



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الموصل كلية العلوم الاسلامية



الخطة الاستراتيجية لكلية العلوم الاسلامية جامعة الموصل

2026/2021





الموضوع

رقم الصفحة

- ١ **كلمة السيد عميد الكلية**
- ٢ **فريق اعداد الخطة الاستراتيجية لكلية العلوم الاسلامية**
- ٣ **المقدمة**
- ٤ **لمحة تاريخية عن الكلية**
- ٥ أعداد الكادر التدريسي وطلبة الدراسات الأولية في الكلية
- ٥ اعداد طلبة الدراسات العليا في الكلية
- ٦ **منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية للكلية**
- ٨ **مراحل التخطيط الاستراتيجي**
- ٨ أولاً : تحديد الرؤية والرسالة والأهداف الكلية
- ١٠ ثانيا : مرحلة التخطيط .
- 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 المنهجية المستخدمة لتحليل الوضع الراهن .
- ١٤ **تحليل البيئة الخارجية لكلية العلوم الاسلامية**
- ١٤ أولاً : الفرص المتاحة Opportunities:
- ١٥ ثانيا : التهديدات المحتملة Threats:
- ١٦ **تحليل البيئة الداخلية لكلية العلوم الاسلامية:**
- ١٦ ١. الهيكل التنظيمي Organizational Structure .
- ١٧ ٢. ثقافة المؤسسة Culture of the institution .

٣. العوامل التسويقية Marketing Factors ١٧
٤. العوامل الإنتاجية Productive Factors ١٨
٥. عوامل إدارة الموارد البشرية Factors of Human Resources Management ١٨
٦. العوامل المالية Financial Factors ١٩
- أولاً : تحليل نقاط القوة (Strengths) في كلية العلوم الاسلامية** ١٩
- ثانياً : تحليل نقاط الضعف Weaknesses في كلية العلوم الاسلامية:** ٢١
- ثالثاً : تحليل مصفوفة SWOT** ٢٢
١. استراتيجيات هجومية: ٢٣
٢. استراتيجيات علاجية : ٢٣
٣. استراتيجيات دفاعية : ٢٣
٤. استراتيجيات انكماشية : ٢٣
- المحفزات المقترحة في صياغة الخطة الاستراتيجية** ٢٤
- رابعاً : تحديد الأهداف الاستراتيجية** ٢٥
١. رفع كفاءة الأداء المؤسسي لتحسين القدرة التنافسية للكلية ٢٥
٢. السعي الى تطبيق معايير ضمان الجودة والاعتماد الوطني والدولي ٢٥
٣. زيادة القدرة التنافسية لطلبة الكلية ٢٥
٤. تنمية قدرات الهيئة التدريسية ومهاراتهم وتحسين بيئة العمل ٢٥
٥. تطوير البحث العلمي واستثماره في التنمية ودعمه ٢٥
- أهم عناصر القوة والضعف في البيئة الداخلية والوزن النسبي لها** ٢٨
- أهم عناصر الفرص والتهديدات في البيئة الخارجية والوزن النسبي لها** ٢٩
- تقدير الاحتياجات** خطأ! الإشارة المرجعية غير معر . فة.
- المخاطر التي تواجه تطبيق الخطة الاستراتيجية في الكلية** ٣٨
- وسائل التخفيف من المخاطر** ٣٨
- الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية** ٣٩
- المحور الأول: رفع كفاءة الاداء المؤسسي لتحسين القدرة التنافسية للجامعة ٤٠
- المحور الثاني: تأكيد تطبيق معايير ضمان الجودة والاعتماد الوطني والدولي ٤٢
- المحور الثالث: زيادة القدرات التنافسية لطلبة الكلية ٤٣
- المحور الرابع: تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومهاراتهم وتحسين بيئة العمل ٤٥
- المحور الخامس: تطوير ودعم البحث العلمي واستثماره في التنمية الوطنية ٤٦
- المحور السادس: نظام ادارة السلامة والصحة المهنية (Iso4500:2018) ٤٧

- ٥١.....المحور السابع: نظام ادارة البيئة (Iso14001:2015)
- ٥٢.....المحور الثامن: نظام ادارة الطاقة (Iso 50001.2018)
- ٥٣.....المحور التاسع: النموذج الاوربي للتميز (EFQM2020)
- ٥٣.....المعيار الأول: اهداف تتعلق بغاية الكلية ورؤية واستراتيجيتها
- ٥٥.....المعيار الثاني: أهداف تتعلق بالثقافة التنظيمية والقيادة
- ٥٦.....المعيار الثالث: أهداف تتعلق باسراك المعنيين
- ٥٨.....المعيار الرابع: أهداف تتعلق ببناء قيمة مستدامة
- ٦٠.....المعيار الخامس: أهداف تتعلق بقيادة الاداء والتحول
- ٦١.....المعيار السادس: الأهداف المتعلقة بانطباعات المعنيين
- ٦٣.....المعيار السابع: الأهداف التي تتعلق بالأداء الاستراتيجي والتشغيلي
- ٦٥.....**خامسا: تنفيذ وتقييم الخطة الاستراتيجية:**
- ٦٥.....**الخاتمة:**

كلمة السيد عميد الكلية

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله وعلى آله الأطهار وصحابته الأخيار...
 أما بعد : فلا زالت كلية العلوم الإسلامية بفضل الله تعالى منذ تأسيسها عام ٢٠٠٤ م ولحد الان داعمة
 للمسيرة العلمية والبحث العلمي على الرغم من الفترة المظلمة التي مرت بها مدينة الموصل خلال السنوات
 السابقة لكنها وبعد تحرير المدينة عادت من جديد ، و بانطلاق جامعة الموصل بكلياتها واساتذتها لتقف
 من جديد معلنة ثباتها على مبادئ الشريعة السمحاء في الوسطية والاعتدال . ان كلية العلوم الإسلامية
 ومن خلال مناهجها الموحدة والمقرة من قبل لجنة عمداء كليات العلوم الإسلامية تعتمد مبدأ البناء العقلي
 لطلبة العلوم الإسلامية وفق نصوص الشريعة الغراء والتي تدعو الى التعايش السلمي واحترام الأديان
 الأخرى، ودائماً تحت الكلية منتسبها على دعم مسيرة البحث العلمي من خلال المشاركة في الندوات
 والمؤتمرات الدولية والمحلية والتشجيع على تأليف الكتب العلمية والمنهجية والتي تدعم مقررات الوزارة
 الجديدة . تحتوي كلية العلوم الإسلامية على ثلاثة أقسام هي:

١ - قسم الشريعة

٢ - قسم العقيدة والفكر الإسلامي

٣ - قسم الحديث وعلومه

وفي نيتها فتح أقسام جديدة بإذن الله تعالى مثل قسم مقارنة الأديان والذي تحتاجه الكلية بشكل خاص
 ومدينة الموصل بشكل عام.

كما تحوي الكلية على مجلة علمية محكمة تستقبل جميع البحوث العلمية المتخصصة في الدراسات
 الشرعية واللغة العربية وكذلك فيها مكتبة علمية ضمت كثيراً من المصادر المتنوعة في العلوم الشرعية
 والإنسانية لرفد طلبة الدراسات العليا والاولية بما يحتاجونه من المصادر والدوريات.

تسعى الكلية الى التواصل مع نظيراتها من الكليات في الجامعات العراقية من خلال الاتفاقيات العلمية
 والمشاركة في النشاطات الثقافية التي تدعم المسيرة العلمية سائلين المولى عز وجل ان يوفقنا لخدمة
 جامعتنا وبلدنا الحبيب.

الأستاذ الدكتور

طه حماد مخلف

عميد كلية العلوم الإسلامية

فريق اعداد الخطة الاستراتيجية لكلية العلوم الاسلامية

شكلت كلية العلوم الاسلامية حسب الامر الاداري ذي العدد (ر ك س / ١٩٨٧/٣١/٩) في ١٠/١٢ / ٢٠٢٤ لجنة اعداد وتحديث الخطة الاستراتيجية للمدة من ٢٠٢١-٢٠٢٦م على ضوء الخطة الاستراتيجية المحدثة لجامعة الموصل ٢٠٢١-٢٠٢٦ وتتألف اللجنة من الآتي:

رئيسا	أ.د رأفت لؤي حسين	.١
عضوا	أ.م.د أحمد ابراهيم اسماعيل	.٢
عضوا	أ.م.د بشار شعلان عمر	.٣
عضوا	أ.م.د أبو ذر لقمان محمد أمين	.٤
عضوا	م.م. عدي عصام سلطان	.٥

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.

تماشياً مع توجهات قيادة الجامعة التطويرية، واستجابة لتوجيهات السيد رئيس الجامعة تطلعت كلية العلوم الإسلامية 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 العلوم الإسلامية جامعة الموصل بمشروع الخطة الاستراتيجية هو طريق جاد نحو تحسين بيئة العمل الداخلية وتحقيق هدف الكلية نحو تطبيق الجودة، والعمل للحصول على الاعتماد المؤسسي الأكاديمي.

واعتمدت الخطة الاستراتيجية لكلية العلوم الإسلامية في منهجيتها على استخدام أسلوب العناصر البيئة الداخلية، من نقاط قوة وضعف، ولعناصر البيئة (SWOT) التحليل البيئي الخارجية، بما تحتويه من فرص وتهديدات؛ وذلك بغرض التغلب على نقاط الضعف؛ والاستفادة من الفرص المتاحة لكلية التربية لتطوير الأداء بها.

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

أسست كلية العلوم الإسلامية عام ٢٠٠٤ لتتضم إلى عائلة جامعة الموصل فتأخذ تسلسل (٢٠) بين كلياتها' مدة الدراسة فيها أربع سنوات ، يمنح المتخرج فيها شهادة البكالوريوس في العلوم الإسلامية ' تقبل على مقاعدها خريجي الفرعين العلمي والأدبي فضلا" عن طلبة الاعداديات الإسلامية التابعة لمديرية التربية وخريجي المدارس الإسلامية التابعة للوقفين.

الرؤية :

ترسيخ المفاهيم الإسلامية في السماحة والتعايش والإفادة منها في خدمة الإنسانية ، وتعزيز الصلة بين الطالب الجامعي ونبيه صلى الله عليه وآله وصحبه وسلم من خلال سيرته العطرة ، وبيان دور العلم الشرعي في تحقيق سعادة الفرد والمجتمع في الدنيا والآخرة.

الرسالة :

١. تعزيز الخطاب الديني المعتدل المبني على فهم الدين في سبيل إصلاح المجتمع من خلال تعلم العلوم الشرعية المهمة .
٢. إنشاء نظام علمي متكامل يقوم على تعزيز القدرات التعليمية للأستاذ الجامعي في العلوم الشرعية .
٣. تعزيز منظومة القيم والأخلاق الإسلامية ورفد المجتمع بها من خلال تخريج طلبة متخصصين بالعلم الشرعي.

الأهداف :

١. تهيئة أساتذة متخصصين بالعلوم الإسلامية لتعزيز المفاهيم العلمية الصحيحة لدى الطلبة في الدراسات الإسلامية.
٢. التأكيد على رفع مستوى الأداء الجامعي وجودته ويستوي في ذلك كل منتسبي الكلية من إدارة وتدرسيين وموظفين وطلبة.
٣. تأكيد وتفعيل دور الأستاذ العلمي من خلال البحث العلمي الرصين والمشاركة في الأنشطة العلمية والثقافية ورفع المستوى العلمي للكلية والجامعة.

أعداد الكادر التدريسي وطلبة الدراسات الأولية في الكلية

ت	القسم	نوع الدراسة	عدد الطلبة	عدد التدريسين	الملاحظات
.١	الشريعة	صباحي	٣٨٩	٤٠	
		المسائي	٧٦		
.٢	العقيدة والفكر الإسلامي	صباحي	٥٨٠	٣٥	
		المسائي	٢٥٦		
.٣	الحديث وعلومه	صباحي	٥٤٢	٢٨	

اعداد طلبة الدراسات العليا في الكلية

ت	القسم	عدد الطلبة الدراسات العليا	عدد التدريسين
.١	الشريعة	٢٠	١٢
.٢	العقيدة والفكر الاسلامي	٣٣	٢٤
.٣	الحديث وعلومه		

منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية للكلية

- يأتي 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).
 - استخلاص عوامل النجاح الأساسية التي تحدد ملامح ورؤية 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.
 - تعميم 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 الزمنية والجهة المسؤولة عن التنفيذ.
- بناء الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية.
- اعتماد الخطة الإستراتيجية من قبل السيد عميد الكلية وعرضها على مجلس الكلية لإقرارها.

مراحل التخطيط الاستراتيجي

أولاً : تحديد الرؤية والرسالة والأهداف الكلية

الرؤية :

ترسيخ المفاهيم الإسلامية في السماحة والتعايش والإفادة منها في خدمة الإنسانية ، وتعزيز الصلة بين الطالب الجامعي ونبيه صلى الله عليه وآله وصحبه وسلم من خلال سيرته العطرة ، وبيان دور العلم الشرعي في تحقيق سعادة الفرد والمجتمع في الدنيا والآخرة.

الرسالة :

١. تعزيز الخطاب الديني المعتدل المبني على فهم الدين في سبيل إصلاح المجتمع من خلال تعلم العلوم الشرعية المهمة .
٢. إنشاء نظام علمي متكامل يقوم على تعزيز القدرات التعليمية للأستاذ الجامعي في العلوم الشرعية .
٣. تعزيز منظومة القيم والأخلاق الإسلامية ورفد المجتمع بها من خلال تخريج طلبة متخصصين بالعلم الشرعي.

الأهداف :

١. تهيئة أساتذة متخصصين بالعلوم الإسلامية لتعزيز المفاهيم العلمية الصحيحة لدى الطلبة في الدراسات الإسلامية.
٢. التأكيد على رفع مستوى الأداء الجامعي وجودته ويستوي في ذلك كل منتسبي الكلية من إدارة وتدرسيين وموظفين وطلبة.
٣. تأكيد وتفعيل دور الأستاذ العلمي من خلال البحث العلمي الرصين والمشاركة في الأنشطة العلمية والثقافية ورفع المستوى العلمي للكلية والجامعة.

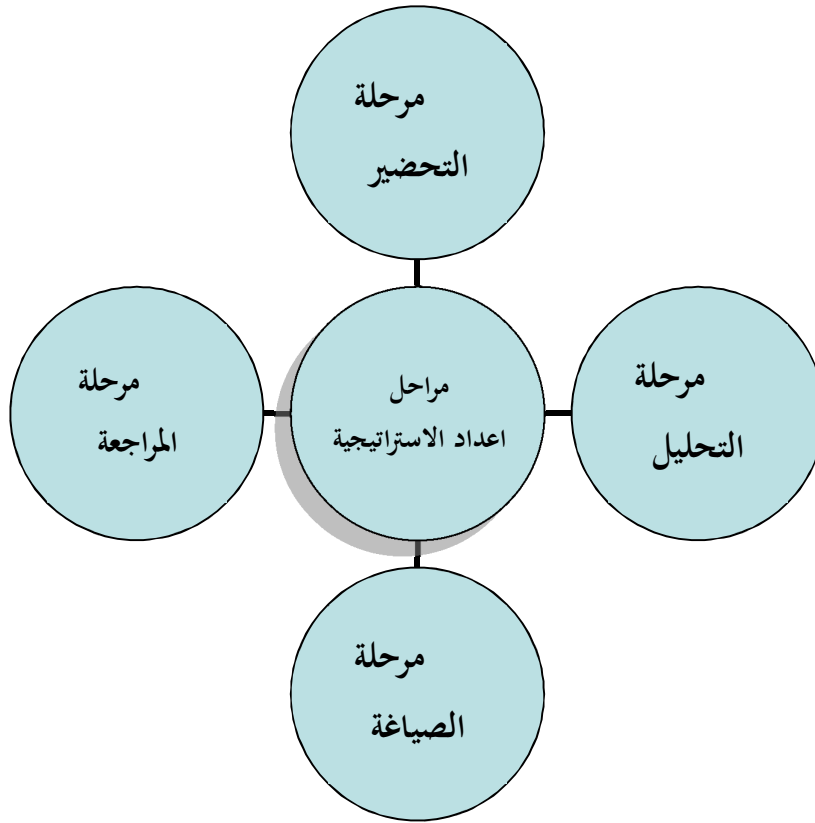
القيم الاستراتيجية للكلية:

استمدت كلية العلوم الاسلامية جامعة الموصل قيمها الاستراتيجية من القيم الاسلامية، وذلك بالتركيز على تسع قيم رئيسة مستمدة من هدي الإسلام الخفيف، وتشكل هذه القيم القاعدة التي تستند إليها الكلية في أدائها، والإطار الذي يحكم أخلاقيات التعامل بين منسوبيها من الطلاب، وأعضاء هيئة التدريس، والإداريين. والقيم التي تتبناها الكلية هي: خدمة الشريعة ، الوسطية ، الأمانة ، الجودة ، العدالة ، الشفافية ، الابداع ، المواطنة ، والعمل بروح الفريق، وفيما يلي توضيح لكل من هذه القيم:

- ١- خدمة الشريعة : لخصوصيتها فإن الكلية تسعى بكل طاقاتها إلى خدمة الشريعة في شتى المجالات .
- ٢- الوسطية : تلتزم الكلية بقيم الاعتدال والوسطية الاسلامية وتتخذها منهجية في أداء رسالتها .
- ٣- الأمانة : الاخلاص واداء العمل بامانة واحترام اخلاقيات التعليم الجامعي
- ٤- الشفافية : الوضوح في التعامل والاجراءات ودعم متطلبات النزاهة والمساءلة
- ٥- العدالة :السعي الى تحقيق العدالة والانصاف في معاملة الجميع وتكافؤ الفرص.
- ٦- الجودة : تنفيذ كافة الأعمال وفق أعلى المعايير لرفع جودة مخرجات الكلية وخدماتها .
- ٧- الابداع : تحفيز الابداع المعرفي والسلوكيات الابتكارية وفق آليات عمل المؤسسة ونشر هذه الثقافة.
- ٨- المواطنة : تعزيز روح المواطنة الحققة مع مختلف الشرائح .
- ٩- والعمل بروح الفريق : بث الروح الجماعية للعمل، وتشجيع التعاون لإنجاز المهام، وتحقيق الأهداف.

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.

ثالثاً: 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.

رابعاً: 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.

خامساً: 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 بمحافظة الموصل.
- 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.

سادسا : 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.

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 العلوم الاسلامية

تتضمن البيئة الخارجية المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي للكلية على مختلف مستوياته، وفي ظل المتغيرات الراهنة، أوضحت نتائج التحليل البيئي أن كلية العلوم الاسلامية بجامعة الموصل 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.

أولاً : 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.
- إمكانية مواصلة الدراسات العليا لخريجي كليات العلوم الاسلامية
- وجود عدد كبير من المدارس الثانوية الخاصة بمديرية التربية والوقف السني بمدينة الموصل وخارجها، مما يوفر فرص عمل لخريجي الكلية.
- وجود سوق عمل لخريجي الكلية محلياً وعربياً، وخاصة دول العالم الاسلامي والعربي.
- الاتجاه المجتمعي العام يفضل قصر تعيين مدرسي التربية الاسلامية على خريجي كليات العلوم الاسلامية.

- وجود مشروعات تعاونية بين الكلية ومديرية التربية والوقف السني بمحافظة الموصل لتدريب المدرسين والخطباء والدعاة ومديري المدارس ونشر ثقافة الجودة.
- قلة وجود كليات منافسة للكلية بالجامعات الخاصة في المحافظة.
- تميز جامعة الموصل إلكترونياً يساعد الكلية على استكمال نظام الإدارة الإلكترونية MIS بها.

ثانياً : التهديدات المحتملة Threats:

- الزيادة المستمرة والمتتالية في القبول المركزي في أعداد الطلاب الملتحقين بالكلية وهذا يمثل عبئاً 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 الذي يعيق ويبطئ العديد من أوجه التغيير.
- اللامبالاة وعدم الشعور بالمسؤولية الجماعية والفردية.

- صعوبة معرفة الاحتياجات الفعلية من المدرسين التي تحتاجها محافظة الموصل في التخصصات المختلفة.
- بعض المدارس الخاصة تفضل تعيين خريجي الكليات الأخرى غير الانسانية والاسلامية.
- تزايد المعروض في سوق العمل نظرا لعدم التعيين لسنوات طويلة.
- الهجوم الشديد على كليات العلوم الاسلامية واعتبارها المسئولة عن تدنى مستوى أداء المدرس، على الرغم من عدم صحة هذا الرأي.
- ضعف ميزانية التعليم.

تحليل البيئة الداخلية لكلية العلوم الاسلامية:

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 اهداف المنظمة ومهامها. وعند التطرق الى الهيكل التنظيمي لابد من الأخذ بالاعتبارات الآتية:

✓ الهدف الرئيسي للمنظمة، أي ينبغي تصميم الهيكل التنظيمي بما يتلاءم وتحقيق الأهداف .

✓ تحقيق الصلاحيات بالسلطات لمختلف التشكيلات بما يعزز من مفهوم ي التعاون والتكامل بين الأقسام والأفراد بالجامعة.

✓ 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 الجامع

٢. ثقافة المؤسسة Culture of the institution.

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

✓ ما أوليات الكلية في تحقيق أهدافها؟

✓ هل تواكب معتقدات المنظمة التطورات التكنولوجية.

✓ لا بد أن تكون فلسفة الكلية باتجاه الميزة التنافسية.

✓ لا بد ان تعكس معتقدات الكلية قدرات الإدارة العليا على اتخاذ القرارات الاستراتيجية.

✓ يجب أن يتحلى 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 المنظمة واستراتيجياتها المتعلقة بالتسويق لخدماتها. ومن أهم محاورها :

✓ تطبيق المفهوم التسويقي لخدمة التعليم لخلق الشعور والأدراك برسالة المنظمة .

✓ الحرص على إيصال مخرجات التعليم العالي للكلية وفقاً 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 لا بد 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 أماكن 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 المنظمة 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 المنظمة.
 - ✓ تحقيق الفاعلية في سياساتها، كاختيار، التوظيف، والترقية، والأجور، والمكافآت، والتحفيز، والتدريب، وتقويم الأداء.
 - ✓ تقايل 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 تتجهها 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 للاستفسارات 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؟

أولا : تحليل نقاط القوة (Strengths) في كلية العلوم الإسلامية.

- كفاءة أعضاء هيئة التدريس وتنوع مدارسهم العلمية وتخصصاتهم الدقيقة.
- ملائمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس للمقررات التي يتم تدريسها.
- الاسلوب القيادي الفاعل، والعمل الجماعي، والعدالة والأمانة والحيادية في الادارة.
- وجود إلتزام 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 أحياناً لخدمة وتثقيف المجتمع.
- وجود بنية تحتية جيدة للعملية التعليمية، فهناك - مثلاً - قاعة كبرى مجهزة بالاحتياجات اللازمة لعقد المؤتمرات والندوات العلمية المتميزة، بالإضافة إلى تزويد معظم قاعات الدراسة بالأجهزة السمعية والبصرية، وهناك قاعة للتدريس المصغر والدورات التدريبية التي تنظمها الكلية.
- وجود مكتبة مزودة بالتجهيزات المادية والتكنولوجية والمراجع العلمية، بالإضافة إلى الاشتراك في بعض الدوريات العالمية ذات السمعة الطيبة.
- الكلية مزودة بمولد كهربائي يعمل تلقائياً في حالة انقطاع التيار الرئيسي وموصل بجميع قاعات الدراسة.
- وجود هيكل تنظيمي 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.
- تمنح الكلية لبرامج مرحلتي البكالوريوس والدراسات العليا (الدكتوراه).
- وجود شعبة لضمان الجودة بالكلية تسعى لتحقيق أهداف التخطيط الاستراتيجي للكلية والارتقاء بقدراتها التنافسية.
- تنظم الكلية العديد من الندوات العلمية والمؤتمرات المحلية والدولية، فضلاً عن تدعيم أعضاء هيئة التدريس والباحثين مادياً في حضور المؤتمرات والندوات العلمية

الداخلية والخارجية، مما يزيد من احتكاك الباحثين بنظرائهم على المستوى المحلي والعربي، 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 مدارس بحثية متميزة في مختلف التخصصات الاسلامية والتربوية.

ثانياً : تحليل نقاط الضعف Weaknesses في كلية العلوم الاسلامية:

• 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.

• قلة الدورات لتطوير الموظفين .

• محدودية مصادر التمويل بالكلية.

• كثرة الأعمال الإدارية، وأعمال الامتحانات الملقاة 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.

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:

نقاط الضعف	نقاط القوة	تقويم البيئة الداخلية تقويم البيئة الداخلية
(٢) واستثمار الضعف نقاط معالجة استراتيجيات (المتاحة الفرص علاجية)	(١) الفرص واستثمار القوة نقاط استعمال المتاحة (استراتيجيات هجومية)	<u>الفرص</u>
(٤) تقليل و الضعف نقاط تقليل التهديدات (استراتيجيات انكماشية)	(٣) تقليل و القوة نقاط استعمال التهديدات (استراتيجيات دفاعية)	<u>التهديدات</u>

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

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

٢. **استراتيجيات علاجية :** يوضح المربع رقم (٢) أن المنظمة تتوفر 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؛ فأن المنظمة 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 أتباع 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 مثلا إعادة هيكلة أقسام علمية معينة (إجراء داخلي) أو التوأمة مع كليات مناظرة خارجية (إجراء خارجي).

المحفزات المقترحة في صياغة الخطة الاستراتيجية

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

رابعاً : تحديد الأهداف الاستراتيجية .

لتحقيق الاهداف العليا لكلية العلوم الاسلامية بجامعة الموصل وفقا للخطة الاستراتيجية للسنوات ٢٠٢١ - ٢٠٢٦ تم تحديد خمسة محاور تمثل مجموعة من الاهداف 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 الآتي :

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 الأداء 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 الاولية وبحوث الدراسات العليا في الكلية
- 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 العلوم الإسلامية والمجتمع بشكل عام.
- ٣- ٥ توفير البنية التحتية التكنولوجية المناسبة والدعم للتعلم الإلكتروني والوصول إلى الموارد التعليمية عبر الإنترنت.
- ٣- ٦ تشجيع الطلاب على المشاركة في البحث العلمي والابتكارات التي تساهم في تطوير المعرفة وحل المشكلات الحديثة.
- 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 .

٤- ٩ تعزيز دور الإرشاد النفسي والتربوي لخدمة طلبة الكلية ورعايتهم .

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

٤- ١ تفصيل مشاركة اعضاء هيئة التدريس في مشاريع الأبحاث المحلية والدولية لدعم الخبرات والقدرات.

٤- ٢ دعم مشاركة اعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات المحلية والدولية وتشجيعهم.

٤- ٣ التطوير المستمر لبرامج تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية للوفاء بمتطلبات الخطة الاستراتيجية للكلية وخطط الكلية والاقسام العلمية باتجاه تأهلها للاعتماد الأكاديمي.

٤- ٤ دعم أنشطة رعاية الباحثين وتحفيز اعضاء 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 تسهم 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 المجالات العلمية المحكمة وتعزيز تأثير بحوثهم في مجالات متعددة.
- 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 والطلاب.
- 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 الاسلامية التي تحل مشكلات المجتمع وتعزز التنمية المستدامة.

- أهم عناصر القوة والضعف في البيئة الداخلية والوزن النسبي لها

- مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية

النقاط المرجحة	د رجة الجانب ية	الوزن النسبي	العوامل الاستراتيجية الداخلية
أ - نقاط القوة			
0.85	5	0.17	كفاءة أعضاء هيئة التدريس وتنوع مدارسهم العلمية وتخصصاتهم الدقيقة.
0.3	3	0.1	ملائمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس للمقررات التي يتم تدريسها.
0.51	3	0.17	وجود موقع للكلية والجامعة على شبكة الانترنت.
0.76	4	0.19	وجود مكتبة معقولة بقدراتها، وتحتوى على الكتب الحديثة وبعض المجالات العلمية متاحة للطلاب وأعضاء هيئة التدريس والباحثين.
0.45	3	0.15	مشاركة فعالة من العمادة وبعض أعضاء هيئة التدريس في ندوات ومحاضرات علمية داخل الكلية وخارجها أحيانا لخدمة وتثقيف المجتمع.
ب - نقاط الضعف			
0.07	1	0.07	فصول المبنى الحالي في استيعاب احتياجات الكلية
0.06	2	0.03	عدم وجود برامج للدراسات العليا مما يعيق تحقيق رسالة الكلية وأهدافها

بالصورة المثلث.			
0.05	1	0.05	قلة وضعف الكوادر الادارية من الموظفين
0.03	1	0.03	زيادة عدد المقبولين بالكلية عن الطاقة الاستيعابية بسبب ضغوط على الكلية.
0.04	1	0.04	ضعف التمويل الذاتي للكلية .
3.12		١	أجمالي النقاط

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 التي تركز على تنمية عناصر القوة ومعالجة عناصر الضعف من أجل تحقيق الأهداف الإستراتيجية.

أهم عناصر الفرص والتهديدات فى البيئة الخارجية والوزن النسبى لها

- مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية

النقاط المرجحة	د رجة الجاذبية	الوزن النسبي	العوامل الاستراتيجية الخارجية
أ - الفرص			
0.24	3	0.08	اعتماد مبدأ الجودة فى الأداء الجامعي مما يعزز من قدرات العاملين ويطورهم
0.12	2	0.06	امكانية استفادة الكلية من تعزيز الجامعة للشراكة والتوأمة مع جامعات مرموقة .
0.08	1	0.08	الاستفادة من المقارنة المرجعية مع الكليات المعتمدة(الرصينة) لتطوير الكلية والحصول على شهادة الاعتمادية .
0.04	1	0.04	القدرة على الاستجابة لمتطلبات الحكومة والدولة والمجتمع للاستثمار فى الإنسان
0.03	1	0.03	وجود قسم ضمان الجودة والاداء الجامعي بالجامعة والذى يدعم ويتابع اعمال الجودة بالكلية .
ب - التهديدات			
0.76	4	0.19	زيادة اعداد المقبولين عن إستيعاب الكلية نظرا لسياسات القبول

			المركزية
0.2	2	0.1	التدهور المستمر في المستوى التعليمي للطلاب القادمين من التعليم الثانوي.
0.3	3	0.1	عدم وجود سياسة محددة واضحة لربط الخريجين بالكلية بعد التخرج.
0.3	2	0.15	عدم مساهمة الأطراف المجتمعية المختلفة في توفير فرص العمل لخريجي المؤسسة.
0.34	2	0.17	ضعف التمويل للبحث العلمي من قبل القطاع العام و الخاص
2.41		١	أجمالي النقاط

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

يشكل الوزن المرجح لعناصر القوة والضعف للبيئة الداخلية (3.12) والوزن المرجح لعناصر الفرص والتهديد للبيئة الخارجية (2.41) وما تم إستنتاجه من التحليل البيئي (الإستراتيجي) دلالات بينية 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									
0.16	2	0.16	2	0.24	3	0.24	3	0.08	اعتماد مبدأ الجودة في الأداء الجامعي مما يعزز من قدرات العاملين ويطورهم
0.06	1	0.18	3	0.18	3	0.12	2	60.0	امكانية استفادة الكلية من تعزيز الجامعة للشراكة والتوأمة مع جامعات مرموقة .
0.08	1	0.08	1	0.16	2	0.16	2	08.0	الاستفادة من المقارنة المرجعية مع الكليات المعتمدة (الرصينة) لتطوير الكلية والحصول على شهادة الاعتمادية .
0.04	1	0.12	3	0.08	2	0.08	2	04.0	القدرة على الاستجابة لمتطلبات الحكومة والدولة والمجتمع للاستثمار في الإنسان
0.03	1	0.03	1	0.03	1	0.03	2	03.0	وجود قسم ضمان الجودة والاداء الجامعي بالجامعة والذي يدعم ويتابع اعمال الجودة بالكلية .
التحديات									
0.57	3	0.57	3	0.57	3	0.38	2	19.0	زيادة اعداد المقبولين عن استيعاب الكلية نظرا لسياسات القبول المركزية
0.2	2	0.2	2	0.2	2	0.1	1	1.0	التدهور المستمر في المستوى التعليمي

									للطلاب القادمين من التعليم الثانوي.
0.3	3	0.2	2	0.2	2	0.2	2	10.	عدم وجود سياسة محددة واضحة لربط الخريجين بالكلية بعد التخرج.
0.4 5	3	0.45	3	0.23	2	0.3	2	15	عدم مساهمة الأطراف المجتمعية المختلفة في توفير فرص العمل لخريجي المؤسسة.
0.3 4	2	0.51	3	0.17	1	0.1 7	1	17	ضعف التمويل للبحث العلمي من قبل القطاع العام و الخاص
نقاط القوة									
0.1 7	1	0.51	3	0.34	2	0.5 1	3	0.1 7	كفاءة أعضاء هيئة التدريس وتنوع مدارسهم العلمية وتخصصاتهم الدقيقة.
0.2	2	0.3	3	0.1	1	0.2	2	0.1	ملانمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس للمقررات التي يتم تدريسها.
0.1 7	1	0.51	3	0.34	2	0.5 1	3	0.1 7	وجود موقع للكلية والجامعة على شبكة الانترنت.
0.1 9	1	0.57	3	0.19	1	0.5 7	3	0.1 9	وجود مكتبة معقولة بقدراتها، وتحتوى على الكتب الحديثة وبعض المجلات العلمية متاحة للطلاب وأعضاء هيئة التدريس والباحثين.
0.1 5	1	0.45	3	0.45	3	0.3	2	0.1 5	مشاركة فعالة من العمادة وبعض أعضاء هيئة التدريس في ندوات ومحاضرات علمية داخل الكلية وخارجها أحيانا لخدمة وتثقيف المجتمع.

نقاط الضعف									
0.2 1	3	0.14	2	0.07	1	0.2 1	3	٠.٠ 7	قصور المبنى الحالي في استيعاب احتياجات الكلية
0.0 9	3	0.03	1	0.06	2	0.0 6	2	٠.٠ 3	عدم وجود برامج للدراسات العليا مما يعيق تحقيق رسالة الكلية وأهدافها بالصورة المثلى.
0.1	2	0.05	1	0.15	3	0.0 5	1	٠.٠ 5	قلة وضعف الكوادر الادارية من الموظفين
0.0 9	3	0.03	1	0.06	2	0.0 6	2	٠.٠ 3	زيادة عدد المقبولين بالكلية عن الطاقة الاستيعابية بسبب ضغوط على الكلية.
0.1 2	3	0.08	2	0.04	1	0.0 4	1	٠.٠ 4	ضعف التمويل الذاتي للكلية .
<u>٣.</u> <u>72</u>		<u>5.1</u> <u>7</u>		<u>3.93</u>		<u>٤.</u> <u>32</u>		٢.٠ ٠	الأجمالى

العوامل الاستراتيجية الداخلية	(S) نقاط القوة	(W) نقاط الضعف
-------------------------------	----------------	----------------

<ul style="list-style-type: none"> • قصور المبنى الحالي في استيعاب احتياجات الكلية 	<ul style="list-style-type: none"> • كفاءة أعضاء هيئة التدريس وتنوع مدارسهم العلمية وتخصصاتهم الدقيقة. 	<p>العوامل الإستراتيجية الخارجية</p>
<ul style="list-style-type: none"> • عدم وجود برامج للدراسات العليا مما يعيق تحقيق رسالة الكلية وأهدافها بالصورة المثلى. 	<ul style="list-style-type: none"> • ملائمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس للمقررات التي يتم تدريسها. 	
<ul style="list-style-type: none"> • قلة وضعف الكوادر الادارية من الموظفين 	<ul style="list-style-type: none"> • وجود موقع للكلية والجامعة على شبكة الانترنت. 	
<ul style="list-style-type: none"> • زيادة عدد المقبولين بالكلية عن الطاقة الاستيعابية بسبب ضغوط على الكليه. 	<ul style="list-style-type: none"> • وجود مكتبة معقولة بقدراتها، وتحتوى على الكتب الحديثة وبعض المجالات العلمية متاحة للطلاب وأعضاء هيئة التدريس والباحثين. 	
<ul style="list-style-type: none"> • ضعف التمويل الذاتي للكلية . 	<ul style="list-style-type: none"> • مشاركة فعالة من العمادة وبعض أعضاء هيئة التدريس في ندوات ومحاضرات علمية داخل الكلية وخارجها أحياناً لخدمة وثقافة المجتمع. 	
<p>(W + O) (3.93) استراتيجية (تحسين وتطوير)</p>	<p>(S + O) (4.32) استراتيجية (نمو وتوسع)</p>	<p>(O) الفرص</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1- الإرتقاء بمستوى الفاعلية التعليمية 2- إعادة تنظيم الهيكل الإداري بالكلية 3- تحسين الخبرات التطبيقية و البحثية في مجال العلوم الاسلامية 4- ربط البرامج العلمية باحتياجات قطاعات المجتمع 	<ol style="list-style-type: none"> 1- العمل على تنمية الخبرات و التخصصات المتميزة بالكلية 2- التوسع في البنية التحتية و المعلوماتية للكلية 3- الإستمرار في تطوير الخبرات البحثية 4- الإستفادة من العروض و المشروعات للتطور في مجال العلوم الاسلامية 	<p>اعتماد مبدأ الجودة في الأداء الجامعي مما يعزز من قدرات العاملين ويطورهم</p> <p>امكانية استفادة الكلية من تعزيز الجامعة للشراكة والتوأمة مع جامعات مرموقة .</p> <p>الاستفادة من المقارنة المرجعية مع الكليات المعتمدة(الرصينة) لتطوير الكلية والحصول على شهادة الاعتمادية .</p> <p>القدرة على الاستجابة لمتطلبات الحكومة والدولة والمجتمع للاستثمار في الإنسان</p>

		وجود قسم ضمان الجودة والاداء الجامعي بالجامعة والذي يدعم ويتابع اعمال الجودة بالكلية .
(W + T) (3.72) (انكماش) استراتيجية	(S + T) (5.17) (ثبات واستقرار) استراتيجية	(T) التهديدات
1- إتخاذ اللازم نحو خفض أعداد المقبولين بالكلية 2- الإستفادة من النشاطات الموجودة و الحد من النشاطات الجديدة 3- العمل على إستدامة الموارد المالية	1- السعي لزيادة إستقلالية الكلية في قبول الأعداد المناسبة للطلاب 2- السعي نحو إبتكار برامج خاصة بالكلية تحقيق لها التميز 3- زيادة التمويل الداخلي عبر فتح الدراسة المسائية والدراسات العليا 4- الإستفادة من كفاءات و خبرات الكلية المتميزة 5- إستثمار المبنى الحديث للكلية	زيادة اعداد المقبولين عن إستيعاب الكلية نظرا لسياسات القبول المركزية التدهور المستمر في المستوى التعليمي للطلاب القادمين من التعليم الثانوي. عدم وجود سياسة محددة واضحة لربط الخريجين بالكلية بعد التخرج. عدم مساهمة الأطراف المجتمعية المختلفة في توفير فرص العمل لخريجي المؤسسة. ضعف التمويل للبحث العلمي من قبل القطاع العام و الخاص

في ضوء هذا التحليل والأوزان المرجحة السابقة، يتبين أن إستراتيجية الثبات و الإستقرار (S+T) بوزن مرجح 5.17 هي الأمثل

كبدل إستراتيجي للإستخدام في حالة كلية العلوم الإسلامية بجامعة الموصل، وتمثل في هذه الحالة إستراتيجية إستخدام عناصر القوة وتجنب التهديدات الخارجية .

يحتاج الوضع الحالي في كلية العلوم الإسلامية 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 وشعبة الحاسبات بالمعدات التكنولوجية الحديثة ووسائل الإيضاح.
- الإستخدام الأمثل لنظم المعلومات الإدارية لمختلف الأنشطة الإدارية للكلية بما يسمح بتحسين الأداء الإداري.
- ربط الأبحاث العلمية بإحتياجات المجتمع و الدولة.
- زيادة عدد أعضاء هيئة التدريس.
- 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 .

وسائل التخفيف من المخاطر

- 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 استحداث الدراسات العليا لزيادة موارد الكلية.

الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية

المحور الأول:**رفع كفاءة الاداء المؤسسي
لتحسين القدرة التنافسية للجامعة**

التوقيت الزمني	مسؤول التنفيذ	مؤشرات الاداء	الأهداف
٢٠٢٢ - ٢٥%	- عمادة الكلية / المعاون الإداري	- وجود هيكل تنظيمي رسمي محدث ومعتمد يتناسب مع الأهداف الاستراتيجية للكلية..	الهدف الأول: مراجعة الهيكل التنظيمي للكلية وتطويره.
٢٠٢٣ - ٢٥%	- شعبة ضمان الجودة	- وجود تقرير يوضح ملائمة الهيكل التنظيمي لحجم أنشطة الكلية ونوعها، وقابل للتطوير بما يحقق رسالة الكلية وأهدافها الاستراتيجية.	
٢٠٢٤ - ٢٥%	- لجنة مكونة من أعضاء هيئة التدريس	- تقييم فعالية الهيكل التنظيمي بشكل دوري. وإجراء التعديلات اللازمة على الهيكل التنظيمي بناءً على نتائج التقييم.	
٢٠٢٥ - ٢٥%		- كل الأقسام العلمية والشعب والوحدات ممكنة - سهولة الحصول على البيانات من خلال الشبكات .	الهدف الثاني: تطبيق قواعد الحوكمة وتطوير اسلوب اتخاذ القرار لرفع كفاءة الأداء المؤسسي
٢٠٢٢ - ٢٥%	- مختبر الحاسبة والانترنت	- مراجعة مبادئ وقواعد الحوكمة المطبقة حالياً في الكلية.	
٢٠٢٣ - ٢٥%	-شعبة الشؤون الإدارية/ وحدة المعلوماتية	- نشر سياسة الحوكمة على جميع أعضاء هيئة التدريس والإدارة والموظفين (التدريب والتوعية)	
٢٠٢٤ - ٢٥%	- لجنة مكونة من أعضاء هيئة التدريس	- تشكيل لجنة مكونة من أعضاء هيئة التدريس والإدارة من ذوي الخبرة في مجال الأخلاقيات المهنية ومكافحة الفساد	الهدف الثالث : اعداد لوائح الاخلاقيات المهنية ومكافحة الفساد لتشكيل الكلية واعتمادها
٢٠٢٥ - ٢٥%		- جمع المعلومات والبيانات المتعلقة بأفضل الممارسات في مجال الأخلاقيات المهنية ومكافحة الفساد في الكلية .	
٢٠٢٢ - ٢٥%	- عميد الكلية	- تنظيم برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس والإدارة والموظفين على اللوائح.	
٢٠٢٣ - ٢٥%	- الأقسام العلمية كافة.	- نشر ثقافة النزاهة والشفافية.	
٢٠٢٤ - ٢٥%	- الشعب والوحدات كافة .	- نشر ثقافة النزاهة والشفافية.	
٢٠٢٤ - ٢٥%	- وحدة شؤون المواطنين .	- نشر تقرير سنوي حول أنشطة النزاهة والشفافية	
٢٠٢٤ - ٢٥%	- لجنة مختصة بلوائح الأخلاقيات المهنية ومكافحة الفساد.	- وجود صندوق شكاوى ومقترحات المراجعين والطلبة ووجود لجنة لفحص ومتابعة تلك الشكاوى	
٢٠٢٥ - ٢٥%		- إجراء تقييم لاحتياجات التدريب للعاملين في الإدارة الاستراتيجية في مجال تطوير البنية التحتية والتوظيف الأمثل للموارد	الهدف الرابع: تأهيل العاملين في الإدارة الاستراتيجية للكلية بما يمكنها من تطوير البنية الأساسية للتوظيف الامثل للموارد البشرية والمعرفية.
٢٠٢٢ - ٢٥%	شعبة ضمان الجودة	- تحديد المعارف والمهارات التي يحتاجها العاملون في الإدارة الاستراتيجية.	
٢٠٢٣ - ٢٥%	- شعبة التعليم المستمر	- وجود خطة تدريبية معتمدة وموثقة مع محاضر الدورات وكشوفات بأسماء المشاركين.	
٢٠٢٤ - ٢٥%		- وجود معايير محددة لتقييم اداء العاملين في الإدارة الاستراتيجية في الكلية وتكريمهم.	

٢٠٢٢	%٢٥	شعبة ضمان الجودة - شعبة التعليم المستمر الاقسام العلمية كافة	-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	الهدف الخامس: رفع كفاءة قدرات الملك الإداري للكلية بمختلف المجالات مثل اللغات الأجنبية والحاسبات والمهارات التخصصية.	
٢٠٢٣	%٢٥				
٢٠٢٤	%٢٥				
٢٠٢٥	%٢٥				
٢٠٢٢	%٢٥		- عميد الكلية - لجنة دراسة لاستحداث أقسام علمية - الاقسام العلمية كافة - المعاون العلمي .	- تشكيل لجنة مكونة من أعضاء هيئة التدريس من ذوي 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	الهدف السادس: دراسة الكلية لاستحداث أقسام علمية وبيان الجدوى العلمية والاقتصادية لها.
٢٠٢٣	%٢٥				
٢٠٢٤	%٢٥				
٢٠٢٥	%٢٥				
٢٠٢٥	%٢٥				

المحور الثاني: تأكيد تطبيق معايير ضمان الجودة والاعتماد الوطني والدولي

التوقيت الزمني		مسؤول التنفيذ	مؤشرات الأداء	الأهداف
%٢٥	٢٠٢٢	- شعبة ضمان الجودة - عمادة الكلية - رئيس القسم العلمي - أعضاء هيئة التدريس	- 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 الإنجاز - وجود خطط تحسين تعتمد على مجالس الأقسام العلمية ومجلس ضمان الكلية	الهدف الأول: متابعة تنفيذ الخطط الاستراتيجية للاقسام العلمية وضمان توافرها مع خطة الكلية باستمرار.
	٢٠٢٣			
	٢٠٢٤			
	٢٠٢٥			
%٢٥	٢٠٢٢	-شعبة ضمان الجودة - لجنة الاعتماد في الكلية	- وجود برنامج موصف ومعتمد وفق دليل موحد للمؤشرات المعتمدة وطنياً ودولياً. - 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	الهدف الثاني: وضع الخطة اللازمة للوصول الى الاعتماد الوطني الدولي.
	٢٠٢٣			
	٢٠٢٤			
	٢٠٢٥			
%٢٥	٢٠٢٢	- شعبة ضمان الجودة - لجنة التصانيف في الكلية - لجان الجودة في الاقسام العلمية	- معدل تحسن ترتيب الكلية في تصنيفات المؤسسات العالمية - جودة مرافق الكلية. - عدد شهادات ضمان الجودة المحلية والعالمية للكلية. - ترتيب الكلية في التصنيف الوطني لكليات العلوم الاسلامية - عدد الطلاب الدوليين المسجلين في الكلية. - عدد الأوراق العلمية المنشورة في مجلات علمية عالمية مرموقة.	الهدف الثالث: السعي الى دخول الكلية في تصنيفات المؤسسات العالمية والارتقاء فيها.
	٢٠٢٣			
	٢٠٢٤			
	٢٠٢٥			
%٢٥	٢٠٢٢	شعبة ضمان الجودة - لجان الجودة في الاقسام العلمية	- 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.	الهدف الرابع: تطوير نظام التقييم الذاتي ونماذج المراجعة الداخلية ومطابقتها مع مثيلاتها الصادرة عن الجهات المتخصصة بجودة التعليم ونماذج المؤسسات الدولية.
	٢٠٢٣			
	٢٠٢٤			
	٢٠٢٥			
%٢٥	٢٠٢٢	-شعبة ضمان الجودة - لجان الجودة في الاقسام العلمية	- معدل إنجاز الأنشطة والعمليات المحددة في خطة ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي - وجود تقرير يفيد مشاركة ممثلين من مجتمع الكلية في كافة أنشطة الجودة. - وجود محاضر 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.	الهدف الخامس: متابعة اداء ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي وفقاً لروية ورسالة الكلية والخطة الاستراتيجية المعتمدة والمعلنة.
	٢٠٢٣			
	٢٠٢٤			
	٢٠٢٥			

٢٠٢٢	٢٥%	شعبة الدراسات والتخطيط والمتابعة المعاون العلمي شعبة الدراسات العليا شعبة ضمان الجودة	- وجود خطة معتمدة وموثقة لرفع الفعالية التعليمية للدراسات الأولية وبحوث الدراسات الأولية والعليا في الكلية . - عدد الأوراق العلمية المنشورة في مجلات علمية محكمة. - عدد رسائل الماجستير والدكتوراه لطلبة الدراسات العليا . - عدد المؤتمرات والندوات التي شارك فيها أعضاء هيئة التدريس. - معدل التحصيل الدراسي للطلاب - مستوى رضا الطلاب عن جودة التعليم.	الهدف السادس: وضع خطط لرفع الفعالية التعليمية للدراسات الأولية وبحوث الدراسات الأولية والعليا في الكلية.
٢٠٢٣	٢٥%			
٢٠٢٤	٢٥%			
٢٠٢٥	٢٥%			
٢٠٢٢	٢٥%	شعبة ضمان الجودة الأقسام العلمية لجان الجودة في الأقسام العلمية	- نسبة الالتزام بمعايير التقييم المؤسسي - وجود تقارير نجز تحدد ما من هذه الخطط. - مدى فعالية إجراءات المتابعة والتقييم الداخلي - مستوى مشاركة أعضاء هيئة التدريس والطلاب في عملية التقييم المؤسسي	الهدف السابع: وضع خطط لرفع قدرة وفعالية الكلية والأقسام العلمية في مجال التقييم المؤسسي وجودة التعليم والاعتماد الأكاديمي
٢٠٢٣	٢٥%			
٢٠٢٤	٢٥%			
٢٠٢٥	٢٥%			

المحور الثالث: زيادة القدرات التنافسية لطلبة الكلية

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

٢٠٢٣	%٢٥	المستمر - شعبة الحاسبة والإنترنت - مكتبة الكلية	غير التقليدية. عدد البرامج الدراسية التي تم تقديمها عبر التعليم الإلكتروني. جودة محتوى البرامج الدراسية عبر التعليم الإلكتروني. وجود دراسة عن مدى استيفاء استراتيجية التعليم الإلكتروني للمخرجات المستهدفة من السنة الأخيرة للدراسة. - استحداث خدمات معلومات الكترونية في مكتبة الكلية عن خدمات التدريب الرقمي وخدمة اطلب رسالة الكترونية وخدمة ابحث من خلال امين المكتبة وخدمة تواصل معنا) وتفعيلها	الاهتمام ببرامج التعليم الإلكتروني عن طريق التوسع في تقديم برامج دراسية جديدة لتلبية الاحتياجات المتعددة في سوق العمل.
٢٠٢٤	%٢٥			
٢٠٢٥	%٢٥			
٢٠٢٢	%٢٥	شعبة ضمان الجودة شعبة الحاسبة والإنترنت وحدة التأهيل والتوظيف مكتبة الكلية	- الاستراتيجية معلنة وموثقة ومحدثة على موقع الكلية الإلكتروني وفي كتيب - وجود تقارير توضح الإجراءات التصحيحية التي ستم للاستفادة من نتائج المراجعة وتحديث الاستراتيجية في ضوء نتائج تقييم الطالب ونتائج الاستبيانات. - وجود معايير التقييم. - قياس رضا المستفيدين عن خدمات المعلومات المقدمة للطلبة والباحثين. - العمل على تصميم موقع ويب خاص لمكتبة الكلية لتقديم خدمات المعلومات للمستفيدين	الهدف الخامس: دراسة مقترح التعليم المفتوح لنشر خدمات التعليم الإلكتروني.
٢٠٢٣	%٢٥			
٢٠٢٤	%٢٥			
٢٠٢٥	%٢٥			

الأهداف	مؤشرات الاداء	مسؤول التنفيذ	التوقيت الزمني
الهدف السادس: الاستمرار في اعداد برامج حاضنات البحث العلمي للطلبة وتنفيذها.	عدد برامج حاضنات البحث العلمي التي تم إعدادها للطلبة المتميزين. عدد الطلاب المشاركين في برامج حاضنات البحث العلمي. عدد المشاريع البحثية التي تم إنجازها من خلال برامج حاضنات البحث العلمي. مدى رضا الطلاب المشاركين في برامج حاضنات البحث العلمي عن البرنامج.	البحث والتطوير المعاون العلمي الإقسام العلمية	٢٠٢٢
			٢٠٢٣
			٢٠٢٤
			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. - وجود خطة سنوية للأنشطة الطلابية. - وجود تقارير توضح مكافأة الطالب المتفوقين في الأنشطة الطلابية ونسبة رضا الطالب عن الأنشطة الطلابية. - المشاركة في المنتديات العلمية ومعارض الأبداع والابتكار. مدى ملائمة الأنشطة الطلابية المدعومة لميول الشباب واحتياجاتهم.	شعبة الأنشطة الرياضية المعاون العلمي الإقسام العلمية كافة	٢٠٢٢
			٢٠٢٣
			٢٠٢٤
			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. - مقدار المساحات الخضراء في الكلية ونسبتها من المساحة الكلية. - وجود بنية تحتية مناسبة. - تقارير توضح عملية ترمي م المباني والخدمات الملحقة وتأهيلها.	المعاون الإداري شعبة المالية وحدة الهندسية في الكلية	٢٠٢٢
			٢٠٢٣
			٢٠٢٤
			٢٠٢٥
الهدف التاسع:	- واجبات محددة ومعلنة للمرشد التربوي الأكاديمي	وحدة الإرشاد	٢٠٢٢

٢٠٢٣	%٢٥	النفسي والتأهيل التربوي وحدة تمكين المرأة الأقسام العلمية كافة	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.	تعزيز دور الإرشاد النفسي والتربوي لخدمة طلبة الكلية والأقسام المختلفة ورعايتهم.
٢٠٢٤	%٢٥			
٢٠٢٥	%٢٥			

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

التوقيت الزمني	مسؤول التنفيذ	مؤشرات الاداء	الأهداف
٢٠٢٢	%٢٥	بيان بالمشاركات المحلية والدولية التي انجزها اعضاء هيئة التدريس. - وجود قاعدة بيانات 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	الهدف الأول: تفصيل مشاركة اعضاء هيئة التدريس في مشاريع الأبحاث المحلية والدولية لدعم الخبرات والقدرات.
٢٠٢٣	%٢٥		
٢٠٢٤	%٢٥		
٢٠٢٥	%٢٥		
٢٠٢٢	%٢٥	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.	الهدف الثاني: دعم مشاركة اعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات المحلية والدولية وتشجيعهم.
٢٠٢٣	%٢٥		
٢٠٢٤	%٢٥		
٢٠٢٥	%٢٥		
٢٠٢٢	%٢٥	وجود خطة تدريبية موثقة ومعونة تغطي الاحتياجات التدريبية الفعلية. - عدد دورات تدريبية سنوية. - عدد أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية المستفيدين من برامج تنمية القدرات مدى ملاءمة 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	الهدف الثالث: التطوير المستمر لبرامج تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية لتلواء متطلبات الخطة الاستراتيجية للكلية وخطط الكلية والأقسام العلمية باتجاه تأهلها للاعتماد الأكاديمي.
٢٠٢٣	%٢٥		
٢٠٢٤	%٢٥		
٢٠٢٥	%٢٥		
٢٠٢٢	%٢٥	المعاون العلمي - مكتبة الكلية - شعبة ضمان الجودة - امانة مجلس الكلية	الهدف الرابع: دعم أنشطة رعاية الباحثين وتحفيز اعضاء هيئة التدريس وتطوير مختبر الكلية
٢٠٢٣	%٢٥		
٢٠٢٤	%٢٥		
٢٠٢٥	%٢٥		
٢٠٢٢	%٢٥	المعاون العلمي عمادة الكلية شعبة البحث والتطوير الأقسام العلمية كافة	الهدف الخامس: تعزيز التعاون مع جامعات ومؤسسات بحثية دولية لتبادل الخبرات والموارد وتعزيز الأبحاث المشتركة.
٢٠٢٣	%٢٥		

٢٠٢٤	%٢٥	مدى رضا أعضاء هيئة التدريس والطلاب عن برامج التعاون الدولي.
٢٠٢٥	%٢٥	

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

المحور الخامس: تطوير ودعم البحث العلمي واستثماره في التنمية الوطنية

التوقيت الزمني	مسؤول التنفيذ	مؤشرات الاداء	الأهداف
٢٠٢٢	شعبة الشؤون العلمية	وجود خطط بحثية للأقسام العلمية.	الهدف الأول: تحديث خطط البحث العلمي بالأقسام العلمية وربطها بالخطط البحثية للكلية .
٢٠٢٣		- وجود خطة بحثية للكلية وربطها بالخطط البحثية للجامعة	
٢٠٢٤		- وجود قاعدة بيانات ب البحوث المنشورة دوليا ومحليا.	
٢٠٢٥		- وجود تقارير دورية بمعدلات الإنجاز في الخطة البحثية. - تقارير بخطط التحسين لإنجاز ما لم يتم تنفيذه من الخطة.	
٢٠٢٢	شعبة الشؤون العلمية وحدة النشر العالمي	وجود آلية لتشجيع اعضاء هيئة التدريس على اجراء البحوث العلمية.	الهدف الثاني: رفع الكفاءة العلمية البحثية بالالتزام بالمعايير المحلية والدولية.
٢٠٢٣		- وجود تقارير من شعب الشؤون العلمية	
٢٠٢٤		عن البحوث التي يتم اجراؤها في الأقسام العلمية.	
٢٠٢٥		- وجود قاعدة بيانات بالأبحاث الفائزة بجوائز النشر العلمي سنويا.	
٢٠٢٢	شعبة الشؤون العلمية وحدة النشر العالمي	وجود آلية لتشجيع اعضاء هيئة التدريس على اجراء البحوث العلمية في التخصصات الإسلامية والانسانية .	الهدف الثالث: دعم المجلة العلمية للكلية وتعزيز رصانتها ومكانتها التنافسية دوليا.
٢٠٢٣		- عدد ما نشر في أوعية علمية محكمة مفهوسة في السنة السابقة لكل عضو هيئة تدريس.	
٢٠٢٤			

%٢٥	٢٠٢٥	الأقسام العلمية شعبة الشؤون العلمية	- وجود خطابات للتعاون المشترك مع الجامعات المحلية ودوائر الدولة ومنظمات المجتمع المدني - تنظيم مجالات التعاون مع الجامعات العراقية ودوائر الدولة ومنظمات المجتمع المدني ضمن أطر الندوات والورش المشتركة .	الهدف الرابع : تشجيع البحوث المشتركة وتعزيز فرص التعاون العلمي
%٢٥	٢٠٢٢			
%٢٥	٢٠٢٣			
%٢٥	٢٠٢٤			
%٢٥	٢٠٢٥			
%٢٥	٢٠٢٢	رئاسة الكلية/ قسم الشؤون العلمية	-وجود محاضر وتقارير تنفيذ بإقامة المؤتمرات المحلية -وجود تقارير توضح عدد المشتركين بمؤتمرات الكلية والكلية -عدد المشاركات لا يقل عن ٥٠ % من أعضاء هيئة التدريس .	الهدف الخامس: تعزيز مؤتمرات الاقسام العلمية ومؤتمرات الكلية وعقد مؤتمرات دولية مشتركة
%٢٥	٢٠٢٣			
%٢٥	٢٠٢٤			
%٢٥	٢٠٢٥			
%٢٥	٢٠٢٥			
%٢٥	٢٠٢٢	رئاسة الكلية/ قسم الشؤون العلمية	وجود مخاطبات لعقد صيغ تعاون بين الكلية والجهات المستفيدة في حل المشكلات المجتمعية ذات الصلة بالتخصصات العلمية للاقسام - دعوة أصحاب المصلحة من دوائر الدولة ومنظمات المجتمع المدني للمشاركة في الفعاليات العلمية المختلفة التي تقيمها الكلية .	الهدف السادس: العمل على تعزيز مشاركة أصحاب المصلحة للتفاعل مع اقسام الكلية
%٢٥	٢٠٢٣			
%٢٥	٢٠٢٤			
%٢٥	٢٠٢٥			
%٢٥	٢٠٢٥			

المحور السادس: نظام ادارة السلامة والصحة المهنية (Iso4500:2018)

التوقيت الزمني			مؤشرات الاداء	الاهداف
الوقت المتحقق للتحقيق	تاريخ البدء بالتنفيذ	مسؤول التنفيذ		
ثلاث سنوات	٢٠٢٣	- معاون العميد للشؤون الادارية والمالية - الاقسام كافة	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 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.	الهدف الاول: متطلبات نظام الصحة والسلامة المهنية والمشاكل أو المخاطر المحتملة في أعمال الكلية.

			<p>- وجود آلية أو خطة عمل للتحكم بالأجهزة والمعدات التي تملكها الكلية ووحداتها المختلفة.</p> <p>- وجود آلية أو خطة عمل للتحكم في مخاطر الطرق الرئيسية والفرعية.</p> <p>- وجود آلية أو خطة عمل للتحكم في مخاطر الحرائق.</p> <p>- وجود آلية أو خطة عمل للتحكم في مخاطر الضوضاء.</p> <p>- وجود آلية أو خطة عمل للتحكم في مخاطر البيئة الفيزيائية الرديئة لعمل الموظفين.</p>	
ثلاث سنوات	٢٠٢٤	<p>معاون العميد للشؤون الإدارية -شعبة المتابعة والتنسيق - شعبة التعليم المستمر</p>	<p>تبني سياسة واضحة لمشاركة الموظفين والأدوار التنظيمية لهم وتحديد مسؤولياتهم فيما يخص نظام إدارة السلامة والصحة المهنية في الكلية ووحداتها المختلفة</p> <p>- توثيق التزام عمادة الكلية والاقسام العلمية بتطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وعلى كل المستويات</p> <p>- نشر تقارير النتائج المتحققة عن طريق التواصل بين المعنيين بإدارة الصحة والسلامة المهنية في الكلية</p> <p>- وجود لجان للسلامة المهنية يشارك التدريسيون والموظف مسؤولة عن اجراءات السلامة ومتابعة تنفيذها</p> <p>- أقامه ندوات علمية وورش ودورات تدريبية ومحاضرات عن السلامة، فضلا عن انجاز عمل الملصقات والكتيبات والعروض التقديمية وأفلام الفيديو ضمن الخطط السنوية للكلية .</p> <p>-وجود آلية عمل أو خطة للسيطرة على أداء العمال غير الكفؤين الذين قد يتسببون بالمخاطر ولا سيما عمال الخدمة والصيانة أو العمال الخارجيين الذين ينجزون أعمال داخل الكلية</p> <p>- وجود خطة تدريب للموظفين على معايير السلامة والصحة المهنية والاستعمال الآمن للمعدات وتحديد احتياجاتهم للسلامة</p>	<p>الهدف الثاني: القيادة ومشاركة العاملين (تحديد الادوار والمسؤوليات والسلطات)</p>
ثلاث سنوات	٢٠٢٤	<p>معاون العميد للشؤون الإدارية -شعبة المتابعة والتنسيق - شعبة الصيانة</p>	<p>- وجود آلية عمل أو خطة للسيطرة على حوادث العمل عن طريق التدابير الوقائية (حواجز الحماية، وأحزمة الأمان).</p> <p>- وجود آلية عمل أو خطة للسيطرة على الضوضاء والحفاظ على مستويات مقبولة عن طريق استعمال أدوات تحكم للحماية الكافية من الضوضاء وصيانتها</p> <p>- وجود آلية عمل أو تعليمات واضحة للسيطرة على</p>	<p>الهدف الثالث: متابعة الاعمال التي تسبب المخاطر في الحياة الوظيفية ومعالجتها</p>

			<p>مخاطر السالح عن طريق منع دخول أي سالح أوتوماتيكي أو يدوي داخل حرم الكلية وتحت كل المسميات</p> <p>- وجود آلية عمل أو خطة للسيطرة على الحرائق عن طريق إجراء تقييم لمخاطر السالمة من الحرائق لكل مواقع الكلية وتوفير المعدات المناسبة للنجاة من الحرائق</p> <p>- وجود آلية عمل أو خطة للسيطرة على الحوادث والإصابات عن طريق التقارير عن الحوادث والأضرار التي تلحق بالمتلكات، والتحقيق فيها - بحسب خطورتها - لمنع تكرارها</p> <p>- تقارير عن الأوبئة والأمراض المشتبه بها أو الوفيات الناتجة عنها، أو أي حدث يستدعي تحقيق رسمي بسبب حجمه أو طبيعته أو تأثيره</p> <p>- وجود آلية عمل أو خطة للسيطرة على تعاطي المخدرات والكحول عن طريق تبني سياسة عمل صارمة وعلى كل جميع الموظفين والعاملين للامتثال لهذه السياسة</p> <p>- وجود آلية عمل أو خطة للسيطرة على التدخين وعدم السماح به في أي مكان غير مخصص للتدخين</p> <p>- وجود عقوبات رادعة للسيطرة على التصرفات السيئة وغير اللائقة التي قد تؤثر على الموظفين أو زملائهم أو سمعة الكلية</p> <p>- وجود عقوبات رادعة للسيطرة على الاعتداء (الجسدي أو اللفظي) أو التنمر أو التحرش عن طريق اتباع سياسة عمل ال تتسامح مع هذه السلوكيات السيئة</p>	
ثلاث سنوات	٢٠٢٤	<p>معاون العميد للشؤون الإدارية</p> <p>-شعبة المتابعة والتنسيق</p> <p>- شعبة الخدمات</p> <p>شعبة ضمان الجودة</p>	<p>تسجيل بيانات ونتائج المراقبة والقياس لتسهيل الإجراءات التصحيحية والوقائية اللاحقة</p> <p>- توثيق حالات الاعتداء (الجسدي أو اللفظي) أو التنمر أو التحرش وتبني سياسة عمل وتعليمات ال تتسامح مع هذه السلوكيات السيئة والسيطرة عليها</p> <p>- وجود مخارج طوارئ في الأبنية التابعة للحرم الكلية بشكل يتلاءم مع معايير السالمة والصحة المهنية</p> <p>- تقارير رقابية للوثائق المتعلقة بمعايير السالمة والصحة المهنية من خلال شعبة متخصصة أو من قبل اللجان</p> <p>- وجود نظام اتصال فعال لإيصال مسائل الصحة والسالمة إلى مختلف المستويات وأن تكون عمليات</p>	<p>الهدف الرابع: ادارة العمليات وتقييم اداء برنامج السلامة والصحة المهنية</p>

			<p>الاتصال مباشرة مع كل المعنيين وفي كل الأوقات</p> <p>- وجود معايير خاصة بالعمل تعتنى بصحة العاملين وسالمتهم معتمدة وموثقة، باعتماد لجان رئيسية وفرعية متخصصة</p> <p>- توثيق نشر الوعي المناسب للموظفين لغرض تجذير ثقافة الصحة والسالمة المهنية</p> <p>- أعداد محاضر اجتماعات لجان السالمة والصحة المهنية بشكل دوري</p>	
ثلاث سنوات	٢٠٢٤	شعبة ضمان الجودة	<p>الاحتفاظ بسجلات أنشطة المعايرة والصيانة ونتائجها على وفق المتطلبات السائدة بالكلية</p> <p>- إتمام إجراءات الحصول على المواصفة الدولية ISO ٢٠١٨:٤٥٠٠١: المختصة بنظام إدارة الصحة والسالمة المهنية</p> <p>- إجراءات موثقة لعمليات تدقيق الصحة والسالمة المهنية بشكل مستمر لتقييم التوافق مع التشريعات ذات العالقة، فض ال عن متطلبات ٢٠١٨ ISO: ٤٥٠٠١</p> <p>- إجراءات تصحيحية موثقة ومحدثة سنو يا عن طريق عمليات التفتيش، ومراجعة الشكاوى، ومراجعة الحوادث، ومتابعة إجراءات التنفيذ.</p> <p>- توفير برامج تدريبية مستمرة للموظفين على معايير السالمة والصحة المهنية وتعزيز الوعي بأهمية الالتزام بالإجراءات الوقائية</p>	<p>الهدف الخامس:</p> <p>التحسين المستمر لبرامج السلامة والصحة المهنية</p>
ثلاث سنوات	٢٠٢٤	عمادة الكلية معاون العميد للشؤون الادارية والمالية شعبة ضمان الجودة الاقسام العلمية كافة	<p>محاضر توثق التزام عمادة الكلية بنظام إدارة الصحة والسالمة المهنية وتنبهه قرا را استراتيجيا وعمل يا للكلية ملزما للجميع بمستوياتهم كافة.</p> <p>- وجود محاضر التشاور مع الموظفين والعاملين بشكل مستمر والأخذ بأرائهم ومقترحاتهم</p> <p>- وجود تخصيص مالي كاف وموارد بشرية ومادية لنظام إدارة الصحة والسالمة المهنية وضمان صيانتها باستمرار.</p> <p>- تقييم أداء العاملين وتنفيذ برنامج إدارة الصحة والسالمة المهنية بشكل مستمر.</p> <p>- توثيق عمليات الامتثال للمتطلبات القانونية والإدارية والاقتصادية والاجتماعية والمسؤولية الاجتماعية.</p> <p>- وجود أنظمة للحوافز المادية والمعنوية لتشجيع السلوكيات الآمنة، فض ال عن تفعيل قوانين الانضباط لمعاقبة السلوكيات غير الآمنة في العمل.</p>	<p>الهدف السادس:</p> <p>المساهمة في زيادة الرضا الوظيفي للعاملين</p>

المحور السابع: نظام إدارة البيئة (Iso14001:2015)

التوقيت الزمني		مؤشرات الاداء	الاهداف
الوقت المتحقق للتحقيق	تاريخ البدء بالتنفيذ		
ثلاث سنوات	٢٠٢٣ ٢٠٢٣ ٢٠٢٤ ٢٠٢٥ ٢٠٢٣ ٢٠٢٣	المعاون الاداري الاقسام العلمية شعبة الدراسات العليا ضمان الجودة	الهدف الأول: السياسة والبيئة الحد من النفايات من خلال مبادرات إعادة التدوير وتقليل النفايات. - التثقيف حول الاستدامة. - تشجيع البحث والابتكار البيئي. - 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. - 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. - التأكد من إعلان السياسة على الجمهور.
ثلاث سنوات	٢٠٢٣ ٢٠٢٤ ٢٠٢٥	الشعبة القانونية شعبة ضمان الجودة	الهدف الثاني: التخطيط تحديد الجوانب البيئية وحصر أكثرها أهمية. - تحديد المتطلبات القانونية التي تتوافق معها الشركة ومن ثم تطوير الغايات والأهداف البيئية للمؤثرات. - أعداد برنامج عمل لإنجازها وفق المطلوب وبما يتناسب والمعلومات المستخدمة.
ثلاث سنوات	٢٠٢٣ ٢٠٢٣ ٢٠٢٣ ٢٠٢٣ ٢٠٢٣ ٢٠٢٤	معاون العميد للشؤون الاداري والمالية الادارية شعبة ضمان الجودة	الهدف الثالث: التنفيذ والعمليات 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 الجوانب - تحديد الجوانب البيئية الحرجة . - إعداد الموازنات الجارية لمعالجة أكثرها أهمية.

	٢٠٢٥		<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	
ثلاث سنوات	٢٠٢٣ ٢٠٢٣ ٢٠٢٣ ٢٠٢٤ ٢٠٢٥	شعبة ضمان الجودة	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - المجموع الإجمالي لنتائج التقييم - الحد الأعلى للتطبيق والتوثيق التام للمتطلبات - المجموع الإجمالي المفترض للتطبيق والتوثيق التام - مقدار الفجوة في التطبيق والتوثيق أجمالي المتطلبات - نسبة النتائج الفعلية الإجمالية إلى النتائج المقترحة 	الهدف الخامس: المراجعة الادارية

المحور الثامن: نظام ادارة الطاقة (Iso 50001.2018)

الوقت المتحقق للتحقيق	تاريخ البدء بالتنفيذ	مسؤول التنفيذ	مؤشرات الاداء	الاهداف
ثلاث سنوات	٢٠٢٣ ٢٠٢٣ ٢٠٢٤	معاون العميد للشؤون الادارية والمالية وحدة الاعمار والمشاريع	<ul style="list-style-type: none"> - تبني الطاقة المتجددة (أنظمة الطاقة الشمسية). - المراقبة المستمرة لتدفق الطاقة. - الحفاظ على كفاءة الطاقة - متابعة أداء الطاقة في تطبيقات التصميم والمشتريات 	الهدف الاول: توفير الطاقة
ثلاث سنوات	٢٠٢٣	معاون العميد للشؤون الادارية والمالية	<ul style="list-style-type: none"> - تحديد توفير الطاقة المحتملة من خلال تحليل البيانات - تخفيض تكاليف الطاقة وانبعاثات غازات الدفيئة 	الهدف الثاني: التقييم
ستة اشهر	٢٠٢٣ ٢٠٢٣ ٢٠٢٤	معاون العميد للشؤون الادارية والمالية	<ul style="list-style-type: none"> - زيادة وعي الموظفين - ضمان الامتثال للمتطلبات القانونية 	الهدف الثالث: التنفيذ والعمليات
اثني عشر شهرا	٢٠٢٣ ٢٠٢٣	معاون العميد للشؤون الادارية والمالية	<ul style="list-style-type: none"> - توفير المزايا الضريبية - توفير القوة الدافعة لتحديث المشاريع 	الهدف الرابع:

	٢٠٢٣ ٢٠٢٤ ٢٠٢٥	الادارية والمالية شعبة ضمان الجودة شعبة الخدمات	- تخفيض تكاليف الطاقة في المنظمة. - العناية بهيكل المنشأة بإدارة استهلاك الطاقة وقياسه بما يقلل من التكاليف.	الفحص والاجراءات التصحيحية
ثلاث سنوات	٢٠٢٣ ٢٠٢٣ ٢٠٢٣ ٢٠٢٤ ٢٠٢٥	معاون العميد للشؤون الادارية والمالية شعبة ضمان الجودة	- انخفاض انبعاثات غازات الدفينة بوصفه التزاما قانونيا - المخاطر المؤسسية تنشأ من حيث موارد الطاقة (ويتم تحديد نقاط الضعف - (. 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	الهدف الخامس: المراجعة الادارية

المحور التاسع: النموذج الاوربي للتميز (EFQM2020)

المعيار الأول: اهداف تتعلق بغاية الكلية ورؤية واستراتيجيتها

المعيار الأول: اهداف تتعلق بغاية الكلية ورؤية واستراتيجيتها			
الأهداف	مؤشرات الاداء	التوقيت الزمني	
		مسؤول التنفيذ	تاريخ البدء بالتنفيذ
الهدف الأول: تحديد غاية ورؤية الرسالة	-تشكيل فريق متخصص سنويا يقوم بتحليل البيئة الداخلية والخارجية لجامعة الموصل ، بالاعتماد على نموذج تحليل - (SWOT). مشاركة العاملين وبمختلف المستويات التنظيمية في صياغة الخطة الاستراتيجية. - وجود رؤية وغاية ورسالة للكلية واضحة وتعبر 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 العلوم الاسلامية على مواقعها الرسمية، وتعميمها على جميع مفاصلها	الموقع الالكتروني للكلية الاعلام والعلاقات شعبة ضمان الجودة	٢٠٢٣
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	المعاون العلمي المعاون الاداري الاقسام العلمية	٢٠٢٤
			أثني عشر شهرا

			<ul style="list-style-type: none"> - اكتشاف وتنمية الموهوبين بالكلية ومكافأ الموارد البشرية نوي الكفاءات العالية دعماً للتميز - اعتماد توصيف للوظائف بما يتفق مع السياسات والإجراءات التي تقوم بها الكلية وتعد أساساً للتقييم - عقد الاجتماعات الدورية وفق برامج معدة سلفاً وموثقة بين قيادة الكلية والعاملين بمختلف المستويات التنظيمية، ومنحهم الصلاحيات في اتخاذ القرارات 	
<p>ستة سنوات ستة اشهر شهرين ثلاثة اشهر اثني عشر شهرا</p>	<p>٢٠٢٤ ٢٠٢٥ ٢٠٢٤ ٢٠٢٤ ٢٠٢٣</p>	<p>الاقسام العلمية جميع الشعب والوحدات ضمان الجودة</p>	<ul style="list-style-type: none"> - إجراء الأبحاث وفهم النظام الأيكولوجي والاتجاهات العالمية لتحقيق أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة - إجراء مقارنات معيارية بين أداء الكلية والجامعات الأخرى، على المستوى المحلي والعربي والدولي - إجراء التقييم السنوي للنتائج التي تم تحقيقها من أجل 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 	<p>الهدف الثالث: فهم النظام الأيكولوجي للكلية والقدرات الذاتية والتحديات الرئيسية والعمل على تطبيقها بشكل سليم</p>
<p>اثني عشر شهرا</p>	<p>٢٠٢٤</p>	<p>العمادة معاون العميد للشؤون الإدارية والمالية المعاون العلمي ضمان الجودة</p>	<ul style="list-style-type: none"> - تحديث وتطوير الخطة الاستراتيجية بصورة مستمرة من خلال لجان تخصصية وموثقة بشكل رسمي - صياغة الاستراتيجية بناءً على احتياجات الحاضر والمستقبل وتوقعات أصحاب المصلحة - نشر الخطة الاستراتيجية لجميع المستويات الوظيفية فضال عن العاملين من خارج الكلية وتقييم مدى معرفتهم بها. - التخطيط لنشاطات وتحديد الأهداف لجميع مستويات الكلية - مراقبة ومتابعة اعداد وتنفيذ الخطة الاستراتيجية بشكل مستمر والاستفادة من الأخطاء 	<p>الهدف الرابع: تطوير الاستراتيجية الكلية وفق الامكانيات المتوفرة وبالشكل الذي يضمن نجاح تنفيذها</p>
<p>ستة اشهر</p>	<p>٢٠٢٤</p>	<p>العمادة معاون العميد للشؤون الإدارية والمالية المعاون العلمي ضمان الجودة</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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 	<p>الهدف الخامس: تصميم وتنفيذ نظام الحوكمة وإدارة الأداء خاصة بالكلية</p>

المعيار الثاني: أهداف تتعلق بالثقافة التنظيمية والقيادة

التوقيت الزمني		المؤشرات الاداء	الأهداف
الوقت المتوقع للتحقيق	تاريخ بدء التنفيذ		
ثلاثة اشهر	٢٠٢٣ ٢٠٢٣ ٢٠٢٥ ٢٠٢٣ ٢٠٢٣	ضمان الجودة . - شعبة الاعلام - الاقسام العلمية	الهدف السادس: دعم وتوجيه الثقافة المؤسسية ورعاية القيم بالشكل الذي يضمن تحقيق الاهداف الاستراتيجية
ثلاثة اشهر	٢٠٢٣	الأقسام العلمية -شعبة ضمان الجودة	الهدف السابع: تهيئة الظروف اللازمة لتحقيق التغيير التنظيمي المناسب بالشكل الذي يضمن عدم مقاومة التغيير ويحقق اهداف الكلية
سته اشهر	٢٠٢٤	- شعبة البحث والتطوير	الهدف الثامن: تمكين

		شعبة التعليم المستمر	<ul style="list-style-type: none"> - نشر وتعميم مفاهيم وتطبيقات الأبداع والتفكير الابتكاري من خلال الشراكة البناءة - صياغة منهجيات لإشراك المعنيين بالمؤسسة وتحقيق الاستخدام الأمثل للمعارف المتراكمة لديهم من خلال توظيفها لإنتاج الأفكار والإبداع - وضع غايات وأهداف واضحة للإبداع تبنى على فهم الأسواق والفرص المتاحة ومدعومة بالسياسات الملائمة والموارد اللازمة - تتبنى منهجية منظمة لإنتاج الأفكار الإبداعية وترتيبها وفق الأولويات 	<p>الإبداع والابتكار والعمل على تحفيز الأفراد العاملين لغرض تحقيق أفضل النتائج وبالشكل الذي يضمن تحقيق التميز بالتنفيذ</p>
ستة اشهر	٢٠٢٣	شعبة ضمان الجودة	<ul style="list-style-type: none"> - 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 	<p>الهدف التاسع: توحيد الصفوف والانخراط في تحقيق الغاية والرؤية والاستراتيجية الكلية للجامعة</p>

المعيار الثالث: أهداف تتعلق بأشراك المعنيين

التوقيت الزمني		المؤشرات الاداء	الأهداف
الوقت المتوقع للتحقيق	تاريخ بدء التنفيذ		
اثني عشر شهرا	٢٠٢٣	<p>اقسام الكلية ضمان الجودة التعليم المستمر الشؤون القانونية</p> <ul style="list-style-type: none"> - تسعى الكلية الى تحقيق رضا مؤسسات الدولة من خلال تقديم الاستشارات، وحل بعض المشاكل التي تواجهها في عملها - تحقيق رضا الطلبة الحاليين، والطلبة المحتملين (الموجودين في المدارس الثانوية)، والطلبة المتخرجين من الكلية - أقامه معارض دولية سنوية للنتائج الفكرية للكلية عن طريق مراكز خاصة لدعم المستفيدين - توفير كافة الخدمات الضرورية لطلبة مثل تهيئة (مختبرات الحاسوب، وشبكات الاتصال المعلوماتية، النادي الطالب، الملاعب الرياضية، الأقسام الداخلية) - ابرام اتفاقيات تعاون بين الكلية ودوائر الدولة وبشكل مستمر من حيث رقد هذه الدوائر 	<p>الهدف العاشر: بناء علاقات مستدامة مع المتعاملين والسعي الى تطويرها والحفاظ عليها بما يضمن تحقيق الاهداف الاستراتيجية للكلية</p>

			<p>بالاستشارات</p> <p>- دراسات الجدوى للمشاريع بمختلف مجالاتها واختصاصاتها إقامة مسابقات سنوية تتعلق بالمعلومات العامة للتنافس بين طلبة الكلية</p>	
اثنى عشر شهرا	٢٠٢٤	<p>الاقسام العلمية شعبة التعليم المستمر الموارد البشرية</p>	<p>زيادة معدل اداء الموظفين والكاادر التدريسي من خلا تنمية المعارف واللجوء الى برامج تدريبية حديثة وحسب التخصصات المطلوبة ومتطلبات السوق الحالي</p> <p>- تنمية مهارات العاملين من خلال الدخول في برامج تدريبية تخصصيه لرفع المهارات في استخدام الأجهزة،</p> <p>ومواجهة مشاكل العمل، وإدارة الاجتماعات وتنمية القدرات على اتخاذ القرارات</p> <p>- تغيير اتجاهات العاملين من عادات العمل الغير مرغوب بها وتنمية الشعور بالتفوق والتميز في العمل</p> <p>- دعم القدرة التنافسية، من خلال اختيار دورات فاعلة في المؤسسة، وتمكين الكادر من التعامل الفعال مع تحديات ومطالب الجودة العالمية.</p> <p>لمنافسة بقية المؤسسات على مراكز محلية وعربية ودولية</p> <p>- قياس رضا الموظفين عن التطوير الوظيفي والتمكين والمشاركة، والفرص المتوفرة للتعلم والتحصيل، ومدى التواصل بين المستويات الإدارية المختلفة</p>	<p>الهدف الحادي عشر:</p> <p>جذب وشارك وتطوير واستيفاء العاملين</p>
اثنى عشر شهرا	٢٠٢٤	<p>شعبة تكنولوجيا المعلومات مكتب المعاون الاداري شعبة الشؤون العلمية</p>	<p>ادارة واستخدام الوسائل المتاحة والتقنيات على النحو الفعال</p> <p>- تمكين العاملين من الوصول الى المعلومات واستخدامها لقيامهم بأعمالهم على نحو فعال</p> <p>- توفير المختبرات العلمية والحاسوبية الأزمة لأعضاء هيئة التدريس</p> <p>- توفير الدعم المالي للباحثين لعمل دراسات وبحوث لتحقيق طموحاتهم وتشجيعهم على ذلك</p> <p>- اتاحة الفرص التي تمكن العاملين في الكلية من المشاركة في خطط تطويره</p>	<p>الهدف الثاني عشر:</p> <p>تأمين وديمومة الدعم المستمر</p>
اثنى عشر شهرا	٢٠٢٥	<p>مكتب المعاون العلمي مكتب المعاون الاداري وحدة البعثات والعلاقات</p>	<p>ابرام اتفاقيات تعاون مع منظمات المجتمع المدني</p> <p>- اشراك منظمات المجتمع المدني بالفعاليات الخاصة بالكلية</p> <p>- رقد المجتمع بالنشرات والمجلات والدوريات التي من شأنها أن تزيد من الوعي العلمي والثقافي</p>	<p>الهدف الثالث عشر:</p> <p>المساهمة في تطويره ورفاهيته وازدهار المجتمع</p>

		العامة الإقسام العلمية شعبة الشؤون العلمية الدراسات العليا	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 والتنموية التي من شأنها أن تزي د من التطور والازدهار عمل دراسات بحثية بخصوص دور الكلية وأثرها على المجتمع وقياس مساهمتها في خدمة المجتمع المحلي وضمان ايجابياتها	
أثنى عشر شهرا	٢٠٢٣	المعاون الإداري المعاون العلمي البعثات والعلاقات الثقافية	- فسح المجال امام الجهات المشتركة مع المؤسسة (المساهمين) برعاية حفلات تكريم الطلبة الأوائل - ابرام اتفاقيات تعاون مع الموردين والداعمين ومقدمي الخدمات وبناء عالقات متينة معهم - 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

التوقيت الزمني		المؤشرات الاداء	الأهداف
الوقت المتوقع للتحقيق	تاريخ بدء التنفيذ		
ثلاثة اشهر	٢٠٢٥	شعبة التسجيل الإقسام العلمية ضمان الجودة الدراسات العليا	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 - تحديث نظم وأساليب الدراسة الجامعية لمساعدة الطالب على اكتساب مهارات التعلم وخاصة أساليب التعلم الذاتي - اطلاع المعنيين على المناهج الدراسية والنظم التعليمية للجامعات العالمية الرصينة من خلال شبكة الأنترنت أو من خلال المعاينة الميدانية المباشرة بإرسال موفدين إلى تلك الجامعات	

<p>اثنى عشر شهرا</p>	<p>٢٠٢٤</p>	<p>شعبة الاعلام والاتصال الحكومي ضمان الجودة</p>	<p>تحسين جودة وتطوير التعليم العالي من خلال ضمان استمرار إصلاح التعليم وتحسينه وتقديم المساعدة والتوجيه</p> <p>- نشر رسائل جاذبة ومؤثرة تستهدف المتعاملين الحاليين والمحتملين والفئات المستهدفة الأخرى</p> <p>- اعتماد أنشطة ترويج ابتكارية لتوصيل مزايا المنتجات العلمية والفكرية للكلية .</p> <p>- استخدام استراتيجيات التسويق الحديثة لترويج عن الندوات والمؤتمرات وورش العمل</p> <p>- استخدام التسويق عبر وسائل التواصل للإعلان عن أنشطة الكلية المختلفة</p>	<p>الهدف السادس عشر: توصيل وبيع القيمة</p>
<p>اثنى عشر شهرا</p>	<p>٢٠٢٥</p>	<p>المعاون العلمي الاقسام العلمية ضمان الجودة الدراسات العليا</p>	<p>اشراك اعضاء الهيئة التدريسية ببرامج تدريب تطويرية ومعلوماتية لتحسين فعالية وكفاءة الطالب والكلية</p> <p>- توجيه البحث العلمي بالكلية لخدمة المجتمع، من خلال تكوين اتجاهات لدى الطلبة والباحثين نحو البحث والقدرة على حل مشاكل المجتمع</p> <p>- وضع مناهج حديثة، تتناسب وحاجة سوق العمل، من خلال تكليف ذوي الخبرة وكل حسب اختصاصه بوضع أسس عامة لمناهج حديثة تستجيب لحاجات وخصوصيات البلد</p> <p>- توفير بيئة جامعية جاذبة لطلبة، من خلال ترسيخ القيم والعادات الأكاديمية التي تعكس الصورة المتميزة للحرم الجامعي</p> <p>- تعميق المسؤولية المجتمعية للجامعة، من خلال تقديم مشاريع وبحوث تخدم المجتمع والبيئة</p>	<p>الهدف السابع عشر: تقديم القيمة</p>
<p>ثلاث سنوات</p>	<p>٢٠٢٣</p>	<p>المعاون العلمي الاعوان الاداري مكتبة الكلية الاقسام العلمية ضمان الجودة وحدة الارشاد التربوي</p>	<p>- تشكيل فرق عمل ولجان مختصة باستقبال الطلبة الجدد المقبولين في الكلية ، وعمل الدلالات الإرشادية لطلبة الجدد المقبولين في الكلية</p> <p>- توفير قاعات دراسية جيدة التصميم والتأثيث ومجهزة بأحدث وسائل التعليم، ومختبرات وورش مزودة بالأجهزة والمعدات اللازمة، وقاعة للنشاطات الرياضية ونادي طلابي ومطعم</p> <p>- 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</p> <p>- تشكيل لجان خاصة بالتوجيه والإرشاد النفسي بما يستلزم إعطاءه الاهتمام المستحق</p>	<p>الهدف الثامن عشر: تحديد وتطبيق التجربة الشاملة</p>

المعيار الخامس: أهداف تتعلق بقيادة الاداء والتحول

التوقيت الزمني		المؤشرات الاداء	الأهداف
الوقت المتوقع للتحقيق	تاريخ بدء التنفيذ		
ثلاث سنوات	٢٠٢٣	المعاون الاداري شعبة المتابعة ضمان الجودة	الهدف التاسع عشر: قيادة الاداء وادارة المخاطر تشكيل لجنة متخصصة لإدارة المخاطر تُبلغ مجلس الكلية بأهم المخاطر لتمكينه من اتخاذ القرارات المناسبة والتي تسند على المعلومات - بناء منهجية علمية لإدارة المخاطر ووضع برامج الاقتراح أفضل الممارسات في رصد المخاطر وادارتها - القيام بالمراجعة الدورية ألهم المخاطر التنفيذية في الكلية لضمان إدارة تلك المخاطر بشكل فعال، وتقتراح الإجراءات الإدارية الإضافية اللازمة - تطبيق معايير معهد إدارة المخاطر (IRM)، ورابطة مدراء التأمين والمخاطر (AIRMIC). - امتلاك الشهادة الدولية لمواصفات إطار عمل إدارة المخاطر المؤسسية، أليزو (٣١٠٠٠:٢٠٠٩).
اثني عشر شهرا	٢٠٢٥	الاقسام العلمية البعثات التسجيل وحدة التأهيل والتوظيف وحدة التدريب الصيفي على مشاريع التخرج	الهدف العشرون: قيادة الابتكار والاستفادة من التكنولوجيا لجميع بين اساليب القيادة المختلفة لتأثير على الموظفين لإنتاج الافكار الابداعية تبنى وتنفيذ مشاريع التخرج الابتكارية التي يقدمها طلبة الدراسة الأولية والدراسات العليا - عمل جدارية خاصة بالمبتكرين التابعين للكلية والعمل على تحديثها سنويا ضمن احتفال سنوي مبرمج لها بشكل مستمر وأياثلهم الاهتمام وتقديم الجوائز لهم - تطبيق اسلوب "العصف الذهني الإلكتروني" للاستماع 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
اثني عشر شهرا	٢٠٢٥	شعبة تكنولوجيا المعلومات شعبة المكتبة الشعبة الادارية الشعبة المالية وحدة التأهيل والتوظيف	الهدف الحادي والعشرون: الاستفادة من البيانات والمعلومات المعرفة - امتلاك "مركز بيانات متخصصة" للاستفادة منه في تطوير قاعدة بيانات منتسبها، واستخلاص المعلومات واعتمادها في اتخاذ القرار - امتلاك "بنك المعلومات" المتعلق بتوفير البيانات البحثية التي تخدم الطلبة الدارسين بالكلية - فهرسة (الكتب والاطاريح والرسائل والبحوث)

			<p>بشكل الكتروني وجعلها متاحة للمستخدمين</p> <p>- اعتماد البنية الأرشيفية الإلكترونية بالنسبة للمعاملات والكتب الصادرة والواردة</p> <p>- اعتماد البرامج الإلكترونية الخاصة بالحضور والانصراف، فضال عن برامج الرواتب والترقيات والحوافز</p>	
اثنى عشر شهرا	٢٠٢٤	<p>المعاون الإداري</p> <p>شعبة الشؤون المالية</p> <p>شعبة الصيانة</p>	<p>- وضع الموازنات التي تمثل الخطط المالية للكلية ورسم النشاط الفعلي المستقبلي للكلية، وربطها بالخططة التنفيذية.</p> <p>- تطبيق نظام محاسبي موثق ومعتمد وموحد تلتزم به كافة وحدات وشعب وأقسام الكلية.</p> <p>- توفير الممتلكات (ما لعب، ساحات خضراء، مسجد، ساحات وقوف، حدائق، قاعات دراسية، وخدمات صحية) ملائمة للقيام بأنشطة الكلية بكفاءة وفاعلية وفق رسالتها واهدافها.</p> <p>- اتباع استراتيجية توزيع عادل وجيد للموارد البشرية على الأقسام العلمية والشعب والوحدات التابعة للكلية وفق الطاقة الاستيعابية.</p> <p>- توفير برامج الصيانة الدائمة والمستمرة واتخاذ الإجراءات المناسبة لتوفير بيئة آمنة وصحية من خلال شعبة الخدمات في الكلية .</p>	<p>الهدف الثاني</p> <p>والعشرون: ادارة</p> <p>الاصول والموارد</p>

المعيار السادس : الأهداف المتعلقة بانطباعات المعنيين

التوقيت الزمني		مؤشرات الاداء	الأهداف
الوقت المتوقع للتحقيق	تاريخ بدء التنفيذ		
ثلاثة اشهر	٢٠٢٣	<p>شعبة التسجيل</p> <p>وحدة التأهيل</p> <p>والتوظيف</p>	<p>الهدف الثالث</p> <p>والعشرون : قياس</p> <p>انطباع المتعاملين مع الكلية وتقديم تصور واضح من منظورهم حول مدى فاعلية وتطبيق مخرجات الاستراتيجية الخاصة بالمتعاملين والعمليات والسياسات الداعمة لها</p>
ست اشهر	٢٠٢٥	<p>شعبة الشؤون العلمية</p> <p>شعبة الدراسات</p>	<p>الهدف الرابع</p> <p>والعشرون: قياس</p>

		العليا شعبة الدراسات والتخطيط شعبة ضمان الجودة	<ul style="list-style-type: none"> - توفير رصيد معرفي للكلية من خلال التحفيز والتشجيع على المشاركة في النشر الدولي في المجالات العلمية المحكمة. - اعداد برنامج لتحفيز الباحثين من الهيئة التدريسية للمشاركة البحثية بين قطاعات الإنتاج لتمويل البحث العلمي. - 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 	نتائج انطباعات العاملين عن الكلية حول مدى فاعلية تطبيق استراتيجية الكلية ومخرجاتها
اثني عشر شهرا	٢٠٢٤	الاقسام العلمية شعبة التكنولوجيا المعلومات الشعبة الادارية الدراسات والتخطيط	<ul style="list-style-type: none"> اعتماد الصفة الإلكترونية لتقديم خدماتها للمستفيدين مثال على ذلك (اعتماد المراسلات الإلكترونية في المخاطبات مع الجهات المستفيدة). - اعتماد مقياس (السمعة والصورة) تتضمن انطباعات المتعاملين مع الكلية لقياس سمعة الكلية. - اعتماد مقياس (قيمة المنتج) تتضمن انطباعات المتعاملين تجاه الخدمة الجامعية. - اعتماد وسائل تقنية تسهم في تسهيل اجراءات الدخول والخروج مثل سجلات الحضور والانصراف الإلكترونية. - توفير برامج (الترقية، والترفيه، والعلاوات، والحوافز) الإلكترونية بشكل يسهل لمنتسبيها الاطلاع وتحديث بياناتهم 	الهدف الخامس والعشرون: قياس نتائج انطباعات المعنيين بمصالح الاعمال والحوكمة
اثني عشر شهرا	٢٠٢٥	الاقسام العلمية شعبة الشؤون العلمية شعبة الدراسات والتخطيط	<ul style="list-style-type: none"> 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	اشراك الجهات الداعمة في نشاطات الكلية مثل المؤتمرات والندوات.	الهدف السابع والعشرون: قياس

		شعبة الدراسات والتخطيط	- عقد اتفاقيات تعاون مشتركة بين الشركات المسجلة لغرض دعم البرامج الكلية. - اجراء استطلاع سنوي لشركاء والموردين (دوائر دولة، منظمات مجتمع مدني) يتضمن انطباعها عن خدمات الكلية	نتائج انطباعات الشركاء والموردين
--	--	-------------------------------	--	----------------------------------

المعيار السابع: الأهداف التي تتعلق بالأداء الاستراتيجي والتشغيلي

التوقيت الزمني		مؤشرات الاداء	الأهداف	
الوقت المتوقع للتحقيق	تاريخ بدء التنفيذ			مسؤول التنفيذ
ست اشهر	٢٠٢٥	شعبة الشؤون العلمية شعبة البعثات شعبة الدراسات والتخطيط وحدة النشر العالمي وحدة مجلة درر	- التخطيط الى امتلاك تصنيفات عالمية تحقق الرؤية المستقبلية. - التخطيط للحصول على جوائز محلية وعالمية تحقق اهداف الكلية الاستراتيجية المرسومة. - تقديم منح لطلبة الأجانب الذين يدرسون ضمن الكلية وفق المنح التي خصصتها الكلية لهم. - امتلاك مجلة علمية ضمن المستوعبات العالمية المعترف بها. - التخطيط للحصول على عضوية دولية ضمن اتحادات اقليمية وعالمية	الهدف الثامن والعشرون: تحقيق غاية المؤسسة وبناء قيمة مستدامة
ثلاثة اشهر	٢٠٢٣	المعاون الاداري شعبة الشؤون المالية تكنولوجيا المعلومات	- اجراء دراسات لتنبؤ بالاحتياجات المالية الملائمة للأهداف الاستراتيجية والتشغيلية لغرض تنفيذها. - اجراء دراسات مالية لبيان مدى توافق الميزانيات المعتمدة من قبل الكلية مع النتائج التي تحققها. - تولي الكلية اهتمام كبير بالتكنولوجيا وترصد لها المبالغ المطلوبة. - توفير البيئة المشجعة للبحث العلمي مثل (التمويل، المختبرات) للباحثين من الهيئة التدريسية	الهدف التاسع والعشرون: تحقيق 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

			<p>- اجراء احصائية بعدد الشكاوي، او المجمات، والثناء التي تحصل عليها من جهات محلية ودولية</p>	
ثلاثة اشهر	٢٠٢٣	<p>العمادة المعاون العلمي الاقسام العلمية ضمان الجودة</p>	<p>تشكيل فرق ولجان متخصصة بالرقابة الاستراتيجية وبشكل مستمر تعمل على التحقق من نسبة تحقيق الأهداف.</p> <p>- تحقيق الأهداف القصيرة الأمد والطويلة الأمد وينسب تحقق تفوق ٧٠%.</p> <p>- اعتماد سياسات واجراءات متقدمة تساعد على تحقيق الأهداف الاستراتيجية المرسومة.</p> <p>- تشجيع روح الفريق الواحد من اجل تحقيق الأهداف الاستراتيجية التي تم وضعها مسبقا .</p> <p>- مشاركة المجتمع في تحقيق اهداف الكلية التي تصب في خدمته</p>	<p>الهدف الحادي والثلاثون: تحقيق الاهداف الاستراتيجية</p>
اثني عشر شهرا	٢٠٢٤	<p>المعاون العلمي المعاون الاداري شعبة الدراسات والتخطيط ضمان الجودة</p>	<p>اعداد احصائية بعدد الإنجازات التي حققتها أعضاء مجلس الكلية على مستوى الكلية.</p> <p>- اعتماد أعضاء مجلس الكلية اسلوب التوجيه والتحفيز والتطوير للمرؤوسين والأشراف عليهم لتأدية واجباتهم.</p> <p>- اعتماد رؤية ثابتة وواضحة عند وضع الأهداف الخاصة بالكلية.</p> <p>- اعداد احصائية خاص بالفترات الزمنية لتولي المناصب القيادية بالكلية.</p> <p>- قياس نسبة تحقيق الأهداف السابقة وفق الفترات الزمنية لتولي المناصب القيادية بالكلية</p>	<p>الهدف الثاني والثلاثون: تحقيق انجازات قيادة الاداء والتحول</p>
اثني عشر شهرا	٢٠٢٤	<p>الاقسام العلمية المعاون الاداري ضمان الجودة</p>	<p>اعداد مقاييس التوقع المستقبلي لقياس النتائج والتوقعات المستقبلية.</p> <p>- اعتماد اسلوب "عقد الاجتماعات الدورية" لتقويم اداء الأنشطة الداخلية لتقويم نقاط القوة والضعف.</p> <p>- اعتماد اسلوب "المراجعة الإدارية" لتقويم اداء الأنشطة الداخلية للكلية لغرض تقويم نقاط القوة والضعف.</p> <p>- اعتماد اسلوب "تحليل النسب" لتقويم اداء الأنشطة الداخلية للكلية لغرض تقويم نقاط القوة والضعف.</p> <p>- اعتماد اسلوب "تقويم اداء المنظمة مقارنة مع اداء المنظمات المنافسة في الصناعة" لتقويم اداء الكلية مقارنة مع الكليات المناظرة</p>	<p>الهدف الثالث والثلاثون: اجراء قياس التوقعات المستقبلية</p>

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 العلوم الإسلامية بجامعة الموصل بخطتها 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.