

## جدول أعمال الاجتماع :

### يهدف اجتماع إلى :

١. التعرف على القواعد العامة في التخطيط.

٢. التعرف على رؤية ورسالة وقيم الجامعة.

٣. التعرف على آلية التخطيط التشغيلي/السنوي باستخدام طريقة **SWOT**

٤. تقديم أمثلة على أهداف سنوية للدوائر الإدارية.

١- التعرف على قواعد عامة في التخطيط.

- ما هي أنواع التخطيط؟ والفرق بين التخطيط التشغيلي و التخطيط الاستراتيجي؟

البند	التخطيط التشغيلي	التخطيط الاستراتيجي
المدة	١ - ٣ سنوات	٥ - ٢٠ سنة ويعتمد على حجم المؤسسة
المستوى الإداري	الدوائر الأكاديمية والإدارية	المؤسسة
المحتوى	تحليل SWOT - أهداف سنوية - خطة عمل - موازنة	رؤية - رسالة - قيم - مبادرات - أهداف استراتيجية - KPIs

## ٢- التعرف على رؤية ورسالة وقيم الجامعة.

### رؤية الجامعة:

إدارة مجتمع المعرفة وتنظيمه وصولاً إلى جامعة مصنفة عالمياً في غضون عام ٢٠١٨.

### رسالة الجامعة:

أن تكون جامعة رائدة بين الجامعات المصنفة عالمياً من حيث توفيرها لخبرة تعليمية تعليمية متميزة لطلبتها وتبنيها برنامجاً بحثياً لإنتاج المعرفة النظرية والتطبيقية ونشرها، والمساهمة بشكل فعال في بناء ثقافة التعلم مدى الحياة، وتحسين مستوى الحياة في مجتمعها المحلي والإقليمي والعالمي.

### قيم الجامعة:

١. الشفافية، والمساءلة، والحرية الأكاديمية:

٢. القيم العربية والإسلامية،

٣. النزاهة؛ والإنصاف؛ والعدالة

٤. الإبداع والتميز

٥. القيادة والعمل بروح الفريق.

٦. الاستجابة

٧. الانضباط.

### ٣- التعرف على آلية التخطيط التشغيلي/السنوي باستخدام طريقة SWOT

تحليل SWOT للوحدة :

١. نقاط القوة **Strength** التي تتميز بها الوحدة (نقاط موجودة).

(عادة ما تتعلق جوانب القوة بالموارد البشرية و الموارد المالية و بيئة العمل و النظم الإدارية و المعلوماتية و سمعتها لدى المستفيدين من خدمات الوحدة).

٢. نقاط الضعف **Weakness** بالوحدة (نقاط موجودة).

(عادة ما تتعلق جوانب الضعف بعجز الموارد المالية، وعدم اكتمال البنية الأساسية و المؤسسية ، وضعف الموارد البشرية و المهارات و القدرات المتوفرة في بعض مجالات العمل ، و الخلل في الهياكل و العلاقات التنظيمية ، و بعض مظاهر تدني الروح المعنوية و الانتماء التنظيمي و الاغتراب الوظيفي ، و تدني جودة الأداء أو الخدمات المقدمة مما يؤثر على سمعة الوحدة).

٣. الفرص **Opportunities** الممكن تحقيقها خلال مدة تنفيذ الخطة (غير موجودة و إيجادها يتطلب تخطيط و جهد).

٤. التهديدات **Threats** المحتمل مواجهتها خلال مدة تنفيذ الخطة (غير موجودة و تفاديتها يتطلب تخطيط و جهد).

ملاحظة : النسخة الأصلية من نموذج تحليل SWOT لا يتضمن تصنيف بيئة داخلية/خارجية وإنما كافة النقاط قد تكون داخلية أو خارجية، مع الأخذ في الاعتبار تأثير التغييرات السياسية /الاقتصادية/الاجتماعية/التكنولوجية على عمل الوحدة.

### ٣- التعرف على آلية التخطيط التشغيلي/السنوي باستخدام طريقة SWOT (تابع)

في إطار العمل على وضع الأهداف السنوية التشغيلية للكلية/الدائرة الإدارية، نزودكم بالخطوات التالية للاسترشاد بها في وضع الأهداف، وذلك من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

١. تحليل SWOT للدائرة	نقاط القوة التي تتميز بها الدائرة	: ملاحظة : يتم تحديد هذه النقاط من خلال فريق العمل بالدائرة وتحت إشراف إدارة الدائرة.
	نقاط الضعف بالدائرة :	: ملاحظة : يتم تحديد هذه النقاط من خلال فريق العمل بالدائرة وتحت إشراف إدارة الدائرة.
	الفرص الممكن تحقيقها أو اغتنامها خلال مدة تنفيذ الخطة	: ملاحظة : يتم تحديد هذه النقاط من خلال فريق العمل بالدائرة وتحت إشراف إدارة الدائرة.
	التهديدات المحتمل مواجهتها بالدائرة خلال مدة تنفيذ الخطة.	: ملاحظة : يتم تحديد هذه النقاط من خلال فريق العمل بالدائرة وتحت إشراف إدارة الدائرة.
٢.	متطلبات المستفيدين من خدمات الدائرة	: ملاحظة : يتم اعداد قائمة بالمستفيدين من الدائرة أو الكلية، والتي سبق وتم تحديدها استناداً للنموذج رقم(٤)، ثم تحديد متطلبات لكل مستفيد.
٣.	توجّه الجامعة في خطتها الخمسية والتي تشمل (رؤية الجامعة + المبادرات /الاستراتيجيات التي لها علاقة بالأهداف الاستراتيجية للجامعة وللدائرة/الكلية دور في تنفيذها	: ملاحظة : يتم اختيار المبادرات/ الاستراتيجيات الواردة في الخطة الاستراتيجية للجامعة والتي لها علاقة بطبيعة عمل الدائرة/الكلية (وفقاً للملف المرفق بمحضر الاجتماع الثاني) المرسل لكم.

- الحفاظ على نقاط القوة يعتبر هدف، ومعالجة نقاط الضعف يعتبر هدف، واغتنام الفرص يعتبر هدف، وتفادي التهديدات يعتبر هدف، وتحقيق متطلبات المستفيدين من خدمات الدائرة/الكلية أيضاً أهداف للدائرة، إلى جانب تحديد المبادرات ذات العلاقة بتحقيق الأهداف الاستراتيجية للجامعة والتي من طبيعة عمل الدائرة، يعتبر هدف للدائرة.

٤- التعرف على آلية التخطيط التشغيلي/السنوي باستخدام طريقة SWOT (تابع)

جدول (٥,١) : قائمة الأهداف السنوية

ر.م	الهدف	مؤشر الأداء	أدوات القياس	المستهدف	زمن تنفيذ الهدف
.١					
.٢					
.٣					
.٤					
.٥					
.٦					
.٧					

٤- تقديم أمثلة على أهداف سنوية بالدوائر الإدارية.

+ مواصفات الهدف :

أن تتوفر في الهدف مواصفات SMART : **محدد** ، **قابل للقياس** ، **متفق عليه** ، **قابل للتحقيق** ، مرتبط بزمن.

+ مثال على صياغة هدف:

ر.م	الهدف	مؤشرات الأداء (كيفية القياس)	المستهدف (الرقم المراد تحقيقه)	أدوات القياس	زمن تنفيذ الهدف
٠١	تطوير قدرات ومهارات فريق العمل بالدائرة	§ أعداد المشاركين بالدورات § عدد الدورات التدريبية المقدمة § رضا المستفيدين من الدورات	§ ١٠ § ٢٠ أو ..... % § متوسط الرضا يزيد عن ٣	استبيان	٢٠١٦ / ١٠
٠٢	حوسبة إجراءات العمل بالدائرة (إجراءات الترقية/أرشفة ملفات طلبية/..الخ).	§ عدد الإجراءات المراد حوسبتها في الترقية § عدد الملفات المراد أرشفتها	§ ٣ إجراء. § ١٠٠٠ ملف.	§ معاينة أنظمة المعلومات. § سحب عينات عشوائية	٢٠١٦/٠٨

وفي الختام ...

نشكر لكم حضوركم واهتمامكم وحُسن مشاركتكم