

الخطة الإستراتيجية للجامعة للفترة
2018 - 2014

لمجلس أمناء الجامعة 2014

الخطة الإستراتيجية للجامعة للفترة 2014-2018

نظراً لأهمية التخطيط الاستراتيجي فقد شكلت الجامعة لجنة للتخطيط الإستراتيجي لبناء خطة إستراتيجية للجامعة للفترة 2014-2018. وعقدت اجتماعاتها على مدى السنوات 2011-2013 برئاسة الأستاذ الدكتور رئيس الجامعة والأستاذ الدكتور نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية وجميع العمداء وذلك بحوالي (30) اجتماع، وكذلك فرق العمل لمحاور الخطة، وأنجزت المهام التالية:

- بلورة الرؤية والرسالة والأهداف والقيم للجامعة من خلال سلسلة نشاطات واجتماعات شملت الكليات والدوائر.
- إجراء تحليل SWOT والذي بنى عليه فيما بعد الأهداف الإستراتيجية.
- شكلت فرق العمل لمحاور الخطة الثمانية في 2012/01/24 حسب المرفق (1).
- وضع الأهداف الإستراتيجية للجامعة لتغطي المحاور الثمانية.
- عملت هذه الفرق على وضع الأهداف الإستراتيجية للجامعة وفق كل محور واستمرت عملية مناقشة المحاور الى ان تم الاتفاق عليها .
- مراجعة الموازنة التقديرية للخطة وإجراء التخفيضات المناسبة نظراً لبعض التغيرات (ملخص الموازنة مرفق (2).
- عقدت عدة اجتماعات لوضع موازنة تقديرية للخطة التفصيلية (المرفق 3 الموازنة التقديرية).

مقرر اللجنة والأعضاء المقترحين	المحور
<p>رئاسة مقرر عضو عضو عضو عضو</p> <p>د. مروان مولا د. رفيق عمر د. نبيل حسنين د. نبيل الدريني د. عواطف حداد عبد الله أبو حمد</p>	<p>1. الحاكمية:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● المحافظة على قيادة وحاكمية مسؤولة تحاسب على أعمالها وحريصة في تصرفاتها، ومؤهلة استراتيجيا لقيادة الجامعة لتحقيق رؤيتها ورسالتها، والاستعمال الأمثل لمواردها واستدامتها.
<p>مقرر عضو عضو عضو عضو</p> <p>د. بسام معالي السيد صالح حمدان د. بسام حداد السيدة أمال الحموري السيدة صفاء شحادة</p>	<p>2. البيئة العلمية والموارد:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● تأسيس بيئة علمية مفعمة بالحيوية والنشاط، عن طريق توفير الموارد البشرية والمالية والبنية التحتية للتعليم والتعلم، والمساهمة في انتاج المعرفة والتكنولوجيا ونشرهما.
<p>مقرر عضو عضو</p> <p>د. محمد العناني د. فيصل أبو الرب د. تيسير أبو عرحة</p>	<p>3. البيئة الثقافية:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ترويج النشاطات الفكرية، والتفكير الابداعي، وحرية التعبير، والحوار الجماعي لتأسيس بيئة ثقافية غنية تحترم الاختلاف وتساهم ايجاباً في الثقافة المجتمع المحلي.
<p>مقرر عضو عضو عضو عضو</p> <p>د. هدير مرزه د. بسام حداد د. علي المقوسي د. عواطف الحداد السيدة ليلي قدورة</p>	<p>4. البيئة الاجتماعية:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● بناء مجتمع جامعي متعاون ومنسجم يتميز ببيئة محفزة، وظروف عمل وتعلم مشجعة، يستطيع العاملون والطلبة من خلالها التمتع بالجازاتهم و المساهمة ايجابيا بكامل قدراتهم.
<p>مقرر عضو عضو</p> <p>د. ناصر الحمل د. غازي أبو زيتون د. خالد مطالقة</p>	<p>5. جودة التعليم:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● توفير وتعزيز التعليم النوعي المدعم ببرامج مدروسة متنوعة مناسبة وذلك لإعداد خريجين من ذوي الكفاءة الاكاديمية والمهنية المميزة، القادرين على الاستمرار في التعلم طوال حياتهم، مما يمكنهم من شق طريقهم نحو الدراسات العليا وسوق العمل بنجاح.
<p>مقرر عضو عضو</p> <p>د. غسان عيسى السيد صالح حمدان د. بسام حداد</p>	<p>6. بناء الكفاءات:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● تصميم البرامج، ومنح الحوافز التي تمكن العاملين والطلبة في الجامعة من تطوير مهاراتهم وخبراتهم وكفاءاتهم، ومن ثم تكون الفرص متاحة لهم.
<p>مقرر عضو عضو عضو</p> <p>د. توفيق عرفات د. فيصل أبو الرب د. بسام حداد د. خالد مطالقة</p>	<p>7. البحث العلمي والتعاون الخارجي:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● توفير الاموال والموارد اللازمة والتجسير مع العالم الخارجي، وتشجيع الاختراعات لإيجاد فرص البحث العلمي والاكتشافات المبتكرة، ونقل التكنولوجيا، والمشاركة الفعالة في المؤتمرات والندوات.
<p>3 مقرر عضو</p> <p>د. أحمد الخطيب د. سوزان عبد المالك</p>	<p>8. خدمة المجتمع المحلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> ●

موازنة تقديرية للخطة التفصيلية

المدة الزمنية	الاحتياجات		Responsibility	INITIATIVES	OBJECTIVES
	البشرية	المادية			
1. الحاكمة:					
من بداية الخطة	مساعد الرئيس للشؤون الإدارية والمالية	-	- رئيس الجامعة. - مجلس الأمناء. - مكتب ضمان الجودة - لجنة متخصصة	تحديد المهام وتفويض الصلاحيات في مكتب الرئاسة	1 زيادة نسبة الوقت المخصص للتخطيط والتقييم من قبل الإدارة العليا لتصل إلى 70% في نهاية الخطة.
سنويا	لجان رئيسية وفرعية	-	- مكتب ضمان الجودة	وضع نظام لقياس الفعالية والكفاءة في المعايير ووضع خطط لتطبيق الإجراءات الأكاديمية.	2 تحقيق معايير الجودة لهيئة الاعتماد بنسبة 100%
سنويا	تعيينات جديدة 3 موظفين	مكاتب وتجهيزات	- ادارة الموارد البشرية - مركز التطوير الاكاديمي	انشاء ادارة موارد بشرية على أسس حديثة انشاء نظام تقييم أداء الموظفين ربط التقييم مع التدريب والتطوير	3 زيادة مستوى أداء الإداريين بنسبة 10%.
سنويا	-	-	- الرئيس - مدير الموارد البشرية	انشاء وحدة لتعزيز الانتماء لمنتسبي الجامعة	4 زيادة مستوى رضی العاملين بنسبة 10%
سنويا	5 أعضاء في لجنة النزاهة	-	- الرئيس - لجنة النزاهة المؤسسية	تشكيل فريق من مجموعة من الحكماء لتعزيز النزاهة والشفافية والقيم الجوهرية في الجامعة.	5 رفع مؤشر النزاهة المؤسسية للجامعة إلى (*) نقاط بنهاية سنوات الخطة
-	-	-		مراجعة جميع سياسات الجامعة ومقارنتها بالقيم الجوهرية للجامعة	6 رفع مؤشر الشفافية المؤسسية للجامعة إلى (*) نقاط بنهاية سنوات الخطة
-	-	-			7 رفع مؤشر القيم الجوهرية للجامعة إلى (*) نقاط بنهاية سنوات الخطة
-	-	-	- مكتب ضمان الجودة (BSC) Strategic Planning Office - لجنة التخطيط الاستراتيجي	وضع خطط لكافة الأقسام والنشاطات تطوير نظام فعال لمتابعة الأداء (BSC) إنشاء مكتب للتخطيط الاستراتيجي والمتابعة. وضع خطط لكافة النشاطات (التخطيط الاستراتيجي - البحث العلمي - البرامج الأكاديمية - الخدمات الطلابية - المصادر المالية - المصادر المادية - خدمة المجتمع - ضمان الجودة - خطط الوحدات وضع اجراءات تحكم هذه الخطط وترابطها بالتخطيط المالي	8 تحقيق نسبة 100% من مؤشرات أداء الخطط

المدة الزمنية	الاحتياجات		Responsibility	INITIATIVES	OBJECTIVES
	البشرية	المادية			
2. البيئة العلمية والموارد					
تحسين الحرم الجامعي:					
10,000 5 سنوات	-	-	-مكتب الاعتماد -المكتب الهندسي	وضع خطة لتأهيل مرافق الجامعة الحالية لتناسب مع ذوي الاحتياجات الخاصة وتنفيذها	1 تأهيل مرافق الجامعة الحالية لتناسب مع ذوي الاحتياجات الخاصة.
400,000 5 سنوات	-	-	-مكتب الاعتماد -المكتب الهندسي -عمادة القبول والتسجيل	إنشاء مبنى القاعات الصفية الجديد بما يحقق الأهداف الإستراتيجية للجامعة	2 زيادة عدد القاعات الصفية الإضافية لتغطية احتياجات الجامعة من الاحتياجات الصفية بنسبة 100%
توفير مصادر تعلم متطورة:					
200,000 5 سنوات	-	-	المكتبة	وضع خطة خاصة بتطوير مصادر التعليم بالتنسيق بين الكليات والمكتبة	3 اشترك المكتبة بمصدرين تعليميين جديدين كل سنة.
750,000 5 سنوات	-	-	مركز الحاسوب والمعلومات والسيطرة		4 تحديث أجهزة الحواسيب القديمة والتي يزيد عمرها عن خمس سنوات في المختبرات بأخرى حديثة بنسبة 100% على مدى الخطة.
تعزيز دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الجامعة:					
5 سنوات	-	-	- الكليات - مركز التعليم الإلكتروني	تفعيل دور مركز التعلم الإلكتروني فيما يتعلق بتطوير المواد الدراسية الكترونياً. تخصيص مكافآت تمنح لكل مادة علمية محوسبة تم إنشاءها.	5 تحويل 10% من المواد الدراسية التأسيسية في الجامعة إلى مواد متطورة إلكترونياً على مدى الخطة.
5 سنوات	-	-	- الكليات - مركز التعليم الإلكتروني	تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعة	6 تحويل 90% من المواد الدراسية في الجامعة إلى مواد محملة إلكترونياً على مدى الخطة.
20,000 5 سنوات	-	-	- مركز الحاسوب - مكتب ضمان الجودة - الديوان	توفير أجهزة وأنظمة حديثة، حوسبة النماذج، وتدريب الموظفين (عطاء برنامج حاسوبي)	7 تحويل 60% من (مراسلات) الجامعة إلى "لا ورقية" (Paperless) على مدى الخطة.
تطبيق متطلبات السلامة العامة في كافة مرافق الجامعة:					
10,000 5 سنوات	-	-	- لجنة السلامة العامة دائرة الخدمات - مركز تطوير الموارد البشرية	إنشاء إدارة السلامة العامة، ووضع خطة عمل، تدريب الموظفين، توفير كافة متطلبات السلامة.	8 تركيب أنظمة السلامة العامة لمرافق الجامعة بنسبة 100% حسب متطلبات الدفاع المدني على مدى الخطة.



المدة الزمنية	الاحتياجات		Responsibility	INITIATIVES	OBJECTIVES	
	البشرية	المادية				
المصادر المالية:						
5 سنوات	-	-	الدائرة المالية	اعداد خطة لتطوير التدفقات النقدية مع زيادة عدد الطلبة	زيادة التدفقات النقدية بنسبة 25%	1
5 سنوات	-	-		اعادة النظر في السياسات الخاصة بتحصيل الرسوم للطلبة الموجودين على مقاعد الدراسة او الذين تركوا الجامعة (تخرجوا او انقطعوا)	تخفيض الذمم الخاصة بالطلبة بنسبة 10%	2
5 سنوات	-	-		عمل نظام تأجير للمحلات, اعادة النظر في نظام تأجير السكن الداخلي, تطوير الدورات التي تطرح في مركز التعليم المستمر	الاستغلال الامثل لموارد الجامعة برفع الكفاءة في ادارة الاستثمارات داخل الحرم الجامعي بنسبة 5%	3
5 سنوات	-	-		الطاقة البديلة (لتخفيض فاتورة الكهرباء), ربط الانظمة الخدمية في كل الجامعة لتقديم خدمة أفضل وأسرع, تدريب الموظفين على احدث المستجدات لمواكبة التطور التكنولوجي	ايجاد طرق بديلة في تخفيض النفقات بنسبة 5%	4



المدة الزمنية	الاحتياجات		Responsibility	INITIATIVES	OBJECTIVES
	البشرية	المادية			
3. البيئة الثقافية:					
فاعلية (2) - سنوياً لكل سنة واحدة للإنتاج الأدبي وواحدة للإنتاج الفني) - تنفيذ 2014-2018	أعضاء لجان التحكيم لجان فرعية تنظيميه (على الأقل 5 اشخاص لكل فاعلية)	دروع للفائزين قاعات لتنفيذ الفاعلية وحفل اعلان النتائج وتوزيع الجوائز	- الكليات - عمادة شؤون الطلبة مقترح (تشكيل لجنة تحكيم للإنتاج الأدبي، ولجنة تحكيم للإنتاج الفني)	اعداد مسابقة سنوية من قبل الاقسام لتحفيز التفكير الابداعي لدى الطلبة وضع نظام حوافز للمشاركات الإبداعية للطلبة ترويج المسابقات	1 زيادة الناتج الإبداعي للطلبة بعدد 20 حالة إبداع على مدى سنوات الخطة.
- لمدة 6 شهور من عام 2014 لوضع معايير الجائزة وتشكيل لجنة تحكيم سنوي - تنفيذ 2014-2018	أعضاء هيئة التدريس	دروع وشهادات تقدير وحفل التخرج	الرئيس	جائزة جامعة البترا للإنتاج الثقافي لعضو هيئة التدريس	2 زيادة الناتج الإبداعي للأساتذة بنسبة 5% كل عام على مدى الخطة.
- سنوي: لقاء كل فصل عن العملية التعليمية. - 4 لقاءات حوارية في مواضيع مختلفة تهم الطالب الجامعي.	- رؤساء الأقسام - وأعضاء الهيئة التدريسية - مركز الحاسوب والمعلومات والسيطرة	قاعات للقاءات مسرح الجامعة	عمادة شؤون الطلبة بالتعاون مع الاقسام والكليات المختلفة	تنفيذ 4 جلسات حوارية او ندوات سنويا في مواضيع مختلفة بمشاركة أعضاء هيئة التدريس والطلبة والترويج لها. وعقد لقاءات دورية بين رؤساء الاقسام والطلبة لمناقشة قضاياهم وملاحظاتهم حول العملية التعليمية والخدمية في الجامعة والترويج لها.	3 رفع مؤشر الحوار للطلبة في الجامعة إلى (*) على مدى الخطة.

* سيتم بناء مؤشر (index 0 – 10) خاص لقياس هذه الأهداف، والبدء بقياس أولي كنقطة مرجعية للمقارنة بها مستقبلاً.

المدة الزمنية	الاحتياجات		Responsibility	INITIATIVES	OBJECTIVES
	البشرية	المادية			
لقاء سنوي	أعضاء الهيئة التدريسية	قاعات للقاءات	الرئيس	تعزيز برامج اجتماعات ولقاءات العمداء ورؤساء وأعضاء هيئة التدريس لتعزيز حرية التعبير والحوار.	4 رفع مؤشر حرية التعبير للأساتذة في الجامعة إلى (*) على مدى الخطة.
اول 6 اشهر من عام 2014	عمادة شؤون الطلبة	نادي الجامعة	عمادة شؤون الطلبة	وضع خطة لتطوير وتفعيل وتعزيز دور الجمعيات الطلابية في الجامعة.	5 رفع مؤشر حرية التعبير للطلاب في الجامعة إلى (*) على مدى الخطة.
سنوي على مدار الخطة 2014-2018	- عمادة شؤون الطلبة - العلاقات العامة	القاعات	عمادة شؤون الطلبة	وضع برنامج لإشراك الطلاب والجمعيات الطلابية ومجلس الطلبة في حل المشكلات الطلابية ومواجهة التحديات التي تواجه الطلبة. (الترويج للبرنامج)	
- إنشاء منتديات الكترونية في مجالات مختلفة 2014 - التنفيذ 2015-2018	- الصحافة والإعلام، - مركز الحاسوب والمعلومات، - اعضاء المنتديات	-	الصحافة والإعلام	انشاء منتديات إلكترونية في مواضيع مختلفة (سياسية، اجتماعية، واقتصادية)	
2018-2014	- لجنة حوار البترا - العلاقات العامة	- دروع من الجامعة - قاعات	- لجنة حوار البترا - العلاقات العامة	الاستمرار بتنفيذ برنامج حوار البترا (الدعاية والإعلام)	6 رفع مؤشر الحوار للأساتذة في الجامعة على مدى الخطة.
- وضع خطة وتنفيذها واعتمادها 2014 (6 شهور) - التنفيذ 2015-2018	العلاقات العامة	- قاعات - دروع	- الكليات - عمادة شؤون الطلبة - مجالس الطلبة - العلاقات العامة	وضع خطة تنفيذ الفعاليات الثقافية التي يديرها الطلبة: مثل لقاء مع ضيف وغيرها بالتعاون مع عمادة شؤون الطلبة وربطها بالتخطيط المالي (ترويج الفعاليات)	7 زيادة عدد الفعاليات الثقافية التي يديرها وينظمها الطلبة الى 25 فعالية على الأقل على مدى الخطة
2018-2014	- لجنة تنظيم الاحتفال - لجنة التحكيم	- يافطات - قاعات - المسرح	عمادة شؤون الطلبة	إعداد مسابقات سنوية في مجالات الفنون المختلفة (Petra Got Talent) (الدعاية الإعلام)	8 زيادة عدد الطلبة الذين طوروا مهاراتهم الموسيقية والأدبية والفنون الادائية الى 50 طالب سنويا

المدة الزمنية	الاحتياجات		Responsibility	INITIATIVES	OBJECTIVES
	البشرية	المادية			
4. البيئة الاجتماعية: تكامل مجتمع الجامعة اجتماعيا:					
التواصل الاجتماعي:					
سنوياً	لجنة إدارة نشاط على مستوى الجامعة مع لجان فرعية في كل كلية لتنظيم لجان التحكيم	- قاعات - دروع - باصات	- الكليات - الشؤون الادارية - نادي الجامعة	وضع خطة سنوية للنشاطات الاجتماعية المشتركة على مستوى الجامعة والكليات (إفطار في بداية كل فصل لجميع منتسبي الكلية) (رحلة سنوية لمنتسبي الكلية) (موظفين وأعضاء هيئة تدريس). (دعوة إفطار لمنتسبي الجامعة مع إدارة الجامعة) فصلي. (معارض لنشاطات فنية وأكاديمية (لأعضاء هيئة التدريس). (مبادرات رياضية) بين الموظفين (إداريين وهيئة تدريسية).	1 رفع مؤشر التواصل الاجتماعي بين موظفي الجامعة (إداريين وأكاديميين) إلى (*) على مدى سنوات الخطة.
سنوياً	- عمادة شؤون الطلبة - مجالس الطلبة	- قاعات - دروع، - جوائز - باصات - عمادة شؤون الطلبة	- اللجان الطلابية - عمادة شؤون الطلبة	- تفعيل دور اللجان الطلابية في مجال النشاط الاجتماعي. - يوم الكلية (المهرجان السنوي) - أسبوع الجاليات - مهرجات مسابقات معرفة عامة بين فرق الكليات. - أسبوع المبادرات	2 رفع مؤشر التواصل الاجتماعي بين طلبة الجامعة إلى (*) على مدى سنوات الخطة
سنوياً	- لجنة في كل كلية - مجالس الطلبة	قاعات دروع وجوائز عمادة	-الكليات -عمادة شؤون الطلبة - مجالس الطلبة	وضع خطة سنوية للنشاطات الاجتماعية التي يشارك بها الموظفين والطلبة على مستوى الجامعة، وربطها بالتخطيط المالي. (حفل سنوي لمواهب وإبداعات أعضاء هيئة التدريس والكلية). مباريات رياضية بين الموظفين (هيئة تدريسية وإداريين) والطلبة	3 رفع مؤشر التواصل الاجتماعي بين الطلبة وموظفي الجامعة (إداريين وأكاديميين) إلى (*) على مدى سنوات الخطة
الانتماء المكاني:					
سنوياً	- موظفين - الشؤون الإدارية والمالية - مكتب نائب الرئيس - لجنة البحث العلمي في الكلية - شؤون موظفين (إدارية ومالية).	لا يوجد لا يوجد قاعات معارض دروع / تكريم / إعلان	- الرئيس - فريق عمل من الشؤون الإدارية والمالية - والعلاقات نادي الجامعة	- إنشاء وحدة مختصة لتعزيز انتماء المنتسبين للجامعة وتفعيل نظام الحوافز. - تشكيل لجنة استشارية لمساعدة أعضاء الهيئة التدريسية في إجراءات طلبات الترقية. - معارض للنشاطات الفنية والأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس (مثال معرض لوحات فنية، حفل توقيع كتاب للنتاج الفني على مستوى الجامعة).	4 رفع مؤشر الانتماء للأساتذة في الجامعة إلى (*) على مدى الخطة.

المدة الزمنية	الاحتياجات		Responsibility	INITIATIVES	OBJECTIVES
	البشرية	المادية			
5 سنوات		للإنشاء	<ul style="list-style-type: none"> إدارة الموارد البشرية العلوم التربوية 	<ul style="list-style-type: none"> مباريات رياضية بين الموظفين (إداريين وهيئة تدريسية). إنشاء حضانة أطفال (حسب شروط قانون العمل) - تلحق إدارياً بالعلوم التربوية 	رفع مؤشر الانتماء للموظفين في الجامعة إلى (*) على مدى الخطة.
	مديرة موظفة				

* سيتم بناء مؤشر (index 0 – 10) خاص لقياس هذه الأهداف، والبدء بقياس أولي كنقطة مرجعية للمقارنة بها مستقبلاً.

المدة الزمنية	الاحتياجات		Responsibility	INITIATIVES	OBJECTIVES	
	البشرية	المادية				
5. جودة التعليم:						
<p>سنة: المبادرة 1 و 2 - 4 سنوات: المبادرة 3 ويتم التنفيذ من قبل الكليات</p>	<p>* لجان على مستوى الجامعة والكليات والأقسام * جهات استشارية عند الحاجة * عمداء الكليات ورؤساء الأقسام المعنيين * أعضاء الهيئة التدريسية المكلفين</p>	<p>قاعات للقاءات مسرح الجامعة</p>	<p>* الكليات * مكتب ضمان الجودة</p>	<p>1. تحديد التخصص من قبل الكلية ومعرفة مدى تطابقه مع إحدى معايير الاعتماد العالمية أ - مخاطبة الكليات لتحديد ما هو التخصص وما هو معيار الاعتماد (الجهة المانحة) ب- تشكيل لجنة على مستوى الكلية تتولى التحضير والتنفيذ للمهمة. ج - طلب سيناريوهات من الكليات مع تحديد المتطلبات العينية والمالية والزمنية د - إمكانية الاستعانة بجهات استشارية خارجية في حال عدم توفر الخبرات والدراية الكافية في الكليات والأقسام المعنية 2. تشكيل لجنة على مستوى الجامعة لمناقشة وإقرار توصيات الكليات. إقرار التوجه واعتماده على مستوى الرئاسة، مع تحديد ترتيب التخصصات على مدى السنوات القادمة. 3. السير قدما بتنفيذ تحقيق معيار الاعتماد</p>	<p>اعتماد تخصص واحد على الأقل من كل كلية من قبل المؤسسات العالمية المعنية على مدى الخطة.</p>	1

المدة الزمنية	الاحتياجات		Responsibility	INITIATIVES	OBJECTIVES	
	البشرية	المادية				
				<ul style="list-style-type: none"> تفعيل دور مكتب الخريجين في رصد احتياجات السوق والاستفادة من خبرات الخريجين وقياس رضي أصحاب العمل عن أداء الخريجين وعقد الاتفاقيات مع شركات التوظيف الطلب من مكتب شؤون الخريجين تزويد المعنيين بالبيانات الخاصة بالخريجين متضمنة نسبة العاملين في كل تخصص والنسبة المئوية للعاملين من إجمالي الخريجين. وطلبة الدراسات العليا. إعداد دراسة وإحصائية تفصيلية عن ما ورد من بيانات من قبل مكتب شؤون الخريجين. واستخلاص نتائج وتوصيات من خلال ما يرد من المشغلين والطلبة. وضع إستراتيجية (خطة تنفيذية استناداً إلى نتائج الدراسة) واتخاذ القرار الخاص بها. عقد اتفاقيات مع شركات التشغيل المرموقة بالإضافة إلى التعاقد مع الشركات المرموقة. تزويد شركات التشغيل بإمكانية الولوج إلى قاعدة بيانات الخريجين لتمكينها من توظيف خريجي الجامعة. عقد ورشات تنويرية من قبل الكليات لتوضيح أهمية الإتحاف ببرامج الدراسات العليا. تفعيل دور مركز التعليم المستمر لعقد دورات تأهيلية متخصصة للطلبة الخريجين تتوافق مع طلبات السوق. تعديل الخطط. تفعيل دور اليوم الوظيفي من خلال استقطاب الشركات المختصة والمتطابقة مع تخصصات الجامعة. التدريب الميداني (عملي) مع شركات مرموقة. مشاريع التخرج تطبيقية وذات فائدة ومبتكرة. حث الطلبة (المتميزين والمتفوقين) وتحفيزهم على استكمال الدراسات العليا. الوصول إلى الخريجين أنفسهم لتزويد الجامعة بتغذية راجعة فيما يخص تضمين أو حذف المساقات للتواكب مع متطلبات السوق. 	<p>زيادة نسبة تشغيل الخريجين في سوق العمل و / أو التحاقهم ببرامج دراسات عليا في أول سنة بعد التخرج بنسبة 10%</p>	2
	<ul style="list-style-type: none"> تشغيل الطلبة العمداء رؤساء الأقسام أعضاء الهيئة التدريسية المكلفين مدير مركز التعليم المستمر 	<ul style="list-style-type: none"> زيارات ميدانية -قاعات - للقاءات 	<ul style="list-style-type: none"> * الكليات * عمادة شؤون الطلبة: مكتب الخريجين * لجان محددة المهام * مركز التعليم المستمر 			
	<p>- سنة : للدراسة والتحليل وإجراء الدراسات</p> <p>- 4 سنوات: للتنفيذ</p>					



المدة الزمنية	الاحتياجات		Responsibility	INITIATIVES	OBJECTIVES	
	البشرية	المادية				
<p>- سنة واحدة: لتقييم الوضع وإجراء الدراسات وتحليل البيانات وبحث الأثر المالي وإقرار التعليمات.</p> <p>- 4 سنوات: تنفيذ</p>	<ul style="list-style-type: none"> العمداء ورؤساء الأقسام وأعضاء الهيئة التدريسية المكلفين. عمادة القبول والتسجيل مجلس الجامعة والعمداء اللجان المكلفة 	<p>- قاعات للقاءات</p> <p>- مسرح الجامعة</p>	<p>- عمادة القبول والتسجيل.</p> <p>- الكليات.</p>	<ul style="list-style-type: none"> الاستمرار بمنح التفوق الخاصة بالطلبة المقبولين وبالطلبة المنتظمين المتفوقين. دراسة أوضاع الطلبة المنتقلين من حيث وضعهم وأدائهم الأكاديمي. وضع تعليمات منح للطلبة المنتقلين من جامعات أخرى بعد تحليل أوضاع المنتقلين الحاليين. تحفيز الطلبة المتوقع تميزهم بدأ من السنوات الأولى. الإرشاد الأكاديمي, ربط كل طلب بمرشد أكاديمي. 	<p>رفع نسبة الطلبة المتميزين أكاديمياً (مقبولين وخريجين) في الجامعة بنسبة %5</p>	3
<p>- سنة واحدة : لتقييم الوضع وإجراء الدراسات وتحليل البيانات والأثر المالي وإقرار التعليمات.</p> <p>- 4 سنوات: تنفيذ</p>	<ul style="list-style-type: none"> العمداء ورؤساء الأقسام. مجلس الجامعة والعمداء اللجان المكلفة الموارد البشرية 	<p>قاعات للقاءات</p>	<p>- المجالس المعنية.</p> <p>- اللجان المكلفة.</p> <p>- الكليات.</p> <p>- مكتب الجودة.</p> <p>- مكتب الرئيس</p>	<ul style="list-style-type: none"> تشكيل لجنة لمراجعة نظام التقييم للأكاديميين ومراجعة الوصوف الوظيفية، واقتراح واعتماد نظام تقييم جديد. استقطاب أعضاء هيئة تدريسية مميزين تقليل الأعباء / عدم إرهاق أعضاء الهيئة التدريسية بأعباء تدريسية إضافية. تحديد أسس الاستقطاب (معايير واضحة للاستناد إليها عند التعيين). المحافظة على الكفاءات الوظيفية والمهنية والأكاديمية المتوافرة في الجامعة استناداً إلى معايير واضحة، بالإضافة إلى خطة الابتعاث لجامعات مرموقة لسد النقص لأعضاء هيئة التدريس، ونظراً للتوسعات وإنشاء تخصصات جديدة والالتزام بمعايير الاعتماد التي تطبقها هيئة الاعتماد. تطوير المعرفة التقنية والمهنية للمدرسين من خلال ابتعاثهم في دورات علمية خارج الجامعة والمشاركة في لجان التحكيم والمؤتمرات. وضع نظام تقييم أداء الأكاديميين وربطه مع التدريب والتطوير وربطه بنظام مكافآت وحوافز يستند إلى الأداء. 	<p>زيادة مستوى أداء الأكاديميين بنسبة %10</p>	4



المدة الزمنية	الاحتياجات		Responsibility	INITIATIVES	OBJECTIVES
	البشرية	المادية			
6. بناء الكفاءات:					
مرة واحدة <hr/> سنوية <hr/> سنوية	اعضاء الهيئة التدريسية	- مركز ابداع مساحة 60م ² + تجهيزات <hr/> - كلفة تشغيلية <hr/> - دروع وشهادات	الكليات	- إنشاء مراكز ابداع وحواضن لجميع الكليات. - تخصيص جوائز عينية للمشاريع المتفوقة.	1 زيادة عدد مشاريع الطلبة الريادية القابلة للتنفيذ ويمكن نقلها للسوق بمعدل مشروع واحد لكل قسم سنوياً.
سنوياً على مدار الخطة الإستراتيجية	- عمادة البحث العلمي - اعضاء الهيئة التدريسية	- جائزة الباحث المتميز - منحة بحث صيفية - اقامة وسفر لحضور المؤتمرات - مؤتمرات دولية في الجامعة - مكافئات للنشر بالمجلات المفهرسة ونشر الكتب العلمية - دورات متخصصة	- عمادة البحث العلمي - مركز التطوير الأكاديمي - مكتب التمويل الخارجي	- وضع نظام حوافز لتطوير البحث العلمي والإبداع . - تدريب اعضاء هيئة التدريس على اساليب البحث العلمي وكتابة التقارير والتقدم بمشاريع الابحاث الدولية وصناديق البحث العلمي المختلفة.	2 زيادة عدد الأعمال العلمية المنشورة لتصل إلى بحث لكل عضو هيئة تدريس **

** تصرف من موازنة الجامعة التقديرية سنوياً من بند البحث العلمي 5% (3% للبحث العلمي، 2% للإيفاد)

المدة الزمنية	الاحتياجات		Responsibility	INITIATIVES	OBJECTIVES
	البشرية	المادية			
سنويا على مدار الخطة الإستراتيجية	موظف واحد	علاوة استقطاب بقيمة 400 بالشهر لعشرة اعضاء هيئة تدريسية بالسنة	- الرئيس - ادارة الموارد البشرية	إقرار وتفعيل برامج استقطاب لأعضاء الهيئة التدريسية بالتزامن مع الترويج الممنهج لانجازات الجامعة وتميزها	زيادة نسبة استقطاب اعضاء هيئة تدريسية من ذوي الكفاءات العالية بنسبة 100% على مدى سنوات الخطة.
- مدة انشاء المشروع: 4 أشهر. - لتنفيذ: 2015- 2018	عدد (2) من موظفي مكتب الجودة والشؤون الإدارية	انشاء نظام تقييم مركزي محوسب	- إدارة الموارد البشرية - مكتب ضمان الجودة	إنشاء وحدة تقييم مركزية لتقييم أعضاء الهيئة التدريسية والعاملين	زيادة نسبة تطبيق نظام التقييم على اعضاء الهيئة التدريسية والعاملين لتصل الى 100%
- التنفيذ 2015- 2018	- رؤساء الأقسام - والعمداء - وأعضاء لجنة الخطط	-	الكليات	- مراجعة الخطة الدراسية وتحديد المواد العملية التطبيقية. - عقد دورات تدريبية على مستوى الكليات وتشجيع الطلبة للحصول على الشهادات العالمية المهنية . - تشجيع الطلبة على الاشتراك بدورات عملية والحصول على شهادات مهنية واحتسابها كنسبة من ساعات التدريب.	زيادة نسبة المحتوى العملي والتطبيقي بما في ذلك مشاريع التخرج والتدريب الميداني والدورات العملية بنسبة لا تقل عن 10% من مواد التخصص في الخطة الدراسية والزام كافة البرامج بذلك
التنفيذ: 2015	- رؤساء الأقسام - والعمداء - وأعضاء لجنة الخطط	-	- الكليات - لجنة البرامج الأكاديمية	مراجعة الخطة الدراسية وتحديد مواد التخصص التي تتضمن المهارات الناعمة.	تخصيص عدد من مواد الخطة التي تساعد الطالب على تحسين المهارات الناعمة مثل المحادثة والخطاب والكتابة باللغتين العربية والانجليزية - تصنيف على الأقل 3 مواد في الخطة من كل تخصص.

6. تابع بناء الكفاءات

المدة الزمنية	الاحتياجات		Responsibility	INITIATIVES	OBJECTIVES	
	البشرية	المادية				
سنوي بمقدار 800 دينار للمنتدى الواحد	-طلبة - وأعضاء هيئة تدريسية	- دعم مادي - مراكز خاصة بالكليات للمنتديات	الكليات والأقسام	تأسيس منتديات ونوادي علمية وودعمها ماديا و معنويا.	زيادة عدد المنتديات / النوادي العلمية والأدبية الطلابية المدعومة من الجامعة لتصل إلى واحد على الأقل لكل كلية.	7
سنوي وعلى مدار الخطة الاستراتيجية	اعضاء الهيئة التدريسية	لقاء فصلي للشركاء	الكليات والأقسام	وضع خطة لبناء شراكات مع مؤسسات المجتمع المحلي.	إنشاء شراكة واحدة على الأقل مع مؤسسات المجتمع المحلي لكل قسم سنوياً.	8
سنوي وعلى مدار الخطة الاستراتيجية	شخص متخصص من مركز التطوير الأكاديمي	عقد دورتين بالفصل الواحد	-ادارة الموارد البشرية - مركز التطوير الاكاديمي	وضع خطة تدريب لمنتسبي الجامعة تأخذ بعين الاعتبار هذا الهدف.	حضور كل موظف ما يعادل (20) ساعة/الفصل من الدورات والتدريبات المتخصصة باكتساب المهارات الوظيفية	9



المدة الزمنية	الاحتياجات		Responsibility	INITIATIVES	OBJECTIVES
	البشرية	المادية			
7. البحث العلمي والتعاون الخارجي:					
سنوياً	اعضاء الهيئة التدريسية في مختلف كليات الجامعة	-	عمادة البحث العلمي	إعداد خطة للبحث العلمي وربطها بالموازنة.	الإنفاق على البحث العلمي والابتعاث في الجامعة بنسبة 5% من الموازنة. *
سنوياً	تم انشاء وحدة لمساعدة الباحثين برئاسة د.علي المقوسي	-	عمادة البحث العلمي	إنشاء وحدة تابعة لعمادة البحث العلمي لمساعدة الباحثين على الحصول على تمويل من جهة خارجية لكل كلية	تقديم مشروع بحثي واحد على الأقل (أو مشاريع مشتركة) للحصول على تمويل من جهة خارجية لكل كلية
على مدى سنوات الخطة 25,000	اعضاء هيئة التدريس	-	- الرئيس - الكليات	انشاء مراكز تقنية وبحثية وتشكيل مجموعات بحثية داخل الكلية وعلى مستوى الجامعة.	زيادة مخرجات البحث العلمي بنسبة 25% على مدى سنوات الخطة
سنوياً	-	-	-	اطلاق حملة للحصول على منح ومساعدات بحثية خارجية	حصول مشروع واحد على الاقل على تمويل خارجي، من مجموع المشاريع التي تقدمت بطلب التمويل
سنوي	كليات الجامعة كافة	دروع وشهادات تقدير	مكتب التمويل الخارجي	إنشاء جمعيات أكاديمية وعلمية وربطها بالجمعيات العالمية المعروفة.	زيادة عدد الفعاليات العلمية (من مؤتمرات ولقاءات ...) على مستوى الجامعة لتصل إلى خمسة فعاليات سنوياً
سنوياً	تم تعيين د.بسام حداد لمتابعة الاتفاقيات	-	مساعد الرئيس للعلاقات الدولية	وضع خطة للتعاون الدولي وربطها بالتخطيط المالي لتفعيل الاتفاقيات.	زيادة عدد الإتفاقيات الدولية المفعلة بين الجامعة وجامعات خارجية

* تصرف من موازنة الجامعة التقديرية سنوياً من بند البحث العلمي 5% (3% للبحث العلمي، 2% للإيفاد)

المدة الزمنية	الاحتياجات		Responsibility	INITIATIVES	OBJECTIVES
	البشرية	المادية			
8. خدمة المجتمع المحلي:					
سنوية	- أعضاء الهيئة التدريسية -الطلاب	-	- الكليات - مكتب خدمة المجتمع	إصدار قرار من مجلس العمداء بهذا الشأن .	توجيه نسبة 20% من مشاريع الطلبة خلال دراستهم لخدمة المجتمع سنوياً.
سنوية	-أعضاء الهيئة التدريسية -الطلاب	مرافق الجامعة	مكتب خدمة المجتمع	إعداد خطة سنوية لفعاليات خدمة المجتمع بمشاركة أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة. إيجاد نظام لتنظيم عملية خدمة المجتمع ولاحتساب ساعات الخدمة للطلبة والهيئة التدريسية.	زيادة عدد الخدمات الموجهة من الجامعة للمجتمع المحلي في المجالات المختلفة بنسبة 5% سنوياً
سنوية	-	-	- الدائرة المالية - مكتب خدمة المجتمع	ربط التخطيط لخدمة المجتمع بالتخطيط المالي	زيادة إنفاق الجامعة على نشاطات خدمة المجتمع المحلي بنسبة 10% طول مدة الخطة
سنوية	-	-	الرئيس	إنشاء مركز للإستشارات والتدريب لخدمة المجتمع المحلي.	زيادة عدد الخدمات الاستشارية المقدمة من الجامعة للمجتمع في المجالات المختلفة إلى 50