

Ministry of Higher Education
and Scientific Research
University of Babylon
Hammurabi Medical College



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بابل
كلية طب حمورابي

الخطة الاستراتيجية لكلية طب حمورابي

من 2021 ولغاية 2026

المقدمة

يأتي وضع خطة استراتيجية لكلية طب حمورابي في سياق توجه جامعة بابل نحو ارساء الاسلوب العلمي للتخطيط المستقبلي، حيث تسعى الكلية إلى تحقيق مكانة متميزة في بيئة أعمالها مع تهيئة مناخ تعليمي يتصف بالانفتاح والديناميكية، ويتبنى تسويق الخدمات التعليمية والأبحاث والاستشارات في إطار الكلية المنتجة لخدمة المجتمع والحرص على تنمية رأس المال الفكري المتاح لديها ومضاعفة قدراتها التنافسية، لتحقيق مركز تنافسي متميز بين منافسيها ، ولا سبيل أمام الكلية سوى تحركها على وفق رؤية متكاملة ورسالة واضحة وقيم جوهرية وأهداف استراتيجية واقعية والاستفادة من إمكاناتها التقنية ومواردها البشرية والمالية والمادية المتاحة، بما يحقق طموحات الكلية في الارتقاء والنهوض بالواقع التعليمي.

ولتحقيق هذا الغرض تم تشكيل لجنة الهيكل التنظيمي بالإضافة الى عدد من اللجان الساندة بموجب

الامر الاداري 586 في 2022/2/16

لجنة الاعداد:

رئيسا	العميد	ا.د. هادي محمد علي الموسوي
عضوا	معاون العميد للشؤون العلمية	ا.م.د.سهاد كاظم علي
عضوا	معاون العميد للشؤون الادارية	م.د. مثنى سليم عبد الامير
عضوا	مسؤول شعبة ضمان الجودة	ا.م.د. رجاء علي محيسن
عضوا	مسؤول شعبة الدراسات والتخطيط	ر.كيمياويين اراس حامد عبدالله

دراسة الوضع الراهن للكلية

لقد شهدت السنوات الاخيرة زيادة واضحة في عدد الجامعات والكليات ، في القطاعين العام والخاص، وقد أخذ بعضها ينافس بعضها الاخر في جذب المزيد من الطلبة والكفاءات التدريسية والبحثية فضلا عن ازدياد التقدم في التجديد على صعيد المناهج التعليمية مما يتطلب اللحاق بالتطور السريع في طبيعة العمل الاكاديمي وردم الفجوة الحاصلة.

تأسست كلية طب حمورابي عام 2017 بفضل الجهود التي بذلت من قبل معالي وزير التعليم العالي والبحث العلمي والسيد رئيس جامعة بابل. وقد اعتمد المنهاج التكاملية (Integrated system) كمنهاج دراسي، وعليه تم دراسة الوضع الراهن للكلية من خلال مجموعة من المقاييس والمؤشرات.

تشخيص الواقع الحالي للكلية لتحديد الفجوة

مقاييس المعايير والمؤشرات

أولاً: الموارد البشرية

جدول (1) الذي يمثل مقارنة بين المعيار القياسي و المتحقق فعلاً (التدريسيين)

ت	فقرات معيار (التدريسيين)	حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسب المتحققة فعلاً	الفجوة	النتيجة
1	نسبة حملة الدكتوراه (لقب أستاذ) إلى عدد التدريسيين الإجمالي.		%70	%31	%39-	سالب
2	نسبة حملة الدرجات العلمية (أستاذ + أستاذ مساعد) إلى عدد التدريسيين الإجمالي.		%50	%71	%21+	موجب
3	نسبة حملة شهادة الدكتوراه إلى عدد التدريسيين الإجمالي.		%80	%95	%15+	موجب
4	مدة خدمة التدريسيين للفئة (11-20) سنة إلى عدد التدريسيين الإجمالي.		%60	%47	%13-	سالب
5	أعمار التدريسيين ضمن الفئات العمرية (35-44) و(45-54) إلى عدد التدريسيين الإجمالي.		%70	%86	%16+	موجب

جدول (2): تحديد الفجوة حسب المعيار القياسي والمتحقق فعلاً (الموظفين والعمال)

ت	فقرات معيار (الموظفين والعمال) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسب المتحققة فعلاً	الفجوة	النتيجة
1	نسبة الموظفين (دبلوم عالي + بكالوريوس + دبلوم فني) الى عدد الموظفين الإجمالي.	%60	%79	%19+	
2	نسبة عدد الموظفين (إعدادية + متوسطة + ابتدائية) الى عدد الموظفين الإجمالي.	%20	%20	صفر	
3	نسبة عدد العمال (يقرا ويكتب) إلى عدد الموظفين الإجمالي.	%20	صفر	%20-	
4	نسبة عدد الموظفين من الفئة العمرية للموظفين (30-39) سنة الى عدد للموظفين الإجمالي.	%60	%17	%43 -	
5	نسبة عدد الموظفين ممن لديهم خدمة ضمن فئة (11-20) سنة الى عدد الموظفين الإجمالي.	%60	%19	%41 -	

ثانياً: البنى التحتية

جدول (3): تحديد الفجوة حسب المعيار والمتحقق فعلاً (البنى التحتية)

ت	فقرات معيار (البنى التحتية) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسب المتحققة فعلاً	الفجوة	النتيجة
1	نسبة توفر بناية عمادة الكلية.	%90	صفر	%90-	
2	نسبة توفر الأبنية الملحقة في الكلية.	%90	20	%70-	
3	نسبة توفر القاعات والمراكز الملحقة في الكلية.	%90	50	%40-	
4	نسبة توفر أبنية الأقسام العلمية في الكلية.	%90	صفر	%90-	
5	نسبة توفر الملحقات الأخرى في الكلية.	%90	20	%70-	

ثالثاً: البحوث والمجلات العلمية والتأليف والترجمة

جدول (4): تحديد الفجوة حسب المعيار القياسي والمتحقق فعلاً (البحوث والمجلات العلمية والتأليف والترجمة)

ت	فقرات معيار (البحوث والمجلات العلمية) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسب المتحققة فعلاً	الفجوة	النتيجة
1	نسبة عدد البحوث المنشورة إلى عدد التدريسيين.	%90	%133	%43+	
2	نسبة عدد البحوث المنشورة في الخارج إلى عدد البحوث الإجمالي.	%50	%88	%38+	
3	نسبة عدد الكتب المؤلفة والمترجمة إلى عدد التدريسيين الإجمالي.	%10	صفر	% 10-	
4	نسبة عدد الكليات التي تصدر مجلة علمية الى عدد كليات الجامعة	%90			

رابعاً: الطلبة

طلبة الدراسات الاولية الصباحية

جدول (5) تحديد الفجوة حسب المعيار والمتحقق فعلاً (طلبة الدراسات الاولية الصباحية)

ت	فقرات معيار (الطلبة الصباحي) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسب المتحققة فعلاً	الفجوة	النتيجة
1	(تدريسي- طالب)التخصصات الطبية	10 -1	13-1	3	سلبية
2	(تدريسي- طالب)التخصصات العلمية	20-1	40-1	20	سلبية
3	(تدريسي- طالب)التخصصات الانسانية	30-1			
4	أعداد الطلبة الى قاعة التدريس	35-1	48-1		

خامساً: خدمة المجتمع/ اليات التعاون مع المجتمع

جدول (6): تحديد الفجوة حسب المعيار والمتحقق فعلاً (خدمة المجتمع / آليات التعاون مع المجتمع)

ت	فقرات معيار (خدمة المجتمع) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسب المتحققة فعلاً	الفجوة	النتيجة
1	نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين شاركوا بفعالية في خدمة المجتمع الى عدد هيئة التدريس الاجمالي	%80	%26	%54-	سلبية
2	مجور النشاطات الطبية وصحة المجتمع	%100	%100	صفر	

سادسا: التعليم والتدريب المستمر

جدول (7): تحديد الفجوة حسب المعيار والمتحقق فعلاً (التعليم والتدريب المستمر)

ت	فقرات معيار (التعليم والتدريب المستمر) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسب المتحققة فعلاً	الفجوة	النتيجة
1	نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية من أعضاء هيئة التدريس إلى مجموع عددهم الإجمالي في الكلية.	%30	%34	%4+	موجب
2	نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية من الموظفين إلى نسبة العدد الإجمالي للموظفين في الكلية.	%30	%58	%28+	موجب
3	نسبة عدد المشاركين في ورش العمل من التدريسيين الى مجموع أعضاء هيئة التدريس في الكلية.	%25	%32	%7+	موجب
4	نسبة عدد المشاركين في ورش العمل من الموظفين في الكلية الى مجموع الموظفين في الكلية.	%25	%14	%11-	سالب
5	نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية خارج الكلية من التدريسيين الى عدد التدريسيين الإجمالي.	%20	%34	%6+	موجب
6	نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية خارج الكلية من الموظفين الى العدد الإجمالي للموظفين في كليات الكلية.	%20	%31	%11+	موجب
7	نسبة عدد الدورات المقامة في الكلية الى عدد الدورات المخططة.	%100	%57	%43-	سالب

سابعا: المكتبة العلمية والمعلوماتية

جدول (8): تحديد الفجوة حسب المعيار والمتحقق فعلاً (المكتبة العلمية والمعلوماتية)

ت	فقرات معيار (المكتبة العلمية والمعلوماتية) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسب المتحققة فعلاً	الفجوة	النتيجة
1	عدد الكتب الإجمالي إلى عدد الطلبة الإجمالي (كتاب- طالب).	(1-6)	3		
2	عدد الطلبة الإجمالي إلى عدد عناوين الكتب المتوفرة (طالب -عنوان).	(3-1)	16		
3	عدد مستخدمي المكتبة الافتراضية الى مجموع التدريسيين وطلبة الدراسات العليا.	(1-1)	1		
4	عدد طلبة الدراسات العليا إلى عدد الرسائل الاطاريح الجامعية (طالب-رسالة).	(10-1)	لا يوجد		
5	عدد الطلبة من رواد المكتبة إلى العدد الإجمالي للطلبة بالكلية.	(10-3)	5		
6	عدد الطلبة الإجمالي إلى عدد الكتب المعارة (طالب- كتاب معار).	(3-1)	2		
7	عدد الموظفين ذوي الاختصاص في المكتبات إلى	(10-6)	1		

جدول(9): تحديد الفجوة حسب المعيار والمتحقق فعلاً (التدريس والمناهج التعليمية)

ت	فقرات معيار (التدريس والمناهج التعليمية) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسب المتحققة فعلاً	الفجوة	النتيجة
1	استخدام استراتيجيات التدريس المعاصرة إلى العدد الكلي للتدريسيين.	%70	%100	%30+	
2	عدد المقررات الدراسية أسبوعياً إلى عدد الساعات المعتمدة في الكلية.	%33	%37.5	%4.5+	

تحليل SWOT

يبني تقييم الوضع الحالي على نتائج دراسة التقييم الذاتي للكلية ، فضلاً عن نتائج تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات (تحليل SWOT) وذلك لتقديم صورة واقعية لهذا الوضع والتحديات التي تواجه تنفيذ الاستراتيجية وسبل مواجهتها والتعامل الإيجابي معها.

أولاً: نقاط القوة

1. سعي الكلية المتواصل الى تحقيق ضمان الجودة والحصول على الاعتماد الاكاديمي المؤسسي.
2. شيوع ثقافة التميز والسعي الى الارتقاء بالكلية.
3. توافر الموارد البشرية والمادية.
4. تميز الكلية بوجود القاب علمية عالية.
5. امتلاك الكلية مكتبة الكترونية متميزة.
6. امتلاك الكلية ملاكات مؤهلة لإدارة التعليم الالكتروني.

ثانياً: نقاط الضعف

1. قلة الموارد البشرية.
2. ضعف التنسيق بين الكلية وسوق العمل.
3. ضعف تبني نظم الادارة الالكترونية في الكلية.
4. ضعف اعتماد نظام التوصيف الوظيفي للعاملين في الاجهزة الادارية للكلية.
5. ضعف نظام الحوافز الذي يشجع على الابداع والابتكار في البحث العلمي.
6. قدم الابنية وعدم ملائمتها بما لا يسمح للكلية بالتوسع.

ثالثا: الفرص

1. إمكانية فتح مكاتب استشارية في الكلية.
2. إمكانية التنسيق مع المنظمات الحكومية والخاصة لعمل شراكات مفيدة.
3. دعم قيادة الكلية لتنفيذ الاستراتيجية وتضامن اصحاب المصلحة من اجل انجاحها.
4. تنوع برامج الدراسات العليا في الكلية بما يلبي متطلبات المجتمع.

رابعا : التهديدات

1. أعداد الطلبة المقبولين تفوق الخطة الاستيعابية للكلية.
2. منافسة الجامعات والكليات الاهلية، التي بدأت تقتحم تخصصات علمية كانت حكرا على الكليات الحكومية.
3. التغير المستمر في سوق العمل.
4. التطور المتسارع في المناهج الدراسية العالمية وصعوبة مواكبتها.
5. الوضع الامني للبلد والذي يمنع استخدام خبرات دولية سواء للتعاون أو التدريب.

المكونات الأساسية لبناء الخطة الاستراتيجية

الرؤية

رؤية كلية طب حمورابي هي التميز والريادة والمرجعية العلمية في العلوم الطبية كافة مستندة بذلك على البدء بمنهاج طبي عالمي حديث تكاملي.

الرسالة

رسالة الكلية فهي اعداد كوادر طبية قادرة على تحقيق أفضل الخدمات الصحية للفرد والمجتمع وان تكون قادرة على المنافسة محليا وعالميا عبر النشاطات العلمية والبحثية والاجتماعية.

الاهداف الاستراتيجية

- اعداد كوادر طبية مؤهلة مهنيا وعلميا وبحثيا في ظل ادارة الجودة الشاملة لتقديم الخدمات الطبية للمجتمع.
- اعداد كوادر طبية عليا من حملة الماجستير والدكتوراه وفي جميع الاختصاصات الطبية الاساسية السريرية.
- التنسيق الوثيق مع وزارة الصحة لتقديم خدمات طبية استشارية للفرد والمجتمع.
- تعزيز حركة البحث العلمي من خلال تحقيق بحوث علمية اكاديمية وتطبيقية تهتم بحل المشاكل الصحية والبيئية المختلفة.
- تبني أساليب حديثة في التعليم المدمج.
- تطوير البنى التحتية للكلية من انشاء بنايات لقاعات التدريس والمختبرات التعليمية، والمهارات السريرية.
- بناء عمادة مستقلة بجميع ملحقاتها.

جدول العملية التطبيقية للخطة الاستراتيجية وفق الاهداف والمؤشرات القياسية للكلية

ت	الهدف الاستراتيجي	المخرجات المطلوبة	مؤشرات القياس	مسؤولية التنفيذ	التوقيت الزمني
1	تدريب وتطوير وتنمية الموارد البشرية واستثمارها لتلبية متطلبات الكلية والمجتمع.	دورة وورششة عمل او نشاطين لكل موظف في السنة الواحدة.	مقدار كفاءة وعمل ودقة الموظف.	د. مثنى سليم عبد الأمير	كل سنة %100
2	تطوير النظم الإدارية بما يحقق معايير الجودة.	استخدام 16 نظام الكتروني بكل المجالات الادارية	تحقيق اسرع تقنية ودقه.	د. مثنى سليم عبد الأمير	2021 - 2022 %100
3	تعظيم الموارد المالية للكلية.	استخدام نظام التعليم الموازي.	زيادة مدخولات الكلية المالية.	د. هديل عبدالاله كربل	2021 %100
4	إتباع مناهج عالمية رصينة في وضع الخطط الاستراتيجية للكلية	الاتفاق مع جامعات عالمية مثل لستر وجامعة الكوفة.	موائمة المناهج واساليب التعليم.	د. هادي محمد علي الموسوي	2021-2022 %100
5	المساهمة الفاعلة في تقديم أفضل الخدمات وحل المشكلات للمجتمع	1- عمل مشترك مع تربية بابل سنويا. 2- اعمال مشتركة مع صحة بابل سنويا.	مقدار النهوض الثقافي الصحي لدى طلبة التربية. وتطوير العمل الصحي بكافة مجالاته.	د. علي صالح بيعي	2021 - 2022 %100
6	تعزيز البنى التحتية للكلية	مختبرات محدثة ومجهزة بالتكنولوجية والتقنيات الحديثة	- عدد المختبرات الجديدة - عدد المختبرات التي زودت بالتقنية	الهندسية والديوان (قسم المشاريع)	2021-2022 %20
7	تمكين الكوادر التدريسية	رفع نسبة الحاصلين على الدكتوراه مقارنه بحملة الماجستير	نسبة اعلى من حملة شهادة الدكتوراه مقارنه بحملة شهادة الماجستير	مكتب المساعد للشؤون العلمية	2021 - 2026 %100

8	التقويم الموضوعي لأعضاء هيئات التدريس والتأكد على الجودة الشاملة في كل ما يقومون به من أعمال، وتحقيق التوازن بين مساهماتهم في مجالات التدريس والبحوث وخدمة المجتمع.	المشاركات البحثية والنشاطات العلمية والمجتمعية بما لا يقل عن اثنين سنويا	مقدار عطاء الهيئات التدريسية وتطورها التدريسي والبحثي ونشاطها المجتمعي.	د. علي صالح بيبي	كل سنة	%100
9	المشاركة الفاعلة في تنمية وتطوير البحث العلمي المنظم بما يتفق مع احتياجات المجتمع.	اقامة ثلاث مؤتمرات سنويا.	مقدار النشر البحثي الذي يتواكب مع التطور العلمي والمجتمعي .	د. هادي محمد علي الموسوي	كل سنة	%50
10	الاستخدام المتميز لتقنيات الاتصالات والمعلومات وتطوير البرمجيات في جميع التطبيقات في المجالات التعليمية والإدارية.	استخدام ثلاث منصات تعليمية للنهوض من الازمات التي تمنع الطالب من الحضور للكلية ومواصلة التعليم عن بعد.	مقدار استجابة متطلبات المنصات الالكترونية في التواصل العلمي واجراء الامتحانات مع الطلبة وتحقيق افضل الخدمات الادارية الكترونيا.	د. صفاء جواد كاظم	2021 - 2022	%100