



جمهورية العراق  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة ديالى  
كلية القانون والعلوم السياسية

الخطة الاستراتيجية لكلية القانون والعلوم السياسية

جامعة ديالى

٢٠٢٦ - ٢٠٢١



## المحتويات

٣	لجنة أعداد وكتابة الخطة الاستراتيجية
٤	المقدمة
٥	نبذة عن الكلية
٨	مراحل التخطيط الاستراتيجي:
٨	أولاً: تحديد الرؤية والرسالة والأهداف
٨	١- الرؤية:
٨	٣- الأهداف:
٩	٤- القيم:
١٠	ثانياً مرحلة الإعداد للتخطيط:
١١	ثالثاً: تحليل الوضع الراهن SWOT Analysis:
١٢	تحليل البيئة الخارجية لكلية القانون والعلوم السياسية:
١٣	أولاً: الفرص المتاحة:
١٤	ثانياً: التهديدات المحتملة:
١٧	تقييم العوامل الاستراتيجية الداخلية
١٧	1- الهيكل التنظيمي:
١٨	2- ثقافة المؤسسة
١٨	٣- العوامل التسويقية:
٢٠	٤- العوامل الإنتاجية:
٢٢	٥- إدارة الموارد البشرية:
٢٥	تحليل مصفوفة SWOT
٢٧	المحفزات المقترحة في صياغة الخطة الاستراتيجية
٢٧	المحفزات الداخلية
٢٧	المحفزات الخارجية
٢٨	رابعاً: تحديد الأهداف الاستراتيجية
٣٣	خامساً: خطة وإجراءات العمل لتحقيق الأهداف
٣٨	خامساً: تنفيذ وتقييم الخطة الاستراتيجية:



استراتيجية كلية القانون والعلوم السياسية

٢٠٢١ - ٢٠٢٦

لجنة إعداد وكتابة الخطة الاستراتيجية

شكلت كلية القانون والعلوم السياسية بموجب أمرها الإداري ذي العدد (١٠٠-٢٠٥) في

٢٣/١١/٢٠٢٠ لجنة إعداد الخطة الاستراتيجية للكلية للمدة ٢٠٢١-٢٠٢٦ وتألفت من

السادة التدريسيين المدرجة أسماءهم في الجدول أدناه

الصفة	الاسم	ت
رئيسا	أ.د خليفة إبراهيم عودة	١
عضوا	أ.د عبد الرزاق طلال جاسم	٢
عضوا	أ.م.د طلال حامد خليل	٣
عضوا	أ.م.د عماد مؤيد جاسم	٤
عضوا	م.د حيدر نجيب أحمد	٥
عضوا	م.د. حيدر عبد الرزاق حميد	٦
عضوا	م.د محمد كاظم هاشم	٧



## المقدمة

في ظل الظروف – الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والثقافية - المتغيرة وغير المستقرة المحيطة بالمؤسسات التعليمية وتراكم للأزمات، ولكون التخطيط الاستراتيجي أصبح ضرورة ملحة في عالمنا المعاصر، ونظراً لاعتماده من قبل المؤسسات التعليمية العالمية والرائدة، لزيادة كفاءتها وفعاليتها؛ فقد بات من اللازم على مؤسساتنا التعليمية أن تعتمد التخطيط الاستراتيجي المستقبلي المنظم والهادف والواعي بالشكل الذي يمكنها من تجاوز الكثير من التحديات، ويضعها في مرحلة متقدمة تمكنها من زيادة فرص عطاءها ونموها وتطويرها ويساهم في تحقيق أهدافها وضمان قيامها بالأدوار المناطة بها على أفضل وجه.

وانسجاماً مع ما تقدم وانطلاقاً من النجاحات المتواصلة التي حققتها كليتنا في مجال نشر المعرفة الإنسانية القانونية والسياسية، وفي خدمة المجتمع والتعاون مع المؤسسات الاجتماعية. ورؤيتها بضرورة تعميق دور المؤسسة العلمية في خدمة المجتمع. وبناءً على رؤية جامعة ديالى بضرورة تطوير عمل المؤسسات العلمية التابعة لها وضرورة وضع خطط استراتيجية لتحقيق هذا الهدف؛ فقد تم إعداد استراتيجية عمل جديدة لتطوير عمل كليتنا للأعوام ٢٠٢١ - ٢٠٢٦ استناداً على تحليل الظروف المحيطة بعمل المؤسسة، والتي ستحدد لها مسارات واضحة تمكنها من التميز في أدائها، واستمرار مسيرة العطاء في التعليم والتعلم، والبحث العلمي، والعمل المؤسسي وخدمة المجتمع، بما تملكه من كوادر علمية متخصصة.

### نبذة عن الكلية

ترتبط نشأة المجتمع بوجود السلطة والقانون اللذان ينظمان العلاقة بين أفرادها بما يكفل تحقيق النظام في المجتمع ويزيل أوجه التعارض بين المصالح المختلفة، ومن هنا فإنه لا يتصور وجود مجتمع دون سلطة ودون قانون، إذ أن مثل هذا المجتمع يتعرض لعوامل الانهيار والزوال، كما لا يتصور وجود مجتمع بدون معرفة قانونية تمكن المتأهل في هذه المعرفة من تحديد أوجه الحقوق ونسبها إلى أصحابها. ونتيجة للحاجة الماسة ولأهمية الدراسات القانونية فقد تم استحداث قسم القانون في العام ٢٠٠٠ ، وكان جزء من هيكلية كلية التربية، والذي تطور في عام ٢٠٠٢ وأصبح كلية عرفت بكلية القانون.



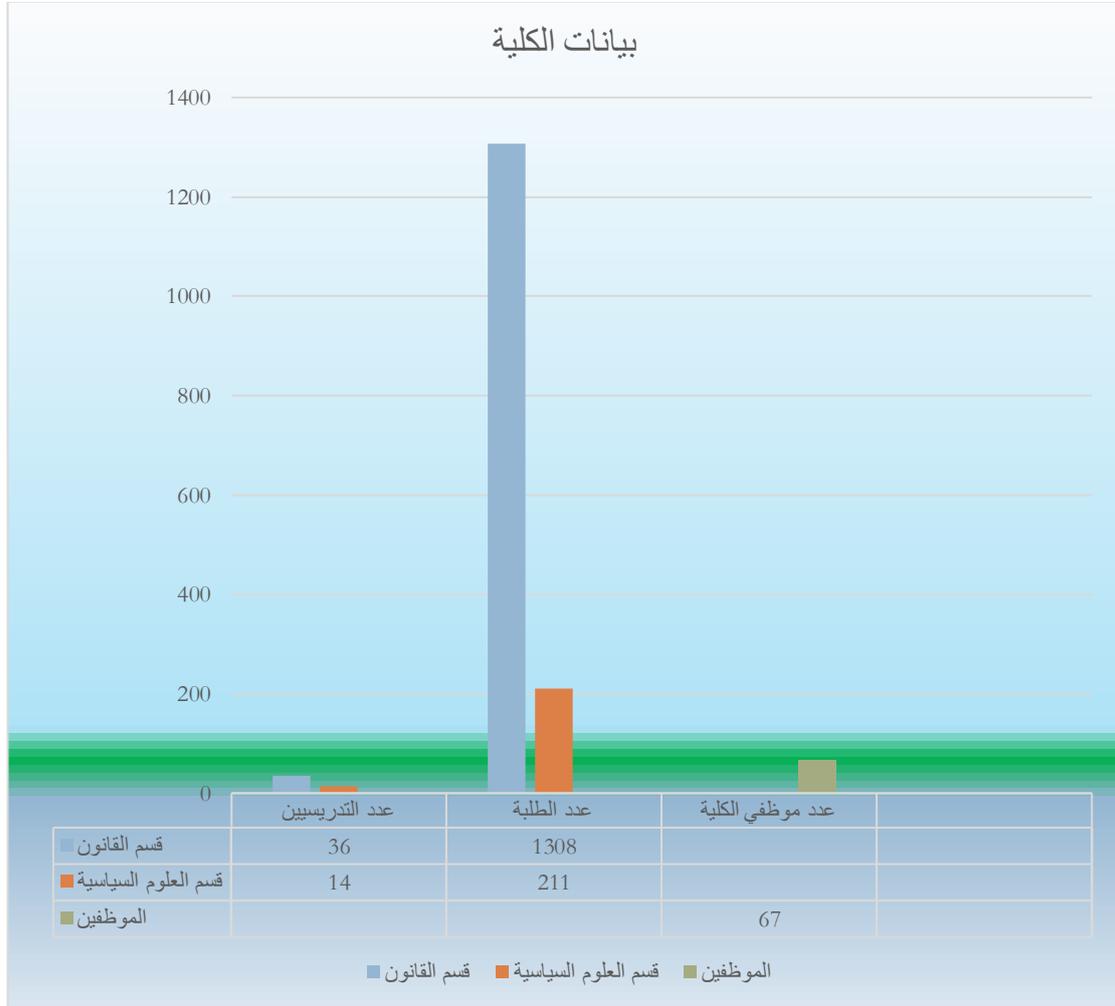


استراتيجية كلية القانون والعلوم السياسية

٢٠٢٦ - ٢٠٢١

وبما أنّ للسياسة تأثير كبير في حياة المواطنين أفراداً وجماعات، وفي تعزيز قوة الدولة ونظام حكمها المحلي وعلاقتها مع الدول الأخرى، وبما أن ميزان قوة الدول واستقرارها يبنيان بالدرجة الأساس على قوة المعرفة السياسية، وحنكة وخبرة رجال السياسة فيها، فقد ظهرت الحاجة إلى إنشاء قسم العلوم السياسية في كلية القانون في عام ٢٠٠٩ يدرس الأفكار والنظريات السياسية فضلاً عن أنظمة الحكم والسياسة العامة والإدارة المحلية والسياسة الخارجية والعلاقات الدولية ومبادئها. ليتغير أسم الكلية إلى كلية القانون والعلوم السياسية في عام ٢٠١٠ والتي تضم قسمين هما: قسم القانون وقسم العلوم السياسية.







استراتيجية كلية القانون والعلوم السياسية

٢٠٢١ - ٢٠٢٦

مراحل التخطيط الاستراتيجي:

أولاً: تحديد الرؤية والرسالة والأهداف

١- الرؤية:

تسعى كلية القانون والعلوم السياسية إلى اخذ مكانة متميزة وذات جودة بين نظيراتها على المستوى المحلي والعربي والإقليمي والعمل على كسب ثقة المجتمع والمستفيدين من التعليم القانوني والسياسي عن طريق توفير بيئة مميزة للتعليم والتعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

٢- الرسالة:

تهيئة برامج تعليمية متميزة وفعالة لمن يلتحق بالكلية، تلبية حاجات المجتمع فيما يرتبط بنشر العلوم القانونية والسياسية، والمساهمة الفعالة في توفير متطلبات التنمية الاجتماعية وحفظ كرامة الإنسان وحماية حقوقه.

٣- الأهداف:-

- ١- بناء مؤسسة تعليمية متميزة تلبية متطلبات المجتمع المحلي والإقليمي والدولي بما يتوافق مع سياسة الجامعة ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- ٢- تهيئة بيئة محفزة للتعليم والتعلم والإبداع بما يخدم الطلبة والمجتمع.
- ٣- مواكبة التطور التكنولوجي في مجالات التعليم الإلكتروني والمدمج وتطوير البرامج التعليمية والأكاديمية لتكثيف طلبة الجامعة والملاكات التدريسية.
- ٤- تطوير الملاك التدريسي والإداري في الكلية عن طريق تبادل الخبرات والتعاون المشترك مع الكليات المناظرة والرصينة.



- ٥- تشجيع إنتاج البحوث العلمية الرصينة التي تساهم في إثراء المعرفة الإنسانية وتساهم في خدمة المجتمع.
- ٦- تطوير مجلة الكلية والارتقاء بها سعياً للوصول إلى التصنيفات العالمية المعتمدة.
- ٧- الاهتمام بضمان الجودة والأداء الأكاديمي من أجل تحقيق الجودة والتميز.
- ٨- إعداد ملاكات قانونية وسياسية قادرة على المنافسة في سوق العمل.
- ٩- تفعيل أثر الكلية في المجتمع والتعاون والتواصل بين الكلية ومؤسسات الدولة الأخرى عن طريق إقامة المؤتمرات والندوات والدورات التدريبية والبحوث المشتركة.
- ١٠- تطوير البنى التحتية للكلية بما يساهم في تحقيق رؤيتها ورسالتها وأهدافها.

#### ٤- القيم:-

انطلاقاً من إن الكلية مركز إشعاع فكري وحضاري وعلمي في المجتمع يزدهر في رحابها العقل وتعلو فيه قدرة الابتكار والإبداع في الحياة، كما أنها تقوم بالدراسات والبحوث في المعارف الإنسانية القانونية والسياسية، لذا فإن كليتنا وانسجاماً مع أيماننا بدورها الكبير والعميق في المجتمع فأنها تسعى إلى تحقيق مجموعة من القيم وأهمها:-

١- المساهمة في تعزيز منظومة القيم المجتمعية الأصيلة كالوسطية والاعتدال والتسامح وقبول الآخر والتعايش السلمي.

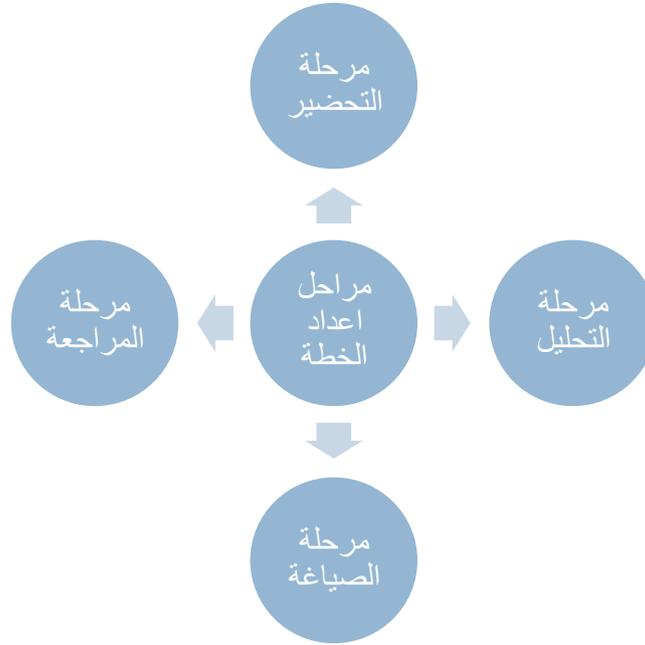
٢- تعزيز ثقافة احترام القانون والعمل به باعتباره قيمة تساهم في ترقى المجتمعات.

٣- المساهمة في نشر ثقافة حقوق الإنسان في المجتمع بمختلف أنواعها والتأكيد على إن الإنسان قيمة عليا.

٤- العمل على إشاعة الشفافية وتكافؤ الفرص وحرية التعليم والفكر الأكاديمي.

ثانياً مرحلة الإعداد للتخطيط:

تمثلت هذه المرحلة بمجموعة من المراحل المنسقة والمترابطة وعلى النحو الآتي: -



وفيما يلي استعراض مختصر لتلك المراحل وكالاتي: -

- ١- مرحلة التحضير: أعدت اللجنة المشكلة لأعداد الخطة الاستراتيجية جميع البيانات المطلوبة وحللت خطتها الاستراتيجية للأعوام السابقة كما أطلعت على الخطة الاستراتيجية التي أعدتها الجامعة وعقدت عدة لقاءات واجتماعات لتقسيم العمل وتحديد المهام ومناقشة المقترحات لإنضاجها وإخراجها بالشكل المطلوب وضمان جودتها.
- ٢- مرحلة التحليل: ركزت هذه المرحلة على تحليل البيئة الداخلية والخارجية المحيطة بالكلية والجامعة وقد شمل التحليل بعد التعلم ومستوى النمو السكاني الحاصل في العراق عموماً ومحافظة ديالى خصوصاً وأثر ذلك في الوضع الكلي للكلية.

٣- مرحلة صياغة الاستراتيجية: والتي تضمن الدقة والموضوعية والترابط بين مختلف

مكونات الخطة الاستراتيجية على وفق الإمكانيات المتاحة سواء المالية أو البنى

التحتية وتضمينها في رؤية ورسالة وأهداف الكلية للسنوات الخمس المقبلة.

٤- مرحلة المراجعة: وتضمنت هذه المرحلة مراجعة الخطة من قبل جميع أعضاء

اللجنة والأساتذة وعدد من المختصين فضلا عن إرسال المسودة الأولية لرئاسة

الجامعة لبيان رأيهم فيها والمصادقة عليها.

### ثالثا: تحليل الوضع الراهن SWOT Analysis:

ترتبط نشأة المجتمع بوجود السلطة والقانون اللذان ينظمان العلاقة بين أفرادها بما

يكفل تحقيق النظام في المجتمع ويزيل أوجه التعارض بين المصالح المختلفة ومن هنا فإنه

لا يتصور وجود مجتمع دون سلطة ودون قانون إذ أن مثل هذا المجتمع يتعرض لعوامل

الانهيار والزوال. كما لا يتصور وجود مجتمع بدون معرفة قانونية تمكن المتأهل في هذه

المعرفة من تحديد أوجه الحقوق ونسبها إلى أصحابها.

وانطلاقا من ذلك، سعت كلية القانون والعلوم السياسية إلى اخذ مكانة متميزة بين

نظيراتها على المستوى المحلي والعربي والإقليمي والعمل على كسب ثقة المجتمع والمستفيدين

من التعليم القانوني والسياسي عن طريق توفير بيئة مميزة للتعليم والتعلم والبحث العلمي

وخدمة المجتمع. إذ تعتمد الكلية في تهيئة برامج تعليمية متميزة وفعالة لمن يلتحق بالكلية،

تلبية حاجات المجتمع فيما يرتبط بنشر العلوم القانونية والسياسية والمساهمة الفعالة في

توفير متطلبات التنمية الاجتماعية وحفظ كرامة الإنسان وحماية حقوقه.



تستهدف الخطة الاستراتيجية للكلية التعامل مع القضايا الرئيسية التي تواجهها والمتعلقة بالجانبين العلمي والإداري. إذ تأخذ الكلية على عاتقها التعامل مع الطلبة المستجدين والمستمرين بالدراسة، وتوفير بيئة جامعية لهم، ورفع كفاءة المستوى العلمي لهم ولجميع السيدات والسادة تدريسي الكلية على حد سواء. فضلا عن دعم عجلة البحث العلمي إلى الإمام وإذلال جميع الصعوبات التي تعترضه. أما من الجانب الإداري، فمن اهم القضايا هو زيادة مع رفع كفاءة جميع الموظفين مع توفير الإمكانيات البشرية والمادية لدعم المسيرة التعليمية في الكلية. ولهذه المعطيات وغيرها، وتأكيدا للدور الاستراتيجي الذي يقع على عاتق الكلية في ظل الجهود المبذولة لدعم التعليم الجامعي في جامعتنا العزيزة؛ حرصت كلية القانون العلوم السياسية على تحديث خطتها الاستراتيجية.

ولتحقيق ذلك، بالجودة التي تحرص كلية القانون والعلوم السياسية عليها، فقد مر مشروع أعداد الخطة الاستراتيجية للكلية بعدة مراحل. ابتداءً، شملت جمع المعلومات من وحدات وشعب الكلية، والاستماع إلى آراء عمادة الكلية الموقرة، وأعضاء هيئة التدريس والإداريين والطلبة. كما تم تحليل أبرز بيانات البيئة الخارجية من خلال جمع وتحليل البيانات والمعلومات الكمية والنوعية. مما نتج عنه تحديد أبرز الفرص والتحديات المحيطة بالكلية.

تحليل البيئة الخارجية لكلية القانون والعلوم السياسية:

في ضوء تحليل عوامل البيئة الخارجية والمتمثلة بالفرص والتحديات في محيط كلية القانون والعلوم السياسية. إذ أن الفرص المتاحة أمامها يمكن الاستفادة منها في تدعيم مركز الكلية، مما يصب في تحقيق أهدافها الاستراتيجية وفقا لرؤيتها ورسالتها وأهدافها



العلمية. فضلا عن ذلك، فإن هنالك مجموعة من التهديدات المتمثلة والتي تتطلب من الكلية اتخاذ كافة الإجراءات للتعامل معها بهدف التغلب عليها وضمان تحقق رسالتها الموضوعية والسامية، وكالاتي: -

*أولاً: الفرص المتاحة:*

إن التعامل مع خطة كلية القانون والعلوم السياسية للأعوام (٢٠٢١-٢٠٢٦) يتحتم عليها أن تكون تلك الخطة بمثابة مناهج عمل متواصل لخطط خمسية أخرى أكثر ثباتاً وتقدماً لتحقيق أهداف الكلية الاستراتيجية.

وبحكم طبيعة ومكانة هذه الكلية المرموقة، يمكن أن نسلط الضوء على مجموعة من الفرص الخارجية لها، لنقلها نقلة نوعية من إطارها ومركزها المحلي إلى اطر ومراكز إقليمية ودولية أكثر تقدماً وبالشكل الاتي:

١- الاستفادة من القطاع الخاص ومؤسسات الدولة لدعم الكلية عن طريق إقامة المؤتمرات والندوات والدورات التدريبية والبحوث المشتركة. فضلا عن الاستفادة من الجانب العملي التي يمتلكه هذا القطاع في تدعيم الجوانب النظرية والعلمية للكلية وتحقيق خططها التطويرية.

٢- تفعيل برامج التوأمة والإشراف المشترك وغيرها وعلى مختلف المجالات القانونية والسياسية وعلى المستويات المحلية والإقليمية والدولية.

٣- استثمار تصنيف الجامعة والكلية الموقرتين لاستقطاب تدريسيين أكفاء، مما يدفع قدرة الكلية لمنافسة نظيراتها في الجامعات العراقية والعربية والإقليمية.

٤- التوظيف الأمثل لإمكانات الكلية وبما يعزز تنفيذ الخطط الموضوعية.



٥- استثمار النمو السكاني في التوسع في قبول الطلبة مع تزايد الإقبال على الدراسات القانونية فضلا عن تعزيز دور الكلية في المجتمع.

*ثانيا: التهديدات المحتملة:*

- ١- غياب الثقافة بأهمية العلوم القانونية والسياسية في المجتمع.
- ٢- كثرة الكليات الأهلية المنافسة وتخرجها لدفعات من الطلبة لا يتمتعون بدرجة كافية من الوعي بتخصصهم.
- ٣- قلة استقطاب أعضاء الهيئة التدريسية الخارجية ومن مختلف الدرجات العلمية.
- ٤- بطء عملية التحديث للبرامج بسبب ضعف الموارد المالية.
- ٥- ندرة التوظيف لمخرجات الكلية لقسمي القانون والعلوم السياسية، مما ولد عزوفا للتحصيل العلمي وخاصة في اختصاص العلوم السياسية.
- ٦- ضعف المشاريع البحثية التي تدعم التكامل بين التخصصات العلمية.

جدول يمثل تحليل الفرص المتاحة أمام الكلية ووصفها

الفرص	الوصف
التعاون مع المؤسسات	توجد الكثير من الفرص للتعاون مع القطاع الخاص ومؤسسات الدولة في مجال المؤتمرات والبحث العلمي المشترك يمكن استثماره في دعم خطط وبرامج الكلية
التعاون مع الكليات المتناظرة	وهو ما يمثل فرصة للتوأمة والبحث المشترك مما يؤدي إلى تبادل الخبرات وزيادة خبرات الكادر التدريسي.
جودة التعليم	يمكن استثمار جودة المخرجات التعليمية وجودة البحث العلمي في تطوير أداء الكلية وزيادة قدرتها التنافسية
بيئة البحث العلمي	توجد لدى الكلية مكتبة وبنى تحتية جيدة يمكن استثمارها في خلق بيئة بحث علمي مناسبة
النمو السكاني	إذ يمكن استثمار ظاهرة النمو السكاني في توسيع خطط القبول وزيادة المدخلات المادية للكلية

جدول يمثل التهديدات التي تواجهها الكلية ووصفها

الفرص	الوصف
رفع معايير المشاركات الخارجية	إذ يمثل رفع معايير ومتطلبات المشاركات الخارجية عائقاً أمام مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية في المناسبات العلمية الدولية
ضعف الثقافة	يمثل عدم التوجه بأهمية العلوم السياسية والقانونية ودورهما في العراق المعاصر ونظامه الديمقراطي الذي يتطلب وعياً سياسياً وقانونياً عالياً، يمثل عائقاً أمام التوسع في خطط الكلية
الوضع العام في البلد	يمثل عدم الاستقرار السياسي والاجتماعي والاقتصادي تحديات كبيرة ومهمة في استقرار التعليم وفي تنفيذ الخطط الموضوعة
قلة الدعم المالي	يعيق عدم توفر دعم مالي خطط البحث العلمي والتوسع في البحث العلمي وحضور الفعاليات العلمية الداخلية والخارجية



## تقييم العوامل الاستراتيجية الداخلية

يعتمد نجاح عملية صياغة الاستراتيجية في المؤسسة التعليمية على حسن استخدام إمكانيات المنظمة الداخلية. وهو ما يفرض على المنظمة ضرورة تهيئة كل إمكانياتها مع التعرف على أوجه القوة وأوجه الضعف لعلاجها مع عدم ترك أي شيء للصدفة.

العوامل الاستراتيجية الداخلية: هي ببساطة كل إمكانيات المنظمة الداخلية والتي تتضمن المجالات الوظيفية المختلفة (العمليات، البحوث والتطوير، التسويق، التمويل، إدارة الأفراد) ويتم النظر إليها إما كأوجه قوة Strengths أو أوجه الضعف Weakness.

وسنتطرق هنا إلى أهم العوامل الداخلية التي يفترض تفعيل جودتها بهدف تحقيق المؤسسة التعليمية لرسالتها وأهدافها.

### ١- الهيكل التنظيمي:

يعرف الهيكل التنظيمي بأنه تنظيم رسمي للمراكز والدوار والعلاقات بين الأفراد والأقسام نحو تحقيق أهداف ومهام المؤسسة. وعند التطرق إلى الهيكل التنظيمي لابد من الأخذ بنظر الاعتبار الأمور الآتية: -

أ- الهدف الرئيسي للمؤسسة، أي ينبغي تصميم الهيكل التنظيمي بما يتلاءم وتحقيق الأهداف.

ب- تحديد الصلاحيات وتحقيقها لمختلف التشكيلات داخل المؤسسة والعمل على

تعزيز التعاون والتكامل بين هذه التشكيلات وأفرادها داخل المنظمة.

ت- تحليل الوظائف وتوصيفها، وحل التداخل والازدواجية.

ث- ضرورة دراسة المركزية واللامركزية المطلوبة.

ج- ضرورة دراسة كافة عناصر الاتصال والعلاقات بين التشكيلات داخل المؤسسة.



٢- ثقافة المؤسسة

وهي الفلسفة التي تسترشد بها المؤسسة والتي تعكس رسالتها وأهدافها وقيم العاملين

فيها، وعند تحديد ثقافة المؤسسة لابد من الأخذ بالاعتبارات الآتية: -

أ- ماهي أولويات المؤسسة "الكلية" في تحقيق أهدافها

ب- أن تواكب معتقدات ومتبنيات المؤسسة التطورات التكنولوجية.

ت- أن تتميز ثقافة المؤسسة بالميزة التنافسية.

ث- يجب أن يعكس قادة المؤسسة ثقافتها وفلسفتها في قراراتهم وفي قدراتهم على

اكتشاف الفرص وتجنب المخاطر.

ج- شيوع أواصر الثقة والتعاون بين أفراد المؤسسة.

٣- العوامل التسويقية:

يشير مفهوم التسويق إلى معاني عدة وإن كان المعنى العام ينصرف إلى قدرة وكفاءة

المؤسسة الصناعية في إيصال منتجها إلى الزبائن وتركيزها على المستهلكين فضلاً عن الحصة

السوقية ومدى نموها في ضوء المنافسة وما له علاقة باستراتيجية التسعير والقيمة المقدمة.

إلا أن هذا المفهوم بات من الممكن استخدامه في المؤسسات التعليمية باعتبار أن

مخرجات المؤسسة (الخريجين) هم يمثلون منتجات تتمتع بجودة معينة حسب قدرات

وقابليات المؤسسة نفسها وهذه المنتجات موجهة نحو سوق وان ثمة مستفيدين (أصحاب

المصلحة) يكونون بأمس الحاجة لتوظيف (شراء) هذه المنتجات. بالتالي ما ينطبق على

المؤسسة الصناعية بات ينطبق على المؤسسة التعليمية.



وغالباً ما يرتبط نجاح التسويق وكفاءته بدرجة عالية بسمعة المنتج أو الخدمة والصورة الذهنية لدى المستهلكين والولاء للماركة أو أسم المؤسسة. مثال على ذلك أن التصنيف السنوي للجامعات الأولى على مستوى العالم يعد أحد مؤشرات الجودة الذي يعكس سمعة المؤسسة الجامعية ونجاحها وبالتالي يعد عنصر جذب لأصحاب المصلحة الذين يقيمون جودة المنتج على أساس موقع الجامعة ضمن هذا الترتيب.

ويهدف تطوير القدرة التسويقية للمؤسسة التعليمية والتي هي بالضرورة تعتمد على فاعلية وكفاءة وإبداع العمليات الترويجية، لا بد من المضي قدماً في الخطوات التالية باعتبارها برنامج عمل:

أ- رفع موقع ودرجة الجامعة والكلية ضمن التصنيف الوطني للجامعات العراقية من خلال تعزيز معايير جودة التعليم على اعتبار أن هذا التصنيف يسهم في ترسيخ صورة ذهنية عن سمعة الكلية ونجاحها.

ب- التواصل الفاعل مع المجتمع المحلي من خلال النشاطات العلمية (ندوات ومؤتمرات) التي تناقش حاجات المجتمع ومشكلاته فضلاً عن مخاطبة هذه النشاطات للمشاكل التي تواجه الدوائر الحكومية أو القطاع الخاص واقتراح الحلول الناجحة لها بهدف تحقيق قدر عال من التنسيق على المستوى العملي وعدم الاقتصار على الجانب البحثي - النظري. إن ما يهم المؤسسات في الوقت الحاضر هو البحث عن الحلول للمشاكل التي تواجهها وعندما تكون هذه الحلول مقدمة من المؤسسة التعليمية فإن هذا سينعكس إيجاباً على سمعتها وقدرتها التسويقية.

ت- التركيز على الجانب الإعلامي عبر التطوير والتحديث المستمر لموقع الكلية الإلكتروني وصفحتها على مواقع التواصل الاجتماعي واعتبار هذه القنوات كأدوات حيوية



للتواصل الإعلامي مع المجتمع المحلي لتعريفه بشكل مستمر بالإنجازات والنتائج التي تسعى الكلية للحفاظ عليها.

ث- المشاركة الفاعلة للمؤسسة التعليمية في النشاطات الاجتماعية من قبيل تنظيم حملات التبرع أو تقديم الدعم والمساعدة للفئات المحتاجة، وليس بالضرورة أن تكون هذه الحملات من حيث المشاركين فيها مقتصرة على أعضاء ومنتسبي المؤسسة التعليمية بل من الممكن أن تطلق الكلية نفسها حملة لجذب مشاركين ومساهمين من خارج المؤسسة.

ج- دعم وتبني حملات مناصرة ومدافعة لحقوق الفئات الاجتماعية المختلفة التي تعجز أو لا تكون قادرة على الدفاع عن حقوقها بالشكل المطلوب.

#### ٤- العوامل الإنتاجية:

تتعلق العوامل الإنتاجية في المؤسسة التعليمية بحسن الإدارة للموارد المالية التي تحوزها فضلاً عن آليات وطرق زيادة وتعظيم هذه الموارد المالية. وكما هو معلوم أن المؤسسة التعليمية هي مؤسسة حكومية بمعنى أن القبول فيها هو عام لا يترتب عليه دفع أجور مالية باستثناء حالة التعليم الحكومي الخاص والدراسة المسائية التي تكون مقابل أقساط دراسية سنوية.

إن تعظيم الموارد الإنتاجية ستركز أكثر على فرع الدراسة المسائية باعتباره المصدر للموارد المالية التي يمكن أن تجنمها الكلية. الشيء الذي يمكن ملاحظته أن مستويات القبول في الدراسة الصباحية تزداد في كل عام عن العام الذي سبقه وهذا يتيح للكلية إمكانية

زيادة مستويات القبول في الدراسة المسائية بما يتماثل مع أعداد الدراسة الصباحية إلا أن هذه الميزة مرتبطة إلى حد كبير بالبنى التحتية التي يمكن لها استيعاب هذه الأعداد المتزايدة. إن الخطة الاستراتيجية فيما يتعلق بالسعي لتحقيق أهداف الإدارة المالية والإنتاجية يفترض أن تتبنى التالي:

أ- مدى إمكانية زيادة الموارد المالية: ويبدو أن هذا الهدف ممكن تحقيقه في ظل الاتجاه العام القائم على الزيادة المستمرة في القبول في الدراسة الصباحية بحيث يمكن إسقاط هذا التوجه على الدراسة المسائية.

ب- إدارة مكونات الموارد المالية: وهذا يعتمد على إعداد خطة واضحة وتفصيلية لآليات الإنفاق والصرف وما هي المواضيع التي لها الأولوية في تلقي الأموال. ومن الضروري أن يتم تخصيص جزء لا بأس به من هذه الأموال لغرض تطوير وتوسيع البنى التحتية باعتبار أن الاتجاه المستقبلي لأعداد القبول تنحو نحو الزيادة وبالتالي يكون لبني التحتية الأولوية في هذا الإنفاق سيما أن توفر هذه البنى سيسهم إيجاباً في زيادة أعداد الطلبة المقبولين أصلاً في الدراسة المسائية.

ت- مدى المقدرة على تخفيض التكاليف: مع توفر الأموال ووجود اتفاق عام حول مواضيع الإنفاق ومستوياته إلا أن الضرورة تدعو أيضاً إلى التفكير في تخفيض تكاليف الإنفاق من خلال البحث المستمر عن البدائل واختيار البديل الأقل تكلفة مع احتفاظه بذات الجودة.

ث- يمكن زيادة كفاءة الإدارة المالية من خلال مراعاة تفصيلية لل فقرات التالية التي يفترض أن تكون من مسؤولية الشعبة المالية في المؤسسة التعليمية:

- فاعلية وكفاءة النظام المحاسبي الخاص بالتكاليف.

- نظم الموازنات وتخطيط الريج المستخدمة.

- مدى وجود نظم للتخطيط المالي.

- نظم التحليل المالي المستخدمة ودرجة الاستفادة من نتائجه.

- المستوى العلمي والمهني للقائمين على إدارة الموارد المالية.

#### ٥- إدارة الموارد البشرية:

يعتمد نجاح المؤسسة التعليمية، وغيرها من المؤسسات -إلى حد كبير- على نوعية الموارد البشرية العاملة فيها، على اعتبار أن العنصر البشري هو الأهم في إدارة أي عملية تنظيمية أو إنتاجية أو تعليمية. على هذا الأساس تولى المؤسسات اهتماماً كبيراً بتطوير قابليات منتسبيها ورفع كفاءتهم بهدف التكيف مع متغيرات سوق العمل ومواكبة التغيير دون التخلف عنه.

إن نوعية الموارد البشرية على مستوى المؤسسة التعليمية هي على صنفين: الأول التدريسيين وهو المسؤولين عن الإدارة المباشرة للعملية التعليمية بحكم مؤهلاتهم وخبراتهم العلمية وتواصلهم مع الطلبة والثاني هم الموظفين وهم يؤدون أدوار سائدة للعملية التعليمية.

إن تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة التعليمية على مستوى إدارة الموارد البشرية يفترض أن يتوجه بالاهتمام والمخاطبة لكلا النوعين أعلاه وعدم إهمال أي منهما، ولا بد من السعي لتحقيق التالي:

أ- ضرورة الاستمرار بالتدريب والتطوير وتفعيل شعبة التعليم المستمر باعتبارها المنوط بها تطوير كفاءات التدريسيين والموظفين ومن الضروري التركيز في خطة التعليم المستمر على إضافة مهارات واكتساب خبرات جديدة وعدم التكرار في طرح مواضيع مستهلكة.

ب- العمل على زيادة وتعزيز الروح المعنوية للعاملين من خلال تواصل الإدارة العليا معهم بشكل مباشر وعدم الاعتماد على حلقات وسيطة بهدف الاطلاع على مشاكلهم ومعوقات العمل بشكل أوضح وأيضاً بهدف إشعارهم باهتمام الإدارة العليا بمشاكلهم وإنها تقدر الجهود التي يبذلونها وفي هذا انعكاس إيجابي على إدائهم للعمل.

ت- تفعيل نظام المكافأة والتقدير أو ما يعرف بالاستخدام الفعال للحوافز لتعظيم الأداء من خلال اعتماد آلية (تدريسي الشهر وموظف الشهر) مثلما هو معمول به في الكثير من المؤسسات العالمية. وفكرة هذه الآلية أنه يتم شهرياً تكريم التدريسي الأفضل أو الموظف الأفضل بالاعتماد على مجموعة مؤشرات تمثل حصيلة أنجازه لمدة شهر وتكون الغاية من هذه الآلية هو لتقدير جهود العاملين المتميزين ولتحفيز الآخرين على تقديم أداء أفضل في العمل.

ث- اعتماد التوزيع الأفضل للموظفين في إداء المهام الوظيفية: من الضروري جداً مراعاة المهارات والخبرات التي يملكها الموظف وأخذها بنظر الاعتبار عند تكليفه بأي مهمة أو وظيفة. على اعتبار أن التوافق بين الخبرة والمهام التي يؤديها سيكون لها انعكاس إيجابي على مخرجات العمل.

ج- بشكل عام أن تعزيز عملية إدارة الموارد البشرية تكون من خلال التركيز المستمر على أهداف محددة وواضحة تتمثل في التالي: -



أ. التدريب والتطوير بهدف زيادة مهارات العاملين وإضافة مهارات

جديدة.

ب. تحفيز وتعميق الولاء لدى العاملين والحفاظ على الروح المعنوية.

ت. اعتماد التوزيع الأمثل الذي يراعي المهارة والخبرة مع نوعية العمل

الذي يقوم به.

## تحليل مصفوفة SWOT

إن تحليل المتغيرات الأربعة الرئيسة المكونة لمصفوفة SWOT هي الأهم في الاختيار الاستراتيجي

ضمن مسار ( الرؤية ، الرسالة ، الأهداف ) للكلية وهذه المتغيرات الأربعة هي :-

نقاط الضعف	نقاط القوة	تقويم البيئة الداخلية
		تقويم البيئة الخارجية
(٢) معالجة نقاط الضعف واستثمار الفرص المتاحة ( استراتيجيات علاجية )	(١) استعمال نقاط القوة واستثمار الفرص المتاحة ( استراتيجيات هجومية )	الفرص
(٤) تقليل نقاط الضعف وتقليل التهديدات ( استراتيجيات انكماشية )	(٣) استعمال نقاط القوة وتقليل التهديدات ( استراتيجيات دفاعية )	التهديدات

في ضوء تحليل العناصر الأربعة أعلاه تظهر استراتيجيات متعددة يتوجب القيام باختيار أو بناء

استراتيجية تتطابق مع موقف المنظمة إزاء أهدافها وهذه النتائج تتلخص بما يلي :-

- ١- استراتيجيات هجومية: تشير النقطة (١) أعلاه إلى أن المنظمة تتوافر أمامها فرص متاحة بالإضافة إلى امتلاكها نقاط قوة كبيرة وهذا يدفعها لاختيار استراتيجية هجومية الغرض منها زيادة استغلال هذه الفرص وتعظيم قوتها الداخلية نتيجة تفاعل الفرص ونقاط القوة.
- ٢- استراتيجيات علاجية: تشير النقطة (٢) أعلاه إلى أن المنظمة تتوافر أمامها فرص مناسبة لكنها تعاني من نقاط ضعف قد تمنعها من استغلال هذه الفرص المتاحة وعليه يجب على الإدارة الاستراتيجية لمعالجة وتصحيح ما تعانيه الكلية من نقاط ضعف داخلية في الأنشطة الإدارية أم التسويقية أم الموارد البشرية أم المالية.
- ٣- استراتيجيات دفاعية: تشير النقطة (٣) أعلاه إلى تفاعل نقاط القوة والتهديدات فان المنظومة تستطيع أن تعزز وتستثمر نقاط القوة التي تمتلكها وبنفس الوقت تتوجه للدفاع ضد أخطار التهديدات المحيطة بها من خلال اختيار استراتيجيات تساهم في تعظيم نقاط القوة وتحجيم التهديدات الخارجية. وبهذا الخصوص نلاحظ أن الكلية تستطيع تصحيح ومعالجة نقاط الضعف لان سيطرتها على العوامل الداخلية ممكنة ولكن تصبح المشكلة أصعب عندما تتعلق بالعوامل الخارجية.
- ٤- استراتيجيات انكماشية: تتجه الكلية إلى اتباع استراتيجيات انكماشية بسبب ما تعانيه من تهديدات خارجية ومن نقاط ضعف داخلية، فالنقطة (٤) أعلاه تشير إلى استراتيجيات تتضمن التقليل من التهديدات الخارجية ومعالجة نقاط الضعف الداخلية مثلا إعادة هيكلة أقسام معينة (إجراء داخلي) والتوأمة مع كليات خارجية (إجراء خارجي)



## المحفزات المقترحة في صياغة الخطة الاستراتيجية

### المحفزات الداخلية

- ١- إنشاء مراكز بحث علمي في تخصص القانون والعلوم السياسية لرفد مؤسسات الدولة والقطاع الخاص والمختلط للاستفادة من نتائج البحوث.
- ٢- تخصيص نصف ساعات النصاب لكل تدريسي واستغلالها في البحث العلمي.
- ٣- دعم المجلة في الكلية والارتقاء بها لتكون ضمن المجالات الرصينة مثل سكوباس وغيرها من خلال تشجيع الباحثين لنشر بحوثهم العلمية فيها واعتمادها في الترقيات العلمية.

### المحفزات الخارجية

- ١- تطوير كادر البحث العلمي من خلال إقامة علاقات بحثية متبادلة وورش عمل مشتركة مع كليات الجامعات العالمية الرصينة بالإضافة إلى إقامة مؤتمرات علمية بمشاركة جامعات أجنبية متقدمة علمياً.
- ٢- تطوير وتنمية مهارات الكادر التدريسي في إتقان اللغة الإنكليزية كونها لغة البحوث العلمية السائدة من خلال اشتراكهم بدورات التقوية خارج البلد.



استراتيجية كلية القانون والعلوم السياسية

٢٠٢١-٢٠٢٦

رابعاً: تحديد الأهداف الاستراتيجية

لتحقيق الأهداف العليا لكلية القانون والعلوم السياسية وفقاً للخطة الاستراتيجية

للسنوات ٢٠٢١-٢٠٢٦ فقد تم تحديد ستة محاور تمثل مجموعة الأهداف العملية والتي

ستتحقق من خلال التالي:-

١- رفع كفاءة الأداء بما يمكن الكلية من القدرة على منافسة نظيراتها في الجامعات

العراقية والعربية والإقليمية.

٢- السعي إلى تطبيق معايير الجودة والحصول على الاعتماد الوطني والدولي.

٣- زيادة القدرة التنافسية لطلبة الكلية.

٤- تنمية قدرات الهيئة التدريسية ومهاراتهم وتحسين بيئة العمل.

٥- تطوير ودعم البحث العلمي بما يعزز دور الكلية في المجتمع.

٦- الارتقاء بمستوى التعليم الإلكتروني عن طريق استخدام أركان البرامج التعليمية

وبما يساهم في صناعة محتوى تعليمي يمتاز بالجودة.

١- رفع كفاءة الأداء بما يمكن الكلية من القدرة على منافسة نظيراتها في الجامعات

العراقية والعربية والإقليمية

١-١ المراجعة المستمرة للهيكل التنظيمي للكلية وإضافة وحذف ما يعزز التطور

في العلوم القانونية والسياسية في عالم متغير ساع لتطوير المعرفة.

٢-١ تطبيق قواعد الحوكمة بما يعزز سير العمل العلمي والإداري لرفع كفاءة

الأداء المؤسسي.

٣-١ الالتزام بالعمل وتطوير لوائح أخلاقيات المهنة للكلية والجامعة.

٤-١ التوظيف الأمثل للكوادر الوظيفية وبما يعزز إنجاز الخطة.

- ٥-١ رفع كفاءة العاملين بالمجال الإداري في تخصصات اللغة والحاسوب والمهارة التخصصية لتسهيل التواصل مع الكليات المناظرة الأجنبية.
- ٦-١ إعادة تأهيل البنى التحتية للكلية بما يتوافق مع معايير الجودة والأداء الجامعي خاصة ما يتعلق بوسائل التعليم والتعلم المتطورة، والاهتمام بالبيئة السليمة والجاذبة للطلبة (الحدائق، الكافيتريا، البنى الخدمية).
- ٧-١ إنشاء وحدة أزمات مرتبطة برئاسة الجامعة لتسهيل عملية اتخاذ القرار السريع والعلمي لتجاوز الأزمات.
- ٨-١ الاهتمام بضرورة استحداث شبكة معلومات متطورة على صعيد العمادة وشعب ووحدات الكلية، والعمل على بناء منظومة إنترنت ذات كفاءة عالية خدمة للطلبة والهيئة التدريسية.

## ٢ - السعي إلى تطبيق معايير الجودة والحصول على الاعتماد الوطني والدولي

- ١-٢ متابعة تنفيذ الخطة الاستراتيجية وضمان توافقها مع خطة الجامعة.
- ٢-٢ وضع الخطة المناسبة للحصول على الاعتماد الوطني والدولي.
- ٢-٢ تطوير نظام التقييم الذاتي ونماذج المراجعة الداخلية ومطابقتها مع مثيلاتها الصادرة من الجهات المختصة بجودة التعليم ونماذج مؤسسات الجودة الدولية.
- ٣-٢ النهوض بأداء شعبة ضمان الجودة وفقا لرسالة ورؤية وأهداف الكلية.
- ٣-٣ الاهتمام برفع كفاءة البحث للدراسات الأولية والعليا بما يخدم المجتمع وحل المشاكل ووجود السبل الناجعة لها.



٤-٢ زيادة فاعلية المساهمات التطوعية لطلبة الدراسات الأولية والدراسات العليا بما يعزز وقوف الكلية ومحاكاتها لاحتياجات المجتمع.

### ٣- زيادة القدرة التنافسية لطلبة الكلية.

١-٣ مراجعة البرامج الدراسية المعتمدة والسعي لتطويرها بما يساهم في رفع قدرات الطلبة ويمكنهم من المنافسة في سوق العمل.

٢-٣ تعزيز التواصل مع خريجي الكلية وإعانتهم في حل مشاكلهم.

٣-٣ إقامة المؤتمرات السنوية ببحوث التخرج في قسمي القانون والعلوم السياسية ووضع المكافئات للبحوث الفائزة بما يعزز وينشط البحث العلمي والتنافس فيه.

٤-٣ وضع البرامج والخطط التي تنمي مواهب الطلبة الرياضية والفنية والثقافية من خلال المسابقات سواء على مستوى الكلية أو الجامعة.

٥-٣ الاهتمام بتأهيل المنشآت الرياضية والأماكن الترفيهية في الكلية.

٦-٣ تنشيط دور الإرشاد النفسي والتربوي لرعاية الطلبة وحل مشاكلهم.

٧-٣ الارتقاء بمستوى التعليم الإلكتروني عن طريق استخدام ارضن البرامج التعليمية وبما يساهم في صناعة محتوى تعليمي يمتاز بالجودة لتلبية متطلبات سوق العمل.

### ٤- تنمية قدرات الهيئة التدريسية ومهاراتهم وتحسين بيئة العمل.



١-٤ تفعيل مشاركة أعضاء هيئة التدريس في مشاريع الأبحاث المحلية والدولية

لتطوير الخبرات والقدرات

٢-٤ تشجيع أعضاء الهيئة التدريسية للاشتراك في المؤتمرات المحلية والإقليمية

والدولية ووضع الحوافز المادية والمعنوية لذلك.

٣-٤ تطوير مكتبة الكلية بما يعزز وصول المصادر العلمية الرصينة في حقل

التخصص وبما يعزز قدرات أعضاء الهيئة التدريسية للاطلاع على أحدث

المستجدات العلمية.

٤-٤ تعزيز إسهام أعضاء الهيئة التدريسية بالأعمال التطوعية ووضع الحوافز

المعنوية لهذا الدور.

٥-٤ تطوير البنى التحتية التي يحتاجها أعضاء الهيئة التدريسية والتي تليق بمكانتهم

العلمية.

٥- تطوير ودعم البحث العلمي بما يعزز دور الكلية في المجتمع.

١-٥ تحديث خطط البحث العلمي في أقسام الكلية وربطها بالخطة البحثية

للجامعة.

٢-٥ أعداد الخطط البحثية السنوي بما يتناسب والتطور العلمي ومعالجة المشاكل

التي تعترى المجتمع.

٣-٥ رفع كفاءة البحوث العلمية عن طريق الالتزام بمعايير البحث العلمي الرصين.

٤-٥ دعم المجلة العلمية للكلية وتعزيز الرصانة فيها.



٥-٥ عقد الندوات والدورات التي تسهم في زيادة المعرفة البحثية وفقا للتطور العالمي في مجالات التخصص.

٦-٥ تشجيع أعضاء الهيئة التدريسية لكتابة البحوث المشتركة في حقل التخصص مع أقرانهم في الجامعات العراقية والعربية والإقليمية.

٧-٥ الاهتمام بإقامة المؤتمرات والندوات العلمية التي تسهم في تعزيز الرؤى البحثية المهمة.

٨-٥ عقد الشراكة مع الهيئات والمؤسسات التي تتقارب مع تخصصات الكلية في مجال البحوث والندوات والورش والمؤتمرات.



خامسا: خطة وإجراءات العمل لتحقيق الأهداف

التوقيت الزمني		مسؤول التنفيذ	مؤشرات الأداء	الأهداف
٢٠٢٢	%٢٥	-عمادة الكلية -المعاونين	١- وجود هيكل تنظيمي رسمي محدث ومعتمد تتضح فيه التبعات الرأسية والعلاقات الأفقية.	الهدف الأول مراجعة الهيكل التنظيمي
٢٠٢٣	%٢٥		٢- وجود تقرير يوضح ملائمة الهيكل التنظيمي لحجم ونوع أنشطة الجامعة، وقابل للتطوير بما يحقق رسالة الكلية وأهدافها.	
٢٠٢٤	%٢٥		٣- وجود أدلة على التعيين والنقل والانتداب لبعض المنتسبين وفقا للتوصيف	
٢٠٢٥	%٢٥		الوظيفي	



٢٥%	٢٠٢٢	-عمادة الكلية -المعاون الإداري -المعلوماتية	١- كل أقسام وشعب ووحدات الكلية. ٢- سهولة الحصول على البيانات من خلال الشبكات ٣- إتمام إجراءات الحصول على الأيزو الإداري	الهدف الثاني: تطبيق قواعد الحوكمة
٢٥%	٢٠٢٣			
٢٥%	٢٠٢٤			
٢٥%	٢٠٢٥			
٢٥%	٢٠٢٢	-عمادة الكلية -المعاون العلمي	١- وجود دليل ميثاق شرف للكلية وتقارير المراجعة الداخلية والخارجية. ٢- وجود محاضر دورات التوعية بحقوق الملكية الفكرية والألية للمحافظة على الحقوق المهنية والفكرية في الكلية.	الهدف الثالث لوائح الأخلاقيات المهنية لتشكيلات الكلية
٢٥%	٢٠٢٣			
٢٥%	٢٠٢٤			

٢٥%	٢٠٢٥		٣- وجود صندوق شكاوى ومقترحات المراجعين والطلبة ووجود لجنة لفحص ومتابعة تلك الشكاوى.	
٢٥%	٢٠٢٢	-عمادة الكلية -الشعبة الإدارية	١- وجود تقرير يوضح الية اختيار الموظفين للمواقع الوظيفية ومدى تناسبها مع تخصصاتهم وامكانياتهم	الهدف الرابع التوظيف الأمثل للكوادر الوظيفية وبما يعزز إنجاز الخطة.
٢٥%	٢٠٢٣		٢- وجود خطة تدريبية معتمدة وموثقة مع محاضر الدورات وكشوفات بأسماء المشاركين.	
٢٥%	٢٠٢٤			
٢٥%	٢٠٢٥			
٢٥%	٢٠٢٢	-عمادة الكلية - التعليم المستمر	١- وجود خطة تدريبية معتمدة وموثقة ومعلنة تغطي الاحتياجات التدريبية الفعلية.	الهدف الخامس: رفع كفاءة العاملين بالمجال الإداري في تخصصات
٢٥%	٢٠٢٣		٢- وجود محاضر الدورات وكشوف بأسماء المشاركين.	
٢٥%	٢٠٢٤		٣- استقصاءات تبين مدى استفادة الجهاز الإداري من نظام	



٢٥%	٢.٢٥		التدريب (وجود اليات لتقييم فعالية ومردود التدريب).	اللغة والحاسوب والمهارة التخصصية
٢٥%	٢.٢٢	-عمادة الكلية -شعبة الحاسبة والإنترنت	١- وجود خطط معتمدة لتأهيل البنى التحتية ٢- وجود تقارير بالتدفقات المالية للإنفاق على المباني والمشاريع وصيانتها.	الهدف السادس: إعادة تأهيل البنى التحتية للكلية بما يتوافق مع معايير الجودة والأداء الجامعي
٢٥%	٢.٢٣			
٢٥%	٢.٢٤			
٢٥%	٢.٢٥			
٢٥%	٢.٢٢	-عمادة الكلية -الإدارية	١- وجود خطة لمواجهة الكوارث والأزمات. ٢- وجود محاضر التدريبات المختلفة لمواجهة الأزمات.	الهدف السابع: إنشاء وحدة أزمات
٢٥%	٢.٢٣			
٢٥%	٢.٢٤			
٢٥%	٢.٢٥			



استراتيجية كلية القانون والعلوم السياسية

٢٠٢١ - ٢٠٢٦

٢٥%	٢٠٢٢	-عمادة الكلية	مقدار الإنفاق على تجهيز الإنترنت وشبكات المعلومات والبرامج	الهدف الثامن: شبكة المعلومات ومنظومة الانترنت
٢٥%	٢٠٢٣	-شعبة الحاسبة		
٢٥%	٢٠٢٤	والإنترنت		
٢٥%	٢٠٢٥			



خامسا: تنفيذ وتقييم الخطة الاستراتيجية:

انطلاقا من أهداف الكلية ومؤشرات تطبيقها فقد وضعت الكلية في حساباتها إعداد تقييم

ذاتي لمراقبة تنفيذ أهداف الكلية بشكل سنوي لغرض تحديد مواطن الضعف والقوة

الحاصلة فيها وضمان تحقيق تلك الأهداف ومؤشراتها بالشكل الذي رسمت من أجله.