



جامعة المجمعة
Majmaah University

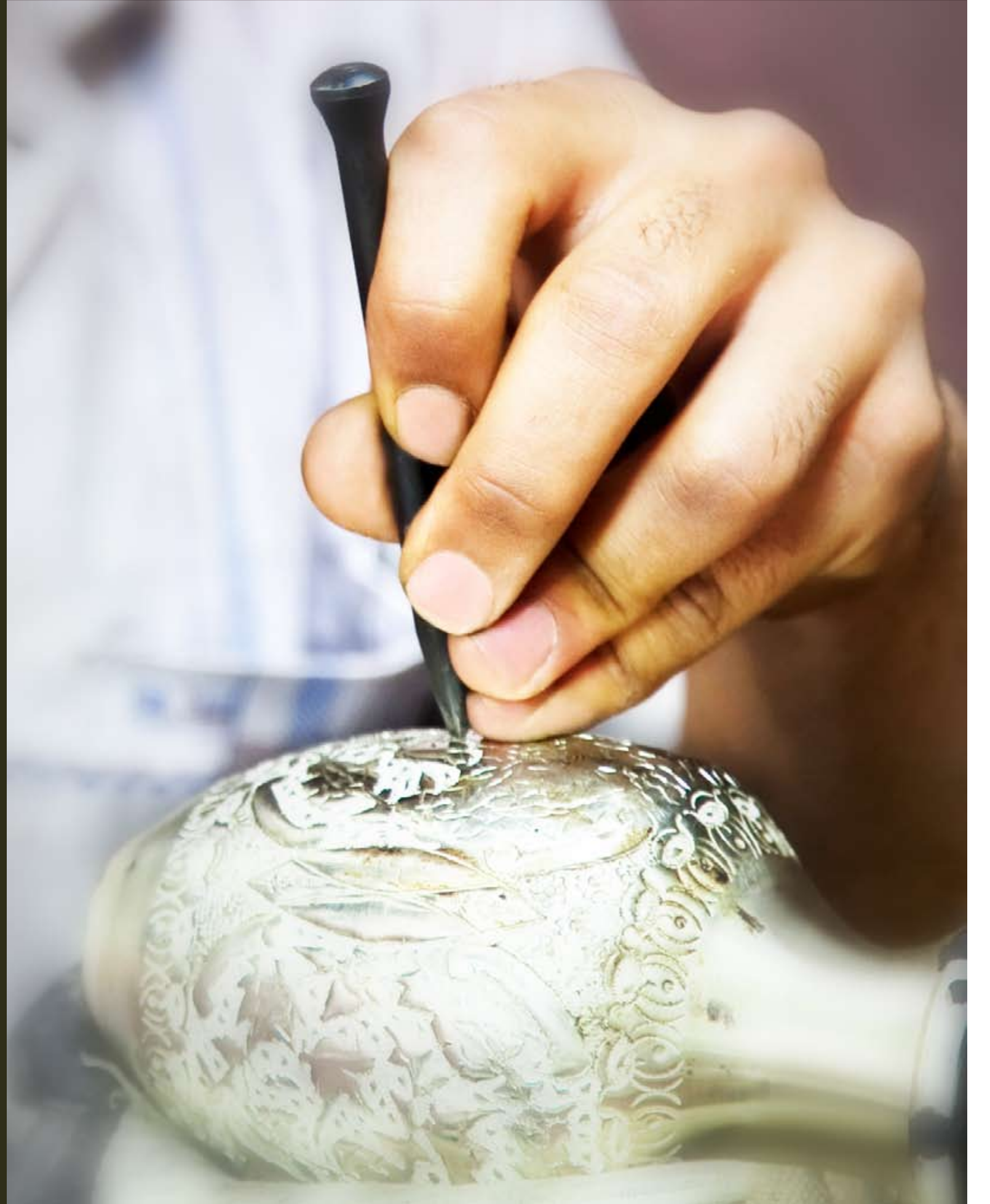


التقرير السنوي

عمادة الجودة وتطوير المهارات 2012 - 1433/32



قال تعالى: "وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ" (البقرة: ١٩٥)
قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ" (رواه مسلم)



المحتويات

المقدمة	٧
تقديم للعمادة	١٠
الهيكل التنظيمي	١٢
أنشطة الجودة والاعتماد الأكاديمي	١٦
أنشطة تطوير المهارات	١٩
أنشطة مراكز الجودة بالكليات	٢٢
الملحقات	٤٨

مقدمة

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله

تحدثنا بنعمه الله سبحانه القائل في محكم التنزيل {وَأَمَّا بِنِعْمَةِ رَبِّكَ فَحَدِّثْ}، يسعدنا في عمادة الجودة وتطوير المهارات أن نقدم التقرير السنوي للعمادة حافلا بما يتسع المقام لذكره من أنشطة العمادة خلال العام الجامعي المنصرم ١٤٣٢هـ. يأتي هذا التقرير السنوي الثاني مثقلا كاهل العمادة بحمل ثقيل تمثل بالإشادة الكريمة التي تلقتها العمادة - بعد صدور التقرير الأول - من عدد من منسوبي الجامعة وعلى رأسهم معالي مدير الجامعة الدكتور خالد بن سعد المقرن وسعادة وكيل الجامعة الدكتور ابراهيم بن عبدالرحمن الحويل.

لقد بذلت العمادة وسعها في انجاز برامجها ومشاريعها للعام المنصرم على أعلى مستويات الإحسان والاتقان الممكنة أداء لواجبها الذي انشئت من أجله ثم لمقابلة ما تلقاه وتحظى به من دعم وتشجيع من منسوبي الجامعة على كافة المستويات. حاولنا في هذا التقرير توثيق أهم الفعاليات والمناشط التي قامت بها العمادة خلال فترة التقرير والتي نعتز بانجازها جميعا، إلا أن العمادة تفتخر بشكل خاص بما تحقق بفضل الله سبحانه من انجاز في مشروع التقويم الذاتي الأولي المؤسسي لجامعة المجمعة بما يحمله هذا المشروع من بعد استراتيجي ضخم وهائل ولما له من أثر في مسيرة الجامعة نحو ضمان الجودة وتحقيق متطلبات الاعتماد الأكاديمي، وعلى صعيد تطوير المهارات فقد توسعت مجالات البرامج المنفذة لهذا العام لتشمل كافة الإداريين والأكاديميين وفق خطة تدريبية حققت بفضل الله قفزات نوعية كان أبرزها مبادرة العمادة بتوجيه كافة برامجها التدريبية المنفذة خلال صيف هذا العام لخدمة أغراض الخطة الاستراتيجية للجامعة وهو ما حظي بإشادة من داخل الجامعة وخارجها وهي شهادة تعزز العمادة بها وتضعها منارا يضيئ لها الطريق نحو مزيد من الانجاز والتميز في قادم الأعوام بإذن الله.

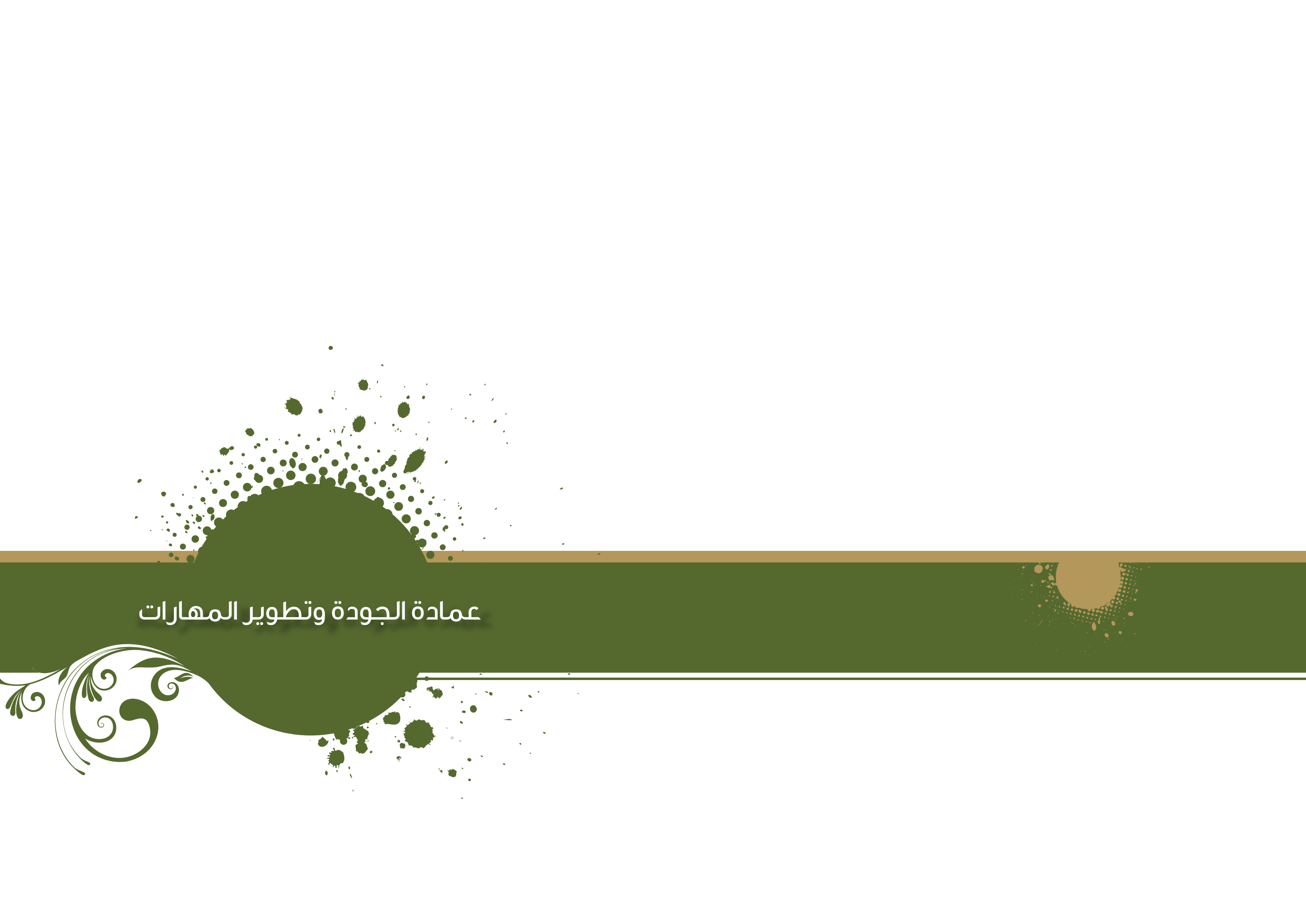
شكرا جزيلا لكل شركائنا في النجاح وعلى رأسهم معالي مدير الجامعة وسعادة الوكيل وكل فرد من الزملاء والزميلات الأكاديميين والإداريين على عملهم ودعمهم وتشجيعهم، كما أخص بالشكر زملائي منسوبي عمادة الجودة وتطوير المهارات على عطائهم الذي لا يعرف الكلل.

جزى الله الجميع كل خير وبارك سبحانه الجهود والحمد لله رب العالمين.

عميد الجودة وتطوير المهارات

د. خالد بن محمد الجار الله



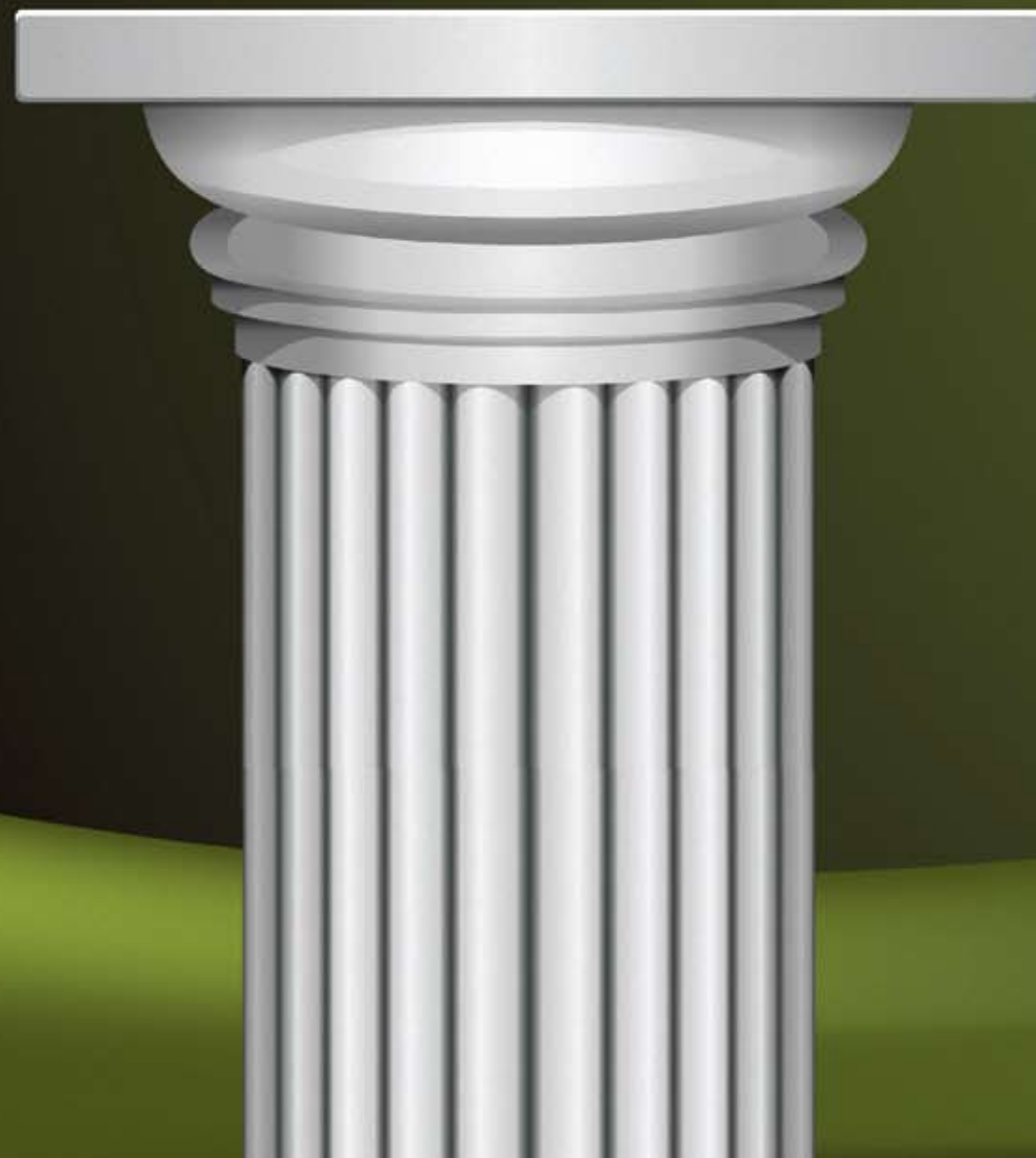


عمادة الجودة وتطوير المهارات

الجودة والتحسين
المستمر والإبداع ثقافة
عمل يومية في جامعة
المجمعة.



جامعة المجمعة
Majmaah University



رؤية العمادة

أن تكون الجودة والتحسين
المستمر والإبداع ثقافة عمل يومية
في جامعة المجمعة.

رسالة العمادة

التحسين المستمر لعمليات الجودة
وتطوير المهارات لمنسوبي الجامعة
(من أكاديميين وإداريين وطلبة) بما
يساهم في تحقيق أهداف الجامعة
الإستراتيجية وتبوأها مكانة متميزة
بين الجامعات الوطنية.



قيم العمادة

- الإخلاص
- الشفافية
- المبادرة
- الإتيقان
- الإبداع
- العمل كفريق

نشر ثقافة الجودة
والاعتماد الأكاديمي
والتحسين المستمر
بين منسوبي الجامعة.

أهداف العمادة

- وضع الاستراتيجيات العامة لتطبيق الجودة في الجامعة.
- نشر ثقافة الجودة والاعتماد الأكاديمي والتحسين المستمر بين منسوبي الجامعة.
- تقديم الدعم والمشورة لوحدة الجامعة المختلفة في كل ما يتعلق بقضايا الجودة والاعتماد الأكاديمي.
- تصميم وإعداد الأدوات اللازمة لتقويم العملية التعليمية من خلال قياس مؤشرات الأداء لمدخلات ومخرجات العملية التعليمية (هيئة التدريس - العاملون - الطلاب - الخريجون ... الخ).
- تحديد جوانب القوة والضعف في البرامج الدراسية التي تقدمها الجامعة وتقديم المقترحات والوسائل المناسبة للتغلب عليها.
- التنسيق مع الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي والعمل وفق ما لديها من أنظمة وتعليمات
- تبادل الخبرات والأفكار الخاصة بتطوير التعليم الجامعي مع المراكز والوحدات المماثلة في الجامعات السعودية والعالمية والاستفادة منها في تحقيق التطوير المنشود.
- إعداد ومتابعة البرامج التدريبية المتنوعة التي تسهم في تطوير مهارات منسوبي الجامعة.
- التواصل المستمر مع المعنيين والمستفيدين من أنشطة الجامعة والسعي لمعرفة آرائهم ورضاهم عن الخدمات المختلفة التي تقدم لهم.
- إعداد تقارير سنوية عن حالة الجودة في الجامعة.





“

مهام عمادة الجودة وتطوير المهارات



ليكون نقطة دعم للعمادة
وإضافة نوعية يكتسبها من
خلال خبرات ومعارف أعضائه

مجلس عمادة الجودة وتطوير المهارات

استجابة لتزايد المهام الموكلة للعمادة والمتزامن مع النمو الطبيعي لوحدات الجامعة المختلفة فقد وافق معالي مدير الجامعة على تشكيل مجلس عمادة الجودة وتطوير المهارات ليكون نقطة دعم للعمادة وإضافة نوعية يكتسبها من خلال خبرات ومعارف أعضائه و يضم المجلس كلا من :

١. الدكتور خالد بن محمد الجارالله رئيساً

٢. الأستاذ ياسر بن بدر الحزيمي عضواً وأميناً للمجلس

٣. الدكتور ناصر بن علي الجارالله عضواً

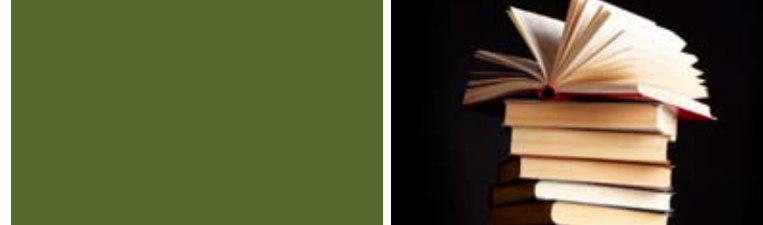
٤. الدكتور عمر بن محمد المتيهي عضواً

٥. الدكتور محمد بن عثمان الركبان عضواً

٦. الدكتور خالد بن عبد الله الشافي عضواً

٧. الدكتورة منى بن محمد الدسوقي عضواً

٨. الأستاذ خالد بن عبد الرحمن أبا حسين عضواً



٢٢

تقديم الدعم
والمشورة للكلية
والبرامج الأكاديمية
التي ترغب الحصول
على اعتماد من إحدى
الهيئات العالمية في
مجال تخصصها.

وكالة العمادة للجودة والاعتماد الأكاديمي

قسم الدعم الفني والمعلومات

وحدة المعلومات

- ١- بناء قاعدة بيانات عن أنشطة الجودة بالجامعة
- ٢- متابعة أنشطة الجودة بالجامعة وتوثيقها

وحدة الدعم الفني

- ١- تزويد وحدات الجامعة بالبيانات الخاصة بمتطلبات الجودة
- ٢- توفير الدعم الفني فيما يخص تطبيق الجودة لوحدات الجامعة المختلفة

قسم الاعتماد الأكاديمي

وحدة الاعتماد الأكاديمي الداخلي

- ١- تنسيق التواصل مع الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي
- ٢- متابعة إجراءات التقويم الذاتي المؤسسي والبرامجي وتقاريرها السنوية
- ٣- مساعدة الكليات على إخضاع برامجها لمتطلبات الاعتماد الأكاديمي الوطنية
- ٤- تنفيذ المراجعات الداخلية والتنسيق للمراجعات الخارجية للبرامج الأكاديمية

وحدة الاعتماد الأكاديمي الخارجي

- ١- مساعدة الكليات على التواصل مع هيئات الاعتماد الأكاديمي العالمية
- ٢- تقديم الدعم والمشورة للكلية والبرامج الأكاديمية التي ترغب الحصول على اعتماد من إحدى الهيئات العالمية في مجال تخصصها.

قسم التقويم والقياس

وحدة التقويم ومؤشرات الأداء

- ١- تصميم وإعداد معايير ومؤشرات قياس أداء الأنشطة الأكاديمية والإدارية وأتمتتها.
- ٢- تقديم الدعم للوحدات الأكاديمية والإدارية فيما يتعلق بالاستشارات الفنية في التقويم والقياس.
- ٣- تصميم استبيانات وأدوات جمع البيانات المتعلقة بالتقويم والقياس في مجالات جودة الأداء لجميع الوحدات الأكاديمية والإدارية.
- ٤- إعداد تقارير دورية لنتائج التقويم وقياس الأداء لجميع الوظائف بالوحدات الأكاديمية والإدارية المختلفة في الجامعة لأغراض التحسين المستمر.

وحدة إعداد التقارير والدراسات

- ١- وضع سياسات وأهداف التقويم والقياس المرتبطة بجودة الأداء على مستوى الجامعة.
- ٢- نشر ثقافة الوعي بأهمية التقويم والقياس من خلال إصدار النشرات والتقارير.
- ٣- تحليل الاستبيانات المتعلقة بالتقويم والقياس في مجالات جودة الأداء لجميع الوحدات الأكاديمية والإدارية.

قسم ضمان الجودة

وحدة نشر الثقافة

- ١- نشر ثقافة الجودة بين منسوبي الجامعة من خلال وسائل فعالة.
- ٢- تعزيز إدراك العاملين في الجامعة بأهمية عمليات توكيد الجودة ومعرفة الاستراتيجيات اللازمة لتحقيقها.

وحدة أنظمة الجودة ISO

- ١- تأهيل وحدات الجامعة لتحقيق متطلبات المواصفات الدولية لأنظمة الجودة ISO.
- ١- التنسيق مع الجهات المانحة للحصول على شهادات المواصفات الدولية لأنظمة الجودة ISO، وتنسيق إجراء المراجعات الدورية.

إحسان

وكالة العمادة لتطوير المهارات

قسم التخطيط والاحتياجات التدريبية

مهام وحدة التخطيط

- 1- وضع خطط البرامج التدريبية والمحاضرات وورش العمل للدورات الداخلية والخارجية.
- 2- إعداد خطة البرامج التدريبية الالكترونية.
- 3- تحديد البرامج ذات الأولوية بناءً على نتائج تحليل الاحتياج.
- 4- تحديد أماكن ومواعيد وفئات البرامج التدريبية بما يناسب مع الجميع.
- 5- مخاطبة وترشيح الشركات والمدرسين الأكفاء في كل برنامج.

مهام وحدة الاحتياجات التدريبية

- 1- تحليل الاحتياج التدريبي من خلال توزيع استبانات الاحتياج على كليات ووحدات الجامعة وفرضها وتحليل نتائجها من خلال ورش عمل لتحديد الاحتياج التدريبي.

قسم تنفيذ البرامج والإشراف

وحدة التسجيل والشهادات

- 1- الإعلان عن برامج تطوير المهارات عن طريق الموقع الإلكتروني أو البثرات وآلية التسجيل الكترونياً في هذه البرامج.
- 2- متابعة التسجيل الإلكتروني وإقفاله عند اكتمال العدد أو انتهاء الوقت المحدد للتسجيل في برامج تطوير المهارات.
- 3- حصر أسماء المتدربين المقبولين والمتدربين الإضافيين في كل برنامج والتواصل معهم والتأكيد على إرسال موافقة الرئيس المباشر للعمادة قبل تنفيذ البرنامج.
- 4- تجهيز الشهادات ومتابعة توقيعها من عميد الجودة وتطوير المهارات وتسليمها للمتدربين في نهاية البرنامج التدريبي.
- 5- أرشفة البيانات وخطابات الموافقة والترشيح والاعتذار لكل برنامج تدريبي.

وحدة التنسيق والإشراف

- 1- توزيع المنسقين والمنسقات على البرامج التدريبية وورش العمل.
- 2- الإشراف على تنفيذ البرامج التدريبية والتنسيق مع الشركات والمؤسسات التدريبية المنفذة بشأن الإعداد والتنظيم للبرامج التدريبية.
- 3- الإشراف على كافة تجهيز الاحتياجات التدريبية واستقبال المدرب وتقديمه للمتدربين.
- 4- اختيار المرشحين وإبلاغهم عن مواعيد البرامج التدريبية والتنسيق مع الإدارات المعنية بشأن الترشحات للبرامج التدريبية.

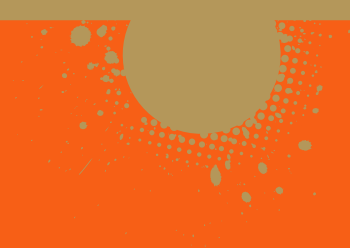
وحدة التدريب الإلكتروني

- 5- تجهيز قوائم الحضور والانصراف يومياً وتسليمها إلى وحدة التسجيل والشهادات.
- 6- إعداد التقارير اللازمة عن تنفيذ البرامج التدريبية.
- 1- تجهيز القاعات التفاعلية وأنظمتها اللازمة وبرامجها المساندة.
- 2- تنفيذ خطة البرامج التدريبية الالكترونية.
- 3- تيسير العملية التدريبية والإشراف عليها ومتابعتها.

- 2- تحديد عدد من برامج تطوير المهارات والتركيز على البرامج التي تخدم الجامعة في مجال الاعتماد والتقويم الذاتي المؤسسي.
- 3- توزيع استبانة لتحديد أبرز مشكلات العمل في كل الأقسام والكليات والإدارات وتحديد عدد من البرامج التدريبية للمساهمة في حل مشكلات العمل.
- 4- إعداد وتقييم الاستبانات المستخدمة في تقييم البرامج التدريبية.

مهام وحدة قياس الأثر

- 2- قياس أثر التدريب (المهارات، المعارف، السلوك) من خلال اختبارات عملية ومعرفية واستبانات للرئيس والمروؤوس والمستفيد وانتقاله إلى واقع العمل واستخدام تلك المعطيات في تحسين أداء المتدرب وبالتالي رفع كفاءة أداء الجامعة بوجه عام.
- 3- تكوين فريق عمل للقيام بعملية القياس مكون من مشرف الدورات التدريبية-بعض المدرسين المتميزين في تنفيذ الدورات التدريبية - بعض رؤساء مراكز الجودة في الكليات والعمادات المساندة ومدراء الإدارات.
- 4- قياس رضا المتدربين .
- 5- إعداد تقارير نتائج قياس أثر التدريب و تقييم أداء المتدربين للاستفادة منها في التحسين المستمر.



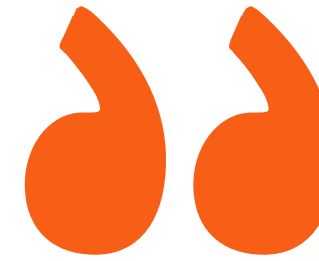
أنشطة العمادة في الجودة و الاعتماد الأكاديمي



فعالية يوم الجودة : معالي مدير الجامعة يكرم سعادة الأمين العام للهيئة الوطنية للتقييم والاعتماد الأكاديمي .

الندوة السنوية لعمادة الجودة وتطوير المهارات (2) : سعادة وكيل الجامعة يكرم الدكتور طارق الدويسان من جامعة الكويت .

استراتيجية للعمادة
في ضوء الخطة
الاستراتيجية
للجامعة.



أنشطة وكالة الجودة والاعتماد الأكاديمي

إعداد التقييم الذاتي الأولي المؤسسي للجامعة

- قامت عمادة الجودة وتطوير المهارات بإطلاق فعاليات مشروع التقييم الذاتي المؤسسي للجامعة حيث تم :
- إعداد خطة تنفيذية للتقييم الذاتي المؤسسي للجامعة.
- تشكيل لجان التقييم الذاتي المؤسسي للجامعة. (شكل ١)
- تشكيل اللجنة الإشرافية برئاسة معالي مدير الجامعة للإشراف على

جميع مراحل التقييم الذاتي المؤسسي بالجامعة.

- تشكيل اللجنة الرئيسية بإشراف سعادة وكيل الجامعة و برئاسة سعادة عميد الجودة وتطوير المهارات.
- تشكيل اللجان الفرعية برئاسة عدد من المتخصصين و المهتمين بقضايا الجودة و الاعتماد بالجامعة وقد شارك في عضوية تلك اللجان ممثلين عن كافة وحدات الجامعة من الرجال والنساء.

- تنفيذ عدة اجتماعات وورش عمل عن التقييم الذاتي المؤسسي بالجامعة.
- الإنهاء من التقييم النجمي للجامعة.
- حصر أهم نقاط القوة ونقاط الضعف وأولويات التحسين للجامعة.
- إعداد تقرير الدراسة الذاتية للجامعة.
- الانتهاء من التقييم البرامجي للكلية.





احتفالية الجامعة ببرنامج تطوير الأقسام الأكاديمية :
معالي مدير الجامعة يكرم الأستاذ الدكتور فاروق خان .



حصر أهم نقاط القوة
ونقاط الضعف وأولويات
التحسين للجامعة.

إجتماع اللجنة الرئيسية لمشروع التقييم الذاتي المؤسسي :
سعادة وكيل الجامعة متراًساً إحدى الإجتماعات .



نشر ثقافة الجودة والاعتماد الأكاديمي

- إصدار العديدين الثاني والثالث من دورية «نبض الجودة» وهي دورية تعنى بالجودة وتصدر باللغتين العربية والانجليزية.
- تنفيذ الندوة الثانية للعمادة في ١٤٢٣/٥/١٦ وهي ندوة سنوية كبرى تركز على أحد الموضوعات المهمة في ممارسات الجودة بالجامعة وقد كانت الندوة بعنوان « قياس النشاط البحثي خطوة أساسية لتحقيق الجودة والتميز في جامعتنا »
- تنفيذ اللقاء الفصلي الأول لرؤساء الأقسام الأكاديمية « كيفية الارتقاء بمهارات طالب جامعة المجمعة » في ١٤٢٣/٥/١٦هـ.
- اطلاق مشروع تطوير نظم التقييم والامتحانات بجامعة المجمعة وتنفيذ عدد من ورش العمل الخاصة به .
- تخصيص صفحة في صحيفة الجامعة «تواصل» باسم عمادة الجودة وتطوير المهارات يساهم من خلالها منسوبي العمادة ورؤساء مراكز الجودة بالكلية بنشر مقالات توعوية عن الجودة والاعتماد الأكاديمي .

التأهيل المهني لرؤساء مراكز الجودة

- إصدار مطبوعات وعمل بنرات عن التقييم الذاتي المؤسسي وتوزيعها على الطلاب وأعضاء هيئة التدريس بالكلية.
- المشاركة في تنفيذ ورش عمل عن مفاهيم الجودة والاعتماد ، والتقييم الذاتي في كلية العلوم بالزلفي، وكلية الهندسة بالمجمعة .
- مراجعة ومتابعة الأعمال التي تقوم بها الكليات في مجالات الجودة والتطوير .
- تقديم الاستشارات والمقترحات للكلية عند طلبها .
- توفير وثائق الاعتماد الأكاديمي للكلية والعمادات المساندة.

متابعة إنشاء وتفعيل مراكز للجودة بالكلية والعمادات المساندة

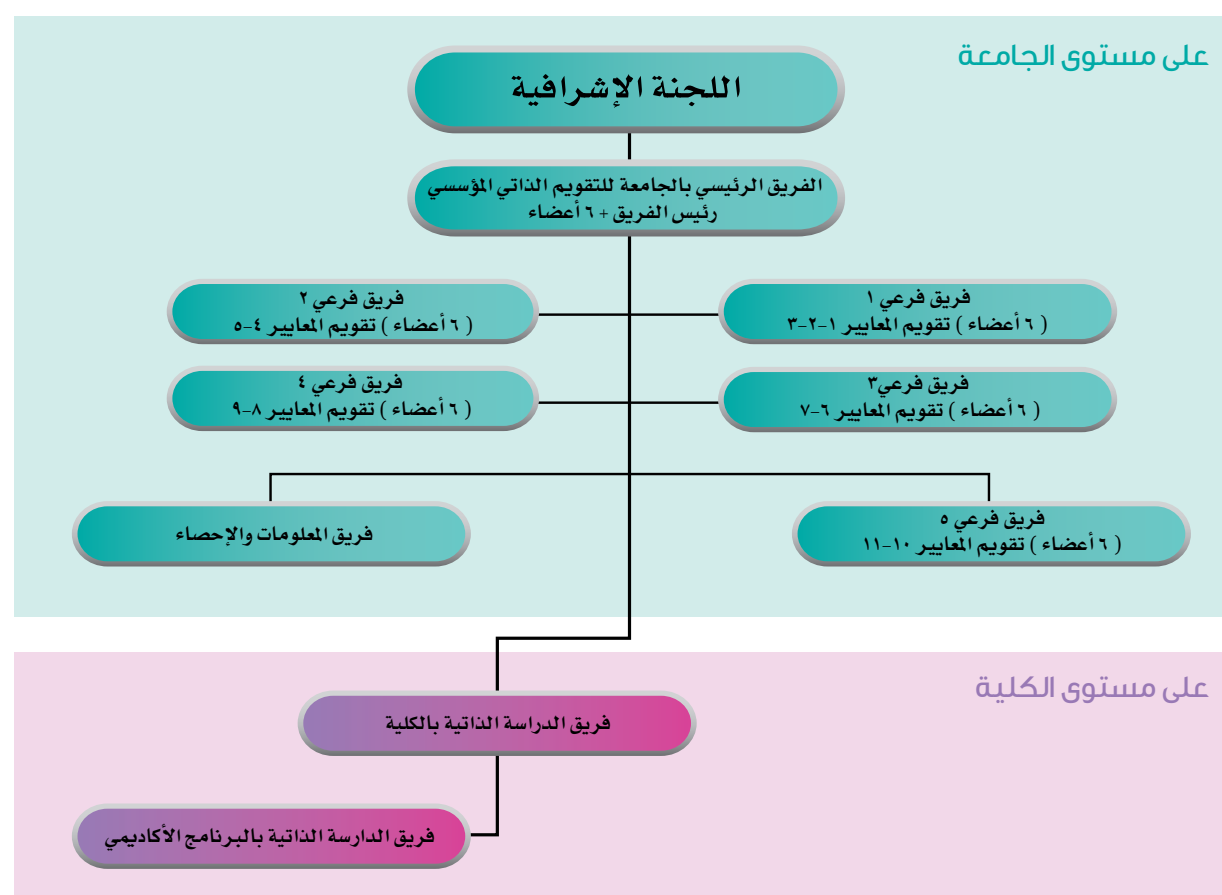
قامت العمادة منذ نشأتها بتشجيع إنشاء مراكز للجودة بالكلية ، حتى وصل عددها إلى (٢٠) مركزاً في الكليات والعمادات المساندة حيث تعد هذه المراكز همزة الوصل في الجامعة بين (عمادة الجودة وتطوير المهارات) وكلية الجامعة و عماداتها المساندة.

تحديث استراتيجية للعمادة في ضوء الخطة الاستراتيجية للجامعة.

بناء خطة تنفيذية للعمادة وأتمتها.



الجان التي تم تشكيلها على مستوى الجامعة والكلية والبرامج في مشروع التقويم الذاتي الأولي المؤسسي للجامعة (شكل ١)



- التقييم الذاتي الأولي البرامجي (لللكليات)**
- تعد عملية التقييم الذاتي الأولي لمستوى الجودة القائم في أنشطة الجامعة هي نقطة الانطلاق الأولى، بل والخطوة الأساسية التي لا غنى عنها في عملية التخطيط الاستراتيجي لضمان الجودة وتحسينها. وقد قامت الهيئة بوضع عدد من الإجراءات لمساعدة الكليات في عملية التقييم الذاتي الأولي هي :
 - إعداد عدة ورش عمل لرؤساء مراكز الجودة بالكليات والعمادات المساندة عن التقييم الذاتي الأولي وإجراءات تطبيقه
 - إتاحة مقاييس التقييم الذاتي
 - مساعدة فرق الكليات ميدانيا في تطبيق التقييم الذاتي الأولي.
 - إعداد مطبوعات عن التقييم الذاتي الأولي.

- التواصل مع الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد**
- تقوم العمادة بالتواصل المستمر مع الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي وذلك من خلال:
- تنفيذ يوم الجودة بالجامعة في ١٤٢٣/٦/٨ هـ بحضور الأمين العام للهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي والأمين المساعد لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي.
 - استكتاب بعض منسوبي الهيئة للكتابة في نبض الجودة.
 - إعداد تقرير مفصل عن مركز الجودة في الجامعة وإرساله للهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي.
 - إيفاد بعض منسوبي الجامعة للمشاركة في البرامج التدريبية التي تنفذها الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي والبلغ عددها (٢٢) برنامج على مدار العام.
- بناء دليل التقارير السنوية والأدلة التعريفية للجامعة**
- قامت العمادة بإعداد تصور مقترح لكيفية إعداد التقارير- السنوية وتقارير الفعاليات والأدلة التعريفية للجامعة وكلياتها ووحداتها بهدف تأسيس قواعد عامة لكتابة التقارير والأدلة سواء التعليمية أو الإدارية.
- توصيف المقررات والبرامج حسب نماذج الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد.**
- إعداد دليل لإقرار الخطط والبرامج الدراسية الجديدة وتعديل الخطط القائمة بالتعاون مع اللجنة الدائمة للخطط والبرامج الدراسية.
 - تدريب منسوبي الجامعة على توصيف المقررات والبرامج وتقاريرها طبقا لنماذج الهيئة.
 - تدريب كليات التربية بالجامعة على توصيف البرامج والمقررات وفق الخطة الجديدة لكليات التربية.
 - المراجعة التطويرية الداخلية للكليات والعمادات المساندة.
- تطوير الموقع الالكتروني للعمادة**
- يعد الموقع الالكتروني احد القنوات الرئيسة المعبرة عن شخصية العمادة وأنشطتها ، و يعد وسيلة لتواصل العمادة مع الجهات الخارجية والداخلية كرؤساء مراكز الجودة في الكليات وكذلك منسوبي الجامعة كما أنه يعد أحد وسائل نشر ثقافة الجودة والاعتماد الأكاديمي ، ولذا اهتمت به العمادة في شكله ومحتواه حيث يتم تطويره بشكل مستمر.
- إعداد التقارير الفنية**
- حيث تقوم العمادة بإعداد التقارير الفنية لكل ما تقوم به من أنشطة وهي :
- تقارير الاختبارات الفصلية.
 - تقارير ورش العمل التي قامت بها العمادة.
 - تقويم ممارسات الجودة في أداء العمادات المساندة.
 - تقويم ممارسات الجودة في أداء الكليات.
 - التقرير السنوي للعمادة.
- تقديم الدعم والمساعدة للكليات.**
- تبادل الخبرات.
 - تطبيق استبانة جودة الاختبارات.
 - تقديم تقرير عن جودة الاختبارات.
 - استبانة تقويم أداء الجودة في الكليات.
 - استبانة تقويم أداء الجودة في العمادات المساندة.
 - استبانة قياس جودة الاختبارات.



وتنطبق هذه الضوابط على الذين يرغبون الالتحاق ببرامج تدريبية خارجية لتطوير المهارات ويمنح المتدرب نهاية البرنامج شهادة حضور فقط ولا تعادل له بنقاط في نظام الخدمة المدنية.

تقويم أداء الجودة لكليات الجامعة

النتائج العامة للتقويم :

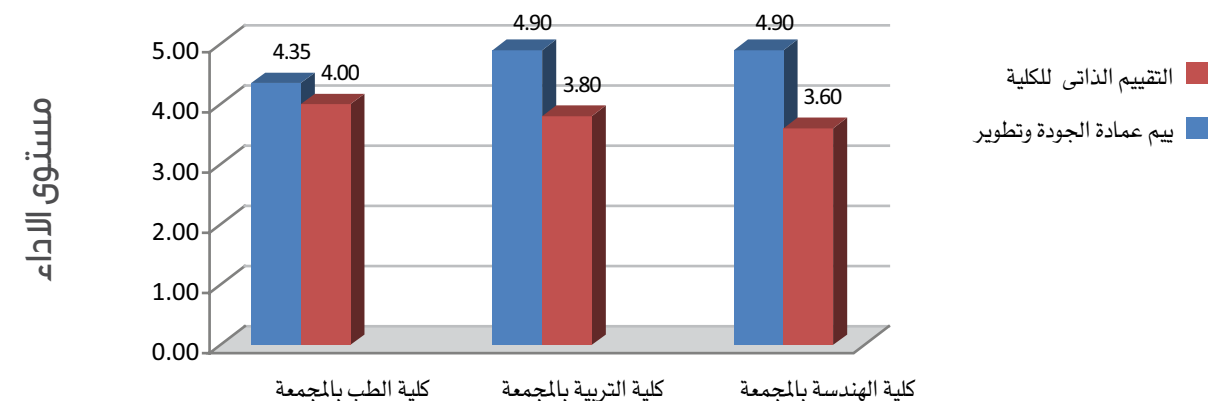
والجدول الآتي يوضح نتائج تقويم أداء الجودة لأحسن ثلاث كليات على مستوى الجامعة للعام الجامعي 1432/1433 هـ بناء على تقويم العمادة و كذلك يوضح التقويم الذاتي للكليات.

بالعمادة بتصميم مقياس خماسي مدرج يتم في ضوئه احتساب درجات التقويم ، وقد قامت عمادة الجودة وتطوير المهارات بإصدار تقرير مفصل يوضح أداء الكليات للعام الجامعي ١٤٣٢ / ١٤٣٣ هـ.

سعيًا من عمادة الجودة وتطوير المهارات لتهيئة الكليات للاعتماد الأكاديمي وتقييم أداء كليات الجامعة قامت العمادة بقياس أداء الكليات للعام الجامعي ١٤٣٢ / ١٤٣٣ هـ، وحتى يتم التقييم وفق مقياس موحد تطبق فيه معايير الجودة قام فريق العمل

٣	الكلية	التقييم الذاتي للكلية	تقييم العمادة
1	الطب بالمجموعة	4.35	4
2	التربية بالمجموعة	4.9	3.8
3	الهندسة بالمجموعة	4.9	3.6

تقويم أداء الكليات



نقاط القوة:

• اهتمام عمداء الكليات بتحقيق جودة الأداء وحرصهم الشديد على تطبيق كافة بنود الاستبانة بمستوى عال .

• وجود خطة استراتيجية لمعظم كليات الجامعة و كذلك خطة تطويرية سنوية.

• تحقيق الاستبانة لأهدافها حيث تدرت الكليات على مؤشرات الأداء الجيد و اعمال التقويم الذاتي و التوثيق من خلال جمع الأدلة والشواهد .

• بعض الكليات قامت بطباعة الخطة الاستراتيجية للكلية والخطة التطويرية و تم توزيعها على منسوبي الكلية .

• قيام كلية الطب بطباعة المخرجات المرجوة للبرنامج والمقررات بصورة جيدة وتوزيعها على المنسوين.

• قيام بعض الكليات بعمل مراجعات للخطة الدراسية خارجيا مثال كلية الهندسة .

• قيام كلية التربية بتجهيز احد البرامج بصورة جيدة استعدادا لتقدمها للاعتماد الأكاديمي فور مواته الظروف.

• توصيف المقررات والبرامج في كل من كليات الطب والهندسة والتربية و العلوم الطبية التطبيقية تم كتابتها ومراجعتها وتسليمها بصورة جيدة .

• تعاون معظم كليات الجامعة مع الخطة البحثية للجامعة مما يجعل البحث العلمي مؤثر تأثير ايجابي فى تطوير الجامعة والمجتمع.

• هناك العديد من نقاط التميز للبرامج والكليات مثال ...

• توجد وحدات للإرشاد الأكاديمي بعديد من كليات الجامعة وتقوم بتوزيع الطلاب على أعضاء هيئة التدريس للإرشاد والتوجيه.

النقاط التي تحتاج الى تحسين :

بناء على ما جاء فى الاستبانات و المستندات والوثائق ترى العمادة ضرورة التفات الكليات للنقاط التالية:

• وجود علامات مرجعية واضحة لمعظم برامج الجامعة

• توصيف البرامج والمقررات بجميع الكليات وفق نماذج الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي (حيث أن نسبة التوصيف في الجامعة تصل إلى ٤٠٪ فقط).

• إرسال بعض الكليات كم كبير من المستندات غير المطلوبة.

• تقديم الدعم المالى والادارى المطلوب لمراكز الجودة على مستوى الجامعة.

• إشراك فريق من منسوبي الكليات في عملية التقويم و اعلان نتائج عملية التقويم لمنسوبي الكليات

• ان تكون عملية الارشاد الأكاديمي للجامعة تدار مركزيا بالتعاون الكليات حتى تؤتى عملية الارشاد نتائجها.

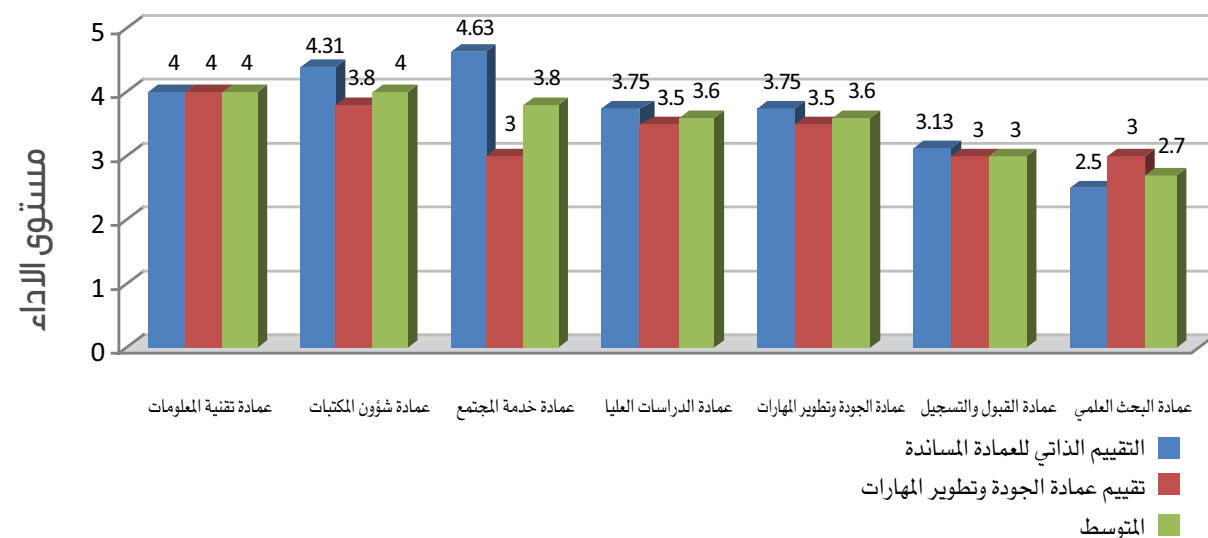
• تخصيص أماكن ثابتة للتوثيق بالكليات حتى يسهل حفظ الأدلة والشواهد وغيرها.

• تقويم الكليات للاستبانة ذاتيا يجب أن يكون موضوعيا من خلال اليه واضحة و فريق عمل متجانس وفق أدلة وشواهد .



تقويم جودة أداء العمادات المساندة

تقويم ممارسات الجودة في أداء العمادات المساندة



معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي، وقد جاء مستوى أداء الجودة في العمادات المساندة في المستوى الرابع (٤) ، وفي ذلك دلالة على التحسين المستمر .

ممارسات الجودة بالعمادات المساندة للفصل الدراسي الثاني ١٤٣٢/١٤٣٣ هـ، من خلال أداة (استبانة) خاصة أعدها فريق عمل من العمادة ورؤساء مراكز الجودة بالعمادات المساندة وفق

حرصا من عمادة الجودة وتطوير المهارات على نشر ثقافة الجودة والاعتماد الأكاديمي وتأسيس نظام جودة داخلي بالعمادات المساندة وتحسين الأداء بالجامعة والاهتمام بالمنتج النهائي (الطالب) قامت عمادة الجودة وتطوير المهارات بتقويم

والجدول التالي يوضح تقويم العمادات المساندة من وجهة نظر مركز الجودة بالعمادة ومن وجهة نظر عمادة الجودة وتطوير المهارات من خلال المستندات المرفقة .

٣٥	الكلية	تقييم العمادة المساندة	تقييم عمادة الجودة وتطوير المهارات	المتوسط
1	عمادة تقنية المعلومات	4	4	4
2	عمادة شؤون المكتبات	4.31	3.8	4
3	عمادة خدمة المجتمع	4.63	3	3.8
4	عمادة الدراسات العليا	3.75	3.50	3.6
5	عمادة الجودة وتطوير المهارات	3.75	3.50	3.6
6	عمادة القبول والتسجيل	3.13	3	3
7	عمادة البحث العلمي	2.5	3	2.7

- توفير تحليل وظيفي للأقسام وتوصيف وظيفي للأفراد بالعمادات المساندة.
- توفير نظام محدد ومكتوب لتفويض الصلاحيات بالعمادات المساندة.
- توفير آلية لقياس رضا المستفيد وتحليل نتائجها والاستفادة منها في تحسين الأداء بالعمادة.
- عدم وجود آلية لمتابعة أنشطة العمادات المساندة
- اعتبار استبانة التقويم هذه من وسائل ضبط الجودة في العمادات المساندة والحرص على متابعة نقاط الضعف بها من خلال دمجها في خطة العمادات التنفيذية.

- تمارس العمادات المساندة أعمالها في ضوء رؤية ورسالة العمادة
- يتوفر بالعمادات المساندة هيكل تنظيمي معتمد .
- يتوفر بالعمادات المساندة مواقع الكترونية مفعلة وأدلة تعريفية.
- يوجد تقارير سنوية للعمادات المساندة النقاط التي تحتاج الى تحسين :
- عدم وجود خطط تنفيذية بكل العمادات المساندة.
- لا يتوفر بالعمادات تحليل وظيفي للأقسام وتوصيف وظيفي الأفراد .

- لا يوجد نظام محدد ومكتوب لتفويض الصلاحيات بالعمادات المساندة.
- عدم وجود آلية لقياس رضا المستفيد
- عدم وجود آلية لمتابعة أنشطة العمادة

أولويات التحسين:

- يمكن ترتيب أولويات التحسين على النحو التالي:
- بناء خطط تنفيذية بكل العمادات المساندة.

نتائج التقويم الذاتي للعمادات المساندة نقاط القوة:

- اهتمام منسوبي العمادات المساندة بالتقويم وحرصهم على استيفاء متطلباته، وقد بدا ذلك بوضوح من المناقشات والاستفسارات الكثيرة من قبل العمادات المساندة لعمادة الجودة وتطوير المهارات.

تحقيق استبانة التقويم لأهدافها حيث تدريبت العمادات المساندة على:

- مؤشرات الأداء الجيد بالنسبة للتقويم.
- التقويم الذاتي لأعمالها.
- التوثيق من خلال جمع الأدلة والبراهين.
- اهتمام العمادات بالمؤشرات الآتية :
- وجود خطة استراتيجية بكل بالعمادات المساندة ووجود خطة تنفيذية ببعضها كما هو الحال بعمادة الجودة وتطوير المهارات
- يتوفر رؤية ورسالة وأهداف بالعمادات المساندة التي أرسلت الرد



الخطة الاستراتيجية للعمادة خلال العام الحالي والأعوام المقبلة

تقديم وصف واضح
لأنشطة التدريب
الميداني مع تحديد
نواتج التعلم
المتوقعة، مع الحرص
على اختيار أماكن
التدريب المناسبة،
والمدرسين المناسبين.



- تنويع برامج تطوير المهارات لتشمل المهارات التدريسية والمهارات البحثية ومهارات الحاسب الآلي ومهارات التواصل والاتصال الفعال بجانب المهارات القيادية والإدارية لمُسوبي الجامعة.
- تعزيز التواصل والتعاون مع الجامعات المحلية والأجنبية وتبادل الزيارات للاستفادة من خبراتها في مجال تطوير المهارات بالجامعة.

- توفير قاعدة بيانات عن الخريجين، وتوفير فرص للتغذية الراجعة منهم لتطوير البرامج القائمة.
- تسعى العمادة إلى توفير المادة العلمية المقدمة في برامج تطوير المهارات بالصوت والصورة على موقع العمادة على الإنترنت لتكون متاحة لجميع منسوبي الجامعة.
- تخصيص وحدة خاصة بالتقويم والمراجعة لإجراء تقويم شامل في نهاية كل دورة تدريبية لكل برنامج والمدرّب والمتدربين للتأكد من جودة التنفيذ ومن تحقيق الأهداف المحددة لكل برنامج ومدى استيعاب المتدربين لتلك الأهداف. وتنتظر العمادة انضمام أحد المتخصصين المتميزين في التقويم الإحصائي لمساعدتها في القيام بهذه المهمة.

- تسعى العمادة خلال العام الحالي (١٤٢٢ - ١٤٢٣ هـ) على أن يكون التسجيل في برامج التطوير المستمر و تسليم شهادات حضور الدورات الكترونيا عن طريق وحدة تسمى (وحدة التسجيل والشهادات) وذلك من خلال موقع العمادة الإلكتروني.
- توزيع استبانة تحديد الاحتياجات التدريبية للعام القادم، ستقوم العمادة بمشيئة الله بتنفيذ ورشة عمل لتحديد الاحتياجات التدريبية لاختيار أهم برامج التطوير المستمر لمنسوبي الجامعة وذلك من خلال اختيار عدد معين من الأكاديميين والإداريين من كل كلية أو عمادة أو إدارة بالجامعة.

- تطوير البرامج والمقررات التي تسهم في تنمية معارف الطلاب وقدراتهم ومهاراتهم، وتلبي حاجات المجتمع.
- مراجعة الخطط الدراسية في جميع التخصصات، واستحداث مقررات جديدة تتلاءم مع متطلبات سوق العمل.
- وصف نواتج التعلم في كل برنامج دراسي وفق الإطار المؤهلات الوطني.
- وصف لنواتج التعلم في كل مقرر دراسي متضمنة المعارف والمعلومات والمهارات، ووصف أساليب التدريس المستخدمة، وطرق التقويم مع مراعاة التنوع في تلك الأساليب والطرق، والتركيز على استخدام التقنية الحديثة.
- تقديم وصف واضح لأنشطة التدريب الميداني مع تحديد نواتج التعلم المتوقعة، مع الحرص على اختيار أماكن التدريب المناسبة، والمدرسين المناسبين.
- كتابة التقارير الدورية للبرامج والمقررات، بناءً على قياس نواتج التعلم، ومعدلات اجتياز الطلاب، وتخرجهم في الوقت المحدد.
- القيام وبشكل دوري باستطلاع آراء الطلاب وقياس رضاهم عن البرامج التعليمية، وجودة التدريس، ومصادر التعلم، والخدمات المختلفة التي تقدم لهم، وأن ينعكس ذلك على خطط وإجراءات التطوير والتحسين.

- تحويل عملية استطلاع آراء الطلاب وقياس رضاهم عن البرامج التعليمية، وجودة التدريس، ومصادر التعلم، والخدمات المختلفة التي تقدم لهم، إلى عملية الكترونية. (يجري العمل على ذلك).
- توفير قاعدة بيانات عن الخريجين، وتوفير فرص للتغذية الراجعة منهم، ويمكن إنشاء مكتب يتولى متابعة الخريجين.
- الحصول على الاعتماد المؤسسي، والاعتماد البرامجي من الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي، ومن بعض هيئات الاعتماد العالمية: البدء في تنفيذ مشروع التقويم الذاتي المؤسسي.
- دعم وتشجيع التميز من خلال استحداث جوائز للتميز في التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والعمل الإداري على مستوى الجامعة ووحداتها العلمية والإدارية.
- تشكل العمادة لجنة أو لجان لاختيار الفائزين بالجوائز وفق المعايير المعدة لذلك.

- تطوير وتوحيد آلية الإرشاد الأكاديمي والطلابي بالجامعة.
- إعداد مقترح مقرر تطبيقات الجودة لتدريسه لطلاب الجامعة.
- تطوير موقع الكتروني تفاعلي لعمادة التقويم والجودة يوفر المعلومات المفيدة، والروابط، النماذج، والدراسات المتعلقة بالجودة والاعتماد الأكاديمي، ويعرف بالممارسات الجيدة داخل الجامعة وخارجها.
- المشاركة في المؤتمرات والندوات، للاستفادة من تجارب الجامعات، ومتابعة المستجدات، و التعريف بإجراءات الجامعة وانجازاتها في مجال الجودة.
- تنظيم ندوة واحدة على الأقل حول ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي للتعريف بتجربة الجامعة في بناء نظام الجودة، ولتوفير فرصة للمهتمين بقضايا الجودة لتبادل الخبرات، وطرح ما يستجد حول قضايا الجودة والاعتماد الأكاديمي.
- مساعدة الوحدات التعليمية على مراجعة توصيف البرامج والمقررات وفقا لإطار المؤهلات الوطني.
- استطلاع آراء أرباب العمل حول مخرجات الجامعة.

تشمل الخطة الإستراتيجية للعمادة للعام الحالي على (٣٢) مبادرة لضمان الجودة وتطوير المهارات و قد قامت العمادة بوضع خطة تنفيذية عن طريق تصميم برنامج لتوثيق الأنشطة (دورات - ندوات - اجتماعات - صادر - وارد) المختلفة للعمادة و متابعة مراحل الانجاز لتلك المبادرات كذلك تهدف إلى بناء نظام ضمان الجودة وتحقيق معايير الاعتماد المحلية والعالمية في جميع برامج وأنشطة الجامعة من خلال المبادرات الآتية:

- الاستمرار في بناء نظام داخلي للجودة في الجامعة:
- متابعة تطبيق الخطط الاستراتيجية، وتقييم التقدم، وإجراء التعديلات اللازمة.
- تنفيذ المزيد من برامج وورش التدريب والاستمرار في نشر ثقافة الجودة في الجامعة.
- توفير المعلومات، والأدلة والكتيبات الإرشادية للتعريف بنظام الجودة والاعتماد الأكاديمي
- الدراسة الذاتية المؤسسية الأولية لجامعة المجمعة.
- تطوير مؤشرات الأداء الرئيسية لمتابعة الخطة الإستراتيجية للجامعة.

أنشطة العمادة في وكالة تطوير المهارات



أنشطة العمادة في وكالة تطوير المهارات

البرنامج التعريفي لأعضاء هيئة التدريس الجدد بجامعة المجمعة للعام الدراسي ١٤٣٣-٣٢ هـ

برعاية معالي مدير الجامعة الدكتور خالد بن سعد المقرن، قامت عمادة الجودة وتطوير المهارات بتنظيم وتنفيذ البرنامج التعريفي لأعضاء هيئة التدريس الجدد في الجامعة على مسرح جامعة المجمعة بالحرم الجامعي الجديد، وذلك يومي الاثنين والثلاثاء ٢٨ - ٢٩ / ١٠ / ١٤٣٢ هـ الموافق ٢٦ - ٢٧ / ٩ / ٢٠١١ م.

علاقة الجامعة بعضو هيئة التدريس بالتعاون مع مركز القيادة الأكاديمية بوزارة التعليم العالي

برعاية سعادة وكيل الجامعة الدكتور إبراهيم بن عبد الرحمن الحقييل، نظمت عمادة الجودة وتطوير المهارات ورشة عمل "علاقة الجامعة بعضو هيئة التدريس" بالتعاون مع مركز القيادة الأكاديمية، وذلك يومي السبت والأحد ١٧ - ١٨ / ١١ / ١٤٣٢ هـ الموافق ١٥ - ١٦ / ١٠ / ٢٠١١ م في قاعة التدريب بعمادة الجودة وتطوير المهارات بالحرم الجامعي الجديد، والتي استهدفت القيادات الأكاديمية بجامعة المجمعة وشقراء.

الدورة التعريفية عن استخدام (السبورة الذكية)

نظمت عمادة الجودة وتطوير المهارات بالتعاون مع عمادة التعليم الإلكتروني والتعلم عن بُعد دورة تعريفية عن كيفية استخدام السبورة الذكية بكفاءة عالية، وذلك يومي الثلاثاء والأربعاء ١٩ - ٢٠ / ١٢ / ١٤٣٢ هـ الموافق ١٥ - ١٦ / ١١ / ٢٠١١ م في قاعة التدريب بعمادة الجودة وتطوير المهارات بالحرم الجامعي الجديد والتي استهدفت أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيدين.

ورشة العمل المصغرة لوجود آلية لتطوير مهارات منسوبي الجامعة من الإداريين

حرصاً من عمادة الجودة وتطوير المهارات على تطوير مهارات الإداريين وخاصة السكرتارية الأكاديمية التي تعتبر ركيزة أساسية في الجامعة، قامت العمادة بعمل ورشة مصغرة لوضع آلية لتطوير مهارات منسوبي الجامعة من الإداريين وذلك يوم الأربعاء ٢٨ / ١١ / ١٤٣٢ هـ الموافق ١٢ / ١٢ / ١٤٣٢ هـ الموافق ٢٦ / ١٠ / ٢٠١١ م في قاعة الاجتماعات بعمادة الجودة وتطوير المهارات بالحرم الجامعي الجديد.

ورشة عمل لتدريب مدخلي البيانات على طرق التسجيل في دورات معهد الإدارة العامة

قامت عمادة الجودة وتطوير المهارات بالتواصل مع معهد الإدارة العامة لتسجيل موظفي الجامعة في قاعدة بيانات المعهد والبرامج التدريبية للفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ١٤٣٢ - ١٤٣٣ هـ. ثم أقامت العمادة ورشة عمل لتدريب مدخلي البيانات وعددهم (١٨ متدرباً) على طرق التعامل مع موقع معهد الإدارة العامة وإدخال بيانات مرشحيهم الأولية وطرق التسجيل، وقد تم التدريب بكلية المجتمع بقاعة الحاسب الآلي يوم الاثنين ٢٩ / ١٠ / ١٤٣٢ هـ.

برامج تطوير المهارات في الجامعة

أ. البرامج التدريبية الداخلية
قامت عمادة الجودة وتطوير المهارات بإعداد ضوابط تنظيمية لحضور الدورات الداخلية وتنفيذ عدد من الدورات التدريبية الداخلية للعام الدراسي ٣٢ - ١٤٣٣ هـ وذلك لتنمية مهارات منسوبي الجامعة من الأكاديميين والإداريين بالجامعة. وقد بلغ عدد هذه الدورات (١٨) دورة للأكاديميين (٢٠) دورة للإداريين. وقد تم تنفيذ هذه الدورات في محافظات المجمعة والزلفي.

ب. البرامج التدريبية الخارجية
قامت عمادة الجودة وتطوير المهارات بإعداد آلية وضوابط تنظيمية لحضور الدورات الخارجية للعام الجامعي ٣٢ - ١٤٣٣ هـ. وقد بلغ عدد هذه الدورات (٥) دورات للأكاديميين، وعدد (٦) دورات للإداريين. وسوف يتم تنفيذ هذه الدورات في خمس دول: بريطانيا، تركيا، الأردن، ماليزيا، والإمارات العربية المتحدة. يستفيد منها أكثر من ١٠٠ متدرب ما بين قيادي وأكاديمي وإداري في التخطيط الاستراتيجي والتشغيلي وفي دمج التقنية وقد اختيرت هذه البرامج لتخدم خطة الجامعة الاستراتيجية وتحقق أهدافها.

تدريب الموظفين الجدد

بتوجيه من معالي مدير الجامعة، قامت عمادة الجودة وتطوير المهارات بتأهيل وتدريب الموظفين حديثي التعيين في الجامعة - والذي قارب عددهم زهاء الألفي موظف وموظفة - على المهارات الأساسية التي يحتاجونها لتأدية العمل بما يتناسب ومعايير الجودة في الجامعة؛ وتم ذلك في محافظات المجمعة والزلفي والفاط وروضة سدير ورماح، حيث تمكنت العمادة في فترة وجيزة من تجهيز أربع عشرة قاعة تدريبية في آن واحد مزودة بأحدث التقنيات.



وتنطبق هذه الضوابط على الذين يرغبون الالتحاق ببرامج تدريبية خارجية لتطوير المهارات ويمنح المتدرب نهاية البرنامج شهادة حضور.

آلية وضوابط الالتحاق بالبرامج التدريبية الخارجية

حرصاً من عمادة الجودة وتطوير المهارات على تأكيد مبدأ العمل المؤسسي و تنظيم عملية التدريب وتطوير المهارات لمنسوبي الجامعة من أكاديميين وإداريين وفنيين. قامت العمادة بإعداد هذه القواعد التنظيمية التي تم صياغتها بعد الإطلاع على عدد من اللوائح التدريبية بوزارة الخدمة المدنية ووزارة التعليم العالي ونتائج تقييم البرامج التدريبية التي نفذتها الجامعة في العام الماضي إضافة إلى آراء بعض ذوي الاختصاص في الجامعة. وتنطبق هذه الضوابط على الذين يرغبون الالتحاق ببرامج تدريبية خارجية لتطوير المهارات ويمنح المتدرب نهاية البرنامج شهادة حضور فقط ولا تعادل له بنقاط في نظام الخدمة المدنية.

أهداف الضوابط المنظمة لحضور البرامج التدريبية:

- تحقيق مبدأ العدالة وإتاحة الفرصة لأكبر شريحة من منسوبي الجامعة للالتحاق بالبرامج التدريبية.
- الحد من المشكلات التي تواجهها الكليات والعمادات المساندة والإدارات نتيجة حضو.

أ. آلية ضوابط التحاق أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعنيين بالبرامج التدريبية الصيفية الخارجية :

- أن يكون المرشح سعودي الجنسية و أمضى في خدمة الجامعة مدة لا تقل عن سنة من تاريخ تعيينه بالجامعة.
- أن يكون الترشيح لمن هم على وظيفة (مدرس لغة، معيد، محاضر، أستاذ مساعد ، أستاذ مشارك أو أستاذ).
- أن يكون المرشح من ذوي المساهمة الفاعلة في تطوير الجامعة وأنشطتها ولجانها المختلفة على أن يوضح في نموذج الترشيح ما يشير الى ذلك.
- يحق للمرشح الالتحاق ببرنامج تدريبي خارجي واحد فقط خلال السنة الدراسية عند انطباق الضوابط عليه، ويستثنى من ذلك المرشحين من قبل الجامعة لحضور برامج تطويرية موجه لخدمة أحد المشاريع القائمة بالجامعة بعد موافقة معالي مديرالجامعة على البرنامج والمرشحين.
- ألا يقل تقويم الأداء الوظيفي للمرشح عن تقدير جيد جدا .
- يُشترط في الترشيح لحضور البرامج التدريبية الخارجية أن يكون المرشح قد حضر على الأقل (٢٤ ساعة تدريبية) من البرامج التدريبية الداخلية والتي تقيمها عمادة الجودة وتطوير المهارات بالجامعة. ويستثنى من ذلك (عمداء الكليات والعمادات المساندة).
- يجب عدم ترشيح العميد ووكيله في الوقت نفسه إلا إذا كان هناك أكثر من وكيل ليتسنى لأحدهم أن يقوم بمهام عميد الكلية أثناء غيابه. حتى لا يؤثر الترشيح للبرامج التدريبية الخارجية على سير العمل في العمادة أو الكلية.
- أن يتقدم المرشح بطلبه لحضور الدورة قبل انعقادها بوقت كاف (٤ أسابيع).
- يجب ألا يزيد عدد المرشحين من كل كلية أو عمادة على (١٠ ٪) كحد أقصى ممن تنطبق عليهم الشروط أعلاه، ويجوز تجاوز هذه النسبة بحيث يصل عدد المرشحين (رجال ونساء) لسته مرشحين كحد أقصى.

- في حالة الاعتذار عن حضور البرنامج التدريبي الخارجي يجب إشعارعمادة الجودة وتطوير المهارات بخطاب رسمي من الجهة التي يعمل بها المرشح يرسل على البريد الإلكتروني لعمادة الجودة وتطوير المهارات قبل انعقاد البرنامج بفترة كافية (أسبوعان على الأقل).
- أفي حالة تغيب المرشح عن حضور البرنامج التدريبي الخارجي دون عذر مقبول أو إشعار مسبق لعمادة الجودة وتطوير المهارات يُمنع المرشح من حضور البرامج التدريبية الداخلية والخارجية لمدة عام دراسي كامل .
- يُقدم المرشح - بعد انتهاء البرنامج تقريراً عن البرنامج يشمل التالي:

- الالتزام بأية اشتراطات إضافية تضعها العمادة بموافقة معالي مدير الجامعة.

- شهادة حضور الدورة.
- نموذج تقييم البرنامج والمدرّب
- وجهة التدريب (مرفق) .

ب - آلية ضوابط التحاق منسوبي الجامعة من الإداريين والفنيين بالبرامج التدريبية الصيفية الخارجية :

- يُشترط الترشيح لحضور الدورات التدريبية الخارجية للإداريين أو الفنيين، أن يكون الموظف على المرتبة الخامسة فما فوق أو من حملة البكالوريوس .
- أن يكون المرشح قد أمضى في خدمة الجامعة مدة لا تقل عن سنة من تاريخ ١٥ / ٧ / ١٤٣٣ هـ وألا يقل تقويم الأداء الوظيفي له عن تقدير جيد جدا .
- أن يكون المرشح من ذوي المساهمة الفاعلة في تطوير الجامعة وأنشطتها ولجانها المختلفة على أن يوضح في نموذج الترشيح ما يشير الى ذلك.
- يحق للمرشح الالتحاق ببرنامج تدريبي خارجي واحد فقط خلال السنة الدراسية عند انطباق الضوابط عليه ، ويستثنى من ذلك المرشحين من قبل الجامعة لحضور برامج تطويرية موجه لخدمة أحد المشاريع القائمة بالجامعة بعد موافقة معالي مديرالجامعة على البرنامج والمرشحين.
- إذا كان المرشح من الفئات المستهدفة في البرامج التدريبية الداخلية التي أقامتها العمادة، فيجب أن يكون المرشح قد حضر على الأقل (٢٤ ساعة تدريبية)، ويستثنى من ذلك الفئات غير المستهدفة لتلك البرامج الداخلية.
- يُشترط أن تكون نسبة حضور المرشح في البرامج التدريبية الداخلية (١٠٠ ٪) وأن تكون نسبة تقويمه في هذه البرامج لا تقل عن (٨٠ ٪)

- أن يتم تعبئة الاستمارة المخصصة لحضور الدورات التدريبية، وتوقيعها من الرئيس المباشر (عميد أو مدير) بالموافقة وإرسالها إلى العمادة إلكترونياً قبل نهاية الفترة المحددة للترشيح والتي ستحدد في موقع العمادة الإلكتروني.
- ألا تزيد نسبة الترشيح لكل جهة عن (١٠ ٪) من عدد منسوبيها الذين تنطبق عليهم الشروط السابقة .
- أن يتقدم المرشح بطلبه لحضور الدورة قبل انعقادها بوقت كاف (٤ أسابيع)
- في حالة الاعتذار عن حضور البرنامج التدريبي الخارجي يتم إشعار عمادة الجودة وتطوير المهارات بخطاب رسمي من الجهة التي يعمل بها يرسل على البريد الإلكتروني لعمادة الجودة وتطوير المهارات قبل انعقاد البرنامج بفترة كافية أسبوعان على الأقل.
- في حالة تغيب المرشح عن حضور البرنامج التدريبي الخارجي دون عذر مقبول أو إشعار مسبق لعمادة الجودة وتطوير المهارات يُمنع المرشح من حضور البرامج التدريبية الداخلية والخارجية لمدة عام دراسي كامل .
- يُقدم المرشح - بعد انتهاء البرنامج - تقريراً عن البرنامج يشمل التالي:

- شهادة حضور الدورة.
- نموذج تقييم البرنامج والمدرّب
- وجهة التدريب.
- الالتزام بأية اشتراطات إضافية تضعها العمادة بموافقة معالي مدير الجامعة.

في حال تزامن المرشحين على جهة واحدة وانطبق الضوابط عليهم فيلجأ إلى التفاضل بينهم من خلال:

- الأكاديميون :
 - الدرجة العلمية للمرشح.
 - تاريخ التعيين في جامعة المجمعة.
 - المنصب الإداري في الجامعة.
 - التقدير في آخر تقويم وظيفي.
 - عدد الساعات التدريبية الداخلية خلال العام الدراسي الحالي.
- الإداريون:
 - المنصب الاداري في الجامعة.
 - تاريخ التعيين في الجامعة.
 - المرتبة الوظيفية للمرشح.
 - عدد الساعات التدريبية الداخلية خلال العام الدراسي الحالي.
 - التقدير الحاصل عليه المرشح في آخر تقويم وظيفي.

في حالة انطباق كافة معايير المفاضلة على أكثر من مرشح، فيحق للجنة المفاضلة والتدقيق ترشيح من ترى ملاءمته وفق ما تقتضيه المصلحة العامة للجامعة.

الالتزام بأية اشتراطات
إضافية تضعها
العمادة بموافقة
معالي مدير الجامعة.

خطة تطوير المهارات للعام الجامعي ١٤٣٢ - ١٤٣٣ هـ

الباقة الأولى : برنامج التميز الإداري الهدف العام للباقة :

تمكين الموظفين من اكتساب مجموعة من المهارات والمعارف والقيم الإدارية والسلوكية التي ترفع مستوى الأداء والإنتاجية وتوحد هوية وتعامل الموظف الإداري داخل الجامعة، وتساعدهم على أداء واجباتهم الوظيفية بكفاءة عالية.

المستهدفون : المساعدون الإداريون ومديرو المكاتب والسكرتارية .
مجموع الساعات التدريبية : (٤٠) ساعة تدريبية للموظف الواحد .
مكان تنفيذ الباقة التدريبية :
المجمعة - الزلفي .

أ- آلية تنفيذ الباقة التدريبية الأولى :
يتم تقسيم الباقة التدريبية إلى مسارين منفصلين من حيث المحتوى ويكملان بعضهما من حيث النتيجة ،
مسار (أ) ويشمل :
• السكرتارية الحديثة .
• تجهيز وإعداد الاجتماعات .
• مهارات الرد على الهاتف وتنسيق المواعيد .
• التنظيم المكتبي .
مسار (ب) ويشمل :
• ويتم تقديمه للمتدربين الحاسب (وورد وأكسل وبوربوينت ...).
• مهارات أساسية في الأرشفة الإلكترونية.
• إعداد وكتابة التقارير .

الباقة الثانية: برنامج التطوير الأكاديمي

الهدف العام للباقة : تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس والمعيدين والمحاضرين من خلال التدريب على طرق واستراتيجيات تدريسية حديثة وأساليب التقويم المختلفة واستراتيجيات إدارة العملية التعليمية والمهارات التطويرية التي يحتاجها في العملية التدريسية وتطوير الذات يعد عاملاً أساسياً في تطوير الأداء الأكاديمي للجامعة.

المستهدفون : أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيدين .
مكان تنفيذ الباقة التدريبية :
المجمعة - الزلفي .

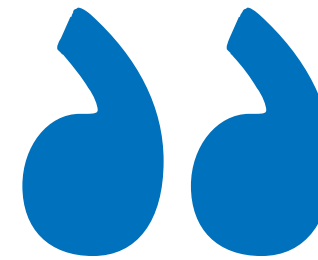
وقد شملت خطة التدريب المستمر لأعضاء هيئة التدريس على عدة عناوين منها:

٣٥	اسم البرنامج	الفئة المستهدفة	لغة البرنامج	المدة
1	توصيف وتقرير المقررات والبرامج	رؤساء الأقسام ورؤساء مراكز الجودة وأعضاء هيئة التدريس	عربي	3 أيام
2	مهارات البحث العلمي	رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس	عربي	3 أيام
3	إعداد الاختبارات النهائية	رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس	عربي	3 أيام
4	عمليات الجودة وتحسين مخرجات العمل	رؤساء الأقسام ورؤساء مراكز الجودة وأعضاء هيئة التدريس	عربي	3 أيام
5	اتخاذ القرار و حل المشكلات	رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس	عربي	3 أيام
6	تحفيز الطلاب على التعلم	رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس	عربي	3 أيام
7	التقويم الذاتي الأولي	رؤساء الأقسام ورؤساء مراكز الجودة وأعضاء هيئة التدريس	عربي	3 أيام
8	الاتجاهات الحديثة في التدريس والتقويم	رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس	عربي	3 أيام
9	إستراتيجية دمج التقنية في التدريس	رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس	عربي	3 أيام
10	التعليم المبني على حل المشكلات	رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس	عربي	3 أيام

برامج معهد الإدارة العامة

قامت العمادة بتنسيق دورات معهد الإدارة العامة لموظفي الجامعة حيث بلغ عدد المقبولين في البرامج 217 مرشحاً في 110 برنامج متنوع تناسب احتياجاتهم المختلفة.

اطلاق مشروع
تطوير نظم التقويم
والامتحانات بجامعة
المجمعة وتنفيذ
عدد من ورش العمل
الخاصة به.



وكالة العمادة لتطوير المهارات... بين الانجازات والتطلعات

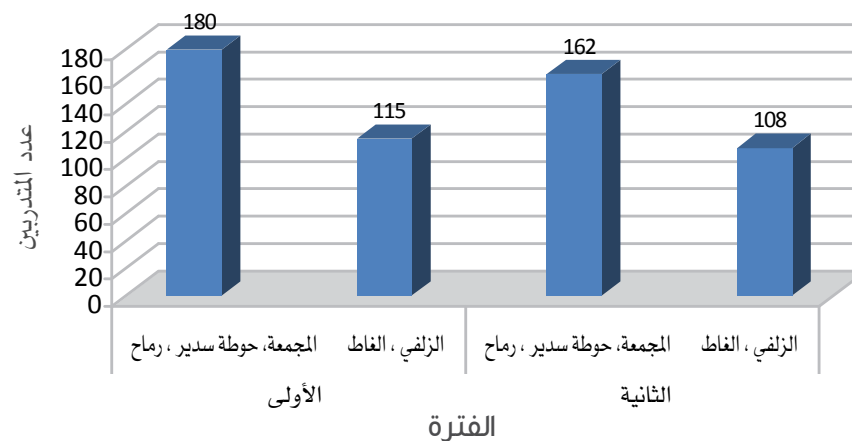
في البرامج الداخلية

في العام الجامعي (٣١-١٤٣٢هـ)، قدمنا (١٢) برنامجاً تدريبياً لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس استفاد منها (٣٦٨) متدرباً ومتدربة. وفي العام (١٤٣٢هـ-١٤٣٣هـ)، قدمنا (١٨) برنامجاً تدريبياً استفاد منها أكثر من (٥٤٠) متدرباً ومتدربة.

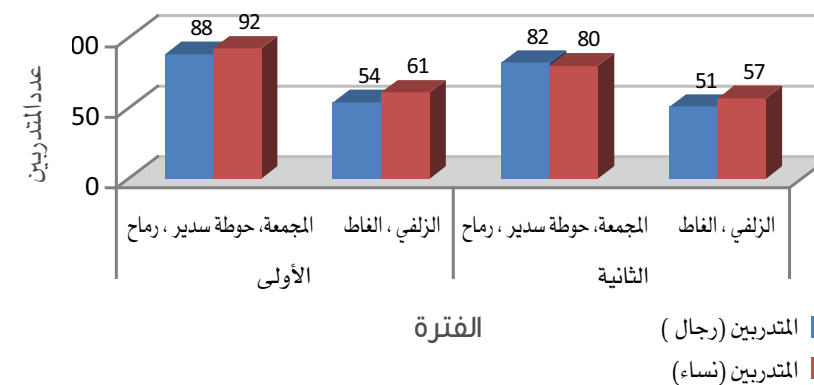
جدول يوضح أعداد المتدربين في الفترة التدريبية الأولى والثانية لأعضاء هيئة التدريس (رجال + نساء) في محافظتي المجمعة والزلفي

الفترة	المكان/المحافظة	أعداد المتدربين		المجموع	عدد البرامج
		رجال	نساء		
الأولى	المجمعة ، حوطة سدير ، رماح	88	92	180	5
	الزلفي ، الفاظ	54	61	115	4
الثانية	المجمعة ، حوطة سدير ، رماح	82	80	162	5
	الزلفي ، الفاظ	51	57	108	4
المجموع		275	290	565	18

إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس المتدربين من الرجال والنساء



أعداد المتدربين في الفترة التدريبية الأولى والثانية لأعضاء هيئة التدريس



(أ) و (ب) بالإضافة إلى برامج أعضاء هيئة التدريس.

مسار (أ) قدم للمتدربين فيه مهارات السكرتارية والتعليم المكتبي وطرق التواصل الجيد وكتابة التقارير في ٥ أيام بمعدل ٢٠ ساعة تدريبية في كل من المجمعة والزلفي استفاد منه أكثر من (٤٠٠) متدرب ومتدربة.

مسار (ب) قدم فيه للمتدربين مهارات الحاسب الآلي وبرامج الوورد والأكسل والبرويونت عبر (٥) أيام بمعدل ٢٠ ساعة تدريبية استفاد منه قرابة (٤٠٠) متدرب ومتدربة وفي كلا المسارين يتم اختبار المتدربين معرفياً وعملياً.

ببعضها البعض بنظام الكونفرانس (٢) منها في المجمعة (٢) في الزلفي حتى وصلنا بحمد الله إلى تشغيل (٨) قاعات يومياً ما بين الرجال والنساء في الصباح والمساء.

أماكن التدريب

في العام (٣١-١٤٣٢هـ) كانت برامجنا تقدم في مدينة المجمعة فقط، وفي العام (٣٢-١٤٣٣هـ) أصبحت البرامج تقام في مدينة المجمعة ويستفيد منها منسوبو المجمعة وحوطة سدير ورماح وفي مدينة الزلفي ويستفيد منها منسوبو الجامعة في الزلفي والفاظ.

المستهدفون

في العام (٣١-١٤٣٢هـ)، كانت البرامج الداخلية تستهدف أعضاء هيئة التدريس. وفي العام (٣٢-١٤٣٣هـ)، قدمت العمادة للإداريين والفنيين (٢٠) برنامجاً تدريبياً تحت مسمى باقة التميز الإداري بمسارها

البرامج الخارجية

في العام (٣١-١٤٣٢هـ)، تم تنفيذ (٧) برامج للقيادات الأكاديمية بالجامعة استفاد منها (٤٢) متدرب ومتدربة. وتم تنفيذ (١١) برنامجاً تدريبياً للقيادات الإدارية في الجامعة استفاد منها (٩٥) متدرباً ومتدربة. وفي العام (٣٢/١٤٣٣هـ) تمت موافقة معالي مدير الجامعة على إقامة (١١) برنامجاً تدريبياً يساهم في تحقيق خطة الجامعة الاستراتيجية يستهدف (٢٠٠) متدرباً ومتدربة من أعضاء هيئة ومن القياديين والإداريين ولن يتم الترشيح إلا وفق ضوابط محددة وضعتها العمادة بكل شفافية وإنصاف.

على مستوى التجهيزات

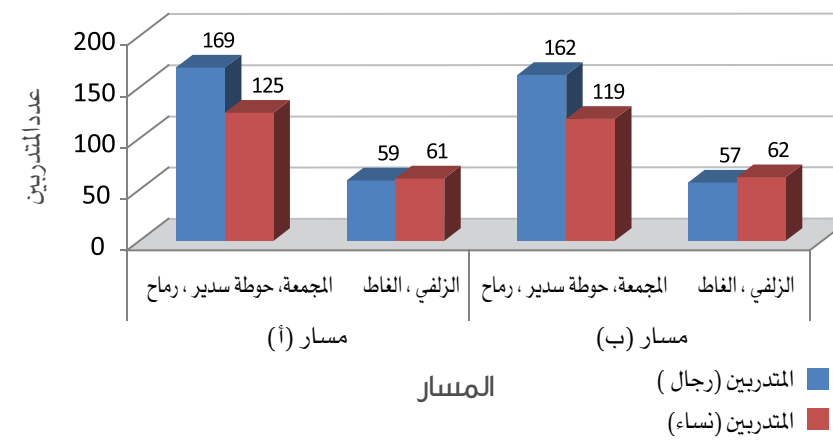
في العام الماضي (٣١ - ١٤٣٢هـ)، كنا نستخدم قاعات الاحتفالات لإقامة برامجنا التدريبية وفي هذا العام السنة جهزت العمادة (٥) قاعات تدريبية مربوطة

إعداد استبيان لتحديد
الاحتياج التدريبي
وتعميمها على
منسوبي الجامعة
أحد موجة
للأكاديميين والأخرى
للموظفين .

جدول يوضح أعداد المتدربين في المسارين (أ ، ب) للموظفين الإداريين (رجال / نساء) في
محافظتي المجمع والزلفي

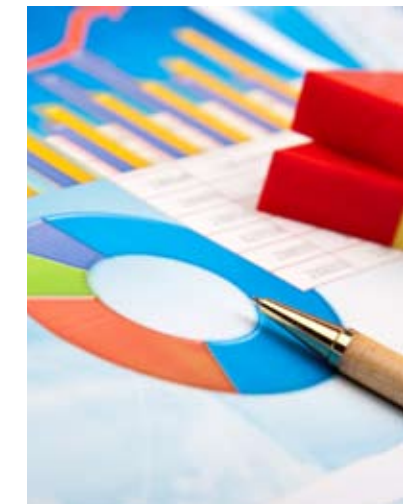
الفترة	المكان/المحافظة	أعداد المتدربين		المجموع	عدد البرامج
		رجال	نساء		
مسار أ	المجمعة ، حوطة سدير ، رماح	169	125	294	7
	الزلفي ، الغاط	59	61	120	3
مسار ب	المجمعة ، حوطة سدير ، رماح	162	119	281	7
	الزلفي + الغاط	57	62	119	3
المجموع		447	367	814	20

أعداد المتدربين في المسارين (أ ، ب) للموظفين الإداريين رجال / نساء

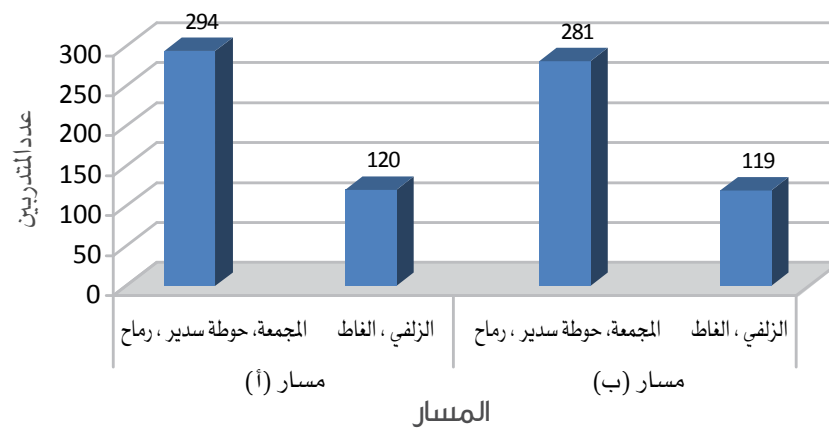


تطلعاتنا للسنة القادمة :

- إطلاق الباقية التدريبية الطلابية .
- تأهيل مدربين من داخل الجامعة وتزويدهم بحقائب تدريبية جاهزة وتدريبهم عليها .
- توفير برامج تدريبية إلكترونية مباشرة (on line) .
- توفير مكتبة تدريبية إلكترونية مسموعة ومقروءة ومرئية يستطيع الموظف الدخول عليها والاستفادة منها في أي وقت .
- عقد ملتقى لتطوير المهارات على مستوى الجامعات الناشئة .
- تجهيز برنامج (مساري التدريب) .
- إعداد ٤ قاعات تدريبية في كل من المجمعة والغاط وحوطة سدير ورماح .
- البدء في إنشاء مركز تدريب متكامل التجهيزات .
- أن يحصل كل موظف وعضو هيئة تدريسية على ٣٠ ساعة تدريب على الأقل في السنة .



إجمالي عدد المتدربين في المسارين (أ ، ب) للموظفين الإداريين



- العمل على بناء صورة ذهنية موحدة لجميع منسوبي الجامعة .
- استقبال وتدريب الموظفين الجدد .
- إعداد كتيب تعريف للموظفين الجدد .

آلية اختيار البرامج التدريبية

- ١- إعداد استبيان لتحديد الاحتياج التدريبي وتعميمها على منسوبي الجامعة أحدى موجة للأكاديميين والأخرى للموظفين .
- ٢- جمع وتحليل نتائج الاستبيانات .
- ٣- عقد ورشة عمل مع بعض المتخصصين والمهتمين من داخل الجامعة وخارجها لتحديد أولويات الاحتياج التدريبي .
- ٤- مخاطبة الشركات ومراكز التدريب لتقديم عروضهم الفنية والمالية لتنفيذ هذه البرامج .

- ٥- فرز ودراسة العروض المقدمة ضمن آليات ومعايير مفاضلة علمية وترشيح الأفضل منها .
- ٦- استكمال الإجراءات الإدارية اللازمة تمهيدا لرفعها لمعالي مدير الجامعة للتكرم باعتمادها .
- ٧- تعميم البرامج والإعلان عن عناوينها ومواعيدها وأماكن تنفيذها والفئة المستهدفة فيها عبر موقع الجامعة الإلكتروني .
- ٨- حصر المسجلين عن طريق الموقع والتواصل معهم لتأكيد مشاركتهم .
- ٩- تنفيذ البرامج التدريبية .
- ١٠- تقييم البرامج التدريبية وتحليل نتائج التقييم للاستفادة من نتائجها لتحسين الأداء في البرامج التدريبية اللاحقة .

أعمال خطط لها في العام الماضي :

- ١- دخول الموظفين للتدريب وقد تم بفضل الله .
- ٢- إتاحة التدريب في الزلفي وقد تم بحمد الله .
- ٣- الاستغناء عن التدريب في قاعات الاحتفالات وقد تم بفضل الله
- ٤- تجهيز (٩) قاعات تدريب خاصة بتطوير المهارات وقد تم تجهيز (٥) قاعات تدريبية .
- ٥- أن يتم التسجيل إلكترونياً في البرامج التدريبية وقد تم بفضل الله .

استبانة ١ : تقويم العناصر الأساسية للجودة في الكليات

٣٥	عناصر التقويم	تقييم العمادة المساندة
		* ** *** **** *
1	رسالة وأهداف الكلية واضحة لمنسوبي الكلية ويتم الالتزام بها .	
2	يوجد تواصل بين مركز الجودة وجميع منسوبي الكلية.	
3	يوجد لجنة لضمان للجودة تشمل أعضاء من جميع الأقسام والوحدات الرئيسية للكلية .	
4	يتم دعم مركز للجودة ماليا و إداريا حتى يتمكن من أداء عملة بفاعلية .	
5	تم تحديد مهام جميع العاملين بمركز الجودة و اللجان الفرعية بصورة واضحة وتم إعلانها لمنسوبي المؤسسة.	
6	يعمل طاقم العمل بالمركز بروح الفريق لتحسين الجودة.	
7	يتوفر نظام جيد لتوثيق أعمال الجودة بالكلية.	
8	يوجد أنشطة واضحة لمركز الجودة لمنسوبي الكلية (مطبوعات – ورش عمل – ندوات – استبيانات -..)	
9	يوجد خطة مفعلة لتحسين الجودة بالكلية مبنية على الدراسة الذاتية للعام السابق – التقرير السنوي للكلية.	
10	تشكل الكلية لجان للمراجعة الداخلية لأعمال الاختبارات بكل برنامج.	
11	اتخذ كل برنامج علامة مرجعية محددة للمؤسسة وواضحة لكل منسوبي المؤسسة.	
12	تم توصيف جميع البرامج وفق نماذج الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي.	
13	تم توصيف جميع المقررات وفق نماذج الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي.	
14	تم عمل جميع تقارير المقررات وفق نماذج الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي .	
15	تم عمل التقرير السنوي للبرامج وفق نماذج الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي.	
16	تقدير الطلاب العام لجودة المقررات (متوسط تقديرات الطلاب) (برامج – كليه)	
17	التقييم الكلى للطلبة لجودة خبرات التعلم فى المؤسسة . (متوسط تقديرات الطلاب).	
18	يتناسب عدد أعضاء هيئة التدريس مع أعداد الطلاب طبقا لمعايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي.	
19	تلتزم المؤسسة بعملية التقويم المبنية على المعايير القياسية المرجعية ويتم التحقق من صحة عملية التقويم.	
20	تم استكمال جميع إجراءات التقييم الذاتي و كتابه التقرير	

- يراعى عند تقدير عناصر التقويم مراجعة مقاييس التقويم الذاتي لبرامج التعليم العالي (مقاييس التقدير) استخدام النجوم التقويم .
- يراعى الاتساق بين درجات التقويم فى ثالثا: العناصر الأساسية للجودة وثانيا الأنشطة الدورية ويراعى استخدام الاستبيانات الصادرة من الهيئة فى أعمال التقييم.

استبانة ٢ : تقويم ممارسات الجودة فى أداء العمادات المساندة

عمادة /

تستخدم المقاييس التالية لتحديد مستوى الأداء:	
1	تطبيق الممارسات أحيانا وبجودة تطبيق منخفضة.
2	تطبيق الممارسات غالبا وجودة التطبيق ليست مرضية.
3	تطبيق الممارسات غالبا وجودة التطبيق مرضية وتتوفر أدلة على فاعلية التطبيق.
4	تطبيق الممارسات بشكل مستمر وتم وضع مؤشرات لقياس جودة الأداء وتوجد تقارير دورية منتظمة.
5	تطبيق الممارسات بشكل مستمر وتم وضع مؤشرات لقياس جودة الأداء وتوجد تقارير دورية منتظمة، وخطط لتحسين الجودة.

٣٥	الممارسات	مستوى الأداء	الأدلة والشواهد
		1 2 3 4 5	
الخطة الاستراتيجية للعمادة			
1	يوجد لدى العمادة خطة منبثقة من خطتها الاستراتيجية.		
2	يراعى في الخطة التنفيذية للعمادة البنود الأساسية للخطة (الهدف- النشاط -الفترة الزمنية – مسؤول التنفيذ – أسلوب المتابعة).		
3	تعكس الخطة التنفيذية للعمادة نتائج التقويم الذاتي المؤسسي(1***)		
4	يمارس منسوبوا العمادة أعمالهم في ضوء رؤية ورسالة العمادة.		
الشؤون التنظيمية للعمادة			
5	يتوفر بالعمادة هيكل تنظيمي معتمد .		
6	يتوفر بالعمادة تحليل وظيفي لأقسام الهيكل التنظيمي		
7	يتوفر بالعمادة وصف للمهام الوظيفية المختلفة للأفراد		
8	توجد لائحة داخلية مكتوبة ومعتمدة لتسيير العمل بالعمادة.		
9	يوجد نظام محدد لتفويض الصلاحيات بالعمادة.		
10	يوجد برامج لتتمية مهارات العاملين بالعمادة .		
توثيق أعمال العمادة			
11	يتوفر بالعمادة نظام لتوثيق أنشطتها .		
12	يوجد موقع إلكتروني مفعل للعمادة		
13	يوجد دليل تعريفي للعمادة		
14	تحدث العمادة الدليل التعريفي بصفة دورية(***)		
المتابعة والتقويم			
15	يوجد آلية محددة وواضحة لمتابعة أنشطة العمادة		
16	يتم استطلاع آراء المستفيدين من خدمات العمادة		
17	تستفيد العمادة من تحليل نتائج استطلاعات رأى المستفيدين		
18	تعد العمادة تقاريرا دورية.		
19	تتعكس نتائج التقويم الذاتي المؤسسي على أداء العمل في العمادة.(*)		
20	تسترشد العمادة بمقاييس أو مؤشرات الأداء المطبقة في عمادات مشابهة Benchmarking(*)		

21 ماهي الأنشطة التي تتميز بها العمادة عن العمادات المناظرة على المستوى الوطني؟

.....

.....

.....

.....

22 ماهي معايير الاعتماد المؤسسي التي يتم تقييم العمادة في ضوءها ذاتيا وتسعى العمادة لعلاج نقاط الضعف بها؟

.....

.....

.....

.....



