

المملكة العربية السعودية  
وزارة التعليم  
جامعة نجران



الكلية التطبيقية



الكلية التطبيقية



المملكة العربية  
السعودية وزارة  
التعليم  
جامعة نجران



الخطة التنفيذية  
للكلية التطبيقية

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

# الخطة التنفيذية للحلية التطبيقية





**الملك المؤسس**  
**الملك: عبدالعزيز بن عبدالرحمن ال سعود**



**خادم الحرمين الشريفين  
الملك سلمان بن عبدالعزيز آل سعود حفظه الله**



**صاحب السمو الملكي  
الأمير محمد بن سلمان بن عبدالعزيز آل سعود.. حفظه الله  
ولي العهد نائب رئيس مجلس الوزراء ووزير الدفاع**



**معالي وزير التعليم  
د. محمد بن محمد آل الشيخ**





**معالي رئيس جامعة نجران  
أ.د. عبدالرحمن بن إبراهيم الخضير**



**عميد الكلية**  
**رئيس فريق تطوير الخطة التنفيذية**  
**د.علي عبده عصيمي حكمي**



**وكيل الكلية للتطوير والجودة  
نائب رئيس فريق تطوير الخطة التنفيذية  
د. صالح علي عبدالله الشمراني**



**وكيل الكلية للشؤون التعليمية  
د . بلقاسم حسن أحمد الجعفري**



**وكيلة الكلية لشئون الطالبات  
د . حنان أحمد عيفان**

**الخطة التنفيذية  
للكلية التطبيقية**

**جامعة نجران**

**٢٠٢٢-٢٠٢١**

# المحتويات

	كلمة سعادة عميد الكلية
	فريق اعداد وتطوير وتنفيذ الخطة التنفيذية
	المقدمة
	فلسفة الكلية في مجال الجودة الشاملة
	اهمية الخطة التنفيذية في ظل اتجاهات التعليم
	الافتراضات والسياسات الاساسية للخطة التنفيذية
	منهجية إعداد الخطة التنفيذية
	مرتكزات الخطة التنفيذية
	أطراف اصحاب المصلحة
	أولويات الكلية خلال فترة اعداد الخطة التنفيذية
	تحديد الاحتياجات

## رؤية ورسالة وقيم الكلية

الغايات والاهداف الاستراتيجية للكلية

الجدول الزمني لتنفيذ الخطة التنفيذية

ضمانات وتوصيات مستقبلية للخطة التنفيذية في ضوء توكيد الجودة

ادارة وتقييم المخاطر

الملاحق



كلمة سعادة عميد الكلية

# فريق اعداد وتطوير وتنفيذ الخطة التنفيذية

## اولاً الفريق الإداري

الاسم	الصفة
د . علي عبده عصيمي حكيم	عميد الكلية Chairman
د. صالح علي عبدالله الشمراني	وكيل الكلية للتطوير والجودة Co-Chairman
د . بلقاسم حسن أحمد الجعفري	وكيل الكلية للشئون التعليمية Co-Chairman
د . حنان أحمد عيفان	وكيل الكلية لشئون الطالبات Co-Chairman
د. يوسف مناها محمد الأمين	رئيس لجنة الخطة التنفيذية بالكلية Member
د. نوال علي ياسين عبد الرحمن	نائب رئيس اللجنة Member
د. باسم أحمد العبسي	منسق برنامج التحول بالكلية Member
د. أريج عبد الله بيرم	نائب منسق برنامج التحول بالكلية Member

## ثانيا: الفريق التنفيذي لإعداد الخطة :

الاسم	الصفة
د. يوسف مناها محمد الأمين	Chairman
د. نوال علي ياسين عبد الرحمن	Co-Chairman
د. باسم أحمد العبسي	Member
د. أريج عبد الله بيرم	Member
أ . د . ابراهيم القباطي	Member
أ . د . عامر سالم القراري	Member
د. نهى عثمان عبد المجيد	Member
د. سلوى مطهر الوزير	Member
د. عمر عائض الغامدي	Member
د. صادق احمد السبيئ	Member
د. سعد محمد أحمد	Member

## ثالثا : فريق المراجعة الداخلية :

الاسم	الصفة
د. يوسف مناها محمد الأمين	Chairman
د. نوال علي ياسين عبد الرحمن	Co-Chairman
د. باسم أحمد العبسي	Member
د. أريج عبد الله بيرم	Member
أ. د. ابراهيم القباطي	Member
أ. د. عامر سالم القراري	Member
د. نهي عثمان عبد المجيد	Member
د. سلوى مطهر الوزير	Member
د. عمر عائض الغامدي	Member
د. صادق احمد السبي	Member
د. سعد محمد أحمد	Member

## رابعاً : فريق المراجعة الخارجية :

### الجهة

وحدة التخطيط الاستراتيجي بعمادة التطوير والجودة بجامعة نجران.

وكالة الجامعة للتطوير والجودة.

## خامساً : فريق الترجمة :

الصفة	الاسم
Chairman	د. حنان محمد فريحة
والفريق المساعد	

## المقدمة :

الكلية التطبيقية منذ تأسيسها والتي كانت تسمى بكلية المجتمع ونسبة لمتطلبات الرؤية السعودية ٢٠٣٠ وبرنامج التحول الوطني تم تغيير الاسم من كلية المجتمع الى الكلية التطبيقية، وهي تسعى جاهدة بكل قوة إلى تفعيل إمكاناتها وقدراتها وإثراء خبرات طلابها معتمدة في ذلك كله بعد اعتمادها على الله وعونه وتوفيقه على الخبرات العلمية والفكرية لأساتذتها ومستندة في ذلك لكافة المستجدات والأساليب العلمية والتكنولوجية الي جانب الرؤى الاجتماعية الفاعلة من اجل خدمة كافة القطاعات والتخصصات المرتبطة بالأقسام الموجودة بها.

وتسعى الكلية طوال مسيرتها الي تطوير برامجها ومقرراتها باستمرار واستحداث برامج ومقررات جديدة على نحو يتناسب مع المتغيرات العلمية والأكاديمية كما أن الكلية حريصة على إنشاء تخصصات تتناسب مع الاحتياجات العلمية والمتطلبات التنموية المختلفة والتي تركز على الرؤية السعودية ٢٠٣٠ وبرنامج التحول الوطني ٢٠٢٠.

وتعمل الكلية جاهدة من أجل خدمة ورعاية أهم عنصر في العملية الأكاديمية ألا وهو الطالب بدءاً من خلق بيئة علمية وعملية تعمل على صقل وتنمية الشخصية المتكاملة وصولاً الي التطوير والاستحداث في البرامج المقدمة هذا بالإضافة الي الأنشطة الصفية واللاصفية .

# الجزء الأول

## نبذة تاريخية عن الكلية

## أولاً : نشأة وتطور الكلية :

أنشأت كلية المجتمع في منطقة نجران في الفصل الدراسي الثاني ١٤٢٣ هـ لتلبية احتياجات سوق العمل ورفدها بالوظائف الفنية والمهنية وقد كانت تتبع لجامعة الملك خالد .  
وتعتبر كلية المجتمع بنين بنجران نواة أساسية لكليات جامعة نجران حيث شملت ثلاثة أقسام المختبرات الطبية وقسم نظم المعلومات وقسم إدارة الأعمال.  
أنشئت جامعة نجران في العام ١٤٢٧ هـ وأصبحت كلية المجتمع إحدى كلياتها بل كانت النواة واللبننة الأساسية للجامعة .  
وظلت الكلية تستقبل المزيد من الطلاب سنويا حيث تسعى إلى منح درجة الدبلوم في التخصصات المذكورة .  
في العام ١٤٣٢ هـ تم إيقاف قبول الطلاب الجدد بقسم المختبرات الطبية وذلك امتثالاً للأمر السامي القاضي بالموافقة على الخطة التفصيلية والجدول الزمني المتضمنة الحلول العاجلة قصيرة المدى والحلول المستقبلية لمعالجة تزايد أعداد خريجي الجامعات المعدين للتدريس وحاملي الدبلومات الصحية بعد الثانوية العامة والاهتمام بأهمية الجودة والارتقاء بالعمل الصحي في المملكة من خلال تطوير مخرجات القطاع الصحي والارتقاء بمؤهلات العاملين فيه وإيجاد فرص العمل المناسبة لهم .



وقد عملت الكلية على تخريج طلاب القسم المقيدين قبل صدور الامر السامي وبعد اكمال مدة دراستهم .

واستمرت الكلية في تدريس طلاب قسم نظم المعلومات وقسم إدارة الأعمال .

وفي العام ١٤٤١-١٤٤٢ هـ استجابت كلية المجتمع بجامعة نجران الى خطة التحول التي انتظمت كليات المجتمع بالجامعات السعودية وبدأت جدياً في برنامج تحولها من كلية نظرية الى كلية تطبيقية وتطوير برامجها من برامج نظرية الى برامج تطبيقية وجاء هذا الطموح تلبية للتطور العام الذي تشهده المملكة العربية السعودية مرتكزة الى رؤية المملكة ٢٠٣٠ وبرنامج التحول الوطني ٢٠٢٠ لتصبح الكلية في ثوبها الجديد كلية تطبيقية ، فبالإضافة للبرامج الموجودة عملت على استحداث أقسام وبرامج جديدة وبدأت فعلياً بقبول أول دفعة بدبلوم ادارة الاعمال ونظم المعلومات للفصل الدراسي الاول للعام ١٤٤٣-١٤٤٤ هـ .

# الأقسام والبرامج الحديثة :

## ١ - قسم الحاسب الالى

- ١-١ ادارة شبكات الحاسب الالى .
- ٢-١ البرمجة وقواعد البيانات .

## ٢- قسم ادارة الأعمال :

- ٢ - ١١ ادارة الاعمال التطبيقي .
- ٢-٢ - المحاسبة والتمويل .
- ٢ - ٣ التسويق والمبيعات .
- ٢ - ٤ ادارة الفنادق والسياحة .
- ٢ - ٥ ادارة سلسلة الامدادات .

### ٣- البرامج الهندسية :

- ٣ - ١ - تصنيع حجر البناء .
- ٣ - ٢ - التصميم الداخلي .
- ٣ - ٣ - التعدين .
- ٣ - ٤ - تقنية الطاقة المتجددة .
- ٣ - ٥ - التحكم والآلات الدقيقة .
- ٣ - ٦ - تقنية الاجهزة الطبية .
- ٣ - ٧ - تقنية التصنيع الغذائي .

## ٤- البرامج الصحية :

- ٤-١ - الترميز الصحي .
- ٤-٢ - سحب الدم .

# إحصائيات الموارد البشرية التشغيلية بالكلية

أولاً: الادارة العليا للكلية :

جدول يوضح الادارة العليا للكلية الفصل الدراسي الأول ١٤٤١-١٤٤٢ هـ

الادارة العليا للكلية	
1	سعادة عميد الكلية
2	سعادة وكيل الكلية للتطوير والجودة
3	سعادة وكيل الكلية للشئون التعليمية
4	سعادة وكيل الكلية لشئون الطالبات



## ثانياً: إحصائيات الطلاب

جدول يوضح طلاب وطالبات الكلية الفصل الدراسي الأول ١٤٣٨-١٤٣٩ هـ

طلاب وطالبات الكلية						
اجمالي طلاب وطالبات الكلية	قسم نظم المعلومات			قسم العلوم الادارية		
	الاجمالي	بنات	بنين	الاجمالي	بنات	بنين
598	124	-	124	474	328	146

## جدول يوضح طلاب وطالبات الكلية الفصل الدراسي الأول ١٤٣٩-١٤٤٠ هـ

طلاب وطالبات الكلية						
اجمالي طلاب وطالبات الكلية	قسم نظم المعلومات			قسم العلوم الادارية		
	الاجمالي	بنات	بنين	الاجمال ي	بنات	بنين
614	82	-	82	532	379	153

## جدول يوضح طلاب وطالبات الكلية الفصل الدراسي الأول ١٤٤٠-١٤٤١ هـ

### طلاب وطالبات الكلية

اجمالي طلاب وطالبات الكلية	قسم نظم المعلومات			قسم العلوم الادارية		
	الاجمالي	بنات	بنين	الاجمالي	بنات	بنين
	332	252	80	660	498	162
	قسم نظم المعلومات فرع شروره					
	الاجمالي	بنات	بنين			
	22	12	10			
1014						

## جدول يوضح طلاب وطالبات الكلية الفصل الدراسي الأول ١٤٤١-١٤٤٢ هـ

طلاب وطالبات الكلية						
اجمالي طلاب وطالبات الكلية	قسم نظم المعلومات			قسم العلوم الادارية		
	الاجمالي	بنات	بنين	الاجمال ي	بنات	بنين
2164	416	246	170	1748	1425	323

## ثالثاً: إحصائيات أعضاء هيئة التدريس

جدول يوضح أعضاء هيئة التدريس - الفصل الدراسي الأول ١٤٤١-١٤٤٢ هـ  
أولاً: قسم العلوم الادارية :

قسم العلوم الادارية					
الجملة	بنات		بنين		الدرجة
	متعاقد	سعودي ين	متعاقد	سعودي ن	
-	-	-	-	-	أستاذ
3	-	-	3	-	أستاذ مشارك
22	14	-	7	1	أستاذ مساعد
6	2	1	-	3	محاضر
5	-	4	-	1	معيد
1	1	-	-	-	مدرس
37	17	5	10	5	الاجمالي
	37				الاجمالي

جدول يوضح أعضاء هيئة التدريس - الفصل الدراسي الأول ١٤٤١-١٤٤٢ هـ

ثانياً : قسم نظم المعلومات :

قسم نظم المعلومات					
الجملة	بنات		بنين		الدرجة
	متعاقد	سعوديين	متعاقد	سعوديين	
1	-	-	1	-	أستاذ
-	-	-	-	-	أستاذ مشارك
8	6	-	2	-	أستاذ مساعد
12	5	-	4	3	محاضر
-	-	-	-	-	معيد
-	-	-	-	-	مدرس
21	11	-	7	-	الاجمالي
21					الاجمالي

## جدول يوضح أعضاء هيئة التدريس - الفصل الدراسي الأول ١٤٤١-١٤٤٢ هـ

إجمالي أعضاء هيئة التدريس بالكلية					
الجملة	بنات		بنين		الدرجة
	متعاقد	سعوديين	متعاقد	سعوديين	
1	-	-	1	-	أستاذ
3	-	-	3	-	أستاذ مشارك
30	20	-	9	1	أستاذ مساعد
18	7	1	4	6	محاضر
5	-	4	-	1	معيد
1	1	-	-	-	مدرس
58	28	5	17	8	الاجمالي
58					الاجمالي

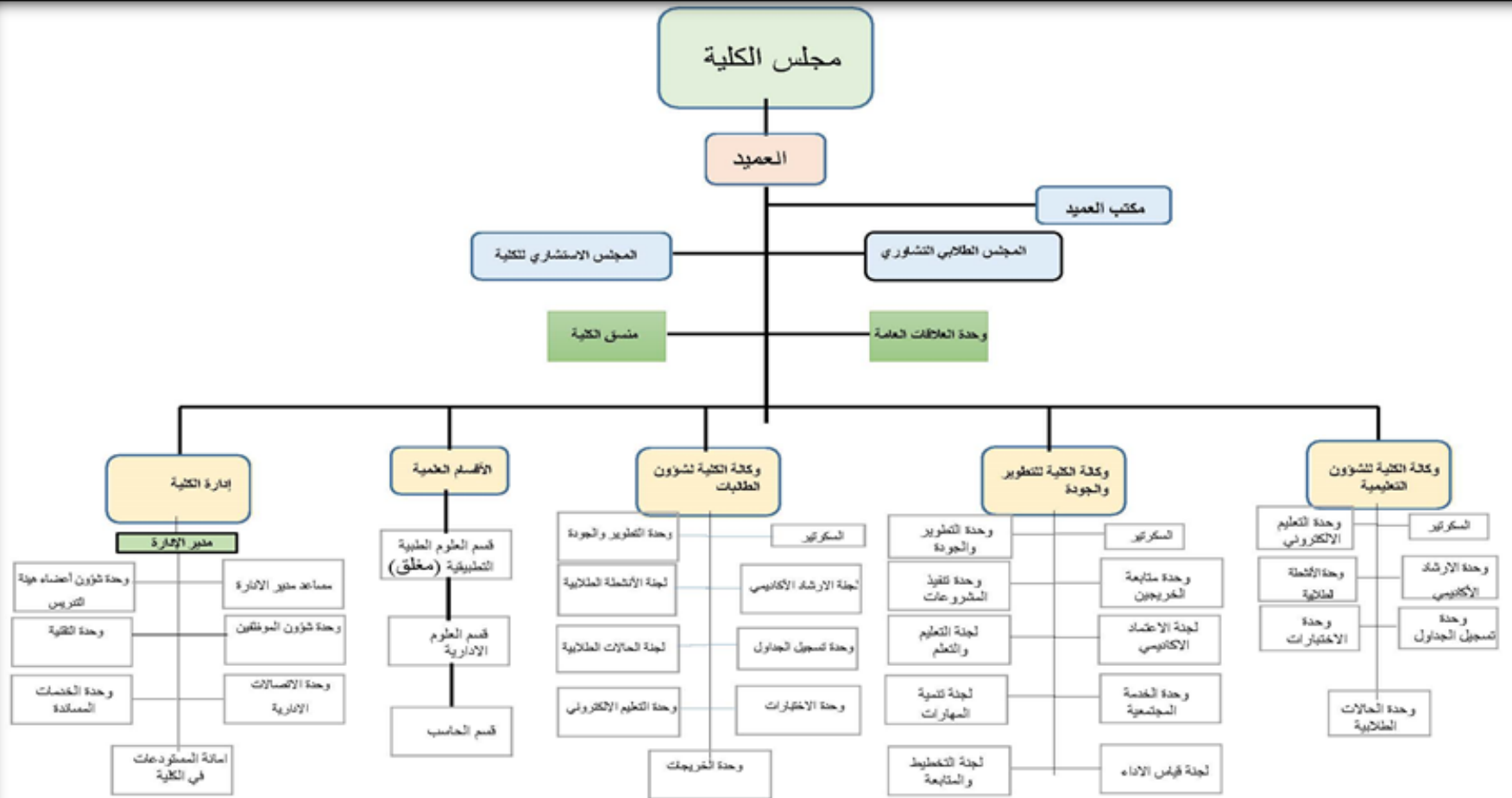
## رابعاً الهيئة المعاونة بالكلية – بنين / بنات

قسم العلوم الادارية					
الجملة	بنات		بنين		الدرجة
	متعاقد	سعوديين	متعاقد	سعوديين	
١١	-	5	-	6	موظف
١١	-	5	-	6	الاجمالي
١١					الاجمالي

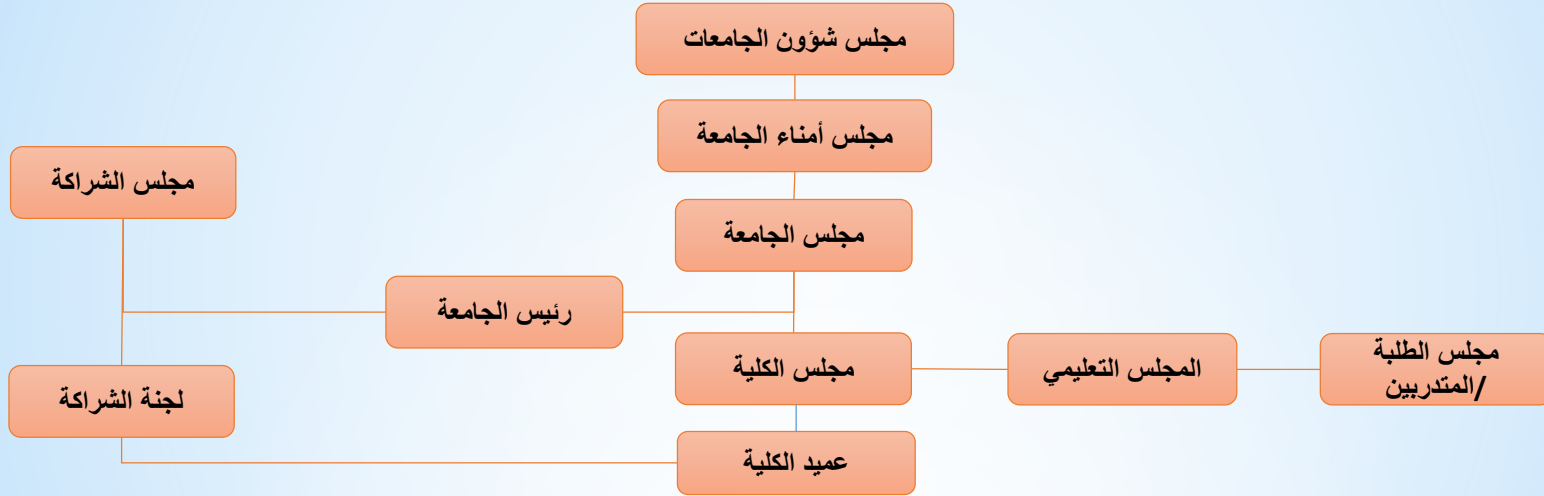


# الهيكل التنظيمية للكلية ١٤٤٢

# الهيكل التنظيمي لكلية المجتمع



# الهيكل التنظيمي المقترح للكلية التطبيقية



# الهيكل التنظيمي لفريق العمل لإعداد الخطة التنفيذية للكلية

رئيس فرق تطوير الخطة التنفيذية  
عميد الكلية

نائب رئيس فرق تطوير الخطة التنفيذية  
وكيل الكلية للتطوير والجودة

رئيس لجنة الخطة التنفيذية والمتابعة بالكلية

فرق تطوير الخطة التنفيذية بالكلية

فريق الترجمة

الفريق المراجعة الخارجية

فريق المراجعة الداخلية

الفريق التنفيذي

الفريق الإداري

## الجزء الثاني

الاطار الفكري والمنهجي لإعداد الخطة التنفيذية

## فلسفة الكلية في مجال الجودة الشاملة

تتبنى الكلية في مجال الجودة الشاملة فلسفة تقوم على توجيه كافة الأنشطة الأكاديمية والإدارية والمالية نحو تحقيق رضا العملاء والأطراف أصحاب المصلحة مع التطوير والتحسين المستمر لجودة الخدمة التعليمية المقدمة للطلاب للوصول بهم إلى المستويات التي تحقيق التميز التنافسي في سوق العمل المحلي والإقليمي ، وذلك من خلال ثقافة تنظيمية تقوم على الالتزام بالتوجيه نحو المستفيد والتحسين والتطوير المستمر ، ومشاركة الإدارة والعاملين في تحقيق الجودة والتميز في الأداء.

مع وضع نظام لتقويم الأداء في كافة جوانبه بما يحقق المعايير الأكاديمية ومعايير الجودة الشاملة وترجع الكلية إتباع مدخل الجودة الشاملة بالكلية الي عدة اعتبارات يمكن انجازها على النحو التالي:

-التغير المستمر في احتياجات ومتطلبات سوق العمل مما يتطلب القيام بالعملية التعليمية بأساليب جديدة ومتطورة في ظل التنافسية والعولمة مع ابتكار آليات جديدة لحل المشكلات التي تواجه مسيرة التطور المجتمعي.

-تعاظم دور العنصر البشري المؤهل والمدرّب والقادر على الابتكار والإبداع في التعامل مع النظام العالمي الجديد وتحدياته

- مساهمة المؤسسات التعليمية في تقدم ونمو المجتمع بتأثيراتها على نوعية ومهارة وإمكانات الخريجين

-التقدم السريع في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مما يستلزم ضرورة استخراج صيغ متطورة في التعليم مثل تطبيق نظم التعليم عن بعد والتعليم الإلكتروني  
-الإسهام في حل كثير من المشكلات التي تعوق العملية التعليمية بالكلية مما يحسن من نظرة المجتمع بالكلية

-جعل برامج ومناهج الكلية تتسم بالواقعية لمقابلة التوازن بين توقعات الأطراف المعنية ومتطلبات التنمية المستدامة ومواكبة التوجهات الجديدة وبرنامج تحول الكلية من النظرية الى التطبيقية .

- ضرورة البحث عن مصادر تمويل متعددة لتحسين وتطوير العملية التعليمية ومن ثم فان الكلية في سعيها نحو تحقيق مدخل الجودة الشاملة تعتمد على الالتزام بنشر وتعزيز ثقافة الجودة مع العمل على تحقيق الترابط والتجانس بين النظم والإجراءات المتبقية بالكلية من خلال الخطة الاستراتيجية والتي تلتزم بالتالي:

- التوجه في إدارة الكلية ووحداتها برؤية ورسالة وغايات الكلية وقيمها وأهدافها -
- المسؤولية الواضحة وفهم دور كل فرد في تطبيق ونشر الجودة
- تفعيل العملية التعليمية بما يخدم المجتمع والبيئة .
- تحقيق المساواة والعدالة والشفافية والمرونة اللازمة في أسلوب تقييم الخدمة بما يقابل احتياجات وتوقعات أصحاب المصلحة .
- التعامل مع الفروق الفردية بين الطلاب سواء على المستوى الاجتماعي أو الثقافي بما يحقق توقعاتهم ويقابل احتياجاتهم
- تحديد المجالات المحتملة والممكنة لتحقيق التميز والإبداع والابتكار
- الالتزام بالتحسين والتطوير المستمر لجوانب المنظومة التعليمية
- إتباع منهجية قائمة على المبادرة والتنبؤ بالاحتياجات المستقبلية للمجتمع.
- المتابعة والمراجعة المستمرة للأداء في ضوء الأهداف والمعايير الموضوعية



## الافتراضات الأساسية للخطة التنفيذية للكلية

تقوم خطة الكلية التطبيقية بجامعة نجران على مجموع من الافتراضات الأساسية التي يمكن إيجازها على النحو التالي:

- تطوير الخطة بصورة شمولية تحقق التوازن بين توقعات الأطراف المعنية واحتياجات التنمية المستدامة بالمجتمع واستناداً على مرتكزات الخطة وهي الرؤية ٢٠٣٠ وبرنامج التحول ٢٠٢٠ والخطة الاستراتيجية للجامعة .
- بناء الخطة على الدراسة الذاتية للكلية واستخدام تحليل ( SWOT) لتحديد نقاط القوة والضعف الداخلية، والفرص والتهديدات الخارجية .

- المقارنة المرجعية لتحديد احتياجات التحسين لسد الفجوة بين الأداء الفعلي وأهداف الجودة.
- نشر ثقافة الجودة والتميز في الأداء من أجل تحسين البيئة التعليمية بالكلية وتوفير القوة الدافعة لتنفيذ الخطة بكفاءة وفاعلية.
- وضع برامج وخطط متوازنة ذات رؤى مستقبلية لتحسين جودة العمليات والأنشطة بالكلية.
- وضع مقاييس واضحة لقياس الأداء.
- المتابعة المستمرة لتنفيذ الخطة الاستراتيجية والخطط التنفيذية لعمليات التطوير والتحسين .
- التقييم الدوري من خلال مجموعة استشارية داخلية وخارجية .
- نشر نتائج المتابعة والتقييم مع مراجعة نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات (SWOT).

## السياسات التي تتبناها الكلية في مجال الجودة الشاملة

تتبنى كلية المجتمع سياسات ولوائح وأنظمة الجامعة والتي استمدتها جامعة نجران وتعمل بها من نظام مجلس الجامعات والمبنية على معايير وزارة التعليم والهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد في تنفيذ خطتها الاستراتيجية.

### السياسات والإجراءات:

ترتكز الكلية وهي تخطط وتسعى للمستقبل لتحقيق رؤيتها وإنفاذاً لرسالتها وخطتها التنفيذية (٢٠٢١/٢٠٢٢ م) على مجموعة من السياسات تمثل ركائز إدارية وقيمة موجهة تلتزم بها الكلية في قراراتها وتوجهاتها الإستراتيجية لمواكبة المعمول به في الجامعة والكليات المحلية والعالمية وتحقيقاً للمبادئ الوطنية الصادرة بوثائق الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي بالمملكة العربية السعودية وهي فيما يتعلق بالتالي

:

١ - الرسالة والأهداف .

٢ - إدارة البرنامج وضمان جودته .

٣ - التعلم والتعليم.

٤ - الطلاب .

٥ - أعضاء هيئة التدريس .

٦ - مصادر التعلم والمرافق والتجهيزات .

- التخطيط الاستراتيجي هو المنهج الذي تستخدمه الكلية في خطتها للتطوير والتحسين المستمر لكافة البرامج والإدارات.
- المراجعة الدورية لرؤية ورسالة الكلية لتواكب المستجدات الوطنية والعالمية.
- منسوبي الكلية ومنسوباتها والطلاب وأرباب العمل وكافة الأطراف المستفيدة الأخرى شركاء حقيقيين في صياغة رؤية ورسالة الكلية وأهدافها الإستراتيجية بما يكفل تأييدهم لها والتوافق عليها.

أولاً : فيما يتعلق بإدارة البرنامج :

- يركز مجلس الكلية على رسالتها المعتمدة عند اتخاذ القرارات الإدارية الموجهة لتوزيع الموارد، واتخاذ القرارات المتعلقة بالمشاريع أو السياسات المهمة بالكلية .
- يلتزم مجلس الكلية في إدارة شؤونها وعند اتخاذ القرارات بما يحقق مصلحة الكلية والمستفيدين .
- تلتزم القيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية بسياسة الأبواب المفتوحة والعقول المفتوحة والقلوب المفتوحة عند التعامل مع كافة منسوبيها ومنسوباتها، وأصحاب المصلحة والمستفيدين .
- تقوم الكلية بإدارة شؤونها وأنشطتها الأكاديمية والإدارية من خلال الهيكل التنظيمي المعتمد ومحدد الاختصاصات والمهام بما يضمن مشاركة منسوبي ومنسوبات الكلية في عمليات التخطيط وصنع القرار .

• الاتصالات الإدارية الإلكترونية هي الوسيلة الرسمية للتواصل بين كافة الوحدات الأكاديمية والإدارية بالكلية.

• مشاركة الهيئة الأكاديمية والإدارية في اختيار القيادات، وعند التجديد لها بواسطة إجراءات استطلاع الرأي.

• تبني إدارة الكلية مبدأ تفويض السلطات واللامركزية في اتخاذ القرار وذلك لأهل الخبرة وأصحاب الصلاحية.

• إشراك الجانبين الرجالي والنسائي في عمليات التخطيط الكلي للكلية وفق آليات فاعلة ومستمرة للتواصل بين الجانبين فيما يتعلق بجميع أنشطة الكلية.

• التبسيط المستمر لدورة العمل لرفع كفاءة تنفيذ المعاملات وميكنتها إلكترونياً.

• إتاحة الحصول على الخدمات الطلابية والإدارية من خلال النوافذ الإلكترونية المختلفة بما يضمن توصيل الخدمة بكفاءة عالية لأصحاب المصلحة

• دعم القيادات الشابة والارتقاء بها وفق ما تقتضيه مصلحة العمل ومقتضيات التطوير الإداري.

• تقدير الهيئة الأكاديمية والإدارية ذات الأداء المميز أكاديمياً وإدارياً بحزمة من الحوافز المالية والمعنوية تقديراً للإنجازات والجهود.

تحسين الجودة جزء من عمليات التخطيط الاعتيادية التي تقوم بها الكلية، في دورة دائمة من التخطيط، والتطبيق، والتقييم، والمراجعة.

• تطبيق عمليات تحسين جودة البرامج والمقررات في كل الأقسام الأكاديمية من خلال توصيفها بما يتوافق مع متطلبات الإطار العام للمؤهلات الوطنية ويضمن استيفاء المعايير المعمول بها لاعتماد البرامج وفقاً للنماذج المعدة من الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي .

• تقديم الدعم المادي والمعنوي لكافة الوحدات الإدارية وبخاصة المستحدثة في الهيكل التنظيمي بما يساعدها على القيام بأعبائها المختلفة في منظومة الجودة الشاملة.

• قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والإداريين والتعاون على تحسينه باستمرار مع الوحدات الإدارية المعنية بالتحسين .



- التقييم المستمر لأداء القيادات الأكاديمية والإدارية وجميع منسوبي ومنسوبات الكلية.
- تحقيق مبدأ المسائلة التي تركز على الثواب والعقاب في جميع المعاملات الأكاديمية والإدارية بالكلية .
- توفير الأطر الإدارية والقانونية التي تضمن الشفافية والوضوح في جميع عمليات المسائلة والمتابعة والتحسين لجميع منسوبي ومنسوبات الكلية.
- تبني استراتيجيات فعالة لخلق مناخ تنظيمي إيجابي، يضمن الحوار وتفعيل الشورى بصفة دائمة ومنتظمة حول أمور العمل وآخر التطورات فيه.
- التقييم المستمر لجودة مناخ العمل من خلال نتائج الاستطلاعات والنقاش مع هيئة التدريس والموظفين والطلبة المنتمين للكلية.
- الحفاظ على الجودة في كافة الأنشطة الأكاديمية والإدارية، وفي جميع المرافق من مباني وخدمات والتعاون على تحسينها المستمر مع الوحدات الأكاديمية والإدارية المعنية.

• المتابعة المستمرة والتقييم المستمر للأداء المؤسسي والبرامجي باستخدام مؤشرات جودة الأداء.

• إجراء التقييم الذاتي - الدوري - المؤسسي والبرامجي لكافة الوحدات الأكاديمية والإدارية بالكلية كل ثلاث سنوات وذلك للاستفادة منه في خطط التحسين للتطوير.

• تستند عمليات تقييم جودة الأداء بالبرامج العلمية في كل من الجانبين الرجالي والنسائي علي متوسط البيانات في كل من القسمين، وذلك عند تقييم أداء البرامج التي تقدم للطلاب والطالبات.

• الالتزام بتطبيق متطلبات المواصفة الدولية ISO 9001:2008، ومراجعة بنودها بشكل دوري ومستمر مما يضمن التحسين الدائم لنظام الجودة في كافة الوحدات الإدارية بالكلية.

- التطوير المستمر لمهارات أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم علي استخدام الاستراتيجيات الحديثة في التدريس والتقييم بما يضمن تحقيق نواتج التعلم المستهدفة.
- اتساق جميع نواتج التعلم ببرامج الكلية من خلال وحداتها الأكاديمية التعليمية مع "الإطار الوطني للمؤهلات"
- تطبق الكلية نظام الساعات المعتمدة في برامجها القائمة أو المستحدثة.
- التوسع في البرامج التي تلبى متطلبات سوق العمل والتوظيف .
- التقويم المستمر لجميع مدخلات وعمليات ومخرجات العملية التعليمية وفقا لأنظمة الجودة الشاملة والاستفادة منها في تطوير البرامج والمقررات .
- استقطاب الكفاءات من أعضاء هيئة تدريس بما يضمن مستويات من المعرفة والمهارة تتناسب مع البرامج والمقررات التي سيتولون تدريسها.
- تكثيف ممارسات التطبيق العملي في عملية التدريس والتدريب الميداني الخارجي.
- استخدام استراتيجيات تدريس وتقويم تضمن تطوير المهارات الشخصية ومهارات التواصل للطلاب.
- ضمان فرص متساوية للتعليم والتعلم متاحة لجميع الطلاب والطالبات.

• تتبنى الكلية ممثلة في جميع وحداتها الأكاديمية كافة أنماط التعلم الحديثة من أجل تطوير التعليم التقليدي مثل التعليم الإلكتروني والتعليم التفاعلي والذاتي وتوفير التقنيات الحديثة المناسبة لذلك.

• الاستعانة بفرق استشارية دائمة في كافة البرامج، يشارك في عضويتها ممارسون متميزون من المهن والوظائف ذات العلاقة بالبرامج، للمتابعة ولتقديم المشورة حول محتوى البرامج وجودتها.

• عمل تقييمات سنوية للبرامج الدراسية فضلاً عن تقييم شامل كل خمس سنوات والاستعانة بالخبراء من القطاعات الصناعية والمهنية ذات العلاقة، إضافة إلى أعضاء هيئة تدريس ذوي خبرة من مؤسسات تعليمية أخرى.

• اختيار مؤشرات أداء لجودة التعليم والتعلم واستخدامها في إجراء المقارنات بين جميع البرامج مع مؤسسات أخرى فضلاً عن الأداء السابق .

• يرتبط التعليم والتعلم بالحرية الأكاديمية ومهارات النقد والحوار والنقاش، وتفهم التنوع في المعتقدات والثقافات مع المحافظة على الهوية الوطنية والقيم الإسلامية.

- اتخاذ كافة الإجراءات التي تضمن تقييم أعمال الطلاب والطالبات بعدالة وموضوعية بالإضافة إلى التعامل مع الحالات التي تكون فيها مستويات تحصيل الطلبة غير ملائمة أو قِيِّمت بشكل غير متسق.
- إنشاء نظام لمتابعة مدى تقدم أداء الطلاب بشكل فردي، وتقديم المساعدة و/أو الإرشاد إلى أولئك الذين يواجهون صعوبات.
- أخذ آراء الطلاب والطالبات واستشارتهم في الشؤون الأكاديمية ذات الصلة وتمثيلهم في اللجان الخاصة بخدمات الطلاب المختلفة لتنمية الدور القيادي للطلاب
- استخدام نظام الإرشاد الأكاديمي ضمن آليات مساندة تعلم الطلبة بما يضمن تواصلهم مع أعضاء هيئة التدريس بصفة مستمرة.

- تستند إدارة الكلية على لائحة مجلس التعليم في كل ما يتعلق بحقوق ومسؤوليات أعضاء الهيئة الأكاديمية والإدارية.
- النشر في الصحف والموقع الإلكتروني للكلية والمواقع الحكومية ذات الصلة هي الوسائل المتبعة للإعلان عن كافة الوظائف الشاغرة بالكلية سواء الحديثة أو الشاغرة بالترقي.
- تستند إدارة الكلية على التصور العام للخصائص المرغوبة (البروفایل) لدى موظفيها، عند قيامها بالتعيين عن طريق الترقية، أو النقل من داخل الجامعة.
- ضمان المعاملة المتساوية لكل المتقدمين عند شغل الوظائف سواء كانوا من داخل الجامعة أو من خارجها واتخاذ كافة القرارات بصورة منصفة وشفافة بعد استخدام التوصيات المرجعية.
- توفير سبل التطوير الوظيفي التزام أدبي ومؤسسي من الكلية تجاه كافة منسوبيها وتبنى عليه الإجراءات الخاصة بالترقية والمكافآت.
- تتم كافة الإجراءات التأديبية، وتسوية الشكاوى، وحل النزاعات والاستئناف وفقا للنظم واللوائح المعمول بها بلائحة نظام مجلس التعليم العالي.

• استكمال الكوادر الأكاديمية والإدارية المؤهلة عن طريق التعاقد بما لا يخل بنظم المملكة العربية السعودية فيما يتعلق بنظام العودة.

• ملائمة نشاط البحث العلمي بالكلية وتوافقها مع المعايير المرجعية وتوفير الميزانية المالية التي تدعم هذا التوجه .

• دعم البيئة البحثية بالكلية لتسهم في إثراء المعرفة الإنسانية بكافة فروعها للوصول إلى إضافات علمية وتطبيقية مبتكرة وفق مستويات جودة متميزة في الخدمات التي تلبى متطلبات المستفيدين وترقى إلى تطلعاتهم.

• تشجيع الكلية التعاون مع القطاع الخاص والعام، وهيئات البحث العلمي الأخرى، والتعاون مع الجامعات وشبكات البحث العلمي على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي والعالم ككل.

• تشجيع هيئة التدريس على أن تتضمن مقرراتهم التي يدرسونها المعلومات المتعلقة بأبحاثهم وأنشطتهم العلمية، ذات الصلة بالمقررات التي يدرسونها، بالإضافة إلى التطورات المهمة في مجال تخصصاتهم بعد إقرارها من مجلس القسم العلمي.

• تلتزم الكلية فيما يتعلق بنتائج البحوث بالضوابط الواردة في وثيقة حقوق الملكية الفكرية والنشر الإلكتروني بالمملكة العربية السعودية.

أولاً : فيما يتعلق بمصادر التعلم :

- دراسة احتياجات البرامج الأكاديمية بالكلية من مصادر تعلم مع قياس مستوى رضا الطلاب عن ما تقدمه الجامعة من مصادر تعلم مركزية.
- التنمية والتحسين المستمر لخدمات المكتبة لدعم البرامج التعليمية ودعم متطلبات البحث العلمي بالكلية.
- توفير الكتب والمواد التعليمية بكميات كافية قبل بدء الدراسة، وإعادة النظر فيها بما يضمن اتسام الكتب المستخدمة في تدريس المقررات بحداثتها.
- توفير الأماكن المناسبة لمراجعة الطلبة لدروسهم بأنفسهم وتجهيزها بالاحتياجات اللازمة من الحاسبات وأجهزة الطباعة والتصوير.
- التقييم المنتظم والموثق لخدمات المكتبة من كافة المستفيدين.
- تقديم خدمات المكتبة للطلاب وأعضاء هيئة التدريس يحقق رضا المستخدمين.
- التوزيع المتكافئ والمتساوي للموارد والتجهيزات بين القسمين الرجالي والنسائي للوفاء بمتطلبات تقديم البرامج، والأبحاث العلمية، والخدمات المرتبطة بكل قسم علمي بنفس المستوى في شطريه الرجالي والنسائي.



- التخطيط الجيد للوفاء بمتطلبات جودة المرافق والتجهيزات بالتشاور مع الجهات المستفيدة من هذه المرافق والتجهيزات والاستجابة لتوقعاتهم وفق الخطة التنفيذية والمتطلبات الراهنة والمستقبلية .
- اتخاذ كافة الإجراءات وتوفير التقنيات التي تضمن الاستخدام الآمن لمرافق وتجهيزات الكلية وبما يحقق أعلى درجات الصحة والسلامة .
- توفير خدمات الحاسب الآلي والبرامج الإلكترونية في كافة المرافق والتجهيزات بما يضمن الاستخدام الأمثل للنظام الإلكتروني.
- استخدام المقارنة المرجعية لمعايير كفاية وكفاءة المرافق، الخاصة بالتدريس والمعامل والبحث، مع ما لدى المؤسسات التعليمية المناظرة.

## اهمية إعداد الخطة التنفيذية للكلية

تشهد المملكة تحولا جوهريا في التوجهات الاستراتيجية العامة للدولة وقد انعكست هذه التوجهات على الجوانب التنموية في المملكة ، ومنها : الجوانب الاقتصادية والتعليمية والثقافية والتقنية والاجتماعية ، وتقود الرؤية الوطنية ( ٢٠٣٠ ) تلك التحولات ، حيث تطمح المملكة من خلال هذه الرؤية إلى ان تصبح نموذجا ناجحا ورائدا في العالم على كافة الاصعدة ، وترتكز تلك الرؤية على عوامل نجاح ثلاث ، هي :

❁ العمق العربي الاسلامي . ❁-القوة الاستثمارية . ❁الموقع الجغرافي الاستراتيجي .

- اشتملت الرؤية الوطنية (٢٠٣٠) على عدة اهداف استراتيجية شملت الجوانب التنموية ، وتم تطوير عدد من البرامج التنفيذية الداعمة للرؤية ، أبرزها : برنامج التحول الوطني (٢٠٢٠) ، الذي تشارك في تنفيذه (٢٤) جهة حكومية ، منها : وزارة التعليم التي طورت اهدافها الاستراتيجية ومبادراتها في برنامج التحول لتتواكب مع الرؤية الوطنية ،

وتبع هذا الامر قيام الجامعات السعودية بتطوير خططها الاستراتيجية وبرامجها لتتماشى مع اهداف ومبادرات وزارة التعليم . والكلية التطبيقية باعتبارها جزءاً من منظومة التعليم في المملكة؛ وجدت بأن تطوير خطتها الاستراتيجية أصبح ضرورة ملحة ، بسبب التغيرات المتسارعة في البيئة الداخلية والخارجية ، كي تستوعب تلك التحولات ، وتدرج ما يرتبط ضمن خطتها الاستراتيجية.

تدرك الكلية التطبيقية اهمية الدور الذي تقوم به في اعداد الكوادر الوطنية المؤهلة في مجال الوظائف المتوسطة والمساندة ، وتدرك بأن اتجاهات التعليم تتغير حالياً ،

وقد استجابت الكلية للدور المنوط بها وهو توفير كفاءات منافسة وقادرة على المساهمة في الجهود التنموية للمملكة ، من خلال تزويد الطلاب والطالبات بالمهارات والمعارف والقدرات التي تتناسب مع احتياجات سوق العمل .

إن التحولات التي تنتظم المملكة بالتأكيد تؤثر على اتجاهات التعليم في  
بصفة عامة، وتؤثر على المؤسسات التعليمية بصفة خاصة، ومنها الكلية  
التطبيقية بجامعة نجران ، ويظهر ذلك في الجوانب التالية:

تشجيع الاستثمار في التعليم

الاحتياجات المستجدة لسوق العمل

التغيرات الاقتصادية

التغيرات الاجتماعية والديمغرافية

## ١- تشجيع الاستثمار في التعليم:

تتوجه المملكة نحو تشجيع الاستثمار في التعليم العام والتعليم العالي من خال إتاحة الفرصة أمام المستثمرين لإنشاء المؤسسات التعليمية الأهلية، وتتوقع الكلية بأن يشهد هذا القطاع تنافساً كبيراً بسبب الحوافز التي تمنحها الدولة للمستثمرين، وبسبب الدعم الكبير الموجه لهذا القطاع من خلال الرؤية المملكة ٢٠٣٠ وفي ظل هذا التحول والتوجه؛ من المتوقع أن تشهد الساحة التعليمية منافسة حادة في قطاع التعليم الأمر الذي يفرض على كلية المجتمع بناء برامج جديدة حديثة تجعل من الدراسة فيها ميزة تنافسية، تنطلق من تخصصها في تلبية الاحتياجات الوظيفية وخصوصاً في قطاع الخدمات.

## ٢- الاحتياجات المستجدة لسوق العمل:

تتوجه المملكة بثبات نحو تزويد المواطنين بالقدرات والمهارات والمعارف التي تتناسب مع احتياجات سوق العمل، ويظهر ذلك بتخصيص قيمة كبيرة من موازنات الدولة السنوية لقطاع التعليم والتدريب،

كما أن برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠ اشتمل على العديد من الأهداف والمبادرات الرامية إلى المواءمة بين مخرجات المؤسسات التعليمية والتدريبية وبين احتياجات سوق العمل، إذ تشترك أكثر من جهة حكومية في تحقيق هذا التوجه.

في ظل هذا التوجه؛ وجدت كلية المجتمع نفسها أمام فرصة وتحدي في آن واحد؛ الفرصة تتمثل في تخصص الكلية النوعي في تلبية احتياجات سوق العمل من الوظائف المتوسطة والمساندة في ضوء حاجة سوق العمل المتزايدة لمثل هذا النوع من الوظائف ضمن الهرم

الوظيفي لسوق العمل السعودي؛ والتحدي يتمثل في مرونة تقليص التنظير لصالح التطبيق وافتتاح برامج دراسية جديدة.

## ٣-التغيرات الاقتصادية :

يشهد الاقتصاد السعودي تطوراً ملحوظاً، وتغيراً في البنية والتوجهات والسياسات، أبرزها: تحقيق التوازن بين القطاعين العام والخاص في استيعاب مخرجات الجامعات السعودية من الخريجين، وتوطين الوظائف ومكافحة البطالة وتحقيق برنامج تحول نوعي يقوم على إدارة النفقات وزيادة فعالية المشروعات وقياس أثرها ومردودها المتوقع في الاقتصاد الوطني.

## ٤- التغيرات الاجتماعية والديمغرافية:

وتشهد المملكة تزايداً في عدد السكان، وارتفاعاً في نسبة الشباب، ومن هم في سن العمل، ويشهد المجتمع تغيراً في الثقافة المجتمعية، ونظرة أفراد المجتمع إلى نوعية الوظائف، الأمر الذي انعكس على اتجاهات الطلب على الوظائف، فازدادت أهمية الوظائف الفنية والخدمية وخصوصاً في ظل برامج التوطين التي تنفذها الدولة. في ظل هذه التوجهات؛ يتعين على كلية المجتمع بجامعة نجران رصد اتجاهات الطلب على الوظائف، وتكييف أهدافها وخططها وبرامجها لتناسب مع تلك الاتجاهات على المستويين النوعي والكمي.



# الافتراضات الأساسية للخطة التنفيذية للكلية :

تقوم خطة الكلية التطبيقية بجامعة نجران على مجموع من الافتراضات الأساسية التي يمكن إيجازها على النحو التالي:

- اعداد الخطة بصورة شمولية تحقق التوازن بين توقعات الأطراف المعنية واحتياجات التنمية المستدامة بالمجتمع واستناداً على مرتكزات الخطة وهي الرؤية ٢٠٣٠ وبرنامج التحول ٢٠٢٠ والخطة الاستراتيجية للجامعة .
- بناء الخطة على الدراسة الذاتية للكلية واستخدام تحليل ( SWOT) لتحديد نقاط القوة والضعف الداخلية ،والفرص والتهديدات الخارجية .
- المقارنة المرجعية لتحديد احتياجات التحسين لسد الفجوة بين الأداء الفعلي وأهداف الجودة.
- نشر ثقافة الجودة والتميز في الأداء من أجل تحسين البيئة التعليمية بالكلية وتوفير القوة الدافعة لتنفيذ الخطة بكفاءة وفاعلية.
- وضع برامج وخطط متوازنة ذات رؤى مستقبلية لتحسين جودة العمليات والأنشطة بالكلية.
- وضع مقاييس واضحة لقياس الأداء.
- المتابعة المستمرة لتنفيذ الخطة التنفيذية والخطط التشغيلية لعمليات التطوير والتحسين .
- التقييم الدوري من خلال مجموعة استشارية داخلية وخارجية .
- نشر نتائج المتابعة والتقييم مع مراجعة نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات ( SWOT)

## منهجية تطوير الخطة التنفيذية :

في ظل التوجهات الاستراتيجية الحديثة للمملكة وتحديداً في بيئة التعليم الجامعي ، وتحول كليات المجتمع بالجامعات السعودية من كليات نظرية الى كليات تطبيقية ولكي تواكب الكلية التطبيقية بجامعة نجران هذا التحول فقد عمدت الى تشكيل فرق عمل متخصصة لإعداد خطتها التنفيذية لمواكبة تلك التوجهات والمستجدات ؛ وقد تم تقسيم فرق العمل الى خمسة فرق رئيسية وهي :

الفريق الاداري

الفريق التنفيذي

فريق المراجعة الداخلية

فريق المراجعة الخارجية

فريق الترجمة

وقد بدأت هذه الفرق عملها بمراجعة التوجهات الاستراتيجية للكلية، ودراسة الوضع الراهن والتغيرات المختلفة من خلال الاستبانات التي تم تصميمها لهذا الغرض، ومن خلال ورش العمل، والمقابلات الشخصية، والملاحظة المباشرة، واستطلاع آراء الخبراء، والتعرف على تطلعات قيادة الكلية.

وتقوم عملية بناء الخطة التنفيذية للكلية على منهجية مركبة هي "التحليل المستقبلي" وتكمن أهمية هذه المنهجية في قدرتها على تحليل "البيئة الخارجية" للكلية لاستقراء الفرص والتهديدات المحتملة، وتحليل البيئة الداخلية للكلية من حيث كفاءتها وقدراتها الذاتية لتحديد نقاط القوة والضعف فيها، سعياً نحو إحداث التناسق والتعاون بين جميع الأنشطة لتنفيذ استراتيجية الجودة بالكلية وتحقيق رؤيتها ورسالتها المستقبلية التي تواكب التحول.

كما أنها تمدنا بأساس سليم لاتخاذ القرارات الاستراتيجية وفقاً للمعايير المحددة وبالتالي تعتبر مدخلاً أساسياً للتخطيط الاستراتيجي لتلبية التوجهات العامة للمملكة في علاقتها ببيئتها وسوق العمل واحتياجات التنمية، المجتمعية وحركة المستجدات على المستوى المحلي والاقليمي والعالمي.

وتستند منهجية "التحليل المستقبلي" على منهج النظم وهذا المنهج يقوم على أسلوب تفكير منظم قادر على منظومة الكلية في ترابطها وتشابكاتها مع باقي المنظمات المجتمعية الأخرى في ضوء تبادلية لا تتجاهل طبيعة البيئة المؤثرة بكامل عناصرها. وأيضا باعتبار هذا المنهج بإمكانياته التحليلية والتركيبية قادر على تقديم منظور متعمق ومتسع يأخذ في اعتباره السياسات التاريخية الممتدة للكلية وتواكب التوجهات العامة للمملكة والتحول الذي ينتظم الكلية وبرامجها . كما أن هذا المنهج يلتفت إلى العناصر الرئيسية في منظوماتها بقدر متكافئ ، ويحلل هذا كله في إطار التبادل المستمر مع المجتمع بمتغيراته المقدره كما يقدم لصانعي القرارات بدائل وخيارات ممكنة لموضوع الدراسة.

ومن ناحية أخرى فقد اعتمدت الخطة الحالية على منهج تحليل المضمون والذي يقوم على استخدام تحليل الوثائق واللوائح المتصلة بالعملية التعليمية، كالمتمون المنهجية على عدد من الأدوات البحثية كالأستبيانات وأدوات المقابلة المفتوحة والمقننة في سبيل إتمام عملية المسح البيئي بالكلية .

توصلت فرق العمل إلى تصور حول أبرز نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات، وتمت مواءمة هذه المحاور الأربعة، واستخدام النتائج كمؤشرات لتطوير الرؤية والرسالة والغايات والأهداف الاستراتيجية، ومؤشرات الأداء .

استندت فرق العمل على عدة اعتبارات انطلقت منها في إعداد الخطة التنفيذية ، أبرزها:

- ١ - مشاركة منسوبي الكلية في كافة المستويات الإدارية في عملية التطوير.
- ٢ - دراسة الوضع الراهن للكلية .
- ٣ - تصور الوضع المستهدف .
- ٤ - تحليل المرتكزات التي تؤثر على الخطة التنفيذية للكلية.
- ٥ - إقامة جلسات عصف ذهني حول رؤية الكلية الحالية ورسالتها والغايات والأهداف الاستراتيجية الحالية للكلية.
- ٦ - إقامة جلسات عصف ذهني وورش عمل حول برامج التنفيذ الكفيلة بتحقيق الأهداف الاستراتيجية المطورة.

٧ - صياغة رؤية الكلية ورسالتها والغايات والأهداف الاستراتيجية المنشودة للكلية ووصفها بوضوح .

٨ - تكريس الواقعية، الأمر الذي يزيد من فرص تنفيذ الأهداف الاستراتيجية وبرامج التنفيذ .

٩ - تحقيق درجة مقبولة من التعاون بين كافة الأطراف المعنية بالخطة التنفيذية للكلية.

١٠ - الالتزام بالأنظمة المعمول بها في المملكة العربية السعودية في إعداد الخطة التنفيذية

١١ - إعداد مسودة أولية للخطة التنفيذية وعرضها على القيادات وعلى منسوبي الكلية لا بداء مرئياتهم على الخطة والأخذ بملاحظاتهم بما يمكن من تحقيق مصلحة العمل .

١٢ - الاستناد في تطوير الخطة إلى التوجهات الاستراتيجية للمملكة العربية السعودية واتجاهات التعليم لضمان مساهمة الكلية في تحقيق الرؤى والبرامج الوطنية،

# أسلوب العمل في الخطة التنفيذية لتوكيد الجودة لكلية :

وتأسيساً على ما سبق فإن أسلوب العمل في الخطة التنفيذية لتوكيد الجودة بكلية قد اعتمد ما يلي:

١. تحليل مضمون الأدبيات المتنوعة والمتصلة بعلاقة الكلية بتوجيهات ومتطلبات التنمية وسوق العمل.

وكذلك المقارنات المرجعية للتجارب المحلية الي جانب زيادة عدد من الوحدات الأساسية داخل الكلية وخارجها للتزود بمظلة فكرية تتيح للخطة قاعدة أوسع ونتائج خبرات أشمل وتحديد إطار حاكم للرؤية يستند إلى منطلقات وأساليب تبلورها مفاهيم حاكمه ، وذلك من خلال فهم واستيعاب لفنون التعلم بالكلية وأهدافه وتطوره وموقع الكلية بجامعة نجران فيه ، وأيضاً فهم سوق وهيكل العمالة والمهن فيه ، مع تحديد إطار تحليلي لحركة المستجدات المحلية والإقليمية وتداعياتها المتنوعة على القطاعات المجتمعية .

٢. المسح البيئي لتحديد نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية للكلية والفرص والتهديدات المحتملة في البيئة الخارجية للكلية.

٣. الاستبانات والمقابلات الشخصية والتي يرتبط مضمونها بالأدبيات والمسح البيئي للبيانات والمعلومات المرتبطة بموضوع الخطة وقد استخدمت تلك المقابلات للوقوف على مدى جودة الأداء في كافة عناصر منظومة الكلية والتعرف على أهم سبل الارتقاء به .

٤. طريقة العصف الذهني والتي استخدمت مع عدد من أعضاء هيئه التدريس والطلاب بغية توليد أفكار تعمق من نتائج تحليل مضامين الوثائق واللوائح والمقابلات الشخصية

٥. دراسة مقترحات خريجي الكلية والقائمين عليها من رجال الأعمال .

٦. تنظيم حلقات نقاشية متنوعة بين فريق العمل حيث دارت تلك الحلقات حول رصد وتحليل الحالة المجتمعية وحالة الكلية الراهنة من حيث التخصصات الأكاديمية والإمكانات والأدوات المتاحة ، وآليات تحقيق تلك الحالة المراد تحقيقها بما يكفل توفير عدد من التصورات والخيارات المرغوبة والممكنة لتحقيق رؤية الكلية وغايتها وأهدافها الاستراتيجية .

# المراحل التي مرت بها إجراءات التنفيذ :

١. اتفاقاً مع رؤية الكلية ومنهجه الخطة المستهدفة فإن إجراءات التنفيذ مرت بالمراحل التالية :
  ١. تشكيل فرق عمل لإعداد الخطة بشكل يتضمن كافة التخصصات المعنية بالجودة والتخطيط الاستراتيجي ، ثم تم توزيع أعضاء الفريق وفقاً للمنهجية المحددة في تلك الخطة .
  ٢. تحديد أهم المصادر وبداية جمع المادة العملية . ( التقييم الذاتي الأولي )
  ٣. تحليل مضمون الوثائق واللوائح والدراسات المتصلة بمنظومة الجامعة وما يتعلق بها مع وضع تكليف لأعضاء الفريق في هذا الصدد .
  ٤. القيام بالمسح البيئي للكية وبعض البيئات المحلية والإقليمية.
  ٥. تصميم وتطبيق أدوات الدراسة الميدانية المسحية والتحليلية منها والمقابلات
  ٦. تحليل النتائج ورصدها في تقرير أولي .
  ٧. عقد الندوات النقاشية والعصف الذهني بين أعضاء الفريق وعينه من الأطراف المعنية .
  ٨. كتابة التقرير الأولي بعد التعديلات المقترحة وطباعته وعرضه ومناقشته وتقديمه .
  ٩. تنظيم آليات مناسبة لتوثيق جهود التطوير .



مرتكزات إعداد الخطة التنفيذية للكلية

# مرتكزات الخطة التنفيذية للكلية التطبيقية

برنامج  
التحول  
الوطني  
2020

الرؤية  
السعودية  
2030

الخطة التنفيذية الاستراتيجية  
للكلية التطبيقية

الخطة  
الاستراتيجية  
لجامعة نجران

الخطة  
الاستراتيجية  
لوزارة التعليم

# مرتكزات الخطة التنفيذية للكلية التطبيقية

تقوم الخطة التنفيذية للكلية على عدة مرتكزات أهمها:

## أولاً: الرؤية السعودية 2030 :

تضمنت الرؤية الوطنية ٢٠٣٠ عدة أهداف استراتيجية تم تطويرها للتعامل مع أبرز التحديات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتقنية والتنموية عموماً، ومن أبرز تلك الأهداف تقليل مستوى البطالة، وتنويع القاعدة الاقتصادية وتقليل الاعتماد على النفط كمورد اقتصادي، وضرورة تزويد المواطنين بالمهارات التي تكفل تحقيق المزيد من المواءمة بين قدراتهم وبين احتياجات سوق العمل، وهذه الأهداف تلقي بظلالها على الخطط الاستراتيجية لكافة الجهات التنموية في المملكة بما فيها المؤسسات التعليمية التي يتعين عليها العمل على دعم هذه الأهداف على المستوى المؤسسي وعلى مستوى التنفيذ.

## ثانياً : برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠

يعد برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠ أحد البرامج المنبثقة عن الرؤية الوطنية ٢٠٣٠ وأهمها، وقد تضمن بدوره حزمة من المبادرات التنفيذية التي تم توزيعها على ٢٤ جهة حكومية تدعم في مجملها أهداف الرؤية الوطنية ٢٠٣٠ ، ومن بين الجهات التي نيط بها تنفيذ العديد من المبادرات النوعية ضمن برنامج التحول الوطني، وزارة التعليم التي ستنفذ العديد من المبادرات خلال الفترة القادمة ومن بينها تشجيع التعليم التطبيقي والمهني من خلال إنشاء جامعة متخصصة بالتعليم التطبيقي تلحق بها الكليات التقنية وتعمل في إطار تكاملي مع كليات المجتمع ، ووضع أطرواحة لتحقيق المواءمة بين البرامج الدراسية ومخرجات التعلم وبين احتياجات سوق العمل، والارتقاء بالمستوى المهاري للطاب وغيرها من المبادرات التي ستؤثر بصورة مباشرة على الكليات التطبيقية باعتبارها إحدى مؤسسات التعليم .

## ثالثاً : الخطة الاستراتيجية لوزارة التعليم :

تتکامل الخطة الاستراتيجية لوزارة التعليم مع المبادرات المخصصة لها ضمن برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠ ، وتسعى الوزارة من خال خطتها الاستراتيجية الى رفع مستوى مواءمة التعليم الجامعي لتحقيق متطلبات مجتمع المعرفة، ورفع جودة مخرجات الجامعات، وتعزيز البحث العلمي، وتوجيه الابتعاث للتخصصات التي تلبى احتياجات المجتمع، وتنويع مصادر تمويل التعليم العالي.

ومما لا شك فيه بأن هذه الأهداف تؤثر بصورة مباشرة على الخطة الاستراتيجية لجامعة نجران وكذلك الخطة التنفيذية للكلية التطبيقية، ولا بد من انعكاسها على الأهداف الاستراتيجية والخطط التشغيلية التي تشملها الخطة.

## الخطة الاستراتيجية لجامعة نجران :

تنطلق خطة جامعة نجران من رؤية عميقة مفادها زيادة في التعليم والتعلم وخدمة المجتمع، ومشاركة فاعلة في بناء مجتمع العلم والمعرفة ورسالة مهمة مفادها توفير تعليم وتعلم يلبيان احتياجات المجتمع وسوق العمل والمساهمة الفاعلة في التنمية المستدامة من خلال إجراء البحوث التطبيقية، والاستخدام الأمثل للتقنيات الحديثة، وتفعيل الشراكة على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي .

وقد طورت جامعة نجران عدة أهداف استراتيجية وهذه  
الاهداف في مجملها داعم لرؤية المملكة ٢٠٣٠ والاهداف الاستراتيجية  
للجامعة هي :

١. تطوير البيئة التنظيمية والحوكمة المؤسسية الداعمة للتميز وتنمية الموارد الذاتية بالجامعة إعداد طلاب متميزين بكفاءة عالية للمستقبل.
٢. تنمية قدرات جميع الموارد البشرية بالجامعة .
٣. الارتقاء بترتيب الجامعة في التصنيفات العالمية .
٤. تقديم مخرجات تعليمية عالية الجودة تلبي المستجدات الوطنية، واحتياجات سوق العمل.

٥. تحسين البيئة التعليمية المحفزة للتميز والانتماء .
٦. رفع كفاءة الإنتاج البحثي والاستثمار المعرفي ودعم الابتكار.
٧. تطوير منظومة الدراسات العليا .
٨. تعزيز المسؤولية المجتمعية لدى جميع منسوبي الجامعة .
٩. التوسع في المساهمات والشراكات المجتمعية .



وسوف تعمل الكلية التطبيقية باعتبارها إحدى كليات جامعة نجران تحت مظلة رؤية ورسالة الجامعة وأهدافها الاستراتيجية، وسيتم العمل على مواءمة استراتيجية الكلية مع استراتيجية الجامعة ضمن إطار تكاملي يسهم في تحقيق الرؤية والرسالة الخاصة بالكلية التطبيقية وبما يدعم رؤية ورسالة الجامعة وأهدافها الاستراتيجية، وكذلك الحال بالنسبة للتوجهات الاستراتيجية لوكالة الجامعة للشئون التعليمية والأكاديمية، حيث تعد الكلية التطبيقية إحدى الكليات التابعة لتلك الوكالة الأمر الذي يتعين معه الاسترشاد بالاهداف الاستراتيجية والمبادرات التي نصت عليها الخطة الاستراتيجية للوكالة.

## الأطراف أصحاب المصلحة في الخطة التنفيذية

يعتبر تحديد الأطراف أصحاب المصلحة من المراحل الهامة لضمان فاعلية الخطة ، حيث أنه تقابله احتياجات وتوقعات تلك الأطراف من أولى الضمانات التي توضح مدى واقعية الخطة المقترحة في توكيد الجودة وتميز الخدمة التعليمية ومدى المساهمات التي تقدمها الكلية لخدمة المجتمع والبيئة . ويمكن تحديد الأطراف أصحاب المصلحة على النحو التالي .:

١. وزارة التعليم .
٢. جامعة نجران .
٣. أعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة والعاملون .
٤. الطلاب .
٥. أولياء الأمور .
٦. المنظمات المختلفة لسوق العمل .
٧. الهيئات العامة والخاصة .
٨. الهيئات الحكومية المختلفة .
٩. المجتمع بوجه عام .

## أولويات الكلية خلال فترة اعداد الخطة التنفيذية :

١. تأهيل الكلية لاستيعاب تحولها من كلية نظرية الى كلية تطبيقية تحتضن البرامج التطبيقية المستحدثة بعد اجازتها ، والعمل على التطوير والتحسين المستمر لجودة العملية التعليمية والعمليات المساندة حتى تواكب متغيرات الرؤية السعودية ٢٠٣٠ وبرنامج التحول الوطني ٢٠٢٠ .
٢. الاهتمام بالتدريب المستمر للقيادات ، وأعضاء هيئة التدريس ، والهيئة المعاونة ، والعاملين لرفع الكفاءة والفعالية وتحقيق التميز في الأداء وخدمة المجتمع والبيئة .
٣. الاهتمام بتحسين البنية التحتية للكلية.
٤. التوسع في الأنشطة الصفية واللاصفية والرعاية الطلابية .
٥. الاهتمام بالخدمات المساندة للعملية التعليمية بالكلية .

## تحديد الاحتياجات لتوفير مقومات تطوير ونجاح الخطة :

من المهم تحديد وتقييم الاحتياجات اللازمة والتي يمكن توضيحها فيما يلي :

١. إتباع استراتيجية تكاملية متطورة تسعى للتغيير والتحسين المستمر بأسلوب يهدف لإرضاء جميع الأطراف ذات المصلحة مع الالتزام بتوكيد الجودة والشفافية والمساءلة والمسئولية وتحقيق التميز في الأداء .
٢. نشر ثقافة الجودة والمعرفة والتميز في الأداء وتطبيق فلسفتها وأدواتها وآليات تنفيذها في إدارة الكلية وأقسامها المختلفة .
٣. تنمية القيم التي تتعلق بالعمل الجماعي والثقة بالولاء والانتماء وزيادة الرضاء الوظيفي لدى جميع العاملين بالكلية
٤. وضع دليل للجودة يشمل الخطط والهياكل التنظيمية والسياسات والإجراءات والقواعد اللازمة للتنفيذ ونظام لتوثيق إجراءات الجودة وتبسيط إجراءات العمل مع التركيز على العمليات الهامة والحيوية بحيث توجه لتلبية احتياجات المستفيد من الخدمة .
٥. تحديد المهارات والقرارات اللازم تو افرها في أعضاء هيئات التدريس والعاملين والعمل على تنمية تلك المهارات والقرارات للمستويات المطلوبة عن طريق التدريب المستمر.

٦. توفير كيان إداري مسؤل عن تطبيق الجودة وتقييم الأداء في الكلية .
٧. وضع نظام داخلي للمتابعة والمراجعة لتقييم جودة الكلية في مجال توكيد الجودة ومقارنه الأداء بمعايير الجودة والمعايير الأكاديمية ، واتخاذ إجراءات لتصحيحه عند وجود انحرافات في الأداء .
٨. تطوير نظم الاتصالات والمعلومات وان يتم جمع وتبادل البيانات والمعلومات بصورة منتظمة لأجراء الدراسات وتحليل النتائج وتحديد كفاءة وفاعليه الخطط والتنفيذ .
٩. وضع نظام لتشجيع ومكافأة التميز في الأداء ونشر التجارب الناجحة .
١٠. توفير الدعم اللازم لتحقيق الاستمرارية في جهود التحسين والتطوير بالكلية .

# المقارنة المرجعية

قام فريق العمل بدراسة الخطة الاستراتيجية لجامعة نجران كأهم المرجعيات الأساسية في بناء خطة الكلية، كما قام الفريق بدراسة الخطة الاستراتيجية لوزارة التعليم ( آفاق ) .

وعليه بدأ الفريق بالبحث على الخطط التنفيذية للكليات المناظرة المنشورة على الشبكة العنكبوتية، وتلخيص الخطط لعرض أهم الجوانب المشتركة ونقاط التميز في الخطط التي تمت دراستها مع تسليط الضوء على كل من رؤية ورسالة واهداف المؤسسة الاستراتيجية. ومن بين هذه الخطط التي تم الاطلاع عليها والتي بينت الاتفاق المشترك في مجمل الغرض الذي تمت المقارنة من أجله :

# ١- جامعة الملك عبد العزيز :

الخطة التنفيذية لكلية الدراسات التطبيقية – جامعة الملك عبد العزيز حيث نجد انها ركزت علي تطوير التطبيق المتكامل للتعاملات الالكترونية وتطوير الموقع الالكتروني بالإضافة الي تطوير ٨٠% من المقررات الدراسية والتوسع في برامج التعليم عن بعد والعمل علي توافر متطلبات الاعتماد الأكاديمي.

# ٢- جامعة الملك سعود :

الخطة التنفيذية لكلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع – جامعة الملك سعود ركزت علي لاهتمام بتطوير البرامج الأكاديمية بالكلية وتنمية مهارات الطلاب ودعم البحوث العلمية لأعضاء هيئة التدريس وخدمة المجتمع بالإضافة الي عقد شراكات فاعلة مع المنظمات التعليمية والمراكز البحثية المتميزة.

## ٣- جامعة أم القرى :

الخطة الاستراتيجية لكلية المجتمع – جامعة أم القرى قد ركزت علي تطوير البرامج الأكاديمية وفقا لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي العالمية واعداد خريجين مؤهلين ومزودين بمهارات مهنية وبحثية عالية والمشاركة الفاعلة في خدمة المجتمع.

## ٤- جامعة سطاتم بن عبد العزيز :

الخطة الاستراتيجية لكلية المجتمع – جامعة سلمان بن عبد العزيز قد ركزت علي تطوير البرامج الأكاديمية وفقا لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي العالمية واعداد خريجين مؤهلين ومزودين بمهارات مهنية وبحثية عالية والمشاركة الفاعلة في خدمة المجتمع.



## ٥- جامعة الملك فيصل :

الخطة التنفيذية لكلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع – جامعة الملك فيصل ركزت علي لاهتمام بتطوير البرامج الأكاديمية بالكلية وتنمية مهارات الطلاب ودعم البحوث العلمية لأعضاء هيئة التدريس وخدمة المجتمع بالإضافة الي عقد شراكات فاعلة مع المنظمات التعليمية والمراكز البحثية المتميزة.

## ٦ - جامعة الباحة :

الخطة التنفيذية الاستراتيجية لكلية الدراسات التطبيقية والتعليم المستمر – جامعة الباحة ركزت علي لاهتمام بتطوير البرامج الأكاديمية بالكلية وتنمية مهارات الطلاب ودعم البحوث العلمية لأعضاء هيئة التدريس وخدمة المجتمع بالإضافة الي عقد شراكات فاعلة مع المنظمات التعليمية والمراكز البحثية المتميزة.

## الجزء الثالث

الرؤية ، الرسالة ، القيم ، الغايات  
والأهداف الاستراتيجية للكلية

أولاً :

الرؤية، الرسالة، القيم :

# مقدمة :

لوصول الي الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية للكلية كانت هناك محاولات واجتماعات ولقاءات وندوات وورش عمل واستطلاعات رأي كالتالي :

١. عمل ورشة عمل لكل قسم علي حده لأخذ الآراء حول مفهوم للرؤية والرسالة للقسم .

٢. عرضت الرؤية والرسالة لكل قسم علي اعضاء هيئة التدريس بالكلية لاستخلاص الرؤية والرسالة للكلية.

٣. تم عمل لقاءات مع أولياء أمور الطلاب لأخذ رأيهم في الرؤية والرسالة من إضافة وحذف وتعديل .

٤. تم عمل لقاء بأصحاب المصلحة والمستفيدين لأخذ آرائهم في الرؤية والرسالة الخاصة بالكلية وإضافة وحذف وتعديل ما يروونه مناسب.

٥. عرضت الرؤية والرسالة الخاصة بالكلية علي طلاب الكلية في لقاء موسع بمسرح الكلية لأخذ آراء الطلاب في رؤية ورسالة الكلية وقد اتفق الجميع علي الصورة التالية :

## أولاً: الرؤية

الريادة والتميز في التعليم والتدريب وخدمة المجتمع .

## ثانياً: الرسالة

إعداد كوادر مؤهلة علمياً وفنياً وتدريبياً تلبي احتياجات سوق العمل وخدمة المجتمع من خلال برامج متخصصة وفقاً للقيم الإسلامية .

## علاقة رسالة الكلية برسالة جامعة

تم إجراء دراسة مطابقة رؤية ورسالة الكلية مع رؤية ورسالة الجامعة لإظهار الاتساق والاتفاق وقد تبين التوافق في النقاط التالية:

الموضوع	الجامعة	الكلية
الرؤية	زيادة في التعليم والتعلم وخدمة المجتمع، ومشاركة فاعلة في بناء مجتمع العلم والمعرفة	الريادة والتميز في التعليم والتدريب وخدمة المجتمع .
الرسالة	توفير تعليم وتعلم يلبي احتياجات المجتمع وسوق العمل والمساهمة الفاعلة في التنمية المستدامة من خلال إجراء البحوث التطبيقية، والاستخدام الأمثل للتقنيات الحديثة، وتفعيل الشراكة على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي.	إعداد كوادر مؤهلة علمياً وفنياً وتدريباً تلبي احتياجات سوق العمل وخدمة المجتمع من خلال برامج متخصصة وفقاً للقيم الإسلامية .

## مدى الاتساق بين رسالة الكلية ورسالة جامعة :

وبتحليل رؤية ورسالة الكلية ورسالة الجامعة تبين أن الكلية تساهم في تحقيق رؤية ورسالة الجامعة وترتبط بصلة وعلاقة واضحة بين رؤيتها ورسالتها ورؤية ورسالة الجامعة ، في محاورها كما هو مبين في الجدول التالي:

المحتويات	رسالة الجامعة	الصلة بينهما	رسالة الكلية
تعليم وتعلم	توفير تعليم وتعلم	√	إعداد كوادر مؤهلة علميا وفنياً وتدريبيا
تلبية احتياجات سوق العمل	يلبيان احتياجات المجتمع وسوق العمل والمساهمة الفاعلة في التنمية المستدامة .	√	تلبية احتياجات سوق العمل من خلال برامج متخصصة.
البحث العلمي	التنمية المستدامة من خلال إجراء البحوث .	√	الاهتمام بتعزيز دور البحث العلمي من خلال اعضاء هيئة التدريس
خدمة مجتمع	وتفعيل الشراكة على المستوى المحلى والإقليمي والعالمي.	√	خدمة مجتمع

- ١ . القيادة : علم وفن توجيه الآخرين نحو تحقيق الأهداف بأقل التكاليف وأكثر العوائد .
- ٢ . المسؤولية : التفاعل الايجابي تجاه الجامعة والمجتمع من واقع الاحساس بالوطنية .
- ٣ . الأمانة : أداء المهام بإخلاص والوفاء بالحقوق والواجبات .
- ٤ . الشفافية : الوضوح في كافة الأنشطة والقرارات والتعاملات .
- ٥ . التميز: أداء الأعمال بشكل متقن ومبتكر.
- ٦ . الوسطية : الاعتدال في جميع الأعمال فكراً ومنهجاً وتطبيق الثوابت مع مراعاة المتغيرات المحيطة .
- ٧ . الإبداع : الإتيان بجديد وخاصة في الأفكار مع توظيف ما تم إبداعه على شكل منتج .
- ٨ . التمكين : إتاحة فرص المشاركة لجميع منسوبي الجامعة من الذكور والإناث في صنع القرار.
- ٩ . الانتماء : الإخلاص للوطن وتعزيز مبادئه وقيمه في برامج وأنشطة الجامعة .
- ١٠ . النزاهة : الالتزام بالمبادئ الأخلاقية والمهنية المبنية على الشريعة الاسلامية .



ثانياً :

الغايات والأهداف الاستراتيجية :

# مدى اتساق أهداف الكلية التطبيقية الاستراتيجية مع أهداف الجامعة

## الأهداف الاستراتيجية للكلية والجامعة

أهداف الكلية	أهداف الجامعة
١- رفع معدل قبول خريجي الثانوية العامة في الكلية التطبيقية .	<b>الهدف الأول</b> - تطوير البيئة التنظيمية والحوكمة المؤسسية الداعمة للتميز وتنمية الموارد الذاتية بالجامعة.
٢ - تحسين الصورة الذهنية عن الكلية عن طريق تطوير البيئة الممكنة .	
٣ - ردم الفجوة وتقليل الانكشاف المهني .	
٤ - تنمية قدرات جميع الموارد البشرية بالكلية .	<b>الهدف الثاني</b> - تنمية قدرات جميع الموارد البشرية بالجامعة .
٥ - مواهمة المهارات التعليمية والتدريبية مع احتياجات سوق العمل .	<b>الهدف الرابع</b> - تقديم مخرجات تعليمية عالية الجودة تلي المستجدات الوطنية، واحتياجات سوق العمل.
٦ - بناء شراكات مجتمعية فاعلة والمساهمة في تمويل يضمن توفير موارد مستدامة .	<b>الهدف التاسع</b> - التوسع في المساهمات والشراكات المجتمعية.

ملاحظة : تم إجازة هذا الاتساق في محضر اجتماع اللجنة الإشرافية على الكلية التطبيقية في جلستها الأولى يوم الثلاثاء الموافق ١٤٤٣/٤/١٨ هـ .

# أولاً: الغايات

**الغاية الأولى:** تطوير دور الكلية كأحد المراكز العلمية المتميز في مجال التعليم العالي وإعداد الكوادر البشرية في إطار نظام الجودة الشاملة برؤى ذات توجه مستقبلي تواكب عملية التحول من كلية نظرية الى كلية تطبيقية .

**الغاية الثانية:** توفير مناخ جامعي يتفق مع فلسفه ومبادئ الجودة والتميز في الأداء موجه بالقيم والمبادئ الثقافية والاجتماعية والأخلاقية السليمة ويسوده العدالة والمساواة والحرية والشورى والتعاون والاستقلالية.

**الغاية الثالثة:** زيادة قدرة الكلية على المساهمة في التنمية المستدامة وخدمة المجتمع والبيئة وتفعيل المراكز ذات الطابع الخاص وتسويق خدمات الكلية التعليمية والتطبيقية والاستشارية.

# رابعاً: الأهداف الاستراتيجية

١- رفع معدل قبول خريجي الثانوية العامة في الكلية التطبيقية .

٢- تحسين الصورة الذهنية عن الكلية عن طريق تطوير البيئة .

٣- ردم الفجوة وتقليل الانكشاف المهني .

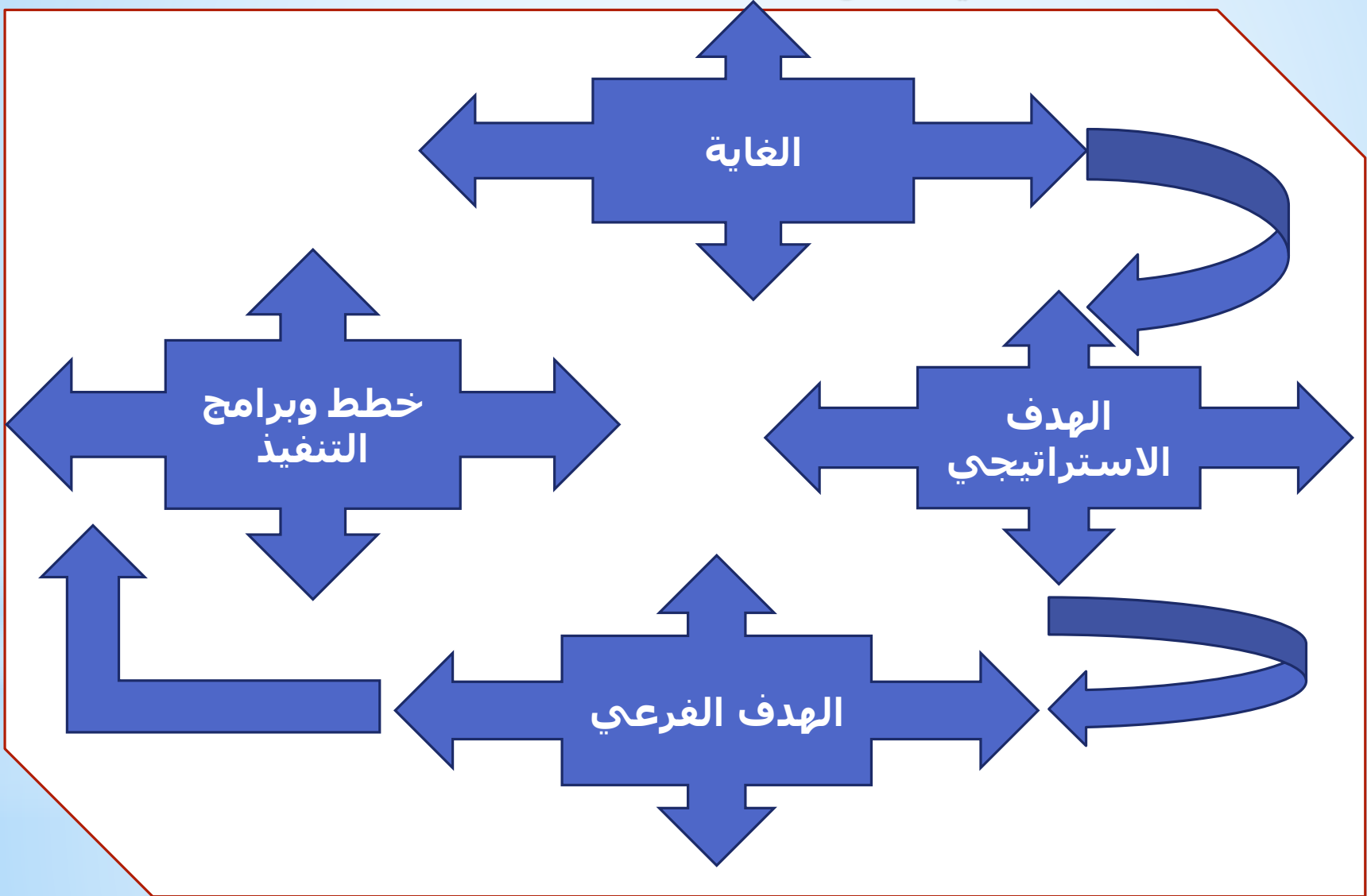
٤- تنمية قدرات جميع الموارد البشرية بالكلية .

٥- مواءمة المهارات التعليمية والتدريبية مع احتياجات سوق العمل .

٦- بناء شركات مجتمعية فاعلة والمساهمة في تمويل يضمن توفير

الخطط والبرامج لتنفيذ الاهداف الاستراتيجية :

لكل غاية أهداف استراتيجية رئيسة تتبعها أهداف فرعية ولها خطط وبرامج لتنفيذ الأهداف الرئيسية والشكل التالي يوضح تلك السلسلة :



# الغاية الأولى:

تطوير دور الكلية كأحد المراكز العلمية المتميز في مجال التعليم العالي وإعداد الكوادر البشرية في إطار نظام الجودة الشاملة برؤى ذات توجه مستقبلي تواكب عملية التحول من كلية نظرية الى كلية تطبيقية .

## الأهداف الاستراتيجية الرئيسية :

- رفع معدل قبول خريجي الثانوية العامة في الكلية التطبيقية .
- تحسين الصورة الذهنية عن الكلية عن طريق تطوير البيئة .
- ردم الفجوة وتقليل الانكشاف المهني .
- مواءمة المهارات التعليمية والتدريبية مع احتياجات سوق العمل .

## الأهداف الاستراتيجية الفرعية :

- ١ - تطوير كلية المجتمع وتحويلها لكلية تطبيقية ببرامج مهنية.
- ٢ - بناء التكامل المهني مع كليات الجامعة في مختلف التخصصات.
- ٣ - تحسين الصورة الذهنية عن كلية المجتمع.
- ٤- تطوير الهيكل التنظيمي بما يتوافق مع اهداف الجامعة ومشروع التحويل.
- ٥- انشاء فروع للكلية.
- ٦- زيادة نسبة قبول الطلبة من الجنسين تدريجيا ليشمل خريجي الثانوية العامة والموظفين في سوق العمل، واعادة التأهيل الباحثين عن عمل لسد فجوة الانكشاف المهني.
- ٧ - تطوير الانشطة والرعاية الطلابية.

## الأهداف الاستراتيجية الفرعية :

- ٨ - تحسين معدلات توظيف الطلبة في السوق المحلي.
- ٩- تحسين البيئة التعليمية والتكنولوجية.
- ١٠- إمداد الطلاب بخدمات تعليمية وتدريبية ذات جودة عالية تزيد من قدراتهم التنافسية في سوق العمل.
- ١١- مد جسور التعاون مع منظمات الأعمال لشؤون العمل.
- ١٢- زيادة فاعلية المناهج والبرامج والتأكد من أنها تقابل المقاييس المهنية والعلمية المطلوبة وتوقعات الأطراف المعنية.
- ١٣- التحسين المستمر في جودة العملية التعليمية والانفتاح على مصادر متنوعة للمعرفة.
- ١٤- تطوير وتنمية الكوادر البشرية بالكلية.



## • الخطط والبرامج:

- ١- تحديد المعايير الأكاديمية وآليات القياس وأساليب تصحيح الانحرافات.
- ٢- وضع وتنفيذ نظام مكافآت وتشجيع المبادرات المتميزة للأفراد والإدارات والوحدات .
- ٣- تحسين خدمات المكتبات وإدخال التكنولوجيا الحديثة وأساليب الاتصال الالكترونية بمصادر المعرفة المحلية والعالمية .
- ٤- التوسع في المنشآت والمباني والإنشاءات وصيانة المعامل والقاعات ومدتها بالاحتياجات من المعدات والأجهزة والأدوات اللازمة .
- ٥- القيام بالدراسات اللازمة لتحديد المهارات والمعارف المطلوبة في الخريجين .
- ٦- استقصاء الخريجين عن مدى جدوى البرامج الدراسية وفعاليتها .
- ٧- دراسة للتنبؤ بالاحتياجات في تخصصات مستقبلية .
- ٨- تصميم وتنفيذ برامج للتدريب العلمي للطلاب داخل الكلية وخارجها .
- ٩- تشجيع الإبداع والابتكار والتعلم الذاتي لدى الطلاب .
- ١٠- التوسع في التعليم الإلكتروني والوسائط التعليمية .

## الخطط والبرامج

- ١- برامج وندوات ونشرات تثقيفية .
- ٢- وضع وتنفيذ نظام المكافآت التشجيعية .
- ٣- زيادة التفاعل بين الطلاب وهيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين .
- ٤- ندوات ونشرات وبرامج تثقيفية وتدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين .
- ٥- تضمين أخلاقيات وآداب المهنة في البرامج الدراسية .
- ٦- وضع خطة طوارئ لمواجهة المخاطر المحتملة في الكلية .
- ٧- ندوات ونشرات ومطويان للتوعية .
- ١٣- تطوير نظام للمتابعة
- ٩- المراجعة الدورية لوحدات الكلية وأقسامها .
- ١٠- مد الأقسام العلمية باحتياجاتها من التقنيات الحديثة طبقاً لأولويات الكلية .

## الغاية الثانية:

توفير مناخ جامعي يتفق مع فلسفه ومبادئ الجودة والتميز في الأداء والتحسين والتطوير موجه بالقيم والمبادئ الثقافية والاجتماعية والأخلاقية السليمة ويسوده العدالة والمساواة والحرية والشورى والتعاون والاستقلالية.

### - الأهداف الاستراتيجية الرئيسية :

- تنمية قدرات جميع الموارد البشرية بالكلية .

### - الأهداف الاستراتيجية الفرعية :

- ١ - تحسين الاداء الوظيفي بالتدريب المستمر للقيادات، وأعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة.

- ٢ - بناء مؤشرات أداء قائمة على النتائج والمراجعة المستمرة لمؤشرات الأداء ورفع تقرير دوري

بالنتائج.

- ٣ - المراجعة المستمرة لبرامج الشهادات الاحترافية لتتلاءم مع احتياجات سوق العمل.

- ٤ - المراجعة المستمرة لبرامج الكلية لمواءمة مخرجات الكلية مع احتياجات سوق العمل.
- ٥ - تحقيق معايير الاعتمادات الاكاديمية المحلية الدولية وتطوير نظام الجودة ليشمل معايير التعليم التطبيقي .
- ٦ - تنمية الولاء والانتماء وحب العمل والتميز في الأداء وقبول الرأي الآخر لدى الطلاب وهيئة التدريس والهيئات المعاونة والعاملين .
- ٧ - التركيز على نشر مبادئ آداب وأخلاقيات المهنة .
- ٨ - تلبية توقعات الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة .
- ٩ - توفير بيئة آمنة للطلاب بالكلية .
- ١٠ - تطوير الفاعلية التنظيمية والإدارية بالكلية .
- ١١ - مراجعة وتطوير النظم الإدارية المساندة للعملية التعليمية .
- ١٢ - تطوير نظام المعلومات بالكلية وزيادة فاعليتها .

## - الخطط والبرامج

١. برامج وندوات ونشرات تثقيفية .
٢. وضع وتنفيذ نظام المكافآت التشجيعية .
٣. زيادة التفاعل بين الطلاب وهيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين .
٤. ندوات ونشرات وبرامج تثقيفية وتدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين .
٥. تضمين أخلاقيات وآداب المهنة في البرامج الدراسية .
٦. وضع خطة طوارئ لمواجهة المخاطر المحتملة في الكلية .
- ٧- ندوات ونشرات ومطويان للتوعية .
١. تطوير نظام للمتابعة
٩. المراجعة الدورية لوحدات الكلية و أقسامها .
- ١٠- مد الأقسام العلمية باحتياجاتها من التقنيات الحديثة طبقاً لأولويات الكلية .

## الغاية الثالثة:

زيادة قدرة الكلية على المساهمة في التنمية المستدامة وخدمة المجتمع والبيئة وتفعيل المراكز ذات الطابع الخاص وتسويق خدمات الكلية التعليمية والتطبيقية والاستشارية .

### الأهداف الاستراتيجية الرئيسية :

- بناء شراكات مجتمعية فاعلة والمساهمة في تمويل يضمن توفير موارد مستدامة .

### الأهداف الاستراتيجية الفرعية :

١ - عقد شراكات استراتيجية في مختلف التخصصات .

٢ - تحفيز القطاع الخاص للمساهمة في تمويل كليات المجتمع عبر آليات ابتكارية، للتوصل إلى نظام تمويل مختلط يضمن توفر موارد كافية والاستدامة.

٣- تطوير الخدمات البيئية والاقتصادية والاجتماعية في الحالات العلمية المختلفة .

٣- تسويق خدمات الكلية والوحدات ذات الطابع الخاص لتوفير مصادر للدعم والتمويل الذاتي للكلية .

٥- نشر الوعي البيئي الخاص بقضايا المجتمع والبيئة .

## الخطط والبرامج:

- ١- القيام بدراسة لتحديد الاحتياجات البيئية لعلاج مشكلات المجتمع وتحقيق التطوير والتنمية المستدامة .
- ٢- ترويج خدمات الكلية في مجال التدريب والاستشارات .
- ٣- إقامة المؤتمرات والدورات وورش العمل وعمل الدوريات والنشرات للأقسام التابعة للكلية .

## الخطة الزمنية لتنفيذ الخطة التنفيذية

تشمل ::

- ١ - أهداف الجامعة الاستراتيجية .
- ٢ - أهداف الكلية الاستراتيجية والتشغيلية .
- ٣ - المبادرات التنفيذية .
- ٤ - الخطة الزمنية .
- ٥ - مؤشرات الأداء .



الدعم المطلوب		تاريخ الانتهاء	تاريخ البدء	مسؤول المتابعة	مسؤول التنفيذ	المشروعات	المبادرة التنفيذية	الهدف التشغيلي	الهدف الاستراتيجي للكلية	الهدف الاستراتيجي للجامعة	رقم
<ul style="list-style-type: none"> <li>- زيادة عدد قبول الطلبة الى نسبة ٢٥ % بحلول ٢٠٢٥ م .</li> <li>- نسبة التوظيف .</li> <li>- أعداد القبول والتخريجين .</li> <li>- نسبة التسرب .</li> <li>- نسبة الانكشاف المهني بتخصصات الكلية التطبيقية .</li> </ul>		١١/١٤٤٣هـ	١١/١٤٤٣هـ	وكالة الكلية للشؤون الأكاديمية	وكالة الكلية للشؤون الأكاديمية		القيام بحملات إعلانية وزيارات للمدارس تهدف إلى تحسين الصورة الذهنية عن الكلية وحثهم على الانضمام إلى برامج الكلية لتقليل الانكشاف المهني	تحسين الصورة الذهنية عن الكلية وزيادة أعداد المقبولين بها	رفع معدل قبول خريجي الثانوية العامة في الكلية التطبيقية .	تطوير البيئة التنظيمية والحوكمة المؤسسية الداعمة للتميز وتنمية الموارد الذاتية بالجامعة	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>- نسبة الطلاب للأعضاء .</li> <li>- الشهادات الاحترافية لأعضاء هيئة التدريس .</li> <li>- عدد الدورات .</li> </ul>		١١/١٤٤٣هـ	١٥/٦/١٤٤٣هـ	الوحدة الرئيسية للتطوير والجودة بالكلية	لجنة الموارد البشرية بالكلية		تصميم خطط تدريبية وتطويرية تستوعب أعضاء هيئة التدريس والباحثين والجهاز الإداري	تطوير قدرات القيادات، وأعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة	تتمية قدرات جميع الموارد البشرية بالكلية .	تتمية قدرات جميع الموارد البشرية بالجامعة.	2

	<p>٤-١ - نسبة التوظيف .  عدد البرامج .  عدد الشهادات المهنية المتضمنة في البرامج .  أعداد الحاصلين على شهادات مهنية .</p>
الدعم المطلوب	
تاريخ الانتهاء	١١/١٤٤٣هـ
تاريخ البدء	١٥/٥/١٤٤٣هـ
مسؤول المتابعة	وكالة الكلية للشؤون التعليمية
مسؤول التنفيذ	لجنة الخطط والمناهج
المشروعات	١
المبادرة التنفيذية	<p>تصميم وتنفيذ خطة وتطوير البورج الأكاديمية لاحتياجات سوق العمل الأكاديمية بالكلية وفقاً</p>
الهدف التشغيلي	<p>توطيد وتطوير البرامج الأكاديمية التي تخرج الكليات المتخصصة ومتطلبات سوق العمل</p>
الهدف الاستراتيجي للكلية	مواكبة المهارات التعليمية والتدريبية مع احتياجات سوق العمل .
الهدف الاستراتيجي للجامعة	تقديم مخرجات تعليمية عالية الجودة تلبى المستجبات الوطنية، واحتياجات سوق العمل.
٦	٦



## الجزء الرابع

تحليل البيئة الداخلية والخارجية للكلية

## أ/ تحليل البيئة الداخلية :

أوضحت نتائج الدراسة الذاتية للكلية التطبيقية بنجران أن هناك مجموعة من نقاط القوة التي تتميز بها الكلية داخلياً والتي يمكن استثمارها وتفعيلها على النحو الذي يحقق رسالة الكلية .

كما أوضحت نتائج الدراسة الذاتية بعض نقاط الضعف التي قد تؤثر على كفاءة وفاعلية الكلية في تحقيق رسالتها وغايتها .

## - نقاط القوة :

١. سمعة أكاديمية في منطقة نجران حيث تعتبر الكلية التطبيقية أقدم كليات الجامعة وأكثرها خدمة للمجتمع .
٢. حرم جامعي ذو موقع متميز يساعد على توفير بيئة تعليمية فاعلة يتوافر فيه بنية أساسية وتكنولوجية تساعد على تحقيق الكلية لرسالتها وأهدافها بكفاءة وفاعلية .
٣. إمكانية التوسعات المستقبلية المتمثلة في وجود أراضي مخصصة في مبنى الجامعة الجديد تمكن الكلية من الاستفادة منها .
٤. توافر عدد مناسب من أعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة المتخصصة في مجالات معرفية وتطبيقية وتدرسية وعلمية متنوعة .
٥. تنوع وتعدد تخصصات فروع الدراسة .
٦. حصول بعض أعضاء هيئة التدريس على جوائز علمية .
٧. حصول بعض أعضاء هيئة التدريس على شهادات احترافية مختلفة معتمدة من هيئات عالمية .

- ٨ - حصول بعض أعضاء هيئة التدريس على درجة دكتوراه ثانية .
- ٩ . تمت ترقية بعض أعضاء هيئة التدريس من درجة استاذ مساعد الى درجة استاذ مشارك .
- ١٠ . تمت ترقية بعض أعضاء هيئة التدريس من درجة محاضر الى درجة استاذ مساعد .
- ١١ . تمت ترقية بعض المعيدين الى درجة محاضر .
- ١٢ . وجود نظام للتحسين المستمر يهدف إلى رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة من خلال توفير مجموعة من البرامج التدريبية بشكل منظم وذلك للارتقاء بمستوى جودة العملية التعليمية .
- ١٣ . تو افروحدة لضمان الجودة بالكلية تسعى لتحقيق أهداف التخطيط الإستراتيجي للكلية والارتقاء بقدراتها التنافسية .
- ١٤ . وجود مجلس كلية متعاون بقيادة عميد الكلية لمساعدة وحده ضمن الجودة بالكلية على تذليل كل العقبات .
- ١٥ . وجود حماس وتعاون كامل وتفاني في العمل بين أعضاء وحدة الجودة في الكلية وجميع أعضاء هيئة التدريس

## نقاط الضعف :

- ١- عدم وجود المكافآت للطلاب
- ٢- عدم وجود مطاعم مناسبة .
- ٣-عدم وجود ملاعب خاصة بالكلية
- ٤-عدم وجود كفتيريا مناسبة .
- ٥-عدم وجود وحدة طبية
- ٦-عدم وجود مكتبة
- ٧-لا توجد آلية كتشجيع الإبداع والابتكار على كل المستويات في البرنامج .
- ٨- لا توجد آلية لقياس مدى جودة تحقيق الأهداف .
- ٩-لا توجد مكتبة خاصة بالبرامج .
- ١٠-لا توجد مشاركة في التخطيط المالي والإداري .
- ١١-لا توجد آلية لتشجيع التعاون العلمي والانجازات المشتركة مع البرامج المماثلة في الجامعات الأخرى .



## \* أولويات التحسين :

١. ضرورة اعتماد رؤية ورسالة وقيم والاهداف الاستراتيجية للكلية والبرامج بعد التوصل للصيغ النهائية .
٢. ضرورة وضع آلية لمراجعة الرسالة دورياً وتعديلها إذا لزم الأمر.
٣. تحديد غايات البرامج .
٥. توضيح علاقات السلطة والتفويضات في جميع التخصصات .
٦. وضع مهام لأخلاقيات المهنة ينبع من تعاليم الدين الإسلامي .
٧. وضع آلية لتقويم السياسات واللوائح التنظيمية للبرنامج ووضع تقارير وخطط لتحسينها.
٨. وضع آلية لتشجيع الإبداع والابتكار على كل المستويات في البرامج .
٩. وضع آلية لتقويم جودة أداء المسئولين بالبرامج يتبعها تغذية راجعة وخطط .
١٠. إنشاء نظام داخلي للجودة لمتابعة الجوانب والأنشطة التعليمية للبرامج .
١١. تحديد مراجع خارجي للبرامج .
١٢. وجود خطط تطويرية لتطوير البرامج والمقررات .
١٣. وضع معايير خاصة بالبرامج مع ضرورة استخدام معايير أكاديمية مرجعية خارجية.
١٤. إنشاء نظم داخلية وخارجية لتقويم ومراجعة جودة البرامج والمقررات .

١٥. وضع آلية لقياس مدى جودة تحقيق الأهداف التعليمية المستهدفة للمقررات .
١٧. وجود برنامج لتنمية مهارات الطلاب في اللغة الإنجليزية .
١٨. تعميم برامج لتهيئة اعضاء هيئة التدريس الجدد .
١٩. وضع إليه لتشجيع اعضاء هيئة التدريس في المشاركة في الأنشطة التعليمية
٢٠. الاستعانة بمهنيين متخصصين في بعض أنشطة البرامج التعليمية .
٢١. وضع آلية لتحديد مدى مناسبة الكتب والمراجع المقترحة لتحصيل النواتج التعليمية المستهدفة للمقررات .
٢٢. عقد اتفاقات شراكة مع برامج مماثله في جامعات أخرى .
٢٣. وضع آلية لإرشاد الطلاب بتفاصيل متطلبات البرامج والمقررات .
٢٤. وضع آلية لقياس الرضا الطلابي في البرامج عن جودة عمليات القبول والتسجيل .
٢٥. وضع آلية لمتابعة تقدم الطلاب أثناء دراستهم للبرامج .

٢١. وضع آلية لتحديد مدى مناسبة الكتب والمراجع المقترحة لتحقيق النواتج التعليمية المستهدفة للمقررات .
٢٢. عقد اتفاقات شراكة مع برامج مماثله في جامعات أخرى .
٢٣. وضع آلية لإرشاد الطلاب بتفاصيل متطلبات البرامج والمقررات .
٢٤. وضع آلية لقياس الرضا الطلابي في البرامج عن جودة عمليات القبول والتسجيل .
٢٥. وضع آلية لمتابعة تقدم الطلاب إثناء دراستهم للبرامج .
٢٦. وضع آلية لتقييم جودة خدمات التوجيه والإرشاد الأكاديمي .
٢٧. وضع آلية لمتابعة الطلاب المتعثرين وذوي المشكلات الشخصية والنفسية والصحية .
٢٨. وضع آلية لقياس رضا أعضاء هيئة التدريس والطلاب عن مصادر التعلم والخدمات اللازمة .
٢٩. وضع آلية لتحديد مدى مناسبة الموارد والمرافق لاحتياجات وأنشطة البرامج .
٣٠. عمل دراسة لمدى مناسبة أجهزة الحاسب لأعضاء هيئة التدريس والطلاب .
٣١. عمل دراسة لمدى مناسبة المعامل للطلاب .
٣٢. وضع آلية تتيح للبرامج فرصه للتخطيط المالي وأعداد الميزانية فيما يخص كل برنامج .
٣٣. وضع آلية تتيح للبرنامج دور في الإدارة المالية في الأمور الخاصة به .
٣٤. وضع آلية لتشجيع التعاون العلمي والأبحاث المشتركة .
٣٥. وضع خطة معتمدة للبرامج يتم تحديثها سنوياً وفقاً لاحتياجات المجتمع .
٣٦. وضع آلية لقياس الرضا عن الخدمات المجتمعية وتحليل النتائج لوضع خطط تحسين لهذه الخدمات .
٣٧. وضع سياسات وآليات تنفيذية لتشجيع التفاعل الإيجابي بين البرنامج والمجتمع .
٣٨. وضع خطة معتمدة للصيانة الدورية على مستوى الكلية .

## ب / تحليل البيئة الخارجية :

### الفرص المتاحة

- ١- زيادة الاهتمام المحلي والإقليمي والعالمي بأهمية ضمان الجودة والتحسين المستمر في منظومة العلمية
- ٢- وجود الهيئة الوطنية السعودية لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي كخطوة أولى في مجال الجودة
- ٣- وجود وكالة للتطوير والجودة بجامعة نجران
- ٤- وجود مراكز ووحدات ضمان الجودة للمساعدة في نشر الوعي بثقافة الجودة والتميز المستمر
- ٥- الزيادة في الطلب الاجتماعي على التعليم المفتوح والتعلم عن بعد .
- ٦- زيادة الطلب على التعليم التطبيقي من المجتمع .

## .التهديدات المحتملة :

- ١ تدني مستوى الطلاب في اللغة الانجليزية والحاسب الآلي
- ٢ تدني المستوى العلمي للطلاب الملتحقين بالكلية
- ٣ قلة استيعاب سوق العمل لخريجين الكلية
- ٤ عدم وجود دعم مالي من رجال الأعمال
- ٥ وجود مؤسسات تعليمية خاصة تستقطب الطلاب بمعدلات أقل

الجزء الخامس

المخاطر المحتملة وسياسات درء المخاطر

## أولاً : المخاطر المحتملة :

لتحقيق النجاح في إعداد وتنفيذ الخطة التنفيذية لتوكيد الجودة بالكلية ولضمان عملية التحول للكلية من كلية نظرية الى تطبيقية يجب تحديد وتقييم المخاطر والعقبات المرتبطة بعملية تصميم وتطوير وتنفيذ الخطة لاتخاذ الخطوات اللازمة لدرء تلك المخاطر وتوفير الدعم ومقومات النجاح للخطة ، ويمكن توضيح تلك المخاطر والعقبات فيما يلي : -

١. عدم كفاية الموارد اللازمة للتنفيذ.
٢. عملية تحول الكلية من كلية نظرية الى تطبيقية كتجربة .
٣. عدم تكامل الخطة وشمولها وتحقيقها للتفاعل المطلوب بين جميع الأجزاء الفرعية المكونة لنظام الكلية.
٤. عدم توافر نظام لمتابعة وتنفيذ وتطبيق آليات الجودة لاتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة .
٥. انخفاض كفاءة وفاعلية نظام الاتصالات بين البيئة الداخلية والخارجية .
٦. عدم الإعداد والتهيئة اللازمة للتعامل مع الخوف ومقاومة التغيير للعاملين .
٧. استنفاد الوقت والبطء في التنفيذ .
- ٨- عدم تضمين جميع العاملين في جهود التحسين والتطوير التي تسعى الجامعة إلى تحقيقها في مجال توكيد الجودة والتميز في الأداء .

وتشترط الكثير من الجهات المعنية بالجودة والاعتماد الأكاديمي الوطني والدولي وجود سياسة لإدارة المخاطر. لذا فإن وجود خطة لإدارة المخاطر في الكلية أصبح ضرورة لأهميتها في البحث والتخطيط والتنبؤ ودرء الأخطار وتقليل الخسائر وإيجاد الحلول الفورية للمشاكل التي قد تواجهه الكلية في تنفيذ برامجها المختلفة. ولاشك ان إيجاد آليات وسياسات منظمة ومكتملة لتفادي هذه المخاطر وتجنبها والتخفيف من حدتها والتعامل معها بكل احترافية في حال حدوثها من أهم برامج التطوير والتحول في الكلية. ومن هذا المنطلق بادرت لجنة التخطيط الاستراتيجي والمتابعة في الكلية بإعداد خطة لإدارة المخاطر التي قد تواجهها أثناء تنفيذ برامج خطتها الاستراتيجية وقد تم الاسترشاد بخطة إدارة المخاطر بالجامعة وبعض الخطط في جامعات المقارنة المذكورة آنفاً في تطوير هذه الخطة.



## ثانياً : سياسة إدارة المخاطر بالكلية :

تعتبر الكلية التقنية إحدى كليات جامعة نجران العريقة والنواة الأولى لكليات الجامعة بأكملها ، وبالتالي فإن الكلية مشمولة بخطة إدارة المخاطر بالجامعة، إلا أن الكلية لها خصوصية معينة كونها معنية بقضية التحول الى كلية تطبيقية وليتوافق ذلك مع دورها في خدمة المجتمع المحيط بها، ولتقديم خدماتها في موقع الحاجة لها فعلياً ؛ وحيث أن هذه الخصوصية تعكسها الخطة التنفيذية كان لابد من تحديد سياسات معينة لإدارة المخاطر تناسب مع هذه الخصوصية ، مع استمرار العمل في ظل خطة ادارة المخاطر بجامعة نجران .

## مرتكزات سياسة إدارة المخاطر بالكلية

ترتكز سياسة إدارة المخاطر بالكلية على أربعة عناصر أساسية هي:

التصنيف	نوع السياسة
تتمثل في معرفة أنواع المخاطر المحتملة وتسجيلها وتصنيفها	سياسة تشخيصية :
تتمثل في الوقاية من المخاطر ومنع حدوثها قدر الإمكان.	سياسة وقائية :
التعامل مع المخاطر حال حدوثها بشكل ناجح وفعال.	سياسة علاجية :
تتمثل في تفعيل نظام المراقبة الداخلية المستمرة لزيادة فرص اكتشاف وتقييم المخاطر قبل وقوعها.	سياسة رقابية :

# إجراءات إدارة مخاطر تنفيذ برامج الخطة الاستراتيجية بالكلية

- مراجعة جميع برامج الخطة الاستراتيجية وتحديد المخاطر المحتملة.
- تصنيف المخاطر: مالي – بشري - قانوني ... الخ.
- حصر المخاطر وتحديد مؤشرات الاحتمالية والتأثير ومستوى الخطر.
- وضع سياسات التعامل مع كل خطر في حال حدوثه.
- إجراء مراجعة سنوية لخطة إدارة المخاطر مع تحديث الدليل وسياسات التعامل مع الخطر.
- تأسيس نظام مراقبة داخلية للكلية يرصد المخالفات التي قد تؤدي إلى حدوث خطر معين.
- التزام الشفافية في الكشف عن آثار المخاطر بأنواعها المختلفة.
- وضع آليات الإنذار المبكر والمراقبة لتنبيه ادارة الكلية حول اتخاذ إجراءات تصحيحية لإدارة أي مخاطر محتملة.
- توثيق الإجراءات التي يجب إتباعها في حال حدوث الخطر وتبليغ الجهات المسؤولة

## أهم مخاطر تنفيذ برامج الخطة التنفيذية

التعريف	اسم الخطر
هي مجموعة القرارات والإجراءات الإدارية والتنظيمية التي تترك أثرًا سلبيًا على تنفيذ برامج الخطة التنفيذية، بالإضافة إلى احتمالية وجود تعارض الخطة التنفيذية مع الأنظمة المعمول بها في المملكة العربية السعودية، فضلًا عن تغير أو تعديل بعض هذه الأنظمة .	المخاطر القانونية :
تتمثل في عدم الامان الوظيفي للموارد البشرية أو إهمالها وعدم الاهتمام بها سواء من ناحية التطوير أو التحفيز أو المشاركة أو الاستجابة لاحتياجاتها ؛ الأمر الذي يؤدي الى عدم الاستخدام الأفضل للعنصر البشري .	المخاطر البشرية :
هي عبارة عن قلة الموارد المالية المتاحة وعدم الاستخدام الأمثل لهذه الموارد .	المخاطر الإدارية والمالية :

## وصف لأهم مخاطر تنفيذ برامج الخطة التنفيذية

وصف الخطر	الخطر المحتمل
انخفاض الدعم الحكومي للجامعة نسبة للظروف الحالية التي تسببت فيها جائحة كورونا وغيرها من الظروف المالية العالمية والتي تأثرت بها جميع دول العالم .	انخفاض نصيب الكلية من الميزانية العامة للجامعة
تسرب أعضاء هيئة التدريس المتميزين لوجود مؤسسات تعليمية منافسة تقدم لهم حزمة من الحوافز المرنة أو عدم الرضا الوظيفي بسبب عدم الأمان الوظيفي .	التسرب وعدم الأمان الوظيفي
احتمالية عدم اهتمام بعض أعضاء هيئة التدريس أعمالهم أو تقاعسهم عن إنجاز العمل. مما ينتج عنه قصور في الإنجاز وعدم تحقيق أهداف الكلية وعدم إنجاز برامج الكلية في الوقت المحدد وبالجودة المطلوبة ، كما يؤدي الى ضياع المعاملات وتعطيل الأعمال وحدوث تلفيات في البنية التحتية	تدني مهارات ومعارف أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم
تغير الأنظمة التي تحكم عمل الجامعة والكلية بالتبعية	التغير في الأنظمة

# استراتيجية إدارة مخاطر تنفيذ الخطة التنفيذية

## أولاً : سياسة درء أخطار تنفيذ الخطة الاستراتيجية

الخطر المحتمل	سياسة درء الخطر
انخفاض نصيب الكلية من الميزانية العامة للجامعة	البحث عن مصادر التمويل الذاتي
التسرب الوظيفي	<ul style="list-style-type: none"><li>- الاهتمام بالحوافز المعنوية وإتاحة الفرصة أمام منسوبي الكلية لتحسين أوضاعهم المادية .</li><li>- تطوير سياسة واضحة ومعلنة تتسم بالعدالة عند الترشيح لعضوية اللجان على مستوى الكلية ويكون ذلك بناء على ترشيحات لجنة برئاسة رئيس القسم .</li><li>- تفعيل سياسة الاحتفاظ بأعضاء هيئة التدريس .</li></ul>
تدني مهارات ومعارف أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم	<ul style="list-style-type: none"><li>- تشكيل لجان لمتابعة البرامج ومدى التقدم في الإنجاز.</li><li>- تشجيع أعضاء هيئة التدريس وتحفيزهم في حالة الإجابة في عملهم.</li><li>- بث روح المنافسة الشريفة بين القياديين وحثهم على التفكير والإبداع.</li><li>- وضع نظام للمساءلة.</li></ul>
التغير في الأنظمة	متابعة التغيرات في الأنظمة في ظل برنامج التحول التغير في الأنظمة ل الوطني ٢٠٢٠ والرؤية السعودية ٢٠٣٠

## ثانياً : مستوى وتأثير الخطر في حال حدوثه وإجراءات معالجته

معالجة الخطر	نوع الخطر	مكان الخطر إجراءات	تأثير الخطر حال حدوثه من 1 إلى 5	مستوى الخطر من 1 إلى 5	الخطر المحتمل
<p>-تحديد قائمة بأولويات برامج الخطة التنفيذية.</p> <p>-ترشيد المصروفات الإدارية والتشغيلية.</p> <p>-تنمية الموارد المالية الذاتية من خلال التواصل الجيد مع رجال الأعمال وعقد اتفاقيات تعاون مشترك.</p>	مالي	جميع البرامج	4	3	انخفاض نصيب الكلية من الميزانية العامة للجامعة
<p>- تشكيل لجنة على مستوى الكلية لدراسة أسباب التسرب.</p> <p>- بناء نظام حوافز لتشجيع أعضاء هيئة التدريس.</p> <p>- تعديل رواتب أعضاء هيئة التدريس المتميزين.</p> <p>- وضع قوانين لتقليل حركة أعضاء هيئة التدريس الذين لديهم أعباء تدريسية داخل وخارج الكلية.</p>	بشري	جميع البرامج	4	4	التسرب الوظيفي



معالجة الخطر	نوع الخطر	مكان الخطر إجراءات	تأثير الخطر حال حدوثه من 1 إلى 5	مستوى الخطر من 1 إلى 5	الخطر المحتمل
<ul style="list-style-type: none"> <li>- تشكيل لجنة على مستوى الكلية لدراسة الحدث الناتج عن إهمال أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم.</li> <li>- يعقد اجتماع للجنة المختصة لدراسة الحدث وتحديد المسؤول عن الحدث.</li> <li>- يعقد اجتماع للجنة المختصة مع عضو هيئة التدريس المهمل واخذ مرئيات.</li> <li>- فرض عقوبات على عضو هيئة التدريس في حال ثبوت الإهمال.</li> </ul>	بشري	جميع البرامج	4	3	تدني مهارات ومعارف أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم
<ul style="list-style-type: none"> <li>- متابعة الأنظمة بالمملكة العربية السعودية لمواكبتها وتطبيقها</li> <li>- دراسة علاقة الكلية بنظيراتها من الكليات الجامعية والكليات التقنية بالمنطقة وخارجها خاصة في ظل التحول التطبيقي للكلية .</li> <li>- دراسة توجهات استقلالية الجامعات .</li> </ul>	قانوني	جميع البرامج	5	3	التغير في الأنظمة

# الجزء السادس الضمانات المستقبلية والتوصيات

## ضمانات الخطة التنفيذية للكلية

ينعقد الإجماع على أنه تبقى الكلية التطبيقية التطبيقية بجامعة نجران متصلة بالمجتمع وفاعله فيه، وعليها أن تتحمل مسؤوليات والتزامات تتجاوز ما عداها من مراحل تعليمية فشغلها الشاغل هو التوجيه والتنوير والنقد البناء والقيادة والتدريب لذا فهي مطالبة أمام نفسها وأمام مجتمعها بتعميق هذه الوظائف وتطويرها .

إن أية طموحات تخطيطية ، مستقبلية لتحقيق اهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ وبرنامج التحول الوطني ٢٠٢٠ وعمليات تحول الكلية من كلية نظرية الى كلية تطبيقية وأيضاً تحقيق متطلبات الجودة الشاملة ستظل رهناً لعوامل وضمانات من أهمها :

- ١- إيمان القيادات السياسية والأكاديمية والإدارية بهذه الخطط وتحويلها لبرامج عمل واتخاذ إجراءات فعلية للتنفيذ والمتابعة .
- ٢- عمليات تحول الكلية من كلية نظرية الى كلية تطبيقية .
- ٣- تفعيل المشاركة المجتمعية في أنشطة الكلية ، تمويلاً ، تنظيمياً ، وثقافة واستخداماً .
- ٤- الاستمرار في التحول في أساليب تقويم الطلاب من مستوى الاجراءات التقليدية إلى استخدام أساليب تكشف عن القدرات الحقيقية العليا لنتائج التعلم .
- ٥- تدعيم توفير أساليب تدريبية وتكنولوجية فاعله لتدريب الطلاب على التعلم الذاتي وتفجير الطاقات الإبداعية لديهم .
- ٦- بلورة أسس ونظم لتقييم الأداء المهني ووضع مقاييس واضحة لتحقيق هذا التقييم
- ٧- إيجاد آلية فاعلة لتحقيق التواصل مع خريجي الكلية بما يضمن ولاءهم للكلية والمشاركة في برامجها المجتمعية المختلفة من خلال نادي الخريجين .
- ٨- تغيير الثقافة الأكاديمية على تحفيز بعيد النظر في المعايير والمفاهيم التي درجنا عليها بما يرسخ تأكيد الجودة .
- ٩- تحقيق الأمان الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة الادارية المعاونة .

## ثالثاً : توصيات مستقبلية لتحقيق الاستمرارية والفاعلية للجودة الشاملة في الأجل الطويل :

١. قبول أعداد الطلاب في ضوء طاقة وإمكانيات الكلية بما يتوافق مع التحول التطبيقي والبرامج المستحدثة .
٢. البحث عن صيغ جديدة وغير تقليدية لمصادر تمويل الكلية .
٣. تأسيس نظام فاعل للإرشاد الأكاديمية الطلابي .
٤. إعادة النظر في المعايير والأسس التي تحكم انتقاء وتقويم وتدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم في ضوء ضوابط جديدة للجودة الأكاديمية الشاملة .
٥. الاستمرار في استقدام أفضل العلماء المتميزين في حقول التخصص المختلفة لمدة قصيرة للإفادة منهم وتشجيع حضور المؤتمرات العلمية .
٦. التوسع في إدخال نظام الساعات المعتمدة في التدريب .

الملاحق

ملحق ( ١ )

المواءمة بين المشروعات التطويرية للكلية ونظيرتها بالجامعة

## المشروع التطويري للجامعة

## المشروع التطويري للكلية

1/1دراسة احتياجات سوق العمل والمجتمع.

٣-١-١ دراسة احتياجات سوق العمل والمجتمع.

1/2تبني معايير عالمية مرجعية لجميع البرامج الدراسية بالجامعة.

١-١-١ تبني معايير عالمية مرجعية لجميع البرامج الدراسية.

1/3إعادة هيكلة الخطط الدراسية الحالية وفقاً للمعايير المرجعية المتبناة.

٢-١-١ إعادة هيكلة الخطط الدراسية بما يتوافق مع المعايير العالمية.

1/4استحداث برامج جديدة بالجامعة وفقاً لمتطلبات المجتمع وسوق العمل.

٣-١-١ دراسة احتياجات سوق العمل والمجتمع.

1/5تأهيل برامج كليات الجامعة للحصول علي اعتمادات وطنية ودولية.

١/١/١ تبني معايير عالمية مرجعية لجميع البرامج الدراسية.  
١/١/٢ إعادة هيكلة الخطط الدراسية بما يتوافق مع المعايير العالمية.

1/6دراسة الاحتياجات التطويرية لبرامج الجامعة لإجراء توأمة مع برامج عالمية مناظرة.



1/8 التطوير المستمر لعمادة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد بالجامعة.	
1/9 تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس في مجال التعلم الإلكتروني.	٢-١-٢ تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس في مجال التعلم الإلكتروني.
1/10 التوسع في برامج التعليم عن بعد بالجامعة.	
1/11 التسويق الإعلامي لخدمات مركز التعلم الإلكتروني.	
2/1 تطوير عمليات القبول والتسجيل للطلاب والطالبات.	١-٢-١ تطوير عمليات القبول والتسجيل للطلاب والطالبات.
2/2 تطوير إجراءات قبول الطلاب والطالبات بالبرامج المختلفة.	٢-٢-١ تطوير إجراءات قبول الطلاب والطالبات بالبرامج المختلفة بالكلية بما يحقق رغباتهم.
2/3 تطوير برنامج السنة التحضيرية بما يحقق متطلبات البرامج المختلفة.	
2/4 إنشاء نظام متابعة عمليات تطوير القبول والتسجيل.	
2/5 إنشاء نظام للتحقق من نواتج التعلم المستهدفة بالبرامج.	
2/6 الارتقاء المستمر بالمهارات العلمية والمهنية والشخصية للطلاب والطالبات.	٣-٢-١ الإرتقاء المستمر بالمهارات العلمية والمهنية والشخصية للطلاب.

2/7 التطوير المستمر للارتقاء بالأنشطة الأكاديمية  
بالبرامج.

٢/٨ الوفاء بمتطلبات البرامج المختلفة لضمان فاعلية  
الأنشطة الأكاديمية.

3/1 إنشاء لائحة توظيف بآليات فعالة لتعيين  
واستقطاب الكوادر الأكاديمية ومن في حكمهم ببرامج  
الجامعة.

3/2 دراسة الاحتياجات التدريبية للفئات المختلفة من  
الكوادر الأكاديمية ومن في حكمهم.

3/3 تصميم الخطة التدريبية لأعضاء هيئة التدريس  
ومن في حكمهم.

٢-١-١ دراسة الإحتياجات  
التدريبية لتنمية قدرات  
أعضاء هيئة التدريس والهيئة  
المعاونة والإداريين والفنيين.

<p>3/4 تصميم آليات لتشجيع المشاركات البحثية والتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس.</p>	
<p>3/5 إنشاء نظام شامل لتقييم ومتابعة وتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية.</p>	
<p>3/6 التقييم الراهن) كمياً ونوعياً (للهيكل الأكاديمي الحالي لبرامج الجامعة وفقاً لمتطلبات البرنامج.</p>	
<p>3/7 وضع خطة لاستكمال الكوادر الأكاديمية وفقاً لمتطلبات البرامج والوحدات.</p>	
<p>3/8 تصميم السياسات واللوائح التنظيمية التي تضمن النزاهة والشفافية.</p>	<p>١-١-٣ إنشاء نظام لمراجعة اللوائح والقواعد الإدارية وإجراءات العمل وتبسيط الإجراءات. ٢-١-٣ عمل دليل للإجراءات لكافة الأعمال الإدارية والمالية.</p>
<p>3/9 إنشاء نظام متابعة وتوثيق ممارسات التعيين والنقل والانتداب لأعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم.</p>	

<p>3/10 إنشاء نظام متابعة وتوثيق ممارسات التأديب لأعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم.</p>	<p>٣-١-١ إنشاء نظام لمراجعة اللوائح والقواعد الإدارية وإجراءات العمل وتبسيط الإجراءات.</p>
<p>4/1 رصد الوضع الراهن لمنشآت وتجهيزات الجامعة بوحداتها وإداراتها المختلفة.</p>	<p>٢-١-٣ رصد الوضع الراهن لمنشآت وتجهيزات الكلية بوحداتها وإدارتها المختلفة.</p>
<p>4/2 تبني معايير مرجعية محلية وعالمية قياسية لمنشآت وتجهيزات الجامعة.</p>	
<p>4/3 تصميم خطط لاستكمال المنشآت والتجهيزات وتحسين كفاءتها وفقا للمعايير التي سيتم تبنيها.</p>	
<p>4/4 إنشاء إدارة مركزية للأزمات والكوارث بالجامعة.</p>	
<p>4/5 وضع منظومة متكاملة للأمن والسلامة بجامعة نجران.</p>	
<p>4/6 إنشاء نظام فعال لضمان الاستخدام الأمثل لمنشآت وتجهيزات الجامعة.</p>	
<p>4/7 توسيع نطاق خدمات نظام الاتصالات الإدارية لجميع منسوبي الجامعة.</p>	

4/8 إنشاء آليات لمتابعة وتقييم كفاءة الإدارة الإلكترونية.	
4/9 تطبيق المعايير القياسية لمتطلبات ذوي الاحتياجات الخاصة بالمنشآت والتجهيزات.	
4/10 إنشاء نظام لمتابعة فاعلية مرافق وتجهيزات ذوي الاحتياجات الخاصة.	
4/11 توفير وسائل فعالة للاتصال والتواصل بين القسمين الرجالي والنسائي.	
5/1 تبني معايير مرجعية قياسية لخدمات المكتبة المركزية.	
5/2 تصميم خطة لتطوير وتحسين فاعلية الخدمات المكتبية.	
5/3 إنشاء آلية لضمان تقديم خدمات مكتبية متكافئة ومتطورة لكل من الجانب الرجالي والنسائي.	
5/4 تحديد احتياجات الوحدات الأكاديمية بالجامعة من المكتبات المتخصصة.	

<p>5/5 تصميم خطة لاستيفاء متطلبات الوحدات الأكاديمية من المكتبات المتخصصة.</p>	
<p>5/6 إنشاء المكتبات المتخصصة في الوحدات الأكاديمية.</p>	
<p>6/1 تحديد الخدمات الإرشادية المختلفة للطلاب والطالبات.</p>	<p>٢-٢-١ تحديد الخدمات الإرشادية المختلفة للطلاب والطالبات.</p>
<p>6/2 إنشاء نظام مركزي متكامل للإرشاد الأكاديمي بالجامعة.</p>	<p>٢-٢-٢ إنشاء نظام مركزي متكامل للإرشاد الأكاديمي بالكلية.</p>
<p>6/3 تصميم خطة لمتابعة وتطوير الخدمات الإرشادية.</p>	<p>٢-٢-٣ تصميم خطة لمتابعة وتطوير الخدمات الإرشادية.</p>
<p>6/4 دراسة الاحتياجات من الخدمات الصحية للطلاب والطالبات.</p>	<p>٢-٢-٤ دراسة الاحتياجات من الخدمات الصحية للطلاب والطالبات.</p>

المشروع التطويري للجامعة	المشروع التطويري للكلية
6/3 تصميم خطة لمتابعة وتطوير الخدمات الإرشادية.	٢-٢-٣ تصميم خطة لمتابعة وتطوير الخدمات الإرشادية.
6/4 دراسة الاحتياجات من الخدمات الصحية للطلاب والطالبات.	٢-٢-٤ دراسة الاحتياجات من الخدمات الصحية للطلاب والطالبات.
٦/٥ تصميم خطة لتنفيذ ومتابعة تطوير الخدمات الصحية.	
6/6 إنشاء نظام لدعم الخدمات الطلابية والأنشطة اللاصفية.	
6/7 تحديد دراسة متطلبات الكليات واحتياجات الطلاب والأنشطة اللاصفية.	
6/8 تصميم خطة الأنشطة اللاصفية وتنفيذها.	
٦/٩ إنشاء آليات لمتابعة وضمان كفاءة وفاعلية الأنشطة اللاصفية.	
6//10 تطوير الإسكان الجامعي للطلاب والطالبات وفق المواصفات القياسية.	
٦/١١ تصميم خطة لاستكمال متطلبات الإسكان للطلاب والطالبات.	

7/1 تصميم وثيقة السياسات الخاصة بتطوير الأنظمة المالية والإدارية بالجامعة.	
7/2 إنشاء نظام لمراجعة اللوائح والقواعد الإدارية وإجراءات العمل وتبسيط الإجراءات.	٣-١-١ إنشاء نظام لمراجعة اللوائح والقواعد الإدارية وإجراءات العمل وتبسيط الإجراءات.
7/3 إنشاء دليل للإجراءات لكافة الأعمال المالية والإدارية يتسم بالجودة والمرونة.	٣-١-٢ عمل دليل للإجراءات لكافة الأعمال الإدارية والمالية.
7/4 تطوير نظام المتابعة والمراجعة للإجراءات المالية.	
7/5 تصميم هياكل تنظيمية مطوره لوحدات الجامعة الأكاديمية والإدارية.	٣-١-٣ اعتماد هياكل تنظيمية مطورة لجميع وحدات وإدارات الكلية.
7/6 تصميم التوصيف الوظيفي لجميع الهياكل التنظيمية ونشرها.	٣-١-٤ رفع الوعي بالتوصيف الوظيفي لجميع الهياكل التنظيمية بالكلية.
7/7 إنشاء نظام لمتابعة وتقييم مستوى الإنجاز بالوحدات الإدارية بالجامعة	
7/8 تحديد الاحتياجات التدريبية للجهاز الإداري والمالي.	٣-١-٥ تحديد الاحتياجات التدريبية للجهاز الإداري بالكلية.
7/9 تصميم خطة تدريبية لتنمية قدرات الجهاز الإداري والمالي.	
7/10 إنشاء نظام لمتابعة الأثر التدريبي وفاعلية التدريب للجهاز الإداري والمالي.	
7/11 إنشاء قواعد بيانات للوحدات الإدارية لمتابعة الوحدات في تطبيق سياسات الجامعة ورسالتها.	



٤-٢-١ إنشاء مكتب لمتابعة الخريجين.

8/1 إنشاء وحدة متابعة الخريجين بكافة الوحدات الأكاديمية بالجامعة.

٨/٢ إنشاء مسارات فعالة للتواصل مع الخريجين وأرباب العمل.

٨/٣ تصميم استبيانات واستطلاعات الرأي المناسبة للخريجين وأرباب العمل.

٨/٤ دراسة لتحديد مجالات واحتياجات التوظيف من خريجي البرامج الأكاديمية.

8/5 تحديد متطلبات التطوير المهني للخريجين.

8/6 وضع خطة التطوير المهني.

٨/٧ إنشاء برامج تسويقية فعالة للخريجين.