



جامعة البصرة
عمادة كلية الزراعة
باصفح الكوفة
1971 - 1991

20
30

STRATEGIC PLAN

الخطة الاستراتيجية



الخطة الاستراتيجية لكلية الزراعة / جامعة البصرة 2025-2030

Strategic Plan of the College of Agriculture (2025-2030)

الرؤية - Vision

تسعى كلية الزراعة إلى الارتقاء والتميز في تعليم العلوم الزراعية وتطبيقاتها، لإعداد ملاكات زراعية متخصصة ومؤهلة لمسايرة متطلبات خطط التنمية واحتياجات سوق العمل، لتصبح الكلية من بين أفضل كليات الزراعة على المستوى المحلي والعربي.

The College of Agriculture aspires to excel and lead in agricultural sciences education and its applications, preparing specialized and qualified graduates capable of meeting development plans and labor market needs, aiming to be among the top colleges of agriculture at the local and Arab levels.

الرسالة - Mission

تتمثل رسالة الكلية في إعداد الملاكات الزراعية المتميزة، واجراء البحوث والدراسات، وتبني المعرفة الحديثة، واستعمال وإشاعة التقنية في المجالات الزراعية المتطورة، حرصاً على تطوير الخدمات والمشاريع الزراعية خدمةً للمجتمع.

The mission of the College of Agriculture is to prepare distinguished agricultural cadres, conduct research and studies, adopt modern knowledge, and apply and disseminate advanced agricultural technologies, with a commitment to developing agricultural services and projects in service of society.

القيم الجوهرية (Core Values)

الجودة والتميز | Quality and Excellence
الابتكار والبحث العلمي | Innovation and Research
خدمة المجتمع | Community Service
النزاهة والمسؤولية | Integrity and Responsibility
الاستدامة البيئية | Environmental Sustainability

الأهداف الاستراتيجية (Strategic Goals)

تطوير التعليم والتعلم: تحديث المناهج الدراسية، إدخال التعليم الإلكتروني، وتحقيق معايير الاعتماد الأكاديمي.

Develop education and learning: Update curricula, integrate e-learning, and achieve accreditation standards.

تعزيز البحث العلمي والابتكار: دعم المشاريع البحثية التطبيقية وربطها بأولويات المجتمع، وزيادة النشر في مجالات رصينة.

Enhance research and innovation: Support applied research projects aligned with societal needs, and increase publications.

خدمة المجتمع والتنمية الريفية: تقديم برامج تدريبية وإرشادية للمزارعين والعاملين بالقطاع الزراعي.

Community service and rural development: Provide training and extension programs for farmers and agricultural workers.

بناء الشراكات المحلية والدولية: تعزيز التعاون مع الجامعات والمراكز البحثية محليًا ودوليًا.

Build local and international partnerships: Strengthen cooperation with universities and research centers locally and internationally.

رفع كفاءة الإدارة والموارد: تطوير البنية التحتية، تحسين إدارة الموارد البشرية والمالية، خطة الرقمية واعتماد الأن

Improve management and resources: Develop infrastructure, improve HR and financial management, and adopt digital systems.

تعزيز الاستدامة وحماية البيئة: التركيز على الممارسات الزراعية المستدامة والبحوث البيئية المرتبطة بتغير المناخ والمياه

Promote sustainability and environmental protection: Focus on sustainable agricultural practices and environmental research.

المحتويات

الصفحة	الموضوع
٣	المقدمة
٤	معلومات عامة
٤	الأقسام العلمية
٩	الدراسات العليا
١٠	لغة الدراسة بالكلية
١٠	المراكز والوحدات التابعة للكلية
١١	السمات المميزة للكلية
١١	المكونات الأساسية لإعداد الخطة الإستراتيجية
١٢	منهجية عمل الخطة الإستراتيجية
١٢	الخطوات التنفيذية للخطة الإستراتيجية
١٣	التحليل البيئي
١٣	أصحاب العلاقة
١٤	تحليل الوضع الراهن
٢٢-١٥	تحليل البيئة الداخلية <ul style="list-style-type: none"> - التخطيط الإستراتيجي - الهيكل التنظيمي - القيادة والحوكمة - المصداقية والأخلاقيات - الموارد المادية والمالية - المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة - الكوادر التدريسية - التعلم والتعليم - طلبة الدراسات الأولية - النشاط العلمي
٢٧-٢٣	تحليل البيئة الخارجية <ul style="list-style-type: none"> - التخطيط الإستراتيجي - القيادة والحوكمة - المصداقية والأخلاقيات - الموارد المالية والمادية - المشاركة المجتمعية - طلبة الدراسات العليا

	- التعلم والتعليم
	- الكادر التدريسي
	- النشاط العلمي
	- الدراسات العليا
٢٩	الخطة الإستراتيجية للكلية
٣٠	سياسة الكلية في المجالات المختلفة
٣٠	الأولويات المعتمدة من قبل الكلية
٣١	الرؤية
٣١	الرسالة
٣١	القيم
٣٢	الأهداف الإستراتيجية للكلية
٣٢	خطة العمل التنفيذية
٣٢	آلية نشر الخطة الإستراتيجية
٣٢	تحديث ومراجعة الخطة الإستراتيجية
٣٣	تقييم ومتابعة الخطة افستراتيجية
٣٤	المخاطر المتوقعة وادارتها
٣٥	الخطة الإستراتيجية لكلية الزراعة وفق الأهداف والمؤشرات القياسية
٣٨	المصادر

قائمة الجداول

الصفحة	رقم وعنوان الجدول
٧	جدول (١) توزيع أعضاء الهيئة التدريسية على الأقسام العلمية
٨	جدول (٢) عدد أعضاء الهيئة التدريسية موزعين حسب الدرجة العلمية في الأقسام العلمية
٨	جدول (٣) عدد أعضاء الهيئة التدريسية حسب الجنس
٩	جدول (٤) يوضح أعداد طلبة الماجستير والدكتوراه في الأقسام العلمية
٩	جدول (٥) أعداد الطلبة الملتحقين في الدراسات العليا في الأقسام العلمية
١٠	جدول (٦) أعداد الطلبة في الكلية للمرحلة الأولى من عام ٢٠١٠-٢٠٢٠
١٠	جدول (٧) أعداد العاملون بالكلية
٢٨	جدول (٨) نتائج تحليل كل من البيئة الداخلية والخارجية

المقدمة

تعتبر كلية الزراعة من أعرق كليات الزراعة، إذ تأسست عام ١٩٧٢/١٩٧١ وتخرج منها (٦٠٠٠) طالباً وطالبة في الدراسات الأولية، والدراسات العليا (١٢٦٠)، رفدت المؤسسات التعليمية في داخل العراق وخارجه بكفاءات علمية متميزة، وكان لأبنائها الخريجين الدور الفاعل في النهضة الزراعية خلال عقد السبعينيات والثمانينيات بما يحملون من معرفة وخبرة ومهارة لتطبيق الأساليب والتقنيات والتجارب الزراعية.

التخطيط الإستراتيجي

يعتبر التخطيط الإستراتيجي أحد الركائز الرئيسية لعمل أي مؤسسة، ويهدف إلى وضع أهداف واضحة والحرص على تحقيقها في إطار فترة زمنية محددة في ظل توافر الموارد البشرية والمالية. ويرتبط التخطيط الإستراتيجي للتعليم العالي بالنشاط الإداري الذي تمارسه الإدارة العليا في المؤسسة والخاص بتحليل الفجوة بين إمكانية المؤسسة في البيئة المحيطة بغرض سد هذه الفجوة وتحقيق الملاءمة والتوافق الإستراتيجي وإيماناً منا بأهمية التخطيط الإستراتيجي قامت عمادة كلية الزراعة بتشكيل لجنة لإعداد الخطة الإستراتيجية من عام ٢٠٢١ - ٢٠٢٦ بما يحقق رؤيتها المستقبلية وأهدافها العامة إنطلاقاً من وضعها الحالي من خلال الإستغلال الأمثل لنقاط القوة والفرص المتاحة والتغلب على نقاط الضعف والتهديدات. وتعتمد الخطة الإستراتيجية على الإجابة على التساؤلات التالية: أين نحن الآن؟ وماهي الخطوات الواجب إتخاذها لتحقيق الرؤية والرسالة؟ وأين نريد أن نكون في المستقبل؟

مساحة الكلية (٤٠ دونم)

مساحة المبنى (٢٠ دونم)

عدد المباني (٥)

الأقسام العلمية في الكلية

- ١- قسم الاسماك والثروة البحرية
- ٢- قسم علوم الأغذية
- ٣- قسم علوم التربة والموارد المائية
- ٤- قسم المكائن والآلات الزراعية
- ٥- قسم وقاية النبات
- ٦- قسم المحاصيل الحقلية
- ٧- قسم البستنة وهندسة الحدائق
- ٨- قسم الإنتاج الحيواني

أعضاء الهيئة التدريسية

جدول (١) توزيع أعضاء الهيئة التدريسية على الأقسام العلمية

عدد أعضاء الهيئة التدريسية	القسم
٣١	١- قسم الاسماك والثروة البحرية
٥٥	٢- قسم علوم الأغذية
٣٨	٣- قسم علوم التربة والموارد المائية
٢٠	٤- قسم المكائن والآلات الزراعية
٤٠	٥- قسم وقاية النبات
٢٥	٦- قسم المحاصيل الحقلية
٥٠	٧- قسم البستنة وهندسة الحدائق
٣٥	٨- قسم الإنتاج الحيواني

جدول (٢) عدد أعضاء الهيئة التدريسية موزعين حسب الدرجة العلمية في الأقسام العلمية

القسم	أستاذ	أستاذ مساعد	مدرس	مدرس مساعد
١- قسم الاسماك والثروة البحرية	٦	١٢	٦	٧
٢- قسم علوم الأغذية	١٠	١٢	٢١	١١
٣- قسم علوم التربة والموارد المائية	٦	١٢	٩	١١
٤- قسم المكائن والآلات الزراعية	١	٦	٩	٤
٥- قسم وقاية النبات	٣	١٣	١٢	١٢
٦- قسم المحاصيل الحقلية	١	١١	٧	٦
٧- قسم البستنة وهندسة الحدائق	١١	١٧	٩	١٣
٨- قسم الإنتاج الحيواني	٦	٩	١٧	٣

جدول (٣) عدد أعضاء الهيئة التدريسية حسب الجنس

القسم	إناث	ذكور
١- قسم الاسماك والثروة البحرية	١٠	٢١
٢- قسم علوم الأغذية	٣٠	٢٥
٣- قسم علوم التربة والموارد المائية	١٨	٢٠
٤- قسم المكائن والآلات الزراعية	١	١٩
٥- قسم وقاية النبات	١٤	٢٦
٦- قسم المحاصيل الحقلية	١٤	١١
٧- قسم البستنة وهندسة الحدائق	٢٣	٢٧
٨- قسم الإنتاج الحيواني	١٢	٢٣

الدراسات العليا

تمنح الأقسام العلمية درجتي الماجستير والدكتوراه في التخصصات المختلفة

جدول (٤) يوضح أعداد طلبة الماجستير والدكتوراه في الأقسام العلمية

أعداد الطلبة المتخرجين		تاريخ منح الشهادة		القسم
الدكتوراه	الماجستير	الدكتوراه	الماجستير	
٧٥	٩١	١٩٩٢-١٩٩١	١٩٨٤-١٩٨٣	١- قسم الاسماك والثروة البحرية
٢٥٠	٢٨٠	١٩٨٥/١٩٨٤	١٩٨٤/١٩٨٣	٢- قسم علوم الأغذية
١٥٠	٣٥٠	١٩٩٨/١٩٩٧	١٩٨٨/١٩٨٧	٣- قسم علوم التربة والموارد المائية
٣	١٠٤	٢٠٠٢/٢٠٠١	١٩٨٧/١٩٨٦	٤- قسم وقاية النبات
٦	٥٤	٢٠٢٠/٢٠١٩	١٩٩٨/١٩٩٧	٥- قسم المحاصيل الحقلية
٣٢٢	٢٨٥	١٩٩٢/١٩٩١	١٩٨٥/١٩٨٤	٦- قسم البستنة وهندسة الحدائق
٥٥	١٢٣	١٩٩٣/١٩٩٢	١٩٨٢/١٩٨١	٧- قسم الإنتاج الحيواني

جدول (٥) أعداد الطلبة الملتحقين في الدراسات العليا في الأقسام العلمية

الدكتوراه	الماجستير	القسم
٧٥	٩١	١- قسم الاسماك والثروة البحرية
٢٥٠	٢٨٠	٢- قسم علوم الأغذية
٢٠٠	٢٥٨	٣- قسم علوم التربة والموارد المائية
١٩	٥٢	٤- قسم وقاية النبات
٦	١٩	٥- قسم المحاصيل الحقلية
٣١٣	٣٧٠	٦- قسم البستنة وهندسة الحدائق
٩	٩	٧- قسم الإنتاج الحيواني

جدول (٦) أعداد الطلبة في الكلية للمرحلة الأولى من عام ٢٠١٠-٢٠٢٠

العام الدراسي	العدد
٢٠١١ - ٢٠١٠	١٥٨٦
٢٠١٢ - ٢٠١١	١٣٤٥
٢٠١٣ - ٢٠١٢	١٧٨٤
٢٠١٤ - ٢٠١٣	١٨٠٤
٢٠١٥ - ٢٠١٤	١٧٤٢
٢٠١٦ - ٢٠١٥	١٨٠٧
٢٠١٧ - ٢٠١٦	١٦٢٧
٢٠١٨ - ٢٠١٧	١٥٧٥
٢٠١٩ - ٢٠١٨	١١٧٠
٢٠٢٠ - ٢٠١٩	١٠٨٦

جدول (٧) أعداد العاملون بالكلية

الكادر التدريسي	الكادر الوظيفي	مؤقت	متعاقد
٢٩٥	١٨١	٢١	٢١

لغة الدراسة بالكلية

اللغة العربية واللغة الإنكليزية

المراكز والوحدات التابعة للكلية

- (١) محطة الأبحاث والتجارب الزراعية
- (٢) المكتب الإستشاري الزراعي
- (٣) وحدة المختبرات المركزية
- (٤) وحدة الإستزراع المائي
- (٥) وحدة النباتات الطبية والعطرية

السمات المميزة للكلية

تعمل الكلية لتحقيق معايير الجودة الشاملة في العملية التعليمية ورصانة البحث العلمي وخدمة المجتمع مما يدعم قدراتها التنافسية في مجال التعليم والبحث العلمي بصفة خاصة وسوق العمل المحلي والإقليمي، ويمكن حصر سمات التميز في الكلية:

- (١) عراقية الكلية إذ تأسست من عام ١٩٧١
- (٢) وجود أعداد كافية من التدريسيين بمختلف التخصصات
- (٣) وجود محطة زراعية لإجراء التجارب والبحوث الزراعية
- (٤) وجود حقول دواجن وعجول نموذجية لإجراء البحوث والتجارب
- (٥) تسجيل مجلة الكلية (مجلة البصرة للعلوم الزراعية) في مستوعبات Scopus
- (٦) حصول عدد كبير من تدريسي الكلية على جوائز وبراءات إختراع
- (٧) وجود شراكة وتعاون مع المؤسسات الحكومية والمنظمات في داخل العراق وخارجه
- (٨) وجود معامل صناعات غذائية ريادية وإنتاجية
- (٩) توفر مساحات واسعة لإستزراع الأسماك

المكونات الأساسية لإعداد الخطة الإستراتيجية

إعتمدت الخطة الاستراتيجية في الكلية على ضمان الجودة من خلال منهجية مركبة التي يمكنها من تحليل البيئة الداخلية للكلية من حيث الكفاءة والقدرة الذاتية على الأداء بإستمرار من أجل تحديد نقاط القوة والضعف وتحليل البيئة الخارجية بإستغلال الفرص والتهديدات المحتملة.

تعتمد منهجية الكلية في التحليل المستفيض على منهج النظم وهو منهج تخطيط إستراتيجي ينطوي على عملية تشاركية لتوضيح النتائج والمخرجات والأنشطة والمدخلات وعلاقتها والمؤثرات التي يمكن من خلالها قياس التقدم نحو تحقيق النتائج والإفتراضات والمخاطر التي يمكن ان تؤثر على نجاح أو فشل المؤسسة.

منهجية عمل الخطة الإستراتيجية

- ١- تحليل توجهات التعليم الجامعي وعلاقتها بمتطلبات القيمة وسوق العمل وعمل مقارنات مرجعية للتجارب المحلية والإقليمية والدولية.
- ٢- تحديد رؤية لفهم واستيعاب فلسفة التعليم الجامعي وأهدافه وموقع الكلية فيه وفهم سوق العمل وهيكله العمالة والمهن فيه.
- ٣- المسح البيئي SWOT analysis لتحديد نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية وكذلك الفرص والتهديدات المحتملة في البيئة الخارجية.
- ٤- الملاحظات، تم الإعتماد عليها كأحد الأدوات المستخدمة في التحليل البيئي.
- ٥- المقابلات الشخصية مع أصحاب العلاقة والمستفيدين في سوق العمل لتحديد عناصر الخطة من اجل الإرتقاء بالأداء.
- ٦- إستبيانات لتحديد مقدار الرضا الوظيفي وقياس القيم السائدة وتقييم الجهاز الإداري وتقييم أداء التدريسيين والمقررات الدراسية.
- ٧- إقامة العديد من الورش للتعريف بأهمية التخطيط الإستراتيجي.

الخطوات التنفيذية للخطة الإستراتيجية

- ١- تشكيل فريق إعداد الخطة.
- ٢- تحديد مصادر جمع المعلومات.
- ٣- تصميم وتطبيق أدوات الدراسة الميدانية.
- ٤- تحليل النتائج والوثائق والدراسات.
- ٥- كتابة مسودة الخطة الإستراتيجية وتوزيعها على الأقسام العلمية للوقوف على التعديلات المقترحة.
- ٦- مناقشة الخطة الإستراتيجية مع رؤساء الأقسام العلمية ومدراء والشعب والوحدات.
- ٧- كتابة الخطة بعد إجراء التعديلات.
- ٨- نشر الخطة الإستراتيجية على موقع الكلية.

التحليل البيئي

هو أحد المكونات الجوهرية الأساسية هو بمثابة الرحم الذي يولد منه خطة إستراتيجية قائمة على خطوات منهجة ومحسوبة طبقاً لأولويات في ظل إطار زمني وأعتد التحليل البيئي للكلية على المصادر الآتية:

- ١- تقارير التقييم المؤسسي وضمان الجودة.
- ٢- اللقاءات الجماعية مع الكوادر التدريسية والعاملين في الكلية.
- ٣- الورش والحلقات النقاشية.
- ٤- نتائج الاستبيانات.

أصحاب العلاقة

إن تلبية إحتياجات وتوقعات أصحاب العلاقة والمصلحة من أهم العوامل لضمان فاعلية الخطة ومن أصحاب العلاقة :

- ١- وزارة الزراعة / مديرية زراعة البصرة
- ٢- وزارة الصحة / مديرية صحة البصرة
- ٣- وزارة الموارد المائية/ مديرية الموارد المائية في البصرة
- ٤- وزارة البيئة / دائرة البيطرة في البصرة
- ٥- الحكومة المحلية في البصرة
- ٦- الجمعيات الفلاحية
- ٧- شركات الإنتاج الزراعي
- ٨- أصحاب الحقول
- ٩- أصحاب المعامل الغذائية
- ١٠-مربي وصيادي الأسماك
- ١١-أصحاب معامل وتصنيع التمور
- ١٢-نقابة المهندسين الزراعيين
- ١٣-أولياء أمور الخريجين
- ١٤-العاملون بالكلية
- ١٥-الطلبة

تحليل الوضع الراهن

تحليل الوضع الراهن (تحليل SWOT)

البيئة الداخلية	
نقاط القوة STRENGTHS	نقاط الضعف WEAKNESS
البيئة الخارجية	
الفرص OPPORTUNITIES	التهديدات THREATS

نقاط الضعف	نقاط القوة	
		التخطيط والإشراف
		القيادة والحوكمة
		المصداقية والإحتياجات
		الجهاز الإداري
		الموارد المالية والعلمية
		المشاركة المجتمعية
		التنمية البشرية
		الطلاب والخريجين
		المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية
		التعلم والتعليم
		أعضاء هيئة التدريس
		البحث العلمي والأنشطة العلمية الأخرى
		الدراسات العليا
		نظم إدارة الجودة

تحليل البيئة الداخلية

التخطيط الإستراتيجي	
نقاط الضعف	نقاط القوة
<p>١- عدم توفر الإمكانيات اللازمة لتنفيذ محاوير الخطة الاستراتيجية</p> <p>٢- قلة الكوادر التي تمثل رؤية وفهم واضح للخطة الإستراتيجية</p>	<p>١- وجود فريق عمل للتخطيط الإستراتيجي ويمتلكون رؤية لعملية التخطيط الإستراتيجي</p> <p>٢- وجود رسالة ورؤية الكلية منشورة على موقع الكلية ويتم مراجعتها تبعاً للمتغيرات الداخلية والخارجية</p> <p>٣- مسار عمل الكلية يعتمد على خطة تنفيذية فيها أهداف</p> <p>٤- توفر تقارير التقييم السنوي لإداء وتقارير ضمان الجودة وتوصيات المؤتمر السنوي التقويمي للكلية</p>

الهيكل التنظيمي	
نقاط الضعف	نقاط القوة
<p>١- تعاني الكلية من نقص في بعض العناوين الوظيفية والتخصصات.</p> <p>٢- آلية التقييم الإداري روتينية وغير كاشفة عن قدرات وكفاءة الموظفين.</p>	<p>١- هيكلية وملاك الكلية مصادق عليه من قبل رئاسة الجامعة ويتم تحديثه بين الحين والآخر على ضوء المتغيرات.</p> <p>٢- وجود وحدة ضمان الجودة تتولى مهام التقويم الذاتي المستمر وتعمل على نشر ثقافة الجودة.</p> <p>٣- توجد سلسلة إجراءات العمل القياسي التي تتضمن التوصيف الوظيفي</p> <p>٤- توجد وحدة للتعليم المستمر تتولى إقامة الدورات التطويرية للكوادر الزراعية من داخل وخارج الكلية.</p>

القيادة والحكومة

نقاط الضعف	نقاط القوة
<p>١- عدم الإستقرار الوظيفي للقيادات والكوادر الإدارية بسبب التغيير المستمر مما يؤدي إلى تآكل الخبرة.</p> <p>٢- عدم إستيعاب بعض القيادات الإدارية لصلاحياتها والبيئة التشريعية الساندة في مؤسسات التعليم العالي.</p> <p>٣- ضعف الإنضباط الوظيفي للمنتسبين.</p> <p>٤- لا توجد معايير واضحة وحاكمة لتقييم أداء القيادات الإدارية.</p>	<p>١- يتم إختيار القيادات الإدارية في الكلية على معايير علمية ومهنية معتمدة بما يحقق تكافؤ الفرص للجميع.</p> <p>٢- مناقشة القرارات من مجالس الأقسام واللجان العلمية ويصادق عليها من قبل مجلس الكلية.</p> <p>٣- تمثيل أصحاب العلاقة في مجلس الكلية، ممثل من مديرية زراعة البصرة، ونقابة المهندسين الزراعيين، وتستضيف بين الحين والآخر ممثلين عن مؤسسات المجتمع المدني وأصحاب الشركات والمزارع.</p> <p>٤- تمتلك الكلية شبكة واسعة من العلاقات مع الحكومة المحلية ومؤسسات الدولة والقطاع الخاص بما يتيح لها تقديم الخدمة والمشورة العلمية في كافة مجالات القطاع الزراعي.</p> <p>٥- الإهتمام ومتابعة وحدة ضمان الجودة من قبل رؤساء الأقسام وعميد الكلية.</p>

المصداقية والاحلاقيات

نقاط الضعف	نقاط القوة
<p>١- عدم تقييد عدد قليل من الأساتذة بقانون حماية الملكية الفكرية.</p> <p>٢- تراجع الالتزام بأخلاقيات المهنة لبعض الأساتذة في السنوات الاخيرة.</p> <p>٣- عدم وضوح وتنظيم آلية شكاوى ومقترحات الطلبة.</p>	<p>١- حرص الكلية على تأمين حماية حقوق الملكية الفردية.</p> <p>٢- إشاعة ثقافة اخلاقيات المهنة من خلال التأكيد المستمر عليها في اجتماعات مجلس الكلية وعقد اللقاءات الدورية مع التدريسيين والمنتسبين.</p> <p>٣- التأكيد على ضرورة ممارسة الأستاذ الدور التربوي تجاه طلبته في جوانب التعامل والتقييم والتنفيذ بالتوجيهات والضوابط التي تتحكم بنمط هذه العلاقة.</p> <p>٤- فتح قنوات للإستماع إلى مقترحات وشكاوى الطلبة من قبل رؤوساء الأقسام العلمية ومعاوني العميد والعميد.</p> <p>٥- تواجد القيادات الإدارية بين الطلبة يتيح لهم الوقوف على المشاكل والتحديات والإحتياجات التي يتطلع الطلبة إليها.</p>

الموارد المادية والمالية	
نقاط الضعف	نقاط القوة
١- قلة الأفكار والمبادرات المقدمة من قبل التدريسيين بصدد ترجمة المعلومة النظرية إلى خطوات تسهم في إقامة مشاريع إنتاجية ريادية.	١- توفر قاعات دراسية ومختبرات كافية للأقسام العلمية المختلفة.
٢- وجود نقص في الكوادر المتخصصة في مجال صيانة الأجهزة والمعدات المخبرية.	٢- توفر مساحات خضراء وفضاءات مفتوحة في الكلية مما يؤمن مناخ صحي جيد.
٣- القوانين والتعليمات الساندة تقيد حرية الكلية في توسيع وتطوير أنشطتها الإنتاجية.	٣- توفر حقول ومعامل ومزارع لإجراء التجارب والمشاهدة.
	٤- توجد مختبرات مركزية تمتلك أجهزة تخصصية حديثة.

المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	
نقاط الضعف	نقاط القوة
١- ضعف الإستجابة والتفاعل الإيجابي من القطاع الخاص ودوائر الدولة.	١- وجود ممثلين عن الدوائر الزراعية والمجتمع المحلي في مجلس الكلية.
٢- عدم توفر الموارد المالية الكافية لسد إحتياجات أنشطة الفرق المختلفة في إداء دورها تجاه المجتمع المحلي.	٢- قيام فرق بحثية متخصصة بوقاية النبات بمعالجة الإصابات الحشرية والفطرية للمزارع.
٣- عدم وجود برامج تقييس التغذية الراجعة جراء الخدمات المجتمعية المقدمة من قبل الكلية.	٣- قيام فرق بحثية بحملات إرشادية لأصحاب حقول تربية الدواجن والعجول تتعلق بإدارة الحقول فيما يتعلق بالتغذية وصحة الحيوان.
	٤- وضعت الكلية أحد محاور رسالتها ورؤيتها التنمية المجتمعية وتحريك التفكير الإيجابي للعاملين في القطاع الزراعي.
	٥- حرصت الكلية على تطبيق مفهوم الزراعة المستدامة بما يضمن زيادة المساحة الزراعية رأسياً وأفقياً وزيادة الغلة للدونم الواحد.

الكوادر التدريسية

نقاط الضعف	نقاط القوة
<p>١- قلة البرامج التدريبية والتطويرية للأساتذة المتخرجين من الداخل.</p> <p>٢- ضعف اللغة الإنكليزية لعدد كبير من الأساتذة.</p> <p>٣- لا توجد آلية لقياس الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية.</p> <p>٤- ضعف دور عدد من الأساتذة في المساهمة في النشاطات داخل وخارج الكلية.</p> <p>٥- عدم وجود نظام حوافز للأساتذة المتميزين.</p>	<p>١- وجود عدد كبير من الكوادر التدريسية في الدرجات العلمية العالية.</p> <p>٢- توافق التخصص العلمي للأساتذة مع المواد التي يدرسونها.</p> <p>٣- تبلغ نسبة الأساتذة الى الطلبة بحدود ١:٥.</p> <p>٤- وجود عدد كبير من الأساتذة الحاصلين على شهادات الدكتوراه من جامعات عالمية معروفة.</p> <p>٥- وجود عدد كبير من الأساتذة المبتعثين خارج العراق.</p> <p>٦- مشاركة واسعة للأساتذة في المؤتمرات والندوات في داخل وخارج العراق.</p> <p>٧- تولي عدد من الأساتذة الكلية مواقع قيادية في الجامعة.</p>

التعلم والتعليم

نقاط القوة	نقاط الضعف
<p>١- وجود كوادرات تدريسية كافية في أغلب الإختصاصات العلمية في الكلية.</p> <p>٢- تعتمد الكلية معايير تقييمية عادلة في تقييم الطلبة وعادة ما تكون متنوعة.</p> <p>٣- توفر قاعات دراسية ومختبرات تلبى متطلبات العملية التعليمية.</p> <p>٤- حرصت الكلية على تأمين المختبرات والأجهزة والمستلزمات والمواد المخبرية وفتحت مجالات للتطبيق الحقلية في محطة الأبحاث الزراعية بما تحويه من حقول زراعية وقاعات دواجن وحظائر لتربية الأبقار والأغنام والماعز ووجود معامل رياضية.</p> <p>٥- يتم وضع خطة تعليمية سنوية تقرر من قبل مجالس الأقسام وتصادق من قبل مجلس الكلية.</p> <p>٦- تم إدخال وسائل التعليم الألكتروني في أغلب القاعات والمختبرات الدراسية.</p> <p>٧- وجود مكتبة تحتوي على كتب ومجلات حديثة ورقية وألكترونية.</p>	<p>١- وجود فجوة بين مفردات المقررات الدراسية ومتطلبات سوق العمل.</p> <p>٢- قلة رواد المكتبة سواء من الأساتذة أو الطلبة.</p> <p>٣- قلة التخصيصات المالية لدعم متطلبات العملية التعليمية سواء القاعات الدراسية والمختبرات التي تعاني من قلة الأجهزة وقدمها وعدم توفر المستلزمات والمواد الكيمياوية الكاملة.</p> <p>٤- لازالت معايير تقييم الطلبة تعتمد على قياس مقدار حفظ الطالب للمادة وغياب الأسئلة الإستنتاجية والتحليلية والفكرية.</p>

طلبة الدراسات الاولية

نقاط الضعف	نقاط القوة
<p>١- قلة الطلبة الخارجيين الدارسين في الكلية</p> <p>٢- محدودية الموارد المالية الكافية لتغطية زيارات الطلبة الميدانية الى الحقول والمعامل</p> <p>٣- قلة الطلبة المتفوقين والمهتمين بالجوانب العلمية</p> <p>٤- تدني معدلات الطلبة المقبولين في الكلية</p>	<p>١- قبول الطلبة يتم عبر قناة القبول المركزي لطلبة الجامعات في مركز الوزارة</p> <p>٢- يتم تزويد الطلبة المقبولين بدليل الكلية يتضمن ملخص هيكلية الكلية وتعريف بأقسامها المختلفة ورسالة كل قسم ورؤيته والمواد الدراسية ومتطلبات النجاح والتخرج لكل مرحلة دراسية</p> <p>٣- الاهتمام بالإرشاد التربوي وتحقيق اللقاءات الدورية بالطلبة من قبل عمادة الكلية ورؤساء الأقسام</p> <p>٤- دعم الأنشطة والفعاليات الطلابية التي تقام في الكلية</p> <p>٥- تم تشكيل لجنة لمتابعة الخريجين</p> <p>٦- رعاية وتشجيع الطلبة المتفوقين</p> <p>٧- القيام بمسابقات علمية تنافسية بين الطلبة</p>

النشاط العلمي	
نقاط الضعف	نقاط القوة
<p>١- عدم وجود قنوات لتسويق النتائج العلمي للأساتذة والطلبة</p> <p>٢- قلة أعداد البحوث المنجزة مقارنة بأعداد التدريسين</p> <p>٣- قلة البحوث التطبيقية ذات النتائج التي تتعلق بزيادة الرقعة الزراعية ورفع غلة الدونم الواحد</p> <p>٤- قلة التخصيصات المالية لدعم البحث العلمي</p> <p>٥- محدودية النشاط الزراعي في المحافظة إنعكس على تفعيل النشاط البحثي في الكلية</p>	<p>١- وجود خطه سنوية للنشاط العلمي لدى الأقسام العلمية وتصادق من قبل مجلس الكلية لتصبح خطة النشاط العلمي للكلية</p> <p>٢- زيادة النشاط البحثي للأساتذة من خلال النشر في المجلات العلمية المحكمة المسجلة في المستوعبات العالمية Scopus, Clarivate</p> <p>٣- قيام الأقسام العلمية بإعداد جدول للندوات والورش والسيمنارات العلمية بداية كل سنة دراسية وتعرض في مجلس القسم وتصادق من قبل مجلس الكلية</p> <p>٤- قيام الكلية بعقد العديد من المؤتمرات التخصيفية في كل عام</p> <p>٥- تنفيذ العديد من المشاريع المشتركة مع الكليات في الجامعات المختلفة من داخل وخارج العراق من خلال المشاريع البحثية والإشراف المشترك على طلبة الدراسات العليا</p>

تحليل البيئة الخارجية

التخطيط الإستراتيجي	
التحديات	الفرص
<p>١- التحديات التي تواجه القطاع الزراعي من شحة مياه وملوحة.</p> <p>٢- محدودية النشاط الزراعي الحكومي.</p> <p>٣- قلة فرص العمل لخريجي كلية الزراعة.</p>	<p>١- وجود إهتمام بالتخطيط الإستراتيجي</p> <p>٢- وجود تواصل مع أصحاب العلاقة من خارج الكلية.</p> <p>٣- وجود إهتمام بالتعليم الأكاديمي من قبل الدولة والمجتمع.</p> <p>٤- وجود وعي عن ضرورة إشراك أساتذة كلية الزراعة في الخطط الزراعية الإستراتيجية لمحافظة البصرة.</p>

القيادة والحوكمة	
التحديات	الفرص
<p>١- عدم إستقرار الصلاحيات في توقيع مذكرات التفاهم والاتفاقيات.</p> <p>٢- عدم ثبات التعليمات والصلاحيات لمجالس الكليات.</p> <p>٣- غياب بعض الضوابط والتعليمات التي تغطي أنشطة وحركة عمل الكلية.</p>	<p>١- توجه الوزارة على تعزيز الشراكات والاتفاقيات مع المؤسسات في الداخل والخارج.</p> <p>٢- وجود لائحة للصلاحيات للقيادات الإدارية.</p> <p>٣- إعطاء صلاحية للكلية في تبني العديد من القرارات وحسب المادة (١٠) من قانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٨٨.</p>

المصداقية والأخلاقيات	
التهديدات	الفرص
<p>١- التدخلات الخارجية في الشؤون الداخلية للكلية.</p> <p>٢- إنحسار دور الجامعة في التأثير المجتمعي.</p> <p>٣- إمتداد العادات والتقاليد العشائرية إلى داخل مجتمع الجامعة.</p> <p>٤- تراجع المنظومة القيمية لدى الطلبة.</p>	<p>١- صدور قانون الخدمة الجامعية رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٨ الذي حدد واجبات عضو الهيئة التدريسية.</p> <p>٢- وجود قانون إنضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ والذي حدد ضرورة الحفاظ على كرامة الوظيفة العامة.</p> <p>٣- وجود منصات وبرامج إلكترونية تتيح للكلية نشر كافة التعليمات والتوجيهات الصادرة من رئاسة الجامعة.</p> <p>٤- وجود قانون الملكية الفكرية رقم ٣ لسنة ١٩٧١.</p> <p>٥- وجود قانون إنضباط الطلبة رقم ١٦٠ لسنة ٢٠٠٧ الذي ينظم العلاقة بين الأستاذ والطالب.</p>

الموارد المالية والمادية	
التهديدات	الفرص
<p>١- قلة تخصيصات الموازنة التشغيلية رغم التوسع في أنشطة الكلية.</p> <p>٢- زيادة أعداد المقبولين في الدراسات العليا رغم قلة التخصيصات المالية.</p> <p>٣- التحديدات القانونية في استثمار أصول وموارد الكلية.</p>	<p>١- وجود تمويل مركزي للموارد المالية للكلية.</p> <p>٢- قيام بعض الدوائر والمؤسسات بتقديم مساعدات مالية ومادية للكلية.</p> <p>٣- وجود عدد من الطلبة الدارسين على النفقة الخاصة.</p> <p>٤- وجود عدد من المشاريع الإنتاجية في الكلية.</p>

المشاركة المجتمعية	
التحديات	الفرص
<p>١- قلة المبادرات المقدمة من قبل الدوائر إلى الكلية بخصوص توسيع دائرة التعاون.</p> <p>٢- عدم الإهتمام بتقييم الآثار البيئية من قبل الدوائر نتيجة عدم التشاور مع الكلية بخصوص هذا الموضوع.</p> <p>٣- إنحسار نشاط الدوائر الزراعية في البصرة.</p>	<p>١- وجود تمثيل لأصحاب العلاقة في مجلس الكلية.</p> <p>٢- وجود شبكة من علاقات التعاون مع العديد من مؤسسات الدولة.</p> <p>٣- قيام الكلية بالعديد من الندوات التي تعالج مشاكل زراعية.</p> <p>٤- القيام بالعديد من المشاريع الخدمية المقدمة للحكومة المحلية ومؤسسات الدولة.</p>

طلبة الدراسات الأولية	
التحديات	الفرص
<p>١- تناقص أعداد الطلبة المتقدمين للقبول في الكلية.</p> <p>٢- زيادة أعداد الإناث على الذكور.</p> <p>٣- ضعف المستوى العلمي للطلبة المقبولين في الكلية.</p> <p>٤- إنحسار فرص العمل أمام الطلبة الخريجين.</p>	<p>١- وجود برامج تدريبية لتطوير قدرات الطلبة على خلق فرص العمل.</p> <p>٢- وجود لجنة لمتابعة شؤون الخريجين.</p> <p>٣- تشغيل الطلبة المتفوقين في المشاريع الإنتاجية في الكلية.</p> <p>٤- توفر فرص للطلبة لإكمال دراساتهم بمختلف الأقسام العلمية.</p> <p>٥- كفاءة وقدرة الخريجين على العمل القطاع الزراعي أو القطاعات الأخرى.</p>

التعلم والتعليم	
التهديدات	الفرص
<p>١- لازالت هناك فجوة بيننا وبين العالم المتقدم في مجال التقنيات الحديثة في مجال الوراثة الجزيئية وأساليب زيادة سرعة وكمية الإنتاج.</p> <p>٢- عدم إمتلاك الطلبة مهارة استخدام الحاسوب مما يغيق التعليم الإلكتروني.</p> <p>٣- ضعف اللغة الإنكليزية لدى الطلبة.</p>	<p>١- وجود موقع رسمي للكلية بإمكان المتقدم أو المهتم الإطلاع على المعلومات المطلوبة.</p> <p>٢- وجود برنامج يغطي كل العملية التعليمية عادةً مايعد سنوياً في كل قسم.</p> <p>٣- توفر المكتبة الألكترونية والورقية.</p> <p>٤- وجود كوادر تدريسية كفوءة.</p> <p>٥- توفر كافة الإختصاصات التي يحتاجها سوق العمل في القطاع الزراعي.</p>

الكادر التدريسي	
التهديدات	الفرص
<p>١- قلة النتاج البحثي للأساتذة.</p> <p>٢- ضعف مشاركة الأساتذة في المؤتمرات الدولية بسبب عدم توفر الدعم.</p> <p>٣- قلة البحوث التطبيقية المنجزة من قبل الأساتذة والمقدمة لأصحاب العلاقة.</p> <p>٤- محدودية الأفكار المقدمة من قبل الأساتذة لتطوير العملية الزراعية.</p>	<p>١- وجود حرية للأساتذة للمشاركة في المؤتمرات داخل العراق وخارجه.</p> <p>٢- وجود فرص للأساتذة للدراسات ما بعد الدكتوراه أو الزمالات البحثية.</p> <p>٣- وجود فرص للإعارة.</p> <p>٤- وجود فرص لإكمال الدراسة لمن هم في درجة الماجستير.</p> <p>٥- توفر مكتبة لكتب ودوريات حديثة ورقية وألكترونية.</p> <p>٦- وجود حقول زراعية وقاعات دواجن وحظائر لتربية الأبقار لإجراء البحوث والتجارب.</p> <p>٧- إرتفاع المستوى المعاشي للأستاذ الجامعي.</p>

النشاط العلمي	
التحديات	الفرص
<p>١- قلة التخصيصات المالية المخصصة للبحث العلمي.</p> <p>٢- وجود فجوة بين مسارات البحث وحاجات سوق العمل والدوائر ذات العلاقة.</p> <p>٣- ضعف إهتمام الدوائر والمؤسسات بنتائج البحث العلمي.</p>	<p>١- تنامي الإهتمام بنتائج البحوث العلمية من قبل المجتمع المحلي.</p> <p>٢- رعاية واهتمام الوزارة بالبحوث المنجزة وتخصيص حوافز لها.</p> <p>٣- تشجيع الشراكة للعمل البحثي مع المؤسسات في الداخل والخارج.</p> <p>٤- توفر مصادر حديثة تساعد الباحثين على إجراء بحوثهم.</p>

الدراسات العليا	
التحديات	الفرص
<p>١- إهتمام ورؤية طالب الدراسات العليا للحصول على الشهادة دون الإهتمام بنتائجه أو تحصيله العلمي.</p> <p>٢- زيادة أعداد الطلبة المقبولين على حساب الطاقة الإستيعابية للكلية.</p> <p>٣- ضعف المستوى العلمي للطلبة المقبولين في الدراسات العليا.</p> <p>٤- تقدم أعمار الطلبة المقبولين في الدراسات العليا.</p>	<p>١- زيادة أعداد الطلبة المتقدمين للدراسات العليا.</p> <p>٢- توفر كوادر تدريسية قادرة على التدريس والإشراف والمناقشة.</p> <p>٣- إتاحة فرصة للأساتذة على الإشراف المشترك مع أساتذة من خارج الجامعة أو البلد.</p> <p>٤- توفر حقول زراعية لإجراء البحوث العلمية.</p> <p>٥- توفر مختبرات تخصصية في الكلية.</p>

جدول (٨) نتائج تحليل كل من البيئة الداخلية والخارجية

البيئة الخارجية		البيئة الداخلية		المجال
عدد عوامل التهديدات	عدد عوامل الفرص	عدد عوامل الضعف	عدد عوامل القوة	
٤	٤	٢	٤	التخطيط الإستراتيجي
٣	٣	٤	٥	القيادة والحوكمة
٤	٥	٣	٥	المصادقية والأخلاقية
٣	٤	٣	٤	الموارد المالية والمادية
٣	٥	٤	٧	التعلم والتعليم
٤	٨	٥	٧	الكادر التدريسي
٣	٤	٥	٦	النشاط العلمي
٤	٥			الدراسات العليا
٣	٤	٣	٥	المشاركة المجتمعية
٤	٥	٤	٧	طلبة الدراسات الأولية
٣٥	٤٧	٣٣	٥٠	المجموع

يتضح أن إجمالي نقاط القوة والفرص هو (٩٧)، بينما إجمالي نقاط الضعف والتهديدات هو (٦٨)، وعند حسابها كنسبة مئوية تصبح نقاط القوة والفرص (٥٨,٧٨%)، بينما نقاط الضعف والتهديدات (٤١,٢١%)، وسنعمل جادين على تخفيض نسبة نقاط الضعف والتهديدات خلال السنوات القادمة.

الخطة الإستراتيجية للكلية

(أ) إستراتيجية الضعف – الفرص (تطوير وتحسين) WO

أولاً- تحسين البنى التحتية للكلية من قاعات ومختبرات وأجهزة ومستلزمات ومعدات حقلية.

ثانياً- أتمتة العمل الإداري.

ثالثاً- تنشيط حركة البحث العلمي.

رابعاً- مراجعة المقررات والمناهج الدراسية بما يتماشى مع حاجة السوق.

خامساً- تعزيز آفاق التعاون والعمل المشترك مع المؤسسات في الداخل والخارج.

سادساً- إعتاماد التعليم الألكتروني والتعليم المدمج كأساس لديمومة العملية التعليمية.

(ب) إستراتيجية القوة – الفرص (نمو وتوسع) SO

أولاً- تطوير قدرات ومهارات الأساتذة في إستخدام المنصات والبرامج الألكترونية.

ثانياً- توجيه المسار البحثي على ضوء المشكلات والتهديدات التي تواجه القطاع الزراعي.

ثالثاً- إدخال التقنيات والتكنولوجيا الحديثة في التدريس والتدريب للمقررات والدورات التطويرية.

رابعاً- إشاعة التدريس باللغة الإنكليزية لبعض مقررات المراحل الدراسية المختلفة.

خامساً- إستكمال متطلبات ضمان الجودة والإعتاماد الأكاديمي.

سادساً- تغطية الإختصاصات النادرة في الكلية.

(ج) إستراتيجية الضعف – التهديدات (إنكماش) WT

أولاً- تكامل الأنشطة التعليمية والبحثية والإدارية والمالية في تحقيق رؤية ورسالة الكلية.

ثانياً- المحافظة على التقاليد والأعراف الجامعية السائدة.

ثالثاً- التوسع بالفرص المتاحة أمام الطلبة.

- د) إستراتيجية القوة - التهديدات (ثبات واستقرار) ST
أولاً- تنمية قدرات والآفاق المعرفية لأساتذة الكلية.
ثانياً- خلق بيئة علمية تلبى تطلعات الأساتذة والطلبة.
ثالثاً- إدخال التكنولوجيا الحديثة في التعليم.
رابعاً- توسيع دائرة المشاركة مع المحيط المجتمعي.

سياسة الكلية في المجالات المختلفة

أولاً- التعلم والتعليم

تنمية قدرات الأساتذة وتنويع طرائق التدريس وتسخير نتائج البحث العلمي في تطوير مخرجات المنهج الدراسي وتأهيل القاعات والمختبرات الدراسية ورفد المكتبة بآخر إصدارات للكتب والدوريات الحديثة.

ثانياً- البحث العلمي

تنشيط حركة البحث العلمي والنشر في المجالات العالمية ذات معامل التأثير وزيادة عدد المؤتمرات والندوات والورش التخصصية وتعزيز العلاقات مع المؤسسات الأكاديمية والمراكز البحثية في الداخل والخارج.

ثالثاً- الخدمة المجتمعية

التوسع في نوع ومستوى الخدمة المقدمة للمجتمع المحلي بشكل عام والعاملين في القطاع الزراعي بشكل خاص من خلال تقديم الإستشارة ونقل المعرفة والمهارة وإدخال التقنيات والتكنولوجيا الحديثة في الأنشطة المختلفة للقطاع الزراعي.

الأولويات المعتمدة من قبل الكلية

أولاً- السعي الجاد للحصول على الإعتمادية الأكاديمية للكلية من خلال تأمين كافة المعايير المطلوبة.

ثانياً- تعظيم الموارد المالية للكلية.

ثالثاً- توسيع الخدمة المجتمعية كماً ونوعاً.

رابعاً- تحديث نظم التقييم المؤسسي وضمان الجودة.

خامساً- تحديث المنهاج الدراسي وتطوير وسائل وطرائق التدريس.

سادساً- تنشيط حركة البحث العلمي وتوجيه مساراتها نحو الميدان الحقلّي.
سابعاً- مراجعة وتحديث برامج وخطط الدراسات العليا.

الرؤية

نحن نتطلع أن تحتل كليتنا مكانة متميزة بين مثيلاتها في المنطقة والعالم من خلال تحقيق الجودة في التعليم وتحديث وتنويع المسارات البحثية ونقل المعرفة والتقنيات الحديثة التي تسهم في تحسين نوعية الإنتاج الزراعي وتعظيم موارده.

الرسالة

تنمية وتطوير كفاءة وقدرات الباحثين والعاملين بما يمكنهم من إنتاج بحوث علمية تطبيقية تسهم في زيادة الإنتاج وتعظيم الموارد وتأمين الشراكة والانفتاح مع المحيط المجتمعي والمؤسسات البحثية والتعليمية في الداخل والخارج والإهتمام بمخرجات الكلية من خلال إعداد طلبة خريجين متسلحين بالعلم والمعرفة والمهارة التطبيقية التي تمكنهم من تلبية تطلعات المختصين والمهتمين بهذا القطاع.

القيم Values

- ١- الإلتزام بقيم وأعراف المجتمع.
- ٢- تعزيز روح الولاء والانتماء للكلية.
- ٣- المصداقية والشفافية في التعامل بين المنتسبين.
- ٤- العمل بروح الفريق الواحد.
- ٥- الإلتزام بمعايير الجودة.
- ٦- العدالة في التعامل مع المنتسبين واعتماد مبدأ الثواب والعقاب.
- ٧- تعزيز العلاقة الأبوية بين الأساتذة والطلبة.
- ٨- الإلتزام على معايير تقييم واضحة للطلبة من دون تمييز.

الأهداف الإستراتيجية للكلية

- ١- زيادة كفاءة القدرة المؤسسية وترسيخ ثقافة ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي.
- ٢- التحديث المستمر للبرامج والمقررات الدراسية والتدريبية بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل.
- ٣- تطوير خطط التعلم والتعليم والوسائل الداعمة لها.
- ٤- الإسهام الفاعل في نتيجة الوعي المجتمعي وترسيخ التوجهات نحو التفكير الإيجابي وتقديم الخدمات المطلوبة.
- ٥- تعزيز عرى العلاقة مع الأطراف (أصحاب المصلحة من مزارعين، طلبة، شركات، ومؤسسات رسمية).
- ٦- السعي الجاد للوصول إلى حالة التميز في جودة التعليم ورصانة البحث العلمي.

خطة العمل التنفيذية

لضمان جودة أداء الخطة التنفيذية واستمراريتها يتم التنسيق مع وحدة ضمان الجودة ويفصل عمل اللجان الأخرى الساندة للخطة:

- ١- لجنة التخطيط الإستراتيجي.
- ٢- لجنة الدراسات العليا والبحوث.
- ٣- لجنة تقييم الأداء وتطويره.
- ٤- لجنة الاعتماد المؤسسي.
- ٥- لجنة الخدمة المجتمعية.
- ٦- لجنة التدريب والتوعية والاعتماد.
- ٧- لجنة العلاقات الثقافية.
- ٨- لجنة شؤون الطلبة.
- ٩- لجنة إعداد التقييم الذاتي.

آلية نشر الخطة الإستراتيجية

- ١- نشر الخطة الإستراتيجية على الموقع الإلكتروني للكلية.
- ٢- تنظيم ورش عمل حول أهمية التخطيط الإستراتيجي.
- ٣- توزيع الخطة الإستراتيجية على الأقسام العلمية والشعب والوحدات في الكلية.
- ٤- الإعلان عن الخطة الإستراتيجية في الكلية على موقع الكلية.
- ٥- التحديث المستمر لقاعدة البيانات الإحصائية في الكلية.
- ٦- إشراك أطراف أصحاب المصلحة والعلاقة في إعداد الخطة الإستراتيجية.

تحديث ومراجعة الخطة الإستراتيجية

عادةً ما يتم مراجعة الخطة وتحديثها على ضوء المعطيات والمتغيرات في قاعدة البيانات:

- ١- أعداد الطلبة المقبولين والناجحين والمتخرجين.
- ٢- التغيرات في البنى الاقتصادية والاجتماعية.
- ٣- الإستحداثات في نظم التعليم.
- ٤- التغيرات في متطلبات سوق العمل.
- ٥- رضا وقناعة الأطراف المستفيدة من مخرجات ونتائج الكلية العلمية والمعرفية.

تقييم ومتابعة الخطة الإستراتيجية

يتم ذلك من خلال مراجعة وحدة ضمان الجودة إلى:

أولاً- محاور وأهداف الخطة الإستراتيجية:

- ١- مستوى تنفيذ الخطة الإستراتيجية بالمحاور المختلفة.
- ٢- مدى رضا أطراف أصحاب العلاقة عن الخطة الإستراتيجية.
- ٣- تحديد توافق خطوات التنفيذ مع الجدولة الزمنية المرسومة.
- ٤- المتغيرات التي حدثت من جراء تنفيذ الخطة الإستراتيجية.
- ٥- الإمكانيات المتوفرة لتنفيذ الخطة الإستراتيجية.
- ٦- المعوقات والمستجدات.

ثانياً- مراعاة المخاطر ووضع البدائل؛

لضمان نجاح الخطة الإستراتيجية لابد من توقع وجود بعض المخاطر المرتبطة بإعاقة تنفيذ أنشطة الخطة التنفيذية، ومن المخاطر:

- ١- محدودية الإستجابة والتفاعل لتطبيق فقرات الخطة.
- ٢- ضعف إستجابة الكوادر التدريسية لإستخدام المنصات والبرامج الألكترونية في تدريس الطلبة.
- ٣- عدم تجديد المقررات ومفرداتها.
- ٤- محدودية البرامج الحديثة التي تتماشى مع حاجات المجتمع.
- ٥- قلة التخصيصات المالية للكلية.
- ٦- تناقص أعداد الطلبة المقبولين في الكلية.

المخاطر المتوقعة وإدارتها

إدارة المخاطر	المخاطر المتوقعة
١- التدريب والتوعية	١- محدودية إستجابة الكوادر التدريسية لتطبيق فقرات الخطة
٢- وضع آلية للمحاسبة	٢- ضعف إستجابة الكوادر التدريسية لإستخدام المنصات الألكترونية
٣- التوجيه والتدريب	٣- عدم تجديد المقررات ومفرداتها
٤- إعتداد مبدأ الحوافز والمكافأة المادية والمعنوية	٤- محدودية البرامج الحديثة التي تتماشى مع حاجات المجتمع
٥- تشكيل لجنة لمتابعة التحديث في برامج الخدمة المجتمعية	٥- قلة التخصيصات المالية
٦- تعظيم موارد الكلية وتشجيع إقامة مشاريع زراعية إنتاجية	٦- تناقص أعداد الطلبة المقبولين
٧- تغيير اسم الكلية وتغيير مناهجها الدراسية لتتماشى مع متطلبات حاجة السوق	

الخطة الإستراتيجية لكلية الزراعة وفق الأهداف والمؤشرات القياسية

التوقيت الزمني	مسؤولية التنفيذ	مؤشرات القياس	المخرجات المطلوبة	الهدف
٢٠٢١	اللجنة المشكلة في إعداد الخطة	<ul style="list-style-type: none"> - الخطة قابلة للتنفيذ - إرتباط خطة الكلية مع خطة الجامعة - مشاركة الجميع في إعداد الخطة 	وجود خطة إستراتيجية نابغة من تحليل SWOT	١- زيادة كفاءة القدرة المؤسسية وترسيخ ضمان الجودة
٢٠٢٢				
٢٠٢٣				
٢٠٢٤				
٢٠٢٥				
٢٠٢١	مجلس الكلية مكون من عميد ومعاوني العميد ورؤوساء الأقسام العلمية	<ul style="list-style-type: none"> - إدخال برامج ومقررات دراسية حديثة - زيادة فرص العمل للخريجين - إتساع رقعة مشاركة التدريسيين في تحسين العملية التعليمية - وجود تقارير سنوية ومحاضر لمراجعة المناهج 	<ul style="list-style-type: none"> - وجود برامج ذات صلة بإحتياجات سوق العمل - توحيد المنهاج بين الكليات - المناظرة في الجامعات الأخرى - الإلتزام بتحديث المنهج الدراسي سنوياً وبمقدار لا يقل عن ٢٠% - آراء الطلبة من خلال إستمارات الإستبيان 	٢- التحديث المستمر للبرامج والمقررات الدراسية والتدريبية
٢٠٢٢				
٢٠٢٣				
٢٠٢٤				
٢٠٢٥				
٢٠٢١	مجلس الكلية ومجالس الأقسام واللجان العلمية	<ul style="list-style-type: none"> - إستخدام التدريسيين منصات وبرامج إلكترونية في إيصال المادة العلمية - زيادة إستخدام المصادر - توفر قاعات مجهزة بوسائل التعليم الإلكتروني - زيادة إعتماد الطالب على قدراته 	<ul style="list-style-type: none"> - طلبة خريجين قادرين على الإسهام في مشاريع التنمية الزراعية - قاعات ومختبرات مجهزة بأحدث الأجهزة - زيادة مساهمات الطلبة في المحاضرات والدروس العملية 	٣- تطوير خطة التعليم والتعلم والوسائل الداعمة لها
٢٠٢٢				
٢٠٢٣				
٢٠٢٤				
٢٠٢٥				

				<ul style="list-style-type: none"> - زيادة استخدام المصادر - تطوير قابلية الطلبة على استخدام المنصات والبرامج الإلكترونية في التعلم والتعليم 	
٢٠٢١	٢٠	- مجلس الكلية	١- وجود توجه لتشجيع الباحثين على البحوث التطبيقية لإنتاج براءات الاختراع	١- قائمة الدوائر والمؤسسات التي ساهمت في دعم الكلية	٤- الإسهام الفاعل في تنمية الوعي المجتمعي وترسيخ التوجهات نحو التفكير الإيجابي
٢٠٢٢	٢٠	- مجالس الأقسام العلمية	الإختراع	٢- إهتمام التدريسيين والبحوث التي تحل المشاكل المجتمعية	
٢٠٢٣	٢٠	- اللجان العلمية	٢- وجود حوافز معنوية ومادية لتشجيع النشر في مجلات عالمية	٣- قائمة بالمشاريع التي حصلت عليها الكلية من جهات خارجية	
٢٠٢٤	٢٠	- اللجان القريبة المشكلة	٣- إقامة العديد من النشاطات العلمية بالشراكة مع المؤسسات والدوائر الأخرى	٤- جرد لأعداد براءات الإختراع المسجلة من قبل الباحثين	
٢٠٢٥	٢٠		٤- وجود خطة علمية في الكلية موجهة لسد احتياجات ومعالجة مشاكل المجتمع المحلي		
٢٠٢١	٢٠	- عميد الكلية	- متابعة شؤون الخريجين في سوق العمل	١- ترسيخ مفاهيم الجودة ومتابعة تطبيقها في التدريس والعمل البحثي والجوانب الإدارية والخدمية	السعي الجاد للوصول إلى حالة التميز في جودة التعليم ورصانة البحث العلمي
٢٠٢٢	٢٠	- معاوني العميد	- قياس عامل الرضا من خلال إستمارت الإستبيان		
٢٠٢٣	٢٠	- رؤساء الأقسام العلمية			
٢٠٢٤	٢٠				

٢٠	٢٠٢٥	- مدراء الشعب والوحدات	<ul style="list-style-type: none"> - زيادة أعداد البحوث المنشورة في المجالات العلمية المسجلة في مستوعبات البحث العلمي - زيادة عدد الجهات الخارجية الراغبة بالتعاون مع الكلية - زيادة الموارد المالية من خلال حجم النشاط الإنتاجي في الكلية 	<ul style="list-style-type: none"> -٢ التحديث المستمر للمقررات الدراسية ومفرداتها -٣ استخدام أحدث الوسائل في التعليم والتعلم -٤ تجهيز المختبرات بالأجهزة الحديثة -٥ تأمين بيئة جامعية تتلاقى مع تطلعات وإهتمامات الطلبة -٦ رفع مستوى كفاءة ومهارة الخريجين -٧ تشجيع التدريسيين على المشاركة في المؤتمرات الدولية 	
----	------	---------------------------	---	--	--

المصادر

- دليل ضمان الجودة والاعتماد للجامعات العربية أعضاء الإتحاد، الأمانة العامة لإتحاد الجامعات العربية – مجلس ضمان الجودة والاعتماد ٢٠٠٨
- الإستراتيجية الوطنية للتربية والتعليم العالي في العراق: المركز والإقليم (الملخص التنفيذي)، (٢٠١٢).
- جامعة الملك عبد العزيز آل سعود، الدليل الإرشادي لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في الجامعة، الإصدار الأول
- الخطة الإستراتيجية لكلية الزراعة جامعة المنيا، مصر ٢٠١٥-٢٠١٩
- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، الدليل الإرشادي لتوفير المتطلبات اللازمة لضمان جودة التعليم والاعتماد لمؤسسات التعليم العالي، مصر ٢٠٠٨
- الربيعي، سعيد بن حمد (٢٠٠٨). "التعليم العالي في عصر المعرفة – التغيرات والتحديات وآفاق المستقبل". دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الرشيد، محمد، (١٩٩٥)، الجودة الشاملة في التعليم، مجلة المعلم، مجلة تربوية ثقافية جامعية، جامعة الملك سعود، السعودية.
- رضوان، محمود عبد الفتاح، (٢٠١٢)، إدارة الجودة الشاملة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر.
- Bryson, M. John and Alston, K. Farnum, (2005), "**Creating and Implementing Your Strategic Plan**", A workbook for public and nonprofit organizations, 4th ed., Jossey – Bass, San Francisco.
- Bryson, M. John, (2011), "**Strategic Planning for Public and Nonprofit Organizations**", A Guide to Strengthening and Sustaining Organizational Achievement, 4th ed., Jossey – Bass, San Francisco.
- World Bank Group official website, "**STRATEGIC PLANNING: A TEN-STEP GUIDE**", 1994- 2001
- Australian Universities Quality Agency, Audit Manual Version 4.1 (2007)