



إلى / مكتب السيد عميد كلية الآداب المحترم

م/ الخطة الاستراتيجية الخمسية لقسم الجغرافية

٢٠٢٦ - ٢٠٢١

الملخص العام ذي الاطار التنفيذي

تقوم الاستراتيجية الخمسية لقسم الجغرافية على الرؤية الشاملة لجامعة القادسية نحو ترسیخ الاسلوب العلمي المعاصر المستند الى التخطيط المستقبلي النابع من السياسة العامة لدولة ، وان تلك الرؤية الاستراتيجية تستند الى المقاربات والاهداف التنفيذية للأقسام المختلف في الكليات المنظوية في اطار جامعة القادسية، والتي تهدف بشكل عملي الى احداث تغيير شامل ومتناقض مع رؤية التعليم العالي والبحث العلمي يرتفق الى مستوى رصين مواكب لمستويات التقدم العلمي والمعرفي في الجامعات العالمية الرصينة، الامر الذي بدوره ينبغي ان يواكب متطلبات الاستجابة لخدمة المجتمع والحياة البشرية خصوصا مع مواجهة التحديات والازمات الراهنة والمستقبلية ، وعليه وتنفيذا لهذه التوجهات تقوم بوضع هذه الرؤية في قسم الجغرافية لتنفيذها بشكل عملي ووفقا للإمكانات المتاحة في ضوء رؤية خمسية (٢٠٢٦-٢٠٢١).

تحليل البيئة الداخلية للقسم

ان تحليل البيئة الداخلية يستعرض تحديد كيفية إنجاز القسم لرسالته وأهدافه وفقا لمجموعة من البرامج مخطط لها ينبغي تحقيقها خلال خمسة سنوات مبنية على اساس تحليل واقع الكلية والقسم متضمنة نقاط القوة الضعف ، محددة مسبقا وفق اولويات وحاجات مستندة الى عناصر الجودة جدول (١) .

تحليل البيئة الخارجية

ان تحليل البيئة الداخلية يستعرض تحديد الفرص المتاحة التي يمكن استثمارها من قبل القسم خلال خمسة سنوات مبنية على اساس تحليل واقع الكلية والقسم متضمنة العوائق والتهديدات التي يتطلب مواجهتها بغية تحقيق اهداف القسم المستندة الى اهداف الجامعة والكلية، محددة مسبقا وفق اولويات وحاجات مستندة الى عناصر الجودة ضمن المدى المنظور جدول (٢) .

جدول (١) تحليل البيئة الداخلية للقسم نقاط القوة الضعف

نقاط الضعف	نقاط القوة
<ul style="list-style-type: none"> • عدم وجود مكتبة مستقلة ذات امكانيات ومواصفات حديثة. • عدم وجود دعم مالي يخص البحث العلمي يمنع لاعضاء الهيئة التدريسية لاستمرار وديمومة مجدهم البحثي. • عدم وجود حواجز مادية تدعم الطلبة خلال مشوارهم الدراسي. • ضعف التجهيزات المادية للقاعات الدراسية. • ضعف مستوى الخريجين من حيث المهارات العملية ومدى مواءمتها لمتطلبات سوق العمل. • ضعف الطلاب عموماً في اللغة الإنجليزية. • ضعف مواكبة التطور في أساليب وطرق التدريس والتقويم الحديثة. • ضعف أداء الجهاز الإداري والفنى في الكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> • الاستفادة من خطط اقسام الجغرافية المناورة في الجامعات العربية والعالمية. • حصول نخبة من اعضاء الهيئة التدريسية على الالقاب العلمية والشهادات العليا. • تنوع مناهج الخريجين نسبة الى تخصصات اعضاء الهيئة التدريسية وتنوع انماطهم الفكرية والشخصية. • تنوع مخرجات التوظيف التي يمكن ان يحصل عليها الطلبة. • يمتلك القسم مساحة مكانية مستقلة ذات ابعاد مناسبة توفر بيئة تعليمية مناسبة

جدول (٢) تحليل عناصر البيئة للقسم

التحديات	الفرص
<ul style="list-style-type: none"> • عدم استقرار سياسات التربية والتعليم العالي • عدم توفير مخرجات ومتطلبات سوق العمل نحو البرامج المطلوبة للميدان التربوي والكافيات الازمة لكل برنامج. • اعتماد برامج القسم خلال السنة القادمة وما يلزمها من تجهيزات للتلبية معايير الاعتماد والجودة. • انخفاض اعداد اعضاء هيئة التدريس نتيجة التقاعد والوفاة. • عدم وجود سياسة تدريبية واضحة لتطوير مهارات 	<ul style="list-style-type: none"> • الحصول على تمويل خارج يساهم في دعم مشاريع البحث في القسم. • الاستفادة من المنح الخارجية في توسيع مياني القسم ومرافقه التعليمية. • مد جسور من التعاون مع وزارة التربية والتعليم . والتعليم العالي ووزارة الصناعة وزارة التخطيط . • زيادة الإقبال على بعض برامج

الكادر التدريسي	الدراسات العليا.
<ul style="list-style-type: none"> • استناد مخرجات القسم (الطلبة الخريجين) على التوظيف الحكومي دون الانفتاح على القطاع الخاص . • انتشار ثقافة التوجه لدى الخريجين بأعداد كبيرة نحو الدراسات العليا عند عدم وجود وظيفة . • قلة الاستقطاب من قبل سوق العمل لخريجي القسم . • ضعف التفاعل بين مخرجات الكادر الجامعي والامكانات التي يمتلكها القطاع الخاص 	<ul style="list-style-type: none"> • فتح برامج أكاديمية جديدة تلبي متطلبات سوق العمل المحلي وبالذات المرتبطة بالقطاع الخاص . • حاجة القسم لتطوير مهارات الكادر التدريسي وفق برامج مرتبطة بالوزارة وفق خطط مدروسة وجداول زمنية محددة . • حاجة القسم لتطوير البنية التحتية له من قبيل المختبرات . • حاجة القسم الى سد النقص في الكادر الوسطي .

بناء مصفوفة SWOT

تم اتباع الآليات والوسائل العلمية لجمع البيانات وعمل الاحصائيات وتحليلها للوصول الى تحليل الوضع الراهن للقسم، من حيث التخصصات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس ، والامكانيات والقدرات المتاحة، وأليات تحقيق تلك الحالة المبتغاة، بما يكفل توفير عدد من التصورات والخيارات المرغوبة والممكنة لتحقيق رؤية القسم وغاياته وأهدافه الاستراتيجية. وقد تم ذلك في إطار دراسة متكاملة للبيئة الخارجية والبيئة الداخلية وفق لمنهجية التحليل البيئي الرباعي (SWOT)، اذ تم تحديد عناصر القوة والضعف و الفرص والتهديدات للقسم لتصميم المصفوفة الرباعية للوضع الراهن للخروج بالصياغة المناسبة لرؤيتها ولرسالتها وتحديد الاهداف الاستراتيجية والسياسات والاستراتيجيات المتبعة والخطط التنفيذية اللازمة لتعزيز نقاط القوة واستغلال الفرص لتفویت الضعف وتفادي التهديدات والوصول الى المستوى المستهدف لأداء القسم مما يؤهله للحصول على الاعتماد الأكاديمي طبقاً للمعايير الموضوعة والمعلنة من المؤسسات المعنية بضمان جودة التعليم والاعتماد الأكاديمي .

قام القسم بتحديد اهم (٥) نقاط قوة واهم نقاط ضعف وتحديد الاوزان النسبية لكل منها اي النقاط المدرجة في الجداول (٢ ، ١) وتم الترتيب على اساس تنازلي ومن ثم حساب الوزن المرجح لكل من نقاط القوة والضعف . وعليه فان (الرقم ٤ يعكس القدرة العالية ، ٣ يعكس القدرة المتوسطة ، ٢ يعكس القدرة المقبولة) وبعدها يتم جمع الاوزان المرجحة لكلا المجالين لتحديد الوزن الكلي المرجح للقسم .

جدول (٣) مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية (مجالات القوة والضعف)

الوزن المرجح	القدرة (الاهمية النسبية)	الوزن	نقاط القوة	ت
0.3	3	0.1	· الاستفادة من خطط اقسام الجغرافية المنشورة في الجامعات العربية والعالمية .	1
0.4	4	0.1	· حصول نخبة من اعضاء الهيئة التدريسية على الالقاب العلمية والشهادات العليا .	2
0.3	3	0.1	· تنوع مناهج الخريجين نسبة الى تخصصات اعضاء الهيئة التدريسية وتنوع انماطهم الفكرية والشخصية .	3
0.3	3	0.1	· تنوع مخرجات التوظيف التي يمكن ان يحصل عليها الطلبة .	4
0.3	3	0.1	· يمتلك القسم مساحة مكانية مستقلة ذات ابعاد المناسبة توفر بيئة تعليمية	5
الوزن المرجح	القدرة (الاهمية النسبية)	الوزن	نقاط الضعف	ت
0.6	3	0.2	· عدم وجود مكتبة مستقلة ذات امكانيات ومواصفات حديثة .	1
0.4	4	0.1	· عدم وجود دعم مالي يخص البحث العلمي يمنع لأعضاء الهيئة التدريسية لاستمرار وديمومة مجدهم البحثي .	2
0.2	4	0.5	· عدم وجود حوافز مادية تدعم الطلبة خلال مشوارهم	3

الدراسي			
0.3	3	0.1	ضعف التجهيزات المادية للقاعات الدراسية . 4
0.6	3	0.2	ضعف مستوى الخبرين من حيث المهارات العملية ومدى مواعيدها لمتطلبات سوق العمل. 5
3.7			المجموع الكلي

الوزن المرجع	القدرة (الأهمية النسبية)	الوزن	الفرص	ت
0.3	3	0.1	• الحصول على تمويل خارج يساهم في دعم مشاريع البحث في القسم . 1	
0.3	3	0.1	• الاستفادة من المنح الخارجية في توسيع مباني القسم ومرافقه التعليمية. 2	
0.8	4	0.2	• مد جسور من التعاون مع وزارة التربية ، والتعليم العالي ووزارة الصناعة وزارة التخطيط . 3	
0.3	4	0.1	• زيادة الإقبال على بعض برامج الدراسات العليا. 4	
0.3	3	0.1	• فتح برامج أكاديمية جديدة تلبي متطلبات سوق العمل المحلي وبالذات المرتبطة بالقطاع الخاص. 5	

الوزن	القدرة (الأهمية)	الوزن	التحديات	ت
-------	------------------	-------	----------	---

المرجع	النسبة (%)				
0.2	3	0.2	• عدم استقرار سياسات التربية والتعليم العالي	1	
0.1	2	0.05	• عدم توفير مخرجات ومتطلبات سوق العمل نحو البرامج المطلوبة للميدان التربوي والكفايات اللازمة لكل برنامج.	2	
0.2	4	0.05	• اعتماد برامج القسم خلال السنة القادمة وما يلزمها من تجهيزات لتلبية معايير الاعتماد والجودة.	3	
0.2	4	0.05	• انخفاض أعداد أعضاء هيئة التدريس نتيجة التقاعد والاستقالة.	4	
0.1	2	0.05	• عدم وجود سياسة تدريبية واضحة لتطوير مهارات الكادر التدريسي	5	
2.8		1	المجموع الكلي		

في ضوء التحليل الاحصائي اعلاه ووفقاً للوضع الراهن فان القسم يسعى الى العمل نحو النمو والتوسع وفق غايات وهي :

الغايات الاستراتيجية للقسم والية تنفيذها

❖ **الغاية الاستراتيجية (١) (الدراسة في القسم)**

- يعمل القسم على اعداد خريجين متخصصين في ميدان الجغرافية لغرض توظيفهم في مؤسسات متعددة في الدولة (التربية ، الزراعة ، التخطيط العمراني ، الموارد المائية ، الاحصاء ، الصحة ، الصناعة) لممارسة مهاراتهم في مجال الجغرافية .
- الارقاء بالمستوى الاكاديمي (العلمي ، البحثي ، التطبيقي) لطلاب القسم في مرحلتي البكالوريوس والدراسات العليا .

- مراجعة وتطوير برنامج دراسة الماجستير والدكتوراه من خلال فتح تخصص جغرافية التنمية يحصل بموجبه المتقدمين على درجة ماجستير او دكتوراه في جغرافية التنمية .
- تعزيز مهارات البحث العلمي لدى الطلبة في الدراسين (الاولية ، العليا).
- ترسيخ عملية التعليم الالكتروني المطبق نتيجة انتشار جائحة كورونا في العراق في العام الدراسي (٢٠١٩ / ٢٠٢٠) بما ينسجم مع متطلبات الكفاءة العلمية ورخصانة عملية التعلم والتعليم .

❖ الغاية الاستراتيجية (٢) (تربية البحث العلمي في القسم)

- الاستمرار في زيادة نسبة اعضاء الهيئة التدريسية العاملين على شهادة الدكتوراه .
- العمل على زيادة المستفيدين من اعضاء الهيئة التدريسية من برامج الابتعاث والزمالت الدراسية والاجازات الدراسية داخل وخارج العراق .
- العمل على الحصول على برامج تعاون بعثي مع مؤسسات القطاع الخاص من خلال القيام بأبحاث مشتركة .
- تعزيز النشر العلمي المتخصص في مجالات الجغرافية وفروعه .
- استمرار دعم مشاركات اعضاء الهيئة التدريسية في المؤتمرات الدولية وال محلية .

❖ الغاية الاستراتيجية (٣) (تطوير وتحسين الاداء في القسم)

- تنوع المخرجات التخصصية في القسم بفرعيها الطبيعية والسكانية والاقتصادية .
- تشجيع التدريسين للحصول على اللقب العلمي كل بحسب لقبه الحالي الى اللقب الاعلى وصولا الى المعيار العالمي .
- تحقيق الجودة والرخصانة في عملية التعليم والتعلم في القسم .
- تطوير الاداء الوظيفي والاكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في القسم .
- توفير ميثاق اخلاقي لأعضاء الهيئة التدريسية والطلاب .

❖ الغاية الاستراتيجية (٤) لقيم الجوهرية

في ضوء معطيات الالتزام بقيم المهنة الاكاديمية يؤمن قسم الجغرافية بالشعور العالي بالانتماء الوطني والولاء له وترسيخه لدى اعضاء الهيئة التدريسية والطلبة. كذلك العمل بين اعضاء الهيئة التدريسية بروح الفريق الواحد والسعى والمتابرة نحو الجودة والتميز والإبداع والإنجاز احترام الآخر وتقبل وجهات النظر المختلفة .

الوصيات

١. تمكين اعضاء هيئة التدريس من تطوير ادائهم .
٢. اعداد الكوادر المتخصصة في الجغرافية من حملة شهادة البكالوريوس .
٣. المراجعة والتحديث المستمر للمفردات والمناهج، والمرونة في التغيير لواكبة الجديد في التخصص .
٤. انجاز البحوث والدراسات الجغرافية (الطبيعية والسكانية والاقتصادية) في المجالات التطبيقية .
٥. العمل على تفعيل المشورة الاختصاصية للدوائر الرسمية ضمن القطاع العام والخاص .
٦. العمل على تفعيل المشورة الاختصاصية للدوائر التي تعاني من بعض الصعوبات في التخطيط والتنفيذ ، وتسهيل حل مشكلاتهم .
٧. تنظيم دورات التعليم المستمر في موضوعات الجغرافية للكوادر الوظيفية في الدوائر الرسمية والانواء الجوية والزراعة والاحصاء والتخطيط العقاري والاستثمار الصناعي والموارد المائية .
٨. تطوير برامج الدراسات العليا بما يتلاءم وثقافة المجتمع وسوق العمل .

أ. م. د. رحمن رياط حسين
رئيسا

أ. م. د. خالد مرزوق رسن
عضوا

م. د. حنان فاهم ميري
عضوا

