



الخطة الاستراتيجية لكلية الفنون الجميلة

للفترة من ٢٠٢١ - ٢٠٢٦

تتألف اللجنة المشرفة على اعداد هذه الخطة من الاساتذة المدرجة اسمائهم ادناه:

١. أ.د. فاخر محمد حسن الربيعي
٢. أ.م.د. عامر صباح المرزوك
٣. أ.م.د. محسن رضا محسن القزويني
٤. أ.م.د. علي عبد الامير عباس
٥. أ.م.د. زينب سامي عبد المطلب
٦. م.د. طالب سلطان حمزة الحميري
٧. السيدة نبال شاکر نعمة خضير شبر
٨. السيد شهاب حامد عبد شاطي العامري

نشأة الكلية

تأسست كلية الفنون الجميلة / جامعة بابل في العام الدراسي ١٩٨٠/١٩٨١ باسم أكاديمية الفنون الجميلة في الجامعة المستنصرية ، وفي العام الدراسي ١٩٨٦/١٩٨٧ تغير اسمها الى كلية الفنون الجميلة وفي العام الدراسي ١٩٨٨/١٩٨٩ التحقت بجامعة الكوفة واصبحت تابعة لها اداريا ، وفي عام ١٩٩١ وبعد تأسيس جامعة بابل تغير اسم الكلية الى كلية التربية الفنية واستمرت بهذا التسمية حتى عام ٢٠٠٤ حيث اعيدت تسميتها الى كلية الفنون الجميلة لتضم اربعة اقسام علمية في الدراسة الاولية (الصباحية والمسائية) وهي (قسم التربية الفنية ، قسم الفنون المسرحية ، قسم الفنون التشكيلية ، قسم التصميم) فضلا على الدراسات العليا (الماجستير ، والدكتوراه) تخرجت اول دفعة في الكلية نهاية عام الدراسي

١٩٨٤/١٩٨٥ وكان عدد الطلبة المتخرجين (١٤) طالب وطالبة.

الرؤية العلمية المستقبلية لكلية الفنون الجميلة

ان كلية الفنون الجميلة في حالة توسع لكل المستويات قد يشمل التوسع في مجال المناهج التعليمية وفي اعداد الطلبة المقبولين مستقبلا ومخطط لهم زيادة في الفروع التابع للأقسام العلمية مع امكانية

شطب بعض الاقسام بان يكون كلية منفردة بعد اخذ الموافقات المطلوبة من رئاسة الجامعة ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، كما يتم اعداد دراسات ومؤتمرات علمية للنظر في المناهج الدراسية والمفردات العلمية مع التوسعة في مجال اعداد الطلبة الدراسات العليا على مستوى الماجستير والدكتوراه ، وهناك امكانية في زيادة فتح فروع التخصص بالأقسام لغرض تلبية الحاجات والمفردات التعليمية والتربوية والجمالية وسد حاجة السوق المحلية مع الاخذ بعين الاعتبار الاختصاصات النادرة والتوسعة في افق فرع السمعية والمرئية بقسم الفنون المسرحية لتلبية حاجة المحافظة في ظل الثورة المعلوماتية وزيادة عدد القنوات الفضائية الحالية ، وعل مستوى الابنية فهناك دراسة مقدمة الى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي اصول اعادة النظرة في ابنية التابعة لكلية لعدم تلبية الحاجات الانية مع الرغبة في فتح قسم التصميم والتزيين الذي يعد من الاقسام التي تسهم الى حد بعيد في تطوير الكلية ، فضلا عن المحاولة بالاتصال بالكليات ذات العلاقة لغرض تبادل المعلومات الفنية والثقافية بين الجانبين من خلال زيارة بعض التدريسين اقسام كليتنا الى هذه الكليات.

الرسالة

تسعى الكلية الى تحقيق اهدافها من خلال اعداد عملية علمية متخصصة في الفنون التشكيلية والفنون المسرحية والفنون التطبيقية والتربية الفنية وغرس القيم الثقافية والمثل الاخلاقية والمجتمعية والتربوية في شخوص الخرجين وتبني الوسائل العلمية والفنية في مجال معالجة المشاكل الثقافية والفنية والتربوية التي يعاني منها البلد وتنمية كفاءة العمل كفريق واحد في مواجهة المشاكل واثبات الجدارة الفنية والتربوية للطلبة الخريجين على ضوء المعايير والمواصفات العلمية في مجال الجودة والاعتماد الأكاديمي وخصوصا في تخصصات الفنون التشكيلية والفنون المسرحية والفنون التطبيقية والتربية الفنية.

الاهداف العامة للكلية

١- النهوض بالحركة الفنية العلمية والبحث العلمي الى أرقى مستوى، لكل الراغبين من ذوي الكفاءة ضمن متطلبات خطة التنمية.

٢- تلبية حاجات الوزارات العراقية والقطاعات الاخرى بملاكات فنية وتدريبية لمختلف الاختصاصات الفنون الجميلة ويشمل ذلك ما يلي.

أ- اعداد اساتذة جامعيين وعلماء ومفكرين في مجال الفنون.

ب- اعداد مدرسين في التربية الفنية للمراحل الثانوية.

ج- اعداد ملاكات فنية متخصصة في مجال الرسم، النحت، الفخار، التصميم الداخلي، التصميم الطباعي، التصميم الصناعي، الاذاعة والتلفزيون، الفنون السينمائية، الخط العربي والزخرفة، الفنون الموسيقية، الفنون المسرحية بما فيها من التمثيل المسرحي والافراج والتقنيات المسرحية .

٣- اعداد المتخرجين في مجال الفنون بوجه صرف تنسجم مدة الدراسة وشروطها ومحتواها مع حاجات المجتمع ومتطلبات خطة التنمية ومنح شهادات متنوعة وهي: البكالوريوس، الدبلوم، الماجستير، الدكتوراه .

٤- تنوع الدراسات العليا والبحوث العلمية والفنية تبعا للتطورات الفنية والعلمية والتكنولوجية.

٥- المساهمة في خلق بيئة للثقافة الفنية بما ينسجم مع القيم الاجتماعية والخلقية وبما يصون القيم العربية والاسلامية الاصيلة ضمن اطار التحولات الاشتراكية .

٦- التاكيد على دور الفن بوصفه اداة ثورية في بناء المجتمع وتنمية الاتجاهات العلمية بأسلوب التفكير الفني واستخدامه في معالجة قضايا المجتمع ومشاكله .

٧- توفير الاساليب الفنية والادبية والمادية والعلمية التي تكفل ممارسة نشاط أعضاء الهيئات التدريسية والباحثين في الفن والتربية الفنية لتحقيق جوانب الابداع والابتكار .

٨- ضمان سبل التوجيه والاختيار الافضل لنشاطاتهم وتخصصاتهم العلمية والفنية والمهنية ضمن خطة التنمية وتزويدهم بالخيارات الضرورية وعناصر الاعداد والتدريب .

٩- تعويد الطالب على النظر باساليب علمية في معالجة المعضلات وحل المشاكل ومواجهة مواقف الحياة وتحدياتها.

١٠- خلق شخصية متوازنة متكاملة للطالب (فكرا وسلوكا) وتنمية النشاطات المختلفة وبث روح الابتكار والابداع والتجديد والمبادرة.

١١- تقديم الخدمات والاستشارات العلمية والفنية المباشرة لدوائر الدولة ومنشآت القطاع الاشتراكي.

١٢- دعم الجمعيات والنقابات والاتحادات العلمية والفنية وتشجيعها وتوفير سبل التطور والنمالها.

جدول رقم (١) العملية التطبيقية للخطة الاستراتيجية وفق الاهداف والمؤشرات القياسية

ت	الهدف	المخرجات المطلوبة	مؤشرات القياس	مسؤولية التنفيذ	التوقيت الزمني	الملاحظات	
1	التعليم الالكتروني والتعليم المدمج	تعليم يتمتع بجودة عالية، اداء متميز	-استعمال المختبرات الشبكية -السبورات الذكية -شاشات العرض-تزويد الطالب بالمنهاج الدراسي بشكل نسخ الالكتروني - ادخال التعليم الالكتروني في طرائق التدريس -استخدام منصات التعليم الالكتروني المعتمدة من قبل الجامعة مثل MOODE Google Classroom	الكلية معاون العميد للشؤون العلمية	٢٠٢٠ ٢٠٢١	%١٠٠	
2	تعزيز البنى التحتية للكلية	مختبرات محدثة ومجهزة بالتكنولوجية والتقنيات الحديثة وقاعات دراسية مجهزة بها	-عدد المختبرات الجديدة	الكلية المعاون الاداري للعميد	٢٠٢١	%٢٠	
			-عدد المختبرات التي زودت بالتقنية الحديثة	الكلية شعبة الديوان	٢٠٢٢		
			-عدد القاعات الدراسية	الكلية			
3	تمكين الكوادر التدريسية	رفع نسبة الحاصلين على الدكتوراه مقارنة بالمجستير	نسبة اعلى من حملة شهادة الدكتوراه مقارنة بحملة شهادة الماجستير	الكلية معاون العميد للشؤون العلمية	٢٠٢٣ ٢٠٢٤	%٢٥	
4	تدريب وتطوير وتنمية الموارد البشرية واستثمارها لتلبية متطلبات الجامعة والمجتمع	الخدمات واتنمية البشرية والمجتمعية	تطوير الكادر الاداري من خلال زيادة عدد المعيدين والعقود لسد النقص في الاقسام العلمية	الكلية معاون العميد للشؤون الادارية	2021	تحديث سنوي	
5	تطوير النظم الادارية بما يحقق معايير الجودة	تعليم يتمتع بجودة عالية واداء متميز	انجاز التقرير الذاتي	الكلية	وحدة ضمان الجودة	2021	تحديث سنوي
			انجاز خطة تحسين	الكلية	وحدة ضمان الجودة	2021	تحديث سنوي
			انجاز تقرير المطابقة	الكلية	وحدة ضمان الجودة	2021	تحديث سنوي
			الحصول على الاعتماد المؤسسي	الكلية	وحدة ضمان الجودة	2021 2022	سنة
6	نتاج علمي رصين وشراكات عالمية	رفع مستوى التصنيف الخاص بالقسم من خلال رفع مستوى الابحاث العلمية اي تسهيل النشر بمسوعات سكوياس	ضم مجلة نابو الخاصة بالكلية الى مستوعات سكوياس	الكلية	هيئة تحرير المجلة	2021	تحديث سنوي
			السعي الدؤوب الى تشجيع التدريسين الباحثين الى نشر البحوث في مستوعات عالمية	الكلية	الكادر التعليمي	2021	
7	تعظيم الموارد المالية	توسيع دائرة المدخلات لتوازي المخرجات	اعادة فتح الدراسة المسائية في الكلية	الكلية	مجلس الكلية	2021	تحديث سنوي

تاريخ تحديث سنوي	2020	مجلس الكلية / اللجنة المركزية الخاصة بالمكتب الاستشاري	الكلية	تفعيل المكتب الاستشاري لرفع الانتاجية المؤسسية		للجامعة	
تحديث سنوي	2019	ا.م.د. زينب سامي	قسم التصميم	عقد تعاون ثقافي والعلمي بين حكومة الجمهورية العراقية جامعة بابل/ كلية الفنون الجميلة- قسم التصميم والحكومة التركية جامعة مرمر – كلية الفنون الجميلة	تطوير وتحديث المناهج في الدراسات الأولية والعليا وتوأمها مع نظيراتها في الجامعات العالمية ذات التصنيف العالمي	اتباع مناهج عالمية رصينة في وضع الخطط الاستراتيجية للجامعة	8
تحديث سنوي	2019	ا.م.د. زينب سامي	قسم التصميم	اعقد تعاون ثقافي والعلمي بين حكومة الجمهورية العراقية جامعة بابل/ كلية الفنون الجميلة- قسم التصميم والحكومة التركية جامعة معمار سنان / كلية الفنون الجميلة			
	2021	ا.م.د. امير هشام	قسم المسرح	عقد تعاون ثقافي والعلمي بين جامعة بابل/ كلية الفنون الجميلة- قسم الفنون المسرحية وجامعات اخرى عالمية			
تحديث سنوي	2021	م.م. زياد عودة ربح	قسم التصميم	جائزة اغلفة وتعليب	دعم الابداع والابتكار	تطبيق افضل معايير الجودة في كليات واقسام الجامعة	9
تحديث سنوي	2021	ا.م. وسام جاسم	قسم التصميم	جائزة تصميم شعار			
		ا.م.د. امير هشام	قسم المسرح	اقامة مهرجان مسرحي طلابي			
		ا.م.د. امير هشام	قسم المسرح	اقامة مهرجان مسرحي يختص بمسرح الطلبة الجامعي			
قصر المدى (شهرين)	2022	2021	ا.م.د. عادل عبد المنعم	قسم التصميم	استغلال الفضاءات التابعة للحمامات وتحويلها الى قاعات دراسية بشكل لا يؤثر على التصميم العام لبنية القسم	تطوير واستثمار البنى التحتية	10
قصر المدى (شهر)	2022	2021	م.م. الاء حسين	قسم التصميم	تجهيز مختبر حاسوب		
قصر المدى (شهرين)	2022	2021	م.م. الاء حسين	قسم التصميم	تجهيز مختبر تصميم رقمي		
متوسط المدى (سنة)	2022	2021	ا.م.د. عادل عبد المنعم	قسم التصميم	بناء طابق اول في قسم التصميم		
متوسط المدى (٦ اشهر)	2022	2021	ا.م.د. عادل عبد المنعم	قسم التصميم	تجهيز القسم بمكنات واجهزة خاصة بالتصميم		
سنوي	2021	ا.م.د. عادل عبد المنعم	قسم التصميم	تفعيل الية التعاقد مع الشركات والهيئات التعليمية والتربوية وغيرها لحل المشكلات	دعم البحوث التطبيقية	المساهمة الفاعلة في تقديم افضل الخدمات وحل المشكلات للمجتمع	11
متوسط المدى (٦ اشهر)	2021	ا.م.د. امير هشام	قسم المسرح	استغلال الفضاءات التابعة للقسم في البناء والتشييد	استحداث ابنية لصفوف وورش تختص بواقع العملية التعليمية للقسم		
متوسط المدى (٦ اشهر)	2021	ا.م.د. امير هشام	قسم المسرح	استحداث مختبر حاسوب وصف ذكي			

الأهداف الاستراتيجية للكلية

الهدف الاستراتيجي	التسلسل
تدريب وتطوير وتنمية الموارد البشرية واستثمارها لتلبية متطلبات الجامعة والمجتمع-	الهدف الاستراتيجي الأول
تطوير النظم الإدارية بما يحقق معايير الجودة	الهدف الاستراتيجي الثاني
نتاج علمي رصين وشراكات عالمية	الهدف الاستراتيجي الثالث
تعظيم الموارد المالية للجامعة	الهدف الاستراتيجي الرابع
إتباع مناهج عالمية رصينة في وضع الخطط الاستراتيجية للجامعة	الهدف الاستراتيجي الخامس
تطبيق أفضل معايير الجودة في كليات وأقسام الجامعة	الهدف الاستراتيجي السادس
تطوير واستثمار البنى التحتية	الهدف الاستراتيجي السابع
المساهمة الفاعلة في تقديم أفضل الخدمات وحل المشكلات للمجتمع	الهدف الاستراتيجي الثامن

التحليل الرباعي لسوات (SWOT)

أولاً: تحليل الوضع الداخلي (نقاط القوة والضعف) والذي يجب ان يقتصر على ما هو فعلاً من نقاط قوة وضعف وان يبتعد التحليل عن التوقعات والاحتمالات .

ثانياً: تحليل البيئة الخارجية (الفرص والتهديدات) والذي يأخذ بعين الاعتبار الوضع الفعلي حيث التهديدات الموجودة والفرص غير المستغلة من ناحية كما يحلل التغيرات المحتملة في كل منها من ناحية اخرى

نقاط القوة ونقاط الضعف والفرص والتهديدات :

أولاً: نقاط القوة : تمثل اية امكانيات داخلية ذاتية موجودة فعلاً تساعد على استغلال الفرص المتاحة وعلى مكافحة التهديدات .

ثانياً: نقاط الضعف : اية ظروف وعوامل نقص داخلية موجودة فعلاً تعيق من قدرة الكلية على استغلال الفرص .

ثالثاً: تعريف الفرص : اية ظروف او اتجاهات خارجية ذات تاثير ايجابي على الطلب على المجال الذي تتميز به المنظمة .

رابعاً: تعريف التهديدات : اية ظروف او اتجاهات خارجية تؤثر سلباً على الطلبة على المجال الذي يتميز به مجموعة والتي قد تقود في ظل غياب الاجراءات المدروسة الى خسارة المجموعة لموقعها .

- المحور الأول وفق تحليل سوات على أرض الواقع :

تتوافر في الكلية رؤية ورسالة واهداف وغايات واضحة ودقيقة ، وتبين انه لم تتم عملية تحديثها ومراجعتها حسب اجراءات الجودة الخاصة بمراجعة الرؤية والرسالة والاهداف كما تتوافر في جميع اقسام الكلية رؤية ورسالة واهداف وتم اعتمادها ونوقشت في مجالس الاقسام ومجلس الكلية وينقصها التحديث والاعلان خلال السنتين الاخيرتين او انها تتوفر في جزء وليس في الاخر وان توفر التحديث فهو عبر مبادرات فردية من بعض الاقسام والاعلان كذلك .

تحدد نقاط الضعف ضمن الرؤية والرسالة والاهداف لبلوغ الجودة عبر الحلول المطروحة المتمثلة بقدرة الكلية على متابعة التحديث والتوثيق من اجل الاعتماد وتنسب ان يكون الاعلان عبر الوسائل المتاحة كاللوحات الجدارية وعبر الموقع الالكتروني الرسمي الخاص بالكلية .

أما نقاط القوة فهي تكمن في ايمان الادارة العليا للكلية بتحقيق نتائج دراسة توافر الرؤية والرسالة والاهداف في الكلية واقسامها التي تمتلك رؤى ورسائل واهداف واضحة والحث على اعلانها وتحديثها باستمرار حسب اجراءات الجودة ونماذجها ، مع الاخذ بنظر الاعتبار ان ذلك يتم عبر آليات وتابعة من قبل العمادة ، وهذا الاجراء يعطي قيمة ومصداقية وزخم علمي اضافي ولا ننسى ان التحديات تتمثل بضعف ثقافة سوق العمل بالتفاعل مع المؤسسة التعليمية يتم من خلال الاعلان والنشر .

نقاط القوة :

ان توفر الرؤية والرسالة والاهداف الواضحة والدقيقة في الكلية يؤشر على واقعها بموضوعية ويضع صورة لمستقبلها المنشود .

ان اتباع الكلية لاجراءات الجودة والاعتماد يعطي مؤشرات الاداء الصائب من الكلية في تحقيق خططها التي تنطلق من رؤيتها ورسالتها.

ان اتباع الكلية لسياسة التخطيط الاستراتيجي واجراءاته يعد انطلاقة نحو دراسة الواقع بشكل سليم وموضوعي وينعكس ذلك على الاجراءات المتبعة .

تحققت كثير من الانجازات والمشاريع التطويرية والخدمية في الكلية وذلك يدل على انسجام رؤيتها ورسالتها مع الاهداف المتحققة .

نقاط الضعف :

الحاجة الى تطبيق اجراءات الجودة بفاعلية اكثر في مراجعة الرؤية والرسالة والاهداف من خلال تفعيل المشاركة لفئات مختلفة من المجتمع وحتى الطلبة في تقييمها.

الحاجة الى تطوير آليات التعاون بين الوحدات والشعب الادارية والاقسام لايجاد بيئة عمل اكثر فاعلية من خلال التوثيق والارشاف .

الاجراءات المقترحة:

١- المراجعة الدورية للرؤية والرسالة والاهداف كل سنتين كحد ادنى.

تكون برامج عمليات التخطيط مستندة على تحليل المخاطر وتحليل البيانات.

٣- تتضمن خطط العمل المستقبلية القصيرة والمتوسطة والبعيدة لدى تلبية احتياجات المجتمع والتنمية المستدامة.

٤- تهيأه الفرص لمشاركة اعضاء الهيئة التدريسية مع رؤساء الاقسام في اعداد الخطط الاستراتيجية السنوية .

عناصر التقييم كممارسات:

١. وجود رؤية ورسالة واهداف للمنظمة التعليمية وتكون منشورة اي معلنة وموثقة وان الاهداف الموضوعية قابلة للقياس بأدلة موضوعية.

٢. المصادقة على الرؤية والرسالة والاهداف من قبل مجلس الكلية والجامعة .

٣. وجود استراتيجية منسجمة مع الخدمة المجتمعية ومتطلباتها ومحاولة تطبيقها من خلال خطة عمل تنفيذية مقرونة بجداول زمنية للتنفيذ .

٤. توافر اجراءات الوثيق في الكلية والتطبيق الدقيق للمهام والواجبات والمسؤوليات من اجل استغلال فرص التقدم ووضع آليات لمتابعة هذا التطبيق لضمان صواب الاجراءات وفعاليتها من اجل التطوير التحسين المستمر .

الحوكمة والتنظيم الإداري:

١. القيادة والتنظيم الإداري : وتشمل الصلاحيات والمسؤوليات والمهام والواجبات والهيكل التنظيمي والإداري والتوصيف الوظيفي وسياسة الجودة وتعهد الإدارة وهذا الهيكل التنظيمي يجب ان يكون موثق ومعتمد ويخضع الى التحديث ، ومهامه تحديد العلاقات بين الوحدات والأقسام في الكلية ويخضع للترتيب المعتمد حتى يسهل عملية اتخاذ القرار وتحمل المسؤوليات وتتبع صلاحيات الإدارة صلاحيات الأقسام العلمية الممنوحة للجان العلمية ومجالس الأقسام وتصدر عن مراكز القرار في الكلية مجموعة الوثائق المتمثلة بالقرارات والقوانين المنفذة والأنظمة والتعليمات .

٢. المعيار:

- الصلاحيات والمسؤوليات (Responsibility) :- تحديد الصلاحيات والمسؤوليات لكافة المستويات الرئيسية والفرعية.

- المهام والواجبات :- تقوم الإدارة العليا بتحديد السياسات بكل دقة من خلال موضوع المهام والصلاحيات والواجبات التي تنسجم مع الرسالة .

- الهيكل التنظيمي :- يتعين تصميم هيكل تنظيمي في الكلية يحقق جودة المهام الإدارية والعلاقات بين الأنشطة .

- التوصيف الوظيفي:-الزام الإدارة العليا للكلية باعتماد مبدأ الشخص المناسب في المكان المناسب من خلال التوصيف الدقيق .

- سياسة الجودة (Quality of policy):- ان رسم سياسة الجودة من قبل عمادة الكلية وبرامجها التعليمية تضع المؤسسة التعليمية امام التزامات في خدمة المجتمع .

تحليل المحور على ارض الواقع: -

تحليل سوات يمثل نقاط القوة ونقاط الضعف ونقاط التحديات ونقاط الفرص ولكل معيار من معايير المحور الثاني حيث تبين الاتي ان من نقاط القوة في هذا المحور ان العمادة تستند الى مبدأ المشاركة في القرارات ومنح الصلاحيات اللازمة مفوض ومفعل في جميع مجالس الاقسام العلمية للقيام بمهامها الموكلة اليها وتلك الصلاحيات موثقة ومعلنة وصلاحيات كل مجلس موثقة ومعلنة وكذلك علاقة المجالس فيما بينها .

تتوافر في الكلية انظمة وتعليمات تضبط عملها وانشطتها وقراراتها وهناك توثيق لذلك ومطبق فعلياً كما لا يحدث تقاطع في الصلاحيات لكون هناك وصف يميز دور القيادات ومجالس الكلية بدقة ويخلق الية لتفاعلها .

يظهر بان هناك حاجة الى تحديد اليات لتطبيق مبدأ المسائلة لضمان للنزاهة والشفافية وهناك مؤشر على ان الكلية بالإمكان تحقق مبدأ المسائلة من خلال التوثيق لأنه يوضح الية تطبيق الاجراءات وبيان مسؤوليتها قانونياً واخلاقياً

نظراً للصلاحيات والمهام الموكلة اليها بطريقة عادلة وشفافة نسبت ادارة الكلية بان تعمل المجالس على تحقيق العدالة في القرارات والممارسات من خلال محاولة توازن المصالح بين الاطراف المتعددة وتلك المؤشرات تعد نقاط الضعف في هذا المحور على الكلية هو عدم دراسة لمعالجة تاثير النظام الاداري على تسهيل تعلم الطالب لان التأثير سينعكس في تحقيق رؤيتها ورسالتها .

نقاط القوة :

- يتوفر في الكلية هيكل تنظيمي محدث ويراعي التسلسل التنظيمي وينسق بين مجالس اقسام الكلية والعمادة من خلال مهام ومسؤوليات المعاون العلمي .

- هناك تطبيق للأنظمة والتعليمات من خلال تنفيذ القرارات والالتزام بالوصف الوظيفي للقيادات مما لا يسمح بتضارب الصلاحيات .

- تتوفر في الكلية اجراءات الجودة تضمن عملية متابعة الاداء من خلال التوثيق وتعطي مؤشرات ايجابية عن الاداء .

- يتوفر في الكلية منهج ثابت للإدارة العليا وهو مناقشة القرار والالتزام الدوري بالاجتماعات مما يحقق النزاهة والعدالة في اتخاذ القرارات وتطبيقها .

2-3-2- نقاط الضعف :

- الحاجة الى استحداث اجراءات لاختيار المناصب الادارية والقيادية في الكلية وفق اليات تضمن اختيار الشخص المناسب في المكان المناسب .

- الحاجة الى تضمين خطط سنوية للكلية تسهم ببناء تنظيمي للكلية يبين اثره مستقبلاً من خلال الاداء والتحسين .

- هناك حاجة لمنهجية لتتبع التطوير المستمر والتحديث والتوثيق لضمان جودة الاداء .

اعتماد هيكل تنظيمي مرن يتحمل المسؤولية واستيعاب التغيرات المحتملة.

التحديد الدقيق للمسؤوليات والصلاحيات ولكافة الاقسام لكل يضمن تحقيق فاعلية اكبر في العملية الادارية .

تطبيق الاجراءات والسياقات المعتمدة في اختيار القيادات واليات تنفيذها مما يضمن الشفافية والنزاهة والخبرة .

على العمادة الحرص على اشراك اعضاء الهيئة التدريسية في اعداد الخطة السنوية والاستراتيجية .

العمل على دراسة البناء التنظيمي وهيكله الاختصاصات من اجل تطوير الكوادر التدريسية ومنحها الفرص اللازمة للتطور

عناصر تقييم محور الممارسات:-

١- على الكلية ان تمتلك قيادات ادارية موصفة توصيفاً دقيقاً في جانب المؤهلات والقدرات والامكانيات والمهارات والتي يجب ان تتناسب مع متطلبات من ادارة الجودة .

٢- يجب ان تهتم القيادة الادارية العليا بتوفير الاجواء العلمية الملائمة والعلاقات الانسانية داخل الكلية .

٣- توفر الدعم المتواصل لأليات انجاز البحث العلمي وبما يتعلق بحل مشاكل سوق العمل والمجتمع .

٤- توثيق واعلان المعايير المعتمدة في اختيار القيادات الادارية للأنشطة والالتزام بها بكل شفافية وعدالة ودقة .

٥- اشراك اعضاء الهيئة التدريسية في اختيار القيادات الجامعية للأنشطة المختلفة العلمية والادارية والخدمية.

٦- يجب ان تكون هنالك خطة وبرنامج تدريسي شامل وفق احتياجات ومتطلبات الكلية يسهم في تنمية مهارات القيادات الاكاديمية والعاملين.

٧- هنالك علاقة فاعلة وانسجام مهني وخلق بين العمادة واعضاء الهيئة التدريسية مما يظهر توفر الالتزام بالضوابط والتعليمات والقوانين وضمها المرونة الاخلاقية .

أعضاء الهيئة التدريسية :

١ . أعضاء الهيئة التدريسية : ويشتمل على المبادئ التالية :

٢ . الألقاب العلمية .

٣ . نصاب التدريسيين .

٤ . فترة الادارة (مدة النشاط) :

٥ . نظام التدريسي .

٦ . نسبة عدد التدريسيين الى عدد الطلبة .

٧ . المعيار :

٨. يشغل منصب عميد الكلية من يكون لقبه العلمي (استاذ - استاذ مساعد) كحد ادنى ويحمل شهادة الدكتوراه وان يكون اختصاصه متوافقاً مع التخصصات الموجودة في الكلية.
٩. تكون فترة اشغال منصب عميد الكلية سنتان قابلة للتجديد لمرة واحدة .
١٠. يشغل منصب رئيس القسم او الفرع من يحمل لقب علمي او شهادة متوافقة مع اختصاص القسم العلمي .
١١. تكون فترة اشغال رئاسة القسم مدة سنتان قابلة للتجديد مرة واحدة .
١٢. لا يجوز تكليف التدريسي بتدريس اكثر من مادتين خلال السنة الدراسية او خلال الفصل الدراسي تبعاً لنظام التدريس (الكورسات)
١٣. يكلف التدريسي بإنجاز بحثين على الاقل خلال السنة سواء كان منفرداً او مشترك وان من مستلزمات الانجاز هو نشر او قبول نشر البحث في مجلة علمية متخصصة محكمة ومعترف بها.
- لا يجوز ان تزيد نسبة اعضاء هيئة التدريس من حملة شهادة الماجستير في كل قسم علمي او فرع عن 20% من مجموع اعضاء الهيئة التدريسية.
- يكون العدد المطلوب لأعضاء الهيئة التدريسية في الكلية كما يأتي:-
 - تدريسي لكل 35 طالب في التخصصات الانسانية.
 - تدريسي لكل 25 طالب في تخصصات العلوم والزراعة.
 - تدريسي لكل 20 طالب في التخصصات العملية والطبية.
- يقق للكلية بتكليف محاضرين خارجيين عند الضرورة ممن ذوي الخبرة والاختصاص والمتخرجين من جامعات معترف بها على ان لا تزيد نسبتهم عن 25% من مجموع التدريسين .
- هنالك جداول معلنه في مكاتب أعضاء الهيئة التدريسية تحتوي على الساعات التدريسية والمختبرية والمكتبية (النصاب الاسبوعي).
- تتضمن استمارات تقييم أعضاء الهيئة التدريسية مرفقات بأوزان متباينة تشمل:-
 - البحوث ، المشاركات بالمؤتمرات ، براءات الاختراع ، وعدد الساعات التدريس والانجازات العلميةالخ.
- تطبق الكلية نظاماً موثقاً يعنى (بمنح كتب شكر وتقدير من رئيس الجامعة ، من العميد) وذلك لتحفيز التدريسين ومكافأتهم على الانجازات المتحققة خلال العام الدراسي وتشجيع المتميزين منهم .

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

ت	فقرات معيار (التدريسيين) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسب المتحققة فعلا	الفجوة	النتيجة
١	نسبة حملة الدكتوراه (لقب أستاذ) إلى عدد التدريسيين الإجمالي.	%٧٠	%٥٤	%١٦	ايجابي
٢	نسبة حملة الدرجات العلمية (أستاذ + أستاذ مساعد) إلى عدد التدريسيين الإجمالي.	%٥٠	%٥٥	لا توجد	ايجابي
٣	نسبة حملة شهادة الدكتوراه إلى عدد التدريسيين الإجمالي.	%٨٠	%٦٧	%٣	ايجابي
٤	مدة خدمة التدريسيين للفئة (١١-٢٠) سنة إلى عدد التدريسيين الإجمالي.	%٦٠	%٦٤	لا توجد	ايجابي
٥	أعمار التدريسيين ضمن الفئات العمرية (٣٥-٤٤) و(٤٥-٥٤) إلى عدد للتدريسيين الإجمالي.	%٧٠	%٣٨ %٤٠	%٣٢ %٣٠	سلي

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) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسب المتحققة فعلا	الفجوة	النتيجة
١	نسبة الموظفين (دبلوم عالي + بكالوريوس + دبلوم فني) إلى عدد الموظفين الإجمالي.	%٦٠	%٧٢	لا يوجد	ايجابي
٢	نسبة عدد الموظفين (إعدادية + متوسطة + ابتدائية) إلى عدد الموظفين الإجمالي.	%٢٠	%١٦	%٤	سلي
٣	نسبة عدد العمال (يقرا ويكتب) إلى عدد الموظفين الإجمالي.	%٢٠	%١٤	%٦	سلي
٤	نسبة عدد الموظفين من الفئة العمرية للموظفين (٣٠-٣٩)	%٦٠	%٢	%٥٨	سلي

				سنة الى عدد للموظفين الإجمالي.
سلي	%٣٥	%٢٥	%٦٠	٥ نسبة عدد الموظفين ممن لديهم خدمة ضمن فئة (٢٠-١١) سنة الى عدد الموظفين الإجمالي.

ثانياً:- 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
١	نسبة توفر أبنية عمادات كليات الجامعة.	%٩٠	%٦٠	%٣٠	سلي
٢	نسبة توفر الأبنية الملحقة في كليات الجامعة.	%٩٠	%٥٠	%٤٠	سلي
٣	نسبة توفر القاعات والمراكز الملحقة في كليات الجامعة.	%٩٠	%٥٠	%٤٠	سلي
٤	نسبة توفر أبنية الأقسام العلمية في كليات الجامعة.	%٩٠	%٦٠	%٣٠	سلي
٥	نسبة توفر الملحقات الأخرى في كليات الجامعة.	%٩٠	%١٠	%٨٠	سلي

ثالثاً:- البحوث والمجلات العلمية والتأليف والترجمة

ت	فقرات معيار (البحوث والمجلات العلمية)	المعيار القياسي	النسب المتحققة	الفجوة	النتيجة
---	---------------------------------------	-----------------	----------------	--------	---------

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)

حسب المؤشرات	فعلا			
١	نسبة عدد البحوث المنشورة إلى عدد التدريسيين.	%٩٠	%٣٠	سلي %٦٠
٢	نسبة عدد البحوث المنشورة في الخارج إلى عدد البحوث الإجمالي.	%٥٠	%٥٢	إيجابي لا توجد
٣	نسبة عدد الكتب المؤلفة والمترجمة إلى عدد التدريسيين الإجمالي.	%١٠	%٦	سلي %٤
٤	نسبة عدد الكليات التي تصدر مجلة علمية إلى عدد كليات الجامعة.	%٩٠	%٩٠	إيجابي لا توجد

خامسا:- 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) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسب المتحققة فعلا	الفجوة	النتيجة
أ-	(تدرسي - طالب) التخصصات الطبية.	(١٠ - ١)			
ب-	(تدرسي - طالب) التخصصات العلمية.	(٢٠ - ١)	١٣	لات وجد	إيجابي
ج-	(تدرسي - طالب) التخصصات الإنسانية.	(٣٠ - ١)			
د-	أعداد الطلبة إلى قاعة التدريس	(٣٥-١)	٤٣	٨+	سلي

طلبة الدراسات الأولية المسائية

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

ت	فقرات معيار (الطلبة المسائي)	المعيار	المتحقق	الفجوة	النتيجة
---	------------------------------	---------	---------	--------	---------

	حسب المؤشرات	القياسي	فعالاً
أ-	(تدرسي - طالب) التخصصات طبية.	(١٠ - ١)	
ب-	(تدرسي - طالب) التخصصات العلمية.	(٢٠ - ١)	
ج-	(تدرسي - طالب) التخصصات الإنسانية.	(٣٠ - ١)	
د-	أعداد الطلبة إلى قاعة التدريس.	(٣٥ - ١)	

طلبة الدراسات العليا

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

ت	فقرات معيار (طلبة الدراسات العليا) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	المتحقق فعالاً	الفجوة	النتيجة
١	عدد الطلبة المقبولين إلى أعداد الطلبة المخطط لهم.	(١٠ - ١٠)	(١٠ - ١٠)	لا يوجد	ايجابي
٢	(تدرسي - طالب).	(٧ - ١)	(٧ - ١)	لا يوجد	ايجابي

سادساً: -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) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسب المتحققة فعلاً	الفجوة	النتيجة
١	نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين شاركوا بفعالية في خدمة المجتمع إلى عدد هيئة التدريس الإجمالي.	%٨٠	%٥٠	%٣٠	سلي

٢	نسبة نشاطات كليات الجامعة في خدمة المجتمع.				
أ-	محور النشاطات في مجال العلوم الإدارية والاقتصادية والمحاسبية.	%١٠٠			
ب-	محور النشاطات في مجال العلوم القانونية والتشريعية.	%١٠٠			
ج-	محور النشاطات الطبية وصحة المجتمع.	%١٠٠			
د-	محور النشاطات العلوم المصرفية.	%١٠٠			
هـ-	محور أنشطة العلوم الإنسانية.	%١٠٠			
و-	محور النشاطات الفنية والرياضية.	%١٠٠	%١٠٠	لا توجد	ايجابي
ز-	محور العلوم الهندسية.	%١٠٠			

سابعاً : 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) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسب المتحققة فعالاً	الفجوة	النتيجة
١	نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية من أعضاء هيئة التدريس إلى مجموع عددهم الإجمالي في كليات الجامعة.	%٣٠	%١٨	%١٢	سلي

المكتبة	٢	نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية من أعضاء هيئة التدريس إلى مجموع عددهم الإجمالي في كليات الجامعة.	%٣٠	%١٨	%١٣	سلي	ثامنا :- العلمية
	٣	نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية من الموظفين إلى نسبة العدد الإجمالي للموظفين في كليات الجامعة.	%٣٠	%١٢	%١٨	سلي	
	٤	نسبة عدد المشاركين في ورش العمل من التدريسيين الى مجموع أعضاء هيئة التدريس في كليات الجامعة.	%٢٥	%١٧	%٨	سلي	
	٥	نسبة عدد المشاركين في ورش العمل من الموظفين في الجامعة الى مجموع الموظفين في كليات الجامعة.	%٢٥	%١٠	%١٥	سلي	
	٦	نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية خارج الجامعة من التدريسيين الى عدد التدريسيين الإجمالي.	%٢٠	%٨	%١٢	سلي	
	٧	نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية خارج الجامعة من الموظفين الى العدد الإجمالي للموظفين في كليات الجامعة.	%٢٠	%١	%١٩	سلي	
	٨	نسبة عدد الدورات المقامة في الجامعة (التعليم المستمر) الى عدد الدورات المخططة.	%١٠٠	%٧٥	%٢٥	سلي	

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
١	عدد الكتب الإجمالي إلى عدد الطلبة الإجمالي (كتاب- طالب).	(١-٦)	(٣-١)	٣	سلي
٢	عدد الطلبة الإجمالي إلى عدد عناوين الكتب المتوفرة (طالب -عنوان).	(٣-١)	(٢-١)	١	سلي
٣	عدد طلبية الدراسات العليا إلى عدد الدوريات والمجلات العلمية المتوفرة (طالب - دورية).	(١٠-١)	(٥-١)	٥	سلي
٤	عدد طلبية الدراسات العليا إلى عدد الرسائل الاطاريح الجامعية (طالب- رسالة).	(١٠-١)	(٧-١)	٣	سلي
٥	عدد الطلبة من رواد المكتبة إلى العدد الإجمالي للطلبة بالجامعة.	(١٠-٣)	(٩-٣)	١	ايجابي
٦	عدد الطلبة الإجمالي إلى عدد الكتب المعارة (طالب-كتاب معار).	(٣-١)	(٢-١)	١	ايجابي
٧	عدد الموظفين ذوي الاختصاص في المكتبات إلى إجمالي الموظفين في مكاتب كليات الجامعة.	(١٠-٦)	(٣)	٧	سلي
٨	عدد مستخدمي المكتبة الافتراضية إلى مجموع التدريسيين وطلبة الدراسات العليا.	(١-١)	(١-١)	لا يوجد	ايجابي

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	فقرات معيار (التدريس والمناهج التعليمية) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسب المتحققة فعالاً	الفجوة	النتيجة
١	استخدام استراتيجيات التدريس المعاصرة إلى العدد الكلي للتدريسيين.	%٧٠	%٦٥	%٥	ايجابي
٢	عدد المقررات الدراسية أسبوعياً إلى عدد الساعات المعتمدة في كليات الجامعة. (مقرر- ساعة)	%٣٣	%٣٠	%٣	ايجابي