

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الفرات الاوسط التقنية

المعهد التقني / الكوفة

الخطة الاستراتيجية للمعهد التقني الكوفة

٢٠٢١-٢٠٢٦

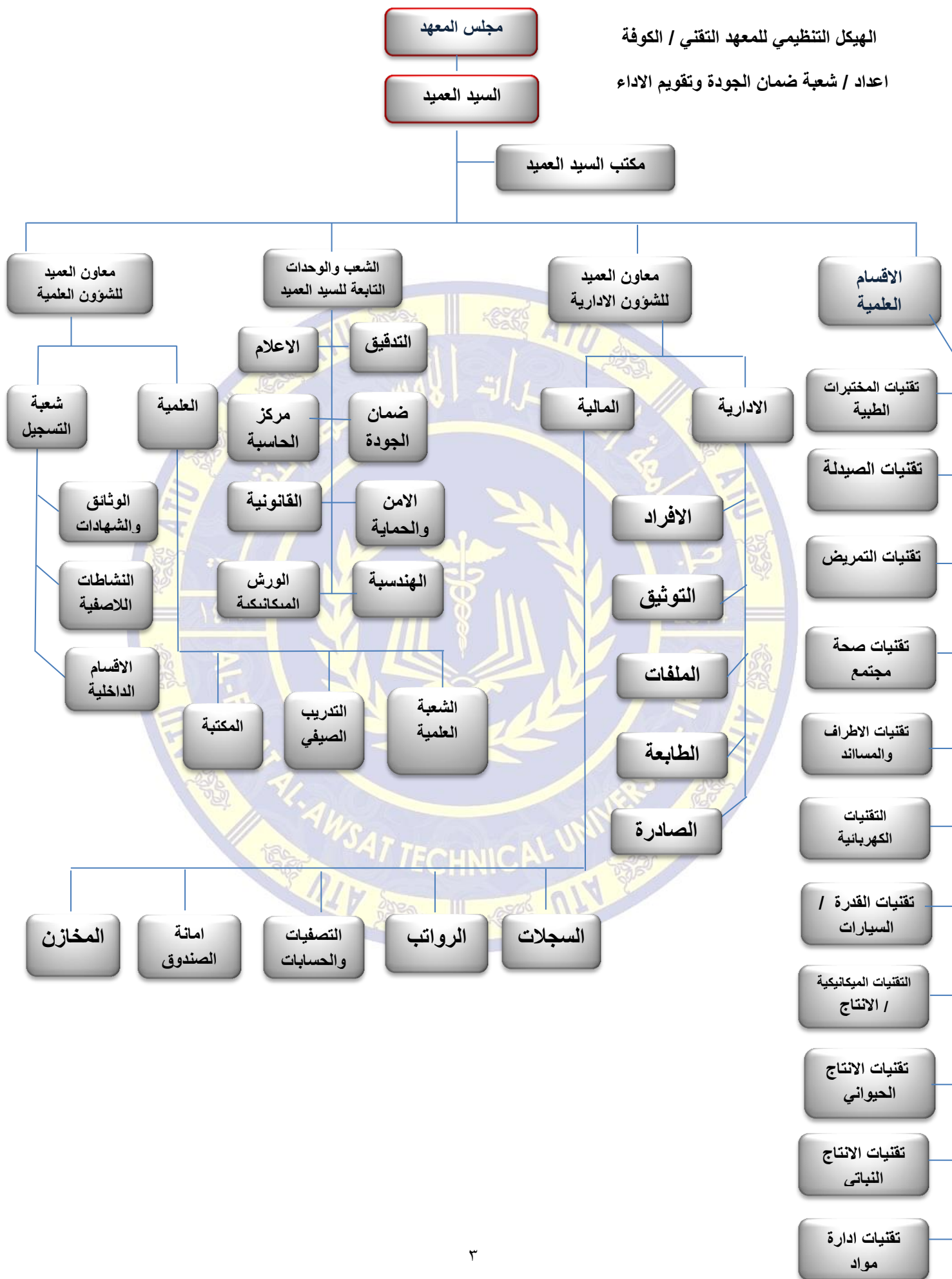


مقدمة :

تأسس المعهد التقني / كوفة في سنة 1980 وبدء المعهد بالتخصصات الزراعية نباتي وحيواني لذلك كان اسمه المعهد الزراعي / كوفة ، ثم استحدثت تخصصات اضافية وهي تخصصات تكنولوجيا وطبية وادارية لذلك سمي بالمعهد التقني / كوفة والان يشمل بذلك التخصصات التالية :

- التخصصات الصحية . وتشمل الاقسام :
 - ١- قسم تقنيات الصيدلة
 - ٢- قسم تقنيات المختبرات الطبية .
 - ٣- قسم تقنيات التمريض .
 - ٤- قسم تقنيات صحة المجتمع.
 - ٥- قسم تقنيات الاطراف والمساند الصناعية .
 - التخصصات التكنولوجية ويشمل الاقسام:
 - ١- قسم التقنيات الكهربائية/ فرع الشبكات الكهربائية.
 - ٢- قسم تقنيات القدرة / فرع السيارات.
 - ٣- قسم التقنيات الميكانيكية / فرع الانتاج
 - التخصصات الزراعي ويشمل الاقسام :
 - ١- قسم تقنيات الانتاج الحيواني .
 - ٢- قسم تقنيات الانتاج النباتي.
 - التخصصات الادارية ويشمل
 - ١- تقنيات ادارة المواد.
- يقدم المعهد احد عشر برنامج دراسي لتقنيات الدبلوم الفني .

ومدة الدراسة بالمعهد سنتان



• الرؤية والرسالة والاهداف للمعهد

الرؤيا :

تحقيق الريادة محليا وإقليميا في مجال العلوم التقنية الطبية والادارية والتكنولوجية والزراعية (النباتية والحيوانية)

الرسالة :

اعداد اجيال تقنية وسطية قادرة على تزويد المجتمع بالمعارف والكفاءات المدربة عبر بيئة محفزة للتعلم والابداع وبجودة مستمرة تضمن التوظيف الامثل للتقنية والشاركة المجتمعية .

الاهداف :

- 1- تحقيق التميز في التعليم التقني وخدمة المجتمع .
- 2- اقامة شراكات فاعلة محليا وعالميا .
- 3- تطوير وتحقيق السبل الكفيلة بضمان جودة الاداء والمخرجات .
- 4- الاستخدام الامثل للموارد والتقنيات الحديثة.
- 5- توفير بيئة محفزة اداريا واكاديميا .

القيم التي نؤمن بها :

- ١- الجودة والتميز .
- ٢- القيادة والعمل بروح الفريق من خلال تعزيز الادوار القيادية الفردية والمؤسسية .
- ٣- العدالة والنزاهة .
- ٤- الشفافية .
- ٥- التعليم المستمر .
- ٦- المسؤولية والمشاركة المجتمعية .

حرص السيد عميد المعهد التقني / الكوفة (الاستاذ الدكتور فاضل سامي زغير) ، على كتابة
الخطة الاستراتيجية للمعهد لتكون القاعدة الاساسية للعمل ولمعرفة نقاط القوة لتعزيزها ونقاط
الضعف للتعاون لايجاد الحلول او للبحث عن بدائل والاستفادة منها بالمستقبل ، لذلك شكل
الدكتور العميد اللجان الخاصة بأعداد وكتابة ومتابعة الخطة الاستراتيجية للمعهد للفترة
(٢٠٢٠-٢٠٢٥) بالامر الاداري رقم ٨٨٩/١٨/٧ بتاريخ ٢٠٢٠/٢/١١ . كما وحرص
السيد العميد على اشراك السادة مسؤولي الشعب والوحدات ذات العلاقة وبعض السادة
المتقاعدين للاستفادة من خبراتهم الطويلة .

١- لجنة اعداد الخطة الاستراتيجية:

ت	الاسم الثلاثي	المنصب	الصفة
١	أ.م.د. فاضل سامي زغير	عميد المعهد	رئيسا
٢	أ.م.د. ارشد عبد الامير	معاون العميد الاداري	عضو
٣	أ.م. نادية عبد الهادي	رئيس قسم الصيدلة	عضوا
٤	أ.م.د. ابتسام فارس محمد	رئيس قسم تقنيات المختبرات الطبية	عضوا
٥	م. زهرة موسى حمزة	رئيس قسم تقنيات التمريض	عضوا
٦	م. منير ناجي وحيد	رئيس قسم التقنيات الميكانيكية	عضوا
٧	م.م. سهام عبد الحسين مسان	رئيس قسم التقنيات الكهربائية	عضوا
٨	م. منذر محمد عبد الحسين	مسؤول شعبة التسجيل	عضو
٩	السيدة سحر هادي جواد	مسؤول الشعبة المالية	عضو
١٠	السيدة خلود مظفر عبد علي	شعبة ضمان الجودة والاداء الجامعي	عضو

٢ - لجنة كتابة الخطة الاستراتيجية

ت	الاسم الثلاثي	المنصب	الصفة
١	أ.د. فاضل سامي زغير	عميد المعهد	رئيسا
٢	أ.د. شكرية شدهان العكلي	تدريسي قسم الاطراف والمساند الصناعية	عضو
٣	أ.د. جاسم حميد طاهر	تدريسي قسم تقنيات المختبرات الطبية	عضو
٤	أ.م.د. اثير كاظم عبادي	تدريسي قسم تقنيات الصيدلة	عضوا
٥	أ.م. محمد حميد جعفر	معاون العميد معاون العميد للشؤون العلمية	عضو
٦	أ.م. هاشم ظاهر محمد	تدريسي قسم تقنيات الكهربية	عضوا
٧	أ.م.د. كريم عليوي حمادي	تدريسي قسم تقنيات المختبرات الطبية	عضوا
٨	م. د. عبد الامير سليمان داوود	رئيس قسم الانتاج النباتي	عضوا
٩	م. د. مهند حمزة حسين	رئيس قسم تقنيات القدرة	عضوا

٣- لجنة متابعة الخطة الاستراتيجية

ت	الاسم الثلاثي	المنصب	الصفة
١	أ.م. ميسون خضي عبد العباس	تدريسي في قسم المختبرات الطبية	رئيسا
٢	أ.م. ازهار مراد عوجة	تدريسي في قسم ادارة مواد	عضو
٣	أ.م. هناء سعدون جبار	تدريسي في قسم ادارة مواد	عضو
٤	أ.م. نور اسماعيل ناصر	تدريسي في قسم المختبرات الطبية	عضوا
٥	م. جعفر صادق جعفر	تدريسي في قسم التقنيات الكهربائية	عضو
٦	م.م. نور ابراهيم عبد الزهرة	تدريسي في قسم المختبرات الطبية	عضوا

مراحل اعداد الخطة الاستراتيجية

المرحلة	الاعمال المنجزة
١	تشكيل لجنة اعداد الخطة
٢	جمع البيانات ودراسة الخطة الاستراتيجية للمعهد
٣	وضع التصورات المبدئية للخطة المستقبلية للمعهد على ضوء خطة الجامعة
٤	صياغة الروؤيا والرسالة والاهداف
٥	اقامة ورشة عمل للتحليل الرباعي (سوات)
٦	البدء بصياغة الخطة الاستراتيجية المستقبلية على ما تم جمعه من معلومات
٧	تحديد الاهداف والمشاريع المستقبلية
٨	عرض مسودة الخطة على السادة اعضاء مجلس المعهد
٩	اعداد الصياغة النهائية للخطة
١٠	اعتماد الخطة في مجلس المعهد وارسالها الى الجامعة للتطوير والجودة لاعتمادها تمهيدا للبدء في التنفيذ

جدول بالقيادات

ت	الاسم	المنصب
١	أ.د. فاضل سامي زغير	عميد المعهد
٢	أ.م.د. ارشد عبد الامير جاسم	المعاون الاداري
٣	أ.م. محمد حميد جعفر	المعاون العلمي
٤	أ.م.د. ابتسام فارس محمد	رئيس قسم تقنيات الاجهزة الطبية
٥	أ.م. نادية عبد الهادي عبد الامير	رئيس قسم تقنيات الصيدلة
٦	أ.م. باسمه محمد باني	رئيس قسم تقنيات ادارة مواد
٧	أ.م. فولاذ عبد الرضا	رئيس قسم تقنيات صحة مجتمع
٨	أ.م. عبدالرزاق ياسين	رئيس قسم تقنيات الاطراف والمساند الصناعية
٩	أ.م. حقي عبد العباس	رئيس قسم تقنيات الانتاج الحيواني
١٠	م. د. مهند حمزة حسين	رئيس قسم تقنيات القدرة
١١	م. د. عبد الامير سليمان	رئيس قسم تقنيات الانتاج النباتي
١٢	م. زهرة موسى حمزة	رئيس قسم تقنيات التمريض
١٣	م. منير ناجي وحيد	رئيس قسم التقنيات الميكانيكية
١٤	م.م. سهام عبد الحسين مسان	رئيس قسم التقنيات الكهربائية

بدأت اللجنة بأعداد تصور لتوجهات المعهد المستقبلية في ظل التطور التقني والنظرة المستقبلية التي تبنتها الجامعة . وقد استفادت اللجنة من التغذية الراجعة من كل من

- ١- الشركاء في القطاع الحكومي والخاص الذين يقدم لهم المعهد كادر تقني وسطي من خريجه ومن خلال ورش العمل التي اقيمت مع أرباب العمل او من خلال المخاطبات الالكترونية لبعض دوائر المحافظة (بعد اجتياح جائحة كورونا للعالم)
 - ٢- عمل استبيانات الكترونية للخريجين .
 - ٣- مشاركة اراء بعض السادة التدريسين .
 - ٤- مشاركة اراء بعض السادة المتقاعدين الذين لهم باع بالخدمة الاكاديمية .
 - ٥- مشاركة الطلبة عن طريق الاستبيانات الالكترونية .
- وقد مثل المشاركون من خارج المعهد وداخله جميع الجهات التي تؤثر وتتأثر بالخطة الاستراتيجية للمعهد



يهدف المعهد التقني / الكوفة الى تحقيق التالي :

اولا //

في مجال التعليم التقني

- ١- اعداد ملاكات تقنية وسطى قارة على سد حاجة المجتمع والعمل بكفاءة .
- ٢- تحديد الاحتياجات المستقبلية من التخصصات التقنية ، وبما ان الخطوط العامة لاحتياجات سوق العمل تتأثر بشكل أو بآخر بتوجهات سوق العمل من حيث التخصص أو النمو العددي، والمصحوب بالمنافسة الشديدة .
- ٣- العمل على زيادة البنى التحتية للمعهد وخصوصا في ظل التطور في التقنيات الحديثة في كل التخصصات.
- ٤- العمل على زيادة الوعي بأهمية التعليم التقني نظرا للدور الاساسي الذي يلعبه اجتماعيا واقتصاديا .
- ٥- توفير مستلزمات العملية التعليمية في التعليم التقني من حيث الكتب والمراجع وبرامج التدريب الميداني والتطبيق العملي التي تشكل عنصرا هاما من عناصر هذا النوع من التعليم وتنويع الوسائط التعليمية والتدريبية من انترنت وبرامج مساعدة .
- ٦-

ثانيا:

في مجال البحث العلمي:

- ١- تشجيع المشاركة بالبحوث المشتركة وبناء قاعدة بيانات لذلك والعمل على تقديم تسهيلات للباحثين لتشجيعهم
- ٢- تشجيع وحث التدريسيين على الاشتراك (في مجلات او مع جامعات عربية واجنبية) كباحثين او مقيمين
- ٣- العمل على اقامة برامج تحفيزية للباحثين وتكريم المبدعين منهم.
- ٤- تطوير وتنمية الموارد البشرية في مجال البحث العلمي وذلك ب تشجيع التدريسيين للحصول على الالاقاب العلمية وحسب الاستحقاق الزمني والمرتبة العلمية.

ثالثا //

في مجال خدمة المجتمع

- ١- عمل شراكة مع الخريجين وارباب العمل لتحقيق الفائدة لكل الاطراف.
- ٢- زيادة في عدد التفاعلات والتوأمة مع بعض الجامعات الاهلية خصوصا في مجال الجودة.
- ٣- تأهيل وتدريب الطلبة الخريجين للمنافسة الجادة في سوق العمل.
- ٤- تعظيم الموارد المعهد من خلال المكتب الاستشاري بالمعهد لسد حاجة سوق العمل لبعض الاحتياجات (مثل تربية الدواجن والابقار والاسماك وغيرها) . وتسويق الخدمات العلمية والاستفادة من الخبرات الاكاديمية في المكتب الاستشاري.

رابعاً //

في مجال التعاون مع الجامعات والمؤسسات العلمية الاخرى

- ١- اقامة شراكات فاعلة مع الكليات والمعاهد المناظرة .
- ٢- بناء جسور تواصل مع القطاعين العام والخاص وذلك توقيع مذكرات تفاهم مع جامعات اخرى او دوائر الدولة المختلفة لاقامة شراكات بحثية تطبيقية تعالج مشاكل تطرح من الطرف الاخر.
- ٣- العمل الدؤوب لمساندة الجامعة للدخول للتصنيفات العامة.
- ٤- تحقيق التكامل والتنسيق بين الاقسام العلمية وبين تشكيلات الجامعة

خامساً //

في مجال تقييم الاداء والتصنيفات العالمية

- ١- تطوير وتحقيق السبل الكفيلة بضمان جودة اداء العملية العلمية والمخرجات.
- ٢- انجاز تقرير التقييم الذاتي.
- ٣- انجاز خطة التحسين.
- ٤- تطوير التعليم الالكتروني
- ٥- عمل خطة مستقبلية لضمان الجودة لتحسين وتطوير كل مفاصل العملية التعليمية .

سادساً //

في مجال توفير بيئة جامعية جاذبة

- ١- استقطاب اعضاء هيئة تدريس متميزين.
- ٢- زيادة توفير خدمات داخل الحرم الجامعي (كتاهيل المساحات الفارغة وتشجيرها ، بناء مكتبة واسعة تتوفر فيها الكتب لكافة التخصصات وكذلك توفير الانترنت للدخول الى المكتبة الافتراضي للحصول على المعلومة ، بناء مصلى).
- ٣- الاستخدام الامثل للموارد الموجودة واستخدام التقنية الحديثة.
- ٤- بناء قاعات دراسية واسعة.
- ٥- العمل على تجهيز مختبرات الاقسام كافة بالاجهزة والمعدات الحديثة والتي تواكب التطور التكنولوجي السريع

ملخص اليات تنفيذ الخطة :

لتحقيق الاهداف الاستراتيجية التي اشتملت عليها الخطة سيقوم المعهد بأعداد خطط عمل لإنجاز ما يلي :

- بناء بيئة تعليمية وتقنية غنية وجذابة لأعداد جيل من الكوادر التقنية الكفوءة .
- اعداد مناهج دراسية تعليمية حسب متطلبات سوق العمل لايجاد فرص تعين بسهولة .
- تطوير الانتاج البحثي من خلال اشراك الطلاب واعضاء الهيئة التدريسية في اعداد وتنفيذ البحوث الممولة .
- التأكيد على استخدام التقنيات الحديثة والمتطورة في العملية التدريسية .
- تفعيل استخدام المختبرات المركزية وتحسين حال المختبرات بتوفير الاجهزة الحديثة .
- تاسيس الية لمشاريع استثمار مستقبلية (عن طريق المكتب الاستشاري)وتقويم الاداء المالي ضمانا لتنوع مجالات الدخل .
- تبني تطوير شراكات متعددة مع القطاعين الحكومي والاهلي والمؤسسات الخدمية والمنظمات الخيرية والخريجين والمتقاعدين.
- استحداث برامج (تميز الاداء الوظيفي) لتقديم الشهادات التقديرية والمكافآت لا أعضاء الهيئة التدريسية والموظفين والخريجين الذين قدموا خدمات مثالية وجليلة وحسب نقاط مفاضلة بدون محابات .
- زيادة فرص التطوير المهني للمنتسبين بتيسير التحاقهم ببرامج تدريب محليا وعربيا (واذا امكن عالميا).

- تطوير الهيكل التنظيمي وتأسيس نظام اداري على درجة عالية من الكفاءة يخدم رؤية ورسالة المعهد .
- تفويض الموظفين الذين يتولون مواقع قيادية بصلاحيات موسعة للإسهام الفاعل في تطوير المعهد .
- ايجاد وسائل تتيح للموظفين (تدريسي ، فني ، اداري، غيرهم) التعبير والكلام عن همومهم وملاحظاتهم وتطلعاتهم الوظيفية والاستجابة لما هو جدي ومفيد .
- توفير وقت كافي للتدريسي الباحث واستقطاب اعضاء هيئة تدريس اكفاء في مجال القاء المحاضرات لمل لهم من خبرة عالية واساتذة ذوي كفاءة عالية بالبحوث التطبيقية وذوي غزارة بالانتاج البحثي .



التحليل الرباعي (SWOT Analysis)

اولا / نقاط القوة :

١. عراقية المعهد ودوره في الجامعة بالاضافة الى الموقع الجغرافي المتميز.
٢. تنوع التخصصات التي لها تماس فاعل مع المجتمع .
٣. وجود اعضاء هيئة تدريس متميزين ومتنوعي الشهادات والاختصاصات والخبرات .
٤. نشاط المعهد في البحث العلمي (اشترك مجموعة من تدريسي المعهد في لجان مهمة بالجامعة مثل لجنة استلال البحوث ، لجنة اختبار صلاحية التدريس ،لجان الجودة حتى بالجامعات الالهية ، مشاركين في مناقشات الدكتوراه والماجستير ،مدير مجلات ، محرري مجلات ، مقيمي بحوث ،.....).
٥. وجود مختبرات متخصصة كمختبر الضغط العالي تستضيف حتى طلاب كلية الهندسة، وورش متكاملة كورشة السيارة الذكية .
٦. خريجوا المعهد يحصلون على فرص العمل بالقطاع الخاص بالاضافة الى فرص العمل في دوائر الدولة خصوصا خريج الاقسام الطبية فانه مشمول بالتعيين المركزي .
٧. القيام بعقد ورش العمل والندوات التي تسهم في خدمة المجتمع والعملية التعليمية .
٨. فتح الدراسة المسائية والموازية للاقسام الطبية .

ثانيا : نقاط الضعف

١. عدم كفاية الموارد المالية اللازمة لانجاز التوسعات والاستحداثات المادية وغير المادية المؤمل انجازها خلال السنوات الخمسة القادمة .
٢. نقص اعضاء هيئة التدريس في الاقسام العلمية مقارنة بالاعداد الكبيرة التي يستقبلها المعهد
٣. نقص عدد الفنيين والمعيرين والكفاءات الادارية الساندة .
٤. ضعف تجهيز المختبرات بالأجهزة الحديثة لكل التخصصات .
٥. حاجة بعض اعضاء التدريس الى مهارات التعلم وخصوصا بالتعليم الالكتروني .
٦. عدم كفاية الخدمات المقدمة للتدريسي و للطلاب .
٧. تواضع متابعة الخريجين .
٨. ضعف الشراكة مع سوق العمل ومحدوديته.
٩. قلة فرص الحصول على الدعم المادي من الجامعة.
١٠. احالة مجموعة كبيرة من تدريسي المعهد على التقاعد .
١١. قلة تطبيقات الحكومة الالكترونية .
١٢. ضعف نظام الحوافز الذي يشجع الابداع والابتكار.

ثالثاً : الفرص المتاحة :

١. الاستفادة من القطاع الخاص والجهات الحكومية لدعم برامج المعهد.
٢. مساندة بعض دوائر الدولة (مجلس المحافظة ، البلدية ، معمل سمنت الكوفة ، مستشفى الصدر).
٣. توظيف امكانات المعهد لزيادة الدخل المادي عن طريق المكتب الاستشاري .
٤. عقد ورش عمل ودورات لموظفي الدوائر الحكومية والاهلية .
٥. استحداث اقسام جديدة بتخصصات لسد حاجة المجتمع .
٦. تفعيل برامج التوأمة مع المعاهد والجامعات المناظرة وخصوصا في مجال الجودة .
٧. استمرار العمل للتهيئة ومساندة الجامعة للدخول للتصنيفات العالمية .
٨. تنامي طلب خريجي وزارة التربية على الالتحاق بالمعهد .
٩. دعم عمادة المعهد لتنفيذ الخطة الاستراتيجية وتضامن اصحاب المصلحة من اجل انجاحها .

رابعاً : التحديات والمخاطر :

- ١- يحتاج البحث العلمي في المعهد الى دعم اكثر (ماديًا ومعنويًا).
- ٢- قلة المحفزات للمتميزين من اعضاء الهيئة التدريسية والفنيين والاداريين .
- ٣- غياب الثقافة المجتمعية بأهمية التعليم التقني لدى المجتمع (التعليم التقني التكنولوجي والزراعي والاداري).
- ٤- كثرة المنافسين على الدعم الممنوح من الجامعة .
- ٥- قلة فرص التعيين للشباب وزيادة عدد المتقاعدين (خصوصًا في السنتين الاخيرتين).
- ٦- عدم تشجيع المشاريع البحثية التي تدعم التكامل بين التخصصات .
- ٧- تحتاج البحوث التطبيقية الى الصراحة والشفافية مع الدوائر ذات العلاقة .
- ٨- نحتاج الى دعم مادي لمشاريع الطلابية وتوجيهها الى معالجة احتياجات المعهد والجامعة وان كانت فلا تستثمر فعليًا.
- ٩- مازالت الخدمات المقدمة للطلبة خجولة (حدائق ، اماكن استراحة او اماكن للصلاة ، ملاعب متخصصة ، اسواق او بazarات مختلفة التخصص)
- ١٠- الحاجة الى توفير منظومة الحرائق .
- ١١- مازالت التخصيصات المالية لمختبرات اقسام المعهد قليلة لجعلها مختبرات جيدة (حسب مفاهيم الجودة).

١٢- نسبة زيادة ضئيلة من التدريسيين + زيادة في قبول طلبة المعدلات العالية + اعداد الطلبة التي

تفوق مساحة مختبرات الاقسام مع قلة التخصيص المالي لذلك كله

المعوقات المتوقعة عند تنفيذ الخطة الاستراتيجية :

من المتوقع ان تواجه اللجان المكلفة عند تنفيذ عملها تحديات وعقبات واحيانا مخاطر لذا ينبغي تحديد هذه المشاكل ووضع حلول ومقترحات لتجاوز هذه المشاكل وتخفيفها ومن المفضل تشكيل لجنة لادارة الازمات المتوقعة تظم مجموعة كفوءة من التدريسيين والموظفين الذين لديهم علمية عالية وعلاقات واسعة داخل المعهد والجامعة وكذلك المحافظة وقد يتعدى ذلك الى المحافظات الاخرى او الوزارات .

اهم هذه المعوقات او المشاكل هي المشاكل المادية وذلك لقلة الوارد للمعهد من المشاريع او عدم هذه الموارد وكذلك قلة الدعم المادي من الجامعة .

وتصنف المعوقات الاخرى (التي تواجه تنفيذ الخطة الاستراتيجية) حسب مصادرها الى بسيطة ومتوسطة وخطيرة او تصنف حسب سرعة حدوثها الى بطيئة الحدث او سريعة الحدث ، المهم هو السيطرة على هذه المعوقات وتذليلها بالتعاون الجاد والعمل بروح الفريق الواحد والعائلة الواحدة . او يمكن الوقاية من هذه المعوقات بحكمة بعض زملاننا الكفاء وعلاقاتهم الطيبة مع المجتمع .

ويجب ان تكون هنالك اليات للسيطرة على المشاكل التي تواجه التنفيذ ضمن موارد المعهد المادي والبشرية وذلك من خلال :

- اختيار الاعضاء ممن يتمتعون بالدور القيادي والدبلوماسية في تنفيذ الخطة .
- اختيار ممن لديهم دراية في ادارة المخاطر واختيار اصحاب القرار .

- تفويض الصلاحية لفريق العمل (اللجنة المنفذة للخطة) لاجراء مايروه مناسباً للتصدي للمشاكل المحتملة

- توعية مجتمع المعهد على ضرورة كتابة الخطة الاستراتيجية العمل بها .
- الشفافية وتحديد المسؤولية للاعضاء مهم جداً للعمل بسلاسة .



الاهداف العليا لتطبيق الاستراتيجية:

يجب ان تتخذ الخطة السياسات اللازمة وفقا للمعايير العالمية في المجالات الاتية:

- ١- رفع مستوى الشهادة من الماجستير الى الدكتوراه عند التدريسيين من حملة شهادة الماجستير لتصل في نهاية سنة ٢٠٢٥ الى نسبة معقولة وتحقق ٩٠% من الطموح ، بمعنى انه ينبغي دفع حملة الماجستير سنويا ونسبة ٢٥% للحصول على شهادة الدكتوراه في تخصصاتهم وذلك للوصول الى الهدف سنة ٢٠٢٥ لتحقيق الخطة ، اذ ينبغي ان يكمل سنويا (١٠) تدريسيا من حملة الماجستير الدراسة للحصول على شهادة الدكتوراه. وينبغي منح الاجازات الدراسية لإكمال الماجستير ايضا.
- ٢- تشجيع التدريسيين للحصول على اللقب العلمي كل بحسب لقبه الحالي الى اللقب الاعلى وصولا الى المعيار العالمي ٧٥% في الاستاذية، وبموجب الخطة ينبغي ان ندفع سنويا ٢٥% من الالقب العلمية للانتقال الى اللقب ال