



جامعة المنصورة

مركز تطوير الأداء الجامعي



الخطة الاستراتيجية

لمركز تطوير الأداء الجامعي جامعة المنصورة

٢٠٢٢ - ٢٠٢٠



الخطة الاستراتيجية لمركز تطوير الأداء الجامعي جامعة المنصورة

٢٠٢٢ - ٢٠٢٠

المحتويات

الصفحة	الموضوع
٣	كلمة السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس جامعة المنصورة ورئيس مجلس إدارة مركز تطوير الأداء الجامعي
٤	كلمة السيدة الأستاذ الدكتور/ مدير مركز تطوير الأداء الجامعي
٥	لجنة إعداد الخطة الاستراتيجية
٦	مقدمة
٦	الملامح الأساسية لمركز تطوير الأداء الجامعي
٧	منطلقات وركائز الخطة الاستراتيجية
٧	منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية
١٠	خطوات إعداد الخطة الاستراتيجية
١١	المرجعيات الأساسية للخطة الاستراتيجية لمركز تطوير الأداء الجامعي
١٣	أساليب تنفيذ وتقييم ومتابعة الخطة الاستراتيجية
١٤	نتائج التحليل الرباعي SWOT Analyses
١٥	العناصر الرئيسية للخطة الاستراتيجية
١٧	الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية لمركز تطوير الأداء الجامعي



كلمة السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس جامعة المنصورة

تحتل جامعة المنصورة مكانة مرموقة على خريطة التعليم العالي في مصر ومحيطها الإقليمي، الأمر الذي يلقي على عاتق إدارتها عبء الحفاظ على تلك المكانة والنهوض بها.

وانطلاقاً من ذلك تحرص الجامعة على تنمية قدرات ومهارات منسوبيها من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات والعاملين بالجامعة من خلال توفير وسائل التدريب والتزود بالمعرفة للارتقاء بالأداء من خلال التنمية البشرية والفكرية وتحفيز الإبداع في مجتمع تعلم جامعي متكامل من النواحي العلمية والأكاديمية والثقافية والتكنولوجية.

وفي إطار حرص جامعة المنصورة على تحقيق مخرجات تعليمية متسقة مع احتياجات سوق العمل، الذي يتطلب درجة عالية من التميز والتنافس والإبداع، يأتي دور مركز تطوير الأداء الجامعي لتلبية الاحتياجات الفعلية لسوق العمل من خلال الدورات التدريبية المتميزة لمنسوبي الجامعة والمجتمع الخارجي.

وتطوير الأداء المؤسسي لا بد أن يُبنى على أساس التخطيط الاستراتيجي القائم على التحليل الدقيق لواقع المركز وإمكاناته ومن هذا المنطلق جاء مشروع إعداد الخطّة الاستراتيجية لمركز تطوير الأداء الجامعي ٢٠٢٠-٢٠٢٢ خلال الثلاث سنوات القادمة.

وتعكس الخطّة الاستراتيجية لمركز تطوير الأداء الجامعي طموح إدارته لمستقبل أفضل من خلال تحديد رؤية المركز ورسالته وأهدافه الاستراتيجية واتساقها مع رؤية ورسالة الجامعة وأهدافها الاستراتيجية، حيث يتطلب ذلك تنسيق كافة الجهود بشكل متكامل وتوجيه واستخدام الموارد المادية والبشرية المتاحة لتحقيق تقدم حقيقي في مجال التدريب والارتقاء بأداء منسوبي الجامعة والمجتمع الخارجي.

وتعد هذه الوثيقة ثمرة الجهود الجادة والمخلصة لفريق العمل الذي شارك في إعدادها، لذلك أتقدم بالشكر والتقدير والامتنان لكل من ساهم في إعدادها في مراحلها المختلفة من كافة ممثلي المستفيدين وممثلي الأطراف المجتمعية ذات العلاقة.

نسأل الله التوفيق والسداد،،،

أ.د./ أشرف محمد عبدالباسط

رئيس جامعة المنصورة



كلمة السيدة الأستاذ الدكتور/

مدير مركز تطوير الأداء الجامعي

يُعد مركز تطوير الأداء الجامعي من المراكز المتميزة لما يقدمه من برامج تدريبية متنوعة تنمي قدرات ومهارات منسوبي الجامعة وفئات المجتمع المختلفة، وأيضاً تقديم خدمات الترجمة والاستشارات الإحصائية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والباحثين بالجامعات المصرية ونشر الأبحاث العلمية المتميزة في مجلة تطوير الأداء الجامعي.

وفي إطار حرص المركز على التطوير المستمر والالتزام بجودة الأداء فقد قام بوضع خطة استراتيجية بناء على دراسة الواقع وتحليلات عملية وتطبيقية لتحديد نقاط القوة والتميز ونقاط الضعف والحرص على الاستفادة من الفرص المتاحة والتركيز على التحديات الموجودة بالبيئة المحيطة، وهذا يمثل عناصر مهمة في الوقت الراهن للمركز يمكنه من وضع خطط التطوير المستمر، وبناء عليه تم وضع خطة استراتيجية ثلاثية للمركز ٢٠٢٠ - ٢٠٢٢ تتفق في أهدافها الاستراتيجية مع الخطة الاستراتيجية لجامعة المنصورة ٢٠١٧ - ٢٠٢٢، حيث تركز محاورها الرئيسية على تطوير البرامج التدريبية والخدمات التي تقدمها الوحدات الفرعية بالمركز، طبقاً لاحتياجات سوق العمل ورفع كفاءة السادة أعضاء هيئة التدريس والباحثين وفئات المجتمع الخارجي، وتعظيم الاستفادة من المشاركة المجتمعية، بالإضافة إلى الحرص المستمر على الالتزام بجودة الأداء من خلال التقييم الذاتي والمستمر لما يقدمه المركز من خدمات، وذلك في إطار الارتقاء بالمستوى الأكاديمي والبحث العلمي والخدمي على المستوى المحلي والإقليمي.

وأقدم بخالص الشكر والتقدير لجميع فرق العمل من أعضاء لجنة إعداد الخطة الاستراتيجية لما بذلوه من جهد عظيم في إنجاز هذا العمل وأخص بالذكر السيد الأستاذ الدكتور/ أشرف عبدالباسط- رئيس جامعة المنصورة والسادة النواب السيد أ.د./ أشرف طارق حافظ- نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث والعلاقات الثقافية، والسيد أ.د.م/ محمد عطية البيومي- نائب رئيس الجامعة لشئون التعليم والطلاب، والسيد أ.د./ محمود المليجي- نائب رئيس الجامعة لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

أ.د./ ناهد محمود العناني

مدير مركز تطوير الأداء الجامعي

لجنة إعداد الخطه الاستراتيجية

- | | |
|---------------------------------|--|
| ١. أ.د./ أشرف محمد عبدالباسط | رئيس جامعة المنصورة |
| ٢. أ.د./ أشرف طارق حافظ | نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث والعلاقات الثقافية |
| ٣. أ.د./ محمد عطية البيومي | نائب رئيس الجامعة لشئون التعليم والطلاب |
| ٤. أ.د./ محمود محمد المليجي | نائب رئيس الجامعة لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة |
| ٥. أ.د./ ناهد محمود العناني | مدير مركز تطوير الأداء الجامعي |
| ٦. أ.م.د./ دينا عيد السيد رزق | نائب مدير مركز تطوير الأداء الجامعي |
| ٧. أ.د./ زين العابدين عبدالحמיד | مدير وحدة مشروعات التطوير |
| ٨. أ.د./ مها عبده محمد العشماوي | مدير وحدة القياس والتقويم |
| ٩. أ.م.د./ رحاب حمدته أبو الغيط | مدير وحدة التأليف والترجمة والنشر |
| ١٠. د./ هناء طه الجوهري | مدير وحدة الاستشارات الإحصائية |
| ١١. د./ محمود أبو المجد كامل | مدير وحدة التدريب والتأهيل المستمر |

مقدمة

يُندرج إعداد الخطة الاستراتيجية لمركز تطوير الأداء الجامعي للفترة ٢٠٢٠ - ٢٠٢٢ ضمن تفعيل الخطة الاستراتيجية للجامعة وتماشياً مع رؤية مصر ٢٠٣٠. حيث يعتبر التخطيط الإستراتيجي هو نهج وأسلوب حياة، وتعد ثقافة التخطيط الإستراتيجي من أهم أولويات مؤسسات المجتمع المدني والحضاري الذي يريد أن يكون في مصاف دول العالم ثقافياً واجتماعياً واقتصادياً وعلمياً. وتتضح أهمية إعداد خطة استراتيجية للمركز في ترسيخ ثقافة ومنهج التفكير الاستراتيجي لدى منسوبي المركز، وبناء وتدعيم سلوك الالتزام بمعايير ومواصفات الجودة في برامج وأنشطة وخدمات المركز. ووجود رؤية استراتيجية واضحة للمركز ومنسوبيه لما يجب أن يكون عليه في المستقبل على المستوى المحلي والإقليمي. ولضمان جودة وجدوى السياسات وقواعد ونظم العمل بالمركز، لبناء بيئة وثقافة عمل تحفز على الأداء المتميز وتنمي الرغبة والقدرة على الابداع والتفكير بما يحقق الريادة في خدمة منسوبي الجامعة والمجتمع.

وانطلاقاً من تحليل الحاضر وتوقعات واتجاهات المستقبل لتحقيق الأهداف المرغوب إنجازها بدأ المركز في وضع الأساليب والوسائل المناسبة لإنجاح تلك الأهداف بكفاءة وفاعلية وفقاً لأولويات وجدول زمني محدد وتحديد دقيق للمسؤوليات في المرحلة القادمة للمركز. وتتضمن الخطة الاستراتيجية رؤية المركز ورسالته وأهدافه الاستراتيجية المعتمدة في مجلس إدارة المركز بعد مشاركة وأخذ آراء بعض أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلاب والأطراف المجتمعية.

الملاح الأساسية لمركز تطوير الأداء الجامعي

أنشئ مركز تطوير الأداء الجامعي كوحدة ذات طابع خاص، بموجب قرار مجلس الجامعة بجلسته ٣٤٨ بتاريخ ٢٩/٩/٢٠٠٣. وبقرار المجلس الأعلى للجامعات بجلسته رقم ١٢٩ بتاريخ ١/١٢/٢٠٠٣.

ويتكون المركز من برامج مثل برنامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات، وبرنامج التنمية الثقافية للطلاب.

كما يضم المركز العديد من الوحدات مثل وحدة التدريب والتأهيل المستمر، ووحدة مشروعات التطوير، ووحدة التطوير الإداري، ووحدة تطوير المناهج. وقد تم استحداث وحدات بالمركز لتوسيع نطاق الخدمات التي يقدمها مثل وحدة التأليف والترجمة والنشر، ووحدة الاستشارات الإحصائية، ووحدة القياس والتقييم.

منطلقات وركائز الخطة الاستراتيجية:

اعتمدت الخطة الاستراتيجية لمركز تطوير الأداء الجامعي على مجموعة من المنطلقات والركائز تضمنت:

- الخطة الاستراتيجية لجامعة المنصورة ٢٠١٧-٢٠٢٢.
- التقارير السنوية السابقة لمركز تطوير الأداء الجامعي.
- دراسة السمات الأساسية للمركز.
- احتياجات وطموحات الفئات المستفيدة من أنشطة وخدمات المركز وأيضاً الاستناد على توقعات الأطراف ذات العلاقة والاختصاص بأشطة المركز واختصاصاته طبقاً لاحتياجات سوق العمل.

منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية

استناداً على تلك المرجعيات، تم إعداد الخطة الاستراتيجية لمركز تطوير الأداء الجامعي من خلال منهجية محددة تضمنت ما يلي:

أولاً: نموذج ديمينج Deming للجودة والتحسين المستمر PDCA Cycle. ثانياً: إجراء التحليل الرباعي لعناصر البيئة الداخلية والخارجية SWOT Analysis للمركز. وتم استخدام مجموعة من الأدوات والأساليب في تطبيق منهج إعداد الخطة الاستراتيجية للمركز، ومن هذه الأساليب والأدوات: جلسات عصف ذهني، ورش عمل مصغرة، وأخرى كبيرة، حلقات نقاشية، استبانات واستطلاع الآراء .. الخ. وفيما يلي توضيح لمنهجية إعداد الخطة الاستراتيجية لمركز تطوير الأداء الجامعي:

أولاً: نموذج ديمينج للجودة والتحسين المستمر:

تم إعداد الخطة الاستراتيجية لمركز تطوير الأداء الجامعي وفقاً لنموذج ديمينج للجودة والتحسين المستمر والذي تبنته الخطة الاستراتيجية لجامعة المنصورة، المبني على حلقة الخطوات التالية (خطط- نفذ- إحص- حسن) هذه الخطوات الأربع هي عمليات حلقية مترابطة ومتواترة كل منها تؤدي جزءاً محدداً من العملية التحسينية ككل.



فعملية التخطيط "Plan" هي أساس العمل الناجح، فلا نتائج تُرجى دون تخطيط فعال مبني على فهم احتياجات الجهات المعنية بعمل المؤسسة، والتخطيط يجب أن يتضمن وضع أهداف ذكية محددة قابلة للتحقيق والقياس. والتخطيط ينتج عنه الخطة وهي وثيقة تحتوي الأهداف وكيفية تحقيقها على شكل أنشطة ليتم تنفيذها وفق إطار زمني محدد مع الأخذ بعين الاعتبار أن الأنشطة لابد أن ترتبط بمسؤوليات واضحة لمن سيقوم بتنفيذها كل حسب طبيعة عمله واختصاصه.

وتأتي الخطوة التالية في عملية التحسين المستمر وهي التنفيذ Do، لترجمة الأنشطة التي تم تصميمها إلى فعل يتحقق على أرض الواقع وفق الترتيبات الرئيسة المتفق عليها في الخطة من جدول زمني ومسؤوليات وصلاحيات وتوظيف للموارد اللازمة لعملية التنفيذ.

وتأتي مرحلة الفحص والتقييم "Check" وهي حلقة مهمة في عملية التحسين للوقوف على نتائج الأعمال التي تم تخطيطها وتنفيذها ولإدراك مدى تحقيق الأهداف المرجوة وتتصل عملية الفحص والتقييم بإجراء مراجعة دورية مبنية على الحقائق والبيانات التي تم تحصيلها وتوثيقها أثناء وعند انتهاء عملية التنفيذ.

والقياس هنا يعد من أهم أدوات الحصول على البيانات اللازمة للتقييم، وبناء على نتائج عملية المراجعة يتم تقييم الإنجازات على صعيد اكتمال الأنشطة والمهام من ناحية ودرجة تحقيق الأهداف من ناحية أخرى، ويتم وفق ذلك تحديد الاتجاهات والإجراءات المستقبلية.

والتحسين يعني رفع الأداء وتحقيق نتائج أفضل من السابق وقد تكون نتيجة عملية المراجعة إيجابية ومع ذلك لابد من استخدام الوسائل الكفيلة للمحافظة على مستوى الأداء الحالي والاستمرار في رفعه إلى مستويات أعلى. وتكتمل دورة التحسين المستمر بالقيام فعلياً بعمل تحسينات من خلال الإجراءات التصحيحية اللازمة للمحافظة على الأداء ورفعته إلى مستويات جديدة وهذه الخطوة تسمى حسن ومن الطبيعي أن لا يقتصر التحسين على خطط وآليات العمل والأهداف التي تم تحديدها في الخطوة الأولى خطط بل يتعداه إلى تحسين طرق تنفيذ الخطط والآليات وكذلك تحسين أسلوب المراجعة والقياس. إن إدخال التحسينات الناتجة عن عملية المراجعة والتقييم تحتاج للتخطيط والتنفيذ مجدداً وهذا يعني أن العمل في هذه الخطوات هو عمل حلقي متواصل لا يقف عند مستوى معين وهذه هي صفة المؤسسات المتميزة.

ثانياً: التحليل الرباعي لظروف وبيئة العمل الداخلية والخارجية SWOT Analysis
لتحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات لمركز تطوير الأداء الجامعي:

يسمح أسلوب التحليل الرباعي بالتعرف على منطلقات إعداد الخطة تخطيطاً وتنفيذاً ونتائجاً. وهو يساعد على إبراز نقاط القوة والضعف الداخلية المرتبطة بأوضاع مؤسسات الجامعة وأدائها.

إجرائياً يشكل التحليل الرباعي مرتكزاً أولياً لبناء الخطة الاستراتيجية وإطاراً جيداً للمراجعة الاستراتيجية مرة بعد مرة، وهو يعتبر أداة مفيدة وسنداً أساسياً لصنع قرار واع واتخاذ مبادرات تنموية و/ أو تصحيحية واضحة المنطلقات والأهداف، كما أنه يساعد على تحديد المشكلات والمخاطر التي على الإدارة معالجتها و/ أو مواجهتها لضمان تطبيق ناجح للخطة الاستراتيجية.

وبمراجعة وتحليل ظروف وبيئة العمل الداخلية والخارجية

خطوات إعداد الخطة الاستراتيجية

- تم إعداد الخطة الاستراتيجية لمركز تطوير الأداء الجامعي وفقاً للخطوات التالية:
١. تشكيل لجنة لإعداد الخطة الاستراتيجية.
 ٢. تحديد المرجعيات الأساسية للخطة الاستراتيجية.
 ٣. الاتفاق على الإطار العام للخطة.
 ٤. جمع البيانات والمعلومات المتاحة لصياغة محاور الخطة.
 ٥. الصياغة الأولية لرؤية ورسالة وأهداف المركز الاستراتيجية.
 ٦. مراجعة وتعديل الصياغة الأولية لرؤية ورسالة وأهداف المركز الاستراتيجية من خلال عقد ورش عمل ولقاءات وجلسات عصف ذهني.
 ٧. استطلاع رأي الأطراف المعنية الداخلية والخارجية ذات العلاقة في النسخة الأولية للخطة الاستراتيجية.
 ٨. مراجعة وتنقيح النسخة الأولية للخطة الاستراتيجية.
 ٩. إعداد النسخة النهائية للخطة الاستراتيجية.
 ١٠. اعتماد الخطة الاستراتيجية من مجلس إدارة مركز تطوير الأداء الجامعي ثم مجلس الجامعة.
 ١١. طباعة ونشر الخطة الاستراتيجية للمركز.

المرجعيات الأساسية للخطة الاستراتيجية لمركز تطوير الأداء الجامعي:

يعتمد إعداد الخطة الاستراتيجية لمركز تطوير الأداء الجامعي على المرجعيات التالية:
١. الارتباط بالخطة الاستراتيجية لجامعة المنصورة:

وضعت جامعة المنصورة خطة استراتيجية لمختلف الأنشطة ومجاور العمل الجامعي، وحرص الفريق التنفيذي للخطة الاستراتيجية على تحقيق الارتباط بين الخطة الاستراتيجية للجامعة والخطة الاستراتيجية للمركز، على اعتبار أن الخطة الاستراتيجية للجامعة تعد الموجه الأساسي للخطة الاستراتيجية للمركز، وفيما يلي توضيح لجوانب الارتباط:

رؤية مركز تطوير الأداء الجامعي	رؤية الجامعة
الريادة والتميز في تطوير الأداء الجامعي على المستويين المحلي والإقليمي.	تحقيق التميز والريادة محلياً وعالمياً في بناء مجتمع المعرفة من خلال التنمية المستدامة والشراكة المجتمعية القاعلة والتدويل.
رسالة مركز تطوير الأداء الجامعي	رسالة الجامعة
تطوير الأداء الجامعي وبناء مجتمع معرفي متميز، والارتقاء بمستوى الأداء المهني لمنسوبي الجامعة وفئات المجتمع وتنمية قدراتهم من خلال تقديم برامج تدريبية متنوعة، ومتابعة نظم القياس والتقويم والعمل على تطويرها، واستخدام أحدث الوسائل التقنية في نشر وترجمة النتاج العلمي والبحثي والفكري، ودعم وتنفيذ ومتابعة مشروعات التطوير بالجامعة، والعمل على تحقيق شراكة مستمرة وفعالة مع قطاعات الأعمال الحكومية والخاصة.	تقديم برامج تعليمية وبحوث مميزة تخدم المجتمع من خلال توفير بيئة تكنولوجية داعمة للتعلم المستمر والبحث العلمي والابتكار وبناء شراكات فاعلة داخلياً وخارجياً طبقاً لمعايير الجودة العالمية.

ومن العرض السابق يتضح أن رؤية المركز تسعى إلى تحقيق الريادة والتميز لمخرجاتها، على مستوى التدريب وتطوير الأداء الجامعي، وهذا ما تؤكده رؤية جامعة المنصورة.

كما جاءت رسالة المركز متسقة مع رسالة الجامعة، حيث أكدت رسالة المركز على الارتقاء بمستوى الأداء المهني لمنسوبي الجامعة وفئات المجتمع

وتتمية قدراتهم، وأكدت رسالة الجامعة - أيضا - على توفير بيئة تكنولوجية داعمة للتعليم المستمر والبحث العلمي والابتكار وبناء شراكات فاعلة داخليا وخارجيا طبقاً لمعايير الجودة العالمية.

الأهداف الاستراتيجية

وضع مركز تطوير الأداء الجامعي تسع أهداف رئيسية، بينما وضعت الجامعة عشر أهداف رئيسية، وجاءت الأهداف الاستراتيجية للمركز مرتبطة بأهداف الجامعة كما هو مبين بالجدول التالي:

أهداف مركز تطوير الأداء الجامعي	أهداف الجامعة
١. تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات والباحثين FLDP.	١. تعزيز قدرات الجامعة لتطوير الأداء المؤسسي وتحقيق التميز في كافة المجالات.
٢. تقديم الخدمات والاستشارات الإحصائية للأطراف المعنية.	٢. دعم منظومة ضمان الجودة والتحسين المستمر في ضوء معايير الجودة الدولية.
٣. دعم ومتابعة وتنفيذ مشروعات التطوير بالجامعة.	٣. دعم وتطوير الجهاز الإداري وتنمية قدرات أفراد.
٤. توفير خدمة الترجمة ونشر الأبحاث العلمية المتميزة.	٤. تنمية الموارد المادية والمالية والبنية التحتية والتكنولوجية.
٥. رفع كفاءة نظم القياس والتقويم بالجامعة.	٥. دعم وتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
٦. تحسين جودة مخرجات التعليم الجامعي.	٦. دعم الطلاب والخريجين وتنمية مهاراتهم.
٧. التنمية المهنية المستدامة والتأهيل المستمر لمنسوبي الجامعة والعاملين بالقطاعات الخدمية والإنتاجية.	٧. دعم وتطوير منظومة التعليم والتعلم.
٨. رفع كفاءة مجلة مركز تطوير الأداء الجامعي.	٨. تطوير منظومة البحث العلمي والأنشطة العلمية.
٩. اعتماد مركز تطوير الأداء الجامعي.	٩. تحقيق الشراكة المجتمعية والتنمية المستدامة.
	١٠. تدويل الجامعة بما يعزز القدرة التنافسية لها.

٢. التقارير السنوية للمركز: حيث اعتمدت الخطة الاستراتيجية للمركز على تقارير الأداء السنوية للمركز والوحدات التابعة له.

٣. نتائج الأدوات التي تم تطبيقها على عينة من الأطراف المعنية المختلفة من كليات ومؤسسات الجامعة.
٤. الوثائق المتاحة.

أساليب تنفيذ وتقييم ومتابعة الخطة الاستراتيجية:

١. تقسيم الخطة الاستراتيجية الثلاثية إلى خطط عمل تنفيذية سنوية.
٢. عمل قائمة بالأنشطة والإجراءات التفصيلية المطلوب تنفيذها كل عام.
٣. تقسيم خطة العمل السنوية إلى خطط عمل نصف سنوية.
٤. تقييم ما تم إنجازه في ضوء مؤشرات الأداء الرئيسة.
٥. إعداد تقارير الإنجاز والمتابعة نصف السنوية.
٦. اعتماد التقارير من مجلس إدارة المركز ومناقشتها واستخدامها في اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.
٧. إجراء التحسينات المطلوبة في المجالات المختلفة التي تم تحديدها بناء على نتائج التقارير.

نتائج التحليل الرباعي SWOT Analyses

أولاً: تحليل البيئة الداخلية:

نقاط القوة Strengths:

١. تميز الموقع الجغرافي لمركز تطوير الأداء الجامعي داخل محيط الجامعة.
٢. وجود نخبة متميزة من السادة أعضاء هيئة التدريس المدربين المعتمدين بالمركز.
٣. توفر قاعات للتدريب مجهزة بالأدوات اللازمة للتدريب.
٤. توفر معامل كمبيوتر موصلة بالانترنت ومجهزة للتدريب.
٥. وجود خدمة الإنترنت داخل المركز.
٦. يضم المركز العديد من الوحدات الخدمية المستحدثة.
٧. وجود برامج تدريبية جديدة لمواكبة سوق العمل طبقاً للاحتياجات التدريبية.
٨. توفير أجهزة حديثة بمعامل التدريب بالمركز.
٩. وجود بنية تحتية جيدة للمركز.

نقاط الضعف Weaknesses:

١. عدم وجود نظام للدعاية والتسويق لأنشطة المركز.
٢. عدم وجود سياسات واضحة لتدريب المدربين داخل المركز.
٣. قلة عدد اتفاقيات التعاون مع مؤسسات المجتمع المدني.
٤. عدم وجود دراسة ذاتية دورية للمركز بناء على التقييم الدوري للأداء بالمركز.
٥. قلة أعداد ومهارات بعض العاملين بالمركز.
٦. عدم وجود نظام إلكتروني موحد للمركز.
٧. ضعف مشاركة الأطراف المجتمعية في تطوير البرامج التدريبية بالمركز.
٨. عدم وجود قاعدة بيانات للمركز لتكوين صورة متكاملة عن المركز.
٩. عدم تفعيل بعض وحدات المركز.
١٠. عدم كفاءة بعض وحدات المركز في أداء أنشطتها.
١١. عدم وجود خطط تنفيذية واضحة لبعض وحدات المركز.

الفرص Opportunities:

١. وجود خطة استراتيجية للجامعة.
٢. توفر المناخ العام الداعم لثقافة الشفافية والعدالة والتطوير.
٣. اتجاه الجامعة نحو تطبيق معايير الجودة والسعي للحصول على الاعتماد المؤسسي من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

التحديات Threats:

١. ضعف ميزانية المركز مما يعيق خطط رفع كفاءة الأداء.
٢. وجود مراكز تدريب في الجامعات المجاورة بمنطقة الدلتا.
٣. ضعف تسويق خدمات المركز ووحداته لمؤسسات المجتمع المدني.
٤. تزايد حدة المنافسة المحلية بين مراكز تطوير الأداء بالجامعات.
٥. عدم وجود تبرعات من رجال الأعمال ومؤسسات المجتمع المدني للمركز.
٦. ضعف التواصل بين المركز والأطراف المعنية.

العناصر الرئيسية للخطة الاستراتيجية

رؤية المركز:

الريادة والتميز في تطوير الأداء الجامعي على المستويين المحلي والإقليمي.

رسالة المركز:

تطوير الأداء الجامعي وبناء مجتمع معرفي متميز، والارتقاء بمستوى الأداء المهني لمنسوبي الجامعة وفئات المجتمع وتنمية قدراتهم من خلال تقديم برامج تدريبية متنوعة، ومتابعة نظم القياس والتقويم والعمل على تطويرها، واستخدام أحدث الوسائل التقنية في نشر وترجمة النتاج العلمي والبحثي والفكري، ودعم وتنفيذ ومتابعة مشروعات التطوير بالجامعة، والعمل على تحقيق شراكة مستمرة وفعالة مع قطاعات الأعمال الحكومية والخاصة.

الأهداف الاستراتيجية:

١. تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات والباحثين FLDP.
٢. تقديم الخدمات والاستشارات الإحصائية للأطراف المعنية.
٣. دعم ومتابعة وتنفيذ مشروعات التطوير بالجامعة.
٤. توفير خدمة الترجمة ونشر الأبحاث العلمية المتميزة.
٥. رفع كفاءة نظم القياس والتقويم بالجامعة.
٦. تحسين جودة مخرجات التعليم الجامعي.
٧. التنمية المهنية المستدامة والتأهيل المستمر لمنسوبي الجامعة والعاملين بالقطاعات الخدمية والإنتاجية.
٨. رفع كفاءة مجلة مركز تطوير الأداء الجامعي.
٩. اعتماد مركز تطوير الأداء الجامعي.

الأهداف الفرعية

انبثق من الأهداف الاستراتيجية الرئيسية و ١٨ هدفاً فرعياً يقود تحقيقها إلى بلوغ الأهداف الاستراتيجية المنشودة للمركز في خطته، وفيما يلي الأهداف الإجرائية وفق ارتباطها بالأهداف الاستراتيجية:

الأهداف الاستراتيجية	الأهداف الفرعية
الهدف الاستراتيجي (١): تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات والباحثين FLDP	١/١ إعداد نظام لتأهيل وتنمية قدرات القيادات الأكاديمية والإدارية والموارد البشرية بالجامعة. ٢/١ وضع سياسات وآليات لبناء كوادر تدريسية فعالة من خلال التنمية المهنية المستدامة
الهدف الاستراتيجي (٢): تقديم الخدمات والاستشارات الإحصائية للأطراف المعنية	١/٢ تقديم الاستشارات الإحصائية للباحثين في جميع المجالات البحثية ٢/٢ فحص الرسائل والأبحاث العلمية وتحديد نسبة الاقتباس الأدبي
الهدف الاستراتيجي (٣): دعم ومتابعة وتنفيذ مشروعات التطوير بالجامعة	١/٣ جلب مشروعات ممولة من الجهات المانحة محلياً ودولياً ٢/٣ تحسين كفاءة تنفيذ أو استمرارية المشروعات بكليات الجامعة
الهدف الاستراتيجي (٤): توفير خدمة الترجمة ونشر الأبحاث العلمية المتميزة	١/٤ تحفيز النشر الدولي في تخصصات العلوم الإنسانية.
الهدف الاستراتيجي (٥): رفع كفاءة نظم القياس والتقييم بالجامعة	١/٥ إعداد كوادر مدربة في مجال القياس والتقييم من السادة أعضاء هيئة التدريس بالكليات. ٢/٥ تطوير نظم تقويم الطلاب والبرامج بكليات الجامعة. ٣/٥ تقييم الأداء واستطلاع آراء الفئات المستهدفة.
الهدف الاستراتيجي (٦): تحسين جودة مخرجات التعليم الجامعي	١/٦ تنمية مهارات التعلم مدى الحياة لطلاب الجامعة
الهدف الاستراتيجي (٧): التنمية المهنية المستدامة والتأهيل المستمر لمنسوبي الجامعة والعاملين بالقطاعات الخدمية والإنتاجية	١/٧ بناء وتأهيل كوادر بشرية فاعلة من خلال التنمية المهنية المستدامة ٢/٧ تنمية مهارات وقدرات العاملين بالقطاعات الخدمية والإنتاجية في المجتمع المحلي
الهدف الاستراتيجي (٨): رفع كفاءة مجلة مركز تطوير الأداء الجامعي	١/٨ تحقيق المعايير العلمية المطلوبة للبحث العلمي في مجلة تطوير الأداء الجامعي
الهدف الاستراتيجي (٩): اعتماد مركز تطوير الأداء الجامعي	١/٩ تعزيز البنية التحتية للمركز ٢/٩ تنمية الموارد المالية للمركز ٣/٩ توفير بنية تكنولوجية متكاملة ٤/٩ تأسيس فريق عمل تدريبي من مدربين معتمدين

"الجزء الثاني"
الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية لمركز تطوير الأداء الجامعي
٢٠٢٢ - ٢٠٢٠

الهدف الاستراتيجي الأول: تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات والباحثين FLDP

م	الأهداف الفرعية	الأنشطة والإجراءات	مؤشرات الأداء	المدة الزمنية	مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية/ عام جامعي
١/١	إعداد نظام لتأهيل وتنمية قدرات القيادات الأكاديمية والإدارية والموارد البشرية بالجامعة.	دراسة الاحتياجات الفعلية للقيادات الأكاديمية والإدارية والموارد البشرية بالجامعة. التواصل مع الأطراف المعنية لوضع مقترحات خاصة لتحديث الخطط الاستراتيجية والبرامج الحالية لتنمية قدرات القيادات الأكاديمية والإدارية بالجامعة في ضوء الاحتياجات الفعلية. دراسة المقترحات وتحديث الخطط والبرامج الحالية لتنمية قدرات القيادات الأكاديمية والإدارية والموارد البشرية. اعتماد الخطط والبرامج من مجلس الجامعة. اعلان وتفعيل الخطط والبرامج. وضع آلية لقياس أثر التدريب ومردوده ومراجعة الخطط والبرامج بصفة دورية.	قائمة بالاحتياجات الفعلية لتنمية قدرات القيادات الأكاديمية والإدارية والموارد البشرية بالجامعة. خطط وبرامج معتمدة ومعلنة ومفعلة لتنمية قدرات القيادات الأكاديمية والإدارية. آلية معتمدة لقياس أثر التدريب ومردوده ومراجعة الخطط والبرامج بصفة دورية. وجود بيان إحصائي بأعداد الحاصلين على البرامج التدريبية للقيادات الأكاديمية.	٢٠٢٠/١ - ٢٠٢٢/١ مستمر	مركز تطوير الأداء الجامعي وحدة التطوير الإداري بالمركز	أمين عام الجامعة مركز ضمان الجودة	٨٠.٠٠٠
٢/١	وضع سياسات وآليات لبناء كوادر تدريسية فعالة من خلال التنمية المهنية المستدامة	تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. وضع خطة استراتيجية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لرفع كفاءة الأداء المهني لهم. تحديد نسبة المتدربين سنوياً من كل فئة إلى العدد الإجمالي. تطوير برامج تدريبية لتنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم وتنمية الوعي لديهم فيما يخص التوجهات الحديثة. وضع آليات لدعم حضور أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم المؤتمرات المحلية والدولية.	قائمة بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. خطة لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لرفع كفاءة الأداء المهني لهم. قائمة بالبرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وأعداد المشاركين فيها. قائمة بأنواع الدعم المقدم لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم وإحصاءات المستفيدين. بيان إحصائي يوضح الزيادة في أعداد الحاصلين على الدورات الخاصة بالبرامج التدريبية.	٢٠٢٠/١ - ٢٠٢٢/١ مستمر	مركز تطوير الأداء الجامعي	نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	٤٣٢.٠٠٠

الهدف الاستراتيجي الثاني: تقديم الخدمات والاستشارات الإحصائية للأطراف المعنية

م	الأهداف الفرعية	الأنشطة والإجراءات	مؤشرات الأداء	المدى الزمني	مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية/ عام جامعي
١/٢	تقديم الاستشارات الإحصائية للباحثين في جميع المجالات البحثية	- تنفيذ خطة دورات تدريبية في مجال التحليل الإحصائي. - التحليل الإحصائي للأبحاث العملية. - تحديد حجم العينة في الرسائل العلمية لطلاب الدراسات العليا. - تفسير النتائج الإحصائية المختلفة والوصول إلى الاستنتاجات المبررة وبشكل إحصائي متميز، ووضع وتنفيذ خطة تحليل لمعالجة الأسئلة البحثية - تقديم الإرشادات اللازمة في كيفية عرض نتائج التحليلات الإحصائية، وكذلك العرض الهيكلي للبيانات. - اختيار الطرق الإحصائية المناسبة لنوع البيانات والمبنية على أحدث الدلائل العلمية.	- خطة دورات تدريبية في مجال التحليل الإحصائي - وجود بيان إحصائي بأعداد المشاركين في الدورات التدريبية وفئاتهم - وجود بيان إحصائي بالأبحاث والرسائل العلمية التي تم إجراء تحليل إحصائي لها	٢٠٢٠/١ - ٢٠٢٢/١ مستمر	وحدة الاستشارات الإحصائية بالمركز	- نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث - مركز تطوير الأداء الجامعي	٣٠.٠٠٠
٢/٢	فحص الرسائل والأبحاث العلمية وتحديد نسبة الاقتباس الأدبي	- استخدام برنامج Turnitin لتقليل نسبة التشابه والحفاظ على أصالة البحث	- وجود بيان إحصائي بالأبحاث والرسائل العلمية التي تم إجراء فحص Turnitin				

الهدف الاستراتيجي الثالث: دعم ومتابعة وتنفيذ مشروعات التطوير بالجامعة

م	الأهداف الفرعية	الأنشطة والإجراءات	مؤشرات الأداء	المدة الزمنية	مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية/ عام جامعي
١/٣	جلب مشروعات ممولة من الجهات المانحة محلياً ودولياً	- ورش عمل للتعريف بالمشروعات التنافسية ومشروعات التطوير بوزارة التعليم العالي. - دورات تدريبية للتعريف بكيفية ملء نماذج التقدم لمشروعات التطوير.	- وجود بيان إحصائي بالمشروعات الممولة من الجهات المانحة. - وجود خطة للدعم الفني ومتابعة تنفيذ مشروعات التطوير بالجامعة.	٢٠٢٠/١ - ٢٠٢٢/١ مستمر	وحدة تطوير المشروعات بالمركز	- نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث - مركز تطوير الأداء الجامعي	-
٢/٣	تحسين كفاءة تنفيذ أو استمرارية مشروعات الجامعة	- متابعة مشروعات التطوير بكليات الجامعة. - تقديم الدعم الفني لمشروعات التطوير والمشروعات التنافسية بالجامعة والمشروعات الدولية والمحلية.	- قاعدة بيانات بـمشروعات التطوير بالجامعة.				٢٠.٠٠٠

الهدف الاستراتيجي الرابع: توفير خدمة الترجمة ونشر الأبحاث العلمية المتميزة

م	الأهداف الفرعية	الأنشطة والإجراءات	مؤشرات الأداء	المدى الزمني	مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية/ عام جامعي
١/٤	تحفيز النشر الدولي في تخصصات العلوم الإنسانية.	- إنشاء قواعد بيانات للبحوث والباحثين الذين أسهموا في النشر الدولي. - إنشاء آلية لترجمة بحوث الكليات الإنسانية أو التطبيقية المتميزة والمكتوبة باللغة العربية لتسهيل نشرها بالمجلات العالمية. - إجراء التدقيق اللغوي للرسائل العلمية Proof Reading ، والتحرير وإعادة الصياغة للرسائل والبحوث لتجنب السرقات العلمية Paraphrasing - تنفيذ دورات تدريبية لكليات العلوم الإنسانية لتحفيزهم على النشر الدولي للبحوث العلمية.	- قاعدة بيانات للبحوث والباحثين الذين أسهموا في النشر الدولي. - ارتفاع نسبة النشر الدولي للبحوث بالمجلات العالمية. - بيان بالأبحاث والرسائل العلمية التي تم إجراء تدقيق لغوي أو إعادة صياغة لها. - ترجمة لمخلصات الدراسات العلمية بجامعة المنصورة - خطة دورات تدريبية خاصة بالنشر الدولي والترجمة. - خطة دورات تدريبية face to & online face في مجالات الكتابة الأكاديمية والترجمة والنشر الدولي.. الخ.	٢٠٢٠/١ - ٢٠٢٢/١ مستمر	وحدة التأليف والترجمة والنشر بالمركز	- مركز تطوير الأداء - نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	٥٠.٠٠٠

الهدف الاستراتيجي الخامس: رفع كفاءة نظم القياس والتقويم بالجامعة

م	الأهداف الفرعية	الأنشطة والإجراءات	مؤشرات الأداء	المدة الزمنية	مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية/ عام جامعي
١/٥	إعداد كوادرمدرية في مجال القياس والتقويم من السادة أعضاء هيئة التدريس بالكلية.	دورات تدريبية في مجال القياس والتقويم للقطاعات المختلفة بكلية الجامعة	- خطة تدريبية في مجال القياس والتقويم لكلية الجامعة. - إحصاء بأعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الحاصلين على دورات القياس والتقويم بالجامعة.	٢٠٢٠/١ ٢٠٢٠/١٢/٣١	وحدة القياس والتقويم بالمركز	- نائب رئيس الجامعة - لشئون التعليم والطلاب - مركز تطوير الأداء الجامعي	-
٢/٥	تطوير نظم تقويم الطلاب والبرامج بكلية الجامعة.	- مراجعة وتحديث اللوائح والقوانين المنظمة لعمليات التقويم داخل كل كلية. - اعتماد اللوائح والقوانين المنظمة لعمليات التقويم بعد تحديثها وإعلانها على مجتمع الكلية (الطلاب - أعضاء هيئة التدريس). - قياس مستوى الرضا عن اللوائح والقوانين الكمنظمة لعمليات التقويم قبل وبعد التعديل. - وضع دليل معتمد لنظم التقويم والامتحانات.	- دليل معتمد ومعلن لنظم التقويم والامتحانات. - آليات لمتابعة وتقويم مدى تطبيق دليل التقويم والامتحانات لكل قطاع في كل الكلية. - استراتيجيات محددة لإدارة ومتابعة عمليات التقويم بالكلية. - مؤشرات وأدوات لقياس الفاعلية التعليمية للبرامج الدراسية. - أساليب متعددة لتقويم الطلاب تحقق تقييم مخرجات التعلم (المعرفية- الذهنية- المهنية والعامة). - خطط للاستفادة من نتائج التقويم في تحسين العملية التعليمية لكلية الجامعة.	٢٠٢٠/١ ٢٠٢٠/١٢/٣١			
٣/٥	تقييم الأداء واستطلاع آراء الفئات المستهدفة.	- وضع مؤشرات لتقييم أداء القيادات بالجامعة. - وضع مؤشرات وأدوات لقياس الفاعلية التعليمية لبرامج الجامعة. - وضع مؤشرات لقياس فاعلية البحث العلمي.	- تصميم استطلاع رأي/ استبانة لتقييم أداء وقياس آراء ورضا الأطراف المعنية. - تقارير تضمن نتائج الاستبانة المختلفة التي طبقت على الأطراف المعنية. - نماذج الاستبانة واستطلاع الآراء الإلكترونية وورقية.	٢٠٢٠/١ ٢٠٢٠/١٢/٣١			

الهدف الاستراتيجي السادس: تحسين جودة مخرجات التعليم الجامعي

م	الأهداف الفرعية	الأنشطة والإجراءات	مؤشرات الأداء	المدى الزمني	مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية/ عام جامعي
١/٦	تنمية مهارات التعلم مدى الحياة لطلاب الجامعة	- تطوير برامج تدريبية لتنمية قدرات ومهارات التعلم المستمر والعمل للطلاب والخريجين. - تنمية المهارات العامة والإبداعية والتفكير العلمي والتنمية الثقافية لطلاب الجامعة. - تبني وتطبيق ممارسات التطوير الذاتي المستمر للقدرات العامة والمهارات الوظيفية والحياتية لطلاب الجامعة	- حزمة برامج تدريبية لتنمية المهارات العامة والإبداعية والتفكير العلمي والتنمية الثقافية في المستويات الجامعية المختلفة. - قائمة بأنواع الدعم المقدم لطلاب الجامعة وإحصاءات المستفيدين.	٢٠٢٠/١ - ٢٠٢٢/٠١٢	- برنامج التنمية الثقافية بالمركز	- نائب رئيس الجامعة لشئون التعليم والطلاب - مركز تطوير الأداء الجامعي	٣٠.٠٠٠

الهدف الاستراتيجي السابع: التنمية المهنية المستدامة والتأهيل المستمر لمسنوبي الجامعة والعاملين بالقطاعات الخدمية والإنتاجية

م	الأهداف الفرعية	الأنشطة والإجراءات	مؤشرات الأداء	المدى الزمني	مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية/ عام جامعي
١/٧	بناء وتأهيل كوادر بشرية فاعلة من خلال التنمية المهنية المستدامة	- تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء الجهاز الإداري وبرامج خطة قدراتهم ونسبة المتدربين سنوياً من كل فئة إلى العدد الإجمالي. - تطوير برامج تدريبية لتنمية قدرات ومهارات أعضاء الجهاز الإداري وتنمية الوعي لديهم فيما يخص التوجهات الحديثة في المهارات الإدارية والمهنية (استخدام التكنولوجيا واللغة). - وضع آليات لدعم حضور أعضاء الجهاز الإداري لبرامج التنمية المهنية.	- خطة تنمية قدرات الجهاز الإداري بالجامعة. - قائمة بالبرامج التدريبية التي تم تنفيذها وأعداد المشاركين فيها. - قائمة بأنواع الدعم المقدم لأعضاء الجهاز الإداري بالجامعة وإحصاء المستفيدين.	٢٠٢٠/١ - ٢٠٢٢/١٢ مستمر	وحدة التطوير الإداري بالمركز	- أمين عام الجامعة - مركز تطوير الأداء الجامعي - مركز ضمان الجودة	٥٠.٠٠٠
٢/٧	تنمية مهارات وقدرات العاملين بالقطاعات الخدمية والإنتاجية في المجتمع المحلي	- تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بالقطاعات الخدمية والإنتاجية بالمجتمع المحلي.	- خطة دورات لتنمية قدرات العاملين بالقطاعات الخدمية والإنتاجية بالمجتمع المحلي. - قائمة بالبرامج التدريبية التي تم تنفيذها وأعداد المشاركين فيها.		وحدة التدريب والتأهيل المستمر بالمركز		١٤٠.٠٠٠

الهدف الاستراتيجي الثامن: رفع كفاءة مجلة مركز تطوير الأداء الجامعي

م	الأهداف الفرعية	الأنشطة والإجراءات	مؤشرات الأداء	المدى الزمني	مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية/ عام جامعي
١/٨	تحقيق المعايير العلمية المطلوبة للبحث العلمي في مجلة تطوير الأداء الجامعي	- العمل على زيادة معامل تأثير المجلة العلمية	- البحث عن المجلة في محركات البحث وزيادة الرجوع للأبحاث المنشورة بها citation	٢٠٢٠/١ - ٢٠٢٢/١ مستمر	مدير تحرير المجلة العلمية بالمركز	- نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث - مركز تطوير الأداء الجامعي	-

الهدف الاستراتيجي التاسع: اعتماد مركز تطوير الأداء الجامعي

م	الأهداف الفرعية	الأنشطة والإجراءات	مؤشرات الأداء	المدة الزمنية	مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية/ عام جامعي
١/٩	تعزيز البنية التحتية للمركز	- تطوير الأجهزة والمعدات اللازمة للتدريب - وضع ميزانية لتمويل الصيانة. - وضع خطة معتمدة ومفعلة لصيانة وتنمية البنية الأساسية والمرافق وتطوير المركز وآليات محددة للتطبيق والمتابعة.	- خطة موثقة ومعتمدة ومعلنة ومفعلة لصيانة وتنمية البنية التحتية الأساسية والمرافق وآليات محددة للتطبيق والمتابعة.	٢٠٢٠/١ - ٢٠٢٢/١٢ مستمر	مركز تطوير الأداء الجامعي والوحدات التابعة له	- رئيس الجامعة - نواب رئيس الجامعة - أمين عام الجامعة	٣٠.٠٠٠
٢/٩	تنمية الموارد المالية للمركز	- عقد مؤتمرات محلية ودولية لتبادل الخبرات واستمرارية التطوير - التوسع في التدريب الرقمي online - التوسع في عقد بروتوكولات تعاون مع جهات محلية وإقليمية - استحداث برامج تدريبية وفق متطلبات سوق العمل	- مؤتمر محلي - مؤتمر دولي - وجود بيان إحصائي بالدوات التي تم تنفيذها online - وجود بروتوكولات تعاون مع جهات محلية/ إقليمية. - قائمة بالبرامج التدريبية المستحدثة طبقاً لاحتياجات سوق العمل. - وجود بيان إحصائي بأعداد الحاصلين على البرامج التدريبية التي ينفذها المركز.			- مركز ضمان الجودة	١٥٠.٠٠٠
٣/٩	توفير بنية تكنولوجية متكاملة	- تطوير الموقع الإلكتروني للمركز ومتابعته دورياً. - تطوير نظام للدفع الإلكتروني. - تنفيذ البرامج التدريبية online لكل الفئات المعنية.	- نظام إلكتروني شامل system لمركز تطوير الأداء الجامعي - نظام/ نموذج إلكتروني للتسجيل في البرامج التدريبية online - نظام/ نموذج إلكتروني لتقييم البرامج التدريبية online - نظام / نموذج إلكتروني لتقديم اعتذار عن حضور البرامج التدريبية online - موقع إلكتروني للتعريف بالمركز ووحداته يُحدث دورياً يشمل خدمات وأنشطة وإنجازات المركز والوحدات، ودليل المركز ووحداته.				٦٠.٠٠٠
٤/٩	تأسيس فريق عمل تدريبي من مدربين محترفين	- تطوير مهارات الفريق التدريبي بالمركز من خلال الدورات التدريبية المتخصصة. - وضع معايير لاختيار المدربين بالمركز.	- خطة لتدريب المدربين بالمركز. - بيان بالمدربين المعتمدين بالمركز. - معايير اختيار المدربين بالمركز				-