



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
دائرة التعليم الجامعي الاهلي



UNIVERSITY OF KUT

جامعة الكوت

2012 - 1433

جامعة الكوت

الخطة الاستراتيجية

2030-2025



<https://uokut.edu.iq/assets/images/index/plan.pdf>

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَقَالَ الْعَمَلُوا

فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولَهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

صدق الله العلي العظيم



استراتيجية جامعة الكوت

2030-2025

المستخلص

تلعب مؤسسات التعليم الجامعي دورًا مركزيًا في تقدم الأمم وتطورها، نظرًا لما تقوم به من تعليم يهدف إلى تهيئة الطاقات البشرية وتدريبها لقيادة التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وإيجاد حلول للاحتياجات المتجددة. وتعد عملية التخطيط مرحلة أساسية من المراحل الإدارية، والتخطيط يمثل مرحلة التفكير والتقدير والمفاضلة بين أساليب وطرق العمل واختيار أفضلها وأكثرها ملائمة مع الإمكانيات المتاحة من ناحية وطبيعة الأهداف المرغوب في تحقيقها من ناحية أخرى، والتخطيط الاستراتيجي هي طريقة أو أسلوب يستخدم التفكير الاستراتيجي الذي يستند إلى النظرة المستقبلية .

ولأهمية ذلك باشرت جامعة الكوت بوضع الخطوات المناسبة لصياغة الاستراتيجية وفق إرشادات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / دائرة ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي وأول تلك الخطوات تضمنت تشكيل لجنة إعداد الخطة الاستراتيجية برئاسة السيد رئيس الجامعة الأستاذ الدكتور فاخر جبر مطر، وتم تحديد مددة الخطة الاستراتيجية لخمس سنوات قادمة من عام 2025 م لغاية عام 2030 م .

وتم العمل على وفق ما ورد في الدليل الإرشادي الخاص بإعداد الخطة الاستراتيجية والوارد لنا من قبل دائرة ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي التابع لجهاز الاشراف والتقويم العلمي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي .



المقدمة

تم تطوير هذه الخطة الاستراتيجية بما يتماشى مع رؤية ورسالة جامعة الكوت ، تسعى الجامعة جاهدة لتوفير بيئة لرعاية قادة المستقبل في المجتمع من خلال تقديم جودة عالية من التعليم. علاوة على ذلك ، تركز الخطة على إثراء تجربة الطلاب ورفع جودة الحياة في الحرم الجامعي .

تعد الخطة الاستراتيجية الخمسية بمثابة خارطة طريق ستعتمدها الجامعة في السنوات القادمة (2025- 2030) ووثيقة معتمدة لبناء الاستراتيجيات والبرامج . اذ تسعى جامعة الكوت من خلال صياغة الخطة الاستراتيجية الى النهوض والتطور والارتقاء بالاستفادة من الامكانيات المتاحة لتحقيق الاهداف المنشودة ، ومضاعفة قدرتها التنافسية لتحقيق الابتكار والابداع في البحث العلمي والتفوق الاكاديمي بين منافسيها للوصول إلى نظام تعليم عالي الجودة وفق المواصفات العالمية قادراً على اعداد مخرجات تتمتع بكفاءة وفاعلية ومواكبة للتطورات المعرفية. وتدرک الجامعة أهمية ملائمة مقرراتها ومناهجها الدراسية مع التطورات التكنولوجية الحديثة وتطوير الاساليب والتقنيات التعليمية المساندة لها لدعم نواتج عملية التعليم والاخذ بنظر الاعتبار متطلبات سوق العمل الحالية والمستقبلية .

2012 - 1433

جامعة الكوت



1) لجنة الخطة الاستراتيجية

ت	الاسم الكامل	الصفة
1	ا.د فاخر جبر مطر	رئيساً
2	أ.د عبدالزهرة حميدي محيسن	عضواً
	ا.د هاني حميد مشجل	عضواً
3	ا.م.د طالب زيدان تعبان	عضواً
4	م.د علي سعد علوان	عضواً
5	م.م علي عبد الكريم مزعل	عضواً

2) فريق العمل

ت	الاسم الكامل	عنوانه الوظيفي
1	م.د علي سعد علوان	تدريسي
2	م.م عمار رفعت علي	تدريسي
3	السيد علي سعد عزيز	موظف



نبذة عن جامعة الكوت

تأسس جامعة الكوت في العراق - محافظة واسط وهي الجامعة الاهلية الاولى في هذه المحافظة وحسب القرار الصادر من الامانة العامة من مجلس الوزراء (رقم 365 لسنة 2012) وكتاب الموافقة النهائية على تأسيسها وفتحها في محافظة واسط والصادر من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (ذي العدد جـ هـ/2092 في 2013/4/23) للعام الدراسي (2012 – 2013) وبأقسام ثلاث هي كل من:- 1- قسم إدارة الاعمال. 2- قسم هندسة الليزر والالكترونيات البصرية. 3- قسم اللغة العربية ولاحقاً تم استحداث أقسام اخرى هي كل من قسم تقنيات التحليلات المرضية وحسب كتاب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي دائرة التعليم الجامعي الاهلي ذي العدد (ت.هـ.ا.ق /3938 بتاريخ 2015 /12/30) ، وأيضاً قسم القانون استحدث حسب الكتاب ذي العدد (ت.هـ.ا.ق /3236 بتاريخ 2016/9/5) والصادر من وزارة التعليم العالي دائرة التعليم الجامعي الاهلي ، وكذلك تم استحداث قسم علوم قران والتربية الاسلامية حسب كتاب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي دائرة التعليم الجامعي الاهلي ذي العدد (ت.هـ.ا.ق /5700 بتاريخ 2017 / 8 / 17) والكتاب ذي العدد ت.هـ.ا.ق / 5788 بتاريخ 2017/8/17) ، كما تم تغيير قسم اللغة العربية من الآداب الى التربية حسب الكتاب ذي العدد(ت.هـ.ا.ق / 8858 بتاريخ 2017/11/15) ، كما تم استحداث قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة في سنة 2018 وكذلك قسمي الصيدلة وطب الاسنان في سنة 2019 ، وكما انه تم استحداث الاقسام الاتية (. وقد تم تخصيص بنائيتين لها الأولى في قضاء الكوت المركز ، والأخرى على طريق المعهد التقني كوت منطقة السفحة وبمساحة لا تقل عن 50 دونم اجمالي مع البناء ، والعمل مستمر على تطويرها أفقياً وعمودياً وإدارياً وعلمياً . وللكلية علاقات دولية واسعة مع جامعات عالمية رصينة ، وقد دخلت في التصنيف الدولي ال QS البريطاني ، كما هي الأولى على جميع جامعات العراق الأهلية في تصنيف Webometrics الإسباني ، ولديها إصدارات و كتب ومجلات وصحيفة تصدر من خلال وحدة البحوث والدراسات والنشر التابعة للكلية ، ولها مجلتها العلمية الورقية برقم معياري دولي (issn,p :2414-7419) والإلكترونية برقم معياري دولي (issn,e:2612-7808) ، محكمة باسم مجلة جامعة الكوت ، ولها أيضاً مجلة دولية لأبحاث العلوم الإنسانية ، وقد افتتح فيها عدة مراكز علمية منها : مركز الدراسات والبحوث والدراسات والنشر ، ومركز التوفل وال (ic3) ، ومركز اللغة الفارسية ، ومركز متخصص متقدم لبحوث التكنولوجيا الليزر وتطبيقاته ، فضلاً عن أنها متقدمة جداً في نتائج امتحانات الرصانة العلمية المشتركة مع الجامعات الحكومية والاهلية الاخرى ، وقد انضمت



الجامعة إلى رابطة الجامعات الإسلامية بعدما قدمت طلبا ؛ لنيل عضوية اتحاد الجامعات الإسلامية وهي الآن عضو في المجلس التنفيذي لرابطة الجامعات الإسلامية تمثل العراق ، إذ مثلت العراق كأول جامعة في هذه الرابطة ، ولها مساهمات كبرى لخدمة المجتمع العراقي وذوي الدخل المحدود ، وتوفير فرص عمل للمواطنين ، و دأبت على تخريج حملة الشهادات في تخصصاتها المختلفة وقامت بتشجيع الطلبة الأوائل من خلال إعفائهم من الاجور الدراسية ، ومنحها نفقات دراسية لمن يرغب من المتفوقين بإكمال دراسته في الجامعات داخل وخارج البلاد ، وتسعى الجامعة الآن لاستحداث أقسام جديدة هي : الطب البشري ، تقنيات الاشعة والسونار ، علوم الكيمياء ، تربية الرياضيات ، الهندسة المعمارية ، الصحة البيئية ، الاعلام الرقمي ، ادارة التسويق ، تقنيات صحة المجتمع ، الارشاد النفسي والتوجيه التربوي ، هندسة تقنيات الطائرة المسيرة ، هندسة تقنيات البناء والانشاءات ، هندسة تقنيات الجيوماتكس ، الهندسة المدني .



المحور الأول

محفزات صياغة الخطة الاستراتيجية

نتائج التحليل الرباعي (SWOT)

أولاً- دراسة وتشخيص نقاط القوة والضعف للبيئة الداخلية لجامعة الكوت

ثانياً - تحليل على وفق مصفوفة (SWOT) وتشخيص الفرص والتهديدات في البيئة الخارجية المحيطة بالجامعة ، وسوف يتم بيان كل من نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات من خلال مصفوفة تحليل (SWOT) لجامعة الكوت .

البيئة الداخلية - Internal environment	
نقاط القوى - Strengths	نقاط الضعف - Weaknesses
القدرات الداخلية التي قد تساعد الجامعة في الوصول الى تحقيق أهدافها :	نقاط الضعف هي القيود الداخلية التي قد تتداخل مع قدرة الجامعة على تحقيق أهدافها :
- سرعة تنفيذ الاعمال لما تمتلكه الإدارة العليا من الصلاحيات اللازمة لإنجاز الاعمال	- قلة الموارد البشرية الكفؤة
- المصادر المالية المتاحة	- ضعف الاهتمام ببيئة العمل الداخلية
- البنى التحتية	- نقص الموهبة والخبرة والإدارية
- الكفاءة المميزة لأعضاء هيئة التدريس	- المعاناة من المشاكل العملية الداخلية
- مهارات تنافسية جيدة	- ضعف القدرات البحثية والنشر العلمي
- النوعية العالية لمخرجات العملية التعليمية	- عدم كفاية الأنشطة الطلابية وضعف التفاعل والاتصال بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس
- إمكانية متاحة لإجراء تحسينات على المخرجات العلمية	- عدم وجود البنية لتفعيل نظم الإدارة المعلوماتية والالكترونية بين إدارات وأقسام الجامعة
- الجامعة ذو موقع متميز يساعد على توفير بيئة تعليمية وبحثية فاعلة يتوافر فيه بنية أساسية وتكنولوجية	- محدودية دور الأبحاث الأكاديمية للكلية في مواجهة المشكلات المجتمعية والتنموية.
- توفر الجامعة برنامج لابتعاث منتسبيها داخل وخارج البلد للبعثات والزمالات والإجازات الدراسية والمؤتمرات العلمية	
- توافر الموارد المالية المخصصة للبحث العلمي	



البيئة الخارجية - external environment

الفرص - Opportunities	التحديات – Threats
<p>العوامل الخارجية التي قد تتمكن الجامعة من استغلالها لصالحها :</p> <ul style="list-style-type: none"> - الجامعة في موقع جغرافي وبيئة عمل واعدة، مع إمكانية التوسع - الاتفاقيات الدولية ومشاريع الشراكة الاستراتيجية - حتمية حصول الجامعة على الاعتمادات التي ترفع فرص العمل في السوق للخريج - رصد الجامعة مكافئات للنشر الخارجي في المجلات العلمية ذات معامل التأثير - وجود وحدة للتعليم الإلكتروني بالجامعة لإنتاج ومتابعة المقررات الإلكترونية - زيادة الوعي والاهتمام المحلي والإقليمي بأهمية ضمان الجودة والتحسين المستمر في منظومة التعليم العالي. 	<p>العوامل الخارجية الحالية والناشئة التي قد تتحدى أداء الجامعة :</p> <ul style="list-style-type: none"> - احتمال دخول منافسين جدد - قلة الكفاءات والتخصصات العلمية الطبية النادرة - التغير السريع في بيئة العمل - تداخل بعض التعليمات والضوابط الوزارية مع القوانين النافذة - زيادة الضغوط التنافسية - عدم استقرار الوضع الأمني في البلد - المنافسة القوية بين الجامعة والكليات المناظرة في الجامعات الحكومية
إيجابي - positive	سلبي – negative



الهور الثاني

المكونات الأساسية لبناء الخطة الاستراتيجية

أولاً: الرؤية الاستراتيجية

تتطلع الجامعة بأن تكون نموذجاً متميزاً للتعليم العالي في مجال تخصصاتها العلمية من خلال عملية تعليمية وتربوية مبدعة تحترف البحث العلمي والتميز بجودة التعليم بما يتفق مع افضل المعايير العالمية في جودة التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع للوصول الى اسس الاعتماد الاكاديمي .

ثانياً: الرسالة الاستراتيجية

تقديم برامج عملية واكاديمية متطورة وفق معايير علمية تلبي المتغيرات المستقبلية للخريجين الذي يسد حاجة سوق العمل في محافظة واسط بشكل خاص وبالعراق بشكل عام عن طريق الافادة من خبرات الجامعات والمؤسسات العلمية الرصينة داخل العراق وخارجه لتطبيق مفاهيم عصرية تخدم العملية التدريسية القائمة على الربط بين الجانبين النظري والتطبيقي ، وتوكيد جودة التعليم في ضوء معايير الجودة ودعم وتطوير البحث العلمي المعزز للتنمية المستدامة وتوفير مناخ اكاديمي محفز للابداع والابتكار .

ثالثاً: القيم الاستراتيجية لجامعة الكوت

- الحوكمة : الامتثال للقوانين واللوائح والسياسات الناظمة لعملية التعليم العالي.
- الشفافية : منتهى الوضوح والافصاح عن جميع التعاملات واتاحتها للجميع.
- المصادقية: التطابق بين الاقوال والافعال وتطبيق معايير الأداء المخططة.
- العدل: ضمان تعامل الجامعة مع الجميع وفقاً للقوانين السارية دون تمييز.
- التميز: تنفيذ المهام وفقاً لمعايير ضمان الجودة في جميع مجالات العملية التعليمية والاكاديمية.



- التعاون: العمل بروح الفريق للوصول الى انجاز الأهداف المشتركة في جميع المجالات التعليمية والبحثية والمسؤولية المجتمعية.
- الجودة: بتطبيق معايير الجودة في أداء كافة الخدمات التي تقدمها الجامعة .
- الالتزام بالأخلاق والسلوك الحضاري .
- التسامح الفكري وقبول الرأي الاخر .

رابعاً: الأهداف الاستراتيجية

- 1- بناء شخصية الطالب الجامعي بناءاً ابداعياً وتنمية قدرته على البحث والتحليل والتواصل وتحفيز روح المبادرة والقيادة لديه.
- 2- بناء شبكة واسعة من العلاقات مع مختلف المؤسسات الجامعية سواء اكانت من داخل العراق ام من خارجه لتبادل الخبرات والمعرفة.
- 3- العمل على اعداد الطلبة للعمل الوظيفي والمهني في مختلف التخصصات وفق حاجات البلد وطلب سوق العمل.
- 4- المساهمة في حل مشكلات البطالة في المجال الاكاديمي والاداري والخدمي باستيعاب ما يلزم من الكفاءات حسب حاجة الجامعة.
- 5- المساهمة في دعم الاقتصاد الوطني وتقليص نفقات الدراسة للطلاب العراقي ' نتيجة توفير فرص الدراسة لكثير من الطلبة الذين يسعون الى الدراسة في جامعات خارج العراق.
- 6- العمل على بناء شراكات مع المؤسسات الرسمية ومؤسسات المجتمع المدني من خلال تقديم التعليم المستمر والتدريب والتعاون مع القطاعات الصناعية والصحية والتجارية والادارية.
- 7- العمل على رفع جودة مخرجات التعليم وخاصة في المجالات التخصصية الهندسية والطبية والادارية.
- 8- العمل على استكمال قاعدة بيانات طلابية بغرض تكوين صورة متكاملة لجميع طلاب الجامعة.
- 9- العمل على ايجاد منافذ ومصادر للأنشطة الرياضية والفنية لطلاب الجامعة .



10- حث اساتذة الجامعة على المشاركة في المؤتمرات العلمية داخل وخارج العراق.

11- استحداث اقسام علمية جديدة على وفق متطلبات سوق العمل المحلي.

12- تطوير البحث العلمي واستحداث دراسات عليا.

13- اعتماد استراتيجيات تضمن تعزيز مكانة الجامعة وتطوير أدائها المؤسسي بما ينسجم مع متطلبات الجامعات الحديثة .

خامساً: المعايير والمؤشرات

المعايير التي وضعتها جامعة الكوت لقياس مؤشرات الاداء الرئيسية في كافة اقسام وكليات الجامعة وفق الاتي :-

1- الموارد البشرية

أ- أعضاء الهيئة التدريسية :-

- نسبة حملة شهادة الدكتوراه من يحملون لقب علمي (استاذ) إلى عدد التدريسيين الاجمالي (30%) مؤشر ايجابي .
- نسبة حملة الشهادات العليا من يحملون لقب علمي (استاذ + استاذ مساعد). إلى عدد التدريسيين الاجمالي (70%) مؤشر ايجابي .
- نسبة حملة شهادة الدكتوراه إلى عدد التدريسيين الاجمالي 80% (مؤشر ايجابي).
- نسبة حملة شهادة الماجستير إلى عدد التدريسيين الاجمالي 60% (مؤشر ايجابي).

ب - الموظفين : (الاقسام والكليات العلمية ، موظفي الادارات الاخرى)

- نسبة عدد الموظفين (دبلوم عالي ، بكالوريوس ، دبلوم فني) إلى عدد الموظفين الاجمالي 60% (مؤشر ايجابي)
- نسبة عدد الموظفين (إعدادية ،متوسطة ، ابتدائية) إلى عدد الموظفين الاجمالي أكثر من 20% (مؤشر سلبي)
- نسبة عدد العمال (يقرأ ويكتب)الى عدد العمال الاجمالي 20% فأقل (مؤشر سلبي)



➤ نسبة عدد الموظفين للفئة العمرية للموظفين (30-39) سنة إلى عدد الموظفين الاجمالي 60% (مؤشر ايجابي) .

2- البنى التحتية :

أ - ابنية رئاسة الجامعة :

➤ نسبة توفر ابنية رئاسة الجامعة 90% (مؤشر ايجابي) .

ب - الابنية الملحقة :

➤ نسبة توفر ابنية الابنية الملحقة الى اقسام وكليات الجامعة 90% (مؤشر ايجابي) .

ج - القاعات والمراكز الملحقة :

➤ نسبة توفر القاعات والمراكز الملحقة في الجامعة 90% (مؤشر ايجابي) .

د - ابنية الكليات العلمية

➤ نسبة توفر ابنية الاقسام والكليات العلمية 90% (مؤشر ايجابي) .

هـ - ابنية المختبرات :

➤ نسبة توفر مختبرات جديدة في الجامعة 90% (مؤشر ايجابي) .

➤ عدد المختبرات قيد الاستحداث 20% (مؤشر ايجابي) .

➤ عدد المختبرات المزودة بتقنيات حديثة 20% (مؤشر ايجابي) .

3- البحوث والمجلات العلمية والتأليف والترجمة

➤ نسبة عدد البحوث المنشورة الى عدد التدريسيين 90% (مؤشر ايجابي) .

➤ نسبة عدد البحوث المنشورة بالخارج الى عدد البحوث الاجمالية 50% (مؤشر ايجابي) .

➤ نسبة عدد الكتب المؤلفة والمترجمة الى عدد التدريسيين الاجمالي 10% فأكثر (مؤشر ايجابي) .

➤ نسبة عدد المجلات العلمية التي تصدرها الجامعة 20% (مؤشر ايجابي) .



4 - الهيكل التنظيمي :

تم اعداد وتنظيم هيكل تنظيمي جديد لجامعة الكوت في ظل رؤية ورسالة وأهداف استراتيجية واضحة يتضمن كل مقومات نجاح الخارطة التنظيمية ومنها ما يلي:

- الصلاحيات والمسؤوليات
- التنسيق والاتصالات
- التوصيف الوظيفي
- المركزية واللامركزية الادارية

5- الطلبة :-

أ - طلبة الدراسات الاولية الصباحية

- تدريسي / طالب، إذا كان المعيار ضمن (12-1) تخصصات طبية،(1-20) التخصصات العلمية، (1-30) تخصصات انسانية (مؤشر ايجابي).
- أعداد الطلبة لكل قاعة تدريس إذا كان المعيار ضمن (1-35) مؤشر ايجابي .

ب - طلبة الدراسات الاولية المسائية

- تدريسي / طالب، إذا كان المعيار ضمن (12-1) تخصصات طبية،(1-20) التخصصات العلمية، (1-30) تخصصات انسانية (مؤشر ايجابي).
- أعداد الطلبة لكل قاعة تدريس إذا كان المعيار ضمن (1-50) مؤشر ايجابي .

6- خدمة المجتمع

- نسبة نشاطات جامعة الكوت في خدمة المجتمع 100% (مؤشر ايجابي).

7- التدريب والتعليم المستمر

- نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية من أعضاء هيئة التدريس الى اجمالي عددهم في اقسام وكليات الجامعة 30%(مؤشر ايجابي).



- نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية من الموظفين الى العدد الاجمالي للموظفين في اقسام وكليات الجامعة 30%(مؤشر ايجابي).
- نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية من التدريسيين خارج الجامعة الى عدد التدريسيين الاجمالي 20% (مؤشر ايجابي).
- نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية من الموظفين خارج الجامعة الى عددهم الاجمالي في اقسام وكليات الجامعة 20% (مؤشر ايجابي).
- عدد الدورات المقامة في الجامعة (مركز التعليم المستمر) الى عدد الدورات المخططة 90% (مؤشر ايجابي)

8- المكتبة العلمية والمعلوماتية

- عدد الكتب الاجمالي الى عدد الطلبة الاجمالي (كتاب/طالب) ، (6-1) (مؤشر ايجابي).
- عدد الطلبة الاجمالي الى عدد عناوين الكتب المتوفرة (طالب/عنوان) ، (1-3) (مؤشر ايجابي).
- عدد الطلبة من رواد المكتبة الى العدد الاجمالي للطلبة في الجامعة، (3-10) (مؤشر ايجابي) .
- عدد الطلبة الاجمالي الى عدد الكتب المعارة (طالب/معار)، (3-1) (مؤشر ايجابي).
- عدد الموظفين من ذوي الاختصاص في المكتبات إلى اجمالي الموظفين في مكتبة الجامعة (4-1) (مؤشر ايجابي).

9 - التدريس والمناهج العلمية

- نسبة استخدام استراتيجيات تدريسية معاصرة الى العدد الكلي للتدريسيين، 70% (مؤشر ايجابي).
- عدد المقررات الدراسية أسبوعيا إلى عدد الساعات المعتمدة في القسم العلمي الواحد(مقرر ساعة) 33% (مؤشر ايجابي)



المحور الثالث

الواقع الفعلي للجامعة لتحديد الفجوة

انطلاقاً من أهمية المعايير الكمية التي تقيس أداء الجامعة وفقاً لأكثر من معيار والهدف من ذلك تحديد الفجوة بين المعيار القياسي والمتحقق فعلياً ومن ثم تقليل الفجوة ، كما مبين ادناه :-

1- الموارد البشرية :

أ- أعضاء الهيئة التدريسية

في ضوء البيانات التي توافرت لفريق العمل حول أعداد التدريسيين حسب (الشهادة - الدرجة العلمية) في جامعة الكوت وحسب جدول (1) الذي يبين المقارنة بين المعايير القياسية والواقع الفعلي لإيجاد الفجوة بينهم ورسم السياسات وبرامج عمل لتنفيذ الاهداف الاستراتيجية للكلية .

جدول (1)

تحديد الفجوة بين المعايير القياسية والنسب الفعلية لأعضاء الهيئة التدريسية

ت	فقرات معيار (التدريسيين) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	الواقع الفعلي	الفجوة	النتيجة
1	نسبة حملة شهادة الدكتوراه من يحملون لقب علمي (استاذ) إلى عدد التدريسيين الاجمالي	%30	%5	%25	سلبي
2	نسبة حملة الشهادات العليا من يحملون لقب علمي (استاذ + استاذ مساعد) إلى عدد التدريسيين الاجمالي	%70	%10	%60	سلبي
3	نسبة حملة شهادة الدكتوراه إلى عدد التدريسيين الاجمالي	%40	%43	-	ايجابي
4	نسبة حملة شهادة الماجستير إلى عدد التدريسيين الاجمالي	%60	%57	-	ايجابي

يظهر من الجدول (1) لأن نتائج فقرات أعضاء الهيئة التدريسية كانت سلبية للفقرات الاولى والثانية وايجابية للفقرة الثالثة والرابعة .



ب - الموظفين

في ضوء البيانات التي توافرت لفريق العمل حول (أعداد الموظفين والتحصيل العلمي ، العنوان الوظيفي ، الفئة العمرية) في جامعة الكوت وحسب جدول (2) الذي يبين المقارنة بين المعايير القياسية والواقع الفعلي لإيجاد الفجوة بينهم ورسم السياسات وبرامج عمل لتنفيذ الاهداف الاستراتيجية للكلية .

جدول (2)

تحديد الفجوة بين المعايير القياسية والنسب الفعلية (الموظفين والعمال)

ت	فقرات معيار (الموظفين العاملين) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	الواقع الفعلي	الفجوة	النتيجة
1	نسبة عدد الموظفين (دبلوم عالي ، بكالوريوس ، دبلوم فني) إلى عدد الموظفين الاجمالي	60%	62%	2%	ايجابي
2	نسبة عدد الموظفين (إعدادية ،متوسطة ، ابتدائية) إلى عدد الموظفين الاجمالي	أكثر من 20%	19%	1%	ايجابي
3	نسبة عدد العمال (يقرأ ويكتب) إلى عدد العمال الاجمالي	20% فأقل	19%	1%	سلبي
4	نسبة عدد الموظفين للفئة العمرية للموظفين (25-39) سنة إلى عدد الموظفين الاجمالي	60%	62%	2%	ايجابي

من الجدول (2) أعلاه نجد أن الفقرات الاولى والثانية والرابعة ايجابية والفقرة الثالثة سلبية



2 - البنى التحتية

في ضوء البيانات والمعلومات التي توفرت للفريق حول البنى التحتية المتضمنة (ابنية رئاسة الجامعة، الابنية الملحقة، القاعات والمراكز، ابنية الاقسام والكليات العلمية والملحقات الاخرى) و يوضح الجدول (3) المقارنة بين المعيار القياسي والنسب المتحققة فعلاً لإيجاد الفجوة بهدف بناء سياسات وبرامج عمل لتنفيذ الاهداف الاستراتيجية للكلية.

جدول (3)

تحديد الفجوة بين المعايير القياسية والنسب الفعلية (البنى التحتية)

ت	فقرات معيار (البنى التحتية) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	الواقع الفعلي	الفجوة	النتيجة
1	نسبة توفر ابنية رئاسة الجامعة	%90	%90	-	ايجابي
2	نسبة توفر ابنية الابنية الملحقة الى الجامعة	%90	%93	%3	ايجابي
3	نسبة توفر القاعات والمراكز الملحقة في الاقسام والكليات العلمية	%90	%95	%5	ايجابي
4	نسبة توفر ابنية الاقسام والكليات العلمية	%90	%94	%4	ايجابي
5	نسبة توفر الملحقات الاخرى في الجامعة	%90	%91	%1	ايجابي

يظهر من الجدول (3) اعلاه ان النتائج ايجابية للفقرات كافة



3- البحوث والمجلات العلمية والتأليف والترجمة .

في ضوء البيانات والمعلومات التي توفرت للفريق حول البحوث المنشورة داخليا وخارجياً (عدد المجلات وعدد الكتب المؤلفة والمترجمة) الصادرة من جامعة الكوت و يوضح الجدول (4) المقارنة بين المعيار القياسي والنسب المتحققة فعلاً لإيجاد الفجوة بهدف بناء سياسات وبرامج عمل لتنفيذ الاهداف الاستراتيجية للكلية.

جدول (4)

تحديد الفجوة بين المعايير القياسية والنسب الفعلية (البحوث والمجلات العلمية والتأليف والترجمة)

ت	فقرات معيار (البحوث والمجلات العلمية والتأليف والترجمة) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	الواقع الفعلي	الفجوة	النتيجة
1	نسبة عدد البحوث المنشورة الى عدد التدريسيين .	%90	%70	%20	سلبي
2	نسبة عدد البحوث المنشورة بالخارج الى عدد البحوث الاجمالية	%50	%28	%22	سلبي
3	نسبة عدد الكتب المؤلفة والمترجمة الى عدد التدريسيين الاجمالي	%10	%12	%2	ايجابي
4	نسبة عدد المجلات العلمية التي تصدرها الجامعة .	%20	%20	-	ايجابي

يظهر من الجدول (4) اعلاه ان النتائج سلبية للفقرات الاولى والثانية وايجابية للفقرة الثالثة والرابعة .



5- الطلبة

أ- طلبة الدراسات الاولية الصباحية

جدول (5)

تحديد الفجوة بين المعايير القياسية والنسب الفعلية (طلبة الدراسات الصباحية)

ت	فقرات معيار المؤشرات	المعيار القياسي	الواقع الفعلي	الفجوة	النتيجة
1	(تدريسي - طالب) التخصصات الطبية	(12-1)	-1 (16)	4-1	سلبى
2	(تدريسي - طالب) التخصصات العلمية	(20-1)	16-1	4-1	ايجابى
3	(تدريسي - طالب) التخصصات الانسانية	(30-1)	20-1	10-1	ايجابى
4	اعداد الطلبة إلى قاعة التدريس	(50-1)	45-1	5-1	ايجابى

ب - طلبة الدراسات الاولية المسائية

جدول (6)

تحديد الفجوة بين المعايير القياسية والنسب الفعلية (طلبة الدراسات المسائية)

ت	فقرات معيار المؤشرات	المعيار القياسي	الواقع الفعلي	الفجوة	النتيجة
2	(تدريسي - طالب) التخصصات العلمية	(20-1)	14-1	6-1	ايجابى
3	(تدريسي - طالب) التخصصات الانسانية	(30-1)	18-1	12-1	ايجابى
4	اعداد الطلبة إلى قاعة التدريس	(50-1)	45-1	5-1	ايجابى



6- خدمة المجتمع (آليات التعاون مع المجتمع)

في ضوء البيانات والمعلومات التي توافرت للفريق حول خدمة المجتمع / اليات التعاون مع المجتمع ، يوضح الجدول (7) المقارنة بين المعايير القياسية والواقع الفعلي لإيجاد الفجوة .

جدول (7)

تحديد الفجوة بين المعايير القياسية والنسب الفعلية (خدمة المجتمع)

ت	فقرات معيار (خدمة المجتمع) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	الواقع الفعلي	الفجوة	النتيجة
1	محور النشاطات في مجال العلوم الادارية	%100	%75	%25	ايجابي
2	محور النشاطات في مجال العلوم القانونية	%100	%75	%25	ايجابي
3	محور النشاطات في مجال العلوم الطبية وصحة المجتمع	%100	%70	%30	ايجابي
4	محور النشاطات الفنية والرياضية	%100	%75	%25	ايجابي
5	محور النشاطات في مجال العلوم الهندسية	%100	%70	%30	ايجابي

2012 - 1433

جامعة الكوت



7- التعليم والتدريب المستمر

في ضوء البيانات والمعلومات التي توافرت للفريق حول التعليم والتدريب المستمر ، يوضح الجدول (8) المقارنة بين المعايير القياسية والواقع الفعلي لإيجاد الفجوة .

جدول (8)

تحديد الفجوة بين المعايير القياسية والنسب الفعلية (التعليم والتدريب المستمر)

ت	فقرات معيار (التعليم والتدريب المستمر) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	الواقع الفعلي	الفجوة	النتيجة
1	نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية من أعضاء هيئة التدريس الى اجمالي عددهم في اقسام وكليات الجامعة	%30	%	%	
2	نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية من الموظفين الى العدد الاجمالي للموظفين في اقسام وكليات الجامعة	%30	%	%	
3	نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية من التدريسيين خارج الجامعة الى عدد التدريسيين الاجمالي	%30	%30	%	ايجابي
4	نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية من الموظفين خارج الجامعة الى عددهم الاجمالي في اقسام وكليات الجامعة	%20	%30	%	ايجابي
5	عدد الدورات المقامة في الجامعة (مركز التعليم المستمر) الى عدد الدورات المخططة	%90	%90	-	ايجابي



8- المكتبة العلمية والمعلوماتية

في ضوء البيانات والمعلومات التي توافرت للفريق حول المكتبة العلمية والمعلوماتية ، يوضح الجدول (9) المقارنة بين المعايير القياسية والواقع الفعلي لإيجاد الفجوة .

جدول (9)

تحديد الفجوة بين المعايير القياسية والنسب الفعلية (المكتبة العلمية والمعلوماتية)

ت	فقرات معيار (المكتبة العلمية والمعلوماتية) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	الواقع الفعلي	الفجوة	النتيجة
1	عدد الكتب الاجمالي الى عدد الطلبة الاجمالي (كتاب/طالب)	6-1	(10-1)	(4-1)	ايجابي
2	عدد الطلبة الاجمالي الى عدد عناوين الكتب المتوفرة (طالب/عنوان)	3-1			
3	عدد الطلبة من رواد المكتبة الى العدد الاجمالي للطلبة في الجامعة	10-3	11-3	1	ايجابي
4	عدد الطلبة الاجمالي الى عدد الكتب المعارة (طالب/معار)	3-1	3-1	-	ايجابي
5	عدد الموظفين من ذوي الاختصاص في المكتبات إلى اجمالي الموظفين في مكتبة الجامعة	4-1	4-1	-	ايجابي

جامعة الكوت



9- التدريس والمناهج العلمية

في ضوء البيانات والمعلومات التي توافرت للفريق حول المكتبة العلمية والمعلوماتية ، يوضح الجدول (10) المقارنة بين المعايير القياسية والواقع الفعلي لإيجاد الفجوة .

جدول (10)

تحديد الفجوة بين المعايير القياسية والنسب الفعلية (التدريس والمناهج العلمية)

ت	فقرات معيار (التدريس والمناهج العلمية) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	الواقع الفعلي	الفجوة	النتيجة
2	نسبة استخدام استراتيجيات تدريسية معاصرة الى العدد الكلي للتدريسيين،	%70	%75	-	ايجابي
3	عدد المقررات الدراسية أسبوعيا إلى عدد الساعات المعتمدة في القسم العلمي الواحد(مقرر ساعة) (%33	%33	-	ايجابي

2012 - 1433

جامعة الكوت



الخطة الاستراتيجية بجامعة الكوت 2025-2030

أولاً: استراتيجية جامعة الكوت : وضع رؤية ورسالة واهداف استراتيجية

الاهداف	استراتيجيات العمل	الجهة المسؤولة عن التنفيذ	مؤشرات الاداء	النتائج المستهدفة
الخطة الاستراتيجية	تمثلنا ككلينتنا رؤيا ورسالة موثقة ويتم مراجعتها دوريا	- رئيس الجامعة - مجلس ادارة الجامعة - قسم الدراسات والتخطيط والمتابعة	- اجتماعات المجالس - اجتماعات اللجان الدائمة والمؤقتة - نتائج التدقيق لقسم ضمان الجودة والاداء الجامي	صياغة مفهومة وواضحة ودقيقة للرؤية والرسالة والاهداف



<p>وصول الرؤية والرسالة الى جميع منتسبي الجامعة من اعضاء الهيئة التدريسية وموظفي وكذلك الطلبة.</p>	<p>- وجود لوحات معلقة في مدخل الجامعة وفي بناية الرئاسة ومداخل البنائيات الآخري . - الاعلان عن الرؤية والرسالة في موقع الجامعة الالكتروني. - الاعلان عن الرؤية والرسالة في شاشات العرض الموجودة في بنايات الجامعة</p>	<p>- رئيس الجامعة - قسم ضمان الجودة والاداء الجامعي</p>	<p>تقوم الجامعة بنشر الرؤية والرسالة والاهداف</p>	
--	---	---	---	--



ثانياً: الحوكمة والادارة :- المحافظة على قيادة وحاكمية مسؤولة تحاسب على اعمالها وحريصة في تصرفاتها ، ومؤهلة استراتيجيا لقيادة الجامعة من اجل تحقيق رؤيتها ورسالتها.

الاهداف	استراتيجيات العمل	الجهة المسؤولة عن التنفيذ	مؤشرات الاداء	النتائج المستهدفة
1) تخصيص 80% على الاقل من وقت الرئاسة للتخطيط الاستراتيجي	-تخصيص بناية لرئاسة الجامعة والكليات الاقسام والوحدات والاشعب الادارية تتوفر فيها قاعة مؤتمرات وقاعة اجتماعات مع توفر متطلبات الامن والسلامة .	- رئاسة الجامعة - مجلس ادارة الجامعة	- اجتماعات المجالس. - اجتماعات اللجان الدائمة والمؤقتة. - اتفاقيات التعاون وتبادل خبرات مع جهات اخرى. - الوفود الزائرة	تحسين فعالية التخطيط



توفير نظام متابعة وقياس كمي لمدى الالتزام بمبادئ	- عدد اللقاءات والاجتماعات بين قسم ضمان الجودة والاداء الجامي والاقسام والكليات العلمية والشعب الادارية .	- رئيس الجامعة - قسم ضمان الجودة والاداء الجامي	تقارير دورية من قسم ضمان الجودة والاداء الجامي	2)الالتزام بمبادئ الاعتماد والجودة وتقييم الاداء
--	---	--	--	--

ثالثاً: الموارد البشرية والمادية

الاهداف	استراتيجيات العمل	الجهة المسؤولة عن التنفيذ	مؤشرات الاداء	النتائج المستهدفة
1)تعزيز الموارد البشرية	اقامة دورات تدريبية	- قسم التعليم المستمر. - قسم الموارد البشرية.	- خطة التدريب والعمل عليها. - تحليل الاحتياجات التدريبية	تحسين ورفع مستوى الاداء



<ul style="list-style-type: none"> - سرعة الاداء - زيادة تنفيذ الاهداف بنسبة %60 	<ul style="list-style-type: none"> - التطابق بين الاحتياجات والشهادة والتخصص - وضع معايير للتوظيف والاعتماد على الشهادات العالية والمهارات والقدرات 	<ul style="list-style-type: none"> - قسم الموارد البشرية 	<ul style="list-style-type: none"> التوظيف الامثل والاصح للموارد البشرية
<ul style="list-style-type: none"> - رفع مستوى البحث العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية في كليتنا 	<ul style="list-style-type: none"> - زيادة عدد البحوث المنشورة في المجالات العالمية والمحلية - زيادة عدد براءات الاختراع 	<ul style="list-style-type: none"> - قسم البحث والتطوير - قسم الدراسات والتخطيط والمتابعة 	<ul style="list-style-type: none"> تشجيع وتطوير العقول المنتجة
<ul style="list-style-type: none"> مختبرات حديثة مزودة بكافة متطلبات جودة التعليم 	<ul style="list-style-type: none"> - عدد المختبرات الجديدة - عدد المختبرات التي زودت بالتقنيات الحديثة 	<ul style="list-style-type: none"> - رئيس الجامعة - قسم الاعمار والمشاريع 	<ul style="list-style-type: none"> انشاء مختبرات حديثة وفق مواصفات جودة المختبرية الجيدة
<ul style="list-style-type: none"> يتناسب عدد القاعات مع اعداد الطلبة المتوقعة في 	<ul style="list-style-type: none"> - توفير قاعات دراسية مجهزة بكافة متطلبات التدريس 	<ul style="list-style-type: none"> - رئيس الجامعة - قسم الاعمار والمشاريع 	<ul style="list-style-type: none"> زيادة عدد القاعات الدراسية مع مراعات

(2) تعزيز البنى التحتية



الطاقــــــــة الاستيعابية			اعداد الطلبة في كل قسم
دعم التعليم الالكتروني والمدمج	- قاعات مجهزة بتقنيات حديثة متطورة	- رئيس الجامعة - قسم الدراسات والتخطيط والمتابعة	تزويد القاعات الدراسية والمختبرات بالانترنت بالإضافة الى منظومة مراقبة
الحفاظ على منتسبي وطلبة الجامعة	- توفير متطلبات الامن والسلامة وتوفير بيئة مناسبة للطلبة	- رئيس الجامعة - قسم المتابعة	اجهزة اطفاء حديثة
تعريف الطلبة والاكاديميين والباحثين بكل ما يتعلق بالجامعة	- تحديث المعلومات والاخبار التي تخص الجامعة عدد الزيارات للموقع	- قسم الاعلام والعلاقات العامة	تطوير الموقع الالكتروني للجامعة



رابعاً : البحث العلمي

الاهداف	استراتيجيات العمل	الجهة المسؤولة عن التنفيذ	مؤشرات الاداء	النتائج المستهدفة
تشجيع البحث العلمي ودعمه واستثماره في دعم الاقتصاد الوطني	نشر بحث علمي واحد على الاقل سنوياً لكل عضو من اعضاء الهيئة التدريسية	- رئيس الجامعة - قسم البحث والتطوير / شعبة الشؤون العلمية	عدد البحوث العلمية المنشورة في مجلات محلية او مجلات عالمية	تشجيع البحث العلمي والابتكار والابداع
	تعزيز ودعم وتفعيل برنامج الاساتذة الزائرين والابتعاث لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة	- رئيس الجامعة - قسم البعثات والعلاقات الثقافية.	عدد الاساتذة المحاضرين المتفرغين وعدد المبتعثين	تطوير قدرات الموارد البشرية من اساتذة
	ايجاد الية لبرامج الدراسات العليا	- مجلس الجامعة - رئيس الجامعة	عدد الطلبة المقبولين في برنامج الدراسات العليا	تحسين نوعية البحث العلمي والدراسات العليا .



خامساً: جودة التعليم والعلمية

الاهداف	استراتيجيات العمل	الجهة المسؤولة عن التنفيذ	مؤشرات الاداء	النتائج المستهدفة
تحسين وتطوير جودة التعليم والعلمية	خطة التوأمة	رئيس الجامعة	- متطلبات ضمان الجودة - البرامج العلمية والاكاديمية المعتمدة	تطوير ورفع المستوى العلمي والاكاديمي والمنهج الدراسي.
	التعاون والمذكرات والاتفاقيات	- قسم البعثات والدراسات الثقافية / شعبة العلاقات الثقافية	عدد الاتفاقيات التعاون مع جامعات عالمية ومحلية	رعاية المناهج الدراسية والشهادات التي تمنحها الكليات والجامعات.
	تطوير التعليم المستمر	- رئيس الجامعة - قسم الموارد البشرية	عدد الدورات والندوات التدريبية المتقدمة من قبل المركز	تطوير الموارد البشرية وتقديم استثمارات لسوق العمل والمجتمع.
	تحسين جودة التعليم الالكتروني	- قسم الدراسات والتخطيط والمتابعة - قسم التسجيل وشؤون الطلبة	استخدام اجهزة متطورة وانظمة حديثة تلائم طبيعة عمل التعليم الالكتروني	تحسين جودة التعليم الالكتروني



سادساً: اعضاء الهيئة التدريسية في الاقسام والكليات العلمية

الاهداف	استراتيجيات العمل	الجهة المسؤولة عن التنفيذ	مؤشرات الاداء	النتائج المستهدفة
	الترقيات العلمية	- لجنة الترقيات العلمية - قسم البحث والتطوير / شعبة الشؤون العلمية	عدد الترقيات العلمية في الاقسام والكليات العلمية في الجامعة	زيادة عدد الحاصلين على الاقباب العلمية في الاقسام والكليات في الجامعة
تطوير قدرات اعضاء الهيئة التدريسية في الاقسام والكليات العلمية	الابتعاث	- رئيس الجامعة - مساعد الرئيس للشؤون العلمية - قسم البعثات والعلاقات الثقافية	عدد المبتعثين من حملة شهادات البكالوريوس والماجستير من منتسبي الجامعة	تطوير قدراتهم وكفاءتهم العلمية لمنتسبي الجامعة
تبادل الزيارات العلمية	تبادل الزيارات العلمية	- مساعد الرئيس للشؤون العلمية - قسم البحث والتطوير / شعبة الشؤون العلمية	عدد الزيارات التي يحققها اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة لأغراض علمية	تطوير القدرات وتبادل الافكار العلمية واكتساب معلومات.



