



جامعة المستقبل
AL MUSTAQBAL UNIVERSITY

الخطة الاستراتيجية
جامعة المستقبل
قبل
2026 - 2021



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

أَفَمَنْ يَمْشِي مُكِبًّا عَلَىٰ وَجْهِهِ أَهْدَىٰ
أَمَّنْ يَمْشِي سَوِيًّا عَلَىٰ صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ

صدق الله العلي العظيم
سورة الملك
الآية (22)

كلمة رئيس جامعة المستقبل المحترم

بسم الله الرحمن الرحيم
"ربنا آتانا من لَدُنكَ رحمةً و هيئ لنا من امرنا رشداً"

صدق الله العظيم

الكهف: آية 10



مر عهدٌ من السنوات الحافلة بالجد والحرص والتفاني من أجل أن تأتي مسيرة كليتنا ناصعة تستقي العلم من منابعه وتتبنى توجيهات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي طقوساً أكاديمية، وسياقات عمل لا تحيد عنها، وفي نفوسنا تكمن رغبة جامعة أن تعود مسيرة التعليم في بلادنا كما كانت رصينة مشرقة، وكنا في الوقت نفسه ننظر الى المستقبل بأكثر من عيين باننظار حلم جميل تتحول فيه كليتنا الى جامعة حتى يتسع افق عملنا وتكبر طموحاتنا.

والآن وقد أصبح الحلم حقيقة بفضل الله وجهود الخيرين وأضحت كليتنا جامعة فتيّة طموح وبدأنا بالحماس المعهود بالشروع بوضع استراتيجية خمسية تبدأ في تأهيل الطالب وإعداده إعداداً علمياً تربوياً، وتطوير قابليات هيئاتنا التدريسية وصل خبرات كادرنا العلمية والبحثية والإدارية ليصبح الابداع غاية وشعار لهم.

ولنا بعد الاتكال على الله ودعم وزارتنا ومؤازرة منتسبي جامعتنا جميعاً ما يملأ نفوسنا غبطة وأملاً بتحقيق كل ما نصبو اليه من أهداف مشروعة في خطتنا الاستراتيجية الخمسية القاد

الأستاذ الدكتور

حسن شاكر مجدي

الخلاصة

كلما زادت المتغيرات في الظروف المحيطة بالمؤسسة التعليمية (الاقتصادية، السياسية، الاجتماعية، التكنولوجية، .. وغيرها)، زادت الحاجة لوضع خطة استراتيجية لإيجاد طريق واضح المعالم بين كل هذه المتغيرات.

ولأهمية ذلك باشرت جامعة المستقبل بوضع الخطوات المناسبة لصياغة الخطة الاستراتيجية وفق إرشادات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / دائرة ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي. وأول تلك الخطوات التخطيط لأعداد الخطة الاستراتيجية تضمنت تشكيل فريق عمل متخصص برئاسة السيد رئيس جامعة المستقبل المحترم الأستاذ الدكتور حسن شاكر مجدي، تحديد وقت لصياغة الخطة الاستراتيجية وفق تعليمات الوزارة، إضافة الى تحديد مدة الخطة الاستراتيجية لخمس سنوات قادمة تبدأ من عام 2021 وتنتهي في عام 2026.

كما تم العمل بشكل متسلسل بالخطوات الأخرى وفق الدليل الإرشادي الخاص بأعداد الخطة الاستراتيجية والوارد إلينا من قبل دائرة ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي التابع لجهاز الاشراف والتقويم العلمي في وزارة التعليم العالي والبحث العملي.

المحتويات

الصفحة	الفقرات	ت
2	كلمة السيد رئيس جامعة المستقبل المحترم	1
3	الخلاصة	2
4	المحتويات	3
5	المقدمة	4
6	فريق العمل	5
10 - 7	محفزات صياغة الخطة الاستراتيجية	6
16 - 11	المكونات الاساسية لبناء الخطة الاستراتيجية	7
27 - 17	الواقع الفعلي للجامعة لتحديد الفجوة	8
30 - 28	خلاصة تشخيص الواقع الفعلي	9
35 - 31	صياغة الخطة الاستراتيجية للجامعة لتحقيق اهدافها	10
36	الموازنة التخطيطية	11
37	التنفيذ والمتابعة	12

المقدمة

تعد الخطة الاستراتيجية الخمسية للجامعة وثيقة معتمدة في رسم خطة واضحة المعالم وبناء سياسات وبرامج عمل فضلاً عن كونها تمثل الإطار او المسار لخارطة الطريق التي سوف تعتمد عليها جامعة المستقبل للسنوات الخمس القادمة (2021-2026).

تبدأ الخطة الاستراتيجية الخمسية لجامعة المستقبل بخطوات متسلسلة وحسب الدليل الارشادي الخاص بأعداد الخطة الاستراتيجية الصادر من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / جهاز الاشراف والتقويم العلمي / دائرة ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي / قسم ضمان الجودة.

تتطلع جامعة المستقبل من خلال صياغة الخطة الاستراتيجية الى بناء صرح علمي متميز وتحرص على تنمية رأس المال الفكري المتاح لديها والمحافظة عليه ومضاعفة قدرتها التنافسية لتحقيق الابداع في البحث العلمي والتفوق الأكاديمي بين منافسيها للارتقاء والنهوض بمنظومة التعليم الجامعي لضمان جودته.

كما تحرص جامعة المستقبل للاستفادة من التعلم الالكتروني (E-Learning) لاستثماره في عمليتي التعليم والتعلم لخدمة الطلبة وتنمية مهاراتهم وتطوير معارفهم العلمية والعملية للارتقاء بمنظومة التعليم الجامعي وخلق بيئة تعليمية جاذبة ومحفزة لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي.

وتدرك جامعة المستقبل أهمية ملائمة مناهجها التعليمية ومقرراتها الدراسية مع التطورات التكنولوجية الحديثة وتحسين الأساليب التدريسية والتقنيات التربوية المساندة لها لتدعيم نواتج عملية التعلم مع الأخذ بنظر الاعتبار احتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية.

فريق العمل

تم تشكيل فريق عمل من المتخصصين وذوي الخبرة في اعداد الخطة الاستراتيجية لجامعة المستقبل، كما تم تحديد فريق العمل بوقت لصياغة الخطة الاستراتيجية وفق تعليمات الوزارة، إضافة الى تحديد مدة الخطة الاستراتيجية لخمس سنوات قادمة تبدأ من عام 2021 وتنتهي في عام 2026.

ترأس فريق العمل السيد رئيس جامعة المستقبل المحترم الأستاذ الدكتور حسن شاكر مجدي وعضوية السادة المدرجة أسمائهم ووظائفهم ادناه:

جدول يوضح أسماء فريق العمل لأعداد الخطة الاستراتيجية

ت	الاسم	الوظيفة / القسم	التكليف
1	أ.د. حسن شاكر مجدي	رئيس جامعة المستقبل	رئيسا
2	أ.د. مجبل رفيع مرجان	تدريسي/ استشاري شعبة ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي	عضوا
3	ا.م.د. عزالدين حسن كاظم	قسم المحاسبة	عضوا
4	م.م. محمد جاسم خليل	مسؤول شعبة ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي	عضوا
5	السيد صادق هاشم فيحان	ممثل القطاع الخاص/ رئيس غرفة تجارة محافظة بابل	عضوا

المحور الاول محفزات صياغة الخطة الاستراتيجية نتائج التحليل الرباعي (SWOT)

اولاً: دراسة وتشخيص نقاط القوة والضعف للبيئة الداخلية للجامعة

أ. نقاط القوة:

تسعى جامعة المستقبل الى إحداث تغييرات إيجابية في النظم الإدارية المتبعة لديها تتماشى مع نظام إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي الأهلي والذي يدعمه اتحاد الجامعات العربية، ومن هذه الإيجابيات التي تتمتع بها الجامعة هي نقاط القوة الاتية:

1. وجود رؤية ورسالة وقيم وأهداف استراتيجية واضحة.
2. توفر نظم معلومات وقاعدة بيانات حديثة.
3. يمتلك رؤساء الاقسام الصلاحيات العلمية والادارية والمالية المناسبة لتنفيذ الاعمال.
4. لدى الجامعة دليل الوصف الوظيفي لكافة العاملين.
5. تتوفر لدى الجامعة سياسات واضحة ومكتوبة لنظم العمل المهني والاداري والخدمي والمالي.
6. تتوفر لدى الجامعة شبكة انترنت داخلية عالية الجودة وتغطي جميع المساحة فيها.
7. تتوفر لدى الجامعة أنظمة الحوكمة الالكترونية إذا انها تطبق أنظمة الكترونية كثيرة في مخاطباتها الداخلية وإدارة الدرجات وارشفة جميع معلوماتها.
8. تمتلك الجامعة مكتبة متميزة وتحتوي على أكثر من 9350 كتاب ورقي وفي جميع التخصصات تسهم في رفد الطلبة بالمصادر المطلوبة العربية والأجنبية.
9. تمتلك الجامعة قدرة عالية في التواصل مع الخريجين اذ يوجد وحدة التأهيل والتوظيف والمتابعة لديها الرؤيا الواضحة لعملها وتعمل على تسجيل جميع بيانات الخريجين وفرص عملهم.
10. حصول الجامعة على تصنيفات دولية.
11. توفر الجامعة فرص لابتعاث منتسبيها الى خارج البلد للمؤتمرات العلمية ومنحهم الاجازات الدراسية داخل العراق وخارجه.

12. لدى الجامعة موقع الكتروني يستخدم من قبل التدريسيين والموظفين والطلبة.
13. وجود موارد بشرية كفؤة ومؤهلة وبمختلف الاختصاصات العلمية والانسانية.
14. تعتمد الجامعة برامج عمل لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي.
15. توفير مناخ تعليمي ايجابي وبيئة جامعية محفزة لتحقيق عملية التعليم والتعلم بطرق واساليب غير تقليدية تتلاءم مع متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
16. بناء تعاون وعقد اتفاقيات ثقافية وعلمية واكاديمية مع الجامعات ومراكز البحوث داخل العراق وخارجه.
17. تدريب وتطوير اعضاء الهيئة التدريسية والموظفين للاطلاع على كل ما هو جديد في أساليب التدريس والاختصاص.

ب. نقاط الضعف:

ان تنفيذ الخطة الاستراتيجية لجامعة المستقبل من المحتمل ان يواجه بعض من نقاط

الضعف الاتية:

1. عدم المعرفة بمحتوى ومضامين الرؤية والرسالة والقيم والاهداف الاستراتيجية لدى بعض التدريسيين والموظفين.
2. انظمة التحفيز والمكافآت لا ترتقي لمستوى الطموح.
3. معايير تقويم المخرجات التعليمية (المنتج التعليمي) لا زال ضعيفاً.
4. ندرة البرامج التدريبية وورش العمل التطبيقية وضعف وملاءمتها للاحتياجات التدريسية المعاصرة.
5. ضعف الربط بين المنتج التعليمي ومتطلبات سوق العمل المعاصر.
6. ضعف مهارات بعض التدريسيين والباحثين والموظفين باستخدام تقنيات الحاسوب وعدم استثماره في العمل المهني والبحثي والاداري.

7. محدودية الوسائل والادوات التعليمية التقنية في التدريس.

8. النقص الحاصل في أعضاء الهيئة التدريسية وخاصة من حملة شهادة الدكتوراه والالقاب

العلمية المتقدمة.

9. سرعة دوران العاملين.

ثانياً: دراسة وتشخيص الفرص والمخاطر (التحديات) في البيئة الخارجية المحيطة بالجامعة.

أ. الفرص المتاحة:

تمتلك جامعة المستقبل الفرص الاتية التي تعمل عليها في الحاضر والمستقبل:

1. استثمار المعرفة العلمية من خلال حسن استخدام تكنولوجيا التعليم.
2. الاستفادة من المعايير الوطنية والعربية للتميز في الاداء المهني والعلمي والبحثي لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي.
3. عقد اتفاقيات توأمة مع عدد من الجامعات العربية والعالمية.
4. الاستفادة من أنشطة المنظمات العالمية مثل منظمة اليونسكو واليونسيف في كل ما يخص تطوير المنظومة التعليمية.
5. توظيف البحوث العلمية وتطوير البرامج التدريبية لخدمة المجتمع وتنميته.
6. استقطاب الكفاءات العلمية العائدة والكفاءات الموجودة في سوق العمل.
7. التواصل والتعاون مع القطاع الخاص لتوفير فرص عمل لخريجي الجامعة.

ب. التهديدات (المخاطر):

تواجه الخطة الاستراتيجية لجامعة المستقبل عدد من التهديدات الداخلية والخارجية

منها:

1. النمو والتطور التقني المتسارع.
2. منافسة مؤسسات التعليم الحكومي والاجنبي.
3. تداخل بعض التعليمات والضوابط الوزارية مع القوانين النافذة.
4. تزايد التلوث البيئي وتأثيره السلبي على السكان والمجتمع.
5. ضعف القوانين المتعلقة بحماية البيئة.
6. تدني المستوى التعليمي للطلبة المقبولين في الجامعة نتيجة المشكلات التي تعاني منها مخرجات وزارة التربية.
7. نظرة المجتمع لمخرجات الكليات الاهلية.
8. انخفاض معدلات توظيف الخريجين في القطاع العام

المحور الثاني المكونات الأساسية لبناء الخطة الاستراتيجية

أولاً: الرؤية الاستراتيجية

تتطلع جامعة المستقبل لضمان التفوق العلمي والأكاديمي والارتقاء بنوعية البحوث العلمية والمشاركة المجتمعية والتميز في جودة التعليم الجامعي لتحقيق متطلبات التنمية.

ثانياً: الرسالة الاستراتيجية

1. تأهيل خريجي جامعة المستقبل وتوظيف تكنولوجيا التعليم المعاصرة في التدريس على وفق احتياجات سوق العمل.

2. الارتقاء بالبحوث العلمية من خلال تشجيع الاساتذة ومنحهم امتيازات وتهيئة بيئة بحثية محفزة لعمليتي الابداع والابتكار.

3. مد جسور التواصل والتعاون من خلال المشاركة المجتمعية الفاعلة للمساهمة في تنمية المجتمع المحلي.

4. التميز في اعتماد المعايير الوطنية والعربية والدولية في عمليتي التعليم والتعلم لضمان جودة التعليم والاعتماد الأكاديمي.

5. قيادة استراتيجية ومنظومة إدارية وخدمية مساندة تعمل بروح الفريق الواحد.

ثالثاً: القيم الاستراتيجية لجامعة المستقبل

1. تعزيز ثقافة المواطنة.

2. الشفافية والحرية الأكاديمية.

3. الالتزام بالأخلاق والسلوك الحضاري.

4. التسامح الفكري وقبول الرأي الآخر.

رابعاً: الأهداف الاستراتيجية لجامعة المستقبل

1. رعاية الطلبة وتطوير معارفهم العلمية ومهاراتهم التقنية في ظل اتجاهات تكنولوجيا التعليم المعاصر.
2. الارتقاء بأداء عضو هيئة التدريس وبناء قدراته العلمية والتربوية والمهنية.
3. تطوير التعليم وتوفير بيئة أكاديمية محفزة لعملية التعلم.
4. التحسين المستمر وتعزيز تطبيقات ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي بما يتناسب مع التطور العلمي والتقني السائد في عالم اليوم.
5. استكمال تأسيس البنية التحتية لجامعة المستقبل
6. الانفتاح والتواصل مع الجامعات وطنياً وإقليمياً ودولياً.
7. تطوير المنظومات الادارية والخدمية الداعمة لمنظومة التعليم الجامعي.
8. تدريب القيادات الجامعية والموارد البشرية وتنمية مهاراتهم القيادية، وتطوير قدراتهم الادارية.
9. تحسين نوعية البحث العلمي والدراسات العليا.
10. استشراف استراتيجيات تضمن التحول الى الجامعة المنتجة.
11. تعزيز وتوسيع التواصل والتعاون مع مؤسسات المجتمع المحلي من خلال نشاطات التعليم والتدريب المستمر.
12. القيادة وثقافة التميز.
13. فهم الجامعة وسياقاتها في إدارة السلامة والصحة المهنية والبيئة والطاقة.
14. حصول الجامعة على الاعتماد بنوعيه المؤسسي والبرامجي.

خامسا: المعايير والمؤشرات:

المعايير التي وضعتها جامعة المستقبل من اجل قياس مؤشرات الأداء الرئيسية في كافة اقسام وفروع الجامعة وفق الاتي:

أ. الموارد البشرية:

1. أعضاء الهيئة التدريسية:

- ❖ نسبة حملة شهادة الدكتوراه ممن يحملون لقب علمي (استاذ) الى عدد التدريسيين الاجمالي 30% (مؤشر ايجابي).
- ❖ نسبة حملة الدرجات العلمية ممن يحملون لقب علمي (استاذ + استاذ مساعد) الى عدد التدريسيين الاجمالي 70% (مؤشر ايجابي).
- ❖ نسبة حملة شهادة الدكتوراه الى عدد التدريسيين الاجمالي 80% (مؤشر ايجابي).
- ❖ مدة خدمة أعضاء هيئة التدريس للفئة (11-20) الى عدد التدريسيين الاجمالي 60% (مؤشر ايجابي).

2. الموظفين: (الاقسام العلمية، موظفي الادارات الاخرى)

- ❖ نسبة عدد الموظفين (دبلوم عالي، بكالوريوس، دبلوم فني) الى عدد الموظفين الاجمالي 60% (مؤشر ايجابي).
- ❖ نسبة عدد الموظفين (إعدادية، متوسطة، ابتدائية) الى عدد الموظفين الاجمالي اكثر من 20% (مؤشر سلبي).
- ❖ نسبة عدد العمال (يقرأ ويكتب) الى عدد العمال الاجمالي 20% فأقل (مؤشر سلبي).
- ❖ نسبة عدد الموظفين للفئة العمرية للموظفين (30-39) سنة الى عدد الموظفين الاجمالي 60% (مؤشر ايجابي).

ب. البنية التحتية:

1. أبنية عمادات الكليات :
 - ❖ نسبة توفر أبنية عمادات الكليات 90% (مؤشر ايجابي).
2. الأبنية الملحقة:
 - ✓ نسبة توفر الأبنية الملحقة الى كليات الجامعة 90% (مؤشر ايجابي).
3. القاعات والمراكز الملحقة
 - ✓ نسبة توفر القاعات والمراكز الملحقة في كليات الجامعة 90% (مؤشر ايجابي).
4. أبنية الأقسام العلمية
 - ✓ نسبة توفر أبنية الاقسام العلمية 90% (مؤشر ايجابي).
5. الملحقات الاخرى:
 - ✓ نسبة توفر الملحقات الاخرى في كليات الجامعة 90% (مؤشر ايجابي).

ت. البحوث والمجلات العلمية والتأليف والترجمة:

1. نسبة عدد البحوث المنشورة الى عدد التدريسيين 90% (مؤشر ايجابي).
2. نسبة عدد البحوث المنشورة بالخارج الى عدد البحوث الاجمالي 50% (مؤشر ايجابي).
3. نسبة عدد الكتب المؤلفة والمترجمة الى عدد التدريسيين الاجمالي 10% فأكثر (مؤشر ايجابي).
4. نسبة عدد الكليات التي تصدر مجلة علمية الى عدد كليات الجامعة 90% (مؤشر ايجابي).

ث. الهيكل التنظيمي:

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

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

ج. الطلبة:

1. طلبة الدراسات الأولية الصباحية.

❖ تدريسي/ طالب، إذا كان المعيار ضمن (1-12) تخصصات طبية، (1-20)

تخصصات علمية، (1-30) تخصصات انسانية (مؤشر ايجابي).

❖ أعداد الطلبة لكل قاعة تدريس إذا كان المعيار ضمن (1-35) (مؤشر ايجابي).

2. طلبة الدراسات الأولية المسائية:

❖ تدريسي/ طالب، إذا كان المعيار ضمن (1-10) تخصصات طبية ، (1-20)

تخصصات علمية ، (1-30) تخصصات انسانية (مؤشر ايجابي).

❖ أعداد الطلبة لكل قاعة تدريس (1-35) (مؤشر ايجابي).

ح. خدمة المجتمع

✓ نسبة نشاطات كليات الجامعة في خدمة المجتمع 100% (مؤشر ايجابي).

خ. التعليم والتدريب المستمر

1. نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية من أعضاء هيئة التدريس الى مجموع عددهم

الاجمالي في كليات الجامعة 30% (مؤشر ايجابي).

2. نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية من الموظفين الى العدد الاجمالي للموظفين

في كليات الجامعة 30% (مؤشر ايجابي).

3. نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية من التدريسيين خارج الجامعة الى عدد

التدريسيين الاجمالي 20% (مؤشر ايجابي).

4. نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية من الموظفين خارج الجامعة الى عددهم

الاجمالي في كليات الجامعة 20% (مؤشر ايجابي).

5. عدد الدورات المقامة في الجامعة (التعليم المستمر) الى عدد الدورات المخططة 90%

(مؤشر ايجابي).

د. المكتبة العلمية والمعلوماتية:

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

ذ. التدريس والمناهج التعليمية

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

المحور الثالث الواقع الفعلي للجامعة لتحديد الفجوة

انطلاقاً من أهمية المعايير الكمية التي تقيس أداء الجامعة وفقاً لأكثر من معيار والهدف من ذلك هو تحديد الفجوة بين المعيار القياسي والمتحقق فعلاً، فإن ايجاد واستخدام المعايير أصبح في جميع حقول العلم والمعرفة حقيقة ملموسة لتحقيق الكفاءة المطلوبة وبالتالي تقليل الفجوة، لذلك فإن استخدام المعايير القياسية الصحيحة أصبح كفيلاً بتحقيق نتائج فاعلة.

إن المعيار المستهدف في هذه الخطة هو مقارنة المعيار القياسي مع المتحقق فعلاً لتحديد الفجوة للأهداف المخططة التي تضمنتها الخطة الاستراتيجية الخمسية للجامعة.

أ. الموارد البشرية:

1. التدريسيين:

في ضوء البيانات التي توفرت للفريق حول أعداد التدريسيين حسب (الشهادة، الدرجة العملية، مدة الخدمة) في جامعة المستقبل. يمكن ادراج جدول (1) الذي يمثل مقارنة بين المعيار القياسي والمتحقق فعلاً لإيجاد الفجوة لغرض بناء سياسات وبرامج عمل لتنفيذ الاهداف الاستراتيجية للجامعة.

جدول (1)

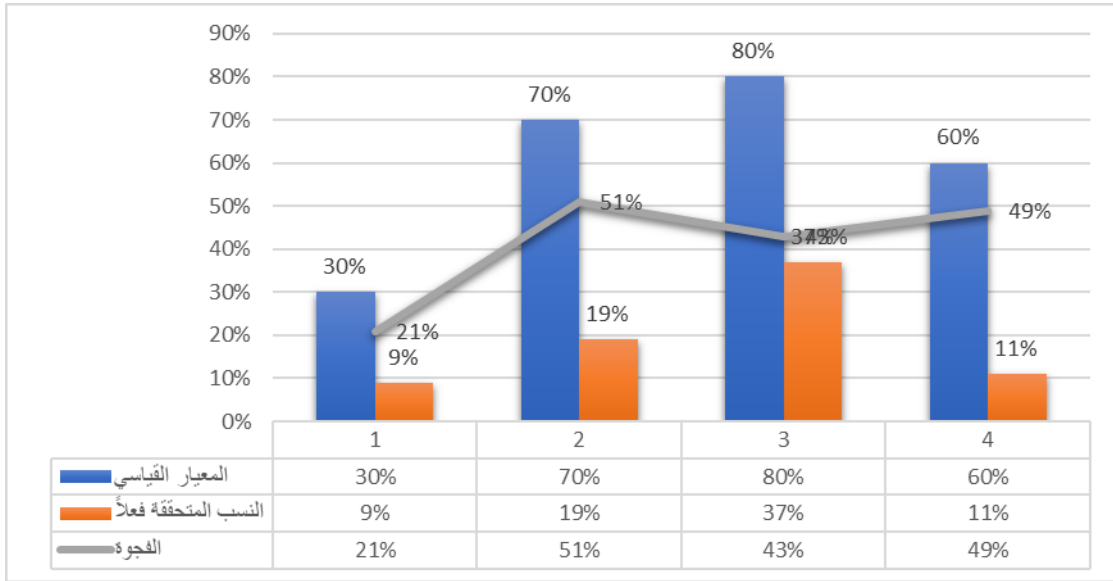
تحديد الفجوة حسب المعيار القياسي والنسب المتحققة فعلاً (التدريسيين)

ت	فقرات معيار (التدريسيين) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسب المتحققة فعلاً	الفجوة	النتيجة
1	نسبة حملة شهادة الدكتوراه (لقب استاذ) الى عدد التدريسيين الاجمالي	%30	%9	%21	سلبية
2	نسبة حملة الدرجات العلمية (استاذ + استاذ مساعد) الى عدد التدريسيين الاجمالي	%70	%19	%51	سلبية
3	نسبة حملة شهادة الدكتوراه الى عدد التدريسيين الاجمالي	%80	%37	%43	سلبية
4	مدة خدمة التدريسيين للفئة (11-20) سنة الى عدد التدريسيين الاجمالي	%60	%11	%49	سلبية

يظهر من الجدول أعلاه بان نتائج فقرات التدريسيين كانت سلبية في مجملها.

شكل (1)

يوضح نسبة الفجوة لفقرات التدريسيين



2. الموظفين:

في ضوء البيانات والمعلومات التي توفرت للفريق حول (التحصيل العلمي، العنوان الوظيفي، الفئة العمرية) في جامعة المستقبل . ويمكن ادراج جدول (2) الذي يمثل مقارنة بين المعيار القياسي والنسب المتحققة فعلاً لإيجاد الفجوة لغرض بناء سياسات برامج عمل لتنفيذ الاهداف الاستراتيجية للجامعة.

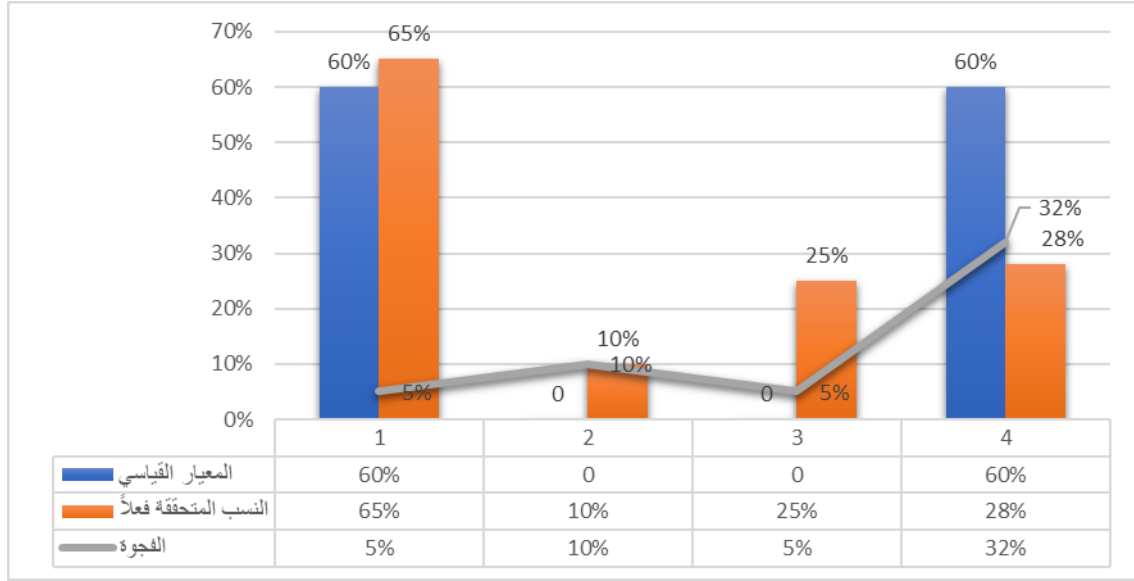
جدول (2)

تحديد الفجوة حسب المعيار القياسي والنسب المتحققة فعلاً (الموظفين والعمال)

ت	فقرات معيار (الموظفين والعمال) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسب المتحققة فعلاً	الفجوة	النتيجة
1	نسبة الموظفين (دبلوم عالي + بكالوريوس + دبلوم فني) الى عدد الموظفين الاجمالي	%60	%65	%5	ايجابية
2	نسبة عدد الموظفين (اعدادية + متوسطة + ابتدائية) الى عدد الموظفين الاجمالي	%20 فأقل	%10	%10	ايجابية
3	نسبة عدد العمال (يقرأ ويكتب) الى عدد الموظفين الاجمالي	%20 فأقل	%25	%5	سلبية
4	نسبة عدد الموظفين من الفئة العمرية للموظفين (30-39) سنة الى عدد الموظفين الاجمالي	%60	%28	%32	سلبية

يظهر من الجدول اعلاه بان النتيجة كانت فقرتين ايجابية وفقرتين سلبية.

شكل (2)
يوضح نسبة الفجوة لفقرات الموظفين



ثانياً : البنى التحتية:

في ضوء البيانات والمعلومات التي توفرت للفريق حول البنى التحتية المتضمنة (ابنية عمادات الكليات، الابنية الملحقة، القاعات والمراكز، ابنية الاقسام العلمية والملحقات الاخرى) ويمكن ادراج الجدول (3) الذي يوضح المقارنة بين المعيار القياسي والنسب المتحققة فعلاً لإيجاد الفجوة لغرض بناء سياسات وبرامج عمل لتنفيذ الاهداف الاستراتيجية للجامعة.

جدول (3)

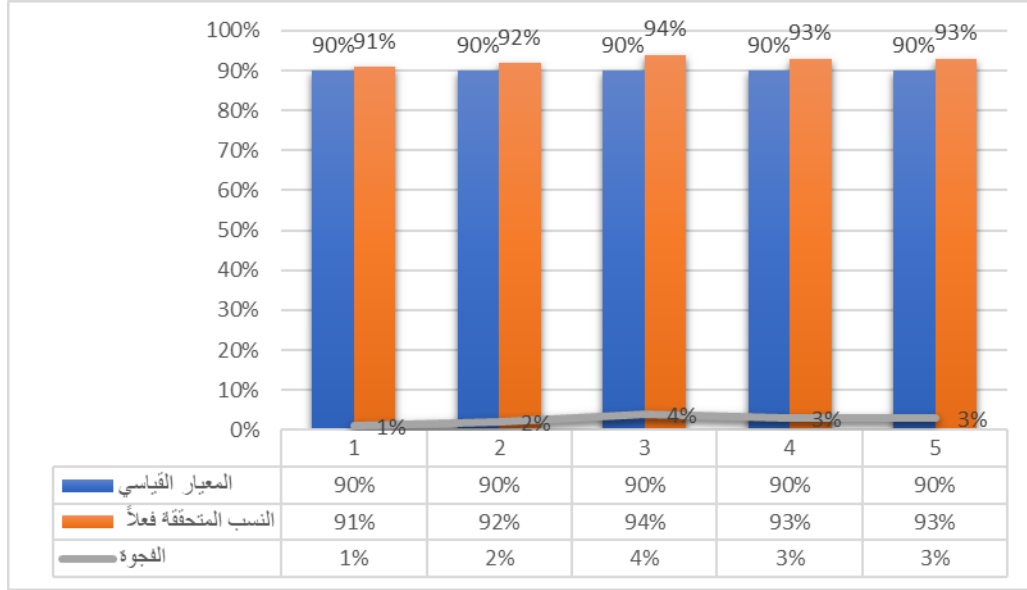
تحديد الفجوة حسب المعيار والنسب المتحققة فعلاً (البنى التحتية)

ت	فقرات معيار (البنى التحتية) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسب المتحققة فعلاً	الفجوة	النتيجة
1	نسبة توفر ابنية عمادات كليات الجامعة	%90	%91	%1	ايجابية
2	نسبة توفر الابنية الملحقة في كليات الجامعة	%90	%92	%2	ايجابية
3	نسبة توفر القاعات والمراكز الملحقة في كليات الجامعة	%90	%94	%4	ايجابية
4	نسبة توفر الاقسام العلمية في كليات الجامعة	%90	%93	%3	ايجابية
5	نسبة توفر الملحقات الاخرى في كليات الجامعة	%90	%93	%3	ايجابية

يظهر من الجدول اعلاه ان النتائج ايجابية في مجملها.

شكل (3)

يوضح نسبة الفجوة لفقرات البنية التحتية



ثالثاً : البحوث والمجلات العلمية والتأليف والترجمة:

من خلال البيانات والمعلومات التي توفرت للفريق حول أعداد البحوث المنشورة داخليا وخارجيا، (عدد المجلات العلمية وعدد الكتب المؤلفة والمترجمة) الصادرة من جامعة المستقبل. ويمكن ادراج جدول (4) الذي يبين المقارنة بين المعيار القياسي والنسب المتحققة فعلاً لإيجاد الفجوة لغرض بناء سياسات وبرامج عمل لتنفيذ الاهداف الاستراتيجية للجامعة

جدول (4)

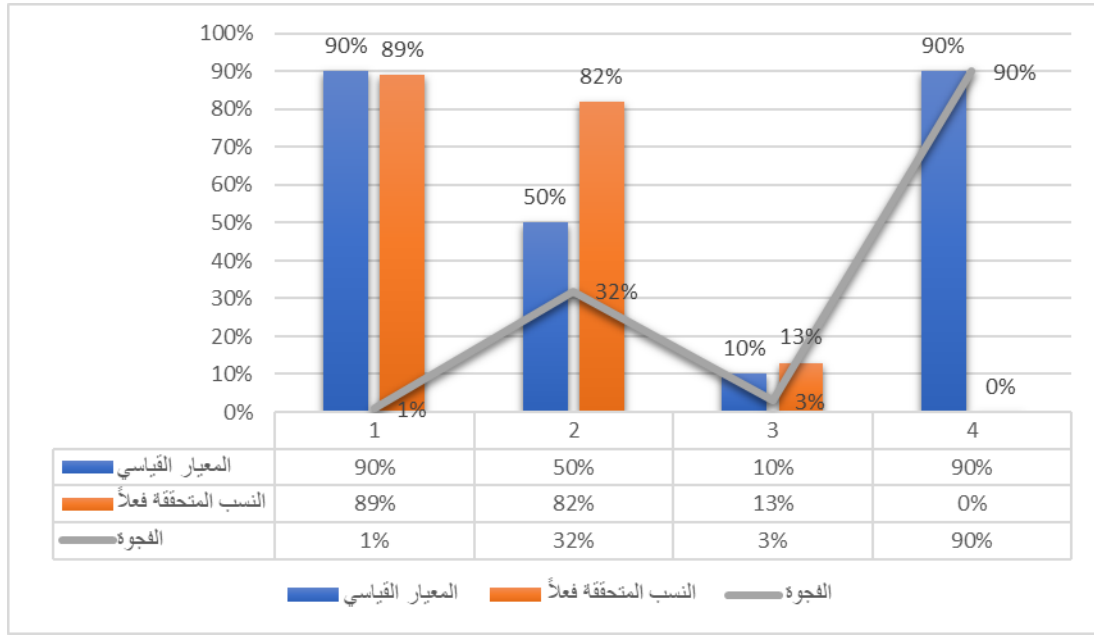
تحديد الفجوة حسب المعيار القياسي والمتحقق فعلاً (البحوث والمجلات العلمية والتأليف والترجمة)

ت	فقرات المعيار (البحوث والمجلات العلمية) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسب المتحققة فعلاً	الفجوة	النتيجة
1	نسبة عدد البحوث المنشورة الى عدد التدريسيين	%90	%89	%1	سلبية
2	نسبة عدد البحوث المنشورة في الخارج الى عدد البحوث الاجمالي	%50	%82	%32	ايجابية
3	نسبة عدد الكتب المؤلفة والمترجمة الى عدد التدريسيين الاجمالي	%10	%13	%3	ايجابية
4	نسبة عدد الكليات التي تصدر مجلة علمية الى عدد كليات الجامعة	%90	0%	%90	سلبية

يظهر من الجدول اعلاه بأن هناك فقرتين سلبية وفقرتين ايجابية.

شكل (4)

يوضح نسبة الفجوة لفقرات البحوث والمجالات العلمية والتأليف والترجمة



رابعاً: الهيكل التنظيمي:

تم اعداد وتنظيم هيكل تنظيمي جديد لجامعة المستقبل في ظل رؤية ورسالة وأهداف استراتيجية واضحة يتضمن كل مقومات نجاح خارطة التنظيمية ومنا ما يلي:

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

خامساً: الطلبة:

1. طلبة الدراسات الاولية الصباحية

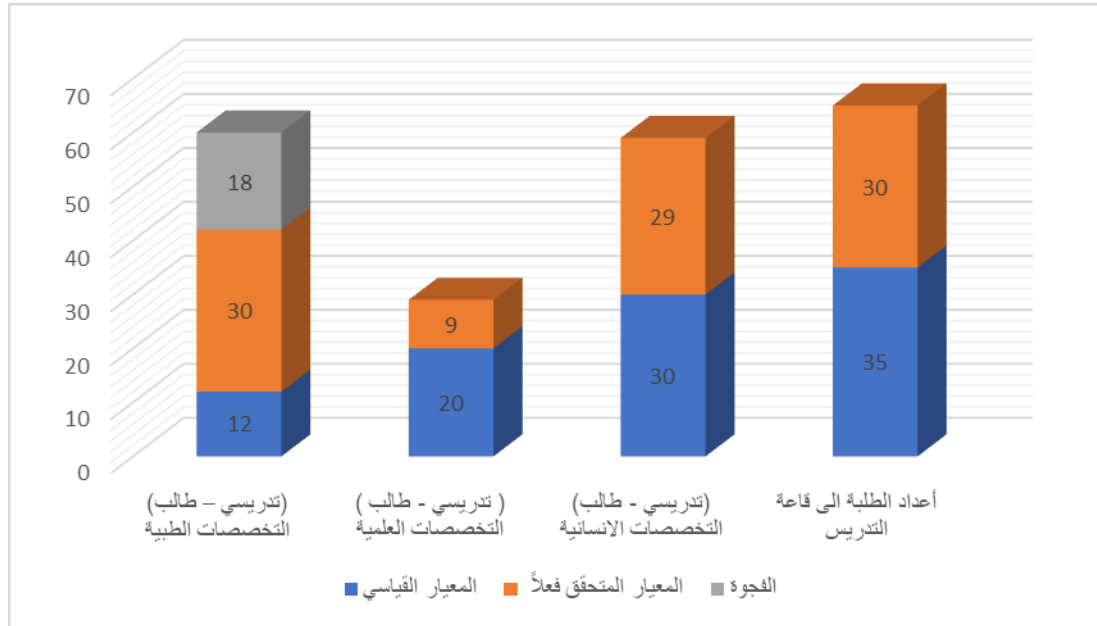
جدول (5)

تحديد الفجوة حسب المعيار والمتحقق فعلاً (طلبة الدراسات الاولية الصباحية)

ت	فقرات معيار (الطلبة الصباحي) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	المعيار المتحقق فعلاً	الفجوة	النتيجة
1	(تدريسي - طالب) :				
أ -	(تدريسي - طالب) التخصصات الطبية	12-1	30-1	18-1	سلبية
ب -	(تدريسي - طالب) التخصصات العلمية	20-1	9-1	11-1	ايجابية
ج -	(تدريسي - طالب) التخصصات الانسانية	30-1	29-1	1-1	ايجابية
2	أعداد الطلبة الى قاعة التدريس	35-1	30-1	5-1	ايجابية

شكل (5)

يوضح نسبة الفجوة لفقرات طلبة الدراسات الاولية الصباحية



2. طلبة الدراسات الاولية المسائية

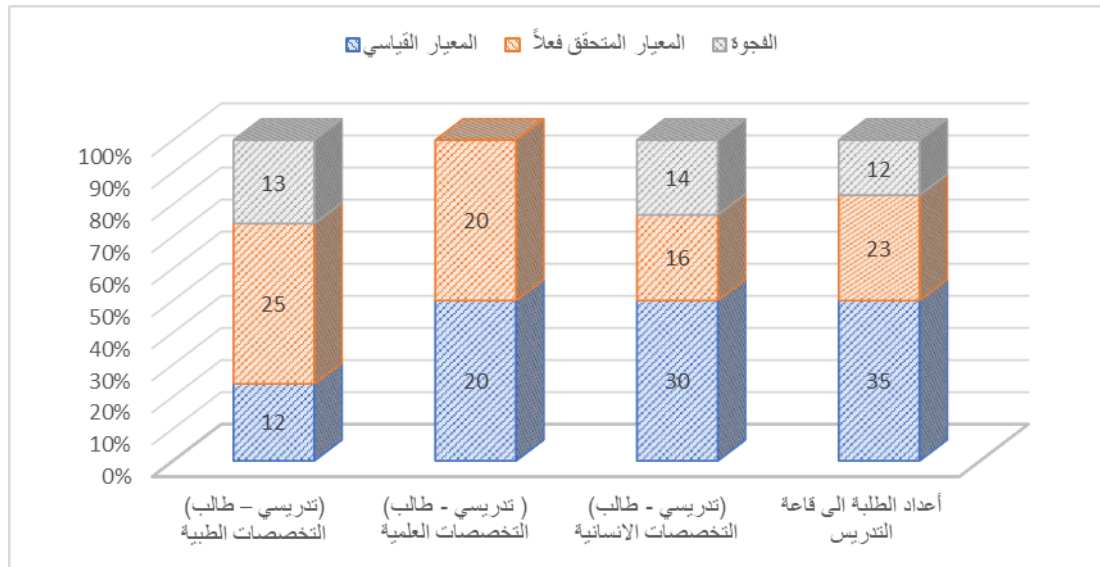
جدول (6)

تحديد الفجوة حسب المعيار والمتحقق فعلاً (طلبة الدراسات الاولية المسائية)

ت	فقرات معيار (الطلبة المسائي) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	المعيار المتحقق فعلاً	الفجوة	النتيجة
1	(تدريسي - طالب) :-				
أ -	(تدريسي - طالب) التخصصات الطبية	12-1	25-1	13-1	سلبية
ب -	(تدريسي - طالب) التخصصات العلمية	20-1	20-1	0-1	ايجابية
ج -	(تدريسي - طالب) التخصصات الانسانية	30-1	16-1	14-1	ايجابية
2	أعداد الطلبة الى قاعة التدريس	35-1	23-1	12-1	ايجابية

شكل (6)

يوضح نسبة الفجوة لفقرات طلبة الدراسات الاولية المسائية



سادساً: خدمة المجتمع (آليات التعاون مع المجتمع)

في ضوء البيانات والمعلومات التي توفر للفريق حول خدمة المجتمع / آليات التعاون مع المجتمع، ويمكن ادراج الجدول (7) الذي يمثل مقارنة بين المعيار القياسي والنسب المتحققة فعلاً لإيجاد الفجوة.

جدول (7)

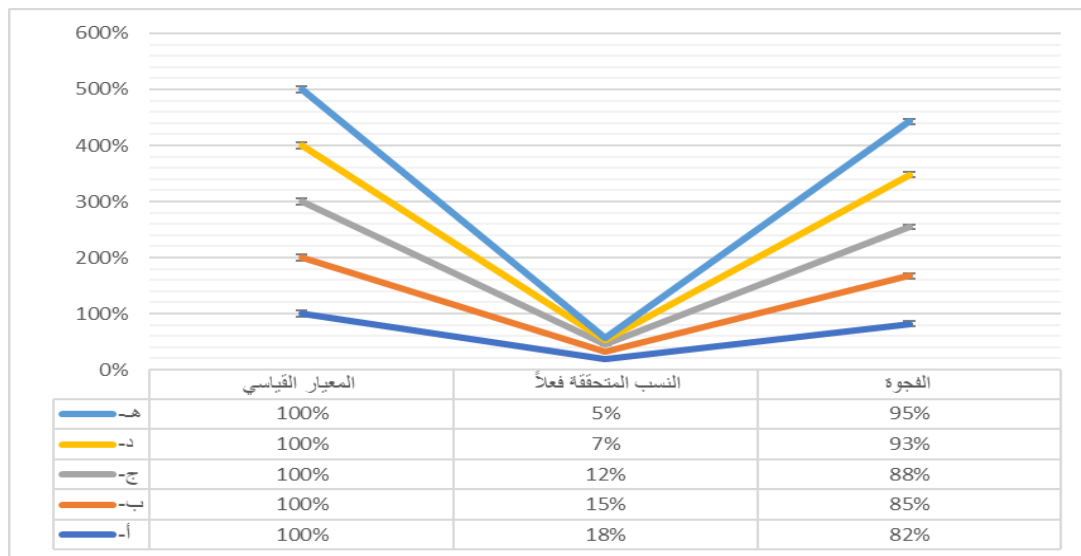
تحديد الفجوة حسب المعيار والنسب المتحققة فعلاً (خدمة المجتمع / اليات التعاون مع المجتمع)

ت	فقرات معيار (خدمة المجتمع) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسب المتحققة فعلاً	الفجوة	النتيجة
	نسبة نشاطات جامعة المستقبل في خدمة المجتمع:-				
أ-	محور النشاطات في مجال العلوم الادارية والاقتصادية والمحاسبية .	%100	%18	%82	سلبية
ب-	محور النشاطات في مجال العلوم القانونية والتشريعية	%100	%15	%85	سلبية
ج-	محور النشاطات الطبية وصحة المجتمع	%100	%12	%88	سلبية
د-	محور النشاطات الفنية والرياضية	%100	%7	%93	سلبية
هـ-	محور العلوم الهندسية	%100	%5	%95	سلبية

اتضح من الجدول المذكور اعلاه ان النتيجة كانت سلبية لجميع الفقرات.

شكل (7)

يوضح نسبة (آليات التعاون مع المجتمع)



سابعاً: التعليم والتدريب المستمر

في ضوء البيانات والمعلومات التي توفرت للفريق حول التعليم والتدريب المستمر ويمكن ادراج الجدول (8) الذي يمثل مقارنة بين المعيار القياسي والمؤشر لإيجاد الفجوة.

جدول (8)

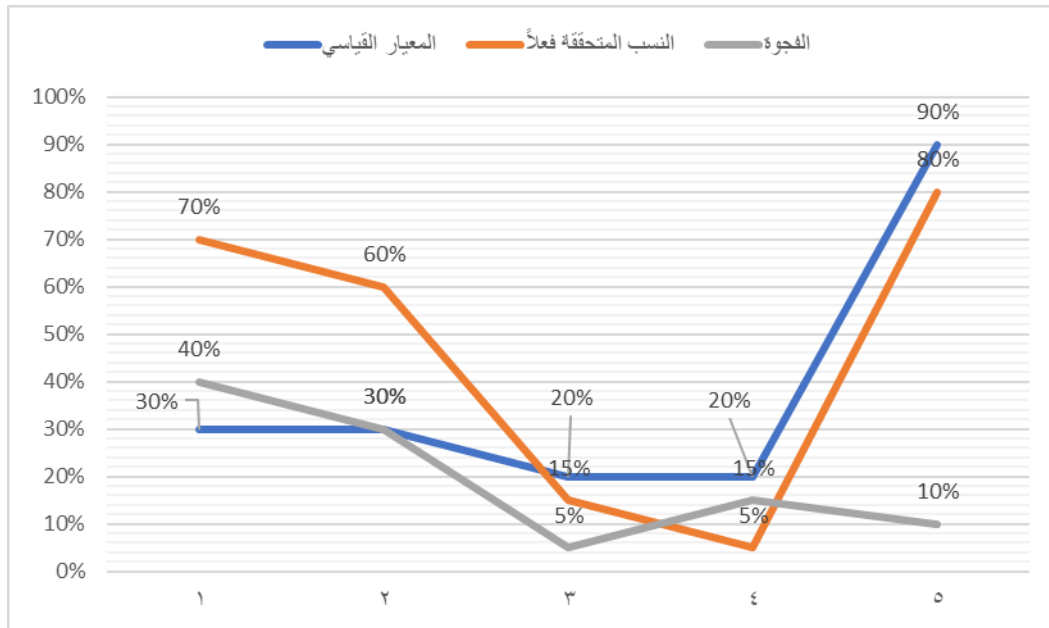
تحديد الفجوة حسب المعيار والمتحقق فعلاً (التعليم والتدريب المستمر)

ت	فقرات معيار (التعليم والتدريب المستمر)	المعيار القياسي	النسب المتحققة فعلاً	الفجوة	النتيجة
1	نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية من اعضاء هيئة التدريس الى مجموع عددهم الاجمالي من جامعة المستقبل	%30	%70	%40	إيجابية
2	نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية من الموظفين الى العدد الاجمالي للموظفين في جامعة المستقبل	%30	%60	%30	إيجابية
3	نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية خارج الجامعة من التدريسيين الى عدد التدريسيين الاجمالي	%20	%15	%5	سلبية
4	نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية خارج الجامعة من الموظفين الى العدد الاجمالي للموظفين في جامعة المستقبل	%20	%5	%15	سلبية
5	نسبة عدد الدورات المقامة في الجامعة (التعليم المستمر) الى عدد الدورات المخططة	%90	%80	%10	سلبية

اتضح من الجدول المذكور اعلاه بوجود فقرتين ايجابية وثلاث فقرات سلبية.

شكل (8)

يوضح نسبة الفجوة لفقرات التعليم والتدريب المستمر



ثامناً: المكتبة العلمية والمعلوماتية

في ضوء البيانات والمعلومات التي توفر للفريق حول المكتبة العلمية والمعلومات ويمكن ادراج جدول (9) الذي يمثل مقارنة بين المعيار القياسي والمتحقق فعلاً لإيجاد الفجوة.

جدول (9)

تحديد الفجوة حسب المعيار والمتحقق فعلاً (المكتبة العلمية والمعلوماتية)

ت	فقرات معيار (المكتبة العلمية والمعلوماتية) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسب المتحققة فعلاً	الفجوة	النتيجة
1	عدد الكتب الاجمالي الى عدد الطلبة الاجمالي (كتاب - طالب)	1-6	1-1	1-5	سلبية
2	عدد الطلبة الاجمالي الى عدد عناوين الكتب المتوفرة (طالب - عنوان)	3-1	2-1	1-1	سلبية
3	عدد الطلبة من رواد المكتبة الى العدد الاجمالي للطلبة في جامعة المستقبل	10-3	18-3	8-3	سلبية
4	عدد الطلبة الاجمالي الى عدد الكتب المعارة (طالب - كتاب معار)	3-1	28-3	25-2	سلبية
5	عدد الموظفين ذوي الاختصاص في المكتبات الى اجمالي الموظفين في مكتبات الجامعة	10-6	صفر	صفر	سلبية

شكل (9)

يوضح نسبة الفجوة لفقرات المكتبة العلمية والمعلوماتية



تاسعاً: التدريس والمناهج التعليمية

في ضوء البيانات والمعلومات التي توفرت للفريق حول التدريس والمناهج التعليمية يمكن ادراج جدول (10) الذي يمثل مقارنة بين المعيار القياسي والمتحقق فعلاً لإيجاد الفجوة.

جدول (10)

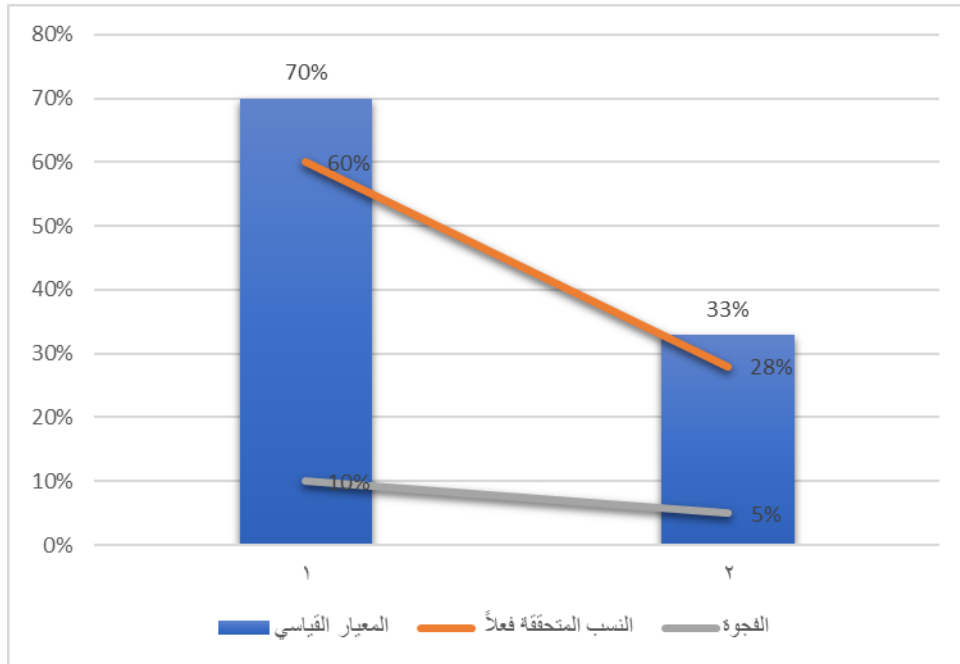
تحديد الفجوة حسب المعيار والنسب المتحققة فعلاً (التدريس والمناهج التعليمية)

ت	فقرات معيار (التدريس والمناهج التعليمية) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسب المتحققة فعلاً	الفجوة	النتيجة
1	استخدام استراتيجيات التدريس المعاصرة الى العدد الكلي للتدريسيين	%70	%60	%10	سلبية
2	عدد المقررات الدراسية اسبوعياً الى عدد الساعات المعتمدة في الجامعة (مقرر- ساعة)	%33	%28	%5	سلبية

اتضح من الجدول المذكور اعلاه ان النتائج كانت سلبية في مجملها.

شكل (10)

يوضح نسبة الفجوة لفقرات التدريس والمناهج التعليمية



عاشراً : الموازنة التخطيطية :

اعتماداً على المبلغ المخطط لموازنة جامعة المستقبل لعام 2020 بعد استبعاد مبالغ الرواتب والاجور والبنى التحتية والبحث العلمي، سيتم توزيعها مركزياً ، واستناداً الى المعطيات وتحقيقاً للأهداف الاستراتيجية يوصي الفريق بزيادة سنوية اعتباراً من عام 2021 مقدارها 10%-20% على أن يعاد النظر بهذه النسبة سنوياً في ضوء المستجدات المستقبلية.

خلاصة المحور الثالث

تشخيص الواقع الفعلي للجامعة لتحديد الفجوة

الفقرة أولاً: الموارد البشرية:

- أ. التدريسيين: لقد اشرت النتائج بوجود (فجوة سلبية) في مجمل الفقرات بين المعيار القياسي والنسب المتحققة فعلاً كما موضح في جدول (1) وهذا يتطلب من الادارة العليا في الجامعة اعتماد سياسات وبرامج عمل واضحة لتقليص حجم الفجوة .
- ب. الموظفين والعمال: لقد اشرت النتائج بوجود (فجوة ايجابية) في ثلاث فقرات و(فجوة سلبية) في فقرة واحدة بين المعيار القياسي والنسب المتحققة فعلاً مما يتطلب من الادارة العليا في الجامعة اعتماد سياسات وبناء برامج عمل لتطوير قدرات الموظفين والعمال للارتقاء بمستوى أدائهم الوظيفي والخدمي.

الفقرة ثانياً: البنى التحتية

لقد أشرت النتائج بوجود (فجوة ايجابية) بين المعيار القياسي والنسب المتحققة فعلاً كما موضح في الجدول (3) وهذا يدل على ان الجامعة قد هيئة البنى التحتية من البنايات والقاعات والمختبرات العلمية وابنية العمادات والاقسام والابنية الاخرى الملحقه لتستوعب الاعداد المتزايدة من الطلبة مستقبلاً.

الفقرة ثالثاً: البحوث والمجلات العلمية والتأليف والترجمة

لقد اشرت النتائج كما موضح في الجدول (4) بوجود (فجوة سلبية) في فترتين و(فجوة ايجابية) في فترتين أخرى أيضاً, وهذا يتطلب من الادرة العليا في الجامعة الاهتمام المتزايد في حث الاساتذة على تقديم بحث سنوي إجباري ويفضل لكل استاذ مع منح امتيازات مناسبة لتحقيق ذلك.

الفقرة رابعاً: الهيكل التنظيمي

في ضوء خارطة التنظيمية للجامعة يتطلب من الادارة العليا فيها إصدار التوجيهات والتعليمات لتفويض الصلاحيات المناسبة وتنفيذ المسؤوليات المتمثلة بالواجبات المناطة بعهدة الموظف واعتماد التوصيف الوظيفي في العمل مع إعطاء مساحة مناسبة لممارسة اللامركزية الادارية في مختلف مجالات العمل في الجامعة مما يؤدي الى انسيابية الاجراءات والوامر والتوجيهات بطريقة منظمة ومرنة من الادارة العليا في الجامعة الى الادارات الوسطى (العمادات) والادارات التنفيذية (الاقسام العلمية).

الفقرة خامساً: الطلبة

أ. طلبة الدراسات الاولية الصباحية

لقد اشرت النتائج بوجود (فجوة ايجابية) في ثلاث فقرات و(فجوة سلبية) في فقرة واحدة الجداول (5)، وهذا يتطلب من الادارة العليا في الجامعة الاهتمام المتزايد بتوفير كافة المستلزمات الضرورية.

ب. طلبة الدراسات الاولية المسائية

لقد اشرت النتائج بوجود (فجوة ايجابية) في ثلاث فقرات و(فجوة سلبية) في فقرة واحدة وكما موضح في الجداول (6) مما يتطلب من الادارة العليا في الجامعة من الاهتمام

المتزايد في توفير وتنظيم القاعات الدراسية بحيث تتوفر فيها كل مستلزمات تكنولوجيا التعليم المعاصر مع تحديد عدد نموذجي للطلبة في كل قاعة دراسية بما يتلائم مع متطلبات ضمان الجودة.

الفقرة سادساً: خدمة المجتمع / آليات التعاون مع المجتمع

لقد اشرت النتائج بوجود (فجوة سلبية) في مجمل الفقرات وكما موضح في الجدول (7) وهذا يتطلب من الادارة العليا في الجامعة من إعداد برامج عمل واضحة لمد جسور التعاون والتواصل مع المجتمع .

الفقرة سابعاً: التعليم والتدريب المستمر

لقد اشرت النتائج كما موضح في الجدول (8) بوجود (فجوة ايجابية) في فقرتين ووجود (فجوة سلبية) في ثلاث فقرات مما يتطلب من الادارة العليا في الجامعة بناء عدد من البرامج التدريبية مع مشاركة إعداد من التدريسيين والموظفين في دورات تدريبية بداخل الجامعة وخارجها للاستفادة من المعارف العلمية المعاصرة في مجال الاختصاص واستثمارها في تطوير العمل المهني والتربوي والاداري في الجامعة.

الفقرة ثامناً: المكتبة العلمية والمعلوماتية

قد اشرت النتائج كما موضح في الجدول (9) بوجود (فجوة سلبية) في مجمل الفقرات مما يتطلب من الادارة العليا في الجامعة من حث الاساتذة والطلبة من تخصيص وقت محدد للمطالعة اسبوعياً مع توجيههم لاستعارة الكتب في ضوء الاختصاص العلمي مع زيادة إعداد الكتب وخاصة الحديثة منها.

الفقرة تاسعاً: التدريس والمناهج التعليمية

قد اشرت النتائج الموضحة في الجدول (10) بوجود (فجوة سلبية) وهذا يتطلب من الادارة العليا في الجامعة من استثمار استراتيجيات التدريس المعاصرة في مجال تكنولوجيا التعليم بدلاً من طرائق التدريس التقليدية التي تعتمد على اسلوب الحفظ والتلقين أو ما يسمى بالاسلوب اللفظي.

المحور الرابع صياغة الخطة الاستراتيجية للجامعة لتحقيق أهدافها

السياسات وبرامج العمل	الهدف الاستراتيجي
<p>ينبثق عن الهدف الاستراتيجي (الأول) بناء سياسات وبرامج عمل لتحقيق هذا الهدف في إطار الرؤية والرسالة الاستراتيجية لجامعة المستقبل:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. اعتماد الأقسام العلمية مقررات دراسية معاصرة لتوسيع معارف الطلبة وتعزيزها باتجاه اكتسابهم مهارات علمية وتقنية تتماشى مع احتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية. 2. إنشاء مختبرات علمية وورش عمل لربط الجانب النظري بالجانب التطبيقي في ضوء متطلبات سوق العمل وخطط التنمية. 3. تأسيس مركز علمي (لرعاية الطلبة المتميزين) في الجامعة لتطوير قدراتهم العلمية والتطبيقية. 4. وضع آلية جديدة لتقويم الطلبة تعتمد أساليب حديثة للاختبارات تتضمن ما يلي: <ul style="list-style-type: none"> ❖ الاختبارات التحريرية (الموضوعية) تكون نسبتها (50%) وتعتمد على تعليم التفكير والفهم والاستنتاج. ❖ الاختبارات التحريرية (المقالية) وتكون نسبتها (20%) والتي تعتمد على التلقين والحفظ والتذكر والتعبير. ❖ الاختبارات العملية وتكون نسبتها (20%) تعتمد على القدرات والمهارات الذاتية لفهم وتطبيق المقرر الدراسي. ❖ النشاطات الصفية واللاصفية (10%). 	<p>أولاً: (رعاية الطلبة وتطوير معارفهم العلمية ومهاراتهم التقنية في ظل اتجاهات ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي)</p>

<p>ينبثق عن الهدف الاستراتيجي (الثاني) بناء سياسات واضحة وبرامج عمل تطبيقية لتحقيق هذا الهدف في إطار الرؤية والرسالة الاستراتيجية لجامعة المستقبل:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. تأهيل وتدريب أعضاء الهيئة التدريسية الحاصلين على لقب (مدرس مساعد) و (مدرس) لتطوير كفاءاتهم المهنية والتربوية لفترة لا تقل عن ثلاثة أشهر. 	<p>ثانياً: (الارتقاء بأداء أعضاء الهيئة التدريسية وبناء قدراتهم العلمية والتربوية والمهنية)</p>
--	---

2. بناء برنامج لتبادل أعضاء الهيئة التدريسية مثلاً (أستاذ زائر) مع الجامعات المتميزة والرصينة خارج العراق لتبادل وتعزيز الخبرات العلمية والمهنية وتطويرها نحو الأفضل.
3. تشجيع أعضاء الهيئة التدريسية وحثهم للمشاركة في المؤتمرات العلمية داخل العراق وخارجه بعد توفير التسهيلات اللازمة لهم.

ينبثق عن الهدف الاستراتيجي (الثالث) بناء سياسات وبرامج عمل لتحقيق هذا الهدف في إطار الرؤية والرسالة الاستراتيجية لجامعة المستقبل:

1. تشكيل لجان متخصصة في كليات الجامعة لمراجعة وتقييم مفردات المناهج التعليمية وتطويرها بما يتلائم مع البيئة الجامعية وتنسجم مع متطلبات سوق العمل وحاجات المجتمع.
2. إعداد وتنظيم برنامج معرفي وقيمي للموظفين والطلبة في الجامعة يتضمن الفقرات الآتية:
 - أ) بناء قدرات الموظفين والطلبة من خلال إعداد برنامج لتعليم التفكير .
 - ب) تهيئة الموظفين والطلبة لاستثمار المعارف العلمية وتوظيفها في بيئتهم الجامعية .
 - ج) تدعيم القيم الإنسانية والانفتاح والتسامح والشفافية والعمل التعاوني الجماعي المشترك.
 - د) ترسيخ دور المواطنة الصالحة والانتماء الحقيقي للوطن للارتقاء بالبيئة الجامعية.
3. العمل على تكامل الشروط الفيزيائية وتوفير الأجهزة والمعدات المتطورة في قاعة الدرس بحيث تساهم في تطوير عمليتي التعليم والتعلم.

ثالثاً: تطوير التعليم وتوفير بيئة محفزة لعملية التعلم.

ينبثق عن الهدف الاستراتيجي (الرابع) بناء سياسات وبرامج عمل لتحقيق هذا الهدف في إطار الرؤية والرسالة الاستراتيجية لجامعة المستقبل:

1. توفير الأدلة ومعايير التميز الخاصة بالجودة والاعتماد الأكاديمي.
2. المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية العالمية والاطلاع على آخر الإنجازات في مجال ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي.
3. إعداد وتنظيم المؤتمرات والندوات العلمية حول ضمان

رابعاً: (التحسين المستمر وتعزيز تطبيقات ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي بما يتناسب مع التطور العلمي والتقني السائد في عالم اليوم)

الجودة والاعتماد الاكاديمي.
4. وضع آلية واضحة المعالم للتقويم الذاتي والتحول
المؤسسي.

ينبثق عن الهدف الاستراتيجي (الخامس) بناء سياسات وبرامج
عمل لتحقيق هذا الهدف في اطار الرؤية والرسالة الاستراتيجية
لجامعة المستقبل:

1. انشاء مدينة جامعية حديثة ومتكاملة لتلبية الحاجات
المتزايدة للجامعة والمجتمع.
2. تأسيس مستشفى طبي تعليمي داخل الحرم الجامعي.
3. بناء منظومة الحكومة الالكترونية داخل الحرم الجامعي.
4. تأسيس مصرف أهلي لتقديم الخدمات المصرفية لعموم
الجامعة .

خامساً: استكمال تأسيس
البنية التحتية للجامعة.

ينبثق عن الهدف الاستراتيجي (السادس) بناء سياسات وبرامج
عمل لتحقيق هذا الهدف في اطار الرؤية والرسالة الاستراتيجية
لجامعة المستقبل:

1. بناء جسور التواصل وتوسيع التعاون والشراكة مع الهيئات
والمنظمات الوطنية من خلال الاتفاقيات الثنائية ومذكرات
التفاهم العلمي والثقافي .
2. العمل على عقد اتفاقيات التوأمة مع الجامعات العربية
والعالمية الرصينة .
3. التوجه لبناء آلية لاستقطاب الكفاءات العلمية المتميزة
وبالذات المتقاعدين من حملة الألقاب العلمية المتقدمة
لغرض الاستفادة من خبراتهم العلمية والعملية في مجال
الدراسات العليا والبرامج الاكاديمية والبحث العلمي .

سادساً: الانفتاح والتواصل مع
الجامعات وطنياً واقليمياً
ودولياً

<p>ينبثق عن الهدف الاستراتيجي (السابع) بناء سياسات وبرامج عمل لتحقيق هذا الهدف في إطار الرؤية والرسالة الاستراتيجية لجامعة المستقبل:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. إعادة هيكلة التنظيم الإداري لمكونات الجامعة ضمن متطلبات ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي. 2. بناء قاعدة معلومات دقيقة ونظم معلومات متطورة وتحديثها باستمرار والاستناد إليها في اتخاذ القرارات الاستراتيجية الحالية والمستقبلية. 3. إنشاء قسم لإدارة الأزمات في الجامعة. 4. البحث عن صيغ جديدة غير تقليدية لمصادر تمويل الجامعة. 	<p>سابعاً: تطوير المنظومة الإدارية الداعمة للجامعة</p>
--	---

<p>ينبثق عن الهدف الاستراتيجي (الثامن) بناء سياسات وبرامج عمل لتحقيق هذا الهدف في إطار الرؤية والرسالة الاستراتيجية لجامعة المستقبل:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. بناء برنامج تدريبي شامل لتنمية المهارات القيادية للإدارات الجامعية. 2. اختيار القيادات الجامعية على وفق المعايير التي تعتمد التكنوقراط والكفاءة والمهنية والنزاهة. 3. بناء برنامج تدريبي للموظفين حول استخدام التقنيات الحديثة في العمل الإداري. 	<p>ثامناً: تدريب القيادات الجامعية والموارد البشرية وتطوير مهاراتهم القيادية وتنمية قدراتهم الإدارية</p>
---	---

<p>أ- ينبثق عن الهدف الاستراتيجي (التاسع) بناء سياسات وبرامج عمل لتحقيق هذا الهدف في إطار الرؤية والرسالة الاستراتيجية لجامعة المستقبل:</p> <p>ب- إنشاء مركز (للدراسات والبحوث العلمية) في الجامعة للاختصاصات المتعددة والمتداخلة بهدف مد جسور التواصل وتوثيق الروابط مع المجتمع ومشاركتهم بخطط التنمية الشاملة.</p> <p>ت- تشجيع ومساعدة التدريسيين على نشر بحوثهم في مجلات عالمية ذات معامل أثر (IF) والمصنفة عالمياً ضمن (ISI) و (Scopus) .</p> <p>ث- إيجاد آلية لبرامج الدراسات العليا على وفق ما يلي:</p> <p>1) معدل القبول في الدراسات العليا لا يقل عن درجة جيد أو من العشرة الأوائل.</p>	<p>تاسعاً: تحسين نوعية البحث العلمي والدراسات العليا</p>
--	---

<p>2) تضمين مواضيع البحث العلمي بحيث تلامس حافات العلوم.</p> <p>3) ج. اعتماد شرط النجاح في الامتحان التنافسي للقبول بالدراسات العليا.</p> <p>4) تطوير المكتبة المركزية للجامعة والتوجه نحو المكتبة الالكترونية.</p>	
<p>ينبثق عن الهدف الاستراتيجي (العاشر) بناء سياسات وبرامج عمل لتحقيق هذا الهدف في اطار الرؤية والرسالة الاستراتيجية لجامعة المستقبل:</p> <p>1) تبني برامج لتسويق الخدمات التعليمية والأبحاث والاستشارات والمعلوماتية وغير من المنتجات الجامعية للمجتمع.</p> <p>2) تحويل المعامل والمختبرات وورش العمل في الجامعة الى وحدات إنتاجية لتسويق منتجاتها للمجتمع.</p> <p>3) انشاء دار للطباعة والنشر للجامعة.</p>	<p>عاشراً: استشراف استراتيجيات تضمن التحول الى الجامعة المنتجة</p>
<p>ينبثق عن الهدف الاستراتيجي (الحادي عشر) بناء سياسات وبرامج عمل لتحقيق هذا الهدف في اطار الرؤية والرسالة الاستراتيجية لجامعة المستقبل:</p> <p>1) انشاء مركز للتعليم المستمر وخدمة المجتمع لتطوير القدرات البشرية داخل الجامعة وخارجها.</p> <p>1) تفعيل آليات لدعم قدرات الجامعة باتجاه بناء مجتمع المعرفة من خلال نقل المعرفة وتطويرها وانتاجها وتوظيفها لخدمة المجتمع وتطويره.</p>	<p>الحادي عشر: تعزيز وتوسيع التواصل مع مؤسسات المجتمع المحلي من خلال نشاطات التعليم والتدريب المستمر</p>
<p>ينبثق عن الهدف الاستراتيجي (الثاني عشر) بناء سياسات وبرامج عمل لتحقيق هذا الهدف في اطار الرؤية والرسالة الاستراتيجية لجامعة المستقبل:</p> <p>1. اعتماد معايير علمية في تحليل البيئة الخارجية احتياجات المستفيدين .</p> <p>2. عدد الدورات الثقافية المتاحة لتطوير العاملين ومد جسور التواصل بين القيادة والعاملين .</p> <p>3. عدد الاتفاقيات العلمية مع الجامعات الأخرى والاستفادة منها.</p> <p>4. عدد المستفيدين من الخدمات المقدمة من قبل الجامعة.</p> <p>5. اشتراك العاملين في اتخاذ القرار.</p>	<p>الهدف الثاني عشر – القيادة وثقافة التميز</p>

<p>6. عدد مرات المشاركة الجماعية في النشاطات الخدمية.</p>	
<p>ينبثق عن الهدف الاستراتيجي (الثالث عشر) بناء سياسات وبرامج عمل لتحقيق هذا الهدف في اطار الرؤية والرسالة الاستراتيجية لجامعة المستقبل:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. توفير المتطلبات التي تعتمد عليها الجامعة فيما يخص السلامة المهنية واستهلاك الطاقة. 2. وجود خطة واضحة ومعلنة تتضمن اهداف الصحة والسلامة والطاقة وتحديد المسؤوليات. 3. ترشيد الموارد المتاحة لتطبيق أنظمة الصحة والسلامة واستهلاك الطاقة. 4. القياس والتحليل وتقييم الأداء ودقة الإجراءات التصحيحية. 5. توضيح أساليب العمل وتحديد الأهداف البيئية. 6. وجود إجراءات فحص مستمرة للوقوف على المشكلات المعتمدة. 	<p>الهدف الثالث عشر – فهم الجامعة وسياقاتها في إدارة السلامة والصحة المهنية والبيئة والطاقة</p>
<p>ينبثق عن الهدف الاستراتيجي (الرابع عشر) بناء سياسات وبرامج عمل لتحقيق هذا الهدف في اطار الرؤية والرسالة الاستراتيجية لجامعة المستقبل:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. خارطة طريق (خطة واضحة للحصول على شهادة ضمان الجودة والاعتماد المؤسسي). 2. خارطة طريق لبلوغ الاعتماد البرامجي. 3. تقرير شامل لنتائج التقييم الذاتي لمدى تطبيق نظام الجودة. تقرير المطابقة وفقاً لمعايير الاعتماد المؤسسي (علما تم ارساله الى الوزارة ومنتظر منح الشهادة بعد زيارة فرق العمل المشكلة من الوزارة في جهاز الاشراف والتقويم العلمي) وتعمل الجامعة وفقاً لمعايير مجلس الاعتماد الوطني وضمان الجودة . 	<p>الهدف الرابع عشر – الاعتماد الاكاديمي (حصول الجامعة على الاعتماد بنوعيه المؤسسي والبرامجي)</p>

المحور الخامس الموازنة التخطيطية

وهي عبارة عن تنبؤ بأرقام كمية تمثل المبالغ المخصصة لتنفيذ الموازنة اعتمادا على مبالغ
سنة الأساس لعام 2020.

الموازنة التخطيطية لعام 2021 جامعة المستقبل

ت	المادة	التخصيص(دينار)
1.	الموجودات (الاثاث)	1 420 000 000
2.	أجهزة تكييف وتبريد	295 000 000
3.	كتب ومراجع علمية	189 000 000
4.	عدد وقوالب	395 000 000
5.	اللوازم المختبرية (عدد وأدوات)	500 000 000
6.	آلات الحاسبة	165 000 000
7.	آلات مكتبية وطابعات	980 000 000
8.	المكافآت	120 000 000
9.	مخصصات ليلية (تعويضية) ومخصصات نقل	15 000 000
10.	مصاريف أخرى	100 000 000
11.	القرطاسية	20 000 000
12.	اللوازم المختبرية والطبية والهندسية	400 000 000
13.	خدمات شبكة المعلومات	60 000 000
14.	الضيافة والوقود	100 000 000
15.	احتفالات	25 000 000
16.	مؤتمرات وندوات	70 000 000
17.	السفر والإيفاد	100 000 000
18.	استئجار وسائل نقل وانتقال	400 000 000
19.	نشر وطبع	100 000 000
20.	اشتراكات بالدورات	100 000 000
21.	صيانة وسائل النقل	8 000 000
22.	صيانة عدد وأدوات	15 000 000
23.	صيانة أثاث وأجهزة مكاتب	25 000 000
24.	صيانة مباني وحدائق	300 000 000
25.	مكافآت لغير المنتسبين	12 000 000
26.	البحث العلمي	توزيع مركزي
27.	الأبنية	توزيع مركزي
28.	الرواتب والاجور	توزيع مركزي

المحور السادس التنفيذ والمتابعة

بهدف إنجاز الخطة الاستراتيجية الخمسية المقترحة لجامعة المستقبل وضمان تنفيذها يرى فريق العمل الاستراتيجي تشكيل لجنة من ذوي الاختصاص والكفاءة لمتابعة تنفيذ الخطة الاستراتيجية بما يحقق أهدافها الاستراتيجية:

سيتم اعتماد التوجيهات التي يقترحها فريق العمل الاستراتيجي الآتية:

1- تشكيل لجنة عليا من كل كلية تتكون من: (العميد ومعاونيه للشؤون العلمية وعضوية كل من رؤساء الاقسام العلمية واختيار مقررًا للفريق)

2- يضع الفريق رؤية ورسالة وقيم وأهداف استراتيجية للجامعة اعتماداً على رؤية ورسالة وقيم وأهداف استراتيجية لجامعة المستقبل.

3- من المهام الرئيسة للفريق في الجامعة:

اعتماد سياسات وتنفيذ برامج عمل لتحقيق الاهداف الاستراتيجية استناداً الى ما ورد في المحور الخامس المتضمن (صياغة الخطة الاستراتيجية لتحقيق الاهداف)

4- ضرورة الاطلاع على الخطة الاستراتيجية الخمسية لجامعة المستقبل وقراءتها بدقة وإمعان من قبل الفريق المكلفة للاسترشاد بمضامينها ومحتوياتها لتنفيذ برامج العمل بما يؤدي الى تحقيق الاهداف الاستراتيجية لخطة جامعة المستقبل.

ومن الله نستمد العون والتوفيق

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته