



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة بابل

كلية الهندسة



الخطة الاستراتيجية
لكلية الهندسة / جامعة بابل
2026- 2021

2020

1. مدخل :-

نبذة عن الكلية :-

تأسست كلية الهندسة عام 1988 وهي تعد الكلية الهندسية الأولى في منطقة الفرات الأوسط ذات الكثافة السكانية العالية. وتم في البداية افتتاح قسمي الهندسة المدنية والهندسة الميكانيكية ثم توالى افتتاح أقسام أخرى فأصبحت الكلية تضم حالياً سبعة أقسام علمية وهي أقسام الهندسة المدنية والهندسة الميكانيكية والهندسة الكهربائية والهندسة الكيماوية وهندسة البيئة وهندسة العمارة وهندسة الطب الحيوي وتضم الكلية أيضاً مكتبا استشاريا يقدم التصاميم والاستشارات الهندسية إلى مؤسسات الدولة والقطاع الخاص حيث أنجز بكفاءة عالية العديد من التصاميم في محافظات العراق المختلفة .

و نظراً للتطور المستمر الحاصل في الكلية و تعدد اقسامها العلمية و مكانتها العلمية تبرز الحاجة الضرورية لوضع خطة استراتيجية مستقبلية للكلية بما يضمن تحديد الاهداف الحقيقية التي من شأنها الارتقاء بواقع الكلية و وضع جدول زمني لتنفيذها بما يضمن الارتقاء بكافة النواحي و معالجة نقاط الضعف و تحديد الفرص والتحديات.

حيث ان وجود خطة استراتيجية موثقة يحد من التصرف العشوائي و بالتالي تركيز الجهود في اتجاه تحقيق اهداف الخطة و يضمن التميز العلمي للكلية و تحقيق التقدم الملحوظ مقارنة بنظيراتها على المستويين المحلي و العالمي .

لجنة اعداد الخطة الاستراتيجية (2021-2026)

ت	الاسم	الصفة في اللجنة
1	أ.م.د. احمد طالب عبيد	رئيساً
2	م. هيثم عبيد عبد الزهرة	عضواً
3	السيد مصطفى عبد الكريم عبيس	عضواً

2. المحتويات :-

رقم الصفحة	الموضوع	ت
2	مدخل	1
4	تشخيص الواقع الحالي للكلية (لسنة 2020) لتحديد الفجوة	2
12	التحليل الرباعي لسوات (SWOT) :-	3
15	المكونات الاساسية للاستراتيجية	4
16	الاهداف العلمية الاستراتيجية المستقبلية للكلية :-	5

3. تشخيص الواقع الحالي للكلية (لسنة 2020) لتحديد الفجوة :-

ان دراسة و تشخيص الواقع الحالي للكلية يعتبر خطوة اساسية و ضرورية في طريق تحديد الاهداف اللازم تحقيقها و الاولوية في تنفيذ تلك الاهداف اعتمادا على مقدار الفجوة الحاصلة بين ما هو موجود فعلاً و بين ما مطلوب الوصول اليه , حيث لابد من تحقيق المعايير القياسية بحدها الادنى على أقل تقدير و ضمن كافة المحاور .

و عليه تم تحديد النسب الفعلية و الفجوة لكل محور ضمن المحاور الاتية :-

أولاً:- الموارد البشرية.

جدول (1): تحديد الفجوة حسب المعيار القياسي المتحقق فعلا (التدريسيين)

ت	فقرات معيار (التدريسيين) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسب المتحققة فعلا	الفجوة	النتيجة	الاية معالجة الفجوة السالبة
1	نسبة حملة الدكتوراه (لقب أستاذ) إلى عدد التدريسيين الإجمالي.	70%	14%	56%	سالبة	توفير التسهيلات اللازمة للتدريسيين بما يخدم الترقية العلمية
2	نسبة حملة الدرجات العلمية (أستاذ + أستاذ مساعد) إلى عدد التدريسيين الإجمالي.	50%	50%	صفر	موجبة	
3	نسبة حملة شهادة الدكتوراه إلى عدد التدريسيين الإجمالي.	80%	58%	22%	سالبة	توفير المنح الدراسية و التفرغ العلمي للتدريسيين للحصول على شهادة الدكتوراه
4	مدة خدمة التدريسيين للفئة (11-20) سنة إلى عدد التدريسيين الإجمالي.	60%	60%	صفر	موجبة	
5	أعمار التدريسيين ضمن الفئات العمرية (35-44) و (45-54) إلى عدد للتدريسيين الإجمالي.	70%	78%	8%	موجبة	

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	الاية معالجة الفجوة السالبة
1	نسبة الموظفين (دبلوم عالي + بكالوريوس + دبلوم فني) الى عدد الموظفين الإجمالي.	%60	82%	22%	موجبة	
2	نسبة عدد الموظفين (إعدادية + متوسطة + ابتدائية) الى عدد الموظفين الإجمالي.	%20	15%	5%	سالبة	زيادة عدد الموظفين ضمن هذه الفئة
3	نسبة عدد العمال (يقرا ويكتب) إلى عدد الموظفين الإجمالي.	%20	3%	17%	سالبة	زيادة عدد الموظفين ضمن هذه الفئة
4	نسبة عدد الموظفين من الفئة العمرية للموظفين (30-39) سنة الى عدد للموظفين الإجمالي.	%60	9%	51%	سالبة	زيادة عدد الموظفين ضمن هذه الفئة
5	نسبة عدد الموظفين ممن لديهم خدمة ضمن فئة (11-20) سنة الى عدد الموظفين الإجمالي.	%60	23%	37%	سالبة	زيادة عدد الموظفين ضمن هذه الفئة

ثانياً :- البنى التحتية

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

ت	فقرات معيار (البنى التحتية) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسب المتحققة	الفجوة	النتيجة	الاية معالجة الفجوة السالبة
1	نسبة توفر أبنية عمادات الكليات.	%90	%90	صفر	موجبة	
2	نسبة توفر الأبنية الملحقة في كليات الجامعة.	%90	%70	%20	سالبة	انشاء ابنية ملحقة جديدة تتماشى مع حاجة الكلية
3	نسبة توفر القاعات والمراكز الملحقة في كليات الجامعة.	%90	%70	%20	سالبة	زيادة عدد القاعات و المراكز التي تحتاجها الكلية
4	نسبة توفر أبنية الأقسام العلمية في كليات الجامعة.	%90	%60	%30	سالبة	بناء ابنية جديدة للاقسام العلمية التي ليس لديها بناء مستقل حتى الان
5	نسبة توفر الملحقات الأخرى في كليات الجامعة.	%90	%80	%10	سالبة	انشاء الملحقات اللازمة

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	الاية معالجة الفجوة السالبة
1	نسبة عدد البحوث المنشورة إلى عدد التدريسيين.	%90	%85	%5	سالبة	تشجيع البحث العلمي وتوفير الدعم المالي للبحوث العلمية
2	نسبة عدد البحوث المنشورة في الخارج إلى عدد البحوث الإجمالي.	%50	%87	%37	موجبة	
3	نسبة عدد الكتب المؤلفة والمترجمة إلى عدد التدريسيين الإجمالي.	%10	صفر	%10	سالبة	تشجيع التدريسيين على التأليف و الترجمة للكتب الضرورية لتطوير مستوى الطلبة
4	نسبة عدد الكليات التي تصدر مجلة علمية إلى عدد كليات الجامعة.	%90	%100	%10	موجبة	

رابعاً :- الطلبة

1- طلبة الدراسات الأولية الصباحية

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

ت	فقرات معيار (الطلبة الصباحي) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسب المتحققة فعلاً	الفجوة	النتيجة
أ-	(تدريسي - طالب) التخصصات الطبية.	(10 -1)			
ب-	(تدريسي - طالب) التخصصات العلمية.	(20 -1)	(20-1)	صفر	موجبة
ج-	(تدريسي - طالب) التخصصات الإنسانية.	(30 -1)			
د-	أعداد الطلبة إلى قاعة التدريس	(35-1)	35-1	صفر	موجبة

2- طلبة الدراسات الأولية المسائية

جدول (6): تحديد الفجوة حسب المعيار والمتحقق فعلاً (طلبة الدراسات الأولية المسائية)

ت	فقرات معيار (الطلبة المسائي) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	المتحقق ق فعلاً	الفجوة	النتيجة
أ-	(تدريسي - طالب) التخصصات طبية.	(10 -1)			
ب-	(تدريسي - طالب) التخصصات العلمية.	(20 -1)	20-1	صفر	موجبة
ج-	(تدريسي - طالب) التخصصات الإنسانية.	(30 -1)			
د-	أعداد الطلبة إلى قاعة التدريس.	(35-1)	35-1	صفر	موجبة

3- طلبة الدراسات العليا

جدول (7): تحديد الفجوة حسب المعيار والمتحقق فعلاً (طلبة الدراسات العليا)

ت	فقرات معيار (طلبة الدراسات العليا) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	المتحقق فعلاً	الفجوة	النتيجة
1	عدد الطلبة المقبولين إلى أعداد الطلبة المخطط لهم.	(10-10)	13-10	صفر	موجبة
2	(تدريسي - طالب).	(7-1)	7-1	صفر	موجبة

خامساً :- خدمة المجتمع / آليات التعاون مع المجتمع:

جدول (8): 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	الاية معالجة الفجوة السالبة
1	نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين شاركوا بفعالية في خدمة المجتمع إلى عدد هيئة التدريس الإجمالي.	%80	%50	%30	سالبة	تشجيع التدريسيين على اجراء البحوث العلمية التطبيقية التي تخدم المجتمع و تسويقها لحل مشاكل القطاعين العام و الخاص
2	نسبة نشاطات كليات الجامعة في خدمة المجتمع.					
أ-	محور النشاطات في مجال العلوم الإدارية والاقتصادية والمحاسبية.	%100				
ب-	محور النشاطات في مجال العلوم القانونية والتشريعية.	%100				
ج-	محور النشاطات الطبية وصحة المجتمع.	%100				
د-	محور النشاطات العلوم الصرفة.	%100				
هـ-	محور أنشطة العلوم الإنسانية.	%100				
و-	محور النشاطات الفنية والرياضية.	%100				
ز-	محور العلوم الهندسية.	%100	%80	%20	سالبة	تشجيع التدريسيين على اجراء البحوث العلمية التطبيقية التي تخدم المجتمع و تسويقها لحل مشاكل القطاعين العام و الخاص

سادساً : التعليم والتدريب المستمر:

جدول (9): تحديد الفجوة حسب المعيار والمتحقق فعلاً(التعليم والتدريب المستمر)

ت	فقرات معيار (التعليم والتدريب المستمر) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسبة المتحققة فعلاً	الفجوة	النتيجة	الاية معالجة الفجوة السالبة
1	نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية من أعضاء هيئة التدريس إلى مجموع عددهم الإجمالي في كليات الجامعة.	%30	%20	%10	سالبة	تشجيع التدريسيين على المشاركة في الدورات التدريبية من خلال كتب الشكر للمشاركين
2	نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية من الموظفين إلى نسبة العدد الإجمالي للموظفين في كليات الجامعة.	%30	%15	%15	سالبة	تشجيع الموظفين على المشاركة في الدورات التدريبية من خلال كتب الشكر للمشاركين
3	نسبة عدد المشاركين في ورش العمل من التدريسيين الى مجموع أعضاء هيئة التدريس في كليات الجامعة.	%25	%25	صفر	موجبة	
4	نسبة عدد المشاركين في ورش العمل من الموظفين في الجامعة الى مجموع الموظفين في كليات الجامعة.	%25	%25	صفر	موجبة	
5	نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية خارج الجامعة من التدريسيين الى عدد التدريسيين الإجمالي.	%20				
6	نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية خارج الجامعة من الموظفين الى العدد الإجمالي للموظفين في كليات الجامعة .	%20				
7	نسبة عدد الدورات المقامة في الجامعة (التعليم المستمر) الى عدد الدورات المخططة.	%100				

سابعاً :- المكتبة العلمية والمعلوماتية

جدول (10): تحديد الفجوة حسب المعيار والمتحقق فعلاً (المكتبة العلمية والمعلوماتية)

ت	فقرات معيار (المكتبة العلمية والمعلوماتية) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسب المتحققة فعلاً	الفجوة	النتيجة	الاية معالجة الفجوة السالبة
1	عدد الكتب الإجمالي إلى عدد الطلبة الإجمالي (كتاب- طالب) .	(1-6)	(1-6)	صفر	موجبة	
2	عدد الطلبة الإجمالي إلى عدد عناوين الكتب المتوفرة (طالب -عنوان).	(3-1)	(3-1)	صفر	موجبة	
3	عدد طلبه الدراسات العليا إلى عدد الدورات والمجلات العلمية المتوفرة (طالب - دورية).	(10-1)	(8-1)	(2-1)	سالبة	زيادة عدد المجلات العلمية في مكتبات الكلية
4	عدد طلبه الدراسات العليا إلى عدد الرسائل الاطاريح الجامعية(طالب- رسالة).	(10-1)	(5-1)	(5-1)	سالبة	زيادة عدد الرسائل و الاطاريح المتوفرة في المكتبة عن طريق التعاون مع الجامعات الاخرى
5	عدد الطلبة رواد المكتبة إلى العدد الكلي للطلبة.	(10-3)	(10-3)	صفر	موجبة	
6	عدد الطلبة الإجمالي إلى عدد الكتب المعارة (طالب- كتاب معار) .	(3-1)	(1-1)	(2-1)	سالبة	توعية الطلبة بأهمية الاطلاع على المصادر العلمية في المكتبة
7	عدد الموظفين ذوي الاختصاص في المكتبات إلى إجمالي الموظفين في مكتبات كليات الجامعة.	(10-6)	(10-0)	10-6	سالبة	مفاتيحة رئاسة الجامعة بشأن توفير الموظفين ذوي الاختصاص في المكتبة
8	عدد مستخدمي المكتبة الافتراضية إلى مجموع التدريسيين وطلبة الدراسات العليا.	(1-1)	(3-1)	(3-2)	سالبة	توعية الطلبة بأهمية الاطلاع على المصادر العلمية المتوفرة في المكتبة الافتراضية وزيادة عدد الكتب المتوفرة فيها

ثامناً:- التدريس والمناهج التعليمية.

الجدول(11): 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	%70	صفر	موجبة
2	عدد المقررات الدراسية أسبوعياً إلى عدد الساعات المعتمدة في كليات الجامعة. (مقرر- ساعة)	%33	%33	صفر	موجبة

4. التحليل الرباعي لسوات (SWOT) :-

يُبنى تقويم الوضع الحالي على نتائج دراسة التقويم الذاتي للكلية ، فضلاً عن نتائج تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات (تحليل سوات) (SWOT) وذلك لتقديم صورة واقعية لهذا الوضع والتحديات التي تواجه تنفيذ الإستراتيجية و سبل مواجهتها والتعامل الإيجابي معها . اذ تواجه الكلية تحديات غير مسبوقه نتيجة تواتر المتغيرات المحليّة والإقليمية والعالمية خلال السنوات العشر الأخيرة، وتفرض هذه التحديات البيئية ضرورة التخطيط الاستراتيجي المبني على أسس علمية راسخة لمواجهتها وتجاوز انعكاساتها على الأوضاع الداخليّة للكلية وأقسامها .

أولاً : نقاط القوة.

سعيًا من كلية الهندسة وحرصاً منها لإحداث تغييرات إيجابية في نُظم الإدارة تُبنى على فلسفة ونظام إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي الذي يدعمه اتحاد الجامعات العربية، شرعت الكلية في وضع اللبنة الأولى لنظام إدارة الجودة الشاملة ، أملاً في استكمالها، وجني ثماره تدريجياً، مما يُحدث قفزة نوعية في إدارة المنهاج الأكاديمي والتربوي ، وبما ينسجم مع الواقع المتغير الذي يعيشه عالمنا في ظل ثورة المعلومات والتكنولوجيا. ومن نقاط القوة التي تتوافر لإنجاح الإستراتيجية :

1. تعدد التخصصات العلمية الدقيقة في الكلية وتنوعها وتعدد اقسامها .
2. السعي المتواصل إلى تحقيق ضمان الجودة والحصول على الاعتماد الأكاديمي البرامجي والمؤسسي.
3. شيوع ثقافة التميز والسعي إلى الارتقاء بالكلية .
4. توافر الموارد البشرية والمادية.
5. تميز اقسام الكلية بوجود ألقاب علمية عالية.
6. امتلاك الكلية مكتبةً إلكترونية متميزة .
7. توفير برامج محاكاة متطورة من خلال شراؤها أو الاشتراك فيها.
8. امتلاك الاقسام العلمية في الكلية ملاكات مؤهلة لإدارة التعليم الالكتروني .
9. تصدر الكلية مجلة هندسية دورية .

ثانياً : نقاط الضعف

إن تنفيذ الإستراتيجية من المحتمل أن يُواجه بعض نقاط الضعف التي ستبرز في المستقبل المنظور، سواء داخل الجامعة أو خارجها، والتي يمكن أن تؤثر في عملية التنفيذ، ومن هذه النقاط :

1. قلة الموارد الماليّة .
2. ضعف التنسيق بين الكلية وسوق العمل.
3. ضعف تبني نظم الإدارة الالكترونية في الكلية .
4. ضعف تواصل الكلية مع المتخّرجين .
5. ضعف نظام الحوافز الذي يُشجع على الإبداع والابتكار في البحث العلمي .
6. ضعف استقبال قطاعات حقل العمل للطلبة الخريجين مما سبب ضعف الإقبال على الدراسة في بعض اقسام الكلية .
7. ضعف المشاركة بالبحوث في المؤتمرات خارج العراق بسبب عدم وجود الدعم المالي .
8. ضعف الإطلاع والتواصل مع البرامج التعليمية في الكليات المناظرة في الجامعات العالمية.

ثالثاً : الفرص

1. إمكانية الاستفادة من المكتب الاستشاري الهندسي في خدمة المجتمع للقطاعات العام والخاص.
2. إمكانية التنسيق مع المنظمات الحكومية والخاصة لعمل شراكات معها وفق تعاقديات مفيدة.
3. إمكانية فتح دورات تدريبية مكثفة لاستقطاب أعداد جيدة من الموظفين ووجود منافسة قوية بين الكليات الحكومية .
4. دعم قيادة الكلية لتنفيذ الإستراتيجية وتضامن أصحاب المصلحة من أجل إنجازها .
5. تنوع برامج الدراسات العليا في الكلية بما يلي متطلبات المجتمع.
6. إمكانية عمل دراسات وبحوث مشتركة و توأمة حقيقة بين اقسام كليتنا مع الأقسام المناظرة في الجامعات العالمية ذات المستوى المرموق والرصين.

7. الفرص التي توفرها وزارة التعليم العالي في تدريب التدريسيين خارج العراق في الجامعات العالمية الرصينة ورفع قابليتهم التدريسية
8. إعادة النظر بالتدريب الصيفي للطلبة من خلال إعداد برنامج تدريبية متميزة بالإضافة الى المتابعة من قبل تدريسي الكلية .
9. الوعود التي تحصل عليها الكلية بتعيين الخريجين الثلاثة الأوائل لكل قسم لتكون حافز للمنافسة بين الطلبة .

رابعا : التحديات.

1. منافسة الجامعات والكليات الأهلية، التي بدأت تقتحم تخصصات علمية كانت حكرا على الكليات الحكومية .
2. التغير المستمر في متطلبات سوق العمل .
3. التطور المتسارع في المناهج الدراسية العالمية وضرورة مواكبتها .
4. الوضع الأمني والاقتصادي للبلد والذي يمنع استقدام خبرات دولية سواء للتعاون أو التدريب.
5. ضعف التخصصات المالية اللازمة لاحتياجات ومتطلبات الكلية .
6. عدم تفعيل نظام الحوافز والمكافئات.
7. عدم وجود ابنية مختبرية وفق التصميم الهندسي الأساسي .
8. قلة فرص العمل المتوفرة وصعوبة التعيين بعد التخرج يولد إحباط لدى الطلبة الخريجين وعزوفهم عن الكليات الهندسية .
9. عدم توفر منظومة انترنت فعالة تساعد التدريسيين والمهندسين والطلبة على التواصل والبحث العلمي إثناء فترة التواجد في الكلية .

5. المكونات الأساسية للاستراتيجية :-

رؤية الكلية

أن تكون كلية الهندسة بجامعة بابل كلية رائدة في مجال التعليم الهندسي والبحوث المتميزة، وبناء مجتمع المعرفة القائم على الابداع والابتكار، ولها دور اساسي في خدمة المجتمع .

الرسالة

تعمل كلية الهندسة على تقديم برامج تعليمية مُتقدمة تتميز بالجودة العالية، وتهتم بالمتغيرات المستقبلية التي تواجه المهندسين، وتسعى الكلية إلى تعزيز الممارسة المهنية في المجالات الهندسية المُختلفة والمساهمة في تأمين احتياجات المجتمع، وذلك من خلال الإبداع والابتكار المعرفي ونقل المعارف الهندسية إلى الأجيال الصاعدة عبر التعليم والبحث العلمي وعبر الشراكة مع الجامعات العالمية إضافة الى الشراكة مع المؤسسات الصناعية والهيئات الحكومية.

القيم الحاكمة

1. النزاهة
2. الامانة العلمية
3. خدمة المجتمع
4. العمل بروح الفريق

الأهداف الاستراتيجية

5. إعداد مهندسين منافسين على المستوى المحلي والدولي.
6. تعزيز البنى التحتية للكلية و تطوير المختبرات العلمية .
7. توفير الدعم المالي اللازم للبحث العلمي لتلبية احتياجات التنمية وخلق فرص اقتصادية جديدة.
8. توفير بيئة عمل جاذبة ومحفزة للهيئة التدريسية والباحثين.
9. رفع مستوى الشراكة مع الجهات الحكومية والمؤسسات الأكاديمية والصناعة لتعزيز مصادر الدعم والتمويل.
10. إيجاد شراكة بشكل أوسع مع الجامعات العالمية .
11. تنمية الكادر الوظيفي و تحويل العمل الورقي الى الكتروني .
12. تقليل اهدار الطاقة الكهربائية و استعمال وسائل الطاقة النظيفة .

6. الاهداف العلمية الاستراتيجية المستقبلية للكلية :-

التوقيت الزمني		مؤشرات النجاح	الجهة المتابعة	الجهة المنفذة	الاليات	البرامج	الهدف
100 %	2020 2021	ارتفاع نسبة استخدام وسائل التعليم الالكتروني بنسبة كبيرة ضمن العام الدراسي الحالي و السابق	المعاون العلمي	الاقسام العلمية في كليتنا	<ul style="list-style-type: none"> - استعمال (المختبرات الشبكية -السيرورات الذكية - شاشات العرض -المكتبة الفيديوية) - تزويد الطلبة و التدريسيين بحسابات البريد الالكتروني - تزويد الطلبة بالمناهج الدراسية بشكل نسخ الكترونية - ادخال استراتيجيات التعليم الالكتروني في الدورات و ورش العمل التي تقيمها كليتنا - استخدام منصات التعليم الالكتروني المعتمدة من قبل الجامعة مثل moodle , Google Classroom 	تعليم يتم بجودة عالية	التعليم الالكتروني و التعليم المدمج
%30	2024 2025	تطوير بعض مختبرات الكلية ضمن العام الحالي و شراء اجهزة مختبرية جديدة	معاون العميد للشؤون الادارية	الاقسام العلمية في كليتنا	<ul style="list-style-type: none"> - استحداث نادي طلابي لطلبة الكلية . - زيادة عدد المختبرات العلمية و للاختصاصات المختلفة - توفير الاجهزة المختبرية الحديثة - توفير الابنية للاقسام العلمية في الكلية 	أبنية و مختبرات محدثة ومجهزة بالتكنولوجيا والتقنيات الحديثة	تعزيز البنى التحتية للكلية

40%	2023 2024	حصول عدد من تدريسي الكلية على شهادة الدكتوراه ضمن العام الحالي	معاون العميد للشؤون العلمية	التدريسيين	<p>- زيادة نسبة التدريسيين الحاملين لشهادة الدكتوراه مقارنة بحملة الماجستير</p> <p>- توفير التسهيلات اللازمة لزيادة عدد البحوث المنشورة سنويا كتوفير الاجهزة المختبرية الحديثة بالاضافة للتسهيلات المالية</p> <p>و تشجيع التدريسيين على تنفيذ البحوث الرصينة و نشرها بأرقى المجالات العالمية مثل ثومسون و سكوباس .</p> <p>- زيادة عدد الايفادات للتدريسيين للمؤتمرات و الجامعات المرموقة خارج و داخل العراق .</p>	زيادة كفاءة الكوادر التدريسية في الكلية	تمكين الكوادر التدريسية
50%	2022 2023	<p>- عمل معرض لمشايخ تخرج طلبة قسم العمارة في كليتنا .</p> <p>- انجاز العديد من الاستشارات الهندسية ضمن المكتب الاستشاري للكلية .</p>	عمادة الكلية	المكتب الاستشاري و الاقسام العلمية	<p>- زيادة واردات المكتب الاستشاري للكلية و ذلك بالترويج له و عمل اعلانات في الاماكن العامة و وسائل التواصل الاجتماعي مع زيادة امكانياته . و امكانية ابرام عقود شراكة بين المكتب الاستشاري الهندسي و مكاتب استشارية رصينة خارج العراق.</p> <p>- تطوير المختبرات العلمية و شراء الاجهزة المختبرية الحديثة لاجراء الفحوصات السائدة في سوق العمل المحلي بما يضمن زيادة وارداتها المالية بزيادة عدد الفحوصات الممكنة .</p> <p>- عمل معارض لمشايخ تخرج الطلبة سنويا و دعوة الشركات المحلية و المستثمرين و توفير الية لاستثمار مشاريع التخرج بحيث تكون نسبة للطالب و مشرفه و نسبة للكلية .</p>	زيادة واردات الكلية بما يليق بمسئولياتها العلمية و تقليد المصروفات	تعظيم الموارد المالية للكلية

					<p>- تحويل العمل الورقي الى الالكتروني و استخدام التطبيقات الالكترونية في توزيع البريد و بالتالي تقليل مصروفات مستلزمات الطباعة كالورق و الاحبار و غيرها .</p> <p>- انشاء النادي الطلابي للكلية و المذكور ضمن الهدف الثاني سيكون ذو مورد مالي كبير في حالة اكمال انشائه .</p> <p>- مفاتحة الجهات المسؤولة لتعديل بعض التشريعات و خصوصا في مجال استغلال الايرادات و حل مشكلة الاموال المجمدة في صندوق التعليم العالي .</p>		
45%	2022 2023	استخدام الواح الطاقة الشمسية في اضاءة قسم الهندسة الكهربائية	معاون العميد للشؤون الادارية	الاقسام العلمية	<p>- استخدام الواح الطاقة الشمسية لتوفير الطاقة اللازمة للانارة .</p> <p>- استخدام الاجهزة الكهربائية قليلة الاستهلاك</p> <p>- زيادة الوعي بوسائل الطاقة المستدامة عن طريق ورش العمل للطلبة و الموظفين .</p>	تقليل اهدار الطاقة الكهربائية و استعمال وسائل الطاقة النظيفة	تحقيق اهداف التنمية المستدامة
20%	2024 2025	التخطيط لعمل ورش و ندوات مستقبلية لتطوير الكوادر المحلية في المحافظة .	معاون العميد للشؤون الادارية	الاقسام العلمية	<p>- اجراء ورش عمل مجانية للكوادر التنفيذية و العمال في المحافظة و بمختلف الاختصاصات الهندسية بالتنسيق مع نقابة المهندسين .</p> <p>- توعية السكان المحليين بأهمية التخطيط و التنفيذ الهندسي عن طريق وسائل التواصل الاجتماعي و البوسترات التوعوية .</p> <p>- تقديم الاستشارات الهندسية لمؤسسات الدولة و القطاع الخاص من قبل اساتذة استشاريين متخصصين .</p>	زيادة الوعي الهندسي في المجتمع	المساهمة الفاعلة في تقديم أفضل الخدمات و حل المشكلات للمجتمع

<p>%40</p>	<p>2022 2023</p>	<p>السعي لاجراء توصيف وظيفي و توزيع المهام بدقة لكل موظف بالاضافة لعمل ورش عمل دورية للموظفين .</p>	<p>معاون العميد للشؤون الادارية</p>	<p>المعاون الاداري</p>	<p>- اجراء ورش عمل دورية للموظفين على كيفية استخدام برامج الحاسوب اللازمة في اداء اعمالهم مثل (word , excel , نظام الادارة الالكترونية , لجامعة بابل , مبادئ الحاسوب) .</p> <p>- اجراء توصيف وظيفي و توزيع المهام بدقة لكل موظف بما يضمن سلاسة الاعمال الادارية .</p> <p>- زيادة نسبة عدد الموظفين الشباب الى عدد الموظفين الكلي و كذلك زيادة نسبة الذكور .</p> <p>- استحداث وحدة ادارية بعنوان (وحدة الشبكات و البرمجة) تتولى ادارة الانظمة الالكترونية و تدريب الكوادر الوظيفية على استخدام انظمة الحاسوب المختلف بالاضافة الى صيانة حواسيب الكلية على ان يكون موظفيها من ذوي الاختصاص حصراً .</p> <p>- معالجة الترهل الوظيفي بحلول فعالة و معالجة وجود كوادر وظيفية غير ذو فائدة .</p>	<p>كادر وظيفي متكامل قادر على التطور بما يناسب تطور العمل الوظيفي الالكتروني و سرعة انجاز المعاملات</p>	<p>تدريب و تطوير و تنمية الكادر الوظيفي في الكلية</p>
<p>%50</p>	<p>2020 2021</p>	<p>تحديث مناهج الكلية بشكل كامل ضمن العام الحالي و السابق</p>	<p>المعاون العلمي</p>	<p>الاقسام العلمية</p>	<p>- زيادة الجانب العملي خلال سنوات الدراسة في الكلية و اطلاع الطلبة على الوسائل الهندسية الحديثة .</p> <p>- تحديث المناهج العلمية بما يتماشى مع التطور الحاصل في سوق العمل .</p> <p>- زيادة الاهتمام بالتدريب الصيفي للطلبة و التنسيق مع الشركات الهندسية لعمل زيارات دورية للطلبة و التعرف على الواقع العملي و ربطه بالجانب النظري .</p> <p>- عمل صندوق شكاوى للطلبة في كل قسم للاطلاع على</p>	<p>زيادة علمية خريجي الكلية و قدراتهم العملية لتسهيل تشغيلهم مستقبلاً</p>	<p>تطوير مستوى خريجي الكلية</p>

					المعوقات و المشاكل التي تواجه الطلبة . - تنظيم زيارات علمية لطلبة الكلية الى الشركات و المصانع و مواقع البناء قيد الانشاء و غيرها من المواقع ذات التأثير المباشر في تنمية الجانب العملي للطلبة.		
30%	2024 2025	تم ارسال كتاب رسمي بتوفير منح دراسية للطلبة العرب و الاجانب للدراساتين الاولى و العليا .	معاون العميد للشؤون العلمية	المعاون العلمي	- تفعل برامج التوأمة لطلبة كليتنا في الاقسام العلمية المختلفة مع الجامعات العالمية الرصينة. - منح فرص دراسية للطلبة العرب و الاجانب للدراساتين الاولى و العليا . - السعي نحو تفعيل كافة الجوانب التي تؤدي الى رفع تصنيف الكلية عربياً و عالمياً .	كلية ذات سمعة علمية معتمدة عالمياً	رفع مستوى الكلية ضمن التصنيفات المعتمدة