خطة التحسين لقسم الهندسة الميكانيكية للعام الدراسي 2017 - 2018

تم إعداد تحليل سوات للهيكل التنظيمي لقسم الهندسة الميكانيكية بعد الاخذ بنظر الاعتبار نهج متوازن ووجهات نظر جميع الاطراف المعنية مما يسهل عملية تقييم نقاط القوة والضعف (الداخلية) من خلال المسوحات وأنشطة جمع المعلومات من اللجان والوثائق في الإدارة.

شمل التحليل الفرص والتهديدات (الخارجية) التي تواجه قسم الهندسة الميكانيكية، حيث التأثيرات الوطنية والإقليمية والاهتمامات ذات الأهمية القصوى عند اتخاذ قرار حول الاستراتيجيات والإجراءات المتبعة لمعالجة نقاط الضعف. وعلاوة على ذلك، ينبغي لأي تخطيط استراتيجي أيضا معالجة التهديدات المحلية والإقليمية. على الرغم من أنه لم يتم إجراء مسح رسمي لتحديد الفرص والتهديدات. أجريت مشاورات مكثفة مع أعضاء هيئة التدريس واستعراض للتطورات المحلية والإقليمية والدولية والاستعراض الشامل للقائمين على التعليم والهندسة تقضي إلى التعرف على معظم نقاط ذات الصلة بالفرص والتهديدات واكتساب المهارة في التنبوء في مجال تحديد الغرض الضروري على الصعيد المحلي والاقليمي وحتى العالمي كما وان عامل الوقت مهم جدا في الحفاظ على نقاط القوة واستثمار الغرض منها وتحويلها الى نقاط قوة.

يبين الجدول (1) تحليل سوات للهيكل التنظيمي لقسم الهندسة الميكانيكية.

الأهداف الاستراتيجية

إذا أمعنا النظر في تحليل سوات نجد أنه يكشف أن الخطة الاستراتيجية للقسم تركز على التحسينات التي ترتبط بالطلاب وطرق التدريس وأعضاء هيئة التدريس والمرافق. لذا تم وضع الأهداف الاستراتيجية التالية للتصدي لنقاط الضعف والتهديدات المتعلقة بمختلف الجوانب:

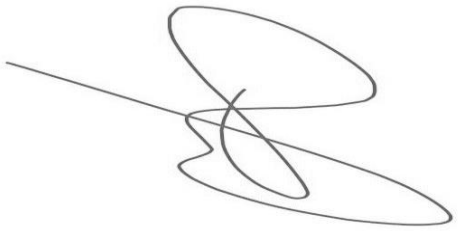
1. توظيف ورعاية المتفوقين والاحتفاظ بهم.
2. تكريم ورعاية أعضاء هيئة التدريس والموظفين والاحتفاظ بهم.
3. تعزيز أواصر الاتصال مع المجتمع والزمالة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والموظفين والخريجين.
4. تحسين مخرجات التعليم والتعلم من خلال التقييم المستمر.
5. تشجيع البحوث والاستشارات التي تلبي الاحتياجات الفورية والطويلة الأمد للمجتمع.
6. إنشاء علاقة قوية مع المجتمع، ولا سيما مع الصناعة للتعاون في مجال النهوض باقتصاد البلد.
7. مواصلة التطوير والحفاظ على البنية التحتية الملائمة.

الجدول (1) تحليل سوات للهيكل التنظيمي لقسم الهندسة الميكانيكية

القوة (STRENGTHS) (داخلي)	الضعف (WEAKNESSES) (داخلي)
1. وجود لجان متعددة مؤقتة متخصصة لانجاز وتنفيذ الاهداف المرحلية. **2. اعضاء هيئة التدريس (Faculty)** **أ. هناك تجربة جيدة جدا في مجال التعليم الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.** **ب. هناك عدد جيد جدا من أعضاء هيئة التدريس من الشباب.** **ج. عدد كافي من أعضاء هيئة التدريس.** **د. الخلفيات الأكاديمية ممتازة ومتنوعة.** **هـ. الولاء والانتماء للقسم والجامعة لمعظم أعضاء هيئة التدريس.** **و. الرواتب والأجور جيدة.** **3. المنهاج.** **أ. مصممة لتلبية كل الاحتياجات المحلية والمعايير الدولية.** **ب. مكونات هندسية علمية قوية.** **ج. توفر مجموعة متنوعة من الموضوعات الجيدة للتعليم العام.**	**1. أوجه القصور في نتائج تخريج الطلاب.** **أ. ضعف الاتصال مع خريجي القسم (حيث لايعطى الا تأييد تخرج ووثيقة تخرج وصحة صدور لها.** **ب. التصميم والتطبيقات العملية في مجال سوق العمل.** **ج. معاصرة المسائل التقنية والاقتصادية.** **د. تأثير الحلول الهندسية في السياق العالمي والمجتمعي.** **2. نوعية وأعداد الطلاب الحاليين.** **أ. عدم وجود حافز على التفوق.** **ب. تلقين الثقافة.** **ج. عدم كفاية إعداد اللغة.** **د. عدم كفاية التدريب في التفكير النقدي أو التحليلي.** **3. وضع غير ملائم للتدريس.** **أ. عدم كفاية الفصول الدراسية للتقييم.** **ب. زيادة نسبة أعضاء هيئة التدريس الجديدين مع خبرة في التدريس محدودة بسبب عدم كفاية برامج التدريب من أجل التنمية.**

د. تجارب المختبرات منظمة تنظيما جيدا. هـ. المهنية العالية والقوية. و. هناك ثبات طوال سنوات الدراسة الاربعة في البرنامج التعليمي من خلال اثرائها بمختلف الموضوعات للتخصصات الأربعة للقسم، حتى لا يكون هناك أي فجوة في الدراسة. ي. التغيير المستمر للنشاطات القيادية حسب مدة محددة يظهر افكار جديدة. 4. تجهيز مختبرات مقبولة ومكتبة ومرافق تكنولوجيا المعلومات. 5. تحديد المسؤوليات والسلطات لجميع لجان القسم وبشكل جيد للغاية. 6. السمعة الجيدة للقسم والتاريخ الطويل والغني. 7. الرغبة الكبيرة والمستمرة من أجل التنمية، والدافع القوي للخدمة بالنسبة لمعظم العاملين في القسم. 8. علاقات اجتماعية طيبة بين العاملين في القسم. 9. علاقات طيبة بين الموظفين والطلاب للقسم.	4. نسبة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس ذوي بحوث وخبرة صناعية محدودة. أ. برامج فقيرة لإعادة تأهيل لأعضاء هيئة التدريس. ب. ضعف العلاقة مع مراكز البحوث الدولية والمؤسسات الأكاديمية. 5. تقاعد البعض ونقل ووفاة البعض الاخر والتحاق البقية من بعثات دراسية داخل وخارج البلد كذلك تقاعد معظم حملة شهادة الدكتوراه من جامعات عالمية والبقية الباقية حملة شهادة الدكتوراه المحلية مع عدم او قلة بدلائهم. 6. التضارب في نوعية دعم الموظفين. أ. مهندسين (مدرسيين مساعدين). ب. فنيين. ج. موظفو السكرتارية والإداريين. 7. مساحة التوسع. أ. التوسيع المحدود للقسم. ب. محدودية التميز للبحث العلمي محلياً وإقليمياً. 8. تعقيد عملية صنع القرار على مستوى الكلية. أ. الإجراءات المعقدة في عملية الشراء. ب. الإجراءات المعقدة والمقيدة للتوظيف. 9. عدم كفاية التمويل. أ. للبحوث. ب. تحسين التدريس. ج. توظيف الموارد البشرية الكافية. د. الحفاظ على وتحسين مستوى المرافق. 10. الكادر الاداري. أ. قلة الوعي بالتوصيف الوظيفي ب. قلة التدريب الاداري ج. كثرة الاحمال والتكليف في القسم د. قلة الخبرة العملية والادارية للموظفين الجدد.
الفرص (OPPORTUNITIES) (خارجي)	**التهديدات (THREATS) (خارجي)**
1. الفرص المتاحة للتنمية. أ. تقديم الدعم المؤسسي للتفرغ. ب. توفر المؤتمرات الدولية وورش العمل والندوات الخ. ج. إمكانية الاستفادة من المواهب المحلية للتعليم والبحوث. 2. التكنولوجيات الناشئة. أ. التكنولوجيات التي لا تتطلب بنية تحتية صناعية واسعة النطاق. ب. تكنولوجيا المعلومات. 3. اتجاهات جديدة متعددة التخصصات في التعليم المهني وطرق التدريس الجديدة. أ. إمكانية إعادة تصميم المناهج الدراسية والقوانين للسماح بتعدد تخصصات التدريس والتعلم. ب. إمكانية الاستفادة من التعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد. 4. حيوية المجتمع. أ. تجمع جيد للطلاب المحتملين. ب. الاستعداد لقبول التغييرات.	1. المنافسة (المحلية والإقليمية والعالمية). أ. الكليات الناشئة الخاصة المحلية والإقليمية. ب. إمكانية الوصول إلى المدارس الدولية عن طريق التعليم عن بعد. ج. تسارع وتيرة التطورات في مجال التكنولوجيا (مثل تكنولوجيا المعلومات، والمجالات الناشئة الجديدة). د. بدء إنشاء جامعات خاصة في الدول المجاورة وفتح فروع لها في العراق. هـ. نقاط الضعف في المستوى العام للاوعي العلمي في المجتمع. 2. انخفاض الفائدة في الهندسة. أ. عدم توفر العدد الكافي من الطلاب الجيدين مع مصلحة قوية في الهندسة. ب. توعية الجمهور غير كافية لمهنة الهندسة وفرص العمل. 3. نوعية الطلبة الجدد (اللغة والتفكير التحليلي، والتحفيز). 4. عدم استقرار حالة البلد (السياسية والأمنية والاقتصادية).

5. حالة جيدة من أجل أمن المجتمع المحلي والبيئة. أ. ارتفاع نسبة الطلب على التعليم العالي في العراق. ب. ارتفاع معدل النمو السكاني في العراق. 6. وجود الدعم المالي الحكومي للجامعات الرسمية. 7. برامج مماثلة ومجالات الدراسة مع مثيلاتها في الجامعات الأخرى داخل وخارج العراق. 8. تطوير علاقات جيدة مع الخريجين. 9. التخصصات التعليمية. 10. تمديد فترة تقاعد التدريسين لذوي الخبرة والكفاءة العلمية (للتدريسين) والاداريين.	



أ.م. د. أحمد عدنان عبد الجبار شندوخ
مدير شعبة ضمان الجودة والأداء الجامي
قسم الهندسة الميكانيكية