



جامعة جرش

كلية الحقوق

الخطة الاستراتيجية

2022 - 2018

## المقدمة

### نبذة مختصرة عن الكلية :

تأسست كلية الحقوق عام 1993 وكان قسماً من كلية الشريعة والحقوق لتصبح كلية مستقلة عام 1997 وواكبت الكلية نشأة الجامعة وتطورها لتساهم في تقديم تعليم قانوني عالي الجودة يركز على النوعية والموائمة بين الأصالة والمعاصرة ويعطي للبعد العملي في تطبيق العلم القانوني أهمية خاصة وتطرح الكلية برنامجي البكالوريوس والماجستير في القانون وتضم نخبة من أعضاء هيئة التدريس تخرجوا من جامعات أجنبية وعربية وتتنوع لديهم الخبرات العلمية والعملية مما أضفى تنوعاً أثرى العملية التدريسية وتنوعاً في الخبرات لدى الطلبة الذين تخرجوا في الكلية ويشغلون الآن مناصب ومراكز مرموقة في الأجهزة القضائية والعمل القانوني والمحاماة بشكل خاص.

وتحرص الكلية على مراجعة خططها وتحديثها بما يواكب أحدث التوجهات ومعايير الجودة والاعتماد لمؤسسات التعليم العالي، وتحرص على تحديث المراجع القانونية باستمرار وتنوع وسائل الحصول على المعرفة القانونية ومنها الوسائل الالكترونية من خلال الاشتراك في البرامج المتخصصة (برنامج عدالة القانوني) والاشتراك في قواعد البيانات المتخصصة والدوريات القانونية باللغات العربية والانجليزية والفرنسية وتضم الكلية قاعات تدريس مزودة بوسائل تسهل العملية التعليمية كالألواح الذكية وأجهزة العرض الالكترونية وتضم الكلية قاعة مرافعات مزودة بوسائل العرض للصوت والصورة وتستخدم للتطبيقات العملية ومناقشة الرسائل الجامعية، كما تحرص الكلية على التواصل مع المجتمع المحلي من خلال تقديم الخبرة والمشورة والتدريب، ويعتبر المؤتمر العلمي الذي تعقده كلية الحقوق أهم الأنشطة التي من خلالها يتم التواصل مع الكليات الأخرى خارج الأردن وداخله ويخصص لموضوع ذو اهتمام عالمي ويأخذ المؤتمر صفته الدولية من خلال الاشتراك الواسع لباحثين من داخل الأردن ومن خارجه في مناسبة علمية تشهد نشاطاً وتبادلاً للخبرات والإسهام في طرح الحلول للقضايا المثيرة للرأي العام وذات الاهتمام العالمي والمحلي.

<p><b><u>Vision:</u></b> Leadership and excellence in the field of legal studies in accordance with local, regional and international quality standards.</p>	<p><b><u>الرؤية:</u></b> الريادة والتميز في مجال الدراسات القانونية وفقاً لمعايير الجودة المحلية والإقليمية والدولية.</p>
<p>The faculty of law aspires to enhance the legal knowledge of the theoretical knowledge and practical skills for its students in accordance with the needs of the labor market, applied scientific research and sustainable development of society.</p>	<p><b><u>الرسالة:</u></b> تتطلع كلية الحقوق إلى تعزيز المعرفة القانونية بالمهارات النظرية والعملية لخريجي الكلية وبما يلي احتياجات سوق العمل والبحث العلمي التطبيقي والتنمية المستدامة للمجتمع.</p>
<p><b><u>Values:</u></b> The objectives of the faculty of law are based on a number of ethical standards and values derived from the values of the Arab-Muslim society and are committed to them, including:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) transparency, integrity and accountability.</li> <li>2) Justice and equality.</li> <li>3) Excellence and creativity.</li> <li>4) Sense of belonging and loyalty.</li> <li>5) Quality and continuous improvement.</li> </ol>	<p><b><u>القيم الجوهرية:</u></b> تقوم أهداف كلية الحقوق على جملة من المعايير والقيم الأخلاقية المستمدة من قيم المجتمع العربي المسلم السامية وتعمل على الالتزام بها، ومنها:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1- الشفافية والنزاهة والمساءلة.</li> <li>2- العدل والمساواة.</li> <li>3- التميز والإبداع.</li> <li>4- الانتماء والولاء.</li> <li>5- الجودة والتحسين المستمر.</li> </ol>

## الخطة الاستراتيجية

تشكل الخطة الاستراتيجية لأي مؤسسة طريقاً وجملةً من الأهداف تطمح المؤسسة إلى تحقيقها وحشد كل الطاقات من أجل هذا الهدف الكبير، ولما كانت الخطة الإستراتيجية هي تصور مستقبلي للمؤسسة فقد قامت كلية الحقوق في جامعة جرش بإعداد خطة استراتيجية لتعكس واقع الكلية وطموحاتها المستقبلية. وتهدف الخطة الاستراتيجية لكلية الحقوق إلى الارتقاء بجودة العلمية والتعليمية وأعضاء هيئة التدريس وإعداد خريجين ذو جودة عالية متميزين علمياً ومؤهلين مهنيًا لمواكبة متطلبات واحتياجات السوق وتعزيز البحث العلمي والدراسات العليا.

المصادر الرئيسية التي تم الاعتماد عليها لإعداد الخطة الاستراتيجية للكلية وهي:

- 1- الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية 2016-2025.  
(<http://www.mohe.gov.jo/ar/Documents/National%20HRD%20Strategy-ar.pdf>)
- 2- الورقة النقاشية السابعة لحضرة صاحب الجلالة الملك عبدالله الثاني.
- 3- الخطة الاستراتيجية لوزارة العدل 2017-2021.  
(<http://www.moj.gov.jo/Pages/viewpage.aspx?pageID=127>)
- 4- خطة تحفيز النمو الإقتصادي الأردني 2018-2022  
(<http://www.ncare.gov.jo/OurNCAREPages/TOPMENU/001.pdf>)
- 5- الخطة الاستراتيجية للجامعة 2013-2017.
- 6- الخطة الاستراتيجية للكلية السابقة 2012-2017.
- 7- الخطط الاستراتيجية لبعض الكليات (كلية التربية جامعة جرش، كلية الحقوق جامعة مؤتة، كلية الشريعة والقانون جامعة حائل)
- 8- معايير ضمان الجودة 2016.
- 9- دليل معايير ضمان الجودة لبرامج الحقوق (القانون) 2015

## مراحل إعداد الخطة الاستراتيجية

تم إعداد الخطة الاستراتيجية لكلية الحقوق وفقاً لمجموعة من المرجعيات الأساسية وهي :

- 1- رؤية الكلية ورسالتها وقيمها وأهدافها .
- 2- مراجعة الخطة السابقة 2012-2017 وتحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات التي حالت دون تحقيق الأهداف.
- 3- الاشتراك في دورة تدريبية للتعرف على مراحل وأساليب التخطيط الاستراتيجي وأهدافه.
- 4- الاطلاع على بعض الخطط الإستراتيجية لبعض المؤسسات المشابهة والاستفادة من الأفكار فيها.

- 5- عقد الاجتماعات ومناقشة بنود الخطة ومن ثم صياغتها وعرضها للنقاش والإقرار في الكلية.
- 6- اتباع تعليمات معايير الاعتماد وضمان الجودة الصادرة عن هيئة اعتماد المؤسسات التعليمية العالي في الأردن .
- 7- إجراء التحليل الرباعي نقاط القوة والضعف والفرص والمخاطر (SWOT analysis).

### التحليل الرباعي للبيئة الداخلية والخارجية (SOWT analysis)

يهدف التحليل الرباعي إلى تحليل الوضع العام للكلية على أساس تحديد عناصر القوة والضعف في البيئة الداخلية، والفرص والمخاطر في البيئة الخارجية وأثرها في قدرة الكلية على تنفيذ الخطة الإستراتيجية والوصول إلى الأهداف الموضوعية من خلال تحديد عوامل القوة والعمل على تنميتها وتطويرها والحفاظ عليها وتعزيز الفرص المتاحة ودراسة إمكانية استثمارها لنجاح الخطة الاستراتيجية بالإضافة إلى معالجة عوامل الضعف وتحولها إلى نقاط قوة ومعالجة التهديدات والعمل على تقليل من أثارها السلبية.

#### أولاً: تحليل البيئة الداخلية للكلية

لدى كلية الحقوق مجموعة من نقاط القوة التي من الممكن استثمارها وتطويرها والحفاظ عليها من أجل تحقيق رؤية ورسالة وأهداف الكلية كما ان هناك مجموعة من نقاط الضعف التي يمكن تجاوزها والتي تؤثر سلباً على الكلية مما يستدعي توجيها.

#### نقاط القوة

- 1- هيئة تدريسية متميزة وذات خبرات عالية في أعمال القانون وتنوع مصادر الشهادات لديهم.
- 2- هيئة إدارية متميزة ومدربة وذات خبرات عالية في الأعمال الإدارية.
- 3- إمكانية تطوير الخطط الدراسية بما يلبي احتياجات خريجي الكلية والسوق.
- 4- وجود برنامج دراسات عليا وتحديد برنامج ماجستير حقوق وبرنامج ماجستير التحكيم الدولي.
- 5- يعمل أعضاء هيئة التدريس على تعريف الطلبة بقيم وأخلاقيات العمل في المهن القانونية كالقضاء والمحاماة والنيابة العامة.
- 6- دعم البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس مالياً.
- 7- اعتماد ساعات دراسة ضمن الخطة المخصصة للتدريب العملي والبحث العلمي في الكلية.

- 8- التعاون والانفتاح والمشاركة في الانشطة المحلية والإقليمية والدولية وتبادل الخبرات مع الكليات المناظرة وتوفير بيئة خاصة للمؤتمرات والندوات العلمية.
- 9- نسبة الطلاب إلى أعضاء هيئة التدريس في الكلية تتيح التفاعل بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب بما يضمن للطلبة تلقي المعلومات بشكل جيد.
- 10- تعقد إدارة الكلية لقاءات مستمرة مع الطلبة المستجدين والمنتظمين لمتابعة احتياجاتهم.
- 11- تقوم الكلية بتقديم الاستشارات القانونية المجانية لمؤسسات المجتمع المدني وللأفراد في حال طلب هذه الاستشارات كما يمكن تقديم بعض الخدمات القانونية الأخرى مجاناً للأفراد الذين لا تسمح ظروفهم المادية بتغطية تكاليفها وذلك من خلال توفير أيميل خاص على موقع الكلية يتم الإجابة عليه من الكادر التدريسي للكلية.
- 12- الإيفاد والإبتعاث للطلبة المتفوقين الذين تحتاج الكلية إلى تخصصاتهم.
- 13- الرسوم الدراسية المعقولة والمناسبة لمعظم الأسر الأردنية والوافدين، والخصومات والمكافآت للمتميزين من الطلبة.

### نقاط الضعف

- 1- التركيز على الجوانب النظرية في الخطة التدريسية.
- 2- ضعف استقرار نسي لأعضاء هيئة التدريس.
- 3- ضعف الأحساس بالأمن الوظيفي نتيجة إقتصار العقود على التجديد لمدة سنة واحدة لكادر الكلية.
- 4- ضعف توفير أدوات التعليم الالكتروني كمختبرات تعليمية حديثة.
- 5- ضعف وجود نظام تقييم فعال لأداء أعضاء الهيئة التدريسي لبعضهم البعض ومن جانب آخر تقييم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس.
- 6- ضعف وجود نظام واضح للتواصل مع الخريجين وقلة وجود دراسات عن الواقع العملي للخريجين واحتياجات السوق.
- 7- قلة التدريب على العمل القانوني من خلال التواصل والمشاهدات في الميدان (المحاكم).
- 8- يوجد ضعف في النشاطات التي تربط بين الكلية والمجتمع المحلي وذلك من خلال عدم وجود تخطيط مسبق.

## ثانياً: تحليل البيئة الخارجية للكلية.

لدى كلية الحقوق مجموعة من الفرص التي يمكن استغلالها بحيث قد تساهم في تحقيق رؤية ورسالة وأهداف الكلية، وبالمقابل ثمة مجموعة من المخاطر التي قد تؤثر سلباً على إنجاح خطة الكلية مما يستدعي تجنبها أو العمل على معالجتها.

### الفرص

- 1- الموقع المتوسط للجامعة بحيث تقع على نفس المسافة بين خمس محافظات من محافظات المملكة (إربد، المفرق، عجلون، البلقاء، عمان (العاصمة).
- 2- الطبيعة الجغرافية المميزة للجامعة والظروف المناخية الملائمة والمعتدلة في كل فصول العام.
- 3- منحسهيلات كبيرة للطلبة الأردنيين بصفة عامة والطلبة الوافدين بصفة خاصة وتسهيل معاملاتهم لجذبهم للدراسة في الكلية.
- 4- تعريف المجتمع بأهمية العمل القانوني من خلال النشرات والإعلانات.
- 5- التوجه نحو المدارس ونشر الثقافة القانونية لدى الطلبة وتعريفهم بالتخصص ومزايا التخصص وتوجيههم اليه.
- 6- السعي نحو التعاون المشترك مع الجامعات العربية والعالمية في تبادل ونقل المعرفة القانونية.
- 7- امكانية حصول الكلية على برامج ماجستير جديدة متميزة يتطلها سوق العمل.
- 8- امكانية إضافة أقسام جديدة في المستقبل ووفقاً لاحتياجات المجتمع.
- 9- طلب متزايد على دراسة القانون بمختلف درجاته العلمية.
- 10- عدم وجود برنامج ماجستير حقوق في معظم المناطق المجاورة.
- 11- قرب الجامعة من محكمة بداية جرش.

### المخاطر

- 1- رفع معدل القبول في الكليات الحقوق مما يؤدي إلى نقص عدد الطلبة.
- 2- القبول الموحد في الجامعات الرسمية (الحكومية) في كلية الحقوق البرنامج الموازي.
- 3- كثرة عدد كليات الحقوق في المملكة في الجامعات الحكومية والخاصة.
- 4- تدني أسعار الساعات لدراسة القانون في الجامعات الحكومية والخاصة والمنافسة بين الجامعات.
- 5- عدم الإقبال على دراسة القانون بسبب بعض التعقيدات التي تفرض على المنتسبين لنقابة المحامين والقضاة.
- 6- المتغيرات السياسية السلبية في المنطقة وتأثيراتها على الاقتصاد العالمي والوطني، مما يحد من الإقبال على دراسة الحقوق.
- 7- هجرة الكفاءات من أعضاء هيئة التدريس بحثاً عن الراتب الأعلى.

8- منافسة الجامعات الخارجية بالدراسة عن طريق الوسائل الإلكترونية "الانتساب" ومنحهم درجات علمية في الحقوق معترف بها.

9- إنشاء جامعة حكومية في محافظة جرش.

10- عزوف بعض أعضاء هيئة التدريس على كتابة أبحاث تطبيقية تخدم المجتمع المحلي.

وشكل رقم (1) يبين مصفوفة تحديد المسائل الاستراتيجية بعد تحليل البيئة الداخلية والخارجية للكلية وتصنيفها إلى نقاط القوة والضعف ( الداخلية )، والفرص والمخاطر (الخارجية).

مواطن الضعف الداخلية	مواطن القوة الداخلية
1- التركيز على الجوانب النظرية في الخطة التدريسية.	1- هيئة تدريسية متميزة وذات خبرات عالية في أعمال القانون وتنوع مصادر الشهادات لديهم.
2- ضعف إستقرار نسي لأعضاء هيئة التدريس.	2- هيئة إدارية متميزة ومدرية وذات خبرات عالية في الأعمال الإدارية.
3- ضعف الأحساس بالأمن الوظيفي نتيجة إقتصار العقود على التجديد لمدة سنة واحدة لكادر الكلية.	3- إمكانية تطوير الخطط الدراسية بما يلي احتياجات خريجي الكلية والسوق.
4- ضعف توفير أدوات التعليم الالكتروني كمختبرات تعليمية حديثة.	4- وجود برنامج دراسات عليا وتحديدأ برنامج ماجستير حقوق وبرنامج ماجستير التحكيم الدولي.
5- ضعف وجود نظام تقييم فعال لأداء أعضاء الهيئة التدريس لبعضهم البعض ومن جانب آخر تقييم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس.	5- يعمل أعضاء هيئة التدريس على تعريف الطلبة بقيم وأخلاقيات العمل في المهن القانونية كالقضاء والمحاماة والنيابة العامة.
6- ضعف وجود نظام واضح للتواصل مع الخريجين وقلة وجود دراسات عن الواقع العملي للخريجين واحتياجات السوق.	6- دعم البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس مالياً.
	7- اعتماد ساعات دراسة ضمن الخطة المخصصة للتدريب العملي والبحث العلمي في الكلية.
	8- التعاون والانفتاح والمشاركة في الأنشطة المحلية والإقليمية والدولية وتبادل الخبرات مع الكليات المناظرة وتوفير بيئة خاصة للمؤتمرات والندوات العلمية.
	9- نسبة الطلاب إلى أعضاء هيئة التدريس في الكلية تتيح التفاعل بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب بما يضمن للطلبة تلقي المعلومات بشكل جيد.
	10- تعقد إدارة الكلية لقاءات مستمرة مع الطلبة المستجدين



<p>7- قلة التدريب على العمل القانوني من خلال التواصل والمشاهدات في الميدان (المحاكم).</p> <p>8- يوجد ضعف في النشاطات التي تربط بين الكلية والمجتمع المحلي وذلك من خلال عدم وجود تخطيط مسبق.</p>	<p>والمنتظمين لمتابعة احتياجاتهم.</p> <p>11- تقوم الكلية بتقديم الاستشارات القانونية المجانية لمؤسسات المجتمع المدني وللأفراد في حال طلب هذه الاستشارات كما يمكن تقديم بعض الخدمات القانونية الأخرى مجاناً للأفراد الذين لا تسمح ظروفهم المادية بتغطية تكاليفها وذلك من خلال توفير أيمل خاص على موقع الكلية يتم الإجابة عليه من الكادر التدريسي للكلية.</p> <p>12- الإيفاد والإبتعاث للطلبة المتفوقين الذين تحتاج الكلية إلى تخصصاتهم.</p> <p>13- الرسوم الدراسية المعقولة والمناسبة لمعظم الأسر الأردنية والوافدين، والخصومات والمكافآت للمتميزين من الطلبة.</p>
<p><b>المخاطر الخارجية</b></p> <p>1- رفع معدل القبول في الكليات الحقوق مما يؤدي إلى نقص عدد الطلبة.</p> <p>2- القبول الموحد في الجامعات الرسمية (الحكومية) في كلية الحقوق البرنامج الموازي.</p> <p>3- كثرة عدد كليات الحقوق في المملكة في الجامعات الحكومية والخاصة.</p> <p>4- تدني أسعار الساعات لدراسة القانون في الجامعات الحكومية والخاصة والمنافسة بين الجامعات.</p> <p>5- عدم الإقبال على دراسة القانون بسبب بعض التعقيدات التي تفرض على المنتسبين لتقابة المحامين والقضاة.</p> <p>6- المتغيرات السياسية السلبية في المنطقة وتأثيراتها على الاقتصاد العالمي والوطني، مما يحد من الإقبال على دراسة الحقوق.</p> <p>7- هجرة الكفاءات من أعضاء هيئة التدريس بحثاً عن الراتب الأعلى.</p> <p>8- منافسة الجامعات الخارجية بالدراسة عن طريق الوسائل الإلكترونية "الانتساب" ومنحهم درجات علمية في الحقوق معترف بها.</p> <p>9- إنشاء جامعة حكومية في محافظة جرش.</p>	<p><b>الفرص الخارجية</b></p> <p>1- الموقع المتوسط للجامعة بحيث تقع على نفس المسافة بين خمس محافظات من محافظات المملكة (إربد، المفرق، عجلون، البلقاء، عمان (العاصمة).</p> <p>2- الطبيعة الجغرافية المميزة للجامعة والظروف المناخية الملائمة والمعتدلة في كل فصول العام.</p> <p>3- منح تسهيلات كبيرة للطلبة الأردنيين بصفة عامة والطلبة الوافدين بصفة خاصة وتسهيل معاملاتهم لجذبهم للدراسة في الكلية.</p> <p>4- تعريف المجتمع بأهمية العمل القانوني من خلال النشرات والإعلانات.</p> <p>5- التوجه نحو المدارس ونشر الثقافة القانونية لدى الطلبة وتعريفهم بالتخصص ومزايا التخصص وتوجيههم اليه.</p> <p>6- السعي نحو التعاون المشترك مع الجامعات العربية والعالمية في تبادل ونقل المعرفة القانونية.</p> <p>7- إمكانية حصول الكلية على برامج ماجستير جديدة متميزة بتطلبتها سوق العمل.</p> <p>8- إمكانية إضافة أقسام جديدة في المستقبل ووفقاً لاحتياجات المجتمع.</p> <p>9- طلب مزيد على دراسة القانون بمختلف درجاته العلمية.</p> <p>10- عدم وجود برنامج ماجستير حقوق في معظم المناطق المجاورة.</p>

10- عزوف بعض أعضاء هيئة التدريس على كتابة أبحاث  
تطبيقية تخدم المجتمع المحلي.

11- قرب الجامعة من محكمة بداية جرش.

شكل رقم (1) مصفوفة نقاط القوة والضعف والفرص والمخاطر

العوامل الداخلية		العوامل الخارجية
مواطن الضعف	مواطن القوة	

<p>مواطن القوة الداخلية التي تتلاءم مع الفرص الخارجية:</p> <p>1. التغلب على ضعف الاستقرار النسبي لأعضاء هيئة التدريس وضعف الأحساس بالأمن الوظيفي نتيجة إقتصار العقود على التجديد لمدة سنة واحدة لكادر الكلية وذلك من خلال الاستفادة من إمكانية حصول الكلية على برامج ماجستير جديدة متميزة يتطلّبها سوق العمل وإمكانية إضافة أقسام جديدة في المستقبل ووفقاً لاحتياجات المجتمع وفرصة الطلب متزايد على دراسة القانون بمختلف درجاته العلمية.</p> <p>2. التغلب على ضعف النشاطات التي تربط الكلية والمجتمع المحلي من خلال الاستفادة من فرصة تعريف المجتمع بأهمية العمل القانوني والتوجه نحو المدارس ونشر الثقافة القانونية لدى الطلبة.</p> <p>3. التغلب على ضعف توفير أدوات التعليم الإلكتروني وعدم وجود أنظمة للتقييم الفعال وضعف وجود نظام واضح للتواصل مع الخريجين وتغلب أيضاً على التركيز على الجوانب النظرية في الخطة التدريسية للاستفادة من فرصة الطلب المتزايد على دراسة القانون بمختلف درجاته العلمية.</p> <p>4. التغلب على مشكلة قلة التدريب على العمل القانوني من خلال التواصل والمشاهدات في الميدان (المحاكم) من خلال الاستفادة من فرصة قرب الجامعة من محكمة بداية جرش.</p> <p>5. التغلب نقطة الضعف وهي التركيز على الجوانب النظرية في الخطة التدريسية من خلال الاستفادة من فرصة الطلب المتزايد على دراسة القانون.</p>	<p>مواطن القوة الداخلية التي تتلاءم مع الفرص الخارجية:</p> <p>1. إستغلال نقطة التعاون والانفتاح والمشاركة في الأنشطة المحلية والإقليمية والدولية وتبادل الخبرات مع الكليات المناظرة وتوفير بيئة خاصة للمؤتمرات والندوات العلمية ونقطة الإيفاد وإبتهات للطلبة المتفوقين الذين تحتاج الكلية إلى تخصصاتهم للاستفادة من فرصة التعاون المشترك مع الجامعات العربية والعالمية في تبادل ونقل المعرفة القانونية.</p> <p>2. إستغلال نقطة الرسوم الدراسية المعقولة والمناسبة لمعظم الأسر الأردنية والخصومات ومكافأة المتميزين من الطلبة للاستفادة من الفرص الخارجية كالموقع المتوسط للجامعة بحيث تقع على نفس المسافة بين خمس محافظات من محافظات المملكة (إربد، المفرق، عجلون، البلقاء، عمان (العاصمة)، والطبيعة الجغرافية المميزة للجامعة والظروف المناخية المعتدلة في كل فصول العام، وفرصة التسهيلات الكبيرة للطلبة الأردنيين بصفة عامة والطلبة الوافدين بصفة خاصة وتسهيل معاملاتهم لجذبهم للدراسة في الكلية.</p> <p>3. إستغلال نقطة القوة وهي وجود برنامج دراسات عليا وتحديد برنامج ماجستير حقوق وبرنامج ماجستير التحكيم الدولي للاستفادة من إمكانية إضافة أقسام جديدة في المستقبل ووفقاً لاحتياجات المجتمع وفرصة عدم وجود برنامج ماجستير حقوق في معظم المناطق المجاورة.</p> <p>4. إستغلال نقاط القوة مثل وجود هيئة تدريسية متميزة وذات خبرات عالية في أعمال القانون وتنوع مصادر الشهادات لديهم وهيئة إدارية متميزة ومدربة وذات خبرات عالية في الأعمال الإدارية وإمكانية تطوير الخطط الدراسية بما يلي احتياجات خريجي الكلية والسوق للاستفادة من فرصة طلب متزايد على دراسة القانون بمختلف درجاته العلمية لإضافة أقسام جديدة في المستقبل ووفقاً لاحتياجات المجتمع.</p> <p>5. إستغلال نقطة مساعدة أعضاء هيئة التدريس تعريف الطلبة بقيم وأخلاقيات العمل في المهن القانونية كالقضاء والمحاماة والنيابة العامة وإستغلال نقطة قوة الكلية بأنها تقوم على تقديم الاستشارات القانونية لمؤسسات المجتمع المدني والأفراد للاستفادة من فرص تعريف المجتمع بأهمية العمل القانوني والتوجه نحو المدارس ونشر الثقافة القانونية لدى الطلبة .</p> <p>6. إستغلال نقطة اعتماد ساعات دراسة ضمن الخطة المخصصة للتدريب العملي والبحث العلمي في الكلية للاستفادة من قرب الجامعة من محكمة بداية جرش.</p> <p>7. إستغلال نقطة القوة لدى إدارة الكلية في عقد لقاءات مستمرة مع الطلبة المستجدين لمتابعة احتياجاتهم ونسبة الطلاب إلى أعضاء هيئة التدريس تتيح التفاعل بينهم مما يضمن للطلبة تلقي المعلومات بشكل جيد للاستفادة من فرصة الطلب المتزايد على دراسة القانون.</p> <p>8. إستغلال نقطة قوة الكلية في دعم البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس مالياً تمكن الكلية من استفادة إضافة أقسام جديدة وأيضاً من إمكانية حصول الكلية على برامج ماجستير جديدة.</p>	
---	---	--

مواطن القوة الداخلية التي تتلاءم مع المخاطر الخارجية:

1. استخدام نقطة القوة الموجودة لدى الكلية وهي الرسوم الدراسية المعقولة والمناسبة لمعظم الأسر الأردنية والوافدين، والخصومات والمكافآت للمتميزين من الطلبة لتجنب خطر تدني أسعار الساعات لدراسة القانون في الجامعات الحكومية والخاصة والمنافسة بين الجامعات وخطر المتغيرات السياسية السلبية في المنطقة مما يحد من الإقبال على دراسة الحقوق .

2. استخدام نقطة القوة وهي الإيفاد والابتعاث للطلبة المتفوقين لتجنب خطر كثرة عدد الكليات الحقوق في المملكة.

3. استخدام نقطة القوة إمكانية تطوير الخطط الدراسية بما يلي احتياجات خريجي الكلية والسوق ووجود برنامج دراسات عليا وتحديداً برنامج ماجستير حقوق وبرنامج ماجستير التحكيم الدولي واعتماد ساعات دراسة ضمن الخطة المخصصة للتدريب العملي والبحث العلمي لتجنب خطر القبول الموحد في الجامعات الرسمية (الحكومية) في كلية الحقوق البرنامج الموازي وخطر كثرة عدد كليات الحقوق في المملكة في الجامعات الحكومية والخاصة وخطر إنشاء جامعة حكومية في محافظة جرش .

4. استخدام نقطة القوة وهي دعم البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس مالياً لتجنب خطر هجرة الكفاءات من أعضاء هيئة التدريس وخطر عزوف بعض أعضاء هيئة التدريس على كتابة أبحاث تطبيقية تخدم المجتمع المحلي.

5. استخدام نقطة القوة وهي نسبة الطلاب إلى أعضاء هيئة التدريس تتيح التفاعل بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب مما يضمن للطلبة تلقي المعلومات بشكل جيد لتجنب خطر ثرة عدد كليات الحقوق في المملكة في الجامعات الحكومية والخاصة.

6. استخدام نقطة قوة الهيئة التدريسية متميزة وذات خبرات عالية في أعمال القانون وتنوع مصادر شهاداتهم وإمكانية تطوير الخطط الدراسية بما يلي احتياجات الخريجين والسوق، والتعاون والانفتاح والمشاركة في الأنشطة المحلية والإقليمية والدولية وتبادل الخبرات مع الكليات المناظرة لتجنب خطر رفع معدل القبول في الكليات الحقوق وخطر منافسة الجامعات الخارجية بالدراسة عن طريق الوسائل الإلكترونية " الانتساب " ومنحهم درجات علمية في الحقوق معترف بها.

7. استخدام نقطة القوة وهي عمل أعضاء هيئة التدريس على تعريف الطلبة بقيم وأخلاقيات العمل في المهن القانونية كالقضاء والمحاماة والنيابة العامة لتجنب خطر عدم الإقبال الطلبة على دراسة القانون بسبب بعض التعقيدات التي تفرض على المنتسبين لنقابة المحامين والقضاة.

مواطن الضعف الداخلية التي تتلاءم مع المخاطر الخارجية:  
1. تقليل جوانب الضعف مثل ضعف الاستقرار النسبي لأعضاء هيئة التدريس وضعف الأحساس بالأمن الوظيفي نتيجة إقتصار العقود على التجديد لمدة سنة واحدة لكادر الكلية لتجنب خطر هجرة الكفاءات من أعضاء هيئة التدريس بحثاً عن الراتب الأعلى.

2. تقليل جوانب الضعف مثل ضعف توفير أدوات التعليم الإلكتروني كمختبرات تعليمية حديثة وضعف وجود نظام تقييم فعال لأداء أعضاء الهيئة التدريس لبعضهم البعض ومن جانب آخر تقييم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس و ضعف وجود نظام واضح للتواصل مع الخريجين وقلة وجود دراسات عن الواقع العملي للخريجين واحتياجات السوق وقلة التدريب على العمل القانوني من خلال التواصل والمشاهدات في الميدان (المحاكم) لتجنب خطر القبول الموحد في الجامعات الرسمية (الحكومية) في كلية الحقوق البرنامج الموازي وكثرة عدد كليات الحقوق في المملكة في الجامعات الحكومية والخاصة.

3. تقليل جوانب الضعف مثل التركيز على الجوانب النظرية في الخطة التدريسية وقلة التدريب على العمل القانوني لتجنب مخاطرة رفع معدل القبول في الكليات الحقوق مما يؤدي إلى نقص عدد الطلبة وخطر القبول الموحد في الجامعات الرسمية (الحكومية) في كلية الحقوق البرنامج الموازي وخطر تدني أسعار الساعات لدراسة القانون.

4. العمل على تقليل جوانب ضعف النشاطات التي تربط بين الكلية والمجتمع المحلي لتجنب خطر عدم الإقبال على دراسة القانون بسبب بعض التعقيدات.

5. العمل على تقليل جوانب ضعف مثل التركيز على الجوانب النظرية في الخطة التدريسية وقلة التدريب على العمل القانوني وضعف استقرار نسبي لأعضاء هيئة التدريس لتجنب خطر منافسة الجامعات الخارجية بالدراسة عن طريق الوسائل الإلكترونية " الانتساب " ومنحهم درجات علمية في الحقوق معترف بها وخطر إنشاء جامعة حكومية في محافظة جرش وخطر عزوف بعض أعضاء هيئة التدريس على كتابة أبحاث تطبيقية تخدم المجتمع المحلي.

شكل (2) استراتيجيات تحسين العلاقات بين العوامل

يبين شكل (2) مصفوفة تحسين العلاقات بين عوامل التحليل الرباعي حيث يتم ربط مواطن القوة مع الفرص، ومواطن الضعف مع الفرص، ومواطن القوة مع المخاطر، ومواطن الضعف مع المخاطر.

5	4	3	2	1	مواطن القوة الداخلية
✓					1- هيئة تدريسية متميزة وذات خبرات عالية في أعمال القانون وتنوع مصادر الشهادات لديهم.
		✓			2- هيئة إدارية متميزة ومدربة وذات خبرات عالية في الأعمال الإدارية.
✓					3- إمكانية تطوير الخطط الدراسية بما يلي احتياجات خريجي الكلية والسوق.
✓					4- وجود برنامج دراسات عليا وتحديداً برنامج ماجستير حقوق وبرنامج ماجستير التحكيم الدولي.
		✓			5- يعمل أعضاء هيئة التدريس على تعريف الطلبة بقيم وأخلاقيات العمل في المهنة القانونية كالقضاء والمحاماة والنيابة العامة.
	✓				6- دعم البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس مالياً.
	✓				7- اعتماد ساعات دراسة ضمن الخطة المخصصة للتدريب العملي والبحث العلمي في الكلية.
	✓				8- التعاون والانفتاح والمشاركة في الأنشطة المحلية والإقليمية والدولية وتبادل الخبرات مع الكليات المناظرة وتوفير بيئة خاصة للمؤتمرات والندوات العلمية.
		✓			9- نسبة الطلاب إلى أعضاء هيئة التدريس في الكلية تتيح التفاعل بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب بما يضمن للطلبة تلقي المعلومات بشكل جيد.
		✓			10- تعقد إدارة الكلية لقاءات مستمرة مع الطلبة المستجدين والمنتظمين لمتابعة احتياجاتهم.
			✓		11- تقوم الكلية بتقديم الاستشارات القانونية المجانية لمؤسسات المجتمع المدني وللأفراد في حال طلب هذه الاستشارات كما يمكن تقديم بعض الخدمات القانونية الأخرى مجاناً

					للأفراد الذين لا تسمح ظروفهم المادية بتغطية تكاليفها وذلك من خلال توفير أيمل خاص على موقع الكلية يتم الإجابة عليه من الكادر التدريسي للكلية.	
		✓			12- الإيفاد والإبتعاث للطلبة المتفوقين الذين تحتاج الكلية إلى تخصصاتهم.	
✓					13- الرسوم الدراسية المعقولة والمناسبة لمعظم الأسر الأردنية والوافدين، والخصومات والمكافآت للمتميزين من الطلبة.	
	5	4	3	2	1	مواطن الضعف الداخلية
✓						1- التركيز على الجوانب النظرية في الخطة التدريسية.
		✓				2- ضعف إستقرار نسبي لأعضاء هيئة التدريس.
		✓				3- ضعف الأحساس بالأمن الوظيفي نتيجة إقتصار العقود على التجديد لمدة سنة واحدة لكادر الكلية.
			✓			4- ضعف توفير أدوات التعليم الإلكتروني كمختبرات تعليمية حديثة.
		✓				5- ضعف وجود نظام تقييم فعال لأداء أعضاء الهيئة التدريس لبعضهم البعض ومن جانب آخر تقييم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس.
		✓				6- ضعف وجود نظام واضح للتواصل مع الخريجين وقلة وجود دراسات عن الواقع العملي للخريجين واحتياجات السوق.
		✓				7- قلة التدريب على العمل القانوني من خلال التواصل والمشاهدات في الميدان (المحاكم).
			✓			8- يوجد ضعف في النشاطات التي تربط بين الكلية والمجتمع المحلي وذلك من خلال عدم وجود تخطيط مسبق.
	5	4	3	2	1	الفرص المتاحة الخارجية
✓						1- الموقع المتوسط للجامعة بحيث تقع على نفس المسافة بين خمس محافظات من محافظات المملكة (إربد، المفرق، عجلون، البلقاء، عمان) (العاصمة).
✓						2- الطبيعة الجغرافية المميزة للجامعة والظروف المناخية الملائمة والمعتدلة في كل فصول

العام.					
	✓				3- منح تسهيلات كبيرة للطلبة الأردنيين بصفة عامة والطلبة الوافدين بصفة خاصة وتسهيل معاملاتهم لجذبهم للدراسة في الكلية.
			✓		4- تعريف المجتمع بأهمية العمل القانوني من خلال النشرات والإعلانات.
				✓	5- التوجه نحو المدارس ونشر الثقافة القانونية لدى الطلبة وتعريفهم بالتخصص ومزايا التخصص وتوجيههم اليه.
	✓				6- السعي نحو التعاون المشترك مع الجامعات العربية والعالمية في تبادل ونقل المعرفة القانونية
✓					7- امكانية حصول الكلية على برامج ماجستير جديدة متميزة يتطلها سوق العمل.
	✓				8- امكانية إضافة أقسام جديدة في المستقبل ووفقاً لاحتياجات المجتمع.
✓					9- طلب متزايد على دراسة القانون بمختلف درجاته العلمية.
	✓				10- عدم وجود برنامج ماجستير حقوق في معظم المناطق المجاورة.
		✓			11- قرب الجامعة من محكمة بداية جرش.
5	4	3	2	1	<b>المخاطر الخارجية</b>
✓					1- رفع معدل القبول في الكليات الحقوق مما يؤدي إلى نقص عدد الطلبة.
✓					2- القبول الموحد في الجامعات الرسمية (الحكومية) في كلية الحقوق البرنامج الموازي.
✓					3- كثرة عدد كليات الحقوق في المملكة في الجامعات الحكومية والخاصة.
		✓			4- تدني أسعار الساعات لدراسة القانون في الجامعات الحكومية والخاصة والمنافسة بين الجامعات.
	✓				5- عدم الإقبال على دراسة القانون بسبب بعض التعقيدات التي تفرض على المنتسبين لنقابة المحامين والقضاة.
			✓		6- المتغيرات السياسية السلبية في المنطقة وتأثيراتها على الاقتصاد العالمي والوطني. مما يحد من الإقبال على دراسة الحقوق.
	✓				7- هجرة الكفاءات من أعضاء هيئة التدريس بحثاً عن الراتب الأعلى.
			✓		8- منافسة الجامعات الخارجية بالدراسة عن طريق الوسائل الإلكترونية "الانتساب" ومنحهم درجات علمية في الحقوق معترف بها.
	✓				9- إنشاء جامعة حكومية في محافظة جرش.
		✓			10- عزوف بعض أعضاء هيئة التدريس على كتابة أبحاث تطبيقية تخدم المجتمع المحلي.

شكل (3) تصنيف عناصر التحليل الرباعي حسب أهميتها

يبين شكل (3) مصفوفة نقاط القوة ونقاط الضعف والفرص والمخاطر مرتبة حسب درجة أهميتها ووفق تدرج خماسي وفقاً للأهمية والحجم. اذ تعطى النقطة التي حجمها كبير أو أهميتها كبيرة خمس درجات فالأقل أقل وهكذا الى ان نصل الى درجة واحدة.

## الملخص التنفيذي

تتضمن الخطة برنامج عمل للكلية على مدى خمس سنوات من 2018-2022، وتتوزع على خمسة محاور عامة هي (أعضاء الهيئة التدريسية وتطوير الأداء لديهم وفقاً للمعايير العالمية، تحديث البرامج والخطط، العاملين في الكلية ورفع كفاءتهم ، الطلبة ورفع سويتهم، مرافق الكلية وتطويرها وتحديثها والحفاظ على أداؤها، تطوير إجراءات ضمان الجودة في الكلية بهدف التحسين المستمر لعملياتها، تعزيز البحث العلمي وتكوين وتطوير المعرفة، تشجيع المبادرات الفردية والعمل الاجتماعي وخدمة المجتمع) واشتملت الخطة على تحليل رباعي لنقاط القوة والضعف والمعوقات والتهديدات والفرص وتمت صياغة الأهداف بطريق عملية وقابلة للقياس يتم تنفيذها دورياً إما يومياً أو فصلياً أو سنوياً. ويتم تشكيل لجنة متابع للخطة الإستراتيجية للكلية ومراعاة الانسجام بينها وبين خطة الجامعة الإستراتيجية وسيتم وضع برنامج متابعة وتحقيق من الأداء وتزويد لجنة الخطة والعمادة بملاحظات الأداء واتخاذ ما يلزم لعلاج المشكلات، كما راعت الخطة المرونة ومواجهة المستجدات في صياغة الأهداف والتركيز على نوعية التعليم والجانب العملي ومراعاة حاجات العمل في المخرجات.

## غايات الكلية

تتوزع غايات الكلية على محاور العمل وأطراف العمل في كلية الحقوق:

- 1- تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وفقاً للمعايير العالمية.
- 2- تحديث البرامج وتنويعها وتجديد الخطط.
- 3- رفع كفاءة العاملين في الكلية.



- 4- رفع سوية الطلبة وزيادة درجة التنافسية لهم.
- 5- تطوير مرافق الكلية وتحديثها وزيادة كفاءتها.
- 6- تطوير إجراءات ضمان الجودة في الكلية بهدف التحسين المستمر لعملياتها.
- 7- تشجيع المبادرات الفردية والعمل الاجتماعي وخدمة المجتمع.
- 8- تعزيز البحث العلمي وتطوير المعرفة.

### الغايات والأهداف الاستراتيجية للكلية:

#### الغاية الإستراتيجية الأولى:

تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وفقاً للمعايير العالمية.

#### الأهداف الإستراتيجية

1- زيادة برامج التدريب على الوسائل الحديثة والالكترونية في التدريس الفعال.

1.1 عقد دورات في موضوعات التعليم الالكتروني.

1.2 حضور ندوات ودورات في أساليب إدارة الوسائل الالكترونية.

1.3 زيادة عدد الأجهزة المستعملة في القاعات.

2- وضع أسس انتقاء واختيار أعضاء هيئة التدريس.

2.1 إعداد أسس اختيار المدرسين ومراعاة وضع نقاط للانتقاء.

2.2 تكليف العضو بتقديم ندوة أمام الزملاء في موضوع التخصص.

2.3 وضع حوافز للمدرسين ذوي الخبرات الخاصة .

2.4 مراعاة اختيار أعضاء هيئة التدريس من جامعات متنوعة.

3- تطوير أسس الترقية والترفيح لأعضاء هيئة التدريس وتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بشكل دوري.

3.1 اعتماد أسس ترقية واضحة لأعضاء هيئة التدريس.

3.2 التركيز على الجودة والتنوع في البحث.

3.3 التركيز على عالمية النشر وبلغات أجنبية.

3.4 وضع أسس تقييم الأداء للمدرسين دورياً.

3.5 تزويد المدرسين بتغذية راجعة عن نتائج برامج التقييم.

4- زيادة فرص التدريب والتواصل الخارجي والمشاركة في الأنشطة الخارجية.

4.1 تشجيع المشاركات الخارجية والداخلية.

4.2 وضع برنامج تبادل الزيارات والمشاركة في الأنشطة الخارجية.

4.3 تشجيع أعضاء الهيئة التدريسية على تقديم أوراق العمل في المؤتمرات الدولية.

4.4 تخصيص دعم مالي للمشاركات الخارجية.

5- تدريب أعضاء هيئة التدريس على أساليب التدريس الفعال.

5.1 وضع برنامج تدريبي في أساسيات التدريس الفعال.

5.2 وضع خطة تدريب بالتعاون مع كلية العلوم التربوية.

5.3 تبادل الزيارات بين المدرسين وعقد جلسات حوار حول نتائج الزيارات.

5.4 وضع برنامج تدريبي مكثف للمدرسين الجدد.

6- تدريب أعضاء هيئة التدريس على أساليب التقييم وإعداد أدوات التقييم.

6.1 عقد دورات دورية لإعداد الأسئلة وأدوات التقييم الخاصة بالطلبة.

6.2 مراجعة أسئلة المدرسين وتقديم الملاحظات من قبل خبراء في القياس والتقويم حولها.

6.3 متابعة أنماط الأسئلة ومراعاة تنوع الاختبارات وأشكالها.

6.4 تكليف كل عضو هيئة تدريس بتكوين بنكاً للأسئلة وملفياً بتحليل نتائج الاختبارات.

6.5 تبادل المعلومات بين المدرسين حول الأسئلة والنتائج وعقد جلسات نقاش فصلياً.

## الغاية الإستراتيجية الثانية:

تحديث البرامج وتنويعها وتجديد الخطط.

### الأهداف الإستراتيجية

1- تحديث خطط كلية الحقوق وفقاً للحاجات المستجدة وفي ضوء معايير الاعتماد الخاص.

1.1 مراجعة الخطة الدراسية سنوياً وإبداء الملاحظات حولها.

1.2 الاطلاع على خطط الجامعات الأخرى وطريقة إعدادها.

1.3 مراجعة الخطط وفقاً للمعايير المستجدة من هيئة الاعتماد ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

2- طرح برامج جديدة لمرحلي البكالوريوس والماجستير وتنويع البرامج.

2.1 تحديث البرامج لمستوى الماجستير وطرح برنامج خاص بالقانون العام وأخر بالقانون الخاص.

2.2 دراسة إمكانية تأسيس برنامج في القانون الدولي الإنساني وآخر في القانون المالي والضريبي.

2.3 تنويع برنامج البكالوريوس ليشمل تخصصات جديدة كقانون المعاملات الإلكترونية والملكية الفكرية

والقضاء الدولي.

3- إجراء مراجعة دورية للخطط والبرامج والتعليمات النافذة في الكلية.

3.1 عقد جلسات حوارية لمراجع تعليمات برنامج البكالوريوس والماجستير.

3.2 تكوين لجان الخطط الدراسية والتعليمات في بداية كل عام دراسي .

3.3 متابعة قرارات اللجان والتوصيات وتنفيذ الممكن منها .

## الغاية الإستراتيجية الثالثة:

## رفع كفاءة العاملين الإداريين في الكلية

### الأهداف الإستراتيجية

- 1- وضع أسس اختيار العاملين في الكلية ومراعاة الكفاءة والقدرة.
  - 1.1 مراعاة الكفاءة والتخصص في العمل عند تعيين الإداريين.
  - 1.2 إخضاع الإداريين لفحوص مستوى قبل التعيين .
  - 1.3 وضع أسس واضحة ومعلنه عند التعيين والانتقاء للعاملين.
- 2- وضع برنامج تدريبي للعاملين في الكلية.
  - 2.1 تدريب العاملين على أعمال السكرتارية وحفظ الملفات .
  - 2.2 زيادة ساعات التدريب على برامج الحاسوب اللازمة للعمل في الكلية .
  - 2.3 تزويد العاملين بالمهارات الإدارية اللازمة وتنظيم الوقت .
- 3- زيادة فرص الترقية والتقدم للعاملين في الكلية.
  - 3.1 تخصيص مكافآت للعاملين المتميزين.
  - 3.2 تطبيق أسس الترقية بعدالة وشفافية.
  - 3.3 تحديث أسس الترفيع والترقية للعاملين.
- 4- وضع أنظمة واضحة للمساءلة والثواب والعقاب والحوافز للعاملين.
  - 4.1 تطبيق تعليمات العاملين في الجامعة وتحديد إجراءات المساءلة.
  - 4.2 العمل على وضع نظام للحوافز والعلاوات وتحسين الوضع المالي للعاملين في الكلية بالتوازي مع تحديث الأنظمة المالية في الجامعة.

### الغاية الإستراتيجية الرابعة:

رفع سوية الطلبة وزيادة درجة التنافسية للكلية في سوق العمل

### الأهداف الإستراتيجية

1- تحديث مصادر المعرفة للطلبة وتنويعها.

- 1.1 زيادة أعداد المراجع وتحديثها سنوياً بالتعاون مع مكتبة الجامعة.
- 1.2 الاشتراك في البرامج القانونية المتخصصة وقواعد البيانات العالمية.
- 1.3 زيادة أعداد الأجهزة الإلكترونية (الحواسب).
- 1.4 رفع كفاءة قنوات الإتصال الإلكتروني داخل الجامعة للوصول إلى موقع المعلومة بسهولة.
- 1.5 تشجيع الطلبة على البحث وتكوين المعرفة العلمية بدلاً من تلقينها مباشرة .

2- زيادة التركيز على الجانب التطبيقي المهني للعمل القانوني.

- 2.1 زيادة عدد ساعات المواد العملية في الخطة تدريجياً.
- 2.2 زيادة فرص المشاركة في المشاهدات العملية في المحاكم.
- 2.3 زيادة الوقت المخصص للتطبيق العملي وإعطاء الطالب فرصة المشاركة الايجابية في تحضير المادة.

3- تشجيع البحث العلمي والتوسع الأفقي والرأسي في التخصص.

- 3.1 زيادة حجم العلامة المخصصة للبحث العلمي.
- 3.2 تدريب الطلاب على أساسيات البحث العلمي.
- 3.3 زيادة عدد ساعات المواد التي تخصص للبحث العلمي.
- 3.4 تشكيل لجان متخصصة لدعم البحث العلمي وتخصيص جوائز للمتميز منها .
- 3.5 نشر البحوث المميزة والإعلان عنها بشكل كاف.

4- تشجيع المبادرات والعمل الجماعي وضمن الفريق.

- 4.1 وضع برنامج لخدمة المجتمع وتشكيل الفرق الخاصة بحالات المساعدة الإنسانية.
- 4.2 وضع خطة عمل للمساعدة الإنسانية في المجتمع المحلي فصلياً.
- 4.3 إعداد دراسة خاصة بالحالات التي تحتاج المساعدة الإنسانية بالتعاون مع عمادة شؤون الطلبة في الجامعة .

5- تقبل الطلبة ومشاركتهم وبحث مشاكلهم والاستماع إليهم وتوجيههم وإرشادهم.

- 5.1 تشكيل لجنة لدراسة شكاوى الطلبة وإقتراحاتهم ودراستها ورفع التوصيات إلى المختصين في الكلية والجامعة.

5.2 عقد لقاءات دورية بمعدل لقاء في كل فصل كحد أدنى وحسب الحاجة لمناقشة قضايا الطلبة مع إدارة الكلية.

5.3 العمل على تأسيس مكتب للإرشاد الطلابي ضمن الكلية وبالتعاون مع إدارة الجامعة.

#### 6- تهيئة الطلبة لاختبارات التنافس الوظيفي والكفاءة والعمل القانوني.

6.1 وضع خطة شاملة وخطة تنفيذية لتهيئة الطلبة لامتحان الكفاءة وقياس كفاءة مخرجات الكلية.

6.2 متابعة وقياس نتائج الطلبة فصلياً ووضع الحلول المناسبة .

6.3 الاحتفاظ بسجلات أكاديمية عن أداء الكلية والطلبة.

6.4 تدريب الطلبة على امتحان النقابة اللازم لممارسة المهنة القانونية المحاماة أو القضاء.

6.5 تدريب الطلبة على تقديم أنفسهم وإعداد السيرة الذاتية له والتعاون مع مختصين في ذلك.

6.6 التواصل مع الجهات ذات العلاقة والبحث عن فرص عمل ممكنة للخريجين من خلال فتح قناة

خاصة بالإعلانات عن فرص العمل على صفحة الكلية على موقع الجامعة الإلكتروني.

6.6 متابعة الخريجين والعمل على تأسيس مكتب في الكلية لمتابعة الخريجين والتواصل معهم من خلال

النشرات أو من خلال موقع الجامعة والاحتفاظ بمعلومات مهنية عنهم.

#### 7- رفع درجة التنافسية للكلية وزيادة أعداد الطلبة المقبولين في الكلية

7.1 وضع أسس انتقاء للطلبة بما ينسجم وشروط القبول العامة والتركيز على نوعية الطلبة

الذين تقبلهم الكلية.

7.2 وضع شروط لتسهيل عملية التسجيل والإعلان عن برامج الكلية بشكل كاف من

خلال وسائل الإعلام المختلفة.

7.3 وضع تسهيلات في استيفاء الرسوم ومنح الطلبة المميزين خصومات تشجيعية

وإعفاء المتميزين من جزء من تكاليف الدراسة.

7.4:زيادة فرص التدريب العملي للطلبة وتنوع برامج التدريب بما يعطي مزايا للكلية في

مقابل الكليات الأخرى.

7.5:العمل مع الجهات المختصة لتعديل أسس ومعدلات القبول في كليات الحقوق بما

يمنح الطلاب فرصة أوسع لإختيار التخصص وزيادة إعداد من تنطبق عليهم شروط القبول.

### الغاية الإستراتيجية الخامسة:

تطوير مرافق الكلية وتحديثها وزيادة كفاءتها

### الأهداف الإستراتيجية

1- إعداد خطة تطوير المبنى بالتعاون مع القسم الهندسي والدائرة المالية في الجامعة.

1.1 متابعة صيانة المبنى سنوياً مع القسم الهندسي.

1.2 صيانة الأبواب والألواح والنوافذ والإنارة والمقاعد.

1.3 متابعة نظافة المبنى ووضع نظام غرامات لمسيء استخدام المبنى والمرافق.

2- إعادة تأهيل القاعات وتزويدها بالوسائل والأدوات والمواد التي تساعد في العملية التدريسية.

2.1 تزويد القاعات بالألواح المناسبة وصيانتها في كل فصل.

2.2 صيانة المراوح والحفاظ على تهوية المبنى قبل فصل الصيف بشكل جيد وصيانة وسائل التدفئة قبل

الشتاء ومتابعتها والحفاظ على كفاءة هذه الوسائل.

2.3 صيانة الستائر وتجديد التالف منها وإختيار ستائر مقاومة للحريق.

3- تزويد المبنى بوسائل الراحة والسلامة العامة وتجميل المبنى والحفاظ على نظافته.

3.1 زيادة عدد المقاعد المخصصة لجلوس الطلبة.

3.2 متابعة وصيانة وسائل وأنظمة إطفاء الحريق في المبنى دورياً وتفقد وسائل السلامة.

3.3 تزويد الكلية ببرنامج متكامل للإسعاف الأولي لحالات الطوارئ.

3.4 وضع خطة طوارئ وإخلاء للمبنى في حالات الطوارئ وتدريب المتواجدين فيه على الإخلاء.

3.5 وضع لوحات إرشادية للمخارج وبرنامج الإخلاء في أماكن واضحة في أجزاء المبنى.

3.6 وضع خطة تجميلية للمبنى بالتعاون مع كلية الزراعة وتزويد المبنى بالغراس الملائمة.

3.7 المتابعة الحثيثة واليومية لنظافة المبنى ومرافقه وتجميل مداخل الكلية.

### الغاية الإستراتيجية السادسة:

تطوير إجراءات ضمان الجودة في الكلية بهدف التحسين المستمر لعملياتها.

#### الهدف الاستراتيجي

1- السعي المستمر لتحقيق متطلبات المعايير الجودة الأردنية والعربية والعالمية.

1.1 الإعداد لدخول التصنيفات المحلية والعالمية.

1.2 تطوير الموقع الإلكتروني للكلية.

1.3 توثيق وأرشفة الوثائق المتعلقة بالاعتماد والجودة في الكلية من خلال ملفات الخاصة.

1.4 متابعة أعمال الجودة من قبل مجلس الكلية.

1.5 نشر ثقافة الجودة.

1.6 الإلتزام بالتحسين المستمر.

1.7 تطبيق ومتابعة إدارة ضمان الجودة في الكلية.

1.8 تطوير آليات مراقبة الجودة وتحسينها ونشر النتائج المتعلقة بها.

### الغاية الإستراتيجية السابعة:

تشجيع المبادرات الفردية والعمل الاجتماعي وخدمة المجتمع.

#### الأهداف الاستراتيجية

1-تحسين أداء مركز الاستشارات وخدمة المجتمع في الكلية.

1.1 تفعيل دور الكلية في خدمة المجتمع.

1.2 تحسين مشاركة الكلية في النشاطات المجتمعية.

2-بناء شركات حقيقية مع المؤسسات الدولية والإقليمية والوطنية.



2.1 بناء شراكات حقيقية مع المؤسسات المجتمعية المدني والمحلي.

## الغاية الإستراتيجية الثامنة:

تعزيز البحث العلمي وتطوير المعرفة.

### الأهداف الاستراتيجية

1- سد حاجات المجتمع المحلي في مجالات التنمية المستدامة.

1.1 تطوير برنامج الماجستير وتطوير الأبحاث بما يتلاءم مع السوق وخدمة المجتمع.

2- تعزيز التشاركية المحلية والدولية في مجال البحث العلمي والإيفاد.

2.1 التعاون مع الجامعات المرموقة إقليمياً وعالمياً.

2.2 المشاركة في المؤتمرات العلمية والمحلية والدولية والندوات واللقاءات العلمية.

3- تعزيز التشاركية داخل الكلية.

3.1 تعزيز التشاركية بين أعضاء هيئة التدريس وعمادة الدراسات العليا في الجامعة.

4- التوسع في دعم البحث العلمي من خلال مخصصات البحث العلمي في موازنة الجامعة.

4.1 تشجيع ودعم أعضاء هيئة التدريس على النشر في مجلات علمية وعالمية وإطلاق جائزة أفضل

بحث لأعضاء هيئة التدريس.



جامعة جرّش  
كلية الحقوق  
الخطة التنفيذية  
2022 - 2018

الغاية الإستراتيجية الأولى: تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس  
الهدف الاستراتيجي الأول: زيادة برامج التدريب على الوسائل الحديثة والإلكترونية في  
التدريس الفعال

مؤشرات الأداء (التقييم)	المواد اللازمة للتنفيذ	المسؤول عن التنفيذ	الزمن اللازم	الإجراءات والنشاطات التنفيذية	الأستراتيجيات
دورة واحدة في السنة.	قرطاسيه وكمبيوترات.	إدارة الكلية ومكتب الجودة.	على مدار سنوات الخطة.	دورة وورش عمل وندوات.	1-عقد دورات في التعليم الإلكتروني.
دورة واحدة في السنة.	كمبيوترات وأجهزة عرض ومواد للعرض.	إدارة الكلية وقسم الحاسوب في الجامعة.	على مدار سنوات الخطة.	دورات برامج ندوات وورش عمل .	2-حضور طرائق التدريس واستراتيجيات التقويم والإدارة الصفية.

الهدف الاستراتيجي الثاني والثالث

تطوير أسس اختيار وتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس

إنجاز نماذج تعيين أعضاء هيئة التدريس.	ملفات ومواد قرطاسيه.	لجنة التعيين والانتقاء في الكلية.	بداية كل سنة دراسية.	وضع لوائح وتعليمات وشروط.	إعداد أسس اختيار وانتقاء المدرسين.
عدد البرامج والندوات التي تم تنفيذها.	مواد للكتابة.	قسم القانون المعني.	فصليا في بداية كل فصل دراسي.	برنامج دوري للندوات والحلقات التقاشية.	برنامج ندوات وحلقات نقاش.
إنجاز السجل.	سجلات وقرطاسيه .	قسم القانون المعني.	فصلياً ويراجع في نهاية كل عام	الاحتفاظ بسجل الترامي للأداء.	وضع نقاط للحوافز

الهدف الاستراتيجي الرابع والخامس والسادس

إنجاز نماذج تعيين أعضاء التدريس وجداول المفاضلة.	ملفات وقرطاسيه.	عمادة الكلية ولجنة التعيين في الكلية.	سنويا ويراجع في بداية كل عام دراسي.	وضع لائحة شروط خاصة بالكلية.	وضع شروط تعيين وانتقاء تنسجم والشروط العامة للتعيين في الجامعة.
اتفاقية سنوية على الأقل ومدى الاستفادة من الاتفاقيات.	ملفات لحفظ البرامج.	مجلس القسم ومجلس الكلية وعمادة الكلية.	في بداية كل عام دراسي.	برنامج زيارات داخلي وبرنامج خارجي.	عقد اتفاقيات مع الجهات ذات الاختصاص لعمل برامج

					زيارات وتبادل خبرات.
تقييم الطلاب للمدرس وتقييم المدرسين لبعض وتقييم رئيس القسم.	ملفات لحفظ النتائج والتحليل.	مجلس الكلية بالتعاون مع كلية العلوم التربوية.	فصلياً.	وضع نموذج معتمد لتقييم أداء عضو هيئة التدريس.	نموذج تقييم الأداء متنوعة.

**الغاية الإستراتيجية الثانية**  
تحديث البرامج وتنويعها وتجديد الخطط والتعليمات  
الأهداف الأول والثاني والثالث

مرات التعديل ومراجعة عدد الخطط.	توفير خطط وبرامج من كليات اخرى ومعايير الاعتماد.	لجان الخطط والمناهج.	سنوياً ووفقاً لمتطلبات الاعتماد الخاص.	عمل لجان مراجعة لخطط البكالوريوس والماجستير زيادة ساعات المواد العملية والتدريب.	مراجعة الخطط الدراسية وتحديث الخطط.
عدد البرامج التي تم استحداثها.	استكمال طلبات الاعتماد على النماذج المعتمدة.	مجلس الكلية ومكتب الجودة والاعتماد.	مخاطبة جهات الاعتماد والجهات المختصة في المواعيد القانونية.	مسح احتياجات المشغلين من البرامج واستحداث برامج تنسجم مع احتياجات المستخدمين.	استحداث برامج جديدة.

**الغاية الإستراتيجية الثالثة**  
رفع كفاءة العاملين الإداريين في الكلية  
الأهداف الأول والثاني والثالث والرابع

انجاز التعليمات.	تعليمات العمل في جامعة جرش ملفات لحفظ القرارات وأعمال اللجان.	لجنة خاصة بالأنظمة والتعليمات في الكلية.	توضع في بداية الخطة وتراجع سنوياً.	وضع تعليمات خاصة للعاملين في الكلية بالانسجام مع الأنظمة والتعليمات النافذة في الجامعة.	تطوير أسس اختيار العاملين في الكلية.
عدد الدورات	مواد للتدريب	مركز الاستشارات	سنوياً وفي بداية	عمل جدول	تدريب العاملين

على العمل المكتبي والسكرتاريا وحفظ الملفات.	للدورات بالتعاون مع مركز الاستشارات في الجامعة .	كل عام دراسي.	في الجامعة .	نماذج للعمل المكتبي والسكرتاريا وحفظ الملفات.	التي استهدفت العاملين وانعكاس الدورات على أداء العاملين.
دورات في مجال الحاسوب والبرامج الخاصة بعمل الكلية.	عمل برنامج تدريب للعاملين في الكلية في مجالات الحاسوب وبرامج خاصة بعمل الكلية.	برنامج سنوي.	بالتعاون مع قسم الحاسوب وكلية تكنولوجيا المعلومات .	تجهيز حواسيب الكلية بالبرامج الخاصة وصيانة الحواسيب.	عدد الدورات التي استهدفت العاملين وانعكاس الدورات على أداء العاملين.
جائزة لأفضل موظف.	وضع تعليمات خاص بتشجيع المبدعين في العمل ووضع أسس المساءلة للعاملين.	سنويا ويراجع دوريا في بداية كل سنة.	لجنة العليمات والأنظمة في الجامعة.	ملفات ونشرات خاصة بالتوعية الوظيفية.	انجاز التعليمات.

**الغاية الإستراتيجية الرابعة**  
**رفع سوية الطلاب وزيادة درجة التنافسية للكلية في سوق العمل**  
**الأهداف من الأول إلى السابع**

زيادة إعداد كتب المكتبة وتنويعها.	تكليف لجنة المكتبة بمراجعة نشرات دور النشر والاختيار للمراجع الحديثة في مجال التخصص.	سنويا.	لجنة المكتبة في الكلية .	قوائم دور النشر.	تزويد المكتبة بمعدل سنوي عشر كتب.
الاشتراك في البرامج الالكترونية المتخصصة وقواعد البيانات العلمية .	عمل اشتراكات في دوريات وبرامج وقواعد معلومات متخصصة في القانون.	مخاطبة الجهات المختصة سنويا.	لجنة المكتبة ومكتبة الجامعة المركزية.	عناوين البرامج وأقواعد البيانات والدوريات.	اشتراك في قاعدتين على الأقل على مدار 5 سنوات.
الاستماع للطلبة وحل مشكلاتهم.	جدول باللقاءات الدورية مع الطلبة الجدد والقدامى.	برنامج سنوي وينفذ كل فصل ويحدد يوم معلن للطلبة.	عمادة الكلية وأقسام التخصص.	ملف لحفظ الشكاوى والمقترحات صندوق مقترحات	صندوق الشكاوى والاقتراحات والإحالة إلى اللجنة الخاصة.

الإعلانات على مواقع التواصل الاجتماعي واللقاءات التلفزيونية والأيام العلمية.	مفتوح للطلبة.	نشرات وإعلانات تتضمن معلومات عن الكلية ونشاطاتها.	عمادة الكلية مع قسم العلاقات العامة.	سنوياً وفي بداية كل فصل.	التواصل مع الجهات الإعلامية لنشر المعلومات عن الكلية وأنشطتها.	ترويج الكلية إعلامياً لاستقطاب الطلبة المميزين.
جدول مفاضلة مُعد في الكلية.	شروط القبول العامة والشروط الخاصة.	لجنة للقبول وانتقاء الطلبة وبالتعاون مع قسم القبول والتسجيل بالجامعة.	في بداية كل فصل دراسي لجنة خاصة بقبول الطلبة تؤيد قرار القبول في الجامعة.	مراجعة أوراق الطلبة المقبولين في كلية قبل قرار القبول للتحقق من شروط خاصة.	مراجعة أوراق الطلبة المقبولين في كلية قبل قرار القبول للتحقق من شروط خاصة.	وضع أسس خاصة بانتقاء الطلبة لبرنامج الماجستير.

**الغاية الإستراتيجية الخامسة**  
**تطوير مرافق الكلية وتحديثها وزيادة كفاءتها**  
**الأهداف من الأول إلى الثالث**

عدد المشاريع الصيانة المنجزة.	القسم الهندسي ولجنة الكلية.	سنوياً.	لجنة من العاملين في الكلية لغايات المتابعة.	وضع خطة عمل سنوية لصيانة المبنى ومرافقه.	صيانة وتحديث المبنى.
تزويد القاعات بالمصادر الإلكترونية ووضع تعليمات السلامة العامة في مكان بارز والتأكد بداية كل فصل من تحقق شروط السلامة العامة.	عمادة الكلية والقسم الهندسي ولجنة السلامة العامة.	سنوياً وتراجع شهرياً.	تشكيل لجنة سلامة عامة في الكلية.	وضع خطة سلامة عامة تتضمن إخلاء المبنى في حالة الطوارئ وزيادة وسائل الراحة وصيانة أجهزة الإطفاء.	تأهيل القاعات والسلامة العامة في المبنى.
وضع لوحات فنية.	لجنة التزيين وكلية الزراعة والقسم الهندسي في الجامعة	سنوياً وتراجع فصلياً والمتابعة اليومية	لجنة خاصة من العاملين في الكلية	وضع خطة تخصير المبنى وتزيين المداخل.	تجميل المبنى وتزيين المداخل.
وضع حاويات النفايات والمتابعة الدورية اليومية من خلال إعداد نماذج واستبانه لقياس مدى رضا أعضاء هيئة التدريس والكادر الإداري والطلبة	الموظف المعين وشركتي الأمن والنظافة.	سنوياً وتتابع يومياً.	موظف متابع تعيينه الكلية "مشرف المبنى" للتنسيق مع شركتي الأمن والنظافة.	متابع المظهر العام والنظافة مع شركة النظافة والأمن في الجامعة.	الحفاظ على المظهر العام للمبنى والمرافق متابعة المظهر والنظافة العامة.

بشأن النظافة العامة.					
----------------------	--	--	--	--	--

الغاية الإستراتيجية السادسة: تطوير إجراءات ضمان الجودة في الكلية بهدف التحسين المستمر لعملياتها.

الهدف الاستراتيجي الأول: السعي المستمر لتحقيق متطلبات معايير الجودة الأردنية والعربية والعالمية.

الإعداد لدخول التصنيفات المحلية والعالمية	التواصل مع بعض الجامعات الحاصلة على تصنيفات المحلية والعالمية. الحصول على آخر إصدارات التصنيفات المحلية والعالمية.	مستمر خلال سنوات الخطة الاستراتيجية.	عميد الكلية ورؤساء الأقسام.	مختبر حاسوب في الكلية.	توفير متطلبات الحصول لى التصنيفات المحلية والعالمية.
تطوير الموقع الإلكتروني للكلية	تغطية الأحداث والإعلانات وفعاليات الكلية على صفحة الكلية الإلكترونية. إدراج النماذج والخطط التي يحتاجها الطالب على موقع الكلية.	مستمر خلال سنوات الخطة الاستراتيجية.	عميد الكلية ولجنة الجودة والاعتماد.	مختبر حاسوب في الكلية.	زيادة عدد متصفح موقع الكلية.
توثيق وأرشفة الوثائق المتعلقة بالاعتماد والجودة في الكلية من خلال ملفات خاصة.	السير في الأرشفة بتعاون مع لجنة الجودة والاعتماد.	مستمر خلال سنوات الخطة الاستراتيجية.	عميد الكلية ورؤساء الأقسام.	مختبر حاسوب في الكلية.	إنجاز عملية الأرشفة في الكلية.
متابعة أعمال الجودة من قبل مجلس الكلية.	تفعيل عمل مكتب الجودة في الكلية. حضور العميد وأعضاء هيئة التدريس للاجتماعات	مستمر خلال سنوات الخطة الاستراتيجية.	عميد الكلية ومجلس الكلية ولجنة الجودة والاعتماد.	حافطة مستندات محاضر الاجتماعات الخاصة بالكلية.	عقد اجتماعات ومحاضر الاجتماعات .

				المتعلقة بالجودة.	
--	--	--	--	-------------------	--

الإلتزام بتحسين المستمر.	عرض الخطة الاستراتيجية للكلية على المجالس المختلفة والحصول على مصادقتهم عليها وعلى الإلتزام بالتحسين المستمر كنهج عمل في الكلية.	مستمر خلال سنوات الخطة الاستراتيجية.	عميد الكلية ومجلس الكلية ولجنة الجودة والاعتماد.	حافطة مستندات محاضر الاجتماعات الخاصة بالكلية	إجتماعات الكلية ولجنة الجودة والاعتماد ومحاضر الاجتماعات.
تطبيق ومتابعة إدارة ضمان الجودة في الكلية.	تطوير الهياكل التنظيمية للكلية لتضم موظف مختص في عمل الجودة.	خلال سنوات الخطة الاستراتيجية ومتابعتها سنوياً.	عميد الكلية ومجلس الكلية ولجنة الجودة والاعتماد.	مكتب للجودة.	توفير كوادر لمكتب الجودة بالكلية.
تطوير أليات مراقبة الجودة وتحسينها ونشر النتائج المتعلقة بها.	تحديد السياسات والإجراءات المتعلقة بدراسات التقييم الذاتي.	على مدار العام.	عميد الكلية ومجلس الكلية ولجنة الجودة والاعتماد.	مختبر الحاسوب في الكلية و حافطة مستندات محاضر الاجتماعات الخاصة في لجنة الجودة والاعتماد	تقارير التقييم الذاتي.

الغاية الإستراتيجية السابعة: تشجيع المبادرات الفردية والعمل الاجتماعي وخدمة المجتمع.  
الهدف الاستراتيجي الأول: تحسين أداء مركز الاستشارات وخدمة المجتمع في الكلية.

تفعيل دور الكلية في خدمة المجتمع.	وضع سياسات واضحة للعلاقة بين الكلية والمجتمع.	برنامج سنوي وينفذ فصلياً.	عمادة الكلية ومركز الاستشارات.	مواد ولوازم العمل التطوعي.	رضا المجتمع عن الخدمات التي تقدمها الكلية.
تحسين مشاركة الكلية في النشاطات المجتمعية.	رصد النشاطات المجتمعية، تفعيل مشاركة الكلية في هذه	برنامج سنوي وينفذ فصلياً.	عمادة الكلية ومركز الاستشارات.	مواد ولوازم العمل التطوعي.	عدد الأنشطة المجتمعية التي شاركت فيها الكلية.



الأنشطة.					
تشجيع العمل الجماعي.	عمل لجان عمل تطوعي وخدمة المجتمع.	برنامج سنوي وينفذ فصلياً.	مجلس القسم ولجنة من الطلبة.	مواد ولوازم العمل التطوعي.	عدد الأنشطة ونوعيتها.

الهدف الاستراتيجي الثاني: بناء شراكات حقيقية مع المؤسسات الدولية والإقليمية والوطنية.

بناء شراكات حقيقية مع المؤسسات المجتمعية المدني والمحلي.	عقد اتفاقيات مع المؤسسات محلية بما يكفل قيام أعضاء هيئة التدريس بمحاضرات وندوات.	مستمر خلال سنوات الخطة الاستراتيجية.	عمادة الكلية ورؤساء الأقسام ومركز الاستشارات		عقد الاتفاقيات المبرمة.
--	--	--------------------------------------	--	--	-------------------------

الغاية الإستراتيجية الثامنة: تعزيز البحث العلمي وتطوير المعرفة.

الهدف الاستراتيجي الأول: سد حاجات المجتمع المحلي في مجالات التنمية المستدامة.

تطوير برنامج الماجستير وتطوير الأبحاث بما يتلاءم مع السوق وخدمة المجتمع.	إجراء دراسات لمعرفة احتياجات المجتمع والتنمية المستدامة. تسويق برنامج الماجستير محلياً وإقليمياً وعالمياً. توجيه مواضيع الرسائل لتلبية احتياجات المجتمع.	مستمر خلال سنوات الخطة الاستراتيجية.	عمادة الكلية وعمادة الدراسات العليا ولجنة الدراسات العليا.		زيادة الإقبال على دراسة الماجستير في الكلية.
--	--	--------------------------------------	--	--	--

الهدف الاستراتيجي الثاني: تعزيز التشاركية المحلية والدولية في مجال البحث العلمي والإيفاد.

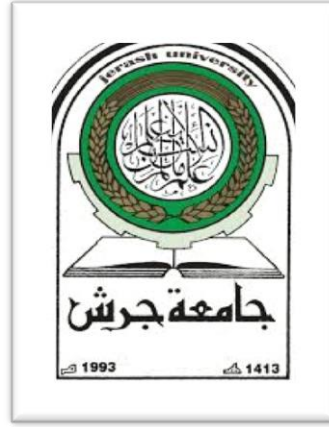
التعاون مع الجامعات المرموقة إقليمياً وعلمياً.	تشجيع تبادل الزيارات بين الكلية ومراكز البحث العلمي. وضع اتفاقيات مع المؤسسات لتدريب الطلاب.	مستمر خلال سنوات الخطة الاستراتيجية.	عمادة الكلية وعمادة البحث العلمي		عدد اتفاقيات الشراكة. عدد الزيارات المتبادلة.
--	--	--------------------------------------	----------------------------------	--	---

الهدف الاستراتيجي الثالث : تعزيز التشاركية داخل الكلية.

تعزيز التشاركية بين أعضاء هيئة التدريس وعمادة الدراسات العليا في الجامعة.	تعزيز علاقات هيئة أعضاء هيئة التدريس في الكلية مع عمادة الدراسات العليا.	مستمر خلال سنوات الخطة الاستراتيجية.	عمادة الكلية وعمادة الدراسات العليا وعمادة البحث العلمي	تقارير عميد كلية الحقوق وتقارير عميد البحث العلمي وتقارير عميد الدراسات العليا.
---	--	--------------------------------------	---	---

الهدف الاستراتيجي الرابع:التوسع في دعم البحث العلمي من خلال مخصصات البحث العلمي في موازنة الجامعة.

تشجيع ودعم أعضاء هيئة التدريس على النشر في مجلات علمية وعالمية وإطلاق جائزة افضل بحث لأعضاء هيئة التدريس.	تطوير تعليمات البحث العلمي في الجامعة وضع تعليمات خاصة بجائزة أفضل باحث على مستوى أعضاء هيئة التدريس والإعلان عن الجائزة.	سنوياً وتتم مراجعته.	عمادة الكلية وعمادة الدراسات العليا وعمادة البحث العلمي	عدد الأبحاث المنشورة في المجلات محكمة سنوياً وإنجاز نظام قانوني.
---	---	----------------------	---	--



جامعة جدة

كلية الحقوق

خطة إدارة المخاطر

2022-2018

## المقدمة

يتطور مجال إدارة المخاطر بشكل سريع، وهناك الكثير من جهات النظر المختلفة لما يتعين أن يتضمنه موضوع إدارة المخاطر وكيف يجب ممارستها وما هو الغرض منها، وفي الفترة الأخيرة تزايدت الحاجة إلى وجود طريقة لإدارة المخاطر في كل كلية من كليات الجامعة لذلك حرصت كلية الحقوق في جامعة جرش الأهلية إلى إعداد خطة إدارة المخاطر لعدة أسباب ومن أهمها حرص كلية الحقوق على السلامة العامة والخاصة وعلى أصولها المالية وغير المالية، والسبب الثاني هو اشتراط كثير من الجهات المعنية بالجودة والاعتماد الأكاديمي المحلي والعالمية وجود سياسة لإدارة المخاطر.

### خطة إدارة المخاطر لكلية الحقوق

يتم تعريف الخطر على أنه مزيج من احتمال تحقق الحدث السلبي ونتائجه ويعرف أيضاً على أنه الحدث الذي ينعكس سلباً ويؤثر على قدرة الكلية وعلى تحقيق أهدافها من أجل تنفيذ الخطة الاستراتيجية بشكل ناجح. وخطة إدارة المخاطر تساعد على فهم الجوانب الإيجابية والسلبية المحتملة والتي تؤثر على نشاط الكلية، وتعتبر خطة إدارة المخاطر جزءاً أساسياً من الخطة الاستراتيجية وهي العملية التي يتم من خلالها تحديد المخاطر المرتبطة بنشاط الكلية وذلك بتعريف المخاطر ووصفها وعناصر الوقاية من المخاطر والإجراءات التي تتخذها الكلية لعلاجها وإيجاد الحلول الوقائية للحد منها ومن المهم أن تكون أنشطة إدارة المخاطر مستمرة ودائمة التطور.

### أهداف خطة إدارة المخاطر

- 1- تحديد وتصنيف وتقييم المخاطر المحتمل حدوثها بالكلية.
- 2- التنبؤ بالمخاطر وتحديد الحلول والخطوات الواجب اتباعها لمنع حدوثها وتكرارها بالمستقبل.
- 3- تحديد الإجراءات الواجب عملها لمعالجة الخطر.
- 4- نشر ثقافة إدارة المخاطر في الكلية .

### أنواع المخاطر

- 1- مخاطر بشرية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس

● الإهمال من قبل أعضاء هيئة التدريس وانشغالهم في الأعمال الخارجية.

● الاستقطاب غير المدروس والتسرب الوظيفي.

## 2- مخاطر بشرية بالنسبة للكادر الإداري

● مخاطر موارد البشرية بالنسبة للعاملين مثل (التوقف عن العمل وتأخير الأعمال و حدوث أعمال العنف) ومخاطر التسبب و الإهمال في العمل والتوظيف غير المدروس للإداريين.

## 3- مخاطر معلوماتية

● مخاطر تقنية دقة البيانات و المعلومات و توافقها مع بعضها البعض و أعطال الاجهزة.

● مخاطر البشرية خطر سوء استخدام الأجهزة ونقص المهارات والكفاءات.

## 4- مخاطر قانونية

● عدم وعي أعضاء هيئة التدريس و الكادر الإداري و الطلاب بحقوقهم و واجباتهم.

● ظاهرة الغش لدى الطلبة.

● المخاطر قانونية تمس العملية التعليمية.

## 5- مخاطر البحث العلمي

● مخاطر تتعلق بجودة البحث العلمي و جودة المخرجات البحثية.

## 6- مخاطر مالية

● مخاطر إداره الأصول الملموسة و غير الملموسة للكلية.

● المخاطر التشغيلية المالية و الإدارية.

## 7- مخاطر صحية

● مخاطر بشرية صحية.

## 8- مخاطر إلكترونية

● خطر اختراق الأنظمة الإلكترونية.

● خطر الأنظمة المضادة (الفيروسات الإلكترونية) على البرامج والأجهزة.

- خطر الدخول غير المصرح به للموقع الإلكتروني للكلية.
- خطر استخدام النسخ غير الأصلية من البرامج الإلكترونية.
- خطر التعديل غير المصرح به للبيانات أو المعلومات.
- خطر فقد البيانات بسبب الفيضانات أو الحرائق أو الزلازل أو الحروب.

### مخاطر بشرية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس

اسم الخطر المحتمل: الإهمال من قبل أعضاء هيئة التدريس وانشغالهم في الأعمال الخارجية.

<p>الجهة المسؤولة عن الخطر</p> <p>إدارة الكلية "عميد الكلية"</p>	<p>وصف الخطر المحتمل :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● إهمال وبطء في إنجاز الأعمال.</li> <li>● ضعف نشر الأبحاث العلمية.</li> <li>● ضعف إنتاجية أعضاء هيئة التدريس في المجال الأكاديمي نتيجة انشغالهم بالأعمال الخارجية.</li> <li>● قلة تواصل أعضاء هيئة التدريس مع الطلاب وعدم وجود ساعات مكتبية.</li> </ul>
<p>مستوى الخطر الحالي</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● عالي جداً</li> <li>● عالي</li> <li>● متوسط</li> <li>● منخفض</li> </ul>	<p>عناصر الوقاية من الخطر:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● بث روح المنافسة الشريفة لإنجاز الأعمال بسرعة وبدقة عالية.</li> <li>● تشجيعهم وتحفيزهم على أداء أعمالهم بتميز.</li> <li>● تحديد الأعمال الخارجية التي من المسموح لعضو هيئة التدريس القيام بها خارج الكلية.</li> <li>● وضع سياسات لضمان وجود أعضاء الهيئة التدريسية في مكاتهم أثناء الساعات المكتبية.</li> </ul>

### الإجراءات التي تتخذها الكلية لمعالجة الخطر:

- فرض عقوبات على أعضاء هيئة التدريس في حال ثبوت الإهمال.
- منح حوافز لأعضاء هيئة التدريس لتحفيز أدائهم .
- تفعيل دور مساعدي البحث والتدريس.
- وضع سياسات لتنظيم عمل أعضاء هيئة التدريس والتزامهم بساعات المكتبية المحددة.

### تأثير الخطر حال حدوثه

- عالي جداً
- عالي
- متوسط
- منخفض

### اسم الخطر المحتمل: الاستقطاب غير المدروس والتسرب الوظيفي

<p>الجهة المسؤولة عن الخطر</p> <p>إدارة الجامعة ممثله برئيسها وإدارة الكلية ممثله بعميدها وقسم شؤون الموظفين</p>	<p>وصف الخطر المحتمل :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● استقطاب أعضاء هيئة التدريس بشكل غير مدروس نتيجة الحاجة الضرورية مما ينتج ضعف في جودة التعليم.</li><li>● قد يكون سبب التسرب الوظيفي شعورهم بأن جهدهم وعطاءهم يستحق أكثر من الراتب المقدر أو ان جهدهم لايلقي التقدير والشكر أو قد تأتهم عروض عمل بمغريات أفضل.</li><li>● عارض صحي يمس أعضاء هيئة التدريس.</li><li>● انسحاب أعضاء هيئة التدريس من الفصل الدراسي لظروف طارئة</li></ul>
<p>مستوى الخطر الحالي</p>	<p>عناصر الوقاية من الخطر:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● ضرورة تحديد الاحتياجات الفعلية للكلية بشكل مستمر.</li></ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>● عالي جداً</li> <li>● عالي</li> <li>● متوسط</li> <li>● منخفض</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● تشجيع أعضاء هيئة التدريس ونشر جهودهم في موقع الجامعة .</li> <li>● وضع نظام جيد وعادل للحوافز.</li> <li>● تطبيق المساواة والعدل في الساعات التدريسية والأعباء الوظيفية.</li> <li>● حرص كلية الحقوق على توفير البدلاء من أعضاء هيئة التدريس .</li> </ul>
<p>تأثير الخطر حال حدوثه</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● عالي جداً</li> <li>● عالي</li> <li>● متوسط</li> <li>● منخفض</li> </ul>	<p>الإجراءات التي تتخذها الكلية لمعالجة الخطر:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● مراقبة أداء أعضاء هيئة التدريس بشكل دوري وتقييم ادائهم.</li> <li>● عقد ورش تدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال تخصصاتهم.</li> <li>● العمل على توفير البديل المناسب في حال ترك العمل .</li> <li>● محاولة التعرف على أسباب التسرب الوظيفي ووضع الحلول المناسبة.</li> </ul>

### مخاطر بشرية بالنسبة للكادر الإداري

اسم الخطر المحتمل :مخاطر موارد البشرية بالنسبة للعاملين مثل (التوقف عن العمل وتأخير الأعمال و حدوث أعمال العنف) ومخاطر التسبب والاهمال في العمل والتوظيف غير المدروس للإداريين.

<p>الجهة المسؤولة عن الخطر</p> <p>إدارة الجامعة ممثله برئيسها و إدارة الكلية ممثله بعميدها وقسم شؤون الموظفين</p>	<p>وصف الخطر المحتمل :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● حدوث تدمير واعتراضات جماعية من الموظفين بسبب عدم وجود حوافز و عدم توفير البيئة المناسبة للعمل او تأخير في صرف المستحقات المالية.</li> <li>● حدوث أعمال العنف مثل العبث بممتلكات الجامعة.</li> <li>● يقصد به ان بعض العاملين لديهم قصور وعدم تنفيذ أعمالهم بشكل صحيح.</li> <li>● تأخر في إنجاز الأعمال.</li> <li>● ضياع بعض المعاملات و تعطيل الأعمال.</li> <li>● تدني جودة الاعمال المنجزة .</li> <li>● استقطاب العاملين دون وجود هدف واضح.</li> </ul>
<p>مستوى الخطر الحالي</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● عالي جداً</li> <li>● عالي</li> <li>● متوسط</li> </ul>	<p>عناصر الوقاية من الخطر:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● التوجه لمكان تجمع العاملين و إجراء حوار و الاستماع لمطالبهم.</li> <li>● التعرف بشكل مستمر على مستوى الرضى الوظيفي للعاملين.</li> <li>● نشر رسائل و أهداف و قيم الجامعة لتنمية الشعور بالمسؤولية و العمل على رفع الروح المعنوية للعاملين و الانتماء للجامعة.</li> </ul>



● منخفض	<ul style="list-style-type: none"> <li>● العمل على نشر ثقافة ريادة الأعمال.</li> <li>● التقييم المستمر للعاملين في الكلية.</li> <li>● تحديد احتياجات الوحدات التنظيمية من العاملين وتوزيعهم حسب تخصصاتهم .</li> <li>● رفع التقرير الى إدارة الجامعة وتحديد الاحتياجات الفعلية.</li> </ul>
تأثير الخطر حال حدوثه	<p style="text-align: center;"><b>الإجراءات التي تتخذها الكلية لمعالجة الخطر:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● تشكيل فريق العمل التعرف على الأسباب وحل المشكلات.</li> <li>● الحوار مع العاملين ووضع الحلول المناسبة</li> <li>● قياس مدى رضى العاملين بشكل مستمر.</li> <li>● عقد اجتماعات دورية والعمل على الدراسة الوضع وتحديد المسؤوليات إصدار العقوبات لضمان عدم تكرارها.</li> <li>● تحديد المسؤول عن الإهمال وكتابة الافادة</li> <li>● العمل على تحفيز العاملين وتشجيعهم.</li> <li>● مراقبة اداء العاملين سنويا.</li> <li>● تأهيل وتدريب العاملين للقيام بالأعمال المطلوب اليهم .</li> </ul>
● عالي جداً	
● عالي	
● متوسط	
● منخفض	

### مخاطر معلوماتية

اسم الخطر المحتمل :مخاطر تقنية دقة البيانات والمعلومات وتوافقها مع بعضها البعض وأعطال الاجهزة.

الجهة المسؤولة عن الخطر مركز الحاسوب للجامعة	<p style="text-align: center;"><b>وصف الخطر المحتمل :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● يمثل هذا الخطر في إدخال بشكل عشوائي دون مراعاة دقة البيانات مما يؤدي الى تكرارها او وجود بيانات غير منطقية.</li> <li>● يتمثل هذا الخطر في تعطل الأجهزة الرئيسية للكلية.</li> </ul>
مستوى الخطر الحالي	<p style="text-align: center;"><b>عناصر الوقاية من الخطر:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● زيادة كفاءة مدخلي البيانات.</li> <li>● التحقق من إدخال البيانات بشكل صحيح.</li> <li>● اجراء عمليات الصيانة الدورية للأجهزة .</li> <li>● وجود فريق جاهز ومدرب لحل المشكلة.</li> </ul>
● عالي جداً	
● عالي	
● متوسط	
● منخفض	

<p>تأثير الخطر حال حدوثه</p> <p>● عالي جداً</p> <p>● عالي</p> <p>● متوسط</p> <p>● منخفض</p>	<p>الإجراءات التي تتخذها الكلية لمعالجة الخطر:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● البدء بالبحث و التدقيق لتحديد مكان عدم دقة المعلومات.</li> <li>● اختيار بيانات بشكل عشوائي واختبارها.</li> <li>● حل المشكلات لمنع تكرارها و العودة على البيانات الصحيحة.</li> <li>● تجهيز فريق مدرب في الجامعة لحل المشاكل.</li> <li>● إعطاء دورات تدريبية للعاملين في الكلية في حال حدوث أعطال بالأجهزة و كيفية التعامل لحل المشكلة.</li> <li>● وجود نسخة احتياطية للملفات الموجودة على الأجهزة تضمن عدم ضياعها.</li> </ul>
---	--

اسم الخطر المحتمل :مخاطر البشرية خطر سوء استخدام الأجهزة ونقص المهارات والكفاءات.

<p>الجهة المسؤولة عن الخطر</p> <p>مركز الحاسوب</p> <p>وقسم شؤون الموظفين</p>	<p>وصف الخطر المحتمل :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● فقد البيانات في حالة سوء استخدام الأنظمة المختلفة.</li> <li>● عدم توافر الكفاءات و المهارات لحل المشاكل التي تحدث على الأجهزة.</li> </ul>
<p>مستوى الخطر الحالي</p> <p>● عالي جداً</p> <p>● عالي</p> <p>● متوسط</p> <p>● منخفض</p>	<p>عناصر الوقاية من الخطر:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● عمل نسخ احتياطية لحفظ البيانات وعدم ضياعها.</li> <li>● عدم العمل تحت الضغط او في حالات المرض التي قد تسبب في حدوث الأخطاء.</li> <li>● عمل دورات تدريبية للاحتياجات الوظيفية لتقنية المعلومات والاتصالات.</li> </ul>
<p>تأثير الخطر حال حدوثه</p> <p>● عالي جداً</p> <p>● عالي</p>	<p>الإجراءات التي تتخذها الكلية لمعالجة الخطر:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● تدريب الموظفين من خلال اعطائهم الدورات اللازمة لتقنية المعلومات والاتصالات واستخدام التكنولوجيا الحديثة.</li> <li>● توثيق ما حصل من خطأ لتفادي المشكلة في المرات القادمة.</li> </ul>

- متوسط
- منخفض

## مخاطر قانونية

اسم الخطر المحتمل: عدم وعي أعضاء هيئة التدريس و الكادر الإداري و الطلاب بحقوقهم و واجباتهم.

<p>الجهة المسؤولة عن الخطر عميد كلية الحقوق</p>	<p>وصف الخطر المحتمل : ● عدم اطلاع أعضاء هيئة التدريس و الكادر الإداري و الطلاب على اللوائح و الأنظمة الخاصة بشكل عام للجامعة و بشكل خاص للكلية.</p>
<p>مستوى الخطر الحالي ● عالي جداً ● عالي ● متوسط ○ منخفض</p>	<p>عناصر الوقاية من الخطر: ● بث الوعي بالأنظمة و القوانين بكل الوسائل المختلفة للكلية . ● اقامة ورش عمل حول الجوانب القانونية تخاطب كل من اعضاء هيئة التدريس و الكادر الإداري و الطلبة. ● وضع الدليل القانوني على الموقع الإلكتروني للجامعة.</p>
<p>تأثير الخطر حال حدوثه ● عالي جداً ● عالي ● متوسط ○ منخفض</p>	<p>الإجراءات التي تتخذها الكلية لمعالجة الخطر: ● توفير نسخ كافية تتضمن جميع الحقوق و الواجبات لكل الشرائح الموجودة في الكلية . ● إلزام اعضاء هيئة التدريس و الكادر الاداري و الطلبة على الاطلاع على حقوقهم و واجباتهم عند مباشرة العمل او الالتحاق بالجامعة.</p>

اسم الخطر المحتمل: ظاهرة الغش لدى الطلبة.

الجهة المسؤولة عن الخطر عميد كلية الحقوق ورؤساء الأقسام	وصف الخطر المحتمل : ● عدم توعية الطلبة من خلال إطلاعهم على نظام الداخلي لتأديب الطلبة في الجامعة جرش الخاصة.
مستوى الخطر الحالي ● عالي جداً ● عالي ● متوسط ● منخفض	عناصر الوقاية من الخطر: ● توعية الطلاب بالأنظمة و القوانين و الإجراءات التي يتم اتخاذها من خلال دليل الطالب. ● ضرورة للتطبيق الفعلي للقوانين و التعليمات للحد من هذه الظاهرة ● ضرورة التشديد في مراقبة الامتحانات.
تأثير الخطر حال حدوثه ● عالي جداً ● عالي ● متوسط ● منخفض	الإجراءات التي تتخذها الكلية لمعالجة الخطر: ● ضرورة تطبيق التعليمات الصارمة لمكافحة ظاهرة الغش في الكلية.

اسم الخطر المحتمل: المخاطر قانونية تمس العملية التعليمية.

الجهة المسؤولة عن الخطر عميد كلية الحقوق ورؤساء الأقسام	وصف الخطر المحتمل : ● عدم التزام بعض أعضاء هيئة التدريس بتطبيق القانونين و الأنظمة الخاصة بالعملية التعليمية.
مستوى الخطر الحالي ● عالي جداً ● عالي ● متوسط ● منخفض	عناصر الوقاية من الخطر: ● تطبيق جميع القوانين و الأنظمة و التعليمات و الإجراءات التعليمية و الاكاديمية في الكلية.

الإجراءات التي تتخذها الكلية لمعالجة الخطر:

تأثير الخطر حال حدوثه

● وضع قرارات صارمة للتأكد من تطبيق القوانين والانظمة و العمل على متابعتها بشكل مستمر في العملية التعليمية.

● عالي جداً

● عالي

● متوسط

● منخفض

## مخاطر البحث العلمي

اسم الخطر المحتمل: مخاطر تتعلق بجودة البحث العلمي وجودة المخرجات البحثية.

الجهة المسؤولة عن الخطر عمادة البحث العلمي وعمادة الكلية	وصف الخطر المحتمل : <ul style="list-style-type: none"><li>● تدني جودة الابحاث.</li><li>● قلة الدعم المالي للأبحاث.</li><li>● قلة الابحاث التطبيقية التي تخدم المجتمع المحلي والدولي والعالمي.</li><li>● قلة البحوث المنشورة في مجلات عالمية محكمة ومصنفة ضمن قواعد البيانات العالمية.</li></ul>
مستوى الخطر الحالي ● عالي جداً ● عالي ● متوسط ● منخفض	عناصر الوقاية من الخطر: <ul style="list-style-type: none"><li>● تشجيع أعضاء هيئة التدريس على النشر في المجلات العلمية العالمية المحكمة.</li><li>● تطبيق المساواة والعدل في الساعات التدريسية والأعباء الوظيفية.</li></ul>
تأثير الخطر حال حدوثه ● عالي جداً ● عالي ● متوسط ● منخفض	الإجراءات التي تتخذها الكلية لمعالجة الخطر: <ul style="list-style-type: none"><li>● توفير الميزانيات لكافية لدعم الباحثين والطلاب الدراسات العليا.</li><li>● تشجيع أعضاء هيئة التدريس على النشر في مجلات عالمية ومحكمة.</li></ul>

مخاطر مالية

اسم الخطر المحتمل :مخاطر إداره الأصول الملموسة وغير الملموسة للكلية.

الجهة المسؤولة عن الخطر عميد الكلية وأعضاء هيئة التدريس	وصف الخطر المحتمل : <ul style="list-style-type: none"><li>● عدم الاستفادة من الاصول التي تملكها الكلية.</li><li>● عدم وجود خطة استراتيجيه لإدارة الأصول الكلية بالشكل الأمثل.</li><li>● التركيز على المدى القصير لاستخدام الأصول ودون وجود خطة صيانة فعالة.</li></ul>
مستوى الخطر الحالي ● عالي جداً ● عالي ● متوسط ● منخفض	عناصر الوقاية من الخطر: <ul style="list-style-type: none"><li>● وجود خطة استراتيجيه لاستغلال اصول الجامعه بشكل أمثل.</li><li>● اتباع سياسة التخلص من الأصول الغير منتجه وصيانة الاصول بشكل فعال.</li></ul>
تأثير الخطر حال حدوثه ● عالي جداً ● عالي ● متوسط ● منخفض	الإجراءات التي تتخذها الكلية لمعالجة الخطر: <ul style="list-style-type: none"><li>● وجود الجهة لتقييم الجدوى الاقتصادية من الاصول التي تمتلكها الجامعة.</li><li>● وضع شروط على المتعاملين مع الجامعة بالاستفادة من الأصول التي تملكها الكلية.</li></ul>

اسم الخطر المحتمل :المخاطر التشغيلية المالية والإدارية.

الجهة المسؤولة عن الخطر عميد الكلية	وصف الخطر المحتمل : <ul style="list-style-type: none"><li>● الجهل بالأنظمة و التعليمات للكادر التدريس والإداري.</li><li>● هدر مالي بسبب استخدام تكنولوجيا.</li><li>● هدر مالي بسبب ضعف كفاءات وقدرات المستخدمين لهذه التقنيات.</li></ul>
مستوى الخطر الحالي ● عالي جداً ● عالي ● متوسط ● منخفض	عناصر الوقاية من الخطر: <ul style="list-style-type: none"><li>● تطور الأنظمة بشكل مستمر مع التدريب الكادر التدريسي والإداري.</li></ul>
تأثير الخطر حال حدوثه ● عالي جداً ● عالي ● متوسط ● منخفض	الإجراءات التي تتخذها الكلية لمعالجة الخطر: <ul style="list-style-type: none"><li>● تفعيل دور الرقابة الداخلية.</li><li>● عقد دورات تدريبية وتدريبية للتعامل مع التقنيات الحديثة.</li></ul>







## مخاطر صحية

اسم الخطر المحتمل : خطر اختراق الأنظمة الإلكترونية.

<p>الجهة المسؤولة عن الخطر مركز الحاسوب للجامعة</p>	<p>وصف الخطر المحتمل : ● الدخول غير المصرح وكسر الحواجز والجدار الناري للخادم والأجهزة.</p>
<p>مستوى الخطر الحالي ● متوازي المخاطر الحالي ● عالي جداً ● هتليسط</p>	<p>عناصر الوقاية من الخطر: ● عمل اختبارات فنية منتظمة وبشكل دوري. ● استخدام التقنيات الجديدة والحديثة التي تمنع الاختراق.</p>
<p>● متوسط ● منخفض</p>	<p>● فصل التيار الكهربائي عن مبنى الكلية نهاية الدوام. ● وجود إجراءات يجب اتباعها عند وقوع حريق (إجراءات الإخلاء الإنقاذ والإسعاف). ● تدريب المستمر لكيفية استعمال وسائل الأمن والسلامة.</p>
<p>تأثير الخطر حال حدوثه ● عالي جداً ● عالي ● متوسط ● منخفض</p>	<p>الإجراءات التي تتخذها الكلية لمعالجة الخطر: ● ضرورية وضع إرشادات السلامة العامة. ● يجب تجهيز الكلية بطفايات الحريق وإجراء الصيانة الدورية لها بصفة مستمرة. ● ينبغي توفير المعدات اللازمة للإسعافات الأولية. ● توفير وسيلة اتصال المباشر ووجود جهاز انذار لتنبية المتواجدين في حال حدوث حريق.</p>

## مخاطر إلكترونية

<p>● منخفض</p> <p>تأثير الخطر حال حدوثه</p> <p>● عالي جداً</p> <p>● عالي</p> <p>● متوسط</p> <p>● منخفض</p>	<p>الإجراءات التي تتخذها الكلية لمعالجة الخطر:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● البحث والتدقيق لتحديد أسباب الاختراق.</li> <li>● حل المشاكل وحماية النظام من أي اختراق مماثل بالمستقبل.</li> <li>● استخدام أجهزة الجدر النارية وأجهزة الاختراق لإيقاف الهجوم ومنع الوصول ألى الأنظمة.</li> </ul>
<p>الجهة المسؤولة عن الخطر</p> <p>مركز الحاسوب للجامعة</p> <p>مستوى الخطر الحالي</p> <p>● عالي جداً</p> <p>● عالي</p> <p>● متوسط</p> <p>● منخفض</p>	<p>اسم الخطر المحتمل : خطر الأنظمة المضادة (الفيروسات الإلكترونية)على البرامج والأجهزة.</p> <p>وصف الخطر المحتمل :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● خطر تسرب الفيروسات الإلكترونية وهي برامج إن اخترت الخادم ربما تسبب دماراً أو فقد البيانات أو المعلومات.</li> </ul> <p>عناصر الوقاية من الخطر:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● وضع برامج مضادات الفيروسات لمنع الفيروسات التي تهاجم الخادم والأجهزة.</li> <li>● تفعيل تحديث برنامج مضاد الفيروسات بطريقة أوتوماتيكية.</li> </ul>
<p>تأثير الخطر حال حدوثه</p> <p>● عالي جداً</p> <p>● عالي</p> <p>● متوسط</p> <p>● منخفض</p>	<p>الإجراءات التي تتخذها الكلية لمعالجة الخطر:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● البدء بحل المشكلة وإزالة الفيروس والاستعانة بنسخ احتياطية.</li> <li>● عدم تشغيل الأنظمة المتضررة إلا بعد اختبارها والتأكد من خلوها من الفيروسات.</li> <li>● تحديث الاجهزة الواقيه من الفيروسات بالنسخة الجديدة.</li> </ul>

اسم الخطر المحتمل: خطر الدخول غير المصرح به للموقع الإلكتروني للكلية.

<p>الجهة المسؤولة عن الخطر مركز الحاسوب للجامعة</p>	<p>وصف الخطر المحتمل: ● الدخول غير المصرح به إلى الأنظمة أو البرامج وذلك عن طريق الحصول على اسم المستخدم أو كلمة السر بطريقة غير مشروعة.</p>
<p>مستوى الخطر الحالي ● عالي جداً ● عالي ● متوسط ● منخفض</p>	<p>عناصر الوقاية من الخطر: ● عمل اختبارات دورية لفحص امكانية الدخول غير المصرح به. ● تعزيز التوعية بأمن المعلومات وحفظ كلمة السر. ● توافر إجراءات السلامة والأمن الخاصة بالمعلومات.</p>
<p>تأثير الخطر حال حدوثه ● عالي جداً ● عالي ● متوسط ● منخفض</p>	<p>الإجراءات التي تتخذها الكلية لمعالجة الخطر: ● حل المشاكل وحماية النظام وحفظ كلمة السر. ● إيقاف حساب المستخدم مؤقتاً أو تغيير كلمة السر. ● إرسال تقرير عن المشكلة ومدى ضررها وكيفية حلها وتوعية المستخدمين والموظفين في المرات القادمة.</p>

اسم الخطر المحتمل: خطر استخدام النسخ غير الأصلية من البرامج الإلكترونية.

<p>الجهة المسؤولة عن الخطر مركز الحاسوب للجامعة</p>	<p>وصف الخطر المحتمل: ● استخدام نسخ غير مصرح بها من البرامج أو الأنظمة التي تخدم العمل. ● عدم المقدرة على إجراء أعمال على تلك البرامج بسبب توقفها لأنها غير مرخصة.</p>
<p>مستوى الخطر الحالي ● عالي جداً ● عالي ● متوسط ● منخفض</p>	<p>عناصر الوقاية من الخطر: ● حصر البرامج والأنظمة التي تحتاج إلى رخص بطريقة دورية. ● إنشاء بريد إلكتروني خاص للإبلاغ عن البرامج التي تستخدم بطريقة غير مشروعة.</p>
<p>تأثير الخطر حال حدوثه ● عالي جداً ● عالي ● متوسط ● منخفض</p>	<p>الإجراءات التي تتخذها الكلية لمعالجة الخطر: ● إيقاف استخدام اي جهاز يستخدم برامج غير مرخصة. ● تنزيل برامج مرخصة بدلاً من غير المرخصة.</p>



اسم الخطر المحتمل: خطر التعديل غير المصرح به للبيانات أو المعلومات.

الجهة المسؤولة عن الخطر مركز الحاسوب للجامعة	وصف الخطر المحتمل : <ul style="list-style-type: none"><li>● الدخول بطريقة غير مصرح بها إلى الأنظمة أو البرامج أو قواعد البيانات وذلك عن طريق الحصول على اسم المستخدم أو كلمة السر</li><li>● عناصر الوقاية من الخطر:<ul style="list-style-type: none"><li>● تعزيز التوعية بأمن المعلومات وحفظ كلمة السر.</li><li>● عمل اختبارات دورية لفحص إمكانية التعديل غير المصرح به للبيانات أو المعلومات.</li></ul></li></ul>
مستوى الخطر الحالي	
● عالي جداً	
● عالي	
● متوسط	
● منخفض	
تأثير الخطر حال حدوثه	الإجراءات التي تتخذها الكلية لمعالجة الخطر: <ul style="list-style-type: none"><li>● إيقاف الحساب المستخدم أو المشكوك فيه والتأكد من حماية الأنظمة.</li><li>● البحث والتدقيق لتحديد كيفية الدخول والتغيرات التي حصلت.</li><li>● إعادة البيانات إلى ما كانت عليه قبل التعديل غير المصرح به.</li><li>● حل المشكلة، والعودة إلى نقطة التشغيل الصحيحة.</li></ul>

اسم الخطر المحتمل: خطر فقد البيانات بسبب الفيضانات أو الحرائق أو الزلازل أو الحروب.

الجهة المسؤولة عن الخطر مركز الحاسوب للجامعة	وصف الخطر المحتمل : <ul style="list-style-type: none"><li>● فقد البيانات والمعلومات بسبب الفيضانات أو الحرائق أو الزلازل أو الحروب عن طريق إغراق أو حرق أو تدمير الأجهزة التي تحتوي على معلومات وبيانات موجودة في الكلية.</li></ul>
مستوى الخطر الحالي	عناصر الوقاية من الخطر: <ul style="list-style-type: none"><li>● عمل نسخ متكاملة من البيانات والمعلومات يومياً ووضعها في أماكن آمنة.</li><li>● توفير خزائن وأبواب مضادة للحريق والماء.</li><li>● تطوير خطة تخطي الكوارث تختص بإجراءات تخطي الكوارث ومنع الفيضانات.</li></ul>
تأثير الخطر حال حدوثه	الإجراءات التي تتخذها الكلية لمعالجة الخطر: <ul style="list-style-type: none"><li>● إعادة البيانات عن طريق توفير نسخ الاحتياطية.</li><li>● إيجاد حلول بديلة للمستخدمين وتوصيلهم إلى أنظمة وأجهزة بديلة.</li><li>● تجهيز الفريق التقني لمعاينة الموقع وتحديد مدى ضرر وما يحتاج إليه الفريق التقني لإعادة الخدمة.</li></ul>

