



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة تكريت
كلية التربية طوز خورماتو



الخطة الاستراتيجية لكلية التربية طوز خورماتو
/ جامعة تكريت (٢٠٢١-٢٠٢٦)



المحتويات

الصفحة	الموضوع
٣	كلمة السيد عميد الكلية
٤	لجنة إعداد الخطة الاستراتيجية
٥	المقدمة
٦	لمحة تاريخية عن الكلية
٨	منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية للكلية
٩	أولا : تحديد الرؤية والرسالة والأهداف الكلية
١١	ثانيا : مرحلة التخطيط .
١٢-١١	مراحل التخطيط الاستراتيجي
١٢	ثالثا : منهجية اعداد الرؤية والرسالة والأهداف الخاصة بالكلية.
١٢	رابعا : آليات مراجعة الرؤية والرسالة والأهداف .
١٢	خامسا : الأدوات والأساليب المستخدمة .
١٣	سادسا : التحليل الاستراتيجي الرباعي للكلية (SWOT Analysis)
١٣	سابعاً: المنهجية المستخدمة لتحليل الوضع الراهن .
١٥-١٤	تحليل البيئة الخارجية لكلية التربية طوز خورماتو أولا : الفرص المتاحة Opportunities: ثانيا : التهديدات المحتملة Threats:
١٨-١٦	تحليل البيئة الداخلية لكلية التربية طوز خورماتو: ١ . الهيكل التنظيمي Organizational Structure ٢ . ثقافة المؤسسة Culture of the institution . ٣ . العوامل التسويقية Marketing Factors. ٤ .العوامل الإنتاجية Productive Factors ٥ . عوامل إدارة الموارد البشرية Factors of Human Resources Management ٦ . العوامل المالية Financial Factors.
٢٤-١٨	التحليل الاستراتيجي الرباعي للكلية (SWOT Analysis)
	أولا : تحليل نقاط القوة (Strengths) في كلية التربية طوز خورماتو.
	ثانيا : تحليل نقاط الضعف Weaknesses في كلية التربية طوز خورماتو.
	ثالثاً: تحليل مصفوفة SWOT
	رابعا : تحديد الأهداف الاستراتيجية:
٢٦-٢٤	مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية
٢٨-٢٦	البدائل الإستراتيجية
٢٨	المخاطر التي تواجه تطبيق الخطة الاستراتيجية في الكلية
٢٩	الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية
٢٩	المحور الأول: رفع كفاءة الاداء المؤسسي لتحسين القدرة التنافسية للجامعة
٣٠	المحور الثاني: تأكيد تطبيق معايير ضمان الجودة والاعتماد الوطني والدولي

٣١	المحور الثالث: زيادة القدرات التنافسية لطلبة الكلية
٣٣	المحور الرابع: تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومهاراتهم وتحسين بيئة العمل
٣٤	المحور الخامس: تطوير ودعم البحث العلمي واستثماره في التنمية الوطنية
٣٥	المحور السادس: نظام ادارة السلامة والصحة المهنية (Iso ٤٥٠٠:٢٠١٨)
٣٩	المحور السابع: نظام ادارة البيئة (Iso ١٤٠٠١:٢٠١٥)
٤١	المحور الثامن: نظام ادارة الطاقة (Iso ٥٠٠٠١.٢٠١٨)
٤٢	المحور التاسع: النموذج الاوربي للتميز (EFQM ٢٠٢٠)
٤٢	المعيار الأول: اهداف تتعلق بغاية الكلية ورؤية واستراتيجيتها
٤٤	المعيار الثاني: أهداف تتعلق بالثقافة التنظيمية والقيادة
٤٥	المعيار الثالث: أهداف تتعلق باشرار المعنيين
٤٨	المعيار الرابع: أهداف تتعلق ببناء قيمة مستدامة
٤٩	المعيار الخامس: أهداف تتعلق بقيادة الاداء والتحول
٥١	المعيار السادس : الأهداف المتعلقة بانطباعات المعنيين
٥٢	المعيار السابع: الأهداف التي تتعلق بالأداء الاستراتيجي والتشغيلي
٥٤	خامساً: تنفيذ وتقييم الخطة الاستراتيجية:
٥٤	الخاتمة
٦٦-٥٥	الملاحق

كلمة السيد عميد الكلية

تتطلع كليتنا لتكون من الكليات الرائدة بين كليات التربية في الجامعات العراقية، من خلال توظيف الطاقات البشرية والإمكانات الأكاديمية المتاحة لتحقيق الجودة والتميز في بيئة جامعية معاصرة من خلال تأهيل معلمين متخصصين في مختلف المراحل التعليمية وتطوير برامج تعليمية مبتكرة وتعزيز البحث العلمي لحل المشكلات المجتمعية وايضاً تعزيز التعاون مع المؤسسات المحلية والدولية.

تأسست كلية التربية في طوز خورماتو عام ٢٠١٣ كمؤسسة تعليمية تابعة لجامعة تكريت، بهدف تأهيل المعلمين وتطوير العملية التربوية في المنطقة بما يحقق خدمة المجتمع وتلبية حاجات الدولة في مجالات المختلفة. إننا نؤمن بأن التعليم رسالة سامية، وأن كلية التربية طوز خورماتو بفضل كوادرها وتطلعاتها ماضية نحو الريادة والتجديد المستمر.

أ.د. نهاد علي شفيق
عميد الكلية التربية طوز خورماتو

فريق كتابة الخطة الاستراتيجية المحدثة لكلية التربية طوز خورماتو

شكلت كلية التربية طوز خورماتو حسب الامر الاداري ذي العدد (٣٧٦٨ / ١٨/٧) في ٢٠٢٥/١٢/١١ لجنة كتابة الخطة الاستراتيجية للمدة من ٢٠٢١-٢٠٢٦م على ضوء الخطة الاستراتيجية المحدثة لجامعة تكريت ٢٠٢١-٢٠٢٦م. وتتألف اللجنة من الآتي:

لجنة اعداد وكتابة الخطة الاستراتيجية

ت	الاسم	المنصب
١	م.د سمار نشأت علي	رئيساً
٢	م.د انتصار سلام يوسف	عضواً
٣	السيد يونس نشأت علي	عضواً

الموقع الالكتروني/ <https://cis.tu.edu.iq/index.php/ar>

المقدمة

إن التخطيط الاستراتيجي هو أحد الأسس العلمية المهمة لبناء المؤسسات من خلال تحريك كافة الموارد البشرية والمادية والمعنوية فيها وتوظيفها باتجاه تحقيق رؤى وأهداف المؤسسة وفق برنامج زمني مبرمج ومحدد. وهذا يتم من خلال الشراكة الحقيقية مع كافة منسوبيها والجهات ذات العلاقة، وبآليات شراكة واضحة، ومن ثم إقرار هذه الخطة والالتزام بها خلال الفترة المخططة لها سواء بوجود الإدارة التي أنجزتها وضعت هذه الخطة أو بإدارات لاحقة.

وتماشياً مع توجهات قيادة الجامعة التطويرية، واستجابة لتوجيهات السيد رئيس الجامعة تطلعت كلية التربية طوز خورماتو بقيادة عمادة الكلية إلى استشراف المستقبل في تطوير سير العمل الإداري والأكاديمي بالكلية وفق أسس علمية مدروسة تضمن نجاحاً كبيراً لخطا التطوير ومساعي التقدم، ولم تجد عمادة الكلية أفضل من الاعتماد على القيام بمشروع الخطة الاستراتيجية للكلية التي هي خطوة جريئة ومقننة في معرفة القضايا الرئيسية التي تحتاج إلى إصلاح وتطوير مدروس في سبيل الوصول إلى معالجة فاعلة للكثير من المشكلات الإدارية والأكاديمية، وذلك من أجل الارتقاء بالمستوى الأكاديمي والمهني لأعضاء هيئة التدريس والطلاب في الكلية إلى المستويات المنشودة.

إن قيام كلية التربية طوز خورماتو – جامعة تكريت بمشروع الخطة الاستراتيجية هو طريق جاد نحو تحسين بيئة العمل الداخلية وتحقيق هدف الكلية نحو تطبيق الجودة، والعمل للحصول على الاعتماد المؤسسي والأكاديمي.

واعتمدت الخطة الاستراتيجية لكلية التربية طوز خورماتو في منهجيتها على استخدام أسلوب عناصر البيئة الداخلية، من نقاط القوة والضعف، ولعناصر البيئة (SWOT) لتحليل البيئة الخارجية، بما تحتويه من فرص وتهديدات؛ وذلك بغرض التغلب على نقاط الضعف؛ والاستفادة من الفرص المتاحة لكلية التربية طوز خورماتو لتطوير أدائها.

وجاءت الأهداف العامة وراء صياغة الخطة الاستراتيجية للكلية في: مساعدتنا للوصول إلى ما ينبغي أن يكون، ووضعنا أمام الممكن من الأهداف، وأمام طرق العمل ومساراته لتغيير الواقع، ومساعدتنا على طرح الاحتمالات الممكنة، وإبداع الوسائل والأدوات اللازمة لكل منها، وتوجيهها إلى الواقع وإلى مواجهة التغيير فيه، عن طريق الموازنة بين البدائل والاختيار بينها.

فريق العمل

لمحة تاريخية عن الكلية

كلية التربية طُوز خورماتو هي إحدى كليات جامعة تكريت، تأسست عام ٢٠١٣، وبدأت مسيرتها العلمية بقسمين أساسيين: قسم اللغة العربية وقسم الفيزياء. ومنذ ذلك الحين، شهدت الكلية تطوراً ملحوظاً في استحداث الأقسام الأكاديمية وتوسيع برامجها. لمواكبة متطلبات التعليم العالي، افتتحت الكلية الدراسة المسائية عام ٢٠١٧، مما أتاح فرصاً إضافية للطلاب الراغبين في استكمال دراستهم إلى جانب العمل. وفي خطوة نوعية نحو التوسع، استحدثت الكلية في العام الدراسي ٢٠٢٤-٢٠٢٥ قسمين جديدين: قسم علوم الحياة وقسم الرياضيات ويتوفر هذان القسمان بنظامي الدراسة الصباحية والمسائية، مما يساهم في تعزيز فرص التعليم وتوفير كوادرات علمية تلبي احتياجات المجتمع. تواصل الكلية رسالتها في إعداد جيل من المعلمين والباحثين المؤهلين، ملتزمة برفع مستوى التعليم والمساهمة الفاعلة في تطوير العملية التربوية والعلمية في العراق.

وتضم الكلية الأقسام العلمية التالية:

- قسم الفيزياء
- قسم اللغة العربية
- قسم الرياضيات
- قسم علوم الحياة

أعداد الكادر التدريسي وطلبة الدراسات الأولية للمراحل فوق الاولى في الكلية

التربية طوز خورماتو للعام الدراسي ٢٠٢٥ – ٢٠٢٦

ت	القسم	نوع الدراسة	عدد الطلبة	عدد التدريسين	النسبة	الملاحظات
١	الفيزياء	صباحي	١٩٠	٢٠		
		مسائي	١١٣			
٢	اللغة العربية	صباحي	١٥٢	٤٣		
		مسائي	٩٢			
٣	الرياضيات	صباحي	٥٣	١٤		
		مسائي	٢٥			
٤	علوم الحياة	صباحي	٥٢	١٩		
		مسائي	٣٦			
	المجموع		٧١٣	٩٦		

منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية للكلية

يأتي عملية وضع الخطة الاستراتيجية للكلية في سياق إرساء قواعد الأسلوب العلمي للتخطيط المستقبلي الذي يتلاءم وتطلعات الجامعة، وإحداث تغيير شامل يرتقي بالتعليم العالي والبحث العلمي إلى مستويات عالمية قادرة على مواجهة التحديات الراهنة والمستقبلية. وتنفيذاً لهذه التوجهات، فقد تم اعتماد الآليات التالية:

- تشكيل فريق عمل من داخل الكلية "فريق التخطيط الاستراتيجي" يتكون من أعضاء يمثلون الأقسام العلمية للكلية تتوفر فيهم الخبرة والرغبة في الإنجاز.
- تنظيم لقاءات دورية لإعداد تصور أولي لإعداد الخطة الاستراتيجية وإطلاع السيد عميد الكلية على رؤيتهم والاستفادة من توجيهاته.
- تشخيص الوضع الحالي للكلية من خلال تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات (التحليل البيئي) للبيئة الداخلية والخارجية.
- استخلاص عوامل النجاح الأساسية التي تحدد ملامح رؤية ورسالة الكلية.
- إعادة صياغة رؤية ورسالة الكلية بما يضمن التعبير عن هذه الرؤية ويمثل أبعاد البيئة الملائمة والآليات الكفيلة والمناسبة للانتقال من الوضع الحالي إلى الوضع المستهدف.
- تحديد الغايات والأهداف الاستراتيجية للكلية وربطها بالأهداف الإستراتيجية للجامعة من خلال اجتماعات متكررة للجنة التخطيط الاستراتيجي.
- نشر وإعلاء الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية داخل الكلية (على مستوى الأقسام العلمية والإدارية) وخارجها (للمستفيدين الخارجيين) للاستفادة من التغذية الراجعة .
- اعتماد كل من الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية من مجلس الكلية.
- تحديد الإستراتيجيات المناسبة التي ستساهم في تحقيق الأهداف.
- تحديد السياسات والخطط التنفيذية الخاصة بها واعتمادها في مجلس الكلية.
- إعداد البرامج التي سيتم تنفيذها في إطار الخطة الاستراتيجية وتحديد مراحلها ومدياتها الزمنية والجهة المسؤولة عن التنفيذ.
- بناء الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية وتحديد الجهة المنفذة.
- اعتماد الخطة الإستراتيجية من قبل السيد عميد الكلية وعرضها على مجلس الكلية لإقرارها والمصادقة عليها.

مراحل التخطيط الاستراتيجي

أولاً : تحديد الرؤية والرسالة والأهداف الكلية

١. الرؤية :

إن رؤية كلية التربية طوز خورماتو تتمثل في إعداد جيل من المعلمين والمتخصصين الذين يمتلكون المعرفة والمهارات اللازمة للنهوض بالعملية التعليمية وتطويرها بما يتماشى مع المتطلبات الحديثة، إذا تسعى الكلية إلى تحقيق التميز الأكاديمي والمهني من خلال تقديم برامج تعليمية مبتكرة تهدف إلى تحسين جودة التعليم في المدارس والمجتمع، وأن تكون الكلية مساهمة في المعرفة العلمية متكاملة التكوين؛ لمواكبة التطور العلمي والتقني ورائدة في التعليم والبحث العلمي بتوفيرها بيئة جامعية محفزة ومنتجة لتصبح عالمية التصنيف بسعيها لتحقيق الجودة والاعتماد الأكاديمي.

تركز الكلية على تعزيز قيم المواطنة والتسامح، والتنوع الثقافي، خاصة في منطقة مثل طوز خورماتو التي تتميز بتعددتها الثقافي والعرقي، كما تهتم الكلية بالبحث العلمي، إذ تشجع أعضاء هيئة التدريس والطلاب على إجراء أبحاث تساهم في حل المشكلات المجتمعية وتطوير المناهج التعليمية.

فضلاً عن ذلك، تعمل الكلية على تعزيز التعاون مع المؤسسات المحلية والدولية؛ لتحقيق شراكات مستدامة تخدم العملية التعليمية وتلبي احتياجات سوق العمل. فالرؤية النهائية هي أن تكون الكلية مركزاً ريادياً في مجال التربية والتعليم، قادرة على إعداد أجيال مؤهلة تساهم في بناء مجتمع قوي ومتقدم.

٢. الرسالة:

تطمح كلية التربية في طوز خورماتو إلى أن تكون مؤسسة أكاديمية رائدة تساهم في بناء مجتمع متعلم ومتقن يتمتع بالقيم الأخلاقية والمهنية. تلتزم الكلية بإعداد كوادر تعليمية وتربوية متميزة تمتلك المعرفة النظرية والمهارات العملية، قادرة على تلبية احتياجات العصر والتفاعل مع التطورات التكنولوجية والعلمية، وجعلهم أكفاء قادرين على التميز والإبداع في خدمة الأجيال اللاحقة وخلق روح المحبة والتعاون بين أبناء المجتمع. كما تعمل الكلية على دعم البحث العلمي المبتكر الذي يساهم في حل المشكلات المجتمعية، وتعزيز دور التعليم في تحقيق التنمية المستدامة. إذ تسعى الكلية لترسيخ قيم التسامح، والتنوع الثقافي، والانفتاح الفكري، وتقديم برامج تعليمية متكاملة، بما يضمن إعداد أجيال قادرة على قيادة المستقبل وخدمة المجتمع.

٣. الاهداف :

كلية التربية طوز خورماتو تهدف على تحقيق رؤية تربوية وعلمية تساهم في تطوير المجتمع من خلال إعداد الكوادر المؤهلة للعمل في المجالات التعليمية والتربوية. ومن أبرز أهداف الكلية:

- ❖ إعداد الكوادر التربوية: تخريج معلمين ومدرسين يتمتعون بالكفاءة العلمية والتربوية للعمل في المؤسسات التعليمية بمستوياتها.
- ❖ تطوير البحث العلمي: تشجيع البحث العلمي الذي يساهم في حل المشكلات التربوية والمجتمعية وتطوير العملية التعليمية.
- ❖ تعزيز القيم التربوية: ترسيخ المبادئ الأخلاقية والقيم التربوية في نفوس الطلاب لتشكيل جيل واعٍ ومتقن.
- ❖ خدمة المجتمع: المساهمة في تنمية المجتمع من خلال برامج تدريبية وورش عمل تساهم في رفع مستوى التعليم.
- ❖ تطوير المناهج التعليمية: تصميم وتحديث المناهج بما يتماشى مع متطلبات العصر واحتياجات سوق العمل.
- ❖ تأهيل الطلبة علمياً ومهنياً: تزويد الطلبة بالمعرفة والمهارات العملية اللازمة للتفوق في مجالات التعليم والتربية.
- ❖ بناء الشراكات: إقامة علاقات تعاون مع المؤسسات التربوية المحلية والإقليمية والدولية لتعزيز جودة التعليم.

٤. القيم الاستراتيجية للكلية:

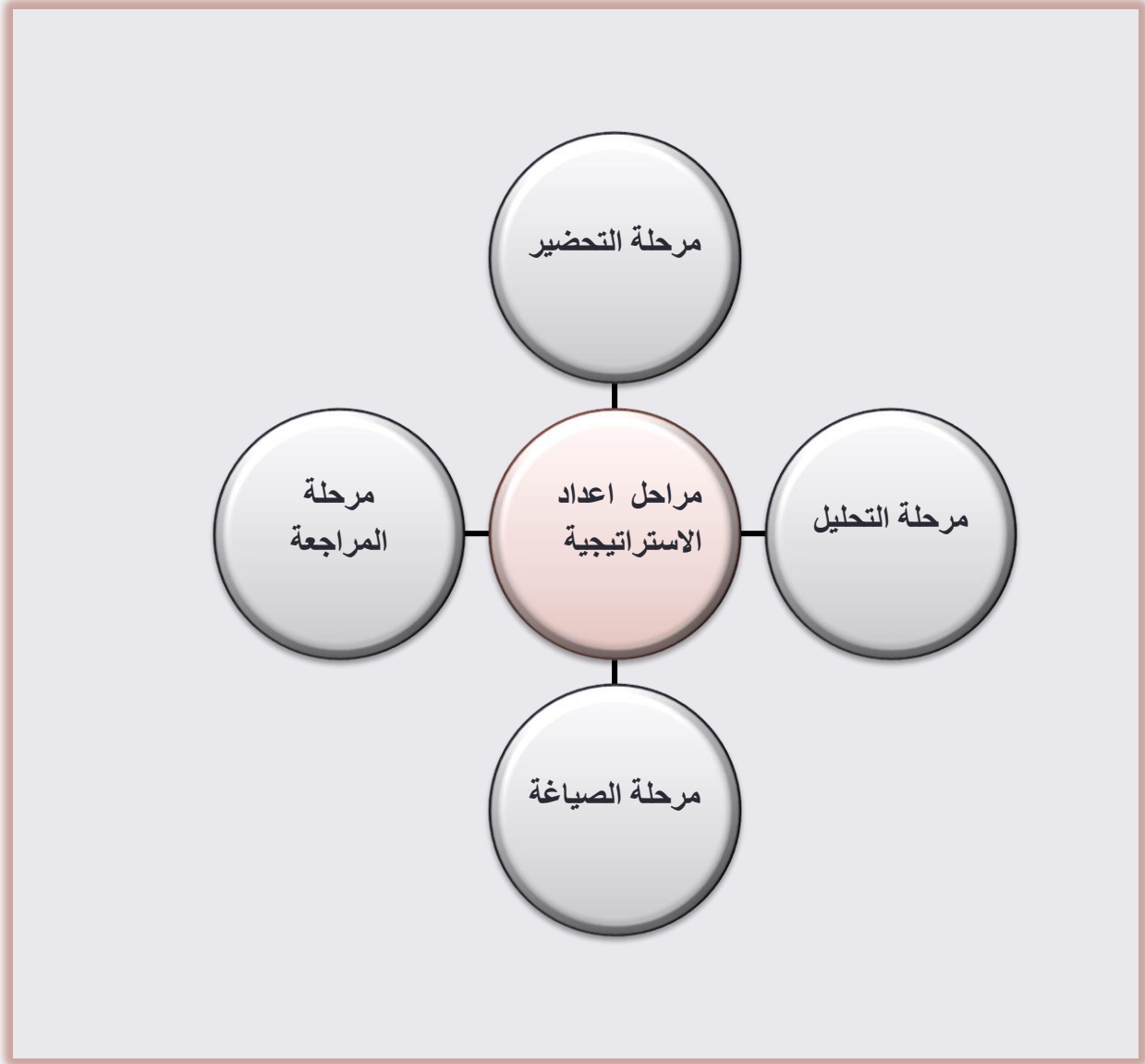
تعتمد كلية التربية في طوز خورماتو على قيم التميز الأكاديمي والمهني، تطوير التعليم، البحث العلمي، خدمة المجتمع، وتعزيز المواطنة والتنوع الثقافي، وذلك من خلال إعداد كوادر تعليمية مؤهلة، تقديم برامج مبتكرة، وتشجيع الأبحاث التي تخدم حل المشكلات المجتمعية، مع التركيز على التكيف مع التطورات العلمية والتقنية لبناء مستقبل تعليمي قوي ومستدام في المنطقة.

القيم الأساسية للكلية:

- ❖ التطوير والابتكار: السعي لتقديم برامج تعليمية حديثة ومبتكرة لتحسين جودة التعليم.
- ❖ التميز الأكاديمي: تحقيق أعلى معايير الجودة في التعليم والاعتماد الأكاديمي.
- ❖ البحث العلمي: تشجيع الأبحاث التي تعالج تحديات التعليم والمجتمع المحلي.
- ❖ المواطنة والتنوع: تعزيز قيم التسامح والتنوع الثقافي في بيئة متعددة الثقافات.
- ❖ خدمة المجتمع: تقديم خدمات واستشارات تربوية للمؤسسات والمجتمع المحلي.
- ❖ التأهيل المهني: إعداد معلمين متخصصين وقادة تربويين قادرين على تلبية احتياجات سوق العمل.

ثانيا : مرحلة التخطيط .

تمثلت هذه المرحلة بمجموعة من المراحل المنسقة والمتراطة وعلى النحو الآتي :



الشكل (١) مراحل اعداد الخطة الاستراتيجية

وفيما يلي استعراض مختصر لتلك المراحل وكالاتي :

١. مرحلة التحضير:

- تحديد الهدف والرؤية.
- جمع المعلومات الأساسية.
- تشكيل فريق العمل وتوزيع الأدوار.

- وضع الجدول الزمني والأدوات اللازمة.

٢. مرحلة التحليل:

- تحليل البيئة الخارجية (السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية، التكنولوجية، القانونية، البيئية).
- تحليل البيئة الداخلية (نقاط القوة، نقاط الضعف، الفرص، التهديدات).
- تحليل أصحاب المصلحة واهتماماتهم.

٣. مرحلة الصياغة:

- تحديد الأهداف الاستراتيجية.
- وضع الاستراتيجيات والخطط التفصيلية لتحقيق الأهداف.
- تحديد الموارد اللازمة (البشرية، المالية، المادية).

٤. مرحلة المراجعة:

- مراجعة الخطة الاستراتيجية بشكل دوري.
- تقييم الأداء ومقارنة النتائج مع الأهداف المحددة.
- إجراء التعديلات اللازمة لتحسين الأداء وضمان تحقيق الأهداف.
- التواصل المستمر مع جميع الأطراف المعنية والتأكد من التزام الجميع بالخطة.

ثالثا : منهجية اعداد الرؤية والرسالة والأهداف الخاصة بالكلية.

- سيعتمد فريق العمل الخاص بوضع الخطة الاستراتيجية ومراجعة وتحديث رؤية ورسالة الكلية على ثلاث عناصر رئيسية عند صياغة الرؤية والرسالة وهذه العناصر هي:
- أ- مراعاة تطبيق نظم الجودة.
 - ب- التحليل البيئي للكلية.
 - ج- التوافق بين رؤية ورسالة الكلية مع رؤية ورسالة الجامعة.

رابعا : آليات مراجعة الرؤية والرسالة والأهداف .

- أ- تقييم سنوي لإنجازات الكلية مع رؤية ورسالة الكلية وكذلك رؤية ورسالة الجامعة، وذلك من خلال استبيانات واجتماعات مع الأقسام العلمية المختلفة والطلاب والجهات المستفيدة من مخرجاتها.
- ب- تقييم شامل للخطة كل خمس سنوات وذلك لمعرفة ما تم تحقيقه من رؤية الكلية.

خامسا : الأدوات والأساليب المستخدمة .

- تم الاعتماد على مجموعة من أدوات جمع وتحليل البيانات، مثل:
- ورش العمل والحلقات النقاشية لفريق إعداد الخطة مع مختلف الأطراف.
 - جلسات العصف الذهني لقيادات الكلية، والاجتماعات الدورية لرؤساء الأقسام ومجلس الكلية وأعضاء هيئة التدريس والطلاب.
 - مجموعة الاستبيانات الموجهة للمستفيدين من الداخل ومن الخارج.
 - المقابلات الشخصية لمجلس الكلية مع ممثلي مديرية التربية ومديرية الوقف السني والشيعي بمحافظة صلاح الدين .
 - الملاحظة الموضوعية.

هذا بالإضافة إلى التقارير والدراسات التي تجريها الكلية لتقييم وضعها الراهن، مثل الدراسات الذاتية للكلية، والتقارير السنوية، وتقارير الزيارات الميدانية والمتابعة، وتوصيات المؤتمرات العلمية للأقسام والكلية.

سادساً : التحليل الاستراتيجي الرباعي للكلية (SWOT Analysis)

تعتمد دراسات الخطة الاستراتيجية على مجموعة من المناهج والأدوات التحليلية كما يلي:

- منهج (SWOT) لتحليل الوضع الراهن الداخلي والخارجي.
- مصفوفة العوامل الداخلية، ومصفوفة العوامل الخارجية، ومصفوفة العوامل الداخلية / الخارجية لتحديد الوضع الاستراتيجي الحالي للكلية.
- منهج (ServQal) لتحليل الفجوة.
- منهج (TOWS) لتحديد سناريوهات المستقبل.

سابعاً : المنهجية المستخدمة لتحليل الوضع الراهن .

- ارتكزت المنهجية المتبعة لتحليل الوضع الراهن - بشقيه الخارجي والداخلي - على المنهجية الشائعة وهي التحليل الرباعي البيئي لتحديد:
- الفرص المتاحة. Opportunities
- التهديدات الخارجية. Threats
- نقاط القوة. Strength.
- نقاط الضعف. Weakness

التحليل	اضرار	مساعدة
البيئة الخارجية	T التهديدات الخارجية Threats	O الفرص المتاحة Opportunities
البيئة الداخلية	W نقاط الضعف Weakness	S نقاط القوة Strength

تحليل البيئة الخارجية لكلية التربية طوز خورماتو

تتضمن البيئة الخارجية المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي لكلية على مختلف مستوياته، وفي ظل المتغيرات الراهنة، أوضحت نتائج التحليل البيئي أن كلية التربية طوز خورماتو بجامعة تكريت أمامها العديد من الفرص المتاحة، والتي يمكن الاستفادة منها في تدعيم مركزها التنافسي، وتحقيق غاياتها وأهدافها الاستراتيجية، كما أن هناك مجموعة من التهديدات المحتملة، والتي يتحتم على الكلية أن تحدد كيفية التعامل معها في سبيل تحقيقها لرسالتها وغاياتها.

أولا : الفرص المتاحة Opportunities:

- اعتماد مبدأ الجودة في الأداء الجامعي مما يعزز من قدرات العاملين ويطورهم.
- إمكانية الاستفادة الكلية من تعزيز الجامعة للشراكة والتوأمة مع جامعات مرموقة .
- الاستفادة من المقارنة المرجعية مع الكليات المعتمدة (الرصينة) لتطوير الكلية والحصول على شهادة الاعتمادية .
- توظيف البحوث العلمية والاستشارات لخدمة المجتمع وتطوره .
- القدرة على الاستجابة لمتطلبات الحكومة والدولة والمجتمع للاستثمار في الإنسان.
- وجود قسم ضمان الجودة والاداء الجامعي بالجامعة والذي يدعم ويتابع اعمال الجودة بالكلية .
- سهولة وسرعة الاتصالات الإلكترونية مما يتيح للمجتمع التعرف على الخدمات التي تقدمها الكلية والاستفادة منها.
- وجود عدد كبير من المدارس الثانوية الخاصة بمديرية التربية في قضاء طوز خورماتو والنواحي والقرى تابعة لها ، مما يوفر فرص عمل لخريجي الكلية.
- وجود سوق عمل لخريجي الكلية محلياً وعربياً، وفي مختلف الاختصاصات.
- عدم وجود كليات منافسة لكلية التربية طوز خورماتو في المنطقة.
- تميز جامعة تكريت إلكترونياً يساعد الكلية على استكمال نظام الإدارة الإلكترونية MIS بها.

ثانيا : التهديدات المحتملة Threats:

- الزيادة المستمرة والمتتالية في القبول المركزي في أعداد الطلاب الملحقين بالكلية وهذا يمثل عبئا في حال عدم توافر الموارد المادية والبشرية .
- ضعف تنامي الخدمات المصاحبة للعملية التعليمية من أنشطة ثقافية ورياضية واجتماعية.
- ضعف الخدمات المقدمة للموظفين وأعضاء هيئة التدريس من صحية واجتماعية.
- التدهور المستمر في المستوى التعليمي للطلاب القادمين من التعليم الثانوي.
- عدم مساهمة الأطراف المجتمعية المختلفة في توفير فرص العمل لخريجي المؤسسة.

- عدم كفاية وفاعلية نظم المعلومات والاتصالات لربط الكلية بالجامعة مع عدم استكمال قواعد بيانات خاصة بأعضاء هيئة التدريس، والطلاب والخريجين.
- عدم وجود نظام واضح لمراجعة اللوائح والقواعد واجراءات العمل وتحديد كيفية تحسينها.
- عدم وجود سياسة محددة واضحة لربط الخريجين بالكلية بعد التخرج.
- الافتقار لمفهوم العمل الجماعي عند بعض العاملين بالكلية.
- جمود اللوائح والقوانين الذى يعيق ويبطئ العديد من أوجه التغيير.
- اللامبالاة وعدم الشعور بالمسئولية الجماعية والفردية.
- صعوبة معرفة الاحتياجات الفعلية من المدرسين التي تحتاجها محافظة صلاح الدين في التخصصات المختلفة.
- بعض المدارس الخاصة تفضل تعيين خريجي الكليات الأخرى غير الانسانية.
- تزايد المعروض في سوق العمل نظرا لعدم التعيين لسنوات طويلة.
- ضعف ميزانية التعليم.

تحليل البيئة الداخلية لكلية التربية طوز خورماتو:

هناك العديد من نقاط القوة التي تتميز بها الكلية والتي يمكن استثمارها على النحو الذي يحقق رسالة الكلية، كما أنه هناك بعض نقاط الضعف التي قد تؤثر على كفاءة وفاعلية الكلية في تحقيق رسالتها.

١. الهيكل التنظيمي Organizational Structure

يعرف الهيكل التنظيمي بأنه الترتيب الرسمي للوظائف والمهام داخل المؤسسة. يعتمد تصميم الهيكل التنظيمي على عدة عوامل مثل حجم المؤسسة، طبيعة عملها، أهدافها، وثقافتها التنظيمية ويسعى إلى تحقيق أهداف المؤسسة ومهامها. وعند التطرق إلى الهيكل التنظيمي لابد من الأخذ بالاعتبارات الآتية :

- ✓ الهدف الرئيسي للمؤسسة، أي ينبغي تصميم الهيكل التنظيمي بما يتلاءم وتحقيق الأهداف .
- ✓ تحقيق الصلاحيات بالسلطات لمختلف التشكيلات بما يعزز من مفهومي التعاون والتكامل بين الأقسام والأفراد بالكلية .
- ✓ تحديد المسؤوليات وتحليلها، ويتم ذلك وفقا لحجم العمل المتوقع .
- ✓ تحليل الوظائف وتوصيفها، وحل التداخل والازدواجية .
- ✓ ضرورة دراسة المركزية واللامركزية المطلوبة .
- ✓ ضرورة دراسة عناصر الاتصال والعلاقات كافة بين التشكيلات داخل الكلية.

٢. ثقافة المؤسسة Culture of the institution

تعبّر عن القيم والمعتقدات والممارسات التي تسود داخل المؤسسة وتوجه سلوك الأفراد العاملين فيها. تلعب ثقافة المؤسسة دورًا حاسمًا في تحديد كيفية تعامل الموظفين مع بعضهم البعض، وكيفية تعامل المؤسسة مع عملائها وشركائها، وكيفية تحقيق أهدافها ، وعند تحديد ثقافة المؤسسة لابد من الأخذ بالاعتبارات الآتية :

- ✓ ما أولويات الكلية في تحقيق أهدافها ؟
- ✓ هل تواكب معتقدات المؤسسة التطورات التكنولوجية .
- ✓ لابد أن تكون فلسفة الكلية باتجاه الميزة التنافسية .
- ✓ لابد أن تعكس معتقدات الكلية قدرات الإدارة العليا على اتخاذ القرارات الاستراتيجية.
- ✓ يجب أن يتحلّى قادة الكلية بإرادة التغيير والقدرة على اكتشاف الفرص وتجنب المخاطر .
- ✓ شيوع أواصر الثقة والتعاون بين أفراد المؤسسة .

٣. العوامل التسويقية Marketing Factors

تحدد هذه العوامل مدى كفاءة الإدارة التسويقية وفعاليتها في تنفيذ أهداف المؤسسة واستراتيجياتها المتعلقة بالتسويق لخدماتها. ومن أهم محاورها :

- ✓ تطبيق المفهوم التسويقي لخدمة التعليم لخلق الشعور والأدراك برسالة المؤسسة.

- ✓ الحرص على إيصال مخرجات التعليم العالي للكلية وفقا لاحتياجات السوق ورغباته.
- ✓ الاهتمام بنتائج البحث العلمي وربطه بمتطلبات السوق وعلى المستويين الداخلي والخارجي .
- ✓ تأمين درجات عالية من الاتصال والتواصل مع طالبي مخرجات التعليم بمعنى الانفتاح التقني مع البيئة الخارجية لإيصال كل ما يتعلق بمخرجات الكلية .
- ✓ القدرة على التنبؤ في احتياجات سوق العمل بما يسهم في تحديث الأقسام العلمية والمناهج والبحوث.

٤. العوامل الإنتاجية Productive Factors

- تتعلق هذه العوامل بمكتسبات الكلية المالية نتيجة قيامها بأدوار إنتاجية. وهي جزء فاعل في ديمومة الأنشطة الداخلية للكلية في إطار رسالتها وأهدافها وفقا للرؤية التي تضعها هذه المؤسسة بهدف التميز.
- ومن أجل تحديد نقاط القوة والضعف المرتبطة بهذه العوامل لابد من الإجابة على التساؤلات الآتية :
- ✓ هل تتناسب تكاليف الخدمات مع التكاليف المخططة ؟
- ✓ هل تتماشى إيرادات الخدمة مع تكاليفها ؟
- ✓ هل تراعي الخدمات المقدمة المواكبة التكنولوجية بهدف أن تكون الخدمة أكثر تنافسية وتميزا ؟
- ✓ هل هنالك أمكانات للتوسع في تقديم الخدمات تسويقها ؟
- ✓ ما الإجراءات المتخذة للحفاظ على تسهيلات وخدمات تقديم الخدمة وبضمنها مراعاة متطلبات البيئة والأذواق والتقاليد .

٥. عوامل إدارة الموارد البشرية Factors of Human Resources Management

- أذا تمتعت المؤسسة بموارد بشرية كفؤة فأنها تستطيع وضع استراتيجيات تحقق أهدافها الاستراتيجية بفاعلية وكفاءة عالية، ومن أهم عوامل هذا المحور :
- ✓ امتلاك المؤسسة قوى بشرية ذات مهارات وقدرات عالية .
- ✓ تهيئة المناخ التنظيمي المناسب لخلق الرغبة عند الافراد العاملين وتشجيعهم للعمل بكفاءة في الكلية .
- ✓ تحقيق الفاعلية في سياساتها، كاختيار، التوظيف، والترقية، والأجور، والمكافآت، والتحفيز، والتدريب، وتقويم الأداء .
- ✓ تقليل معدل دوران العمل (الروتين) وتقليل الغياب عن العمل .
- ✓ توضيح السياسات المتعلقة بالموارد البشرية الى الافراد من أجل أنجاز أعمالهم بكل وضوح ودقة .

٦. العوامل المالية Financial Factors

- يسهم تحليل العوامل المالية في المؤسسة في تحديد طبيعة الاستراتيجية التي يمكن أن تنتهجها إزاء موقفها المالي. وتتجسد عملية التحليل للموارد المالية في المؤسسة من خلال تحديد مصادر الأموال وكيفية استخداماتها وأجراء عمليات التخطيط المالي والرقابة والتحليل المالي .
- وبهذا الخصوص يجب تحليل الموقف المالي وفقا للاستفهامات الآتية :
- ✓ ما المعايير الموضوعية لقياس الأداء المالي في المؤسسة وهل لدى المؤسسة بدائل وما تلك البدائل ؟
- ✓ هل يظهر التحليل المالي أي انحرافات، وهل هذه الانحرافات إيجابية أم سلبية وما الأسباب المؤدية إليها ؟

- ✓ هل الخطط المالية للأقسام العلمية تتطابق مع الخطة المالية العامة للكلية ؟
- ✓ هل التدفقات النقدية ملائمة مع التطبيقات التخطيطية لأنشطة الكلية ؟
- ✓ هل يوجد توافق ملائم بين مصادر الأموال واستخداماتها؟
- ✓ هل يساعد رأس المال العامل المتاح في تحقيق النمو التمويلي؟

التحليل الاستراتيجي الرباعي للكلية (SWOT Analysis)

أولا : تحليل نقاط القوة (Strengths) في كلية التربية طوز خورماتو

- كفاءة أعضاء هيئة التدريس وتنوع مدارسهم العلمية وتخصصاتهم الدقيقة.
- ملائمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس للمقررات التي يتم تدريسها.
- الأسلوب القيادي الفاعل، والعمل الجماعي، والعدالة والأمانة والحيادية في الإدارة.
- وجود إنترام بالواجبات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والتفاعل مع العمادة.
- وجود موقع للكلية والجامعة على شبكة الانترنت.
- وجود مكتبة معقولة بقدراتها، وتحتوى على الكتب الحديثة وبعض المجالات العلمية متاحة للطلاب وأعضاء هيئة التدريس والباحثين.
- توافق البرامج الدراسية واحتياج سوق العمل بصورة مرضية.
- استخدام تكنولوجيا التعليم في بعض المقررات الدراسية.
- مشاركة فعالة من العمادة وبعض أعضاء هيئة التدريس في ندوات ومحاضرات علمية داخل الكلية وخارجها أحيانا لخدمة وتنقيف المجتمع.
- وجود مكتبة مزودة بالتجهيزات المادية والتكنولوجية والمراجع العلمية، بالإضافة إلى الاشتراك في بعض الدوريات العالمية ذات السمعة الطيبة.
- الكلية مزودة بمولد كهربى يعمل تلقائيا في حالة انقطاع التيار الرئيسى وموصل بجميع قاعات الدراسة.
- وجود هيكل تنظيمى متكامل وملائم حيث تعمل الوحدات الأكاديمية والإدارية، وفقاً للوائح والنظم المعتمدة من الجامعة، مما ينعكس على مستوى الأداء بالكلية، وجودة التعامل بين فئات العاملين بها.
- وجود مجلة علمية محكمة لنشر بحوث أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، سواء من داخل الكلية أو خارجها.
- وجود شعبة لضمان الجودة بالكلية تسعى لتحقيق أهداف التخطيط الاستراتيجي للكلية والارتقاء بقدراتها التنافسية.
- تنظم الكلية العديد من الندوات العلمية والمؤتمرات المحلية والدولية، فضلا عن تدعيم أعضاء هيئة التدريس والباحثين ماديا في حضور المؤتمرات والندوات العلمية الداخلية والخارجية، مما يزيد من احتكاك الباحثين بنظرائهم على المستوى المحلى والعربى، فيرفع من المستوى البحثي لهم، ويعطى فرصة للتعاون الدولي في البحث العلمي.
- وجود قاعدة بيانات بالنشاط البحثي لأعضاء هيئة التدريس على الموقع الإلكتروني للكلية، مما يمهد لإمكانية قياس كفاءة العملية البحثية بالكلية.

- المساحات الخضراء تتخلل فناء الكلية، بالإضافة إلى الإضاءة الجيدة.
- عقد عدد من بروتوكولات التعاون مع بعض الكليات المناظرة والمؤسسات التعليمية ومنظمات المجتمع المدني.
- وجود خطة بحثية معتمدة للكلية، ومستمدة من الخطة البحثية للجامعة، حيث يوجد بالكلية دراسات بحثية متميزة في مختلف التخصصات التربوية.

ثانياً : تحليل نقاط الضعف Weaknesses في كلية التربية طوز خورماتو:

- قصور المبنى الحالي في استيعاب احتياجات الكلية من قاعات دراسية مناسبة، ومكاتب لأعضاء هيئة التدريس، وصلات أنشطة طلابية، ومرافق عامة داعمة.
- عدم ملائمة قاعات التدريس بالكلية من حيث التجهيزات والمساحة بالنسبة لعدد الطلاب.
- محدودية دور البحوث الأكاديمية في مواجهة المشكلات المجتمعية.
- ضعف المستوى العلمي والتدريب الإداري لغالبية الموظفين.
- قلة وضعف الكوادر الإدارية من الموظفين .
- تباطؤ بعض أعضاء هيئة التدريس في التفاعل مع مشاريع التطوير والجودة والاعتماد .
- قلة الدورات التطويرية للموظفين .
- ضعف معرفة عضو هيئة التدريس بالأنظمة واللوائح التنفيذية .
- زيادة عدد المقبولين بالكلية عن الطاقة الاستيعابية بسبب ضغوط على الكلية.
- محدودية مصادر التمويل بالكلية.
- كثرة الأعمال الإدارية، وأعمال الامتحانات الملقة على عاتق أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- ضعف آلية ربط الخريجين بالكلية لمعرفة مسارات توظيفهم، وذلك لتوجيه سياسات التعليم.
- اقتصار أساليب التقييم المتبعة للطلاب على عدد محدود من الاختبارات.
- حاجة أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية إلى مزيد من التدريب لإكسابهم مهارات التعامل مع التكنولوجيا.
- ضعف الميزانية المقدمة للأبحاث من الجامعة مما يعوق البحث العلمي.
- بعض البرامج والمقررات الدراسية تحتاج إلى مراجعة وتعديل لمواكبة متطلبات سوق العمل.
- ضعف مستوى التأهيل المهني والإداري والعلمي لبعض الموظفين بالكلية.
- وجود عجز في عدد الحرفيين بالكلية، مثل الكهربائيين – والسباكين، عامل الخدمة...إلخ، مما يؤثر بالسلب على إجراء الصيانة المطلوبة للمباني والمعامل.
- ضعف امكانيات وتجهيزات بعض الشعب والوحدات ذات الطابع الخاص، والحاجة إلى تطويرها والإعلام عنها.

ثالثاً: تحليل مصفوفة SWOT

بعد تحديد عناصر القوة والضعف الداخلية وتحديد الفرص والتهديدات الخارجية للكلية لابد من القيام بتحليل تلك المتغيرات الأربعة الرئيسية المكونة لمصفوفة SWOT وتقييمها ويعد هذا التحليل هو الأهم في الاختيار الاستراتيجي ضمن مسار (الرؤية – الرسالة – الهدف) للكلية.

والشكل الآتي يبين تحليل لمصفوفة المتغيرات الأربعة :

في ضوء نتائج التفاعلات لتحليل تلك العناصر تظهر استراتيجيات متعددة يتوجب على صانعي القيام باختيار أو بناء استراتيجية تتطابق وموقف المؤسسة أزاء أهدافها وهذه النتائج تتلخص بما يلي :

١ . استراتيجيات هجومية: يشير المربع (١) في الشكل السابق الى أن المؤسسة تتوافر أمامها فرص متاحة بالإضافة الى امتلاكها نقاط قوة كبيرة مما يدفعها لاختيار استراتيجية هجومية الغرض منها زيادة استغلال هذه الفرص المتاحة وتعظيم قوتها الداخلية، اعتماداً على الموقف القوي للمؤسسة علماً أن المربع (١) هو نتيجة تفاعل الفرص ونقاط القوة في المؤسسة.

٢ . استراتيجيات علاجية : يوضح المربع رقم (٢) أن المؤسسة تتوافر أمامها فرص مناسبة ؛ لكنها تعاني من نقاط ضعف قد تمنعها من استغلال تلك الفرص المتاحة. وبناء عليه ينبغي من الإدارة الاستراتيجية في الكلية اتخاذ استراتيجية لمعالجة وتصحيح ما تعانيه الكلية من نقاط ضعف داخلية سواء أكان ذلك في الأنشطة الإدارية أم التسويقية أم الموارد البشرية أو المالية .

٣ . استراتيجيات دفاعية : لو حدث أن تواجدت الكلية في المربع رقم (٣) الذي يعبر عن تفاعل نقاط القوة والتهديدات؛ فإن المؤسسة تستطيع أن تستثمر نقاط القوة التي تمتلكها وتعززها وتتوجه في الوقت نفسه الى الدفاع ضد أخطار التهديدات المحيطة بها من خلال اختيار استراتيجيات تُسهم في تعظيم نقاط القوة وتحجيم التهديدات الخارجية. وبهذا الخصوص نلاحظ أن الكلية تستطيع تصحيح نقاط الضعف ومعالجتها لأن سيطرتها على العوامل الداخلية ممكنة، ولكن تصبح المشكلة أصعب عندما تتعلق بالعوامل الخارجية .

٤ . استراتيجيات انكماشية : تتجه الكلية الى اتباع استراتيجيات انكماشية بسبب ما تعانيه من تهديدات خارجية ومن نقاط ضعف داخلية. فالمربع (٤) يشير الى استراتيجيات تتضمن التقليل من التهديدات الخارجية ومعالجة نقاط الضعف الداخلية مثلاً إعادة هيكلة أقسام علمية معينة (إجراء داخلي) أو التوأمة مع كليات مناظرة خارجية (إجراء خارجي).

المحفزات المقترحة في صياغة الخطة الاستراتيجية

<u>المحفزات الخارجية</u>	<u>المحفزات الداخلية</u>
١. <u>الطلب المتزايد على التعليم:</u> - استغلال الزيادة في الاهتمام بالتعليم وعدم وجود كليات أخرى قريبة في المنطقة لتوسيع قاعدة الطلاب. ٢. <u>الشراكات والتعاون:</u> - إقامة شراكات مع جامعات ومؤسسات بحثية محلية ودولية لتعزيز التعاون الأكاديمي والبحثي. ٣. <u>التمويل الخارجي والمنح:</u> - البحث عن فرص للحصول على تمويل خارجي ومنح لدعم المشاريع البحثية والتطويرية. ٤. <u>التطور التكنولوجي:</u> - استغلال التطورات التكنولوجية لتحسين العملية التعليمية وتقديم برامج تعليمية عبر الإنترنت. ٥. <u>التغيرات في السياسات التعليمية:</u> - مواكبة التغيرات في السياسات التعليمية واستغلال الفرص التي توفرها لتحسين البرامج الأكاديمية.	١. <u>السمعة الأكاديمية الجيدة:</u> - استغلال السمعة الجيدة للكلية في جذب الطلاب وأعضاء هيئة التدريس المتميزين. ٢. <u>الهيئة التدريسية المؤهلة:</u> - الاستفادة من خبرات وكفاءات أعضاء هيئة التدريس لتطوير البرامج الأكاديمية وتعزيز البحث العلمي. ٣. <u>تنوع البرامج الأكاديمية:</u> - تقديم برامج دراسات متنوعة وشاملة تلبي احتياجات الطلاب والمجتمع. ٤. <u>البنية التحتية القوية:</u> - الاستفادة من المرافق الحديثة والمجهزة بشكل جيد لدعم العملية التعليمية والبحثية. ٥. <u>الدعم الإداري الفعال:</u> - تحسين الأداء الإداري وتبسيط الإجراءات لزيادة كفاءة العمليات الداخلية. ٦. <u>التركيز على البحث العلمي:</u> - تعزيز البحث العلمي وزيادة عدد المنشورات الأكاديمية والمؤتمرات العلمية. ٧. <u>التدريب والتطوير المهني:</u> - توفير برامج تدريب وتطوير مهني لأعضاء هيئة التدريس والموظفين لتحسين الأداء والجودة.

رابعاً : تحديد الأهداف الاستراتيجية:

لتحقيق الأهداف العليا لكلية التربية طوز خورماتو بجامعة تكريت وفقاً للخطة الاستراتيجية للسنوات ٢٠٢٤ - ٢٠٢٦ تم تحديد خمسة محاور تمثل مجموعة من الأهداف العملية التي ستتحقق من خلال انجاز المبادرات المتفرعة عنها وكما يأتي :

١. رفع كفاءة الأداء المؤسسي لتحسين القدرة التنافسية للكلية .
٢. السعي الى تطبيق معايير ضمان الجودة والاعتماد الوطني والدولي .

٣. زيادة القدرة التنافسية لطلبة الكلية .
٤. تنمية قدرات الهيئة التدريسية ومهاراتهم وتحسين بيئة العمل .
- ٥ . تطوير البحث العلمي واستثماره في التنمية ودعمه .

وتفاصيل تلك الأهداف وفق الاتي :

١. رفع كفاءة الاداء المؤسسي لتحسين القدرة التنافسية للكلية :

- ١-١مراجعة الهيكل التنظيمي للكلية وتطويره .
- ١-٢ تطبيق قواعد الحوكمة وتطوير اسلوب اتخاذ القرار لرفع كفاءة الاداء المؤسسي.
- ١-٣ اعداد لوائح الاخلاقيات المهنية ومكافحة الفساد لتشكيل الكلية واعتمادها .
- ١-٤ تأهيل العاملين في الإدارة الاستراتيجية للكلية بما يمكنها من تطوير البنية .
- الاساسية للكلية والتوظيف الامثل للموارد المادية والبشرية والمعرفية.
- ١-٥ رفع كفاءة قدرات الملاك الإداري للكلية بمختلف المجالات مثل اللغات الأجنبية والحاسبات والمهارات التخصصية.
- ١-٦ دراسة الكلية لاستحداث أقسام علمية وبيان الجدوى العلمية والاقتصادية لها.

٢. تأكيد تطبيق معايير ضمان الجودة والاعتماد الوطني والدولي :

- ٢-١ متابعة تنفيذ الخطط الاستراتيجية للأقسام العلمية وضمان توافقها مع خطة الكلية باستمرار .
- ٢-٢ وضع الخطة اللازمة للوصول الى الاعتماد الوطني والدولي .
- ٢-٣ السعي الى دخول الكلية في تصانيف المؤسسات العالمية والارتقاء فيها.
- ٢-٤ تطوير نظام التقييم الذاتي ونماذج المراجعة الداخلية ومطابقتها مع مثيلاتها الصادرة عن الجهات المتخصصة بجودة التعليم ونماذج مؤسسات الجودة الدولية.
- ٢-٥ متابعة أداء شعبة ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي وفقا لرؤية الكلية ورسالتها وأهدافها وطبقا للخطة الاستراتيجية المعتمدة والمعلنة.
- ٢-٦ وضع خطط لرفع الفعالية التعليمية للدراسات الاولى في الكلية والاهتمام بالجانب التطبيقي.
- ٢-٧ وضع خطط لرفع قدرات الكلية وأقسامها العلمية وتعزيز فعاليتها في مجال التقييم المؤسسي وجودة التعليم والاعتماد الأكاديمي .

٣. زيادة القدرة التنافسية لطلبة الكلية :

- ٣-١ مراجعة البرامج الدراسية المعتمدة ووضع المعايير الحاكمة لمقترحات البرامج الجديدة بما يعزز من سمعة الكلية ومكانتها .
- ٣-٢ التركيز على برامج تنمية المهارات وقدرات الطلبة و إعدادهم لسوق العمل من خلال البرامج العملية المختلفة والارتقاء بمهارات الخريجين المهنية والتنافسية.
- ٣-٣ توفير برامج تعليمية متميزة وذات جودة عالية تتوافق مع المعايير الأكاديمية المحلية والدولية.
- ٣-٤ تطوير المناهج الدراسية بشكل منتظم لتعكس التطورات في مجالات التربية والمجتمع بشكل عام.

- ٣- ٥ توفير البنية التحتية التكنولوجية المناسبة والدعم للتعليم الإلكتروني والوصول إلى الموارد التعليمية عبر الإنترنت.
- ٣- ٦ تشجيع الطلاب على المشاركة في البحث العلمي والابتكارات التي تساهم في تطوير المعرفة وحل المشكلات المعاصرة لخدمة المجتمع.
- ٣- ٧ دعم الأنشطة الطلابية ورعاية الشباب واعداد فعاليات متنوعة تلبي ميول الشباب وتنمية المواهب بالتعاون مع الاتحادات والأندية الرياضية القريبة من بيئة الجامعة .
- ٣- ٨ الاهتمام بالحرم الجامعي من خلال تطوير أبنية الكلية الدراسية ومرافقها الخدمية كافة.
- ٣- ٩ تعزيز دور الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي لخدمة طلبة الكلية ورعايتهم .

٤. تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومهارتهم وتحسين بيئة العمل :

- ٤- ١ تفعيل مشاركة أعضاء هيئة التدريس في مشاريع الأبحاث المحلية والدولية لدعم الخبرات والقدرات.
- ٤- ٢ دعم مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات المحلية والدولية وتشجيعهم.
- ٤- ٣ التطوير المستمر لبرامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية ، للوفاء بمتطلبات الخطة الاستراتيجية للكلية وخطط الكلية والأقسام العلمية باتجاه تأهلها للاعتماد الأكاديمي.
- ٤- ٤ دعم الأنشطة ورعاية الباحثين وتحفيز أعضاء هيئة التدريس وتطوير المختبرات العلمية.
- ٤- ٥ تعزيز التعاون مع جامعات ومؤسسات بحثية دولية لتبادل الخبرات والموارد وتعزيز الأبحاث المشتركة.
- ٤- ٦ توفير بيئة عمل مناسبة ومحفزة تشجع على الابتكار والتعاون بين أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين.
- ٤- ٧ تطوير برامج تطوعية تساهم في خدمة المجتمع.

٥. تطوير البحث العلمي ودعمه واستثماره في التنمية الوطنية :

- ٥- ١ تحديث خطط البحث العلمي بالأقسام العلمية في الكلية وربطها بالخطة البحثية للجامعة.
- ٥- ٢ توفير فرص استشارية لأعضاء هيئة التدريس لدعم الحكومة والمنظمات في التنمية الوطنية وحل المشكلات الاجتماعية والفكرية والاقتصادية والشرعية .
- ٥- ٣ تعزيز ثقافة الابتكار والإبداع بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب، وتقديم الدعم للأفكار الجديدة والمشاريع البحثية المبتكرة.
- ٥- ٤ توفير تمويل داخلي وخارجي مستدام لدعم الأبحاث العلمية، من خلال الجهات الحكومية، القطاع الخاص، والمنظمات المحلية والدولية.
- ٥- ٥ تشجيع أعضاء هيئة التدريس على النشر في المجلات العلمية المحكمة وتعزيز تأثير بحوثهم في مجالات متعددة واختصاصات متنوعة.
- ٥- ٦ تشجيع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في المؤتمرات والندوات الدولية لتبادل المعرفة والخبرات العلمية.
- ٥- ٧ تقديم برامج تدريبية متخصصة لتطوير مهارات البحث والتحليل لأعضاء هيئة التدريس والباحثين والطلبة.

٥- ٨ إجراء تقييم دوري لأداء الأبحاث العلمية والتأكد من مدى تحقيقها للأهداف المحددة في التنمية الوطنية.

٥- ٩ تعزيز التأثير الاجتماعي والثقافي للأبحاث العلمية من خلال دعم الدراسات التي تحل مشكلات المجتمع وتعزز التنمية المستدامة.

أهم عناصر القوة والضعف في البيئة الداخلية والوزن النسبي لها

مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية

العوامل الاستراتيجية الداخلية	الوزن النسبي	درجة الجاذبية	النقاط المرجحة
أ - نقاط القوة			
كفاءة أعضاء هيئة التدريس وتنوع مدارسهم العلمية وتخصصاتهم الدقيقة.	٠.١٧	٥	٠.٨٥
ملائمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس للمقررات التي يتم تدريسها.	٠.١	٣	٠.٣
وجود موقع للكلية والجامعة على شبكة الانترنت.	٠.١٧	٣	٠.٥١
وجود مكتبة معقولة بقدراتها، وتحتوى على الكتب الحديثة وبعض المجالات العلمية متاحة للطلاب وأعضاء هيئة التدريس والباحثين.	٠.١٩	٤	٠.٧٦
مشاركة فعالة من العمادة وبعض أعضاء هيئة التدريس في ندوات ومحاضرات علمية داخل الكلية وخارجها أحياناً لخدمة وتنشيط المجتمع.	٠.١٥	٣	٠.٤٥
ب - نقاط الضعف			
قصور المبنى الحالي في استيعاب احتياجات الكلية	٠.٠٧	١	٠.٠٧
عدم وجود برامج للدراسات العليا مما يعيق تحقيق رسالة الكلية وأهدافها بالصورة المثلى.	٠.٠٣	٢	٠.٠٦
قلة وضعف الكوادر الادارية من الموظفين	٠.٠٥	١	٠.٠٥
زيادة عدد المقبولين بالكلية عن الطاقة الاستيعابية بسبب ضغوط على الكلية.	٠.٠٣	١	٠.٠٣
ضعف التمويل الذاتي للكلية .	٠.٠٤	١	٠.٠٤
أجمالي النقاط	١		٣.١٢

يتضح من التحليل الكمي السابق أن الوزن الترجيحي لعناصر القوة أثقل من الوزن الترجيحي لعناصر الضعف وهو ما يعنى التأثير الواضح لعناصر القوة على أداء الكلية ويعكس ذلك أهمية تنمية الإستراتيجيات التى تركز على تنمية عناصر القوة ومعالجة عناصر الضعف من أجل تحقيق الأهداف الإستراتيجية.

أهم عناصر الفرص والتحديات في البيئة الخارجية والوزن النسبي لها

مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية

العوامل الاستراتيجية الخارجية	الوزن النسبي	درجة الجاذبية	النقاط المرجحة
أ - الفرص			
اعتماد مبدأ الجودة في الأداء الجامعي مما يعزز من قدرات العاملين ويطورهم	٠.٠٨	٣	٠.٢٤
امكانية استفادة الكلية من تعزيز الجامعة للشراكة والتوأمة مع جامعات مرموقة.	٠.٠٦	٢	٠.١٢
الاستفادة من المقارنة المرجعية مع الكليات المعتمدة (الرصينة) لتطوير الكلية والحصول على شهادة الاعتمادية.	٠.٠٨	١	٠.٠٨
القدرة على الاستجابة لمتطلبات الحكومة والدولة والمجتمع للاستثمار في الإنسان.	٠.٠٤	١	٠.٠٤
وجود قسم ضمان الجودة والاداء الجامعي بالجامعة والذي يدعم ويتابع اعمال الجودة بالكلية.	٠.٠٣	١	٠.٠٣
ب - التحديات			
زيادة اعداد المقبولين عن استيعاب الكلية نظرا لسياسات القبول المركزية	٠.١٩	٤	٠.٧٦
التدهور المستمر في المستوى التعليمي للطلاب القادمين من التعليم الثانوي.	٠.١	٢	٠.٢
عدم وجود سياسة محددة واضحة لربط الخريجين بالكلية بعد التخرج.	٠.١	٣	٠.٣
عدم مساهمة الأطراف المجتمعية المختلفة في توفير فرص العمل لخريجي المؤسسة.	٠.١٥	٢	٠.٣

ضعف التمويل للبحث العلمي من قبل القطاع العام و الخاص	٠.١٧	٢	٠.٣٤
أجمالي النقاط	١		٢.٤١

يتضح من التحليل الكمي السابق أن الوزن الترجيحي للتهديدات أثقل من الوزن الترجيحي للفرص وهو ما يعني أن التهديدات موضع تأثير على أداء الكلية و يجب الحد من خطرها، و كذلك يجب إستغلال الفرص من أجل تحقيق المزيد من الأهداف الإستراتيجية.

يشكل الوزن المرجح لعناصر القوة والضعف للبيئة الداخلية (٣.١٢) والوزن المرجح لعناصر الفرص والتهديد للبيئة الخارجية (٢.٤١) وما تم إستنتاجه من التحليل البيئي (الإستراتيجي) دلالات بنية لوضع أعلى من المتوسط للكلية وأدائها. وهو وضع وأداء نوعي جيد في ظل الإمكانيات المتاحة.

البدائل الاستراتيجية								الوزن النسبي	العناصر الرئيسية
استراتيجية الإنكماش (W+T)		استراتيجية ثبات واستقرار (S+T)		استراتيجية تحسين وتطوير (W+O)		استراتيجية نمو وتوسع (S+O)			
جملة الدرجة	درجة الجاذبية	جملة الدرجة	درجة الجاذبية	جملة الدرجة	درجة الجاذبية	جملة الدرجة	درجة الجاذبية		
الفرص									
٠.١٦	٢	٠.١٦	٢	٠.٢٤	٣	٠.٢٤	٣	٠.٠٨	اعتماد مبدأ الجودة في الأداء الجامعي مما يعزز من قدرات العاملين ويطورهم
٠.٠٦	١	٠.١٨	٣	٠.١٨	٣	٠.١٢	٢	٠.٠٦	امكانية استفادة الكلية من تعزيز الجامعة للمشاركة والتوأمة مع جامعات مرموقة .
٠.٠٨	١	٠.٠٨	١	٠.١٦	٢	٠.١٦	٢	٠.٠٨	الاستفادة من المقارنة المرجعية مع الكليات المعتمدة(الرصينة) لتطوير الكلية والحصول على شهادة الاعتمادية .
٠.٠٤	١	٠.١٢	٣	٠.٠٨	٢	٠.٠٨	٢	٠.٠٤	القدرة على الاستجابة لمتطلبات الحكومة والدولة والمجتمع للاستثمار في الإنسان
٠.٠٣	١	٠.٠٣	١	٠.٠٣	١	٠.٠٦	٢	٠.٠٣	وجود قسم ضمان الجودة والاداء الجامعي بالجامعة والذي يدعم ويتابع اعمال الجودة بالكلية .
التهديدات									
٠.٥٧	٣	٠.٥٧	٣	٠.٥٧	٣	٠.٣٨	٢	٠.١٩	زيادة اعداد المقبولين عن استيعاب الكلية نظرا لسياسات القبول المركزية
٠.٢	٢	٠.٢	٢	٠.٢	٢	٠.١	١	٠.١٠	التدهور المستمر في المستوى التعليمي للطلاب القادمين من التعليم الثانوي.
٠.٣	٣	٠.٢	٢	٠.٢	٢	٠.٢	٢	٠.١٠	عدم وجود سياسة محددة واضحة لربط الخريجين بالكلية بعد التخرج.
٠.٤٥	٣	٠.٤٥	٣	٠.٢٣	٢	٠.٣	٢	٠.١٥	عدم مساهمة الأطراف المجتمعية المختلفة في توفير فرص العمل لخريجي المؤسسة.
٠.٣٤	٢	٠.٥١	٣	٠.١٧	١	٠.١٧	١	٠.١٧	ضعف التمويل للبحث العلمي من قبل القطاع العام و الخاص

نقاط القوة									
٠.١٧	١	٠.٥١	٣	٠.٣٤	٢	٠.٥١	٣	٠.١٧	كفاءة أعضاء هيئة التدريس وتنوع مدارسهم العلمية وتخصصاتهم الدقيقة.
٠.٢	٢	٠.٣	٣	٠.١	١	٠.٢	٢	٠.١	ملامحة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس للمقررات التي يتم تدريسها.
٠.١٧	١	٠.٥١	٣	٠.٣٤	٢	٠.٥١	٣	٠.١٧	وجود موقع للكلية والجامعة على شبكة الانترنت.
٠.١٩	١	٠.٥٧	٣	٠.١٩	١	٠.٥٧	٣	٠.١٩	وجود مكتبة معقولة بقدراتها، وتحتوى على الكتب الحديثة وبعض المجالات العلمية متاحة للطلاب وأعضاء هيئة التدريس والباحثين.
٠.١٥	١	٠.٤٥	٣	٠.٤٥	٣	٠.٣	٢	٠.١٥	مشاركة فعالة من العمادة وبعض أعضاء هيئة التدريس في ندوات ومحاضرات علمية داخل الكلية وخارجها أحياناً لخدمة وتنقيف المجتمع.
نقاط الضعف									
٠.٢١	٣	٠.١٤	٢	٠.٠٧	١	٠.٢١	٣	٠.٠٧	قصور المبنى الحالي في استيعاب احتياجات الكلية
٠.٠٩	٣	٠.٠٣	١	٠.٠٦	٢	٠.٠٦	٢	٠.٠٣	عدم وجود برامج للدراسات العليا مما يعيق تحقيق رسالة الكلية وأهدافها بالصورة المثلى.
٠.١	٢	٠.٠٥	١	٠.١٥	٣	٠.٠٥	١	٠.٠٥	قلة وضعف الكوادر الادارية من الموظفين
٠.٠٩	٣	٠.٠٣	١	٠.٠٦	٢	٠.٠٦	٢	٠.٠٣	زيادة عدد المقبولين بالكلية عن الطاقة الاستيعابية بسبب ضغوط على الكلية.
٠.١٢	٣	٠.٠٨	٢	٠.٠٤	١	٠.٠٤	١	٠.٠٤	ضعف التمويل الذاتي للكلية .
٣.٧٢		٥.١٧		٣.٩٣		٣.٢٤		٢.٠٠	الأجمالى

تقدير الاحتياجات

- يحتاج الوضع الحالي في كلية التربية طوز خورماتو إلى إعادة نظر حتى يصبح متمشياً مع متطلبات الاعتماد الأكاديمي و التميز المنشود محلياً ودولياً، من هنا فإن الأمر يحتاج إلى ما يلي:
- تهيئة مناخ تعليمي متميز ويتمثل ذلك فيما يلي:
 - تفعيل شعبة ضمان الجودة على مستوى الكلية من أجل توثيق ضمان الجودة لكافة أنشطة الكلية.
 - تحديث القاعات الدراسية والمكتبة والمختبرات بالمعدات التكنولوجية الحديثة ووسائل الإيضاح.
 - الاستخدام الأمثل لنظم المعلومات الإدارية لمختلف الأنشطة الإدارية للكلية بما يسمح بتحسين الأداء الإداري للموظفين والتدريسيين في الكلية.
 - ربط الأبحاث العلمية باحتياجات المجتمع و الدولة.
 - دعم الباحثين من أعضاء هيئة التدريس.
 - بناء قاعات دراسية ومختبرات مما يساهم في خدمة الطلبة.
 - السعي لفتح الاقسام علمية وانسانية جديدة مما يساهم في رفع مستوى الكلية.

- السعي لفتح الاقسام الداخلية التي تمثل جزءا مهما من العملية التعليمية لما توفره من وسائل راحة للطلاب الوافد من محافظة أخرى.
- زيادة الفعاليات والثقافية الرياضية والفنية التي تخلق الابداع لدى الطلبة وتظهر الجوانب الفنية فيهم وتساعد على اندماجهم ومشاركتهم للمجتمع الخارجي.
- سعي لفتح دراسات العليا في الكلية.
- مبنى يتناسب مع أعداد و إحتياجات الطلاب.
- زيادة عدد الموظفين الإداريين.

المخاطر التي تواجه تطبيق الخطة الاستراتيجية في الكلية

- زيادة أعداد طلاب الكلية.
- تنقل الكوادر الجامعية الى جامعات وكليات أخرى.
- عدم تفرغ أعضاء هيئة التدريس بشكل كامل .
- عدم كفاية الموارد المالية اللازمة لتنفيذ الخطة الاستراتيجية.
- المقاومة الطبيعية للتغيير من قبل الأفراد.
- صعوبة تقييم الطلاب في ظل الأعداد الكبيرة.
- المركزية الشديدة في التطوير والتحسين
- عدم القابلية على بناء قاعات دراسية وإدارية جديدة.
- عدم تبعية ارض الكلية لوزارة التعليم لعالي والبحث العلمي مما يمنع أي تطورات في بنية تحتية للكلية.

وسائل التخفيف من المخاطر

- السعي الى تغيير ملكية ارض الكلية لكي يصبح ملكاً لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- السعي الى تحسين دخل الهيئة الإدارية.
- تشجيع وتحفيز البحث العلمي بالكلية.
- نشر ثقافة الجودة والتقييم الذاتي في محيط الكلية و مجتمعها.
- دعم الدولة والمجتمع المدني لرسالة الكلية.
- زيادة الموارد المالية اللازمة لتنفيذ الخطة وخصوصاً في مجال التجهيزات.
- السعي للمزيد من الدورات التطويرية الخارجية والداخلية لتنمية أعضاء هيئة التدريس.
- التوسع في فتح دراسة مسائية في الكلية علي مستوى البكالوريوس وللأقسام كافة ومواصلة العمل على فتح اقسام جديدة والدراسات العليا لزيادة موارد الكلية.

الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية

المحور الأول: رفع كفاءة الاداء المؤسسي لتحسين القدرة التنافسية للكلية

الأهداف	مؤشرات الاداء	مسؤول التنفيذ	التوقيت الزمني
الهدف الأول: مراجعة الهيكل التنظيمي للكلية وتطويره.	- وجود هيكل تنظيمي رسمي محدث ومعتمد يتناسب مع الأهداف الاستراتيجية للكلية.. - وجود تقرير يوضح ملانمة الهيكل التنظيمي لحجم أنشطة الكلية ونوعها، وقابل للتطوير بما يحقق رسالة الكلية وأهدافها الاستراتيجية. - تقييم فعالية الهيكل التنظيمي بشكل دوري. وإجراء التعديلات اللازمة على الهيكل التنظيمي بناءً على نتائج التقييم.	- عمادة الكلية / المعاون الإداري - شعبة ضمان الجودة - لجنة مكونة من أعضاء هيئة التدريس	٢٠٢٢ %٢٥ ٢٠٢٣ %٢٥ ٢٠٢٤ %٢٥ ٢٠٢٥ %٢٥
	- كل الأقسام العلمية والشعب والوحدات ممكنة سهولة الحصول على البيانات من خلال الشبكات . -مراجعة مبادئ وقواعد الحوكمة المطبقة حالياً في الكلية. نشر سياسة الحوكمة على جميع أعضاء هيئة التدريس والإدارة والموظفين (التدريب والتوعية)	- مختبر الحاسبات -شعبة الشؤون الإدارية - شعبة ضمان الجودة - لجنة مكونة من أعضاء هيئة التدريس	٢٠٢٢ %٢٥ ٢٠٢٣ %٢٥ ٢٠٢٤ %٢٥ ٢٠٢٥ %٢٥
	- تشكيل لجنة مكونة من أعضاء هيئة التدريس والإدارة من ذوي الخبرة في مجال الأخلاقيات المهنية ومكافحة الفساد - جمع المعلومات والبيانات المتعلقة بأفضل الممارسات في مجال الأخلاقيات المهنية ومكافحة الفساد في الكلية . - تنظيم برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس والإدارة والموظفين على اللوائح - نشر المعلومات حول أنشطة المؤسسة. - نشر ثقافة النزاهة والشفافية. - نشر تقرير سنوي حول أنشطة النزاهة والشفافية - وجود صندوق شكاوى ومقترحات المراجعين والطلبة - ووجود لجنة لفحص ومتابعة تلك الشكاوى	- عميد الكلية -الأقسام العلمية كافة. - الشعب والوحدات كافة . - وحدة شؤون المواطنين . - لجنة مختصة بلوائح الأخلاقيات المهنية ومكافحة الفساد.	٢٠٢٢ %٢٥ ٢٠٢٣ %٢٥ ٢٠٢٤ %٢٥ ٢٠٢٥ %٢٥
	- إجراء تقييم لاحتياجات التدريب للعاملين في الإدارة الاستراتيجية في مجال تطوير البنية التحتية والتوظيف الأمثل للموارد - تحديد المعارف والمهارات التي يحتاجها العاملون في الإدارة الاستراتيجية. -وجود خطة تدريبية معتمدة وموثقة مع محاضر الدورات وكشوفات بأسماء المشاركين. -وجود معايير محددة لتقييم اداء العاملين في الإدارة الاستراتيجية في الكلية وتكريمهم.	- شعبة ضمان الجودة - وحدة التعليم المستمر	٢٠٢٢ %٢٥ ٢٠٢٣ %٢٥ ٢٠٢٤ %٢٥ ٢٠٢٥ %٢٥
الهدف الرابع: تأهيل العاملين في الإدارة الاستراتيجية للكلية بما يمكنها من تطوير البنية الأساسية للكلية والتوظيف الأمثل للموارد المادية والبشرية والمعرفية.	-إجراء تقييم لاحتياجات التدريب للملاك الإداري في مجال اللغات الأجنبية والحاسبات والمهارات التخصصية - وجود محاضر الدورات وكشوفات بأسماء المشاركين. - تنفيذ البرامج التدريبية للملاك الإداري في مجال اللغات الأجنبية والحاسبات والمهارات التخصصية - تقييم فعالية البرامج التدريبية من خلال استطلاعات الرأي والمقابلات مع المتدربين -توفير الفرص للملاك الإداري للمشاركة في مشاريع تتطلب استخدام اللغات الأجنبية والحاسبات والمهارات التخصصية	- شعبة ضمان الجودة - وحدة التعليم المستمر - الأقسام العلمية كافة	٢٠٢٢ %٢٥ ٢٠٢٣ %٢٥ ٢٠٢٤ %٢٥ ٢٠٢٥ %٢٥
	- تشكيل لجنة مكونة من أعضاء هيئة التدريس من ذوي	- عميد الكلية	٢٠٢٢ %٢٥

دراسة الكلية لاستحداث أقسام علمية وبيان الجدوى العلمية والاقتصادية لها.	الخبرة في التخصصات ذات الصلة. - إجراء دراسة لاحتياجات سوق العمل من حيث التخصصات الجديدة المطلوبة. - تحديد المجالات العلمية التي تتمتع بإمكانيات نمو عالي - تحليل جدوى المشروع من الناحية الاقتصادية وتحديد التكاليف والعوائد المتوقعة للمشروع. و تقييم المخاطر المصاحبة للمشروع	- لجنة دراسة لاستحداث أقسام علمية - الأقسام العلمية كافة - المعاون العلمي .	٢٠٢٣ ٢٥%	٢٠٢٤ ٢٥%	٢٠٢٥ ٢٥%
---	--	---	-------------	-------------	-------------

المحور الثاني: تأكيد تطبيق معايير ضمان الجودة والاعتماد الوطني والدولي

الأهداف	مؤشرات الاداء	مسؤول التنفيذ	التوقيت الزمني
الهدف الأول: متابعة تنفيذ الخطط الاستراتيجية للأقسام العلمية وضمان توافقها مع خطة الكلية باستمرار.	- معدل إنجاز الأهداف المحددة في الخطة الاستراتيجية لكل قسم علمي. - مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس والطلاب عن الخطة الاستراتيجية - مدى مساهمة الخطة الاستراتيجية في تحسين جودة التعليم والبحث العلمي في القسم. - وجود تقرير نصف سنوي عن معدلات الانجاز - وجود خطط تحسين تعتمد عليها مجالس الأقسام العلمية ومجلس ضمان الكلية	- شعبة ضمان الجودة - عمادة الكلية - رئيس القسم العلمي - أعضاء هيئة التدريس	٢٠٢٢ ٢٥%
			٢٠٢٣ ٢٥%
			٢٠٢٤ ٢٥%
			٢٠٢٥ ٢٥%
الهدف الثاني: وضع الخطة اللازمة للوصول الى الاعتماد الوطني الدولي.	- وجود برنامج موصف ومعتمد وفق دليل موحد للمؤشرات المعتمدة وطنيا ودوليا. - معدل إنجاز الأنشطة والعمليات المحددة في خطة العمل. - مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس والطلاب عن عملية الاعتماد. - مدى تحسن جودة التعليم والبحث العلمي في الكلية. - معدل توظيف خريجي الكلية في سوق العمل - الحصول على الاعتماد الوطني الدولي	- شعبة ضمان الجودة - لجنة الاعتماد في الكلية	٢٠٢٢ ٢٥%
			٢٠٢٣ ٢٥%
			٢٠٢٤ ٢٥%
			٢٠٢٥ ٢٥%
الهدف الثالث: السعي الى دخول الكلية في تصنيفات المؤسسات العالمية والارتقاء فيها.	- معدل تحسن ترتيب الكلية في تصنيفات المؤسسات العالمية - جودة مرافق الكلية. - عدد شهادات ضمان الجودة المحلية والعالمية للكلية. - ترتيب الكلية في التصنيف الوطني لكليات التربية - عدد الطلاب الدوليين المسجلين في الكلية. - عدد الأوراق العلمية المنشورة في مجلات علمية عالمية مرموقة.	- شعبة ضمان الجودة - لجنة التصنيف في الكلية - لجان الجودة في الأقسام العلمية	٢٠٢٢ ٢٥%
			٢٠٢٣ ٢٥%
			٢٠٢٤ ٢٥%
			٢٠٢٥ ٢٥%
الهدف الرابع: تطوير نظام التقييم الذاتي ونماذج المراجعة الداخلية ومطابقتها مع مثيلاتها الصادرة عن الجهات المتخصصة بجودة التعليم ونماذج المؤسسات الدولية.	- وجود برنامج موصف ومعتمد وفق معايير الاعتماد المؤسسي الوطنية. - تنفيذ نظام التقييم الذاتي ونماذج المراجعة الداخلية على جميع أقسام وبرامج الكلية. - متابعة نتائج التقييم الذاتي والمراجعة الداخلية بشكل دوري. - اتخاذ الخطوات اللازمة لتحسين جودة التعليم والبحث العلمي في الكلية.	- شعبة ضمان الجودة - لجان الجودة في الأقسام العلمية	٢٠٢٢ ٢٥%
			٢٠٢٣ ٢٥%
			٢٠٢٤ ٢٥%
			٢٠٢٥ ٢٥%
الهدف الخامس: متابعة اداء ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي وفقا	- معدل إنجاز الأنشطة والعمليات المحددة في خطة ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي - وجود تقرير يفيد مشاركة ممثلين من مجتمع الكلية في	- شعبة ضمان الجودة - لجان الجودة في الأقسام العلمية	٢٠٢٢ ٢٥%

٢٠٢٣	%٢٥		كافة أنشطة الجودة. - وجود محاضرات دورات تدريب وتأهيل أعضاء هيئة التدريس في مجال ضمان الجودة. - وجود برامج تدريبية وورش العمل التي تهدف إلى تعزيز الوعي بمعايير ضمان الجودة - مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس والطلاب عن عملية ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي. - فعالية إجراءات المتابعة والتقييم الداخلي.	لرؤية ورسالة الكلية والخطة الاستراتيجية المعتمدة والمعلنة.
٢٠٢٤	%٢٥			
٢٠٢٥	%٢٥			
٢٠٢٢	%٢٥		- وجود خطة معتمدة وموثقة لرفع الفعالية التعليمية للدراسات الأولية وبحوث الدراسات الأولية في الكلية . - عدد الأوراق العلمية المنشورة في مجلات علمية محكمة. - عدد المؤتمرات والندوات التي شارك فيها أعضاء هيئة التدريس. - معدل التحصيل الدراسي للطلاب - مستوى رضا الطلاب عن جودة التعليم.	
٢٠٢٣	%٢٥	شعبة التخطيط والمتابعة المعاون العلمي شعبة ضمان الجودة		الهدف السادس: وضع خطط لرفع الفعالية التعليمية للدراسات الأولية وبحوث الدراسات الأولية في الكلية.
٢٠٢٤	%٢٥			
٢٠٢٥	%٢٥			
٢٠٢٢	%٢٥		- نسبة الالتزام بمعايير التقييم المؤسسي - وجود تقارير نجز تحدد ما أ من هذه الخطط. - مدى فعالية إجراءات المتابعة والتقييم الداخلي – - مستوى مشاركة أعضاء هيئة التدريس والطلاب في عملية التقييم المؤسسي	
٢٠٢٣	%٢٥	شعبة ضمان الجودة الاقسام العلمية لجان الجودة في الاقسام العلمية		الهدف السابع: وضع خطط لرفع قدرة وفعالية الكلية والاقسام العلمية في مجال التقييم المؤسسي وجودة التعليم والاعتماد الأكاديمي
٢٠٢٤	%٢٥			
٢٠٢٥	%٢٥			

المحور الثالث: زيادة القدرات التنافسية لطلبة الكلية

الأهداف	مؤشرات الاداء	مسؤول التنفيذ	التوقيت الزمني
الهدف الأول: مراجعة البرامج الدراسية المعتمدة ووضع المعايير الحاكمة لمقترحات البرامج الجديدة بما يعزز من سمعة الكلية ومكانتها.	- وجود برامج تعليمية موصفة توضح توافق هذه البرامج - نسبة البرامج الدراسية التي تم مراجعتها - وجود تقارير سنوية تشمل آراء الخريجين والجهات المستفيدة وآراء الطلاب في البرامج الدراسية (تقارير - مدى ملائمة البرامج الجديدة لاحتياجات سوق العمل - وجود خطة تحسين معتمدة وموثقة ومعلنة.	الاقسام العلمية كافة لجان مراجعة البرامج الدراسية وحدة التأهيل والتوظيف	٢٠٢٢ ٢٠٢٣ ٢٠٢٤ ٢٠٢٥
الهدف الثاني: التركيز على برامج تنمية المهارات وقدرات الطلبة واعادتهم لسوق العمل من خلال البرامج العلمية المختلفة والارتقاء بمهارات الخريجين المهنية والتنافسية.	- نسبة المناهج الدراسية التي تم تحديثها لمواءمتها مع احتياجات سوق العمل. - وجود مكتبة مطورة ومحدثة وممكنة. - زيادة رضا الطالب عن برامج تنمية المهارات وفق استبانات خاصة بهذا الغرض. - نسبة الطلاب الذين شاركوا في الأنشطة اللا منهجية. - عدد ورش العمل والدورات التدريبية التي تم تنظيمها للطلاب.	المعاون العلمي مكتبة الكلية شعبة ضمان الجودة لجنة مراجعة المناهج الدراسية التعليم المستمر مكتبة الكلية	٢٠٢٢ ٢٠٢٣ ٢٠٢٤ ٢٠٢٥
الهدف الثالث: تعزيز التواصل مع الخريجين	- قاعدة بيانات للخريجين محدثة بشكل دوري. - عدد الفعاليات واللقاءات التي تم تنظيمها للخريجين	وحدة التأهيل والتوظيف المعاون العلمي	٢٠٢٢

٢٠٢٣	٢٥%	الاقسام العلمية	- وجود تقرير عن الأنشطة التي توضح العالقة بين الخريجين والكلية عدد الجهات الموظفة للخريجين التي تتواصل مع الكلية. - عدد الخريجين الموجودين في قاعدة بيانات الكلية. - معدل رضا الخريجين عن خدمات التواصل والمتابعة والدعم التي تقدمها الكلية.	ومتابعة شؤونهم ورعايتهم.
٢٠٢٤	٢٥%			
٢٠٢٥	٢٥%			
٢٠٢٢	٢٥%	شعبة التعليم المستمر	وجود محاضر عن دورات في اساليب التعليم والتعلم غير التقليدية.	الهدف الرابع: الاهتمام ببرامج التعليم الإلكتروني عن طريق التوسع في تقديم برامج دراسية جديدة لتلبية الاحتياجات المتعددة في سوق العمل.
٢٠٢٣	٢٥%	- وحدة تعليم الإلكتروني	عدد البرامج الدراسية التي تم تقديمها عبر التعليم الإلكتروني.	
٢٠٢٤	٢٥%	- مكتبة الكلية	جودة محتوى البرامج الدراسية عبر التعليم الإلكتروني.	
٢٠٢٥	٢٥%		وجود دراسة عن مدى استيفاء استراتيجية التعليم الإلكتروني للمخرجات المستهدفة من السنة الأخيرة للدراسة.	
٢٠٢٢	٢٥%		استحداث خدمات معلومات الكترونية في مكتبة الكلية عن خدمات التدريب الرقمي وخدمة اطلب رسالة الكترونية وخدمة ابحت من خلال امين المكتبة وخدمة تواصل معنا) وتفعيلها	الهدف الخامس: دراسة مقترح التعليم المفتوح لنشر خدمات التعليم الإلكتروني.
٢٠٢٣	٢٥%	شعبة ضمان الجودة	- الاستراتيجية معونة وموثقة ومحدثة على موقع الكلية الإلكتروني وفي كتيب	
٢٠٢٤	٢٥%	وحدة تعليم الإلكتروني	- وجود تقارير توضح الإجراءات التصحيحية التي ستم	
٢٠٢٥	٢٥%	وحدة التأهيل والتوظيف	للاستفادة من نتائج المراجعة وتحديث الاستراتيجية في ضوء نتائج تقويم الطالب ونتائج الاستبيانات.	
٢٠٢٢	٢٥%	مكتبة الكلية	- وجود معايير التقويم.	
٢٠٢٣	٢٥%		- قياس رضا المستفيدين عن خدمات المعلومات المقدمة للطلبة والباحثين.	
٢٠٢٤	٢٥%		- العمل على تصميم موقع ويب خاص لمكتبة الكلية لتقديم خدمات المعلومات للمستفيدين	
٢٠٢٥	٢٥%			

الأهداف	مؤشرات الاداء	مسؤول التنفيذ	التوقيت الزمني
الهدف السادس: الاستمرار في اعداد برامج حاضنات البحث العلمي للطلبة المتميزين وتنفيذها.	عدد برامج حاضنات البحث العلمي التي تم إعدادها للطلبة المتميزين.	المعاون العلمي الاقسام العلمية	٢٠٢٢
	عدد الطلاب المشاركين في برامج حاضنات البحث العلمي.		٢٠٢٣
	عدد المشاريع البحثية التي تم إنجازها من خلال برامج حاضنات البحث العلمي.		٢٠٢٤
	مدى رضا الطلاب المشاركين في برامج حاضنات البحث العلمي عن البرنامج.		٢٠٢٥
الهدف السابع: دعم الأنشطة الطلابية ورعاية الشباب واعداد فعاليات متنوعة تلبي ميول الشباب وتنمية المواهب بالتعاون مع الاتحادات والأندية الرياضية القريبة من بيئة الكلية.	تقرير معتمد وموثق بنسبة الطلاب المشاركين في الأنشطة المختلفة.	شعبة الأنشطة الرياضية المعاون العلمي الاقسام العلمية كافة	٢٠٢٢
	- وجود خطة سنوية للأنشطة الطلابية.		٢٠٢٣
	- وجود تقارير توضح مكافأة الطالب المتفوقين في الأنشطة الطلابية ونسبة رضا الطالب عن الأنشطة الطلابية.		٢٠٢٤
	- المشاركة في المنتديات العلمية ومعارض الأبداع والابتكار.		٢٠٢٥
الهدف الثامن: الاهتمام بالحرم الجامعي من خلال تطوير أبنية الكلية الدراسية ومرافقها الخدمية كافة.	مقدار الزيادة في التوسعة وبناء المرافق الجديدة بالأمتار المربعة ونسبتها الى مساحات البناء القائمة.	المعاون الإداري شعبة المالية وحدة الهندسية في الكلية	٢٠٢٢
	- مقدار المساحات الخضراء في الكلية ونسبتها من المساحة الكلية.		٢٠٢٣
	- وجود بنية تحتية مناسبة.		٢٠٢٤
	- تقارير توضح عملية ترمي م المباني والخدمات الملحقة وتأهيلها.		٢٠٢٥

٢٠٢٥	%٢٥			
٢٠٢٢	%٢٥			
٢٠٢٣	%٢٥	وحدة الإرشاد النفسي والتأهيل التربوي		
٢٠٢٤	%٢٥	وحدة تمكين المرأة الأقسام العلمية كافة		
٢٠٢٥	%٢٥			

الهدف التاسع:
تعزيز دور الإرشاد النفسي والتربوي لخدمة طلبة الكلية والأقسام المختلفة ورعايتهم.

- واجبات محددة ومعلنة للمرشد التربوي الأكاديمي وقوائم الإرشاد التربوي ومحاضر للاجتماع مع المشرف التربوي.
- مدى مساهمة خدمات الإرشاد النفسي والتربوي في تحسين التحصيل الدراسي للطلاب.
- مدى فعالية خدمات الإرشاد النفسي والتربوي في مساعدة الطلاب على حل مشكلاتهم.
- مدى مساهمة خدمات الإرشاد النفسي والتربوي في تعزيز الصحة النفسية للطلاب.

المحور الرابع: تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومهاراتهم وتحسين بيئة العمل

الأهداف	مؤشرات الاداء	مسؤول التنفيذ	التوقيت الزمني
الهدف الأول: تفصيل مشاركة أعضاء هيئة التدريس في مشاريع الأبحاث المحلية والدولية لدمالبحربرات والقدرات.	بيان بالمشاركات المحلية والدولية التي انجزها اعضاء هيئة التدريس. - وجود قاعدة ببيانات مفصلة عن التدريسيين والبحوث والمؤتمرات التي تم مشاركتها. - تقرير بأعضاء هيئة التدريس الذين تم مكافئتهم لمشاركتهم في هذه المشاريع البحثية. عدد الكتب العلمية المنشورة من قبل أعضاء هيئة التدريس	-المعاون العلمي - وحدة البعثات والعلاقات الثقافية -الأقسام العلمية كافة	٢٠٢٢ ٢٠٢٣ ٢٠٢٤ ٢٠٢٥
الهدف الثاني: دعم مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات المحلية والدولية وتشجيعهم.	- بيان بالمؤتمرات المحلية والدولية التي حضرها اعضاء هيئة التدريس - تقرير بأعضاء هيئة التدريس الذين تم مكافئتهم لمشاركتهم في هذه المؤتمرات. - مدى فعالية برامج الدعم في تحفيز أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في المؤتمرات المحلية والدولية - مدى مساهمة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات في تحسين سمعة الكلية.	-المعاون العلمي - وحدة البعثات والعلاقات الثقافية -الأقسام العلمية كافة	٢٠٢٢ ٢٠٢٣ ٢٠٢٤ ٢٠٢٥
الهدف الثالث: التطوير المستمر لبرامج تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية للوفاء بمتطلبات الخطة الاستراتيجية للكلية وخطط الكلية والأقسام العلمية باتجاه تأهلها للاعتماد الأكاديمي.	وجود خطة تدريبية موثقة ومعلنة تغطي الاحتياجات التدريبية الفعلية. - عدد دورات تدريبية سنوية. - عدد أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية المستفيدين من برامج تنمية القدرات مدى ملائمة برامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية لاحتياجات الكلية واحتياجات أعضاء هيئة التدريس. مدى مساهمة برامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية في تحقيق أهداف الخطة الاستراتيجية للكلية وتحسين جودة التعليم	- شعبة ضمان الجودة - وحدة التعليم المستمر - الأقسام العلمية كافة	٢٠٢٢ ٢٠٢٣ ٢٠٢٤ ٢٠٢٥
الهدف الرابع: دعم أنشطة رعاية الباحثين وتحفيز أعضاء هيئة التدريس وتطوير مختبر الكلية	البرامج التدريبية التي تم تنفيذها لتطوير مهارات الباحثين في استخدام التجهيزات والأدوات العلمية الجديدة في الكلية. وجود آلية لتشجيع اعضاء هيئة التدريس على اجراء البحوث العلمية. - وجود قرار بتخصيص نسبة من موارد الكلية الذاتية لدعم البحث العلمي. مدى فعالية برامج الدعم في تحفيز الباحثين على اجراء البحوث العلمية	المعاون العلمي - مكتبة الكلية - شعبة ضمان الجودة - امانة مجلس الكلية	٢٠٢٢ ٢٠٢٣ ٢٠٢٤ ٢٠٢٥
الهدف الخامس: تعزيز التعاون مع جامعات ومؤسسات بحثية دولية لتبادل	مجالات التعاون المشترك بين الكلية والكليات المناظرة والمؤسسات البحثية الدولية. عدد المشاريع البحثية المشتركة بين الكلية والجامعات	المعاون العلمي عمادة الكلية الأقسام العلمية كافة	٢٠٢٢ ٢٠٢٣ ٢٠٢٤ ٢٠٢٥

٢٠٢٣	%٢٥	والمؤسسات البحثية الدولية. عدد المؤتمرات العلمية الدولية التي شارك فيها باحثون من الكلية والجامعات والمؤسسات البحثية الدولية مدى رضا أعضاء هيئة التدريس والطلاب عن برامج التعاون الدولي.	الخبرات والموارد وتعزيز الأبحاث المشتركة.
٢٠٢٤	%٢٥		
٢٠٢٥	%٢٥		

الأهداف	مؤشرات الاداء	مسؤول التنفيذ	التوقيت الزمني
الهدف السادس: توفير بيئة عمل مناسبة ومحفزة تشجع على الابتكار والتعاون بين أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين	مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين عن بيئة العمل في الكلية. مدى سهولة التواصل بين أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين. مجالات مبادرات الابتكار والتعاون التي تم تنفيذها بين أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين. عدد البرامج التدريبية التي تم تنفيذها لتعزيز مهارات التواصل والتعاون بين أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين خلال العام.	المعاون الاداري وحدة التعليم المستمر الاقسام العلمية كافة	٢٠٢٢
			٢٠٢٣
			٢٠٢٤
			٢٠٢٥
الهدف السابع: تطوير برامج تطوعية تساهم في خدمة المجتمع.	- وجود بروتوكول تعاون بين الكلية وبين الجهات المجتمعية في حل المشكلات المجتمعية. - عدد البرامج التطوعية التي تم تنفيذها من قبل الكلية - مجالات البرامج التطوعية التي تم تنفيذها من قبل الكلية - الجهات المستفيدة من البرامج التطوعية التي تم تنفيذها من قبل الكلية. مدى مساهمة البرامج التطوعية في خدمة المجتمع وتحقيق التنمية المستدامة	المعاون العلمي شعبة نشاطات الطلابية التعليم المستمر الاقسام العلمية كافة	٢٠٢٢
			٢٠٢٣
			٢٠٢٤
			٢٠٢٥

المحور الخامس: تطوير ودعم البحث العلمي واستثماره في التنمية الوطنية

الأهداف	مؤشرات الاداء	مسؤول التنفيذ	التوقيت الزمني
الهدف الأول: تحديث خطط البحث العلمي بالأقسام العلمية وربطها بالخطط البحثية للكلية .	وجود خطط بحثية للأقسام العلمية. - وجود خطة بحثية للكلية وربطها بالخطط البحثية للجامعة - وجود قاعدة بيانات بالبحوث المنشورة دوليا ومحليا. - وجود تقارير دورية بمعدلات الإنجاز في الخطة البحثية. - تقارير بخطط التحسين لإنجاز ما لم يتم تنفيذه من الخطة.	شعبة الشؤون العلمية	٢٠٢٢
			٢٠٢٣
			٢٠٢٤
			٢٠٢٥
الهدف الثاني: رفع الكفاءة العلمية البحثية بالالتزام بالمعايير المحلية والدولية.	وجود آلية لتشجيع اعضاء هيئة التدريس على اجراء البحوث العلمية. - وجود تقارير من شعب الشؤون العلمية عن البحوث التي يتم اجراؤها في الاقسام العلمية. - وجود قاعدة بيانات بالأبحاث المنشورة بجوائز سنويا.	شعبة الشؤون العلمية	٢٠٢٢
			٢٠٢٣
			٢٠٢٤
			٢٠٢٥
الهدف الثالث: دعم تدريسيين لنشر بحوث	وجود آلية لتشجيع اعضاء هيئة التدريس على اجراء البحوث العلمية في التخصصات العلمية والانسانية .	شعبة الشؤون العلمية	٢٠٢٢

٢٠٢٣	٢٥%		- عدد ما نشر في أوعية علمية محكمة مفهرسة في السنة السابقة لكل عضو هيئة تدريس.	العلمية وتعزيز رصانتها ومكانتها التنافسية دولياً.
٢٠٢٤	٢٥%			
٢٠٢٥	٢٥%			
٢٠٢٢	٢٥%	الأقسام العلمية شعبة الشؤون العلمية	- وجود خطابات للتعاون المشترك مع الجامعات المحلية ودوائر الدولة ومنظمات المجتمع المدني	الهدف الرابع : تشجيع البحوث المشتركة وتعزيز فرص التعاون العلمي
٢٠٢٣	٢٥%		- تنظيم مجالات التعاون مع الجامعات العراقية ودوائر الدولة ومنظمات المجتمع المدني ضمن أطر الندوات والورش المشتركة .	
٢٠٢٤	٢٥%			
٢٠٢٥	٢٥%			
٢٠٢٢	٢٥%			
٢٠٢٣	٢٥%	عمادة الكلية قسم الشؤون العلمية	- وجود محاضر وتقارير تفيد بإقامة المؤتمرات وندوات	الهدف الخامس: تعزيز مؤتمرات الأقسام العلمية ومؤتمرات بحوث تخرج الطلبة الكلية.
٢٠٢٤	٢٥%		- وجود تقارير توضح عدد المشتركين بمؤتمرات الكلية.	
٢٠٢٥	٢٥%		- عدد المشاركات لا يقل عن ٥٠ % من أعضاء هيئة التدريس .	
٢٠٢٢	٢٥%			
٢٠٢٣	٢٥%			
٢٠٢٤	٢٥%	عمادة الكلية قسم الشؤون العلمية	وجود مخاطبات لعقد صيغ تعاون بين الكلية والجهات المستفيدة في حل المشكلات المجتمعية ذات الصلة بالتخصصات العلمية للأقسام.	الهدف السادس: العمل على تعزيز مشاركة أصحاب المصلحة للتفاعل مع أقسام الكلية .
٢٠٢٥	٢٥%		- دعوة أصحاب المصلحة من دوائر الدولة ومنظمات المجتمع المدني للمشاركة في الفعاليات العلمية المختلفة التي تقيمها الكلية.	
٢٠٢٢	٢٥%			
٢٠٢٣	٢٥%			
٢٠٢٤	٢٥%			
٢٠٢٥	٢٥%			
٢٠٢٥	٢٥%			

المحور السادس: نظام ادارة السلامة والصحة المهنية (٢٠١٨:٤٥٠٠ Iso)

الاهداف	مؤشرات الاداء	التوقيت الزمني		
		مسؤول التنفيذ	تاريخ البدء بالتنفيذ	الوقت المتحقق للتحقيق
الهدف الاول: متطلبات نظام الصحة والسلامة المهنية والمشاكل أو المخاطر المحتملة في أعمال الكلية.	تقارير أو كشوفات موثقة عن أهم التحديات في مجال الصحة والسلامة المهنية داخل الكلية وأقسامها والمخاطر الكامنة في مجال عملها. - وجود خطة عمليات أو تشغيل واضحة تتضمن أنشطة التشغيل لأعمال الكلية والتحكم بها وإدارة المشتريات والاستعدادات لحالات	- معاون العميد للشؤون الادارية والمالية - الأقسام كافة	٢٠٢٣	ثلاث سنوات

			الطوارئ. - توصيف الأعمال والأنشطة الإدارية والفنية بدقة بغية تحديد المخاطر المتعلقة بها والناجمة عنها والتحكم فيها والسيطرة عليها. - تقارير الصيانة والإجراءات التصحيحية لحالات عدم المطابقة ومتابعتها. - وجود آلية أو خطة عمل للتحكم بالأجهزة والمعدات التي تملكها الكلية ووحداتها المختلفة. - وجود آلية أو خطة عمل للتحكم في مخاطر الطرق الرئيسية والفرعية. - وجود آلية أو خطة عمل للتحكم في مخاطر الحرائق. - وجود آلية أو خطة عمل للتحكم في مخاطر الضوضاء. - وجود آلية أو خطة عمل للتحكم في مخاطر البيئة الفيزيائية الرديئة لعمل الموظفين.	
ثلاث سنوات	٢٠٢٤	معاون العميد للشؤون الادارية -شعبة المتابعة والتنسيق - شعبة التعليم المستمر	تبني سياسة واضحة لمشاركة الموظفين والأدوار التنظيمية لهم وتحديد مسؤولياتهم فيما يخص نظام إدارة السلامة والصحة المهنية في الكلية ووحداتها المختلفة. - توثيق التزام عمادة الكلية والاقسام العلمية بتطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وعلى كل المستويات. - نشر تقارير النتائج المتحققة عن طريق التواصل بين المعنيين بإدارة الصحة والسلامة المهنية في الكلية. - وجود لجان للسلامة المهنية يشارك التدريسيون والموظف مسؤولة عن اجراءات السلامة ومتابعة تنفيذها. - أقامه ندوات علمية وورش ودورات تدريبية ومحاضرات عن السلامة، فضلا عن انجاز عمل الملصقات والكتيبات والعروض التقديمية وأفلام الفيديو ضمن الخطط السنوية للكلية. - وجود آلية عمل أو خطة للسيطرة على أداء العمال غير الكفؤين الذين قد يتسببون بالمخاطر ولا سيما عمال الخدمة والصيانة أو	الهدف الثاني: القيادة ومشاركة العاملين (تحديد الادوار والمسؤوليات والسلطات)

			العمال الخارجيين الذين ينجزون أعمال داخل الكلية. - وجود خطة تدريب للموظفين على معايير السلامة والصحة المهنية والاستعمال الآمن للمعدات وتحديد احتياجاتهم للسلامة	
ثلاث سنوات	٢٠٢٤	معاون العميد للشؤون الادارية -شعبة المتابعة والتنسيق - شعبة الصيانة	- وجود آلية عمل أو خطة للسيطرة على حوادث العمل عن طريق التدابير الوقائية (حواجز الحماية، وأحزمة الأمان). - وجود آلية عمل أو خطة للسيطرة على الضوضاء والحفاظ على مستويات مقبولة عن طريق استعمال أدوات تحكم للحماية الكافية من الضوضاء وصيانتها - وجود آلية عمل أو تعليمات واضحة للسيطرة على مخاطر السالح عن طريق منع دخول أي سالح أوتوماتيكي أو يدوي داخل حرم الكلية وتحت كل المسميات - وجود آلية عمل أو خطة للسيطرة على الحرائق عن طريق إجراء تقييم لمخاطر السلامة من الحرائق لكل مواقع الكلية وتوفير المعدات المناسبة للنجاة من الحرائق - وجود آلية عمل أو خطة للسيطرة على الحوادث والإصابات عن طريق التقارير عن الحوادث والأضرار التي تلحق بالممتلكات، والتحقيق فيها - بحسب خطورتها - لمنع تكرارها - تقارير عن الأوبئة والأمراض المشتبه بها أو الوفيات الناتجة عنها، أو أي حدث يستدعي تحقيق رسمي بسبب حجمه أو طبيعته أو تأثيره - وجود آلية عمل أو خطة للسيطرة على تعاطي المخدرات والكحول عن طريق تبني سياسة عمل صارمة وعلى كل جميع الموظفين والعاملين للامتثال لهذه السياسة - وجود آلية عمل أو خطة للسيطرة على التدخين وعدم السماح به في أي مكان غير مخصص للتدخين - وجود عقوبات رادعة للسيطرة على التصرفات	الهدف الثالث: متابعة الاعمال التي تسبب المخاطر في الحياة الوظيفية ومعالجتها

			السيئة وغير اللائقة التي قد تؤثر على الموظفين أو زملائهم أو سمعة الكلية - وجود عقوبات رادعة للسيطرة على الاعتداء (الجسدي أو اللفظي) أو التنمر أو التحرش عن طريق اتباع سياسة عمل ال تتسامح مع هذه السلوكيات السيئة	
ثلاث سنوات	٢٠٢٤	معاون العميد للشؤون الادارية -شعبة المتابعة - شعبة الخدمات -شعبة ضمان الجودة	تسجيل بيانات ونتائج المراقبة والقياس لتسهيل الإجراءات التصحيحية والوقائية اللاحقة - توثيق حالات الاعتداء (الجسدي أو اللفظي). أو التنمر أو التحرش وتبني سياسة عمل وتعليمات ال تتسامح مع هذه السلوكيات السيئة والسيطرة عليها. - تقارير رقابية للوثائق المتعلقة بمعايير السلامة والصحة المهنية من خلال شعبة متخصصة أو من قبل اللجان. - وجود نظام اتصال فعال لإيصال مسائل الصحة والسلامة إلى مختلف المستويات وأن تكون عمليات الاتصال مباشرة مع كل المعنيين وفي كل الأوقات. - وجود معايير خاصة بالعمل تعني بصحة العاملين وسالمتهم معتمدة وموثقة، باعتماد لجان رئيسة وفرعية متخصصة. - توثيق نشر الوعي المناسب للموظفين لغرض تجذير ثقافة الصحة والسلامة المهنية. - أعداد محاضرات اجتماعات لجان السلامة والصحة المهنية بشكل دوري.	الهدف الرابع: ادارة العمليات وتقييم اداء برنامج السلامة والصحة المهنية
ثلاث سنوات	٢٠٢٤	وحدة السلامة البايولوجية شعبة الصيانة	الاحتفاظ بسجلات أنشطة المعايرة والصيانة ونتائجها على وفق المتطلبات السائدة بالكلية - إجراءات موثقة لعمليات تدقيق الصحة والسلامة المهنية بشكل مستمر لتقييم التوافق مع التشريعات ذات العلاقة. - إجراءات تصحيحية موثقة ومحدثة سنويا عن طريق عمليات التفتيش، ومراجعة الشكاوى، ومراجعة الحوادث، ومتابعة إجراءات التنفيذ. - توفير برامج تدريبية مستمرة للموظفين على معايير السلامة والصحة المهنية وتعزيز الوعي	الهدف الخامس: التحسين المستمر لبرامج السلامة والصحة المهنية

بأهمية الالتزام بالإجراءات الوقائية			
الهدف السادس: المساهمة في زيادة الرضا الوظيفي للعاملين	محاضر توثق التزام عمادة الكلية بنظام إدارة الصحة والسالمة المهنية وتبنيه قرارا استراتيجيا وعمل يا للكلية ملزما للجميع بمستوياتهم كافة. - وجود محاضر التشاور مع الموظفين والعاملين بشكل مستمر والأخذ بآرائهم ومقترحاتهم - وجود تخصيص مالي كاف وموارد بشرية ومادية لنظام إدارة الصحة والسالمة المهنية و ضمان صيانتها باستمرار. - تقييم أداء العاملين وتنفيذ برنامج إدارة الصحة والسالمة المهنية بشكل مستمر. - توثيق عمليات الامتثال للمتطلبات القانونية والإدارية والاقتصادية والاجتماعية والمسؤولية الاجتماعية. - وجود أنظمة للحوافز المادية والمعنوية لتشجيع السلوكيات الآمنة، فض ال عن تفعيل قوانين الانضباط لمعاقبة السلوكيات غير الآمنة في العمل.	عمادة الكلية معاون العميد للشؤون الادارية والمالية شعبة ضمان الجودة الاقسام العلمية كافة	٢٠٢٤ ثلاث سنوات

المحور السابع: نظام ادارة البيئة (٢٠١٥:٢٠١٤:١٤٠٠١:١٤٠٠١)

الاهداف	مؤشرات الاداء	التوقيت الزمني	
		مسؤول التنفيذ	تاريخ البدء بالتنفيذ
الوقت المتحقق للتحقيق			
الهدف الأول: السياسة والبيئة	الحد من النفايات من خلال مبادرات إعادة التدوير وتقليل النفايات. - التثقيف حول الاستدامة. - تشجيع البحث. - تضمين المناهج الدراسية من خلال تطبيق الاستدامة كمكون أساسي في المناهج الدراسية. - البنية التحتية الخضراء. - شراكات مجتمعية. - مدى وملاءمتها لطبيعة والمؤثرات البيئية الناشئة عن الأنشطة والسلع والخدمات الخاصة بالمنظمة.	المعاون الإداري الاقسام العلمية شعبة ضمان الجودة وحدة سلامة البيئة وحدة التشجير	٢٠٢٣ ٢٠٢٣ ٢٠٢٤ ٢٠٢٥ ٢٠٢٣ ٢٠٢٣
ثلاث سنوات			

			- مدى الالتزام بالتحسين المستمر والوقاية من التلوث. - مدى الالتزام بالتوافق مع القوانين والضوابط والتشريعات المتعلقة بعمليات الشركة - توفير إطار لوضع الأهداف والغايات البيئية ومراجعتها. - التأكد من عمليات التوثيق والتنفيذ والمحافظة على السياسة البيئية وإيصالها إلى جميع العاملين.	
ثلاث سنوات	٢٠٢٣ ٢٠٢٤ ٢٠٢٥	الشعبة القانونية شعبة ضمان الجودة	- تحديد الجوانب البيئية وحصر أكثرها أهمية. - تحديد المتطلبات القانونية ومن ثم تطوير الغايات والأهداف البيئية للمؤثرات. - اعداد برنامج عمل لإنجازها وفق المطلوب وبما يتناسب والمعلومات المستخدمة.	الهدف الثاني: التخطيط
ثلاث سنوات	٢٠٢٣ ٢٠٢٣ ٢٠٢٣ ٢٠٢٣ ٢٠٢٣ ٢٠٢٤ ٢٠٢٥	معاون العميد للشئون الاداري والمالية شعبة ضمان الجودة	تحديد الإجراءات اللازمة لتشخيص الجوانب البيئية الخاصة بالأنشطة والسلع والخدمات التي تقع تحت سيطرتها وتؤثر فيها. - الوقوف على الجانب البيئي ذي التأثير الخطير عند وضع الأهداف البيئية ومواكبة آخر المعلومات الخاصة بهذه الجواب - تحديد الجوانب البيئية الحرجة . - إعداد الموازنات الحل معالجة أكثرها أهمية. - إيلاء الاهتمام بظروف العمل الاعتيادية وغير الاعتيادية. - إيلاء الاهتمام لحالات الطوارئ والحالات غير المتوقع - إيلاء الاهتمام لتأثيرات الابتداء والتوقف. - إيلاء الاهتمام للسلع، والخدمات الحالية، والسابقة، والمتوقعة.	الهدف الثالث: التنفيذ والعمليات
ثلاث سنوات	٢٠٢٣ ٢٠٢٣ ٢٠٢٣ ٢٠٢٤ ٢٠٢٥	شعبة ضمان الجودة شعبة القانونية شعبة التدقيق والرقابة الداخلية	- قياس تقييم التوافق ومتابعته. - تقييم التوافق مع المتطلبات القانونية - تقييم التوافق مع المتطلبات الأخرى - عدم المطابقة والإجراءات التصحيحية والوقائية - ضبط سجلات التدقيق الداخلي.	الهدف الرابع: الفحص والاجراءات التصحيحية
ثلاث سنوات	٢٠٢٣ ٢٠٢٣ ٢٠٢٣ ٢٠٢٤ ٢٠٢٥	شعبة ضمان الجودة	- المجموع الإجمالي لنتائج التقويم - الحد الأعلى للتطبيق والتوثيق التام للمتطلبات - المجموع الإجمالي المفترض للتطبيق والتوثيق التام - مقدار الفجوة في التطبيق والتوثيق أجمالي المتطلبات	الهدف الخامس: المراجعة الادارية

			- نسبة النتائج الفعلية الإجمالية إلى النتائج المقترحة
--	--	--	---

المحور الثامن: نظام إدارة الطاقة (Iso ٥٠٠٠ ١.٢٠١٨)

الاهداف	مؤشرات الاداء	مسؤول التنفيذ	تاريخ البدء بالتنفيذ	الوقت المتحقق للتحقيق
الهدف الاول: توفير الطاقة نظيفة	- محاولة تبني الطاقة المتجددة (أنظمة الطاقة الشمسية).	معاون العميد للشؤون الادارية والمالية وحدة الاعمار والمشاريع	٢٠٢٦	سنة واحدة
الهدف الثاني: التقييم	- تحديد توفير الطاقة المحتملة من خلال تحليل البيانات - تخفيض تكاليف الطاقة وانبعاثات غازات الدفيئة	معاون العميد للشؤون الادارية والمالية	٢٠٢٦	سنة واحدة
الهدف الثالث: التنفيذ والعمليات	- زيادة وعي الموظفين - ضمان الامتثال للمتطلبات القانونية	معاون العميد للشؤون الادارية والمالية	٢٠٢٦	سنة واحدة
الهدف الرابع: الفحص والاجراءات التصحيحية	- العناية بهيكل المنشأة بإدارة استهلاك الطاقة وقياسه بما يقلل من التكاليف.	معاون العميد للشؤون الادارية والمالية شعبة ضمان الجودة شعبة الخدمات	٢٠٢٦	سنة واحدة
الهدف الخامس: المراجعة الادارية	- وعي إدارة الطاقة داخل المنظمة يخلق تغييرات سلوكية - يتم رسم سياسات الطاقة في المنظمة - التكامل مع الأنظمة الأخرى مثل إدارة الجودة أو الإدارة البيئية للمؤسسة	معاون العميد للشؤون الادارية والمالية شعبة ضمان الجودة	٢٠٢٦	سنة واحدة

المحور التاسع: النموذج الاوربي للتميز (EFQM 2020)

المعيار الأول: اهداف تتعلق بغاية الكلية ورؤية واستراتيجيتها

المعيار الأول: اهداف تتعلق بغاية الكلية ورؤيتها واستراتيجيتها			
الأهداف	مؤشرات الاداء	التوقيت الزمني	
		مسؤول التنفيذ	تاريخ البدء بالتنفيذ
الهدف الأول: تحديد غاية ورؤية والرسالة	-تشكيل فريق متخصص سنويا يقوم بتحليل البيئة الداخلية والخارجية للكلية بالاعتماد على نموذج تحليل - (SWOT). مشاركة العاملين وبمختلف المستويات التنظيمية في صياغة الخطة الاستراتيجية. - وجود رؤية وغاية ورسالة للكلية واضحة وتعتبر عما تهدف وتطمح الوصول اليه مستقبلا، وتمثل وصف لما تسعى الكلية إلى تحقيقه على المدى الطويل - امتلاك خطة استراتيجية معتمدة ومصادق عليها من قبل مجلس الكلية ومن قبل الكلية. - نشر الخطة الاستراتيجية لكلية التربية طوز خورماتو على مواقعها الرسمية، وتعميمها على جميع مفاصلها.	الموقع الالكتروني للكلية شعبة ضمان الجودة	٢٠٢٢
			سنة اشهر
الهدف الثاني: تحديد وفهم احتياجات العاملين في الكلية والعمل على تحقيقها	دعم مشاركة العاملين بمختلف الأنشطة العلمية والفنية، على الصعيد الشخصي، أو صعيد الفرق. - وجود تخطيط الاختيار الموارد البشري وادارتها وتطويرها، واستقطاب الكفاءات العلمية في مختلف المجالات - اكتشاف وتنمية الموهوبين بالكلية ومكافأ الموارد البشرية ذوي الكفاءات العالية دعما للتميز. - اعتماد توصيف للوظائف بما يتفق مع السياسات. والإجراءات التي تقوم بها الكلية وتعد اساس للتقييم. - عقد الاجتماعات الدورية وفق برامج معدة سلفا وموثقة بين قيادة الكلية والعاملين	المعاون العلمي المعاون الاداري الاقسام العلمية شعبة ضمان الجودة	٢٠٢٤ ٢٠٢٥
			سنتين

			بمختلف المستويات التنظيمية، ومنحهم الصلاحيات في اتخاذ القرارات	
ستة سنوات ستة اشهر شهرين ثلاثة اشهر سنة واحدة	٢٠٢٤ ٢٠٢٥ ٢٠٢٤ ٢٠٢٤ ٢٠٢٣	الاقسام العلمية جميع الشعب والوحدات	– إجراء الأبحاث وفهم النظام الكلية والقدرات الذاتية. – اجراء مقارنات معيارية بين أداء الكلية والكليات الاخرى على المستوى المحلي. – اجراء التقييم السنوي للنتائج التي تم تحقيقها من اجل تحسين الأداء المستقبلي وتوفير منافع مستدامة لجميع العاملين بالمؤسسة. – اشراك جميع العاملين بالكلية والحصول على دعمهم وإسهاماتهم فيما ينبغي إحداثه من تغيير هام ومطلوب لضمان تحقيق النجاح المستدام للمؤسسة.	الهدف الثالث: فهم النظام الكلية والقدرات الذاتية والتحديات الرئيسية والعمل على تطبيقها بشكل سليم
سنة واحدة	٢٠٢٤	العمادة معاون العميد للشؤون الادارية والمالية المعاون العلمي ضمان الجودة	– تحديث وتطوير الخطة الاستراتيجية بصورة مستمرة من خلال لجان تخصصية وموثقة بشكل رسمي – صياغة الاستراتيجية بناء على احتياجات الحاضر والمستقبل وتوقعات أصحاب المصلحة. – نشر الخطة الاستراتيجية لجميع المستويات الوظيفية فضلاً عن العاملين من خارج الكلية وتقييم مدى معرفتهم بها. – التخطيط لنشاطات وتحديد الأهداف لجميع مستويات الكلية – مراقبة ومتابعة اعداد وتنفيذ الخطة الاستراتيجية بشكل مستمرة والاستفادة من الأخطاء	الهدف الرابع: تطوير الاستراتيجية الكلية وفق الامكانيات المتوفرة وبالشكل الذي يضمن نجاح تنفيذها
ستة اشهر	٢٠٢٤	العمادة معاون العميد للشؤون الادارية والمالية المعاون العلمي ضمان الجودة	– تصميم الهياكل التنظيمية الخاصة بتشكيل الكلية وتحديد الصلاحيات لجميع المناصب – تطبيق أنظمة الحكومة باعتماد بعض الأنظمة وبشكل رسمي يتماشى مع تطلعات واستراتيجية الكلية – تعزيز وتطوير الأداء المؤسسي عن طريق المتابعة والتقييم بشكل مستمر – إنشاء أنظمة فعالة لإدارة مخاطر العمل المؤسسي وتخفيف آثار المخاطر والأزمات المالية	الهدف الخامس: تصميم وتنفيذ نظام الحوكمة وإدارة الاداء خاصة بالكلية

المعيار الثاني: أهداف تتعلق بالثقافة التنظيمية والقيادة

الأهداف	المؤشرات الاداء	التوقيت الزمني		
		مسؤول التنفيذ	تاريخ بدء التنفيذ	الوقت المتوقع للتحقيق
الهدف السادس: دعم وتوجيه الثقافة المؤسسية ورعاية القيم بالشكل الذي يضمن تحقيق الاهداف الاستراتيجية	تفعيل "جدار التميز" الذي يتم من خلال وضع صورة ومعلومات عن الموظفين والتدريسين المتميزين والقادة الكلية بشكل قابل للتحديث سنويا - اقامة حفل للموظفين والتدريسين المحالين الى وتكريمهم وبث روح الانتماء لديهم. - تكريم الموظفين والتدريسين المتميزين على حساب الكلية. - اقامة مسابقات مركزية سنويا وعرض على لجنة متخصص يتم بعدها اعلان اسماء الفرق الفائزة - اقامة مسابقات سنوية تتعلق بالمعلومات العامة للتنافس بين طلبة الكلية.	ضمان الجودة . - شعبة الاعلام الاقسام العلمية	٢٠٢٦ ٢٠٢٣ ٢٠٢٥ ٢٠٢٣ ٢٠٢٣	ثلاثة اشهر ثلاثة اشهر
الهدف السابع: تهيئة الظروف اللازمة لتحقيق التغيير التنظيمي المناسب بالشكل الذي يضمن عدم مقاومة التغيير ويحقق اهداف الكلية	تهيئة ظروف العمل المناسبة لتحقيق التغيير حيث النجاح هو الميزة السائدة - اعتماد آلية للتقييم الذاتي بشكل دقيق للاستفادة من المعلومات والمخرجات في عملية التخطيط الاستراتيجي مع إعداد آلية متكاملة للتقارير ومتابعة التقدم في الإنجاز - قياس ومراجعة مدى التغيير مع ضمان مشاركة الموظفين واستفادتهم من المعرفة المكتسبة الناجمة عن التغيير - تحديد المتغيرات في البيئة الخارجية ومحاولة ترجمتها للتعرف على الفرص والتهديدات التي ممكنان تحيط بالكلية	الأقسام العلمية -شعبة ضمان الجودة	٢٠٢٤	ثلاثة اشهر
الهدف الثامن: تمكين الابداع والابتكار والعمل على تحفيز الافراد العاملين لغرض تحقيق افضل النتائج وبالشكل	إدراك أهمية وفوائد التركيز على الإبداع والابتكار والتفكير، القائم على الأهداف والطموح - نشر وتعميم مفاهيم وتطبيقات الأبداع والتفكير الابتكاري من خلال الشراكة البناءة - صياغة منهجيات لإشراك المعنيين بالمؤسسة	- شعبة التخطيط والمتابعة - وحدة التعليم المستمر	٢٠٢٦	ستة اشهر

			وتحقيق الاستخدام الأمثل للمعارف المتراكمة لديهم من خلال توظيفها لإنتاج الأفكار والإبداع - وضع غايات وأهداف واضحة للإبداع تبني على فهم الأسواق والفرص المتاحة ومدعومة بالسياسات الملائمة والموارد اللازمة - تتبنى منهجية منظمة لإنتاج الأفكار الإبداعية وترتيبها وفق الأولويات	الذي يضمن تحقيق التميز بالتنفيذ
ستة اشهر	٢٠٢٤	شعبة ضمان الجودة	- تعميم رؤية وغاية ورسالة الكلية وخطتها الاستراتيجية على الموظفين وتوضيح مساهمتهم في تحقيقها. - نشر الغرض الأساسي الذي تستند اليه الرؤيا والرسالة والسلوك الوظيفي. - تعبير دقيق لرؤية الكلية وبيان ما تصبو اليه في المستقبل. - الاستفادة من نتائج مؤشرات الأداء المؤسسي الداخلية. - الاستفادة من نتائج عملية التقييم الذاتي المؤسسي.	الهدف التاسع: توحيد الصفوف والانخراط في تحقيق الغاية والرؤية والاستراتيجية الكلية للجامعة

المعيار الثالث: أهداف تتعلق باشارك المعنيين

الأهداف	المؤشرات الاداء	التوقيت الزمني	
		مسؤول التنفيذ	تاريخ بدء التنفيذ
الهدف العاشر: بناء علاقات مستدامة مع المتعاملين والسعي الى تطويرها والحفاظ عليها بما يضمن تحقيق الاهداف الاستراتيجية للكلية	- تسعى الكلية الى تحقيق رضا مؤسسات الدولة. - تحقيق رضا الطلبة الحاليين، والطلبة المحتملين (الموجودين في المدارس الثانوية)، والطلبة المتخرجين من الكلية - مشاركة التدريسيين في معارض دولية سنوية للنتائج الفكرية للكلية عن طريق مراكز خاصة لدعم المستفيدين. - توفير كافة الخدمات الضرورية لطلبة مثل تهيئة (مختبرات الحاسوب ، النادي الطالبى، الملاعب الرياضية) - تعاون بين الكلية ودوائر الدولة وبشكل	اقسام الكلية شعبة ضمان الجودة وحدة التعليم المستمر وحدة الارشاد النفسي والتوجيه التربوي الشعبة القانونية	٢٠٢٤
			سنة واحدة

			مستمر من حيث إقامة وندوات وورش مشتركة. - دراسات الجدوى للمشاريع بمختلف مجالاتها واختصاصاتها إقامة مسابقات سنوية تتعلق بالمعلومات العامة للتنافس بين طلبة الكلية	
سنة واحدة	٢٠٢٣	الاقسام العلمية وحدة التعليم المستمر وحدة الموارد البشرية	زيادة معدل اداء الموظفين والكادر التدريسي من خلال تنمية المعارف واللجوء الى برامج تدريبية حديثة وحسب التخصصات المطلوبة ومتطلبات السوق الحالي. - تنمية مهارات العاملين من خلال الدخول في برامج تدريبية تخصصيه لرفع المهارات في استخدام الأجهزة، ومواجهة مشاكل العمل، وإدارة الاجتماعات وتنمية القدرات على اتخاذ القرارات - تغيير اتجاهات العاملين من عادات العمل الغير مرغوب بها وتنمية الشعور بالتفوق والتميز في العمل. - دعم القدرة التنافسية، من خلال اختيار دورات فاعلة في المؤسسة، وتمكين الكادر من التعامل الفعال مع تحديات ومطالب الجودة العالمية. - قياس رضا الموظفين عن التطوير الوظيفي والتمكين والمشاركة، والفرص المتوفرة للتعلم والتحصيل، ومدى التواصل بين المستويات الإدارية المختلفة	الهدف الحادي عشر: جذب وإشراك وتطوير واستيفاء العاملين
سنة واحدة	٢٠٢٤	مكتب المعاين الاداري شعبة الشؤون العلمية	- ادارة واستخدام الوسائل المتاحة والتقنيات على النحو الفعال. - تمكين العاملين من الوصول الى المعلومات واستخدامها لقيامهم بأعمالهم على نحو فعال - توفير المختبرات العلمية والحاسوبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس. - توفير الدعم المالي للباحثين لعمل دراسات وبحوث لتحقيق طموحاتهم وتشجيعهم على ذلك. - إتاحة الفرص التي تمكن العاملين في الكلية من المشاركة في خطط تطويره.	الهدف الثاني عشر: تأمين وديمومة الدعم المستمر

سنة واحدة	٢٠٢٥	مكتب المعاون العلمي مكتب المعاون الاداري وحدة البعثات والعلاقات العامة الاقسام العلمية شعبة الشؤون العلمية	- ابرام اتفاقيات تعاون مع منظمات المجتمع المدني - اشراك منظمات المجتمع المدني بالفعاليات الخاصة بالكلية - رفد المجتمع بالنشرات والمجلات والدوريات التي من شأنها أن تزيد من الوعي العلمي والثقافي والصحي وتنمي المعلومات لديهم تجاه الكلية . - عقد ندوات اقتصادية وصحية تؤدي إلى إيجاد حلول للمشاكل التي يتعرض لها البلد مثل (المشاكل النقدية والتضخم، والمخاطرة الناجمة عن الوبئة والأمراض المجتمعية، وكيفية التخلص منها) والقيام بدراسات جدوى للمشاريع الخدمية والتنمية التي من شأنها أن تزي د من التطور والازدهار عمل دراسات بحثية بخصوص دور الكلية واثرها على المجتمع وقياس مساهمتها في خدمة المجتمع المحلي وضمان ايجابياتها.	الهدف الثالث عشر: المساهمة في تطويره ورفاهيته وازدهار المجتمع
سنة واحدة	٢٠٢٣	المعاون الاداري المعاون العلمي وحدة البعثات والعلاقات الثقافية	- فسح المجال امام الجهات المشتركة مع المؤسسة (المساهمين) برعاية حفلات تكريم الطلبة الأوائل. - العمل على اتاحة الفرصة للموردين على رعاية ودعم الندوات والمؤتمرات التي تسعى الكلية الى اقامتها. - اعداد جداول زمنية لعمل صيانة دورية لمبنى الكلية ومعدات وعلى النحو الفعال - اعداد خطط طوارئ تضمن سلامة العاملين فيها والبيئة المحيطة.	الهدف الرابع عشر: بناء علاقات مع الشركاء والموردين وضمان الدعم لبناء قيمة مستدامة

المعيار الرابع: أهداف تتعلق ببناء قيمة مستدامة

الأهداف	المؤشرات الاداء	التوقيت الزمني		
		مسؤول التنفيذ	تاريخ بدء التنفيذ	الوقت المتوقع للتحقيق
الهدف الخامس عشر: تصميم وبناء القيمة	- تضمين العنصر المشترك للنشاط البحثي في كل برنامج او منهج دراسي - اعلان نتائج الطلبة ومشاركتها مع الطلبة وعوائلهم لتحسين تعلم الطلبة وتطوير التعليم العالي - قياس اداء الطلبة ومدى تفاعلهم مع التطور الحديثة مهاريا ومعلوماتيا، من خلال اجراء الدراسات البحثية الخاصة بهذا المجال.	شعبة التسجيل الاقسام العلمية ضمان الجودة	٢٠٢٥	ثلاثة اشهر
الهدف السادس عشر: توصيل وبيع القيمة	- تحسين جودة وتطوير التعليم العالي من خلال ضمان استمرار إصلاح التعليم وتحسينه وتقديم المساعدة والتوجيه - نشر رسائل جاذبة ومؤثرة تستهدف المتعاملين الحاليين والمحتملين والفئات المستهدفة الأخرى - اعتماد أنشطة ترويج ابتكارية لتوصيل مزايا المنتجات العلمية والفكرية للكلية . - استخدام استراتيجيات التسويق الحديثة لترويج عن الندوات والمؤتمرات وورش العمل - استخدام التسويق عبر وسائل التواصل للإعلان عن أنشطة الكلية المختلفة	شعبة الاعلام والاتصال الحكومي ضمان الجودة	٢٠٢٤	سنة واحدة
الهدف السابع عشر: تقديم القيمة	- اشراك اعضاء الهيئة التدريسية ببرامج تدريب تطويرية ومعلوماتية لتحسين فعالية وكفاءة الطالب والكلية. - توجيه البحث العلمي بالكلية لخدمة المجتمع، من خلال تكوين اتجاهات لباحثين نحو البحث والقدرة على حل مشاكل المجتمع. - توفير بيئة جامعية جاذبة لطلبة، من خلال ترسيخ القيم والعادات الأكاديمية التي تعكس الصورة المتميزة للحرم الجامعي	المعاون العلمي الاقسام العلمية ضمان الجودة	٢٠٢٥	سنة واحدة

			- تعميق المسؤولية المجتمعية للجامعة، من خلال تقديم مشاريع وبحوث تخرج تخدم المجتمع والبيئة	
ثلاث سنوات	٢٠٢٣	المعاون العلمي المعاون الاداري مكتبة الكلية الاقسام العلمية ضمان الجودة وحدة الارشاد التربوي	- تشكيل فرق عمل ولجان مختصة باستقبال الطلبة الجدد المقبولين في الكلية ، وعمل الدلائل الإرشادية لطلبة الجدد المقبولين في الكلية - توفير قاعات دراسية جيدة التصميم والتأثيث ومجهزة بأحدث وسائل التعليم، ومختبرات وورش مزودة بالأجهزة والمعدات اللازمة، وقاعة للنشاطات الرياضية ونادي طلابي ومطعم - تجهيز المكتبات بأحدث الكتب والدوريات العلمية الرصينة، بالإضافة إلى الخدمات التكميلية من اتصالات عن طريق شبكة الأنترنت وتوفير قواعد للبيانات وأقراص مكتزة، وتطوير أبنية المكتبات - تشكيل لجان خاصة بالتوجيه والإرشاد النفسي بما يستلزم إعطاءه الاهتمام المستحق	الهدف الثامن عشر: تحديد وتطبيق التجربة الشاملة

المعيار الخامس: أهداف تتعلق بقيادة الاداء والتحول

الأهداف	المؤشرات الاداء	التوقيت الزمني		
		مسؤول التنفيذ	تاريخ بدء التنفيذ	الوقت المتوقع للتحقيق
الهدف التاسع عشر: قيادة الاداء وإدارة المخاطر	- القيام بالمراجعة الدورية لأهم المخاطر التنفيذية في الكلية لضمان إدارة تلك المخاطر بشكل فعال، وتقترح الإجراءات الإدارية الإضافية اللازمة.	المعاون الاداري شعبة المتابعة ضمان الجودة	٢٠٢٣	ثلاث سنوات
الهدف العشرون: قيادة الابتكار والاستفادة من التكنولوجيا لجميع بين اساليب القيادة المختلفة لتأثير على	تبني وتنفيذ مشاريع التخرج الابتكارية التي يقدمها طلبة الدراسة الأولية. - عمل جدارية خاصة بالمبتكرين التابعين للكلية والعمل على تحديثها سنويا ضمن احتفال سنوي مبرمج لها بشكل مستمر وأياثلهم الاهتمام	الاقسام العلمية البعثات التسجيل وحدة التأهيل والتوظيف	٢٠٢٥	اثني عشر شهرا

			وتقديم الجوائز لهم - استماع للأفكار المطروحة من جهات مختلفة (المجتمع، لطلبة، الهيئة التدريسية، الموظفين) - تبني الأفكار المطروحة من قبل الموظفين والسماح لهم بالكشف عن طرق جديدة ومثيرة لحل المشاكل، بدال من تبني الأفكار المطروحة من القمة فقط - عقد ندوات "عبر الأنترنت" تدعو الموظفين الى الانضمام الى الموائد المستديرة لتكون مصدر الهام للأفكار الإبداعية	الموظفين لإنتاج الأفكار الإبداعية
سنة واحدة	٢٠٢٥	وحدة تعليم الالكتروني شعبة المكتبة الشعبة الادارية الشعبة المالية وحدة التأهيل والتوظيف	- فهرسة (الكتب والاطاريح والرسائل والبحوث) بشكل الكتروني وجعلها متاحة للمستخدمين - اعتماد الية الأرشفة الإلكترونية بالنسبة للمعاملات والكتب الصادرة والواردة - اعتماد البرامج الإلكترونية الخاصة بالحضور والانصراف، فضال عن برامج الرواتب والترقيات والحوافز	الهدف الحادي والعشرون: الاستفادة من البيانات والمعلومات المعرفة
سنة واحدة	٢٠٢٤	المعاون الاداري شعبة الشؤون المالية شعبة الصيانة	- وضع الموازنات التي تمثل الخطط المالية للكلية ورسم النشاط الفعلي المستقبلي للكلية، وربطها بالخططة التنفيذية. - تطبيق نظام محاسبي موثق ومعتمد وموحد تلتزم به كافة وحدات وشعب وأقسام الكلية. - توفير الممتلكات (ملاعب، ساحات خضراء، مسجد، ساحات وقوف، حدائق، قاعات دراسية، وخدمات صحية) ملائمة للقيام بأنشطة الكلية بكفاءة وفاعلية وفق رسالتها واهدافها. - اتباع استراتيجية توزيع عادل وجيد للموارد البشرية على الاقسام العلمية والشعب والوحدات التابعة للكلية وفق الطاقة الاستيعابية. - توفير برامج الصيانة الدائمة والمستمرة واتخاذ الإجراءات المناسبة لتوفير بيئة امنة وصحية من خلال شعبة الخدمات في الكلية .	الهدف الثاني والعشرون: ادارة الاصول والموارد

المعيار السادس : الأهداف المتعلقة بانطباعات المعنيين

الأهداف	المؤشرات الاداء	التوقيت الزمني		
		مسؤول التنفيذ	تاريخ بدء التنفيذ	الوقت المتوقع للتحقيق
الهدف الثالث والعشرون: قياس انطباع المتعاملين مع الكلية وتقديم تصور واضح من منظورهم حول مدى فاعلية وتطبيق مخرجات الاستراتيجية الخاصة بالمتعاملين والعمليات والسياسات الداعمة لها	- اعتماد برامج خاصة لمتابعة الخريجين. - اعتماد نتائج مقاييس رأي الطلبة فيما يقدر لهم من خدمات. - الاعلان عن نتائج مؤشرات الأداء الخاصة بالطلبة باستمرار. - اعتماد برنامج لتواصل مع المؤسسات التعليمية الأخرى وعقد اتفاقيات تعاون مشتركة. - إجراء استطلاعات رأي المتعاملين (الجهات الحكومية، منظمات المجتمع المدني والطلبة) بخصوص سلوك المالكات العاملة في المؤسسة وكفاءتهم فضال عن معالجة شكاوى الطلبة والمتعلقة بأداء الخدمات المقدمة	شعبة التسجيل وحدة التأهيل والتوظيف والمتابعة شعبة ضمان الجودة	٢٠٢٣	ثلاثة اشهر
الهدف الرابع والعشرون: قياس نتائج انطباعات العاملين عن الكلية حول مدى فاعلية تطبيق استراتيجية الكلية ومخرجاتها	- اعداد دراسات لقياس رضا العاملين (التدريسيين، الموظفين) وبشكل مستمر. - توفير رصيد معرفي للكلية من خلال التحفيز والتشجيع على المشاركة في النشر الدولي في المجالات العلمية المحكمة. - تطبيق نظام "الحاجة والتوصيف الوظيفي" عند تنقل الموظفين والتدريسيين داخل الكلية - توفير مستلزمات المناخ التنظيمي المناسب للموظفين والتدريسيين بالشكل الذي يزيد من ولائهم للكلية والجامعة، ومراقبة ادائهم والسعي الى تحسينه باستمرار	شعبة الشؤون العلمية شعبة الدراسات والتخطيط شعبة ضمان الجودة	٢٠٢٥	ست اشهر
الهدف الخامس والعشرون: قياس نتائج انطباعات المعنيين بمصالح الاعمال والحوكمة	اعتماد الصفة الإلكترونية لتقديم خدماتها للمستفيدين مثال على ذلك (اعتماد المراسلات الإلكترونية في المخاطبات مع الجهات المستفيدة). - توفير برامج (الترقية، والترفيه، والعلاوات، والحوافز) الإلكترونية بشكل يسهل لمنتسبيها الاطلاع وتحديث بياناتهم.	الاقسام العلمية وحدة تعليم الالكتروني الشعبة الادارية الدراسات والتخطيط	٢٠٢٣	سنة واحدة

سنة واحدة	٢٠٢٥	الاقسام العلمية شعبة الشؤون العلمية شعبة الدراسات والتخطيط	قياس رأي المجتمع وبشكل مستمر من خلال مقاييس رضا المجتمع حول مدى فاعلية تطبيق ومخرجات استراتيجية الكلية الخاصة بالمجتمع. - المشاركة في الأنشطة المجتمعية مثل الأنشطة التثقيفية عن الأخطار الصحية، واخطار الحوادث والتلوث. - اعداد احصائية موثقة عن عدد المبادرات المجتمعية التي قامت بها الكلية، وحجم الموارد المخصصة لخدمة المجتمع. - اقامة ندوات ودورات تخصصية تدعو لدعم الطلبة في احترام المجتمع المحلي الذي هم يعيشون فيه. - تفعيل المبادرات المجتمعية من خلال اللقاءات مع وسائل الإعلام وإقامة دورات مختلفة	الهدف السادس والعشرون: قياس نتائج انطباعات المجتمع من خلال اعتماد الاستبانات التقارير، والمقالات الصحفية
اثني عشر شهرا	٢٠٢٥	شعبة ضمان الجودة شعبة الدراسات والتخطيط	اشراك الجهات الداعمة في نشاطات الكلية مثل المؤتمرات والندوات.	الهدف السابع والعشرون: الشركاء والموردين

المعيار السابع: الأهداف التي تتعلق بالأداء الاستراتيجي والتشغيلي

الأهداف	المؤشرات الاداء	التوقيت الزمني		
		مسؤول التنفيذ	تاريخ بدء التنفيذ	الوقت المتوقع للتحقيق
الهدف الثامن والعشرون: تحقيق غاية المؤسسة وبناء قيمة مستدامة	- التخطيط الى امتلاك تصنيفات عالمية تحقق الرؤية المستقبلية. - التخطيط للحصول على جوائز محلية وعالمية تحقق اهداف الكلية الاستراتيجية المرسومة.	شعبة الشؤون العلمية وحدة البعثات والعلاقات الثقافية شعبة الدراسات والتخطيط	٢٠٢٦	ست اشهر
الهدف التاسع والعشرون: تحقيق	-اجراء دراسات لتنبؤ بالاحتياجات المالية الملائمة للأهداف الاستراتيجية والتشغيلية	المعاون الاداري شعبة الشؤون	٢٠٢٣	ثلاثة اشهر

		المالية	لغرض تنفيذها. - اجراء دراسات مالية لبيان مدى توافق الميزانيات المعتمدة من قبل الكلية مع النتائج التي تحققها. - توفير البيئة المشجعة للبحث العلمي مثل (المختبرات) للباحثين من الهيئة التدريسية	مستوى عالي من الاداء المالي للمؤسسة
ثلاثة اشهر	٢٠٢٤	المعاون الاداري شعبة الشؤون العلمية الشعبة الادارية وحدة شؤون المواطنين	اجراء احصائية بعدد الجوائز او الترشيح لجوائز محلية ودولية خاصة بفئات الطلبة. - اجراء احصائية بعدد الجوائز او الترشيح لجوائز محلية ودولية خاصة بفئات الموظفين. - اجراء احصائية بعدد الجوائز او الترشيح لجوائز خاصة بفئات التدريسيين.	الهدف الثلاثون: تحقيق توقعات المعنيين الرئيسيين
ثلاثة اشهر	٢٠٢٤	العمادة المعاون العلمي الاقسام العلمية شعبة ضمان الجودة	- مشاركة المجتمع في تحقيق اهداف الكلية التي تصب في خدمته.	الهدف الحادي والثلاثون: تحقيق الاهداف الاستراتيجية
سنة واحدة	٢٠٢٤	المعاون العلمي المعاون الاداري شعبة الدراسات والتخطيط شعبة ضمان الجودة	اعداد احصائية بعدد الإنجازات التي حققتها أعضاء مجلس الكلية على مستوى الكلية. - اعتماد أعضاء مجلس الكلية اسلوب التوجيه والتحفيز والتطوير للمرؤوسين والأشراف عليهم لتأدية واجباتهم. - اعتماد رؤية ثابتة وواضحة عند وضع الأهداف الخاصة بالكلية. - اعداد احصائية خاص بالفترات الزمنية لتولي المناصب القيادية بالكلية. - قياس نسبة تحقيق الأهداف السابقة وفق الفترات الزمنية لتولي المناصب القيادية بالكلية	الهدف الثاني والثلاثون: تحقيق انجازات قيادة الاداء والتحول
سنة واحدة	٢٠٢٤	الاقسام العلمية المعاون الاداري ضمان الجودة	اعداد مقاييس التوقع المستقبلية لقياس النتائج والتوقعات المستقبلية. - اعتماد اسلوب "عقد الاجتماعات الدورية" لتقويم اداء الأنشطة الداخلية لتقويم نقاط القوة والضعف. - اعتماد اسلوب "المراجعة الإدارية" لتقويم اداء الأنشطة الداخلية للكلية لغرض تقويم نقاط القوة والضعف.	الهدف الثالث والثلاثون: اجراء قياس التوقعات المستقبلية

			– اعتماد أسلوب "تحليل النسب" لتقويم أداء الأنشطة الداخلية للكلية لغرض تقويم نقاط القوة والضعف.	
--	--	--	--	--

خامساً: تنفيذ وتقييم الخطة الاستراتيجية:

انطلاقاً من إيمانها بأهمية التقييم المستمر لتحسين الأداء، اعتمدت الكلية على نظام تقييم ذاتي سنوي يشمل جميع جوانب عملها. يهدف هذا النظام إلى تحديد نقاط القوة والضعف، وتقييم مدى التقدم المحرز في تحقيق المؤشرات المحددة، وبالتالي ضمان تحسين الأداء المستمر. وقد أثبت هذا النظام فعاليته في توجيه جهود الكلية نحو تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

الخاتمة:

تلتزم كلية التربية طوز خورماتو – بجامعة تكريت الى تحديث خططها الاستراتيجية للفترة ٢٠٢١-٢٠٢٦، والتي تهدف إلى تحقيق التميز في مجالات التعليم والبحث العلمي. تعتمد الخطة على مجموعة من المبادرات والإجراءات الهادفة إلى تطوير البرامج الأكاديمية، وتحسين جودة المخرجات، وبناء شراكات فاعلة. وتؤكد الكلية على أهمية التقييم المستمر والتكيف مع المتغيرات لضمان تحقيق أهدافها وتحقيق رؤية مستقبلية زاهرة.

الملاحق

ملحق رقم (١)

الهيئة التدريسية في كلية التربية طوز خورماتو

اسماء السادة اعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية طوز خورماتو وفقا للشهادة واللقب العلمي والاختصاص

ت	الاسم	اللقب العلمي	الشهادة	التخصص العام	التخصص الدقيق
١	نهاد علي شفيق عباس	استاذ	دكتوراه	علوم الفيزياء	صلبة/توصيل فائق
٢	عصام سمين علي	استاذ مساعد	دكتوراه	علوم الفيزياء	النوعية
٣	حسن جلال أكبر علي	مدرس	دكتوراه	علوم الفيزياء	فيزياء الحالة الصلبة
٤	زينب سمين علي كاظم	مدرس	دكتوراه	علوم الفيزياء	فيزياء الحالة الصلبة
٥	ريهام زيد هادي	مدرس مساعد	ماجستير	علوم الفيزياء	مواد
٦	روباك عزيز رشيد	مدرس مساعد	ماجستير	علوم الفيزياء	فيزياء بلازما
٧	ذياب ثائر نوري	مدرس مساعد	ماجستير	علوم الفيزياء	فيزياء المواد
٨	عبدالله زاحم نوري	مدرس مساعد	ماجستير	علوم الفيزياء	الفيزياء الذرية
٩	عبدالله صالح مهدي	مدرس	دكتوراه	جغرافية	جغرافية بشرية
١٠	زينب جلبي محمد	مدرس	دكتوراه	دكتوراه فلسفه في العلوم التربوية والنفسية	مناهج وطرائق عامه
١١	عامر شريف سعيد	مدرس	دكتوراه	المناهج وطرق التدريس	المناهج وطرق تدريس اللغة العربية
١٢	نجاح مدد ويردي	مدرس	ماجستير	ادارة الاعمال	ادارة انتاج وعمليات
١٣	معالي ستار نامق توفيق	ماجستير	مدرس مساعد	اللغة الانكليزية / علم اللغة	علم الدلالة
١٤	ليث شحاده خضير	ماجستير	مدرس مساعد	الاقتصاد	الاقتصاد الدولي
١٥	عبدالباسط حسن مهدي حسين	ماجستير	مدرس مساعد	هندسة كيمياوية	هندسة كيمياوية
١٦	وصفي كنعان نصر الدين	ماجستير	مدرس مساعد	علوم اسلاميه	علوم اسلاميه
١٧	هيفاء فاروق كريم فاضل	ماجستير	مدرس مساعد	تاريخ حديث	تاريخ تركيا

١٨	هشام صابر قدري مولود	ماجستير	مدرس مساعد	جغرافية	جغرافية بشرية
١٩	ايوب علي جعفر	ماجستير	مدرس مساعد	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٢٠	گون آل قاسم عسكر	ماجستير	مدرس مساعد	إدارة الأعمال	إدارة الأعمال
٢١	احسان عبد العزيز عبد الرحيم	دكتوراه	استاذ مساعد	علوم الحياة	التصنيف الحيوي والتطوري للنبات
٢٢	ايوب جمعة عبد الرحمن	دكتوراه	استاذ مساعد	علوم الحياة	فسلجة نبات
٢٣	توركان احمد حمه حسن	دكتوراه	مدرس	علوم الحياة	طفيليات
٢٤	علي اكرم موسى	دكتوراه	مدرس	علوم الزراعة	الغابات
٢٥	ابتسام جاسم محمد	ماجستير	مدرس مساعد	علوم الحياة	علم الحشرات
٢٦	احمد عبد الحسين قنبر	ماجستير	مدرس مساعد	علوم الكيمياء	الكيمياء الفيزيائية
٢٧	بتول خلف محمد	ماجستير	مدرس مساعد	علوم الحياة	فسلجة حيوان
٢٨	بنين علي عسكر	ماجستير	مدرس مساعد	علوم الحياة	علم الاحياء المجهرية
٢٩	حيدر مهدي احمد	ماجستير	مدرس مساعد	علوم الكيمياء	كيمياء العضوية
٣٠	خولة سالم محمد	ماجستير	مدرس مساعد	علوم الكيمياء	الكيمياء الفيزيائية
٣١	رمضان محمد قادر احمد	ماجستير	مدرس مساعد	المناهج وطرق التدريس	طرائق التدريس العامة
٣٢	زينب كريم احمد	ماجستير	مدرس مساعد	علوم الحياة	طفيليات طبية
٣٣	سجاد عبدالله حسين	ماجستير	مدرس مساعد	علوم الحياة	فسلجة حيوان
٣٤	ثيماء جمال عزيز	ماجستير	مدرس مساعد	طب البيطري	طب الباطني
٣٥	علي صلاح زين العابدين	ماجستير	مدرس مساعد	الرياضة	
٣٦	متين عبد الامير مهدي	ماجستير	مدرس مساعد	علوم الكيمياء	الكيمياء الحياتية
٣٧	محمد حسين عزيز	ماجستير	مدرس مساعد	علوم الزراعة	بستنة وهندسة الحدائق
٣٨	مروة جميل حسن	ماجستير	مدرس مساعد	اللغة العربية	طرائق تدريس اللغة العربية
٣٩	نوراي اصغر حميد	ماجستير	مدرس مساعد	اللغة الانكليزية	طرائق تدريس اللغة الانكليزية
٤٠	ابراهيم صالح احمد	دكتوراه	أستاذ مساعد	علوم الرياضيات	تحليل الحقيقي
٤١	سماح حسين اسعد	دكتوراه	مدرس	علوم الرياضيات	جبر
٤٢	ريم عمران رشيد	دكتوراه	استاذ مساعد	علوم الرياضيات	تحليل العقدي
٤٣	زينب علي جعفر	دكتوراه	أستاذ مساعد	علوم الرياضيات	ميكانيك موائع
٤٤	علي محمود سلمان	دكتوراه	مدرس	الهندسة الكهربائية	القدرة
٤٥	هه كار يوسف يونس	ماجستير	مدرس مساعد	علوم الرياضيات	رياضيات تطبيقية
٤٦	عبدالله محمود جاسم	ماجستير	مدرس مساعد	علوم الرياضيات	علوم الرياضيات

٤٧	علي الهادي خليل اسماعيل	ماجستير	مدرس مساعد	الهندسة الحاسبات الكهربائية	الهندسة الحاسبات الكهربائية
٤٨	فرح صباح خلف	ماجستير	مدرس مساعد	الهندسة الحاسبات والتكنولوجيا المعلومات	الهندسة الحاسبات والتكنولوجيا المعلومات
٤٩	هلكوت جهاد احمد	ماجستير	مدرس مساعد	الهندسة المدنية	انشاءات
٥٠	سيروان عزيز شكور	ماجستير	مدرس مساعد	قانون الخاص	احوال شخصية
٥١	نوري محمد هزاع	ماجستير	مدرس مساعد	علوم مالية المصرفية	علوم مالية المصرفية
٥٢	ناهدة فهد عبد	ماجستير	مدرس مساعد	علوم الرياضيات	علوم الرياضيات
٥٣	ازاد عبيد احمد	ماجستير	مدرس مساعد	علوم القرآن	فقه واصوله
٥٤	ابراهيم علي سلمان علي	دكتوراه	مدرس	اللغة العربية	لغة / الصرف
٥٥	وعد دليان انور خورشيد	دكتوراه	استاذ	اللغة العربية	لغة / النحو
٥٦	مهدي فاضل بهجت رضا	دكتوراه	مدرس	الزراعة	احياء مجهرية التربة
٥٧	مصطفى خورشيد احمد قاسم	دكتوراه	أستاذ مساعد	الرياضة	الرياضة
٥٨	عبدالستار صالح عاصي	دكتوراه	مدرس	حاسوب	مناهج وطرائق تدريس
٥٩	احمد سمين احمد شريف	ماجستير	مدرس مساعد	الادب العربي	البلاغة
٦٠	انتصار سلام يوسف محمود	دكتوراه	مدرس	اللغة العربية	النثر الحديث
٦١	ايلاف طلعت عثمان عمر	دكتوراه	مدرس	اللغة العربية	لغة / صوت
٦٢	وجدان حميد ابراهيم ادهم	ماجستير	مدرس مساعد	اللغة العربية	الادب
٦٣	محمود علي احمد جاسم	دكتوراه	مدرس	اللغة العربية	الادب الجاهلي
٦٤	شمال رحيم كريم خضر	دكتوراه	مدرس	فلسفة علوم اسلامية	اصول الدين
٦٥	كاني قاسم احمد علي	ماجستير	مدرس مساعد	اللغة العربية	لغة / النحو
٦٦	حيدر عزيز اصغر محمد	دكتوراه	مدرس	التاريخ	التاريخ القديم
٦٧	حسين علي محمد حسن	ماجستير	مدرس مساعد	الادب	الادب الحديث والمعاصر
٦٨	سفيان حاتم هزاع حمدي	دكتوراه	مدرس	مناهج وطرائق تدريس	مناهج وطرائق تدريس اللغة العربية
٦٩	كامران عادل ابراهيم غفور	ماجستير	مدرس مساعد	علوم حاسوب	برمجيات
٧٠	ابراهيم يوسف ابراهيم سليمان	ماجستير	مدرس مساعد	اللغة العربية	علم اللغة
٧١	خالد مصطفى محمد هزاع	دكتوراه	استاذ مساعد	اصول الدين	الحديث النبوي وعلومه
٧٢	رشيد احمد مجيد وادي	دكتوراه	مدرس	الادب	الادب العباسي
٧٣	احمد صبحي حمادي جاسم	دكتوراه	مدرس	اللغة العربية	النقد الحديث
٧٤	مريم غائب امين احمد	ماجستير	مدرس مساعد	اللغة العربية	ادب اسلامي
٧٥	سيروان جبار خضر ولي	دكتوراه	استاذ مساعد	اللغة العربية	الادب العباسي

٧٦	معن سعد محي الدين ابراهيم	ماجستير	مدرس مساعد	اللغة العربية	المعجم
٧٧	ماهر عبدالله حمد طليفح	ماجستير	مدرس مساعد	اللغة العربية	ادب حديث
٧٨	يوسف تايه متعب عواد	ماجستير	مدرس مساعد	الفقه واصوله	فقه
٧٩	انور جمال حسين قنبر	دكتوراه	مدرس	اللغة العربية	النحو
٨٠	احمد فاروق حسين ابراهيم	دكتوراه	مدرس	اللغة العربية	الادب
٨١	نوره عبدالحميد رشيد شكور	ماجستير	مدرس مساعد	اللغة العربية	طرائق تدريس اللغة العربية
٨٢	ابراهيم اسماعيل جاسم محمد	ماجستير	مدرس مساعد	اللغة العربية	الادب العربي الحديث ولغته
٨٣	صالح صاحب عباس حسين	دكتوراه	مدرس	اللغة العربية	الادب/البلاغة
٨٤	وسام مزهر شلال عبد	ماجستير	مدرس مساعد	الفقه واصوله	فقه مقارن
٨٥	هيمن غفور احمد سمين	ماجستير	مدرس مساعد	اللغة العربية	اللغة
٨٦	محمود حسين عطية سلامة	دكتوراه	استاذ	اصول الدين	الحديث النبوي
٨٧	بسام ابراهيم علي حميد	دكتوراه	مدرس	اللغة العربية	النحو والصرف
٨٨	قنينة هادي محمد باقر	ماجستير	مدرس مساعد	رياضة	القياس والتقويم
٨٩	ريوار كامل حسن امين	دكتوراه	مدرس	اللغة العربية	النحو
٩٠	دنيا رحيم شهاب احمد	ماجستير	مدرس مساعد	اصول الدين	اصول الدين
٩١	اقبال سعيد محمد حسين	ماجستير	مدرس مساعد	اللغة العربية	النحو
٩٢	سارة صباح جمال صمد	ماجستير	مدرس مساعد	اللغة العربية	النحو
٩٣	رية قحطان محل حسن	ماجستير	مدرس مساعد	الادب	الادب الاسلامي
٩٤	وردة ميزر ثامر شكور	دكتوراه	مدرس	الادب	
٩٥	سمار نشأت علي محمد	دكتوراه	مدرس	الزراعة	تغذية نبات
٩٦	هاوار عباس مجيد محمود	ماجستير	مدرس مساعد	اصول الدين	التفسير

ملحق (٢)



استبيان رقم (١)

جامعة تارت

كلية التربية طوز خورماتو

استبانة رأي جهات العمل في خريجي جامعة تارت / كلية التربية طوز خورماتو

خريج سنة الكلية..... القسم.....
 التخصص..... تاريخ التعيين.....
 الجنس/ ذكر أنثى
 اسم الوزارة / المؤسسة التي يعمل فيها الخريج /.....
 اسم الدائرة / القسم.....
 مكان العمل.....
 عدد السنوات التي قضاها الخريج في العمل في هذا المكان
 وظيفة الذي يقوم بعملية التقويم.....
 تخصص الذي يقوم بعملية التقويم.....

إن الاهتمام بمعرفة إداء الخريج في وظيفته من المؤسسات التي يعمل فيها مفيدة جدا في تطوير جودة النوعية للبرامج العلمية والتدريبية لجميع التخصصات في الجامعات علما أن هذه المعلومات الراجعة الى الكليات والأقسام العلمية تساعد على رفد المؤسسات في القطاع العام والخاص بخريجين ذوي كفايات عالية في إداء مهماتهم الوظيفية لذلك نرجو منكم تزويدنا بالمعلومات من خلال الإجابة عن عبارات النموذج الآتية بوضع علامة (✓) في المكان الذي يعبر عن أداء الخريج مع مراعاة الدقة والموضوعية خدمة للمصلحة العامة يمكننا التواصل معكم بخريجين قادرين على خدمة الوطن . مع فائق الشكر والتقدير

ت	العبارات	موافق بشدة (٥)	موافق (٤)	لا أعرف (٣)	لا أوافق (٢)	لا أوافق مطلقا (١)
١	يملك المعارف والمعلومات الكافية المتصلة بشؤون العمل					
٢	يملك المهارات الكافية المتصلة بشؤون العمل					
٣	يملك مهارات الاتصال الاجتماعي مع الزبائن					
٤	يملك مهارات الاتصال الكتابي (يكتب التقارير المطلوبة بوضوح وبشكل سليم)					
٥	يملك مهارات البحث والتحليل في شؤون العمل					
٦	يملك مهارات التفكير الناقد والقدرة على حل المشكلات					

٧	يملك مهارات العمل الجماعي				
٨	يملك مهارات العمل في فريق				
٩	يملك مهارات التخطيط والتنظيم لشؤون العمل				
١٠	يملك قدرة إنتاجية عالية في العمل				
١١	يملك جودة في العمل الأدائي				
١٢	يملك القدرة على الأبداع والابتكار وتطوير العمل				
١٣	يملك القدرة على التوافق مع العمل وظروفه المختلفة				
١٤	يملك القدرة على تحمل المسؤولية				
١٥	يملك مهارات التفاعل الاجتماعي				
١٦	يملك القدرة على تقبل التوجيهات والاستعداد لتنفيذها				
١٧	يملك الشعور بأهمية العمل الذي يؤديه				
١٨	يملك القدرة على المراجعة والتدقيق في ما يكلف به				
١٩	القدرة على التعامل مع المشكلات وتحمل صعوبات العمل				
٢٠	المتابعة لما يستجد في مجال عمله				

أ- أضف باختصار المعلومات التي تحتاج إليها دائرتك في الخريج ضمن تخصصه:

.....

.....

.....

.....

ب - ما المهارات أو المعارف التي ترى ان الخريج تميز فيها في دائرتكم

.....

.....

.....

.....

ج- ما هي الاقتراحات التي عندك لتحسين نوعية الخريج ضمن تخصصه

.....

.....

ملحق (٣)



استبيان رقم (٢)

جامعة تكريت
كلية التربية طوز خورماتو

استبيان قياس رضا التدريسي للعام الدراسي (٢٠٢٢-٢٠٢٣)

عزيزي التدريسي

تعتمد استبانة قياس رضا التدريسي بشكل رئيسي على آراء ومقترحات عضو هيئة التدريس باعتباره الدعامة الانسانية لهذا الصرح العلمي ، عليه تقوم شعبة ضمان الجودة / التربية طوز خورماتو بإجراء استبيان لقياس رضا عضو هيئة التدريس عن المؤسسة التعليمية اذ يشتمل على عدد من التساؤلات بهدف الاستعانة بخبراتكم ومقترحاتكم في تحسين وتطوير العملية التعليمية ، شاكرين تعاونكم معنا.

الكلية القسم

الشهادة : ماجستير ☐ ، دكتوراه ☐ ، الجهة المانحة للآخر شهادة

اللقب العلمي: استاذ ☐ ، استاذ مساعد ☐ ، مدرس ☐ ، مدرس مساعد ☐

الجنس: ذكر ☐ ، انثى ☐

حقوق وواجبات التدريسي وعلاقته بالمؤسسة التعليمية . (اتفق بدرجة)

ت	العبارات	%٠	%٢٥	%٥٠	%٧٥	%١٠٠
١	مدى المشاركة في اتخاذ القرارات على مستوى الكلية او القسم او الفرع					
٢	مدى مشاركتك في أنشطة وبرامج الجودة					
٣	اداء جميع المهام المكلف بها بأمانة وجدية وإخلاص					
٤	تعمل على عدم استغلال المنصب الاكاديمي لتحقيق مصالح شخصية وتفضيل المصلحة العامة					
٥	اشعر بعدالة المؤسسة التعليمية في توزيع المواد الدراسية والاشراف على الرسائل العلمية بما يراعي اختصاصي					
٦	التزم عضو هيئة التدريس باستراتيجيات التدريس وتوصيف المقرر					
٧	وجود نظام تحفيزي لأعضاء هيئة التدريس					
٨	اشعر بالاستفادة من دورات تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس في النهوض بالعملية التعليمية او الإدارية					
٩	يهتم القسم العلمي بشكل واضح بكفاية المعلومات بشأن نشاطاته وتعليماته في الموقع الالكتروني للكلية					

ت	العبارات	%٠	%٢٥	%٥٠	%٧٥	%١٠٠
١٠	حدائة المناهج تشجع التعليم الذاتي للطلبة بما يواكب متغيرات العصر واحتياجاته واجراء التعديلات الضرورية في محتوى المقرر لضمان استمرارية مواومة وجودة المنهج العلمي					
١١	توفر مكتبة الكلية المقررات الدراسية والمراجع الحديثة التي تواكب اخر التطورات في المجال العلمي					
١٢	مدى ملائمة الاليات المعتمدة لتشجيع وانجاز الابحاث العلمية لغرض تحسين وتطوير العملية التعليمية وخدمة المجتمع					
١٣	توجيه الطلبة الى مصادر المعرفة والمعلومات المختلفة والمراجع التي تساعد الطلبة على التحصيل الدراسي بكفاءة وفاعلية					
١٤	احترام الملكية الفكرية للآخرين والدقة في نقل الافكار والايمان بقيمة البحث					
١٥	اشعر بعدالة ودقة البحوث التي اشرف عليها او التي اشارك فيها					
١٦	تخصيص جزء من الابحاث المنجزة من قبلك في خدمة المجتمع					
١٧	اشعر بكفاية عدد المؤتمرات او الندوات او ورش العمل التي تسهم في تنمية المهارات العلمية لأعضاء هيئة التدريس التي تعقد في الكلية					
١٨	اسهم بتقوية الروابط مع مؤسسات المجتمع المدني ومساعدة في حل المشاكل التي تواجهها					
١٩	تنظم الكلية او القسم زيارات ميدانية عملية بصورة دورية					
٢٠	احرص دائماً على التمثيل الحسن والمشراف للجامعة من خلال ابداء المظهر الحسن والقول الطيب في كل مكان					
٢١	اشعر بان القاعات الدراسية مزودة بوسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (اجهزة حاسوب ، جهاز عرض البيانات ،جهاز استنساخ ، انترنت) وتوفر بيئة تعليمية مناسبة					
٢٢	اشعر بالرضا عن دعم المؤسسة في مجال البحث العلمي والابتكار					
٢٣	اشعر بعدالة المعاملة المعاملة من قبل المسؤولين					
٢٤	مدى الاسهام في نشاطات التأهيل والتوظيف في الكلية					
٢٥	اشعر بتطابق المؤهلات والخبرة العلمية التي امتلكها مع المواد الدراسية المكلف بتدريسها					

ملحق (٤)



استبيان رقم (٣)

جامعة تكريت
كلية التربية طوز خورماتو

استبيان قياس رضا الطالب عن اداء عضو هيئة التدريس للعام الدراسي (٢٠٢٢ - ٢٠٢٣)

عزيزي الطالب / عزيزتي الطالبة (يرجى الإجابة عن الفقرات الآتية بدقة وموضوعية ولا داعي لذكر الاسم)
جامعة: كلية: قسم:

اسم التدريسي: اسم المادة: السنة الدراسية:

ت	الفقرات	نعم	نوعا ما	لا
١	يراعي الفروق الفردية والخصائص النفسية للطلبة			
٢	يرحب بالمناقشة ويتقبل وجهة النظر الاخرى من الطلبة			
٣	يناقش اجابات الطلبة الخاطئة بمرونة ويصححها لهم			
٤	ينمي عند الطلبة اتجاهات وعادات واخلاق حميدة			
٥	يستخدم عدد متنوع من الوسائل التعليمية لشد انتباه الطلبة لموضوع الدرس			
٦	يوفر أنشطة تعاونية او تنافسية يتفاعل فيها الطلبة مع بعضهم البعض			
٧	يستخدم اساليب تعزيز متنوعة لتحفيز الطلبة			
٨	قدرته على إدارة الوقت للمحاضرة والالتزام بالمواعيد			
٩	يحفز الطلبة على الاطلاع على مراجع المادة العلمية المختلفة			
١٠	يشعر الطلبة بالحرص عليهم والرغبة في منفعتهم			
١١	ينوع الأسئلة ويراعي التوقيت الصحيح في طرحها أثناء المحاضرة			
١٢	يعالج مواطن الضعف لدى الطلبة في المادة الدراسية، وتعزيز مواطن القوة لديهم.			

ملحق (٥)



استبيان رقم (٤)

جامعة تكريت
كلية التربية طوز خورماتو

استبيان قياس رضا الطالب عن المؤسسة التعليمية للعام الدراسي (٢٠٢٢-٢٠٢٣)

عزيزي الطالب

✓ تقوم شعبة ضمان الجودة / جامعة تكريت - كلية التربية طوز خورماتو بأجراء استبيان لقياس رضا الطالب عن المؤسسة التعليمية التي ينتسب اليها من خلال سنوات الدراسة التي تقضيها في تلك المؤسسة, اذ يكون التعبير عن رأيك بعلامة (✓) في المكان المناسب.

الكلية القسم المرحلة
الدراسة اولية / (صباحي ○ ، مسائي ○) دراسات عليا ○ الجنس : (ذكر ○ ، انثى ○)

(اتفق بدرجة)

فاعلية العملية التعليمية والتعليم الذاتي

(اتفق بدرجة)					العبارة	ت
%١٠٠	%٧٥	%٥٠	%٢٥	%٠		
					١ توضيح الجوانب النظرية في المادة الدراسية بأمثلة واقعية تطبيقية.	
					٢ يتم اعطاء المادة العلمية بما يتناسب مع وقت المحاضرة.	
					٣ اشعر بالعدالة والمساواة بيني وبين باقي زملائي في كافة الممارسات التي اشارك فيها.	
					٤ تستقبل الكلية الشكاوى من جميع الطلبة بطرق مباشرة او غير مباشرة (صندوق الشكاوى , التواصل من خلال موقع الكلية الالكتروني).	
					٥ اعتماد الوسائل التعليمية الحديثة (data show , السبورة الالكترونية) في الشرح والايضاح اذا تساعد في متابعة وفهم المادة العلمية.	
					٦ تساهم المراجع العلمية المتاحة في التحصيل والفهم واجراء التجارب والمشاريع العلمية).	
					٧ اجد الدرجات التي حصلت عليها معبرة عن ادائي الفعلي.	
					٨ يستعمل التدريسي طرائق متنوعة لتقويم اداء الطلبة مثل) تقارير, ابحاث, اختبارات قصيرة (quizzes) , اختبارات تحريرية, اختبارات شفوية).	

ت	العبارات	(اتفق بدرجة)				
		%١٠٠	%٧٥	%٥٠	%٢٥	%٠
٩	تواجد اعضاء هيئة التدريس في اوقات الساعات المكتبية تساعد في فهم بعض النقاط التي لم انفهما خلال المحاضرات او الدروس العلمية.					
١٠	يعمل التدريسي على زيادة الحصيلة المعرفية لديك.					
١١	توافر الالكترونيات المتاحة لتكنولوجيا المعلومات المتمثلة ب (مكتبة الكترونية, توفر المادة الدراسية على الموقع الالكتروني,...)					
١٢	تحقق الجداول الدراسية المرونة بما يسمح من ممارسة الانشطة الاكاديمية والانشطة					
١٣	الموقع الالكتروني للكلية ينشر (الدرجات , التبليغات , المقررات الدراسية..).					
١٤	ملائمة المناهج (المواد الدراسية) مع متطلبات سوق العمل.					
١٥	اعلان الدرجات الفصلية لطلاب قبل بدء الامتحانات النهائية					
١٦	شمولية الاسئلة الامتحانية اذ تعكس ما تعلمته من معلومات ومهارات ومعارف.					
١٧	التجارب المختبرية تساعدك في اىصال المادة النظرية.					
١٨	توجد اساليب دعم للطلاب المتعثرين دراسيا تساعد في الارتقاء بالمستوى الاكاديمي.					
١٩	اساهم في الانشطة اللاصفية.					
٢٠	توافر لوحات وشاشات لنشر التعليمات والانشط المختلفة.					
٢١	يساهم التدريب الميداني(الصيفي) في رفع قدراتي ومهارات على مزاولة المهنة والعمل.					
٢٢	تتوافر المصادر الحديثة في مكتبة الكلية.					
٢٣	المساحة الخضراء في الكلية كافية وملائمة.					
٢٤	ملائمة وجودة القاعات الدراسية.					
٢٥	تتوافر الملاعب الرياضية لممارسة أنشطة الطلبة.					
٢٦	جودة قاعات المطالعة في مكتبة الكلية.					
٢٧	تتوافر وسائل الايضاح(برامج فيديو , منشورات..).					
٢٨	جودة المختبرات(توافر الاجهزة, المواد, المعدات اللازمة).					

ت	العبارات	(اتفق بدرجة)				
		%١٠٠	%٧٥	%٥٠	%٢٥	%٠
٢٩	مدى نظافة القاعات الدراسية.					
٣٠	ملائمة ونظافة المرافق الصحية.					
٣١	جودة الخدمات المقدمة في النادي الطلابي.					
٣٢	صممت مباني الكلية بشكل ملائم للبيئة التعليمية.					
٣٣	توافر المواصلات داخل الحرم الجامعي بشكل كافي.					
٣٤	استمرار التيار الكهربائي اثناء الدوام الرسمي.					
٣٥	توافر مياه صالحة للشرب وملائمة الاماكن المخصصة لذلك.					