



الخطة الاستراتيجية

كلية التمريض

(2026-2030)



لجنة كتابة الخطة الخمسية لكلية التمريض 2026-2030

ت	الاسم	المنصب
1	أ.م.د. تحسين محسن حسين	عميد الكلية
2	أ.م.د. هناء حسين مخلف	معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا
3	أ.م.د. ريان إبراهيم خليل	معاون العميد للشؤون الإدارية والمالية
4	أ.م.د. محمود محمد احمد	رئيس فرع العلوم التمريضية السريرية
5	أ.م.د. محمد طه محمود	رئيس فرع العلوم التمريضية الأساسية
6	أ.م.د. شيماء رياض ذنون	مسؤول شعبة الدراسات والتخطيط
7	م.م. محمود حازم سليمان	مسؤول شعبة ضمان الجودة والأداء الجامعي



كلمة السيد العميد



يسرني أن أرحب بكم في كلية التمريض – جامعة الموصل، هذا الصرح الأكاديمي الذي نعتز به، والذي نعمل فيه جميعاً بروح الفريق الواحد من أجل إعداد كوادر تمريضية متميزة علمياً وإنسانياً، تسهم في تطوير الخدمات الصحية في بلدنا العزيز، وتواجه التحديات المتزايدة في ميادين الرعاية الصحية بكل كفاءة واقتدار.

لقد حرصت الكلية منذ تأسيسها على التميز في التعليم، والالتزام بأعلى معايير الجودة الأكاديمية، وتهيئة بيئة تعليمية محفزة على الإبداع والتعلم المستمر. كما نولي اهتماماً كبيراً بالجانب العملي والتدريب السريري، لتخريج مرضيين وممرضات قادرين على تقديم رعاية صحية شاملة مبنية على أسس علمية وأخلاقية راسخة.

وإننا نؤمن بأن التمريض ليس مجرد مهنة، بل هو رسالة إنسانية نبيلة، تتطلب الإخلاص، والرحمة، والانضباط، والعمل بروح الفريق. ومن هذا المنطلق، نعمل على ترسيخ هذه القيم في نفوس طلبتنا، ونسعى جاهدين إلى تطوير برامجنا الأكاديمية والبحثية بما يتواءم مع المتغيرات الحديثة في علوم التمريض والرعاية الصحية.

ولتعزيز هذا الدور الريادي، تبنت الكلية خططا دراسية متطورة تغطي مختلف التخصصات التمريضية، مدعومة ببنية تحتية متكاملة تشمل مختبرات حديثة وقاعات دراسية مجهزة بأحدث وسائل التعليم.

وفي الختام، أدعو الله أن يوفقنا جميعاً لما فيه الخير والصلاح، وأن تبقى كلية التمريض منارة للعلم والعطاء، تسهم في بناء مستقبل صحي أفضل لبلدنا الحبيب.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

أ.م.د. تحمين محسن حسين

عميد كلية التمريض





أولاً: المقدمة

إيماناً بدور كلية التمريض في جامعة الموصل في دعم المنظومة الصحية والتعليمية والمجتمعية، تأتي هذه الخطة الإستراتيجية بوصفٍ شامل لمكونات العمل الأكاديمي والإداري والبحثي وخدمة المجتمع، وفق منهج مؤسسي يعتمد مدخل «القاعدة-القمة». وبناءً على ذلك، تُعدّ هذه الوثيقة مادةً أساسية تُدمج مع خطط كليات الجامعة ومراكزها المختلفة لتشكّل معاً الخطة الإستراتيجية المتكاملة للجامعة. وقد روعي في صياغتها مواعمة رؤية الجامعة ورسالتها وقيمتها مع أولويات محافظة نينوى والقطاع الصحي الوطني، مع تحديد المعايير والمحاور الرئيسية، وآليات التنفيذ، وإدارة المخاطر، وحوكمة المتابعة والتقييم.

تمتد الخطة على مدى خمس سنوات، لتكون خطة خمسية (2026-2030) تتضمن تحديداً واضحاً للمعايير والمستهدفات والمؤشرات الرئيسية للأداء (KPIs) التي تحكم عمل الكلية بتفاصيله المختلفة؛ وتشمل القيادة والحوكمة، الموارد المالية والمادية والتكنولوجية، أعضاء الهيئة التدريسية، الكادر الإداري، التعليم والتعلم، البحث العلمي والأنشطة التعليمية، المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة، إدارة الجودة والتطوير، والطلبة والخريجون. وقد جرى توزيع الأهداف سنوياً بطريقة تصاعدية تحقق التراكم في الإنجاز وتضمن الاستدامة، مع ربط مباشر بين المخرجات المتوقعة ومصادر التمكين والتمويل والشراقات.

تتسم هذه الخطة بطابع «توقعي»؛ إذ تم بناء الأرقام والمستهدفات على أساس ما هو قائم فعلياً من إمكانيات بشرية ومادية وبُنى تحتية، وما يُتوقع تطويره خلال سنوات الخطة عبر مبادرات التطوير والتحول الرقمي والشراقات البحثية والمجتمعية. وقد أُسست التوقعات على تحليل فجوات الأداء، ومراجعة الخط الأساس، ومقارنات معيارية داخلية وخارجية (Benchmarking)، مع اعتماد آليات متابعة دورية (ربع سنوية/سنوية) لقياس المؤشرات، وتصحيح المسار، وتحديث المخاطر، وتوثيق الأثر. وبهذا النهج، تُؤرّخ الخطة إطاراً عملياً واقعياً وطموحاً في آن واحد، قابلاً للتنفيذ والقياس والتحسين المستمر.

ثانياً: مضمون الخطة الإستراتيجية

تنطلق الخطة من صياغة رؤية واضحة للكلية ورسالة تعبر عن هويتها ووظيفتها المجتمعية، ثم تُترجم هذه الرؤية والرسالة إلى أهداف إستراتيجية قابلة للقياس بمؤشرات أداء رئيسية، وتتحدد لها إستراتيجيات تنفيذية ذات برامج ومبادرات ومخرجات زمنية واضحة، بما يضمن مواعمة مخرجات التعلم والبحث وخدمة المجتمع مع أولويات محافظة نينوى والمنظومة الصحية الوطنية.





الرؤية

أن تكون كلية التمريض رائدة على المستوى الوطني والإقليمي في تقديم تعليم تمريضي متميز، قائم على الابتكار التكنولوجي والبحث العلمي المتقدم، لتخريج كوادر تمريضية قادرة على مواكبة تحديات الرعاية الصحية في العصر الرقمي، والإسهام الفعال في تحقيق أهداف التنمية المستدامة وخدمة المجتمع.

الرسالة

نعمل على تعزيز البيئة الأكاديمية المحفزة للإبداع والبحث العلمي التطبيقي، وبناء شراكات استراتيجية مع المؤسسات الصحية والتعليمية لتعزيز جودة الرعاية الصحية ودفع عجلة التنمية المجتمعية المستدامة

ثالثاً: الرؤية الاستراتيجية للكلية

تسعى كلية التمريض بجامعة الموصل إلى ريادة وطنية وإقليمية في التعليم التمريضي والبحث وخدمة المجتمع، عبر بيئة تعليمية مبتكرة ومحاكاة سريرية متقدمة، ومناهج محدثة تُدمج التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي وتستجيب لاحتياجات سوق العمل. وترسخ الكلية شراكات مؤثرة مع المؤسسات الصحية والجامعات والمجتمع المدني، بما يضمن تأهيلاً مهارياً وأخلاقياً عالي المستوى لخريجها، وإنتاج بحوث تطبيقية تسهم في تحسين جودة الرعاية الصحية، وتحقيق أثر مستدام ينعكس إيجاباً على صحة الفرد والمجتمع في نينوى والعراق.

رابعاً: الرسالة الاستراتيجية للكلية

تلتزم كلية التمريض بجامعة الموصل بإعداد كوادر تمريضية متميزة معرفياً ومهارياً وقيماً، قادرة على الاستجابة لاحتياجات النظام الصحي من خلال مناهج حديثة وتدريب سريري فعال ومحاكاة متقدمة، ودعم بحثي وتطبيقي يعالج أولويات المجتمع. وتعمل الكلية على تقديم برامج وخدمات واستشارات صحية قائمة على الأدلة، ضمن إطار حوكمة وجودة واعتماد مؤسسي وتحول رقمي مستدام، وبالتعاون مع شركاء محليين ودوليين، بما يعزز سلامة المرضى ويرفع كفاءة منظومة الرعاية الصحية ويضمن استدامة الأثر التنموي.



الأهداف

1. تحديث وتطوير المناهج والبرامج الدراسية لتلبية المعايير الأكاديمية الوطنية والدولية ومتطلبات سوق العمل.
2. استحداث برامج دراسية متقدمة تشمل برنامج الدكتوراه في التمريض والدبلوم المهني في القبالة والتوليد وإدارة الحالات الحرجة.
3. فتح فروع علمية متخصصة في مختلف تخصصات التمريض وفقاً للمعايير المعتمدة في الكليات العراقية.
4. تطبيق أنظمة الجودة الحديثة والسعي للحصول على الاعتماد الأكاديمي المؤسسي والبرامجي الوطني والدولي.
5. توفير بيئة تعليمية محفزة للإبداع والابتكار مع تشجيع أساليب التعلم الذاتي والتفكير النقدي.

خامساً: التحليل البيئي (نقاط القوة والضعف) (الفرص والتهديدات)

يستند التحليل البيئي في هذه الخطة إلى مصفوفة SWOT باعتبارها أداة عملية لتشخيص الوضع الراهن للكلية عبر مستويين متكاملين: العوامل الداخلية التي تبرز قدرات الكلية وحدودها (نقاط القوة والضعف)، والعوامل الخارجية التي تُشكّل بينتها التشغيلية وفرصها ومخاطرها (الفرص والتهديدات). ويجري بناء هذا التشخيص اعتماداً على بيانات موثوقة من مصادر متعددة تشمل مؤشرات الأداء الأكاديمي والسريري، والبنية التحتية الرقمية، وكفاءة الهيئات التدريسية والإدارية، ونتائج الاعتمادات والتقويمات السابقة، إضافة إلى معطيات سوق العمل الصحي والشراكات المجتمعية والتنظيمات الوطنية ذات الصلة. وتحوّل مخرجات التحليل إلى أولويات إستراتيجية قابلة للقياس تُغطي أفقاً زمنياً مقداره خمس سنوات، بحيث تُستثمر نقاط القوة وتُعالج جوانب الضعف بمبادرات تطوير محددة، وتُلتقط الفرص عبر شراكات ومشروعات وبرامج تمويل، وتُدار التهديدات بخطة استباقية لإدارة المخاطر. كما تعتمد الكلية مراجعة دورية نصف سنوية لهذا التحليل لتحديثه وفق المتغيرات، وربط نتائجه مباشرة بمؤشرات الأداء الرئيسة، بما يضمن تصحيح المسار وتحسين الجودة واستدامة الأثر خلال مدة الخطة الخمسية.



أ. مصفوفة جوانب القوة والضعف

المعيار	القوة	الضعف
القيادة والحوكمة	<ul style="list-style-type: none"> • رؤية ورسالة واضحة مرتبطة باحتياجات القطاع الصحي في نينوى • دعم إداري من رئاسة الجامعة للمشاريع الأكاديمية وخدمة المجتمع • لوائح تنظيمية مُعلنة (مجالس الأقسام، مجلس الكلية) • وجود خطط سنوية وتشغيلية 	<ul style="list-style-type: none"> • محدودية تفويض الصلاحيات على مستوى الأقسام
الموارد المالية والمادية والتكنولوجية	<ul style="list-style-type: none"> • بنى تحتية أساسية متوفرة (قاعات، مختبرات تمريضية أساسية) • توفر مختبر مهارات تمريضية ومركز إنترنت • علاقات مع مستشفيات تعليمية للتدريب العملي 	<ul style="list-style-type: none"> • ميزانيات تشغيلية محدودة للأجهزة الحديثة والمحاكاة العالية • حاجة لتحديث التجهيزات المخبرية بشكل دوري • انقطاع أو بطء الإنترنت أحياناً يؤثر على التعلم الإلكتروني
أعضاء الهيئة التدريسية	<ul style="list-style-type: none"> • كوادر بخبرات سريرية وأكاديمية جيدة تنوع تخصصي (تمريض باطني/جراحي، أمومة وطفولة، مجتمع، نفسية وعقلية) • مشاركات في لجان علمية داخل الجامعة 	<ul style="list-style-type: none"> • الحاجة لزيادة عدد أعضاء الهيئة التدريسية قياساً بعدد الطلبة • محدودية فرص الإنفاذ والتدريب الدولي • تفاوت في المهارات الرقمية وأساليب التدريس الحديثة
الكادر الإداري	<ul style="list-style-type: none"> • التزام وظيفي وتعاون مع الأقسام العلمية • وضوح في السجلات والمعاملات الإدارية الأساسية 	<ul style="list-style-type: none"> • نقص في التدريب على أنظمة الأتمتة والأرشفة الإلكترونية • عبء عمل مرتفع في ذروة السنة الدراسية
التعليم والتعلم	<ul style="list-style-type: none"> • خطة دراسية تواكب المعايير الوطنية لبرامج التمريض • تدريب سريري في مستشفيات تعليمية داخل الموصل • استخدام عروض تقديمية ومنصات تواصل طلابية 	<ul style="list-style-type: none"> • الحاجة لتعزيز المحاكاة السريرية عالية الدقة • (High-Fidelity Simulation) • تفاوت تطبيق التعلم المبني على الكفاءة والسيناريوهات
البحث العلمي والأنشطة التعليمية	<ul style="list-style-type: none"> • بحوث تخدم قضايا صحية محلية (أطفال، صحة المجتمع، الصحة النفسية) • إشراف على بحوث تخرج ومشاريع ميدانية 	<ul style="list-style-type: none"> • محدودية التمويل البحثي والوصول لقواعد بيانات عالمية • قلة النشر في مجلات Q1-Q2 بسبب العوائق اللغوية والتمويل





• الحاجة لتنوع المناهج البحثية (منهجيات مختلطة، تجارب سريرية صغيرة)		
• ضعف توثيق الأثر المجتمعي بمؤشرات كمية • محدودية برامج مستدامة طويلة الأمد (متابعة بعد الحملات)	• نشاطات توعوية وتمكين صحي في المجتمع المحلي والمدارس والمراكز الصحية • شراكات تدريبية مع دوائر الصحة	المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة
• الحاجة لنظام جودة رقمي موحد ولوحة مؤشرات أنية • ضعف دور "التقييم النظير (Peer Review) للمقررات"	• وجود لجنة جودة وخطط متابعة دورية • نماذج تقييم محاضرات وامتحانات داخلية	إدارة الجودة والتطوير
• الحاجة لتقوية الإرشاد الأكاديمي والمهني بشكل منظم • ضعف نظام تتبع الخريجين وعلاقات الخريجين (Alumni) • حاجة لبرامج دعم المهارات الناعمة واللغة والبحث	• إقبال جيد على التخصص واندماج في سوق العمل الصحي محلياً • أنشطة طلابية ولجان صفية	الطلاب والخريجون

ب. مصفوفة جوانب الفرص والتهديدات

المعيار	الفرص	التهديدات
القيادة والحكومة	• توجه جامعة الموصل نحو التحول الرقمي والحكومة الإلكترونية • إمكانية بناء مجالس استشارية مع دوائر الصحة والمستشفيات • برامج تمويل وتوأمة أكاديمية محلية وإقليمية	• تغير السياسات والتعليمات بشكل مفاجئ • محدودية الصلاحيات المالية والإدارية
الموارد المالية والمادية والتكنولوجية	• منح وتجهيزات من منظمات دولية لدعم التعليم الصحي • توسعة مختبرات المهارات والمحاكاة • شراكات تجهيز مع المستشفيات التعليمية	• تقلبات التمويل الحكومي وارتفاع كلفة الأجهزة • انقطاعات الكهرباء والإنترنت • صعوبة صيانة الأجهزة المتقدمة وقطع الغيار
أعضاء الهيئة التدريسية	• برامج تطوير مهني ومنح تدريب خارجية	• هجرة الكفاءات أو انتقالهم لجهات أخرى





<ul style="list-style-type: none"> • أعباء تدريسية مرتفعة تؤثر على البحث • محدودية الحوافز والترقيات السريعة 	<ul style="list-style-type: none"> • جذب كفاءات من خريجي الدراسات العليا المحليين • تعاون بحثي متعدد التخصصات 	
<ul style="list-style-type: none"> • ضغط عمل موسمي (التسجيل/الامتحانات) • نقص الكوادر المدربة على الأنظمة الرقمية • أعطال تقنية تؤخر المعاملات 	<ul style="list-style-type: none"> • أتمتة الإجراءات (أرشفة، مراسلات، حضور) • دورات قصيرة في إدارة المشاريع وخدمة الطلبة • تبسيط الإجراءات عبر أنظمة موحدة 	الكادر الإداري
<ul style="list-style-type: none"> • ازحام مواقع التدريب السريري وضعف نسبة الطالب/المدرّب • تفاوت مهارات الطلبة الرقمية واللغوية • فجوة بين مخرجات التعلم ومتطلبات الجهات المشغلة 	<ul style="list-style-type: none"> • إلمام التعلم القائم على الكفاءة والمحاكاة السريرية • مقررات إلكترونية مفتوحة ومصادر مجانية • تحديث المناهج وفق احتياجات سوق العمل 	التعليم والتعلم
<ul style="list-style-type: none"> • رسوم نشر مرتفعة في مجلات مرموقة • محدودية الدعم الإحصائي والتحليل المتقدم • صعوبة الحصول على بيانات ميدانية موثوقة 	<ul style="list-style-type: none"> • أولويات بحثية واضحة لواقع نينوى الصحي • فرص تمويل صغيرة (seed grants) • وصول موسع لقواعد بيانات عبر اتفاقيات جامعية 	البحث العلمي والأنشطة التعليمية
<ul style="list-style-type: none"> • محدودية الموارد لاستدامة البرامج طويلة الأمد • تحديات أمنية/لوجستية لبعض المناطق • تشتت المبادرات دون إطار مؤسسي موحد 	<ul style="list-style-type: none"> • برامج صحة المجتمع والمدارس والمخيمات • شراكات مع منظمات محلية لتنفيذ حملات مستدامة • قياس الأثر المجتمعي ونشر قصص نجاح 	المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة
<ul style="list-style-type: none"> • مقاومة التغيير لدى بعض الوحدات • ضعف توفر بيانات دقيقة • مخاطر تحويل الجودة إلى إجراءات شكلية فقط 	<ul style="list-style-type: none"> • مواءمة مع معايير الاعتماد الوطنية • لوحات مؤشرات رقمية 	إدارة الجودة والتطوير
<ul style="list-style-type: none"> • محدودية فرص التوظيف الحكومية • تفاوت الخلفيات الأكاديمية للطلبة الجدد • ضعف تواصل الخريجين على المدى الطويل 	<ul style="list-style-type: none"> • برامج المهارات وإنعاش قلبي رنوي معتمدة • مكاتب ارتباط وظيفي وتتبع خريجين • اتفاقيات تدريب وتشغيل مع المؤسسات الصحية 	الطلاب والخريجون





سادساً: الأهداف الإستراتيجية والمؤشرات الرئيسية لتطبيقها

1. التميز الأكاديمي (منظومة تعليمية مبدعة قادرة على تلبية احتياجات سوق العمل)

المؤشر	2026	2027	2028	2029	2030
عدد البرامج الأكاديمية لمواءمة سوق العمل	3	3	3	4	4
عدد البرامج الأكاديمية المحدثة وفق متطلبات سوق العمل	2	3	3	4	4
عدد البرامج التي تتضمن تدريباً عملياً وميدانياً	4	4	5	6	7
عدد الخريجين الذين يحصلون على وظائف بسوق العمل	3	3	4	4	5
عدد المقررات الدراسية التي تستخدم تقنيات تعليم متقدمة	1	1	1	1	1
عدد البرامج الأكاديمية التي تحصل على الاعتماد الأكاديمي	1	1	1	1	1

2. التميز في البحث العلمي محلياً ودولياً

المؤشر	2026	2027	2028	2029	2030
عدد البحوث المنشورة (محلياً) في مجلات محكمة	20	24	28	32	36
عدد البحوث المنشورة (عالمياً) في مجلات محكمة	38	40	42	44	48
عدد المشروعات البحثية الممولة من جهات خارجية	1	2	3	3	4
عدد البحوث المشتركة مع منظمات خارجية	1	2	3	3	4
عدد البحوث التي تضم باحثين من دول أخرى	1	2	3	3	4
الجهود البحثية المتوقعة حصولها على جوائز محلية أو دولية	1	2	3	3	4





3. المسؤولية الاجتماعية (تعظيم دور الجامعة في الشراكات المجتمعية)

2030	2029	2028	2027	2026	المؤشر
4	3	3	2	1	عدد الاتفاقيات التي يتوقع عقدها مع منظمات المجتمع المدني
5	4	4	3	3	عدد المبادرات التي يتوقع إفادة المجتمع منها
					حجم الأموال المخصصة لنشاطات المسؤولية الاجتماعية
4	3	3	2	1	عدد المشروعات المجتمعية التي ستسهم الكلية بتطويرها
5	4	4	3	3	عدد البرامج التدريبية التي نفذتها الكلية

4. بنية تحتية تتوافق مع متطلبات التحول الرقمي

2030	2029	2028	2027	2026	المؤشر
100	100	100	100	97%	نسبة تغطية شبكة الإنترنت للكلية
%	%	%	%	%	
100	100	100	100	%80	مدى مطابقة الأنظمة الرقمية في الكلية للمعايير الوطنية
%	%	%	%	%	
100	100	100	100	%80	نسبة الخدمات الجامعية التي تقدم إلكترونياً في الكلية
%	%	%	%	%	
8	8	6	5	5	عدد العمليات المؤتمتة إلكترونياً على نحو متكامل

5. دمج أهداف التنمية المستدامة في الأنشطة الجامعية

2030	2029	2028	2027	2026	المؤشر
15	12	9	6	3	عدد المشروعات البحثية المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة
10	8	6	6	4	عدد المبادرات البيئية داخل الكلية
1	1	1	1	1	عدد اللجان المتخصصة في قضايا التنمية المستدامة
3	3	2	2	1	عدد الجوائز التي يتوقع الحصول عليها في مجال التنمية المستدامة
2	2	2	2	2	عدد البرامج الأكاديمية التي تتضمن مقررات تخص التنمية المستدامة





التعاون المحلي والدولي (الخارجي)

2030	2029	2028	2027	2026	المؤشر
10	9	7	6	5	عدد مذكرات التفاهم والاتفاقيات المحلية الموقعة
14	11	8	5	3	عدد مذكرات التفاهم والاتفاقيات الدولية الموقعة
10	8	6	5	2	عدد البرامج الدراسية المشتركة مع كليات محلية
12	9	7	4	2	عدد البرامج الدراسية المشتركة مع كليات خارجية
25	21	19	17	15	عدد المشاركات في المؤتمرات الدولية

6. الابتكار وريادة الأعمال

2030	2029	2028	2027	2026	المؤشر
8	7	6	5	4	عدد المشروعات التي تم احتضانها من قبل الكلية
8	7	6	5	4	عدد المشروعات البحثية للطلاب التي ستتحول لمشروعات حقيقية
2	2	1	1	1	عدد براءات الاختراع الى سيتم تسويقها
2	2	2	2	1	عدد المقررات الدراسية الداعمة لريادة الأعمال والابتكار
2	2	2	2	1	عدد المعارض الريادية التي سيتم إقامتها
2	2	1	0	0	عدد الجهات الداعمة الخارجية للمشروعات الريادية في الكلية

سابعاً: تحديد الاستراتيجيات

وهي مجموعة الأدوات التي سيتم تبنيها بمثابة خطط تفصيلية (أدوات) لتحقيق الأهداف الإستراتيجية المحددة، وفي إطار السعي لتحقيق تلك الأهداف، نجد أن أهم الإستراتيجيات التي يجب أن تتبناها كليات الجامعة ومراكزها المختلفة، تتمثل بالآتي:

1. إستراتيجية تطوير البحث العلمي (إستراتيجية أو خطة التطوير)





تضم مجموعة من المؤشرات التي يجب مضاهاتها لصياغة هذه الإستراتيجية وتنفيذها خلال مدة
الخطّة، وعلى النحو الآتي:

المؤشر	2026	2027	2028	2029	2030
أعداد البحوث التطبيقية المرتبطة بتحديات البيئة المحلية	6	6	8	8	10
أعداد البحوث متعددة التخصصات	6	6	7	8	9
أعداد المؤتمرات العلمية	1	1	1	2	2
أعداد الندوات العلمية	2	2	3	3	4
أعداد ورش العمل	5	7	10	12	15
أعداد الدورات التدريبية للمستفيدين من الكلية والجامعة	5	7	8	9	10
أعداد الدورات التدريبية للمستفيدين من خارج الكلية والجامعة	5	6	6	7	7

2. إستراتيجية التعاون المحلي والدولي

تضم مجموعة من المؤشرات التي يجب مضاهاتها لصياغة هذه الإستراتيجية وتنفيذها خلال مدة
الخطّة، وعلى النحو الآتي:

المؤشر	2026	2027	2028	2029	2030
أعداد الاتفاقيات المحلية (التوأمة)	5	6	6	7	7
أعداد الاتفاقيات الدولية (التوأمة)	2	2	3	3	3
أعداد الشراكات المحلية	لا يوجد				
أعداد الشراكات الدولية					
أعداد التحالفات المحلية					
أعداد التحالفات الدولية					
أعداد العقود المحلية					
أعداد العقود الدولية					
تطور أعداد البرامج الدراسية المشتركة محلياً	1	1	2	2	2
تطور أعداد البرامج الدراسية المشتركة دولياً	0	0	1	1	1





3. إستراتيجية تطوير البنية التحتية باتجاه التحول الرقمي

تضم مجموعة من المؤشرات التي يجب مضامتها لصياغة الإستراتيجية وتنفيذها خلال مدة الخطة، وعلى النحو الآتي:

المؤشر	2026	2027	2028	2029	2030
أعداد حالات تطوير الشبكات (حجم ونوعية)	2	4	6	6	6
أعداد مراكز البيانات	1	1	1	1	2
إضافات للأجهزة والمعدات	1	2	2	3	3
الإضافات لحالات لتطوير التكنولوجي (الحوسبة السحابية والذكاء الصناعي مثلاً)	0	1	1	1	2
أعداد الدورات التدريبية للكوادر	1	2	2	3	3
تطور أعداد الموارد البشرية المتخصصة	5	7	10	12	15

