|  |
| --- |
| **وزارة التعليم العالي والبحث العلمي**  **جامعة القادسية**  **كلية الاثار** |

****

**النبذة التاريخية عن الكلية**

**تأسست كلية الاثار- جامعة القادسية بموجب كتاب وزارة التعليم العالي و البحث العلمي / دائرة الدراسات و التخطيط و المتابعة المرقم ( ث م 3865 ) في ( 10 / 9 / 2015 ) و المتضمن موافقة معالي الوزير على توصيات اللجنة الوزارية المشكلة بموجب بالأمر الوزاري ذي العدد (ق/5/1266 ) في 4/5/2014 ، و المتضمن استحداث كلية الاثار**

**أولاً : رؤية ورسالة وأهداف الكلية**

1. **رؤية الكلية**

تسعى كلية الآثار الى أن تؤمن متطلبات المعرفة الإثارية والتطلع الى دراسات اثارية متقدمة.

1. **رسالة الكلية**

تنمية المعرفة الاثارية و علومها

1. **الأهداف التي تعمل الكلية على تحقيقها**

تهدف كلية الاثار إلى تحقيق :

1. العمل على تعريف المجتمع بأهمية الاثار العراقية بوصفها هوية هذا البلد وأرثهُ الانساني منذ القدم.
2. اعداد وتهيئة الملاكات العلمية المؤهلة للعمل في المؤسسات الاثارية والمتاحف.
3. اشراك الملاكات التدريسية والطلاب مع بعثات التنقيب المحلية والاجنبية لممارسة أعمال التنقيب في المواقع الاثرية .
4. أعداد ملاكات متخصصة بقراءة الرقم الطينية التي تحتوي على كتابات مسمارية (سومرية، أكدية قديمة ، بابلية، وأشورية ولغات قديمة أخرى) ،لوجود أعداد هائلة منها تتجاوز الالاف محفوظة في مخازن المتحف العراقي تنتظر من يفك رموزها لمعرفة الكثير عن حضارة و أرث هذا البلد الحافل بإنجازات العراقيين القدامى من العلوم والمعارف والقوانين .
5. أعداد متخصصين بالصيانة والترميم من اجل النهوض بالواقع الاليم لأثار العراق التي تحتاج الى أكفاء مؤهلين بصيانتها وترميمها .

الخطة الاستراتيجية لكلية الاثار / جامعة القادسية للفترة من (2021-2026)

1. المحور الاداري

المقدمة:

**في ضوء "الاستراتيجية الوطنية للتربية والتعليم العالي" للسنوات 2021-2026 ومعطيات تحليل الوضع الراهن لكلية الاثار والوقوف على الموارد المالية للكلية ضمن المدى المنظور القريب والمتوسط، تم اجراء دراسة تحليلية للموارد البشرية والمالية والبنى التحتية وتحليلها ضمن الفجوة بين الوضع الحالي للكلية وأهدافها الإستراتيجية.**

**وتنــاول المحـور الاداري صياغــة خطة استراتيجية تنفيذيــة للأعــوام القادمــة (2021-2026).**

مقترح الخطة الاستراتيجية لكلية الاثار (2021-2026)

المحور الاداري

1. تحليل البيئة الداخلية لكلية الاثار:

في الجدول رقم (1) استعراض عوامل (نقاط) القوة المتاحة لدى كلية الاثار وعوامل (نقاط) الضعف التي تعاني منها كلية الاثار في الوقت الحاضر وضمن المدى المنظور.

1. تحليل البيئة الخارجية لكلية الاثار:

في الجدول (2) استعراض للفرص المتاحة الممكن استثمارها من قبل الكلية لتطوير واقع كلية الاثار من خلال تكاملها مع نقاط القوة التي تمتلكها الكلية فضلا عن ذلك استعراض التهديدات الخارجية التي يتطلب مواجهتها من قبل كلية الاثار والتغلب عليها لتحقيق اهداف الكلية ضمن المدى المنظور والقريب.

جدول (1) تحليل عناصر البيئة الداخلية لكلية الاثار

(نقاط القوة والضعف)

|  |  |
| --- | --- |
| نقاط القوة | نقاط الضعف |
| **لدى كلية الاثار نخبة من الملاك التدريسي العلمي المؤهل (اساتذة من ذوي الخبرة العلمية في مجال الاختصاص في الاثار القديمة والاثار الاسلامية والدراسات المسمارية بفروعها المتنوعة ( اللغة السومرية واللغة الاكدية وغيرها من اللغات الاخرى القديمة للمشاركة في برامج البحث والتطوير المحلي والعالمي وبالتالي تحقيق أهداف الكلية في البحث العلمي وسوق العمل** | **قلة او انعدام الموارد المالية المخصصة لتمويل البحث العلمي او التعاقدي وغالبا ما تكون البحوث نظرية لأغراض النشر والترقية وغير مرتبطة بحاجة فعلية لمؤسسة او جهة انتاجية او خدمية.** |
| **لدى كلية الاثار إمكانية علمية لتطوير الموارد التي تنفرد بها محافظة الديوانية (مواقع أثريه، مواقع دينية, مواقع سياحية)، وبالتالي خلق فرص عمل للخريجين من كلية الاثار وتوظيفهم في سوق العمل المحلي** | **عجز ملموس في البنى التحتية للكلية ونقص ملموس في عدد المباني والمختبرات والأجهزة المختبرية ومستلزمات المختبرات المطلوبة للتجارب والصيانة والترميم وانجاز البحوث الاولية والعليا وقلة المساحات الخضراء والمسطحات المائية والمسقفات النظامية وأماكن الراحة والترفيه المناسبة.** |
| **تتمتع كلية الاثار ببيئة اجتماعية وأمنية ملائمة تساعد على توظيف العلاقات التي يتمتع بها عدد من اساتذة الكلية مع اقرانهم على الصعيد المحلي والاقليمي والعالمي مما يسهم في امكانية نشر البحوث المشتركة والتعاون العلمي مع المؤسسات العلمية داخل وخارج البلد** | **ضعف في التأهيل الاداري والخدمي لملاكات كلية الاثار ونقص في تقنيات الادارة الالكترونية والتسويق الاعلامي للخدمات التي تستطيع الكلية ان تقدمها** للمجتمع |
| **لدى كلية الاثار مصدر تمويل حكومي على شكل ميزانية محددة ضمن ميزانية الجامعة** | **ضعف او عجز في استقطاب الطلبة الوافدين العرب والاجانب وضعف الاتصالات والاندماج بالبيئة الجامعية العربية والاجنبية** |
| **لدى كلية الاثار نخبة من الملاك العلمي الاكاديمي القادر على دراسة ومراجعة وتقييم المناهج التعليمية والبحثية وتطويرها حسب تطور وحاجة المجتمع وسوق العمل** | **ضعف في التوصيف الوظيفي للملاكات التدريسية والادارية وبالتالي عدم تجانس وسوء توزيع الموارد البشرية** |
| **لدى كلية الاثار نظام جودة داخلي لضبط الأداء الأكاديمي والوظيفي.** | **وجود نسبة كبيرة من ملاك التدريس يحتاج إلى تطوير مهاراته في الحاسوب ووسائل التعليم الالكتروني وزيادة قدراته في اللغة الانكليزية** |

جدول (2) تحليل عناصر البيئة الخارجية لكلية الاثار (الفرص والتهديدات)

|  |  |
| --- | --- |
| الفرص المتاحة | التهديدات المحتملة |
| **تحتاج محافظة الديوانية الى خطة تطوير الواقع السياحي والآثاري للمحافظة والحاجة إلى التنقيب وتطوير المواقع الأثرية المتعددة لغرض تنشيط السياحة الثقافية والأثرية وبالتالي توفر فرصة للكلية لتطوير واقع التنقيب والتدريب والبحث العلمي في مجال الاثار وتطوير السياحة الاثرية** | **نقص التمويل المركزي بسبب الظروف الاقتصادية والمالية الغير مستقرة للبلد على المدى المنظور والقريب** |
| **حاجة محافظة الديوانية إلى خطة تنمية اقتصادية وبشرية لامتصاص البطالة وتحسين الواقع ألمعاشي لسكان المحافظة من خلال استثمار المواقع الاثرية وتطويرها وتنشيط العمل في المجال السياحي بمختلف انواعه السياحة الاثرية والدينية والترفيهية من خلال تشجيع وتعيين مخرجات كلية الاثار في تلك القطاعات** | **عدم وجود تشريعات تشجع دوائر البحث والتطوير في مؤسسات الدولة على الاستعانة بكليات الاثار العراقية لإجراء البحوث التطبيقية لمعالجة مشاكل تلك الدوائر مقابل اجور لبناء قاعدة مادية بحثية متطورة في الكلية** |
| **صدور تشريع التعليم الموازي وإمكانية تعظيم الموارد المالية للجامعة.** | **شيوع ثقافة التوظيف الحكومي في مؤسسات الدولة وانحسار ثقافة العمل في القطاع الخاص والحاجة إلى تشريع لضمان حقوق العاملين في القطاع الخاص بالتقاعد والضمان لتشجيع خريجي كليات الاثار على البحث عن فرص العمل في القطاع الخاص** |
| **حاجة القطاع السياحي والاثري في محافظة الديوانية إلى الملاكات العلمية في مختلف الاختصاصات الاثرية والسياحية القادرة على تحسين الواقع السياحي والاثري للمحافظة** | **انتشار ثقافة التوجه لاكمال الدراسات العليا من قبل خريجي كليات الاثار غير الحاصلين على فرصة عمل وبالتالي عدم قدرتهم على تحديد اتجاه الدراسة والاختصاص والاكتفاء بالحصول** على الشهادة فقط |
| **قيام وزارة التعليم العالي والبحث العلمي باستحداث برامج تطويرية مركزية مثل تطوير الملاكات التدريسية ومشروع المكتبة الافتراضية** | **ضعف العلاقة التفاعلية مع قطاع العمل والتغذية الراجعة العكسية لتأشير نقاط قوة وضعف خريجي كليات الاثار لتقوم الكلية على أساسها بتطوير مناهجها وبرامجها التعليمية والبحثية.** |

انشاء مصفوفة **SWOT:**

تستخدم مصفوفة SWOT لاستخلاص دلالات ومؤشرات الاستراتيجية المطلوبة لتطوير أداء كلية الاثار وتقسم مصفوفة SWOT إلى مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية ومصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية.

قامت الكلية بتحديد أهم (6) نقاط قوة واهم (6) نقاط ضعف وتحديد الوزن النسبي لكل نقطة من نقاط القوة والضعف وترتيبها تنازليا ومن ثم حساب الوزن المرجح لكل من مجالات القوة والضعف على أساس ضرب الوزن النسبي في رقم يعكس قدرة الكلية على الاستفادة من نقطة القوة أو قدرتها على التغلب على نقطة الضعف (الرقم 4 يعكس القدرة العالية، الرقم 3 يعكس القدرة المتوسطة، الرقم 2 يعكس القدرة المقبولة) وجمع الأوزان المرجحة لكلا المجالين لتحديد الوزن الكلي المرجح للكلية الذي يعكس قدرة الكلية على التعامل مع عوامل البيئة الداخلية. الجدول (3) يوضح مجموع الأوزان المرجحة لمجالات القوة والضعف لكلية الاثار. ويظهر من الجدول (3) أن مجموع الاوزان المرجحة يساوي (3.3) مما يعكس قدرة جيدة للكلية على التطوير من خلال امتلاكها عناصر النجاح في استثمار نقاط القوة ومواجهة نقاط الضعف وترجيح مجالات عوامل الاستراتيجية الداخلية (القوة والضعف). والجدول (4) يوضح مجموع الاوزان المرجحة لمجالات الفرص والتهديدات (البيئة الخارجية) وقد تبين من الجدول أن الكلية في وضع متزن وتمتلك القدرة على توظيف الفرص المتاحة وتحييد اثر التهديدات.

إن قدرة الكلية على استثمار عوامل الاستراتيجية الداخلية لتطوير أدائها يعتمد على مدى تفعيل سياسة منح الكليات الاستقلالية في رسم برامجها الأكاديمية والبحثية مع استمرار التمويل الحكومي القياسي.

جدول (3) مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية (مجالات القوة والضعف)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ت | العوامل الاستراتيجية الداخلية | الوزن | رقم القدرة  (الاهمية النسبية) | الوزن المرجح |
| نقاط القوة | | | | |
| **1** | **لدى كلية الاثار نخبة من الملاك التدريسي العلمي المؤهل (اساتذة من ذوي الخبرة العلمية في مجال الاختصاص في الاثار القديمة والاثار الاسلامية والدراسات المسمارية بفروعها المتنوعة ( اللغة السومرية واللغة الاكدية وغيرها من اللغات الاخرى القديمة للمشاركة في برامج البحث والتطوير المحلي والعالمي وبالتالي تحقيق أهداف الكلية في البحث العلمي وسوق العمل** | **0.1** | **4** | **0.4** |
| **2** | **لدى كلية الاثار إمكانية علمية لتطوير الموارد التي تنفرد بها محافظة الديوانية (مواقع أثريه، مواقع دينية, مواقع سياحية)، وبالتالي خلق فرص عمل للخريجين من كلية الاثار وتوظيفهم في سوق العمل المحلي** | **0.1** | **3** | **0.3** |
| **3** | **تتمتع كلية الاثار ببيئة اجتماعية وأمنية ملائمة تساعد على توظيف العلاقات التي يتمتع بها عدد من اساتذة الكلية مع اقرانهم على الصعيد المحلي والاقليمي والعالمي مما يسهم في امكانية نشر البحوث المشتركة والتعاون العلمي مع المؤسسات العلمية داخل وخارج البلد** | **0.1** | **2** | **0.2** |
| **4** | **لدى كلية الاثار مصدر تمويل حكومي على شكل ميزانية محددة ضمن ميزانية الجامعة** | **0.2** | **4** | **0.8** |
| **5** | **لدى كلية الاثار نخبة من الملاك العلمي الاكاديمي القادر على دراسة ومراجعة وتقييم المناهج التعليمية والبحثية وتطويرها حسب تطور وحاجة المجتمع وسوق العمل** | **0.1** | **3** | **0.3** |
| **6** | **لدى كلية الاثار نظام جودة داخلي لضبط الأداء الأكاديمي والوظيفي.** | **0.1** | **2** | **0.2** |
| نقاط الضعف | | | | |
| **1** | **قلة او انعدام الموارد المالية المخصصة لتمويل البحث العلمي او التعاقدي وغالبا ما تكون البحوث نظرية لأغراض النشر والترقية وغير مرتبطة بحاجة فعلية لمؤسسة او جهة انتاجية او خدمية.** | 0.1 | **3** | **0.3** |
| **2** | **عجز ملموس في البنى التحتية للكلية ونقص ملموس في عدد المباني والمختبرات والأجهزة المختبرية ومستلزمات المختبرات المطلوبة للتجارب والصيانة والترميم وانجاز البحوث الاولية والعليا وقلة المساحات الخضراء والمسطحات المائية والمسقفات النظامية وأماكن الراحة والترفيه المناسبة.** | 0.3 | **3** | **0.9** |
| **3** | **ضعف في التأهيل الاداري والخدمي لملاكات كلية الاثار ونقص في تقنيات الادارة الالكترونية والتسويق الاعلامي للخدمات التي تستطيع الكلية ان تقدمها** للمجتمع | 0.1 | **2** | **0.2** |
| **4** | **ضعف او عجز في استقطاب الطلبة الوافدين العرب والاجانب وضعف الاتصالات والاندماج بالبيئة الجامعية العربية والاجنبية** | 0.3 | **3** | **0.9** |
| **5** | **ضعف في التوصيف الوظيفي للملاكات التدريسية والادارية وبالتالي عدم تجانس وسوء توزيع الموارد البشرية** | 0.1 | **2** | **0.2** |
| **6** | **وجود نسبة كبيرة من ملاك التدريس يحتاج إلى تطوير مهاراته في الحاسوب ووسائل التعليم الالكتروني وزيادة قدراته في اللغة الانكليزية** | 0.05 | **4** | **0.2** |
| المجموع | | 1.4 |  | 2.7 |

جدول (4) مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية

(عناصر الفرص المتاحة ونواحي التهديدات)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ت | العوامل الاستراتيجية الخارجية | الوزن | رقم القدرة  (الاهمية النسبية) | الوزن المرجح |
| عناصر الفرص المتاحة | | | | |
| **1** | **تحتاج محافظة الديوانية الى خطة تطوير الواقع السياحي والآثاري للمحافظة والحاجة إلى التنقيب وتطوير المواقع الأثرية المتعددة لغرض تنشيط السياحة الثقافية والأثرية وبالتالي توفر فرصة للكلية لتطوير واقع التنقيب والتدريب والبحث العلمي في مجال الاثار وتطوير السياحة الاثرية** | **0.2** | **4** | **0.8** |
| **2** | **حاجة محافظة الديوانية إلى خطة تنمية اقتصادية وبشرية لامتصاص البطالة وتحسين الواقع ألمعاشي لسكان المحافظة من خلال استثمار المواقع الاثرية وتطويرها وتنشيط العمل في المجال السياحي بمختلف انواعه السياحة الاثرية والدينية والترفيهية من خلال تشجيع وتعيين مخرجات كلية الاثار في تلك القطاعات** | **0.2** | **4** | **0.8** |
| **3** | **صدور تشريع التعليم الموازي وإمكانية تعظيم الموارد المالية للجامعة.** | **0.2** | **3** | **0.6** |
| **4** | **حاجة القطاع السياحي والاثري في محافظة الديوانية إلى الملاكات العلمية في مختلف الاختصاصات الاثرية والسياحية القادرة على تحسين الواقع السياحي والاثري للمحافظة** | **0.1** | **3** | **0.3** |
| **5** | **قيام وزارة التعليم العالي والبحث العلمي باستحداث برامج تطويرية مركزية مثل تطوير الملاكات التدريسية ومشروع المكتبة الافتراضية** | **0.1** | **3** | **0.3** |
| نواحي التهديدات | | | | |
| **1** | **نقص التمويل المركزي بسبب الظروف الاقتصادية والمالية الغير مستقرة للبلد على المدى المنظور والقريب** | **0.2** | **4** | **0.8** |
| **2** | **عدم وجود تشريعات تشجع دوائر البحث والتطوير في مؤسسات الدولة على الاستعانة بكليات الاثار العراقية لإجراء البحوث التطبيقية لمعالجة مشاكل تلك الدوائر مقابل اجور لبناء قاعدة مادية بحثية متطورة في الكلية** | **0.1** | **3** | **0.3** |
| **3** | **شيوع ثقافة التوظيف الحكومي في مؤسسات الدولة وانحسار ثقافة العمل في القطاع الخاص والحاجة إلى تشريع لضمان حقوق العاملين في القطاع الخاص بالتقاعد والضمان لتشجيع خريجي كليات الاثار على البحث عن فرص العمل في القطاع الخاص** | **0.05** | **2** | **0.1** |
| **4** | **انتشار ثقافة التوجه لإكمال الدراسات العليا من قبل خريجي كليات الاثار غير الحاصلين على فرصة عمل وبالتالي عدم قدرتهم على تحديد اتجاه الدراسة والاختصاص والاكتفاء بالحصول** على الشهادة فقط | **0.05** | **2** | **0.1** |
| **5** | **ضعف العلاقة التفاعلية مع قطاع العمل والتغذية الراجعة العكسية لتأشير نقاط قوة وضعف خريجي كليات الاثار لتقوم الكلية على أساسها بتطوير مناهجها وبرامجها التعليمية والبحثية.** | **0.05** | **3** | **0.15** |
| المجموع | | 0.45 |  | 1.45 |

مصفوفة تداخل عوامل البيئة الخارجية والبيئة الداخلية) (SWOT: )

قامت كلية الاثار ببناء مصفوفة TOWS لتحديد الاستراتيجية الاكثر ملائمة للمرحلة القادمة (2021-2026) من بين الاستراتيجيات الاربعة الممكن استنتاجها من مصفوفة SWOT وكما يلي:

الاستراتيجية الاولى**:** استراتيجية القوة والفرص (النمو والتوسع)، والتي يتم استخدام نقاط قوة

الكلية في تعظيم الفرص المتاحة ويرمز لها استراتيجية (SO).

الاستراتيجية الثانية: استراتيجية القوة والتهديدات (الثبات والاستقرار)، والتي يتم استخدام نقاط قوة الكلية في تقليل التهديدات التي تواجه الكلية ويرمز لها (ST).

الاستراتيجية الثالثة: استراتيجية الضعف والفرص (التطوير والتحسين)، والتي يتم استخدام الفرص المتاحة لتقليل نقاط ضعف الكلية ويرمز لها (WO).

الاستراتيجية الرابعة: استراتيجية الضعف والتهديدات (الانكماش)، والتي يتم تقليل نقاط ضعف الكلية وتجنب التهديدات ويرمز لها (WT).

الجدول (5) يبين تداخل العوامل الاستراتيجية الداخلية مع العوامل الاستراتيجية الخارجية واستنباط الاستراتيجية المقترحة للكلية للسنوات (2020-2026) والاستراتيجية البديلة.

جدول (5) مصفوفة تداخل العوامل الاستراتيجية الداخلية والخارجية (SWOT )

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| العوامل الاستراتيجية  الداخلية  العوامل الاستراتيجية  الخارجية | | نقاط القوة (S) | نقاط الضعف (W) |
| **1. لدى كلية الاثار نخبة من الملاك التدريسي العلمي المؤهل (اساتذة من ذوي الخبرة العلمية في مجال الاختصاص في الاثار القديمة والاثار الاسلامية والدراسات المسمارية بفروعها المتنوعة ( اللغة السومرية واللغة الاكدية وغيرها من اللغات الاخرى القديمة للمشاركة في برامج البحث والتطوير المحلي والعالمي وبالتالي تحقيق أهداف الكلية في البحث العلمي وسوق العمل** | **1. قلة او انعدام الموارد المالية المخصصة لتمويل البحث العلمي او التعاقدي وغالبا ما تكون البحوث نظرية لأغراض النشر والترقية وغير مرتبطة بحاجة فعلية لمؤسسة او جهة انتاجية او خدمية.** |
| **2. لدى كلية الاثار إمكانية علمية لتطوير الموارد التي تنفرد بها محافظة الديوانية (مواقع أثريه، مواقع دينية, مواقع سياحية)، وبالتالي خلق فرص عمل للخريجين من كلية الاثار وتوظيفهم في سوق العمل المحلي** | **2.عجز ملموس في البنى التحتية للكلية ونقص ملموس في عدد المباني والمختبرات والأجهزة المختبرية ومستلزمات المختبرات المطلوبة للتجارب والصيانة والترميم وانجاز البحوث الاولية والعليا وقلة المساحات الخضراء والمسطحات المائية والمسقفات النظامية وأماكن الراحة والترفيه المناسبة.** |
| **3. تمتع كلية الاثار ببيئة اجتماعية وأمنية ملائمة تساعد على توظيف العلاقات 4.التي يتمتع بها عدد من اساتذة الكلية مع اقرانهم على الصعيد المحلي والاقليمي والعالمي مما يسهم في امكانية نشر البحوث المشتركة والتعاون العلمي مع المؤسسات العلمية داخل وخارج البلد** | **3.ضعف في التأهيل الاداري والخدمي لملاكات كلية الاثار ونقص في تقنيات الادارة الالكترونية والتسويق الاعلامي للخدمات التي تستطيع الكلية ان تقدمها** للمجتمع |
| **4. لدى كلية الاثار مصدر تمويل حكومي على شكل ميزانية محددة ضمن ميزانية الجامعة** | **4.ضعف او عجز في استقطاب الطلبة الوافدين العرب والاجانب وضعف الاتصالات والاندماج بالبيئة الجامعية العربية والاجنبية** |
| **5. لدى كلية الاثار نخبة من الملاك العلمي الاكاديمي القادر على دراسة ومراجعة وتقييم المناهج التعليمية والبحثية وتطويرها حسب تطور وحاجة المجتمع وسوق العمل** | **5.ضعف في التوصيف الوظيفي للملاكات التدريسية والادارية وبالتالي عدم تجانس وسوء توزيع الموارد البشرية** |
| **6. لدى كلية الاثار نظام جودة داخلي لضبط الأداء الأكاديمي والوظيفي.** | **6.وجود نسبة كبيرة من ملاك التدريس يحتاج إلى تطوير مهاراته في الحاسوب ووسائل التعليم الالكتروني وزيادة قدراته في اللغة الانكليزية** |
| الفرص (O) | | استراتيجية النمو والتوسع (SO) | استراتيجية التطوير والتحسين (WO) |
| 1. 1 | **تحتاج محافظة الديوانية الى خطة تطوير الواقع السياحي والآثاري للمحافظة والحاجة إلى التنقيب وتطوير المواقع الأثرية المتعددة لغرض تنشيط السياحة الثقافية والأثرية وبالتالي توفر فرصة للكلية لتطوير واقع التنقيب والتدريب والبحث العلمي في مجال الاثار وتطوير السياحة الاثرية** | **تقوم الكلية بتوظيف نقاط القوة لتعظيم الفرص المتاحة واستثمارها بالشكل الذي يعود عليها من خلال توظيف قدرة الملاكات العلمية الاثارية في مختلف الاختصاصات لسد حاجة المحافظة في مجالات الاثار والسياحة والتنقيب بالإضافة الى استثمار الموارد المتاحة للكلية غير المستغلة في مجال التنقيب العلمي بالتعاون مع وزارة الثقافة والسياحة والاثار فضلا عن التعاون العلمي والبحثي والميداني مع بعثات التنقيب الاجنبية لأغراض التوسع في تعزيز الانشطة العلمية والتدريبية والمالية**  **(SO: 2.2)** | **تقوم الكلية باستثمار الفرص المتاحة لها لتقليل اثر نقاط الضعف التي تعاني منها الكلية من خلال استثمار الخبرات العلمية في مجال السياحة والاثار لدى المحافظة من خلال التعاون المبرم بين مفتشية اثار الديوانية ووزارة السياحة والاثار مع جامعة القادسية متمثلة بكلية الاثار وبالتالي تعظيم موارد الكلية المالية والعلمية**  **(WO: 2.7)** |
|  | **حاجة محافظة الديوانية إلى خطة تنمية اقتصادية وبشرية لامتصاص البطالة وتحسين الواقع ألمعاشي لسكان المحافظة من خلال استثمار المواقع الاثرية وتطويرها وتنشيط العمل في المجال السياحي بمختلف انواعه السياحة الاثرية والدينية والترفيهية من خلال تشجيع وتعيين مخرجات كلية الاثار في تلك القطاعات** |
|  | **صدور تشريع التعليم الموازي وإمكانية تعظيم الموارد المالية للجامعة.** |
|  | **حاجة القطاع السياحي والاثري في محافظة الديوانية إلى الملاكات العلمية في مختلف الاختصاصات الاثرية والسياحية القادرة على تحسين الواقع السياحي والاثري للمحافظة** |
|  | **قيام وزارة التعليم العالي والبحث العلمي باستحداث برامج تطويرية مركزية مثل تطوير الملاكات التدريسية ومشروع المكتبة الافتراضية** |
| التهديدات (T) | | استراتيجية الثبات والاستقرار (ST) | استراتيجية الانكماش (WT) |
|  | **نقص التمويل المركزي بسبب الظروف الاقتصادية والمالية الغير مستقرة للبلد على المدى المنظور والقريب** | تقوم الكلية باستخدام نقاط القوة التي تمتلكها في تقليل اثر التهديدات التي تواجهها يتم ذلك من خلال توظيف الخبرات العلمية لملاكات الجامعة في مجال الاثار والسياحة والتنقيب والعلاقات الثقافية المتبادلة الامر الذي يشجع اصحاب القرار في المحافظة والجامعة للاستعانة بخبرات الكلية من خلال تخصيص النفقات المطلوبة للعمل الميداني التنقيبي  **ST:2.00** | **تسعى الكلية الى تقليل نقاط الضعف التي تعاني منها والتغلب على بعض التهديدات التي تواجهها. اذ يتطلب قيام الكلية بتطوير ملاكاتها الادارية والفنية لرفع انتاجية الموظف وتأهيل التدريسيين من خلال دورات التطوير وسياسة التشجيع والتميز لرفع قدراتهم التعليمية والبحثية وبالتالي حصر نقاط الضعف المرتبطة بالامكانيات المالية.**  **(WT: 1.45)** |
|  | **عدم وجود تشريعات تشجع دوائر البحث والتطوير في مؤسسات الدولة على الاستعانة بكليات الاثار العراقية لإجراء البحوث التطبيقية لمعالجة مشاكل تلك الدوائر مقابل اجور لبناء قاعدة مادية بحثية متطورة في الكلية** |
|  | **شيوع ثقافة التوظيف الحكومي في مؤسسات الدولة وانحسار ثقافة العمل في القطاع الخاص والحاجة إلى تشريع لضمان حقوق العاملين في القطاع الخاص بالتقاعد والضمان لتشجيع خريجي كليات الاثار على البحث عن فرص العمل في القطاع الخاص** |
| **4-** | **انتشار ثقافة التوجه لإكمال الدراسات العليا من قبل خريجي كليات الاثار غير الحاصلين على فرصة عمل وبالتالي عدم قدرتهم على تحديد اتجاه الدراسة والاختصاص والاكتفاء بالحصول** على الشهادة فقط |
| **5-** | **ضعف العلاقة التفاعلية مع قطاع العمل والتغذية الراجعة العكسية لتأشير نقاط قوة وضعف خريجي كليات الاثار لتقوم الكلية على أساسها بتطوير مناهجها وبرامجها التعليمية والبحثية.** |

تبين من مصفوفة SWOT ان استراتيجية النمو والتوسع (SO) حصلت على اعلى وزن ترجيحي (2.2) لذلك نرى ان كلية الاثار بحاجة الى استثمار نقاط القوة التي تمتلكها والفرص المتاحة لديها في توسعة نشاطاتها البحثية والعلمية وسياساتها الداخلية لتعظيم مواردها المالية لخلق نمو حقيقي في قدراتها المادية وخدمات البنى التحتية وخلق فرص عمل لخريجيها من خلال التنسيق مع المؤسسات الحكومية المحلية والعالمية من خلال الالتفات الى فرص التنمية المستمرة.

الاستراتيجية المقترحة لكلية الاثار للسنوات (2021-2026) هي: استراتيجية النمو والتوسع

الاستراتيجية البديلة لكلية الاثار للسنوات (2021-2026) هي: استراتيجية التطوير والتحسين

الاستراتيجية المقترحة لكلية الاثار (2021-2026)

**في ضوء تحليل النتائج لكلية الاثار وما أفرزته مصفوفة** SWOT **من وجود إمكانية لدى الكلية على استثمار الفرص المتاحة وتوظيفها في تعزيز نقاط القوة التي تمتلكها وتحييد اثر التهديدات ضمن المدى المنظور، نقترح اعتماد استراتيجية (النمو والتوسع** SO strategy **) للسنوات الاربعة القادمة لتطوير الكلية إو تبني استراتيجية (التطوير والتحسين** WO strategy) **) كاستراتيجية بديلة**، **ونقترح توظيف امكانيات الكلية بالتعاون مع رئاسة الجامعة للعمل على تحقيق الغايات الاتية:**

**الغاية الأولى:** **الارتقاء بأداء كلية الاثار وتحسين موقعها التنافسي ضمن كليات واقسام الاثار**

**العراقية وخلال مدة زمنية لا تتجاوز أربع سنوات.**

**الغاية الثانية:** **التركيز على البحث العلمي بفرعيه (النظري والتطبيقي) وتوجيه رسائل الدراسات**

**العليا في الكلية نحو تدعيم علاقات التعاون والشراكة مع مؤسسات وهيئات ووزارات الدولة بصورة خاصة.**

**الغاية الثالثة:**  **تطوير برامج التأهيل والصيانة والترميم لمباني ومشيدات كلية الاثار وخدماتها**

**الأساسية وتعويض انكماش الخطة الاستثمارية خلال المرحلة الراهنة.**

**الغاية الرابعة:** **تحديث مناهج التعليم الاكاديمي للأقسام العلمية في كليـة الاثار** (مناهج قسم

الدراسات المسمارية, ومناهج قسم علم الاثار) **وموائمة تلك المناهج مع احتياجات سوق العمل بما لا يتعارض مع استراتيجية جامعة القادسية وضوابط وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.**

**تحليل الفجوة:**

**قامت كلية الاثار بإجراء تقويم شامل وموضوعي لوضعها الراهن ومقارنة نتائج التقويم مع أهدافها الاستراتيجية المعلنة في رؤيتها ورسالتها التي اقرتها منذ تأسيسها عام 2014-2015 كاطار لعملها وتحقيق اهدافها وتحديد الفجوة بين نتائج الوضع الحالي الراهن والاهداف الاساسية للكلية وقد تبين الاتي:-**

**الغاية الاولى: الارتقاء بأداء كلية الاثار وتحسين موقعها التنافسي ضمن كليات واقسام الاثار**

**في الجامعات العراقية من خلال الاتي:-**

1. **وجدت كلية الاثار من خلال تحليل المنظومات الإدارية والمالية حاجة فعلية إلى مراجعة و**تطوير برامج إدارة التنمية البشرية **ورفع كفاءة الجهاز الإداري بكافة مستوياته، و**التطبيق التدريجي للإدارة الالكترونية **لجميع انشطة الكلية من خلال تطوير شبكة نظم المعلومات (الانترانيت) التي تربط كلية الكلية برئاسة الجامعة مع الاقسام العلمية على ان تتحول ادارة الكلية عام 2022 الى ادارة الكترونية كاملة ابتداء من تسجيل الطلبة وإدارة النظام الامتحاني والنشر العلمي في المجلات العلمية وإدارة الورش والندوات والمؤتمرات المحلية والدولية عن بعد .**
2. **وجدت الكلية من خلال تحليل موقع الكلية الالكتروني ومحاكاة للبيئة الخارجية حاجة ماسة إلى تطوير الملاكات الفنية المسؤولة عن إدارة ذلك الموقع وتوسيع تطبيقاته في مجال التعليم الالكتروني وخلق فرص الاندماج ببيئة العمل والتواصل مع الخريجين واستعراض انجازاتهم العلمية التي ينجحون في تحقيقها بعد التخرج باعتبارها من مؤشرات قياس كفاءة الكلية.**
3. تكامل الخطة الإستراتيجية لكلية الاثار مع خطط كليات الجامعة الإستراتيجية **وتوجيه جهود الكلية باتجاه تنمية الاختصاصات الواعدة والمطلوبة في خطط التنمية المحلية والوطنية.**

**الغاية الثانية: التركيز على البحث العلمي بفرعيه النظري والتطبيقي من خلال الاتي:-**

1. **وجدت الكلية من خلال تحليل واقع البحث العلمي بفرعيه النظري والتطبيقي الى الاندماج بالبيئة البحثية العالمية حاجة الكلية إلى أعادة النظر بأسلوب إعداد الخطط البحثية للأقسام العلمية في الكلية وضرورة قيام وحدة البحث والتطوير في كلية الاثار** بتحديد اتجاهات البحث العلمي للكلية **للسنوات الأربعة القادمة في ضوء حاجة السوق وسياسة البحث العلمي في العراق.**
2. **تقوم الاقسام العلمية بإعداد الخطط البحثية على أساس مشاريع بحوث نظرية وتطبيقية بالتنسيق والتعاون مع مؤسسات الدولة في المحافظة والقطاع الخاص لطلبة الدراسات العليا أو مشاريع بحوث للتدريسيين في الأقسام العلمية التي لا تمتلك دراسات عليا خلال سنوات الخطة.**
3. **تشجيع الباحثين في الاقسام العلمية في الكلية على نشر بحوثهم ودراساتهم في المجلات العالمية الرصينة من خلال ترجيح البحوث المنشورة في تلك المجلات بنقاط مفاضلة أثناء ترويج معاملات الترقية العلمية لهم.**

**الغاية الثالثة: تطوير برامج التأهيل والصيانة لمباني ومشيدات الكلية من خلال الاتي:-**

1. **وجدت الكلية من خلال تحليل واقع هيكل البنية التحتية للكلية حاجة حقيقية إلى تبني** برنامج تأهيل شامل لمباني كلية الاثار **وذلك بسبب توقف مشاريع الخطة الاستثمارية في الوقت الحالي وضمن المدى المنظور.**
2. **وجدت الكلية من خلال تحليل الخطة الإنشائية أن سياسة النمو التدريجي في هيكل البنية التحتية للكلية (على أساس توفر السيولة النقدية وحجم التخصيصات السنوية) انعكس على** تكامل الوظائف للبنى التحتية **والانتشار في توفير الخدمات .**

**الغاية الرابعة: تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وتشجيعهم على الاندماج بالبيئة البحثية**

**المحلية والعربية والعالمية من خلال ما يلي:-.**

1. **وجدت الكلية من خلال تحليل واقع التعليم الاكاديمي الجامعي والاندماج بالبيئة البحثية المحلية والعربية والعالمية حاجة ماسة إلى تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومواكبة التطور السريع في** احتياجات سوق العمل للمهارات العلمية والفنية المعاصرة**، وسوف تتضمن استراتيجية الكلية للسنوات القادمة إعداد برامج تتولى شعبة ضمان الجودة متابعة تنفيذها تكفل ضبط جودة الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بالاعتماد على مؤشرات قياس مخرجات التعليم الجامعي.**
2. **تشجيع فرص التواصل العلمي بين أساتذة كلية الاثار واساتذة الجامعات العراقية الاخرى من خلال برنامج تبادل الخبرة الأكاديمية بين كلية الاثار والكليات المناظرة لها.**

**الغاية الخامسة: تحديث مناهج التعليم الاكاديمي للأقسام العلمية في كلية الاثار من خلال التالي:-**

1. **وجدت الكلية من خلال تحليل واقع التعليم الجامعي الاكاديمي أن تطوير المناهج الدراسية مرتبط** بإمكانية التدريسي **لتطوير البرامج التعليمية في ضوء سياسة التعليم العالي واحتياجات سوق العمل، ولذلك ستتضمن خطة كلية الاثار الإستراتيجية للسنوات القادمة اعتماد سياسة** مراجعة سنوية للمناهج **تقوم بها الأقسام العلمية ويتولى الإشراف عليها معاون العميد للشؤون العلمية من خلال لجان علمية يتم تشكيلها من التدريسيين الأكفاء وذوي الخبرة من داخل وخارج الكلية والاستعانة بالتغذية الراجعة من سوق العمل والتواصل مع الخريجين الذين يحصلون على فرصة عمل، واقتراح التطوير المناسب وعرضه على لجنة عمداء كليات واقسام الاثار في العراق حسب ضوابط وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.**
2. **تعزيز التدريب الميداني والتطبيقي في المناهج الدراسية.**
3. **أعادة النظر بمناهج الدراسات العليا في ضوء الخطط البحثية للكلية والجامعة والوزارة بما ينسجم ومخرجات سوق العمل وما يحتاجه من مشاريع وبحوث تطبيقية.**

**الخطة التنفيذية لتطبيق الخطة الاستراتيجية (2021-2026)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **الغاية الاستراتيجية** | **الاهداف الاستراتيجية** | **الانشطة التنفيذية** | **مدة التنفيذ** | **مسؤولية التنفيذ** |
| **الارتقاء بأداء كلية الاثار وتحسين موقعها التنافسي ضمن كليات واقسام الاثار في الجامعات العراقية** | تطوير برامج إدارة التنمية البشرية ورفع كفاءة الجهاز الاداري بكافة مستوياته | 1. تطبيق نظام الوصف الوظيفي وتفعيل مفهوم انتاجية الموظف لأغراض التقييم والمفاضلة. | 2021-2023 | المعاون الاداري |
| 1. تطبيق نظام الوصف الوظيفي وتفعيل مفهوم انتاجية التدريسي لأغراض التقييم والمفاضلة. | 2021-2023 | المعاون العلمي |
| تطوير نظام التعليم الالكتروني وخلق فرص الاندماج مع بيئة العمل والتواصل مع الخريجين | 1. تطبيق نظام الادارة الالكترونية وتطوير شبكة الانترانيت | 2021-2024 | مسؤول وحدة مختبر الحاسوب |
| 1. تطوير التعليم الالكتروني وموقع الكلية | 2021-2025 | مسؤول وحدة مختبر الحاسوب |
| تنمية الاختصاصات الواعدة والمطلوبة في خطط التنمية المحلية والوطنية | 1. تطوير الاختصاصات الواعدة والمطلوبة محليا. | 2021-2025 | المعاون العلمي |
| 1. التركيز على تطوير مناهج الاختصاصات الواعدة | 2021-2025 | عميد الكلية |
| **التركيز على البحث العلمي بفرعيه النظري والتطبيقي** | تحديد اولوية البحث العلمي حسب اتجاهات التنمية وحاجات المجتمع | 1. تنشيط البحوث الميدانية ذات العلاقة الخاصة بسوق العمل | 2021-2025 | المعاون العلمي |
| 1. تنشيط البحوث الميدانية في مجال حماية الاثار وتطوير المواقع الاثرية في المحافظة | 2021-2025 | المعاون العلمي |
| صياغة الخطط البحثية على اساس مشاريع بحوث نظرية وتطبيقية بالتنسيق والتعاون مع مؤسسات الدولة والقطاع الخاص | 1. تنظيم ورش عمل مشتركة بين كلية الاثار/جامعة القادسية والكليات والاقسام المناظرة الاخرى | 2021-2023 | عميد الكلية+ رؤساء الاقسام |
| 1. تشجيع الباحثين من طلبة الدراسات العليا على دراسة المشاكل والمعوقات التي تواجه العمل الآثاري والتنقيبي في المحافظة | 2021-2025 | رؤساء الاقسام العلمية |
| **تطوير برامج التأهيل والصيانة لمباني ومشيدات الكلية** | برنامج التأهيل الشامل لمباني كلية الاثار | 1. اجراء تقييم انشائي لمباني الكلية التي تزيد اعمارها عن 30 سنة وتحديد العمر المتبقي لها لتقييم جدوى اجراء التأهيل الشامل لها | 2021-2025 | المعاون الاداري + مسؤول الوحدة الهندسية |
| 1. اعداد جدولة زمنية لتأهيل مباني الكلية في ضوء التقييم الانشائي وحجم الاندثار | 2021-2022 | المعاون الاداري + مسؤول الوحدة الهندسية |
| تبني سياسة النمو التدريجي في هيكل البنية التحتية للكلية | 1. اعداد خطة شاملة لتنفيذ مشروع البنى التحتية للكلية موزع على ثلاثة مراحل على ان تبدأ الخطة بتنفيذ اعمال الطريق الرئيسي للكلية (اعمال الطريق والكراجات الموازية للطريق ومسارات الخدمات والقناة المائية والقناطر والأرصفة) ضمن القطاعات المستملكة او المخصصة اصوليا | 2021-2022 | عميد الكلية + مسؤول الوحدة الهندسية |
| تكامل الوظائف للبنى التحتية والانتشار في توفير الخدمات | * + - 1. اعداد خطة تنفيذ انشائية لمجمعات الكليات على ان تبدأ الخطة بالبنايات الادارية والعلمية. | 2022-2025 | عميد الكلية + مسؤول الوحدة الهندسية |
| 1. اعداد خطة تنفيذ الخدمات المركزية ومتطلبات تحسين البيئة الجامعية. | 2022-2024 | المعاون الاداري + مسؤول الوحدة الهندسية |
| **تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وتشجيعهم على الاندماج بالبيئة البحثية المحلية والعربية والعالمية** | الاندماج بالبيئة البحثية المحلية والعربية والعالمية | 1. تشكيل لجنة من اساتذة الاختصاص من ذوي الخبرة بدرجة استاذ او استاذ مساعد لمراجعة مناهج المواد العلمية ومقارنتها مع مناهج الجامعات العراقية والأجنبية المحدثة لاقتراح التعديلات اللازمة وجدولتها زمنيا | 2021-2023 | المعاون العلمي |
| 1. تشكيل لجنة تنسيق ومتابعة الخريجين مع الدوائر والقطاع الخاص لتحديد احتياجات ومتطلبات التعليم المطلوب واقتراح التعديلات المطلوبة. | 2021-2023 | عميد الكلية |
| تطوير المهارات العلمية والفنية للتدريسيين | 1. تطبيق تقنيات المختبرات الافتراضية ونظام المشبهات تعويضا عن المختبرات ذات الكلف العالية | 2021-2025 | رؤساء الاقسام العلمية |
| 1. اقامة تعاون علمي في مجال الاستخدام المشترك للمختبرات الافتراضية او البرامجيات التطبيقية مع الكليات المناظرة العراقية او الأجنبية | 2022-2024 | عميد الكلية |
| اعداد برامج علمية تكفل ضبط جودة الاداء الاكاديمي لعضو هيئة التدريس بالاعتماد على المقاييس النوعية والمؤشرات العالمية في تقييم الاداء | 1. اقامة الدورات والمسابقات في مجالي اللغة الانكليزية والحاسوب واعتبارهما من مفردات تقييم الاساتذة | 2021-2025 | عميد الكلية + المعاون العلمي |
| 2-اعادة النظر بمفردات ومناهج الدراسات العليا في ضوء تطور الخطط البحثية ومتطلباتها | 2022-2024 | المعاون العلمي |
| **تحديث مناهج التعليم الاكاديمي للأقسام العلمية في كلية الاثار** | تطوير المناهج العلمية للدراسات الاولية والدراسات العليا في الكلية | 1-تشكيل لجنة من اساتذة الاختصاص من ذوي الخبرة العلمية لمراجعة مناهج المواد العلمية للأثار ومقارنتها مع مناهج الجامعات العراقية والاجنبية المحدثة لاقتراح التعديلات اللازمة وفق جدول زمني محدد | 2021-2023 | المعاون العلمي + رؤساء الاقسام العلمية |
| تعزيز التدريب الميداني والتطبيقي للطلبة والتدريسيين | * + - 1. ادخال التدريسيين في دورات وورش تدريبية وتطويرية داخل وخارج البلد. | 2021-2025 | رؤساء الاقسام العلمية |
| * + - 1. ادخال الطلبة في برامج تطوير على استخدام التقنيات الحديثة في الحاسوب والانترنيت والمختبرات واللغة الانكليزية | 2022-2024 | عميد الكلية+ المعاون العلمي+ رؤساء الاقسام |

**تنفيذ ومتابعة الخطة الاستراتيجية لكلية الاثار:**

**يرتبط ضمان التنفيذ الناجح لخطة كلية الاثار للسنوات الخمس القادمة بقدرة الكلية على متابعة خطوات التنفيذ وتقويم مخرجاتها بصورة دورية بناء على معايير ومؤشرات قياس كمية تستطيع من خلالها الكلية على تحديد الانحراف بين المخطط والمنفذ بدقة ورفع التوصيات عن طريق مجلس الكلية إلى رئاسة الجامعة لاتخاذ الإجراءات الضرورية لمعالجة الانحراف قبل فوات الأوان. تقتضي متابعة الخطة الإستراتيجية في كلية الاثار تشكيل لجنة متابعة ترتبط بالسيد عميد الكلية وتتكون من أعضاء لهم علاقة بإعداد خطة التنفيذ السنوية وتقوم**

( لجنة متابعة تنفيذ الخطة الاستراتيجية السنوية ) **بالمهام التالية:**

1. **متابعة تأمين متطلبات تنفيذ الخطة (الموارد المالية المرصودة) ورفع تقارير دورية للسيد عميد الكلية عن العجز الشهري في تمويل أنشطة الخطة الإستراتيجية وآثارها على البرنامج الزمني للتنفيذ المحدد مسبقا "وتقوم وحدة الحسابات والرقابة الداخلية في كليتنا بتسهيل عمل اللجنة فضلا عن مفاتحة قسم الشؤون المالية في رئاسة الجامعة بضرورة توفير الاموال اللازمة لتنفيذ الخطة من خلال الاعتماد على الابواب الواردة في الموازنة وضرورة تفعيلها جميعا" لتحقيق اقصى حد ممكن من الفائدة في تنفيذ الخطة.**
2. **متابعة مخرجات أنشطة الخطة بشكل دوري أي كل ثلاثة اشهر وتقديم موقف تفصيلي للسيد عميد الكلية عن حالة الانحراف والتلكؤ في تنفيذ كل نشاط من انشطة الخطة فضلا عن تقديم المقترحات المهمة والضرورية لمعالجة ذلك الانحراف.**
3. **توثيق تقدم العمل بتنفيذ الخطة الكترونيا وبناء قاعدة بيانات مرنة لضمان تدفق البيانات وتبادلها بين جميع الوحدات والشعب داخل الكلية ومتابعة وإدارة الخطة الإستراتيجية.**
4. **يجب تقسيم الخطة الإستراتيجية الخمسية إلى خطط سنوية اصغر وتقسيم الخطة السنوية إلى خطط فصلية لتسهيل عملية تقويم تنفيذها ورفع التقارير إلى السيد عميد الكلية ومن خلال مجلس الكلية الى رئاسة الجامعة.**

**التوصيات:**

**من خلال ما تم عرضه مسبقا نوصي بالاتي:-**

1. **التوسع في استخدام تطبيقات الحاسوب من خلال تجهيز جميع الوحدات والشعب بأفضل انواع الحاسبات ذات الكفاءة العالية والبرامج المتقدمة والخزن الكبير للبيانات فضلا عن تطوير المختبر وتجهيزه بأفضل انواع الحاسبات الالكترونية والسبورات الذكية واستحداث مختبرات للحاسوب داخل الاقسام للاستفادة منها في تدريب الطلبة وتأهيلهم لمعرفة تقنيات الحاسوب والانترنيت.**
2. **قيام كلية الاثار بإعداد دراسة شاملة لتوظيف وتفعيل القوانين ذات المنفعة المشتركة مع القطاع العام والقطاع الخاص والاستفادة منها في حل الكثير من الاشكاليات القانونية التي تسهم في زيادة المنفعة العلمية والادارية والمالية والقانونية مثل الاستفادة من المنح والهبات بكل انواعها المقدمة من المؤسسات الحكومية الوطنية والاجنبية والمؤسسات والمنظمات التابعة للأمم المتحدة من اجل الاسهام في تطوير كلية الاثار في مختلف الجوانب.**
3. **قيام كلية الاثار بفتح افاق التعاون والشراكة مع مؤسسات وزارة الثقافة والاثار فضلا عن الحكومة المحلية في محافظة الديوانية من اجل تسهيل عملية التنقيب للمواقع الاثرية المنتشرة ضمن حدود المحافظة وتأهيل القسم الاخر منها لأغراض السياحة التاريخية من خلال تأهيل المواقع الاثرية ذات السمعة المحلية التاريخية والاثارية من اجل جذب المزيد من السياح من داخل البلد وخارجه وعليه نقترح** اجراء الدراسة خلال عام 2022 على تشمل مؤهلات المدن السياحية ومتطلبات انشائها والكلف المترتبة واقتراح اليات التمويل عن طريق الشراكة مع القطاع الخاص او الاستثمار المحلي او الاجنبي بالتعاون مع كلية الهندسة في جامعة القادسية لوضع التصاميم والخطط المقترحة .
4. **من اجل رفع المستوى العلمي لأساتذة وطلبة كلية الاثار لابد من اشراكهم في دورات تدريبية وورش وندوات ومؤتمرات علمية داخل وخارج البلد على ان تتحمل الكلية والجامعة جزءا من اجور الايفاد لتلك المساهمات العلمية**
5. **القيام بحملات توعوية مثبتة في جدول معد مسبقا من قبل المعاون العلمي بالتشاور مع عمادة الكلية ومجلسها من اجل التعريف بأهمية كلية الاثار من بين كليات الجامعة ومؤسسات الحكومة المحلية ومديرية تربية الديوانية من اجل نشر الوعي الاثاري والسياحي وشيوع ثقافة الموروث الحضاري لكل مدينة او محافظة بما تمتلكه من مقومات اثارية ومدن سياحية وحث الطلبة في مختلف المستويات الاعدادية والمتوسطة والابتدائية من خلال القيام بزيارات توعوية ثقافية يقوم بها اساتذة الكلية لجميع المدارس المنتشرة ضمن حدود محافظة الديوانية من اجل تشجيع التقديم للقبول على كلية الاثار.**
6. **تطوير مهارات الموظفين في كليتنا من خلال وضع برنامج للدورات يشارك فيه جميع الموظفين دون استثناء من اجل رفع وزيادة انتاجية الموظف داخل المؤسسة الحكومية مع تشخيص نقاط الضعف التي يعاني منها موظفي كليتنا لاسيما استخدام الحاسوب والانترنيت واستلام وارسال البريد وسرعة الاجابة على الكتب الواردة وطريقة تصنيف البيانات وترتيبها وحفظ الكتب الواردة والصادرة وزيادة وعي الموظفين بقاعدة البيانات وتحديث بياناتهم بشكل متواصل والدقة في العمل.**
7. **اجراء الصيانة الدورية لإثاث الكلية واجهزتها المختلفة وصيانة معدات الدفاع المدني واجهزة الانذار المبكر عن الحرائق ونصب منظومة كاميرات تشمل جميع مرافق الكلية ووحداتها بدا من الاستعلامات وحتى حدائق الكلية والاهتمام بخفارات الدفاع المدني من خلال توفير مستلزمات المبيت للموظف المشمول بالخفارة.**