



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة بابل

كلية الطب

الخطة الاستراتيجية للعام ٢٠٢١ - ٢٠٢٦

المقدمة :

التخطيط هو وضع خطوات مرحلية للوصول للرؤية المستقبلية انطلاقا من تحليل الحاضر وتوقعات واتجاهات المستقبل لتحقيق الاهداف الاستراتيجية باستخدام الاساليب والوسائل المناسبة لتحقيقها بكفاءة وفاعلية وفقا للأولويات والمسؤوليات وفق جدول زمني محدد .

والتخطيط الاستراتيجي لمؤسسات التعليم العالي يرتبط بالنشاط الاداري الذي تمارسه الادارة العليا في المؤسسة والخاص بتحليل الفجوة بين موارد وامكانيات المؤسسة والفرص المتاحة في البيئة المحيطة بفرض سد هذه الفجوة وتحقيق الملائمة والتوافق الاستراتيجي وتجدر الاشارة الى ان الى ان التخطيط الاستراتيجي ليس هو الاستراتيجية او الخطة الاستراتيجية ولكنه نشاط تمارسه الادارة العليا في المؤسسة للتوصل الى تحقيق رسالة المؤسسة .

وادارة كلية الطب جامعة بابل ايمانا منها بأهمية التخطيط الاستراتيجي اتخذته اساسا لوضع خطة استراتيجية طويلة الاجل تتضمن الرؤية المستقبلية للكلية والرسالة والغايات النهائية والاهداف الاستراتيجية التي تسعى الى تحقيقها في ضوء هذه الرسالة وكذلك اتخذته اساسا لجميع أنشطة الكلية والتي تتمثل في التعليم والبحث العلمي والمشاركة المجتمعية .

واذا كان العالم اليوم يتميز بالتغيرات السريعة في البيئة الخارجية فإن التخطيط الاستراتيجي هو الذي يساعد الادارة على تفهم هذه التغيرات ورصد الفرص والتهديدات ذات العلاقة بنشاط الكلية ومخرجاتها ويساعد على معرفة الرؤية المستقبلية على المدى الطويل .

اعضاء اللجنة :

رئيسا	عميد الكلية	١- ٥٠١ صفاء صاحب ناجي
عضوا	معاون العميد للشؤون العلمية	٢- ٥٠١ محمد رضا جودي
عضوا	معاون العميد للشؤون الادارية	٣- ٥٠١ كاظم جواد الحمداني
عضوا	مسؤول ضمان الجودة	٤- ٥٠١ سمير سوادى حمود
عضوا	مسؤول شعبة الدراسات والتخطيط	٥- السيد هاشم فاضل عبيس
عضوا	مسؤولة شعبة شؤون الديوان	٦- السيدة وسن عبد الزهرة حسين

نبذة عن كلية الطب :

فتحت كلية الطب ابوابها لاستقبال الطلبة سنة ١٩٩٣ - ١٩٩٤ وكان تأسيسها انطلاقا من الحاجة الفعلية الى ملاكات الطبية المؤهلة مهنيا وعلميا لتقديم الخدمات الطبية التشخيصية والعلاجية لشريحة واسعة من المجتمع من خلال عملهم في المستشفيات حيث تعتمد الكلية في مبادئها على استخدام أحدث الطرائق العلمية في التدريس والمناهج العلمية المطورة من اجل تخريج أطباء بمعايير عالمية لمواكبة سوق العمل وتقديم أفضل الخدمات الصحية للمجتمع .

تمنح كلية الطب شهادة البكالوريوس بعد ان يكمل الطالب السنوات الدراسية الستة في الكلية .

تضم الكلية احد عشر فرعا وكالاتي:

- ١- فرع الجراحة.
- ٢- فرع الطب الباطني.
- ٣- فرع طب الاطفال.
- ٤- فرع النسائية والتوليد.
- ٥- فرع طب الاسرة والمجتمع.
- ٦- فرع التشريح البشري
- ٧- فرع الامراض.
- ٨- فرع علم وظائف الأعضاء (الفسلجة) .

٩- فرع الكيمياء الحياتية

١٠- فرع الادوية.

١١- فرع الاحياء المجهرية .

وفرت كلية الطب جامعة بابل البيئة الاكاديمية المناسبة والتي ساهمت بشكل كبير في زيادة البحوث العلمية المنشورة في مجلات محلية وعالمية رصينة كما وفرت الكلية كافة المستلزمات المادية والتي من شأنها خلق البيئة الاكاديمية المناسبة .

الرؤية والرسالة والاهداف :

تطمح كلية الطب ،جامعة بابل إلى أن تكون واحدة من أفضل الكليات تسلسلا في العراق مع التميز في مجالات التعليم والبحث العلمي. تسعى كية الطب إلى تحسين الرعاية الصحية وتلتزم بتخريج أطباء وفقا للمعايير الأكاديمية الوطنية لإعدادهم للعمل في العراق وفي أماكن أخرى ، مع الأخذ بنظر الاعتبار الالتزام بقواعد الأخلاقيات الطبية والتطوير المستمر للبرنامج الأكاديمي والتدريب المهني لتحسين مهارات التدريب عند تخرجهم . كما تشجع الكلية الأبحاث العلمية والدراسات العليا لتحقيق الاحتياجات الصحية للمجتمع المحلي والدولي . الغرض الأساسي من التعليم الطبي في كلية طب بابل هو تخريج اطباء اكفاء متعلمين آمنين مؤهلين مدى الحياة لديهم المعرفة بواجباتهم وحقوقهم منذ اليوم الأول من تخرجهم وذلك لمواصلة حياتهم المهنية دونما مشاكل .

تطمح كلية الطب إلى تحقيق مخرجات التعلم التالية :

١- .اكتساب الطلبة المستويات العليا من المعرفة الأساسية للعلوم الطبية الاساسية والسريرية من خلال اتباع نهج متعدد التخصصات لفهم تطور وتركيب ووظيفة اعضاء الانسان وتطبيق تلك المعارف المكتسبة لتقييم المرضى ومعالجة مشاكلهم الصحية بالطريقة المثلى اعتمادا على التاريخ المرضي الشامل والفحص السريري وتطبيق التفكير العلمي النقدي في استخدام استراتيجيات التشخيص وصياغة وتنفيذ خطة المشكلة الصحية .

٢. يتوقع من خريجي كليتنا إظهار مجموعة متنوعة من المهارات مثل مهارات التواصل والمهارات الأساسية العملية والإجرائية لعمل الطبيب اليومي وإدارة الإسعافات الأولية والقيام بالإنعاش والعناية الأساسية للحياة لجميع الفئات العمرية والعمل بفعالية كجزء من فريق الطوارئ في معالجة الحالات الحرجة التي تهدد الحياة سواء بسبب الصدمة أو الأمراض .

٣. أداء الوظائف المطلوبة لبرامج الصحة العامة والرعاية الأولية وتحديد التدابير الوقائية والرقابية اللازمة لحل المشاكل الصحية في المجتمع .

٤. الالتزام بالمعايير الخلقية للسلوك واطهار المواقف الإنسانية والمهنية باستخدام تقنيات التواصل المناسبة مع المرضى وأسرها بالإضافة إلى زملائهم في العمل وجميع أفراد الطاقم

الطبي ولهم القابلية اعتمادا على ما تعلموه في إدارة المواقف الصعبة وخدمة كافة طبقات المجتمع دونما تمييز والعمل بتناغم واحترام كعضو في فريق الرعاية الصحية .

٥. سيكون لخريجي كليتنا القابلية على التوجيه الذاتي والتعلم مدى الحياة ولديهم القدرة على التسجيل في تخصصات العلوم الطبية المختلفة وتطوير أنفسهم من خلال برامج التطوير المهني المستدامة .

٦. يجب أن يكون الطلاب قادرين على تقييم المعلومات المنشورة وتطبيق الطب القائم على الأدلة العلمية كنهج للممارسة الطبية والذي يؤدي إلى تحسين صنع القرار من خلال التأكيد على استخدام الأدلة من البحوث المصممة بشكل جيد .

٧. تسعى كلية الطب دائما لتحسين مخرجات العملية التعليمية لتحقيق متطلبات ومواصفات الطبيب حديث التخرج وتلتزم الكلية بإجراء مراجعة دورية لبرامجها التعليمية اعتمادا على احتياجات القطاع الصحي والمجتمع والمؤسسة التعليمية والطالب.

القيم :

- الاخلاص

- الامانة

- الاحترام والتقدير

- الالتزام

- الاتقان

- الابداع

- المسؤولية

- الجودة

- العمل الجماعي

- البحث العلمي

- التعليم المستمر

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

التوقيت الزمني		مسؤولية التنفيذ	مؤشرات القياس	المخرجات المطلوبة	الهدف
١٠٠%	٢٠٢١	عمادة الكلية (معاون العميد للشؤون العلمية)	مختبرات مجهزة بكافة الوسائل الحديثة ووجود كادر متمرس	تعليم متمتع بجودة عالية	التعليم الالكتروني والتعلم المدمج
٢٥%	٢٠٢٣	عمادة الكلية (العميد)	تم عقد اتفاقيات توأمه بالإضافة الى وجود توجه لعقد المزيد من الاتفاقيات	توأمة الدراسات الاولية في كلية الطب جامعة بابل مع مستشفى سان يورك التعليمي / جامعة لايبزك الالمانية وجامعة ليستر	نتاج علمي رصين وشراكات عالمية
٢٥%	٢٠٢٤				
٢٥%	٢٠٢٥				
٢٥%	٢٠٢٦				
٢٥%	٢٠٢٣	عمادة الكلية (العميد)	تم عقد اتفاقيات توأمه بالإضافة الى وجود توجه لعقد المزيد من الاتفاقيات	توأمة الدراسات العليا مع مستشفى سان يورك التعليمي / جامعة لايبزك الالمانية / تطوير الكادر التدريسي وجامعة ليستر	نتاج علمي رصين وشراكات عالمية
٢٥%	٢٠٢٤				
٢٥%	٢٠٢٥				
٢٥%	٢٠٢٦				
٢٥%	٢٠٢١	شعبة شؤون الديوان	ثلاث مختبرات وفق معايير متقدمة	مختبرات محدثة ومجهزة بالتكنولوجية والتقنيات الحديثة	تعزيز البنى التحتية للجامعة
٢٥%	٢٠٢٣				
٥٠%	٢٠٢٤				
٥٠%	٢٠٢٤	شعبة شؤون الديوان	انشاء ٤ قاعات دراسية وفق مواصفات عالية	قاعات دراسية	استكمال البنى التحتية والمباني
٥٠%	٢٠٢٥				
٢٥%	٢٠٢١	معاون العميد للشؤون العلمية	- اتباع معايير مواصفة الايزو - تدريب ملاكات متخصصة بالتوثيق - وضع خطة تحسين - تطبيق الحوكمة الالكترونية	دخول الجامعات العراقية في التصنيفات العالمية من خلال تطبيق مؤشرات الجودة العالمية في التعليم العالي والبحث العلمي	تطبيق أفضل معايير الجودة الكلية
٢٥%	٢٠٢٢				
٢٥%	٢٠٢٣				
٢٥%	٢٠٢٤				

تحليل SWOT

نقاط القوة	نقاط الضعف
تمتلك الكلية رؤية ورسالة واضحة وموثقة ويتم مراجعتها دوريا للتأكد من مواكبتها للتطور العلمي ومتطلبات سوق العمل	لا توجد الية ثابتة لمراجعة الرؤية والرسالة وفق متطلبات سوق العمل
تقوم الكلية بنشر رسالتها ورؤيتها على نطاق واسع يشمل الطلبة والعاملين فيها بالإضافة الى الشركاء في سوق العمل والمستفيدين من مخرجاتها	رغم ان الكلية تملك رؤية ورسالة موثقة ومنشورة في اكثر من مكان الا انه يوجد ضعف واضح في فهمه والمأم بها من قبل العاملين في المؤسسة والطلبة المستفيدين من مخرجاتها مما يتطلب عملا اكثر لنشرها على نطاق واسع
تحقق رسالة الكلية متطلبات سوق العمل الى حد ما حسب استطلاعات الراي الموثقة	ضعف الاعتماد على الدراسات العلمية والميدانية في تطوير العمليات التعليمية
يتم بناء الخطط استنادا الى برنامج زمني دقيق ومحدد ودراسات علمية وميدانية تفتقر	تفتقر الكلية الى الاستقلالية في اتخاذ القرارات في جميع جوانب العملية التعليمية والادارية مما يعيق تحقيق الاهداف والرسالة التي تتبناها المؤسسة
تمتلك الكلية هياكل تنظيمية كلية وجزئية تتم مراجعتها بصورة دورية	يوجد ضعف بتمثيل المجتمع المحلي وسوق العمل بوضع خطط تطويرية للمؤسسة
تطبق المؤسسة القوانين الخاصة بالجامعات العراقية ويتوفر دليل مسؤوليات وصلاحيات الجامعة والكلية والفرع	يتم وضع الميزانية للمؤسسة في الوقت الحالي من قبل الجامعة وفق الميزانيات السابقة
تتوفر قواعد السلوك الوظيفي لكافة منتسبي الجامعة	عدم وجود انظمة للتأمين الصحي لمنتسبي الجامعة
توفر نظام واضح لتلقي مقترحات المنتسبين من تدريسين وموظفين وطلبة وشكواهم وكيفية التعامل معهم	ليست للمؤسسة صلاحية الاختيار في التعيين وانما يتم التعيين يصوره مركزية
خدمات المؤسسة معرفة وواضحة للجميع	لا يوجد نظام واضح لمقارنة اداء المؤسسة مع مؤسسات تعليمية عالمية رصينة
توجد لدى المؤسسة خطة مالية متضمنة توقعات المؤسسة بشأن الموارد والنفقات تعكس رؤية ورسالة واهداف الكلية	توجد خطة مالية ولكن لا توضع من قبل الكلية بل من الجامعة بشأن توقعات النفقات
توجد موارد محدودة وتعمل المؤسسة على تنويعها	الخطة المالية لا تتضمن الموارد الكافية لمواجهة المخاطر المحتملة
توجد ادارة مخصصة لإدارة الشؤون المالية	يوجد نقص واضح بعدد الكادر المالي الذي يتولى ادارة الشؤون المالية
وجود خطة تحدد احتياجات المؤسسة من اعضاء الهيئة التدريسية وتخصصاتهم مستنده الى رؤيتها واهدافها	عدم تحقق النسبة المطلوبة لعدد الطلبة الى التدريسين في التدريس العملي والسريري
تتوفر في المؤسسة التعليمية انظمة محددة لقبول الطلبة فيها	لا توجد في المؤسسة التعليمات والانظمة والادلة الارشادية التي تسهل اقامة ودراسة الطلبة الاجانب
تمتلك الكلية هيكلية منظمة متمثلة بعميدها والمعاونين العلمي والاداري ورؤساء الفروع بالإضافة الى اللجان العلمية ولجان البحث العلمي المسؤولة عن تخطيط وتنظيم سير العملية البحثية في الكلية بالإضافة الى الحضور الفاعل لدائرة صحة بابل ومشاركة مدير الصحة في عدة مجالس للكلية من باب التعاون الفعال وتحقيق المصلحة العامة	تفتقد الكلية الى احصائيات عامة عن تطور البحث العلمي للسنوات الاخيرة
تسعى الكلية الى توفير كافة المستلزمات البحثية للباحثين سواء من بني تحتية مختبرات ، مستلزمات ، اجهزة ، مواد مختبرية ، مصادر بحثية وكتب مع تسهيل العمل في المراكز البحثية الخارجية وفرص البعثات والزمالات لتطوير مهارات الباحثين	الحاجة الى ابرام اتفاقيات مع تنظيمات محلية وعربية وعالمية تعنى بتسويق البحوث والسعي الى انشاء مراكز بحثية متخصصة وابرام اتفاقيات بحثية مع مؤسسات عربية وعالمية

أولاً: - الموارد البشرية.

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

ت	فقرات معيار (التدريسيين) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسب المتحققة فعالاً	الفجوة	النتيجة
١	نسبة حملة الدكتوراه (لقب أستاذ) إلى عدد التدريسيين الإجمالي.	%٧٠	%٢٠	%٥٠	سلي
٢	نسبة حملة الدرجات العلمية (أستاذ + أستاذ مساعد) إلى عدد التدريسيين الإجمالي.	%٥٠	%٦٣	%١٣	إيجابي
٣	نسبة حملة شهادة الدكتوراه إلى عدد التدريسيين الإجمالي.	%٨٠	%٨٤	%٤	إيجابي
٤	مدة خدمة التدريسيين للفئة (٢٠-١١) سنة إلى عدد التدريسيين الإجمالي.	%٦٠	%٦٠	صفر	إيجابي
٥	أعمار التدريسيين ضمن الفئات العمرية (٣٥-٤٤) و(٤٥-٥٤) إلى عدد للتدريسيين الإجمالي.	%٧٠	%٨٠	%١٠	إيجابي

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

ت	فقرات معيار (الموظفين والعمال) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسب المتحققة فعالاً	الفجوة	النتيجة
١	نسبة الموظفين (دبلوم عالي + بكالوريوس + دبلوم فني) الى عدد الموظفين الإجمالي.	%٦٠	%٧٠	%١٠	إيجابي
٢	نسبة عدد الموظفين (إعدادية + متوسطة + ابتدائية) الى عدد الموظفين الإجمالي.	%٢٠	%٢١	%١	إيجابي
٣	نسبة عدد العمال (يقرا ويكتب) إلى عدد الموظفين الإجمالي.	%٢٠	%٨	%١٢	سلبية

٤	نسبة عدد الموظفين من الفئة العمرية للموظفين (٣٠ - ٣٩) سنة الى عدد للموظفين الإجمالي.	%٦٠	%٦٥	%٥	ايجابي
٥	نسبة عدد الموظفين ممن لديهم خدمة ضمن فئة (١١ - ٢٠) سنة الى عدد الموظفين الإجمالي.	%٦٠	%٧٨	%١٨	ايجابي

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	%٩٠	صفر	ايجابي
٢	نسبة توفر الأبنية الملحقة في كليات الجامعة.	%٩٠	%٩٠	صفر	ايجابي
٣	نسبة توفر القاعات والمراكز الملحقة في كليات الجامعة.	%٩٠	%٩٠	صفر	ايجابي
٤	نسبة توفر أبنية الأقسام العلمية في كليات الجامعة.	%٩٠			
٥	نسبة توفر الملحقات الأخرى في كليات الجامعة.	%٩٠	%٩٠	صفر	ايجابي

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
١	نسبة عدد البحوث المنشورة إلى عدد التدريسيين.	%٩٠	%٦٤	%٢٦	سلبية
٢	نسبة عدد البحوث المنشورة في الخارج إلى عدد البحوث الإجمالي.	%٥٠	%٩٣	%٤٣	ايجابي
٣	نسبة عدد الكتب المؤلفة والمترجمة إلى عدد التدريسيين الإجمالي.	%١٠	%١٠	صفر	ايجابي
٤	نسبة عدد الكليات التي تصدر مجلة علمية إلى عدد كليات الجامعة.	%٩٠	%٩٠	صفر	ايجابي

جدول (٥): 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.	(١٠ - ١)	(١٠ - ١)	صفر	ايجابي
ب-	(تدريسي - طالب) التخصصات العلمية.	(٢٠ - ١)			
ج-	(تدريسي - طالب) التخصصات الإنسانية.	(٣٠ - ١)			
د-	أعداد الطلبة إلى قاعة التدريس	(٣٥ - ١)	(٣٥ - ١)	صفر	ايجابي

جدول (٧): 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.	(١٠ - ١٠)	(١٠ - ١٣)	٣%	ايجابي
2	(تدريسي - طالب).	(٧ - ١)	(٧ - ١)	صفر	ايجابي

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%	٨٠%	صفر	ايجابي
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	%١٠٠	صفر	ايجابي
د-	محور النشاطات العلوم الصرفة.	%١٠٠			
هـ -	محور أنشطة العلوم الإنسانية.	%١٠٠			
و-	محور النشاطات الفنية والرياضية.	%١٠٠			
ز-	محور العلوم الهندسية.	%١٠٠			

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

ت	فقرات معيار (التعليم والتدريب المستمر) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسب المتحققة فعلاً	الفجوة	النتيجة
1	نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية من أعضاء هيئة التدريس إلى مجموع عددهم الإجمالي في كليات الجامعة.	%٣٠	%٢	%٢٨	سلبية
٢	نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية من الموظفين إلى نسبة العدد الإجمالي للموظفين في كليات الجامعة.	%٣٠	%٢	%٢٨	سلبية
٣	نسبة عدد المشاركين في ورش العمل من التدريسيين الى مجموع أعضاء هيئة التدريس في كليات الجامعة.	%٢٥	%٢٥	صفر	ايجابي
٤	نسبة عدد المشاركين في ورش العمل من الموظفين في الجامعة الى مجموع الموظفين في كليات الجامعة.	%٢٥	%٢٥	صفر	ايجابي
٥	نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية خارج الجامعة من التدريسيين الى عدد التدريسيين الإجمالي.	%٢٠	%٢٠	%٢٠	ايجابي
٦	نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية خارج الجامعة من الموظفين الى العدد الإجمالي للموظفين في كليات الجامعة .	%٢٠			
٧	نسبة عدد الدورات المقامة في الجامعة (التعليم المستمر) الى عدد الدورات المخططة.	%١٠٠			

جدول (١٠): تحديد الفجوة حسب المعيار والمتحقق فعلاً (المكتبة العلمية والمعلوماتية)

ت	فقرات معيار (المكتبة العلمية والمعلوماتية) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسب المتحققة فعالاً	الفجوة	النتيجة
١	عدد الكتب الإجمالي إلى عدد الطلبة الإجمالي (كتاب- طالب).	(١-٦)	(١-٦)	صفر	إيجابي
٢	عدد الطلبة الإجمالي إلى عدد عناوين الكتب المتوفرة (طالب-عنوان).	(٣-١)	(٣-١)	صفر	إيجابي
٣	عدد طلبه الدراسات العليا إلى عدد الدوريات والمجلات العلمية المتوفرة (طالب - دورية).	(١٠-١)	(١٠-١)	صفر	إيجابي
٤	عدد طلبه الدراسات العليا إلى عدد الرسائل الاطاريح الجامعية(طالب- رسالة).	(١٠-١)	(١٠-١)		
٥	عدد الطلبة من رواد المكتبة إلى العدد الإجمالي للطلبة بالجامعة.	(١٠-٣)	(١٠-٣)		
٦	عدد الطلبة الإجمالي إلى عدد الكتب المعارة (طالب-كتاب معار).	(٣-١)	(٣-١)	صفر	إيجابي
٧	عدد الموظفين ذوي الاختصاص في المكتبات إلى إجمالي الموظفين في مكتبات كليات الجامعة.	(١٠-٦)	(١٠-٦)		
٨	عدد مستخدمي المكتبة الافتراضية إلى مجموع التدريسيين وطلبة الدراسات العليا.	(١-١)	(١-١)	صفر	إيجابي

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

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