



جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل

IMAM ABDULRAHMAN BIN FAISAL UNIVERSITY

عمادة تطوير التعليم الجامعي

Deanship of Academic Development

عمادة تطوير التعليم الجامعي
DEANSHIP OF ACADEMIC DEVELOPMENT

الخطة الاستراتيجية الثالثة

لعمادة تطوير التعليم الجامعي 2025 - 2030

أقرت من مجلس الجامعة في جلسته رقم (133) بتاريخ 06 / 05 / 1447 هـ الموافق 28 / 10 / 2025 م
(خطاب سعادة الأمين العام لمجلس الجامعة رقم 23240 المؤرخ في 11 / 05 / 1447 هـ)

1446 هـ / 2025 م



جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل
IMAM ABDULRAHMAN BIN FAISAL UNIVERSITY

عمادة تطوير التعليم الجامعي
Deanship of Academic Development

الخطة الاستراتيجية الثالثة لعمادة تطوير التعليم الجامعي 2025 - 2030

أقرت من مجلس الجامعة في جلسته رقم (133) بتاريخ 06 / 05 / 1447 هـ الموافق 28 / 10 / 2025 م
(خطاب سعادة الأمين العام لمجلس الجامعة رقم 23240 المؤرخ في 11 / 05 / 1447 هـ)

متوائمة مع

برنامج تنمية
القدرات البشرية
Human Capability
Development Program



رؤية
VISION
2030
المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

التنمية
المستدامة



أهداف



1446 هـ / 2025 م

سنة الله
التي
لكم
لكم



فهرس المحتويات

1	رسالة الجامعة.....
2	رسالة وكالة الجامعة للشؤون الأكاديمية.....
3	رسالة عمادة تطوير التعليم الجامعي.....
4	رسالة اللجنة التنفيذية للخطة الاستراتيجية.....
5	الهيكل التنظيمي.....
6	عن عمادة تطوير التعليم الجامعي.....
7	أبرز إنجازات العمادة خلال فترة الخطة الاستراتيجية الأخيرة 2019 - 2024.....
10	أبرز معالم الخريطة الاستراتيجية الثالثة 2025 - 2030.....
11	فريق بناء الخطة الاستراتيجية لعمادة تطوير التعليم الجامعي 2025 - 2030.....
12	الجدول الزمني لبناء الخطة الاستراتيجية.....
13	تحليل بيئة العمل الداخلية والخارجية (SWOT).....
15	الرؤية والرسالة والقيم.....
16	الأهداف الاستراتيجية والمبادرات ذات الصلة.....
19	تفاصيل المبادرات والمهام ومؤشرات الأداء الرئيسة.....
20	الهدف الاستراتيجي الأول: ترسيخ التميز المؤسسي في التعليم والتعلم الجامعي.....
20	المبادرة 1.1: تعزيز تحقيق خصائص الخريجين.....
21	المبادرة 2.1: تصميم استراتيجية الجامعة التعليمية.....
22	المبادرة 3.1: تعزيز المشاركة الفعالة للمواطنين في صنع القرار الأكاديمي وتحسين جودة الخدمات التعليمية التي تقدمها الجامعة.....
23	المبادرة 4.1: استدامة تميز تقويم الطلاب لجودة التعلم في البرامج الأكاديمية.....
24	المبادرة 5.1: تطبيق تحليلات التعلم لمؤشرات الأداء الأكاديمية.....
25	الهدف الاستراتيجي الثاني: تمكين القدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيدین.....
25	المبادرة 1.2: التطوير المهني والأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من جميع الكليات.....
26	المبادرة 2.2: تهيئة وإرشاد أعضاء هيئة التدريس الجدد ومن في حكمهم.....
27	المبادرة 3.2: تصميم الحزم التدريبية المركزة في الموضوعات ذات الأولوية.....

المبادرة 4.2: إنشاء منصة إلكترونية لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس 28

الهدف الاستراتيجي الثالث: تعزيز استدامة الممارسات التعليمية النوعية لأعضاء هيئة التدريس..... 29

المبادرة 1.3: تعزيز استدامة جائزة التميز في تطوير التعليم الجامعي (تاج) 29

المبادرة 2.3: التوسع في الاعتراف بالممارسات التعليمية المتميزة وتقديرها ونشرها، وتشجيع الممارسات المبتكرة 30

المبادرة 3.3: تحفيز أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في الجوائز العالمية في التعليم والتعلم 31

المبادرة 4.3: تطوير برنامج الزمالة المهنية للتعليم والتعلم الجامعي والتوسع في منح الزمالات المهنية في التعليم الجامعي 32

المبادرة 5.3: إنشاء جمعية علمية تُعنى بالتطوير الأكاديمي 33

الهدف الاستراتيجي الرابع: تبني شراكات فاعلة وتوسيع نطاق التأثير المحلي والإقليمي والعالمي 34

المبادرة 1.4: إقامة ملتقيات دولية ومحلية في التعليم والتعلم الجامعي 34

المبادرة 2.4: مبادرة المحتوى المفتوح في مجالات التطوير الأكاديمي 35

المبادرة 3.4: تفعيل الشراكات المحلية والدولية المتميزة في مجالات التعليم الجامعي 36

المبادرة 4.4: المساهمة في تعزيز أداء الجامعة في التصنيفات ذات الصلة بالتميز في التعليم 37

المبادرة 5.4: زيادة مساهمة العمادة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة والبرامج الموجهة لأفراد المجتمع 38

الهدف الاستراتيجي الخامس: تحديث وتطوير منظومة الخطط والبرامج الأكاديمية بما يعزز الجاهزية لمتطلبات المستقبل 39

المبادرة 1.5: استحداث البرامج الفرعية والمزدوجة ومتعددة التخصصات وزيادة المواءمة مع سوق العمل 39

المبادرة 2.5: تمكين القدرات البشرية في مجال تطوير الخطط والبرامج الدراسية 40

المبادرة 3.5: تبني كفاءات التعلم العميق 41

المبادرة 4.5: تجويد إجراءات وعمليات استحداث وتطوير البرامج الأكاديمية واستكمال تطوير النظام الإلكتروني 42

الهدف الاستراتيجي السادس: تطوير البنية البشرية والمادية وبيئة العمل في العمادة 43

المبادرة 1.6: استقطاب الكوادر البشرية المميزة للعمل في العمادة والتطوير النوعي للكوادر البشرية الحالية 43

المبادرة 2.6: تحسين جاذبية بيئة العمل وزيادة فعاليتها 44

المبادرة 3.6: دعم التحول التقني والرقمي في العمادة 45

المبادرة 4.6: تعزيز الموارد المالية الذاتية للعمادة 46

شكر و تقدير 47

الملاحق 48

إتقان الغاية وصناعة المستقبل

الحمد لله الذي غرس في القلوب طموح الريادة، وفي العقول وهج البصيرة، وجعل من التخطيط سبيلاً لإتقان العمل، وإحسان الغاية. نحمده على ما أنعم، ونصلّي ونسلمّ على رسوله الكريم، وعلى آله وصحبه أجمعين.

الزملاء والزميلات، شركاء الرسالة، وصنّاع الأثر

في ظل التوجهات السامية لرؤية المملكة 2030، التي أرسى دعائمها خادم الحرمين الشريفين، وسمو ولي عهده الأمين -حفظهم الله ورعاهم- أضحت التعليم وتطويره ركيزة أساسية من ركائز الاستراتيجية الوطنية، التي تهدف إلى تمكين مجتمع معرفي مبتكر وقادر على مواجهة تحديات العصر، واستثمار الفرص المستقبلية، بما يسهم في تحقيق التنمية المستدامة. ومن هذا المنطلق، تواصل جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل التزامها بدعم المبادرات النوعية التي تسهم في تقوية وتطوير التعليم، وفقاً لأعلى معايير الجودة، وبما يتماشى مع أحدث الممارسات العالمية، ويلبي احتياجات التنمية وسوق العمل الحالي والمستقبلي.



وفي هذا السياق، يسرني أن أشيد بالدور الفاعل الذي تضطلع به عمادة تطوير التعليم الجامعي، لتكون بذلك أحد روافد التميز المؤسسي للجامعة. وفي السياق ذاته نضع بين أيديكم الخطة الاستراتيجية الثالثة لعمادة تطوير التعليم الجامعي 2025 - 2030 والتي تقوم على إطار عمل مستدام، يسعى إلى تعزيز كفاءات التعليم في جامعتنا العريقة، ويُعزز قدراتنا على تحقيق التميز والريادة في التعليم والتعلم الجامعي؛ لتمكين أجيال واعدة لصناعة مستقبل وطننا الغالي المملكة العربية السعودية.

وفي ذات الوقت أتمنّ الدور المحوري لأعضاء هيئة التدريس في صناعة تعليم مؤثر، ومخرجات تنافسية، ونماذج تعليمية تتناغم مع طموحات وطننا الغالي. نسأل الله أن يبارك في هذه الجهود، وأن يجعلها معاول بناء في صرح تعليم جامعي متجدد، راسخ الجذور، سامي الغايات.

رئيس جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل

الأستاذ الدكتور/ فهد بن أحمد الحربي

رسالة وكالة الجامعة للشؤون الأكاديمية

تعليم ينجز الوعد

مجتمعنا الأكاديمي،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد



يسعدني أن أقدم للخطة الاستراتيجية الثالثة لعمادة تطوير التعليم الجامعي 2025 - 2030، والتي تمثل خارطة طريق طموحة منبثقة من رؤية جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل ورسالتها، ومستندة إلى مبادئ التميز الأكاديمي، والابتكار في التعليم، والاستدامة في الممارسات المؤثرة، والاستجابة الفاعلة لمتغيرات المستقبل.

لقد صُممت هذه الخطة بعناية، وفق منهجية علمية تشاركية، تُراعي تطلعات الجامعة في تعزيز كفاءات العملية التعليمية، ورفع جودة مخرجاتها، وتحقيق التكامل بين منظومة التعليم والتعلم واحتياجات سوق العمل في ظل التحولات الوطنية المتسارعة، وبما يتواءم مع مستهدفات رؤية المملكة 2030 وبرامجها ذات الصلة.

تؤمن وكالة الجامعة للشؤون الأكاديمية أن نجاح هذه الخطة وتحقيق أثرها المرجو لا يمكن أن يتم إلا من خلال أعضاء هيئة التدريس، فأنتم في صميم العملية التعليمية، وبكم تتحقق الجودة، ومن خلالكم تُترجم الأهداف إلى ممارسات واقعية داخل القاعات الدراسية. إن مشاركتكم الفاعلة، وتفاعلكم الإيجابي مع برامج الخطة ومبادراتها، هو الضمان الحقيقي لتحقيق تحول نوعي في جودة التعليم الجامعي. كما نعول على مشاركة أصحاب المصلحة المهتمين بالشأن التعليمي لتعزيز الخبرات الأكاديمية والمهنية، لنمضي قدماً نحو إعداد خريجين منافسين عالمياً، مؤهلين لقيادة التحوّل، وصناعة المستقبل.

سائلين الله أن يبارك الجهود، وأن يعيننا جميعاً على حمل رسالة التعليم بأمانة واقتدار.

نائب رئيس الجامعة للشؤون الأكاديمية

الدكتور/ عبد الله بن محمد المهيدب

تميز تعليمي مستدام

الحمد لله الذي علم بالقلم، علم الإنسان ما لم يعلم، والصلاة والسلام على نبينا محمد، وعلى آله وصحبه وسلم تسليماً كثيراً.



في ديسمبر من عام 2023، حظيت عمادة تطوير التعليم الجامعي بإشادة لافئة من المحكمين المستقلين خلال لقاء إعادة الاعتماد المؤسسي للجامعة، وُصفت بأنها «نموذج فريد على مستوى العالم». وفي العام ذاته، نالت العمادة جائزة QS لإعادة تصوّر التعليم على مستوى الشرق الأوسط، ثم أتبعته ذلك بتكريم جديد من جامعة توركو الفنلندية، التي منحتها جائزتها التقديرية للتميز في تطوير التعليم والتفاعل العالمي، بالتزامن مع إطلاق الخطة الاستراتيجية الثالثة للعمادة. وقد أبرز تقرير التواصل الحكومي هذا الإنجاز في إصدار مايو 2025 من تقرير «المملكة تتألق دولياً».

تُعد الخطة الاستراتيجية في المؤسسات الأكاديمية مرآة للرؤية، ونبضاً للتوجه، وأداة فاعلة لتحقيق التحول النوعي. وإنه لمن دواعي الفخر والاعتزاز، أن أضع بين أيديكم اليوم الخطة الاستراتيجية الثالثة لعمادة تطوير التعليم الجامعي 2025 - 2030، وقد تبلورت برؤى تشاركية ونضج مؤسسي، لا كمجرد وثيقة إجرائية، بل كرؤية نابضة، تنسج خيوط الطموح بالواقع، وتُجسّد تطلعات جامعتنا في تحقيق تعليم عال أكثر جودة واستدامة، وأشدّ التصاقاً بمستقبل الإنسان والمجتمع.

لقد صيغت هذه الوثيقة لتكون خارطة طريق قادرة على استيعاب المستقبل لا انتظاره، عبر مبادرات واضحة، ومؤشرات قابلة للقياس، نابعة من أهداف استراتيجية، مصدرها الواقع، وغايتها المستقبل، تركيزها أكثر التصاقاً بجودة التعليم، وتمكين القدرات المهنية، وتعزيز استدامة الممارسات النوعية، وتوسيع نطاق التأثير المحلي والعالمي، وتطوير منظومة الخطط والبرامج، وترسيخ التميز المؤسسي في التعليم والتعلم الجامعي.

إننا في عمادة تطوير التعليم الجامعي نؤمن أن التميز يُصنع بالممارسة، ويبنى بتكامل الجهود، ويترسخ من خلال العمل المؤسسي المستدام. ها نحن اليوم نضع بين أيديكم ثمرة هذا الجهد المشترك، متطلعين لمشاركتكم الفاعلة، فأنتم وقود التحول، وصناع النجاح، وشركاء الإنجاز.

نسأل الله التوفيق والسداد، وأن يعيننا جميعاً على أن نكون من بناء الأثر، وأن يجعل عملنا خالصاً لوجهه الكريم.

عميد عمادة تطوير التعليم الجامعي

الدكتور/ محمد بن صالح الكثيري

مبادرات طموحة ومبتكرة ومستدامة

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد:

سعت اللجنة التنفيذية للخطة الاستراتيجية بعمادة تطوير التعليم الجامعي إلى تطوير خطة استراتيجية متكاملة تهدف إلى تعزيز جودة ممارسات التعليم والتعلم وتحقيق التميز الأكاديمي من خلال تعزيز الابتكار، وتحسين الجودة، وضمان الاستدامة. وجاءت الخطة الاستراتيجية الثالثة 2025 - 2030 متوائمة مع الخطة الاستراتيجية الثالثة للجامعة 2025 - 2030 ومع مبادئ رؤية المملكة 2030، وبرنامج تنمية القدرات البشرية وأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة، بالإضافة إلى أفضل الممارسات التعليمية الحديثة في التعليم الجامعي في العالم.

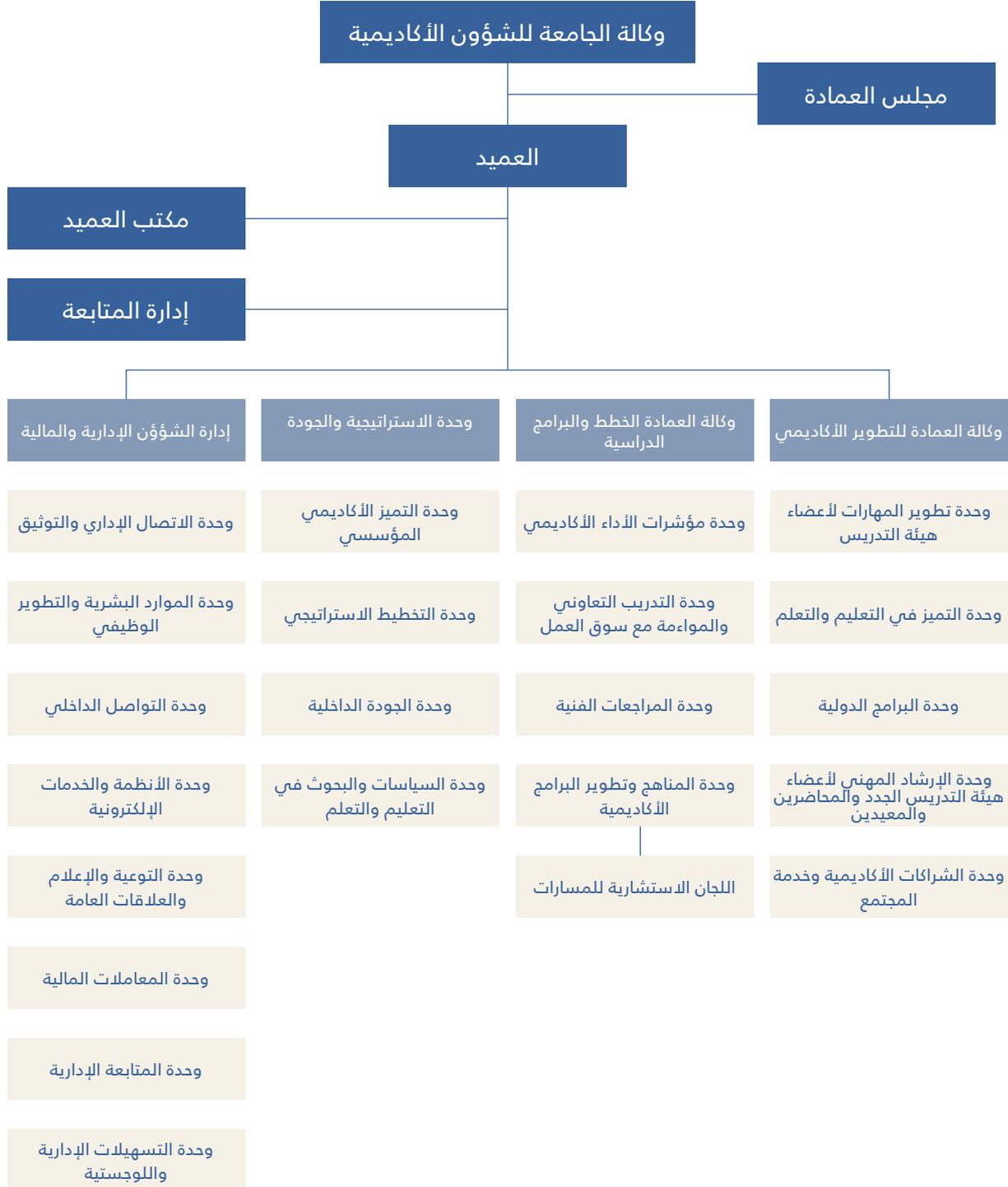
وقد تم بناء هذه الخطة الاستراتيجية على عدة مراحل، بدأت بتشخيص الوضع الراهن عبر تقييم للبيئة الداخلية والخارجية وتحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات، واستراتيجيات الاستجابة المناسبة في ضوء هذه النتائج، كما تم إجراء مقارنات مرجعية مع 200 جامعة عالمية في مجالات التطوير الأكاديمي (ملحق 1)، بالإضافة إلى عقد ورش عمل لأصحاب المصلحة بهدف إشراك المعنيين من أكاديميين وإداريين وطلاب لضمان توافق الخطة مع احتياجاتهم وتطلعاتهم. ولضمان جودة إجراءات بناء الخطة الاستراتيجية، جرى عقد 29 اجتماعاً ولقاءً تشاورياً مع اللجان العليا والتوجيهية (ملحق 2). وقد راعت الخطة الحالية -من خلال أهدافها الاستراتيجية ومبادراتها ومؤشرات الأداء الرئيسة- أن تكون مرنة قابلة للتكيف مع التغيرات. وبحمد الله تم إنجاز مشروع بناء الخطة الاستراتيجية الثالثة لعمادة تطوير التعليم الجامعي بنجاح والوصول لرؤية شاملة ومعبرة عن دور عمادة تطوير التعليم الجامعي خلال السنوات القادمة 2025 - 2030 «صناعة المستقبل من خلال التميز المستدام في التعليم الجامعي». لتشكل هذه الرؤية الجديدة تحولاً نحو دور يستجيب لاحتياجات المرحلة القادمة ومستجداتها من خلال استدامة التميز التعليمي.

فبينما ركزت الخطة الاستراتيجية الأولى للعمادة على البناء الداخلي من خلال رؤيتها الأولى «لنكن منارة للتميز في التعليم»، ركزت في استراتيجيتها الثانية على المستقبل، من خلال رؤيتها «تمكين المجتمع الأكاديمي للابتكار والتأثير في التعليم». واليوم، تحمل العمادة راية الاستدامة والتميز المؤسسي في التعليم، من خلال رؤيتها 2025 - 2030 «صناعة المستقبل من خلال التميز المستدام في التعليم الجامعي». وستواصل العمادة التحسين المستمر للخطة الاستراتيجية استناداً إلى الملاحظات والتقييمات المستمرة لضمان استدامة التقدم والنمو حتى تحقيق أهدافها في العام 2030 بعون الله.

وفي الختام، تتوجه اللجنة التنفيذية للخطة الاستراتيجية بالشكر والتقدير لأصحاب السعادة رئيس وأعضاء مجلس الجامعة لدعمهم لهذا العمل الاستراتيجي المهم، والشكر موصول للقادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس والطلبة الذين ساهموا في بناء وصياغة هذه الخطة. والشكر أيضاً لمجلس عمادة تطوير التعليم الجامعي والزملاء والزميلات في عمادة تطوير التعليم الجامعي على تفانيهم وجهودهم المستمرة في تنفيذ خطط التطوير بما يحقق أهداف العمادة ويسهم في تحقيق أهداف الجامعة نحو صناعة المستقبل بإذن الله.

رئيسة اللجنة التنفيذية للخطة الاستراتيجية بعمادة تطوير التعليم الجامعي

د. خلود بنت عبدالله الوهبي



عن عمادة تطوير التعليم الجامعي

تأسست عمادة تطوير التعليم الجامعي بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل بالتزامن مع قرار إنشاء الجامعة (قرار رقم 1/18/1 أ بتاريخ 15/09/1430 هـ)، لتكون ركيزة أساسية تساهم في بناء التميز الأكاديمي وتحقيق الريادة التعليمية على مستوى الجامعة. ومنذ تأسيسها، اضطلعت العمادة بدور استراتيجي في قيادة التحول النوعي في التعليم الجامعي، وأسهمت في تعزيز تفوق الجامعة أكاديميًا وتعليميًا. وتقود العمادة تحولاً نوعياً في التعليم الجامعي من خلال عدد من الأهداف الاستراتيجية، وهي: ترسيخ التميز المؤسسي في التعليم والتعلم الجامعي، تمكين القدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيرين، تعزيز استدامة الممارسات التعليمية النوعية لأعضاء هيئة التدريس، وتبني شراكات فاعلة لتوسيع نطاق التأثير المحلي والإقليمي والعالمي للجامعة، وبالإضافة إلى تطوير منظومة البرامج والخطط الدراسية، وتطوير البنية المادية والبشرية وبيئة العمل في العمادة. (للمزيد حول العمادة وصلاحياتها وأقسامها، يرجى الاطلاع على ملحق 3).

الخطة الاستراتيجية الأولى للعمادة

ركزت الخطة الاستراتيجية الأولى (2011 - 2016 ثم المحدثه 2014 - 2018) على البناء الداخلي للعمادة، وتبنت نموذج الخدمة، من خلال رؤيتها «لنكن منارة للتميز في التعليم»، حيث قدمت خدماتها لأصحاب المصلحة بغرض تحقيق التطوير الأكاديمي وتعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس وبالتالي تنمية قدرات الطلبة في مختلف كليات الجامعة.

الخطة الاستراتيجية الثانية

ثم في سياق تطور العمادة، ونظرًا لتزايد وتنوع احتياجات المستفيدين، بالإضافة إلى تطور البرامج والأهداف، أصبح من الضروري تحوّل العمادة إلى نموذج الشراكة مع الكليات ومختلف الجهات ذات الصلة، بهدف تحقيق رؤيتها الجديدة في خطتها الثانية 2019 - 2024: «تمكين المجتمع الأكاديمي للابتكار والتأثير في التعليم» حيث ركزت على الاستفادة من خلال مبادرات عدة حققت فيها العمادة إنجازات كبيرة على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي.

الخطة الاستراتيجية الثالثة

وتأتي هذه الخطة 2025 - 2030 لتعكس تطور وتميّز ممارسات التعليم والتعلم في الجامعة، وتميّز أعضاء هيئة التدريس في الابتكار التعليمي وتبني أفضل الممارسات التعليمية، وأصبح الهدف الجديد هو استدامة التميز التعليمي الذي يساهم في صناعة المستقبل لأجيال قادمة بإذن الله. ومن هذا المنطلق، تبنت عمادة تطوير التعليم الجامعي رؤيتها الجديدة: «صناعة المستقبل من خلال التميز المستدام في التعليم الجامعي».

أبرز إنجازات العمادة خلال فترة الخطة الاستراتيجية الأخيرة 2019 - 2024

الجوائز والإشادات

- إشادة المحكمين بعمادة تطوير التعليم الجامعي في تقرير الاعتماد المؤسسي للجامعة 2023
- جائزة QS لإعادة تصوّر التعليم 2023 على مستوى الشرق الأوسط
- الجائزة التقديرية من جامعة توركو في فنلندا للتميز في تطوير التعليم الجامعي والتفاعل العالمي للعام 2024



أبرز الأرقام والإحصاءات خلال 5 سنوات

عدد الجامعات السعودية التي التحق منسوبوها ببرنامج الزمالة المهنية (PFUTL)	25
عدد الحاصلين على الزمالة المهنية في التعليم والتعلم الجامعي (PFUTL)	310
عدد دورات جائزة التميز في تطوير التعليم الجامعي (تاچ)	3
عدد المتقدمين من أعضاء هيئة التدريس على جائزة التميز في تطوير التعليم الجامعي (تاچ)	323
مجموع عدد الطلبات المقدمة على جائزة التميز في تطوير التعليم الجامعي (تاچ)	184
عدد الطلبات الفائزة بجائزة التميز في تطوير التعليم الجامعي (تاچ)	43

17 ألف

إجمالي الحضور

64 ألف

إجمالي ساعات التطوير المهني

1801

الحضور الفريد

36

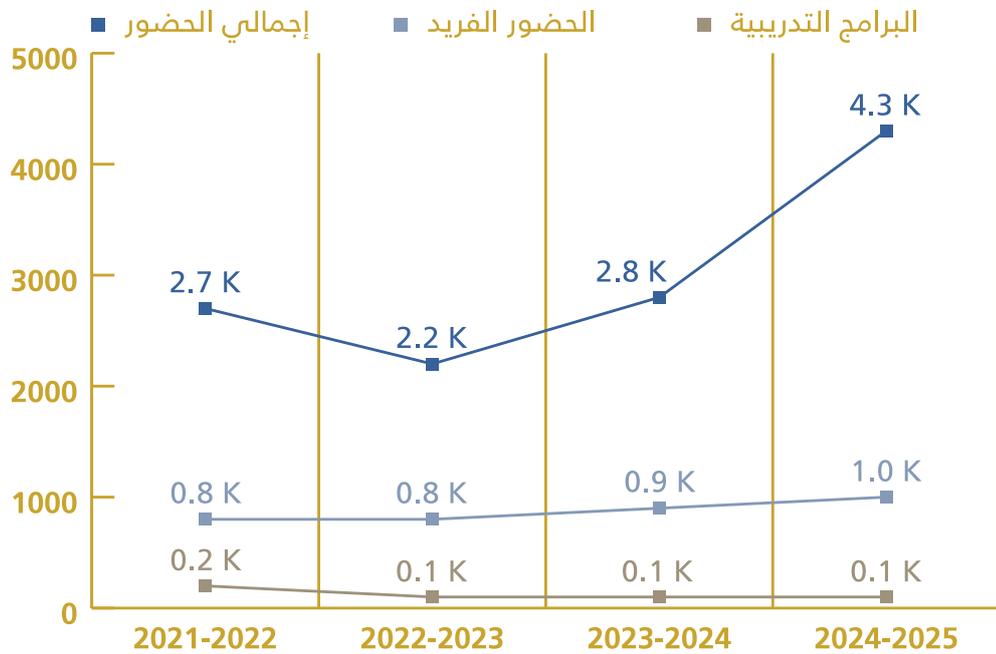
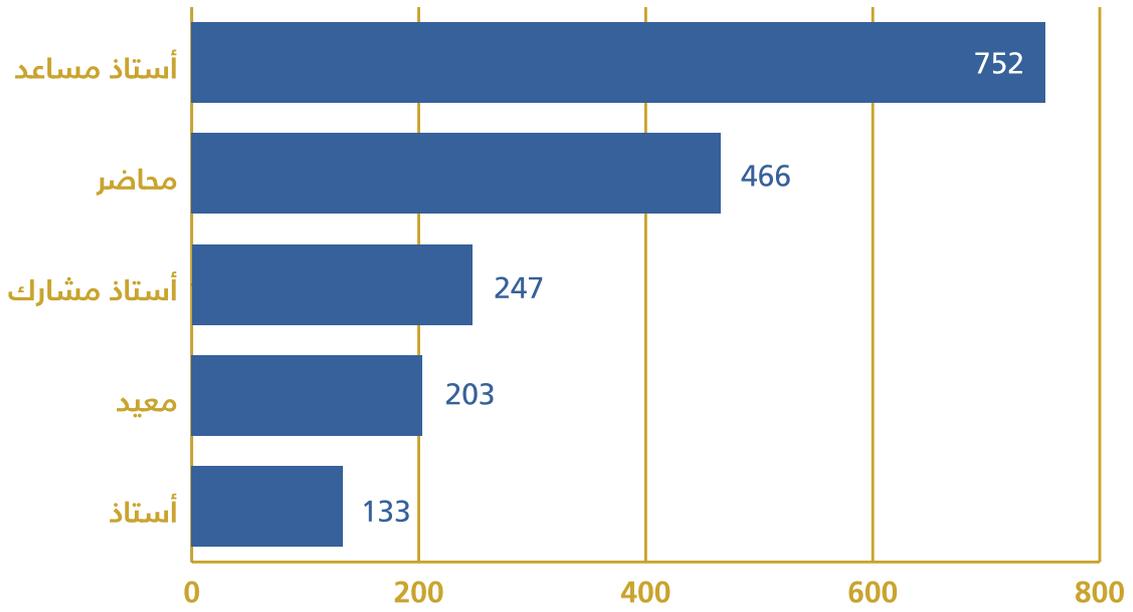
متوسط ساعات التطوير المهني

674

إجمالي البرامج

354

البرامج الفريدة



أبرز معالم الخريطة الاستراتيجية الثالثة 2025 - 2030

صناعة المستقبل من خلال التميز المستدام في التعليم الجامعي

الرؤية

تحقيق التميز المؤسسي في التعليم والتعلم الجامعي وتعزيز القدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس، واستدامة الممارسات النوعية، وتطوير منظومة الخطط والبرامج الدراسية بشراكات فاعلة داخل الجامعة وخارجها.

الرسالة

الاستدامة - الطموح - الابتكار - التعاون - التأثير الإيجابي

القيم

1. ترسيخ التميز المؤسسي في التعليم والتعلم الجامعي
2. تمكين القدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيدین
3. تعزيز استدامة الممارسات التعليمية النوعية لأعضاء هيئة التدريس
4. تبني شراكات فاعلة وتوسيع نطاق التأثير المحلي والإقليمي والعالمي
5. تحديث وتطوير منظومة الخطط والبرامج الأكاديمية بما يعزز الجاهزية لمتطلبات المستقبل
6. تطوير البنية البشرية والمادية وبيئة العمل في العمادة

الأهداف
الاستراتيجية

6

مستمرة / بعيدة
المدى

متوسطة المدى

قصيرة المدى

المبادرات

6

14

7

27

عمادة تطوير التعليم الجامعي

فريق بناء الخطة الاستراتيجية لعمادة تطوير التعليم الجامعي 2025 - 2030

اللجنة التوجيهية للخطة الاستراتيجية		
رئيساً	عميد العمادة	د. محمد بن صالح الكثيري
عضوًا	وكيلة العمادة	د. مشاعل بنت مشعل النمشان
عضوًا ومقرراً	مديرة وحدة الجودة	د. خلود بنت عبدالله الوهيبي
عضوًا	مدير وحدة الإرشاد المهني	د. محمد بن سامي العدساني
عضوًا	مديرة وحدة البرامج الدولية	د. ريم بنت عبدالعزيز البعادي
عضوًا	مديرة الشؤون الإدارية والمالية	أ. أشواق بنت وليد الرشيد
اللجنة التنفيذية للخطة الاستراتيجية		
رئيساً	مديرة وحدة الجودة	د. خلود بنت عبدالله الوهيبي
نائباً وعضوًا	المسار العلمي	د. لولوة بنت محمد العيسى
عضوًا	المسار الأدبي	د. منيرة بنت علي آل عقيل
عضوًا	المسار الصحي	د. يحيى بن علي الزهراني
عضوًا	المسار الصحي	د. ديما بنت سعد الشعوان
عضوًا ومقرراً	المسار الإنساني	د. إسماعيل بن محمد النبراوي
فريق العمل المساند لأعمال تطوير الخطة الاستراتيجية		
عمادة تطوير التعليم الجامعي		د. مرزوق فلاح بطاينة
عمادة تطوير التعليم الجامعي		د. مدين نايف الحوري
عمادة تطوير التعليم الجامعي		أ. يوسف مكي المسبح
عمادة تطوير التعليم الجامعي		أ. موسى أحمد البطران
عمادة تطوير التعليم الجامعي		أ. علي أحمد الناصر
عمادة تطوير التعليم الجامعي		أ. نورة جمال النعيم
عمادة تطوير التعليم الجامعي		أ. جواهر مطلق السبيعي
عمادة تطوير التعليم الجامعي		أ. هاجر علي العضيبي

الجدول الزمني لبناء الخطة الاستراتيجية

المهام	أكتوبر 2024	نوفمبر 2024	ديسمبر 2024	يناير 2025	فبراير 2025	مارس 2025	أبريل 2025	مايو 2025
1. إعداد مخطط بناء الخطة الاستراتيجية في وحدة الجودة في العمادة.								
2. إجراء المقارنة المرجعية مع بعض أفضل 200 جامعة في العالم وفق تصنيف QS								
3. اعتماد فريق الخطة الاستراتيجية رسميًا وتشكيل اللجنة التنفيذية								
4. تنفيذ تحليل SWOT ومناقشة النتائج								
5. مراجعة الرؤية والرسالة، وتطويرهما، ثم اعتمادهما								
6. تحديد الأهداف الاستراتيجية الرئيسية								
7. وضع أهداف تفصيلية لكل هدف استراتيجي								
8. صياغة المبادرات والمهام (المشروعات) المرتبطة بكل هدف								
9. إعداد مخطط جانت ومؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs)								
10. عقد ورش عمل لأصحاب المصلحة								
11. اعتماد النسخة النهائية من مخطط جانت ومؤشرات الأداء								
12. إعداد المسودة الأولية لوثيقة الخطة الاستراتيجية من قبل اللجنة التنفيذية وتقديمها إلى اللجنة التوجيهية ومجلس العمادة								
13. النسخة النهائية من وثيقة الخطة الاستراتيجية								
14. تدشين الخطة الاستراتيجية في معرض التعليم والتعلم الجامعي (TLEX25 2025) بحضور سعادة نائب رئيس الجامعة للشؤون الأكاديمية								

تحليل بيئة العمل الداخلية والخارجية (SWOT)

نفذت اللجنة التنفيذية للخطة الاستراتيجية تحليلاً لبيئة العمل الداخلية (نقاط القوة والضعف) والخارجية (الفرص والتحديات) وذلك من خلال ورش عمل شارك فيها أصحاب المصلحة من الخبراء والمهتمين بالتخطيط الاستراتيجي، وكذلك عمداء الكليات ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس من مختلف التخصصات.

المحور	العناصر الرئيسية	المعطيات
نقاط القوة (Strengths)	1. البرامج والمبادرات النوعية	- توفر برامج معتمدة ومواكبة للتطورات. - وجود برامج تطوير مهني، وبرامج إثرائية متنوعة وفعّالة. - برامج نوعية مثل برنامج: الزمالة المهنية... - التركيز على تعزيز وتطوير خبرات التعليم. - جوائز التميز والتحفيز «تاج». - دورات تدريبية منظمة ومعلنة لكل فصل دراسي.
	2. الكفاءات والكوادر	- وجود كوادر مؤهلة ومتميزة. - الكفاءات المهنية والتخصصية. - وجود دعم قيادي متميز. - اجتهاد وجد واضح لدى الفرق العاملة. - المستوى الإداري المتقدم.
	3. الشراكات والسمعة المؤسسية	- الشراكات الدولية المستدامة. - الشراكات الأكاديمية القائمة. - السمعة الجيدة للعمادة.
	4. البيئة والبنية التحتية	- وجود عمادة تطوير التعليم الجامعي ككيان مستقل. - بيئة عمل إيجابية ومحفزة. - استثمار التقنية في عمليات التطوير. - الاتصال المؤسسي الفعال.
نقاط الضعف (Weaknesses)	1. الموارد البشرية والدعم المؤسسي	- شح الموارد البشرية. - ضعف الدعم المادي.
	2. البنية التحتية والتجهيزات	- قدم البنية التحتية. - الحاجة لتحديث التجهيزات وأدوات التقنية في مقر العمادة.
	3. التواصل والتسويق	- الحاجة لتطوير آليات تسويق الدورات التدريبية. - الحاجة لبعض التخصصات الداعمة مثل التعليم الطبي والهندسي وتعليم العلوم ... ونحوها. - الحاجة لزيادة التنسيق مع عمادة الجودة والاعتماد الأكاديمي حول متطلبات الاعتماد ذات الصلة بتطوير التعليم الجامعي.
	4. القياس والتحفيز	- غياب البحث العلمي حول أثر التدريب على العملية التعليمية. - قلة الدورات وورش العمل الحضورية الأسبوعية. - ضعف المردود المعنوي والمادي لشهادات البرامج التطويرية المهنية على الأعضاء.

المحور	العناصر الرئيسية	المعطيات
الفرص (Opportunities)	1. الشراكات والتعاون المؤسسي	- الاستفادة من الشراكات المحلية لتطوير وتدريب أعضاء هيئة التدريس. - تعزيز الشراكات الداخلية والخارجية. - استثمار البرامج الحالية والاستفادة منها مع جهات خارجية.
	2. التحول الرقمي والتقنيات التعليمية	- دعم التحول الرقمي وتطويره. - إتاحة برامج غير متزامنة ومتفاعلة مع أعضاء هيئة التدريس.
	3. البرامج والتدريب	- إتاحة برنامج الكفايات طوال العام حتى خلال الفصل الصيفي. - الاستفادة من الكوادر المتميزة من خلال التعاون والاستقطاب.
	4. الدعم المؤسسي والتوجهات الاستراتيجية	- الخطة الاستراتيجية الجديدة للجامعة. - متطلبات الاعتماد الأكاديمي. - الاهتمام الحكومي بالتعليم (رؤية 2030، برنامج تنمية القدرات البشرية ...)
التحديات (Threats)	1. الموارد والصلاحيات المؤسسية	- تقليص المستوى الإداري اللازم لقيادة التطوير. - شح الموارد المالية، وعدم توفر مكافآت مالية للكوادر المؤهلة، والذي سيعيق تنفيذ المبادرات التطويرية بكفاءة. - ضعف الحوافز المؤسسية، قد يؤدي إلى انخفاض دافعية التطوير لدى أعضاء هيئة التدريس.
	2. المنافسة ومقاومة التغيير	- وجود برامج تنافسية مماثلة خارج الجامعة، مما قد يؤدي إلى تراجع الإقبال على برامج العمادة. - التغيرات المتسارعة في سوق العمل، والتي تُصعّب مواكبة الاحتياجات الفعلية للتدريب والتأهيل. - مقاومة التغيير من بعض الفئات المستهدفة والجهات، والتي قد تحد من فاعلية تطبيق المبادرات التعليمية الجديدة.

الرؤية والرسالة والقيم

في إطار الإعداد للخطة الاستراتيجية، تم تطوير الرؤية والرسالة والقيم الجوهرية للعمادة للخمس سنوات القادمة عبر عملية تشاركية متكاملة، استندت إلى سلسلة من الاجتماعات الأسبوعية والنقاشات المعمّقة، وبالاستفادة من مرئيات اللجنة التوجيهية ومداولات مجلس العمادة. وقد شملت هذه العملية مشاركة فاعلة لمختلف أصحاب المصلحة من أعضاء هيئة التدريس، والطلبة، والجهات، ومنسوبي العمادة، والخبراء، لضمان أن تعكس المخرجات تطلعاتهم واحتياجاتهم. كما خضعت هذه المكونات لمراجعات متابعة وتحديثات دقيقة لضمان اتساقها مع التوجهات المؤسسية وألويات المرحلة القادمة.

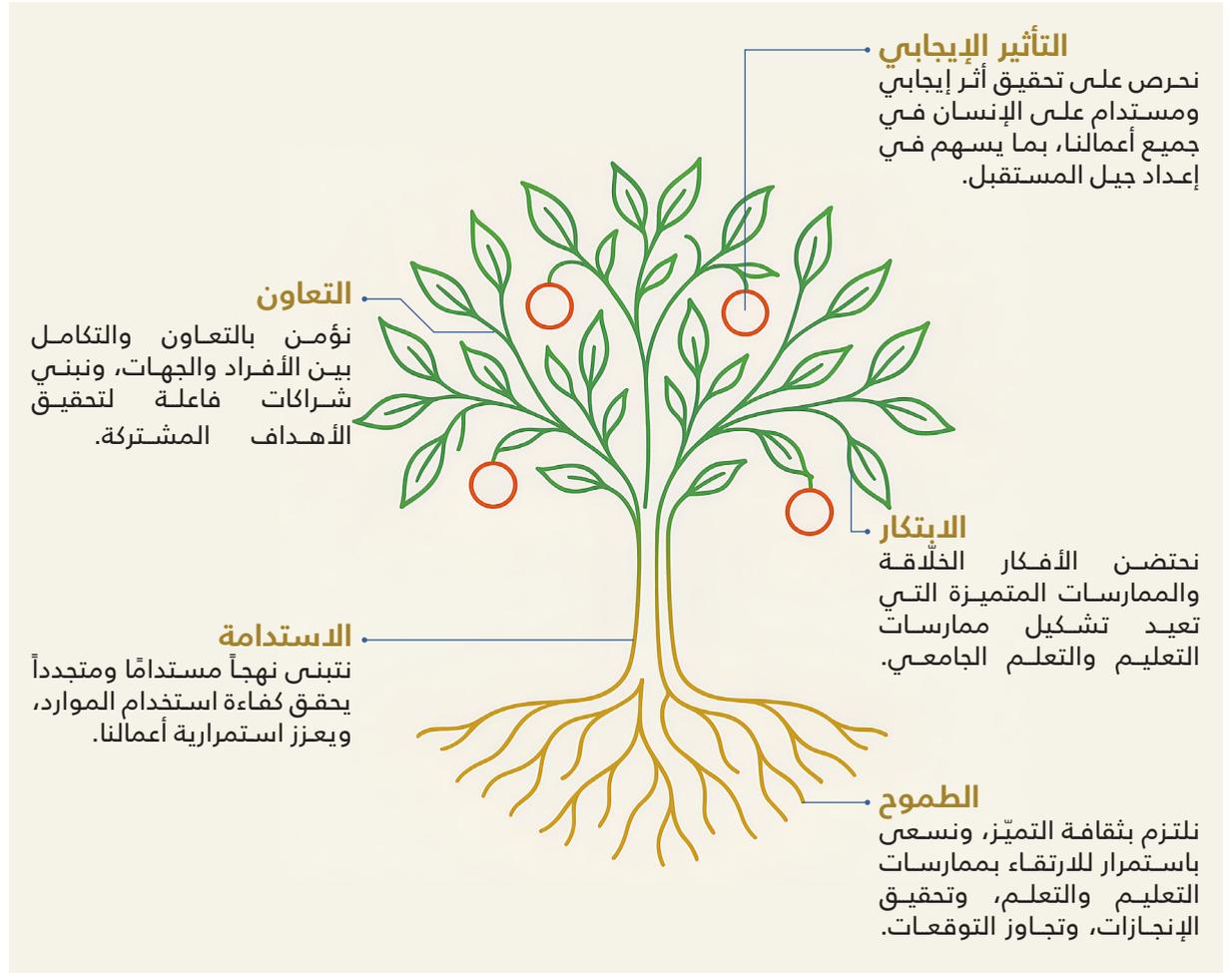
الرؤية

صناعة المستقبل من خلال التميز المستدام في التعليم الجامعي.

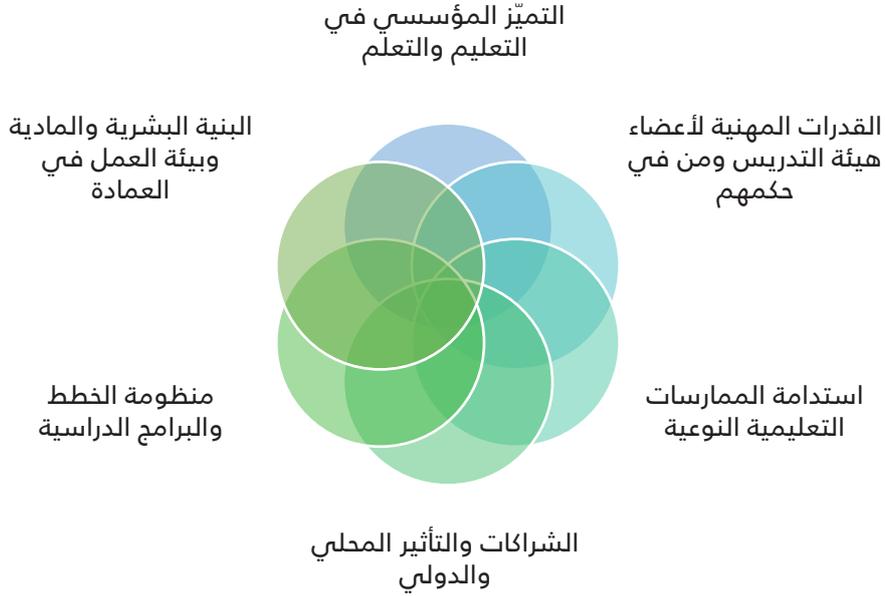
الرسالة

تحقيق التميز المؤسسي في التعليم والتعلم الجامعي وتعزيز القدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس، واستدامة الممارسات النوعية، وتطوير منظومة الخطط والبرامج الدراسية بشراكات فاعلة داخل الجامعة وخارجها.

القيم



الأهداف الاستراتيجية والمبادرات ذات الصلة



الأهداف الاستراتيجية الستة لعمادة تطوير التعليم الجامعي 2025 - 2030

استنادًا إلى التوجهات الاستراتيجية والرؤية المستقبلية للعمادة، تم تحديد ستة أهداف استراتيجية رئيسية تشكّل الإطار العام للعمل خلال السنوات القادمة. وقد انبثق عن هذه الأهداف عدد من المبادرات بلغ مجموعها 27 مبادرة، صُممت بعناية لتترجم الأهداف إلى مشاريع تنفيذية قابلة للقياس. وشملت كل مبادرة تحديدًا دقيقًا للمهام المرتبطة بها، إلى جانب مؤشرات أداء رئيسية (KPIs) تُسهم في تتبع التقدم وتوفير أدلة واضحة وموضوعية على مدى تحقق الأهداف.

وخلال مرحلة الإعداد، خضعت جميع الأهداف والمبادرات والمهام والمؤشرات لمراجعات تفصيلية، ونقاشات موسعة أجرتها اللجان المختصة بالخطة الاستراتيجية، بالتشاور المستمر مع اللجنة التوجيهية، ومجلس العمادة، ومجموعة متنوعة من أصحاب المصلحة، لضمان شموليتها ومواءمتها لاحتياجات الواقع وتطلعات المستقبل.

الجدول التالي يوضح مواءمة الأهداف الاستراتيجية مع الأهداف الاستراتيجية للجامعة، وأهداف التنمية المستدامة.

أهداف التنمية المستدامة (2020 - 2030)	مستهدفات رؤية 2030 والأهداف الاستراتيجية لبرنامج تنمية القدرات البشرية	الأهداف الاستراتيجية لجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل (2025 - 2030)	أ- الاهداف الاستراتيجية لعمادة تطوير التعليم الجامعي (2025 - 2030)
 <p>الهدف 4: التعليم الجيد</p>	<ul style="list-style-type: none"> - تعزيز قيم الاتقان والانضباط - تحسين مخرجات التعليم - تحسين ترتيب المؤسسات التعليمية 	<ul style="list-style-type: none"> 1 - إثراء المدارك المعرفية والمهارات المستقبلية 4 - تعزيز تميز وانتماء الكفاءات البشرية 	<p>ترسيخ التميز المؤسسي في التعليم والتعلم الجامعي</p>
 <p>الهدف 4: التعليم الجيد</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ضمان المواومة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل - تحسين جاهزية الشباب لدخول سوق العمل - تطوير رأس المال البشري 	<ul style="list-style-type: none"> 4 - تعزيز تميز وانتماء الكفاءات البشرية 	<p>تمكين القدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيرين</p>
 <p>الهدف 4: التعليم الجيد</p>	<ul style="list-style-type: none"> - تعزيز ودعم ثقافة الابتكار - تطوير رأس المال البشري 	<ul style="list-style-type: none"> 1 - إثراء المدارك المعرفية والمهارات المستقبلية 4 - تعزيز تميز وانتماء الكفاءات البشرية 	<p>تعزيز استدامة الممارسات التعليمية النوعية لأعضاء هيئة التدريس</p>
 <p>الهدف 17: عقد الشراكات لتحقيق الأهداف</p>	<ul style="list-style-type: none"> - تحسين ترتيب المؤسسات التعليمية 	<ul style="list-style-type: none"> 3 - تعظيم الإسهامات المجتمعية والتنمية 5 - مأسسة منظومة الحوكمة والتحول الرقمي 	<p>تبني شركات فاعلة وتوسيع نطاق التأثير المحلي والإقليمي والعالمى</p>
 <p>الهدف 4: التعليم الجيد</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ضمان المواومة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل - تحسين جاهزية الشباب لدخول سوق العمل - ضمان المواومة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل 	<ul style="list-style-type: none"> 1 - إثراء المدارك المعرفية والمهارات المستقبلية 5 - مأسسة منظومة الحوكمة والتحول الرقمي 	<p>تحديث وتطوير منظومة الخطط والبرامج الأكاديمية بما يعزز الجاهزية لمتطلبات المستقبل</p>

أهداف التنمية المستدامة (2020 - 2030)	مستهدفات رؤية 2030 والأهداف الاستراتيجية لبرنامج تنمية القدرات البشرية	الأهداف الاستراتيجية لجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل (2025 - 2030)	أ- الاهداف الاستراتيجية لعمادة تطوير التعليم الجامعي (2025 - 2030)
 <p>الهدف 3: الصحة الجيدة والرفاه</p>	<p>- تطوير رأس المال البشري - تحسين أداء الجهة الحكومية</p>	<p>4 - تعزيز تميز وانتماء الكفاءات البشرية 6 - تنمية واستدامة الموارد المالية 7 - تطوير وأنسنة البيئة الجامعية</p>	<p>تطوير البنية البشرية والمادية، وبيئة العمل في العمادة</p>
<p>3 من 17 هدف للتنمية المستدامة</p>	<p>8 من 16 هدفاً استراتيجياً لبرنامج تنمية القدرات البشرية ومستهدفات رؤية 2030</p>	<p>6 من 7 أهداف استراتيجية للجامعة</p>	<p>6 أهداف استراتيجية للعامة</p>

في الجزء التالي من هذه الوثيقة، استعراض للأهداف الاستراتيجية والمبادرات المنبثقة عن كل هدف.

تفاصيل المبادرات والمهام ومؤشرات الأداء الرئيسة

تمثل المبادرات -وما يتبعها من مهام- الإطار التنفيذي العملي لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للعمادة، وهي تتضمن تحديداً دقيقاً لاستراتيجية التنفيذ من خلال المهام ومؤشرات الأداء الرئيسة (KPIs)، مع تحديد المسؤول التنفيذي الأعلى لكل مبادرة. وقد أُعدت هذه الخطة التنفيذية بهدف ضمان ترجمة التوجهات الاستراتيجية إلى إجراءات عملية قابلة للتنفيذ والقياس والمتابعة والتحسين.

وتولت وحدة الجودة -تحت إشراف اللجنة التوجيهية- مراجعة هذه المبادرات والمهام ذات الصلة بهدف تحديد الموارد اللازمة لتنفيذ كل مبادرة، وترتيب أولويات التنفيذ، وتمييز المبادرات التي تتطلب بدء التنفيذ الفوري. كما ستتولى وحدة الجودة مسؤولية المتابعة الدورية لتنفيذ الخطة الاستراتيجية، وتقديم تقارير مرحلية إلى سعادة عميد العمادة ومجلس العمادة، لضمان التقدم المنتظم نحو تحقيق الأهداف المنشودة وتحقيق الأثر المؤسسي المستهدف. ولأغراض المتابعة والتخطيط الزمني، تم تصنيف المبادرات إلى ثلاث فئات رئيسة بحسب مدى تنفيذها، كما يلي:

قصير المدى

متوسط المدى

طويل المدى ومستمر



الهدف الاستراتيجي الأول: ترسيخ التميز المؤسسي في التعليم والتعلم الجامعي

المبادرة 1.1: تعزيز تحقيق خصائص الخريجين

نظرة عامة

تهدف مبادرة تعزيز تحقيق خصائص الخريجين إلى تمكين الطلبة الجامعيين من امتلاك معارف ومهارات وقيم تتوافق مع متطلبات سوق العمل واحتياجات المجتمع الحالية والمستقبلية، بما يمكن من إعداد خريج متميز ومنافس عالميًا.

وكيل العمادة للتطوير الأكاديمي	المسؤول عن التنفيذ	مؤشرات الأداء
5 سنوات	المدة	1. نسبة إنجاز أدوات تقييم البرامج الأكاديمية ذات الصلة بتحقيق خصائص الخريجين.
20000	التكلفة/السنة	2. عدد الأنشطة المنفذة الموجهة لأعضاء هيئة التدريس لتعزيز تحقيق خصائص الخريجين.
2025	البداية	
2030	النهاية	

2030	2029	2028	2027	2026	2025	المهام
						1. تحليل الوضع الراهن ومدى تحقق خصائص الخريجين والممارسات التعليمية ذات الصلة في الكليات
						2. تطوير وتنفيذ برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس حول تطوير خصائص الخريجين.
						3. ملتقى لأعضاء هيئة التدريس بمشاركة أرباب العمل والخريجين حول خصائص الخريجين
						4. تأسيس أدوات لتقييم مدى تحقق خصائص الخريجين.
						5. تأسيس أدوات لتقييم الممارسات المعززة لخصائص الخريجين.
						6. تقارير سنوية حول مدى تحقق خصائص الخريجين وجودة الممارسات المعززة لخصائص الخريجين

الهدف الاستراتيجي الأول: ترسيخ التميز المؤسسي في التعليم والتعلم الجامعي

المبادرة 2.1: تصميم استراتيجية الجامعة التعليمية

نظرة عامة

تهدف مبادرة تصميم استراتيجية الجامعة التعليمية إلى بناء إطار مؤسسي متكامل يرسم توجهات التعليم الجامعي، مستندًا إلى رؤية الجامعة وقيمها، وموائبًا لأفضل الممارسات والتوجهات العالمية في التعليم والتعلم، بما يضمن تقديم تجربة تعليمية متميزة وشاملة تعزز من كفاءة الخريجين وتنافسيتهم.

مدير وحدة الجودة	المسؤول عن التنفيذ	مؤشرات الأداء
4 سنوات	المدة	1. نسبة الإنجاز في وثيقة إطار عمل الاستراتيجية التعليمية.
8000	التكلفة/السنة	2. إصدار واعتماد دليل الاستراتيجية التعليمية رسميًا.
2025	البداية	
2028	النهاية	

2030	2029	2028	2027	2026	2025	المهام
						1. تشكيل لجنة تصميم استراتيجية الجامعة التعليمية
						2. إشراك المعنيين داخليًا وخارجيًا في تصميم ملامح الاستراتيجية
						3. مراجعة الممارسات في الجامعات العالمية
						4. صياغة وثيقة إطار الاستراتيجية التعليمية وتحديد محاورها وأهدافها
						5. اعتماد الوثيقة من مجلس العمادة
						6. اعتماد الوثيقة من مجلس الجامعة

الهدف الاستراتيجي الأول: ترسيخ التميز المؤسسي في التعليم والتعلم الجامعي

المبادرة 3.1: تعزيز المشاركة الفعالة للمواطنين في صنع القرار الأكاديمي وتحسين جودة الخدمات التعليمية التي تقدمها الجامعة

نظرة عامة

تسعى مبادرة تعزيز المشاركة الفعالة في صنع القرار الأكاديمي وتحسين جودة الخدمات التعليمية إلى تمكين جميع أصحاب العلاقة من الإسهام في صياغة السياسات واللوائح الأكاديمية من خلال منصة "تفاعل"، مع التركيز على تحسين جودة الخدمات التعليمية، بما يعزز الشفافية ويحقق رضا المستفيدين ويرفع من كفاءة الأداء المؤسسي.

مؤشرات الأداء	المسؤول عن التنفيذ	وكيل العمادة للتطوير الأكاديمي
1. عدد حملات التوعية والتعريف بالمبادرة.	المدة	5 سنوات
2. عدد اللوائح والسياسات الأكاديمية التي تم مشاركتها عبر منصة "تفاعل".	التكلفة/السنة	5000
	البداية	2025
	النهاية	2030

المهام	2025	2026	2027	2028	2029	2030
1. إطلاق حملة توعية بالمبادرة						
2. التواصل مع الجهات ذات الصلة للتعريف بالمبادرة						
3. تفعيل حساب الجامعة على منصة تواصل ومشاركة السياسات واللوائح واستقبال مشاركة أصحاب العلاقة						
4. المتابعة الدورية لتفعيل المنصة وتفاعل الجهات ذات الصلة						

الهدف الاستراتيجي الأول: ترسيخ التميز المؤسسي في التعليم والتعلم الجامعي

المبادرة 4.1: استدامة تميز تقويم الطلاب لجودة التعلم في البرامج الأكاديمية

نظرة عامة

تهدف مبادرة استدامة تميز تقويم الطلاب لجودة التعلم إلى تعزيز الاستفادة من آراء الطلاب حول تجربتهم التعليمية، وتوظيف نتائج هذه التقويمات في تحسين البرامج الأكاديمية بصورة مستدامة، بما يعزز جودة التعلم ورضا الطلاب ويرفع من كفاءة العملية التعليمية.

وكيل العمادة للتطوير الأكاديمي	المسؤول عن التنفيذ	مؤشرات الأداء
5 سنوات	المدة	1. عدد الأنشطة التطويرية لأعضاء هيئة التدريس المبنية على نتائج تقويم الطلاب.
5000	التكلفة/السنة	2. عدد التوصيات المقدمة للكليات بناءً على تحليلات تقويم الطلاب.
2025	البداية	3. عدد خطط التحسين المقدمة من الكليات المستندة إلى تقويم الطلاب.
2030	النهاية	

2030	2029	2028	2027	2026	2025	المهام
						1. مراجعة تقارير تقويم الطلاب لجودة التعلم في البرامج الأكاديمية
						2. كتابة توصيات على المستوى المؤسسي بناءً على نتائج التقارير
						3. توفير برامج تطويرية لأعضاء هيئة التدريس بناءً على نتائج تقويم الطلاب لجودة التعلم
						4. تطوير خطط التحسين من قبل الكليات المعنية
						5. متابعة مدى تنفيذ خطط التحسين
						6. مراجعة دورية لتأثير خطط التحسين على جودة التعلم

الهدف الاستراتيجي الأول: ترسيخ التميز المؤسسي في التعليم والتعلم الجامعي

المبادرة 5.1: تطبيق تحليلات التعلم لمؤشرات الأداء الأكاديمية

نظرة عامة

تهدف المبادرة إلى تطبيق نظام ذكي وشامل لتحليلات التعلم ومؤشرات الأداء الأكاديمية، من خلال تحديث وتوسيع نطاق المؤشرات الحالية، وتحسين أدوات وأساليب جمع البيانات، وربطها بمقاييس وطنية ومؤسسية ومعايير الاعتماد الأكاديمي. كما تركز المبادرة على تصميم لوحات بيانات تفاعلية حديثة لكل برنامج أكاديمي تتيح المتابعة الفورية والتحسين المستمر للأداء الأكاديمي على مستوى الطالب، المقرر، البرنامج، والكلية.

مؤشرات الأداء	المسؤول عن التنفيذ	وحدة مؤشرات الأداء الأكاديمي
1. نسبة البرامج التي تملك بطاقة أداء أكاديمية محدثة.	المدة	5 سنوات
2. عدد مؤشرات الأداء المطورة والمستخدمه فعليًا في التحليل.	التكلفة/السنة	10000
	البداية	2025
	النهاية	2030

المهام	2025	2026	2027	2028	2029	2030
1. تحليل الوضع الراهن وتطوير إطار شامل لمؤشرات الأداء الأكاديمي						
2. مراجعة النظام الإلكتروني الحالي وتطويره في ضوء نتائج تحليل الوضع الراهن						
3. تطوير وتصميم بطاقات الأداء الأكاديمي المحدثة						
4. تفعيل لقاءات وورش عمل لتحليل الأداء واستخدام النتائج في تطوير البرامج						
5. تطبيق تدريجي للمؤشرات الجديدة وتقارير الأداء المحدثة						
6. تقديم تقارير تحليلية سنوية على مستوى الجامعة						

الهدف الاستراتيجي الثاني: تمكين القدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيرين

المبادرة 1.2: التطوير المهني والأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من جميع الكليات

نظرة عامة

تهدف مبادرة التطوير المهني والأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيرين إلى تقديم برامج تطوير مهني إثرائية وشاملة تُمكن من تحسين كفاءات أعضاء هيئة التدريس في المجالات التعليمية، بما يواكب التوجهات العالمية الحديثة، ويعزز من جودة التعليم الجامعي.

وكيل العمادة للتطوير الأكاديمي	المسؤول عن التنفيذ	مؤشرات الأداء
5 سنوات	المدة	1. عدد أعضاء هيئة التدريس المشاركين في برامج التطوير المهني سنويًا.
10000	التكلفة/السنة	2. مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن جودة البرامج المقدمة.
2025	البداية	
2030	النهاية	

2030	2029	2028	2027	2026	2025	المهام
						1. تحليل الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جميع الكليات
						2. تصميم وإعداد خطة تطوير مهني سنوية شاملة
						3. تنفيذ البرامج التدريبية وورش العمل والمحاضرات الإثرائية
						4. قياس الأثر وتقييم جودة البرامج
						5. تحسين مستمر للبرامج بناءً على نتائج التقييم والتغذية الراجعة

الهدف الاستراتيجي الثاني: تمكين القدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيرين

المبادرة 2.2: تهيئة وإرشاد أعضاء هيئة التدريس الجدد ومن في حكمهم

نظرة عامة

تهدف مبادرة تهيئة وإرشاد أعضاء هيئة التدريس الجدد إلى دعم انتقالهم السلس إلى بيئة العمل الأكاديمية من خلال برنامج تعريفي وإرشادي شامل برفقة عضو هيئة تدريس خبير، يتضمن تعريفهم بأنظمة الجامعة وأدوارهم الأكاديمية والتعليمية، ويزودهم بمهارات أساسية للنجاح والتأقلم، مما يساهم في رفع مستوى الأداء والرضا المهني.

وحدة الإرشاد المهني لأعضاء هيئة التدريس الجدد والمعيرين والمحاضرين	المسؤول عن التنفيذ	مؤشرات الأداء
5 سنوات	المدة	1. عدد أعضاء هيئة التدريس الجدد الذين أكملوا التدريب التعريفي.
10000	التكلفة/السنة	2. عدد جلسات الإرشاد الأكاديمي المنفذة سنويًا.
2025	البداية	3. متوسط رضا أعضاء هيئة التدريس الجدد عن برنامج التهيئة والإرشاد.
2030	النهاية	

2030	2029	2028	2027	2026	2025	المهام
						1. مراجعة وتطوير الإطار العام للبرنامج وتحديد مكوناته الأساسية
						2. تنفيذ برنامج إعداد المرشدين
						3. تنفيذ برنامج التهيئة للمعيرين والمحاضرين وأعضاء هيئة التدريس الجدد
						4. تنفيذ برنامج التوجيه والإرشاد المهني للأستاذ الجامعي
						5. تكريم المرشدين الخبراء سنويًا
						6. تقييم البرنامج سنويًا وتطويره بناءً على الملاحظات والتغذية الراجعة

الهدف الاستراتيجي الثاني: تمكين القدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيرين

المبادرة 3.2: تصميم الحزم التدريبية المركزة في الموضوعات ذات الأولوية

نظرة عامة

تسعى هذه المبادرة إلى تزويد أعضاء هيئة التدريس بحزم تدريبية مركزة تغطي موضوعات أكاديمية ومهنية ذات أولوية، من خلال مسارات تعليمية متكاملة تتضمن ورش عمل ومحاضرات تخصصية وتنتهي بالحصول على شهادة للمسار التعليمي. تهدف المبادرة إلى رفع كفاءة الأداء الأكاديمي، والربط بين موضوعات التدريب، وزيادة تنوع البرامج التدريبية.

وكيل العمادة للتطوير الأكاديمي	المسؤول عن التنفيذ	مؤشرات الأداء
5 سنوات	المدة	1. عدد حزم التدريب المركزة التي تم تطويرها.
10000	التكلفة/السنة	2. عدد الذين أكملوا تدريبًا متخصصًا واحدًا على الأقل سنويًا.
2025	البداية	
2030	النهاية	

2030	2029	2028	2027	2026	2025	المهام
						1. تحليل الاحتياجات التدريبية لتحديد الموضوعات ذات الأولوية
						2. تصميم نموذج الحزم التدريبية وآلية التنفيذ
						3. موافقة مجلس العمادة
						4. تطوير محتوى الحزم التدريبية وتنفيذها كمرحلة تجريبية
						5. إطلاق الحزم التدريبية بشكل رسمي
						6. تحديث الحزم سنويًا بناءً على التغذية الراجعة والأولويات التعليمية

الهدف الاستراتيجي الثاني: تمكين القدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيرين

المبادرة 4.2: إنشاء منصة إلكترونية لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس

نظرة عامة

تسعى هذه المبادرة إلى تطوير منصة إلكترونية مخصصة للنمو المهني لأعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم، تتيح الوصول إلى برامج التطوير المهني، وتتبع التقدم التدريبي، وتقديم محتوى متجدد يتماشى مع احتياجاتهم، بما يساهم في تحسين الأداء الأكاديمي ورفع كفاءة العملية التعليمية.

مدير الشؤون الإدارية والمالية في العمادة	المسؤول عن التنفيذ	مؤشرات الأداء
4 سنوات	المدة	1. نسبة إنجاز المنصة الإلكترونية.
100000	التكلفة/السنة	
2026	البداية	
2030	النهاية	

2030	2029	2028	2027	2026	2025	المهام
						1. تحديد المواصفات الفنية والتعليمية للمنصة
						2. اختبار الحلول الجاهزة وتطوير المنصة بالتعاون مع الجهة المختصة
						3. الاختبار التجريبي للمنصة مع مجموعة محدودة من أعضاء هيئة التدريس
						4. إطلاق المنصة رسمياً
						5. التحديث المستمر للمنصة والمحتوى بناء على التغذية الراجعة

الهدف الاستراتيجي الثالث: تعزيز استدامة الممارسات التعليمية النوعية لأعضاء هيئة التدريس

المبادرة 1.3: تعزيز استدامة جائزة التميز في تطوير التعليم الجامعي (تاج)

نظرة عامة

جائزة التميز في تطوير التعليم الجامعي (تاج) هي جائزة سنوية تقديرية، أقرها مجلس عمادة تطوير التعليم الجامعي (في جلسته 78) بتاريخ 29/02/1444هـ والمصادق عليه من معالي رئيس جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل بتاريخ 09/03/1444هـ. تهدف هذه المبادرة إلى استدامة أعمال جائزة التميز في تطوير التعليم الجامعي (تاج) عبر تحويلها إلى ممارسة مؤسسية راسخة داخل الجامعة، لضمان استمرارية الجائزة سنوياً بكفاءة، وكمحفّز مستدام لتميز القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس والجهات في مجالات التعليم والتعلم. تُعد الجائزة وسيلة مؤسسية للاعتراف بالجهود المتميزة في تطوير الممارسات التعليمية النوعية، بما يضمن ديمومة الابتكار الأكاديمي في البيئة الجامعية.

مؤشرات الأداء	المسؤول عن التنفيذ	مدير وحدة التميز المؤسسي
1. إنجاز دراسة تحليلية شاملة للوضع الراهن للجائزة.	المدة	4 سنوات
2. نسبة إنجاز توصيات العمادة منذ إقرارها.	التكلفة/السنة	18000
	البداية	2026
	النهاية	2029

المهام	2025	2026	2027	2028	2029	2030
1. إجراء دراسة تحليلية للوضع الراهن للجائزة						
2. تقديم مقترحات لتطوير استدامة الجائزة إلى مجلس العمادة والتوصية حيالها						
3. تطوير البنية التنظيمية والتشغيلية للجائزة وفق توصيات مجلس العمادة						

الهدف الاستراتيجي الثالث: تعزيز استدامة الممارسات التعليمية النوعية لأعضاء هيئة التدريس

المبادرة 2.3: التوسع في الاعتراف بالممارسات التعليمية المتميزة وتقديرها ونشرها، وتشجيع الممارسات المبتكرة

نظرة عامة

تهدف هذه المبادرة إلى خلق بيئة أكاديمية مشجعة تدعم أعضاء هيئة التدريس على تبني الممارسات التعليمية المتميزة والمبتكرة، من خلال التقدير الرسمي، والنشر المؤسسي، وتوفير المنصات المناسبة لعرض وتوثيق هذه الممارسات. كما تسعى إلى تعزيز ثقافة التميز من خلال تحفيز التبادل المعرفي وتوسيع نطاق التأثير على جودة التعليم الجامعي.

مدير وحدة التميز المؤسسي	المسؤول عن التنفيذ	مؤشرات الأداء
5 سنوات	المدة	1. عدد الفعاليات المخصصة لعرض الممارسات المبتكرة وتقديرها (منتديات، لقاءات، نشرات، ...).
25000	التكلفة/السنة	
2025	البداية	
2030	النهاية	

2030	2029	2028	2027	2026	2025	المهام
						1. تصميم خطة الفعاليات المخصصة للممارسات التعليمية المتميزة وتقديرها ونشرها
						2. تنظيم فعاليات دورية للممارسات التعليمية المتميزة وتقديرها
						3. تحفيز أعضاء هيئة التدريس للمشاركة
						4. إعداد نشرات حول الممارسات التعليمية المتميزة / أعضاء هيئة التدريس المتميزين

الهدف الاستراتيجي الثالث: تعزيز استدامة الممارسات التعليمية النوعية لأعضاء هيئة التدريس

المبادرة 3.3: تحفيز أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في الجوائز العالمية في التعليم والتعلم

نظرة عامة

تهدف هذه المبادرة إلى تحفيز أعضاء هيئة التدريس في الجامعة على التقديم والمنافسة في الجوائز العالمية ذات الصلة بالتعليم والتعلم الجامعي، من خلال رفع مستوى الوعي بالفرص المتاحة، وتوفير الدعم الفني والإرشادي اللازم، بالإضافة إلى حوافز وتقديرات مؤسسية تشجيعية. كما تتضمن المبادرة تبادل الخبرات الناجحة، بهدف بناء ثقافة بناءة تعزز من حضور الجامعة عالميًا في مجال التميز التعليمي.

مدير وحدة التميز المؤسسي	المسؤول عن التنفيذ	مؤشرات الأداء
4 سنوات	المدة	1. عدد الأنشطة التعريفية والداعمة للمشاركة في الجوائز.
45000	التكلفة/السنة	2. عدد أعضاء هيئة التدريس الذين تقدموا للجوائز العالمية.
2026	البداية	
2030	النهاية	

2030	2029	2028	2027	2026	2025	المهام
						1. حصر وتصنيف الجوائز العالمية ذات العلاقة بالتعليم والتعلم الجامعي
						2. وضع محددات ترشيح المتميزين والمتميزات
						3. تنفيذ أنشطة تعريفية وإرشادية الجوائز العالمية والتجارب الناجحة
						4. توفير الدعم للمشاركين في الجوائز العالمية

الهدف الاستراتيجي الثالث: تعزيز استدامة الممارسات التعليمية النوعية لأعضاء هيئة التدريس

المبادرة 4.3: تطوير برنامج الزمالة المهنية للتعليم والتعلم الجامعي والتوسع في منح الزمالات المهنية في التعليم الجامعي

نظرة عامة

يُعد برنامج الزمالة المهنية للتعليم والتعلم الجامعي أحد المبادرات المؤسسية الداعمة للتميز في التعليم الجامعي، حيث يستهدف تطوير كفاءات أعضاء هيئة التدريس في مجالات التعليم والتعلم من خلال مسار احترافي يمتد لعام أكاديمي. تهدف هذه المبادرة إلى تطوير البرنامج الحالي والذي يقدم باللغتين، وإضافة مسار متقدم للفئات ذات الخبرة، وزيادة أعداد المشاركين، بما يعزز تبني الممارسات التعليمية النوعية ويخلق مجتمعًا مهنيًا أكاديميًا نشطًا.

مؤشرات الأداء	المسؤول عن التنفيذ	مدير وحدة البرامج الدولية
1. نسبة تطوير البرنامج الحالي	المدة	5 سنوات
2. مستوى رضا المشاركين عن التطوير في البرنامج	التكلفة/السنة	15000
	البداية	2025
	النهاية	2030

المهام	2025	2026	2027	2028	2029	2030
1. خطة التوسع في البرنامج الحالي						
2. تقرير المشاركين في البرنامج الحالي						
3. تطوير مسار متقدم للزمالة المهنية						
4. اعتماد مسار متقدم للزمالة المهنية						
5. تطبيق المسار المتقدم للزمالة المهنية						
6. قياس رضا المشاركين عن التطوير في البرنامج						

الهدف الاستراتيجي الثالث: تعزيز استدامة الممارسات التعليمية النوعية لأعضاء هيئة التدريس

المبادرة 5.3: إنشاء جمعية علمية تُعنى بالتطوير الأكاديمي

نظرة عامة

تهدف هذه المبادرة إلى تأسيس جمعية علمية متخصصة تُعنى بتطوير التعليم الجامعي والممارسات الأكاديمية النوعية، لتكون منصة علمية ومهنية تدعم أعضاء هيئة التدريس في تبادل المعرفة والخبرات، وتنظيم الأنشطة العلمية، وتعزيز البحث والممارسة في مجالات التعليم الجامعي. تسعى الجمعية إلى خلق مجتمع أكاديمي نشط، يدعم الابتكار ويُعزز ثقافة التميز في التعليم والتعلم.

وكيل العمادة للتطوير الأكاديمي	المسؤول عن التنفيذ	مؤشرات الأداء
4 سنوات	المدة	1. نسبة اكمال وثيقة إنشاء الجمعية وتقديمها إلى الجهات المختصة.
30000	التكلفة/السنة	
2026	البداية	
2030	النهاية	

2030	2029	2028	2027	2026	2025	المهام
						1. تشكيل فريق عمل بناء تصور إنشاء الجمعية
						2. إعداد دراسة جدوى شاملة للجمعية وأهدافها ومجالات عملها
						3. إكمال الوثائق والنماذج الخاصة بطلب إنشاء الجمعية
						4. متابعة وتعديل مرثيات الجهات المختصة
						5. الحصول على الاعتماد الرسمي من الجهات المختصة

الهدف الاستراتيجي الرابع: تبني شركات فاعلة وتوسيع نطاق التأثير المحلي والإقليمي والعالمي

المبادرة 1.4: إقامة ملتقيات دولية ومحلية في التعليم والتعلم الجامعي

نظرة عامة

تهدف هذه المبادرة إلى تنظيم ملتقيات علمية متخصصة محلياً ودولياً تسهم في تعزيز تبادل المعرفة والخبرات في مجالات التعليم والتعلم الجامعي، وتفتح المجال لبناء شركات مع مؤسسات أكاديمية رائدة. تُعد هذه الملتقيات منصة فاعلة لعرض الممارسات المتميزة، ومناقشة أحدث الاتجاهات التعليمية، وإبراز دور الجامعة كجهة رائدة إقليمياً ودولياً في تطوير التعليم الجامعي.

مدير وحدة الشركات	المسؤول عن التنفيذ	مؤشرات الأداء
5 سنوات	المدة	1. عدد الملتقيات المحلية والدولية المنفذة.
50000	التكلفة/السنة	2. عدد المشاركين من داخل وخارج الجامعة.
2025	البداية	3. متوسط رضا المشاركين.
2030	النهاية	

2030	2029	2028	2027	2026	2025	المهام
						1. وضع خطة لإقامة الملتقيات العلمية
						2. تحديد محاور وأولويات الملتقيات بما يتماشى مع توجهات الجامعة والاتجاهات العالمية
						3. تنفيذ الملتقيات المحلية والدولية
						4. تقارير الأداء لكل ملتقى

الهدف الاستراتيجي الرابع: تبني شركات فاعلة وتوسيع نطاق التأثير المحلي والإقليمي والعالمى

المبادرة 2.4: مبادرة المحتوى المفتوح في مجالات التطوير الأكاديمى

نظرة عامة

تهدف هذه المبادرة إلى الإسهام في البرنامج الوطنى للمحتوى التعليمى المفتوح، الذى يُشرف عليه المركز الوطنى للتعليم الإلكتروني بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (35) وتاريخ 1439/1/19هـ، وذلك من خلال إنتاج محتوى رقمى تعليمى عالى الجودة ومتاح برخص مفتوحة، بما يسهم في دعم عمليات التعليم والتعلم، وزيادة فرص الوصول للمعرفة، وتحقيق التكامل مع الجهود الوطنية في التعليم الرقمى، ودعم ممارسات التعليم المفتوح في الجامعة بما يعزز دورها في الابتكار التعليمى وتوسيع نطاق تأثيرها المعرفى.

وكيل العمادة للتطوير الأكاديمى	المسؤول عن التنفيذ	مؤشرات الأداء
3 سنوات	المدة	1. نسبة اكتمال المحتوى التعليمى المفتوح.
35000	التكلفة/السنة	
2028	البداية	
2030	النهاية	

2030	2029	2028	2027	2026	2025	المهام
						1. تشكيل فريق عمل المبادرة
						2. بناء خطة تنفيذية لإنتاج محتوى مفتوح
						3. العمل مع الجهات ذات العلاقة لإنتاج المحتوى المفتوح
						4. نشر المحتوى المفتوح عبر المنصات المعتمدة

الهدف الاستراتيجي الرابع: تبني شركات فاعلة وتوسيع نطاق التأثير المحلي والإقليمي والعالمى

المبادرة 3.4: تفعيل الشركات المحلية والدولية المتميزة في مجالات التعليم الجامعي

نظرة عامة

تهدف المبادرة إلى تفعيل شركات مع جهات محلية ودولية متميزة في مجالات التعليم والتعلم الجامعي، من خلال تطوير برامج ومبادرات مشتركة تُسهم في تبادل الخبرات وتطبيق أفضل الممارسات. كما تسعى المبادرة إلى تعظيم الأثر التعليمي لتلك الشركات بما يتماشى مع رؤية الجامعة وأهداف التنمية المستدامة بخاصة الهدف السابع عشر (عقد الشركات لتحقيق الأهداف).

مدير وحدة الشركات	المسؤول عن التنفيذ	مؤشرات الأداء
5 سنوات	المدة	1. عدد البرامج المنفذة بالشراكة مع جهات محلية أو دولية.
150000	التكلفة/السنة	2. متوسط تقييم البرامج المشتركة مع جهات محلية أو دولية.
2025	البداية	
2030	النهاية	

2030	2029	2028	2027	2026	2025	المهام
						1. التواصل والتنسيق مع الشركاء المحتملين
						2. توقيع مذكرات التفاهم واتفاقيات التعاون الرسمية
						3. تطوير برامج مشتركة بالتعاون مع الشركاء
						4. تنفيذ البرامج المشتركة
						5. تقييم البرامج المشتركة

الهدف الاستراتيجي الرابع: تبني شركات فاعلة وتوسيع نطاق التأثير المحلي والإقليمي والعالمى

المبادرة 4.4: المساهمة في تعزيز أداء الجامعة في التصنيفات ذات الصلة بالتميز في التعليم

نظرة عامة

تسعى هذه المبادرة إلى دعم جهود الجامعة في تحسين موقعها في التصنيفات ذات الصلة بالتعليم والتعلم، من خلال تحديد العوامل المؤثرة في تلك التصنيفات، وقياس الوضع الراهن للجامعة، وتقديم توصيات عملية لتحسين الأداء. كما تركز على رفع مستوى الوعي بالممارسات التعليمية التي تسهم في تعزيز التصنيف الأكاديمي للجامعة.

مدير وحدة التميز المؤسسي	المسؤول عن التنفيذ	مؤشرات الأداء
5 سنوات	المدة	1. نسبة إكمال تقرير العوامل المؤثرة والتوصيات
100000	التكلفة/السنة	2. عدد البرامج وورش العمل حول الممارسات المؤثرة في التصنيفات
2025	البداية	
2030	النهاية	

2030	2029	2028	2027	2026	2025	المهام
						1. تشكيل فريق عمل متخصص لدراسة التصنيفات التعليمية
						2. تحليل التصنيفات الدولية ذات العلاقة بالتعليم والتعلم وتحديد العوامل المؤثرة فيها
						3. إعداد تقرير لقياس الوضع الراهن في الجامعة
						4. تقديم توصيات عملية للكليات والإدارات لتحسين الأداء في التصنيفات
						5. تنفيذ البرامج وورش العمل حول الممارسات المؤثرة في التصنيفات
						6. متابعة التغيير في التصنيفات الدولية

الهدف الاستراتيجي الرابع: تبني شركات فاعلة وتوسيع نطاق التأثير المحلي والإقليمي والعالمي

المبادرة 5.4: زيادة مساهمة العمادة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة والبرامج الموجهة لأفراد المجتمع

نظرة عامة

تهدف هذه المبادرة إلى تعزيز الوعي بأهمية دمج أهداف التنمية المستدامة في التعليم الجامعي، من خلال تبني ممارسات تعليمية داعمة لتلك الأهداف، وتنظيم أنشطة إثرائية تسلط الضوء على دور التعليم في تحقيق التنمية المستدامة. كما تسعى المبادرة إلى فتح المجال للمهتمين من المجتمع للمشاركة في برامج تطوير التعليم الجامعي، بما يساهم في توسيع نطاق التأثير المجتمعي للجامعة.

مدير وحدة خدمة المجتمع	المسؤول عن التنفيذ	مؤشرات الأداء
5 سنوات	المدة	1. عدد ورش العمل والفعاليات الإثرائية المنفذة حول التعليم والتنمية المستدامة.
9000	التكلفة/السنة	2. عدد المشاركين من خارج الجامعة في برامج تطوير التعليم الجامعي.
2025	البداية	
2030	النهاية	

2030	2029	2028	2027	2026	2025	المهام
						1. وضع خطة للمبادرة
						2. تنفيذ برامج إثرائية لأعضاء هيئة التدريس حول التنمية المستدامة في التعليم
						3. الدعوة لحضور البرامج الإثرائية والأنشطة حول التنمية المستدامة في التعليم
						4. إتاحة الحضور للمهتمين من داخل وخارج الجامعة
						5. قياس أثر البرامج والأنشطة

الهدف الاستراتيجي الخامس: تحديث وتطوير منظومة الخطط والبرامج الأكاديمية بما يعزز الجاهزية لمتطلبات المستقبل

المبادرة 1.5: استحداث البرامج الفرعية والمزدوجة ومتعددة التخصصات وزيادة الموازنة مع سوق العمل

نظرة عامة

تهدف هذه المبادرة إلى تطوير نقاط خروج في البرامج الأكاديمية الحالية، وتطوير برامج أكاديمية متعددة التخصصات تتسم بالمرونة والتكامل، وتلبي متطلبات سوق العمل المتجددة، مع استشراف الوظائف المستقبلية. وتشمل المبادرة رفع الوعي بأهمية هذا النوع من البرامج، وتحليل المهارات العالمية المطلوبة، إلى جانب بناء آليات فعالة لضمان الجودة وقياس الأثر على مخرجات التعلم والتوظيف. كما تدعم المبادرة تمكين الأقسام العلمية من تصميم وتنفيذ نقاط خروج وبرامج تعليمية تتوافق مع توجهات الدرجات العلمية المخصصة ذاتياً.

وكيل العمادة للخطط والبرامج الدراسية	المسؤول عن التنفيذ	مؤشرات الأداء
5 سنوات	المدة	1. عدد الدرجات العلمية المخصصة ذاتياً المستحدثة والمعتمدة من مجلس الجامعة.
100000	التكلفة/السنة	2. عدد نقاط الخروج المستحدثة والمعتمدة في البرامج.
2025	البداية	
2030	النهاية	

2030	2029	2028	2027	2026	2025	المهام
						1. تقييم البرامج الحالية وتحديد البرامج المؤهلة لتقديم درجات علمية مخصصة ذاتياً.
						2. العرض على الجهات المختصة وتقديم الدعم اللازم للكليات.
						3. تصميم برامج متعددة التخصصات ونقاط خروج من قبل الكليات.
						4. اعتماد برامج متعددة التخصصات ونقاط خروج من اللجنة الدائمة للخطط والبرامج الدراسية.
						5. اعتماد برامج متعددة التخصصات من مجلس الجامعة.

الهدف الاستراتيجي الخامس: تحديث وتطوير منظومة الخطط والبرامج الأكاديمية بما يعزز الجاهزية لمتطلبات المستقبل

المبادرة 2.5: تمكين القدرات البشرية في مجال تطوير الخطط والبرامج الدراسية

نظرة عامة

تهدف هذه المبادرة إلى تمكين أعضاء هيئة التدريس من تصميم وتحديث الخطط والبرامج الأكاديمية بكفاءة عالية، بما يضمن تحقيق مخرجات التعلم المستهدفة ويواكب المتغيرات التنموية وسوق العمل. وتشمل المبادرة تنفيذ برامج تدريبية تخصصية، وتطوير الأدلة الإرشادية، وبناء مجتمع ممارسات أكاديمي يعزز تبادل المعرفة والخبرات في هذا المجال.

وكيل العمادة للخطط والبرامج الدراسية	المسؤول عن التنفيذ	مؤشرات الأداء
5 سنوات	المدة	1. نسبة الكوادر الأكاديمية التي اجتازت البرامج التدريبية من إجمالي المستهدفين.
30000	التكلفة/السنة	2. درجة رضا المشاركين عن جودة البرامج التدريبية.
2025	البداية	
2030	النهاية	

2030	2029	2028	2027	2026	2025	المهام
						1. تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال تطوير الخطط والبرامج.
						2. تصميم برامج تدريبية متخصصة.
						3. تحديث ما يلزم من الأدلة المرجعية لتصميم البرامج الأكاديمية.
						4. تنفيذ برامج تدريبية متخصصة.
						5. إنشاء مجتمع ممارسات أكاديمي يضم مختصين في تطوير البرامج من مختلف الكليات.

الهدف الاستراتيجي الخامس: تحديث وتطوير منظومة الخطط والبرامج الأكاديمية بما يعزز الجاهزية لمتطلبات المستقبل

المبادرة 3.5: تبني كفاءات التعلم العميق

نظرة عامة

تهدف مبادرة تبني كفاءات التعلم العميق إلى تعزيز مهارات التفكير النقدي، وحل المشكلات، والإبداع، من خلال تضمين هذه الكفاءات في المناهج والمقررات الدراسية، وتطبيق ممارسات تدريسية مبتكرة، مما يُمكّن الطلاب من نقل المعرفة وتطبيقها في سياقات واقعية ومتغيرة.

وكيل العمادة للخطط والبرامج الدراسية	المسؤول عن التنفيذ	مؤشرات الأداء
4 سنوات	المدة	1. عدد البرامج والمقررات التي تم تضمين كفاءات التعلم العميق فيها.
10000	التكلفة/السنة	2. عدد الوحدات التعليمية المطورة لتعزيز مهارات التعلم العميق.
2026	البداية	3. عدد ورش العمل والأنشطة التدريبية لأعضاء هيئة التدريس حول التعلم العميق.
2030	النهاية	

2030	2029	2028	2027	2026	2025	المهام
						1. تدريب أعضاء هيئة التدريس على مفاهيم ومهارات التعلم العميق وأساليب دمجها
						2. مراجعة المقررات والمناهج لتضمين كفاءات التعلم العميق من قبل الأقسام العلمية
						3. تطوير وحدات تعليمية مرنة ومبتكرة تدعم التعلم العميق من قبل الأقسام العلمية
						4. متابعة التقييم وقياس الأثر على تعلم الطلاب وتطوير الممارسات بناءً عليه

الهدف الاستراتيجي الخامس: تحديث وتطوير منظومة الخطط والبرامج الأكاديمية بما يعزز الجاهزية لمتطلبات المستقبل

المبادرة 4.5: تجويد إجراءات وعمليات استحداث وتطوير البرامج الأكاديمية واستكمال تطوير النظام الإلكتروني

نظرة عامة

تهدف هذه المبادرة إلى رفع كفاءة وجودة إجراءات استحداث وتطوير البرامج الأكاديمية من خلال إعادة هيكلة الإجراءات وتوزيع الأدوار، وتسريع الإجراءات. كما تشمل المبادرة استكمال تطوير نظام إلكتروني موحد يدعم تقديم الطلبات، وتتبع مراحل المراجعة، وضمان التوثيق المؤسسي، ويعزز الشفافية والحوكمة الأكاديمية. وتهدف هذه الجهود إلى تمكين الكليات من تطوير برامجها بكفاءة أعلى وجودة أفضل، وبما يتوافق مع توجهات الجامعة المستقبلية.

وكيل العمادة للخطط والبرامج الدراسية	المسؤول عن التنفيذ	مؤشرات الأداء
5 سنوات	المدة	1. متوسط المدة الزمنية لاستحداث أو مراجعة برنامج أكاديمي بعد تطبيق الإجراءات الجديدة. 2. نسبة اكمال وتطبيق النظام الإلكتروني.
120000	التكلفة/السنة	
2025	البداية	
2030	النهاية	

2030	2029	2028	2027	2026	2025	المهام
						1. تحليل الإجراءات والأدوار الحالية.
						2. تصميم هيكل محدث للإجراءات يشمل تبسيط وتسريع الإجراءات وتحديد المسؤوليات بدقة.
						3. استكمال تطوير وربط النظام الإلكتروني بالإجراءات والنماذج.
						4. الإطلاق التجريبي للنظام الإلكتروني.
						5. الإطلاق الفعلي للنظام الإلكتروني.
						6. تقييم النظام الإلكتروني بشكل مستمر.

الهدف الاستراتيجي السادس: تطوير البنية البشرية والمادية وبيئة العمل في العمادة

المبادرة 1.6: استقطاب الكوادر البشرية المميزة للعمل في العمادة والتطوير النوعي للكوادر البشرية الحالية

نظرة عامة

تهدف هذه المبادرة إلى تعزيز كفاءة واحترافية الموارد البشرية في العمادة من خلال استقطاب كفاءات أكاديمية وإدارية نوعية، وتطوير قدرات الكوادر الحالية. تشمل المبادرة إعداد خطة احتياج سنوية دقيقة، وتصميم معايير استقطاب واضحة، وبناء منظومة حوافز جاذبة، وتفعيل برامج تأهيل وتدريب مستمر، بما يساهم في تعزيز الأداء المؤسسي ورفع جودة تنفيذ المبادرات والبرامج.

مؤشرات الأداء	المسؤول عن التنفيذ	مدير إدارة الشؤون الإدارية والمالية
1. نسبة تطبيق خطة الاحتياج السنوية مقارنة بالمستهدف.	المدة	5 سنوات
2. نسبة رضا الكوادر عن بيئة العمل والدعم المهني داخل العمادة.	التكلفة/السنة	تحدد لاحقاً
3. عدد برامج التأهيل والتدريب المنفذة للكوادر الجديدة والحالية.	البداية	2025
	النهاية	2030

المهام	2025	2026	2027	2028	2029	2030
1. إعداد خطة احتياج سنوية دقيقة للكوادر (أكاديمية/إدارية) وتحديثها دورياً						
2. تصميم معايير وآليات تقييم للاستقطاب						
3. تصميم حوافز جاذبة وربطها بالأداء						
4. تفعيل برامج إعداد للكفاءات الجديدة						
5. تنفيذ برامج تطوير للكفاءات الحالية						
6. إعداد خطط تطوير فردية مخصصة						
7. قياس أثر المبادرة						

الهدف الاستراتيجي السادس: تطوير البنية البشرية والمادية وبيئة العمل في العمادة

المبادرة 2.6: تحسين جاذبية بيئة العمل وزيادة فعاليتها

نظرة عامة

تهدف هذه المبادرة إلى تحقيق بيئة عمل محفزة وجاذبة داخل العمادة، ترفع من مستوى الرضا الوظيفي، وتدعم الابتكار، وتساهم في استبقاء الكفاءات المتميزة. وتشمل المبادرة تحليل الواقع الحالي لبيئة العمل، وتفعيل مبادرات نوعية مثل: مبادرة التواصل الداخلي، ومبادرة سعادة الموظف، ومبادرة بيئة العمل الملهمة، بما يعزز الانتماء المؤسسي ويرفع كفاءة الأداء.

مدير إدارة الشؤون الإدارية والمالية	المسؤول عن التنفيذ	مؤشرات الأداء
5 سنوات	المدة	1. نسبة رضا منسوبي العمادة عن بيئة العمل.
تحدد لاحقاً	التكلفة/السنة	2. عدد المبادرات الداخلية المنفذة لتحسين بيئة العمل سنوياً.
2025	البداية	
2030	النهاية	

2030	2029	2028	2027	2026	2025	المهام
						1. إجراء دراسة تحليلية شاملة لبيئة العمل الحالية في العمادة (مادية/تنظيمية/نفسية)
						2. تفعيل مبادرة "التواصل الداخلي" لتعزيز التواصل بين منسوبي العمادة
						3. إطلاق مبادرة "سعادة الموظف" تتضمن أنشطة صحية واجتماعية ومهنية
						4. تحسين المساحات المكتبية والتقنيات والخدمات الداعمة ضمن مبادرة "بيئة العمل الملهمة"
						5. قياس الأثر ورضا الموظفين سنوياً وتطوير المبادرات بناء على النتائج

الهدف الاستراتيجي السادس: تطوير البنية البشرية والمادية وبيئة العمل في العمادة

المبادرة 3.6: دعم التحول التقني والرقمي في العمادة

نظرة عامة

تهدف هذه المبادرة إلى تعزيز التحول الرقمي والجاهزية التقنية في العمادة، من خلال تطوير البنية التحتية التقنية، وتحديث أنظمة التشغيل والأجهزة الحالية. كما تشمل المبادرة أتمتة العمليات والخدمات الإدارية والأكاديمية وتوفير منصات رقمية، إلى جانب تمكين منسوبي العمادة من استخدام الأدوات الرقمية بكفاءة، بما يساهم في تسريع الإجراءات وتحسين جودة الخدمات المقدمة للكليات وأعضاء هيئة التدريس.

مدير إدارة الشؤون الإدارية والمالية	المسؤول عن التنفيذ	مؤشرات الأداء
5 سنوات	المدة	1. نسبة العمليات المؤتمتة داخل العمادة من إجمالي العمليات.
تحدد لاحقاً	التكلفة/السنة	2. نسبة تحديث الأجهزة التقنية والمعدات في العمادة مقارنة بخطة الإحلال.
2025	البداية	3. عدد الموظفين من منسوبي العمادة المستفيدين من برامج التدريب على استخدام الأنظمة والأجهزة.
2030	النهاية	

2030	2029	2028	2027	2026	2025	المهام
						1. إجراء تحليل للوضع الراهن (أجهزة - أنظمة - بيئة عمل رقمية)
						2. تحديد احتياجات التحول الرقمي وتحديث البنية التحتية التقنية
						3. تحديث الأجهزة التقنية في القاعات، المكاتب، وقاعات الاجتماعات والتدريب
						4. تفعيل الأنظمة الرقمية للبرامج والمبادرات التي تنفذها العمادة
						5. متابعة إكمال الموظفين لورش تدريبية متخصصة في استخدام الأجهزة والأنظمة التقنية الحديثة

الهدف الاستراتيجي السادس: تطوير البنية البشرية والمادية وبيئة العمل في العمادة

المبادرة 4.6: تعزيز الموارد المالية الذاتية للعمادة

نظرة عامة

تهدف هذه المبادرة إلى تنمية الموارد الذاتية في العمادة من خلال تقديم برامج تدريبية وتعليمية واستشارية مقابل رسوم بالتعاون مع الجهات ذات العلاقة، مثل: مركز التعليم المستمر، ومعهد الدراسات الاستشارية، وعمادة التعليم الإلكتروني، بما يساهم في زيادة الإيرادات الذاتية، وتحقيق استدامة مالية داعمة لبرامج ومبادرات العمادة.

مدير إدارة الشؤون الإدارية والمالية	المسؤول عن التنفيذ	مؤشرات الأداء
5 سنوات	المدة	1. قيمة الإيرادات السنوية المتولدة من البرامج والخدمات مقابل رسوم.
تحدد لاحقاً	التكلفة/السنة	
2025	البداية	
2030	النهاية	

2030	2029	2028	2027	2026	2025	المهام
						1. إعداد خطة تشغيلية لتقديم البرامج مقابل رسوم مع الجهات ذات الصلة والترويج لها داخليًا وخارجيًا.
						2. بناء شراكات مع الجهات ذات العلاقة لتنفيذ برامج تدريبية مقابل رسوم.
						3. تنفيذ برامج مقابل رسوم مع مراعاة تنوع البرامج ورسومها والمستهدفين.
						4. تحليل العائد المالي سنويًا وتقييم الأثر على تمويل المبادرات وتوسيعها.

شكر و تقدير

مجلس عمادة تطوير التعليم الجامعي

اللجنة التوجيهية للخطة الاستراتيجية 2025-2030

اللجنة التنفيذية للخطة الاستراتيجية 2025-2030

الفريق المساند للخطة الاستراتيجية

أعضاء هيئة التدريس والقادة الأكاديميون المشاركون في ورش عمل أصحاب المصلحة ضمن الخطة الاستراتيجية الثالثة للعمادة 2025-2030

- د. أسامة محمد المرشود
- د. ناصر بن سعود الرئيس
- د. خالد عدنان العيسى
- د. نهى عبد اللطيف الملا
- د. ايمان محمد الشمري
- د. عبدالإله حسن آل منصور
- د. منى ابو العطا حليم
- د. غادة فؤاد اليوسف
- د. امال علي الغامدي
- د. إبراهيم خالد الحبيب
- د. أماني محمد القرني
- د. عبد العزيز محمد آل فارع
- د. ميادة ناصر الفارس
- د. نجلاء محمود الانصاري
- د. البندري فهد الصميت
- د. سهام سليمان السيف
- د. منال عبد الرحمن العنقري
- د. فيصل موسى الزهراني
- د. سمر عبد الوهاب أبوبشيت
- د. شروق محمد آل خليفة
- د. ملاك عبيد الشلوي
- د. ماهر مبارك القعيمي
- د. فريال فريد الكردي
- د. نجوى إبراهيم البدالي
- د. ولاء مجدي رزق

ملحق 1: قائمة أبرز الجهات المضمنة في المقارنات المرجعية

- مختبر التعليم والتعلم، الولايات المتحدة، معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا
- الولايات المتحدة، جامعة ستانفورد
- المملكة المتحدة، جامعة كوليدج لندن
- المملكة المتحدة، جامعة كامبريدج
- مركز التدريس والتعلم، المملكة المتحدة، جامعة أكسفورد
- وحدة التدريس والتعلم، سويسرا، المعهد الفدرالي السويسري للتكنولوجيا في زيورخ
- وحدة التدريس والتعلم، سويسرا، المدرسة المتعددة التقنيات الفدرالية في لوزان
- مركز التدريس والتعلم والتربية، سنغافورة، جامعة نانيانغ التكنولوجية
- مركز شيكاغو للتدريس والتعلم، الولايات المتحدة، جامعة شيكاغو
- مركز التدريس والتعلم المبتكر، الولايات المتحدة، جامعة إنديانا في بلومنجتون
- مركز التدريس والتعلم، كندا، جامعة ألبرتا
- مركز التعليم التعاوني والتعليم التجريبي، كندا، جامعة واترلو
- مركز التدريس والتعلم والتكنولوجيا، كندا، جامعة كولومبيا البريطانية
- مكتب تطوير أعضاء هيئة التدريس والموارد البشرية، كندا، جامعة ريجينا
- مكتب تطوير أعضاء هيئة التدريس، الولايات المتحدة، جامعة فاندريلت
- مكتب وكيل الجامعة، الولايات المتحدة، جامعة فيرجينيا
- وحدة التطوير التعليمي، المملكة المتحدة، إمبريال كوليدج لندن
- معهد هارفارد ماسي، الولايات المتحدة، جامعة هارفارد
- مركز التدريس والتعلم والتواصل، الولايات المتحدة، معهد كاليفورنيا للتكنولوجيا
- مكتب التطوير المهني والتعليمي، الولايات المتحدة، جامعة ويسكونسن
- برنامج القيادة لأعضاء هيئة التدريس، الولايات المتحدة، جامعة براون
- مكتب نائب العميد لتطوير أعضاء هيئة التدريس، الولايات المتحدة، جامعة كارنيجي ميلون

- مركز الابتكار في التعليم، الولايات المتحدة، جامعة كاليفورنيا، بيركلي
- سنغافورة، جامعة سنغافورة الوطنية
- الولايات المتحدة، جامعة برينستون
- مركز الابتكار في التدريس، الولايات المتحدة، جامعة كورنيل
- مركز التميز في التدريس والتعلم، الولايات المتحدة، جامعة أوكلاند
- مركز التطوير المهني المتكامل، الولايات المتحدة، جامعة ولاية إلينوي
- مركز التدريس والتعلم، تطوير الأفراد والمنظمات، تسمانيا، جامعة تسمانيا
- الولايات المتحدة، جامعة تكساس في أوستن
- الولايات المتحدة، جامعة مدينة نيويورك
- المركز الوطني لتطوير أعضاء هيئة التدريس، الولايات المتحدة، جامعة مينيسوتا
- مركز تطوير التعليم الجامعي، المملكة العربية السعودية، جامعة الملك عبد العزيز
- عمادة التطوير الأكاديمي، المملكة العربية السعودية، جامعة الملك فهد للبترول والمعادن
- عمادة تطوير المهارات، المملكة العربية السعودية، جامعة الملك سعود
- المملكة العربية السعودية، جامعة الملك عبد الله للعلوم والتقنية
- مركز التعليم والتعلم، المملكة العربية السعودية، جامعة طيبة
- عمادة التطوير والجودة، المملكة العربية السعودية، جامعة أم القرى
- عمادة التطوير وضمان الجودة، المملكة العربية السعودية، جامعة الملك فيصل
- مركز التعليم والتعلم، المملكة العربية السعودية، جامعة الأمير سلطان
- عمادة التطوير والجودة، المملكة العربية السعودية، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن
- مركز تطوير التعليم والتعلم، المملكة العربية السعودية، جامعة الإمامة
- وحدة التميز في التعليم ومهارات القيادة، البحرين، جامعة البحرين
- مكتب استقطاب وتطوير أعضاء هيئة التدريس الوطنيين، الإمارات العربية المتحدة، جامعة الإمارات العربية المتحدة
- مركز الابتكار في التدريس والتعلم، الإمارات العربية المتحدة، الجامعة الأمريكية في الشارقة
- مركز التدريس والتعلم، الإمارات العربية المتحدة، جامعة خليفة

ملحق 2: اجتماعات تطوير الخطة الاستراتيجية

م	التاريخ	اليوم	الاجتماع
1	11/16/2024	الأربعاء	الاجتماع 1 مع عميد عمادة تطوير التعليم الجامعي ورئيسة اللجنة التنفيذية
2	11/17/2024	الخميس	الاجتماع الأول في وحدة الجودة
3	12/27/2024	الأربعاء	الاجتماع 2 مع عميد عمادة تطوير التعليم الجامعي ورئيسة اللجنة التنفيذية
4	12/28/2024	الخميس	الاجتماع الثاني في وحدة الجودة
5	1/8/2025	الأربعاء	الاجتماع 3 مع عميد عمادة تطوير التعليم الجامعي ورئيسة اللجنة التنفيذية
6	1/9/2025	الخميس	الاجتماع الثالث في وحدة الجودة
7	1/22/2025	الأربعاء	الاجتماع 4 مع عميد عمادة تطوير التعليم الجامعي ورئيسة اللجنة التنفيذية
8	1/23/2025	الخميس	الاجتماع الرابع في وحدة الجودة
9	2/5/2025	الأربعاء	الاجتماع 5 مع عميد عمادة تطوير التعليم الجامعي ورئيسة اللجنة التنفيذية
10	2/6/2025	الخميس	الاجتماع الخامس في وحدة الجودة
11	2/17/2025	الاثنين	الاجتماع 7 مع عميد عمادة تطوير التعليم الجامعي ورئيسة اللجنة التنفيذية
12	2/18/2025	الثلاثاء	الاجتماع الأول للجنة التوجيهية
13	3/3/2025	الاثنين	الاجتماع 6 مع عميد عمادة تطوير التعليم الجامعي ورئيسة اللجنة التنفيذية
14	3/3/2025	الاثنين	الاجتماع الأول للجنة التنفيذية
15	3/11/2025	الثلاثاء	الاجتماع الثاني للجنة التوجيهية
16	3/12/2025	الأربعاء	الاجتماع الثاني للجنة التنفيذية
17	3/17/2025	الاثنين	اجتماع رئيس اللجنة التوجيهية ورئيسة اللجنة التنفيذية
18	3/19/2025	الأربعاء	الاجتماع الثالث للجنة التنفيذية
19	4/9/2025	الأربعاء	الاجتماع الرابع للجنة التنفيذية
20	4/10/2025	الخميس	الاجتماع الثالث للجنة التوجيهية
21	4/16/2025	الأربعاء	اجتماع مع مجلس العمادة
22	4/16/2025	الأربعاء	اجتماع اللجنة التنفيذية والتوجيهية مع أصحاب المصلحة
23	4/23/2025	الأربعاء	الاجتماع الخامس للجنة التنفيذية
24	4/27/2025	الأحد	الاجتماع السادس للجنة التنفيذية
25	4/28/2025	الاثنين	اجتماع تشاوري مع سعادة نائب رئيس الجامعة للشؤون الأكاديمية
26	4/28/2025	الاثنين	اجتماع رئيس اللجنة التوجيهية ورئيسة اللجنة التنفيذية
27	4/28/2025	الاثنين	الاجتماع الرابع للجنة التوجيهية
28	5/4/2025	الأحد	الاجتماع الخامس للجنة التوجيهية
29	5/8/2025	الخميس	تدشين الخطة الاستراتيجية والتعليم والتعلم في TLEX25 بحضور سعادة نائب رئيس الجامعة للشؤون الأكاديمية

اسم الجهة: عمادة تطوير التعليم الجامعي

الارتباط التنظيمي: وكالة الجامعة للشؤون الأكاديمية

رقم قرار وتاريخ التأسيس: قرار رقم (أ/18/1) بتاريخ 15/09/1430 هـ، والقرار رقم (42/1606) بتاريخ 08/09/1432 هـ، وقرار تشكيل المجلس التأسيسي رقم (42/1751) بتاريخ 21/10/1432 هـ.

نبذة تاريخية عن الجهة:

ارتبط تأسيس عمادة تطوير التعليم الجامعي في جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل، بقرار إنشاء الجامعة (قرار رقم أ/18/1 بتاريخ 15/09/1430 هـ)، لتكون ركيزة محورية تساهم في بناء التميز الأكاديمي والريادة التعليمية على مستوى الجامعة. ومنذ نشأتها، اضطلعت العمادة بدور استراتيجي في قيادة التحول النوعي في التعليم الجامعي، عبر ترسيخ ثقافة التميز المؤسسي الأكاديمي، وتمكين قدرات الكوادر الأكاديمية، وتقديم خدمات تطوير مهني وتعليمي تعزز من جودة التعليم ومخرجاته، وترسيخ الممارسات التعليمية الفاعلة، واستدامة الممارسات التعليمية المتميزة، وتطوير منظومة البرامج والخطط الدراسية، بالإضافة إلى وتعزيز الشراكات محلياً وعالمياً.

أبرز صلاحيات واختصاصات عمادة تطوير التعليم الجامعي، وفق القرار (42/1606) بتاريخ 08/09/1432 هـ:

- اقتراح الاستراتيجية العامة والخطط المستقبلية لبرامج تطوير التعليم الجامعي والاحتياجات البشرية واللوجستية.
- وضع الوسائل والطرق الكفيلة بتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس وتدريبهم على الطرق الحديثة والإلمام بنظريات وأليات تقويم الطلاب واطلاع أعضاء هيئة التدريس على المستجدات المتعلقة بالعملية التعليمية وتقويم المناهج وطرق البحوث التعليمية وتنمية مهاراتهم في الإرشاد الأكاديمي.
- إعداد الدراسات المتعلقة بإعادة هيكلة الكليات وإحداث كليات جديدة أو ضم كليات من داخل الجامعة أو خارجها.
- اقتراح الوسائل والسبل التي تساهم في فعالية تطوير العمل بالعمادة.
- إصدار النشرات التعريفية بالعمادة.
- إعداد الخطط والبرامج للعمادة.
- وضع البرامج للتطوير الأكاديمي وفقاً لمتطلبات المرحلة الحالية والمستقبلية.
- متابعة برنامج التقويم الآلي لأعضاء هيئة التدريس وتحليل البيانات ودراسة النتائج التي تتمخض عنها عملية التقويم، واقتراح سبل معالجة تلك النتائج بما يحقق رفع مستوى الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس وانعكاس ذلك على العملية التعليمية.
- إيجاد آليات فعالة لنقل وتبادل الخبرات التعليمية بين أعضاء هيئة التدريس.
- إقامة علاقات وتبادل خبرات مع مراكز التعليم داخل وخارج المملكة.
- رفع تقرير سنوي عن العمادة ونشاطاتها وإنجازاتها واحتياجاتها.
- الاتصال المباشر بالإدارات والمصالح الحكومية وغيرها من الجهات فيما يدخل في اختصاصها مع مراعاة المستوى الوظيفي.

نبذة مختصرة عن الوكالات والإدارات والوحدات في عمادة تطوير التعليم الجامعي

1. مجلس عمادة تطوير التعليم الجامعي:

يقوم مجلس عمادة تطوير التعليم الجامعي على حوكمة أعمال وأنشطة العمادة ويرتبط بسعادة نائب رئيس الجامعة للشؤون الأكاديمية، وفقاً للصلاحيات المخولة للمجلس في قرار تشكيله.

2. وكالة العمادة للتطوير الأكاديمي:

تُعنى وكالة العمادة للتطوير الأكاديمي بتعزيز جودة التعليم في الجامعة من خلال تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، ودعم مبادرات التطوير المهني المستمر، بالإضافة إلى تنفيذ برامج تدريبية ومشاريع تطويرية تساهم في رفع كفاءة العملية التعليمية وتحقيق التميز الأكاديمي. وتتبع لها خمس وحدات:

- وحدة تطوير المهارات لأعضاء هيئة التدريس: تُعنى بتقديم البرامج والدورات التدريبية التي تساهم في تنمية المهارات التعليمية والبحثية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس، بما يدعم التميز الأكاديمي وجودة الأداء.
- وحدة التميز في التعليم والتعلم: تعمل على تعزيز أفضل الممارسات التعليمية، ودعم المبادرات التي تساهم في تحسين جودة التعليم والتعلم وتحقيق التميز الأكاديمي.
- وحدة البرامج الدولية: تُعنى بتطوير البرامج المشتركة مع جهات وجامعات عالمية بما يعزز التبادل العلمي في مجالات التطوير الأكاديمي ويرفع من جودة التعليم.
- وحدة الإرشاد المهني لأعضاء هيئة التدريس الجدد والمحاضرين والمعيرين: تقدم الدعم والإرشاد المهني للفئات الأكاديمية الجديدة من خلال برامج توجيهية تساهم في تسهيل اندماجهم وتطوير أدائهم الأكاديمي والمهني.
- وحدة الشراكات الأكاديمية وخدمة المجتمع: تُعنى بتعزيز التعاون الأكاديمي مع الجهات المحلية والدولية، وتنفيذ مبادرات مجتمعية تساهم في نشر المعرفة وخدمة المجتمع الجامعي.

3. وكالة العمادة للخطط والبرامج الدراسية:

تُعنى بتطوير الخطط والبرامج الأكاديمية ومراجعتها بشكل دوري لضمان جودتها ومواءمتها مع المعايير التعليمية واحتياجات سوق العمل. ويتبع لها إدارة وثلاث وحدات:

- وحدة مؤشرات الأداء الأكاديمي: تُعنى برصد وتحليل مؤشرات الأداء الأكاديمي للبرامج والمقررات، لضمان الجودة والتحسين المستمر في العملية التعليمية.
- وحدة المراجعات الفنية: تُعنى بمراجعة ومتابعة الخطط والبرامج الدراسية من الناحية الأكاديمية والفنية، لضمان توافقها مع السياسات والمعايير المعتمدة.
- وحدة التدريب التعاوني والمواءمة مع سوق العمل: تُجري بحوثاً ودراسات لتحليل احتياجات سوق العمل، وتعمل على مواءمة البرامج الأكاديمية مع تلك الاحتياجات لضمان تخريج كوادر مؤهلة.
- وحدة المناهج وتطوير البرامج الأكاديمية: تُعنى بتصميم وتحديث المناهج والبرامج الأكاديمية بما يواكب التطورات العلمية واحتياجات سوق العمل، وتعمل مع اللجان الاستشارية في الكليات لضمان الجودة والفعالية.

4. إدارة العمادة للاستراتيجية والجودة:

تُعنى بقيادة جهود التخطيط الاستراتيجي وضمان الجودة الأكاديمية داخل العمادة، بما يسهم في تحقيق أهدافها وتطوير أدائها المؤسسي وفق أعلى المعايير. وتتضمن أربع وحدات:

- وحدة التميز الأكاديمي المؤسسي: تُركز على دعم المبادرات التي تعزز التميز المؤسسي في الأداء الأكاديمي، من خلال تطوير معايير وعمليات تحقق التميز المستدام.
- وحدة التخطيط الاستراتيجي: تُعنى بإعداد ومتابعة تنفيذ الخطط الاستراتيجية للعمادة، وضمان اتساقها مع رؤية وأهداف الجامعة.
- وحدة الجودة الداخلية: تهدف إلى تطبيق نظم الجودة الأكاديمية داخل العمادة، من خلال التقييم والتحسين المستمر للعمليات والخدمات.
- وحدة السياسات والبحوث في التعليم والتعلم: تُعنى بإعداد وتحديث السياسات التعليمية، ودعم البحوث التي تسهم في تطوير التعليم والتعلم بالاعتماد على الأدلة والممارسات الفعّالة.

5. إدارة الشؤون الإدارية والمالية:

تُعنى بتنظيم الشؤون الإدارية والمالية داخل العمادة، وتوفير الدعم اللازم لتمكين الوحدات والإدارات من أداء مهامها بكفاءة وفعالية. ويتبع لها ثمان وحدات:

- وحدة الاتصال الإداري والتوثيق: تُشرف على تنظيم المراسلات الإدارية وتوثيق المعاملات الرسمية وحفظها وفق الأنظمة المعتمدة.
- وحدة الموارد البشرية والتطوير الوظيفي: تُعنى بإدارة شؤون الموظفين، وتقديم برامج تطوير مهني تسهم في رفع كفاءتهم الوظيفية.
- وحدة التواصل الداخلي: تُعزز بيئة العمل من خلال دعم قنوات التواصل الفعّال بين منسوبي العمادة، ونشر الأخبار والمستجدات الداخلية.
- وحدة الأنظمة والخدمات الإلكترونية: تُعنى بتشغيل ودعم الأنظمة التقنية، وتقديم الحلول الرقمية التي تسهم في تحسين كفاءة العمل داخل العمادة.
- وحدة التوعية والإعلام والعلاقات العامة: تُسهم في إبراز أنشطة العمادة والتعريف بجهودها عبر الحملات الإعلامية، وبناء علاقات فعّالة داخل الجامعة وخارجها.
- وحدة المعاملات المالية: تُشرف على تنفيذ ومتابعة العمليات المالية والمحاسبية، بما يضمن كفاءة الإنفاق والالتزام بالأنظمة.
- وحدة المتابعة الإدارية: تُعنى بمتابعة تنفيذ القرارات والخطط الإدارية، وضمان الالتزام بالإجراءات وتحقيق الأهداف المحددة.
- وحدة التسهيلات الإدارية واللوجستية: تُعنى بتوفير الخدمات والمرافق والتجهيزات الإدارية واللوجستية اللازمة لدعم برامج العمادة وبيئة العمل، وضمان سير العمليات اليومية بسلاسة وكفاءة.

ملحق 4: مصفوفة الوكالات والإدارات الرئيسية في العمادة ومساهمتها في تحقيق الأهداف الاستراتيجية

وحدة مؤشرات الأداء الأكاديمي	إدارة الشؤون الإدارية والمالية	وحدة الاستراتيجية والجودة	وكالة العمادة للخطط والبرامج الدراسية	وكالة العمادة للتطوير الأكاديمي	الاهداف الاستراتيجية لعمادة تطوير التعليم الجامعي (2025-2030)
•	•	•	•	•	ترسيخ التميز المؤسسي في التعليم والتعلم الجامعي
			•	•	تمكين القدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيرين
•		•		•	تعزيز استدامة الممارسات التعليمية النوعية لأعضاء هيئة التدريس
	•	•		•	تبني شركات فاعلة وتوسيع نطاق التأثير المحلي والإقليمي والعالمي
•		•	•		تحديث وتطوير منظومة الخطط والبرامج الأكاديمية بما يعزز الجاهزية لمتطلبات المستقبل
	•	•			تطوير البنية البشرية والمادية، وبيئة العمل في العمادة



جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل
IMAM ABDULRAHMAN BIN FAISAL UNIVERSITY

عمادة تطوير التعليم الجامعي
Deanship of Academic Development