربية وأجنبية.	عدم توافر كوادر علمية متخصصة في التحليل الكمي بالكلية.
وجود قاعدة بيانات للبحوث المنتجة من خلال أعضاء هيئة التدريس في الكلية.	عدم وجود خطة للبحث العلمي والشراكات البحثية داخل الأقسام العلمية.
	ندرة السمنارات المتخصصة للأقسام العلمية.
	عدم اشتراك الأقسام الأكاديمية مع بعضها البعض في الأنشطة البحثية.
	القصور في تدعيم الاتفاقات البحثية للكلية مع الجهات البحثية الداخلية والخارجية.

أولاً: التحليل الخارجي (الفرص والتحديات)

أ- اعضاء هيئة التدريس

الفرص (opportunities)	التهديدات (Threats)
جاذبية العمل بكلية العلوم والدراسات الإنسانية لتوفر بدل مادي لا يتوافر في الكليات الرئيسة.	المنافسة لاستقطاب الجامعات المحلية والإقليمية لأعضاء هيئة التدريس المتميزين.
وجود الإمكانات لعقد شراكات بحثية بين أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والدراسات الإنسانية والكليات الأخرى محلياً وعالمياً.	ارتفاع العبء التدريسي في بعض الأقسام يحد من مشاركاتهم البحثية والمؤتمرات العلمية.
وجود إمكانات لدي أعضاء هيئة التدريس لتطبيق متطلبات الجودة والاعتماد.	اعتماد الكلية على أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بنسبة كبيرة.
وجود إمكانية علمية وأكاديمية لعقد فعاليات	ضعف تبادل أعضاء هيئة التدريس بين الكلية

(مؤتمرات، ندوات) مع مكونات المجتمع المحلي.	والمراكز العلمية.
توفر الجامعة التدريب والتأهيل المستمر لأعضاء هيئة التدريس.	ضعف مستوى الخدمات المقدمة لأعضاء هيئة التدريس.
إمكان الاستفادة من استقطاب الكفاءات الوطنية القادمة من الخارج والموجودة بسوق العمل.	بعد الكلية عن مقر الجامعة الرئيس يقلل من مشاركات أعضاء هيئة التدريس في ورش العمل والدورات.

ب. الطلاب

الفرص (opportunities)	**التهديدات** (Threats)
وجود مكافأة مالية مقدرة تمنح من الدولة.	عدم وجود عدد كافٍ من المنظمات الكبرى في القطاعين الخاص والعام في محافظة السليل والوادي التي توفر فرص تدريبية للخرجين.
سهولة الحصول على الكتاب الدراسي.	وجود خريجي جامعة أخري منافسة توفر لديها إمكانية جيدة.
سهولة الوصول لمقر الجامعة.	تدني المستوى الأكاديمي لدي عدد مقدر من الطلاب الملتحقين ببرامج الكلية.
سياسة الدولة تتيح فرص التعلم لجميع الطلاب على حد سواء.	استقطاب الكلية التقنية بالمحافظة لعدد كبير من الطلاب.
	احتمال تسرب الطلبة مع استمرار الدراسة
	ضعف الإقبال على التخصصات العلمية.
	تدني الوعي لدي الطلاب بأهمية التعليم الجامعي

ج. الخطط والبرامج التعليمية وأساليب التدريس

الفرص (opportunities)	**التهديدات** (Threats)
التوسع الملاحظ في التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية.	وجود كليات أخري منافسة في محافظتي الوادي والسليل تقدم برامج مماثلة لكلية العلوم والدراسات الإنسانية بالسليل.
النمو السكاني الملاحظ بمحافظات جنوب الرياض.	التطور المتلاحق لأساليب وطرق واستراتيجيات التدريس.

الفرص (opportunities)	التهديدات (Threats)
التوجه العام بالمملكة نحو تطوير وترقية تكنولوجيا التعليم.	عدم وجود مركز متخصص بالجامعة لتنمية وإعداد أعضاء هيئة التدريس.
إمكان الاستعانة بالأساتذة الجامعين الزائرين.	تلاحق تغير متطلبات سوق العمل.
إمكان إضافة برامج علمية تؤصل للقيم.	وجود كليات أخري منافسة في محافظتي الوادي والسليل تقدم برامج مماثلة لكلية العلوم والدراسات الإنسانية بالسليل.
توجه الجامعة نحو الريادة والتميز والإبداع.	التطور المتلاحق لأساليب وطرق واستراتيجيات التدريس.
الاستفادة من الإمكانات المتاحة بوحدة التعليم الإلكتروني بالجامعة في إدخال طرق حديثة للتعلم.	عدم وجود مركز متخصص بالجامعة لتنمية وإعداد أعضاء هيئة التدريس.

د. الموارد البشرية والهياكل الإدارية الداعمة:

الفرص (opportunities)	التهديدات (Threats)
إمكان الاستعانة بأعضاء هيئة التدريس للقيام بالعديد من المهام الإدارية.	اقتصار الأعمال الإدارية على السعوديين.
فرص الحصول على الدعم المادي من إدارة الجامعة.	ضعف الحوافز المقدمة للعاملين من قبل الجامعة.
وجود عمادة لشؤون أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.	
زيادة استيعاب الجامعة للكفاءات الوطنية في الوظائف الإدارية بالجامعة.	
توفر الجامعة حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية.	
وجود قيادات إدارية بالجامعة ذات خبرات طويله.	

هـ. الشراكات الاستراتيجية والمسؤولية المجتمعية:

الفرص (opportunities)	التهديدات (Threats)
وجود عمادة لخدمة المجتمع بالجامعة.	ندرة وجود المؤسسات والهيئات التي توفر فرص تدريب للخريجين.
وجود تشريعات تلزم المنظمات بالاضطلاع بمسؤولياتها الاجتماعية تجاه المجتمع.	ضعف الوعي الثقافي لدى أفراد المجتمع المحلي بدور الكلية في حل المشكلات المجتمعية المختلفة.
وجود إمكانية عقد شراكات مع جامعات إقليمية وعالمية.	ضعف الدراسات والأبحاث المتعلقة باحتياجات المجتمع.
وجود إمكانية لعقد شراكات مع مؤسسات مرموقة لاستضافة إداراتها التنفيذية العليا لإلقاء محاضرات.	
ارتفاع وعي المسؤولين بأهمية ودور الكلية في المساهمة في حل مشكلات المجتمع.	

د. البحث العلمي

الفرص (opportunities)	التهديدات (Threats)
توجه المملكة العربية السعودية إلى دعم البحوث الأكاديمية.	صعوبة معايير النشر في المجلات العلمية المحكمة ذات التصنيف العالمي.
اشتراك الجامعة في المكتبة الرقمية السعودية.	صعوبة الحصول على البيانات الإحصائية لإجراء البحوث العلمية.
وجود عمادة للبحث العلمي بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز.	عدم ثقة وتفاعل القطاع الخاص بعرض المشاكل التي تواجهها على البرامج العلمية لبحثها وتقديم الحلول لذلك.
توفر حوافز مالية على مستوى الجامعة لدعم البحث العلمي.	ضعف الربط بين منظومة البحث العلمي واحتياجات المجتمع.
وجود حاجة ماسة لإجراء البحوث على منشأة الأعمال.	
توظيف البحوث العلمية والاستشارات لخدمة المجتمع.	

القضايا الأساسية:

من خلال نتائج التحليل الرباعي (البيئة الداخلية والخارجية) ورؤية ورسالة كلية العلوم والدراسات الإنسانية بالسليل، تم اختيار أهم القضايا الاستراتيجية الأساسية ذات الأولوية الأكثر أهمية، التي ترتبط بالتوجهات الرئيسة للجامعة والأهداف الاستراتيجية بشكل منظم، وتم ربطها بمشاريع متوافقة مع الأهداف، يقود لتحقيق متطلبات ورسالة وقيم وتوجهات كلية العلوم والدراسات الإنسانية بالسليل؛ وتتضمن النقاط التالية:

القضايا الأساسية	المشاريع
التميز والارتقاء في عمليتي التعليم والتعلم.	تطوير البرامج الأكاديمية لتوافق المعايير الأكاديمية ومتطلبات الاعتماد. تطوير وتعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس. الارتقاء بالبيئة التعلمية في الكلية. تكثيف الدورات التدريبية. التنوع في الأنشطة الطلابية.
تحسين كفاءة وفاعلية الأنظمة الإدارية.	إعادة بناء الهيكل التنظيمي للكلية. تحسين عملية استقطاب المتميزين من أعضاء هيئة التدريس والموظفين. ترسيخ مبادئ أخلاقيات العمل.
الارتقاء بالبحث العلمي.	دعم الأنشطة البحثية بما يتلاءم مع احتياجات المجتمع المحلي حث أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في المؤتمرات الدولية.
بناء شراكة مع المجتمع المحلي.	تطوير منظومة العمل الطوعي. عقد اتفاقات مع أندية الحي المتعلم. تشجيع مبادرات دعم البرامج الموجهة للمجتمع المحلي. تعزيز الدور الإعلامي عن الأنشطة والبرامج التي تقدمها الكلية للمجتمع المحلي.

المقارنات المرجعية والممارسات المثلى

تم الرجوع في بناء الخطة الاستراتيجية للكلية إلى المقارنات المرجعية التالية:

المقارنات المرجعية لكلية العلوم والدراسات الإنسانية بالسليل:

١- كلية العلوم جامعة الملك سعود.

٢- كلية الآداب والعلوم الإنسانية بينبع جامعة طيبة.

٣- كلية الآداب والعلوم الإنسانية جامعة شربروك بكندا.

Faculty of letters and human sciences Sherbrooke university،

Strategic Plan: 2019-2022.

٤- كلية العلوم جامعة رجينا بكندا.

Faculty of Science University of Regina, Strategic Plan: 2016-2020.

معايير اختيار المقارنات المرجعية في الخطة الاستراتيجية:

- المراجع المختلفة: مؤسسات وطنية محلية، ومؤسسات عالمية.

- تتميز بجودة الأداء.

- تنوع البرامج.

- لديها القدرة على التنسيق بين المهام الثلاث الرئيسة: التدريس، البحث العلمي وخدمة المجتمع.

-هناك إقبال كبير من الطلاب عليها (في أغلبها عدد الطلاب يتجاوز ٢٥٠٠ طالب).

- التميز العلمي والأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.

أولاً: كلية الآداب و العلوم الإنسانية جامعة شاربروك بكندا:

الرؤية:

مجال من الانتماء والحرية والانجاز، إذ نفكر في تغيير العالم.

الرسالة:

زمرة من الناس في خدمة المجتمع: تلتزم جامعة شاربروك بالتكوين المنفتح وتعزيز المعرفة النقدية والبحث عن معرفة جديدة من خلال التدريس والبحث والإبداع والتواصل والالتزام الاجتماعي.

الأهداف الاستراتيجية:

١- تثمين التعليم بشكل مطلق مع إثراء البرامج وتوفير حظ أكبر لنجاح الطالب.
وذلك من خلال المبادرات التالية:

- تسليط الضوء على ثراء برامجنا، بشكل خاص طابعها التطبيقي، وتعدد الاختصاصات ومواءمة تطويرها وفقاً لتحديات مجتمعنا.
- تعزيز الرغبة في التعلم وصقل مهارات الطلاب من خلال ممارسات تربوية (بيداغوجية) مبتكرة.
- الاستفادة من التجارب العالمية والثقافات المتعددة والانشطة المجتمعية.
- تحديث البنية التحتية وكذلك الوسائل التكنولوجية والرقمية في خدمة التعليم والتعلم.

و تضمنت مؤشرات الأداء لهذا الهدف ما يلي :

- زيادة تنوع البرامج وتطويرها.
- زيادة الاختصاصات.
- معدل التخرج لمدة أربع سنوات.
- زيادة مدى رضا الطلاب عن البنية التحتية والوسائل التكنولوجية المستعملة في العملية التعليمية.
- زيادة رضا المشغل عن الخريجين المنتدبين.

٢- تضافر الجهود لتطوير وتعزيز البحوث العلمية وذلك من خلال المبادرات التالية:

- تشجيع البحث في مجال العلوم الإنسانية في مجتمع الجامعة وفي النطاق العام.
- تحفيز البحث العلمي في مختلف الاختصاصات بين الكليات والجامعات والاستفادة من الخبرات العالمية.
- العمل على تهيئة الطلاب والطالبات والتعرف على مساهماتهم وتميزهم في مجال البحث العلمي.
- تطوير البنى التحتية البحثية وتوفير الموارد البشرية لدعم الباحثين والباحثات.

و تضمنت مؤشرات الأداء لهذا الهدف ما يلي :

- الميزانية المرصودة للبحوث.
- نفقات البحوث التشاركية.
- عدد الأساتذة الذين لديهم بحوث منشورة.
- عضوية هيئة التدريس في لجان تحرير مجلات مناظرة.
- منشورات الكلية بالمجلات المحكمة.
- منشورات الطلبة.

٣- تعزيز ثقافة تشاركية، منفتحة، إبداعية ومرنة وذلك من خلال المبادرات التالية:

- دعم التواصل الفعال، المحترم والشفاف بين مختلف الفرق ومنسوبي الجامعة.
- تسليط الضوء على التزام الموظفين والطلاب داخل بيئة الجامعة والمجتمع.
- تطوير عمل الجمعيات الطلابية.
- تعزيز تبادل الخبرات بين الطلاب، وثقافة التعاون بين الأعضاء.

وتضمنت مؤشرات الأداء لهذا الهدف ما يلي :

- - زيادة عدد الفعاليات والأنشطة الطلابية.
- - زيادة عدد الأنشطة المجتمعية التشاركية.
- - معدل مشاركة الطالب بالعمل المجتمعي.
- - زيادة رضا المجتمع عن الكلية وتأثيرها في البيئة الحاضنة.

٤- التآزر مع الآخرين لبناء العالم الذي نود العيش فيه.

- تعزيز التصالح مع مبادئنا الأساسية لمواجهة تحديات العالم المعاصر.
- المساهمة بشكل فعال في تحقيق رسالة الكلية من خلال وضع خبراتنا تحت تصرف الجماعة والمجتمع.
- توفير القيادة لتنفيذ مشاريع متنوعة الاختصاصات لتوفر العيش الكريم للأشخاص والمحافظة على النظم البيئية (الأيكولوجية).
- الالتزام بشكل فردي وجماعي كفاعلين أساسيين في التغيير الاجتماعي.

و تضمنت مؤشرات الأداء لهذا الهدف ما يلي :

- عدد الاستبانات التي تهتم بالمبادئ الأساسية للكلية.
- عدد الخبرات التي سخرتها الكلية لخدمة المجتمع.
- عدد الاستبيانات التي تهتم برؤية الأفراد والمجموعة لدور الكلية في التغيير الاجتماعي.
- عدد المشاريع التي ساهمت الكلية في إنجازها وذلك بتوفير القيادات اللازمة لتنفيذها.

الممارسات المثلى:

معترف بديناميكيتها، تتكون كلية الآداب والعلوم الإنسانية من ثمانية أقسام ومعاهد، تقدم ما يقرب من ١٠٠ برنامج دراسي للمراحل الثلاثة. الاختصاصات التي يتم تدريسها لما يناهز الخمسة آلاف طالب، غنية بقدر تنوعها فنجد مثلا: الموسيقى، السياسة التطبيقية، الجيوماتكس التطبيقية، التاريخ، علم الشيخوخة، الوساطة بين الثقافات، الآداب، اللغات والتواصل، الفلسفة والعرف التطبيقي، علم النفس والعمل الاجتماعي.

نظرًا لطبيعتها متعددة الاختصاصات، توفر كلية الآداب والعلوم الإنسانية بيئة مثالية للدراسات العليا وتعزز فرصًا فريدة للتعاون بين المختصين في مختلف الاختصاصات التي تجمعهم. تضم الكلية خمس وحدات بالإضافة إلى العديد من الفرق والمراكز البحثية. يغطي العمل بها مجموعة واسعة من المواضيع، بما في ذلك العلاقة بين مختلف الثقافات، البيئة، الشيخوخة تنمية المجتمع، الفنون، الثقافة والأدب.

ثانياً: كلية العلوم جامعة رجينا:

الرؤية:

تطمح كلية العلوم إلى أن تكون أول وحدة أكاديمية لما بعد المرحلة الثانوية معترف بها، وذلك لأهمية حداثة أبحاثها ووقعها على المتقبل وكذلك لجودتها ومواكبتها للعصر وتميز برامجها في المراحل الأولى والمتقدمة.

الرسالة:

تكريس كلية العلوم لإنشاء وتطبيق المعرفة العلمية البحتة منها والتطبيقية ونشر تلك المعرفة من خلال المنشورات العلمية والمراحل الأولى والعليا من التعليم والوعي المجتمعي والخدمي.

القيم:

- التميز في البحوث والمسار الدراسي.
- تعليم ذو جودة عالية.
- التحمس للاكتشاف.
- تعاون وتو افق.
- التزام مجتمعي.
- خدمات.

الأولويات:

تعليم متميز:

- الحفاظ على مستويات عالية من التعليم، وإدارة الدروس، والتقييم.
- التأكد من أن البرامج والدروس المقدمة مهيكلة بشكل يسهل على طلاب المراحل الأولى والدراسات العليا إنهاء دراستهم في الآجال المحددة.
- توفير الدعم للطلبة القادمين من المرحلة الثانوية سواء كانوا طلبة محليين أو أجانب.

- ضمان ملاءمة برامجنا الدراسية ومدى أهميتها، وذلك بمواصلة الاستجابة لحاجيات الطلبة واهتماماتهم، والاستجابة للمسارات الناشئة وفرص العمل والتغيرات في المساعي والممارسات العلمية المعاصرة.
- زيادة فرص التعليم التجريبي لطلاب المرحلة الجامعية والدراسات العليا سواء كانوا طلبة دوليين أم محليين.
- تعزيز الفضول العلمي وحب الاكتشاف عند جميع الطلاب.
- الاستمرار في إشراك طلاب المرحلة الجامعية والدراسات العليا في البحث العلمي.

تأثير البحوث:

- الحفاظ على مستويات عالية من البحث والإشراف على الدراسات العليا.
- التأكد من أن البنية التحتية البحثية الحالية تقدم الدعم اللازم للباحث والفرق البحثية.
- ايجاد ممارسات إدارية فعالة وداعمة لتطبيق وإدارة تمويل البحوث الخارجية.
- تعزيز التعاون بين مختلف الاختصاصات قصد توجيه تطبيقات البحث العلمي لخدمة المجتمع.
- زيادة ودعم الأعمال البحثية التعاقدية والاستشارية مع المجتمعات المحلية في منطقة ساسكاتشوان والمناطق المجاورة لها.
- تعزيز، ودعم المبادرات الجديدة للتعاون الدولي في مجال البحوث العلمية.
- عرض التقدم العلمي في المجتمع.

الاستدامة:

- ضمان الاستمرارية للعملية التعليمية، والبحوث العلمية، من خلال كفاءة
- الموارد البشرية والتخطيط الدقيق لبنية تحتية مستدامة وأجهزة حديثة.
- التأكد من أن المختبرات العلمية تخضع لإجراءات السلامة وتتخلص من المواد الخطرة بشكل صحيح وآمن.
- اعتماد ممارسات سليمة بيئيا في جميع العمليات.
- مواصلة دعم وتعزيز البحوث المتعلقة بالاستدامة البيئية.

الأهداف الاستراتيجية للكلية (ذات أولوية):

١. الالتزام بنجاح الطالب: تلتزم كلية العلوم بتوفير الظروف الملائمة لنجاح طلابها وذلك من خلال:

- تقييم، وتقويم إذا لزم الأمر، بمراجعة وتعزيز أنشطة دعم الطلاب الحالية لضمان استمرار الطلاب في تلقي فرص التعلم التكميلية، خاصة في المراحل الانتقالية والسنة الدراسية الأولى.
- زيادة التنسيق مع مركز الطلاب المحليين والمراكز التي تعنى بالطلبة الدوليين لضمان وجود مدربين بشكل مستمر.
- مراجعة إمكان إيجاد مقررات جديدة تشبه الكيمياء ١٠٠ والرياضيات ١٠٢ بالنسبة للطلبة القادمين من المعاهد العليا والذين ليس لديهم خلفية "رياضيات/علوم" لتسهيل عملية التحاقهم بكلية العلوم.
- التحري عن الاستعمالات الحديثة للتقنيات السمعية البصرية المستخدمة في الدروس التكميلية وتسهيل التفاعل بين الطلبة والأساتذة.
- تعزيز التعلم التجريبي من خلال إنشاء تطبيقات قائمة على دورات متعددة التخصصات، ومن خلال تطوير المدارس الميدانية المحلية والدولية.
- ضمان أهمية وفاعلية برامج شهاداتنا من خلال الاستمرار في الاستجابة لاحتياجات الطلاب واهتماماتهم، والاتجاهات الناشئة وفرص العمل، والتغيرات في المساعي والممارسات العلمية المعاصرة.
- تطوير برامج جديدة تهتم بالصحة البيئية.

تأثير البحوث:

- تقديم الدعم اللازم للطلبة والباحثين حتى يكون لنتائج بحوثهم الوقع المطلوب.
- الحرص على نشر النجاحات البحثية محليا، وطنيا ودوليا.
- الاستعانة بموظفين أكفاء للمساعدة في إسناد المنح البحثية لمن يستحقها.
- تطوير ممارسات فعالة وذلك بدعم إدارة المنح لاستكمال ما يقدمه مكتب البحوث.
- الاستفادة بشكل أكبر من البرامج الوطنية الحالية (مثل MITACS) التي تدعم الدراسات العليا والبحث العلمي.

- تعزيز إمكان الوصول إلى الإنجازات البحثية على الإنترنت وبخاصة المو اقع العلمية ومو اقع وسائل الإعلام الاجتماعية على مستوى الإدارات والكلية.
- إعادة إنشاء التقرير السنوي للعلوم، مع الإشارة بشكل مفصل لإنجازات كلية العلوم فيما يتعلق بالأولويات الاستر اتيجية للجامعة.
- الاستفادة أكثر من الجمعيات المهنية (على سبيل المثال، جمعية ساسكاتشوان الجيولوجية، معهد المحيط الهادئ للعلوم الرياضية) في جلب العلماء إلى ريجينا والاستفادة منهم بالكلية وبالمحاضرات المجتمعية.
- تعزيز التعاون بين مختلف الاختصاصات بقصد توجيه تطبيقات البحث العلمي لخدمة المجتمع.
- تشجيع البحوث المشتركة بين الباحثين والعلماء.
- زيادة ودعم الأعمال البحثية التعاقدية والاستشارية مع السكان المحليين والمجتمع في ساسكاتشوان والمناطق المجاورة.
- تطوير مشاريع البحث العلمي ذات الصلة بالسكان المحليين وبيئتهم.

٢ـ الالتزام المجتمعي:

- مراجعة نتائج الاستبانات بين الموظفين لتحديد المجالات التي تهم أعضاء هيئة التدريس والإداريين.
- الحفاظ على أهميتنا في المجتمع وذلك من خلال برنامج "موعد مع العلوم" وكذلك المعسكرات العلمية ومعسكرات علوم الكمبيوتر والمخيمات والمسابقات في الرياضيات، وتجربة بالون على ارتفاعات عالية، وورش عمل لحل المشكلات في الرياضيات لطلاب المرحلة الثانوية.
- المساهمة في توجيه الشباب الذين لديهم اهتمامات في مجال العلوم وذلك بإشر اكهم في معارض العلوم المحلية والوطنية والإقليمية.
- استضافة الأحداث الكبرى، مثل معرض العلوم على مستوى كندا الذي يعرض الإبداع العلمي وتطبيقاته.
- تنظيم سلسلة من المحاضرات الز ائرة (تضم أعضاء هيئة التدريس وطلاب الدراسات العليا) على المستوى المحلي والإقليمي.

- المشاركة بشكل فعال في مؤتمرات التطوير المهني السنوية لعلوم التدريس في نظام المدارس الثانوية.
- الدفاع عن صانعي سياسات التعليم في المقاطعات بشأن الأمور المتعلقة بتقييم المناهج لخلق مجتمع يتعلم القراءة والكتابة وتسهيل انتقال الطلاب إلى الجامعة.

الممارسات المثلى:

كواحدة من أهم المؤسسات بجامعة ريجينا، تلعب كلية العلوم دوراً كبيراً في تنفيذ أولويات الخطة الاستراتيجية وذلك بتوفير كل أسباب النجاح للطالب، والدفع بالبحث العلمي والالتزام تجاه المجتمع.

يتم سنويا تسجيل أكثر من ١٥٠٠ طالب بالجامعة والكليات التابعة لها في المراحل الأولى من البكالوريوس وترتكز البرامج الجامعية بشكل تقليدي على تدريس العلوم الحرة التي يتم تنظيمها في تخصصات فردية (مثل الفيزياء والبيولوجيا وغيرها).

على مستوى الدراسات العليا، يعمل ما يقرب من ٢٥٠ طالبًا للحصول على درجة الماجستير أو الدكتوراه في مجال العلوم. هؤلاء الطلاب يعملون باجتهاد مع أعضاء هيئة التدريس والباحثين بعد الدكتوراه في تقديم بحوث جديدة تسهم في النهوض بالمعرفة العلمية.

يتم منح قيمة كبيرة لبحوث الكلية على المستوى العالمي، بينما على المستوى المحلي، يزود طلاب الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس والباحثون بعد الدكتوراه مقاطعة ساسكاتشوان بقاعدة المعرفة والموارد البشرية اللازمة لتحقيق طموحات واحتياجات ساسكاتشوان في مجال الابتكار، وبالتالي الحفاظ على القدرة التنافسية للمقاطعة وازدهارها اقتصاديا.

ثالثا: كلية الآداب والعلوم الإنسانية بينبع جامعة طيبة.

الرؤية:

تحقيق الريادة التعليمية والتعلمية والبحثية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، بما يحقق بناء مجتمع المعرفة، ودعم حركة التميز الحضاري، في ظل الاحتفاظ بالهوية الإسلامية.

الرسالة:

إيجاد بيئة تعليمية تعلمية تطبق مبادئ الجودة وتوظف أحدث التقنيات وتشارك المجتمع وتدفع لسوق العمل خريجين مؤهلين علمياً ومهارياً وسلوكياً بما يضمن لها الكفاءة والتنافسية داخلياً وخارجياً.

القيم:

- **المسؤولية: تحمل المسؤولية تجاه الذات والمجتمع الأكاديمي والمجتمع عموماً.**
- **الاحترام والتقدير: احترام وتقدير جميع منسوبي الكلية وشركائها.**
- **الشفافية والمحاسبية: التعامل بوضوح وعلانية في جميع الأعمال مع أعضاء هيئة التدريس والموظفين والطلبة، وفق آلية واضحة للمحاسبة.**
- **الحرية المسؤولة: منح مساحة كافية من الحرية المنضبطة لأعضاء هيئة التدريس والموظفين والطلبة.**
- **الجودة والتميز: البحث عن أفضل السياسات والممارسات والعمل على تطبيقها بدرجة عالية من الجودة.**
- **الابداع: تشجيع الأفكار والحلول الإبداعية في مجالات البحث والتدريس والإدارة، ومكافأة أصحاب المبادرات الهادفة.**
- **القيادة: دعم وتشجيع الأدوار القيادية على جميع المستويات.**
- **الجاهزية والمرونة: القدرة على الاستجابة السريعة لمتغيرات بيئة العمل الداخلية والخارجية.**
- **العدالة: التأكيد على تكافؤ الفرص والتعامل بإنصاف مع الجميع.**
- **المستقبلية: التركيز على استشراف المستقبل والالتزام بالتخطيط المستمر.**

الأهداف الاستراتيجية للكلية:

١. توفير بيئة تعليمية ذات جودة عالية وذلك من خلال المبادرات التالية:

- تجهيز معملين تعليميين.
- استكمال تجهيز ٧٠ % من القاعات الدراسية بالمستلزمات التعليمية.
- تنفيذ ٨٠ %من الدورات التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس في مجالات المعرفة المتجددة.
- إنشاء نظام داخلي للجودة وفق متطلبات الاعتماد الأكاديمي.
- انجاز ٧٠ % من متطلبات المركز الوطني للاعتماد بشأن الاعتماد البرامجي.

٢. رفع الكفاءة المعرفية والمهارية والمهنية للطلاب وإعدادهم لسوق العمل وذلك من خلال المبادرات التالية:

- إنشاء وحدة الإرشاد الأكاديمي.
- إنشاء "مركز التعلم" لمساندة الطالب.

٣. رفع نسبة رضا الطالب عن أداء الكلية ٤ من ٥.زيادة النشاط البحثي لأعضاء هيئة التدريس والطالب وذلك من خلال المبادرات التالية:

- رفع نسبة مشاركة أعضاء هيئة التدريس إلى ٣٠ % في المؤتمرات والندوات الداخلية والخارجية.
- رفع عدد الأبحاث المنشورة لكل عضو هيئة تدريس إلى بحث واحد على الأقل سنويا.
- رفع نسبة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في تحرير أو تحكيم الأوراق العلمية في المجلات المتخصصة إلى ٣٠%.
- إصدار مجلة علمية للكلية.
- توقيع اتفاقات علمية مع المراكز البحثية والجامعات.
- إقامة مشروعين بحثيين مشتركين مع المراكز والجامعات العالمية.
- الحصول على دعم للبحوث من الجهات الحكومية والخاصة.

٤. المساهمة في حل مشاكل المجتمع المحلي وذلك من خلال المبادرات التالية:

- إنشاء المرصد الحضري للبحث العلمي.
- عقد ٥ دورات تدريبية في مجالات اللغة العربية والثقافة الإسلامية واللغة الإنجليزية.
- عقد ورشة عمل في كل فصل دراسي مع الجهات المستفيدة في ينبع.
- مشاركة المجتمع المحلي في احتفالاته ومناسباته الوطنية.
- تقديم الاستشارات العلمية للهيئات والمصالح الحكومية.
- إجراء بحثين على الأقل يهتمان بمشاكل التلوث وحماية البيئة.
- المشاركة في المحافظة على التراث المحلي وتنمية السياحة.
- الشراكة مع الهيئات الحكومية في مجال البحث المدعم.
- المشاركة في برامج الدبلوم والتعليم عن بعد.

٥. تطوير سياسات وإجراءات ذات كفاءة فاعلة إدارياً ومالياً وذلك من خلال المبادرات التالية:

- توفير دعم سنوي من رجال الأعمال بالمنطقة (لصندوق الكلية، وكرسي بحث).
- تطوير ٥٠ % من المعاملات والإجراءات الإدارية بالكلية.

٦. تطوير موقع الكلية على الشبكة العالمية الإنترنت باللغتين العربية والإنجليزية يتضمن معلومات ومؤشرات يسهل الوصول إليها، وقياس جودتها.

- إثراء الموقع بنتاج الكلية العلمي والبحثي.
- التوسع في برامج العلاقات العامة والتوعية والتواصل العالمي.
- استيفاء متطلبات الاعتماد المؤسسي.

الممارسات المثلى:

كلية الآداب والعلوم الإنسانية في ينبع، هي إحدى فروع جامعة طيبة بالمدينة المنورة، والتي تهدف إلى أن تكون منارة للفكر والمعرفة الإنسانية.

تضم الكلية أكثر من ٣٢٧٠ طالبا وطالبة وأكثر من ٩٠ عضو هيئة تدريس وخمسة أقسام مختلفة هي قسم اللغة العربية وقسم اللغة الإنجليزية وقسم الدراسات الإسلامية وقسم الدراسات القرآنية وقسم العلوم الاجتماعية.

قررت كلية الآداب والعلوم الإنسانية بينبع زيادة الاهتمام بمجال البحث العلمي والابتكار وذلك من خلال رفع مشاركة أعضاء هيئة التدريس إلى ٣٠% في المؤتمرات والندوات الداخلية والخارجية، وإصدار مجلة علمية تكون خاصة بالكلية إلى جانب توقيع اتفاقات للتعاون العلمي مع العديد من المراكز البحثية.

فكلية الآداب والعلوم الإنسانية في ينبع، تعمل على أن لا تكون مجرد ناقل للتراث العلمي والثقافي وحسب، ولكنها تسعى إلى ربط هذا التراث بمستجدات العصر والتطور السريع، من خلال ربط جميع برامج الكلية بالواقع العملي وتهيئة بيئة تعليمية متميّزة، تعتمد على أحدث الوسائل التقنية التعليمية والشراكة المجتمعية.

رابعا: كلية العلوم جامعة الملك سعود.

الرؤية:

الريادة في العلوم الأساسية وتطبيقاتها وثقافتها للإسهام في بناء مجتمع المعرفة.

الرسالة:

تقديم برامج دراسية ومشاريع بحثية متطورة، قادرة على تزويد المجتمع بالمعارف والكفاءات المدربة عبر بيئة محفزة للتعلم والإبداع والبحث العلمي وبجودة مستمرة تضمن التوظيف الأمثل للتقنية والشراكة المجتمعية.

القيم الجوهرية:

تلتزم الكلية بالقيم التي يحض عليها ديننا الحنيف وثقافة مجتمعنا العريقة ونؤمن بالقيم التالية:

- الجودة والتميز: تقيس الكلية أداءها من خلال تطبيق مقاييس رفيعة المستوى تحترم الطموحات الكبيرة والسعي للتميز من خلال التزامنا بأرقى المقاييس الفكرية في التعليم والتعلم والابتكار.
- التعلم المستمر: تلتزم الكلية بدعم التعلم المستمر داخل مجتمع الكلية وخارجه وتعزيز النمو الفكري المستمر ورفاهة المجتمع المستدامة.
- القيادة والعمل بروح الفريق: تلتزم الكلية التزاماً راسخاً بتعزيز الأدوار القيادية الفردية والمؤسساتية التي تدفع عجلة التنمية الاجتماعية مع إيماننا العميق بالاحتر افية والمسؤولية والإبداع والعمل بروح الفريق الواحد.
- الحرية الأكاديمية: تلتزم بالاكتشاف الفكري المنضبط والصادق وهو جوهر تقاليدنا الأكاديمية الذي يظهر جلياً في جميع جوانب الأنشطة العلمية والدراسية للجامعة.
- العدالة والنزاهة: تلتزم الكلية بمبادئ العدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص والتنوع الثقافي ويلتزم جميع أعضاء مجتمع الكلية بأعلى درجات الأمانة والاحترام والأخلاقيات المهنية.
- الشفافية والمساءلة: تلتزم الكلية التزاماً راسخًا بعرض فكرها ورؤاها على المجتمع والعلماء لقياس مقدار إسهاماتها في المعرفة العلمية، ويلتزم أعضاء مجتمع الكلية باحترام قيمنا في جميع الأنشطة العلمية والدراسية.
- المسؤولية والشراكة المجتمعية: تلتزم الكلية بمسؤوليتها نحو منسوبيها المستفيدين من خدماتها عبر إجراءات وممارسات يشارك فيها كل المعنيين في الكلية وخارجها.

الأهداف الاستراتيجية للكلية:

١. تحقيق التميز في التعليم العالي والبحث العلمي وخدمة المجتمع وذلك من خلال المبادرات التالية:

- تحسين جودة النشر العلمي والتميز في بحوث العلوم الأساسية والتطبيقية.
- توثيق الروابط ببرامج التنمية الوطنية.

- تطوير وتحديث برامج الدراسات العليا.
- تعزيز العلاقة بين المختصين والمجتمع والمساهمة في حل مشكلاته العلمية.

و تضمنت مؤشرات الأداء لهذا الهدف ما يلي:

- تصنيف التخصص في شنغهاي و QS.

الإنجاز:

- تحسين جودة النشر العلمي والتميز في أبحاث العلوم الأساسية والتطبيقية وتعزيز العلاقة بين المختصين والمجتمع والمساهمة في حل مشكلاته العلمية.

٢. تطوير وتحقيق السبل الكفيلة بضمان جودة الأداء والمخرجات وذلك من خلال المبادرات التالية:

- استقطاب الكفاءات العلمية المتميزة من أعضاء هيئة التدريس.
- استقطاب طلاب الدراسات العليا المتميزين.

وتضمنت مؤشرات الأداء لهذا الهدف ما يلي:

- عدد شهادات الاعتماد التي حصلتها الكلية لبرامجها المختلفة.

الإنجاز:

عدد شهادات الاعتماد التي حصلت عليها الكلية لبرامجها المختلفة.

٣. الاستخدام الأمثل للموارد والتقنية الحديثة وذلك من خلال المبادرات التالية:

- - الاستفادة من الأنظمة الحديثة والتقنية الإدارية.
- - تحديث التجهيزات وتحسين الدعم الفني.
- - تطوير وتنمية الموارد البشرية في مجال البحث العلمي.
- - تحقيق التكامل والتنسيق بين الأقسام.
- - تسويق الخدمات العلمية وتنويع مصادر التمويل.

و تضمنت مؤشرات الأداء لهذا الهدف ما يلي:

- عدد الأساليب والتقنيات الحديثة التي أدخلت على برامج الكلية.

الإنجاز:

تحديث التجهيزات وتحسين الدعم الفني وتطوير وتنمية الموارد البشرية في مجال البحث العلمي.

٤. توفير بيئة محفزة إدارياً وأكاديمياً وذلك من خلال المبادرات التالية:

- نشر الثقافة العلمية لدى شرائح المجتمع وبث قيم الانتاج وأخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية.
- تنمية روح الإبداع والابتكار وتطوير المهارات العلمية لأفراد المجتمع.
- توثيق العلاقة بوسائل الإعلام.
- تسويق الخدمات العلمية وتنويع مصادر التمويل.

و تضمنت مؤشرات الأداء لهذا الهدف ما يلي:

- نسبة الرضى الوظيفي لمنسوبي الكلية.

الإنجاز:

- -تأسيس بنية تحتية محفزة على تفعيل التعليم الذاتي والتعليم عن بعد؛ لتأهيل الطلاب للمنافسة الجادة في سوق العمل، وكذلك التحفيز الجاد للموظفين لتحسين الأداء والفكر الإبداعي.

٥. استقطاب الأفضل من أعضاء هيئة التدريس والطلاب وذلك من خلال المبادرات التالية:

- استقطاب الكفاءات العلمية المتميزة من أعضاء هيئة التدريس.
- استقطاب طلاب الدراسات العليا المتميزين.

و تضمنت مؤشرات الأداء لهذا الهدف ما يلي :

- نسبة الزيادة في أعضاء هيئة التدريس.
- طلاب الدراسات العليا المتميزين.

الإنجاز:

- بدأ استقطاب الكفاءات العلمية المتميزة من أعضاء هيئة التدريس وطلاب الدراسات العليا.

٦. إقامة شراكات فاعلة محلياً وعالمياً وذلك من خلال المبادرات التالية:

- بناء شراكة مع الجامعات ومراكز البحث العالمية.

وتضمنت مؤشرات الأداء لهذا الهدف ما يلي:ـ

نسبة الزيادة في عدد اتفاقيات الشراكة والتعاون مع الجامعات والمراكز المتخصصة.

الإنجاز:

- وجود شركات مختلفة تستفيد منها الكلية بشكل مباشر.

٧. تعزيز الثقافة العلمية وفعالياتها وتأصيل فلسفة العلوم وذلك من خلال المبادرات التالية:

- نشر الثقافة العلمية لدى شرائح المجتمع وبث قيم الإنتاج وأخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية.
- تنمية روح الإبداع والابتكار وتطوير المهارات العلمية لأفراد المجتمع.
- توثيق العلاقة بوسائل الأعلام.
- تسويق الخدمات العلمية وتنويع مصادر التمويل.

وتضمنت مؤشرات الأداء لهذا الهدف ما يلي:

- نسبة المشاركة في الفعاليات المقامة في مختلف التخصصات.

الإنجاز:

- نشر الثقافة العلمية لدى شرائح المجتمع وبث روح الإبداع والابتكار وتوثيق ذلك إعلامياً.

الممارسات المثلى:

تعد كلية العلوم من أقدم كليات جامعة الملك سعود، فقد أنشئت في شهر صفر من عام ١٣٧٨ هـ (١٩٥٨م) وكانت الكلية الثانية بعد كلية الآداب في منظومة كليات جامعة الملك سعود. وهي أول كلية علمية في شبه الجزيرة العربية، وقد بدأت الكلية بأقسام علم الأرض (الجيولوجيا) وعلم الحيوان وعلم النبات، والفيزياء، والكيمياء، والرياضيات.

وقد شهدت الكلية كباقي كليات الجامعة تطوراً ملحوظاً على جميع المستويات فزادت الأقسام وتطورت المختبرات وصاحب ذلك زيادة أعداد الطلاب. كما شهدت كباقي كليات الجامعة تطوراً كبيراً عند انتقال الجامعة إلى مقرها الحالي فازداد عدد الأقسام حيث أنشئ

قسم الإحصاء وقسم الكيمياء الحيوية، و أنشئت تخصصات جديدة مثل الفلك الذي ضُم فيما بعد إلى قسم الفيزياء والأحياء الدقيقة في قسم النبات والجيوفيزياء في قسم علوم الأرض وبحوث العمليات في قسم الإحصاء. كما بدأت مؤخراً برامج جديدة مثل برنامج ماجستير العلوم في التنوع الإحيائي وبرنامج ماجستير العلوم في العلوم البيئية وهي برامج مشتركة مع كليات أخرى في الجامعة.

وبذلك تضم الكلية ثمانية أقسام تقدم أحد عشر برنامجاً دراسياً لدرجة البكالوريوس للطلاب وخمسة برامج للطالبات، كما تقدم اثني عشر برنامجا لدرجة الماجستير للطلاب وثمانية برامج للطالبات، وكذلك تقدم الكلية ستة برامج لدرجة الدكتوراه للطلاب والطالبات.

تضم أقسام الكلية هيئة تدريس متميزة يصل عدد منسوبيها إلى ٥٤٠ من أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيدين، بالإضافة إلى ما يقارب ٢٣٣ من الفنيين ومساعدي الباحثين، و ٥٧ من الموظفين، بما مجموعه ٨٣٩ يساهمون جميعهم في خدمة العملية التعليمية في الكلية.

كما أن الكلية تواكب وتعايش الطفرة والنقلة النوعية المتميزة التي تعيشها جامعة الملك سعود في مسارها نحو العالمية؛ ومنها إنشاء وكالة الكلية للتطوير والجودة، التي تعنى بتجهيز نحو ٨٠ قاعة دراسية للطلاب من بين قاعة ذكية، إلى قاعة بث تلفزيوني إضافة إلى قاعات مماثلة خاصة بأقسام الكلية .

يشكل البحث العلمي ركيزة أساسية في جامعة الملك سعود، وقد اهتمت الجامعة بإنشاء مراكز البحوث منذ وقت مبكر، وكان مركز بحوث كلية العلوم ثاني مركز ينشأ في الجامعة في عام ١٣٩٧هـ (١٩٧٧م) ويضم المركز العديد من الوحدات التي تقدم خدماتها للباحثين في جميع أقسام الكلية، كما تحتوي الأقسام على مختبرات خاصة بأعضاء هيئة التدريس، تحوي العديد من الأجهزة التي تخدم أبحاث أعضاء هيئة التدريس وطلاب الدراسات العليا، كما يوجد العديد من المختبرات العلمية لتدريس المقررات التي تقدمها الأقسام للكليات المختلفة. وقد بدأت أقسام الكلية بإنشاء مختبرات مركزية لخدمة أعضاء هيئة التدريس وطلاب الدراسات العليا .

تحليل الفجوة

لقد تم تحليل البيئة الداخلية لمعرفة نقاط القوة التي تمتاز بها الكلية لتعزيزها، وتحليل البيئة الخارجية لمعرفة الفرص وإدراك المخاطر والمهددات حيث يتم تلافيها، ومن ثم تحليل الفجوة والتي تعرف بأنها الأداة التي تساعد على مقارنة الأداء الفعلي مع الأداء المحتمل لمعالجة الموقف الحالي للكلية؛ كما يوجه الجدول ( ) أدناه حسب القضايا الرئيسة للخطة الاستراتيجية.

القضية	الوضع الحالي	الوضع المأمول	الفجوة
جودة عمليتي التعليم والتعلم	• تتناسب طرق التدريس المتبعة مع مخرجات التعلم المستهدفة. • توجد تواصيف معتمده لجميع المقررات، بجميع برامج الكلية. • توجد أنظمة واضحة تختص بتقديم الإرشاد الأكاديمي والنفسي للطلاب. • توجد آليات واضحة ومعلنة ومنفذة تضمن عدالة تقييم الطلبة. • وجود أدلة ومؤشرات دقيقة فاعلة تقيس فاعلية البرامج التعليمية. • تتم عملية تبادل الزيارات بين أعضاء هيئة التدريس بصورة مجدولة. • يوجد تحديد واضح لخصائص الخريجين تتو افق مع الإطار الوطني للمؤهلات. • يتم تكريم الطلاب المتميزين بالأقسام العلمية. • تقديم تقارير لكافة المقررات الدراسية. • تتناسب استراتيجيات التدريس المتبعة مع المخرجات المستهدفة. • وجود مجالس طلابية بالأقسام العلمية. • تم مراجعة بعض البرامج من قبل وكالة الجودة والتطوير بالجامعة. • يتم إدارة البرامج من قبل مجالس. متخصصة متمثلة في مجلسي القسم والكلية. • يتم تزويد الطلاب بخطط المقررات منذ المحاضرة الأولي تشمل أهداف المقرر ومفرداته وطرق التقييم والمراجع الأساسية.	• إضافة برامج تعليمية تلائم احتياجات سوق العمل. • توفير آلية فعالة للتواصل مع الخريجين. • توفير عدد مناسب من المراجعين الخارجيين للبرامج التعليمية. • استحداث قدر كافٍ من المرونة لاستيعاب التغييرات في البرامج التعليمية وخطط التطوير. • ايجاد اجراءات فاعله لمتابعة تقدم الطلاب والتحقق من استيفائهم متطلبات التخرج. استحداث آليات لاختيار المعيدين من المتميزين بالأقسام العلمية.	• ضعف آلية التواصل مع الخريجين. • عدم توفر آلية استقطاب المراجعين الخارجين للبرامج. • ضعف مشاركة الطلاب في استبانات تقييم المقررات الدراسية. • ضعف مشاركة أصحاب المصلحة في تطوير البرامج التعليمية. • عدم توفر قدر كافٍ من المرونة لإحداث تغييرات وتطوير البرامج.

القضية	الوضع الحالي	الوضع المأمول	الفجوة
تطوير الموارد والأنظمة الإدارية	• يتوفر جهاز إداري منظم بالكلية. • توفر هيكلة واضحة للجهاز الإداري بالكلية. • ندرة وجود الوحدات ذات الطابع الخاص. • وجود قيادات ذات خبرة، حريصة على التطوير والتحسين المستمر. • تباين واختلاف ثقافات أعضاء هيئة التدريس. • توجد مكتبة بالكلية. • وجود كوادر مدربة من الحرس الجامعي. • وجود تجهيزات ومعدات مرتبطة بالأمن والسلامة. • تناسب التخصصات العلمية للكادر التدريسي مع ما يدرسونه من مقررات. • يتم استقطاب أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرات والكفاءات. • توفر عدد مقدر من القاعات التدريسية التي تتناسب مع أعداد الطلاب.	• اعتماد معايير واضحة لاختيار القيادات الإدارية ونشرها. • توفير معامل كافية للتخصصات العلمية. • تحديث المراجع بصورة دورية بمكتبة الكلية. • توفير الكوادر الفنية للصيانة. • توفير المر افق والتجهيزات لذوي الاحتياجات. الخاصة • زيادة أعداد هيئة التدريس ومن في حكمهم بما يتناسب مع رؤية المملكة ٢٠٣٠. • إنشاء وحدة للأمن والسلامة. • تطوير الهيكل التنظيمي ليتلاءم مع حجم الكلية. ربط الأداء بالحو افز المالية	• عدم اكتمال الجهاز الإداري بالكلية. • عدم اكتمال الهيكل التنظيمي. • غياب الوعي بمعايير اختيار القيادات الإدارية. • عدم توفر وحدات للأمن والسلامة. • عدم توفر مر افق ذوي الاحتياجات الخاصة. • عدم توفر المراجع العلمية والدوريات بمكتبة الكلية. • عدم كفاية المعامل التي تلائم التز ايد المستمر في أعداد الطلاب.
البحث العلمي	• وجود وحدة للبحث العلمي بالكلية. • عدم وجود برامج الدراسات العليا. • غياب الوعي بحقوق الملكية الفكرية. • تشجع إدارة الكلية أعضاء هيئة التدريس على النشر العلمي.	• السعي لاعتماد برامج للدراسات العليا. • عقد شراكات بحثية مع كليات وجامعات محلية وعالمية. • عقد شراكات مع دور نشر عالمية. • توفير ميز انية لدعم البحث العلمي. • -تحفيز الأقسام العلمية وأعضاء هيئة التدريس لإقامة شراكات بحثية مع كليات و أقسام نظيرة. • -إصدار مجلة علمية محكمة بالكلية. • -وضع خطط مجدولة على مستوى الأقسام لإقامة لقاءات وندوات علمية متخصصة.	• عدم وجود برامج للماجستير والدكتوراه. • قلة الشراكات البحثية. • قلة الوعي بحقوق الملكية الفكرية.

القضية	الوضع الحالي	الوضع المأمول	الفجوة
خدمة المجتمع	• وجود وحدة خاصة بخدمة المجتمع. • وجود مجلس استشاري بالكلية. • تم تطوير برامج للعمل الطوعي. • تشجيع الكلية أعضاء هيئة التدريس للقيام بدراسات مسحية لمعرفة احتياجات المجتمع الفعلية. • يشارك أصحاب المصلحة بفاعلية في اتخاذ القرارات من خلال المجالس الاستشارية. • وجود خطة معتمدة لأنشطة خدمة المجتمع بالأقسام العلمية.	• وضع استراتيجية دقيقة وواضحة للدعاية والإعلان عن مختلف خدمات الكلية المقدمة للمجتمع. • تطوير برامج للعمل الطوعي. • تفعيل خطة الأقسام الخاصة بخدمة المجتمع	• - ضعف تفعيل خطة الأقسام الخاصة بخدمة المجتمع. • - عدم كفاية الأقسام العلمية لتقديم خدمات منوعة ومختلفة للمجتمع المحلي.

الرؤية والرسالة للكلية

رؤية الكلية

التميز في تحقيق الريادة العلمية عن طريق إعداد الكوادر المهنية والبحثية التي تسهم في بناء مجتمع المعرفة.

رسالة الكلية

تأهيل الكوادر في التخصصات العلمية والإنسانية وتقديم مشاريع بحثية متميزة تساهم في خدمة المجتمع من خلال بيئة علمية محفزة وموارد بشرية مؤهلة ونظام إداري ومالي داعم.

القيم الجوهرية:

تلتزم الكلية بالقيم التالية

- الانتماء: ويشير إلى شعور منسوبي الكلية من أعضاء هيئة التدريس والطلاب والموظفين؛ بأنهم جزء من الكلية التي يعملون ويدرسون فيها، ويفتخر كل منهم بارتباطه بالكلية، ويولد هذا الشعور الفخر والاعتزاز بالكلية والجامعة التي ينتمي إليها.
- الجودة والتميّز: تمتُّع الكلية بالصفات المتميزة، حيث إن منتج الكلية يتمتع بالجودة والتميز فينعكس ذلك على الأداء الأكاديمي.

- القيادة والعمل بروح الفريق: يعمل منسوبو الكلية بروح الفريق الواحد بالتعاون والتنسيق فيما بينهم لتحقيق الأهداف العامة والخاصة، مع الحفاظ على الهوية الفردية لأفراد الكلية.
- الحرية الأكاديمية والإبداع: تكمن في حرية منسوبي الكلية في متابعة المعرفة العلمية وتحليلها وتطويرها، من خلال الدراسة والتوثيق والتدريس والكتابة؛ مما يقود إلى الإبداع في المجالات العلمية والأكاديمية.
- العدالة والنزاهة: تشير إلى تحقيق التوازن بين جميع منتسبي الكلية في الحقوق والواجبات ويحكم هذا التصور الأنظمة والقوانين واللوائح التي تضعها الجامعة واتباع هذه القوانين وعدم التحايل عليها.
- الشفافية والمساءلة: تتلخص الشفافية والمسائلة في الكلية بعدة أهداف وهي المراقبة والتحكم، تحسين الأداء، والالتزام بالأنظمة والقوانين، وبالتالي فإن جميع معلومات وقرارات الكلية متاحه ومعلنة.

الأهداف الاستراتيجية

- تطوير النظام الإداري الداعم داخل الكلية.
- دعم وتطوير البحث العلمي ضمن معايير نوعية عالمية.
- خدمة المجتمع بمهنية وضمن شراكة تكاملية ومستدامة.
- تطوير البرامج الأكاديمية لتتوافق مع المعايير الوطنية والدولية للجودة والاعتماد الأكاديمي.
- تحقيق جودة التعليم والتعلم للمنافسة في سوق العمل.

دعم الأهداف الاستراتيجية للخطة لأهداف الجامعة

	رؤية الجامعة ٢٠٣٠		
رؤية الكلية	التميز في التعليم	منافسة في البحث العلمي	فاعلة في الشراكة والمسؤولية المجتمعية
التميز في تحقيق الريادة العلمية	✓		
إعداد الكوادر المهنية والبحثية		✓	
بناء مجتمع المعرفة			✓

	رسالة الجامعة ٢٠٣٠						
رسالة الكلية	تعلم متميز	بحوث علمية ابداعية	تعزيز الشراكة والمسؤولية المجتمعية	بيئة أكاديمية محفزة	موارد بشرية وتقنية متميزة	شراكات استراتيجية فاعلة	نظام إداري داعم
مشاريع بحثية متميزة		✓					
بيئة علمية محفزة				✓			
موارد بشرية مؤهلة					✓		

الأهداف الاستراتيجية للجامعة ٢٠٣٠	الأهداف الاستراتيجية للكلية
تعزيز مكانة الجامعة محلياً ودولياً.	
تمكين الطلبة من المنافسة في سوق العمل.	تحقيق جودة التعليم والتعلم للمنافسة في سوق العمل.
التحسين المستمر لعمليات التعليم والتعلم.	
استقطاب الموارد البشرية المتميزة وتنميتها.	
تطوير برامج الدراسات العليا والبحث العلمي.	دعم وتطوير البحث العلمي ضمن معايير نوعية عالمية.
التحسين المستمر لممارسات الجودة وتطبيقاتها.	
بناء شراكات استراتيجية فاعلة.	خدمة المجتمع بمهنية وضمن شراكة تكاملية ومستدامة.
استدامة الموارد المالية للجامعة.	تطوير النظام الإداري الداعم للكلية.
تطوير نظام إداري داعم.	
تطوير برامج داعمة للمسؤولية المجتمعية.	تطوير البرامج الأكاديمية لتتوافق مع المعايير الوطنية والدولية للجودة والاعتماد الأكاديمي.

جدول التطابق للأهداف الاستراتيجية

الأهداف الاستراتيجية للكلية	الأهداف الاستراتيجية للجامعة									
	تعزيز مكانة الجامعة محلياً ودولياً.	تمكين الطلبة من المنافسة في سوق العمل.	استقطاب الموارد البشرية المتميزة وتنميتها.	التحسين المستمر لعمليات التعليم والتعلم.	تطوير برامج الدراسات العليا والبحث العلمي.	التحسين المستمر لممارسات الجودة وتطبيقاتها.	بناء شراكات استراتيجية فاعلة.	استدامة الموارد المالية للجامعة.	تطوير نظام إداري داعم.	تطوير برامج داعمة للمسؤولية المجتمعية
تطوير النظام الإداري الداعم داخل الكلية.									✓	
دعم وتطوير البحث العلمي ضمن معايير نوعية عالمية.					✓					
خدمة المجتمع بمهنية وضمن شراكة تكاملية ومستدامة.										✓
تطوير البرامج الأكاديمية لتتوافق مع المعايير الوطنية والدولية للجودة والاعتماد الأكاديمي.						✓				
تحقيق جودة التعليم والتعلم للمنافسة في سوق العمل					✓					

الأهداف التنفيذية ومؤشرات الأداء والخطة التنفيذية

الهدف الاستراتيجي الأول (١)

تطوير النظام الإداري الداعم داخل الكلية

الأهداف الاستراتيجي	الأهداف التنفيذية	المشاريع	مؤشرات الأداء	نتائج القياس المستهدفة			
				الأساس	الأولى	الثانية	الثالثة
تطوير النظام الإداري الداعم داخل الكلية	١-١ تحويل منظومة العمل الإداري إلى نظم الإدارة الإلكترونية.	(١-١-١) تطبيق البرامج الإدارية المتاحة على موقع الجامعة. (١-١-٢) عمل ملف إلكتروني لأعضاء هيئة التدريس. (١-١-٣) عمل ملف إلكتروني للموظفين الإداريين. (١-١-٤) عمل ملف إلكتروني للطلاب. (١-١-٥) تصميم قاعدة بيانات لمدارس التدريب الميداني.	(١-١-١-١) عدد الأعمال الإدارية المنجزة. (١-١-١-٢) سرعة متابعة وتقدير أداء عضو هيئة التدريس. (١-١-١-٣) سرعة متابعة وتقدير أداء الموظف. (١-١-١-٤) التحديد الدقيق لمستويات الطلاب وأنماط تعلمهم. (١-١-١-٥) درجة رضى الطلاب المتدربين عن الخدمات المقدمة.				
	١-٢ بناء نظام إداري تنظيمي يرتكز على الجودة.	(١-٢-١) إصدار دليل للإجراءات التنفيذية لإدارات وأقسام الكلية.	(١-٢-١-١) درجة رضا الأعضاء والإداريين عن بنود الدليل. (١-٢-١-٢) عدد الأعضاء والإداريين الذين شاركوا في إعداد الدليل. (١-٢-١-٣) عدد الورش والندوات التي نُفذت لتوعية الأعضاء والإداريين بالإجراءات التنفيذية.				

الأهداف الاستراتيجي	الأهداف التنفيذية	المشاريع	مؤشرات الأداء	نتائج القياس المستهدفة			
				الأساس	الأولى	الثانية	الثالثة
تطوير النظام الإداري الداعم داخل الكلية		(١-٢-٢) عقد ورش تدريبية لنشر ثقافة الجودة ورفع وعى منسوبي الكلية بممارساتها.	(١-٢-٢-١) عدد الورش والدورات المقدمة لمنسوبي الكلية.				
		(١-٢-٣) إنشاء قاعدة بيانات بمؤشرات الأداء الوظيفي.	(١-٢-٣-١) درجة رضا منسوبي الكلية عن مؤشرات الأداء.				
		(١-٢-٤) الإعلان عن مكافآت عن حجم الأداء المنجز.	(١-٢-٤-١) عدد الحاصلين على جوائز ومكافآت تشجيعية وشهادات تقدير.				
	١ - ٣ تنويع مصادر التمويل لمشروعات الكلية.	(١-٣-١) عقد اتفاق شراكة مع القطاع الخاص.	(١-٣-١-١) عدد المشاريع التي تم تنفيذها من عمليات التمويل.				
		(١-٣-٢) وضع خطة لتنمية الموارد الذاتية للكلية.	(١-٣-٢-١) عدد الوحدات ذات الطابع الخاص.				
	١-٤ تطوير نظام توزيع المهام والمسؤوليات.	(١-٤-١) وضع خطة واضحة ومعلنة لتوزيع المهام على منسوبي الكلية.	(١-٤-١-١) وجود خطة متضمنة توزيع المهام حسب التوصيف الوظيفي.				
			(١-٤-١-٢) عدد المهام المنجزة خلال العام الدراسي (مصفوفة الأداء الوظيفي)				

الهدف الاستراتيجي الثاني (٢)

دعم تطوير البحث العلمي ضمن معايير نوعية عالمية

الأهداف الاستراتيجي	الأهداف التنفيذية	المشاريع	مؤشرات الأداء	نتائج القياس المستهدفة			
				الأساس	الأولى	الثانية	الثالثة
دعم وتطوير البحث العلمي ضمن معايير نوعية عالمية	٢-١ تطوير المهارات البحثية لأعضاء هيئة التدريس	(٢-١-١) عقد سمنار علمي شهري بالكلية لعرض الاتجاهات الحديثة في البحث العلمي.	(٢-١-١-١) عدد السمنارات العلمية التي تعقد سنوياً.				
			(٢-١-١-٢) عدد الحضور من أعضاء هيئة التدريس والطلاب وممثلي الجهات المستفيدة.				
			(٢-١-١-٣) درجة رضا أعضاء هيئة التدريس والطلاب وممثلي الجهات المستفيدة.				
		(٢-١-٢) عقد اتفاقيات شراكة مع المؤسسات الحكومية والأهلية لتمويل ودعم مشروعات البحث العلمي بالكلية.	(٢-١-٢-١) عدد اتفاقات الشراكة المبرمة مع المؤسسات الحكومية والأهلية.				
			(٢-١-٢-٢) عدد البحوث الممولة من المؤسسات الحكومية والأهلية.				
			(٢-١-٢-٣) درجة رضا المؤسسات الحكومية والأهلية عن نواتج اتفاقات الشراكة.				
	٢-٢ الارتقاء بسياسات وأنشطة البحث العلمي	(٢-٢-١) وضع خطة بحثية للكلية لخدمة الاحتياجات الوطنية.	(٢-٢-١-١) درجة رضا الجهات المستفيدة عن الخطة البحثية للكلية.				
			(٢-٢-١-٢) عدد المؤتمرات والندوات المنفذة في الأقسام.				

الأهداف الاستراتيجي	الأهداف التنفيذية	المشاريع	مؤشرات الأداء	نتائج القياس المستهدفة			
				الأساس	الأولى	الثانية	الثالثة
دعم تطوير البحث العلمي ضمن معايير نوعية عالمية		(٢-٢-٢) تطوير خطة وحدة البحث العلمي بالكلية.	(٢-٢-٢-١) عدد البحوث الموجهة لخدمة قضايا المجتمع.				
			(٢-٢-٢-٢) درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن خطة وحدة البحث العلمي.				
	٢-٣ تشجيع أعضاء هيئة التدريس على نشر البحوث الأكاديمية في المجلات الدولية المحكمة.	(٢-٣-١) إصدار نشرات دورية بالمجلات العلمية المحكمة ذات المعايير الدولية.	(٢-٣-١-١) عدد البحوث المنشورة لأعضاء هيئة التدريس في المجلات الدولية المحكمة سنوياً.				
		(٢-٣-٢) إنشاء قاعدة بيانات ببحوث أعضاء هيئة التدريس المنشورة دوليًا.	(٢-٣-٢-١) عدد الباحثين المشاركين في المؤتمرات الدولية.				
		(٢-٣-٣) عقد دورات في اللغة الإنجليزية للأعضاء لرفع المستوى اللغوي.	(٢-٣-٣-١) عدد الباحثين الذين اجتازوا اختبارات اللغة الإنجليزية.				
		(٢-٣-٤) وضع آلية لتشجيع الأعضاء على النشر في المجلات الدولية المحكمة.	(٢-٣-٤-١) عدد البحوث والمؤلفات التي حصلت على جوائز تقديرية.				
			(٢-٣-٤-٢) عدد الدورات التدريبية التي قدمت للأعضاء حول متطلبات النشر الدولي.				
	٢-٤ تشجيع الابتعاث الداخلي والخارجي	(٢-٤-١) متابعة عمل وحدة الابتعاث.	(٢-٤-١-١) عدد التقارير لتقييم مستوى تقدم المبتعثين من الكلية.				
			(٢-٤-١-٢) عدد الخطط التي اتبعت مع حالات المتعثرين في الابتعاث.				

الهدف الاستراتيجي الثالث (٣)

تحقيق جودة التعليم والتعلم للمنافسة في سوق العمل.

الأهداف الاستراتيجي	الأهداف التنفيذية	المشاريع	مؤشرات الأداء	نتائج القياس المستهدفة			
				الأساس	الأولى	الثانية	الثالثة
تحقيق جودة التعليم والتعلم للمنافسة في سوق العمل	٣-١ تحسين فرص القبول النوعي للطلاب المؤهلين للالتحاق ببرامج الكلية.	(٣-١-١) تشكيل فرق العمل. (٣-١-٢) وضع دليل وخطة لإجراءات القبول تتناسب مع طبيعة كل قسم. (٣-١-٣) تنفيذ الخطة. (٣-١-٤) إعداد تقرير دوري.	(٣-١-١-١) درجة رضا الطلاب عن معايير القبول والتسجيل. (٣-١-٢-١) عدد الطلاب الذين انطبقت عليهم معايير القبول. (٣-١-٢-٣) نسبة ما تم إنجازه من الخطة.				
	٣-٢ تطوير مواصفات البرامج الأكاديمية في الكلية.	(٣-٢-١) تشكيل لجنة لتطوير البرامج الأكاديمية.	(٣-٢-١-١) عدد اللقاءات التي عقدتها لجنة التطوير.				
			(٣-٢-١-٢) مستوى رضا الطلاب عن مستويات البرامج الأكاديمية.				
			(٣-٢-١-٣) مستوى رضا الخريج بكل تخصص عن مواصفات البرنامج الأكاديمي.				
			(٣-٢-١-٤) مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن مواصفات الخريجين المطلوبة.				
			(٣-٢-١-٥) مستوى رضا جهات التوظيف عن مواصفات الخريجين المطلوبة.				
			(٣-٢-١-٦) عدد الطلاب الذين اجتازوا اختبارات القياس.				

الأهداف الاستراتيجي	الأهداف التنفيذية	المشاريع	مؤشرات الأداء	نتائج القياس المستهدفة			
				الأساس	الأولى	الثانية	الثالثة
تحقيق جودة التعليم والتعلم للمنافسة في سوق العمل			(٣-٢-١-٧) عدد الخريجين الذين تم توظيفهم.				
		(٣-٢-٢) وضع خطة لتدريب أعضاء هيئة التدريس على استراتيجيات التدريس الحديثة.	(٣-٢-٢-١) عدد الدورات التدريبية التي تم تنفيذها.				
			(٣-٢-٢-٢) عدد أعضاء هيئة التدريس الذين حضروا تلك الدورات.				
			(٣-٢-٢-٣) مدى رضا الطلاب عن أساليب التدريس داخل القاعات الدراسية.				
			(٣-٢-٢-٤) مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس المشرفين على أداء الطلاب المتدربين.				
			(٣-٢-٢-٥) عدد أعضاء هيئة التدريس الذين طبقوا التقنية في تحسين وتجويد التعلم.				
			(٣-٢-٢-٦) عدد المقررات التي تحولت إلى محتوى إلكتروني رقمي.				
			(٣-٢-٢-٧) مستوى رضا الطلاب عن جودة التعلم الإلكتروني في التعلم.				
	٣-٣ تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس للقيام بأدوارهم بكفاءة عالية.	(٣-٣-١) استطلاع رأي أعضاء هيئة التدريس لتحديد الاحتياجات التدريبية.	(٣-٣-١-١) عدد الاستبانات المطبقة.				
			(٣-٣-١-٢) المعالجة الإحصائية للاستبانات				
			(٣-٣-١-٣) قائمة بالاحتياجات التدريبية.				
		(٣-٣-٢) وضع خطة تدريبية وفق الاحتياجات.	(٣-٣-٢-١) وجود خطة تدريبية.				

الأهداف الاستراتيجي	الأهداف التنفيذية	المشاريع	مؤشرات الأداء	نتائج القياس المستهدفة			
				الأساس	الأولى	الثانية	الثالثة
تحقيق جودة التعليم والتعلم للمنافسة في سوق العمل		(٣-٣-٣) تنفيذ الخطة التدريبية.	(٣-٣-٣-١) عدد الدورات التدريبية المقدمة. (٣-٣-٣-٢) عدد المتدربين.				
		(٣-٣-٤) متابعة وتقييم الخطة التدريبية.	(٣-٣-٤-١) مدى رضا أعضاء هيئة التدريس عن الدورات التدريبية.				
	٣-٤ تحسين نوعية وجودة الخدمات الإرشادية المقدمة للطلاب	(٣-٤-١) عقد ورش تدريبية وإقامة فعاليات حول الإرشاد الأكاديمي.	(٣-٤-١-١) عدد الدورات التدريبية حول الإرشاد التي وجهت لأعضاء هيئة التدريس.				
			(٣-٤-١-٢) رضا الطلاب عن خدمات الإرشاد الأكاديمي.				
			(٣-٤-١-٣) عدد الندوات والفعاليات المقدمة لتوعية الطلاب بأهمية الإرشاد الأكاديمي.				
			(٣-٤-١-٤) عدد البرامج الإرشادية والعلاجية المقدمة للطلاب المتعثرين.				
		(٣-٤-٢) إنشاء وحدة الإرشاد الأكاديمي.	(٣-٤-٢-١) عدد الطلاب المسجلين بوحدة الإرشاد الأكاديمي.				
			(٣-٤-٢-٢) عدد الطلاب المستفيدين من برامج الإرشاد الأكاديمي.				
		(٣-٤-٣) تطوير خطة وحدة الأنشطة الطلابية.	(٣-٤-٣-٢) مستوى رضا الطلاب عن الخدمات التي تقدمها الكلية من برامج وأنشطة.				
			(٣-٤-٣-١) عدد الطلاب الذين شاركوا في الأنشطة كل عام.				

الأهداف الاستراتيجي	الأهداف التنفيذية	المشاريع	مؤشرات الأداء	نتائج القياس المستهدفة			
				الأساس	الأولى	الثانية	الثالثة
تحقيق جودة التعليم والتعلم سوق العمل		(٣-٤-٤) إنشاء نادى رياضي مجهز للطلاب.	(٣-٤-٤-١) مستوى رضا الطلاب عن الأنشطة الرياضية.				
			(٣-٤-٤-٢) عدد الطلاب المشاركين في الأنشطة الرياضية المتنوعة.				
			(٣-٤-٤-٣) عدد الطلاب الذين يمثلون الكلية في مسابقات الجامعة.				
			(٣-٤-٤-٤) عدد الميداليات والكؤوس التي حصلت عليها الكلية في الأنشطة الرياضية.				
	٣-٥ تنويع مصادر التعلم بما يحقق التعلم النشط والبنائي.	(٣-٥-١) تجهيز البنية التحتية التي تسهم في تنويع مصادر التعلم (معامل – مكتبة – قاعات تدريبية – سبورات ذكية – تغطية إنترنت ....).	(٣-٥-١-١) عدد القاعات الدراسية المجهزة بمصادر تعلم متنوعة.				
			(٣-٥-١-٢) نموذج حصر بمصادر التعلم المتوفرة بالمعامل والمكتبة وقاعات التدريب.				
		(٣-٥-٢) وضع خطة لتفعيل مصادر التعلم.	(٣-٥-٢-١) عدد الأنشطة التي تم تفعيلها.				
		(٣-٥-٣) عقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس على استخدام مصادر التعلم وإنتاج المقررات إلكترونيًّا.	(٣-٥-٣-١) عدد الدورات التدريبية المقامة.				
			(٣-٥-٣-٢) مدى رضا الطلاب عن استخدام أعضاء هيئة التدريس لمصادر التعلم.				
	٣-٦ تحسين آليات التقويم التي تتناسب مع مخرجات التعلم المرغوبة	(٣-٦-١) إنشاء وحدة للقياس والتقويم بالكلية.	(٣-٦-١-١) عدد الاستبيانات التي بنيت لقياس جودة مخرجات التعلم.				
		(٣-٦-٢) عقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس على إعداد أساليب التقييم المتنوعة.	(٣-٦-٢-١) عدد الدورات التدريبية المقامة.				
			(٣-٦-٢-٢) قوائم أعضاء هيئة التدريس المتدربين.				
		(٣-٦-٣) وضع خطط علاجية لتحسين مستوى الطلاب في نتائج التقويم.	(٣-٦-٣-١) عدد الاستبيانات التي بنيت لقياس جودة مخرجات التعلم.				

الهدف الاستراتيجي الرابع (٤)

تطوير البرامج الأكاديمية لتتوافق مع المعايير الوطنية والدولية للجودة والاعتماد الأكاديمي.

الأهداف الاستراتيجي	الأهداف التنفيذية	المشاريع	مؤشرات الأداء	نتائج القياس المستهدفة			
				الأساس	الأولى	الثانية	الثالثة
تطوير البرامج الأكاديمية لتتوافق مع المعايير الوطنية والدولية للجودة والاعتماد الأكاديمي.	٤-١ تطوير الخطط الاستراتيجية بالبرنامج بما يتوافق مع معايير الجودة واحتياجات سوق العمل	(٤-١-١) تشكيل اللجان التنفيذية لإعداد البرامج. (٤-١-٢) استيفاء متطلبات التقديم على البرامج. (٤-١-٣) توصيف البرامج والمقررات في ضوء نماذج الهيئة الوطنية للاعتماد الأكاديمي. (٤-١-٤) عمل تقرير للدراسة الذاتية. (٤-١-٥) إعداد تقارير المقررات والبرامج.	(٤-١-١-١) عدد البرامج المستحدثة في الكلية. (٤-١-٢-١) مدى رضا المجتمع المحلي عن البرامج المقدمة. (٤-١-٣-١) عدد الاجتماعات الدورية لكل لجنة تنفيذية في كل برنامج. (٤-١-٤-١) عدد تقارير المقررات والبرامج في كل فصل دراسي.				
	٤-٢ تحسين كفاءة مصادر التعلم وخدماتها لتلبية متطلبات البرامج الأكاديمية.	(٤-٢-١) إنشاء معامل تخدم التخصصات المختلفة.	(٤-٢-١-١) عدد المعامل والقاعات الدراسية المجهزة بالكلية.				
			(٤-٢-١-٢) رضا الطلاب عن مستوى المرافق والتجهيزات بالكلية.				
		(٤-٢-٢) إنشاء مركز للتعليم الإلكتروني بمكتبة الكلية.	(٤-٢-٢-١) رضا الطلاب عن مصادر التعلم وخدماتها.				
			(٤-٢-٢-٢) رضا أعضاء هيئة التدريس عن مصادر التعلم وخدماتها.				
			(٤-٢-٢-٣) عدد المقررات الإلكترونية التي تم تنفيذها في كل برنامج.				

الأهداف الاستراتيجي	الأهداف التنفيذية	المشاريع	مؤشرات الأداء	نتائج القياس المستهدفة			
				الأساس	الأولى	الثانية	الثالثة
تطوير البرامج الأكاديمية لتتوافق مع المعايير الوطنية والدولية للجودة والاعتماد الأكاديمي.	٤-٣ استقطاب الكفاءات البشرية المتميزة لدعم البرامج الأكاديمية	(٤-٣-١) تشكيل لجنة خاصة بإجراء المقابلات لاستقطاب أعضاء هيئة التدريس المتميزين	(٤-٣-١-١) عدد أعضاء هيئة التدريس في مختلف التخصصات اللازمة لكل برنامج.				
			(٤-٣-١-٢) عدد أعضاء هيئة التدريس حسب الدرجات العلمية.				
		(٤-٣-٢) وضع معايير اختيار مناسبة.	(٤-٣-٢-١) مدي رضا الطلاب عن أداء أعضاء هيئة التدريس.				
		(٤-٣-٣) عقد دورات تأهيلية لأعضاء هيئة التدريس الجدد.	(٤-٣-٣-١) عدد الدورات التدريبية التأهيلية.				
			(٤-٣-٣-٢) عدد أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على حوافز تشجيعية.				
		(٤-٣-٤) وضع حوافز تشجيعية لجذب أعضاء هيئة التدريس المتميزين.	(٤-٣-٤-١) عدد أعضاء هيئة التدريس في مختلف التخصصات اللازمة لكل برنامج.				
	٤-٤ التقويم المستمر للبرامج الأكاديمية وفقاً لمعايير الجودة.	(٤-٤-١) تشكيل لجان استشارية للبرامج الأكاديمية.	(٤-٤-١-١) عدد الاجتماعات التي عقدتها اللجان العلمية للبرامج الأكاديمية.				
		(٤-٤-٢) مراجعة البرامج الأكاديمية في ضوء الإطار الوطني للمؤهلات.	(٤-٤-٢-١) عدد البرامج الأكاديمية التي تمت مراجعتها.				
		(٤-٤-٣) استطلاع رأى الطلاب (تقييم المقرر- خبرة الطالب-خبرة البرنامج).	(٤-٤-٣-١) درجة رضا الطلاب عن البرامج المستحدثة.				
		(٤-٤-٤) إصدار نشرات توعوية عن الجودة والاعتماد الأكاديمي.	(٤-٤-٤-١) عدد النشرات الخاصة بالجودة والاعتماد الأكاديمي.				
			(٤-٤-٤-٢) مدى التزام أعضاء هيئة التدريس بممارسات الجودة.				
		(٤-٤-٥) تفعيل الخطة الزمنية للحصول على	(٤-٤-٥-١) عدد البرامج المعتمدة من الهيئة.				

الأهداف الاستراتيجي	الأهداف التنفيذية	المشاريع	مؤشرات الأداء	نتائج القياس المستهدفة			
				الأساس	الأولى	الثانية	الثالثة
		الاعتماد من الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي.	(٤-٤-٥-٢) تقارير التقويم الذاتي للكلية وبرامجها.				

الهدف الاستراتيجي الخامس (٥)

خدمة المجتمع بمهنية وضمن شراكة تكاملية ومستدامة

الأهداف الاستراتيجي	الأهداف التنفيذية	المشاريع	مؤشرات الأداء	نتائج القياس المستهدفة			
				الأساس	الأولى	الثانية	الثالثة
خدمة المجتمع بمهنية وضمن شراكة تكاملية و مستدامة	٥-١ تفعيل التواصل بين الكلية ومؤسسات المجتمع المحلي.	(٥-١-١) عقد شراكة بين الكلية وإدارة التعليم والجهات المجتمع المحلي.	(٥-١-١-١) عدد الاجتماعات بين إدارة الكلية وممثلي المجتمع المحلي.				
		(٥-١-٢) إنشاء قناة تواصل بين الكلية والمجتمع المحلي.	(٥-١-٢-١) وجود خط اتصال خاص - موقع الكلية – تويتر – تليجرام ...).				
		(٥-١-٣) تشكيل المجالس الاستشارية من منسوبي الكلية وأعضاء المجتمع المحلي.	(٥-١-٣-١) عدد الخدمات والاستشارات المقدمة سنوياً.				
	٥-٢ تفعيل مشاركة أعضاء هيئة التدريس في التنمية المهنية	(٥-٢-١) استطلاع رأي المعلمين لتحديد الاحتياجات التدريبية.	(٥-٢-١-١) قائمة بالاحتياجات التدريبية.				
		(٥-٢-٢) وضع خطة للبرامج التدريبية.	(٥-٢-٢-١) عدد الدورات التدريبية.				
		(٥-٢-٣) تنفيذ الخطة وتقويمها.	(٥-٢-٣-١) مدي رضا المعلمين عن الدورات التدريبية.				

الأهداف الاستراتيجي	الأهداف التنفيذية	المشاريع	مؤشرات الأداء	نتائج القياس المستهدفة			
				الأساس	الأولى	الثانية	الثالثة
	المستدامة لمعلمي التعليم العام	(٥-٢-٤) تحديد مكافآت مادية للمشاركين في تفعيل الخطة التدريبية.	(٥-٢-٤-١) عدد الحاصلين على مكافآت تشجيعية.				
	٥-٣ بناء شراكة بحثية فاعلة لتلبية احتياجات المجتمع.	(٥-٣-١) إنشاء مركز البحوث التربوية والنفسية للمساهمة في حل مشكلات المجتمع.	(٥-٣-١-١) عدد البحوث الميدانية والمشروعات التي تم تنفيذها.				
			(٥-٣-١-٢) مدى رضا المستفيدين عن نتائج البحوث.				
		(٥-٣-٢) تفعيل خطة البحوث الإجرائية Action Research المشتركة مع التعليم العام.	(٥-٣-٢-١) عدد البحوث الإجرائية التي تم تنفيذها بالشراكة مع مؤسسات التعليم الحكومية والأهلية.				
خدمة المجتمع بمهنية وضمن شراكة تكاملية و مستدامة	٥-٤ تقديم برامج مجتمعية تناسب جميع الشرائح.	(٥-٤-١) عمل خطة مفصلة ومعتمدة لبرامج خدمة المجتمع.	(٥-٤-١-١) عدد البرامج المقدمة للمجتمع.				
		(٥-٤-٢) عدد الندوات والدورات التدريبية المقدمة.	(٥-٤-٢-١) عدد الندوات والدورات التدريبية المقدمة.				
		(٥-٤-٣) عدد أعضاء هيئة التدريس المشاركين في برامج خدمة المجتمع.	(٥-٤-٣-١) عدد أعضاء هيئة التدريس المشاركين في برامج خدمة المجتمع.				
		(٥-٤-٤) عدد الندوات والدورات التدريبية المقدمة.	(٥-٤-٤-١) عدد المستفيدين من برامج خدمة المجتمع.				
		(٥-٤-٥) عدد أعضاء هيئة التدريس المشاركين في برامج خدمة المجتمع.	(٥-٤-٥-١) عدد الأنشطة والفعاليات المقدمة للمجتمع سنوياً.				
		(٥-٤-٦) عدد المستفيدين من برامج خدمة المجتمع.	(٥-٤-٦-١) عدد الدورات التدريبية التي تم تنفيذها.				
		(٥-٤-٧) إنشاء مركز لتعليم الكبار.	(٥-٤-٧-١) عدد الاتفاقات المبرمة مع الجهات المستفيدة من خدمات المركز.				

الأهداف الاستراتيجي	الأهداف التنفيذية	المشاريع	مؤشرات الأداء	نتائج القياس المستهدفة			
				الأساس	الأولى	الثانية	الثالثة
		(٥-٤-٨) إنشاء مركز الإرشاد الأسرى.	(٥-٤-٨-١) عدد البرامج المقدمة للمجتمع.				

نموذج تحديد الأهداف الاستراتيجية والتنفيذية ومؤشرات قياس الأداء ذات العلاقة

الأهداف الاستراتيجية	الأهداف التنفيذية	المشاريع	مؤشرات قياس الأداء الفرعية	نتائج القياس المستهدفة			
				سنة الأساس	في السنة الأولى	في السنة الثانية	في السنة الثالثة
هدف استراتيجي (١)	(١-١)	(١-١-١)	(١-١-١-١)	١٤٤٠	%٦٠	%٦٠	%٧٠
		(١-١-٢)	(١-١-١-٢)	١٤٤٠	%٦٠	%٥٠	%٨٠
		(١-١-٣)	(١-١-١-٣)	١٤٤٠	%٦٠	%٤٠	%٥٠
		(١-١-٤)	(١-١-١-٤)	١٤٤٠	%٦٠	%٤٠	%٥٠
		(١-١-٥)	(١-١-١-٥)	١٤٤٠	%٦٠	%٤٠	%٥٠
	(١-٢)	(١-٢-١)	(١-٢-١-١)	١٤٤٠	%٦٠	%٧٠	%٩٠
			(١-٢-١-٢)	١٤٤٠	%٦٠	%٧٠	%٩٠
			(١-٢-١-٣)	١٤٤٠	%٦٠	%٧٠	%٩٠
		(١-٢-٢)	(١-٢-٢-١)	١٤٤٠	%٨٠	%٩٠	%٥٩
		(١-٢-٣)	(١-٢-٣-١)	١٤٤٠	%٨٠	%٩٠	%٥٩
		(١-٢-٤)	(١-٢-٤-١)	١٤٤٠	%٨٠	%٩٠	%٥٩
	(١-٣)	(١-٣-١)	(١-٣-١-١)	١٤٤٠	%٧٠	%٨٠	%٩٠

الأهداف الاستراتيجية	الأهداف التنفيذية	المشاريع	مؤشرات قياس الأداء الفرعية	نتائج القياس المستهدفة			
				سنة الأساس	في السنة الأولى	في السنة الثانية	في السنة الثالثة
		(١-٣-٢)	(١-٣-٢-١)	١٤٤٠	٧٠%	٨٠%	٩٠%
	(١-٤)	(١-٤-١)	(١-٤-١-١)	١٤٤٠	٨٠%	٩٠%	١٠٠%
			(١-٤-١-٢)	١٤٤٠	٥٠%	٧٠%	٩٠%
هدف استراتيجي (٢)	(٢-١)	(٢-١-١)	(٢-١-١-١)	١٤٤٠	٦٠%	٨٠%	١٠٠%
			(٢-١-١-٢)	١٤٤٠	٦٠%	٨٠%	١٠٠%
			(٢-١-١-٣)	١٤٤٠	٦٠%	٨٠%	١٠٠%
		(٢-١-٢)	(٢-١-٢-١)	١٤٤٠	٥٠%	٦٠%	٧٥%
			(٢-١-٢-٢)	١٤٤٠	٥٠%	٦٠%	٧٥%
			(٢-١-٢-٣)	١٤٤٠	٥٠%	٦٠%	٧٥%
	(٢-٢)	(٢-٢-١)	(٢-٢-١-١)	١٤٤٠	٧٠%	٨٠%	١٠٠%
			(٢-٢-١-٢)	١٤٤٠	٦٠%	٨٠%	٩٠%
		(٢-٢-٢)	(٢-٢-٢-١)	١٤٤٠	٤٠%	٦٠%	٨٠%
			(٢-٢-٢-٢)	١٤٤٠	٧٥%	٨٥%	٩٥%
	(٢-٣)	(٢-٣-١)	(٢-٣-١-١)	١٤٤٠	٥٠%	٧٠%	٩٠%
		(٢-٣-٢)	(٢-٣-٢-١)	١٤٤٠	٣٠%	٥٠%	٨٠%
		(٢-٣-٣)	(٢-٣-٣-١)	١٤٤٠	٤٠%	٦٠%	٨٠%
		(٢-٣-٤)	(٢-٣-٤-١)	١٤٤٠	٥٠%	٧٠%	٨٠%
			(٢-٣-٤-٢)	١٤٤٠	٥٠%	٧٠%	٨٠%
	(٢-٤)	(٢-٤-١)	(٢-٤-١-١)	١٤٤٠	٥٠%	٧٠%	٨٠%

الأهداف الاستراتيجية	الأهداف التنفيذية	المشاريع	مؤشرات قياس الأداء الفرعية	نتائج القياس المستهدفة			
				سنة الأساس	في السنة الأولى	في السنة الثانية	في السنة الثالثة
			(٢-٤-١-٢)	١٤٤٠	%٥٠	%٧٠	%٨٠
هدف استراتيجي (٣)	(٣-١)	(٣-١-١)	(٣-١-١-١)	١٤٤٠	%٢٠	%٥٠	%٩٠
		(٣-١-٢)	(٣-١-٢-١)	١٤٤٠	%٤٠	%٦٠	%٨٠
		(٣-١-٣)	(٣-١-٣-١)	١٤٤٠	%٥٠	%٧٠	%٩٠
		(٣-١-٤)	(٣-١-٣-١)	١٤٤٠	%٢٠	%٦٠	%٨٠
	(٣-٢)	(٣-٢-١)	(٣-٢-١-١)	١٤٤٠	%٥٠	%٧٠	%٩٠
			(٣-٢-١-٢)	١٤٤٠	%٥٠	%٧٠	%٩٠
			(٣-٢-١-٣)	١٤٤٠	%٥٠	%٧٠	%٩٠
			(٣-٢-١-٤)	١٤٤٠	%٥٠	%٧٠	%٩٠
			(٣-٢-١-٥)	١٤٤٠	%٥٠	%٧٠	%٩٠
هدف استراتيجي (٣)			(٣-٢-١-٦)	١٤٤٠	%٥٠	%٧٠	%٩٠
			(٣-٢-١-٧)	١٤٤٠	%٥٠	%٧٠	%٩٠
		(٣-٢-٢)	(٣-٢-٢-١)	١٤٤٠	%٦٠	%٧٥	%٩٠
			(٣-٢-٢-٢)	١٤٤٠	%٦٠	%٧٥	%٩٠
			(٣-٢-٢-٣)	١٤٤٠	%٦٠	%٧٥	%٩٠
			(٣-٢-٢-٤)	١٤٤٠	%٦٠	%٧٥	%٩٠
			(٣-٢-٢-٥)	١٤٤٠	%٦٠	%٧٥	%٩٠
			(٣-٢-٢-٦)	١٤٤٠	%٦٠	%٧٥	%٩٠

الأهداف الاستراتيجية	الأهداف التنفيذية	المشاريع	مؤشرات قياس الأداء الفرعية	نتائج القياس المستهدفة			
				سنة الأساس	في السنة الأولى	في السنة الثانية	في السنة الثالثة
هدف استراتيجي (٣)			(٣-٢-٢-٧)	١٤٤٠	٦٠%	٧٥%	٩٠%
	(٣-٣)	(٣-٣-١)	(٣-٣-١-١)	١٤٤٠	٦٠%	٨٠%	٩٠%
			(٣—٣-١-٢)	١٤٤٠	٦٠%	٨٠%	٩٠%
			(٣-٣-١-٣)	١٤٤٠	٦٠%	٨٠%	٩٠%
		(٣-٣-٢)	(٣-٣-٢-١)	١٤٤٠	٦٠%	٧٥%	٨٥%
		(٣-٣-٣)	(٣-٣-٣-١)	١٤٤٠	٣٠%	٥٠%	٨٠%
			(٣-٣-٣-٢)	١٤٤٠	٣٠%	٥٠%	٨٠%
		(٣-٣-٤)	(٣-٣-٤-١)	١٤٤٠	٢٥%	٤٠%	٨٠%
	(٣-٤)	(٣-٤-١)	(٣-٤-١-١)	١٤٤٠	١٠%	٣٠%	٦٠%
			(٣-٤-١-٢)	١٤٤٠	١٠%	٣٠%	٦٠%
			(٣-٤-١-٣)	١٤٤٠	١٠%	٣٠%	٦٠%
			(٣-٤-١-٤)	١٤٤٠	١٠%	٣٠%	٦٠%
		(٣-٤-٢)	(٣-٤-١-٢)	١٤٤٠	٥%	٢٠%	٥٠%
			(٣-٤-٢-٢)	١٤٤٠	٥%	٢٠%	٥٠%
			(٣-٤-٢-٣)	١٤٤٠	٥%	٢٠%	٥٠%
		(٣-٤-٣)	(٣-٤-٣-١)	١٤٤٠	٠%	٤٠%	٦٠%
		(٣-٤-٤)	(٣-٤-٤-١)	١٤٤٠	٢٠%	٦٠%	٨٠%
			(٣-٤-٤-٢)	١٤٤٠	٢٠%	٦٠%	٨٠%
			(٣-٤-٤-٣)	١٤٤٠	٢٠%	٦٠%	٨٠%

الأهداف الاستراتيجية	الأهداف التنفيذية	المشاريع	مؤشرات قياس الأداء الفرعية	نتائج القياس المستهدفة			
				سنة الأساس	في السنة الأولى	في السنة الثانية	في السنة الثالثة
هدف استراتيجي (٣)			(٣-٤-٤-٤)	١٤٤٠	٢٠%	٦٠%	٨٠%
	(٣-٥)	(٣-٥-١)	(٣-٥-١-١)	١٤٤٠	٢٠%	٦٠%	٨٠%
			(٣-٥-١-٢)	١٤٤٠	٢٠%	٦٠%	٨٠%
		(٣-٥-٢)	(٣-٥-٢-١)	١٤٤٠	٢٠%	٦٠%	٨٠%
		(٣-٥-٣)	(٣-٥-٣-١)	١٤٤٠	٢٠%	٦٠%	٨٠%
			(٣-٥-٣-٢)	١٤٤٠	٢٠%	٦٠%	٨٠%
	(٣-٦)	(٣-٦-١)	(٣-٦-١-١)	١٤٤٠	٢٠%	٦٠%	٨٠%
		(٣-٦-٢)	(٣-٦-٢-١)	١٤٤٠	٢٠%	٦٠%	٨٠%
			(٣-٦-٢-٢)	١٤٤٠	٢٠%	٦٠%	٨٠%
		(٣-٦-٣)	(٣-٦-٣-١)	١٤٤٠	٢٠%	٦٠%	٨٠%
هدف استراتيجي (٤)	(٤-١)	(٤-١-١)	(٤-١-١-١)	١٤٤٠	٢٠%	٦٠%	٨٠%
		(٤-١-٢)	(٤-١-٢-١)	١٤٤٠	٢٠%	٦٠%	٨٠%
		(٤-١-٣)	(٤-١-٣-١)	١٤٤٠	٢٠%	٦٠%	٨٠%
		(٤-١-٤)	(٤-١-٤-١)	١٤٤٠	٢٠%	٦٠%	٨٠%
		(٤-١-٥)		١٤٤٠	٢٠%	٦٠%	٨٠%
				١٤٤٠	٢٠%	٦٠%	٨٠%
			(٤-١-١-٢)	١٤٤٠	١٠%	٥٠%	٨٠%
			(٤-١-١-٣)	١٤٤٠	٣٠%	٦٠%	٩٠%

الأهداف الاستراتيجية	الأهداف التنفيذية	المشاريع	مؤشرات قياس الأداء الفرعية	نتائج القياس المستهدفة			
				سنة الأساس	في السنة الأولى	في السنة الثانية	في السنة الثالثة
هدف استراتيجي (٤)	(٤-٢)	(٤-٢-١)	(٤-٢-١-١)	١٤٤٠	٢٠%	٦٠%	٨٠%
			(٤-٢-١-٢)	١٤٤٠	٢٠%	٦٠%	٨٠%
		(٤-٢-٢)	(٤-٢-٢-١)	١٤٤٠	٣٠%	٦٠%	٨٥%
			(٤-٢-٢-٢)	١٤٤٠	٣٠%	٦٠%	٨٥%
			(٤-٢-٢-٣)	١٤٤٠	٣٠%	٦٠%	٨٥%
	(٤-٣)	(٤-٣-١)	(٤-٣-١-١)	١٤٤٠	٢%	٢٠%	٤٠%
			(٤-٣-١-٢)	١٤٤٠	٢%	٢٠%	٤٠%
		(٤-٣-٢)	(٤-٣-٢-١)	١٤٤٠	١٠%	٣٠%	٥٠%
		(٤-٣-٣)	(٤-٣-٣-١)	١٤٤٠	٢٠%	٤٠%	٦٠%
			(٤-٣-٣-٢)	١٤٤٠	٢%	٢٠%	٤٠%
		(٤-٣-٤)	(٤-٣-٤-١)	١٤٤٠	٠%	١٠%	٣٠%
	(٤-٤)	(٤-٤-١)	(٤-٤-١-١)	١٤٤٠	٦٠%	٨٠%	١٠٠%
		(٤-٤-٢)	(٤-٤-٢-١)	١٤٤٠	٢%	٢٠%	٤٠%
		(٤-٤-٣)	(٤-٤-٣-١)	١٤٤٠	٢%	٢٠%	٤٠%
		(٤-٤-٤)	(٤-٤-٤-١)	١٤٤٠	٢%	٢٠%	٤٠%
			(٤-٤-٤-٢)	١٤٤٠	٢%	٢٠%	٤٠%
		(٤-٤-٥)	(٤-٤-٥-١)	١٤٤٠	٢%	٢٠%	٤٠%
			(٤-٤-٥-٢)	١٤٤٠	٢%	٢٠%	٤٠%
هدف	(٥-١)	(٥-١-١)	(٥-١-١-١)	١٤٤٠	٤٠%	٦٠%	٩٠%

الأهداف الاستراتيجية	الأهداف التنفيذية	المشاريع	مؤشرات قياس الأداء الفرعية	نتائج القياس المستهدفة			
				سنة الأساس	في السنة الأولى	في السنة الثانية	في السنة الثالثة
استراتيجي (٥)		(٥-١-٢)	(٥-١-٢-١)	١٤٤٠	٥٠%	٧٠%	٩٠%
		(٥-١-٣)	(٥-١-٣-١)	١٤٤٠	٦٠%	٧٠%	١٠٠%
	(٥-٢)	(٥-٢-١)	(٥-٢-١-١)	١٤٤٠	٤٠%	٧٠%	٨٠%
		(٥-٢-٢)	(٥-٢-٢-١)	١٤٤٠	٣٥%	٥٥%	٧٥%
		(٥-٢-٣)	(٥-٢-٣-١)	١٤٤٠	٦٠%	٧٠%	٨٠%
		(٥-٢-٤)	(٥-٢-٤-١)	١٤٤٠	٦٠%	٨٠%	٩٠%
هدف استراتيجي (٥)	(٥-٣)	(٥-٣-١)	(٥-٣-١-١)	١٤٤٠	٠%	١٠%	٣٠%
			(٥-٣-١-٢)	١٤٤٠	٢%	٢٠%	٤٠%
		(٥-٣-٢)	(٥-٣-٢-١)	١٤٤٠	٠%	١٠%	٣٠%
	(٥-٤)	(٥-٤-١)	(٥-٤-١-١)	١٤٤٠	٦٠%	٧٠%	٨٠%
		(٥-٤-٢)	(٥-٤-٢-١)	١٤٤٠	٦٠%	٧٠%	٨٠%
		(٥-٤-٣)	(٥-٤-٣-١)	١٤٤٠	٦٠%	٧٠%	٨٠%
		(٥-٤-٤)	(٥-٤-٤-١)	١٤٤٠	٦٠%	٧٠%	٨٠%
		(٥-٤-٥)	(٥-٤-٥-١)	١٤٤٠	٦٠%	٧٠%	٨٠%
		(٥-٤-٦)	(٥-٤-٦-١)	١٤٤٠	٦٠%	٧٠%	٨٠%
		(٥-٤-٧)	(٥-٤-٧-١)	١٤٤٠	٦٠%	٧٠%	٨٠%
		(٥-٤-٨)	(٥٤-٨-١)	١٤٤٠	٦٠%	٧٠%	٨٠%

المخاطر المتوقعة

تصنيف المخاطر

مخاطر مهنية:

- اضطراب سوق العمل.
- ارتفاع نسبة العاطلين عن العمل.
- غياب تخصصات الخريجين بسوق العمل.

مخاطر تعليمية:

- ضعف مستوى التعليم ما قبل المرحلة الجامعية.
- ضعف إقبال الطلاب على الاختصاصات العلمية.
- عدم اهتمام الطلبة بالتكوين الأكاديمي والبرامج التعليمية التي تقدمها الكلية.

مخاطر تنافسية:

- وجود كليات منافسة بالمنطقة خاصة تلك التي تهتم بالتخصصات العلمية.
- وجود كليات ذات إمكانات عالية بالمحافظات القريبة.

مخاطر إدارية:

- غياب الوعي الكافي للموظفين وأعضاء هيئة التدريس بالمهام المناطة بهم.
- ضعف المهارات والكفاءات اللازمة لأعمال التقنية والصيانة.

مخاطر مالية:

- انخفاض الدعم المالي من الجامعة وضعف الموارد الذاتية للكلية.

أولا: المخاطر المهنية

المخاطر المتوقعة	درجة التأثير			درجة توقع الحدث			آلية التعامل مع الخطر أثناء وقوعه
	عال	متوسط	منخفض	عال	متوسط	منخفض	
اضطراب سوق العمل.	√			√			- الاستجابة لمتطلبات سوق العمل وذلك بتطوير البرامج الأكاديمية الحالية و إيجاد برامج مستحدثة. - إجراء استبانات دورية داخل المجتمع وسوق العمل لمعرفة المجالات المطلوبة. - إيجاد برامج تدريب فعالة تؤهل الطلبة للالتحاق بسوق العمل.

المخاطر المتوقعة	درجة التأثير			درجة توقع الحدث			آلية التعامل مع الخطر أثناء وقوعه
	عال	متوسط	منخفض	عال	متوسط	منخفض	
ارتفاع نسبة العاطلين عن العمل.	√			√			- مد جسور التواصل والقيام باتفاقات مع المؤسسات التربوية والمالية لاستيعاب الخريجين وتأهيلهم. - توفير قاعدة بيانات خاصة بالمؤسسات والشركات الموجودة بالمحافظة والوظائف الشاغرة بها. - تشجيع الخريجين على القيام بمشاريعهم الخاصة ومساعدتهم في إيجاد التمويل اللازم لذلك.

ثانيا: المخاطر التعليمية

المخاطر المتوقعة	درجة التأثير			درجة توقع الحدث			آلية التعامل مع الخطر أثناء وقوعه
	عال	متوسط	منخفض	عال	متوسط	منخفض	
ضعف مستوى التعليم ما قبل	√			√			- القيام بدورات وبرامج تدريبية بهدف الوقوف على مواطن الضعف عند الطلاب وتحسين مستواهم.

المخاطر المتوقعة	درجة التأثير			درجة توقع الحدث			آلية التعامل مع الخطر أثناء وقوعه
	عال	متوسط	منخفض	عال	متوسط	منخفض	
المرحلة الجامعية. ضعف مستوى التعليم ما قبل المرحلة الجامعية.							- القيام بزيارات ميدانية لدى مؤسسات التعليم ما قبل الجامعي وتقديم الدعم اللازم للنهوض بجودة التعليم. - القيام بالدراسات اللازمة لمعرفة الأسباب الحقيقية الكامنة وراء ضعف العملية التعليمية. - القيام باجتماعات دورية مع أولياء الطلاب وحثهم على تشجيع أبنائهم ودفعهم إلى الاجتهاد في الدراسة والتميز العلمي. - تطوير الدور الرقابي لسلطة الإشراف والإدارة التعليمية، حتى تتمكن من متابعة جودة العملية التعليمية.
ضعف إقبال الطلاب على الاختصاصات العلمية.		√		√			- التعريف بالتخصصات العلمية بالكلية وإزالة كل الهواجس المحيطة بها. - إعطاء فكرة شاملة عن التطبيقات المباشرة وغير المباشرة للتخصصات ذات التوجه العلمي ومدى أهميتها. - توعية الطلبة بأهمية التأهيل العلمي للمنافسة بسوق العمل. - تقديم المساعدة و المتابعة للطلبة الذين تعترضهم صعوبات في فهم بعض المواد العلمية وذلك بإقامة دورات و دروس دعم. - إقامة ندوات، ومسابقات علمية على مستوى الكلية والجامعة وإعطاء جوائز وحوافز لتشجيع المتميزين علميا. - توفير منح دراسية للطلاب المتفوقين حتى يتمكنوا من إكمال دراستهم بالجامعات العالمية.

المخاطر المتوقعة	درجة التأثير			درجة توقع الحدث			آلية التعامل مع الخطر أثناء وقوعه
	عال	متوسط	منخفض	عال	متوسط	منخفض	
عدم اهتمام الطلبة بالتكوين الأكاديمي والبرامج التعليمية التي تقدمها الكلية.		√			√		- تحديث البرامج الأكاديمية الحالية بالكلية. - تطوير المجال التطبيقي للبرامج التعليمية لجلب اهتمام الطلبة. - إعطاء فكرة واضحة للطلبة عن أهمية تأهيلهم الأكاديمي لسوق العمل. - تنظيم لقاءات دورية بالخريجين الذين التحقوا بسوق العمل بهدف تبادل الخبرات.

ثالثا: المخاطر التنافسية

المخاطر المتوقعة	درجة التأثير			درجة توقع الحدث			آلية التعامل مع الخطر أثناء وقوعه
	عال	متوسط	منخفض	عال	متوسط	منخفض	
وجود كليات منافسة بالمنطقة وبخاصة التي تهتم بالتخصصات العلمية.	√			√			- تركيز الكلية على جودة المخرجات مما يساعدها على المنافسة.
وجود كليات ذات إمكانات متقدمة بالمناطق القريبة.		√			√		- تطوير برامج مستحدثة تكافئ الموجودة بالكليات المناظرة الأخرى. - تعزيز إمكانات الكلية وتوفير الموارد اللازمة حتى تتمكن من المنافسة واستقطاب أكبر عدد ممكن من الطلاب. - إعطاء فكرة عن أهمية وفاعلية الخدمات التعليمية والبحثية للكلية بالمجتمع.

رابعا : المخاطر الإدارية

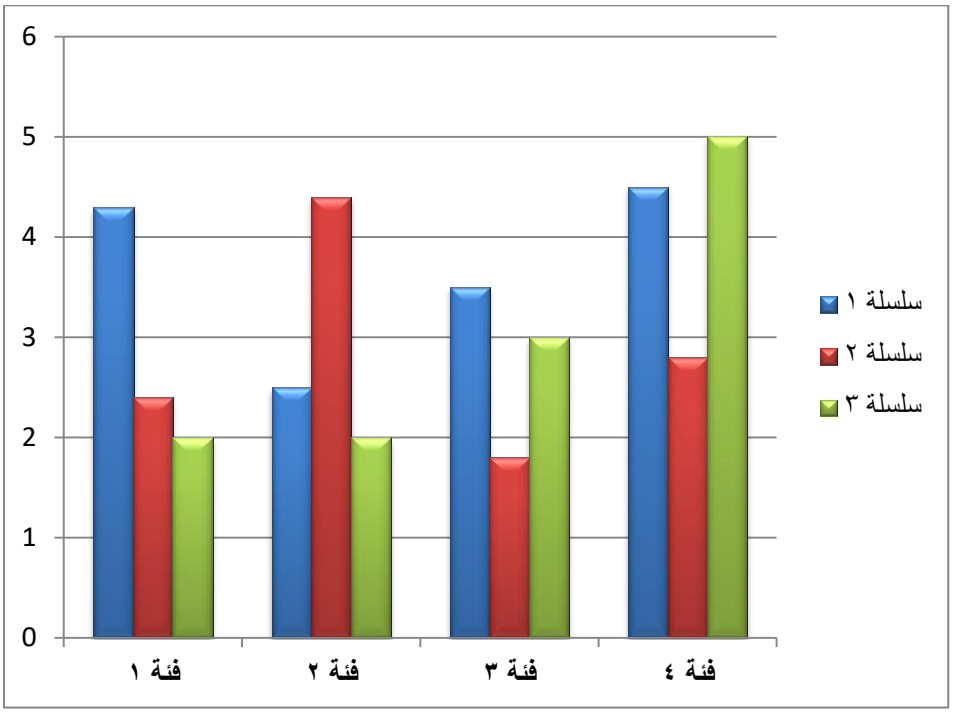
المخاطر المتوقعة	درجة التأثير			توقع الحدث			آلية التعامل مع الخطر أثناء وقوعه
	عال	متوسط	منخفض	عال	متوسط	منخفض	
غياب الوعي الكافي للموظفين وأعضاء هيئة التدريس بالمهام المناطة بعهدتهم.		√			√		- توعية الموظفين وأعضاء هيئة التدريس بحقوقهم وواجباتهم. - القيام بدورات تأهيلية لتدريب الموظفين على الأعمال الإدارية ومواكبة مستجدات بيئة العمل. - إعطاء مجال من الحرية المقننة لمنسوبي الكلية. - بناء نظام مؤسسي للرقابة الإدارية. - تطوير دليل لإجراءات العمل في الكلية. - تخفيف الأعباء الإدارية عن أعضاء هيئة التدريس حتى يمكنهم التفرغ للبحث العلمي. - إجراء استبانات دورية واستطلاعات للرأي تتناول مهام منسوبي الكلية من أعضاء هيئة التدريس والإداريين والهيكل التنظيمي. - تقديم حوافز مالية ومعنوية لأعضاء هيئة التدريس والعاملين المتميزين.
ضعف المهارات والكفاءات اللازمة لأعمال التقنية والصيانة.		√		√			- استقطاب الأيدي العاملة المحترفة للأعمال التقنية والصيانة. - الحرص على التأهيل المستمر للعمال والتقنيين بكلية السليل. - الحرص على توفير المعدات والأجهزة التقنية اللازمة لأعمال الصيانة.

خامسا : المخاطر المالية

المخاطر المتوقعة	درجة التأثير			درجة توقع الحدث			آلية التعامل مع الخطر أثناء وقوعه
	عال	متوسط	منخفض	عال	متوسط	منخفض	
انخفاض الدعم المالي من الجامعة وضعف الموارد الذاتية للكلية.		√			√		- إيجاد مصادر تمويل غير حكومية. - حث رجال الأعمال بالمحافظة على تقديم الدعم المالي للكلية. - تنويع استثمارات الكلية للحصول على الموارد. - ترشيد الموارد المالية والنفقات.

مصفوفة تقييم المخاطر

درجة التأثير	درجة توقع الحدث		
	عال (٣)	متوسط (٢)	منخفض (١)
عال (٣)	٩	٦	٣
متوسط (٢)	٦	٤	٢
منخفض (١)	٣	٢	١



درجة الخطورة

٩ - ٧	عال	عالية بشكل غير مقبول؛ بحيث يجب تعديل النشاط بشكل مقبول ليتضمن خططاً علاجية، وأن يكون خاضعاً للتقييم.
٦ - ٤	متوسطة	مقبولة لكن يجب إدارتها بحيث تكون في أدنى مستوى، يمكن البدء في النشاط بشرط الإدارة / التعديل.
٣ - ١	منخفض	مقبولة ولا تتطلب اتخاذ إجراء، ما لم يكن تصعيد المخاطر ممكناً.

خطة الاتصال

مُقَدِّمَة:

الاتصال هو جوهر الحياة الاجتماعية ورمز تطورها وتحافظ الحضارة الإنسانية كلها على وجودها و استمرارها عن طريق الاتصال، فالاتصال التنظيمي يأخذ مساحة واسعة من عمل المدراء و مساعديهم في المنظمة حيث إن أي وظيفة أو نشاط إداري يمكن النظر إلية كشكل من أشكال الاتصال مثلاً (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة، و اتخاذ القرارات وحل المشاكل والتوظيف)، و قد أوضحت عدد من الدراسات أن الأداء الكلي للمنظمات يرتبط بمدي جودة الاتصال الإداري .

تعريف الاتصال:

الاتصال عبارة عن تبادل المعلومات ونقل الأفكار والمعاني، لذا فان عملية الاتصال تعد ذات أهمية أساسية في نقل المعلومات والأفكار والمشاعر والحقائق وغيرها بين أفراد المجتمع التنظيمي الرسمي والمجتمع غير الرسمي وتمثل ما يقارب ٧٥% من نشاط المؤسسات.

وسائل الاتصال:

وسيلة الاتصال هي الأداة التي يتم استخدامها لإيصال المعلومات والأفكار بين أطراف عملية الاتصال وتنقسم وسائل الاتصال إذا كانت داخل المؤسسة أو خارجها إلى قسمين رئيسين هما:

١- الوسائل المباشرة: مثل المحاضرات والاجتماعات والندوات والاتصال الهاتفي وغيرها.
٢- الوسائل غير المباشرة: مثل المكاتبات والتعاميم الإدارية والصحف والكتب والإذاعة والتلفاز وغيرها.

تعد الخطة التنفيذية للاتصال في الكلية أحد آليات تنفيذ الخطة الاستراتيجية للكلية وتعتمد على مجموعة من مهارات الاتصال والتقنيات الحديثة لجعل التواصل والتفاعل ممكناً وبالسرعة والشفافية المطلوبة وتوصيل المعلومات المطلوبة على نحو فعال.

الجدول أدناه يبين وسائل الاتصال الداخلية والخارجية المستخدمة في الكلية:

م	وسائل الاتصال الداخلية	وسائل الاتصال الخارجية
١	الاجتماعات المباشرة	الاجتماعات
٢	المذكرات الداخلية	المخاطبات الخارجية
٣	الجوال	المطويات
٤	المطويات	وسائل التواصل الاجتماعي
٥	وسائل التواصل الاجتماعي	الجوال
٦	الندوات وورش العمل	الندوات وورش العمل والمؤتمرات
٧	الإعلانات والملصقات	البريد الاليكتروني
٨	الهاتف الثابت	رسائل الجوال
٩	البريد الإلكتروني	الهاتف الثابت
١٠	رسائل الجوال	الإعلانات والملصقات

الخطة التنفيذية للاتصال بالكلية

تتصف الخطط التنفيذية بالتفصيل وتبتعد بقدر الإمكان عن الشمولية وهي ترجمة حقيقية للخطة الاستراتيجية؛ وفيما يلي تصور مقترح لخطة الاتصال التنفيذية للكلية وهي قابلة للتعديل والحذف والإضافة:

المستهدفون	الغرض من الاتصال	المسؤولون	التوقيت	وسيلة الاتصال	المؤشـــر
فريق الخطة الاستراتيجية	التواصل الداخلي لتنفيذ الخطط	عميد الكلية ووكيل الكلية للتطوير والجودة	أسبوعياً	الاجتماعات، تقارير العمل، البريد الالكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي.	١- مدي قابلية أهداف الخطة التنفيذية للقياس. ٢- عدد المشاريع والمبادرات التي تحققت مقارنة بما هو مخطط منها. ٣- - عدد الدورات التدريبية التي تحققت مقارنة بما هو مخطط منها.
الطلاب	التواصل الداخلي لتنفيذ الخطط	رؤساء الأقسام ووكيل الكلية للشؤون التعليمية والأكاديمية	شهرياً	اجتماعات مباشرة، الإعلانات، البريد الالكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي.	**المحور الأول: أعداد الطلاب و الطالبات بالبرنامج** ١- عدد الطلاب الذين انطبقت عليهم معايير القبول بالكلية. ٢- العدد الكلي للطلاب المقيدين (منتظمين) في شطر الطلاب بالكلية. ٣- العدد الكلي للطالبات المقيدات (منتظمات) في شطر الطالبات بالكلية. ٤- العدد الكلي للطلاب والطالبات في برامج التعليم المستمر بالكلية (تنمية المجتمع). ٥- عدد الطلاب المستجدين للعام الحالي (منتظمين) بالكلية. ٦- عدد الطالبات المستجدات للعام الحالي (منتظمات) بالكلية. ٧- عدد الطلاب ممن وصلوا إلى المستوي الثالث / الخامس أكملوا السنة الأولي للبرنامج المعين بالكلية بنجاح أي أتموا فصلين من فصول التخصص بالبرنامج . ٨- عدد الطالبات ممن وصلن المستوي الثالث / الخامس أكملن السنة الأولي للبرنامج المعين بالكلية بنجاح أي أتممن فصلين من فصول التخصص بالبرنامج.

المستهدفون	الغرض من الاتصال	المسؤولون	التوقيت	وسيلة الاتصال	المؤشـــــر
					٩- عدد الطلاب المقيدين عند بداية الخطة الدراسية بالبرنامج المعين بالكلية مقارنة مع عدد الطلاب الذين أنهوا الخطة الدراسية في مدتها في البرنامج نفسه (معدل الإتمام الظاهري). ١٠- عدد الطالبات المقيدات عند بداية الخطة الدراسية بالبرنامج المعين بالكلية مقارنة مع عدد الطالبات اللاتي أنهين الخطة الدراسية في مدتها في البرنامج نفسه (معدل الإتمام الظاهري). **ثانياً: محور النشاط الطلابي و المسابقات بالكلية** ١- عدد الطلاب المشاركين في الأنشطة الرياضية في كل عام. ٢- عدد الطلاب المشاركين في الأنشطة الثقافية في كل عام . ٣- عدد الطلاب المشاركين في الأنشطة الاجتماعية في كل عام. ٤- عدد الطلاب الذين يمثلون الكلية في مسابقات الجامعة في كل عام. ٥- عدد الأندية الطلابية التي تمارس فيها الأنشطة الطلابية. ٦- مدي رضا الطلاب عن الأنشطة الطلابية بالكلية. **ثالثاً: محور الإرشاد الأكاديمي** ١- عدد الطلاب والطالبات الذين راجعوا مرشديهم في أسبوع الحذف والإضافة. ٢- عدد الطلاب والطالبات الذين لديهم تضارب في الخطط الدراسية. ٣- عدد البرامج الإرشادية والعلاجية المقدمة للطلاب والطالبات. ٤- مدي مشاركة الطلاب والطالبات في مبادرات الإرشاد الأكاديمي بالكلية. ٥- مدي رضا الطلاب عن إعلان ساعات الإرشاد الأكاديمي من قبل المرشدين الأكاديميين. ٦- درجة تمثيل الطلاب والطالبات في المجالس الطلابية بالأقسام العلمية بالكلية.

المستهدفون	الغرض من الاتصال	المسؤولون	التوقيت	وسيلة الاتصال	المؤشـــــر
					رابعاً: محور التدريس والتعلم و التدريب ١- مدي رضا الطلاب عن استراتيجيات التدريس داخل القاعات الدراسية. ٢- مدي رضا الطلاب عن مستوي المرافق والأجهزة والتجهيزات بالكلية. ٣- مدي رضاء الطلاب عن أداء أعضاء هيئة التدريس. ٤- مدي رضا الطلاب عن استخدام مصادر التعلم. ٥- مدي رضا الطلاب عن جودة التدريب الميداني.
الخريجون	التواصل الخارجي لتنفيذ الخطط	وكيل الكلية للشؤون التعليمية والأكاديمية ومنسق وحدة الخريجين	كل فصل دراسي	اجتماعات مباشرة الإعلانات البريد الإلكتروني و وسائل التواصل الاجتماعي.	١- العدد الكلي للخريجين (ذكور/إناث) خلال العام الأكاديمي الحالي. ٢- مدي رضا الخريجين جودة التدريب الميداني. ٣- عدد الخريجين الحاصلين على وظائف بعد ٦ أشهر. ٤- عدد الخريجات الحاصلات على وظائف بعد ٦ أشهر. (السؤالان ٣ و ٤ ليسا من اختصاص الوكالة لكن لهما علاقة بمؤشرات الأداء بالبرامج بالكلية). ٥- مدي رضا الخريج عن مواصفات البرامج الأكاديمية بالكلية.
أعضاء هيئة التدريس	التواصل الداخلي لتنفيذ الخطط	وكيل الكلية للشؤون التعليمية والأكاديمية	أسبوعيا	اجتماعات مباشرة الإعلانات، البريد الالكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي.	**المحور الأول: عدد أعضاء هيئة التدريس بالكلية** ١- عدد أعضاء هيئة التدريس الكلي بشطر الطلاب ومن في حكمهم في بداية هذا العام الأكاديمي بالكلية بدوام كامل. ٢- عدد أعضاء هيئة التدريس الكلي بشطر الطالبات ومن في حكمهم في بداية هذا العام الأكاديمي بالكلية بدوام كامل. ٣- عدد أعضاء هيئة التدريس بالكلية من غير السعوديين بشطري الطلاب والطالبات. ٤- عدد أعضاء هيئة التدريس بشطري الطلاب والطالبات في نهاية العام الأكاديمي السابق بالكلية.

المستهدفون	الغرض من الاتصال	المسؤولون	التوقيت	وسيلة الاتصال	المؤشـــــر
					المحور الثاني: الرتبة العلمية ١- عدد أعضاء هيئة التدريس برتبة أستاذ (ذكور/ إناث). ٢- عدد أعضاء هيئة التدريس برتبة أ.مشارك (ذكور/إناث). ٣- عدد أعضاء هيئة التدريس برتبة أ.مساعد (ذكور/إناث). ٤- عدد أعضاء هيئة التدريس برتبة محاضر (ذكور/إناث). ٥- عدد أعضاء هيئة التدريس برتبة معيد (ذكور/إناث). **المحور الثالث :محور التدريب و خدمة المجتمع** ١- الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس. ٢- عدد الدورات التي قدمت لأعضاء هيئة التدريس. ٣- عدد أعضاء هيئة التدريس الذين حضروا هذه الدورات. ٤- مدي رضاء أعضاء هيئة التدريس عن هذه الدورات. ٥- عدد الندوات والسمنارات العلمية التي نفذها أعضاء هيئة التدريس بالأقسام العلمية. ٦- عدد أعضاء هيئة التدريس المشاركين في خدمة المجتمع (تقديم دورات، عمل طوعي، خدمة اجتماعية). **المحور الرابع : تقنيات التدريس** ١- عدد أعضاء هيئة التدريس الذين طبقوا التقنية في تحسين التعلم. ٢- عدد المقررات التي تحولت إلى محتوي إلكتروني رقمي. ٣- مدي استخدام أعضاء هيئة التدريس لمصادر التعلم الرقمية.

المستهدفون	الغرض من الاتصال	المسؤولون	التوقيت	وسيلة الاتصال	المؤشـــــر
فريق إدارة المخاطر	التواصل الداخلي لتنفيذ الخطط	عميد الكلية ووكيل الكلية للتطوير والجودة	كل شهر	الاجتماعات، تقارير العمل والبريد الالكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي.	١- مدي الاستعداد للازمات والطوارئ. ٢- عدد المبادرات التي تم إعدادها لمواجهة المخاطر. ٣- مدي توفر متطلبات الأمن و السلامة.
موظفي الكلية	التواصل الداخلي لتنفيذ الخطط	رؤساء الأقسام	كل أسبوعين	اجتماعات مباشرة، تقارير العمل، البريد الالكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي.	١- العدد الكلي لموظفي الكلية الذين يعملون بدوام ثابت (ذكور/إناث). ٢- عدد الإدارات التي يتوزع عليها الموظفون بالكلية. ٣- عدد الأعمال الإدارية التي أنجزها الموظفون بالكلية. ٤- عدد الإداريين الذين شاركوا في إعداد دليل الإجراءات التنفيذية. ٥- مستوي رضا الموظفين عن بنود دليل الإجراءات التنفيذية. ٦- عدد الدورات التي نفذت لتوعية الموظفين ببنود الإجراءات التنفيذية. ٧- مدي رضا الموظفين عن خطة التدريب المعدة لهم من قبل الكلية خلال العام الحالي. ٨- مدى وضوح الهيكل الوظيفي المرتبط بالمسارات الوظيفية و الترقيات بالكلية.
وكالة الجامعة للفروع	التواصل الخارجي لتنفيذ الخطط	عميد الكلية	كل شهر	المخاطبات الرسمية، تقارير العمل والبريد الالكتروني.	١- عدد المشاريع التي تم تنفيذها من عمليات التمويل. ٢- عدد الجهات الممولة لأنشطة ومشاريع الكلية. ٣- عدد اتفاقات الشراكة البحثية مع مراكز البحوث المحلية و الدولية .
عمادة التطوير والجودة	التواصل الخارجي لتنفيذ الخطط	عميد الكلية	كل شهر	المخاطبات الرسمية، تقارير العمل والبريد الالكتروني	١- عدد النشرات الخاصة بالجودة والاعتماد الأكاديمي. ٢- تقارير زيارات المتابعة والدعم من قبل عمادة الجودة والتطوير. ٣- نسبة البرامج الأكاديمية في تقارير زيارات المتابعة والدعم من قبل عمادة الجودة والتطوير. ٤- عدد البرامج المعتمدة من الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي.

المستهدفون	الغرض من الاتصال	المسؤولون	التوقيت	وسيلة الاتصال	المؤشـــر
					٥- تقارير التقييم الذاتي للكلية وبرامجها.
وكالة الجامعة للشؤون التعليمية والأكاديمية	التواصل الخارجي لتنفيذ الخطط	عميد الكلية	كل شهر	المخاطبات الرسمية، تقارير العمل والبريد الالكتروني.	١- مدي تحديث الخطط الدراسية. ٢- عدد المقررات الدراسية التي تم تعديل محتواها. ٣- عدد المتطلبات السابقة التي تم تعديلها. ٤- عدد المسارات المستحدثة في البرنامج المعين.
وكالة الدراسات العليا والبحث العلمي	التواصل الخارجي لتنفيذ الخطط	عميد الكلية	كل شهر	المخاطبات الرسمية، تقارير العمل والبريد الالكتروني.	١- عدد البحوث الميدانية والمشروعات التي تم تنفيذها. ٢- عدد البحوث الإجرائية التي تم تنفيذها بالشراكة مع مؤسسات التعليم الحكومية والأهلية. ٣- عدد البحوث الممولة من المؤسسات الحكومية والأهلية. ٤- عدد البحوث الموجهة لخدمة قضايا المجتمع. ٥- عدد اتفاقات الشراكة البحثية مع مراكز البحوث المحلية والدولية.
عمادة شئون أعضاء هيئة التدريس والموظفين	التواصل الخارجي لتنفيذ الخطط	عميد الكلية	كل شهر	المخاطبات الرسمية، تقارير العمل والبريد الالكتروني.	١- عدد أعضاء هيئة التدريس الجدد. ٢- عدد أعضاء هيئة التدريس بكل تخصص أكاديمي. ٣- تخصصات أعضاء هيئة التدريس المطلوب استقطابهم.
عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر	التواصل الخارجي لتنفيذ الخطط	عميد الكلية	كل شهرين	المخاطبات الرسمية، تقارير العمل والبريد الإلكتروني.	١- مدى رضا المجتمع المحلي عن البرامج المقدمة. ٢- عدد الاجتماعات بين إدارة الكلية وممثلي المجتمع المحلي. ٣- عدد الندوات والدورات التدريبية التي تقدمها الكلية للمجتمع. ٤- عدد المستفيدين من برامج خدمة المجتمع بالكلية.

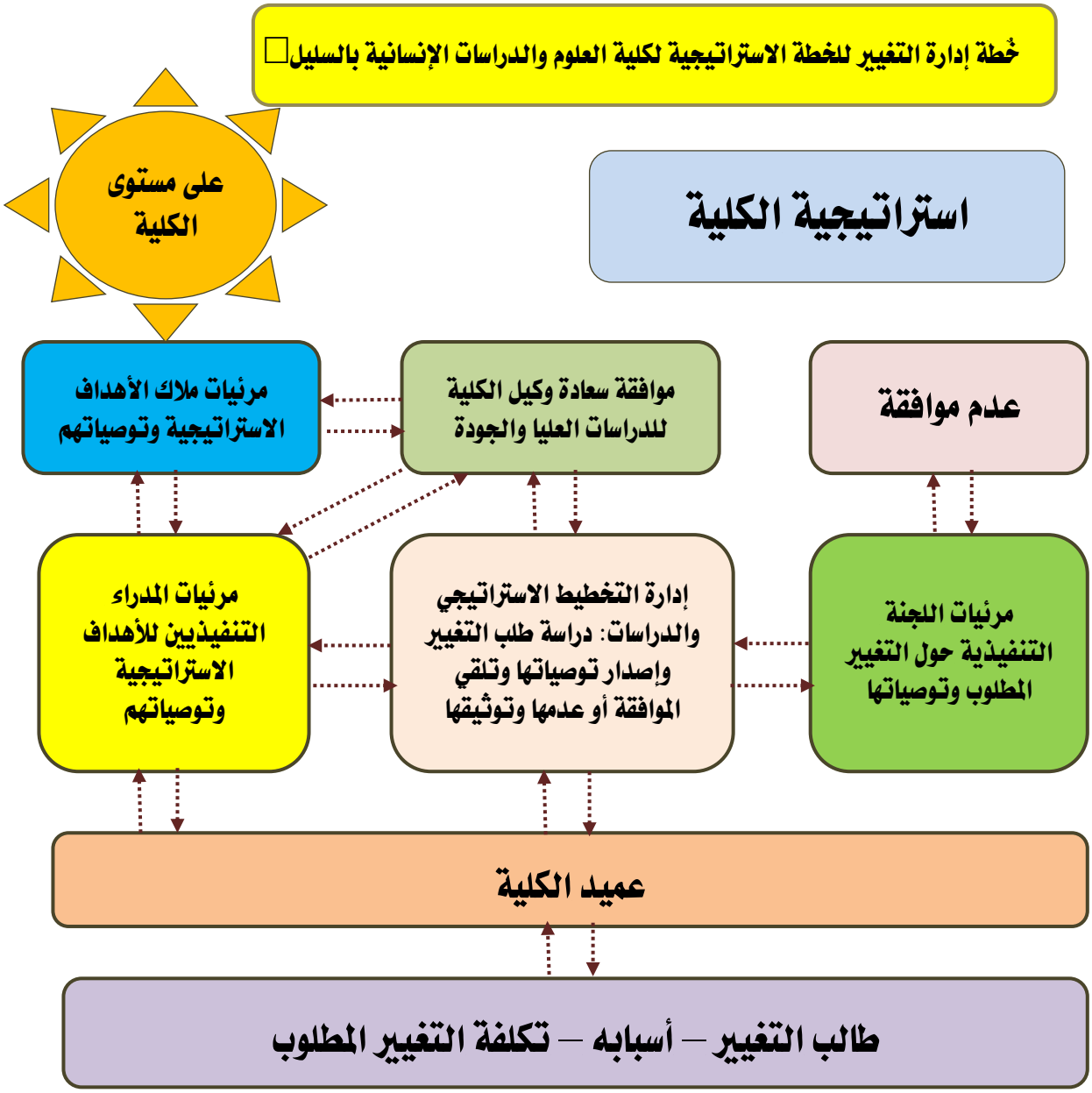
المستهدفون	الغرض من الاتصال	المسؤولون	التوقيت	وسيلة الاتصال	المؤشـــــر
					٥- عدد الأنشطة والفعاليات المقدمة للمجتمع سنوياً. ٦- عدد الاتفاقيات المبرمة مع الجهات المستفيدة من خدمات الكلية. ٧- عدد البحوث الإجرائية التي تم تنفيذها بالشراكة مع مؤسسات التعليم الحكومية والأهلية.
مدير إدارة التعليم بالسليل	التواصل الخارجي لتنفيذ الخطط	عميد الكلية	كل شهر	المخاطبات الرسمية، تقارير العمل والبريد الالكتروني.	١- مدى رضا المجتمع المحلي عن البرامج المقدمة. ٢- عدد الاجتماعات بين إدارة الكلية وممثلي المجتمع المحلي. ٣- عدد الندوات والدورات التدريبية التي تقدمها الكلية للمجتمع. ٤- عدد المستفيدين من برامج خدمة المجتمع. ٥- عدد الأنشطة والفعاليات المقدمة للمجتمع سنوياً. ٦- عدد الاتفاقات المبرمة مع الجهات المستفيدة من خدمات الكلية. ٧- مدى رضا المستفيدين عن نتائج البحوث بالكلية. ٨- عدد البحوث الإجرائية التي تم تنفيذها بالشراكة مع مؤسسات التعليم الحكومية والأهلية. ٩- درجة رضا الجهات المستفيدة عن الخطة البحثية للكلية.
المركز الحضاري بمحافظة السليل	التواصل الخارجي لتنفيذ الخطط	عميد الكلية	كل شهرين	المخاطبات الرسمية، تقارير العمل والبريد الإلكتروني.	١- مدى رضا المجتمع المحلي عن البرامج المقدمة. ٢- عدد الاجتماعات بين إدارة الكلية وممثلي المجتمع المحلي. ٣- عدد الندوات والدورات التدريبية التي تقدمها الكلية للمجتمع. ٤- عدد المستفيدين من برامج خدمة المجتمع. ٥- عدد الأنشطة والفعاليات المقدمة للمجتمع سنوياً. ٦- عدد الاتفاقات المبرمة مع الجهات المستفيدة من خدمات الكلية.

المستهدفون	الغرض من الاتصال	المسؤولون	التوقيت	وسيلة الاتصال	المؤشـــر
					٧- مدى رضا المستفيدين عن نتائج البحوث. ٨- عدد البحوث الإجرائية التي تم تنفيذها بالشراكة مع مؤسسات التعليم الحكومية والأهلية. ٩- درجة رضا الجهات المستفيدة عن الخطة البحثية للكلية.
مديرو (قائدو) المدارس بإدارة التعليم بالسليل	التواصل الخارجي لتنفيذ الخطط	عميد الكلية	كل فصل دراسي	المخاطبات الرسمية، تقارير العمل والبريد الالكتروني.	١- مستوى رضا جهات التوظيف عن مواصفات الخريجين المطلوبة. ٢- مستوى رضا المدارس عن أداء الطلاب المتدربين. ٣- مدى رضا المجتمع المحلي عن البرامج المقدمة. ٤- عدد الاجتماعات بين إدارة الكلية وممثلي المجتمع المحلي. ٥- مدي رضا المعلمين عن الدورات التدريبية التي تقدمها الكلية. ٦- عدد الندوات والدورات التدريبية التي تقدمها الكلية للمجتمع. ٧- عدد المستفيدين من برامج خدمة المجتمع. ٨- عدد الاتفاقات مع الجهات المستفيدة من خدمات مراكز الكلية. ٩- مدى رضا المستفيدين عن نتائج البحوث. ١٠- درجة رضا الجهات المستفيدة عن الخطة البحثية للكلية.

آلية التقييم والمتابعة

الهدف التنفيذي	متابعة نسبة الإنجاز			نسبة إنجاز الموارد			
	القيمة المنجزة فعلياً	القيمة المستهدفة المحددة مسبقاً	الأسباب التي عرقلت التنفيذ	الموارد المالية المنصرفة	الموارد المالية المعتمدة	الموارد البشرية التي تم تعيينها	الموارد البشرية المطلوبة
١-١ تحويل منظومة العمل الإداري إلى نظم الإدارة الإلكترونية.	٥٠%	١٠٠%	-	-	-	-	-
١-٢ بناء نظام إداري تنظيمي يرتكز على الجودة.	٦٠%	٩٠%	-	-	-	-	-
١-٣ تنويع مصادر التمويل لمشروعات الكلية.	٦٠%	١٠٠%	-	-	-	-	-
١-٤ تطوير نظام توزيع المهام والمسؤوليات.	٥٠%	١٠٠%	-	-	-	-	-
٢-١ تطوير المهارات البحثية لأعضاء هيئة التدريس	٤٠%	١٠٠%	-	-	-	-	-
٢-٢ الارتقاء بسياسات و أنشطة البحث العلمي	٥٠%	١٠٠%	-	-	-	-	-
٢-٣ تشجيع أعضاء هيئة التدريس على نشر البحوث الأكاديمية في المجلات الدولية المحكمة.	٦٠%	١٠٠%	-	-	-	-	-
٢-٤ تشجيع الابتعاث الداخلي والخارجي	٦٠%	١٠٠%	-	-	-	-	-
٣-١ تحسين فرص القبول النوعي للطلاب المؤهلين للالتحاق ببرامج الكلية.	٦٠%	١٠٠%	-	-	-	-	-
٣-٢ تطوير مواصفات البرامج الأكاديمية في الكلية.	٦٠%	١٠٠%	-	-	-	-	-
٣-٣ تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس للقيام بأدوارهم بكفاءة عالية.	٦٠%	١٠٠%	-	-	-	-	-
٣-٤ تحسين نوعية وجودة الخدمات الإرشادية المقدمة للطلاب	٦٠%	١٠٠%	-	-	-	-	-
٣-٥ تنويع مصادر التعلم بما يحقق التعلم النشط والبنائي.	٦٠%	١٠٠%	-	-	-	-	-

الهدف التنفيذي	متابعة نسبة الإنجاز				نسبة إنجاز الموارد			
	القيمة المنجزة فعلياً	القيمة المستهدفة المحددة مسبقاً	الأسباب التي عرقلت التنفيذ	الموارد المالية المنصرفة	الموارد المالية المعتمدة	الموارد البشرية التي تم تعيينها	الموارد البشرية المطلوبة
٣-٦ تحسين آليات التقييم التي تتناسب مع مخرجات التعلم المرغوبة	٦٠%	١٠٠%	-	-	-	-	-
٤-١ تطوير الخطط الاستراتيجية بالبرنامج بما يتوافق ومعايير الجودة واحتياجات سوق العمل	٦٠%	١٠٠%	-	-	-	-	-
٤-٢ تحسين كفاءة مصادر التعلم وخدماتها لتلبية متطلبات البرامج الأكاديمية.	٦٠%	١٠٠%	-	-	-	-	-
٤-٣ استقطاب الكفاءات البشرية المتميزة لدعم البرامج الأكاديمية	٦٠%	١٠٠%	-	-	-	-	-
٤-٤ التقييم المستمر للبرامج الأكاديمية وفقاً لمعايير الجودة.	٦٠%	١٠٠%	-	-	-	-	-
٥-١ تفعيل التواصل بين الكلية ومؤسسات المجتمع المحلي.	٦٠%	١٠٠%	-	-	-	-	-
٥-٢ تفعيل مشاركة أعضاء هيئة التدريس في التنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم العام.	٦٠%	١٠٠%	-	-	-	-	-
٥-٣ بناء شراكة بحثية فاعلة لتلبية احتياجات المجتمع.	٦٠%	١٠٠%	-	-	-	-	-
٥-٤ تقديم برامج مجتمعية تناسب جميع الشرائح.	٦٠%	١٠٠%	-	-	-	-	-


خُطة إدارة التغيير للخطة الاستراتيجية لكلية العلوم والدراسات الإنسانية بالسليل
على مستوى الكلية
استراتيجية الكلية
مرئيات ملاك الأهداف الاستراتيجية وتوصياتهم
موافقة سعادة وكيل الكلية للدراسات العليا والجودة
عدم موافقة
مرئيات المدراء التنفيذيين للأهداف الاستراتيجية وتوصياتهم
إدارة التخطيط الاستراتيجي والدراسات: دراسة طلب التغيير وإصدار توصياتها وتلقي الموافقة أو عدمها وتوثيقها
مرئيات اللجنة التنفيذية حول التغيير المطلوب وتوصياتها
عميد الكلية
طالب التغيير – أسبابه – تكلفة التغيير المطلوب