



جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز
Prince Sattam Bin Abdulaziz University

كلية المجتمع بالخرج
الخطة الاستراتيجية
1433هـ – 1438هـ

فهرس المحتويات

الصفحة	قائمة المحتويات
3	مقدمة
3	الملخص التنفيذي
5	منهجية الخطة
7	نبذة عن الكلية
7	تحليل بيئة العمل
8	البيئة الداخلية
9	البيئة الخارجية
11	التحليل الرباعي SWOT
13	المقارنة بالكليات المرجعية
15	الرؤية والرسالة والقيم الجوهرية
17	الأهداف الاستراتيجية Strategic Objectives
28	مخطط تحقيق الأهداف الإستراتيجية ومبادراتها والخطط التنفيذية
33	استراتيجية إدارة المخاطر
37	خطة الاتصال
40	خطة المتابعة والتقييم
44	خطة إدارة التغيير

تنفيذاً للتوجهات السامية الكريمة لخدام الحرمين الشريفين ولسمو ولي عهده الأمين - حفظهما الله - الداعمة للجهود التطويرية الهادفة لتحقيق الريادة والتميز في مجال التعليم العالي والبحث العلمي، شرعت الجامعة في إجراء عملية تطوير شاملة، وذلك بتحديد خطة مستقبلية طموحة، انسجاماً مع خطة وزارة التعليم العالي، وذلك بإتباع التخطيط الاستراتيجي طويل المدى المستند إلى نتائج علمية وموضوعية.

واتساقاً مع هذا التوجه المحمود للجامعة، الذي يواكب التطورات التقنية التعليمية، والمعاصرة والارتقاء بمستوى الكفاءة الداخلية لمؤسساتها التعليمية، وتعزيز مستوى مواجزة مخرجاتها لمتطلبات عملية التنمية، واحتياجات سوق العمل، تم إعداد الخطة الإستراتيجية لكلية المجتمع بالخرج للسنوات الخمس القادمة ، لتؤدي الكلية رسالتها التعليمية حسب أهداف الجامعة، ووفق ما قرره وتقره أنظمة التعليم العالي في المملكة. وقد تمثل الهدف الأساسي من الخطة في مساندة التطور الأكاديمي والتكنولوجي العالمي، ومواجزة البرامج الأكاديمية مع معطيات سوق العمل المتغيرة، للوصول إلى نظام تعليمي ذي جودة عالية، قادر على إعداد كوادر بشرية تتمتع بشخصية مؤهلة وتتميز بالإحساس بالمسؤولية والانتماء الأصيل لأمتها، قادرة على مواكبة تطورات المعرفة، بما يلبي احتياجات المجتمع الحالية والمستقبلية، وبما يتواءم مع تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية ووطنية، قادرة على المنافسة على المستويين الإقليمي والعالمي.

ويأتي وضع خطة إستراتيجية لكلية المجتمع بالخرج في سياق توجه جامعة الأمير سظام بن عبد العزيز، نحو إرساء قواعد الأسلوب العلمي للتخطيط المستقبلي، الذي يتلاءم وتطلعات الكلية وأقسامها، وإحداث تغيير شامل يرتقي بالتعليم العالي والبحث العلمي إلى مستويات عالمية قادرة على مواجهة التحديات الراهنة والمستقبلية. وتنفيذاً لهذه التوجهات، فقد تم تشكيل لجنة من أعضاء هيئة التدريس بالكلية تعنى بوضع خطة إستراتيجية للفترة من عام 1438 هـ وحتى عام 1438 هـ .

المخلص التنفيذي

تسهم كلية المجتمع بالخرج منذ نشأتها في تأهيل طلبتها لتلبية احتياجات سوق العمل وإعداد متخصصين في المجالات اللغوية والاقتصادية وعلوم الحاسب للمجتمع، وتسعى الكلية جاهدة للارتقاء بمستوى كفاءتها الداخلية والخارجية تعزيزاً للتوجه الإستراتيجي للجامعة. لذلك، تهدف الخطة الإستراتيجية لكلية المجتمع بالخرج إلى تحديث وتطوير رؤيتها ورسالتها وأهدافها وقيمتها وتحسين وضع الكلية كمؤسسة علمية أكاديمية رائدة في المنطقة والعالم وكذلك المساهمة في تحسين ترتيب الجامعة بين جامعات العالم.

لذلك، فقد تم إعداد الخطة بإتباع منهجية "التحليل المستقبلي" Prospective Analysis" ، حيث تكمن أهمية هذه المنهجية في قدرتها على تحليل "البيئة الداخلية" من حيث كفاءتها، وقدرتها الذاتية لتحديد نقاط القوة والضعف، وكذلك قدرتها على تحليل "البيئة الخارجية" لاستقراء الفرص والتحديات المحتملة، سعياً نحو إحداث التناسق والتكامل بين جميع الأنشطة لتنفيذ إستراتيجيتها وتحقيق رؤيتها المستقبلية وأهدافها الإستراتيجية في ضوء رؤية وأهداف الجامعة الإستراتيجية. علاوة على ذلك فإن التحليل المستقبلي يمدنا بأساس سليم لاتخاذ القرارات الإستراتيجية وفقاً للمعايير المحددة ، وبالتالي يعد مدخلاً أساسياً للتخطيط الإستراتيجي الذي يبدأ بتحليل مفصل للوضع الحالي للتعرف على نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات، وقد اعتمدت الخطة الإستراتيجية للكلية في إعدادها على توسيع قاعدة المشاركة للأطراف المعنية، بحيث ضمت هذه الأطراف الإدارة العليا للكلية وأعضاء هيئة التدريس والموظفين وممثلين عن الطلاب والخريجين، إضافة إلى ممثلين عن سوق العمل، وقد دعي للمشاركة أيضاً متخصصون في إعداد الخطط الإستراتيجية. ثم وضع رؤية مستقبلية (1438 هـ) تتمثل في "أن تكون الكلية رائدة ومتميزة في التعليم وخدمة

المجتمع إقليمياً وعالمياً" ورسالة الكلية تتمحور حول " إعداد كفاءات متميزة في مختلف التخصصات من خلال تقديم تعليم أكاديمي وبرامج تنافسية وفق المعايير العالمية للإسهام في خدمة المجتمع وبناء اقتصاد المعرفة.

وتحديد الأهداف الإستراتيجية التالية:

1. بناء هيكل تنظيمي فاعل للكلية وتحديد مهام وحداته.
2. تهيئة بيئة تعليمية ملائمة ومحفزة للطلبة.
3. دعم منظومة الجودة والتدريب بالكلية.
4. تحديث البرامج والخطط الدراسية وتطويرها.
5. استقطاب أعضاء هيئة تدريس متميزين وموظفين مؤهلين والارتقاء بمهاراتهم.
6. بناء جسور التواصل وتعزيز الشراكة المجتمعية.
7. اعداد خريجين ذوي كفاءة عالية.

إن تحديد الأهداف الإستراتيجية السابقة سيحقق رؤية ورسالة الكلية وبالتالي وُضع لكل هدف استراتيجي عددٌ من المبادرات والأنشطة ومؤشرات الأداء التي تعمل في مجموعها على تحقيق الهدف الإستراتيجي الذي تنتمي إليه . وحرصت الكلية على إعداد إستراتيجيتها وفقاً لعدد من المعايير والضوابط التي تضمن تكامل الخطة وتوافق أنشطتها ومشروعاتها، كما تضمن تحقيق أهدافها على المدى المتوسط والطويل، وذلك ب الاستناد إلى المقارنات المرجعية توافقاً مع الخطة الإستراتيجية للجامعة، إضافة إلى ذلك فإنه تم الاستفادة من نتائج الدراسة الذاتية للجامعة (SSR) والتحليل الإجرائي للخطة الإستراتيجية للجامعة في رسم تصور شمولي للخطة الإستراتيجية لكلية المجتمع بالخرج ومن ثم تم وضع المبادرات التي تحقق هذه الأهداف من خلال مشاريع محددة، ثم وضع خطة عمل تنفيذية لكل مشروع. كما تهدف هذه الخطة إلى رسم مستقبل الكلية على مدى الأعوام الخمسة القادمة (1433-1438هـ).

الشركاء المعنيون بتنفيذ الخطة:

- يتطلب تحقيق الأهداف الإستراتيجية التي تتضمنها الخطة تضافر جهود عدد من المؤسسات والشرائح وتعاونها مع كلية المجتمع بالخرج، ويمكن تحديد الأطراف أصحاب المصلحة على سبيل المثال لا الحصر فيما يلي:
- الجهات ذات العلاقة بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز.
 - أصحاب الأعمال واللجان الاستشارية.

منهجية إعداد الخطة

- اعتمدت الخطة الإستراتيجية للكلية في إعدادها على استخدام منهجية "التحليل الرباعي" والتي تركز على العناصر التالية:
- تحليل البيئة الداخلية للكلية واستغلال نقاط القوة وتقدير نقاط الضعف للوصول إلى إحداث توازن حقيقي في الأداء يمكن من استغلال الموارد البشرية والمادية المتاحة ويخفف القصور الناجم عن أداء الموارد البشرية والمادية.
 - تحليل البيئة الخارجية للكلية بمشاركة جميع الأطراف المعنية بغية الوصول إلى الفرص المتاحة وتقدير التحديات المحتملة.

وقد تم اعتماد الخطوات والأدوات التالية:

- تم تشكيل فريق عمل من داخل الكلية.
- تم تنظيم ورش عمل لجميع الأطراف المستفيدة في الكلية لإعداد الخطة الإستراتيجية وتم عرض مسودة الخطة على منسوبي الكلية لأخذ الآراء والمقترحات والاستفادة من التغذية الراجعة.
- تم تشخيص الوضع الحالي للكلية من خلال تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات.
- تم إعادة النظر بصياغة الرؤية والرسالة والأهداف والقيم على مستوى الكلية .
- تم تحديد الاستراتيجيات المناسبة التي ستسهم في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للكلية .
- تم إعداد البرامج والمشاريع التي سيتم تنفيذها في إطار الخطة الإستراتيجية وتحديد مراحلها الزمنية والجهة المسؤولة عن التنفيذ .
- تم إعداد مسودة الخطة ومناقشتها مع وحدة الجودة والاعتماد الأكاديمي ومجلس الكلية والتصديق عليها .

ويظهر من ذلك أن إعداد الخطة الإستراتيجية للكلية تم على مراحل متعددة وعلى النحو التالي:

المرحلة الأولى

وهي مرحلة إعداد المسودة الأولية للخطة من قبل اللجنة المكلفة وتضمنت ما يلي: عمل مقارنات مرجعية ، وأهم القضايا الأساسية (تحليل البيئتين الداخلية والخارجية)، واقتراح الرؤية، والرسالة، وتحديد الأهداف الإستراتيجية بجانب تنظيم وعقد ورش عمل لتحليل بيئة الكلية الداخلية والخارجية SWOT Analysis.

المرحلة الثانية

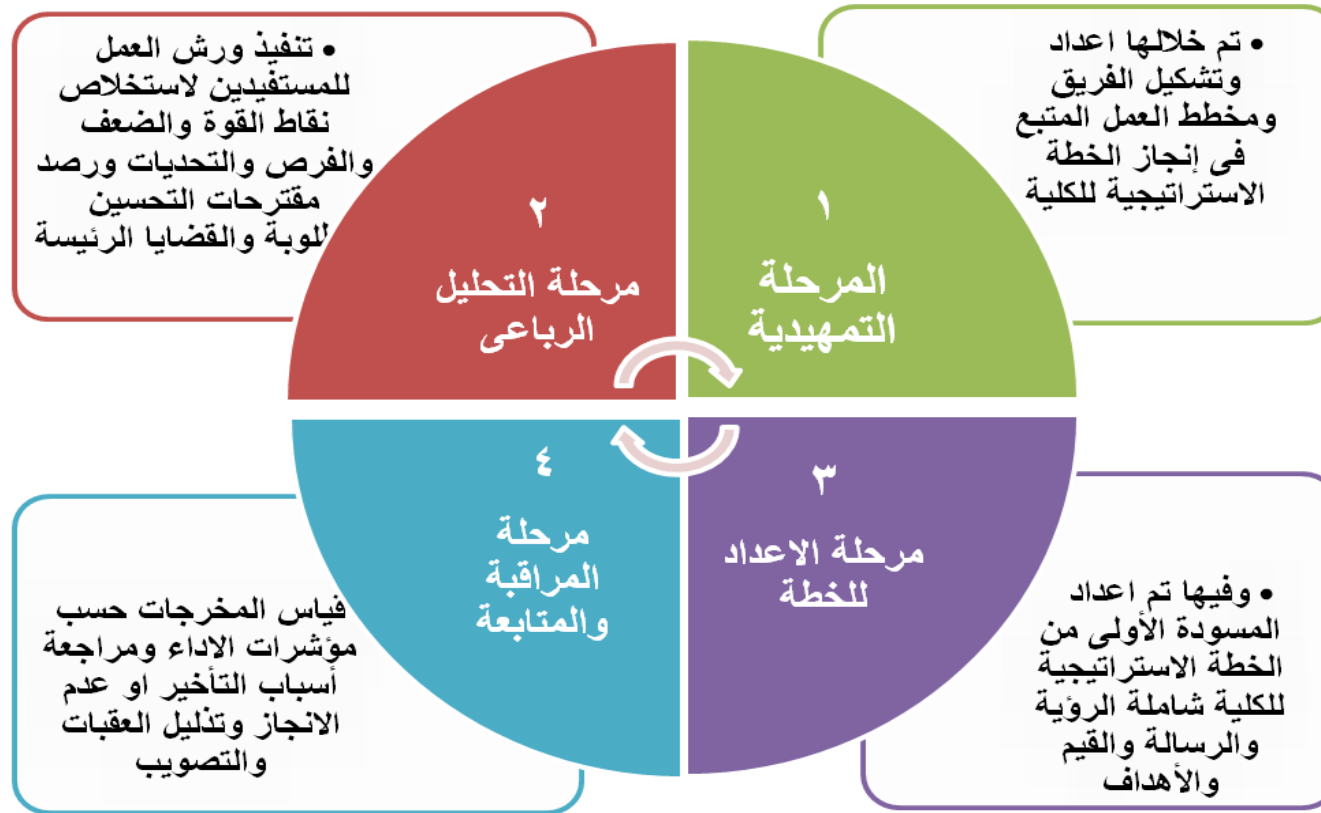
وتركزت على رصد المقترحات والتوصيات والملاحظات الهادفة إلى إثراء وتنقيح المسودة الأولية من الخطة الإستراتيجية من خلال مجموعة من الأنشطة والفعاليات، التي تضمنت إشراك المجتمع الداخلي من منسوبي الكلية من خلال عرضها على أعضاء هيئة التدريس في الكلية ومجلس الكلية، والمجلس الاستشاري الطلابي، والاطلاع على الخطة الإستراتيجية للجامعة.

المرحلة الثالثة

تضمنت استقصاء آراء الشركاء المجتمعيين في مراجعة الخطة، حيث تم دعوة العديد من الشركاء للمناقشة المستفيضة للخطة، وإبداء الملاحظات حولها، حيث عقدت ورش عمل تم فيها تداول الأفكار والمقترحات بشكل موضوعي ودقيق، آخذين بعين الاعتبار الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي وإستراتيجية الجامعة، وحاجات ومتطلبات سوق العمل، ومرنيات الشركاء المجتمعيين الداعمين في تنفيذ الخطة.

المرحلة الرابعة

وتتعلق بوضع الخطة التنفيذية والزمنية، وتتضمن: تحديد المسؤوليات، والمهام ومستويات وجهات التنفيذ ومؤشرات الأداء والفترة الزمنية اللازمة للتطبيق.



نبذة عن كلية المجتمع بالخرج

تأسست كلية المجتمع بالخرج عام 1423هـ بموجب قرار مجلس التعليم العالي. وتسعى الكلية منذ تأسيسها إلى إتباع منهجية قائمة على المسؤولية الواضحة في تحديد الجوانب التعليمية والبحثية للكلية. وتفعيل العلاقة بما يخدم المجتمع ، كما عمدت الكلية إلى تطوير الخطط الدراسية بصورة شمولية تحقق التوازن بين توقعات الأطراف المعنية واحتياجات تنمية المجتمع. وفي ضوء الأهداف والمعايير الموضوعية والتوجهات لإدارة الجامعة التزمت الكلية بالتحسين والتطوير المستمر في التعامل مع الطلبة بما يحقق التوقعات المنشودة من أجل خدمة جميع القطاعات والتخصصات.

وتعمل الكلية على تطوير برامجها ومقرراتها باستمرار واستحداث برامج ومقررات جديدة على نحو يتناسب مع المتغيرات العلمية والأكاديمية كما أن الكلية حريصة على إنشاء تخصصات جديدة تتناسب مع الاحتياجات العلمية والمتطلبات التنموية المختلفة.

وتجتهد الكلية من أجل خدمة ورعاية أهم عنصر في العملية التعليمية ألا وهو الطالب بدءاً من خلق بيئة أكاديمية وتعليمية تعمل على صقل وتنمية الشخصية المتكاملة وصولاً إلى التطوير والاستحداث في أقسام الكلية المختلفة من حيث المناهج وطرق التدريس والبرامج المقدمة هذا بالإضافة للبرامج والأنشطة التي تسعى لتعريف الطلاب بالخدمات المختلفة.

أقسام الكلية:

م	القسم	دبلوم
1	قسم اللغة الإنجليزية	√
2	قسم ادارة الاعمال	√
3	قسم الحاسب الالى	√

تحليل بيئة العمل لكلية المجتمع بالخرج:

يهدف التحليل الرباعي إلى تحديد نقاط القوة والضعف، والتعرف على الظروف البيئية والعناصر المحيطة، بما فيها من فرص وتحديات، وأثرها على قدرة الكلية على تنفيذ خططها الاستراتيجية، والوصول إلى الأهداف المأمولة. إن تحديد نقاط القوة والعمل على تنميتها وتعزيزها، والفرص المتاحة ودراسة إمكانية استغلالها، ومعالجة نقاط الضعف والتحديات والعمل على التقليل من آثارها السلبية، سوف يؤدي إلى زيادة فرص نجاح الخطة الإستراتيجية.

تحليل البيئة الداخلية والخارجية:

1 - تحليل البيئة الداخلية:

أوضحت نتائج ورش العمل التي قام بها فريق الخطة الإستراتيجية للكلية أن هناك مجموعة من نقاط القوة التي تتميز بها الكلية داخلياً، والتي يمكن استثمارها وتفعيلها على النحو الذي يحقق رسالتها ورسالة الجامعة. كما أظهرت نتائج ورش العمل بعض نقاط الضعف التي قد تؤثر على كفاءة وفاعلية الكلية في تحقيق رسالتها وأهدافها الإستراتيجية. وتوضح الجداول (1-4) ملخصاً لهذه التحليلات:

جدول رقم (1)

م	مواطن القوة لدى كلية المجتمع بالخرج
1	تنوع البرامج الأكاديمية وتميزها .
2	مساندة القيادات الإدارية بالجامعة والكلية لعملية التطوير المستمر بما يتواءم مع التطورات العالمية.
3	وجود نخبة من أعضاء هيئة التدريس من ذوي الكفاءة العالية ممن حصلوا على شهاداتهم من أفضل الجامعات العالمية.
4	الإدراك القوي لدى الكلية بضرورة الارتقاء بمستوى البيئة التعليمية التعليمية.
5	الالتزام نحو تحقيق معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي في مختلف البرامج الأكاديمية
6	وجود برامج توأمة وقنوات اتصال واتفاقيات شراكة وتعاون بين الكلية ومؤسسات أكاديمية
7	وجود لجان طلابية تعنى وتساهم بالنشاطات اللامنهجية (اللاصفية)
8	وجود معامل حديثة مزودة ببرامج تعليمية تفاعلية

جدول رقم(2)

م	مواطن الضعف لدى كلية المجتمع بالخرج
2	النقص في عدد الموظفين.
3	صعوبة مشاركة أعضاء هيئة التدريس - خاصة المتعاقدين - في المؤتمرات والملتقيات العلمية الخارجية بسبب بعض القيود الإجرائية.
4	عدم توظيف بعض أعضاء هيئة التدريس لتقنية الحاسب الآلي والانترنت في التدريس.
5	وجود مشاكل في النظام الأكاديمي في التسجيل والجدول.
6	ضعف برامج التسويق والتوجيه الإعلامي لاستقطاب الطلبة الجدد للكلية.

2 - تحليل البيئة الخارجية:

في ظل المتغيرات الراهنة أوضحت نتائج التحليل البيئي أن الكلية أمامها العديد من الفرص المتاحة والتي يمكن الاستفادة منها في تحقيق أهدافها الاستراتيجية، كما أن هناك مجموعة من التحديات المحتملة والتي ينبغي على الكلية أن تحدد كيفية التعامل معها في سبيل تحقيقها لرسالتها وأهدافها الإستراتيجية.

جدول رقم(3)

م	الفرص لدى كلية المجتمع بالخرج
1	اهتمام الإدارة العليا بالتطوير والتحسين ورفع مستوى الجودة في كل المجالات عزز وبشكل خاص تخصصات الكلية.
2	الطلب المتزايد في القطاعين العام والخاص، وحاجة هذين القطاعين إلى خريجي الكلية ممن يتمتعون بقدرات ومهارات علمية وعملية عالية.
3	زيادة الاهتمام المحلي بأهمية الاعتماد الأكاديمي والجودة والتحسين المستمر في منظومة العملية التعليمية.
4	تشجيع الجامعة لبرامج التوأمة مع المؤسسات الأكاديمية الدولية
5	تشجيع ودعم الجامعة لبناء التعاون المثمر والفاعل مع مختلف القطاعات التنموية .
6	إمكانية إنشاء مراكز تدريب ومراكز أبحاث ودراسات متخصصة بالكلية والتي تفتح مجالات البحث في أقسام الكلية لأعضاء هيئة التدريس والطلبة
7	توفر فرص ابتعاث المعيدين والخريجين في الجامعات العالمية بشكل كبير
8	وجود برامج تدريبية تطويرية في الجامعة لأعضاء هيئة التدريس والإداريين والطلبة
9	وجود برامج توأمة وقنوات اتصال واتفاقيات شراكة وتعاون بين الكلية ومؤسسات أكاديمية

جدول رقم (4)

م	التحديات لدى كلية المجتمع بالخرج
1	قصور البرامج الإعلامية الموجهة للمجتمع للتعريف بدور الكلية وخدماتها.
2	ضعف الإقبال من الطلاب على الالتحاق ببرامج الكلية .
3	التحدي الذي تواجهه الكلية حالياً في الاحتفاظ بكوادرها المؤهلة نظراً لتنامي منافسة الجهات المماثلة لاستقطاب تلك الكوادر.
4	التحدي التقني الهائل المتمثل في تقنيات التعليم والبرامج وطرق التدريس ودور الإنترنت.
5	إيجاد خطة عملية تفصيلية لتطوير وتدريب الموارد البشرية على مستوى الكلية بهدف رفع مهاراتهم وتأسيس قيم العمل لديهم وبث روح الفريق بينهم.
6	تنوع مصادر تمويل برامج الكلية وعدم الإقتصار على التمويل الجامعي الحكومي.
7	الأزدواجية لبعض التخصصات مع كليات أخرى داخل الجامعة.

نتائج تحليل سوات (SWOT) لمعالجة الفجوات الموجودة بين الواقع والمأمول في كلية المجتمع بالخرج

التحليل الداخلي:

وتتضمن نقاط القوة والضعف المدرجة في الجدولين أعلاه رقم (1، 2) عدة مجالات من بينها تنوع البرامج الأكاديمية وتميزها ، الالتزام نحو تحقيق معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي في مختلف البرامج الأكاديمية ، الإدراك القوي لدى الكلية بضرورة الارتقاء بمستوى البيئة التعليمية التعلمية. وهي عناصر لا بد من استغلالها الاستغلال الأمثل والاعتناء بها لأنها تمثل القوة البارزة للكلية. بينما نقاط الضعف تتضمن أساساً النقص في عدد الموظفين، وجذب العدد المطلوب من ذوي الكفاءة للعمل بالكلية بسبب ضعف المحفزات المادية والمعنوية. وغياب الهيكل التنظيمي الداعم للكلية مما يؤثر على جودة العمل وتنظيميه. وهو ما من شأنه أن يضعف من قدرة الكلية على التطوير والتحديث المستمر وهذه النقاط وغيره لا بد من تقليصها واحتوائها للحد من تأثيراتها السلبية على عمل الكلية وأدائها.

التحليل الخارجي:

ويتضمن الجدولان أعلاه رقم (3 ، 4) جملة من العناصر التي تمثل فرصا حقيقية للكلية من بينها اهتمام الإدارة العليا بالتطوير والتحسين ورفع مستوى الجودة في كل المجالات عزز وبشكل خاص تخصصات الكلية، تشجيع الجامعة للبرامج مع المؤسسات الأكاديمية الدولية، تشجيع ودعم الجامعة لبناء التعاون المثمر والفاعل مع مختلف القطاعات التنموية، وتوفير ميزانية للجامعة يمكن الاستفادة منها في دعم وتمويل برامج التطوير والتحسين المستمر. وهي عناصر يمكنها أن توفر للكلية مجالات وأفاقا للتعاون مع جهات أجنبية لتقديم خدمات ذات قيمة مضافة للعملية التعليمية والأكاديمية. كما يتضمن الجدول رقم (4) أعلاه جملة من المعوقات الفعلية للكلية ومن بينها: ضعف الإقبال من الطلاب على الالتحاق ببرامج الكلية. وكذلك التحدي الذي تواجهه الكلية حاليا في الاحتفاظ بكوادرها المؤهلة نظرا لتنامي منافسة الجهات المماثلة لاستقطاب تلك الكوادر، التحدي التقني الهائل المتمثل في تقنيات التعليم والبرامج وطرق التدريس ودور الانترنت.

اعتمادا على تحليل مصفوفة (SWOT) المقدمة أعلاه يجب على الكلية اتخاذ الإجراءات والقرارات المناسبة التي من شأنها مواجهة التحديات واستغلال الفرص المتاحة التي تهدف للرفع من أدائها، وهي مطالبة في هذا السياق بالتعريف بمجالات العمل الإستراتيجية التي يجب مواصلة ودعمها وبالمجالات التي يجب تطويرها وكذلك بالمجالات التي يجب فصلها والتخلي عنها.

وفيما يأتي تحليل متقاطع لعناصر SWOT كما في جدول رقم (5) لبناء الاستراتيجيات:

جدول رقم (5)

SWOT التحليل المتقاطع لعناصر تحليل مدخل لبناء الاستراتيجيات

القوة والتحديات	الضعف والفرص
<ul style="list-style-type: none"> * استغلال التقنيات الحديثة المتوفرة في مبنى الكلية لتشجيع الاعضاء على تطوير أساليب التعليم الالكتروني. * تشجيع الالتزام نحو تحقيق معايير الجودة والاعتماد الاكاديمي لمختلف برامج الكلية. * تشجيع وتوجيه منسوبي الكلية للمشاركة في برامج ودورات عمادة تطوير المهارات. * تشجيع التواصل مع القطاعين العام والخاص لتنويع مصادر التمويل للكلية. * تشجيع التواصل الأكاديمي مع الجامعات العالمية من خلال اتفاقيات التوأمة والتعاون في مجالات التدريب الميداني للطلبة وتبادل أعضاء هيئة التدريس إقليمياً وعالمياً لتحقيق التميز في مخرجات البرامج. * توحيد الخطط الدراسية والمقررات في الأقسام المتناظرة لبرامج الجامعة لمعالجة ازدواجية التخصصات وفق معايير إدارة الخطط الدراسية. 	<ul style="list-style-type: none"> * معالجة نقص عدد الموظفين بمزيد من الاستقطاب للمتميزين. * الاستفادة من اتفاقيات التعاون لاستقطاب الكفاءات المتميزة لبرامج الكلية. * الاستفادة من ميزانية الجامعة في تمويل الأنشطة العلمية والمؤتمرات بالكلية ودعم أعضاء هيئة التدريس في المشاركة الخارجية كالمؤتمرات والملتقيات العلمية. * الاستفادة من دورات عمادة تطوير المهارات وعمادة التعليم الالكتروني في رفع كفاءة منسوبي الكلية. * معالجة ضعف استقطاب الطلبة الجدد لبرامج الكلية من خلال إنشاء وحدة إعلامية بالكلية.

التحديات والضعف	الفرص والقوة
<p>* الاعتناء بمنسوبي الكلية من خلال المحفزات المادية والمعنوية.</p> <p>* زيادة التعاون والتنسيق بين الأقسام الأكاديمية والوحدات في الكلية.</p> <p>* التواصل مع القطاعين العام والخاص لرعاية ودعم الأنشطة والمؤتمرات العلمية التي تقيمها الكلية.</p> <p>* التأكيد على ضرورة مشاركة منسوبي الكلية في الدورات ذات الصلة بتقنيات التعليم الإلكتروني وملحقاته.</p> <p>* تفعيل دور وحدة الإرشاد الأكاديمي من خلال الاهتمام بالطلبة المستجدين وكذلك التواصل المستمر مع طلبة الكلية.</p> <p>* فتح قنوات الاتصال المتنوعة مع مختلف شرائح المجتمع للتعريف ببرامج الكلية المتنوعة لاستقطاب الطلبة.</p>	<p>* الاستفادة من دعم القيادات الإدارية بالجامعة والكلية في تعزيز العلاقة مع الخريجين وزيادة فرص المبتعثين وكذلك عقد المؤتمرات العلمية على مستوى دولي.</p> <p>* الاستفادة من ميزانية الجامعة في تعزيز دور الكلية للحصول على الاعتماد الدولي والمحلي لجميع برامجها.</p>

المقارنة بالكليات المرجعية

اتفاقاً وانسجاماً مع الخطة الاستراتيجية للجامعة، فقد قام فريق إعداد الخطة الاستراتيجية لكلية المجتمع بالخرج بالاعتماد على خبرات مجموعة من الجامعات العالمية المتميزة في التدريب والبرامج التعليمية والمهنية، وبعد الإطلاع على الخطط الإستراتيجية لتلك الجامعات وبرامج المجتمع في هذه الجامعات فقد قام الفريق بانتقاء الكليات العريقة التي تنسجم رسالتها وأهدافها مع تلك التي تتبناها الكلية مع الأخذ في الاعتبار خصوصية كلية المجتمع بالخرج، ووفقاً لمعايير المقارنة التالية:

1. تعدد الأقسام العلمية التابعة للكليات المرجعية وتقاربها مع أهداف وبرامج كلية المجتمع بالخرج.
2. أن تكون الكلية لها مرتبة متميزة وعالية في التصنيفات العالمية.
3. أن تكون للكلية تجربة رائدة في مجال التعليم.
4. أن يكون هناك تقارب في عدد ساعات البرامج الدراسية مع برامج كلية المجتمع بالخرج.

الجامعات التي تم اختيارها هي:

ويبين الجدول أدناه المؤشرات الرئيسية التي تمت مقارنتها:

الجدول رقم (6) يبين المؤشرات الرئيسية التي تمت مقارنتها

اسم الكلية	عدد الطلبة	عدد البرامج والتخصصات	الجهة المانحة للاعتماد الاكاديمي	عدد الاداريين	عدد الهيئة التدريسية	مركز تدريب
هيوستن	70000	70	CCSA	143	853	موجود
أوستن	61000	+235	CCSA	4500		موجود
جوليت	42000	100	HLC	710	850	موجود
المجتمع بالرياض	1525	6	COE	37	125	غير موجود
المجتمع بالخرج						

تتفق الكليات في الجامعات التي تم اختيارها على مجموعة من أفضل الممارسات والتي نوردتها فيما يلي:

- بيئة تعليمية مميزة.
- خطط دراسية مطورة، وتطبيق أحدث تقنيات التعليم والتعلم الإلكتروني والتدريب التطبيقي.
- التميز في تصميم المقررات.
- أساليب تدريس مبتكرة وإبداعية للمحافظة على جودة مخرجات التعليم.
- الشراكة المجتمعية مع المؤسسات الوطنية.
- التركيز على إجراء الأبحاث التطبيقية.
- موقع متميز للكلية والبرامج على الشبكة العنكبوتية.
- تحسين مستوى الخدمات الأكاديمية والأنشطة اللامنهجية.
- وجود مختبرات لغوية ذات تقنية عالية.

تحليل الفجوة:

من خلال تحليل الوضع الراهن لبيئة العمل بالكلية ومقارنة ذلك بالممارسات المثلى للكليات المرجعية يمكننا التركيز على المشاهد الاستراتيجية الآتية:

- تركز معظم الكليات المرجعية على التعليم والخطط الدراسية ونواتج التعلم وأساليب التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
- تحرص معظم الكليات على مواكبة التطور السريع في أنشطتها العلمية وتوفير أحدث التقنيات في القاعات التدريسية.
- تحرص معظم الكليات على تطوير برامجها وخططها الدراسية للمحافظة على جودة مخرجاتها.
- تحرص معظم الكليات على بناء علاقات وشراكات مع الخريجين وأرباب العمل لتحقيق الفائدة لكل الأطراف.
- تحرص معظم الكليات على برامج الإرشاد الطلابي لتأهيل طلبتها ليكونوا جزءاً من المجتمع الأكاديمي.
- تحرص معظم الكليات على إقامة شراكات بحثية على المستوى الإقليمي والعالمي لمواكبة التقدم العلمي.
- تحرص معظم الكليات على توظيف معارف وخبرات أعضاء هيئة التدريس والطلاب لخدمة المجتمع .
- تحرص معظم الكليات على استحداث برامج دراسات متميزة في المجالات المتعددة التخصصات.

وعليه فإن كلية المجتمع بالخرج تطمح في تبني الممارسات التالية:

- توفير بيئة تعليمية تعليمية محفزة للتحصيل والنمو المعرفي.
- تطوير برامج الكلية لتواكب احتياجات سوق العمل وتخدم القطاعات التي يعمل بها الخريجون.
- تبني برامج تعليمية وتدريبية تهدف إلى تطوير الممارسات والمهارات لدى الطلبة.
- استقطاب أعضاء هيئة تدريس ذوي كفاءات والمحافظة على تطويرهم واستمراريتهم .
- تحديث الخطط الدراسية وأساليب التدريس، بما يتفق ومتغيرات سوق العمل.
- تحسين مستوى الخدمات الأكاديمية و اللامنهجية المساندة للطلاب.
- توفير دعم أكاديمي يتضمن خدمات إرشاد أكاديمي ومهني.
- الاستمرار في تطوير وتحسين إجراءات تقييم الطلبة.
- تبني تنفيذ التعلم القائم على النواتج، التعلم النشط، حل المشكلات، والهادف إلى تحسين مهارات الطلبة.
- تعاون الكلية وأقسامها مع المجتمع المحلي.
- المحافظة على استقطاب الطلبة للكلية وبرامجها ومراعاة ذوي الاحتياجات الخاصة.
- تشجيع العلاقات الإيجابية بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس.

- توفير الدعم المالي لتطوير برامج الكلية إلكترونياً.
- اعتماد امتحانات قبول في التخصصات التي تقدمها الكلية.
- دعم وتشجيع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجالات البحث والتدريس والإبداع.
- تطوير علاقات تبادلية مع مختلف القطاعات والهيئات لإيجاد فرص التدريب الميداني والتوظيف للطلبة.
- استحداث برامج دراسات متميزة .
- استحداث دبلومات تدريبية وتعليمية.

Vision

الرؤية

أن تكون الكلية متميزة في تقديم برامج تعليمية ذات جودة عالية لخدمة المجتمع.

Mission

الرسالة

تقديم برامج تعليمية تنافسية وفق المعايير العالمية و متطلبات سوق العمل و خدمة المجتمع.

Core Values

القيم الجوهرية

تستند الكلية في رسم رؤيتها المستقبلية ورسالتها الإستراتيجية وربطهما بمدى مساهمة الكلية في تحقيق أهدافها ، لذلك اتبعت كلية المجتمع بالخرج مجموعة من القيم لتحقيق التناسق ومنهج العمل المؤسسي وهذه القيم المؤسسية الجوهرية وهي:

- **الجودة والتميز :** تقيس الكلية أداءها من خلال تطبيق مقاييس علمية موضوعية تضع في الحسبان طموحاتها الكبيرة وسعيها نحو التميز من خلال الالتزام بأرقى المقاييس الفكرية في التعليم والتعلم والابتكار .
- **القيادة والعمل الجماعي :** تلتزم الكلية التزاماً راسخاً بتعزيز الأدوار القيادية الفردية والمؤسسية، التي تدفع عجلة التنمية الاجتماعية، مع الإيمان العميق بالاحترافية والمسئولية والإبداع والعمل بروح الفريق الواحد .
- **الحرية الأكاديمية:** يعد الاستكشاف الفكري المنضبط هو جوهر تقاليدنا الأكاديمية الذي يظهر جلياً في جميع جوانب الأنشطة العلمية والدراسية بالكلية.
- **العدالة والنزاهة:** تلتزم الكلية بمبادئ العدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص والتنوع الثقافي، ويلتزم أعضاؤها بأعلى درجات الأمانة والاحترام والأخلاقيات المهنية.
- **الشفافية والمساءلة:** تلتزم الكلية التزاماً راسخاً بعرض فكرها وأفكارها على المجتمع لقياس مقدار إسهاماتها في المعرفة العالمية.
- **التعلم المستمر :** تلتزم الكلية بدعم التعلم المستمر داخل مجتمع الجامعة وخارجه، وتعزيز النمو الفكري المستمر ورفاهية المجتمع المستدامة.
- **الإبداع:** تسعى الكلية إلى احتلال مكانة منفردة بين جامعات العالم بعدم الاكتفاء بدور المتلقي للعلم، بل بالعمل المتواصل لتحقيق الريادة العلمية في جميع التخصصات التي تدرسها.

الأهداف الإستراتيجية
Strategic Objectives

1. تهيئة بيئة تعليمية ملائمة ومحفزة للطلبة.
2. تحديث البرامج والخطط الدراسية وتطويرها.
3. استقطاب أعضاء هيئة تدريس متميزين والارتقاء بمهاراتهم.
4. دعم منظومة الجودة والتدريب بالكلية.
5. بناء هيكل تنظيمي فاعل للكلية وتحديد مهام وحداته.
6. بناء جسور التواصل وتعزيز الشراكة المجتمعية.
7. اعداد خريجين ذوي كفاءة عالية.

الهدف الاستراتيجي 1- بناء هيكل تنظيمي فاعل للكلية وتحديد مهام وحداته.

- المبادرة 1/1 مراجعة الهيكل التنظيمي للكلية واعتماده.
المشروع 1/1/1 مشروع توصيف وحدات الهيكل الإداري.
المبادرة 1/2 تحديد صلاحيات منسوبي الوحدات التابعة للهيكل التنظيمي ومسؤولياتهم.
المشروع 1/2/1 الحصول على شهادة الجودة الإدارية (الأيزو9001 - 2008).
المشروع 1/2/2 تحديث الموقع الإلكتروني

الهدف الاستراتيجي 2- تهيئة بيئة تعليمية ملائمة ومحفزة للطلبة.

- المبادرة 2/1 تحسين الخدمات المقدمة للطلبة.
المشروع 2/1/1 استحداث وحدة للإرشاد الأكاديمي والاجتماعي والنفسي.
المشروع 2/1/2 تحويل القاعات الدراسية إلى قاعات ذكية.
المشروع 2/1/3 تصميم الأنشطة اللامنهجية وفتح وحدة للأنشطة الطلابية.
المشروع 2/1/4 تشكيل مجالس استشارية طلابية.

- المبادرة 2/2 تنمية مهارات وقدرات الطلبة.
- المشروع 2/2/1 عقد دورات تدريبية متخصصة .
- المشروع 2/2/2 استحداث وحدة لمصادر التعلم ورعاية الطلبة المتعثرين والمتميزين وتقديم حوافز تشجيعية لهم.
- المشروع 2/2/3 تنمية القدرات البحثية للطلبة.
- المشروع 2/2/4 توفير فرص التدريب الميداني
- الهدف الاستراتيجي 3- دعم منظومة الجودة والتدريب بالكلية.**
- المبادرة 3/1 نشر ثقافة الجودة والاعتماد الأكاديمي.
- المشروع 3/1/1 تطوير وحدة الجودة في الكلية.
- المشروع 3/1/2 وضع خطة لنشر ثقافة الجودة وتنفيذ دورات وورش عمل ومحاضرات.
- المشروع 3/1/3 الاستمرار في إجراء التقييم الذاتي للبرامج الأكاديمية.
- المشروع 3/1/4 وضع خطة لتحقيق متطلبات الاعتماد الأكاديمي الدولي والمحلي.
- المبادرة 3/2 تجويد برامج التدريب واعتمادها.
- المشروع 3/2/1 إنشاء وحدة للتدريب في الكلية اعتماد برامج التدريب في الكلية.
- المشروع 3/2/2 وضع خطة لبرامج التدريب في الكلية.
- المشروع 3/2/3 اعتماد برامج التدريب في الكلية.
- المشروع 3/2/4 بناء نظام القبول الالكتروني للدورات.
- المبادرة 3/3 تطوير المعامل والتجهيزات المخبرية.
- المشروع 3/3/1 تحديث معامل الكلية.
- المشروع 3/3/2 صيانة معامل اللغات.

- الهدف الاستراتيجي 4- تحديث البرامج والخطط الدراسية وتطويرها.**
- المبادرة 4/1 تطوير البرامج والخطط الدراسية لمواكبة التطورات الحديثة.
- المشروع 4/1/1 وضع آلية لمراجعة البرامج الأكاديمية الحالية وعقد مقارنات مرجعية.
- المشروع 4/1/2 تطوير الخطط الدراسية لتناسب احتياجات المجتمع وسوق العمل.
- المشروع 4/1/3 وضع آلية لتحديد المخرجات التعليمية للبرامج الحالية والمستقبلية.

المبادرة 4/2 استحداث برامج جديدة.

المشروع 4/2/1 إجراء دراسة مسحية لواقع سوق العمل في الخرج.
المشروع 4/2/1 فتح برامج جديدة في تخصصات تطبيقية.

الهدف الاستراتيجي 5- استقطاب أعضاء هيئة تدريس متميزين وموظفين مؤهلين والارتقاء بمهاراتهم.

المبادرة 5/1 وضع آليات لاستقطاب أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم.

المشروع 5/1/1 وضع آليات لاستقطاب أعضاء هيئة التدريس.
المشروع 5/1/2 فتح المجال لتعيين معيدين وابتعاثهم وفق خطة منظمة تشمل جميع التخصصات.
المبادرة 5/2 رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس وتطوير مهاراتهم.

المشروع 5/2/1 تحديد احتياجات أعضاء هيئة التدريس التدريبية.
المشروع 5/2/2 تحديد احتياجات الموظفين التدريبية.
المشروع 5/2/3 وضع خطة لإشراك جميع أعضاء هيئة التدريس والموظفين في أنشطة برامج عمادة الجودة والتطوير وتشجيعهم على ذلك.

المبادرة 5/3 تشجيع أعضاء هيئة التدريس على البحث العلمي .

المشروع 5/3/1 استحداث مركز للبحوث في الكلية.
المشروع 5/3/2 تشجيع حضور الندوات والمؤتمرات وورش العمل لأعضاء هيئة التدريس.
المشروع 5/3/3 تشجيع أعضاء هيئة التدريس على إجراء البحوث المشتركة.

الهدف الاستراتيجي 6- بناء جسور التواصل وتعزيز الشراكة المجتمعية.

المبادرة 6/1 تقوية علاقة الكلية بالخريجين.

المشروع 6/1/1 عمل لقاءات دورية مع الخريجين.
المشروع 6/1/2 إنشاء وحدة لمتابعة الخريجين والتواصل معهم.

المبادرة 6/2 تعزيز الشراكة المجتمعية.

- المشروع 6/2/1 بناء جسور التواصل مع المؤسسات المحلية والإقليمية والدولية.
 المشروع 6/2/2 عقد اتفاقيات توأمة مع الكليات والمؤسسات المحلية والعالمية.
 المشروع 6/2/3 إنشاء وحدة خدمات مجتمعية.
 المبادرة 6/3 استحداث منظومة لتعزيز قدرات المالية للكلية.
 المشروع 6/3/1 بناء آليات لتعزيز الموارد المالية للكلية.
 المشروع 6/3/2 عقد اتفاقيات استثمارية مع المؤسسات والشركات لأغراض التدريب.

جدول المبادرات والمؤشرات لتحقيق الخطة الإستراتيجية للكلية

المؤشرات	المبادرات
نسبة الإنجاز المتحققة في تطوير الهيكل التنظيمي في السنة الاولى حصول الكلية على الايزو في السنة الثانية	المبادرة 1/1 مراجعة الهيكل التنظيمي للكلية واعتماده
نسبة الانجاز المتحقق في توصيف الوظائف في السنة الاولى حصول الكلية على الايزو في السنة الثانية	المبادرة 1/2 تحديد مسؤوليات منسوبي الوحدات التابعة للهيكل التنظيمي وصلاحياتهم.
عدد الخدمات الجديدة المقدمة في السنة الاولى نسبة رضا المستفيدين من الخدمات في الكلية ومدى رضاهم	المبادرة 2/1 تحسين الخدمات المقدمة للطلبة.
عدد الدورات التدريبية المنفذة سنويا نسبة عدد الطلبة المستفيدين من الدورات سنويا ومدى رضاهم	المبادرة 2/2 تنمية مهارات وقدرات الطلبة.
عدد الدورات التدريبية الخاصة بنشر ثقافة الجودة سنويا نسبة المستفيدين من الدورات سنويا ومدى رضاهم	المبادرة 3/1 نشر ثقافة الجودة والاعتماد الأكاديمي.
عدد البرامج التدريبية الجديدة نسبة التجويد في الدورات التدريبية نسبة المستفيدين من الدورات التدريبية في كل تخصص	المبادرة 3/2 تجويد برامج التدريب واعتمادها.
نسبة الزيادة في عدد المختبرات والمعامل سنويا عدد قوائم بالأجهزة والمعدات التي يتم تحديثها سنويا	المبادرة 3/3 تطوير المعامل والتجهيزات المخبرية.
نسبة التطوير في البرامج والخطط الدراسية في السنة الاولى نسبة عدد المقررات التي يتم اضافتها على الخطط الدراسية	المبادرة 4/1 تطوير البرامج والخطط الدراسية لمواكبة التطورات الحديثة.

عدد البرامج الدراسية الجديدة التي يتم استحداثها سنويا	المبادرة 4/2 استحداث برامج جديدة.
الانتهاء من وضع آلية لاستقطاب الاعضاء المتميزين نسبة المستقطبين سنويا	المبادرة 5/1 وضع آليات لاستقطاب أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم.
عدد الدورات التي التحق بها اعضاء هيئة التدريس والإداريين * نسبة الرضا الوظيفي لمنسوبي الكلية	المبادرة 5/2 رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس وتطوير مهاراتهم.
نسبة اعضاء هيئة التدريس المشاركة في البحث العلمي نسبة الابحاث المنفذة سنويا عدد الابحاث المشتركة مع باحثين من جامعات اخرى	المبادرة 5/3 تشجيع أعضاء هيئة التدريس على البحث العلمي .
عدد الخريجين الذين تم توظيفهم ونوعية وظائفهم عدد اللقاءات السنوية مع خريجي الكلية	المبادرة 6/1 تقوية علاقة الكلية بالخريجين.
نسبة الزيادة في عدد اتفاقيات الشراكة والتعاون مع الجامعات والكليات المتخصصة نسبة عدد الشراكات مع الشركات والمؤسسات الوطنية	المبادرة 6/2 تعزيز الشراكة المجتمعية.
% إيرادات الكلية المتأتية من مصادر ذاتية.	المبادرة 6/3 استحداث منظومة لتعزيز قدرات المالية للكلية.

الهدف الاستراتيجي 1- بناء هيكل تنظيمي فاعل للكلية وتحديد مهام وحداته.	
الوصف	يركز على إيجاد هيكل تنظيمي للكلية وتحديد صلاحيات الوحدات و المسؤوليات بحيث يكون هذا الهيكل مرن قابل للتعديل وفق متطلبات الكلية وأن يكون هناك ضوابط للتغير.
المبادرات	المبادرة 1/1 مراجعة الهيكل التنظيمي للكلية واعتماده. المبادرة 1/2 تحديد مسؤوليات منسوبي الوحدات التابعة للهيكل التنظيمي ومسؤولياتهم.
الوقت التقديري للتنفيذ	2 سنة
من يتم إعلامهم	جميع الوحدات الإدارية ذات الصلة، عمادة الجودة
من يتم استشارتهم	جميع الوحدات الإدارية ذات الصلة، عمادة الجودة
المتطلبات وأوجه الترابط	موافقة صاحب الصلاحية
مؤشرات الأداء	نسبة الانجاز المتحققة في تطوير الهيكل التنظيمي في السنة الاولى حصول الكلية على الايزو في السنة الثانية
الأطراف المعنية	عميد الكلية، الوكلاء، رؤساء الاقسام ، لجنة الايزو بالكلية، مديرو البرامج، الوحدات الإدارية، عمادة الجودة.
المسؤولية	عميد الكلية، وكيل الكلية للتطوير والجودة، وكيل الكلية،
المسئول	وكيل الكلية للتطوير والجودة
الهدف الاستراتيجي 2- تهيئة بيئة تعليمية ملائمة ومحفزة للطلبة.	

الوصف		الارتقاء بمستوى مهارات الطلاب وذلك من خلال الانشطة اللامنهجية، ووضع برامج لتشجيع الطلاب على استخدام التقنية في الاتصال، والتركيز على المهارات التي يحتاجها سوق العمل وتحسين الخدمات المقدمة للطلبة.
المبادرات	المبادرة 2/1 تحسين الخدمات المقدمة للطلبة.	المبادرة 2/2 تنمية مهارات وقدرات الطلبة.
الوقت التقديري للتنفيذ	5 سنوات	
من يتم إعلامهم	عمادة الكلية ، وكلاء الكلية ، الوحدات الادارية المختلفة، رؤساء الاقسام، عمادة شئون الطلبة	
من يتم استشارتهم	وكلاء الكلية ، عمادة شئون الطلبة	
المتطلبات وأوجه الترابط	موافقة ومساندة الوحدات المختلفة ، اعتماد النشاطات اللامنهجية	
مؤشرات الأداء	عدد الخدمات الجديدة المقدمة في السنة الاولى نسبة رضا المستفيدين من الخدمات في الكلية ومدى رضاهم	عدد الطلبة المتدربين في الشركات لكل تخصص تقرير كل فصل دراسي يتعلق بنشاطات الطلبة المنهجية. تقرير فصلي يتعلق بندوات الطلبة العلمية وورش العمل .
الأطراف المعنية	وكيل الكلية للشئون الاكاديمية، عمادة شئون الطلبة	
المسؤولية	عمادة الكلية ، وكيل الكلية للشئون الاكاديمية ، المدير الاداري	
المسئول	وكيل الكلية للشئون الاكاديمية	
الهدف الاستراتيجي 3- دعم منظومة الجودة والتدريب بالكلية.		
التطوير الشامل في جميع الجوانب الاكاديمية، والإدارية، والتشغيلية، والمرافق وذلك إنطلاقاً من المعايير المعتمدة من قبل الهيئات العالمية للاعتماد، والهيئة الوطنية للتقويم، والاعتماد الأكاديمي.		
المبادرات	المبادرة 3/1 نشر ثقافة الجودة والاعتماد الأكاديمي. المبادرة 3/2 تجويد برامج التدريب واعتمادها.	المبادرة 3/3 تطوير المعامل والتجهيزات المخبرية

الوقت التقديري للتنفيذ	3 سنوات بدءاً من تنفيذ الخطة
من يتم إعلامهم	وكالة الجامعة للتطوير والجودة ، عمادة الجودة، وكالة الجامعة للشؤون التعليمية والأكاديمية، هيئات الاعتماد الأكاديمي المحلية والدولية.
من يتم استشارتهم	وكالة الجامعة للتطوير والجودة ، عمادة الجودة، وكالة الجامعة للشؤون التعليمية والأكاديمية
المتطلبات وأوجه الترابط	الانتهاء من وضع خطة لتحقيق متطلبات الاعتماد وتطوير البرامج الدراسية
مؤشرات الأداء	عدد الدورات التدريبية الخاصة بنشر ثقافة الجودة سنوياً نسبة المستفيدين من الدورات سنوياً ومدى رضاهم
الأطراف المعنية	عميد الكلية، وكيل الكلية للتطوير والجودة، وكيل الكلية للشؤون الأكاديمية، رؤساء الأقسام، أعضاء هيئة التدريس، الطلبة، عمادة الجودة، وكالة الجامعة للشؤون التعليمية والأكاديمية، وكالة الجامعة للتطوير والجودة
المسؤولية	عميد الكلية، وكيل الكلية للتطوير والجودة، وكيل الكلية للشؤون الأكاديمية، رؤساء الأقسام، أعضاء هيئة التدريس، الطلبة
المسئول	عميد الكلية ، وكيل الكلية للتطوير والجودة، وكيل الكلية للشؤون الأكاديمية

الهدف الاستراتيجي 4- تحديث البرامج والخطط الدراسية وتطويرها.

الوصف	التطوير الشامل في جميع الجوانب الأكاديمية، وذلك إنطلاقاً من المعايير المعتمدة من قبل الهيئات العالمية للاعتماد، والهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي والارتقاء بمستوى مهارات الطلاب وذلك من خلال تطوير الخطط الدراسية ذات العلاقة، ووضع برامج لتشجيع الطلاب على استخدام التقنية في الاتصال، والتركيز على المهارات التي يحتاجها سوق العمل، وأبرزها مهارات الاتصال، واللغة الانجليزية، والحاسب، والمهارات الإدارية.
المبادرات	المبادرة 4/1 تطوير البرامج والخطط الدراسية لمواكبة التطورات الحديثة. المبادرة 4/2 استحداث برامج جديدة.
الوقت التقديري للتنفيذ	3 سنوات بدءاً من تنفيذ الخطة
من يتم إعلامهم	وكالة الجامعة للتطوير والجودة ، عمادة الجودة، وكالة الجامعة للشؤون التعليمية والأكاديمية، هيئات الاعتماد الأكاديمي المحلية والدولية.

من يتم استشارتهم	وكالة الجامعة للتطوير والجودة ، عمادة الجودة، وكالة الجامعة للشؤون التعليمية والأكاديمية
المتطلبات وأوجه الترابط	الانتهاء من وضع خطة لتحقيق متطلبات الاعتماد وتطوير البرامج الدراسية
مؤشرات الأداء	عدد البرامج التي تم اعتمادها خلال السنة الاولى من الخطة نسبة عدد المقررات التي يتم اضافتها على الخطط الدراسية
الأطراف المعنية	عميد الكلية، وكيل الكلية للتطوير والجودة، وكيل الكلية للشؤون الأكاديمية، رؤساء الاقسام، اعضاء هيئة التدريس، الطلبة، عمادة الجودة، وكالة الجامعة للشؤون التعليمية والأكاديمية، وكالة الجامعة للتطوير و الجودة.
المسؤولية	عميد الكلية، وكيل الكلية للتطوير والجودة، وكيل الكلية للشؤون الأكاديمية، رؤساء الاقسام، اعضاء هيئة التدريس، الطلبة
المسئول	عميد الكلية ، وكيل الكلية للتطوير والجودة، وكيل الكلية للشؤون الأكاديمية
الهدف الاستراتيجي 5- استقطاب أعضاء هيئة تدريس متميزين وموظفين مؤهلين والارتقاء بمهاراتهم.	
الوصف	الارتقاء بأداء أعضاء هيئة التدريس والموظفين ومن في حكمهم وتعزيز قدراتهم ومهاراتهم التدريسية والإدارية.
المبادرات	المبادرة 5/1 وضع آليات لاستقطاب أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم. المبادرة 5/2 رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس وتطوير مهاراتهم. المبادرة 5/3 تشجيع أعضاء هيئة التدريس على البحث العلمي .
الوقت التقديري للتنفيذ	5 سنوات
من يتم إعلامهم	وكالة الجامعة للشؤون التعليمية والأكاديمية، عمادة شئون أعضاء هيئة التدريس والموظفين، عمادة الجودة
من يتم استشارتهم	عمادة الجودة، عمادة شئون أعضاء هيئة التدريس والموظفين
المتطلبات وأوجه الترابط	توفر الدورات التدريبية، موافقة مجلس الكلية، موافقة ومساندة العمادات المعنية

مؤشرات الأداء	% رضا قيادات الكلية عن مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس والإداريين. % التسرب بين أعضاء هيئة التدريس والإداريين لأسباب غير التقاعد. استبانة سنوية لمدى رضا أعضاء هيئة التدريس والإداريين عن الخدمات والدورات المقدمة لهم. الانتهاء من وضع آلية لاستقطاب الاعضاء المتميزين نسبة المستقطبين سنويا. عدد الدورات التي التحق بها اعضاء هيئة التدريس. نسبة اعضاء هيئة التدريس المشاركة في البحث العلمي نسبة الابحاث المنفذة سنويا. عدد الابحاث المشتركة مع باحثين من جامعات اخرى
الأطراف المعنية	عمادة الجودة، عمادة الكلية، وكيل الكلية للتطوير والجودة، رؤساء الاقسام، اعضاء هيئة التدريس، الإداريين
المسؤولية	وكيل الكلية للتطوير والجودة ، رؤساء الاقسام
المسئول	وكيل الكلية للتطوير والجودة

الهدف الاستراتيجي 6- بناء جسور التواصل وتعزيز الشراكة المجتمعية.	
الوصف	توعية وتعريف مختلف فئات المجتمع، وأولياء الأمور، والشركات، والمؤسسات المختلفة بأهمية تخصصات الكلية لسوق العمل ودورها الحيوي في سد ثغرة لدى قطاع عريض من الشركات، وخصوصاً في مجال المهن المساندة والفنية. و المبادرة إلى عقد الاتفاقيات، ومذكرات التفاهم مع الشركات الوطنية في القطاعات الصناعية، والتجارية، والاقتصادية المختلفة لتوفير مزايا، وفرص متنوعة لطلاب الكلية، وخريجها تتعلق بالتوظيف، أو التدريب، أو الاستشارات، وغيرها من أوجه التعاون.
المبادرات	المبادرة 6/1 تقوية علاقة الكلية بالخريجين. المبادرة 6/2 تعزيز الشراكة المجتمعية واتفاقيات التعاون. المبادرة 6/3 استحداث منظومة لتعزيز قدرات المالية للكلية.
الوقت التقديري للتنفيذ	5 سنوات
من يتم إعلامهم	وكالة الجامعة للشؤون التعليمية والأكاديمية، عمادة الجودة، عمادة شئون الطلاب، وحدة الخريجين
من يتم استشارتهم	وكالة الجامعة للشؤون التعليمية والأكاديمية، عمادة الجودة، وكالة الجامعة للتطوير و الجودة، عمادة شئون الطلاب
المتطلبات وأوجه الترابط	موافقة صاحب الصلاحية

	<p>عدد الخريجين الذين تم توظيفهم ونوعية وظائفهم عدد اللقاءات السنوية مع خريجي الكلية % إيرادات الكلية المتأتية من مصادر ذاتية. (عدد) إبرام اتفاقيات شراكة مع الشركات والمؤسسات الوطنية. نسبة الزيادة في عدد اتفاقيات الشراكة والتعاون مع الجامعات والكليات المتخصصة</p>	<p>مؤشرات الأداء</p>
	<p>عميد الكلية، وكلاء الكلية، رؤساء الأقسام، وكالة الجامعة للشؤون التعليمية والأكاديمية.</p>	<p>الأطراف المعنية</p>
	<p>عميد الكلية، وكيل الكلية للشؤون الأكاديمية، رؤساء الأقسام.</p>	<p>المسؤولية</p>
	<p>عميد الكلية</p>	<p>المسئول</p>

خطة العمل (الخطة التنفيذية)

المبادرات	المشاريع	المسؤولية	مدة التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء
المبادرة 1/1 مراجعة الهيكل التنظيمي للكلية واعتماده. المبادرة 1/2 تحديد صلاحيات منسوبي الوحدات التابعة للهيكل التنظيمي ومسؤولياتهم.	المشروع 1/1/1 مشروع توصيف وحدات الهيكل الإداري.	عميد الكلية، وكيل الكلية للتطوير والجودة، وكيل الكلية للشؤون الأكاديمية، رؤساء الأقسام أعضاء هيئة التدريس، الطلبة	ثلاث سنوات	500000	نسبة الانجاز المتحققة في تطوير الهيكل التنظيمي في السنة الاولى حصول الكلية على الايزو في السنة الثانية
	المشروع 1/2/1 الحصول على شهادة الجودة الإدارية (الايزو 9001 - 2008).		سنة أشهر	200000	
	المشروع 1/2/2 تحديث الموقع الإلكتروني		مستمر بدءاً من تنفيذ الخطة	500000	

<p>عدد الخدمات الجديدة المقدمة في السنة الاولى نسبة رضا المستفيدين من الخدمات في الكلية ومدى رضاهم عدد الطلبة المتدربين في الشركات لكل تخصص تقرير كل فصل دراسي يتعلق بنشاطات الطلبة المنهجية. تقرير فصلي يتعلق بندوات الطلبة العلمية وورش العمل .</p>	3000000	مستمر بدءا من تنفيذ الخطة	<p>وكيل الكلية للتطوير والجودة ، وكيل الكلية للشئون الأكاديمية رؤساء الاقسام عمادة شئون الطلبة</p>	<p>المشروع 2/1/1 استحداث وحدة للإرشاد الأكاديمي والاجتماعي والنفسي. المشروع 2/1/2 تحويل القاعات الدراسية إلى قاعات ذكية. المشروع 2/1/3 تصميم الأنشطة اللامنهجية وفتح وحدة للأنشطة الطلابية. المشروع 2/1/4 تشكيل مجالس استشارية طلابية.</p>	<p>المبادرة 2/1 تحسين الخدمات المقدمة للطلبة.</p>
	1000000	مستمر بدءا من تنفيذ الخطة		<p>المشروع 2/2/1 عقد دورات تدريبية متخصصة . المشروع 2/2/2 استحداث وحدة لمصادر التعلم ورعاية الطلبة المتعثرين والتميزين وتقديم حوافز تشجيعية لهم. المشروع 2/2/3 تنمية القدرات البحثية للطلبة. المشروع 2/2/4 توفير فرص التدريب الميداني</p>	<p>المبادرة 2/2 تنمية مهارات وقدرات الطلبة.</p>

عدد الدورات التدريبية الخاصة بنشر ثقافة الجودة سنويا نسبة المستفيدين من الدورات سنويا ومدى رضاهم % التطوير في المعامل المخبرية سنويا عدد المعامل المخبرية المستحدثة سنويا	500000	مستمر بدءا من تنفيذ الخطة	عميد الكلية، وكيل الكلية للتطوير والجودة، وكيل الكلية للشؤون الأكاديمية، رؤساء الأقسام، أعضاء هيئة التدريس، الطلبة	المشروع 3/1/1 تطوير وحدة الجودة في الكلية. المشروع 3/1/2 وضع خطة لنشر ثقافة الجودة وتنفيذ دورات وورش عمل ومحاضرات. المشروع 3/1/3 الاستمرار في إجراء التقييم الذاتي للبرامج الأكاديمية في الكلية. المشروع 3/1/4 وضع خطة لتحقيق متطلبات الاعتماد الأكاديمي الدولي والمحلي.	المبادرة 3/1 نشر ثقافة الجودة والاعتماد الأكاديمي.
	2000000	مستمر بدءا من تنفيذ الخطة		المشروع 3/2/1 إنشاء وحدة للتدريب في الكلية اعتماد برامج التدريب في الكلية. المشروع 3/2/2 وضع خطة لبرامج التدريب في الكلية. المشروع 3/2/3 اعتماد برامج التدريب في الكلية. المشروع 3/2/4 بناء نظام القبول الإلكتروني للدورات	المبادرة 3/2 تجويد برامج التدريب واعتمادها.
	3000000	مستمر بدءا من تنفيذ الخطة		المشروع 3/3/1 تحديث معامل الكلية. المشروع 3/3/2 صيانة معامل اللغات.	المبادرة 3/3 تطوير المعامل والتجهيزات المخبرية.
عدد البرامج التي تم اعتمادها خلال السنة الأولى من الخطة نسبة عدد المقررات التي يتم اضافتها على الخطط	1000000	مستمر بدءا من تنفيذ الخطة	عميد الكلية، وكيل الكلية للتطوير والجودة، وكيل الكلية للشؤون الأكاديمية، رؤساء الأقسام، أعضاء هيئة التدريس، الطلبة	المشروع 4/1/1 وضع آلية لمراجعة البرامج الأكاديمية الحالية وعقد مقارنات مرجعية. المشروع 4/1/2 تطوير الخطط الدراسية لتناسب احتياجات المجتمع وسوق العمل. المشروع 4/1/3 وضع آلية لتحديد المخرجات التعليمية	المبادرة 4/1 تطوير البرامج والخطط الدراسية لمواكبة التطورات الحديثة.

<p>الدراسية % رضا أصحاب العمل عن مستوى الخطط الدراسية للكلية. عدد المؤسسات التي تعرض عليها الخطط الدراسية.</p>				<p>للبرامج الحالية والمستقبلية.</p>	<p>المبادرة 4/2 استحداث برامج جديدة.</p>
	<p>1500000</p>	<p>مستمر بدءاً من تنفيذ الخطة</p>		<p>المشروع 4/2/1 إجراء دراسة مسحية لواقع سوق العمل في الخرج. المشروع 4/2/1 فتح برامج جديدة في تخصصات تطبيقية.</p>	

<p>% رضا قيادات الكلية عن مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس والاداريين. % التسرب بين أعضاء هيئة التدريس والاداريين لأسباب غير التقاعد. استبانة سنوية لمدى رضا أعضاء هيئة التدريس والاداريين عن الخدمات والدورات المقدمة لهم. الانتهاء من وضع آلية لاستقطاب الاعضاء المتميزين نسبة المستقطبين سنويا. عدد الدورات التي التحق بها اعضاء هيئة التدريس. نسبة اعضاء هيئة التدريس المشاركة في البحث العلمي نسبة الابحاث المنفذة سنويا. عدد الابحاث المشتركة مع باحثين من جامعات اخرى</p>	3000000	مستمر بدءا من تنفيذ الخطة	<p>وكيل الكلية للتطوير والجودة ، رؤساء الاقسام</p>	<p>المشروع 5/1/1 وضع آليات لاستقطاب أعضاء هيئة التدريس.</p> <p>المشروع 5/1/2 فتح المجال لتعيين معيدين وابتعاثهم وفق خطة منظمة تشمل جميع التخصصات.</p>	<p>المبادرة 5/1 وضع آليات لاستقطاب أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم.</p> <p>المبادرة 5/2 رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس وتطوير مهاراتهم.</p> <p>المبادرة 5/3 تشجيع أعضاء هيئة التدريس على البحث العلمي .</p>
	2000000	مستمر بدءا من تنفيذ الخطة		<p>المشروع 5/2/1 تحديد احتياجات أعضاء هيئة التدريس التدريبيه.</p> <p>المشروع 5/2/2 تحديد احتياجات الموظفين التدريبيه.</p> <p>المشروع 5/2/3 وضع خطة لإشراك جميع أعضاء هيئة التدريس والموظفين في أنشطة برامج عمادة الجودة والتطوير وتشجيعهم على ذلك.</p>	
	2000000	سنة اشهر		<p>المشروع 5/3/1 استحداث مركز للبحوث في الكلية.</p> <p>المشروع 5/3/2 تشجيع حضور الندوات والمؤتمرات وورش العمل لأعضاء هيئة التدريس.</p> <p>المشروع 5/3/3 تشجيع أعضاء هيئة التدريس على إجراء البحوث المشتركة.</p>	
<p>عدد الخريجين الذين تم توظيفهم ونوعية وظائفهم عدد اللقاءات السنوية مع خريجي</p>	500000	مستمر بدءا من تنفيذ الخطة	<p>عميد الكلية، وكيل الكلية للشؤون الأكاديمية، رؤساء الأقسام.</p>	<p>المشروع 6/1/1 عمل لقاءات دورية مع الخريجين.</p> <p>المشروع 6/1/2 إنشاء وحدة لمتابعة الخريجين والتواصل معهم.</p>	<p>المبادرة 6/1 تقوية علاقة الكلية بالخريجين.</p>

الكلية % إيرادات الكلية المتأتية من مصادر ذاتية. (عدد) إبرام اتفاقيات شراكة مع الشركات والمؤسسات الوطنية. نسبة الزيادة في عدد اتفاقيات الشراكة والتعاون مع الجامعات والكليات المتخصصة	1000000	مستمر بدءا من تنفيذ الخطة	المشروع 6/2/1 بناء جسور التواصل مع المؤسسات المحلية والإقليمية والدولية. المشروع 6/2/2 عقد اتفاقيات توأمة مع الكليات والمؤسسات المحلية والعالمية. المشروع 6/2/3 إنشاء وحدة خدمات مجتمعية.	المبادرة 6/2 تعزيز الشراكة المجتمعية.
	1000000	مستمر بدءا من تنفيذ الخطة		المشروع 6/3/1 بناء آليات لتعزيز الموارد المالية للكلية. المشروع 6/3/2 عقد اتفاقيات استثمارية مع المؤسسات والشركات لأغراض التدريب.

استراتيجية إدارة المخاطر:

يشمل هذا الجزء السياسات التي سوف تتبعها الكلية في إدارة المخاطر المتوقعة أثناء تنفيذ الخطة الاستراتيجية، ويمكن توضيحها بإيجاز من خلال البنود التالية: مقدمة

من المتوقع أن يواجه تنفيذ الخطة الاستراتيجية تحديات وعقبات وأحيانا مخاطر، لذا ينبغي تحديد هذه المخاطر بوضوح واتباع الضوابط والسياسات التي تعمل على التخفيف من عواقبها و/أو الحد منها. وتعتمد السياسات المتبعة لإدارة المخاطر على فعالية الأنظمة الداخلية والإجراءات المعمول بها للتخفيف من المخاطر والتي ستكون في كثير من الأحوال كافية لإدارتها، وينبغي التعرف بشكل مبكر على المخاطر والعقبات واتخاذ الإجراءات المقترحة لمعالجتها قبل حدوثها مع الأخذ في الاعتبار السياسات التي ستتبع حال حدوثها.

تصنيف المخاطر

يتم تصنيف المخاطر التي تواجه تنفيذ الخطة الاستراتيجية إلى فئات. و بما أن كل المخاطر ليست متساوية في الأهمية للكلية، فإنه يتعين تصنيف كل منطقة على مرتبة ذات مستوى عال ومستوى متوسط ومستوى منخفض سواء من حيث احتمالية حدوثها المتكرر أو الأثر المحتمل. فيما يلي السياسات التي سوف تتبعها الكلية لتصنيف المخاطر:

- التعرف على المخاطر المحتملة وتوصيفها وصفا جيدا مع مراعاة احتمالية تكرارية حدوثها.
- تحديد حجم المخاطر وقياسها.
- آليات السيطرة على المخاطر وإدارتها.
- الإجراءات الفعالة و التكلفة.
- المسؤولية / الشخص المعين الذي يتم تحديده كمسئول عن إدارة المخاطر.

وسوف تخضع سياسات إدارة المخاطر للنهج الذي تتبعه الجامعة في معالجة هذه المخاطر و لذلك من المتوقع تنفيذ الآليات التالية

- التوعية بشكل دوري ومسبق وموثق من المخاطر الكبيرة التي قد تواجه تنفيذ الخطة الاستراتيجية.
- توصيف المخاطر بشكل جيد يساعد على التخطيط الفعال للموارد.
- تعزيز التركيز على المراجعة الداخلية والتقييم والمتابعة الدورية لاكتشاف المخاطر المتوقعة بشكل مبكر.
- تعد الشفافية وتحديد المسؤولية والمساءلة من الآليات الجيدة للتخفيف من المخاطر.
- الالتزام بخطة عمل فعالة لإدارة المخاطر.

ونظرا لأن المخاطر قد تكون متغيرة، وقد ينشأ الجديد منها في حين يختفي الآخر أو يصبح أقل أهمية من حيث الأولوية، فإنه يجب مراجعة المخاطر وتحديثها بصورة ربع سنوية. ولتحقيق ذلك، تضمن الكلية القيام بالآتي:

- مراجعة المخاطر التي من المتوقع أن تواجه تنفيذ الخطة الاستراتيجية للكلية وتحديثها بشكل دوري (نصف سنوي).
- تحديد المسؤولية عن إدارة المخاطر وتكليف من يلزم لذلك بعد موافقة صاحب الصلاحية.
- تقديم تقارير عن التغييرات في أولوية المخاطر وآليات وسياسات التخفيف منها.

دليل تصنيف المخاطر المحتملة أثناء تنفيذ الخطة الاستراتيجية للكلية

المترج في شدة الخطر تصاعدي

شدة الخطر	غير هام	بسيط	متوسط	جسيم	خطير جدا
الوصف	لا يوجد	مخاطر بسيطة أو فرص ضائعة من المستبعد أن يكون لها تأثير دائم أو كبير على أداء الخطة الاستراتيجية للكلية.	مخاطر متوسطة أو فرص ضائعة قد يكون لها تأثير متوسط على أداء الخطة الاستراتيجية للكلية.	مخاطر كبيرة أو فرص ضائعة قد يكون لها تأثير كبير في المدى الطويل على أداء الخطة الاستراتيجية للكلية.	مخاطر كبيرة أو فرص ضائعة قد يكون لها تأثير كبير في المدى الطويل يهدد استمرار تنفيذ الخطة الاستراتيجية للكلية.
العواقب المحتملة	لا يوجد تأثير	أقل من 0.5% من إجمالي حجم التأثير المالي. لا توجد عواقب تنظيمية.	خسارة مالية تصل إلى 2% من حجم التكلفة الكلية لأحد مشروعات الخطة. عواقب تنظيمية محدودة تستدعي التغيير في الخطة.	خسارة مالية أكثر من 2% من حجم التكلفة الكلية لأحد مشروعات الخطة. نتيجة تنظيمية عكسية. صورة سلبية عن الكلية في الإعلام المحلي أو الإقليمي.	خسارة مالية أكثر من 5% من حجم التكلفة الكلية لأحد مشروعات الخطة نتيجة مشاكل تنظيمية كبيرة. صورة سلبية مستمرة عن الكلية في الإعلام المحلي. توقف أحد مشروعات الخطة الرئيسية.
الأمثلة	تأخير غير متعمد ومبرر في الأنشطة	تأثر فعاليات أحد المشروعات المنفذة بخطأ إداري.	تأخر مشروع تقني أو تجاوز التكاليف المحددة.	بيانات غير صحيحة بشكل متعمد لأحد الاستبيانات السنوية المدرجة بالخطة. توقف مشروع من مشروعات الخطة نتيجة عجز التدفقات المالية بالكامل.	حادث كبير يؤدي إلى توقف أحد مشروعات الخطة أو مبادراتها نتيجة لإهمال متعمد من الكلية. حريق كبير يوقف تنفيذ أحد المشروعات الرئيسية للخطة دون اتخاذ احتياطات التأمين اللازمة بشكل متعمد.

المخاطر المحتملة أثناء تنفيذ الخطة الاستراتيجية للكلية

إجراءات وسياسات التخفيف	العواقب المحتملة	شدته	الخطر المتوقع
تشكيل لجنة استشارية تعنى بمتابعة الخطة	تم بناء خطة الكلية بناء على خطة الجامعة ولذلك يعتبر تنفيذ الخطة أساساً لنجاح عملية التخطيط الاستراتيجي الشامل	الاحتمالية ضعيفة	التغير في أولويات واتجاهات الإدارة العليا
يشكل فريق من الوكلاء ورؤساء الأقسام لعمل هذه الأولويات	تحديد قائمة بأولويات مشاريع الخطة	احتمالية متوسطة	قلة الموارد اللازمة للتنفيذ
تشكيل فريق عمل من الأكاديميين والإداريين تناط بهم مهمة التنفيذ والمتابعة. أو تشكيل لجنة متابعة لتنفيذ الخطة	غالباً ما يتصل البعض من المسؤولين الملقاة على عاتقه مما يؤدي الى الانحراف عن الاهداف المراد تحقيقها اما بتعطيل التنفيذ أو التنفيذ بشكل غير سليم.	احتمالية عالية	عدم التعاون في تنفيذ وتطبيق آليات الخطة الإستراتيجية.
تشكيل لجنة متابعة لتنفيذ الخطة	وضع آلية للاتصال والتواصل بين الاطراف المعنية بتنفيذ الخطة وعقد اجتماعات دورية شهرية للوقوف على تحقيق الاهداف	احتمالية عالية	تدني فعالية الاتصال والتواصل وتبادل المعلومات بين الأطراف المعنية بتنفيذ الخطة.
عقد دورات وبرامج تدريبية وتثقيفية لتجاوز مقاومة التغيير وإشراك جميع منسوبي الكلية في قرارات الخطة	ان إشراك العاملين في الخطة وإطلاعهم على جميع الامور المتعلقة بالكلية والخطة من خلال مشاركتهم في جميع اجزاء الخطة يخفف من المقاومة المحتملة لأنهم بذلك يكونوا جزء من اتخاذ القرار.	احتمالية متوسطة	مقاومة التغيير من قبل منسوبي الكلية.
تشكيل لجنة استشارية تعنى بمتابعة الخطة	إعادة برمجة المبادرات والمشاريع وبحسب الأهمية والأولوية.	احتمالية عالية	بطء التنفيذ وتجاوز الوقت المطلوب.
التوعية برسالة ورؤية الكلية والأهداف الإستراتيجية. الاستعانة بمستشار داخلي للتنفيذ. تدريب القائمين على التنفيذ.	بناء ثقافة لدى جميع منسوبي الكلية بأهمية تنفيذ الخطة الإستراتيجية. زيادة نسبة الاحتفاظ لدى المنسوبين المعنيين بالتنفيذ من خلال الحوافز.	احتمالية متوسطة	التغيرات الإدارية في المناصب الوظيفية

خطة الاتصال:

إن توفر المعلومات وسهولة انسيابها بين الأطراف المعنية بالخطة الإستراتيجية للكلية يعد من المحاور الرئيسية لنجاح عملية تنفيذ الخطة، وجاء تصميم هذه الخطة أساساً لمعالجة المخاطر الخاصة باحتمالية ندرة المعلومات أو عدم دقتها أو حداثة من جهة، ولتمكين القائمين على الخطة من التواصل الفعال بين بعضهم البعض وبينهم وبين إدارات وأقسام الكلية المختلفة من جهة أخرى، إضافة إلى التواصل مع الجهات الخارجية المعنية بالتنفيذ.

مبادئ مهمة لا بد من مراعاتها أثناء التنفيذ لتفعيل خطة الاتصال

استخدام لغة ومفاهيم واضحة

مراعاة تعدد الثقافات داخل الكلية

ضمان مشاركة جميع منسوبي الكلية بصورة أو بأخرى في عملية التنفيذ

فتح قنوات الاتصال في جميع الاتجاهات

تنوع وسائل الاتصال

وضوح الرسالة

توثيق مراحل التنفيذ

الاهتمام بالمعلومات المرتدة وتوثيقها

توفير ضابط اتصال يتولى التنسيق بين الأطراف المختلفة في الكلية

الأطراف ذات العلاقة (الداخلية والخارجية)
الأطراف الداخلية:

عمادة الكلية	مجلس الكلية	وكالة الكلية للتطوير والجودة
وكالة الكلية للشئون الأكاديمية	وكالة الكلية للشئون الإدارية	وحدة الجودة
الوحدة الإعلامية	الأقسام الأكاديمية	الوحدة الإعلامية
وحدة تطوير المهارات	الأقسام الإدارية	لجان الكلية
الفريق التنفيذي للخطة الإستراتيجية ومستشارو التنفيذ		

الأطراف الخارجية:

إدارة الجامعة	مجلس الجامعة	وكالة الجامعة للتطوير والجودة
وكالات الجامعة الأخرى	عمادة الجودة	عمادة التطوير
عمادات الجامعة الأخرى	الإدارات المساندة	المكتب التنفيذي للخطة الإستراتيجية بالجامعة
رجال الأعمال والشركات الخاصة	القطاع العام	الكليات والجامعات الإقليمية والعالمية

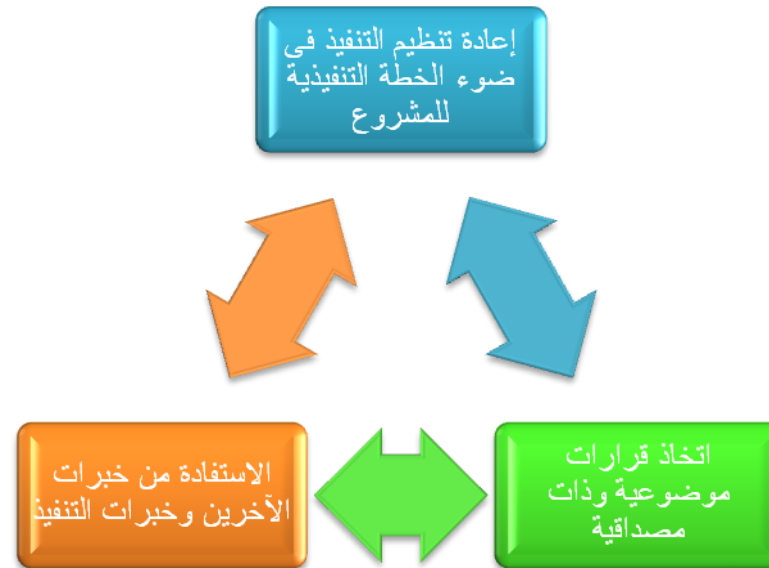
وسيلة الاتصال	الهدف	المستهدفون	التوقيت والتكرار	المخرجات
المقابلات الفردية	الحصول على المرئيات التفاعلية	الأطراف المعنيون بالخطة	أي وقت	بيانات يصعب الحصول عليها من خلال الخطابات الرسمية والاجتماعات
التواصل الإلكتروني: الموقع والبريد الإلكتروني...	السرعة وتوفير المعلومات في جميع الأوقات	الأطراف المعنيون بالخطة	غير مقيدة بوقت ويتم التحديث بشكل دائم	بيانات إلكترونية متوفرة لجميع الأطراف
الخطابات والتقارير الورقية	توفير معلومات ورقية رسمية	الأطراف المعنيون بالخطة	حسب الحاجة	وثائق تعكس مراحل التنفيذ والانجازات.
اجتماعات أولية	جميع المعلومات الأولية اللازمة للتنفيذ وتوزيع المهام	العميد والوكلاء ورؤساء الأقسام الأكاديمية والوحدات الفريق التنفيذي للخطة الإستراتيجية ومستشار التنفيذ	قبل بدء التنفيذ مرة واحدة	محضر اجتماع واليات متابعة لما جاء في المحضر
اجتماعات طارئة	التعامل مع المستجدات الطارئة	العميد،الوكلاء، الفريق التنفيذي ومستشار التنفيذ	عند حدوث طارئ مرة أو أكثر	محضر اجتماع وتقرير

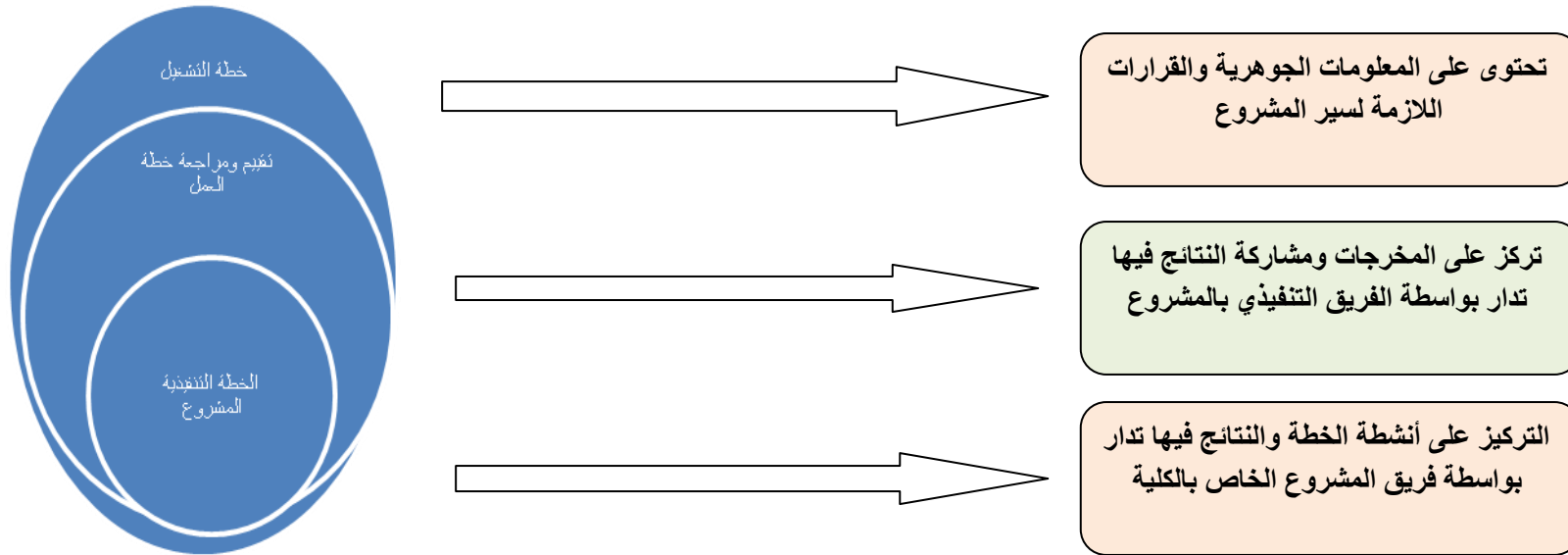
خطة المتابعة والتنفيذ

يتطلب قياس مدى تحقق الأهداف الإستراتيجية للخطة والمبادرات وجود آلية واضحة لقياس الأداء من خلال عدد من مؤشرات الأداء لذا سيتم الاعتماد على الآليات التالية:

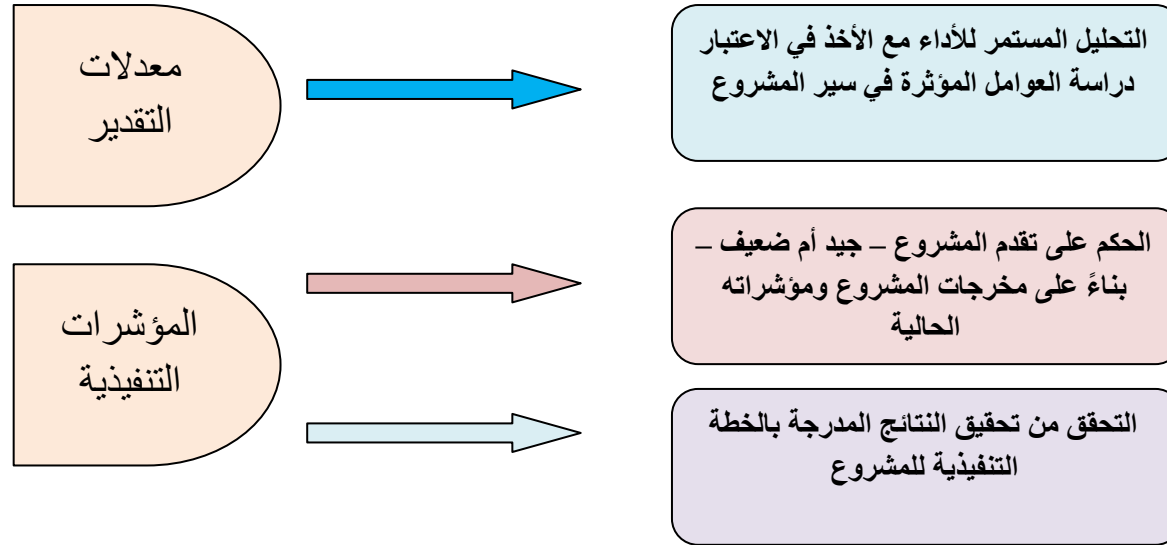
أولاً: بطاقة الأداء المتوازن كآلية أساسية للتقييم والمتابعة، وذلك لأن التقييم والمتابعة من خلال هذا الأسلوب أثبت جدواه في الكثير من المؤسسات وهي تطبق على المؤسسات الحكومية شأنها في ذلك شأن مؤسسات القطاع الخاص مع اختلاف أولويات العناصر التي تشتمل عليها البطاقة والمتمثلة في: المستفيدين، التطوير والنمو، العمليات الداخلية، الجوانب المالية.

ثانياً: تشكيل لجنة تنبثق عن الفريق التنفيذي للخطة الإستراتيجية لتتولى عملية المتابعة والتقييم المرحلي والتدخل لتصويب الانحرافات - إن وجدت - عن أهداف الخطة الإستراتيجية ومبادراتها، إضافة إلى رفع التقارير الخاصة بمستوى الإنجاز ويتم اختيار أعضاء اللجنة ممن لهم خبرة في مجال التخطيط الاستراتيجي.





كما أن من أهم معدلات التقدير وتقييم الأداء من خلال المخرجات الخاصة بالمشروع تقاس بما يلي:-



وقد تم إدراج خطة لنظام المتابعة والتقييم على النحو التالي:-

م	الهدف	الأنشطة	المسؤول	مؤشرات الأداء
مشروع بطاقة الأداء المتوازنة (Balanced scorecard)				
	التدريب على بطاقة الأداء المتوازنة (BSC) لقياس مؤشرات الأداء للخطة الإستراتيجية	تدريب الفريق التنفيذي على كيفية التطبيق أعداد تصميم تقييم مؤشرات الأداء بالنسبة للكلية وخطتها	عميد الكلية المدير التنفيذي للمشروع	نسبة الإنجاز كل ربع سنوية نسبة المتدربين على بطاقة الأداء بالأقسام
	الاجتماعات والتقارير الدورية عن الخطة وإعداد دليل لمتابعة وتقييم ومعايير التنفيذ المراجع الداخلي والخارجي للمشروع	الحصول على تقارير ربع سنوية عن الأداء إعداد دليل للتقييم الدوري ومعايير المتابعة بحيث يشتمل على نماذج المتابعة والتقييم ونماذج قياس المؤشرات إجراء المتابعة الداخلية والخارجية للمشروع (من داخل الجامعة وخارجها	عميد الكلية المدير التنفيذي للمشروع وكالة الجامعة للتطوير والجودة	نسبة التقارير السنوية نسبة الإنجاز لما هو مخطط له اكتمال الدليل وتعميمه إعداد نماذج التقييم والمتابعة
	مقترحات التحسين والتطوير بصفة دورية	دراسة تقارير الحالة بصفة دورية وطرح مقترحات للتحسين والجودة الداخلية للمشروع	المدير التنفيذي للمشروع	% نسبة التغيير في خطة المشروع % نسبة المقترحات المستجدة على المشروع والمقبول منها
	إعداد الدراسات الإجرائية عن المشروع	إصدار دراسات سنوية تتضمن أهم إنجازات المشروع يتم اعتمادها في كتاب يوزع على الشركا والكليات المرجعية للتواصل في ذلك	الفريق التنفيذي كله	% نسبة إنجاز الكتاب % نسبة توافق التنفيذ مع الخطة الإستراتيجية للكلية

خطة ادارة التغيير

Change Management Plan

تعريف التغيير

التغيير هو عملية ادخال تحسينات او تطويرات على جوانب متعددة " التعليمية ، الاكاديمية ، الإدارية ، التنظيمية" وتتطلب عملية التغيير السير وفق منهجية واضحة تضمن لها النجاح. إذن التغيير هو تحديث او تطوير مطلوب لتحقيق هدف استراتيجي معين ، وهو استجابة للمتغيرات البيئية الداخلية والخارجية للكلية.

أسباب التغيير

- تطوير الخطط والبرامج الدراسية واستحداث برامج جديدة
- تطوير المناهج التعليمية وتعزيز التعليم الالكتروني لرفع مستوى التعليم والتعلم
- رفع مستوى مدخلات ومخرجات الكلية بما يحقق التميز
- تنمية قدرات الهيئة التدريسية والإدارية
- رفع المستوى الأكاديمي والإداري لمنسوبي الكلية
- خدمة المجتمع وتقديم الخدمات اللازمة

فوائد التغيير

- زيادة التعاون بين المنسوبين لتحقيق الاهداف الاستراتيجية للكلية
- خلق الجو المناسب لأعضاء هيئة التدريس والطلبة لخدمة المجتمع المحلي
- المنافسة والتميز اكاديميا وتعليميا
- خلق وتعزيز بيئة تعليمية تعليمية محفزة للإبداع والتميز

وسائل التغيير

- تشجيع التعاون بين جميع منسوبي الكلية
- المشاركة في حل المشكلات واتخاذ القرار
- متابعة عمليات التغيير وقياس مخرجاتها

اجراءات التغيير

- توضيح الهدف من التغيير
- ضرورة وجود فريق لمتابعة التغيير
- دراسة التغيير ووضع البدائل قبل التنفيذ
- عرض التغيير المطلوب على جميع المنسوبين لتقليل المقاومة والتفاعل مع التغيير المطلوب
- توزيع الاعمال بين الافراد المعنيين
- توثيق عملية التغيير والمتابعة لضمان التفاعل المطلوب

مراحل التغيير

- التهيئة

وتتم من خلال عقد مجموعة من الورش والدورات حول اهمية تطبيق الخطة الاستراتيجية وهنا يجب التركيز على ضرورة ربط الاهداف الاستراتيجية بالاهداف الشخصية لمنسوبي الكلية

- احداث التغيير المطلوب

ويتم من خلال تشكيل فريق تنفيذي يبدأ بتنفيذ الخطة حسب الاولويات ، وهنا لابد من التركيز على ضرورة مشاركة منسوبي الكلية في التنفيذ لتقليل حدة المقاومة

- التثبيت

ويتم هنا عرض المبادرات المتحققة والمزايا الناتجة جراء تحقيق هذه المبادرة من خلال مؤشرات الاداء المتحققة ومقارنة ذلك بالسابق

نموذج متابعة لعمليات التغيير في الكلية

م	البند
1	التغيرات المطلوب إجراؤها من قبل الكلية:
2	أسباب هذه التغيرات:
3	الخطوات والطرق الواجب اتباعها لإجراء التغيير:
4	معوقات التغيير:
5	في حال عدم نجاح التغيير ما المطلوب: