



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة بابل كلية التربية الاساسية



الخطة الاستراتيجية لكلية التربية الاساسية / جامعة بابل

للعام ٢٠٢١ - ٢٠٢٦

تم تشكيل لجنة لهذا الغرض تألفت من السادة المدرجة اسماؤهم ادناه :

برئاسة السيد عميد الكلية ( ا.د. علي عبد الفتاح الحاج فرهود)

| ت   | الاسم                      | الملاحظات                            |
|-----|----------------------------|--------------------------------------|
| ١.  | أ.د. فراس سليم حياوي       | معاون العميد للشؤون العلمية / عضواً  |
| ٢.  | أ.م.د. حيدر طارق كاظم      | معاون العميد للشؤون الادارية / عضواً |
| ٣.  | ا.د. عماد حسين المرشدي     | رئيس قسم التربية الخاصة / عضواً      |
| ٤.  | ا.د. فاضل عمران عيسى       | رئيس قسم العلوم / عضواً              |
| ٥.  | ا.م.د. راسم احمد عبيس      | رئيس قسم اللغة العربية / عضواً       |
| ٦.  | أ.د. فراس سليم حياوي       | رئيس قسم الرياضيات و الحاسوب / عضواً |
| ٧.  | م.د. امير هادي جدوع        | شعبة الشؤون العلمية                  |
| ٨.  | م.م. كاظم محمد موسى الشمري | مدير شعبة الجودة / عضواً             |
| ٩.  | السيدة مها إسماعيل خليل    | عضواً                                |
| ١٠. | السيدة ابتهاج جابر ناصر    | عضواً                                |

تسعى كلية التربية الأساسية الى تحقيق التميز والريادة التربوية التي تسهم في بناء مجتمع المعرفة، لتصبح الكلية الاولى في تطوير القاعدة المعرفية التربوية واعداد التربويين المهنيين ذوى الجودة العالية المساهمين في تحقيق التنمية البشرية الشاملة للمجتمع العراقي.

العمل على بناء مجتمع معرفي قادر على المنافسة عالميا من خلال المساهمة في تطوير العملية التربوية على كافة مستوياتها والشراكة الفعالة والتعاون مع كليات الجامعة ووزارة التربية ومديرياتها العامة ومدارسها وتقديم مبادرات للإصلاح التربوي، والتوظيف الامثل للمعرفة والبحث العلمي والانشطة العلمية في ضوء قيم وحاجات المجتمع العراقي على وفق معايير الاعتماد الأكاديمي.

١. ضمان التميز في مجالات اعداد معلمين على درجة عالية من الكفاءة في التعليم متسمين بعمق المعرفة في مجال اختصاصهم وممتلكين لمهارات تقديمها وقادرين على التفاعل الاجتماعي.
٢. ضمان التميز في البحث العلمي والانشطة العلمية المحققين لاحتياجات الميدان التربوي وتحديات التنمية والمساهمين في تراكم المعرفة..
٣. ضمان التميز في خدمة المجتمع من خلال التعاون والشراكة مع اولياء امور الطلبة وادارات المدارس ومنظمات المجتمع المدني.
٤. ضمان التطوير والتحسين المستمر للتخصصات العلمية، في ضوء النظريات المعاصرة والبحوث، وافضل الممارسات في الميادين التربوية والعلمية.
٥. المساهمة في تطوير البرامج والخطط والسياسات التعليمية من خلال الشراكة الفعالة مع كليات الجامعة ووزارة التربية ومديرياتها العامة ومدارسها.

١. تعميق الايمان بالقيم الروحية والاخلاقية لدى الطلبة عن طريق:
  - أ. تقوية الايمان بالله.
  - ب. الالتزام بالقيم الاخلاقية التي جاء بها الدين الاسلامي الحنيف والديانات الاخرى.
  - ت. تعزيز مشاعر المواطنة والانتماء للامة.
  - ث. اكسابهم الخبرات التي تساعد على ان يكونوا مربين ملتزمين
  - ج. تنمية الاتجاهات الاجتماعية السليمة كالشعور بالمسؤولية والتعاون واحترام النظام.
٢. الارتقاء بالمستوى التعليمي عن طريق:
  - أ. تحسين البرامج التعليمية وتطويرها.
  - ب. استمرار تطوير المناهج العلمية وتحديثها وجعلها مواكبة للتطورات العلمية المعاصرة.

- ت. دعم التفاعل بين الطلبة والهيئة التدريسية وإشاعة العلاقات الإنسانية بينهم .
- ث. التوسع في المجال التعليمي العملي والتطبيقي.
- ج. تنمية الاتجاهات العلمية لدى الطلبة بما يمكنهم من تطوير قدراتهم الذاتية.
٣. توفير التكنولوجيا الحديثة وتطبيقها في العملية التعليمية عن طريق:
- أ. ربط استخدام التكنولوجيا الحديثة في العملية التعليمية.
- ب. التوسع في استخدام التكنولوجيا في العمليات الادارية داخل الكلية.
- ت. إتاحة التكنولوجيا الحديثة للطلبة والهيئة التدريسية.
٤. الارتقاء بأداء الهيئة التدريسية والكادر الاداري في الكلية عن طريق:
- أ. دعم البحوث العلمية.
- ب. دعم المنح الدراسية.
- ت. اعداد برامج للتدريب وتحسين الاداء.
- ث. التعاون بين الكلية والكليات الاخرى في مجال البحث والتطوير.
- ج. توفير المراجع الدوريات العلمية الرصينة.
٥. التوسع في العلاقات الخارجية والمشاركات عن طريق:
- أ. التعاون مع وزارة التربية/مديرية الاعداد والتدريب من خلال اقامة الدورات والندوات.
- ب. السعي الجاد لربط الخريجين بالكلية من خلال تكريم المتميزين منهم في الحياة العملية.
- ت. ارساء تقليد الاحتفاء والتكريم للمعلمين الاوائل.

#### قيم كلية التربية الاساسية

١. الاعتزاز بالتراث
٢. الجودة
٣. النزاهة
٤. المهنية
٥. التجديد
٦. التعلم مدى الحياة
٧. المسؤولية
٨. التعاون
٩. الشراكة
١٠. الحرية

## قياس المعايير والمؤشرات للخطة السابقة وتحديد الموازنة التخطيطية

### الموارد البشرية

#### ١- التدريسيون:

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 (١) الذي يمثل مقارنة بين المعيار القياسي و المتحقق فعلاً لإيجاد الفجوة .

جدول (١): تحديد الفجوة حسب المعيار القياسي المتحقق فعلاً

| ت | فقرات معيار (التدريسيين)<br>حسب المؤشرات                                          | المعيار<br>القياسي | النسب<br>المتحققة<br>فعلاً | الفجوة | النتيجة |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------|----------------------------|--------|---------|
| 1 | نسبة حملة الدكتوراه ( لقب أستاذ ) إلى عدد التدريسيين الإجمالي.                    | 70%                | 19 %                       | 51%    | سلبية   |
| 2 | نسبة حملة الدرجات العلمية (أستاذ + أستاذ مساعد) إلى عدد التدريسيين الإجمالي.      | 50%                | 64%                        | 14%    | ايجابي  |
| 3 | نسبة حملة شهادة الدكتوراه إلى عدد التدريسيين الإجمالي.                            | 80%                | 54%                        | 26%    | سلبية   |
| 4 | مدة خدمة التدريسيين للفئة (١١-٢٠) سنة إلى عدد التدريسيين الإجمالي.                | 60%                | 62%                        | 2%     | ايجابي  |
| 5 | أعمار التدريسيين ضمن الفئات العمرية (٣٥-٤٤) و(٤٥-٥٤) إلى عدد للتدريسيين الإجمالي. | 70%                | 85%                        | 15%    | ايجابي  |

## الموظفين

في ضوء البيانات والمعلومات التي توفرت للجنة حول (التحصيل العلمي، العنوان الوظيفي، الفئة العمرية ومدة الخدمة للموظفين) في رئاسة الجامعة وكلياتها ويمكن إدراج جدول (٢) الذي يمثل مقارنة بين المعيار القياسي والمؤشر المتحقق فعلاً لإيجاد الفجوة.

جدول (٢): تحديد الفجوة حسب المعيار القياسي والمتحقق فعلاً (الموظفين والعمال)

| ت | فقرات معيار (الموظفين والعمال)<br>حسب المؤشرات                                        | المعيار<br>القياسي | النسب<br>المتحققة<br>فعلاً | الفجوة | النتيجة |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|----------------------------|--------|---------|
| 1 | نسبة الموظفين (دبلوم عالي + بكالوريوس + دبلوم<br>فني) الى عدد الموظفين الإجمالي.      | 60%                | 63%                        | 3%     | ايجابي  |
| 2 | نسبة عدد الموظفين (إعدادية + متوسطة +<br>ابتدائية) الى عدد الموظفين الإجمالي.         | 20%                | 33%                        | 3%     | ايجابي  |
| 3 | نسبة عدد العمال (يقرا ويكتب) إلى عدد الموظفين<br>الإجمالي.                            | 20%                | 2%                         | 18%    | سلبية   |
| 4 | نسبة عدد الموظفين من الفئة العمرية للموظفين<br>(٣٠-٣٩) سنة الى عدد للموظفين الإجمالي. | 60%                | 12%                        | 48%    | سلبية   |
| 5 | نسبة عدد الموظفين ممن لديهم خدمة ضمن فئة<br>(١١-٢٠) سنة الى عدد الموظفين الإجمالي.    | 60%                | 35%                        | 25%    | سلبية   |

## 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 (١) ويمكن إدراج الجدول (٣) الذي يوضح المقارنة بين المعيار القياسي والمتحقق فعلاً لإيجاد الفجوة.

الجدول (٣): تحديد الفجوة حسب المعيار والمتحقق فعلاً (البنى التحتية)

| ت | فقرات معيار (البنى التحتية) حسب المؤشرات             | المعيار القياسي | النسب المتحققة | الفجوة | النتيجة |
|---|------------------------------------------------------|-----------------|----------------|--------|---------|
| 1 | نسبة توفر أبنية عمادات كليات الجامعة.                | 90%             | 90%            | صفر    | إيجابية |
| 2 | نسبة توفر الأبنية الملحقة في كليات الجامعة.          | 90%             | 90%            | صفر    | إيجابية |
| 3 | نسبة توفر القاعات والمراكز الملحقة في كليات الجامعة. | 90%             | 90%            | صفر    | إيجابية |
| 4 | نسبة توفر أبنية الأقسام العلمية في كليات الجامعة.    | 90%             | 70%            | 20%    | سلبية   |
| 5 | نسبة توفر الملحقات الأخرى في كليات الجامعة.          | 90%             | 75%            | 15%    | سلبية   |

#### 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 (٤) الذي يبين المقارنة بين المعيار القياسي والمتحقق فعلاً لإيجاد الفجوة.

جدول (٤): 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%             | 37%                  | 53%    | سلبية   |
| 2 | نسبة عدد البحوث المنشورة في الخارج إلى عدد البحوث الإجمالي.   | 50%             | 2%                   | 48%    | سلبية   |
| 3 | نسبة عدد الكتب المؤلفة والمترجمة إلى عدد التدريسيين الإجمالي. | 10%             | 34%                  | 24%    | سلبية   |
| 4 | نسبة عدد الكليات التي تصدر مجلة علمية إلى عدد كليات الجامعة.  | 90%             | 10%                  | 80%    | سلبية   |

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).

## الطلبة

من خلال البيانات والمعلومات التي توفرت للجنة حول أعداد الطلبة...الجدول (٧,٦,٥) والخاصة بطلبة الدراسات الأولية الصباحية، الدراسات الأولية المسائية والدراسات العليا تمثل مقارنة بين المعيار القياسي والمتحقق فعلاً لإيجاد الفجوة.

### ١- طلبة الدراسات الأولية الصباحية

جدول (٥): تحديد الفجوة حسب المعيار والمتحقق فعلاً (طلبة الدراسات الأولية الصباحية)

| ت  | فقرات معيار (الطلبة الصباحي)<br>حسب المؤشرات | المعيار<br>القياسي | النسب<br>المتحققة<br>فعلاً | الفجوة | النتيجة |
|----|----------------------------------------------|--------------------|----------------------------|--------|---------|
| أ- | (تدريسي – طالب) التخصصات الطبية.             | (1- 10)            |                            |        |         |
| ب- | (تدريسي – طالب) التخصصات العلمية.            | (1- 20)            |                            |        |         |
| ج- | (تدريسي – طالب) التخصصات الإنسانية.          | (1- 30)            | (٣٠ - ١)                   | صفر    | إيجابية |
| د- | أعداد الطلبة إلى قاعة التدريس                | (1-35)             | (٣٥-١)                     | صفر    | إيجابية |

### ٢- طلبة الدراسات الأولية المسائية

جدول (٦): تحديد الفجوة حسب المعيار والمتحقق فعلاً (طلبة الدراسات الأولية المسائية)

| ت  | فقرات معيار (الطلبة المسائي)<br>حسب المؤشرات | المعيار<br>القياسي | المتحقق<br>فعلاً | الفجوة | النتيجة |
|----|----------------------------------------------|--------------------|------------------|--------|---------|
| أ- | (تدريسي – طالب) التخصصات طبية.               | (1- 10)            |                  |        |         |



|    |                                     |         |          |     |         |
|----|-------------------------------------|---------|----------|-----|---------|
| ب- | (تدريسي – طالب) التخصصات العلمية.   | (1- 20) |          |     |         |
| ج- | (تدريسي – طالب) التخصصات الإنسانية. | (1- 30) | (٣٠ - ١) | صفر | إيجابية |
| د- | أعداد الطلبة إلى قاعة التدريس.      | (1-35)  | (٣٥ - ١) | صفر | إيجابية |

### ٣- طلبة الدراسات العليا

جدول (٧): تحديد الفجوة حسب المعيار والمتحقق فعلاً (طلبة الدراسات العليا)

| ت | فقرات معيار (طلبة الدراسات العليا)                | المعيار القياسي | المتحقق فعلاً | الفجوة | النتيجة |
|---|---------------------------------------------------|-----------------|---------------|--------|---------|
| 1 | عدد الطلبة المقبولين إلى أعداد الطلبة المخطط لهم. | (10-10)         | (8-14)        |        | إيجابية |
| 2 | (تدريسي – طالب).                                  | (1-7)           | (1-5)         | 2      | سلبية   |

### خدمة المجتمع / آليات التعاون مع المجتمع

في ضوء البيانات والمعلومات التي توفرت للجنة حول خدمة المجتمع/آليات التعاون مع المجتمع يمكن إدراج الجدول (٨) الذي يمثل مقارنة بين المعيار القياسي والمتحقق فعلاً لإيجاد الفجوة.

جدول (٨): تحديد الفجوة حسب المعيار والمتحقق فعلاً (خدمة المجتمع / آليات التعاون مع المجتمع)

| ت  | فقرات معيار (خدمة المجتمع)                                                                  | المعيار القياسي | النسب المتحققة فعلاً | الفجوة | النتيجة |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|----------------------|--------|---------|
| 1  | نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين شاركوا بفعالية في خدمة المجتمع إلى عدد هيئة التدريس الإجمالي. | 80%             | 80%                  | صفر    | إيجابية |
| 2  | نسبة نشاطات كليات الجامعة في خدمة المجتمع.                                                  |                 |                      |        |         |
| أ- | محور النشاطات في مجال العلوم                                                                | 100%            |                      |        |         |

| الإدارية والاقتصادية والمحاسبية. |                                                    |      |      |         |
|----------------------------------|----------------------------------------------------|------|------|---------|
| 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% | 100% | إيجابية |
| و-                               | محور النشاطات الفنية والرياضية.                    | 100% |      |         |
| ز-                               | محور العلوم الهندسية.                              | 100% |      |         |

#### التعليم والتدريب المستمر:

في ضوء البيانات والمعلومات التي توفرت للجنة حول التعليم والتدريب المستمر ويمكن إدراج الجدول (٩) الذي يمثل مقارنة بين المعيار القياسي والمؤشر لإيجاد الفجوة.

جدول (٩): تحديد الفجوة حسب المعيار والمتحقق فعلاً (التعليم والتدريب المستمر)

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

|   |                                                                                                                 |      |     |     |         |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-----|-----|---------|
| 4 | نسبة عدد المشاركين في ورش العمل من الموظفين في الجامعة الى مجموع الموظفين في كليات الجامعة.                     | 25%  | 25% | صفر | إيجابية |
| 5 | نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية خارج الجامعة من التدريسيين الى عدد التدريسيين الإجمالي.                 | 20%  | 20% | صفر | إيجابية |
| 6 | نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية خارج الجامعة من الموظفين الى العدد الإجمالي للموظفين في كليات الجامعة . | 20%  | 20% | صفر | إيجابية |
| 7 | نسبة عدد الدورات المقامة في الجامعة (التعليم المستمر) الى عدد الدورات المخططة.                                  | 100% |     |     |         |

#### المكتبة العلمية والمعلوماتية

في ضوء البيانات والمعلومات التي توفرت للجنة حول المكتبة العلمية والمعلوماتية ويمكن إدراج جدول (١٠) الذي يمثل مقارنة بين المعيار القياسي والمتحقق فعلاً لإيجاد الفجوة.

جدول (١٠): 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 ( طالب )                                  | (6-1)           | (6-1)                | صفر    | إيجابية |
| 2 | عدد الطلبة الإجمالي إلى عدد عناوين الكتب المتوفرة (طالب –عنوان).                     | (1-3)           | (٢-١)                | 1      | سلبية   |
| 3 | عدد طلبة الدراسات العليا إلى عدد الدوريات والمجلات العلمية المتوفرة ( طالب - دورية). | (1-10)          | (٦-١)                | 4      | سلبية   |
| 4 | عدد طلبة الدراسات العليا إلى عدد الرسائل الاطاريح                                    | (1-10)          | (٥-١)                | 5      | سلبية   |

|                         |                                                                                           |     |         |  |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----|---------|--|
| الجامعية (طالب- رسالة). |                                                                                           |     |         |  |
| 5                       | عدد الطلبة من رواد المكتبة إلى العدد الإجمالي للطلبة (١٠.٣) بالجامعة.                     |     |         |  |
| 6                       | عدد الطلبة الإجمالي إلى عدد الكتب المعارة (طالب-كتاب (1-3) معار).<br>معار).<br>معار).     | صفر | إيجابية |  |
| 7                       | عدد الموظفين ذوي الاختصاص في المكتبات إلى إجمالي (6-10) الموظفين في مكتبات كليات الجامعة. |     |         |  |
| 8                       | عدد مستخدمي المكتبة الافتراضية إلى مجموع التدريسيين (1-1) وطلبة الدراسات العليا.          |     |         |  |

## التدريس والمناهج التعليمية.

في ضوء البيانات والمعلومات التي توفرت للجنة حول التدريس والمناهج التعليمية ويمكن إدراج جدول (١١) الذي يمثل مقارنة بين المعيار القياسي والمتحقق فعلاً لإيجاد الفجوة.

الجدول (١١): تحديد الفجوة حسب المعيار والمتحقق فعلاً (التدريس والمناهج التعليمية)

| ت                                                     | المعيار القياسي                                                                           | النسب المتحققة فعلاً | الفجوة | النتيجة |
|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------|---------|
| فقرات معيار (التدريس والمناهج التعليمية) حسب المؤشرات |                                                                                           |                      |        |         |
| 1                                                     | استخدام استراتيجيات التدريس المعاصرة إلى العدد الكلي للتدريسيين.                          | 70%                  | صفر    | إيجابية |
| 2                                                     | عدد المقررات الدراسية أسبوعياً إلى عدد الساعات المعتمدة في كليات الجامعة.<br>(مقرر- ساعة) | 33%                  | صفر    | إيجابية |

# تحليل سوات SWOT Analysis

## نقاط قوة المؤسسة

نقاط القوة هي اية إمكانيات داخلية موجودة فعلاً تساعد على استغلال الفرص المتاحة و مكافحة التهديدات .

ونقاط القوة تمكن المؤسسة التعليمية من تحقيق أهدافها من خلال:

١. اعتماد المؤسسة التعليمية على الدراسات العلمية و الميدانية في رسم خارطة الطريق لبناء العمليات التعليمية و تطويرها و معالجة الخلل .
٢. تحدد المنظمة التعليمية معايير و شروط اختيار اعضاء الهيئة التدريس من حيث مؤهلات المعرفة و طرائق التدريس و استخدام تقنيات التعليمية .
٣. توفير المنظمة برامج كفاءة لتنمية مهارات و معارف اعضاء هيئة التدريس و مكافئتهم و تشجيع المتميزين منهم .
٤. توفر المؤسسة التعليمية عند اقتضاء الحاجة خدمات الدعم المناسبة للطلاب الاجانب خلال دراساتهم في البلد و ان تكون هذه الخدمات مصممة لتلبية الاحتياجات الخاصة بالطلبة .
٥. تعمل المؤسسة على اشراك ممثلي المجتمع المحلي و الاكاديميين و الاداريين و الخريجين في وضع خطط التطوير للمؤسسة التعليمية
٦. توافر بني تحتية مناسبة
٧. امتلاك الكلية المقومات اللازمة للوصول إلى كلية منتجة
٨. امتلاك الكلية مختبرات للتربية الخاصة تصنف الاولى عربياً.
٩. توافر قيادات إدارية كفؤة
١٠. توافر الرغبة القوية للبحث العلمي
١١. الرغبة القوية لدى الكلية لتلبية احتياجات المجتمع
١٢. وجود أقسام علمية مميزة تحاكي سوق العمل
١٣. استحداث اقسام علمية تلائم حاجة السوق وتواكب التطور العلمي.
١٤. وجود بيئة عمل مناسبة و انسجام بين الموظفين

## نقاط الضعف

١. ضعف التوصيف الوظيفي وتحديد المهام والصلاحيات.
٢. ضعف تحديث المناهج الدراسية.
٣. ضعف عقود المشاركة مع القطاع الخاص والحكومي.
٤. عدم استثمار البحوث وتسويقها.
٥. عدم دعم الأساتذة والطلبة بالموارد المادية والمالية لغرض تحسين الأبحاث العلمية.

| الهدف                               | المخرجات المطلوبة                                                               | مؤشرات القياس                                                                                                             | مسؤولية التنفيذ               | التوقيت الزمني                   |
|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| التعليم الالكتروني و التعليم المدمج | تعليم يتمتع بالجودة العالية و أداء متميز لتطوير التعليم في الجامعات العراقية .  | استعمال ( المختبرات الشبكية. السبورات الذكية. المكتبة الفيديوية ) - تزويد التدريسيين و الطلبة بالحسابات البريد الالكتروني | معاون العميد للشؤون العلمية.  | 100% ( 2020- 2021 )              |
|                                     |                                                                                 | - ادخال استراتيجية تعليم الالكتروني في دورة طرائق تدريس التي يقيمها مركز التعليم المستمر .                                |                               |                                  |
|                                     |                                                                                 | - استخدام منصات التعليم الالكتروني المعتمدة من قبل الجامعة MOODLE ، Google Classroom                                      |                               |                                  |
| تعزيز البنى التحتية للكلية          | - تطور الكلية من خلال بناء اقسام جديدة تناسب مع الجانب التعليمي للكلية .        | - قسم معلمي الصفوف الأولية . - ( ١٥ ) قاعة دراسية للصفوف الأولية . - (٥) قاعات دراسية للدراسات العليا .                   | شعبة شؤون الديوان في الكلية . | ( ٢٠٢٤.٢٠.٢١ ) - ( 2021 - 2023 ) |
|                                     | مختبرات محدثة و مجهزة بالتكنولوجيا الحديثة / قاعات دراسية و قاعات لتدريب البدني | - مختبرات في التخصصات الفيزياء و الاحياء والكيمياء عدد(٨) - مختبرات للحاسوب عدد (٨) - قاعة ذو مدرج كبير لتدريب الطلبة في  |                               | ( 2021- 2023 ) - ( 2021- 2025 )  |

- قاعات مخصصة قسم اللغة الإنكليزية عدد (١) - (2021- 2025)
- للأنشطة الفنية . - (2022- 2024) - غرف للتدريسيين العدد (١٢) .
- قاعة متخصصة لمعالجة وتدريب الأطفال ذوي اضطراب التوحد عدد (١) . - (2022- 2024)
- قاعة متحف عدد(١) - (2021- 2022)
- قاعات إدارية (١٢) - (2022- 2026)
- قاعة مناقشات للدراسات العليا عدد (١) - (2022- 2026)
- مخزن للمواد الكيمياوية وفقاً للمواصفات العالمية عدد (١) - (2022- 2025)
- (٢٠٢٣.٢٠٢١) - (2021- 2023)

|                                                                                     |                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                     |                              |                |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|----------------|
| تمكين الكوادر التدريسية                                                             | رفع نسبة الحاصلين على شهادة الدكتوراه مقارنة بحملة شهادة الماجستير                      | - نسبة اعلى من حملة شهادة الدكتوراه مقارنة بحملة شهادة الماجستير في الكلية للشؤون العلمية.                                                                                                                          | معاون العميد للشؤون العلمية. | - (2021- 2026) |
| تطوير و تنمية الموارد البشرية في المؤسسة التعليمية لتلبية متطلبات المؤسسة و المجتمع | تدريب وتطوير وتنمية الموارد البشرية و استثمارها لتلبية متطلبات المؤسسة و خدمة المجتمع . | - تدريب الموارد البشرية من خلال اعداد دورات تدريبية و ورش عمل و ندوات علمية . ( دورات او ورش عمل التعلم على البرامج الالكترونية و استخدام التقنيات الالكترونية الحديثة بشكل يسهل تيسير الاعمال الإدارية و العلمية ) | وحدة التعليم المستمر.        | ( 2021- 2026)  |

١. تنوع برامج الدراسات العليا (الماجستير) بست اختصاصات (طرائق تدريس اللغة العربية، الادب، طرائق تدريس اللغة الانكليزية، التربية الخاصة، طرائق تدريس العلوم، طرائق تدريس الاجتماعيات.
٢. تطوير البنى التحتية للمؤسسة التعليمية على وفق الحاجة الفعلية والرؤية المستقبلية
٣. تطوير المناهج الدراسية والتركيز على الجانب التطبيقي في البحث العلمي .
٤. تفعيل عقود المشاركة مع القطاع الخاص والحكومي
٥. توفير الدعم المادي والمالي للأبحاث العلمية
٦. تعقد المؤسسة اتفاقيات مع الاقسام المناظرة في الجامعات العالمية الرصينة لتطوير المناهج واستضافة خبراء لمناقشة اليات تطويرها وتقويمها
٧. فتح اقسام علمية تلبى حاجة المجتمع لتحسين الموقف التنافسي للكلية

١. ارتفاع كلفة البحث العلمي لبعض التخصصات التي تحتاج الى مواد بحثية ومختبرية
٢. تداخل الصلاحيات من قبل السياسيين والسادة النواب
٣. تضارب التعليمات والقوانين
٤. تعدد الجهات الرقابية الخارجية
٥. سوء الوضع الأمني
٦. عدم وجود قطاع خاص يستوعب الخريجين
٧. فرض الاستثناءات من جهات خارجية
٨. قلة التخصيصات المالي