

الخطة الاستراتيجية
لكلية القانون - جامعة بابل
للأعوام ٢٠٢١-٢٠٢٦

جامعة بابل كلية القانون

١* تم تشكيل لجنة الخطة الاستراتيجية من السادة المدرجة اسماؤهم في ادناه:

ت	الاسم	اللقب العلمي	المنصب
١-	أ.د. ميري كاظم عبيد الخيكاني	استاذ	رئيساً
٢-	أ.د. اسماعيل صعصاع غيدان	استاذ	عضوا
٣-	أ.د. خير الدين كاظم الامين	استاذ	عضوا
٤-	أ.م.د.ميثاق طالب عبد حمادي	استاذ مساعد	عضوا
٥-	أ.م.د. ماهر محسن عبود	استاذ مساعد	عضوا
٦-	السيدة كوثر عبدالحسين سرهيد	رئيس احصائيين اقدم	عضواً
٧-	الانسة نور محمد رحمن	معاون قانوني	عضوا

٢* نبذة مختصرة

أنشئت كلية القانون بجامعة بابل في سنة ١٩٨٨ وفتحت أبوابها لاستقبال طلاب السنة الأولى في العام الدراسي ١٩٨٨-١٩٨٩ وكان عددهم ١٦٩ طالباً و طالبة ، وأخذ هذا العدد يتضاعف سنوياً حتى بلغ عدد الطلبة والطالبات في نهاية العام الدراسي ٢٠١٠/٢٠١١ حوالي ١٢٠٠ طالب وطالبة ،وقد اختير أعضاء هيئة التدريس بها عند إنشائها من بين أعضاء هيئة التدريس بكلية القانون بجامعة صلاح الدين وجامعة بغداد.

طبقت الكلية منذ إنشائها ولغاية العام الدراسي ٢٠١٣-٢٠١٤ نظام السنة الدراسية حيث يدرس الطالب المواد المقررة عليه موزعة على أربع سنوات دراسية، ومن العام الدراسي ٢٠١٤-٢٠١٥ طبقت النظام الفصلي حيث يدرس الطالب المواد المقررة عليه موزعة على ثمان فصول دراسية وبعد ذلك يمنح الطالب الذي يجتاز هذه المواد بنجاح درجة البكالوريوس في القانون.

وتجدر الإشارة بأنه قد تم تخريج الدفعة الأولى من طلاب الكلية في العام الدراسي ١٩٩٢/١٩٩١ وكان عدد الخريجين آنذاك ١١٥ طالباً وطالبة ، وبعد سنين من العمل وصل عدد الخريجين إلى ٢٠٥ طالباً وطالبة للعام الجامعي ٢٠١٠-٢٠١١.

٣* المكونات الأساسية:

-رؤية الكلية

تتطلع كلية القانون لان تكون مركزاً للمعرفة القانونية من خلال التوصل في نشر الوعي القانوني واحترام سيادة القانون وحث فئات المجتمع المختلفة على احترام مبادئ القانون بوصفه اداة لتنظيم العلاقات المختلفة للرقى بالمجتمع وتحقيق التنمية المنشودة ورفد دوائر ومؤسسات الدولة والقضاء بالكوادر القانونية المؤهلة والكفوة وضمن اطار من نشر قيم حقوق الانسان وصون الحريات وبما يسهم في بناء دولة القانون ومبدأ السيادة .

-رسالة الكلية

- ١- تسعى الكلية الى تعليم جامعي قانوني متميز ذي جودة عالية من خلال بيئة محفزة تركز اساسا على نشاط المتعلم لتمكين الطالب من اكتساب المعارف القانونية والمهارات التطبيقية والقواعد الاخلاقية اللازمة لممارسة المهن القانونية المختلفة من قضاء ومحاماة واستشارات وتحكيم بفاعلية وكفاءة .
- ٢- اعداد خريجين مؤهلين ومدربين يمتلكون قدرات ذهنية قانونية ومهارات بحثية ومهنية للنهوض بالمهام القانونية .
- ٣- المساهمة الفعالة في تطوير الثقافة القانونية ونشرها وتوجيهها لخدمة حاجات المجتمع .
- ٤- الارتقاء بعضو هيئة التدريس وتشجيع البحث العلمي وتطويره .
- ٥- تدريس العلوم القانونية المعاصرة والمقارنة .
- ٦- تصميم البرامج والمناهج العلمية لا اعداد الطالب القانوني وفقا لحاجات المهنة .
- ٧- التوسع في استخدام وسائل التأهيل العلمي والنظري والعملي في تعليم الطلبة .
- ٨- العمل على الارتقاء بالمستوى القانوني للعاملين بالدولة من خلال الدورات التدريسية التي تعقدها الكلية .
- ٩- اعداد الدراسات والاستشارات القانونية لمختلف الجهات في الدولة او خارجها .

-أهداف الكلية

- ١- المساهمة الواضحة والفعالة في الارتقاء بتعليم جامعي قانوني من خلال اكتساب معرفة عالية ومهارات تطبيقية لممارسة المهن القانونية.
- ٢- إعداد خريجين مؤهلين ومدربين يمتلكون قدرات ذهنية قانونية ومهارات بحثية ومهنية للنهوض بالمهام القانونية، ذوي اتصال بالثقافات الأخرى
- ٣-المساهمة الفعالة في تطوير الثقافة القانونية ونشرها، وتوجيهها لخدمة حاجات المجتمع.
- ٤- الارتقاء بعضو هيئة التدريس وتشجيع البحث العلمي.

الهدف	المخرجات المطلوبة	مؤشرات القياس	مسؤولية التنفيذ	التوقيت الزمني
-------	-------------------	---------------	-----------------	----------------

- ٥-تمكين الطالب من الاطلاع بدوره في المجتمع من خلال تطبيق المفاهيم والمبادئ النظرية القانونية.
- ٦-الارتقاء بقدرات الطالب في مجال الصياغة القانونية .
- ٧- الحرص على الالتزام بأخلاقيات وقيم ممارسة المهن القانونية .
- ٨-التجرد والواقعية في التفكير وحل المشكلات .
- ٩-ارساء مفهوم الحقوق على المستويين الوطني والدولي لدى الطالب .

- الاهداف العلمية الاستراتيجية المستقبلية للكلية

ت	التسلسل	الهدف الاستراتيجي
١	الهدف الإستراتيجي الأول	التعليم الالكتروني
٢	الهدف الإستراتيجي الثاني	تطوير وتنمية الموارد البشرية واستثمارها
٣	الهدف الإستراتيجي الثالث	تمكين الكوادر التدريسية
٤	الهدف الإستراتيجي الرابع	تطوير النظم الإدارية بما يحقق معايير الجودة
٤	الهدف الإستراتيجي الخامس	تطبيق أفضل معايير الجودة في كليات وأقسام الجامعة
٥	الهدف الإستراتيجي السادس	تطوير واستثمار البنى التحتية
٦	الهدف الإستراتيجي السابع	المساهمة الفاعلة في تقديم أفضل الخدمات وحل المشكلات للمجتمع

٨٠%	٢٠٢٣-٢٠١٢	السيد العميد والسادة اعضاء الهيئة التدريسية	تطوير المواد الدراسية وسبل تنفيذ المناهج الدراسية بافضل الوسائل	تطوير المهارات التعليمية والفنية في اطار العملية التعليمية وتشجيع المناقشات ومشاركة الطلبة في الحوارات العلمية والثقافية	التعليم الالكتروني والتعليم المدمج
٢٥%	٢٠٢٢-٢٠٢١	السيد العميد والسيد المعاون الاداري	المشاركة بالدورات التدريبية كل حسب اختصاصه لتأهيلهم وزيادة مهاراتهم	تطوير المؤهلات والخبرات الحالية والقدرات الاضافية الاخري التي تتطلبها المهام والمسؤوليات المتعلقة بعملهم وتقييم قدرات العاملين وزيادة همهم لاكسابهم خبرات اضافية في مواقع جديدة	تطوير وتنمية الموارد البشرية واستثمارها
٢٥%	٢٠٢٤-٢٠٢١	السيد العميد + رؤساء الفروع العلمية	نسبة اعلى من حملة شهادة الدكتوراه مقارنه بحملة شهادة الماجستير	رفع نسبة الحاصلين على الدكتوراه مقارنه بحملة الماجستير	تمكين الكوادر التدريسية
٢٠%	٢٠٢٣-٢٠٢٢	السيد العميد +شعبة الجودة	تبسيط الاجراءات وتوجيهها لتقديم افضل الخدمات للمتعاملين مع الكلية	التطبيق الحالي لادارة الجودة الشاملة في الخدمات والنشاطات التي تقدمها الكلية والتركيز على جودة المخرجات	تطوير النظم الإدارية بما يحقق معايير الجودة
٠%	٢٠٢٣-٢٠٢١	السيد معاون الاداري (شعبة الديوان)	- عدد المختبرات جديدة (٢)	- مختبرات للحاسبات مجهزة بالتكنولوجية والتقنيات الحديثة.	تطوير واستثمار البنى التحتية
٥٠%	٢٠٢٥-٢٠٢١	السيد معاون الاداري + شعبة الديوان	زيادة المساحات المزروعة وتشجيرها وادامتها مع ترشيد استهلاك المياه	الاهتمام بالبيئة وحدائق الكلية وتهيئة متطلبات تشجير الكلية	تطوير الوعي البيئي

٢٠%	٢٠٢٦-٢٠٢٢	السيد العميد + السيد المعاون العلمي	يتم العمل بشكل مستمر بارسال الطالبة للتعرف على مشاريع القطاع الخاص لتعرف على اسلوب العمل	تهيئة البرامج لتوعية الطلبة والنهوض بمستوى تفكيرهم لتسهيل انخراطهم في سوق العمل بعد التخرج	المساهمة الفاعلة في تقديم أفضل الخدمات وحل المشكلات للمجتمع
-----	-----------	---	---	---	--

— ٤ —

نقاط الضعف النقاط السلبية (-)	نقاط القوة النقاط الايجابية (+)	الهدف
		التعليم الالكتروني والتعليم المدمج
		تطوير وتنمية الموارد البشرية واستثمارها
		تمكين الكوادر التدريسية
		تطوير النظم الإدارية بما يحقق معايير الجودة
		تطوير واستثمار البنى التحتية
		تطوير الوعي البيئي
		المساهمة الفاعلة في تقديم أفضل الخدمات وحل المشكلات للمجتمع

٥- تشخيص الواقع الحالي للكلية (لسنة ٢٠٢٠) لتحديد الفجوة و حسب الجدول رقم (٢)

المرفقة طياً.

جدول رقم (٢) تشخيص الواقع الحالي للكلية لتحديد الفجوة لقياس المعايير و المؤشرات

أولاً:- الموارد البشرية:

١-التدريسيين

❖ نسبة التدريسيين حملة الدكتوراه (لقب أستاذ) إلى عدد التدريسيين الإجمالي ٧٠% (مؤشر

$$\text{إيجابي}) = ٥٧ / ٢٠ = ٣٥\%$$

❖ نسبة حملة الدرجات العلمية (أستاذ + أستاذ مساعد) إلى عدد التدريسيين الإجمالي ٥٠%

$$\text{(مؤشر إيجابي)} = ٥٧ / ٣٨ = ٦٦.٥\%$$

❖ نسبة حملة شهادة الدكتوراه إلى عدد التدريسيين الإجمالي ٨٠% (مؤشر إيجابي) . ٥٧/٤٥ =

$$٧٩\%$$

❖ مدة خدمة التدريسيين للفئة (١١-٢٠ سنة) إلى عدد التدريسيين الإجمالي ٦٠% (مؤشر

$$\text{إيجابي}) = ٥٧ / ٠.٤٦ = ٨١\%$$

❖ أعمار التدريسيين ضمن الفئات العمرية (٣٥-٤٤) (٤٥-٥٤) إلى عدد التدريسيين الإجمالي

$$٧٠\% \text{ (مؤشر إيجابي)} = ٥٧ / ٥٤ = ٩٥\%$$

٢- الموظفين والعمال

❖ نسبة عدد الموظفين (دبلوم عالي + بكالوريوس + دبلوم فني) إلى عدد الموظفين الإجمالي ٦٠%

$$\text{(مؤشر إيجابي)} = ٦٩ / ٤٧ = ٦٨\%$$

❖ نسبة عدد الموظفين (إعدادية +متوسطة + ابتدائية) إلى عدد الموظفين الإجمالي أكثر من ٢٠%

$$\text{(مؤشر سلبي)} = ٦٩ / ١٧ = ٢٥\%$$

❖ نسبة عدد العمال (يقرأ ويكتب) إلى عدد العمال الإجمالي ٢٠% فأكثر (مؤشر سلبي) . ٩/٤ =

$$٤٤\%$$

❖ نسبة عدد الموظفين من الفئة العمرية للموظفين (٣٠-٣٩) سنة إلى عدد الموظفين الإجمالي ٦٠%

$$\text{(مؤشر إيجابي)} = ٦٩ / ١١ = ١٦\%$$

❖ نسبة عدد الموظفين ممن لديهم خدمة ضمن الفئة (١١-٢٠) سنة إلى عدد الموظفين الإجمالي ٦٠% (مؤشر ايجابي) . $69/23 = 33\%$

ثانياً:- البنى التحتية:

١-أبنية عمادات الكليات:

❖ نسبة توفر أبنية عمادات الكليات ٩٠% (مؤشر ايجابي) .

٢- الأبنية الملحقة:

❖ نسبة توفر الأبنية الملحقة في كليات الجامعة ٩٠% (مؤشر ايجابي) .

٣- القاعات والمراكز الملحقة:

❖ نسبة توفر القاعات والمراكز الملحقة في كليات الجامعة ٩٠% (مؤشر ايجابي) .

* اطلعت اللجنة على بعض المصادر المتعلقة بالمعايير مع الخبرة المتوفرة لأعضائها وتوصلت اللجنة إلى المعايير القياسية .

٤-أبنية الأقسام العلمية:

❖ نسبة توفر أبنية الأقسام العلمية ٩٠% (مؤشر ايجابي) .

٥-الملحقات الأخرى:

❖ نسبة توفر الملحقات الأخرى في كليات الجامعة ٩٠% (مؤشر ايجابي) .

ثالثاً:- البحوث والمجلات العلمية والتأليف والترجمة:

١- نسبة عدد البحوث المنشورة إلى عدد التدريسيين ٩٠% (مؤشر ايجابي) .

٢- نسبة عدد البحوث المنشورة في الخارج إلى عدد البحوث الإجمالي ٥٠% (مؤشر ايجابي) .

٣- نسبة عدد الكتب المؤلفة والمترجمة إلى عدد التدريسيين الإجمالي ١٠% فأكثر (مؤشر ايجابي) .

٤- نسبة عدد الكليات التي تصدر مجلة علمية إلى عدد كليات الجامعة ٩٠% (مؤشر ايجابي) .

رابعاً:- الهيكل التنظيمي:

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

خامساً:- الطلبة:

أ- طلبة الدراسات الأولية الصباحية

١- (تدرسي- طالب) إذا كان المعيار ضمن (١-١٠) تخصصات طبية و(١-٢٠) تخصصات علمية

و(١-٣٠) تخصصات إنسانية (مؤشر ايجابي) .

٢- أعداد الطلبة لكل قاعة تدريس (١-٣٥) (مؤشر ايجابي) .

ب- طلبة الدراسات الأولية المسائية

- ١- (تدريسي - طالب) إذا كان المعيار ضمن (١-١٠) تخصصات طبية و(١-٢٠) تخصصات علمية و(١-٣٠) تخصصات إنسانية (مؤشر ايجابي) .
- ٢- أعداد الطلبة لكل قاعة تدريس (١-٣٥) (مؤشر ايجابي) .

٥- طلبة الدراسات العليا

- ١- الطلبة المقبولين فعلاً إلى أعداد الطلبة المخطط لهم (١٠-١٠٠) (مؤشر ايجابي) .
- ٢- (تدريسي - طالب) (١-٧) (مؤشر ايجابي)

سادساً: - خدمة المجتمع / آليات التعاون مع المجتمع:

- ١- نسبة التدريسيين الذين شاركوا بفعالية في خدمة المجتمع إلى عدد التدريسيين الإجمالي (٨٠٪) (مؤشر ايجابي) .
- ٢- نسبة نشاطات كليات الجامعة في خدمة المجتمع ١٠٠٪ (مؤشر ايجابي) .

سابعاً: - التعليم والتدريب المستمر:

- ١- نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية من التدريسيين إلى مجموع عددهم الإجمالي في كليات الجامعة ٣٠٪ (مؤشر ايجابي) .
- ٢- نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية من الموظفين إلى نسبة العدد الإجمالي للموظفين في كليات الجامعة ٣٠٪ (مؤشر ايجابي) .
- ٣- نسبة عدد المشاركين في ورش العمل من التدريسيين في الجامعة إلى عددهم الإجمالي في كليات الجامعة ٢٥٪ (مؤشر ايجابي) .
- ٤- نسبة عدد المشاركين في ورش العمل من الموظفين في الجامعة إلى مجموع الموظفين الإجمالي ٢٥٪ (مؤشر ايجابي) .
- ٥- نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية خارج الجامعة من التدريسيين إلى عددهم التدريسيين الإجمالي ٢٠٪ (مؤشر ايجابي) .
- ٦- نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية خارج الجامعة من الموظفين إلى عددهم الإجمالي في كليات الجامعة ٢٠٪ (مؤشر ايجابي) .
- ٧- عدد الدورات المقامة في الجامعة (التعليم المستمر) إلى عدد الدورات المخططة ١٠٠٪ (مؤشر ايجابي) .

ثامناً: - المكتبة العلمية والمعلوماتية:

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

تاسعاً: - التدريس والمناهج التعليمية

- ١- نسبة استخدام استراتيجيات التدريس المعاصرة إلى العدد الكلي للتدريسيين ٧٠% (مؤشر ايجابي) .
- ٢- عدد المقررات الدراسية أسبوعياً إلى عدد الساعات المعتمدة في القسم العلمي الواحد (مقرر- ساعة) ٣٣% (مؤشر ايجابي) .

أولاً: - الموارد البشرية.

١- 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 (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) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسب المتحققة فعالاً	الفجوة	النتيجة
١	نسبة حملة الدكتوراه (لقب أستاذ) إلى عدد التدريسيين الإجمالي.	%٧٠	%٣٥	%٣٥-	سلي
٢	نسبة حملة الدرجات العلمية (أستاذ + أستاذ مساعد) إلى عدد التدريسيين الإجمالي.	%٥٠	%٦٦,٥	%١٦,٥+	إيجابي
٣	نسبة حملة شهادة الدكتوراه إلى عدد التدريسيين الإجمالي.	%٨٠	%٧٩	%١-	سلي
٤	مدة خدمة التدريسيين للفئة (١١-٢٠) سنة إلى عدد التدريسيين الإجمالي.	%٦٠	%٨١	%٢١+	إيجابي
٥	أعمار التدريسيين ضمن الفئات العمرية (٣٥-٤٤) و(٤٥-٥٤) إلى عدد للتدريسيين الإجمالي.	%٧٠	%٩٥	%٢٥+	إيجابي

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 فعلاً	الفجوة	النتيجة
١	نسبة الموظفين (دبلوم عالي + بكالوريوس + دبلوم فني) الى عدد الموظفين الإجمالي.	%٦٠	%٦٨	%٨	ايجابي
٢	نسبة عدد الموظفين (إعدادية + متوسطة + ابتدائية) الى عدد الموظفين الإجمالي.	%٢٠	%٢٥	%٥	ايجابي
٣	نسبة عدد العمال (يقرا ويكتب) إلى عدد الموظفين الإجمالي.	%٢٠	%٤٤	%٢٤	ايجابي
٤	نسبة عدد الموظفين من الفئة العمرية للموظفين (٣٠ - ٣٩) سنة الى عدد للموظفين الإجمالي.	%٦٠	%١٦	%٤٤	سليبي
٥	نسبة عدد الموظفين ممن لديهم خدمة ضمن فئة (١١ - ٢٠) سنة الى عدد الموظفين الإجمالي.	%٦٠	%٣٣	%٢٧	سليبي

ثانياً :- البنى التحتية

في ضوء البيانات والمعلومات التي توفرت للجنة حول البنى التحتية المتضمنة (أبنية عمادات الكليات، الأبنية الملحققة، القاعات والمراكز، أبنية الأقسام العلمية والملحققات 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	%٩٠	صفر	ايجابي
٢	نسبة توفر الأبنية الملحققة في كليات الجامعة.	%٩٠	%٩٠		
٣	نسبة توفر القاعات والمراكز الملحققة في كليات الجامعة.	%٩٠	%٩٠	صفر	ايجابي
٤	نسبة توفر أبنية الأقسام العلمية في كليات الجامعة.	%٩٠	%٩٠	صفر	ايجابي

٥	نسبة توفر الملحقات الأخرى في كليات الجامعة.	%٩٠	%٩٠	صفر	إيجابي
---	---	-----	-----	-----	--------

ثالثاً :- البحوث والمجلات العلمية والتأليف والترجمة

من خلال البيانات والمعلومات التي توفرت للجنة حول أعداد البحوث المنشورة داخلياً وخارجياً ، (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
١	نسبة عدد البحوث المنشورة إلى عدد التدريسيين.	%٩٠	%١١٠	%١٠	إيجابي
٢	نسبة عدد البحوث المنشورة في الخارج إلى عدد البحوث الإجمالي.	%٥٠			
٣	نسبة عدد الكتب المؤلفة والمترجمة إلى عدد التدريسيين الإجمالي.	%١٠	%٠	%١٠	سلبى
٤	نسبة عدد الكليات التي تصدر مجلة علمية إلى عدد كليات الجامعة.	%٩٠			

رابعاً :- 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).

خامساً :- الطلبة

من خلال البيانات والمعلومات التي توفرت للجنة حول أعداد الطلبة...الجدول (٥, ٦, ٧) 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)

النتيجة	الفجوة	النسب المتحققة فعلاً	المعيار القياسي	فقرات معيار (الطلبة الصباحي) حسب المؤشرات	ت
			(١٠ - ١)	(تدريسي - طالب) التخصصات الطبية.	أ-
			(٢٠ - ١)	(تدريسي - طالب) التخصصات العلمية.	ب-
		(٣٠ - ١)	(٣٠ - ١)	(تدريسي - طالب) التخصصات الإنسانية.	ج-
		(٨٠ - ١)	(٣٥ - ١)	أعداد الطلبة إلى قاعة التدريس	د-

٢- طلبة الدراسات الأولية المسائية

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

النتيجة	الفجوة	المتحقق فعلاً	المعيار القياسي	فقرات معيار (الطلبة المسائي) حسب المؤشرات	ت
			(١٠ - ١)	(تدريسي - طالب) التخصصات طبية.	أ-
			(٢٠ - ١)	(تدريسي - طالب) التخصصات العلمية.	ب-
		(٣٠ - ١)	(٣٠ - ١)	(تدريسي - طالب) التخصصات الإنسانية.	ج-
		(٥٠ - ١)	(٣٥ - ١)	أعداد الطلبة إلى قاعة التدريس.	د-

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
1	عدد الطلبة المقبولين إلى أعداد الطلبة المخطط لهم.	(١٠-١٠)	(١٠-١١)		
2	(تدريسي - طالب).	(٧-١)	(٧-١)		

سادسا :- 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 فعالاً	الفجوة	النتيجة
١	نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين شاركوا بفعالية في خدمة المجتمع إلى عدد هيئة التدريس الإجمالي.	%٨٠	%٢٠	%٦٠	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	%٧٠	%٣٠	
ج-	محور النشاطات الطبية وصحة	%١٠٠			

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

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 فعلاً	الفجوة	النتيجة
1	نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية من أعضاء هيئة التدريس إلى مجموع عددهم الإجمالي في كليات الجامعة.	٣٠%	٥٥%	٢٥%	سلي
٢	نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية من الموظفين إلى نسبة العدد الإجمالي للموظفين في كليات الجامعة.	٣٠%	٧%	٢٣%	سلي
٣	نسبة عدد المشاركين في ورش العمل من التدريسيين الى مجموع أعضاء هيئة التدريس في كليات الجامعة.	٢٥%	١٨%	٧%	سلي
٤	نسبة عدد المشاركين في ورش العمل من الموظفين في الجامعة الى مجموع الموظفين في كليات الجامعة.	٢٥%	٢٠%	٥%	سلي

			نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية خارج الجامعة من التدريسيين الى عدد التدريسيين الإجمالي. %٢٠	٥
			نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية خارج الجامعة من الموظفين الى العدد الإجمالي للموظفين في كليات الجامعة . %٢٠	٦
			نسبة عدد الدورات المقامة في الجامعة (التعليم المستمر) الى عدد الدورات المخططة. %١٠٠	٧

ثامنا :- 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
١	عدد الكتب الإجمالي إلى عدد الطلبة الإجمالي (كتاب- طالب) .	(١-٦)	(١-٦)		
٢	عدد الطلبة الإجمالي إلى عدد عناوين الكتب المتوفرة (طالب -عنوان).	(٣-١)	(٣-١)		
٣	عدد طلبية الدراسات العليا إلى عدد الدوريات والمجلات العلمية المتوفرة (طالب - دورية).	(١٠-١)	(٤-١)		
٤	عدد طلبية الدراسات العليا إلى عدد الرسائل الاطاريح الجامعية(طالب- رسالة).	(١٠-١)			
٥	عدد الطلبة من رواد المكتبة إلى العدد الإجمالي للطلبة بالجامعة.	(١٠-٣)			

٦	عدد الطلبة الإجمالي إلى عدد الكتب المعارة (طالب-كتاب معار) .	(٣-١)	(٤-١)
٧	عدد الموظفين ذوي الاختصاص في المكتبات إلى إجمالي الموظفين في مكتبات كليات الجامعة.	(١٠-٦)	
٨	عدد مستخدمي المكتبة الافتراضية إلى مجموع التدريسيين وطلبة الدراسات العليا.	(١-١)	

تاسعا: - 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	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	إيجابي
٢	عدد المقررات الدراسية أسبوعياً إلى عدد الساعات المعتمدة في كليات الجامعة. (مقرر - ساعة)	%٣٣	%٣٣	صفر	إيجابي

٦- الجهة المسؤولة عن الخطة ضمن (الفقرة ١) يتم مراقبة ومتابعة سلامة تنفيذ الخطة الاستراتيجية من قبل اللجنة المشكلة والخاصة بالخطة.