



|                                                            |               |                                                |
|------------------------------------------------------------|---------------|------------------------------------------------|
| اسم السياسة: <b>سياسة التطوير</b>                          |               | رقم السياسة : <b>P-CMUM- 06-02</b>             |
| رقم الاصدار: الإصدار الأول                                 |               | تاريخ الاصدار: 2022/6/26                       |
| تاريخ التفعيل: 2022/9/1                                    |               | تاريخ التحديث: 2025/6/25                       |
| اعداد السياسة: كلية الطب / لجنة الاعتمادية / المحور السادس |               | أ.م.د. اميمة عبد الرزاق ابراهيم                |
| نطاق العمل: كلية الطب/ جامعة الموصل                        |               | تنطبق على: الكادر التدريسي والاداري لكلية الطب |
| رقم الاصدار                                                | التحديث       | تاريخها :                                      |
| 1                                                          | الإصدار الاول | 2022/6/26                                      |
|                                                            | التحديث الاول | 2025/6/25                                      |

المصادقة على السياسة:

تمت المصادقة في جلسة مجلس الكلية السابعة عشر المنعقدة بتاريخ 2025/ 6 / 25

#### مقدمة السياسة:

ان الهدف من السياسة تحسين اداء الكلية من خلال المساهمة في تطوير القدرات البشرية في إعداد ملاكات بحثية وتدرسية تضاهي التغيرات العلمية والتكنولوجية والثقافية في العراق والعالم و تدريب وتطوير قدرات الموظفين العاملين في الكلية وتأهيلها باتجاه التميز والابداع وكذلك رفع جودة العمل الاكاديمي والبرامجي للنهوض بمستوى الخريجين ومساعدة الكلية والاقسام والشعب والوحدات وجميع مرافق الكلية في تطبيق مقاييس ومعايير الجودة وتحسين مستوى اداءها وخدماتها والعمل على نشر ثقافة الجودة لدى جميع العاملين في الكلية والعمل على تعزيز التفاعل بين الجامعة والمجتمع المحلي.

#### نص السياسة:

- تحديد اليه تطوير الكادر التدريسي والكادر الإداري وتشتمل السياسة على النقاط الواجب مراعاتها لتحسين أداء الكادر التدريسي والإداري
1. يخضع الموظف المتقدم على الدراسات العليا لقوانين وتعليمات وضوابط الاجازات الدراسية وقانون الدراسات العليا وقانون الزمالات الدراسية المرفق طيا ادناه.
2. يسعى التدريسي الى التقديم للترقية العلمية ويكمل متطلباتها وحسب قانون الخدمة الجامعية وقانون الترقيات العلمية وتعديلاتها
3. ان يلتزم الكادر التدريسي بالاطلاع على مفردات المنهاج لكلية الطب.
4. على الموظف تدريسيا كان او إداريا ان يقدم في ملفات تقييمه ما يثبت اجتيازه دورتين تدريبيتين ضمن التعليم المستمر خلال العام الدراسي الواحد او ان يكون محاضرا في احداها او جميعها وان تكون في حقل الاختصاص العام او الاختصاصات الاخرى.
5. ان يكون المحاضرين من التدريسين في الندوات في الفروع المعنية بشكل دوري بحيث يشمل جميع الكادر التدريسي ويحق للفرع المعني إقامة أكثر من ندوة خلال العام الواحد.
6. حضور الكادر التدريسي للمؤتمرات والسمنارات يتم احتسابه ضمن التقييم السنوي بعد توثيقه في الفرع المعني وتزويده بملخص عن اهم ما تم مناقشته في المحفل العلمي لتعم الفائدة للجميع.
7. إلزام الموظفين بدخول دورات حاسوب او دورات العمل الإداري لان اغلب الموظفين يفتقدون الى تلك الخبرات.
8. يمنح الموظف الذي حقق التقييمات النقاط 2-5 أعلاه أحدها او مجتمعة واجتاز تقييمه السنوي معدل 90% (بعد تدقيق ملفه ومصادقته من رئاسة الجامعة) كتاب شكر من السيد العميد حسب ضوابط الية منح كتاب الشكر وحوافز تشجيعية تصرف من صندوق التعليم العالي وحسب صلاحية الصرف المتوفرة في العام الدراسي المعني وحسب تعليمات صندوق التعليم العالي رقم 122 لسنة 1999 شريطة ان لا يكون مشمولا بكتاب عقوبة من أي نوع.

9. يَمُنَح العاملین المخلصین والكفؤین والذین یؤدون مهام متميزة إضافية للكلية خارج اوقات الدوام الرسمي بمكافآت مادية تصرف من صندوق التعليم العالي وحسب الفقرة ب من المادة الثانية عشر لتعليمات الصندوق العالي رقم 122 لسنة 1999.
10. یمنح الموظفین والتدریسین حوافز تشجیعیة حسب المادة الثانية عشر من تعليمات صندوق التعليم العالي رقم 122 لسنة 1999
11. العمل على تطوير عمل الشعبة او القسم من خلال ادخال التقانات الحديثة التي يمكن ان تسهل العمل وتجعله أكثر دقة وجودة.
12. تزكية الموظف (برفع اسمه بأمر اداري الى رئاسة الجامعة) الذي يتجاوز تقييمه 95% بعد التدقيق من رئاسة الجامعة بصفة لقب الأستاذ المتميز حسب ما منصوص عليه بالكتاب ....
13. وضع لوحة شرف لأفضل تدريسي وموظف حسب المعايير أعلاه يكتب فيها اسم التدريسي والموظف المتميز لذلك الشهر او الفصل الدراسي.
14. عندما يكون تقييم الأداء السنوي للتدريسي او الموظف اقل من 75% يطالب بكتابة تعهد لتطوير نفسه ورفع درجة تقييمه في التقييم المقبل ومعالجة جميع النقاط التي تسببت في خفض تقييمه حسب تقرير المسؤول المباشر وبخلافه يحرم من حقه للإيفاد خارج العراق للعام التالي وتطبق عليه تعليمات الانقطاع عن الدوام المدرجة ضمن قانون انضباط موظفي الدولة في حال السفر. كما لا يمنح عدم ممانعة لغرض التقديم للدراسات العليا والزمالات الدراسية ويحرم من حقوق امتيازات أبناء الأساتذة.
15. إذا تكرر انخفاض درجة التقييم الى اقل من 75% لعامين متتاليين يتم عرضه على لجنة تدقيقية لاتخاذ الإجراءات المناسبة بحقه حسب قوانين الخدمة الجامعية وقوانين موظفي الدولة. ايفاده للعام التالي وتأخر تقييمه للعام السابق وثبت استحقاقه اقل من 75% فيما بعد.
16. الموظف الذي صدر بحقه عقوبة من أي نوع يخفض درجة تقييمه بنسب معينة حسب نوع العقوبة واستناداً الى الضوابط الصادرة من جهاز الاشراف والتقويم والخاصة بعمليات تقويم الأداء السنوي لمنتسبي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ولا يتم منحه كتاب شكر لذلك العام.
17. ترفيع وعلاوات الموظفين تخضع لقانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم 22 لسنة 2008.
18. يتم تحديث هذه السياسة سنوياً يكون التحديث صلاحية لجنة السياسات بناء على عمليات الجودة والاعتماد البرامجي او التعليمات الوزارية والجامعية او مجلس الكلية وبما يخدم المصلحة العامة.
- **يكون تحديث السياسة من صلاحيات لجنة السياسات** بعد اخذ استبيان و اراء السادة التدريسين و اراء ومقترحات السادة المسؤولين الإداريين في الكلية (مسؤول وحدة فما فوق) ومسؤولي محور الكادر الوظيفي للاعتماد البرامجي بما يخدم العملية التعليمية وبإشراف عمادة كلية الطب / جامعة الموصل ومصادقة مجلس الكلية ومجلس الجامعة على التحديث.
19. يلزم الموظف تدريسياً كان او إدارياً بتطوير نفسه حسب مواكبة مستجدات العلم الحديثة من الذكاء الاصطناعي وغيرها والمساهمة الفاعلة في تحقيق اهداف التنمية المستدامة وادامة المشاركة في تحقيق الصحة العالمية .

20. منح التدريسي يوم تفرغ للبحث العلمي على ان ينظم العمل بالبحوثي للتدريس سنويا بحيث يقوم بتسجيل ما لا يقل عن بحثين سنويا ويقدم الإنجاز بما يضمن نشر بحثين على الأقل سنويا على ان يقدم بحوثه المنشورة سنويا امر رسالة قبول النشر الى الكلية عن طريق رئيس الفرع ففي حال عدم نشر التدريسي لبحوثه او عدم حصوله على قبول النشر يطالب بتقديم ما تم إنجازه من بحوثه المسجلة وأسباب عدم اكتمالها مشفوعا بتقرير من اللجنة العلمية الخاصة بالفرع تؤيد استمراره بالبحث العلمي مع تحديد المدة النهائية للنشر

❖ **ملاحظة:** في حال تقديم رسالة قبول النشر في العام الدراسي فانه لا يمكن اعتماد نفس البحث عند نشره في العام الذي يليه.

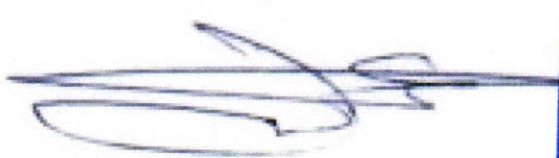
### ❖ **التعريفات والمصطلحات: لا يوجد**

### ❖ **الاجهزة والمعدات، الادوات، او الوثائق المستخدمة لتحقيق السياسة**

1. توفير كافة المستلزمات الضرورية والاجراءات اللوجستية الكفيلة بتسيير إجراءات الدراسة او إقامة الدورات لورشة.
2. ان يكون هناك برنامج معد سنويا مسبقا من قبل وحدة التعليم الطبي بالتعاون مع التعليم المستمر مخصصة لهدف تطوير الكادر التدريسي والكادر الاداري ويكون اختيار الدورات حسب رغبة الكادر كل حسب اهتمامه وتخصصه.
3. 3-كتاب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / دائرة البعثات والعلاقات الثقافية / ضوابط المنحة البحثية للتدريسي المتفرغ علميا المرقم 17512 في 2019/7/11.
4. دعم الحركة البحثية بما يتوفر من إمكانات متاحة.

### **المراجع:**

قانون الاجازات الدراسية رقم 165 لسنة 2011، قانون الدراسات العليا رقم 26 لسنة 1990 والتعديلات التي تجري عليه كل عام تقريبا واخرها عام 2021. وقانون الزمالات الدراسية رقم 46 لسنة 1971 وضوابط المنحة البحثية للتدريسي بكتاب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / دائرة البعثات والعلاقات الثقافية ذي العدد 17512 في 2019/7/11. ديوان الرقابة المالية الاتحادي رقم 31 لسنة 2011 . قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم 22 لسنة 2008، تعليمات صندوق التعليم العالي رقم 122 لسنة 1999، كتاب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / قسم ضمان الجودة والأداء الجامعي المرقم 9/82/13059 سنة 2025

  
  
كلية الطب - جامعة الموصل  
لجنة كتابة ومتابعة تنفيذ  
College of Medicine  
University of Mosul

أ.م.د. عفراء محمد الامين  
رئيس لجنة كتابة ومتابعة تنفيذ سياسات الكلية