الخطة الاستراتيجية
كلية العلوم/ جامعه بابل
٢٠٢١-٢٠٢٦

رؤية الكلية

رفد المجتمع والمؤسسات التعليمية بالكوادر العلمية والفنية والأبحاث التطبيقية وبتفوق وبما ينسجم مع الحاجات المجتمعية دون الآخرين.

رسالة الكلية

تسعى كلية العلوم ان تكون الكلية الولادة للعلماء والكوادر الفنية التي تحمل اعلى المستويات العلمية بما ينسجم مع حركة عجلة العلم المتسارعة في العالم وما تتطلبه الحاجات المحلية وذلك بوضع الخطط المستقبلية المطلوبة وترصين نقاط القوة ومعالجة الهفوات والأخطاء لكي يتسنى لنا نيل شهادة الاعتماد الأكاديمي، وذلك من خلال :

1. تطوير المناهج والبرامج الدراسية وباستمرار بما ينسجم مع التقدم العلمي في المحيط الإقليمي والعالمي.
2. إنشاء مختبرات حديثة مجهزة بكل المستلزمات والأجهزة المطلوبة.
3. السعي لتطوير الكوادر التدريسية والفنية.
4. مواصلة الانفتاح على الكليات المناظرة في الجامعات الرصينة في المحيط الإقليمي والعالمي للتوأمة بين الخبرات.
5. ترصين العلاقات مع مؤسسات المجتمع المختلفة.

أهداف الكلية

١.الإستمرار بتطوير المناهج الدراسية بإكمال جميع خطط مقررات المنهج العلمي ومراجعته من قبل اللجان العلمية في الأقسام مع إضافة واستحداث كل ما هو جديد ومفيد في سبيل النهوض والارتقاء بالمستويات العلمية وزيادة مهارة وخبرات الكوادر العلمية للطلبة الخريجين.

2. الإطلاع على مقررات مناهج الأقسام المناظرة في الجامعات الرصينة لغرض إجراء التقييمات المطلوبة مع إجراء المعالجات المناسبة.

3. زيادة الدعم لمختبرات الدراسة الأولية بشكل يضمن اكتساب المتعلمين الخبرات بما يمكنهم من المنافسة والحصول على الطلب في سوق العمل.

4. مواصلة فتح المختبرات العلمية الحديثة وشراء الأجهزة المتطورة ومن المناشيء العالمية الأصلية وفق ما تتطلبه المرحلة وذلك بوضع الخطط المدروسة وتقديم ما هو أهم على المهم لتمكين الباحثين من حل المشكلات المدروسة وبشكل أكثر واقعية.

5. الاستفادة من التقنيات الحديثة المتاحة من وسائل إيضاح وعرض وغيرها لغرض الانتقال بالواقع التدريسي من التعلم إلى التعليم.
6. تطوير الكوادر العلمية والفنية وذلك باستغلال جميع الإمكانات المتوفرة والفرص المتاحة للإرتقاء بمستوياتهم العلمية، وكذلك السعي الى إشراك جميع الكوادر (التدريسية والفنية) في الإشتراك بالدورات والمؤتمرات والندوات وورش العمل.
7. توسيع العلاقات الثقافية والعلمية وانجاز اتفاقات التوأمة العلمية مع الجامعات العلمية الرصينة ذات الاختصاصات المشابهة لاختصاصات أقسامنا العلمية وتفعيل هذه الاتفاقات والتي تشمل طلبتنا من الدراسات الأولية والدراسات العليا واشراك الكوادر التدريسية في البعثات البحثية لطلبة الدراسات العليا لغرض تنويع الخبرات وحل المشكلات العلمية.
8. توفير المصادر العلمية الحديثة وبكافة اشكالها الورقية والألكترونية وغيرها.
9. خلق شراكة بحثية مع مختلف المؤسسات الصناعية والتجارية المحلية ومع الجامعات ومراكز البحث العلمي المتميزة عالمياً.
10.تنظيم المؤتمرات والندوات والحلقات النقاشية وورش العمل التخصصية التي تسهم في تنشيط البحث العلمي.
11. العمل الجاد لغرض تحقيق جميع المتطلبات الخاصة لنيل شهادة الإعتماد الأكاديمي.

تحليل الواقع الحالي لكلية العلوم

يبنى تقويم الوضع الحالي على نتائج دراسة التقويم الذاتي للكبية، فضلاً عن نتائج تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات (تحليل سوات SWOT) وذلك لتقديم صورة واقعية لهذا الوضع والتحديات التي تواجه تنفيذ الإستراتيجية وسبل مواجهتها والتعامل الإيجابي معها.

اولاً : أنماط القوة

سعياً من الكلية إلى إحداث تغييرات ايجابية في نظم الإدارة وبما يتماشى مع فلسفة ونظام إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي والذي يدعمه اتحاد الجامعات العربية وبما ينسجم مع الواقع المتغير الذي يعيشه عالمنا اليوم في ظل ثورة المعلومات والتكنولوجيا ومن نقاط القوة الواجب توفرها لإنجاح الخطة الإستراتيجية ما يلي :

1. دعم قيادات الكلية وقناعتها بأهمية التخطيط الإستراتيجي.
2. سعي الكلية المتواصل لتحقيق ضمان الجودة والحصول على الاعتماد الأكاديمي البرامجي والمؤسسي .
3. تعدد التخصصات العلمية وتنوعها وتعتبر تخصصات حاكمة ومؤهلات مرغوبة.
4. توافر الخبرات والكفاءات المتميزة في الكلية حيث ان معظم تدريسي الكلية يحملون ألقاب (أستاذ ، أستاذ مساعد).
5. وجود نخبة من تدريسي الكلية يؤمنون بأهمية تطبيق منهج التخطي الإستراتيجي.

6. ارتباط الكلية بشبكة واسعة من العلاقات الأكاديمية والعلمية مع مؤسسات وجامعات إقليمية ودولية.
7. شيوع ثقافة التميز والسعي إلى الارتقاء بالكلية في السنوات القليلة الماضية.
8. توافر الموارد البشرية والمادية التي من شأنها تعزيز مسار التخطي الإستراتيجي

ثانياً: نقاط الضعف

إن تنفيذ الاستراتيجية حتماً سيواجه بعض نقاط الضعف والتي ستبرز في المستقبل المنظور سواء داخل الجامعة او خارجها ، ومن تلك النقاط ما يأتي:
1. عدم كفاية الموارد المالية اللازمة لإنجاز التوسعات والاستحداثات التي من المؤمل انجازها خلال السنوات القادمة.
2. تقادم نظم المعلومات الإدارية وضعف اعتماد الإدارة الالكترونية في الجامعة بشكل عام.
3. ضعف إتباع التوصيف الوظيفي للعاملين في الأجهزة الإدارية في الكلية.
4. غياب التخطيط الإستراتيجي على مستوى الكلية والأقسام.

5. ضعف نظام الحوافز الذي يشجع الإبداع والابتكار.
6. عدم كفاية قواعد البيانات الخاصة بحاجات سوق العمل.

ثالثاً :الفرص	

1. إمكانية التنسيق مع المنظمات الحكومية والخاصة لعمل شراكات معها وفق تعاقدات مفيدة.
2. إمكانية فتح دورات تدريبية مكثفة لاستقطاب أعداد جيدة من الموظفين ووجود منافسة قوية بين الكليات الحكومية.
3. دعم قيادة الكلية لتنفيذ الخطة الإستراتيجية وتضامن أصحاب المصلحة من اجل إنجاحها.
4. تنامي الطلب على الخدمات الجامعية.
5. فتح مكتب استشاري في الكلية لحاجة المجتمع والمنظمات للمختبرات الأكديمية وبالتالي حصول موارد مالية تحسن من واقع الكلية.
6. التزام الدولة بدعم التعليم العالي والبحث العلمي.

رابعًا : التهديدات

تواجه الخطة الإستراتيجية في الكليات عدداً من التهديدات الداخلية والخارجية، منها ما يأتي :

1. زيادة الضغط على كليات الجامعة من خلال زيادة عدد الطلبة المقبولين فيها وبما يفوق قدرتها على استيعاب هذه الأعداد.
2. تدني المستوى العلمي للطلبة المقبولين نتيجة المشاكل التي يعاني منها قطاع التربية وتقليدية اساليب الدراسة ومناهجها.
3. منافسة الجامعات والكليات الأهلية التي بدأت تقتحم تخصصات علمية وطبيعية كانت حكراً على الكليات الحكومية.
4. التشريعات والقوانين الحكومية الضاغطة والمؤثرة على عمل المؤسسات الحكومية.

جدول رقم (1) العملية التطبيقية للخطة الاستراتيجية وفق الاهداف والمؤشرات القياسية للكلية

الهدف	المخرجات المطلوبة	مؤشرات القياس	مسؤولية التنفيذ		التوقيت الزمني	
التعليم الألكتروني والتعليم المدمج	تعليم يتمتع بالجودة العالية والاداء المتميز	استعمال الوسائل الحديثة في كالسبورات الذكية/ شاشات العرض/ المختبرات الشبكية كذلك استخدام منصات التعليم الالكتروني المعتمدة من قبل الجامعة	الكلية	المعاون العلمي	2020	2021
تطوير النظم الادارية بما يحقق الجودة العالية	تعليم بجودة عالية واداء متميز	- الحصول على الاعتماد المؤسسي - انجاز خطة التحسين وتقارير المطابقة	الكلية	شعبة ضمان الجودة	2020 2021	2021 2022

تعظيم موارد الجامعة	تعظيم الموارد المالية الداخلية للجامعة	- المكاتب الاستشارية - الدراسة المسائية	الكلية	مجلس الكلية	2020 2020	2021 2022
تدريب وتطوير وتنمية الموارد البشرية في الكلية	استثمار التنمية لتلبي حاجات المجتمع	تطوير وتدريب الكوادر الادارية بورش عمل ودورات	الكلية	المعاون الاداري	2021	2022
تمكين الكوادر التدريسية	رفع نسب التدريسيين الحاصلين على شهادة الماجستير	نسبة الحاصلين على شهادة الدكتوراه اعلى من شهادة الماجستير	الكلية	المعاون العلمي	2021	2022

نتاج علمي رصين وشراكات عالمية	رفع مستوى تصنيف الكلية	نشر بحوث علمية في مجلات علمية رصينة	الكلية	الكادر التدريسي	2020	2026
تطبيق معايير الجودة في كل اقسام الكلية	دعم الابداع والابتكار	اقامة مهرجانات سنوية تدعم الابداع في الجامعة اضافة الى المؤتمرات والندوات العلمية والثقافية	الكلية	المعاون العلمي	2020	2026

أولا: - الموارد البشرية.

1- التدريسيين.

في ضوء البيانات والمعلومات التي توفرت للجنة حول أعداد التدريسيين حسب (الشهادة , الدرجة العلمية , مدة الخدمة و الفئة العمرية) في رئاسة الجامعة وكلياتها ويمكن إدراج جدول (1) الذي يمثل مقارنة بين المعيار القياسي و المتحقق فعلاً لإيجاد الفجوة .

ت	فقرات معيار(التدريسيين) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسب المتحققة فعلا	الفجوة	النتيجة
1	نسبة حملة الدكتوراه (لقب أستاذ) إلى عدد التدريسيين الإجمالي.	%70	60%	10%	سلبية
2	نسبة حملة الدرجات العلمية (أستاذ + أستاذ مساعد) إلى عدد التدريسيين الإجمالي.	%50	%52	%2	ايجابية
3	نسبة حملة شهادة الدكتوراه إلى عدد التدريسيين الإجمالي.	%80	%50	%30	سلبية
4	مدة خدمة التدريسيين للفئة (11-20) سنة إلى عدد التدريسيين الإجمالي.	%60	%45	%15	سلبية
5	أعمار التدريسيين ضمن الفئات العمرية (35-44) و(45-54) إلى عدد للتدريسيين الإجمالي.	%70	%70	صفر	ايجابية

2- الموظفون

في ضوء البيانات والمعلومات التي توفرت للجنة حول (التحصيل العلمي، العنوان الوظيفي، الفئة العمرية ومدة الخدمة للموظفين) في رئاسة الجامعة وكلياتها ويمكن إدراج جدول (2) الذي يمثل مقارنة بين المعيار القياسي والمؤشر المتحقق فعلاً لإيجاد الفجوة.

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

ت	فقرات معيار (الموظفين والعمال) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسب المتحققة فعلا	الفجوة	النتيجة
1	نسبة الموظفين (دبلوم عالي + بكالوريوس + دبلوم فني) الى عدد الموظفين الإجمالي.	%60	%66	صفر	ايجابية
2	نسبة عدد الموظفين (إعدادية + متوسطة + ابتدائية) الى عدد الموظفين الإجمالي.	%20	%10	%10	سلبية
3	نسبة عدد العمال (يقرا ويكتب) إلى عدد الموظفين الإجمالي.	%20	%7	%13	سلبية
4	نسبة عدد الموظفين من الفئة العمرية للموظفين (30-39) سنة الى عدد للموظفين الإجمالي.	%60	%18	%42	سلبية
5	نسبة عدد الموظفين ممن لديهم خدمة ضمن فئة (11-20) سنة الى عدد الموظفين الإجمالي.	%60	%40	%20	سلبية

ثانيا:- البنى التحتية

في ضوء البيانات والمعلومات التي توفرت للجنة حول البنى التحتية المتضمنة (أبنية عمادات الكليات، الأبنية الملحقة، القاعات والمراكز، أبنية الأقسام العلمية والملحقات الأخرى) كما مبين في الملحق (1) ويمكن إدراج الجدول (3) الذي يوضح المقارنة بين المعيار القياسي والمتحقق فعلاً لإيجاد الفجوة.

ت	فقرات معيار (البنى التحتية) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسب المتحققة	الفجوة	النتيجة
1	نسبة توفر أبنية عمادات كليات الجامعة.	%90	%90	صفر	ايجابية
2	نسبة توفر الأبنية الملحقة في كليات الجامعة.	%90	%90	صفر	ايجابية
3	نسبة توفر القاعات والمراكز الملحقة في كليات الجامعة.	%90	%90	صفر	ايجابية
4	نسبة توفر أبنية الأقسام العلمية في كليات الجامعة.	%90	%90	صفر	ايجابية
5	نسبة توفر الملحقات الأخرى في كليات الجامعة.	%90	%90	صفر	ايجابية

ثالثا :- البحوث والمجلات العلمية والتأليف والترجمة

من خلال البيانات والمعلومات التي توفرت للجنة حول أعداد البحوث المنشورة داخليا وخارجيا , (عدد المجلات العلمية وعدد الكتب المؤلفة والمترجمة) الصادرة من كليات الجامعة ويمكن إدراج جدول (4) الذي يبين المقارنة بين المعيار القياسي والمتحقق فعلاً لإيجاد الفجوة.

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

رابعا:- الهيكل التنظيمي

يتوفر لدى رئاسة جامعة بابل وكلياتها هيكل تنظيمي، يفضل مراجعته وتطويره في ضوء الاتجاهات المستقبلية للجامعة بحيث يتضمن كل مقومات نجاح الخارطة التنظيمية (الصلاحيات والمسؤوليات – التنسيق والاتصالات – التوصيف الوظيفي الدقيق – المركزية واللامركزية الإدارية).

خامسا: - الطلبة

من خلال البيانات والمعلومات التي توفرت للجنة حول أعداد الطلبة...الجداول (7,6,5) والخاصة بطلبة الدراسات الأولية الصباحية، الدراسات الأولية المسائية والدراسات العليا تمثل مقارنة بين المعيار القياسي والمتحقق فعلاً لإيجاد الفجوة.

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 فعلا	الفجوة	النتيجة
أ-	(تدريسي – طالب) التخصصات الطبية.	(1- 10)			
ب-	(تدريسي – طالب) التخصصات العلمية.	(1- 20)	(1- 20)	صفر	ايجابية
ج-	(تدريسي – طالب) التخصصات الإنسانية.	(1- 30)			
2	أعداد الطلبة إلى قاعة التدريس	(1-35)	(1-35)	صفر	ايجابية

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 فعلاً	الفجوة	النتيجة
أ-	(تدريسي – طالب) التخصصات طبية.	(1- 10)			
ب-	(تدريسي – طالب) التخصصات العلمية.	(1- 20)	(1- 20)	صفر	ايجابية
ج-	(تدريسي – طالب) التخصصات الإنسانية.	(1- 30)			
2	أعداد الطلبة إلى قاعة التدريس.	(1-35)	(1-35)	صفر	ايجابية

3- طلبة الدراسات العليا

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

سادسا: -خدمة المجتمع / آليات التعاون مع المجتمع:

في ضوء البيانات والمعلومات التي توفرت للجنة حول خدمة المجتمع/آليات التعاون مع المجتمع يمكن إدراج الجدول (8) الذي يمثل مقارنة بين المعيار القياسي والمتحقق فعلاً لإيجاد الفجوة.

ت	فقرات معيار (خدمة المجتمع) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسب المتحققة فعلا	الفجوة	النتيجة
1	نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين شاركوا بفعالية في خدمة المجتمع إلى عدد هيئة التدريس الإجمالي.	%80	%80	صفر	ايجابية
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	%100	صفر	ايجابية

هـ -	محور أنشطة العلوم الإنسانية.	%100			
و-	محور النشاطات الفنية والرياضية.	%100			
ز-	محور *العلوم الهندسية.*	%100			

سابعا: التعليم والتدريب ألمستمر:

في ضوء البيانات والمعلومات التي توفرت للجنة حول التعليم والتدريب المستمر ويمكن إدراج الجدول(9) الذي يمثل مقارنة بين المعيار القياسي والمؤشر لإيجاد الفجوة.

ت	فقرات معيار (التعليم والتدريب المستمر) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسب المتحققة فعلا	الفجوة	النتيجة
1	نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية من أعضاء هيئة التدريس إلى مجموع عددهم الإجمالي في كليات الجامعة.	%30	%27	%3	سلبية
2	نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية من الموظفين إلى نسبة العدد الإجمالي للموظفين في كليات الجامعة.	%30	%25	%5	سلبية
3	نسبة عدد المشاركين في ورش العمل من التدريسيين الى مجموع أعضاء هيئة التدريس في كليات الجامعة.	%25	%25	صفر	ايجابية

4	نسبة عدد المشاركين في ورش العمل من الموظفين في الجامعة الى مجموع الموظفين في كليات الجامعة.	%25	%15	%10	سلبية
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			

ثامنا: - المكتبة العلمية والمعلوماتية

في ضوء البيانات والمعلومات التي توفرت للجنة حول المكتبة العلمية والمعلوماتية ويمكن إدراج جدول(10) الذي يمثل مقارنة بين المعيار القياسي والمتحقق فعلاً لإيجاد الفجوة.

ت	فقرات معيار (المكتبة العلمية والمعلوماتية) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسب المتحققة فعلا	الفجوة	النتيجة
1	عدد الكتب الإجمالي إلى عدد الطلبة الإجمالي (كتاب- طالب).	(1-6)	(4-1)	%2	سلبية (1)
2	عدد الطلبة الإجمالي إلى عدد عناوين الكتب المتوفرة (طالب –عنوان).	(3-1)	(3-1)	%0	ايجابية (2)
3	عدد طلبة الدراسات العليا إلى عدد الدوريات والمجلات العلمية المتوفرة (طالب - دورية).	(10-1)	(7-1)	%3	سلبية (3)
4	عدد طلبة الدراسات العليا إلى عدد الرسائل الاطاريح الجامعية (طالب- رسالة).	(10-1)			
5	عدد الطلبة من رواد المكتبة إلى العدد الإجمالي للطلبة بالجامعة.	(10-3)			
6	عدد الطلبة الإجمالي إلى عدد الكتب المعارة (طالب-كتاب معار) .	(3-1)	(3-1)	%0	ايجابية (6)
7	عدد الموظفين ذوي الاختصاص في المكتبات إلى إجمالي الموظفين في مكتبات كليات الجامعة.	(10-6)			
8	عدد مستخدمي المكتبة الافتراضية إلى مجموع التدريسيين وطلبة الدراسات العليا.	(1-1)	(1-1)	%0	ايجابية (8)

تاسعا: - التدريس والمناهج التعليمية.

في ضوء البيانات والمعلومات التي توفرت للجنة حول التدريس والمناهج التعليمية ويمكن إدراج جدول (11) الذي يمثل مقارنة بين المعيار القياسي والمتحقق فعلاً لإيجاد الفجوة.

ت	فقرات معيار (التدريس والمناهج التعليمية) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسب المتحققة فعلا	الفجوة	النتيجة
1	استخدام استراتيجيات التدريس المعاصرة إلى العدد الكلي للتدريسيين.	%70	%70	صفر	ايجابية
2	عدد المقررات الدراسية أسبوعيا إلى عدد الساعات المعتمدة في كليات الجامعة. (مقرر- ساعة)	%33	%33	%0	ايجابية