

## 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 للكليات.

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 المستخدمين من خدمات الوحدة).

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

(عادة ما تتعلق جوانب الضعف بعجز الموارد المالية، وعدم اكتمال البنية الأساسية والمؤسسية ، وضعف الموارد البشرية والمهارات والقدرات المتوفرة في بعض مجالات العمل ، والخلل في الهياكل والعلاقات التنظيمية ، وبعض مظاهر تدني الروح المعنوية والانتماء التنظيمي والاعتزاز الوظيفي ، وتدني جودة الأداء أو الخدمات المقدمة مما يؤثر على سمعة الوحدة).

٣. الفرص **Opportunities** الممكن تحقيقها خلال مدة تنفيذ الخطة (غير موجودة وإيجادها يتطلب تخطيط وجهد).

٤. التهديدات **Threats** المحتمل مواجهتها خلال مدة تنفيذ الخطة (غير موجودة وتفاديتها يتطلب تخطيط وجهد).

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. توجه 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.

+ مواصفات الهدف :

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

+ أمثلة على صياغة الأهداف بالكليات مرتبطة بالمجالات التالية:

(التعليم /هيئة التدريس/البحث العلمي/الخدمة المجتمعية/إدارة الموارد).

ر.م	المجال/الهدف	مؤشرات الأداء (ما هو مراد قياسه)	المستهدف (الرقم المراد تحقيقه)	أدوات القياس	زمن تنفيذ الهدف
١	المجال: التعليم والتعلم الهدف: .....	التسجيل بالبرنامج: § % الطلبة الجدد المسجلين بالكلية (الجنس/الجنسية) من إجمالي طلبة الثانوية العامة. § معدل الاحتفاظ بالطالب. § % الطلبة الجدد بمعدل ٨٠% فما فوق من إجمالي طلبة الثانوية العامة بالمملكة. رضا الطلبة: § متوسط رضا (الطلبة حول المناهج	§ ١٥%  § ٣٠% § ٣٠%		
			§ ٤ من ٥		

ر.م	المجال/الهدف	مؤشرات الأداء (ما هو مراد قياسه)	المستهدف (الرقم المراد تحقيقه)	أدوات القياس	زمن تنفيذ الهدف
		الدراسية/طلبة السنة النهائية حول البرنامج/الارشاد الأكاديمي/الخريجين). <u>تدريب الطلبة</u> § متوسط رضا الطلبة حول البرنامج التدريبي. § % في مشاريع التخرج <u>تقدم أداء الطلبة</u> § % الطلبة لديهم إنذارات § % الطلبة بمعدل تراكمي 3 فما فوق.	§ 4 من 5 § 4 من 5 § 80% § 5% § 75%		
٠٢	المجال: الهيئة التدريسية الهدف: .....	<u>برامج التطوير المهني:</u> § % أ.ه.ت المشاركين ببرامج التطوير المهني. § عدد الأبحاث المنشورة/الندوات/ورش العمل.	§ 60% من الإجمالي. § 1 على الأقل لكل ع.ه.ت § 1 على الأقل لكل برنامج		



ر.م	المجال/الهدف	مؤشرات الأداء (ما هو مراد قياسه)	المستهدف (الرقم المراد تحقيقه)	أدوات القياس	زمن تنفيذ الهدف
		§ عدد الاستشارات المقدمة/ المراجعات الخارجية معدل الدوران الوظيفي لهيئة التدريس: § عدد هيئة التدريس المغادرين بسبب الإنذار § عدد هيئة التدريس المغادرين بسبب انتهاء عقود سنوية	§ (لايزيد عن ...) § (يقل سنوياً بنسبة ...%)		
٣.	المجال: منهج البرنامج الهدف: .....	§ % الطلبة الذين التحقوا بالبرنامج § معدل توظيف الخريجين (بدوام كامل). § اعتماد البرنامج	§ < ٢٠% § < ٧٥% § اعتماد البرنامج ، والتغذية الراجعة من خريجي البرنامج بعد التوظيف.		
٤.	المجال: البحث العلمي الهدف: .....	§ عدد أو % المقالات المنشورة أو مقدمة في مؤتمرات/ندوات علمية.	§ ٥٠% من إجمالي هيئة التدريس بدوام كامل.		

م.ر	المجال/الهدف	مؤشرات الأداء (ما هو مراد قياسه)	المستهدف (الرقم المراد تحقيقه)	أدوات القياس	زمن تنفيذ الهدف
		§ عدد المشاريع البحثية التي تحصلت على دعم مؤسسي/خارجي. § % الانفاق من موازنة الكلية على برامج التطوير المهني. § % تخرج طلبة الدراسات العليا بنجاح سنوياً. § عدد المسجلين الجدد في برامج الدراسات العليا.	§ ٥٠% من إجمالي المشاريع المقدمة. § ٥٠% § ٥%		
٥.	المجال: خدمة المجتمع وتنميته. الهدف: .....	§ % العاملين بالكلية المشاركين في أنشطة خدمة المجتمع (وتشمل المشاركة في أنشطة مجتمعية، عضوية في لجان أو مجالس).	§ ٢٠%		
٦.	المجال: إدارة الموارد الهدف: .....	§ % الزيادة السنوية في الإيرادات. § % الانخفاض السنوي في التكاليف § استحداث برامج جديدة	§ ١٠% § ٥% § ١ بكالوريوس سنوياً.		

ر.م	المجال/الهدف	مؤشرات الأداء (ما هو مراد قياسه)	المستهدف (الرقم المراد تحقيقه)	أدوات القياس	زمن تنفيذ الهدف
		§ % التوسع في مرافق الكلية	§ ١ دراسات عليا كل ثلاث سنوات. § إجراء توسع عندما يصل عدد الطلبة ٩٩٩٩٩.		
٧.	تطوير النظام الإداري بالكلية.	§ تطوير النظام بالكلية وفقاً لمواصفة الأيزو ٩٠٠١:٢٠١٥ § عدد إجراءات العمل التي يتم حوسبتها بالكلية (عمليات .....) § عدد الملفات المراد أرشفتها	§ حصول الكلية على شهادة الأيزو. § ٥ إجراءات. § ١٠٠٠ ملف.	§ شهادة الاعتماد. § معاينة أنظمة المعلومات. § سحب عينات عشوائية	٢٠١٦/١٠

وفي الختام ...

نشكر لكم حضوركم واهتمامكم وحُسن مشاركتكم