

الجدول رقم (5-1) الربط بين الغايات والمبادرات والسنوات المطلوبة من قبل جهة التنفيذ

| جهة التنفيذ | توزيع السنوات | | | | | المبادرات | الغايات الاستراتيجية | المحاور |
|--|---------------|---|---|---|---|---|--|-------------------------------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية مركز ابن سينا مركز التطوير والتدريب مركز الدراسات المستقبلية والتعليم المستمر | | | | | | تنظيم دورات تدريبية لامنهجية وجاهياً أو عبر التعليم الالكتروني بهدف التطور الذاتي والنمو المهني والوظيفي | | التعليم والتعلم |
| مركز التطوير والتدريب الأكاديمي والاداري | | | | | | دعم الهيئة التدريسية ضمن مركز التطوير لتمكينهم من إثراء أساليب التدريس الحالية واستكشاف أساليب تدريس مبتكرة. | تعزيز عملية التعليم والتعلم في الجامعة لتتماشى مع متغيرات أساليب التعليم وإعداد المتعلمين لسوق عمل عالمي ديناميكي. | |
| مركز التطوير والتدريب الأكاديمي والاداري | | | | | | تعزيز دور مركز التطوير والتدريب الأكاديمي والاداري. | | |
| مجلس العمداء | | | | | | إنشاء وحدة للقياس والتقويم الأكاديمي في مركز التطوير والتدريب الأكاديمي والاداري وإنشاء قاعدة بيانات تتضمن اعمال الوحدة | | |
| مركز التطوير والتدريب الأكاديمي والإداري مركز ابن سينا | | | | | | تطوير البنية التحتية وخدمات دعم الهيئة التدريسية والموظفين والطلبة لضمان بيئة تعليمية رقمية عالية الجودة. | | |
| مركز التطوير والتدريب الأكاديمي والإداري | | | | | | تعزيز التطوير المهني وقدرات التواصل والقيادة للهيئة التدريسية. | الاستثمار في الهيئة التدريسية وتعزيز تطويرهم المهني | |
| مدير شؤون الموظفين | | | | | | وضع خطط للتقييم والنمو والتعاقب الوظيفي والتعويض، والتحصين، وإنشاء سلام، ومسارات، وظيفية. | الاستثمار في موظفي الهيئة الإدارية وتعزيز تطويرهم المهني. | المصادر البشرية والايقاد |
| مدير شؤون الموظفين الوحدات الأكاديمية الوحدات الادارية | | | | | | تعزيز السلامة وتطوير خطة إدارة المخاطر في الجامعة. | | |
| مدير شؤون | | | | | | تحديد مجالات زيادة الفعالية والكفاءة وتحسين | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| الموظفين الوحدات الاكاديمية الوحدات الادارية | | | | | الانتاجية. | |
| مركز التطوير والتدريب الأكاديمي والاداري | | | | | بناء القدرات القيادية في القطاعين الأكاديمي والإداري | |

جدول رقم (2-5) المبادرات ومؤشرات الاداء موزعة على المحاور

| المحور | المبادرات | مؤشرات الاداء | الحد المستهدف |
|--------------------------|--|--|-----------------------------|
| التعليم والتعلم | تنظيم دورات تدريبية لامنهجية وجاهياً أو عبر التعليم الالكتروني بهدف التطور الذاتي والنمو المهني والوظيفي. | عدد الدورات التدريبية اللامنهجية الى المتعلمين البالغين من اجل التطوير الذاتي المهني او النمو الوظيفي. | دورة لكل كلية في السنة |
| | دعم الهيئة التدريسية ضمن مركز التطوير والتدريب لتمكينهم من إثراء أساليب التدريس الحالية واستكشاف أساليب تدريس مبتكرة. | تنفيذ برنامج تطوري وتأهيلي شامل لأعضاء هيئة التدريس حول اساليب التعليم والتعلم، اساليب التقويم، تكنولوجيا التعليم. | برنامج كامل في السنة |
| | تعزيز دور مركز التطوير والتدريب الأكاديمي والاداري. | عقد دورة تدريبية تأهيلية شاملة لثلاث محاور (اساليب التعليم والتعلم، اساليب التقويم، تكنولوجيا التعليم). | واحدة في السنة |
| | إنشاء وحدة للقياس والتقويم الأكاديمي في مركز التطوير والتدريب الأكاديمي والاداري وانشاء قاعدة بيانات تتضمن اعمال الوحدة. | عدد شهادات المشاركة التي منحت الى اعضاء الهيئة التدريسية والهيئة الإدارية في السنة. | متزايدة |
| | تطوير البنية التحتية وخدمات دعم الهيئة التدريسية والموظفين والطلبة لضمان بيئة تعليمية رقمية عالية الجودة. | عدد الدورات التعريفية التي يعقدها المركز حول طرق القياس والتقويم الأكاديمي في السنة. | <3 دورات |
| | تعزيز التطوير المهني وقدرات التواصل والقيادة للهيئة التدريسية. | عدد التقارير السنوية المقدمة من مركز القياس والتقويم الأكاديمي. | تقرير في نهاية كل فصل دراسي |
| | توفير فرص التدريب والتطوير المهني والتعلم المستمر. | تقييم رضا اعضاء الهيئة التدريسية والهيئة الإدارية والطلبة عن الخدمات الالكترونية المتوفرة على المنصات الالكترونية للجامعة. (استبانة) | <90% |
| المصادر البشرية والايقاد | تعزيز التطوير المهني وقدرات التواصل والقيادة للهيئة التدريسية. | تقييم رضا اعضاء الهيئة التدريسية عن مستوى التواصل مع القادة الهيئة الإدارية في الجامعة. (استبانة) | <80% |
| | توفير فرص التدريب والتطوير المهني والتعلم المستمر. | عدد دورات التطوير الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية سنوياً. | <3 لكل عضو هيئة تدريس |
| | توفير فرص التدريب والتطوير المهني والتعلم المستمر. | النسبة المئوية لأعضاء الهيئة التدريسية المشاركين في برامج التطوير الأكاديمي والتدريب سنوياً. | <80% |
| | توفير فرص التدريب والتطوير المهني والتعلم المستمر. | عدد دورات التطوير المهني للإداريين سنوياً. | <3 لكل اداري |
| | | النسبة المئوية للإداريين والقيمين المشاركين في الدورات التدريبية. | <90% |

| | | | |
|-------------------------------|--|---|-----------------------|
| <p>< 85% 1 صفر</p> | <p>تقييم رضا أعضاء الهيئة التدريسية والهيئة الإدارية وعن الإجراءات المتبعة في الجامعة لإدارة المخاطر. (استبانات)</p> <p>عدد المراجعات السنوية لخطة ادارة وتطويرها.</p> <p>عدد اصابات العمل في الجامعة.</p> | <p>تعزيز السلامة وتطوير خطة إدارة المخاطر في الجامعة.</p> | |
| <p>< 80%</p> | <p>تقييم رضا أعضاء الهيئة التدريسية والهيئة الإدارية عن المكافآت والحوافز للانخراط في أنشطة الجامعة. (استبانات)</p> | <p>تحديد مجالات زيادة الفعالية والكفاءة وتحسين الانتاجية.</p> | |
| <p>< 80%</p> | <p>تقييم رضا أعضاء الهيئة التدريسية والهيئة الإدارية عن تحقيق القيم التي تركز عليها الجامعة. (استبانة)</p> | <p>بناء القدرات القيادية في القطاعين الأكاديمي والإداري</p> | <p>الحوكمة</p> |
| <p>برنامج واحد في السنة</p> | <p>اعداد برنامج لتطوير القدرات القيادية.</p> | | |