

خطة الجودة الاستراتيجية لعمادة التطوير الأكاديمي

2016 – 2020 م

الفصل الاول

"نبذة تاريخية عن جامعة جازان وعمادة التطوير الأكاديمي"

نشأة الجامعة وتطورها:

أنشئت جامعة جازان بمقتضى الأمر الملكي السامي رقم (6616/م / ب) الصادر في 12 / 5 / 1426 هـ الموافق 19 / 6 / 2005 م. وقد كانت كليات الطب والهندسة والحاسب الآلي ونظم المعلومات والمجتمع هي نواة الجامعة, ثم ضمت كلية المعلمين التي أنشئت عام 1401 هـ (1981م) وكليات التربية للبنات التي أنشئت عام 1412 هـ (1992م) الموجودة في المنطقة, ثم أضيفت إليها كليات أخرى تتابع إنشاؤها, ليبلغ عدد كلياتها مع نهاية العام 1433 هـ - 2012 م (26) كلية, كما أنشئت في الجامعة أربع وكالات, وتسع عمادات مساندة.

خصص للمدينة الجامعية الجديدة موقع كبير بلغت مساحته (9,000,000) م² على ساحل البحر الأحمر شمال مدينة جازان, وضع حجر أساسها خادم الحرمين الشريفين المغفور له الملك عبد الله بن عبد العزيز آل سعود رحمه الله في 14 / 10 / 1427 هـ (15 / 11 / 2006 م), وقد انتهت فيه عدد من المشروعات, وشارفت أخرى, و مازال قيد التنفيذ منها عدة مشروعات.

وكالات الجامعة:

- وكالة الجامعة.
- وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي.
- وكالة الجامعة للجودة والتطوير الأكاديمي.
- وكالة الجامعة للشؤون الأكاديمية.

العمادات المساندة بالجامعة:

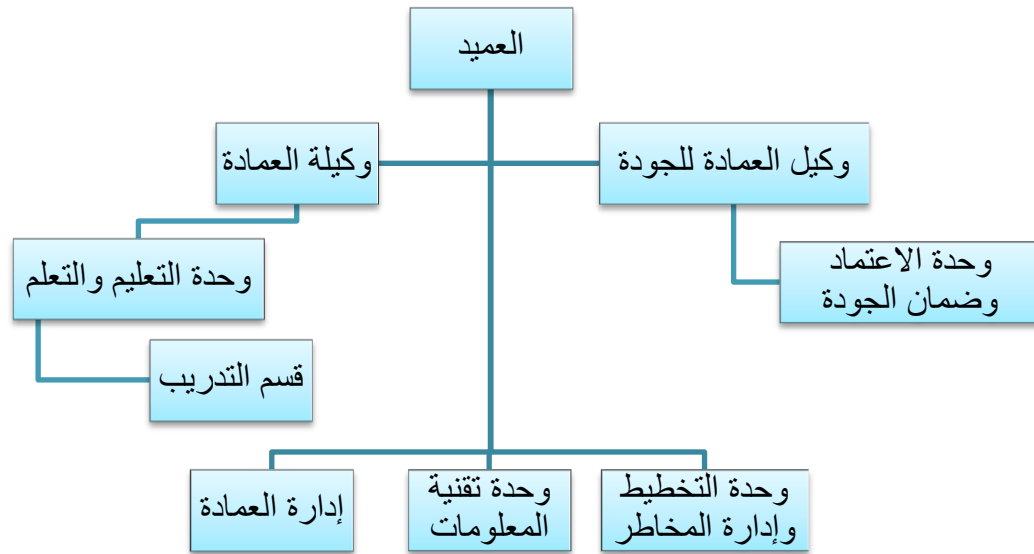
توجد في جامعة جازان تسع عمادات مساندة, هي:

- 1- عمادة البحث العلمي.
- 2- عمادة الدراسات العليا.
- 3- عمادة التطوير الأكاديمي.
- 4- عمادة السنة التحضيرية .
- 5- عمادة القبول والتسجيل.
- 6- عمادة التعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد.
- 7- عمادة شؤون الطلاب.
- 8- عمادة شؤون المكتبات.
- 9- عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر.

أنشئت وكالة الجودة والتطوير الأكاديمي عام 1431هـ بموجب قرار مجلس التعليم العالي رقم (1431/62/10) وتاريخ 1431/12/29هـ لتكون الجهة المخولة بمتابعة شؤون الجودة والتطوير الأكاديمي في جامعة جازان ولضمان الوصول إلى مستويات علمية أكاديمية تنافس الجامعات المحلية والعالمية. وقد صدر قرار تعيين وكيل الجودة والتطوير في محرم من عام 1433هـ كأول وكيل للجودة والتطوير الأكاديمي في جامعة جازان.

أنشئت عمادة التطوير الأكاديمي في جامعة جازان بتوصية من مجلس الجامعة برئاسة معالي مدير الجامعة في الجلسة الأولى للعام الدراسي 1428هـ/ 1429هـ المعقودة بتاريخ 1/1/1429هـ وبقرار من مجلس التعليم العالي رقم (1429/49/34) وتاريخ 1429/4/2، وبموافقة كريمة من المغفور له خادم الحرمين الشريفين الملك فهد بن عبد العزيز - رحمه الله- على محضر الجلسة بالتوجيه البرقي الكريم رقم 5150/م ب وتاريخ 1429/7/3هـ، لتكون الجهة المسؤولة عن شؤون ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في الجامعة، تحت إشراف الهيئة الاستشارية لمجلس عمادة التطوير الأكاديمي، برئاسة معالي مدير الجامعة .

هيكل العمادة التنظيمي



تعتبر عمادة التطوير الأكاديمي قوة الدفع الفعال في نشر ثقافة الجودة وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات وتقديم الخطط للتطوير الأكاديمي ومتابعة تنفيذها. ونظرا لقيام جامعة جازان مؤخرا بتدشين خطتها الاستراتيجية للعام 2020م، حيث تبين الرؤية والرسالة والتوجهات الاستراتيجية لجامعة جازان مزيدا من الجهد والعطاء لعمادة التطوير الأكاديمي في سبيل تحقيقها بجانب بقية الشركاء بالجامعة.

الجهد الذي بذلته عمادة التطوير الأكاديمي بدعم من وكالة الجامعة للجودة والتطوير الأكاديمي إلى الآن في طريق الجودة هو جهد فعال وأمكن البناء عليه في طريق التطوير والاعتماد الأكاديمي، حيث تم بحمد الله إنجاز الخطة التنفيذية للجامعة بالتعاون مع فريق جامعة برونييل - البريطاني خلال العام الدراسي 2015 - 2016م.

وبتحديد المتطلبات المستقبلية اللازمة لعمادة التطوير الأكاديمي للتعامل مع أولويات التحسين والتطوير في الجامعة، وما تصبو إليه الخطة الاستراتيجية لجامعة جازان 2020م باعتراف محلي ودولي بمخرجات جامعة جازان، فإنه ينبغي التوافق بينهما والسير قدما لتحقيق ما تصبو إليه رؤية الجامعة الاستراتيجية 2020م.

استراتيجية الجامعة 1441هـ - 2020م:

على الرغم من حداثة جامعة جازان إلا أنها استطاعت أن تأخذ مكانتها بين الجامعات العريقة في المملكة العربية السعودية. فقد حققت الجامعة الكثير في غضون سنوات قليلة، فضلا عن تخطيط وإنشاء حرم جامعي جديد إلى جانب عدد من الإنجازات الأخرى. ومع ذلك فلم يكن هذا النمو السريع للجامعة خالي من التحديات والصعاب. إلا أن الجامعة كانت مدركة لحاجاتها ليس فقط إلى صياغة وتطوير توجه استراتيجي خاص بالتنمية المستقبلية الذي يتجاوز ضرورات النمو في حد ذاته بل والقيام بتطبيقه.

نظرا لأن الخطة الاستراتيجية تحدد المسار الذي سوف تسلكه مؤسسة ما لتنتقل من وضعها الحالي إلى الوضع الذي تنشده لمستقبلها. وعلى هذا الأساس فإن جامعة جازان قد حلت وناقشت وضعها الراهن من خلال الآراء التي تم جمعها أثناء المقابلات الشخصية مع القيادات الجامعية وأعضاء هيئة التدريس والإداريين والطلاب والمستفيدين بالإضافة إلى تحليل البيئة الخارجية للجامعة (تحليل العوامل السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والقانونية والبيئية). ثم تم توليف هذه المعلومات في التحليل الرباعي SWOT (تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات) ليتم من خلاله تحديد الآثار الاستراتيجية لرؤية جامعة جازان لعام 2020م. ولكي تكون استراتيجية جامعة جازان ناجحة فإنه يلزم أن يكون للجامعة رسالة محددة ورؤية واضحة وذلك لتحديد الأهداف التي تقود الجامعة إلى الغاية التي تريد أن تصل إليها. ومن ثم فإن جامعة جازان قد حددت قيم خاصة بها من شأنها توجيه سلوك كل أعضائها إلى المستقبل المنشود.

رسالة جامعة جازان 2020م

"تحقيق التميز الأكاديمي، وإعداد الخريجين، ليصبحوا قادة وطنيين وإقليميين في سوق العمل وقطاعات الصناعة والتعليم والقطاع الحكومي وخدمة المجتمع عن طريق دراسة وحل مشاكله ودعم تطويره الاقتصادي والاجتماعي، وإجراء بحوث بمعايير عالمية لتلبي احتياجات كل من منطقة جازان والمملكة العربية السعودية والعالم".

رؤية جامعة جازان 2020م

"ستكون جامعة جازان بوابة لمستقبل المنطقة والمملكة العربية السعودية باعتراف محلي ودولي لتميزها الأكاديمي وكفاءة خريجها وتأثير أبحاثها وخدماتها التي تترك أثرا اجتماعيا واقتصاديا على المنطقة والعالم".

القيم التي تتبناها جامعة جازان

- القيادة الفاعلة، على كافة المستويات.
- الجودة والتميز، بما في ذلك الالتزام والبحث الناقد والكفاءة المهنية والدراسات متعددة التخصصات والابتكار.

- النزاهة، بما تحمله من معاني الامانة والشفافية والمسائلة.
- حرية الافراد وحرية الفكر، بما يتوافق مع الشريعة الاسلامية.
- الانتماء للمؤسسة.
- الاحترام والعدالة.
- المواطنة الصادقة وخدمة المجتمع.

التوجهات الاستراتيجية لجامعة جازان 2020م

- 1- بناء نظام ادارى بمعايير عالمية.
- 2- تحقيق التميز الفكري والاكاديمي.
- 3- احداث تأثيرات اقتصادية واجتماعية.

ونظرا لما يستتشف من رؤية ورسالة وتوجهات جامعة جازان الاستراتيجية فى المستقبل من بناء نظام ادارى متقدم وتميز فكري وأكاديمى واحداث تأثيرات اقتصادية وشراكات اجتماعية، فانه من الضروري ان تواكب عمادة التطوير الاكاديمي هذه التوجهات بل وتكون أول من يشارك فى صنعها. مما يستلزم تطوير رؤيتها ورسالتها وتوجهاتها الاستراتيجية لاحداث التغيير المطلوب.

الفصل الثاني

"تحليل البيئة الداخلية والخارجية لعمادة التطوير الأكاديمي"

نظرا لان عمادة التطوير الاكاديمي جزء مهم من مكونات جامعة جازان لما هو منوط بها من احداث تطوير شامل للجوانب الاكاديمية بالجامعة، فانه يمكن الاعتماد على نتائج الدراسات الاستقصائية التي قامت بها الجامعة اثناء اعدادها لخطتها الاستراتيجية 2020 م ويمكن استنباط ما يخص الجودة والتطوير الاكاديمي (مهمة العمادة في الجامعة) من هذه الدراسات الاستقصائية وصياغتها في شكل تحليل بيئي خاص بعمادة التطوير الاكاديمي. وليس هذا من قبيل عدم بذل الجهد في جمع البيانات المطلوبة لعمل التحليل البيئي للعمادة، وانما ليتوحد المصدر الذي منه تمت صياغة استراتيجية جامعة جازان واستراتيجية عمادة التطوير الاكاديمي. وعليه يمكن صياغة التحليل البيئي لعمادة التطوير الاكاديمي كما يلي.

أولا: تحليل البيئة الداخلية:-

نقاط القوة	نقاط الضعف
عمادة التطوير الاكاديمي حديثة النشأة سريعة النمو وذات سمعة متزايدة في نشر ثقافة الجودة بالجامعة بصورة مرضية.	البرامج الاكاديمية والمناهج التعليمية ليست موحدة في انحاء جامعة جازان وفقا للمعايير المطلوبة.
قيادات قوية وملهمة تتألف من سعادة وكيل الجامعة للجودة والتطوير الاكاديمي وعميد عمادة التطوير الاكاديمي يعملون على اشراك الاخرين وتمكينهم.	نظم تكنولوجيا المعلومات المجزأة تتسبب في حالة من عدم كفاءة تدفق البيانات الالكترونية لعمادة التطوير الاكاديمي.
تمويل للمشاريع وللمبادرات الاستراتيجية.	خدمات الاستشارة الاكاديمية غير كافية.
التزام مشترك بالجودة وخدمة الطلاب وتلبية الاحتياجات الاقليمية.	ضعف في الموظفين الاداريين وفي القدرات على مستوى الادارة المتوسطة ونقص التدريب.
وجود هيكل تنظيمي متدرج يضمن اتصالات داخلية قوية وملتزم بدعم الجودة والتطوير تبدا من مدير الجامعة الى وكالة الجامعة للجودة والتطوير ثم عمادة التطوير الاكاديمي ووحدات الجودة بالكليات.	وجود بعض المقاومة في الكليات للجودة والتطوير.
وجود علاقة قوية بين عمادة التطوير الاكاديمي ووحدات الجودة بالكليات، يمكن توظيفها في تشجيع الكليات وتقديم الدعم الفني المطلوب للحصول على الاعتماد الاكاديمي.	عدم وجود قياسات مرجعية كافية لمعظم محكات الجودة بالجامعة.
انتهاء العمادة من اجراء الدراسة الذاتية المؤسسية الاولى لعام 1436/1435 هـ.	ضعف في قياس مخرجات البرامج التعليمية وبالتالي الحكم على مدى كفاءتها ووفائها باحتياجات سوق العمل.
وجود خطة استراتيجية لجامعة جازان 2020م تتبناها عمادة التطوير الاكاديمي وجميع قطاعات الجامعة.	لا توجد آلية مفعلة لمتابعة الخريجين وضعف خدمات فرص التوظيف المقدمة لهم على مستوى الجامعة.
قيام عمادة التطوير الاكاديمي بانجاز الخطة التنفيذية لاستراتيجية الجامعة خلال العام 1437/1436 هـ.	عدم وجود خطة استراتيجية لعمادة التطوير الاكاديمي تتوازي مع خطة الجامعة الاستراتيجية 2020م.
اصرار عمادة التطوير الاكاديمي ان يكون لديها هذا العام 1437/1436 هـ نظام فعال لادارة الجودة الالكتروني (EQMS).	عدم وجود تنسيق كاف بين شطر الطالبات والطلاب في البرامج الاكاديمية المشتركة لانسياب البيانات والمعلومات بينهم.
تبنى عمادة التطوير الاكاديمي خلال عام 1437/1436 هـ لتحديد الاحتياجات التدريبية لاعضاء هيئة التدريس بالجامعة والبدء في اعداد الخريطة التدريبية للجامعة لتنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس.	ضعف التدريب المقدم الى افراد الجهاز الاداري في مجال الجودة والتطوير.
	التباين الواضح في مستويات الكليات لمدى كفاءتها في انجاز متطلبات الجودة والتطوير.

ثانيا: تحليل البيئة الخارجية:-

التحديات	الفرص
المنافسة القوية في الجامعات السعودية من اجل حصول برامجها ومؤسساتها على الاعتماد الاكاديمي سواء كان محلي أو دولي.	وجود الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الاكاديمي بالمملكة العربية السعودية.
تعمل الزيادات السريعة في معدلات الالتحاق بالجامعة على ارهاق اعضاء هيئة التدريس والموظفين والبنية التحتية مما يبطيء من مردود عمليات التطوير والجودة.	المشاريع الاستثمارية الكبرى (مثل مدينة جازان الاقتصادية ومدينة جازان الصناعية) تتيح فرصا لاستيعاب مخرجات الجامعة.
تؤدي مركزية صنع القرار الى الاعتماد على التأثير الشخصي للقيادات الجامعية وبطيء الاجراءات.	يتيح مناخ وموقع وتضاريس جازان فرصا جيدة للابداع والابتكار والتطوير، ويشجع على جودة المدخلات.
بعض خريجي جامعة جازان لم يحصلوا على عمل نظرا لانهم لم يكتسبوا المهارات والتدريب المتعلق بسوق العمل.	عدم وجود مراكز معتمدة متخصصة في تقديم البرامج التدريبية، يتيح لعمادة التطوير الاكاديمي ان تصبح نموذجا لتقديم البرامج الابتكارية وبناء الشراكات الاستراتيجية.
المجتمع المحيط يفتقر الى المعلومات الكافية عن الخدمات والاستشارات وامكانيات المراكز البحثية بجامعة جازان.	دعوة وتشجيع وزارة التعليم للجامعات بتقديم خبراتها التطويرية وجودة الاداء للمجتمع المحيط.

على عمادة التطوير الاكاديمي بجامعة جازان (في ظل التحليل البيئي السابق) ان تتخذ توجهها في الخمسة اعوام القادمة يتيح لها الاستفادة من نقاط القوة لديها والفرص المتاحة امامها وتكون قادرة على التغلب على العقبات التي كشفت عنها نقاط الضعف والتحديات. ولترجمة التحليل البيئي الى تحليل رباعي متكامل ذو تطبيقات استراتيجية يمكن الخروج منها بالاهداف الاستراتيجية لعمادة التطوير الاكاديمي بجامعة جازان في الخمسة اعوام المقبلة، وفي نفس الوقت سيتوفر للعمادة فرص اختيار اولويات التطوير.

ثالثا: التحليل الرباعي المتكامل والتطبيقات الاستراتيجية المتاحة لعمادة التطوير الاكاديمي:-

التحليل الرباعي المتكامل والتطبيقات الاستراتيجية المتاحة لعمادة التطوير الاكاديمي		
التحديات	الفرص	اهم نقاط القوة والضعف
الاستراتيجيات التي تستخدم نقاط القوة للحد من التحديات	الاستراتيجيات التي تستخدم نقاط القوة للاستفادة من الفرص	● نقاط القوة
تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس بالجامعة لكي يتمكنوا من تأدية متطلبات التنافسية بين الجامعات.	تدريب اعضاء هيئة التدريس على تصميم البرامج الاكاديمية لتناسب الاحتياجات الاقليمية وفرص العمل.	
اتاحة مجموعة من البرامج التدريبية المختلفة للطلبة حديثي التخرج لتأهيلهم الى أسواق العمل المختلفة.	دعم وتوجيه الكليات الى تبني استراتيجيات للابحاث من شأنها الاستفادة من الموقع المتميز لمنطقة جازان وخصائصها المميزة.	
دعم انشاء وحدة في كل كلية واخرى مركزية في الجامعة لتسويق الابحاث التطبيقية وخدمات المراكز البحثية بالجامعة للمجتمع المحيط.	تحول العمادة الى شريك فعال في تنمية الموارد البشرية بالمجتمع المحيط.	
انشاء وحدة متخصصة في تقديم الدراسات الاستراتيجية والاستشارات التدريبية لمؤسسات المجتمع المحيط.	العمل على استغلال البنية الهيكلية للجودة بالجامعة ودعم القيادات الحالية للتطوير في الحصول على الاعتماد المؤسسي من الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد.	
الاستراتيجيات التي تخفف من نقاط	الاستراتيجيات التي تخفف من نقاط	● نقاط الضعف

الضعف للحد من التهديدات	الضعف للاستفادة من الفرص	
تحسين استعداد الطالب للحياة العملية وذلك برفع كفاءة اعضاء هيئة التدريس وتدريبهم على دمج مهارات التفكير في التدريس.	زيادة النجاح الاكاديمي من خلال تدريب اعضاء هيئة التدريس على الاهتمام بمعارف ومهارات البرامج التحضيرية.	
تطبيق اللامركزية في صنع القرار لتسهيل الاجراءات وتعزيز الاستجابة للاحتياجات.	اشراك الصناعة والمستفيدين المحتملين في تطوير المناهج الدراسية وبرامج مبتكرة مبنية على احتياجات الصناعة والمستفيدين.	
تدريب موظفي وكالة الجودة والتطوير الاكاديمي وموظفي العمادة على الادارة بالممارسات الجيدة وتبنى ثقافة الجودة.	البدء في نشر ثقافة الجودة التي لا تتماشى فقط مع معايير الهيئة الوطنية للاعتماد الاكاديمي بل تتخطاها الى العالمية.	
نشر ثقافة المقارنات المرجعية في الكليات والجامعة لتحديد مواقعنا بالنسبة للآخرين وتعزيز المميزات التنافسية لدى الكليات والجامعة.	انشاء وحدة للتعليم والتعلم أو مركز تدريب يقدم برامج تدريبية نوعية للسادة أعضاء هيئة التدريس والطلاب الخريجين ومؤسسات المجتمع المحيط، والسعى الى اعتمادها دوليا.	

الفصل الثالث

"الرسالة، الرؤية، القيم والاهداف الاستراتيجية
لعمادة التطوير الاكاديمي"

صياغة جديدة لرسالة ورؤية وأهداف عمادة التطوير الأكاديمي بجامعة جازان:

رسالة العمادة هي هدفها الرئيسي كمؤسسة وتجب عن تساؤلات عديدة مثل، لماذا تم انشاؤها؟ وما هو عملها؟ ومع بدء الجامعة في نهج سلوك و مسار استراتيجي جديد فمن الضروري ان تراجع عمادة التطوير الأكاديمي بالجامعة رسالتها ورؤيتها وقيمها لكي تخرج بصيغة تحدد اهدافها الاستراتيجية في الخمسة اعوام المقبلة والتي تتوافق وتدفع في نفس المسار الاستراتيجي الجديد لجامعة جازان. ومما سيساهم في صياغة رسالة ورؤية وتوجه استراتيجي لعمادة التطوير الأكاديمي هو أخذها بعين الاعتبار نتيجة التحليل البيئي السابق للعمادة.

رسالة عمادة التطوير الأكاديمي 2020م:-

"نسعى للارتقاء بجودة أداء اعضاء هيئة التدريس وعملية التعليم والتعلم والتخطيط بالجامعة، من خلال دعم وتبني المعايير الأكاديمية وعملية التقويم الذاتي والتحسين المستمر وذلك للوصول الى الاعتماد الأكاديمي المؤسسي والبرامجي".

رؤية عمادة التطوير الأكاديمي 2020م:-

" أن نصبح مرجعا رائدا في المملكة في إدارة مبادرات الجودة في التعليم وتوفير برامج التطوير الأكاديمي والقيادة لأعضاء هيئة التدريس".

قيم عمادة التطوير الأكاديمي:-

- قيادة أفقية ليست هرمية مشجعة وداعمة على كافة المستويات.
- الجودة والتنافسية القائمة على الفكر الناقد والكفاءة المهنية.
- الامانة والشفافية والمسائلة هي برهان الانتماء المؤسسي.
- الاحترام والعدالة وتقدير الآخرين.
- يد ترفع راية المواطنة الصادقة والاخرى ترفع راية المسؤولية المجتمعية.

الأهداف الاستراتيجية لعمادة التطوير الأكاديمي 2020م:-

- 1- نشر الوعي بثقافة الجودة الشاملة، وتبني المعايير القومية والدولية في تصميم البرامج والمقررات الدراسية.
- 2- اجراء الدراسة الذاتية الشاملة لجامعة جازان (البرامج الأكاديمية والكليات) تمهيدا للحصول على الاعتماد المؤسسي والبرامجي من الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد.

- 3- بناء نظام لادارة الجودة بجامعة جازان (QMS) ، وكذلك تطوير نظام ادارة الجودة الالكتروني (EQMS) بعمادة التطوير الاكاديمي.
- 4- تحديد الاحتياجات التدريبية للسادة أعضاء هيئة التدريس وأفراد الجهاز الاداري بالجامعة لرسم الخريطة التدريبية لجامعة جازان.
- 5- اعداد وتنفيذ برامج تدريبية متميزة لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بناءا على تحديد الاحتياجات التدريبية بخريطة الجامعة التدريبية.
- 6- انشاء مركز مستقل ذو هيكل تنظيمي يتبع عمادة التطوير الاكاديمي بمسمى "مركز التعليم والتعلم والتطوير المستمر بجامعة جازان" ويتم اعتماده دوليا.
- 7- تقييم الاداء فى الاعمال الجامعية وقياس اثر مردود التدريب.
- 8- تقديم برامج تدريبية ودراسات استراتيجية واستشارات بحثية وميدانية فى مختلف القطاعات للمجتمع المحيط وذات مسئولية اجتماعية من خلال مركز التعليم والتعلم والتطوير المستمر مما سيتيح الفرصة لزيادة الموارد المالية لعمادة التطوير الاكاديمي وبالتالي الجامعة.
- 9- تبنى معايير اكااديمية دولية من اجل الحصول على الاعتماد الدولي لبرامج وكليات جامعة جازان.
- 10- إنشاء مركز تدريب لرفع مستوى الموارد البشرية بالجامعة من أجل الوصول إلى مستوى الجودة المطلوبة إداريا ومهنيا مع ضمان الشفافية والمساءلة.
- 11- إعداد مسودة مشروع التوصيف الوظيفي بالاستعانة بمكاتب الخبرة المتخصصة.
- 12- الشروع في إجراءات الدخول في مجال التصنيفات العالمية للجامعات.

التوجهات الاستراتيجية لعمادة التطوير الاكاديمي:-

بامعان النظر والتفكير فى التحليل البيئى المذكور سابقا وفى ضوء رسالة ورؤية وأهداف عمادة التطوير الاكاديمي 2020م، نجد ان هناك ثلاثة توجهات استراتيجية لعمادة التطوير الاكاديمي بجامعة جازان:

- تطبيق مفهوم الادارة المتميزة بالجودة والمعايير.
 - تحقيق التنافسية والتميز الاكاديمي.
 - بناء شراكات استراتيجية ذات مسئولية مجتمعية.
- وهذه التوجهات تتوافق بل وتدعم التوجهات الاستراتيجية لجامعة جازان 2020م.

دمج الاستراتيجيات:-

ان افضل طريقة لدي اي مؤسسة بما فى ذلك عمادة التطوير الاكاديمي بجامعة جازان للمضى قدما هى اتباع منهج متكامل يشمل كل توجهاتها الاستراتيجية فى سلسلة من الاهداف المترابطة ومشاريع عملية. وحينها ستجد عمادة التطوير الاكاديمي ان تفاعل التوجهات الاستراتيجية الثلاثة لها مع بعضهما البعض يؤكد ان طلاب وأعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان هم جل بؤرة اهتمام العمادة. بل وتلامس التوجهات الاستراتيجية للعمادة احتياجاتهم وسبل تقدمهم، وهذا يعنى ان الاجراءات التى ترتبط بالطلاب وأعضاء هيئة التدريس تأخذ الاولوية.

سياسات عمادة التطوير الاكاديمي لتحقيق توجهاتها الاستراتيجية:-

- اصدار مطبوعات توعوية برؤية ورسالة وأهداف عمادة التطوير الاكاديمي 2020م.
- انشاء وحدات متخصصة فى التطوير الاكاديمي بالكليات (مثل وحدة الجودة – وحدة التدريب – وحدة متابعة شئون الخريجين – وحدة ادارة الازمات والكوارث) لتنفيذ برامج وتوجهات العمادة الاستراتيجية.
- اعداد برامج تدريبية فى مجالات التطوير الاكاديمي, تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس والجهاز الاداري والطلاب ومجالات التنمية البشرية للمجتمع المحيط.
- تطوير البنية التحتية للتطوير الاكاديمي بالكليات لمواكبة التقدم التقنى فى هذا المجال.
- بناء شراكات استراتيجية مع المجتمع المحيط.

الجدارات المستهدفة:-

- 1- جدارة التدريس والبحث العلمى.
- 2- جدارة الاتصال والتواصل.
- 3- جدارة القيادة الاكاديمية والادارية.
- 4- جدارة الادارة بالجودة الشاملة.
- 5- جدارة المهارات الشخصية والمهنية والتقنية.

استراتيجيات العمادة ومشروعاتها ٢٠١٦ – ٢٠٢٠ م :-

- 1- تحقيق اللامركزية فى صنع القرار لتعزيز الاستجابة والسرعة، ولخلق ثقافة المحاسبة (خاصة فى مجال الإدارة المالية).
- 2- تطوير توصيفات رسمية للوظائف وتوقعات أداء غير رسمية لجميع مسؤولي الجامعة وموظفيها.
- 3- توسيع الوحدات الأكاديمية الحالية (الأقسام أو الكليات) فى المجالات الرئيسية التي تهتم المنطقة والمملكة أو إنشاء هذه الوحدات فى حال عدم وجودها ومن هذه مجالات الزراعة ومصائد الأسماك، وإدارة السياحة وما إلى ذلك.
- 4- بناء ثقافة مشتركة للجامعة من خلال الشفافية والتواصل داخل التسلسل الهرمي فى الجامعة وبين المقرات الجامعية والكليات والتخصصات الأكاديمية.
- 5- اشتراط استخدام أساليب وتقنيات ذات مستوى عالمي فى التدريس والتعلم.
- 6- إنشاء بيئة للتدريس والتعلم تهتم بنجاح الطلاب واستيعابهم، فضلاً عن التطوير الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

ويؤخذ فى الاعتبار ان كل هدف استراتيجي من الاهداف الاستراتيجية الستة سابقة الذكر والخاصة بعمادة التطوير الاكاديمي، له خطة تنفيذية محكمة باطار زمني محدد، وبمسؤوليات مكلف بها أشخاص محددون.

الفصل الرابع

" الخطة التنفيذية "

الهدف الاستراتيجي ١ : تحقيق اللامركزية في صنع القرار لتعزيز الاستجابة والسرعة، ولخلق ثقافة المحاسبة (خاصة في مجال الإدارة المالية)

خطوة العمل 1 رفع مستوى الكفاءة المهنية للعاملين في ضوء اللامركزية الإدارية

المبادرة	بداية التنفيذ	نهاية التنفيذ	مسؤولية التنفيذ	الإشراف على التنفيذ	الموارد/الميزانية الأولية	المخاطر/الأولية	مقياس/مؤشر النجاح	الوثائق المطلوبة	أصحاب المصلحة الرئيسيين
وضع السياسات والإجراءات والهيكل التنظيمية التي من شأنها تعزيز الممارسات ذات الطراز العالمي	5/2016	5/2017	عميد التطوير الأكاديمي مدير الإدارة العامة للشؤون الإدارية والمالية	وكيل الجامعة للجودة والتطوير الأكاديمي مدير الجامعة	زيادة الوعي لدى واضعي السياسات والتحول الهيكلي /حسب التقديرات	متوسط/مرتفع	وضع عدد من السياسات والإجراءات الإدارية والهيكلية	محاضر الاجتماعات المنشورة، الخطابات الرسمية الممعددة، سجلات الجامعة ذات الصلة	العمداء والمسؤولين، والموظفين
إنشاء مراكز تدريب لرفع مستوى الموارد البشرية بالجامعة من أجل الوصول إلى مستوى الجودة المطلوب إدارياً ومهنياً، مع ضمان الشفافية والمساءلة	8/2016	12/2017	عميد التطوير الأكاديمي المشرف على ادارة تنمية الموارد البشرية	وكيل الجامعة للجودة والتطوير الأكاديمي	مدرين محترفين من ذوي الخبرة في الشؤون الإدارية والأكاديمية / حسب الاحتياج	متوسط/مرتفع	متوسط عدد البرامج التدريبية لكل موظف	الخطابات الرسمية الممعددة، محاضر الاجتماعات، الإعلانات العامة، سجلات الجامعة ذات الصلة	العمداء والمسؤولين، أعضاء هيئة التدريس، الموظفين، والطلاب

الهدف الاستراتيجي ٢ : تطوير توصيفات رسمية للوظائف وتوقعات أداء غير رسمية لجميع مسؤولي الجامعة وموظفيها

خطوة العمل 1 تطوير الوصف الوظيفي على جميع مستويات الجامعة

المبادرة	بداية التنفيذ	نهاية التنفيذ	مسؤولية التنفيذ	الإشراف على التنفيذ	الموارد/الميزانية	المخاطر/الأولية	مقياس/مؤشر النجاح	الوثائق المطلوبة	أصحاب المصلحة الرئيسيين
مراجعة الأنظمة القائمة المتعلقة بالتوصيف الوظيفي	5/2016	12/2016	عميد التطوير الأكاديمي مدير الإدارة العامة للشؤون الإدارية والمالية	وكيل الجامعة للجودة والتطوير الأكاديمي مدير الجامعة	خبراء في مجال القوى العاملة /حسب الاحتياج	متوسط/مرتفع	إتمام مراجعة أنظمة التوصيف الوظيفي	الخطابات الرسمية الممعددة، تقارير المراجعة، سجلات الجامعة ذات الصلة	الإداريين، العمداء، أعضاء هيئة التدريس والموظفين
تكوين لجنة أو عدة لجان من أجل إعداد مسودة مشروع التوصيف الوظيفي بالاستعانة بمكاتب الخبرة المتخصصة	5/2016	12/2016	عميد التطوير الأكاديمي مدير الإدارة العامة للشؤون الإدارية والمالية	وكيل الجامعة للجودة والتطوير الأكاديمي مدير الجامعة	موظفين ذوي خبرة ومهارة، شركاء تعاون خارجي / حسب الاحتياج	متوسط/مرتفع	إتمام إعداد مسودة مشروع التوصيف الوظيفي	خطاب التكاليف، المطالبات المكتتبية، سجلات الجامعة ذات الصلة	الإداريين والعمداء
إجراء مراجعة على مسودة التوصيف الوظيفي لتحسين وتطوير دليل نهائي	5/2016	5/2017	عميد التطوير الأكاديمي مدير الإدارة العامة للشؤون الإدارية والمالية	وكيل الجامعة للجودة والتطوير الأكاديمي مدير الجامعة	الموظفين اللازمين وخاصة في المراجعة الكتابية / حسب الاحتياج	متوسط/مرتفع	وجود دليل التوصيف الوظيفي	محاضر الاجتماعات، سجلات الجامعة ذات الصلة	الإداريين والعمداء

الهدف الاستراتيجي ٣ : توسيع الوحدات الأكاديمية الحالية (الأقسام أو الكليات) في المجالات الرئيسية التي تهم المنطقة والمملكة أو إنشاء هذه الوحدات في حال عدم وجودها ومن هذه مجالات الزراعة ومصائد الأسماك، وإدارة السياحة وما إلى ذلك

خطوة العمل 1: الاضطرار والتسيق مع رجال الأعمال وغيرهم من أصحاب المصلحة المتوقفين في تحديد وتطوير وتحسين البرامج الأكاديمية

المبادرة	بداية التنفيذ	نهاية التنفيذ	مسؤولية التنفيذ	الإشراف على التنفيذ	الموارد/الميزانية	المخاطر/ الأولوية	مقياس/مؤشر النجاح	الوثائق المطلوبة	أصحاب المصلحة الرئيسيين
مراجعة السياسات والإجراءات القائمة لتطوير البرامج الأكاديمية	2016/5	2016 / 12	عميد التطوير الأكاديمي لجنة الخطط والمناهج الدراسية	وكيل الجامعة للشؤون الأكاديمية	خبراء في برامج التنمية / حسب الاحتياج	منخفض / مرتفع	إتمام مراجعة السياسات والإجراءات التطويرية عدد البرامج المراجعة/ المطورة	الخطابات الرسمية المعتمدة، النشرات الدورية، محاضر الاجتماعات المنشورة، المكاتبات العامة، اعلانات على البريد الإلكتروني، والهاتف، الخ	العمداء، أعضاء هيئة التدريس الباحثون، رجال الأعمال، وسلطات جازان

الهدف الاستراتيجي 4: بناء ثقافة مشتركة للجامعة من خلال الشفافية والتواصل داخل التسلسل الهرمي في الجامعة وبين المقررات الجامعية والكليات والتخصصات الأكاديمية

خطوة العمل 2: تشجيع التبادل المعلوماتي من أجل تعزيز روح المشاركة وتحسين المخرجات عبر الجامعة

المبادرة	بداية التنفيذ	نهاية التنفيذ	مسؤولية التنفيذ	الإشراف على التنفيذ	الموارد/الميزانية	المخاطر/ الأولوية	مقياس/مؤشر النجاح	الوثائق المطلوبة	أصحاب المصلحة الرئيسيين
إجراء تحليل شبكي اجتماعي للدراسة وتقييم الممارسات الحالية في تبادل المعلومات	5/2016	12/2016	عميد التطوير الأكاديمي المشرف على ادارة تقنية المعلومات	وكيل الجامعة للجودة والتطوير الأكاديمي	خبراء، اطار تحليلي، أدوات المسوحات / حسب الاحتياج	متوسط/مرتفع	تقرير تحليل شبكات التواصل الاجتماعي	الخطابات الرسمية المعتمدة، محاضر الاجتماعات، سجلات الجامعة ذات الصلة	الإداريين، العمداء، أعضاء هيئة التدريس، الموظفين والطلاب
عمل فعاليات منتظمة لتبادل المعارف وعرض الآراء وبناء الثقة	8/2016	12/2020	عميد التطوير الأكاديمي مدير العلاقات العامة والاعلام	وكيل الجامعة للجودة والتطوير الأكاديمي وكييل الجامعة	الجدول الزمني للأحداث، أفراد ذوي الخبرة / حسب الاحتياج	متوسط/مرتفع	عدد الأحداث التي سجلت/عام دراسي	الخطابات الرسمية المعتمدة، الإعلانات العامة، البريد الإلكتروني، محاضر الاجتماعات وسجلات الجامعة ذات الصلة	الإداريين، العمداء، أعضاء هيئة التدريس، الموظفين والطلاب
تطوير نظام لإدارة المعرفة سهل التداول	5/2016	12/2016	عميد التطوير الأكاديمي المشرف على ادارة تقنية المعلومات	وكيل الجامعة للجودة والتطوير الأكاديمي	مطوري نظم إدارية / حسب الاحتياج	متوسط/مرتفع	نظام إدارة المعرفة نسبة الموظفين الذين يستخدمون النظام	الخطابات الرسمية المعتمدة، أوامر وقوائم الشراء، خطاب الموافقة، سجلات الجامعة ذات الصلة	الإداريين، العمداء، أعضاء هيئة التدريس، الموظفين والطلاب
استخدام الحوافز لتشجيع الأفراد لتبادل المعلومات عبر مجتمع من الممارسات والتريبيات الاجتماعية المختلفة في الجامعة	8/2016	12/2020	عميد التطوير الأكاديمي مدير الإدارة العامة للشؤون الإدارية والمالية	وكيل الجامعة للجودة والتطوير الأكاديمي مدير الجامعة	تخصيص الحوافز / حسب الاحتياج	متوسط/مرتفع	النسبة المئوية من المشاركات المعلوماتية بين منسوبي الجامعة	الخطابات الرسمية المعتمدة، رسائل البريد الإلكتروني، الإعلان على شبكة الإنترنت، المكاتبات العامة، سجلات الجامعة ذات الصلة	الإداريين، العمداء، أعضاء هيئة التدريس، الموظفين والطلاب

خطوة العمل 5 تطوير/تحديث الخطط الاستراتيجية للوحدات الأكاديمية والإدارية للجامعة

المبادرة	بداية التنفيذ	نهاية التنفيذ	مسؤولية التنفيذ	الإشراف على التنفيذ	الموارد/الميزانية الأولية	المخاطر/الأولية	مقياس/مؤشر النجاح	الوثائق المطلوبة	أصحاب المصلحة الرئيسيين
مراجعة / تحديث الخطط الاستراتيجية لوحدات الجامعة وفقا للخطة الاستراتيجية للجامعة	5/2016	12/2016	عمادة التطوير الأكاديمي عمداء الكليات	وكيل الجامعة للتطوير والأكاديمي	متخصصين في ضمان الجودة / حسب الاحتياج	متوسط/مرتفع	عدد ورش العمل ذات العلاقة	ورش عمل استشارات ولقاءات دورية	الإداريين، العمداء، أعضاء هيئة التدريس، الموظفين والطلاب
إنشاء خطط عمل لوحدات الجامعة ومتابعة تنفيذها	5/2016	12/2016	عمادة التطوير الأكاديمي عمداء الكليات	وكيل الجامعة للتطوير والأكاديمي	متخصصي ضمان الجودة / حسب الاحتياج	متوسط/مرتفع	تقارير متابعة تنفيذ خطط عمل الوحدات	الخطابات الرسمية، المعتمدة، رسائل البريد الإلكتروني، العرض، على شبكة الإنترنت، المكاتبات العامة، سجلات الجامعة ذات الصلة	الإداريين، العمداء، أعضاء هيئة التدريس، الموظفين والطلاب

الهدف الاستراتيجي 5 : اشتراط استخدام أساليب وتقنيات ذات مستوى عالمي في التدريس والتعلم

خطوة العمل 1 تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس

المبادرة	بداية التنفيذ	نهاية التنفيذ	مسؤولية التنفيذ	الإشراف على التنفيذ	الموارد/الميزانية	المخاطر/الأولية	مقياس/مؤشر النجاح	الوثائق المطلوبة	أصحاب المصلحة الرئيسيين
توفير ورش عمل وبرامج تعليمية وتدريبية عن آخر المستجدات في أساليب وتقنيات التعليم	5/2016	12/2020	عميد التطوير الأكاديمي عمداء الكليات	وكيل الجامعة للتطوير والأكاديمي	مدربي المعلمين ، قائمة الجداول الزمني للأحداث / حسب الاحتياج	منخفض / مرتفع	عدد ورش العمل والبرامج التدريبية في مجال التدريس والتعلم سنويا	النشرات الدورية والمنشورات على شبكة الإنترنت، ومحاضر الاجتماعات، المكاتبات العامة، والبريد الإلكتروني، الهاتف، الخ	الإداريين، العمداء وأعضاء هيئة التدريس
تشجيع أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في المؤتمرات العلمية المخصصة للتعليم والتعلم	5/2016	12/2020	عميد التطوير الأكاديمي عمداء الكليات	وكيل الجامعة للتطوير والأكاديمي	بيان السياسات العامة والمقا / حسب الاحتياج	منخفض / مرتفع	نسبة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات العلمية	النشرات الدورية والمنشورات على شبكة الإنترنت، ومحاضر الاجتماعات، المكاتبات العامة، والبريد الإلكتروني، الهاتف، الخ	الإداريين، العمداء وأعضاء هيئة التدريس

المبادرة	بداية التنفيذ	نهاية التنفيذ	مسؤولية التنفيذ	الإشراف على التنفيذ	الموارد/الميزانية	المخاطر/الأولوية	مقياس/مؤشر النجاح	الوثائق المطلوبة	أصحاب المصلحة الرئيسيين
تشجيع أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في المؤتمرات العلمية المخصصة للتعليم والتعلم	/5 2016	/12 2020	عميد التطوير الأكاديمي عمداء الكليات	وكيل الجامعة للجودة والتطوير الأكاديمي	بيان السياسات العامة والمقاصد / حسب الاحتياج	منخفض / مرتفع	نسبة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات العلمية	النشرات الدورية والمنشورات على شبكة الإنترنت، ومحاضر الاجتماعات، المكاتبات العامة، والبريد الإلكتروني، الهاتف، الخ	العمداء وأعضاء هيئة التدريس
تشجيع الابتكار في العملية التعليمية والتعلمية	/5 2016	/12 2020	عميد التطوير الأكاديمي عمداء الكليات	وكيل الجامعة للجودة والتطوير الأكاديمي	باحثين وميدعين وعلماء / حسب الاحتياج	منخفض / مرتفع	رضا الطلاب عن الممارسات التعليمية والتعلمية	النشرات الدورية والمنشورات على شبكة الإنترنت، ومحاضر الاجتماعات، المكاتبات العامة، والبريد الإلكتروني، الهاتف، الخ	العمداء، أعضاء هيئة التدريس، والطلاب
إجراء تقييم دوري لأداء أعضاء هيئة التدريس في التعليم والتعلم	/5 2016	/12 2020	عميد التطوير الأكاديمي عمداء الكليات	وكيل الجامعة للجودة والتطوير الأكاديمي	أدوات التقييم، والتقييم، وأدوات المسح، وموظفون / حسب الاحتياج	منخفض / مرتفع	تقييم مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس	النشرات الدورية والمنشورات على شبكة الإنترنت، ومحاضر الاجتماعات، المكاتبات العامة، والبريد الإلكتروني، الهاتف، الخ	العمداء، أعضاء هيئة التدريس والطلاب
إجراء تقييم دوري لأداء أعضاء هيئة التدريس في التعليم والتعلم	/5 2016	/12 2020	عميد التطوير الأكاديمي عمداء الكليات	وكيل الجامعة للجودة والتطوير الأكاديمي	أدوات التقييم، والتقييم، وأدوات المسح، وموظفون / حسب الاحتياج	منخفض / مرتفع	تقييم مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس	النشرات الدورية والمنشورات على شبكة الإنترنت، ومحاضر الاجتماعات، المكاتبات العامة، والبريد الإلكتروني، الهاتف، الخ	العمداء، أعضاء هيئة التدريس والطلاب

خطوة العمل 2 الإسراع في اعتماد برامج التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد

المبادرة	بداية التنفيذ	نهاية التنفيذ	مسؤولية التنفيذ	الإشراف على التنفيذ	الموارد/الميزانية	مقياس/مؤشر النجاح	أصحاب المصلحة الرئيسيين
تشجيع التعلم الإلكتروني ومقارنته قياسياً مع الجامعات الأخرى	/5 2016	/5 2017	عميد التعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد عمداء الكليات	وكيل الجامعة للجودة والتطوير الأكاديمي وكيل الجامعة للشؤون الأكاديمية	موظفين محترفين في مجال ضمان الجودة والمقارنات المرجعية/ حسب الاحتياج	المقارنة المرجعية لممارسات التعلم الإلكتروني منخفض / مرتفع	العمداء، أعضاء هيئة التدريس والطلاب
التعاون مع المركز الوطني للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد للوصول لأفضل الممارسات في التعلم الإلكتروني	/5 2016	/12 2017	عميد التعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد عمداء الكليات	وكيل الجامعة للجودة والتطوير الأكاديمي وكيل الجامعة للشؤون الأكاديمية	اتفاقية تعاون، الموظفين ن الضرور بين / حسب الاحتياج	منخفض / مرتفع	العمداء، أعضاء هيئة التدريس والطلاب
دعم المبادرات والابتكارات لأعضاء هيئة التدريس الخاصة بجودة برامج الإنترنت	/5 2016	/12 2020	عميد التعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد عمداء الكليات	وكيل الجامعة للشؤون الأكاديمية	بيان السياسة العامة والمقاصد د / حسب الاحتياج	منخفض / مرتفع	العمداء، أعضاء هيئة التدريس والطلاب
تعزيز أنشطة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد لتحسين جودة التعليم الإلكتروني	/5 2016	/12 2020	عميد التعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد عمداء الكليات	وكيل الجامعة للشؤون الأكاديمية	بيان السياسة العامة والمقاصد د / حسب الاحتياج	منخفض / مرتفع	العمداء، أعضاء هيئة التدريس والطلاب
عمل تقييم دوري وتحديث محتوى التعلم الإلكتروني	/5 2016	/12 2020	عميد التعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد عمداء الكليات	وكيل الجامعة للشؤون الأكاديمية	المقيمين ، وخبراء في	منخفض / مرتفع	العمداء، أعضاء هيئة التدريس

المبادرة	بداية التنفيذ	نهاية التنفيذ	مسؤولية التنفيذ	الإشراف على التنفيذ	الموارد/الميزانية	مقياس/مؤشر النجاح	أصحاب المصلحة الرئيسيين
					تطوير محتوى التعلم الإلكتروني / ني / حسب الاحتياج		الطلاب، الإنترنت، محاضر الاجتماعات، المكاتبات العامة، البريد الإلكتروني، والهاتف، الخ
تقديم الدعم للبنية التحتية للشبكات الإلكترونية وأجهزة وأنظمة المعلومات	5/2016	12/2020	عميد التعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد المشرف على إدارة تقنية المعلومات	وكيل الجامعة للجودة والتطوير الأكاديمي	بيان السياسة العامة والمقاصد وموظفون للدعم مهرة / حسب الاحتياج	منخفض / مرتفع	النشرات الدورية، وأمر التدريس والطلاب، محاضر الاجتماعات، الفواتير، والإيصالات، الخ

الهدف الاستراتيجي ٦: إنشاء بيئة للتدريس والتعلم تهتم بنجاح الطلاب واستيعابهم، فضلاً عن التطوير الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس

خطوة العمل 1 إنشاء مركز للتعليم والتعلم في جامعة جازان

المبادرة	بداية التنفيذ	نهاية التنفيذ	مسؤولية التنفيذ	الإشراف على التنفيذ	الموارد/الميزانية	المخاطر/الأولوية	مقياس/مؤشر النجاح	الوثائق المطلوبة	أصحاب المصلحة الرئيسيين
إنشاء مركز للتعليم والتعلم ذو صلاحيات ومسؤوليات محددة	2016/5	2016/12	عميد التطوير الأكاديمي	وكيل الجامعة للجودة والتطوير الأكاديمي	موظفين مهرة، ذوي خبرة / حسب الاحتياج	منخفض / مرتفع	الموافقة على اقتراح خطة إنشاء مركز التعليم والتعلم إنشاء المركز	الخطابات الرسمية، المعتمدة، الدوريات المنشورة، محاضر اجتماعات المنشورة، المكاتبات العامة، البريد الإلكتروني، والهاتف، الخ	الإداريين، العمداء وأعضاء هيئة التدريس
تعيين موظفين لتطوير وتشغيل مركز التعليم والتعلم	2016/5	2017/5	عميد التطوير الأكاديمي	وكيل الجامعة للجودة والتطوير الأكاديمي	تخصيص، وتوفير فرص العمل / حسب الاحتياج	منخفض / مرتفع	عدد الأفراد المعيّنين بالمركز / العدد المطلوب	الخطابات الرسمية، المعتمدة، الدوريات المنشورة، اعلانات الوظائف الشاغرة على الإنترنت، توصيف وشروط الوظائف،	الإداريين، العمداء، أعضاء هيئة التدريس والموظفين

المبادرة	بداية التنفيذ	نهاية التنفيذ	مسؤولية التنفيذ	الإشراف على التنفيذ	الموارد/الميزانية	المخاطر/ الأولوية	مقياس/مؤشر النجاح	الوثائق المطلوبة	أصحاب المصلحة الرئيسين
								محاضر الاجتماعات، المكاتبات العامة، البريد الإلكتروني، والهاتف، الخ	
تطوير كتيب وموقع إلكتروني لمركز التطعيم والتعلم يتضمن السياسات والأسس المنظمة والأنشطة	2016/5	2017/5	عميد التطوير الأكاديمي	وكيل الجامعة للجودة والتطوير الأكاديمي	المهنيين المتخصصين / اللازمين / حسب الاحتياج	منخفض / مرتفع	وجود الدليل والموقع الإلكتروني للمركز	الخطابات الرسمية، المعتمدة، المنشورات الدورية، محاضر الاجتماعات والمخاطبات العامة	الإداريين، أعضاء هيئة التدريس والموظفين

الفصل الرابع

"مواعمة بين رؤية المملكة 2030م و رؤية جامعة جازان 2020م"

مرتكزات رؤية المملكة 2030م:

- 1- العمق العربي والإسلامي.
- 2- القدرات الاستثمارية الضخمة للمملكة
- 3- الموقع الجغرافي الاستراتيجي للمملكة

مرتكزات رؤية جامعة جازان 2020م:

- 1- بناء نظام اداري بمعايير عالمية
- 2- تحقيق التميز الفكري الأكاديمي
- 3- احداث تأثيرات اقتصادية واجتماعية

رؤية المملكة العربية السعودية 2030م				
مقارنة ومناظرة مع رؤية جامعة جازان 2020م	خطوات عمل	الاهداف الاستراتيجية	المحاور الاستراتيجية	التوجهات الاستراتيجية
القيم - الاهداف الاستراتيجية - خطوات العمل - المبادرات				
قيم جامعة جازان		1.1.1 نحيًا وفق مبادئنا الإسلامية	1.1 قيمة راسخة	التوجه الأول: مجتمع حيوي
		2.1.1 نسخر طاقاتنا وامكانياتنا لخدمة ضيوف الرحمن		
قيم جامعة جازان		3.1.1 نعتز بهويتنا الوطنية		
4.1.9 (تشجيع النشاطات الالاصفية)		1.2.1 ندعم الثقافة والترفيه	2.1 بيئة عامرة	
		2.2.1 نعيش حياة صحية		
الهدف الاستراتيجي 1:		3.2.1 نطور مدننا		
خطوات العمل (1.1-1.2-1.3-1.4)				
الاهداف الاستراتيجية 13- 14- 15		4.2.1 نحقق استدامة بيئية		
		1.3.1 نهتم بأسرنا	3.1 بنيانه متين	
1.9 (تشجيع ثقافة التفكير المستقل والابتكار بين الطلاب واعضاء هيئة التدريس)		2.3.1 نبني شخصيات أبنائنا		
الهدف الاستراتيجي 12		3.3.1 نمكن مجتمعنا		
		4.3.1 نرعى صحتنا		
الاهداف الاستراتيجية 6- 7- 8- 9- 11- 12- 13 (توفير التدريب اللازم لمتمسوبي الجامعة)	- تعليم مميز- التوسع في التدريب والتنمية البشرية - تطوير المناهج - تحديد احتياجات سوق العمل - اشراك المستفيدين في تحديد مخرجات التعليم - التوسع في ريادة الأعمال - تطوير التقنيات الالكترونية - مؤشرات أداء مخرجات التعليم - المعايير الاكاديمية الخاصة بكل مسار تعليمي - قاعدة بيانات المسيرة الدراسية للطلاب - قياس الأداء	1.1.2 نتعلم لنعمل	1.2 فرصة مثمرة	التوجه الثاني: الاقتصاد المزدهر
		2.1.2 ندعم منشأتنا الناشئة والصغيرة والمتوسطة والأسر المنتجة لدعم الناتج المحلي.		

الهدف الاستراتيجي 10		3.1.2 نمي فرصنا		
الهدف الاستراتيجي 11		4.1.2 نستقطب الكفاءات التي نحتاج اليها		
		1.2.2 نعظم قدراتنا الاستثمارية	2.2 استثماره فاعل	
الهدف الاستراتيجي 15	الطاقة المتجددة – مواقع سياحية مميزة – المواقع التاريخية والتراثية – الاقتصاد الرقمي – البحث والتنقيب عن الثروات المعدنية – التوسع في انتاج الغاز	2.2.2 نطلق قطاعتنا الواعدة		
	دور أكبر للقطاع الخاص	3.2.2 نخصص خدماتنا الحكومية		
		1.3.2 نحسن بيئة الأعمال	3.2 تنافسية جاذبة	
		2.3.2 نعيد تأهيل المدن الاقتصادية		
		3.3.2 نؤسس مناطق خاصة		
		4.3.2 نرفع تنافسية الطاقة		
	الموانئ – المسك الحديدية - المطارات	1.4.2 ننشئ مناطق لوجستية مميزة	4.2 موقعه مستغل	
الهدف الاستراتيجي 14 خطوة العمل 1 (ادارة تبادل المعرفة بين قطاع الأعمال وجامعة جازان)		2.4.2 نتكامل اقليميا ودوليا		
		3.4.2 ندعم شركاتنا الوطنية		
الهدف الاستراتيجي 4		1.1.3 ننتهج الشفافية	1.3 حكومة فاعلة	التوجه الثالث: وطن طموح
		2.1.3 نحافظ على مواردنا الحيوية		
الهدف الاستراتيجي 4 خطوة العمل 4 (تشجيع ودعم الأنشطة العلمية والاجتماعية المشتركة)		3.1.3 نتفاعل مع الجميع		
الهدف الاستراتيجي 2:		4.1.3 نلتزم بكفاءة الانفاق وبالتوازن المالي		
خطوة العمل (2): إنشاء إدارة مالية على جميع المستويات المحلية داخل الجامعة		5.1.3 ندعم المرونة		
		1.2.3 نتحمل المسؤولية في حياتنا	2.3 مواطنة مسؤول	
		2.2.3 نتحمل المسؤولية في أعمالنا		
جائزة جامعة جازان للتميز تجاه المسؤولية المجتمعية		3.2.3 نتحمل المسؤولية في مجتمعنا		

وبتلك المقارنة يتضح بان رؤية جامعة جازان 2020 تركز بشكل كبير او تتوافق مع رؤية المملكة 2030، وبالتالي فإن خطة الجودة الاستراتيجية لعمادة التطوير الأكاديمي تساهم ايضا في تنفيذ رؤية المملكة 2030.