



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ذي قار
كلية الطب



الخطة الاستراتيجية كلية طب - جامعة ذي قار للاعوام ٢٠٢١/٢٠٢٦

اعداد
شعبة ضمان الجودة والاعتماد الاكاديمي



وَمَا تَقْدِمُوا لِأَنْفُسِكُمْ مِنْ خَيْرٍ تَجِدُوهُ عِنْدَ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ
بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

البقرة- ١١٠



كلمة عميد الكلية

مرت مراحل تأسيس كلية الطب ذي قار بمخاض عسير وكانت البداية لا تخلو من صعوبات وعراقيل وتحديات . ولأن الهدف كان سامي ونبيل متمثلاً في تأكيد حق أبناء هذه المحافظة من الطلبة المتفوقين وقدرة وكفاءة الكادر التدريسي في كلية الطب على البذل والعطاء وتحقيق طموحاتهم في نيل المراتب العلمية المشروعة في التخصصات الطبية . وكما عاهدناهم في كل مكان وفي كل زمان . حيث اثبت الجميع أنهم أهلاً لتحمل المسؤولية ولتأكيد جدارتهم وتفوقهم الدائمين . معظم المستشفيات التخصصية المحلية والإقليمية والدولية لا تخلو من وجود الأطباء محافظة ذي قار . وأما الأسماء اللامعة في عالم الطب من الأساتذة المتخصصين من أبناء المحافظة في كليات الطب الأخرى لهي دليل على كفاءة وحضور ومقدرة أطباء محافظة ذي قار ونخص بالذكر أ.د. حكمت الشربيات ، أ.د. محمد علي العيد ، أ.د. ناجي طالب ، أ.د. عمار طالب الحمدي ، أ.د. جعفر كاظم نعمة ، أ.د. عمران سكر حبيب وغيرهم كثير . فهؤلاء مبعث فخرنا واعتزازنا ومن سيرتهم وانجازاتهم نستمد العزم على البذل والعطاء والتطور .

إن كان عمر كليتنا هو ١٧ سنة منذ تأسيسها في كانون الثاني ٢٠٠٣ إلا أن وجودها في مدينة احتضنت أقدم حضارة عرفها العالم – الحضارة السومرية ستبقى دائماً مبعث فخرنا وحافزاً نحو تحقيق التقدم والتطور في مفاصل العملية التربوية والعلمية المختلفة .

لقد مثل حرص كليتنا على التطوير والتحديث في العملية التربوية وضمان توعية الطلبة المتخرجين من كليتنا معالم سياسية ثابتة لم تغير مهما كانت الظروف التي واجهناها كجزء من بلدنا الحبيب صعبة وقاسية .

أن ضمان توافق من مناهجنا الدراسية وبرامجنا التدريسية مع أحدث المناهج المعتمدة في كليات طب العالم المتقدم وتطبيق أي تحديث لفعالية وفي اقرب فرصه ممكنه كان سبيلنا نحو تحقيق الاهداف العامة لكليتنا وبناء اسم هذا الصرح العلمي الخالد الذي يستمد حجمه ورسوخه ومستقبله من ماضي هذه المدينة العريق التي احتضنت الحضارة الاولى في العالم التي علمت البشرية القراءة الكتابة . ومن حاضرها المليء بكل ما يشرف ابناء هذه الكلية من تدريسيين وخريجين وطلبة بكل ما قدموه من تضحيات وتقان مخلص في سبيل جعل هذه الكلية صرحاً علمياً مرموقاً . وشهدت كلية طب ذي قار تطوراً ملحوظاً تمثل في

١. افتتاح كامل الفروع العلمية (كان عددها ٥ في سنة ٢٠٠٤ ووصل الى ١١ فرع منذ سنة ٢٠٠٧)
٢. استقطاب كادر تدريسي كفؤ حيث تضم الكلية ١٠٠ تدريسي من حملة الشهادات العليا ولكافة الاختصاصات ولكافة الألقاب العلمية وكما حصل عشرات الأطباء من كادر الكلية على لقب طبيب استشاري
٣. تجهيز مختبرات الكلية بأحدث الأجهزة المختبرية والعلمية
٤. ومساهمة الكلية في النشاطات العلمية داخل وخارج القطر
٥. زيادة النشاط البحثي والترقيات العلمية
٦. كذلك مساهمة الكلية في مختلف نشاطات خدمة المجتمع المدني .

وقطعت كلية طب ذي قار شوطاً متقدماً على طريق الاعتراف بها دولياً عن طريق برنامج الاعتمادية الذي يتبناه لجنة عمداء كليات الطب العراقية وبإشراف منظمة الصحة العالمية .



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ذي قار
كلية الطب



لقد تمت كتابة هذا الدليل من اجل التعريف بهذه المؤسسة العلمية الرائدة في مختلف الوجة .
ليرسم هذا الدليل في أعينكم الصورة المشرفة التي تستحقها كلية الطب / جامعة ذي قار ويحدد نقطة
الانطلاق نحو مزيد من التطور والتقدم ولايسعني الا ان اقدم خالص شكري وتقديري لكل من ساهم
في وصول كليتنا الى هذه المرحلة المتقدمة ومسيرتها الزاهرة من تدريسيين وموظفين بمختلف
عناوينهم وتخصصاتهم حيث كانوا بحق شموعا تحترق في سبيل العلم لطالبية
والله ولي التوفيق

المحتويات Contents

الصفحة	الموضوع
٤	قائمة المحتويات
٥	قائمة الجداول
٦	قائمة الأشكال والرسوم البيانية
٦	المقدمة
٧	نبذة مختصرة عن كلية الطب:
٨	المحور الاول: المعايير المستخدمة لتقييم واقع كلية الطب:
٨	المحور الثاني: تحليل الواقع الحالي وقياس فجوة الاداء
٨	المعيار الاول: الموارد البشرية
٨	١- التدريسيين
٩	٢- الكوادر الداعمة
٩	المعيار الثاني: البنى التحتية
١٠	المعيار الثالث : الخدمات البحثية (البحوث والمجلات العلمية والتأليف والترجمة)
١١	المعيار الرابع: التنظيم الاداري (الهيكل التنظيمي)
١٣	المعيار الخامس: شؤون الطلبة
١٣	١- طلبة الدراسة الاولى
١٣	٢- طلبة الدراسات العليا
١٣	المعيار السادس: خدمة المجتمع
١٤	المعيار السابع: المكتبات العلمية والمعلوماتية
١٤	المعيار الثامن: التدريس والمناهج التعليمية
١٤	المعيار التاسع: الموازنات المالية
١٥	المعيار العاشر: ادارة الجودة والتطوير
١٦	المحور الثالث: رؤية تنبؤية لبعض المتغيرات المؤثرة في اداء كلية الطب
١٦	1. اعداد الطلبة:
١٧	أ. المقبولون الجدد
١٧	ب. الطلبة المتواجدون
١٨	ت. طلبة الدراسات العليا
١٩	ج. الخريجون
٢٠	2. التدريسيون:
٢١	٣. الكوادر الداعمة:
٢٣	المحور الرابع: التحليل البيئي SWOT لكلية الطب
٢٣	البيئة الداخلية (Internal Environment)
٢٣	اولاً . نقاط القوة S (Strengths)

٢٣	ثانياً . نقاط الضعف (Weaknesses)W
٢٤	البيئة الخارجية (External Environment)
٢٤	أولاً . الفرص (Opportunities) O
٢٤	ثانياً . التهديدات (Threats) T
٢٥	المحور الخامس : الخطة الاستراتيجية لكلية الطب
٢٥	أولاً: صياغة الرؤية والرسالة والقيم والاهداف الاستراتيجية
٢٦	الرؤية الاستراتيجية لكلية الطب :
٢٦	الرسالة الاستراتيجية لكلية الطب :
٢٦	الاهداف الاستراتيجية لكلية الطب:
٢٦	القيم الاستراتيجية لكلية الطب :
٢٧	ثانياً: تطبيق الخطة الاستراتيجية وفق المعايير والاهداف والمؤشرات القياسية
٢٧	١- خطة الموارد البشرية
٢٨	٢- خطة البنى التحتية
٢٩	٣- خطة الخدمات البحثية
٢٩	٤- خطة شؤون الطلبة
٢٩	٥- خطة تعزيز المكتبات العلمية والمعلوماتية

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
١	مقارنة بين المتحقق فعلاً من الكوادر التدريسية والمعيار القياسي المعتمد	٨
٢	مقارنة بين المتحقق فعلاً من الكوادر الداعمة والمعيار القياسي	٩
٣	قياس الفجوة بين المتحقق فعلاً من الابنية والمرافق والمعيار القياسي	٩
٤	قياس الفجوة بين المتحقق فعلاً من الخدمات البحثية والمعيار القياسي المعتمد	١٠
٥	قياس الفجوة بين المتحقق فعلاً من مؤشرات الطلبة في الدراسة الاولى الصباحية والمعيار القياسي	١٣
٦	قياس الفجوة بين المتحقق فعلاً من مؤشرات طلبة الدراسات العليا والمعيار القياسي	١٣
٧	قياس الفجوة بين المتحقق فعلاً من مؤشرات المكتبات العلمية والمعلوماتية والمعيار القياسي	١٤
٨	قياس الفجوة بين المتحقق فعلاً من مؤشرات التدريس والمناهج التعليمية والمعيار القياسي	١٤
٩	موازنات كلية الطب جامعة ذي قار للمدة ٢٠٢٠-٢٠٢١	١٥
١٠	اداء الفروع العلمية وفقاً لمعايير التصنيف الوطني للجامعات العراقية للعام الدراسي ٢٠١٥-٢٠١٦	١٦
١١	نتائج اداء كلية الطب لسنة ٢٠١٧-٢٠١٨	١٧
١٢	القيم التنبؤية لاعداد الطلبة المقبولين الجدد للسنوات القادمة	١٨
١٣	القيم التنبؤية لاعداد الطلبة المتواجدين في الكلية للسنوات القادمة	١٨
١٤	القيم التنبؤية لاعداد الطلبة المقبولين في الدراسات العليا للسنوات القادمة	١٩



٢٠	القيم التنبؤية لاعدادخريجي الكلية للسنوات القادمة	١٥
٢١	القيم التنبؤية لاعداد التدريسيين للسنوات القادمة	١٦
٢٢	القيم التنبؤية لاعداد الكوادر الداعمة للسنوات القادمة	١٧
٢٥	مصفوفة سوات	١٨
٢٨	النمو السنوي المخطط لتمكين الكوادر التدريسية	١٩
٢٨	النمو السنوي المخطط لتمكين الكوادر الداعمة	٢٠
٢٩	النمو السنوي المخطط للبنى التحتية	٢١
٢٩	النمو السنوي المخطط للخدمات البحثية	٢٢
٢٩	النمو السنوي المخطط لمؤشرات الطلبة في الدراسة الاولى	٢٣
٢٩	النمو السنوي المخطط لمؤشرات المكتبات العلمية والمعلوماتية	٢٤

قائمة الاشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
١	الخدمات البحثية لفروع الكلية	١٠
٢	الهيكل التنظيمي للكلية	١٢
٣	مخطط الاتجاه العام للطلبة المقبولين الجدد	١٧
٤	مخطط الاتجاه العام للطلبة المتواجدين في الكلية	١٨
٥	مخطط الاتجاه العام لطلبة الدراسات العليا	١٩
٦	مخطط الاتجاه العام لاعداد خريجي الكلية	٢٠
٧	مخطط الاتجاه العام لاعداد التدريسيين	٢١
٨	مخطط الاتجاه العام للكوادر الداعمة	٢٢

المقدمة

كان للتحويلات الكبيرة التي يشهدها العالم اليوم في مختلف ميادين المعرفة العلمية والتقنية وثورة الاتصالات وغيرها الاثر الكبير في الانفتاح المؤسسي الواسع والاطلاع المتبادل على كافة النظم الادارية المتبعة . لذا أصبحت مواكبة التطورات المتسارعة التي يشهدها العالم المتقدم , ضرورة لازمة وحتمية لضمان البقاء والاستمرار ضمن المسار الطبيعي لتطور الادارة واستغلال الموارد , ولم تعد أساليب الإدارة التقليدية التي نجحت طوال العقود السابقة لتؤتي نفس الثمار المرجوة بعد الان , مع تعقيد الحياة وزخم التطور الحاصل في شتى نواحيها . لقد باتت تطوّر أساليب ومناهج الادارة وتغيرها وتحديثها ومراجعتها بين حين وآخر للابتعاد بها عن النمطية صفة لا بد منها .

ان التطور المتسارع جعل التخطيط الاستراتيجي لا يتم لسنوات ممتدة كثيرا في المستقبل كما كان في السابق، بل اصبحت المراجعات الدورية ولمديات قصيرة (خمس سنوات كحد أقصى) هي الانسب لخططها الموضوعية ، ووفقاً لطبيعة المؤسسة وتسلسل الاولويات فيها لخصوصيتها , لذلك ظهرت الحاجة الملحة لان تكون الخطط قادرة على تلبية بنية المجتمع ومتطلباته . واصبحت المؤسسات الاكاديمية في اي مجتمع هي المعنية الاولى بعملية مواكبة التطورات العالمية ونقل المعرفة والتقنيات الحديثة في الوقت المناسب إلى مجتمعاتها وتولييفها بالنحو الذي يلاءم طبيعة هذه المجتمعات . إذ تعد الجامعة بكيلائتها ومعاهدها هي الأدوات الفاعلة في تحديث المجتمع وتقديمه كونها تعمل على تطبيق العلوم والمعارف فيه ، ورفدها الدائم له بأجيال متعلمة مزودة بالثقافة والمعرفة اللازمين لتسليم مواقع تضع في اولى اعتباراتها قيادته إلى اعلى مستويات الرفاهية والرقى والتحضر . ان المؤسسة الاكاديمية

كانت بذلك حلقة الوصل بين المجتمع المحلي ومراكز إنتاج المعرفة العالمية. ان العراق ذلك البلد الذي شهد على مدى التاريخ قيام حضارات مبتكرة وثقافات منتجة رائدة , كان له ان يظل رائد للعلم والمعرفة في طليعة بلدان الارض تحضرا ورفع له لولا توالي الاحتلالات لارضة وسرقة ثرواته والهيمنة على قراراته من قبل المستعمرين والطامعين . لقد ان للنجب من ابناء البلد ان ترنو للوصول ببلدنا الى المرتبة التي يستحق في مصاف البلدان المتطورة لتكون جديرين به وبتاريخه المجيد.

نبذه مختصره عن كلية الطب

طرح فكرة إنشاء كلية الطب في محافظة ذي قار عام ١٩٩٢ لتكون ثاني كلية طب في المنطقة الجنوبية بعد كلية طب البصرة .وبعد عشرة أعوام من المخططات والتشاور والتنسيق بين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة الصحة ، صدر قرار بإنشائها عام ٢٠٠٢ لتستقبل الطلبة لعام الدراسي ٢٠٠٣-٢٠٠٤ ألا ان قيام الحرب وما تلاها من أحداث حالت دون استكمال مرافق الجامعة عموما وعطلت إنشاء كلية طب بشكل خاص . وفي كانون الثاني عام ٢٠٠٣ صدر قرار وزاري جديد باستئناف الاستعدادات لافتتاح الكلية في الموعد المقرر . وتم استقبال الدفعة الاولى من طلبة الكلية في العام الدراسي (٢٠٠٤-٢٠٠٥) وبواقع ٥٠ طالب وطالبة . ويبلغ عدد طلبة الكلية لهذا العام الدراسي ٢٠٢٠-٢٠٢١ (١٢٩٥) موزعين على ستة مراحل دراسية .

مدة الدراسة : مدة الدراسة في كلية الطب ٦ سنوات .ويمنح بعدها الخريجين شهادة البكالوريوس في الطب والجراحة العامة.

نظام الدراسة : نظام الدراسة في الكلية هو نظام سنوي (فصل أول ،ونصف السنة ،فصل ثاني، امتحان نهائي)

ويمكن تقسيم نظام الدراسة إلى مرحلتين مهمتين هما:-

- ١- **مرحلة الدراسة الاساسية:-** وتستمر لمدة ٣ سنوات تشمل إعطاء الطلبة المحاضرات النظرية اللازمة لحصولهم على المعرفة النظرية اللازمة لفهم الأساسيات العلمية والطبية.
- ٢- **مرحلة الدراسة السريرية :-** وتتضمن التدريب السريري المتزامن مع الدراسة النظرية لسنوات الثلاث الأخيرة .

هنالك حوالي مئة تدريسي بألقاب واختصاصات علمية مختلفة يشغلون الكادر التعليمي بشهادات دكتوراء وماجستير والدبلوم العالي (بلغ العدد الكلي لطلبة الدراسة الاولى ٩٩٠ طالب وطالبة في عام ٢٠١٩/٢٠٢٠: اما عدد طلبة الدراسات العليا في مراحل الماجستير والدبلوم العالي حوالي ٢٠ طالب وطالبة في تخصصات علمية وطبية مختلفة.

كما ضمت الكلية العديد من المرافق المهمة الاخرى التي ساهمت في توفير بيئة علمية وبحثية وخدمية للطلبة، مثل المكتبة التي ضمت الالاف من الكتب والرسائل والاطاريح الجامعية والدوريات العلمية ، وهي تقدم خدماتها المستمرة بشكل ورقي و الكتروني

ومن المرافق المهمة الملحقة بالكلية (المكتبة ، القاعات ، الحدائق ، الساحات والملاعب ، النوادي ، والمسجد)

المحور الاول : المعايير المستخدمة لتقييم واقع كلية الطب

يتم سنوياً ومن خلال مجلس الكلية ولجنة ضمان الجودة بأجراء التقييم الذاتي من خلال المعايير المتبعة من قبل المؤسسة التعليمية والتي تعتبر محكمات دولية للتقييم والجودة وهي كالتالي:

رقم المعيار	عنوان المعيار
المعيار الاول	الموارد البشرية
المعيار الثاني	البنى التحتية
المعيار الثالث	البحوث والمجلات العلمية والتأليف والترجمة (الخدمات البحثية)
المعيار الرابع	التنظيم الاداري (الهيكل التنظيمي)
المعيار الخامس	شؤون الطلبة
المعيار السادس	خدمة المجتمع
المعيار السابع	المكتبة العلمية والمعلوماتية
المعيار الثامن	التدريس والمناهج التعليمية
المعيار التاسع	الموازنات المالية
المعيار العاشر	أدارة الجودة والتطوير

المحور الثاني : تحليل الواقع الحالي وقياس فجوة الاداء

تحليل اداء المؤسسة هو جهد نظامي لوضع المعايير الكمية القياسية التي تقيس الانجاز في ضوء الاهداف التنظيمية ، ومقارنة المتحقق او الانجاز الفعلي بالمعايير الموضوعية من قبل لقياس الفجوة واتخاذ الفعل الاداري المطلوب للتأكد من ان كل الموارد قد استخدمت بكفاءة وبطرق فعالة لانجاز الاهداف الاستراتيجية .

المعيار الاول: الموارد البشرية

ان الموارد البشرية هي محرك النمو والتنمية في جميع النظم وهي العقل المدبر لترشيد استخدام الثروات واعمار الارض على الوجه الاكمل الذي يكفل للبشرية عيشة هانئة ينعم فيها الجميع بالامن والاستقرار ، وسوف يتم تناول الموارد البشرية في كلية الطب وفق الاتي:

١. التدريسيون:

تُعد الهيئة التدريسية احدى اهم الركائز الاساسية التي تقوم عليها كلية الطب ، الجدول رقم (١) يوضح مقارنة بين المتحقق فعلاً من الكوادر التدريسية والمعيار القياسي المعتمد.

الجدول (١) مقارنة بين المتحقق فعلاً من الكوادر التدريسية والمعيار القياسي المعتمد

ت	الفقرة	المتحقق من الكادر التدريسي %	المعيار %	الفجوة %	% التقييم
1	نسبة حملة لقب استاذ / عدد التدريسيين	$17/95 = 17.9\%$	30	(12)	سلبي
2	نسبة حملة لقب استاذ + استاذ مساعد / عدد التدريسيين	$48/95 = 50.5\%$	70	(19.5)	سلبي
3	نسبة حملة الدكتوراه	$90/95 = 94.7\%$	80	14	ايجابي
4	نسبة التدريسيين ضمن فئة الخدمة ١١ - ٢٠ سنة	$56/95 = 59\%$	60	(1)	سلبي
5	نسبة التدريسيين ضمن الفئة العمرية ٣٥ - ٥٤ سنة	$88/95 = 92\%$	70	22%	ايجابي

ملاحظة : القيم بين الاقواس تعني سالبة



يتبين من الجدول اعلاه ان من بعض فقرات تقييم معيار الكادر التدريسي كانت سلبية.

٢. الكوادر الداعمة:

مما لاشك فيه ان للكوادر الداعمة (الاداريون ، الفنيون والخدمات) الاثر البالغ في عملية نمو الكلية وتطورها ، يوضح الجدول رقم (٢) مقارنة بين المتحقق فعلاً بين من الكوادر الداعمة والمعيار القياسي المعتمد.

جدول رقم (٢) مقارنة بين المتحقق فعلاً من الكوادر الداعمة والمعيار القياسي المعتمد

ت	الفقرة	المتحقق من الكوادر الداعمة %	المعيار %	الفجوة %	التقييم %
1	نسبة عدد الكوادر ضمن تحصيل (بقرأ ويكتب)	$64/4 = 100\%$	٢٠	١٣,٧٥ %	ايجابي
2	نسبة حملة الـ (ابتدائية + متوسطة + اعدادية)	$28/18 = 100\%$	٢٠	(٨%)	سلبي
3	نسبة حملة الـ (دبلوم عالي + البكالوريوس + دبلوم فني)	$65/42 = 100\%$	٦٠	٥ %	ايجابي
4	نسبة الكوادر الذين خدمتهم من ١١ - ٢٠ سنة	$39/25 = 100\%$	٦٠	(٢١%)	سلبي

ملاحظة : القيم بين الاقواس تعني سالبة

يتبين من الجدول اعلاه ان فقرات تقييم معيار الكوادر الداعمة كانت سلبية.

المعيار الثاني البنى التحتية

كمفهوم عام تشمل البنى التحتية كل ما هو ضروري وله حاجة ماسة للنهضة العلمية ، وتشمل المنشآت والخدمات والتجهيزات الاساسية التي تحتاجها المؤسسة التعليمية، وسنركز هنا على جانب الابنية والمرافق المتوفرة فعلاً في الكلية ومقارنتها بالمعيار القياسي المعتمد ، والجدول (٣) يوضح ذلك

جدول (٣) بين المتحقق فعلاً من الابنية والمرافق والمعيار القياسي

ت	الفقرة	المتحقق من الابنية والمرافق	المعيار %	الفجوة %	التقييم %
1	نسبة المتحقق من ابنية عمادة الكلية	٧٠	٩٠	(٢٠%)	سلبي
2	نسبة توافر الابنية الملحقة في كلية الطب	٥٠	٩٠	(٤٠%)	سلبي
3	نسبة توافر القاعات الدراسية في كلية الطب	٤٠	٩٠	(٥٠%)	سلبي
4	نسبة توافر ابنية الاقسام العلمية في كلية الطب	٧٠	٩٠	(٢٠%)	سلبي

ملاحظة : القيم بين الاقواس تعني سالبة

يتبين من الجدول اعلاه ان جميع فقرات تقييم معيار البنى التحتية كانت سلبية.

المعيار الثالث: الخدمات البحثية (البحوث والمجلات العلمية والتأليف والترجمة)

تُعد الخدمات البحثية من الخدمات الجوهرية التي تقدمها الكلية الى جانب الخدمات التعليمية ، وهي موجهة نحو المجتمع كخدمة مجتمعية محورية تُسهم في معالجة مشاكله وتطويره وتنميته ، وسنركز هنا على جانب البحوث المنشورة في الداخل والخارج والكتب المؤلفة والمترجمة فضلاً عن المجلات التي تصدرها كليات الجامعة ومقارنتها بالمعيار القياسي المعتمد ، والجدول ٤ يوضح ذلك

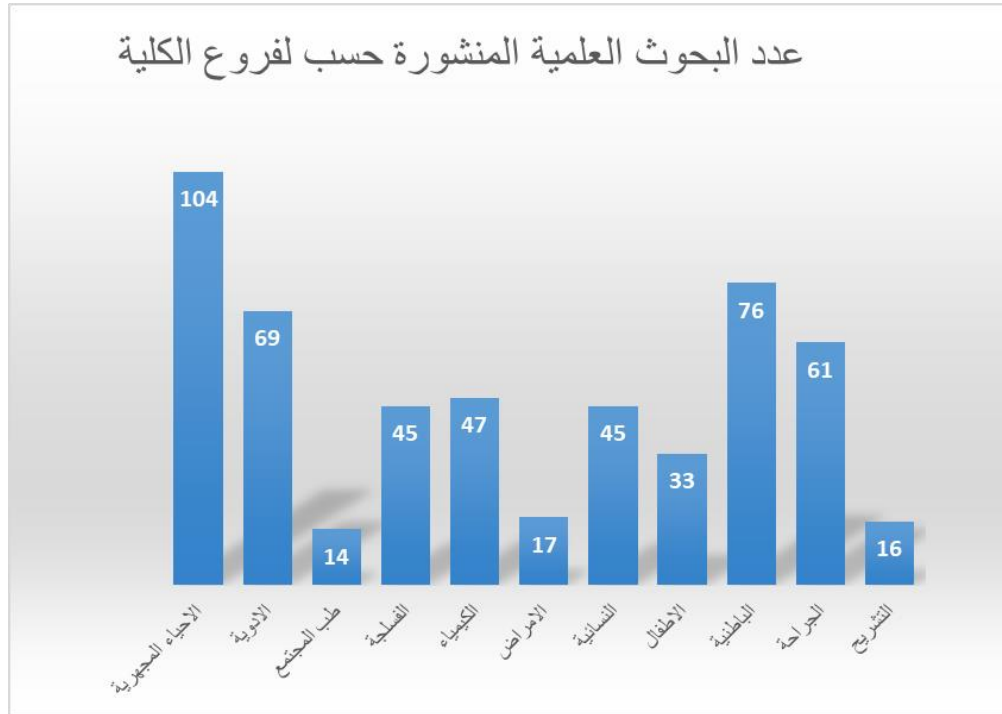
جدول رقم (٤) قياس الفجوة بين المتحقق فعلاً من الخدمات البحثية والمعياري القياسي المعتمد

ت	الفقرة	المتحقق من الخدمات البحثية	المعيار %	الفجوة %	التقييم %
1	نسبة عدد البحوث المنشورة / عدد التدريسيين	$91,6 = 100 * 90 / 87$	90	1,6	ايجابي
2	نسبة عدد البحوث المنشورة في الخارج / عدد التدريسيين	$70,5 = 100 * 90 / 67$	50	20	ايجابي
3	نسبة عدد الكتب المؤلفة والمترجمة / عدد التدريسيين	صفر	10	(100)	سلبي
4	الكلية تصدر مجلات علمية	100	90	0	ايجابي

ملاحظة : القيم بين الأقواس تعني سالبة

يتبين من الجدول اعلاه ان 75٪ من فقرات تقييم المعيار البحث العلمي كانت ايجابية.

شكل (١) الخدمات البحثية لفروع الكلية



المعيار الرابع: التنظيم الاداري (الهيكل التنظيمي)

يعد الهيكل التنظيمي لاي مؤسسة وسيلة هادفة لمساعدتها على تحقيق اهدافها بكفاءة وفاعلية من خلال المساعدة على تنفيذ الخطط واتخاذ القرارات وتحقيق الانسجام بين مختلف الوحدات والانشطة الادارية وتفاذي الازدواجية والاختناقات وغيرها ، وللهيكل التنظيمي تاثير على سلوك الافراد والجماعات في المؤسسات ، فنقسم العمل والتخصص يتضمن اسناد مهام وواجبات محددة للفرد والالتزامات المترتبة عليه ، ويعتمد نجاح المؤسسة في بناء هيكلها التنظيمي على قدرتها على ايجاد بيئة عمل مناسبة وقدرتها



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ذي قار
كلية الطب



على تحقيق درجة عالية من التكيف والتطابق والموائمة بين هيكلها التنظيمي واهدافها ، فمن دون هيكل تنظيمي جيد ومناسب تسير العمليات الادارية بشكل فوضوي لا يستند الى اساس علمي اذ تتخبط المؤسسة وتنحرف عن اهدافها فتصبح عديمة الفائدة وتقل انتاجيتها اضافة الى هدر الموارد البشرية وتدني معنويات وحافزية العاملين واتخاذ قرارات غير سليمة وتزايد النزاعات التنظيمية وانخفاض الطموح والابداع وتزايد النفقات .

لكلية الطب هيكل تنظيمي ملائم للعمل الاداري والاكاديمي ولاستراتيجيات الجودة والتطوير التي تسعى الكلية الى تطبيقها ، و يمثل المرجع الاداري الذي ينظم تسلسل الصلاحيات في مختلف الوحدات والانشطة الادارية ضمن اطار الكلية ويكون مجلس الكلية هو الهيئة العلمية والادارية العليا متمثلا بالعميد ومعاونيه ويتمتع بصلاحية اتخاذ القرارات والتوصيات الخاصة بالكلية كما في الهيكلية المبينة في المخطط التالي :





ينعقد مجلس الكلية في اجتماع دوري يكون مرة واحدة على الأقل في كل شهر ، ويشرف على ادارة الكلية كل من السيد العميد ومجلس الكلية كل حسب اختصاصاته المنصوص عليها في القانون واللائحة الصادرة بموجبه.

المعيار الخامس: شؤون الطلبة

تُعد الخدمات التعليمية من اهم الخدمات التي تقدمها الكلية للطلبةوما يرتبط بها مثل الكادر التدريسي والاداري والقاعات الدراسية والاقسام الداخلية وغيرها ، وسيتناول المعيار وفق نوع الدراسة (دراسة اولية صباحية ، دراسات عليا) ومقارنة المتاح او المتحقق فعلاً بالمعيار القياسي المعتمد .

١- طلبة الدراسة الاولى

يوضح الجدول (٥) الفجوة بين المتحقق لمؤشرات الطلبة في الدراسة الاولى والمعيار القياسي

جدول (٥) قياس الفجوة بين المتحقق فعلاً من مؤشرات الطلبة في الدراسة الاولى والمعيار القياسي المعتمد

ت	الفقرة	المتحقق فعلاً (%)	المعيار	الفجوة %	التقييم
1	مؤشر (طالب- تدريسي) في التخصصات الطبية	٩٥-٩٩	١٠-١	٠	ايجابي
2	مؤشر (طالب- تدريسي) في التخصصات العلمية		٢٠-١		
3	مؤشر (طالب- تدريسي) في التخصصات الانسانية		٣٠-١		
4	مؤشر (طالب - قاعة دراسية)	٩٩-١	٢٤-١	(٧٥%)	سلبي

ملاحظة : القيم بين الاقواس تعني سالبة

يتبين من الجدول اعلاه ان من نصف فقرات تقييم مؤشر الطلبة في الدراسة الاولى كانت سلبية.

٢. طلبة الدراسة العليا:

يوضح الجدول ٦ ادناه الفجوة بين المتحقق لمؤشرات طلبة الدراسات العليا والمعيار القياسي.

جدول (٦) قياس الفجوة بين المتحقق فعلاً من مؤشرات طلبة الدراسات العليا والمعيار القياسي

ت	الفقرة	المتحقق فعلاً	المعيار	الفجوة %	التقييم
1	عدد الطلبة المقبولين/ عدد الطلبة المخطط قبولهم	١٢-١٦	١٠-١٠	٢٠%	ايجابي
2	مؤشر (طالب- تدريسي) في الدراسات العليا	١-١	١-٧	١-٦	ايجابي

ملاحظة : القيم بين الاقواس تعني سالبة

يتبين من الجدول اعلاه ان جميع فقرات تقييم مؤشر الطلبة الدراسات كانت ايجابية .

المعيار السادس: خدمة المجتمع

من ابرز الخدمات المقدمة للمجتمع هي تنمية مهارات الخريجين وتدريبهم وتجهيزهم للانخراط في سوق العمل من خلال إشراكهم في ورش تدريبية بدون مقابل تقام في مبنى الكلية أو في الكليات وفقاً لموضوع الورشة وتخصص الكلية، تتولى شعبة التعليم المستمر المرتبطة بمكتب معاون العميد للشؤون العلمية إقامة هذه الورش ولا تقتصر على خريجي الكلية فقط ولا يشترط عمر محدد للمشاركة : بل تتناول تطوير مهارات الكادر الداعم والكادر الخدمي في الكلية. إذ بلغ عدد الورش التدريبية في النصف الأول من عام ٢٠١٨ نحو ٢٠ ورشة، في حين بلغت في النصف الثاني من العام نفسه (حوالي

١٨ ورشة عدد المستفيدين منها ناهز ٧٠٠. فضلاً عن بعض الخدمات الأخرى مثل الاستلال الورقي وتقييم البحوث وصلاحيه النشر في مجلات كليات الجامعة الاخرى، تنظيم ورش عمل فخاصة بالاسعافات الاوليه واجراءات السلامة الصحية في ظل الجائحة كخدمات مقدمة للمجتمع.

المعيار السابع: المكتبة العلمية والمعلوماتية

هنالك العديد من المعايير والمؤشرات الخاصة التي يكون من المطلوب توافرها في المكتبة مثل عدد مصادر المعلومات المتوافرة وتنوع اشكالها وتحديثها لدعم البرنامج الاكاديمي او المناهج الجامعية ، والتعليم الالكتروني والكتاب الالكتروني . يوضح الجدول ٧ قياس الفجوة بين المتحقق لمؤشرات المكتبات العلمية والمعيار القياسي .

جدول (٧) قياس الفجوة بين المتحقق فعلاً من مؤشرات المكتبات العلمية والمعلوماتية والمعيار القياسي المعتمد

ت	الفقرة	المتحقق فعلاً	المعيار	الفجوة	التقييم
1	اجمالي عدد الكتب / اجمالي عدد الطلبة (كتاب- طالب)	١٠-١	٦-١	(٤-١)	سلبي
2	اجمالي عناوين الكتب / اجمالي عدد الطلبة (عنوان- طالب)	٢,٥-١	٣-١	٠,٥	ايجابي
3	عدد الدوريات/ عدد طلبة الدراسات العليا (دورية – طالب)	١٦/١٦٢	١٠-١	٠	ايجابي
4	عدد الرسائل/ عدد طلبة الدراسات العليا (رسالة – طالب)	١٦/٢٠٠	١٠-١	(٣-١)	سلبي
5	عدد الموظفين ذوي اختصاص المكتبات/ اجمالي الموظفين العاملين فيها	٢-١	١٠-٦	(١٠٪)	سلبي

ملاحظة : القيم بين الاقواس تعني سالبة

يتبين من الجدول اعلاه ان معظم فقرات تقييم مؤشر المكتبات العلمية والمعلوماتية كانت سلبية.

المعيار الثامن: التدريس والمناهج التعليمية

تطورت مفاهيم التدريس والمناهج التعليمية وانتقلت من المفاهيم الضيقة التي لا تتعدى المادة الدراسية المرادفة للمقرر الدراسي الى مفاهيم اوسع تشمل جميع عناصر العملية التعليمية بفعل التطور العلمي والتكنولوجي بما يضمن مساعدة الطلبة على بلوغ الاهداف المخطط لها ورفع قدراتهم ، يوضح الجدول ٨ قياس الفجوة بين المتحقق لمؤشرات التدريس والمناهج التعليمية والمعيار القياسي .

جدول (٨) قياس الفجوة بين المتحقق فعلاً من مؤشرات التدريس والمناهج التعليمية والمعيار القياسي

ت	الفقرة	المتحقق فعلاً %	المعيار %	الفجوة %	التقييم %
1	استخدام استراتيجيات التدريس المعاصرة / عدد التدريسيين	٨٠	٧٠	١٠	ايجابي
2	عدد المقررات اسبوعياً / عدد الساعات المعتمدة في الكليات (مقرر – ساعة)	٤٣	٣٣	١٠	ايجابي

ملاحظة : القيم بين الاقواس تعني سالبة

يتبين من الجدول اعلاه ان فقرات تقييم مؤشرات التدريس والمناهج التعليمية كانت ايجابية .

المعيار التاسع : الموازنات المالية

لحجم الموارد المالية الأثر الكبير في أداء الكلية لأنه يؤثر بشكل مباشر في جميع أنواع الخدمات التي تقدمها، ولأنه الركيزة الأساسية في عملية رسم السياسات واتخاذ القرارات وتطوير اداء الكلية وناتجها

الانساني والبحثي ،يبين الجدول الآتي حجم موازنات لكلية الطب للمدة من 2010 - 2017

جدول (٩) موازنات كلية الطب للمدة من ٢٠١٠ الى ٢٠٢٠

التشغيلية (مليار دينار)		الاستثمارية (مليار دينار)		السنة	ت
المصروف	التخصيص	المصروف	التخصيص		
٤٠١٤٤٢٣٨٣٠	٤٠١٤٤٢٣٨٣٠	-	-	٢٠١٠	١
٣٥٧٤٣٦٤٦٩٢	٣٥٧٤٣٦٤٦٩٢	-	-	٢٠١١	٢
٤٥٧٤٥٣٦٩٣٣	٤٥٧٤٥٣٦٩٣٣	-	-	٢٠١٢	٣
٤٥٧٤٥٣٦٩٣٣	٤٥٧٤٥٣٦٩٣٣	-	-	٢٠١٣	٤
٤٣٨٠٧٩٩٩١١	٤٣٨٠٧٩٩٩١١	-	-	٢٠١٤	٥
٤٥٧٤٥٧١١٤٠	٤٥٧٤٥٧١١٤٠	-	-	٢٠١٥	٦
٤١٥٨٧٧٣٨٦٦	٤١٥٨٧٧٣٨٦٦	-	-	٢٠١٦	٧
٤٤٦٧٢٣٧٦٧٦	٤٤٦٧٢٣٧٦٧٦	-	-	٢٠١٧	٨
٤٧٩٠٤٧٩١٥٢	٤٧٩٠٤٧٩١٥٢	-	-	٢٠١٨	٩
٥٠٠٣٢٦٧٣٤٤	٥٠٠٣٢٦٧٣٤٤	-	-	٢٠١٩	١٠
		-	-	٢٠٢٠	١١

يتبين من الجدول اعلاه ان المصروف من المبالغ هو تمام المخصص في الموازنات التشغيلية ولم تكن هنالك ميزانيات استثمارية للسنوات جميعا . ان اعداد الموازنات وفق ابواب للصرف محددة سلفا وثابتة،يعد سلبية فهناك ابواب ضمن الموازنات لا تحتاج الى تخصيصات سنوية كبيرة قد وضعت لها تخصيصات اكبر مما تستحق في حين ان ابواب اخرى بحاجة الى تخصيصات اكبر لم تؤخذ ذلك بالحسبان عند وضع الموازنات ، لذا من الضروري ان تُعد الموازنات وفق مفهوم البرامج والاداء لتحقيق الاهداف والغايات التي تسعى الى تحقيقها مؤسساتنا التعليمية ، وعلى الكلية تفعيل الانشطة المنتجة التي تحقق مفهوم الكلية المنتجة بهدف تحقيق واردات مالية ذاتية منها دورات مركز التعليم المستمر ومختبرات الكلية متعددة التخصصات العلمية وواردات امتحانات التنافسية للطلبة المتقدمين للدراسات العليا، وواردات استحصال الوثائق ورسوم تسجيل الطلبة وغيرها التي تنظمها القوانين النافذة والتعليمات.

المعيار العاشر : ادارة الجودة والتطوير

في الدراسة الاخيرة التي اجراها قسم ضمان الجودة والأداء الجامعي في رئاسة جامعة ذي قار بالتعاون مع شعب الجودة في الكليات جرى فيه تقييم أداء الفروع والأقسام العلمية لكليات الجامعة من وجهة نظر الكليات نفسها للسنة الدراسية ٢٠١٧ - ٢٠١٨ حسب التصنيف الوطني لجودة الجامعات العراقية أظهرت ذلك الاستقصاء ضعفا في الأداء بشكل عام، ويرجع سبب ذلك لعوامل عدة منها ما يتعلق بأداء الكليات ، وليس كل ما يصدر عن الكليات والأقسام العلمية هو أداء نوعي أو هو الأداء المطلوب الذي يحقق الغايات المنشودة، ولكن ما يحدد جودة الأداء هو مقارنته بمعايير عالمية ومحلية. اعتمدت الدراسة على ثلاثة مقاييس هي البحث العلمي والدراسات العليا وإدارة الجودة ، وشملت عينة الدراسة الأقسام العلمية في ١٢ كلية ومنها كلية الطب وتم استبعاد الأقسام العلمية غير المتكاملة، وحصلت كليتنا على الدرجة في الجدول ادناه:

جدول (١٠) اداء كلية الطب وفقا للتصنيف الوطني للجامعات العراقية للعام الدراسي ٢٠١٧-٢٠١٨

ت	الكلية	البحث العلمي %40	تحسين الجودة والاعتماد البرامجي ٣٠%	أعضاء هيئة التدريس	البنى التحتية والبناء الجامعي %	النشاطات العلمية %10	المجموع ١٠٠%
	الطب	15.5	21.9	3.6	8.1	2.8	51.9

يلاحظ ان كليتنا كحال جميع كليات الجامعة كانت دون مستوى الجودة المحدد بالمدى ٦-٩،٩ وقد جاءت في المرتبة الثامن من بين ١٢ كلية شملها التقييم . وهذا يعني ان كليات الجامعة لم تحقق أي منها أداء يتسم بالجودة كما موضح في الجدول اعلاه ، الأمر الذي يستدعي من الجامعة ان تراجع سياستها فيما يتعلق بالبحث والتطوير والبحث العلمي وخطط تحسين أداء ومطابقة الأداء بالمعايير العلمية العالمية المعمول بها ، وكانت النتائج النهائية لأداء الكليات وفقا للجدول الآتي:

الجدول (١١) نتائج أداء كلية الطب لسنة ٢٠١٧

الدرجة	الكلية	المرتبة
5.5	العلوم	الأولى
4.7	التربية للعلوم الصرفة	الثانية
3.6	علوم الحاسوب والرياضيات	الثالثة
3.3	الزراعة	الرابعة
3.2	الهندسة	الخامسة
2.9	الآداب	السادسة
2.8	التربية البدنية وعلوم الرياضة	السابعة
2.4	الطب	الثامنة
2.2	القانون	التاسعة
1.7	التمريض	العاشر
1.5	الإدارة والاقتصاد	الحادية عشر
1.09	التربية للعلوم الإنسانية	الثانية عشر

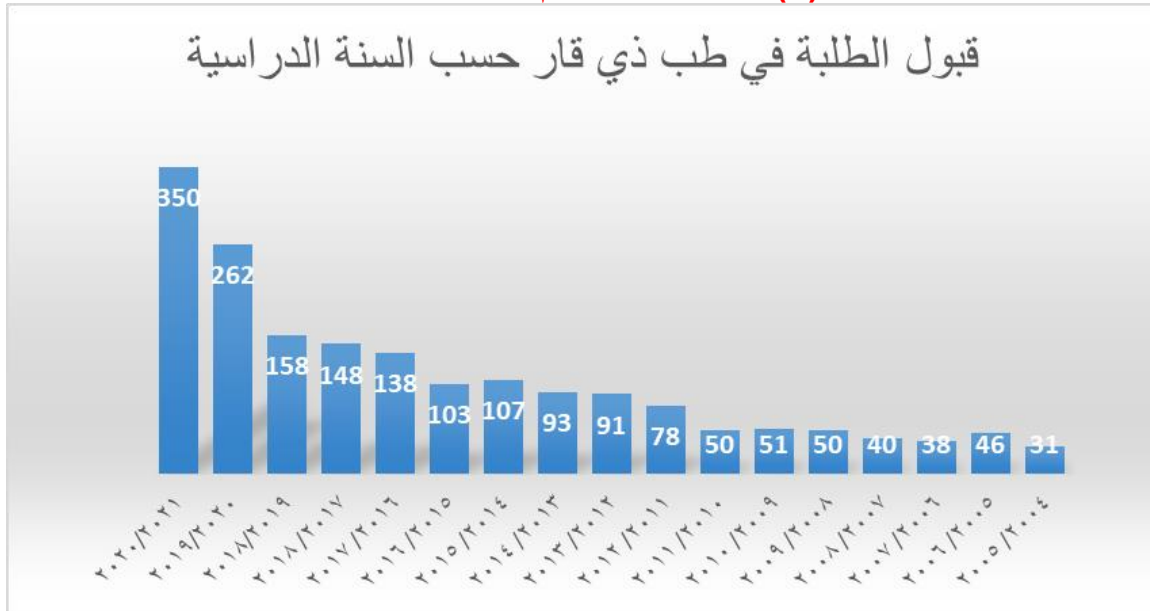
المحور الثالث: رؤية تنبؤية لبعض المتغيرات المؤثرة في اداء كلية الطب

يهدف هذا المحور إلى بناء رؤية مستقبلية لاهم المتغيرات المؤثرة في اداء الكلية وهي (الطلبة ، التدريسيون ، الكوادر الداعمة) باستعمال نموذج تحليل السلاسل الزمنية للتنبؤ بأعدادهم لغاية العام (2021-2024) فكانت النتائج كالاتي

١. اعداد الطلبة:

أ- المقبولون الجدد : ان أعداد الطلبة المقبولين سنوياً في كلية الطب جامعة ذي قار تخضع لضوابط القبول المركزي من الوزارة، لذا لا يمكن توقع هذه الأعداد بدقة. فعلى الرغم من ان الكلية تقوم برفع خطة القبول للوزارة سنوياً الا انه الطاقة الاستيعابية لا يتم الالتزام بها ، بسبب ضغط الاعداد المتزايدة من الطلبة من مخرجات التعليم الثانوي في وزارة التربية، يوضح الشكل (٣) ادناه الاتجاه العام للسنوات السابقة منذ تاسيس الكلية ويلاحظ التزايد المضطرد لاعداد المقبولين سنوياً :

الشكل (٣) مخطط الاتجاه العام للطلبة المقبولين الجدد



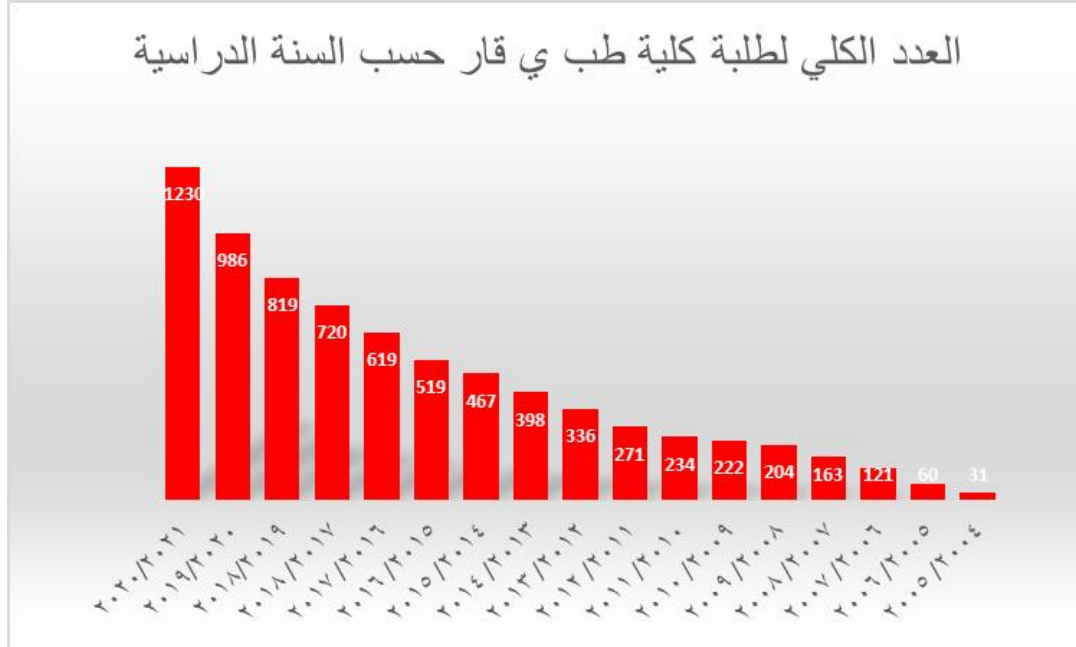
في الشكل (٣) نلاحظ من السلسلة الزمنية إن تضاعف في القيم بعد حوالي ثلاث سنوات اذ بدأت الاعداد بالارتفاع ابتداءً من ٢٠١١/٢٠١٠ . ثم تضاعف العدد السنوي بين الاعوام ٢٠١١-٢٠١٥ ، وعاودت الارتفاع بالمسار التصاعدي ابتداءً من عام ٢٠١٦-٢٠٢٠ ان الامكانيات المحدودة والضغط المالية تحجم من الطاقة القصوى الاستيعابية للكلية فلا يمكن ان يستمر التضاعف بنفس المنوال السابق ووفقا لمعادلة الانحدار التقديرية ستكون القيم المتنبأ بها للسنوات القادمة كالآتي:

جدول (١٢) القيم التنبؤية لأعداد الطلبة المقبولين الجدد للسنوات القادمة

السنة	٢٠٢١/٢٠٢٠	٢٠٢٢/٢٠٢١	٢٠٢٣/٢٠٢٢	٢٠٢٤-٢٠٢٣
القيم التنبؤية	٣٥٠	٤٥٠	٤٥٠	٤٥٠

ب- الطلبة المتواجدون: وهم الطلبة المؤلفين للمجموع الكلي في الكلية بمراحلها الست كافة، وتتأثر معدلات الاعداد سنوياً بأعداد الطلبة المقبولين الجدد والخريجين فكلية الطب بدأت عام ٢٠٠٤ ب ٣١ طالب وانتهت بعد ستة عشر سنة باعدادة زادت على الالف طالب من شتى محافظات القطر فضلا عن ابناء المحافظة وكما في الشكل ٤ ادناه

الشكل (٤) مخطط الاتجاه العام للطلبة المتواجدين في الكلية حسب السنة الدراسية



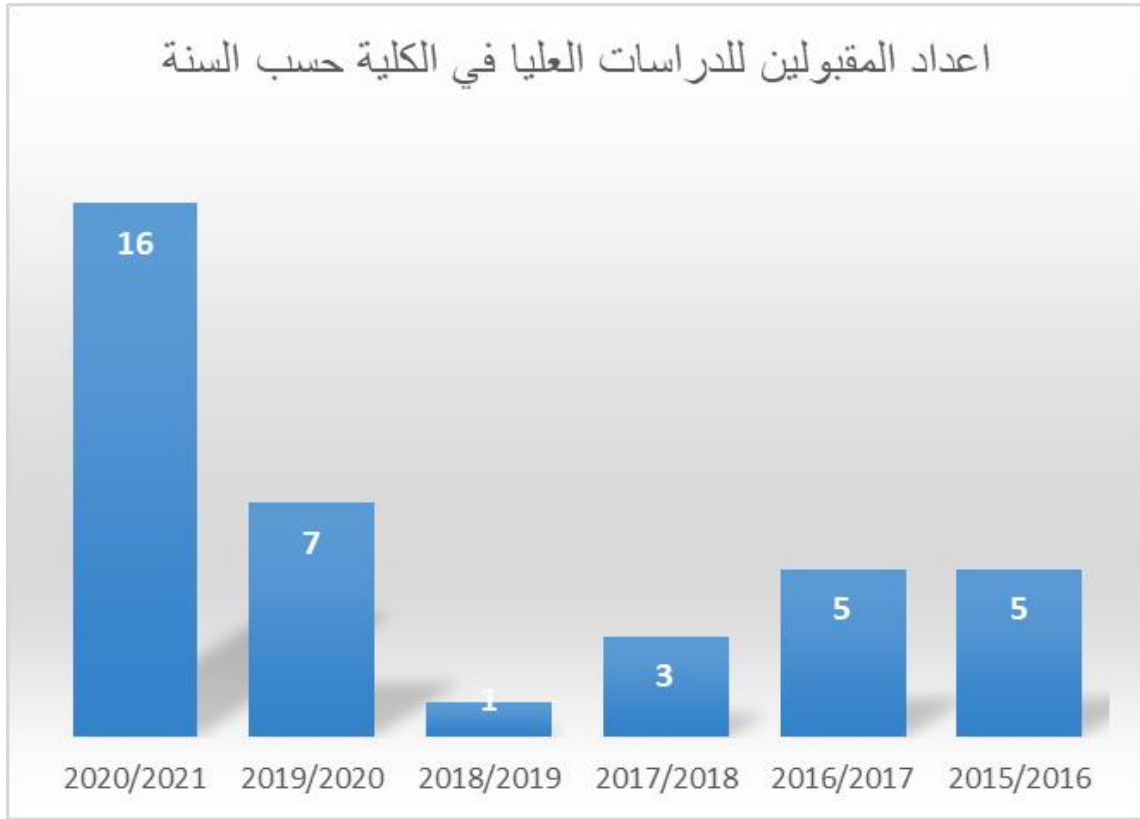
يمكن الملاحظة من السلسلة الزمنية الموضحة في الشكل اعلاه بأن القيم تكاد تكون مضاعفة في السنوات الثلاث الاولى بين الاعوام ٢٠٠٤-٢٠٠٧ عن ثم استمرت بالارتفاع الملحوظ بمعدل ضعف وربع واتخذت مسار تصاعدي إلى نهاية السلسلة الزمني حتى عام ٢٠٢٠ وقد تم التنبؤ بأعداد الطلبة المتواجدين في الكلية للدراسة الاولى للسنوات القادمة وفق معادلة الانحدار التقديرية وكانت القيم المتنبأ بها في الجدول ١٤ كالآتي:

جدول (١٣) القيم التنبؤية لأعداد الطلبة المتواجدين في الكليات للسنوات القادمة

السنة	٢٠٢١/٢٠٢٠	٢٠٢٢/٢٠٢١	٢٠٢٣/٢٠٢٢	٢٠٢٤-٢٠٢٣
القيم التنبؤية	١٢٣٠	١٣٣٠	١٣٣٠	١٤٠٠

ت- طلبة الدراسات العليا: يتم سنوياً الاعلان عن خطة قبول الطلبة في الدراسات العليا من قبل الكليات، ثم توحد من قبل الجامعة وترسل إلى الوزارة، وتحدد هذه الأعداد وفقاً لتوافر المستلزمات الضرورية في الكليات مثل القاعات الدراسية المجهزة والالاقاب العلمية للتدريسيين والوسائل الدراسية الأخرى. وعلى الرغم من ازدياد أعداد الطلبة المقبولين الدراسات العليا في السنوات الاخيرة الا انها لا زالت قليلة جداً قياساً بمجموع أعداد الطلبة الكلي ، يوضح مخطط الاتجاه العام في الشكل (٥) بينما المسار المتوقع للسنوات القادمة في أعداد طلبة الدراسات العليا موضح في الجدول ١٥ ادناه.

الشكل (٥) مخطط الاتجاه العام لطلبة الدراسات العليا



ابتدأت الدراسات العليا في كليتنا بدراسة الدبلوم العالي في تخصص طب الاسرة والمجتمع وفي الجراحة منذ العام ٢٠١٦ ثم تضائل عدد القبول في الفرعين المذكورين بعد عدة سنوات لمحدودية الامكانات الاكاديمية واجيزت في عام ٢٠١٩ دراسة الماجستير في علم الاحياء المجهرية الطبية التي وصل القبول فيه الى ١٤ طالبا في العام الحالي . يتبين من السلسلة الزمنية الموضحة في الشكل اعلاه انخفاض في اعداد المقبولين ليصل الى اقل عدد عام ٢٠١٨ واتخذت مسار تصاعدي الى نهاية السلسلة الزمنية بعد ذلك حتى عام ٢٠٢٠ كما في الجدول (١٥) الذي يوضح اعداد طلبة الدراسات العليا منذ افتتاحها . تم التنبؤ بأعداد الطلبة المقبولين في الدراسات العليا للسنوات التالية وفق الجدول (١٥)

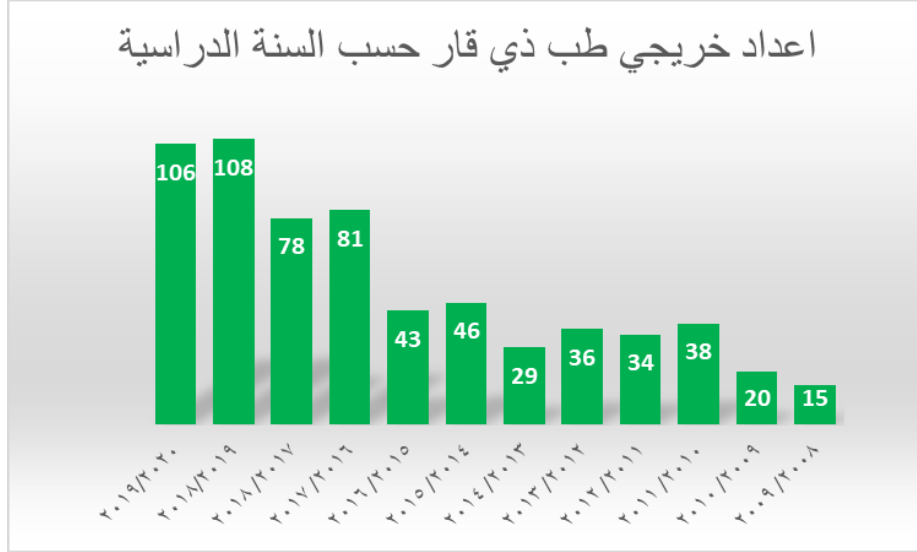
جدول (١٤) القيم التنبؤية لأعداد الطلبة المقبولين في الدراسات العليا للسنوات القادمة

السنة	٢٠٢١/٢٠٢٠	٢٠٢٢/٢٠٢١	٢٠٢٣/٢٠٢٢	٢٠٢٤-٢٠٢٣
القيم التنبؤية	١٦	٣٠	٤٠	٥٠

ث- الخريجون : تخرج الكلية سنوياً اعداد كبيرة من الطلبة نتيجة الاقبال الشديد للدراسة الطب في السنوات الاخيرة نتيجة التعيينات المركزية لخريجي كليات المجموعة الطبية ، سعياً من الطالب لضمان الحصول على فرصة عمل حال تخرجه، يوضح الشكل ٦ المسار التصاعدي لاعداد الخريجين من كلية الطب خلال السنوات منذ التأسيس ٢٠٠٤ لحد ٢٠٢٠ . نلاحظ من

الشكل اعلاه بأن اعداد الخريجين اتسمت بارتفاع ملحوظ لتنامي مدخلات الكلية وارتفاع معدلات طلبة الدراسة الاعدادية مع السنين .

الشكل (٦) مخطط الاتجاه العام للخريجين حسب العام الدراسي



وقد تم التنبؤ بأعداد خريجي الكلية للسنوات القادمة وفق الجدول الآتي:

جدول (١٥) القيم التنبؤية لأعداد خريجي الكليات للسنوات القادمة

السنة	٢٠٢١/٢٠٢٠	٢٠٢٢/٢٠٢١	٢٠٢٣/٢٠٢٢	٢٠٢٤-٢٠٢٣
القيم التنبؤية	١٣٦	١٥٠	١٧٥	٢٠٠

٢- التدريسيون

يظهر من خلال الشكل (٧) الذي يبين الاتجاه العام لأعداد التدريسيين للمدة من ٢٠٠٤ لغاية ٢٠١٨ حصول ارتفاع كبير في السنتين الاولى من عمر الكلية ثم انخفاض حاد في التعيينات بعد ذلك يتبعه ارتفاعاً تدريجياً طفيف ومستمر في قيمها في السنتين الاخيرتين ، وربما يدل ذلك على ان أعداد التدريسيين تتجه نحو الزيادة الطفيفة خلال السنوات القادمة وفقاً للمخطط في الجدول ادناه ،

الشكل (٧) مخطط الاتجاه العام لاعداد ال تدريسيين



وتم التنبؤ بأعداد التدريسيين للسنوات القادمة كالآتي:

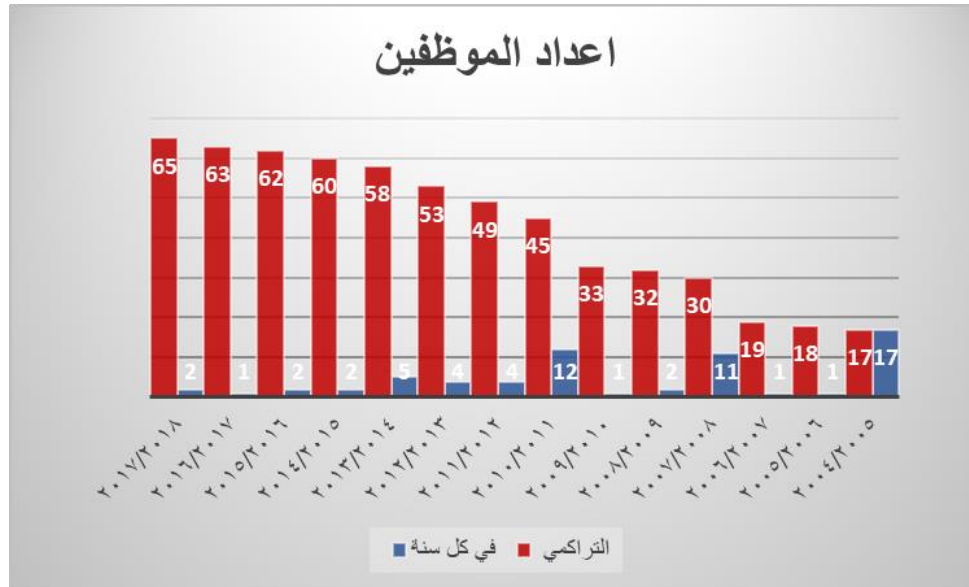
جدول (١٦) القيم التنبؤية لأعداد التدريسيين للسنوات القادمة

السنة	٢٠٢١/٢٠٢٠	٢٠٢٢/٢٠٢١	٢٠٢٣/٢٠٢٢	٢٠٢٤-٢٠٢٣
القيم التنبؤية	٩٥	٩٨	١٠٠	١٠٤

٣- الكوادر الداعمة

تعاني الكلية من عدم كفاية الكادر الداعم وقلة في الاعداد المطلوبة منهم والتي من الضروري ان تواكب التضاعف الواضح لاستيعاب الطلبة ومعدلات الاعداد المقبولة منهم بنحو شبه مستمر خلال السنوات الماضية من عام ٢٠١٧-٢٠٠٤ وهذا مؤشر سلبي، والشكل (٨) يوضح مسار تطور الكادر منذ التأسيس

الشكل (٨) مخطط الاتجاه العام للكوادر التدريسية



يظهر في السلسلة الزمنية الموضحة في الشكل اعداد الكوادر الداعمة ارتفعت تدريجيا منذ تسعة اعوام تقريبا فبعد ثبات ثلاث سنوات بعد بدء التأسيس وحصول ارتفاعا مفاجئ ثم تباطؤ في رقد الكادر الساند في السنين التالية لعام ٢٠١٠ اذ عاود الانخفاض في الاضافة للمزيد الا في حدود الحذف والاستحداث تدريجياً ابتداءً من عام ٢٠١٤ حتى السنة الحالية ٢٠٢٠ التنبؤ بان توظيف المزيد من الكوادر الداعمة تميل للانخفاض حتى الاستقرار بمستوى بقاء اعداد كوادر الاكاديمية على مستوى واحد تقريباً كما يلاحظ ذلك في الشكل اعلاه ومن ذلك يمكن تخمين قيم التنبؤ في الجدول (١٨)

جدول (١٧) القيم التنبؤية لأعداد الكوادر الداعمة للسنوات القادمة

السنة	٢٠٢١/٢٠٢٠	٢٠٢٢/٢٠٢١	٢٠٢٣/٢٠٢٢	٢٠٢٤-٢٠٢٣
القيم التنبؤية	٦٥	٦٧	٦٩	٧١

بافتراض ثبات العوامل الأخرى نتائج تنبؤ السلاسل الزمنية تبين صورة مستقبلية تقريبية لما ستكون عليه أعداد الطلبة من المقبولين الجدد والمتواجدين في الكليات، وطلبة الدراسات العليا والخريجين، كذلك أعداد أعضاء الهيئات التدريسية والكوادر الداعمة (إداريون وفنيون وخدمات). ان كلا من هذه العناصر تحتاج إلى تحضيرات مسبقة من قبل الجامعة على سبيل المثال أعداد الطلبة المقبولون الجدد بحاجة إلى طاقة استيعابية وما يرافقها من مضاعفة الكادر الاكاديمي ومناهج وقاعات دراسية ومختبرات وغيرها من توسيع أو تطوير البنى التحتية التي يتطلبها استيعاب هذه الأعداد ان من النقاط الايجابية لكليات الطب والتعيين المركزي وديمومة حاجة سوق العمل الصحية والمستشفيات الاهلية لاستيعاب المزيد من اعداد الاطباء وكذلك فيما يتعلق بأعداد الهيئة التدريسية والكوادر الداعمة المنتبأ بها إذ ينبغي الاستعداد لإدماجهم في هياكل التنظيم ضمن مبدأ الحاجة الفعلية لخدماتهم وتوفير المتطلبات اللازمة لأداء أعمالهم.

المحور الرابع: التحليل البيئي SWOT لكلية الطب

تعمل كلية الطب حالياً في بيئة مؤاتية للتطور لامتلاكها نقاط قوة عدة، وأيضاً لا تخلو من نقاط ضعف كعنصرين أساسيين في البيئة الداخلية سنقوم تالياً بذكرهما، مع ذكر بعض الفرص والتهديدات في البيئة الخارجية المحيطة بالجامعة، وتنظيم كل ذلك في مصفوفة التحليل SWOT لبيان الموقع الاستراتيجي الحالي:

البيئة الداخلية (Internal Environment)

أولاً . نقاط القوة (S) Strengths

١. توافر عنصر التنوع بوجود حوالي ٤٠ تخصص علمي موزع على ٤٣ منهاج أكاديمي
٢. الكثافة السكانية التي تتمتع بها محافظة ذي قار تمثل مصدر مهم للجامعة للتزود منها بالموارد البشرية (طلبة ، تدريسيين ، موظفين)
٣. وجود كفاءات متميزة من ذوي الخبرة والاختصاص من منتسبي الجامعة.
٤. دعم الحكومة المحلية للجامعة والدوائر الصحية في المحافظة والتي رحبت وسهلت تحويل مستشفياتها واستشارياتها الى مستشفيات تعليمية معنية بتدريب الطلبة في الجانب السريري والتطبيقي .
٥. وجود أراض بمساحات شاغرة داخل حرم الكلية والمناطق البلدية المحيطة بها تمكن الكلية من التوسع أو إقامة المزيد من المشاريع المطلوبة للتوسعة أو الاضافة
٦. تبني الكلية لبرامج ادارة الجودة الشاملة والاعتمادية.
٧. وجود عدد من المختبرات بمختلف الاختصاصات المطلوبة
٨. نقص الكوادر الطبية والصحية في المحافظة الأمر الذي يجعل من الكلية وجهة رائدة لتلبية حاجة مجتمع المحافظة .
٩. تمتلك الكلية موقع الكتروني رسمي متطور يقدم خدماته للمجتمع.

ثانياً . نقاط الضعف (W) Weaknesses :

١. ضعف الجانب التدريبي والتأهيلي وعدم الاهتمام المطلوب بتطوير الكوادر الساندة والإدارية التي لازال البعض منها على سبيل المثال لا يتقن استخدام الحاسوب أو تطبيقاته
٢. عدم مواكبة التطورات العالمية في مجال البحث والتطوير وفي محتوى المناهج الدراسية والأنظمة والقوانين الإدارية.
٣. الارتباط المبالغ به بالوزارة وضيق الصلاحيات الممنوحة للكلية في تسيير أعمالها، وخاصة فيما يتعلق بموضوع تعويض الكوادر التدريسية والإدارية التي تنسرب من هياكل التنظيم بسبب التقاعد أو الدراسة أو العزل وغيرها.
٤. البيروقراطية والترهل الإداري الذي ينعكس سلباً على أداء الكوادر التدريسية والوظيفية وذلك بسبب الانتقائية في تطبيق بعض التعليمات أو منح الامتيازات، وكثرة الروتين والقرارات الانية من المراجع التي تؤدي في الكثير من الأحيان إلى ضياع الحقوق أو تأخرها.
٥. عدم الاستفادة من النتائج المتحققة في مجال البحث العلمي لعدم وضعها موضع التنفيذ أو تبنيها من دوائر المحافظة وضعف التنسيق العلمي وتسويق البحوث للدوائر المعنية مما يؤدي إلى ضياع الجهود المبذولة.

٦. غياب عنصر الإبداع والدوافع المحفزة لدى منتسبي الكلية إذ ان كل الجهود موجهة نحو انجاز المهام لتجنب المسائلة وبالتالي فهي كمية أكثر من كونها نوعية.
٧. عدم كفاية البنى التحتية الحالية للكلية التي تتيح لها تطوير الفروع العلمية ، فضلاً عن الضعف الكبير في المرافق الترفيهية والحدائق والساحات.
٨. قلة اعداد الاجهزة التقنية الحديثة المستخدمة في مجالات التعليم والبحث العلمي.

البيئة الخارجية (External Environment)

أولاً . الفرص (O Opportunities)

١. وجود تنوع بيئي ومجتمعي في المحافظة وهي بيئة خصبة للأبحاث العلمية.
٢. غياب المنافسة القوية في البيئة الخارجية بالرغم من توجه الوزارة نحو ترصين التعليم الأهلي وجامعات الوقفين، إلا انها بحاجة إلى وقت طويل قبل ان تكون منافس حقيقي لجامعة ذي قار.
٣. حاجة المجتمع للكثير من المشاريع الحيوية الأساسية في المجالات المختلفة ، والتي تكون بتماس مباشر مع أفراد المجتمع.
٤. الاستفادة من إجراء دمج وزارة العلوم والتكنولوجيا مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي واستقطاب الخبرات والبحوث السابقة في مجالات عملها والتي تمس بنحو مباشر جوانب عديدة في مجتمع المحافظة مثل البيئة والمياه والبحوث الصحية
٥. وجود كفاءات كثيرة معطلة في المجتمع يمكن استقطابها واستثمارها للعمل في مشاريع منتجة
٦. أصبحت شبكة الانترنت المصدر الأول للمعلومات في العالم وهذا الانفتاح العالمي فرصة سانحة في كل وقت لنشر البحوث العلمية والترويج لها او تطبيقها.
٧. تطوير محتوى المناهج الدراسية وتحديثه وفقاً لمناهج الجامعات العالمية المعروفة.
٨. عقد اتفاقيات للتوأمة مع جامعات عالمية رصينة وتوقيع مذكرات تفاهم للاستفادة من تجاربهم وخبراتهم.
٩. الطلب المتزايد على الدراسة الطبية من قبل أفراد المجتمع في مجال الدراسات الأولية والعليا.

ثانياً . التهديدات (T Threats):

١. قلة التمويل الحكومي واقتصاره على الموازنات التشغيلية دون الاستثمارية..
 ٢. ضعف المستوى العلمي لغالبية الطلبة من مخرجات التعليم الثانوي المقبولين في الكلية.
 ٣. ضعف ثقة المجتمع بمؤسسات الدولة وهو انعكاس طبيعي للاستياء الشعبي من الأداء السياسي، ومنها جامعة ذي قار باعتبارها جزء من المنظومة الحكومية.
- ويمكن عرض نتائج التحليل على وفق مصفوفة تسمى مصفوفة سوات ، وعلى وفق الاتي:

الجدول (١٨) مصفوفة SWOT

البيئة الداخلية		SWOT	
مواطن الضعف (W)	نقاط القوة (S)		
مواطن الضعف ٨ الفرص ٩	نقاط القوة ٩ الفرص ٩	الفرص (O)	البيئة الخارجية
مواطن الضعف ٨ التحديات ٣	نقاط القوة ٩ التحديات ٣	التحديات (T)	

١. الخلية (SO) ستكون الانطلاقة الإستراتيجية المقترحة للكلية لتكون مؤهلة استثماراً وتطويراً لنقاط القوة المتوفرة فيها حالياً واقتناصاً للفرص الكبيرة المتاحة أمامها، وفي الوقت نفسه وضع الحلول المقترحة كإستراتيجية ضمنية لمعالجة مواطن الضعف وصولاً إلى تحقيق الغاية المتوخاة من هذه الإستراتيجية.
 ٢. الخلية (WO) مواطن الضعف في هذه الخلية قد تعادل الفرص المتاحة وتمنع من استثمارها، لذا لا بد من معالجتها ويتم ذلك من خلال إستراتيجية علاجية متضمنة في الإستراتيجية المقترحة التي ادرجت في ادناه .
 ٣. الخلية (ST) يلاحظ في هذه الخلية ان نقاط القوة الداخلية أكثر من التهديدات الخارجية وعليه فان الكلية في موقف قوي تستطيع من خلاله مواجهة هذه التهديدات.
 ٤. الخلية (WT) يتم استبعادها بسبب ان الكلية مؤهلة لأكثر من ذلك بما تمتلكه من مؤهلات ونقاط قوة وغياب المنافسة الحقيقية وامتلاكها للميزة التنافسية المتمثلة بكونها كلية حكومية رصينة وبالتالي فهي ليست بصدد تبني إستراتيجية انكماشية.
- سنفترض ان كل ما تقوم به كلية الطب جامعة ذي قار من أعمال يندرج ضمن مفهوم الخدمات الجامعية، والمعطيات الموجودة في الخلية SO في مصفوفة التحليل البيئي تشجع على تبني إستراتيجية ايجابية طموحة وتفاؤلية ، لذا سنحاول اقتراح إستراتيجية شاملة لتطوير كلية الطب التي من المفترض ان تستثمر جميع قدراتها الذاتية.

المحور الخامس الخطة الاستراتيجية لكلية الطب (٢٠٢١-٢٠٢٦)

- تم صياغة الخطة الاستراتيجية لكلية الطب جامعة ذي قار لتكون عاكسة لرسالتها ورؤيتها ووفقاً لنتائج التحليل البيئي وتفهم الفجوات الرقمية والخدمية ، كما تحقق الخطة غايات الكلية واهدافها خلال السنوات الخمس القادمة ، وتتكامل فيها ثلاث استراتيجيات هي
١. استراتيجيات ثبات واستقرار : للمحافظة على معدلات الاداء مع اجتناب ما يطرأ من مخاطر
 ٢. استراتيجيات تطوير وتحسين: لتطوير اساليب الاداء وبذل الجهد في رفع معدلات الاداء
 ٣. استراتيجيات نمو وتوسع : لتحقيق تغييرات جذرية في اليات واساليب الاداء

أولاً : صياغة الرؤية والرسالة والقيم والاهداف الاستراتيجية لكلية الطب

• الرؤية الاستراتيجية لكلية الطب

للكلية رؤية إستراتيجية تتضمن الاعتراف والإقرار بهذه الكلية الحديثة وتخريج الخريجين الكفؤين الأخيار الذين يلون حاجة المجتمع . وتطوير المهارات وتطوير التعليم الطبي .

وتعزيز التبادل العالمي الحر للأفكار المتعلقة بالتعليم النظري والتدريب العلمي للخريجين ليرتقوا إلى مصاف الخريجين العالميين.

• الرسالة الاستراتيجية لكلية طب ذي قار

رسالة كلية طب ذي قار تتمثل ب:-

- (١) المساهمة في تطوير المعرفة الطبية من خلال البحوث التي تواكب التطور والتغيرات في القرن الواحد والعشرون .
- (٢) تخريج أطباء قادرين على:-
 - أ- التشخيص والعمل ضمن حدود قدراتهم وكفاءتهم وطلب المساعدة عند الحاجة .
 - ب- أن يبنوا ويمثلوا موقعهم ووظائفهم بذمة .
 - ت- التأكيد على الإشراف المباشر والدقيق على اي عمل طبي سريري يقومون به
 - ث- احترام القرارات وحقوق المرضى .
 - ج- أخذ الحيطة والحذر من صرف العلاج بحيث يكون مستند على أساس علمي وطبي وعلى أساس فعالية الخيارات العلاجية الممكنة وهذه القرارات يجب أن يتم التوصل إليها بعد مناقشة الموضوع مع المريض .
 - ح- التصرف بلطف.
 - خ- توثيق أي مشاهدات تخص سلامة المريض وإرسالها للشخص المناسب.

• الاهداف الاستراتيجية لكلية الطب:

١. تخريج أطباء ماهرين قادرين على أداء المهام الصحية للمجتمع في محافظة ذي قار.
٢. إجراء البحوث الموجهة نحو حل المشاكل الصحية في المجتمع .
٣. توفير فرص لمدى واسع من الدراسات العليا.
٤. الدراسة المنتظمة والبحث والتطوير المستمر لقدراتهم
٥. التعليم الصحي لتوحي الصحة وتبني الطب الوقائي للمجتمع ولتحقيق الأهداف أعلاه ولتطبيق فلسفة التعليم , أخذت كلية الطب على عاتقها تطبيق ما يلي:
 - أ- استراتيجية التعليم الذاتي للطلبة وتشجيع الطلبة على استخدام المصادر والمجالات بالانترنت
 - ب- استخدام طرق تعليمية حديثة مثل التكامل العمودي والافقي بين العلوم الاساسية والعلوم السريرية
 - ت- التدريب على استعمال الطب المبني على حل المعضلات الصحية.
 - ث- التركيز على رفع قدرة المهارات السريرية للطلبة
 - ج- التقييم الموضوعي المستمر والمتجدد للنظام الدراسي

• القيم الاستراتيجية لكلية الطب

١. الالتزام بالتميز والالأكاديمية من خلال العمل المؤسسي
٢. الطلبة هم محور العملية التعليمية والركن اساسي فيها
٣. الاخلاق خير وسيلة لرفي المجتمعات والعلم افضل سبيل لتقدمها
٤. توفير فرص التعليم في مختلف اروقة الكلية

٥. العمل وفق مبدأ المسؤولية التضامنية
٦. تشجيع أي جهد في اتجاه التجديد والابداع والابتكار
٧. الالتزام بتحقيق العدل والمساواة بين الجميع
٨. الانفتاح على مؤسسات المجتمع المحلي والوطني
٩. العمل بثقة عالية والتطلع الى المستقبل بتفاؤل .
١٠. السعي الجاد والمتواصل نحو التحسين المستمر

ثانيا : تطبيق الخطة الاستراتيجية وفق المعايير والاهداف والمؤشرات القياسية
من المعلوم ان الخطة الاستراتيجية هي الاداة التي تحدد خطوط السير وانشطة الكلية في جميع مجالات العمل ، وذلك على هيئة برامج ومشروعات ومهام محددة ، وتخضع الخطة الاستراتيجية للمتابعة الفعالة للتأكد من نسبة الانجاز المتحقق انطلاقاً من رؤية ورسالة الكلية التي ستتمحور حولها هذه الأهداف ولكي تكون متكاملة. حيث يتم اتباع الترتيبات والجدول الزمنية المحسوبة وعلى وفق الاتي:

١- خطة الموارد البشرية

جدول (١٩) النمو السنوي المخطط لتمكين الكوادر التدريسية للمدة ٢٠٢٦-٢٠٢١

الهدف	المخرجات المطلوبة	مؤشرات القياس	مسؤولية التنفيذ	النمو السنوي المخطط	
تمكين الكوادر التدريسية	رفع نسبة حملة لقب استاذ/ عدد التدريسيين	نسبة اعلى من حملة لقب استاذ قياساً بالالقباب الاخرى	معاون العميد للشؤون العلمية	2021	٢,٤٪
				2022	٢,٤٪
				2023	٢,٤٪
				2024	٢,٤٪
				2025	٢,٤٪
				2026	٢,٤٪
	رفع نسبة حملة لقب استاذ مساعد واستاذ / عدد التدريسيين	نسبة اعلى من حملة لقب استاذ واستاذ مساعد قياسا بالالقباب الاخرى		2021	٤٪
				2022	٤٪
				2023	٤٪
				2024	٤٪
				2025	٤٪
				2026	٤٪
	نسبة التدريسيين ضمن فئة الخدمة ١١ – ٢٠سنة	نسبة اعلى من نسبة التدريسيين ضمن فئة الخدمة ١١ – ٢٠سنة		2021	٠,٢٪
				2022	٠,٢٪
				2023	٠,٢٪
				2024	٠,٢٪
				2025	٠,٢٪
				2026	٠,٢٪

جدول (٢٠) النمو السنوي المخطط لتمكين الكوادر الداعمة للمدة من (٢٠٢١-٢٠٢٦)

الهدف	المخرجات المطلوبة	مؤشرات القياس	مسؤولية التنفيذ	النمو السنوي المخطط	
تمكين الكوادر الداعمة	خفض نسبة حملة الشهادة الابتدائية +المتوسطة+ الاعدادية	حملة الشهادة الابتدائية+ المتوسطة + الاعدادية	معاون العميد للشؤون الادارية	2021	١,٦٪
				2022	١,٦٪
				2023	١,٦٪
				2024	١,٦٪
				2025	١,٦٪
				2026	١,٦٪
	نسبة الكوادر الذين خدمتهم من ١١ - ٢٠ سنة	رفع نسبة الكوادر الذين خدمتهم من ١١ - ٢٠ سنة		2021	٤,٢٪
				2022	٤,٢٪
				2023	٤,٢٪
				2024	٤,٢٪
				2025	٤,٢٪
				2026	٤,٢٪

٢- خطة البنى التحتية

جدول (٢١) النمو السنوي المخطط للبنى التحتية للمدة (٢٠٢١-٢٠٢٦)

الهدف	المخرجات المطلوبة	مؤشرات القياس	مسؤولية التنفيذ	النمو السنوي المخطط	
تعزيز البنى التحتية	نسبة توافر ابنية عمادة الكلية	توافر ابنية العمادة	العمادة / وحدة الشؤون الهندسية	2021	٤٪
				2022	٤٪
				2023	٤٪
				2024	٤٪
				2025	٤٪
				2026	٤٪
	توافر الابنية الملحقة في الكلية	نسبة توافر الابنية الملحقة في الكلية		2021	٨٪
				2022	٨٪
				2023	٨٪
				2024	٨٪
				2025	٨٪
				2026	٨٪
	توافر القاعات الدراسية في الكلية	نسبة توافر القاعات الدراسية في الكلية		2021	٨,٢٪
				2022	٨,٢٪
				2023	٨,٢٪
				2024	٨,٢٪
				2025	٨,٢٪
				2026	٨,٢٪

٤٪	2021				
٤٪	2022				
٤٪	2023				
٤٪	2024				
٤٪	2025				
٤٪	2026				

٣- خطة الخدمات البحثية

جدول (٢٢) النمو السنوي المخطط للخدمات البحثية للمدة (٢٠٢١-٢٠٢٦)

الهدف	المخرجات المطلوبة	مؤشرات القياس	مسؤولية التنفيذ	النمو السنوي المخطط
الخدمات البحثية	رفع نسبة عدد الكتب المؤلفة والمترجمة الى عدد التدريسيين	نسبة عدد الكتب المؤلفة والمترجمة الى عدد التدريسيين	معاون العميد للشؤون العلمية	٢٠٪ 2021 ٢٠٪ 2022 ٢٠٪ 2023 ٢٠٪ 2024 ٢٠٪ 2025 ٢٠٪ 2026

٤- خطة شؤون الطلبة

جدول (٢٣) النمو السنوي المخطط لمؤشرات الطلبة فب الدراسة الاولى للمدة (٢٠٢١-٢٠٢٦)

الهدف	المخرجات المطلوبة	مؤشرات القياس	مسؤولية التنفيذ	النمو السنوي المخطط
مؤشرات الطلبة	تحقيق مؤشر (طالب- قاعة دراسية) ٣٥-١	مؤشر (طالب- قاعة دراسية)	العمادة / وحدة الشؤون الهندسية	١٥٪ 2021 ١٥٪ 2022 ١٥٪ 2023 ١٥٪ 2024 ١٥٪ 2025 ١٥٪ 2026

٥- خطة تعزيز المكتبات العلمية والمعلوماتية:

جدول (٢٤) النمو السنوي المخطط لمؤشرات المكتبات العلمية والمعلوماتية للمدة (٢٠٢١-٢٠٢٦)

الهدف	المخرجات المطلوبة	مؤشرات القياس	مسؤولية التنفيذ	النمو السنوي المخطط	
تعزيز المكتبات والمعلوماتية	مكتبات مجهزة باحدث الكتب الورقية والالكترونية	مؤشر (كتاب – طالب)	معاون العميد للشؤون العلمية	2021	٨,٠%
				2022	٨,٠%
				2023	٨,٠%
				2024	٨,٠%
				2025	٨,٠%
				2026	٨,٠%
		مؤشر (رسالة – طالب دراسات عليا)		2021	٦,٠%
				2022	٦,٠%
				2023	٦,٠%
				2024	٦,٠%
				2025	٦,٠%
				2026	٦,٠%
	مؤشر الموظفين ذوي اختصاص المكتبات	2021		٢%	
		2022		٢%	
		2023		٢%	
		2024		٢%	
		2025		٢%	
		2026		٢%	