



كلية الصيدلة



جامعة أسيوط

# الخطة الإستراتيجية

## كلية الصيدلة – جامعة أسيوط

(٢٠١٧/٢٠١٦ – ٢٠٢٠/٢٠٢١)

المقدمة لمراجعة  
شهادة الإعتماد الأكاديمي



## الخطة الإستراتيجية لكلية الصيدلة جامعة أسيوط

تم اعتماد الخطة الإستراتيجية الأولى (٢٠١١ - ٢٠١٥) من مجلس الكلية فى ٣١/٨/٢٠٠٩م

تم اعتماد الخطة الإستراتيجية الثانية (٢٠١٦ - ٢٠٢٠) من مجلس الكلية فى ١٩/١/٢٠١٧م

تم اعتماد الخطة الإستراتيجية الثانية (٢٠١٦ - ٢٠٢٠) من مجلس الجامعة فى جلسة فبراير ٢٠١٧م

### فريق إعداد الخطة :

#### أولاً : الفريق الإدارى :

أ.د. / محروس عثمان أحمد	القائم بأعمال عميد الكلية
أ.د. / محمود محمد شيحة	مدير وحدة ضمان الجودة
أ.د. / طارق أبو الفضل محمد	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
أ.د. / أحمد مصطفى السيد	رئيس لجنة الخطة الإستراتيجية
أ.د. / حسن فرغلى عزقل	استاذ متفرغ بقسم الكيمياء التحليلية الصيدلانية
د. / حسن رفعت حسن	نائب مدير وحدة ضمان الجودة
أ. / محمود فوزى جودة	المدير الإدارى لوحدة ضمان الجودة

#### ثانياً : الفريق التنفيذى :

أ.د. / محمود محمد شيحة	مدير وحدة ضمان الجودة
أ.د. / أحمد مصطفى السيد	أستاذ متفرغ بقسم الصيدلانيات
أ.د. / محمود البدرى عبد المطلب	رئيس مجلس قسم الصيدلانيات
د. / حسن رفعت حسن	نائب مدير وحدة ضمان الجودة
أ. / محمود فوزى جودة	المدير الإدارى لوحدة ضمان الجودة

#### ثالثاً : فريق المراجعة :

أ.د. / محمود محمد شيحة	مدير وحدة ضمان الجودة
أ.د. / حسن فرغلى عزقل	أستاذ متفرغ بقسم الكيمياء التحليلية الصيدلانية
أ.د. / طارق أبو الفضل محمد	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
أ.د. / محمود البدرى عبد المطلب	رئيس مجلس قسم الصيدلانيات
د. / حسن رفعت حسن	نائب مدير وحدة ضمان الجودة

الصفحة	الموضوع
	<b>الجزء الأول</b>
٤	أولاً : المقدمة والبيانات الوصفية عن المؤسسة أ المقدمة
٤	ب التخطيط الإستراتيجي
٥	ثانياً : الافتراضات الأساسية للخطة الإستراتيجية
٦	ثالثاً : الأساليب والأدوات اللازمة لتوفير البيانات
٧	رابعاً : المستفيدون
٧	خامساً : تحديد الاحتياجات
٨	سادساً : مصادر التمويل
٨	سابعاً : إدارة المخاطر
٩	ثامناً : الوضع التنافسي للكلية السمات التنافسية للكلية ودورها في المجتمع
١١	تاسعاً : أولويات الكلية في منهجية إعداد الخطة
١٤	<b>الجزء الثاني</b>
١٤	التحليل البيئي ( S.W.O.T )
١٦	١ البيئة الداخلية
٢٨	٢ رسم بياني لإستنتاج الإستراتيجية المثلى للكلية
٤٢	٣ البيئة الخارجية
٥٦	٤ مصفوفة العوامل الإستراتيجية
٥٧	دراسة الفجوة
٦٣	رؤية الكلية
٦٣	رسالة الكلية
٦٣	القيم
٦٤	الغايات والأهداف الإستراتيجية والأنشطة والمهام
٩٦	الخطة التنفيذية والزمنية
١٠٢	موازنة الخطة الإستراتيجية للكلية ومصادر التمويل

## الجزء الأول:

أولاً: المقدمة والبيانات الوصفية عن المؤسسة:

### أ المقدمة:

كلية الصيدلة – جامعة أسيوط ، تفخر بأنها ثالث كلية صيدلة على مستوى جمهورية مصر العربية من حيث الإنشاء وثالث كلية على مستوى جامعة أسيوط تحصل على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وذلك بموافقة مجلس إدارة الهيئة في جلسته رقم (١٠٢) بتاريخ ٢٧/٩/٢٠١١م.

بدأت الدراسة بالكلية في العام الجامعي ١٩٦٠ - ١٩٦١م وكانت تابعة لكلية الطب ثم أستقلت الكلية عام ١٩٦٩م وهي الثالثة في تاريخ الإنشاء بعد كلية الصيدلة جامعة القاهرة وكلية الصيدلة جامعة الإسكندرية ، وخرجت الكلية أول دفعة من طلابها في العام الجامعي ١٩٦٥/١٩٦٦م ويبلغ إجمالي خريجها حتى الآن ١٤٨٣٤ خريجاً. وهي كلية تتمتع بسمعة متميزة حققتها على مدى الأعوام السابقة محلياً وإقليمياً وهي الأولى على مستوى الصعيد وقد أمدت كليات الصيدلة في جامعة المنيا وجامعة الأزهر فرع أسيوط وجامعة سوهاج وبعض جامعات الدلتا مثل المنصورة ، الزقازيق ، طنطا وقناة السويس وغيرها بالكوادر التي أصبحت قيادات في هذه الجامعات.

### ب التخطيط الإستراتيجي:

التخطيط الاستراتيجي هو تخطيط بعيد المدى يأخذ في الاعتبار المتغيرات الداخلية والخارجية لكلية الصيدلة ويحدد القطاعات والشرائح المستهدفة وأسلوب المنافسة وتعتبر الإدارة الاستراتيجية هي قمة الهرم الإداري في الفكر والتطبيق وبالتالي التخطيط الاستراتيجي هو تقرير كيفية تخصيص الموارد المتاحة وذلك بربط المنظمة ببيئتها خاصة بيئة النشاط او الصناعة التي تتبعها ويمكن بذلك ان تتحقق اهدافها طويلة الاجل.

إن التخطيط الاستراتيجي يجعل الغايات الأهداف الإستراتيجية العامة للكلية واضحة للجميع وبالتالي يؤدي الى تكون الهدف العام (رؤية الكلية) الذي يحكم جميع القرارات وتنبثق منه بناء السياسات وتحديد خطط الإدارات أو قطاعات العمل مما يجعل جميع العاملين يعملون لتحقيق هدف واحد .

إن العمل بدون خطة يصبح ضرباً من العبث وضياع الوقت سدى ، إذ تعمر الفوضى والارتجالية ويصبح الوصول إلى الهدف بعيد المنال. وتبرز أهمية التخطيط أيضاً في توقعاته للمستقبل وما قد يحمله من مفاجآت وتقلبات حيث أن الأهداف التي يراد الوصول إليها هي أهداف مستقبلية أي أن تحقيقها يتم خلال فترة زمنية محددة قد تطول وقد تقصر، مما يفرض على رجل الإدارة عمل الافتراضات اللازمة لما قد يكون عليه هذا المستقبل وتكوين فكرة عن ما سيكون عليه الوضع عند البدء في تنفيذ الأهداف وخلال مراحل التنفيذ المختلفة. هذا وتتضمن عملية التخطيط الإداري عدداً من المقومات الأساسية تتمثل في تحديد الأهداف، التنبؤ، السياسات والبرامج، والإجراءات، وأخيراً بلورة طرق العمل ونقصده بالوسائل والإمكانات.

## منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية

تمثل الخطة الإستراتيجية خريطة الطريق التي تقود الكلية إلي ما تطمح في الوصول إليه وما يحقق رؤيتها المستقبلية وأهدافها العامة إنطلاقاً من وضعها الحالي ومن خلال الاستغلال الأمثل لنقاط القوة والفرص المتاحة من جهة ، والتغلب علي نقاط الضعف والتهديدات من جهة أخرى. بجانب المراجعة الدقيقة للتأكد من أن الكلية تتحرك في الاتجاه الصحيح. وتعتمد الخطة الإستراتيجية لكلية الصيدلة – جامعة أسيوط على:

- ١ تشكيل فريق عمل من داخل الكلية ”لجنة التخطيط الإستراتيجي والتطوير والمتابعة ” وهي إحدى اللجان المنبثقة عن وحدة ضمان الجودة بالكلية
- ٢ تنظيم ورشة عمل في إعداد الخطة الاستراتيجية والتحليل الرباعي.
- ٣ تشخيص الوضع الحالي للكلية بعد مرور خمس أعوام من الإعتماد الأكاديمي من خلال تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات (التحليل البيئي).
- ٤ استخلاص عوامل النجاح والتميز الأساسية التي تحدد ملامح ورؤية ورسالة الكلية .
- ٥ إعادة صياغة رؤية ورسالة الكلية بما يضمن التعبير عن هذه الرؤية ويمثل أبعاد البيئة الملائمة والاليات الكفيلة والمناسبة للانتقال من الوضع الحالي إلى الوضع المستهدف (التميز والإعتماد الدولي).
- ٦ تحديد الغايات والأهداف الاستراتيجية للكلية وربطها بالأهداف الإستراتيجية للجامعة من خلال اجتماعات متكررة للجنة التخطيط الاستراتيجي .
- ٧ تعميم الرؤية والرسالة والاهداف الاستراتيجية داخل الكلية (على مستوى الأقسام العلمية و الادارية ) وخارجها (للمستفيدين الخارجيين) للاستفادة من التغذية الراجعة .
- ٨ اعتماد كل من الرؤية والرسالة والاهداف الاستراتيجية من مجلس الكلية.
- ٩ تحديد الاستراتيجيات المناسبة التي ستساهم في تحقيق الاهداف.
- ١٠ تحديد السياسات والخطط التنفيذية الخاصة بها واعتمادها في مجلس الكلية.
- ١١ إعداد البرامج التي سيتم تنفيذها في اطار الخطة الاستراتيجية وتحديد مراحلها الزمنية والجهة المسؤولة عن التنفيذ .
- ١٢ بناء الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية وتحديد التوقيت الزمني والجهة المسؤولة عن التنفيذ ومؤشرات النجاح.
- ١٣ إعداد مسودة الخطة وعرضها على مجلس الكلية
- ١٤ اعتماد الخطة الاستراتيجية من قبل مجلس الكلية و مجلس الجامعة.
- ١٥ الإعلان عن الخطة وتعميمها وإتاحتها على (الأقسام العلمية ، الأقسام الإدارية ، المجتمع المحيط).

ثانياً : الإفتراضات الأساسية للخطة الإستراتيجية :

الخطة الإستراتيجية لكلية الصيدلة – جامعة أسيوط تم بناءها على أساس أن الخطة الاستراتيجية تتطلب التعامل مع المستقبل وحيث أن المستقبل وطبيعته غير مؤكد ، فإن الخطة الاستراتيجية تتطلب بالضرورة وضع مجموعة من الافتراضات الأساسية التي تستهدف تقليل درجة عدم التأكد البيئي وبالتالي تبني الخطة الاستراتيجية علي الافتراضات التالية :

- ١ بناء الخطة على الدراسة الذاتية والتقارير الفنية للخطة السابقة لكلية.
- ٢ استخدام التحليل الرباعي ( S.W.O.T ) لتحديد نقاط القوة ونقاط الضعف للبيئة الداخلية والفرص والتهديدات للبيئة الخارجية.
- ٣ المقارنة المرجعية لتحديد احتياجات التحسين بالمقارنة بالمؤسسات المحلية والإقليمية المنافسة لسد الفجوة بين الأداء الفعلي والأداء المأمول لأهداف الجودة.
- ٤ نشر ثقافة الجودة والتميز في أداء الكلية من أجل تحسين البيئة التعليمية والبحثية والاجتماعية وتوفير القوة الدافعة لتنفيذ الخطة بكفاءة وفعالية .
- ٥ تحقيق التميز في قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة للكلية لابد أن يتحقق من خلال توطيد العلاقات مع المجتمع الخارجي وكافة اطراف أصحاب المصالح والمستفيدين.
- ٦ وضع برامج وخطط متوازنة ذات رؤى مستقبلية لتحسين جودة جميع العمليات والأنشطة بالكلية
- ٧ وضع مقاييس واضحة وشفافة لقياس الأداء .
- ٨ المتابعة المستمرة لتحقيق الخطوات التنفيذية للخطة الإستراتيجية من أجل عملية التطوير والتحسين .
- ٩ التقييم الدوري من قبل مقيمين خبراء داخليا وخارجيا .
- ١٠ نشر نتائج المتابعة والتقييم من خلال المنافذ المختلفة ( نشرات ، صفحة الكلية ، ندوات ، ..... إلخ ) .
- ١١ دراسة نتائج التغذية الراجعة (Feed Back) مع مراجعة نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات من خلال نشر نتائج المتابعة والتقييم مع مراجعة نقاط القوة والضعف والفرص المتاحة والتهديدات الخارجية
- ١٢ عملية الريادة المستهدفة تتطلب تنمية مصادر التمويل الذاتي
- ١٣ إجراءات تصحيحية وخطط مستقبلية.

### ثالثاً : الأساليب والأدوات اللازمة لتوفير البيانات :

عند إعداد الخطة الإستراتيجية لكلية الصيدلة ، فقد اعتمدت الخطة علي مجموعة من الأدوات وهي أدوات جمع البيانات وأدوات تحليل البيانات.

- ١ أدوات جمع البيانات ÷ اعتمدت الخطة علي الأدوات التقليدية لجمع البيانات مثل :
  - أ ورش العمل والحلقات النقاشية لفريق إعداد الخطة مع مختلف الأطراف.
  - ب جلسات العصف الذهني ( brain storming ) لقيادات الكلية والاجتماعات الدورية لرؤساء الأقسام وإدارة الكلية وأعضاء هيئة التدريس ومديري الإدارات والمراكز المختلفة وكذلك بعض الطلاب وذلك لتوليد أفكار جديدة وتأكيد النتائج التي تم الحصول عليها من الطرق السابقة.

- ت تقارير المراجعين الخارجيين للبرامج الدراسية .
- ث مجموعة الاستبيانات الموجهة للمستفيدين من الداخل ومن الخارج (إستمارات ، إستبيانات ، مقابلات ، مراسلات ) مع الأطراف المختلفة للوقوف على العناصر المختلفة فى التحليل البيئى ( S.W.O.T ) من نقاط القوة ، الضعف ، الفرص ، التهديدات وذلك لمعرفة مدى جودة الأداء فى إدارات الكلية المختلفة .
- ج دراسة مقترحات خريجي الكلية السابقين والعاملين فى أماكن مختلفة (شركات أدوية – وزارة الصحة – صيدليات خاصة ..... إلخ) .
- ح المقابلات الشخصية لقيادات الكلية مع ممثلي شركات الأدوية والعاملين بقطاع صناعية الأدوية وكذلك مع ممثلي قطاعات الحكم المحلي .
- خ الملاحظات الموضوعية .
- د هذا بالإضافة إلى التقارير والدراسات التي تجريها الكلية لتقييم وضعها الراهن مثل الدراسات الذاتية للكلية والتقارير السنوية وتقارير الزيارات الميدانية والمتابعة وتوصيات المؤتمرات العلمية للأقسام والكلية .
- د أدوات تحليل البيانات: تعتمد دراسات الخطة الإستراتيجية علي مجموعة من المناهج والأدوات التحليلية كما يلي :
- أ منهج (SWOT) لتحليل الوضع الراهن الداخلي والخارجي .
- ب مصفوفة العوامل الداخلية ومصفوفة العوامل الخارجية ومصفوفة العوامل الداخلية/الخارجية لتحديد الوضع الإستراتيجي الحالي للكلية .
- ت منهج (ServQal) لتحليل الفجوة .
- ث منهج (TOWS) لتحديد سيناريوهات المستقبل ووضع الخطط البديلة .

#### رابعاً : المستفيدون (Stakeholders):

إن مقابلة إحتياجات وتوقعات المستفيدين وأصحاب المصلحة (Stakeholders) هو من أولى الضمانات التي توضح مدى واقعية الخطة المقترحة وتوكيد الجودة وتميز الخدمة التعليمية والبحثية ومدى المساهمات التي تقدمها الكلية لخدمة المجتمع والبيئة .

#### • ويمكن تحديد المستفيدين وأصحاب المصلحة على النحو التالي :

- ١ وزارة التعليم العالي ، إدارة الجامعة والكلية .
- ٢ أعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة .
- ٣ الإداريون والعاملون بالكلية .
- ٤ الطلاب وأولياء الأمور .
- ٥ الخريجون والمنظمات المختلفة بسوق العمل وتشمل : نقابة الصيادلة ، وزارة الصحة ، شركات ومصانع الأدوية ، المستشفيات الحكومية والخاصة ، الصيدليات الخاصة ، القوات المسلحة ، ..... إلخ وأي مكان يمكن أن يتواجد فيه خريجي الكلية .
- ٦ الهيئات المانحة
- ٧ جميع المتعاملين مع الكلية ومتلقى الخدمة منها .

## خامساً : تحديد الاحتياجات (Needs Assessment) :

- لقد كان من الضروري من أجل ضمان إستمرار نجاح الخطة الإستراتيجية أن تقوم الكلية بتحديد الاحتياجات اللازمة وتقييمها للخطة الإستراتيجية الحديثة ، وقد وجدت كالتالى :
- ١ تجديد نشر ثقافة الجودة والتميز فى الأداء وتطبيقها مع توفير الأدوات والآليات اللازمة للتنفيذ والقياس فى إدارة الكلية والأقسام العلمية والإدارية بإعداد خطة للدورات والندوات وورش العمل والقضاء على إنخفاض الوعى بالجودة.
- ٢ إتباع إستراتيجية تكاملية ومتطورة من أجل التغيير والتحسين المستمر لتحقيق إرضاء المستفيدين مع الإلتزام بضمان الجودة فى العلمية التعليمية.
- ٣ تجديد دليل للجودة من حيث المضمون ويشمل الخطط العامة للكلية والهياكل التنظيمية والسياسات والقواعد اللازمة للتنفيذ وكذلك نظام لتوثيق إجراءات الجودة .
- ٤ تنمية القيم التى تخدم العمل الجماعى وتؤكد الثقة ، الولاء ، الإلتزام وزيادة الرضاء الوظيفى لجميع العاملين بالكلية .
- ٥ تحديد المهارات والقدرات اللازم توافرها فى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين مع العمل على تنمية هذه المهارات والقدرات عن طريق برامج التدريب المستمر .
- ٦ الإهتمام بوحدة ضمان الجودة فى الكلية وإعتبار الوحدة المسئول عن تطبيق أسس الجودة الشاملة وتقييم الأداء الكلى.
- ٧ تطوير النظام الداخلى للمتابعة والمراجعة لتقييم الإجراءات ومقارنة الأداء بمعايير الجودة والمعايير الأكاديمية وإتخاذ إجراءات تصحيحية إذا لزم الأمر .
- ٨ العمل المستمر فى تطوير نظم الإتصالات وتبادل المعلومات بطريقة منتظمة من أجل إجراء الدراسات وتحليل النتائج وتحديد فاعلية خطط التنفيذ.
- ٩ وضع نظام لتحقيق الإستمرارية فى جهود التحسين والتعزيز والتطوير وتلافى نقاط الضعف الداخلية ومواجهة التهديدات الخارجية.
- ١٠ العمل على ضمان تحسين الوضع التنافسى للكلية.

## سادساً : مصادر التمويل :

- تتمثل الميزانية المطلوبة لإنجاز الأنشطة المختلفة للخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية للكلية خلال الفترة من ٢٠٢٠م بمبلغ حوالى ١٦٥٠٠٠٠٠٠ جنيهاً فقط لا غير ، وتكون مصادر التمويل على النحو التالى :
- حصة مخصصة من وزارة التعليم العالى (موارد حكومية) .
  - ميزانية الكلية من قبل الصناديق الخاصة للجامعة .
  - تمويل ذاتى من خلال البرامج الخاصة (الصيدلة الإكلينيكية) والوحدات ذات الطابع الخاص .
  - منح وهبات – المشاريع البحثية .

## سابعاً : إدارة المخاطر :



إدارة المخاطر هو مجال التوصل لمنع الخطر ، التقليل من حجم الخسائر عند حدوثه والعمل على عدم تكراره وتدابير الأموال اللازمة للتعويض عن الخسائر ويمكن أن يتم ذلك بدراسة أسباب حدوث كل خطر لتلافيه مستقبلاً.

والهدف من إدارة المخاطر هو وضع أنسب سياسة لمواجهة الخسائر المتوقعة بأقل تكاليف ممكنة .

• المخاطر والتحديات : تم دراسة المخاطر والتحديات التي قد تواجه تنفيذ الخطة الإستراتيجية للكلية فيما يلي :

#### ١- مخاطر سوق العمل ويتمثل ذلك فى :

زيادة إهتمام سوق العمل بالتعليم المهنى (الصيدلى) المتخصص وظهور الإحتياجات لتخصصات نادرة مثل الصيدلة الإشعاعية والصيدلة السريرية وغيرها ويتمثل ذلك أيضاً فى زيادة توقعات مجتمع الاعمال والطلاب بالنسبة لجودة العملية التعليمية بصفة عامة والتعليم الصيدلى بصفة خاصة وفى زيادة المنافسة المتوقعة من التعليم الجامعى الخاص محلياً وإقليمياً ودولياً .

#### ٢- مخاطر داخلية ويتمثل ذلك فى :

- وجود معارضة للتطوير وتطبيق نظام الجودة الشاملة ويمكن مواجهة ذلك بزيادة نشر ثقافة الجودة ومقاومة التغيير وتفعيل الخطة التنفيذية لإبراز مزايا التطوير .
- عدم توافر العنصر البشرى الكفاء للقيام بتنفيذ اهداف الخطة ويمكن التغلب على ذلك بخطة محكمة لتنمية مهارات العناصر الموجودة من خلال التدريب .
- الحاجة إلى مزيد من الشفافية لتحقيق الحوكمة داخل الجامعة ومن ثم داخل الكلية وكذلك الحاجة إلى تدعيم اللامركزية عند إتخاذ بعض القرارات .
- نجاح الخطة يحتاج إلى المسائلة والمحاسبة .

#### ٣- مخاطر مالية ويتمثل ذلك فى :

- قلة الموارد المالية المتاحة للكلية من مصادر التمويل المختلفة .
- ندرة هذه الموارد من جانب قطاع الأعمال والصناعة اللازمة لتطوير البنية التحتية للكلية بالإضافة لتلك اللازمة لتمويل الأبحاث الخاصة بالتطوير والإبتكار وتجتهد الكلية فى توفير مصادر تمويل ذاتية من خلال البرامج والصناديق الخاصة .

#### ٤- مخاطر تنفيذ ويتمثل ذلك فى :

- مركزية إتخاذ بعض القرارات على مستوى الإدارة العليا .

- صعوبة تحديد مؤشرات قياس جودة الأداء بالنسبة لبعض المخرجات .
- قصور اللوائح الموجودة فى تلبية متطلبات تنفيذ الخطة .

## ثامناً : الوضع التنافسى للكلية :

### السمات التنافسية للكلية ودورها فى المجتمع :

- كلية الصيدلة – جامعة أسيوط هى أول كلية صيدلة تم إنشاؤها فى صعيد مصر . وتعتبر الكلية الأمر فى هذه المنطقة ، وقد مضى على إنشاؤها أكثر من خمس وخمسون عاماً ، كما تقع فى منطقة بها إثنان من شركات الأدوية حيث يتم فيهما تدريب وتوظيف بعض خريجي الكلية وبها برنامج تعليمى معتمد وموثق يتماشى مع المعايير الأكاديمية (مرفق ١) حيث حصلت على شهادة الأيزو ISO 9001/2008 فى نوفمبر ٢٠٠٩م وتجدد دورياً ، وفى عام ٢٠١٥ تم التجديد لشهادة الأيزو ٩٠٠١/٢٠٠٨ طبقاً للمواصفة الجديدة والصادرة فى ٢٠١٥/٩/١٥ والتي تنتهى فى ٢٠١٨/٩/١٥م
- كلية الصيدلة جامعة أسيوط حصلت على الإعتماد الأكاديمى كثالث كلية صيدلة على مستوى الجمهورية تحصل على الإعتماد الأكاديمى بقرار مجلس إدارة الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد رقم (١٠٢) بتاريخ ٢٧/٩/٢٠١١م. (مرفق ١)
- بمقارنة كلية الصيدلة جامعة أسيوط بالكليات المماثلة والتي تقع فى نفس الأقليم الجغرافى وهى كلية الصيدلة – جامعة الأزهر فرع أسيوط وكلية الصيدلة جامعة المنيا بالمنيا وكلية الصيدلة جامعة سوهاج كلية الصيدلة جامعة جنوب الوادى والجامعات الخاصة نجد أن الكلية تتميز بإكمال أطقم أعضاء هيئة التدريس فى جميع الأقسام العلمية التابعة لها لتغطية عبء التدريس ، وتقوم كلية الصيدلة جامعة أسيوط بمد كليات الصيدلة الأخرى (المنيا ، بنى سويف ، سوهاج) بأعضاء هيئة التدريس فى كثير من التخصصات . كما يقوم عدد من الأقسام العلمية بالكلية من خلال أعضاء هيئة التدريس المعينين فيها بالإشراف على الرسائل العلمية (ماجستير ودكتوراه) لطلاب الدراسات العليا فى كليات الصيدلة الأخرى بالجامعات المختلفة ويتم منح هؤلاء الطلاب الدرجات العلمية من كلية الصيدلة جامعة أسيوط . كما تسهم البنية التحتية ومعامل وإمكانات الكلية فى توفير الوسائل والأجهزة العلمية الحديثة والمتقدمة لكثير من طلاب الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس فى كلية الصيدلة جامعة أسيوط بالإضافة الي الكليات الأخرى المجاورة لإجراء الأبحاث والتجارب العلمية والمقيدون من الخارج كخدمة للبيئة المحيطة .

### ملامح الوضع المتميز للكلية .

- حصول الكلية على الإعتماد الأكاديمى وفقاً لقرار مجلس إدارة الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد بالقرار رقم (١٠٢) بتاريخ ٢٧/٩/٢٠١١م.
- إكمال أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم فى جميع التخصصات مع توافر الخبرات التدريسية.
- تمنح الكلية درجاتى بكالوريوس العلوم الصيدلانية والصيدلة الإكلينيكية والدبلومات ودرجتى الماجستير والدكتوراه.
- تم تجديد شهادة ISO 9001/2008 للمرة السادسة على التوالى.
- حصل العديد من أعضاء هيئة التدريس بالكلية على جوائز الدولة التقديرية والتشجيعية للأبحاث العلمية المميزة.

- شغل بعض من أعضاء هيئة التدريس مناصب رفيعة على المستوى الجامعى (نائب رئيس الجامعة) كما يعمل بعض منهم كمستشار علمى لبعض شركات الأدوية .
- وجود وحدة ضمان جودة قوية وفعالة بالكلية .
- دعمت الكلية العديد من كليات الصيدلة فى الجامعات المصرية والعربية المختلفة بعدد كبير من أعضاء هيئة التدريس الذين يشغلون مناصب هامة فى هذه الكليات .
- وجود سياسات وخطط وإمكانيات ساهمت فى تحسين الوضع التنافسى .
- بنية تحتية قوية .
- خبرة وعراقة الكلية (٥٥ سنة)

### الطموحات فى الأجل الطويل :

- إمكانيات الكلية الحالية من حيث المعامل والبنية التحتية وأعضاء هيئة التدريس تؤهلها للتنافس فى الأجل الطويل على مستوى الدولة
- قامت الكلية بإدخال برنامج الصيدلة الإكلينيكية وتمهد إلى إدخال برامج جديدة فى المستقبل القريب لتقوية الوضع التنافسى للكلية .
- تسعى الكلية الى إنشاء مصنع أدوية تابع للكلية
- تسعى الكلية للتوسع فى قبول الطلاب الوافدين للدراسة للمستويات التعليمية المختلفة وخصوصاً فى البرامج الخاصة والدراسات العليا
- وتساعد سياسات وخطط الكلية على تحقيق هذه الطموحات فى الأجل الطويل كما تجرى الكلية دراسات مقارنة بينها وبين نظرائها على المستويين المحلى والأقليمى وذلك لتحسين وضعها التنافسى .

## تاسعاً : أولويات الكلية فى منهجية إعداد الخطة :

- ١ العمل على مواكبة التطور العالمى فى التعليم الصيدلى والبحوث الصيدلانية بالتطوير والتحسين المستمر لجودة العملية التعليمية والبحثية وكذلك الخدمة المجتمعية .
- ٢ إنشاء برامج جديدة فى الكلية متفاعلة وتتجاوب مع الأطراف المستفيدة وسوق العمل المحلى والإقليمى والعالمى .
- ٣ التوسع فى التعليم الإلكتروني بوسائله المختلفة من حيث المصادر ، الكتاب الجامعى وتأكيد المفهوم لدى أعضاء هيئة التدريس والمعاونين وكذلك الطلاب .
- ٤ عقد وتفعيل إتفاقيات للعلاقات الثنائية بين الكلية والمؤسسات التعليمية والبحثية على المستويات المحلية ، الإقليمية والعالمية إن أمكن لإنشاء برامج مشتركة على مستوى مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا .
- ٥ تسويق خدمات وخبرات الكلية الإستشارية والبحثية على المستوى الفردى من خلال إسهامات المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية .
- ٦ التركيز على برامج التدريب المستمر للقيادات وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وكذلك العاملين وذلك لرفع الكفاءة والفاعلية وتحقيق التميز فى الأداء الجامعى والبحثى وخدمة المجتمع .
- ٧ الإهتمام بتحسين البنية التحتية للكلية ومواجهة مشكلة الزيادة فى أعداد الطلاب بأساليب غير تقليدية ومبتكرة .
- ٨ التطوير والتوسع فى الأنشطة الطلابية المختلفة ( رياضية ، ثقافية ، إجتماعية ، ..... ) .

## عاشراً: المرجعيات الأساسية للخطة الإستراتيجية لكلية الصيدلة

يعتمد إعداد الخطة الإستراتيجية لكلية الصيدلة المرجعيات التالية:

### ١ البعد القومي والخطط الإستراتيجية للدولة

الخطة الإستراتيجية للدولة في مجال التعليم العالي حيث أعلنت وزارة التعليم العالي في يونيو ٢٠٠٩ عن خطة للتعليم العالي تعتمد علي مرجعية احتياجات سوق العمل، وتبنت الخطة الإستراتيجية القومية لتطوير التعليم العالي مجموعة من الأهداف تشمل علي تلبية الطلب علي التعليم العالي كماً وكيفاً وضمان الجودة في التعليم العالي والاستفادة القصوى من تقنية الاتصالات والمعلومات في التعليم العالي والبحث العلمي الهادف ودراسات عليا متطورة والتنمية المستمرة لقدرات الهيئات الأكاديمية والقيادات وتكامل تأهيل طلاب التعليم العالي علمياً وثقافياً واجتماعياً في ظل نظم ولوائح متطورة.

### ٢ البعد الإقليمي والخطط الإستراتيجية حتى عام (٢٠٣٠)

أكد الدكتور / خالد قاسم مساعد الوزير للتخطيط الإستراتيجي ودعم السياسات في الكلمة التي ألقاها نيابة عن الدكتور/ أشرف الشيحي وزير التعليم العالي والبحث العلمي في افتتاح ورشة عمل حول آليات التخطيط متوسط الأجل ٢٠١٧ - ٢٠٢٠ لتطبيق استراتيجية التعليم العالي والبحث العلمي ٢٠٣٠ على أنه لتحقيق نقلة نوعية في منظومة التعليم العالي يتطلب ذلك مراعاة البعد الإقليمي والدولي النشط من خلال تبادل المعرفة وإستخدام تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها والإدارة الإقتصادية لمؤسسات التعليم العالي من خلال مشروعات ذات جدوى إقتصادية.

وأضاف الوزير أن التخطيط بمستوياته المختلفة وسيلة أساسية لتحقيق الأهداف وهو ما نراه في تجربة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في إعداد الخطط الإستراتيجية للتطوير حتى عام ٢٠٣٠ من خلال جودة الخدمات التعليمية، وتطوير نظم القبول بالجامعات بتحقيق التوازن بين قدرات الطلاب وطبيعة البرامج الدراسية والتخصصات، وتحسين أوضاع الطلاب برعاية الطلاب المتفوقين علمياً والموهوبين وفقاً للمعايير الدولية، والإهتمام بالطلاب ذوي الإحتياجات الخاصة ومتحدى الإعاقة.

### ٣ التوافق والارتباط بين الخطة الإستراتيجية للجامعة والخطة الإستراتيجية لكلية

وضعت جامعة أسيوط في عام (٢٠١٤) خطة إستراتيجية للسنوات (من ٢٠١٤ إلي ٢٠١٩)، ووضعت لكافة الأنشطة ومحاور العمل الجامعي أما كلية الصيدلة جامعة أسيوط فقامت بوضع خطتها الإستراتيجية في عام (٢٠١٥) للسنوات (٢٠١٦ - ٢٠٢٠) ومن خلال دراسة الخطة الإستراتيجية للجامعة والخطة الإستراتيجية لكلية تبين وجود عناصر إرتباط وثيق في مختلف المجالات تم توضيحها في البنود الآتية:

### أولاً: الارتباط الوثيق بين رؤية الجامعة ورؤية الكلية

#### ١ رؤية الجامعة ورؤية الكلية

تحددت رؤية الكلية في الخمس سنوات القادمة والتي تم صياغتها في صورتها النهائية والمستمدة من رؤية الجامعة الأم (جامعة أسيوط) فرسالة الجامعي تحقيق الريادة في بناء مجتمع المعرفة بصورتها العامة وتقديم خدمة تعليمية متميزة وبحوث متقدمة وقيادة أنشطة التنمية المجتمعية أما رؤية الكلية فهي تحقيق الريادة في التعليم الصيدلي والبحث

العلمى وخدمة المجتمع على المستوى القومى والعالمى وذلك من خلال توفير بيئة متميزة للتعليم والتعلم والبحث العلمى وخدمة المجتمع وبالتالي هناك إرتباط وثيق فى توجهات الجامعة والكلية نحو الريادة فى التعليم بصفته العامة للجامعة وبصفة التخصصية للكلية .

## ٤ رسالة الجامعة ورسالة الكلية

تم صياغة رسالة الكلية بالتناغم مع رسالة الجامعة من حيث :-

أ. رسالة الجامعة تمثلت فى تقديم تعليم مواكب لمتطلبات الحاضر والمستقبل ورسالة الكلية العمل على تقديم

وتوفير تعليم صيدلى متميز خلال برامج علمية معتمدة.

ب. رسالة الجامعة إنتاج أجيال متميزة من الخريجين قادرين على المنافسة فى سوق العمل المحلية والعالمية ورسالة

الكلية إعداد وتأهيل صيادلة ذوى كفاءة عالية قادرين على المساهمة فى تحسين الرعاية الصحية

للمجتمع والمنافسة فى مجالات العمل على المستوى القومى والعالمى.

رسالة الجامعة تأهيل أجيال متميزة فى مجالات البحث العلمى والتكنولوجيا وفى وضع وتنفيذ البرامج البحثية التى

تنمى المعرفة وتسهم فى تطوير المجتمع ورسالة الكلية وترسيخ أخلاقيات مهنة الصيدلة فى خريجها وغرس قيم

التعليم الذاتى والمستمر وإجراء أبحاث علمية متطورة تساهم فى تطوير صناعة الدواء وتلبى الاحتياجات الصحية

للمجتمع.

## ٤ معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

حددت الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد فى الإصدار الأول من دليل الاعتماد عدداً من المعايير التى يمكن

من خلالها الحكم على مؤسسات التعليم العالى اشتملت على ستة عشر معياراً عام ٢٠٠٩م منها ثمانية من المعايير

مرتبطة بالقدرة المؤسسية وثمانية أخرى مرتبطة بالفاعلية التعليمية، وكلية الصيدلة بجامعة أسيوط تضع هذه المعايير

كأحد أهم المرجعيات عند إعداد خطتها الإستراتيجية. كما صدر دليل الهيئة الإصدار الثانى على أربع عشر معياراً وهى ما

قامت الكلية بالإستناد إليه عند إعداد وصياغة الخطة الإستراتيجية ٢٠١٥/٢٠١٦ - ٢٠٢٠/٢٠٢١

٥ تقارير المراجعة الخارجية للبرامج المختلفة بالكلية والمراجعات الداخلية بإشراف مركز ضمان الجودة

## بالجامعة.

وضعت الكلية خطة لترشيح مراجعين خارجيين وداخليين لكل برنامج وتمت إرسال البرامج للسادة المراجعين الخارجيين

وتمثل تقارير المراجعين الخارجيين من أهم المصادر بالخطة الإستراتيجية إذ اشتملت على العديد من نقاط القوة والضعف

بكل برنامج بمرجعية معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

## الجزء الثاني :

فرضت ظاهرة التميز والعولمة وما تبعها من ثورة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تحديات حقيقية ومنافسة شرسة في بيئة صناعة الدواء على الصعيدين المحلى والدولي، والتي انعكست بدورها على العملية التعليمية والبحثية، مما فرض ضرورة إحداث تغيرات جوهرية من حيث الشكل والمضمون لتطوير التعليم الصيدلى والارتقاء بجودته. لذلك بات لزاماً على كلية الصيدلة جامعة أسيوط، وهى صرحاً تعليمياً ذو مكانة علمية وتاريخية لا يمكن إنكارها ومنارة للمعرفة على المستوى المحلى والإقليمي، مواجهة تلك التحديات ومواكبة التطورات المتلاحقة باستخدام كافة الوسائل العلمية المتقدمة وفى إطار الإلتزام بالمعايير الدولية للتميز والجودة الشاملة وطموح الكلية للريادة فى مجال التعليم العالى والبحث العلمى فى مصر والشرق الأوسط ومسايرة التقدم العلمى على المستوى الدولى وذلك لخلق قيم مضافة فى مجالات التعليم والبحث العلمى وخدمة المجتمع بصفة عامة ومجال العلوم الصيدلانية بصفة خاصة. ومن هذا المنطلق عمدت الكلية إلى تشخيص وتقييم الوضع الراهن بطرق علمية متعارف عليها تساعد على تحقيق الفهم الصحيح والتحليل الدقيق لواقع الكلية وإمكاناتها وفى هذا الصدد تبنت الكلية أسلوب SWOT الذي يقوم بدراسة وتحليل بيئة الكلية بناءً على أسلوب 7S وهو أسلوب تحليلى للبيئة الداخلية لتحديد أوجه القصور ومحاولة معالجتها ونقاط القوة للمحافظة عليها وتعظيمها من ناحية، ودراسة وتحليل البيئة الخارجية لتحديد كلاً من الفرص المتاحة لإستثمارها والتهديدات الخارجية لمواجهتها من ناحية أخرى مما يؤثر سلباً أو إيجاباً على أدائها وقدرتها التنافسية فى تقديم خدمات علمية وبحثية ومجتمعية متميزة على المستوى المحلى والإقليمي، وبناءً على ما سبق تمكنت الكلية من وضع الخطة الإستراتيجية اللازمة لتحقيق رؤيتها المستقبلية والحفاظ على التزامها برسالتها الحالية

### التحليل البيئى ( S.W.O.T ) :

التحليل الرباعى S.W.O.T Analysis أو أسلوب اللمحة السريعة من أكثر الأساليب شيوعاً لتحليل الوضع الحالى للمؤسسة وتهتم هذه الخطوة بتحليل العناصر المحيطة بالكلية بصورة فعالة فالخطوة الأولى فيها هي تحليل نقاط القوة : Strengths وهى المميزات التي تتميز بها الكلية فعلاً وهى موجودة حالياً (الجهاز الأكاديمى) ، (الجهاز الإدارى) ، (البنية التحتية) والخطوة الثانية فيها هي تحليل نقاط الضعف : Weaknesses وهى أوجه القصور الموجودة فعلياً فى الكلية فى الوقت الحالى (الإعتمادات المالية) ، (الإنتدابات والإعارات) ، (هجرة العقول) ، (ميزانية البحث العلمى) ، (التخطيط بعيد المدى) والخطوة الثالثة هي تحليل الفرص المحتملة : Opportunities وهى الايجابيات التي يمكن تحقيقها والحصول عليها واستغلالها خلال فترة الخطة الإستراتيجية المقترحة والخطوة الرابعة هي تحليل المخاطر المحتملة : Threats وهى الأشياء التي تهدد الكلية خلال فترة الخطة.

ويستخدم هذا الأسلوب من أجل :

- تحديد الفرص المتاحة امام الكلية ، وبالنظر إلى إمكانات وخبرات وموارد الكلية تتم المفاضلة بين الفرص التي يمكن استغلالها وأي الفرص الممكنة استبعادها .
- يساعد التحليل الإستراتيجي الكلية على تخصيص الموارد المتاحة وتحديد طرق استخدامها .
- تحديد ما يسمى بـ: القدرة المميزة للكلية والتي تعرف على أنها القدرات والموارد التي تمتلكها الكلية والعمليات التنفيذية المستخدمة فى توظيف تلك القدرات والإمكانات لإنجاز الهدف .
- يعد التحليل الإستراتيجي ضرورة ملحة ، نظراً لأنه يؤدي إلى رفع الكفاءة فى الأداء .

- الهدف الرئيسي من التحليل الإستراتيجي هو معرفة أربع مفاهيم أساسية ؛ نقاط القوة والضعف الداخلية ، الفرص والتهديدات الخارجية وهذا التحليل يبني على دراسة الكلية من جوهرها الداخلى والمحيط الذي حولها .
  - يتوقف نجاح الكلية إلى حد كبير على مدى دراستها للعوامل البيئية المؤثرة ، ومدى الاستفادة من اتجاهات هذه العوامل ، وبدرجة تأثير كل منهما ، حيث تساعد هذه الدراسة على تحديد الأهداف التي يجب تحقيقها ، وبيان الموارد المتاحة ونطاق السوق المرتقب ، وأنماط القيم والعادات والتقاليد السائدة.
  - سعي الكثير من المؤسسات إلى التأقلم مع عوامل بيئتها المتغيرة وجعلها تؤثر بشكل إيجابي على هذه البيئة ، وبالتالي القيام بدور فعال تجاه نمو وتطور الإقتصاد الوطني .
- المنهجية والإجراءات المتبعة فى تنفيذ التحليل البيئى للكلية :**

- تم تشكيل لجنة لصياغة الخطة الاستراتيجية واجراء عملية التحليل البيئى للكلية.
- تم عقد ورش عمل للتدريب على خطوات صياغة الخطة الاستراتيجية للكلية والتحليل البيئى.
- ومن خلال الندوات المخصصة للتحليل البيئى تم عمل استبيانات لتحليل البيئة الداخلية والخارجية للكلية وتم توزيعها على المستفيدين من داخل وخارج الكلية خلال هذه الندوات ، وفيما يلى جدول يوضح عدد ونسبة المشاركين فى هذه الاستبيانات.

الفئة المشاركة	عدد المشاركين	نسبة المشاركة
- الأقسام العلمية	١٤	٣٥,٨٩%
- الأقسام الادارية	٢١	٥٣,٨٤%
- مندوبى شركات الأدوية	٢	٥,١٢%
- نقابة الصيادلة وإدارة التفتيش الصيدلى	٢	٥,١٢%

- إعداد خطة عمل ووضع أولويات وتوزيع مهام على فريق العمل
- الإطلاع على الوثائق المطلوبة لإعداد الخطة وأليات توثيقها.
- العصف الذهنى بين أعضاء لجان وحدة ضمان الجودة وبصفة خاصة لجنة الخطة على مستوى الأقسام العلمية والإدارية والإدارة العليا بالكلية والمستفيدين من خلال الندوات وورش العمل.
- إستطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس داخل الكلية كما تم الإستعانة بآراء السادة أعضاء هيئة التدريس المتفرغين كمستشارين وكذلك من خارج الكلية من ذوى الخبرة على مستوى الجامعة .
- لقاءات مع المستفيدين من المجتمع المدنى وشركات الدواء ونقابة الصيادلة وأعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب وفيما يلى جدول يوضح فئة ونسبة المشاركين فى هذا الاجتماع

الفئة المشاركة	عدد المشاركين	نسبة المشاركة
أعضاء هيئة تدريس	١٨	٤١,٨٦%
معاونوا أعضاء هيئة تدريس	٩	٢٠,٩٣%

أعضاء هيئة تدريس من كليات داخل الجامعة	٣	٦,٩٧%
طلاب	٢	٤,٦٥%
مندوبى شركات الأدوية	٢	٤,٦٥%
معهد جنوب مصر للأورام	٣	٦,٩٧%
نقابة الصيادلة	١	٢,٣٢%
إدارة الصيدلة	٢	٤,٦٥%

- إجراء إستبيان وإستطلاع رأى الطلاب والعاملين وأعضاء هيئة التدريس والأطراف المجتمعية.
- التوصل الى نقاط القوة والضعف للبيئة الداخلية وفرص وتهديدات البيئة الخارجية ، ثم ترتيب الأولويات وإزالة التضاربات والتناقضات والتشابهات.
- عمل مصفوفة التخطيط الاستراتيجى الكمى بواسطة لجنة تحليل البيئة الداخلية والخارجية وذلك للوصول الى الاستراتيجية الرئيسية والاستراتيجيات البديلة.
- تم اعتماد التحليل البيئى للكلية فى مجلس الكلية رقم ٦٢١ بتاريخ ٢٣/٨/٢٠١٥م.

### البيئة الداخلية.

يقصد بالبيئة الداخلية مجموعة الظروف والمتغيرات والموارد الموجودة داخل المؤسسة التعليمية وتؤثر تأثيراً مباشراً على أداءها ، ويمكن من خلال القرارات الإدارية تعديلها أو تغييرها أو السيطرة عليها ومن عناصر البيئة الداخلية الهيكل التنظيمى للمؤسسة والهيكل التنظيمية التفصيلية لإدارتها وأقسامها والموارد البشرية وأساليب التعليم والتعلم ودعم الطلاب والموارد المالية ونظم الجودة الداخلية

### أهمية دراسة وتقييم البيئة الداخلية :

- ١- المساهمة في تقييم القدرات والإمكانات المادية والبشرية والمعنوية المتاحة للكلية.
- ٢- إيضاح موقف الكلية التنافسى بالنسبة لغيرها من الكليات المناظرة لها فى نفس المجال.
- ٣- بيان وتحديد نقاط القوة وتعزيزها للاستفادة منها والبحث عن طريق تدعيمها مستقبلاً وذلك بما يساعد على القضاء على المعوقات البيئية أو اغتنام الفرص الموجودة بالبيئة.
- ٤- بيان وتحديد نقاط الضعف ، وذلك حتى يمكن التغلب عليها ومعالجتها أو تفاديها ببعض نقاط القوة الحالية للكلية.
- ٥- ضرورة الترابط بين التحليل الداخلى (نقاط الضعف والقوة) ، والتحليل الخارجى (مجالات الفرص) ، فإنه لا فائدة من الوقوف على الفرص والمخاطر البيئية دون الوقوف على النقاط التي تمثل قوة للكلية أو ضعفها ، فإذا كان الهدف من التحليل الداخلى يتمثل فى الوقوف على نقاط القوة والضعف فإن ذلك يمثل الوسيلة التي تقود لانتهاز الفرص التسويقية لمنتج الكلية (خريج متميز ، بحث متميز ، خدمة مجتمعية) وتجنب المخاطر أو تحجيمها

### نتائج دراسة وتقييم البيئة الداخلية

- أوضحت الدراسة الذاتية للكلية عن طريق إجتماعات (اللجان التنفيذية للوحدة والأقسام العلمية والأقسام الإدارية بالكلية والمستفيدين وجهات المجتمع المدنى) وبصفة خاصة لجنة التخطيط والتطوير والمتابعة المنبثقة عن وحدة ضمان



الجودة كما تم توزيع نقاط القوة والضعف الواردة بإستراتيجية الجامعة وإستراتيجية الكلية السابقة أن هناك مجموعة من نقاط القوة التي تتميز بها الكلية داخليا والتي يمكن إستثمارها وتفعيلها لتحقيق رسالة الكلية.

أيضا أظهرت الدراسة بعض نقاط الضعف التي تكون الكلية بحاجة الى تحسينها وإمكانها ذلك وتلك التي هي بحاجة الى تفاديها وإمكانها أيضا ذلك.



البيئة الداخلية (نقاط القوة والضعف) (القدرة المؤسسية)

نقاط الضعف	نقاط القوة	معايير الإعتدال	
<p>١. عدم وجود خطة مستقبلية للندوات لتعريف الطلاب الجدد بالخطة الإستراتيجية للكلية والرؤية والرسالة.</p> <p>٢. صعوبة نشر الوعي بالاهداف الإستراتيجية للكلية.</p> <p>٣. عدم وجود تقارير فنية لمتابعة خطط الكلية في مجالات المختلفة</p> <p>٤. ضعف مستوى المشاركة في صياغة الرؤية والرسالة والاهداف الإستراتيجية من جانب مختلف الاطراف من خارج الكلية.</p> <p>٥. الاهداف الاستراتيجية للكلية محددة دون الإستناد على نتائج التحليل البيئي</p>	<p>١. يتوافر بالكلية فريق عمل للتخطيط الإستراتيجي والمتابعة كما توجد البات لعملية التخطيط ، تتمثل في الاجتماعات الدورية للجنة التخطيط مع إدارة الكلية وروؤساء الازسام العلمية والإدارية.</p> <p>٢. للكلية رسالة ورؤية واضحة معتمدة ومعلنة وشعار وفيه راسخة حاكمة للكلية وتعكس رسالة الكلية ورؤيتها كيانها ودورها الاكاديمي والتعليمي ومسئولياتها وطموحاتها وتطلعها في البحث العلمي بما يتفق مع احتياجات المجتمع.</p> <p>٣. للكلية اهداف إستراتيجية معتمدة ومعلنة من خلال الوسائل المختلفة الغايات النهائية والاهداف الإستراتيجية تعكس الرؤية والرسالة</p> <p>٤. رسالة الكلية ورؤيتها ترتبط وتعكس رسالة ورؤية الجامعة.</p> <p>٥. تقوم الكلية بنشر الرؤية والرسالة من خلال وسائل متعددة.</p> <p>٦. وجود خطة إستراتيجية حمسية معتمدة وموثقة تتوافق مع الخطة الإستراتيجية للجامعة.</p> <p>٧. وجود خطة تنفيذية سنوية للاهداف الإستراتيجية</p> <p>٨. دراسة التحليل البيئي السنوي مجتمع الكلية</p> <p>٩. للكلية سياسات وخطط متطورة تشمل القطاعات الثلاثة</p> <p>١٠. مشاركة مختلف الاطراف داخل وخارج المؤسسة في التحليل البيئي الرباعي.</p> <p>١١. إعتدال الكلية من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتدال في ٢٧/٩/٢٠١٧</p> <p>١٢. محرض الكلية على مراجعة رؤيتها ورسالتها في ضوء المتغيرات المحلية والدولية.</p> <p>١٣. محرض الكلية على تنمية ونشر الوعي بين الطلاب واعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين والاطراف الاجتماعية برؤيتها ورسالتها.</p>	التخطيط الإستراتيجي	د

١. هيكل تنظيمي ملائم ومعتمد ومعلن ومرن يسمح بتطوير الهيكل بما يتفق مع التغيير في البيئة المحيطة وتطوير الاداء والتوسع في الانشطة والمهام والهيكل التنظيمي ملائم لحجم ونوع أنشطتها بما يضمن تحقيق رسالتها واهدافها الاستراتيجية.
٢. هيكل معتمد وموثق ومعلن للوحدات ذات الطابع الخاص
٣. وحدة ضمان الجودة في الهيكل التنظيمي للكلية على مستوى يسمح لها بالعلاقة المباشرة بجلس الكلية ويوجد لها هيكل تنظيمي ومجلس إدارة معتمد.
٤. وجود هيكل لوحدة الازمات والكوارث برئاسة عميد الكلية "وحدة الخدمات والطوارئ".
٥. تعاون وحدة ضمان الجودة ومركز ضمان الجودة بالجامعة ، بما يسهم في تفعيل دورها تقديم الوحدة تقريراً سنوياً عن نشاطها للمركز.
٦. وجود كتيب التوصيف الوظيفي للإداريين والاكاديميين للكلية مع توصيف وتوثيق لجميع وظائف الكلية وتحديد دقيق للمسئوليات.
٧. استحداث وظائف وإدارات جديدة وعمل توصيف لمهامها وإدراجها في "دليل الهيكل التنظيمي احدث للكلية.
٨. خطط وتقارير نصف سنوية وسنوية للاقسام العلمية والإدارات
٩. ديد شهادة الايزو مند منحها بتاريخ ٢٠٠٩/١١/٢٦ على التوالي كان اخرها في ٢٠١٥/١١/٢٥ حتى ٢٠١٩/٩/١٥

١. عدم توافر مكان مخصص ومستقل لوحدة الخدمات والطوارئ.
٢. عدم وضوح خطوط الاتصال في الهيكل التنظيمي
٣. عدم وفاء الهيكل بالتعاون المتبادل الافقي والراسي بين مستوياته ووحداته.
٤. ندرة إستخدام التوصيف الوظيفي في حالات التعيين والنقل والانتداب للوظائف المختلفة.
٥. لا يوجد شكل تنظيمي للتعامل مع الازمات والكوارث.
٦. جارى تحديث كتيب التوصيف الوظيفي للإداريين والاكاديميين للكلية مند عام ٢٠١٠

١. وجود قيادات واعية داعمة لانشطة الكلية المختلفة

٢. وجود كفاءات إدارية متميزة

٣. الاسلوب الديمقراطي و العدالة والامانة والحيادية في الادارة.

٤. توافر الإدارات والوحدات الكافية لممارسة انشطة الكلية

٥. فواعد واليات واضحة للعلاقات بين المستويات الإدارية المختلفة

٦. ديد الإختصاصات والمسئوليات بما يضمن عدم وجود تشابك وتداخل يؤدي الى إعافة او تعطيل العمل

٧. يوجد اليات تفويض للسلطة وتطبيق نظم اللامر كزية في الاداء

٨. توافر التوصيف الوظيفي لمعظم الوظائف

٩. تطبيق معايير الجودة الشاملة من خلال شهادة الايزو 9001/200٠.

١٠. وجود فواعد بيانات ورفية والكترونية لجميع الإدارات والاقسام العلمية مما يساعد على إخاذ القرارات بدقة.

١١. وجود مركز تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس بالجامعة من خلال تنمية المهارات الإدارية والبحثية لاعضاء هيئة

التدريس

١٢. ثيل الطلاب واصحاب العمل في مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة وبعض اللجان معرفة ارائهم والاخذ

بمقترحاتهم.

١٣. ممارسات اجالس الحاكمة (مجالس الاقسام ومجلس الكلية) تتسم بالفاعلية في مجال إخاذ القرارات الخاصة بالتعليم

والتعلم والبحث العلمي، وتوثق هذه اجالس ممارساتها في محاضرها الرسمية بطرق إلكترونية

١٤. مشاركة ممثلين عن المستفيدين من المجتمع اخلى في مجلس الكلية.

١٥. توجد بروتوكولات مفعلة بين الكلية والمؤسسات الإنتاجية والخدمية في المجتمع اخطط بالكلية.

١٦. وجود إستبيانات عن اداء القيادات الاكاديمية والإدارية.

١٧. توافر نظام فعال لحفظ واستدعاء وإتاحة تداول الوثائق.

١٨. توجد مصادر لتنمية التمويل الداتي بالكلية لتدعيم الانشطة التعليمية والبحثية واجتمعية

١. تطبيق خطط التدريب للقيادات الاكاديمية

والإدارية

٢. مركزية بعض القرارات في الجامعة طبقا للقانون

٣. عدم وجود محفزات للشباب لحضور الدورات

التدريبية القيادية.

٤. زيادة الدورات التدريبية للسادة اعضاء الهيئة

المعاونة

٥. ربط خطط التدريب بمتطلبات التطوير والتميز

٦. وضع خطط تدريبية موجه من اجل التدريب

المستمر لإكثار عدد القيادات الشابة للمشاركة في

صنع القرار والتي تخدم الكلية حاضرا ومستقبلا.

٧. ضعف تفعيل التوصيف الوظيفي

٨. عدم وجود معايير دقيقة معلنة لإختيار القيادات

الاكاديمية.

٩. عدم وجود الية لمراجعة محتويات البرامج

التدريبية بناء على التغذية المرجعة من المتدربين.

<p>١. محدودية وعدم كفاية وسائل نشر حقوق الملكية الفكرية وعدم تطبيق القوانين الرادعة للخارجين</p>	<p>١. وجود ميثاق اخلافي معتمد وموثق ومعلن.  ٢. تبني الكلية لمفاهيم الملكية الفكرية والنشر والالتزام بها  ٣ تطبيق مبادئ العدالة وعدم التمييز.  ٤. مصداقية توافر معلومات عن الكلية وانشطتها في وسائل مختلفة وحديثها بصفة دورية (البوابة الإلكترونية).  ٥. علاقات طيبة وتواصل داخل الكلية  ٦. وجود اليات لتلقي شكاوى الطلاب واعضاء هيئة التدريس والعاملين واليات للمتابعة  ٧ تطبيق سياسة الباب المفتوح وتحديد الساعات الاكاديمية ناقشة الطلاب وحل المشكلات.  ٨. وجود لجنة ل اخلاقيات البحث العلمي.  ٩. التواصل الفعال بين الإدارة العليا واعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والجهاز الإدارى من خلال تفعيل التواصل عبر البريد الإلكتروني الاكاديمي للجامعة  ١٠. توزيع اعباء الإشراف والتدريس، وتخصيص البعثات تتسم بالعدالة وعدم التحيز إذ ينظمها قانون تنظيم الجامعات.  ١١. ضمان العدالة وعدم التمييز بين الطلاب، وذلك في إطار اللوائح التي تستوجب تجنب التعارض في المصالح.  ١٢. وجود اليات لإخاذ القرارات التصحيحية لمعالجة الممارسات غير العادلة.  ١٣. يوجد بالكلية مجلس حكماء.</p>	<p>المصداقية والأخلاقيات</p>	<p>٤</p>
--	--	------------------------------	----------

<p>١. الإعتدال الزائد على المنافسات على حساب الممارسات ومحدد وقت ضيق بين الإعتدال المالي وشراء الاصناف المطلوبة</p> <p>٢. انقراض الخبرات الإدارية ، وعدم وجود خطة للإحلال وتأهيل الصف الثاني.</p> <p>٣. إعتدال الكلية على مركزية التكيف وتعددت إعطاله لقدمة ومهالكة (١٩٩٠).</p> <p>٤. الكثافة العددية بين الموظفين الغير مؤهلين</p> <p>٥. العجز الشديد في الخدمات المعاونة نظرا لتسوية العمالة المؤقتة.</p> <p>٦. نقص إستخدام الإدارة الإلكترونية</p> <p>٧. إحتياج العاملين عن الإشتراك في الدورات التدريبية المتخصصة.</p> <p>٨. غياب بعض الوسائل المستخدمة في قياس مستوى الرضا الوظيفي للعاملين.</p> <p>٩. لا يوجد تنوع في الوسائل المستخدمة لتقييم اداء القيادات الإدارية والعاملين.</p>	<p>١. جهاز إدارى متكامل يشمل جميع الازسام الإدارية والوحدات والمراكز.</p> <p>٢. ميكنة العمل الإدارى (MIS)</p> <p>٣. حصول الكلية على شهادة ISO 9001/200٤ ومحدثه دوريا بإضافة وتعديل الإجراءات الخاصة بمختلف الإدارات ، تجديد صلاحية شهادة الايزو ٢٠٠١:٩٠٠١ سنويا لمدة ثلاث اعوام متتالية (٢٠١٨).</p> <p>٤. المتابعة المستمرة لعمل الإدارات المختلفة من خلال التقارير النصف سنوية ومن خلال المراجعة الداخلية.</p> <p>٥. إنشاء وحدة تكنولوجيا المعلومات <b>IT بالكلية</b></p> <p>٦. إستكمال إدخال جميع بيانات الكلية (البرامج الاكاديمية)</p> <p>٧. تستخدم الكلية نظم تقويم صادقة لتقييم اداء العاملين</p> <p>٨. ربط الحوافز والمكافآت الإضافية بمستوى الاداء.</p> <p>٩. التعاون مع السادة المسئولين عن مشروع ICTP بإدارة الجامعة ومركز الكمبيوتر ( IT Pharma) بالكلية لتنمية فدرات العاملين في مجال الحاسب الالى. ومركز تطوير التعليم الجامعى</p> <p>١٠. التقويم الدوري المستمر لإدارات الكلية عن طريق الاستبيانات.</p> <p>١١. وجود الية معتمدة ومفعلة لتلقي الشكاوى والتعامل معها.</p> <p>١٢. بيئة وظروف العمل متميزة وملائمة للمتطلبات الوظيفية. وتحقيق اعلى مستويات الرضا الوظيفى</p> <p>١٣. علاقات إنسانية وتعاون متميزة بين الرؤساء والمرؤوسين.</p> <p>١٤. وجود خطة متكاملة لتدريب الجهاز الإدارى وفقا للإحتياجات التدريبية.</p> <p>١٥. توجد معايير واضحة ومعلنة لإختيار القيادات الإدارية منذ عام ٢٠١٠.</p>	<p>٥</p> <p>الجهاز الإدارى والفنى</p>
--	---	---------------------------------------

<p>١. ضرورة الشروع في إنشاء مباني لافسام الكيمياء الحيوية الصيدلانية - الميكروبيولوجيا الصيدلانية وعلم الادوية والسموم والتي انضمت حديثا بالكلية</p> <p>٢. الاحتياج إلى إنشاء محرقة خاصة بالكلية.</p> <p>٣. الإسراع في إستكمال التجهيزات الخاصة بقسم الصيدلة الإكلينيكية</p> <p>٤. عدم وجود نظام فعال للصيانة السريعة للاجهزة العلمية بالكلية</p> <p>٥. عدم إستخدام الوسائل الكافية للدعاية لبرنامج الصيدلة الإكلينيكية بما يسهم في ضعف الموارد المالية وهذا يؤثر سلبا على كافة الانشطة.</p> <p>٦. الإسراع بإنشاء فاعات الكنترولات بالمبنى الإدارى للكلية</p> <p>٧. لاتوجد خطة معتمدة من مجلس الكلية محدد بنود ومصادر الإنفاق لتغطية خطة الكلية في المجالات الاكاديمية المختلفة.</p> <p>٨. المعامل في حاجة إلى إعادة توظيف للتشغيل الامثل (مثل معامل الحاسبات وبعض المعامل البحثية).</p> <p>٩. تقادم الاجهزة والمعدات والمعامل والقصور في الاجهزة و المعدات الحديثة.</p>	<p>١. فواعد بيانات شبة كاملة بالكلية</p> <p>٢. بنية تحتية متميزة (٣ مباني + مجمع مدرجات)</p> <p>٣. معامل طلابية مجهزة</p> <p>٤. معامل بحثية موزعة في الافسام المختلفة</p> <p>٥. جهاز رنين نووى مغناطيسى (٦٠ ميجا)</p> <p>٦. قاعة ندوات ومؤتمرات داخلية</p> <p>٧. كافتريا ووحدة بريد كلية الصيدلة</p> <p>٨. (٤) فاعات حاسب الى ومعمل معتمد لمنح رخصة ICDL</p> <p>٩. مزرعة ومتحف للنباتات الطبية</p> <p>١٠. مكتبتان للطلاب والسادة اعضاء هيئة التدريس</p> <p>١١. توافر عدد (٤١٠) نقطة إنترنت</p> <p>١٢. وجود برنامج خاص للساعات المعتمدة (برنامج الصيدلة الإكلينيكية) يوفر التمويل الداتى لانشطة الكلية</p> <p>١٣. وجود مخازن المواد الكيميائية والمواد المتتهبة خارج مباني الكلية</p> <p>١٤. مركز المعلومات الدوائية (DIC)</p> <p>١٥. هيز (٦) مقررات إلكترونية</p> <p>١٦. التوسع في التعلم الداتى</p> <p>١٧. كفاية الموازنة المخصصة للكية سنويا والموارد بما يتلائم مع حجم النشاط ويساعد على تحقيق الاهداف بكفاءة</p> <p>١٨. حسن إستغلال الموارد من خلال تعظيم الإستفادة منها وتقليل الفاقد واحفاظة عليها من خلال الصيانة</p>	<p>الموارد المالية والمادية</p> <p>٦</p>
--	--	--



<p>١٠. وجود عجز كمى ونوعى فى تجهيزات بعض المعامل البحثية ومعامل الطلبة.</p> <p>١١. ندرة الخبرات الفنية وامناء المعامل، وعدم وجود خطة للإحلال وتأهيل الصف الثانى.</p>	<p>المستمرة</p> <p>١٩. النظافة والصيانة الدورية لمنشات الكلية ومعاملها</p> <p>٢٠. توافر المرافق الملائمة بالعدد المناسب</p> <p>٢١. توافر الاماكن والتسهيلات المادية لممارسة الانشطة الطلابية بإدارة رعاية الشباب بالكلية والجامعة</p> <p>٢٢. تناسب الحاسبات الالية مع إجمالى عدد الطلاب</p> <p>٢٣. يوجد بالكلية وحدات ذات طابع خاص وبرنامج تعليمي متميز بنظام الساعات المعتمدة، تساهم بقدر كبير فى تدبير جزء من الموارد الذاتية للكلية.</p> <p>٢٤. رسوم الدراسات العليا تسهم بقدر كبير فى تدبير جزء من الموارد الذاتية لدعم العملية البحثية.</p> <p>٢٥. توافر جميع اشكال وسائل الإتصال بين جميع الاقسام وإدارات والوحدات بالكلية وجميع كليات الجامعة، وشبكة الإنترنت.</p> <p>٢٦. جميع مباني ومنشات الكلية يتوافر بها المناخ الصحى من حيث التهوية والإضاءة، وتوافر العلامات الإرشادية المناسبة.</p> <p>٢٧. وجود وحدة لصيانة الاجهزة العلمية بالكئية والكلية تشارك فى وحدة صيانة الاجهزة العلمية بالجامعة والتي تعقد إجتماعا دوري شهري بكلية الهندسة</p>	
--	--	--

المشاركة  
المجتمعية  
وتنمية البيئة

٧

١. وجود وحدة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة في الهيكل التنظيمي.
٢. وحدات خدمات مجتمعية (المعمل المركزي - الصيدلية النموذجية - مركز الخدمات الصيدلانية - العيادة الطبية - صناديق الإسعافات الأولية بالمعامل
٣. توافر خطة إستراتيجية لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية.
٤. تشكيل لجنة للتعليم الصيدلي المستمر
٥. وجود وحدات ذات طابع خاص بمبانيها التنظيمية ومجالس الإدارة
٦. وجود كوادر بشرية مدربة في مجالات خدمة المجتمع وتنمية البيئة بمختلف الوحدات التابعة لقطاع البيئة
٧. تشكيل مجالس ولجان الكلية المختلفة يضم اطراف مجتمعية ذات العلاقة بطبيعة الكلية.
٨. مشاركة اعضاء هيئة التدريس بالكلية كمستشارين لشركات الادوية
٩. مشاركة ممثلين عن المجتمع اخلى في مجلس الكلية ومجلس إدارة وحدة ضمان الجودة
١٠. نة لإدارة الازمات والكوارث
١١. دليل محدث للاجهزة العلمية الموجودة بالكلية
١٢. التخلص الامن من النفايات الكيميائية عبر التعاقد مع شركات خاصة .
١٣. نة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة تتبع الهيكل التنظيمى لوحدة ضمان الجودة
١٤. لدى الكلية العديد من الممارسات المتميزة في مجال تنمية وحمية البيئة وخدمة المجتمع على مستوى الافراد والكلية.
١٥. للكلية علاقات وبروتوكولات متميزة ومستمرة مع العديد من شركات ومصانع الادوية على المستوى اخلى ومعهد الاورام
١٦. فعالية وحدات الصيانة في صيانة مرافق الكلية واساسها ووجود خطة لصيانة المباني والمنشات.
١٧. وجود وحدة للصيانة العاجلة والوفائية تقوم بصيانة الاجهزة

١. محدودية تسويق الخدمات العلمية
٢. محدودية عدد مصانع الادوية بالصعيد فالعلاقة والمشاركة منحصرة على مصنع (T3A) وشركة سيد
٣. ضعف مساهمة الاطراف المجتمعية المختلفة في توفير فرص العمل لخريجي المؤسسة.
٤. المزيد من التواصل بين الكلية وشركات الادوية والمستشفيات والمراكز البحثية لإتاحة فرص اوفر للتدريب وللعمل.
٥. عدم وجود حقائب تدريبية متنوعة للتخصصات المختلفة لتلبي إحتياجات شركات ومصانع الدواء.
٦. غياب مشاركة ممثلين عن المجتمع اخلى في مجلس إدارة بعض الوحدات ذات الطابع الخاص
٧. ضعف مشاركة الاطراف المجتمعية في إعداد البرامج التعليمية.
٨. صعوبة تطبيق الية لقياس رضا الاطراف المجتمعية عن جودة الخدمات التي تقدمها الكلية للمجتمع الخارجى.

البيئة الداخلية (نقاط القوة والضعف) (الفاعلية التعليمية)

نقاط القوة	نقاط الضعف	معايير الاعتماد	
<p>١. وجود فواعد واضحة ومعلنة وموثقة تتسم بالشفافية للقبول ببرامج الكلية المختلفة وللتحويلات.</p> <p>٢. وجود تبادل طلابي فومى وعربى</p> <p>٣. خطة معتمدة للدعم الطلابي</p> <p>٤. تشجيع الطلاب لممارسة الأنشطة الطلابية المتميزة على مستوى الكلية والجامعة</p> <p>٥. وجود وحدة فعالة لشنون الخريجين</p> <p>٦. استغلال الموارد المتاحة للكلية لتناسب اعداد الطلاب المقبولين بها والتعامل مع مشكلة الكثافة العددية.</p> <p>٧. وجود قاعدة بيانات للطلاب</p> <p>٨. وجود اية معتمدة لجذب الطلاب الوافدين.</p> <p>٩. وجود اية للكشف والتعامل مع الطلاب المتفوقين دراسيا والتميزين في الأنشطة كما توجد اية للتعامل مع الطلاب المتعثرين دراسيا</p> <p>١٠. توجد برامج خاصة لرعاية المتفوقين ومعاونة المتعثرين دراسيا.</p> <p>١١. وجود دليل للطلاب يحتوي على معلومات تفيد الطلاب لكل من البرنامجين الدراسيين ويتم تحديثهما سنويا وإتاحتهما لجميع الطلاب.</p> <p>١٢. تطبيق نظام الإرشاد الاكاديمي لبرامج الكلية مع توافر دليل للمرشد الاكاديمي والية محددة ومعلنة لهذا النظام ووجود نظام الدعم الاكاديمي لطلاب البرامج خلال الفصلين الدراسيين.</p> <p>١٣. إمام مكتب الخريجين بمسؤولياته وإنشاء رابط خاص بالخريجين على الموقع الإلكتروني للكلية خاص بالخريجين ، كما يوجد إتصال مباشر بين الكلية والنقابة الفرعية للصيدلة لتحديث قاعدة</p>	<p>١. صعوبة وضع خطط او سياسات مستقبلية بأعداد الخريجين تبعاً لإحتياجات سوق العمل</p> <p>٢. عدم ملائمة اعداد الطلاب المقبولين مع الموارد المتاحة للكلية</p> <p>٣. وجود سياسة محددة واضحة لربط الخريجين بالكلية بعد التخرج وصعوبة تنفيذها.</p> <p>٤. صعوبة المنافسة في الترويج للكلية بالدول العربية لجذب المزيد من الطلاب الوافدين.</p> <p>٥. صعوبة تطبيق سياسة واليات تتيح للكلية تقديم منح دراسية للطلاب من خارج البلاد نظراً للحالة الاقتصادية</p>	الطلاب والخريجون	٨

بيانات من اجل تيسير التواصل مع الخريجين من خلال الموقع الإلكتروني.

١٤. الاستمرار في إقامة ملتقى توظيف سنوي.

١٥. ييز موقع الكلية الإلكتروني بكافة المعلومات الخاصة بالقبول والتحويلات، ويتم إعداد وتنظيم

برامج تعريفية للطلاب الجدد بصفة سنوية

١٦. تفوق نسبة الطلاب اخولين إلى الكلية عن اخولين منها. وهي تعتبر كلية جاذبة للطلاب

١٧. توفر الكئية نظاما متكاملًا لدعم الطلاب اكاڊيميا وماديا واجتماعيا وصحيا.

١٨. المشاركة الفعالة لاعضاء هيئة التدريس في الانشطة الطلابية.

١٩. توجد عيادة طبية بالكلية بالإضافة إلى مستشفى الطلبة الواقع داخل الحرم الجامعي وقرية جدا

من الكلية.

٢٠. توفر الكلية الانشطة الطلابية العلمية والثقافية والرياضية والاجتماعية للطلاب ومحرص على

زيادة نسبة مشاركة الطلاب فيها. مع حصول الكلية على مراكز متقدمة في الانشطة الطلابية المختلفة

محليا ودوليا.

٢١. محرص الكلية على تنشيط دور اتحاد الطلاب وزيادة مساهماته في مجال الانشطة الطلابية.

٢٢. وجود تعاون بين الكلية وشركات ومصانع الدواء لتوفر برامج متنوعة لإعداد الخريجين لسوق

العمل.

٢٣. يوجد نظام لتقدير ومكافاة المتفوقين في الانشطة الطلابية.

نقاط الضعف	نقاط القوة	معايير الاعتماد
<p>١. التدريب المستمر للتعريف بالمعايير الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة المعينين حديثا او العائدين من اجازات و الطلاب.</p> <p>٢. عدم تحديد الوزن النسبي للمقررات والإكتفاء بالمعايير القومية الاكاديمية القياسية.</p> <p>٣. عدم تنفيذ دورات تدريبية عن كيفية إعداد مصفوفة للمخرجات التعليمية المستهدفة للبرامج مع المعايير المتبناه ومصفوفة المقرر.</p> <p>٤. عدم وجود مراجعة دورية دقيقة لمخرجات التعلم المستهدفة للبرنامج.</p>	<p>١. تبني المعايير القومية الاكاديمية القياسية للتعليم الصيدلي لجميع برامج الكلية وفق إجراءات رسمية موثقة واعتمادها من المجالس الرسمية (NARS).</p> <p>٢. توافق المعايير الاكاديمية المتبناه مع برنامج الكلية الدراسية بما يحقق رسالة الكلية من خلال المراجعات الداخلية والخارجية.</p> <p>٣. مشاركة الكلية 'أعالة' في وضع مقترحات المعايير الاكاديمية المرجعية القومية في لجنة قطاع الدراسات الصيدلية.</p> <p>٤. إعلان ووعي الاطراف المعنية بالمعايير الاكاديمية المتبناه (اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة)</p> <p>٥. وضع الاليات والإجراءات اللازمة للوفاء بمتطلبات المعايير المتبناه (تعديل المقررات وإدخال طرق حديثة للتعلم وتوفير مصادر التعلم وتطوير طرق التقييم).</p> <p>٦. إتفاق البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية مع رسالتها واهدافها الإستراتيجية وإحتياجات سوق العمل</p> <p>٧. وجود توصيف معتمد للبرامج والمقررات الدراسية بما يتفق مع المعايير الاكاديمية.</p> <p>٨. مصفوفة البرنامج تظهر تحقق مخرجات التعلم المستهدفة وتتوافق مع مواصفات الخريج.</p> <p>٩. الكلية تحقق مخرجات التعلم المستهدفة ILOs للبرامج التعليمية التي</p>	<p>المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية/المقررات الدراسية</p>

## تقدمها

١٠. الكلية تحقق مخرجات التعلم المستهدفة **ILOS** لكل مقرر دراسي في الفرق المختلفة في كل البرامج التي تطرحها الكلية
١١. وجود الية معتمده وموثقة لتمام المراجعة الدورية للبرامج والمقررات.
١٢. إجراء المراجعات الداخلية والخارجية والاستفادة من التقارير في تطوير ومحدث البرنامج والمقررات الدراسية.
١٣. حصول الكلية على الاعتماد من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
١٤. وجود خطة دراسية لكل المقررات الدراسية
١٥. تطبيق نظام الممتحن والمقيم الخارجي للمقررات الدراسية
١٦. تنفيذ اليات تغذية راجعة لتقارير المقيم الداخلي والخارجي للبرامج الدراسية
١٧. تتوفر إحصائيات ونتائج تحليل موثقة خاصة بتطور عدد الطلاب الملتحقين بكل برامج الكلية التعليمية ونسبة النجاح في الفرق الدراسية وتطور نسبة الخريجين في كل برنامج خلال الخمس سنوات
١٨. تطبيق واعتماد توصيف التدريب الصيفي الميداني ومعايير تقييمه.

نقاط الضعف	نقاط القوة	معايير الإعتداف	
<p>١. الكثافة العددية للطلاب برغم تقسيمهم إلى مجموعات مما يؤدي الى زيادة العبء الوظيفي.</p> <p>٢. الاعتماد المبالغ فيه على الكتاب الجامعي و المذكرات المختصرة مما يعوق تنمية مهارات البحث والتعلم</p> <p>٣. محدودية نشر وإعلان إستراتيجية التعليم والتعلم بين كافة الاطراف المعنية داخل وخارج الكلية</p> <p>٤. يوجد قياس وتقييم التدريب الميداني ولكن لا يوجد قياس مردود التدريب الميداني ولا خطط تحسين له.</p>	<p>١. فقف إستراتيجية التعليم والتعلم رسالة الكلية واهدافها وتتفق مع المعايير الاكاديمية القياسية المرجعية</p> <p>٢. توافر استراتيجيات للتعليم والتعلم وتوافر الية للمراجعة في ضوء تحليل نتائج الإمتحانات وإستقصاء اراء الطلاب واعضاء هيئة التدريس</p> <p>٣. إتساق اساليب التعليم والتعلم والتقييم مع نتائج التعلم المستهدفة</p> <p>٤. تدعم إستراتيجيات واساليب التعليم والتعلم مهارات التعلم الداتي واكتساب مهارات التوظيف</p> <p>٥. وجود مصادر للتمويل الداتي تدعم التعلم الداتي (المكتبة ، اجهزة حاسب الى ، تجهيزات المعامل )</p> <p>٦. اعماط غير تقليدية للتعليم وملائمة اعماط التعلم لنواتج التعلم المستهدفة</p> <p>٧. سياسة معتمدة للتعامل مع مشاكل التعليم (الكثافة العديدة للطلاب ، الكتاب الجامعي ، الدروس الخصوصية ، النقص او الزيادة في اعضاء هيئة التدريس ، ضعف حضور الطلاب)</p> <p>٨. وجود الية لضمان قياس محقق المخرجات التعليمية المستهدفة.</p> <p>٩. كتاب جامعي مطور</p> <p>١٠. إصدار دليل لتوصيف لبرنامج التدريب الميداني.</p> <p>١١. تنوع جهات التدريب الميداني ومشاركة الاطراف الاجتماعية في التدريب</p>	<p>التعليم والتعلم والتسهيلات المادية</p>	<p>١٠</p>

١٢. تنوع اساليب وادوات قياس وتقويم التدريب بما يتفق مع نواتج التعلم المستهدفة (إستبيان الجهات التدريية ، درجات الطلاب في التدريب)
١٣. توجد إستراتيجية تقويم تتفق مع نواتج التعلم المستهدفة وإستراتيجية التعليم والتعلم
١٤. اساليب متنوعة للتقييم تلائم نواتج التعلم المراد قياسها
١٥. توازن الدرجات المخصصة لانواع التقييم المختلفة وفقا لما تقيسه نواتج التعلم (محريري ، شفوي ، عملي)
١٦. تتناسب اوقات التقييم مع الجداول الدراسية بحيث لا يمثل عبء على الطلاب او اعضاء هيئة التدريس.
١٧. سرية وضع ونسخ وتوزيع الامتحانات
١٨. وجود الية وفواعل معلنة للتعامل مع تظلمات الطلاب (بريقة تقديم التظلم ، المدى الزمني لتقديمه ، الجهة المسئولة)
١٩. هتم الكلية بتحليل إستبيانات المتحن الخارجى وإعداد تغذية راجعة
٢٠. وجود إدارة كفاء للإمتحانات
٢١. وجود الية لضمان عدالة تقويم الطلاب.
٢٢. قياس وتقييم رضا الطلاب.
٢٣. زيادة اعداد المقررات الإلكترونية المنتجة بواسطة اقسام الكلية
٢٤. يتم الإعلان عن نتائج وسائل التقييم المختلفة عبر الوسائل المختلفة.
٢٥. توجد إجراءات تصحيحية (تقديم الدعم للطلاب ، تطوير المقرر





<p>١. إنتداب بعض اعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة يوم اسوعيا</p> <p>٢. الإعارات الممتدة لمرافقة الزوجة او الزوج لمدة تصل الى ٢٠ عام</p> <p>٣. عدم عودة بعض المبعوثين بعد حصولهم على الدرجات العلمية</p> <p>٤. عدم توافر الموارد المالية لزيادة وتطوير حركة المهمات العلمية والبعثات الخارجية داخل الكلية نظرا للحالة الإقتصادية الراهنة</p>	<p>١. كفاية وكفاءة اعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم</p> <p>٢. ملائمة التخصصات العلمية للمقررات التي يتم تدريسها</p> <p>٣. سياسات التعيين والترقية (الموضوعية / العدالة / العلانية)</p> <p>٤. اخافظة على توافق نسبة اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلى الطلاب بما يتفق مع المعايير اأحددة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.</p> <p>٥. إختيار بعض من اساتذة الكلية في اللجان العلمية الدائمة ولجان التحكيم الخاصة بالاساتذة والاساتذة المساعدين</p> <p>٦. إختيار بعض اعضاء هيئة التدريس كمستشارين في بعض شركات ومصانع الدواء</p> <p>٧. وجود خط وبرامج لتنمية قدرات ومهارات اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة</p> <p>٨. تشجيع اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على حضور المؤتمرات العلمية وورش العمل لرفع اداؤهم المتميز بما يحقق الرضا الوظيفي.</p> <p>٩. وجود معايير موضوعية وعادلة لتقييم الاداء</p> <p>١٠. نغ الكلية بسمعة اأاديمية طيبة وإمدادها للعديد من كليات الصيدلة على مستوى الجمهورية والدول العربية باعضاء هيئة التدريس</p> <p>١١. حصول العديد من اعضاء هيئة التدريس على جوائز من جهات محلية ودولية.</p> <p>١٢. توافر عدة وسائل لتقييم المستمر لاداء اعضاء هيئة التدريس (إستبيانات).</p> <p>١٣. وجود الية لقياس الرضا الوظيفي لاعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة دوريا من خلال الإستبيانات.</p>	<p>أعضاء هيئة التدريس</p>	<p>١١</p>
--	---	-------------------------------	-----------

### البحث العلمي والأنشطة العلمية

١. وجود خطة بحثية للكلية متكاملة مع الأقسام معتمدة وموثقة تلائم إمكانيات الكلية المادية المتاحة.
٢. ربط الخطة البحثية للكلية بالخطة البحثية للجامعة تعكس إحتياجات المجتمع.
٣. تنوع اساليب تشجيع البحوث العلمية المشتركة بين الأقسام داخ وخارج الكلية.
٤. فواعديانات للابحاث محدثة متاحة بالمكتبة الرسمية
٥. وجود الية لتشجيع اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على نشر الابحاث (مكافاة الباحثين على النشر الدولى)
٦. وجود الية لتشجيع الهيئة المعاونة والطلاب على المشاركة فى المشاريع البحثية.
٧. يوجد دعم مشاركة اعضاء هيئة التدريس فى المؤتمرات اقليمية والإقليمية والدولية.
٨. وجود لجنة اخلاقيات البحث العلمي
٩. وجود عدالة وتكافؤ فى فرص الحصول على البعثات
١٠. اليات التواصل بين المشرفين والمتبعين لمتابعة ادايتهم
١١. حصول الكلية على مشروع الإتاحة والتكافى الحيوى.
١٢. حصول بعض اعضاء هيئة التدريس على جوائز متميزة فى البحث العلمي
١٣. تصدر الكلية نشرة دورية علمية محكمة ومؤتمر جامعة اسيوط الدولى للعلوم الصيدلانية يعقد كل عامين بانتظام منذ عام ١٩٩١م.
١٤. وجود بروتوكولات تعاون مع هيئات خارجية
١٥. ديت نشرة العلوم الصيدلانية للكلية
١٦. مساهمة الوحدات الخدمية والوحدات ذات الطابع الخاص فى دعم البحث العلمي بالكلية.

١. يهيز معامل الابحاث باحدث التقنيات
٢. ضعف ميزانية البحث العلمي.
٣. محدودية إشتراك الكلية فى الدوريات العلمية.
٤. إبحام رجال الاعمال والصناعة من تدعيم التعليم والبحث العلمي فى الكلية.
٥. محدودية إشتراك الكلية فى مشروعات الإتحاد الاوروبى
٦. قلة عدد الابحاث المنشورة بنشرة العلوم الصيدلانية نظرا لضعف معامل التاثير (IF) المقيمة به
٧. محدودية دور البحوث الاكاديمية فى مواجهة المشكلات الاجتماعية.

١. تقدم الكلية برامج للدراسات العليا محقق رسالة الكلية تتلائم مع متطلبات وإحتياجات سوق العمل
٢. تبنى الكلية للمعايير القومية القياسية لقطاع الدراسات العليا
٣. وجود اساليب مختلفة للتعريف والترويج ببرامج الدراسات العليا إقليمي وعربيا
٤. يوجد توصيف لبرامج ومقررات الدراسات العليا (دبلوم ، ماجستير ، دكتوراه)
٥. تتطابق مصفوفة نواتج التعلم المستهدفة لحل برنامج مع اهدافه (مصفوفة البرامج)
٦. توفير جميع الامكانيات والتسهيلات البحثية والمادية لطلاب الدراسات العليا.
٧. توافر كتيب دليل طالب الدراسات العليا سنويا
٨. وجود قواعد بيانات محدثة باعداد وانواع الدرجات العلمية الممنوحة
٩. إتباع نظام الممتحنين الخارجيين لطلاب الدراسات العليا
١٠. تطبيق نظام المراجعة الخارجية لبرامج الدراسات العليا والاستفادة من نتائج الإمتحانات وتقارير المراجعين الخارجيين في التطوير
١١. كفاية اعداد اعضاء هيئة التدريس للإشراف على طلبة الدراسات العليا.
١٢. اليات وإجراءات التسجيل والإشراف معلنة بوسائل مختلفة (دليل لائحة الدراسات العليا ، الموقع الإلكتروني ، المطويات والنشرات)
١٣. وجود مكتبة للدراسات العليا ومكتبة ريفية علمية متطورة.
١٤. توافر معامل بحثية متخصصة مثل المعمل المركزي وكذلك المعامل البحثية مثل مركز الدراسات الصيدلية داخل الافسام العلمية و الوحدات البحثية ذات الطابع الخاص مركز بحوث الدواء بالجامعة.
١٥. توافر كتيب لجميع الاجهزة العلمية بالمعمل المركزي و كذلك مطويات دعائية مختلفة لجميع المراكز و الوحدات البحثية بالكلية.
١٦. وجود الية لتلقي شكاوى طلاب الدراسات العليا.
١٧. وجود اليات وإجراءات تفعيل نظام تظلمات الدراسات العليا
١٨. التفعيل المستمر والدورى لقياس رضا طلاب الدراسات العليا
١٩. اليات توثيق نتائج طلاب الدراسات العليا وتحليل نتائج التقييم

١. الإلتزام بإتباع إجراءات التسجيل الإلكتروني لطلاب الدراسات العليا
٢. تطوير احتوي العلمي للدبلومات التخصصية لكي تواكب متطلبات سوق العمل الحالية والمستقبلية.
٣. ضرورة إستكمال كتيب توصيف برامج ومقررات الدراسات العليا.
٤. الإسراع في إخراج لائحة الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة

١. وحدة ضمان الجودة مجهزة بالكوادر البشرية ذات الكفاءة العالية والاجهزة المساعدة.
٢. هيكل تنظيمي متكامل لوحدة ضمان الجودة يشمل أنشطة الكلية المختلفة
٣. لائحة مالية وإدارية تنظم العمل ويتحدد السلطات والمسئوليات
٤. وجود نظام داخلي للتقويم الشامل القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية بالكلية.
٥. تطبيق نظام الممتحن والمقيم الخارجي للبرامج والمقررات الدراسية
٦. مناقشة نتائج التقويم مع القيادات الأكاديمية والإدارية وبإفي المستفيدين من خلال اجتماعات المجالس الحاكمة بالكلية.
٧. وجود سياسات معتمدة للتحسين والتطوير في الفاعلية التعليمية.
٨. تقديم وحدة ضمان الجودة تقارير فنية ربع سنوية عن أنشطة الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية موثقة ومعتمدة من مجلس الكلية.
٩. خطط تحسين سنوية بناء على التقارير الفنية
١٠. متابعة المراجعة الداخلية لفاعلية العملية التعليمية من خلال وحدة ضمان الجودة
١١. وجود موقع للكلية على شبكة الانترنت باللغة العربية والانجليزية.
١٢. تنوع عملية تقييم الطلاب.
١٣. إعداد تقارير ربع سنوية ونصف سنوية لتقييم الاداء داخل الكلية
١٤. دعم معنوي وإداري من جانب إدارة الكلية لوحدة ضمان الجودة
١٥. إعداد خطط التدريب السنوية وتحديد الإحتياجات
١٦. إعداد التقرير السنوي للكلية منذ عام ٢٠٠٤ عرض كافة الأنشطة التي تم تنفيذها في القطاعات الثلاثة.
١٧. حصول الكلية على مشروعات سابقة في مجال التقويم الداتي من خلال بعض المشروعات من جهات محلية بما يضمن زيادة فدرهما التنافسية.
١٨. زيادة ثقافة الجودة بين الطلاب واعضاء هيئة التدريس. والعاملين
١٩. توافر المخصصات المالية الكافية والتجهيزات الملائمة لوحدة ضمان الجودة لممارسة أنشطتها.
٢٠. العضوية البدائمة لمدير وحدة ضمان الجودة مجلس الكلية.
٢١. يوجد استقصاءات لاراء منظمات اجتمع اخلى حول مستوى و كفاءة خريجي الكلية.

١. عدم قياس مردود  
خطط التحسين

٢٢. يوجد خطة لتوزيع الإستهيبانات السنوية حول الأنشطة المختلفة بالكلية لتقويم العملية التعليمية والبحثية واجتمعية مع تحليل ابعاد هذه الإستهيبانات

٢٣. إجراء المراجعات الداخلية للافسام العلمية والإدارات طبقا لنظام الـ **ISO 9001/200**

٢٤. تقرير سنوى لانشطة وحدة ضمان الجودة وإجازات الكلية فى مجال ضمان الجودة

٢٥. إرتباط واضح وعلاقات متميزة مع مركز ضمان الجودة بالجامعة

٢٦. مشاركة مختلف الفئات (اعضاء هيئة التدريس ، اعضاء الهيئة المعاونة ، الطلاب ، الإداريين) فى اعمال وانشطة الوحدة

٢٧. يتوفر لدى الكلية العديد من أنشطة التعزيز والتطوير لإدارة نظم الجودة على سبيل المثال **ISO 9001/2008** ، **MIS** ،

**MOE** ، اجهزة البصمة)

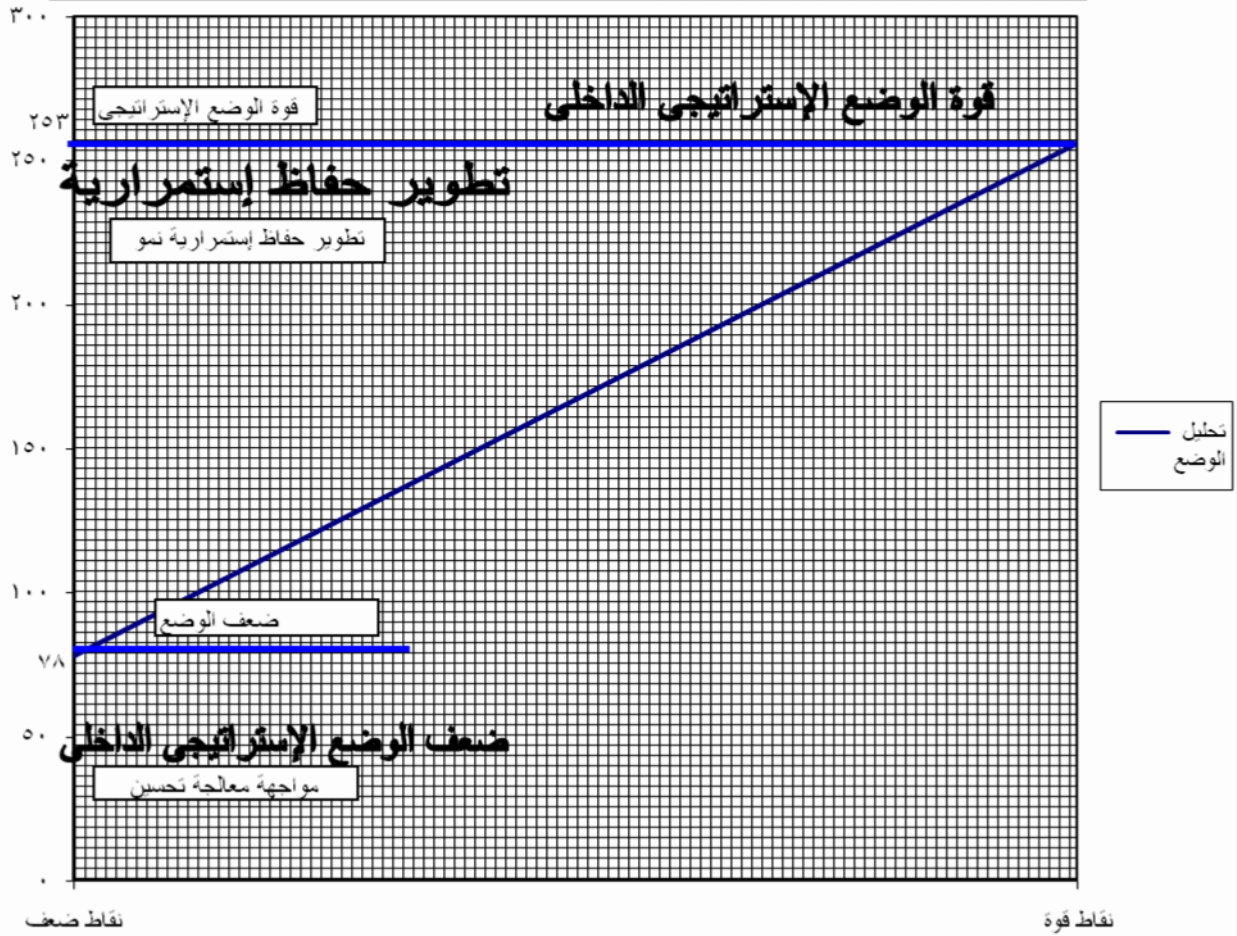
م	المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
١	التخطيط الإستراتيجي	١٣	٥
٢	الهيكل التنظيمي	٩	٦
٣	القيادة والحوكمة	١٨	٩
٤	المصداقية والأخلاقيات	١٣	١
٥	الجهاز الإداري والفني	١٥	٩
٦	الموارد المالية والمادية	٢٧	١١
٧	المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	١٧	٨
٨	الطلاب والخريجون	٢٣	٥
٩	المعايير الأكاديمية / البرامج التعليمية / المقررات الدراسية	١٨	٤
١٠	التعليم والتعلم والتسهيلات المادية	٢٥	٤
١١	أعضاء هيئة التدريس	١٣	٤
١٢	البحث العلمي والأنشطة العلمية	١٦	٧
١٣	الدراسات العليا	١٩	٤
١٤	التقويم المستمر وضمان الجودة	٢٧	١
	إجمالي نقاط القوة والضعف	٢٥٣	٧٨
	نسبة نقاط القوة ونقاط الضعف	٧٦,٤٤	٢٣,٥٦
	نسبة المقارنة بين نسبتي القوة والضعف	٣,٢٤	١

### تحليل البيئة الداخلية

بقراءة الجدول السابق يتضح أن عدد نقاط القوة للكلية يبلغ ٢٥٣ نقطة في مقابل ٧٨ نقطة ضعف على مستوى محوري القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية (النسبة تمثل (٣,٢٤ : ١) وهو ما يعكس وضع إستراتيجي للبيئة الداخلية جيد (قوى ومتميز) يمثل (١,١٢) عن المتوسط (١+٣,٢٤ = ٤,٢٤) (٢,١٢ = ٢/٤,٢٤) (٣,٢٤ = ٢,١٢ = ١,١٢) كون الكلية سبق إعتمادها من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماذ ونقاط الضعف تحتاج الى مراجعة للتعرف على كيفية مواجهتها لوضع خطط إستراتيجية وبرامج للتغلب على نقاط الضعف.

تحليل الوضع الإستراتيجي الداخلي لنقاط القوة ونقاط الضعف  
كلية الصيدلة - جامعة أسيوط ٢٠١٦

نقاط قوة	نقاط ضعف	الإجمالي	نسبة نقاط القوة	نسبة نقاط الضعف
٢٥٣	٧٨	٣٣١	٧٦.٤٤	٢٣.٥٦





العوامل الإستراتيجية الداخلية					
الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي	النسبة	نقاط القوة	
<b>أولا : نقاط القوة</b>					
١٢	٤	٣	٥,١٠	١٣	التخطيط الإستراتيجي
٨	٤	٢	٣,٥٣	٩	الهيكل التنظيمي
١٦	٤	٤	٧,٠٦	١٨	القيادة والحوكمة
١٢	٤	٣	٥,١٠	١٣	المصادقية والأخلاقيات
١٢	٤	٣	٥,٨٨	١٥	الجهاز الإداري والفني
١٥	٣	٥	١٠,٥٩	٢٧	الموارد المالية والمادية
١٢	٤	٣	٦,٦٧	١٧	المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة
١٦	٤	٥	٩,٠٢	٢٣	الطلاب والخريجون
١٢	٣	٤	٧,٠٦	١٨	المعايير الأكاديمية / البرامج التعليمية / المقررات الدراسية
٣	٣	٥	٩,٨٠	٢٥	التعليم والتعلم والتسهيلات المادية
٩	٣	٣	٥,١٠	١٣	أعضاء هيئة التدريس
١٥	٣	٣	٦,٢٧	١٦	البحث العلمي والأنشطة العلمية
٩	٣	٤	٧,٤٥	١٩	الدراسات العليا
٩	٣	٥	١٠,٥٩	٢٧	التقويم المستمر وضمان الجودة
١٦٠	٤٩	٥٠	٩٩,٢٢	٢٥٣	حساب الوزن النسبي

العوامل الإستراتيجية الداخلية	نقاط الضعف	النسبة	الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح
<b>ثانياً : نقاط الضعف</b>					
التخطيط الإستراتيجي	٥	٦,٤١	٣	٢	٦
الهيكل التنظيمي	٦	٧,٦٩	٤	٢	٨
القيادة والحوكمة	٩	١١,٥٤	٦	٢	١٢
المصادقية والأخلاقيات	١	١,٢٨	١	٢	٢
الجهاز الإداري والفني	٩	١١,٥٤	٦	٢	١٢
الموارد المالية والمادية	١١	١٤,١٠	٧	١	٧
المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	٨	١٠,٢٦	٥	٢	١٠
الطلاب والخريجون	٥	٦,٤١	٣	٢	٢
المعايير الأكاديمية / البرامج التعليمية / المقررات الدراسية	٤	٥,١٣	٣	٢	٦
التعليم والتعلم والتسهيلات المادية	٤	٥,١٣	٣	١	١
أعضاء هيئة التدريس	٤	٥,١٣	٣	٢	٤
البحث العلمي والأنشطة العلمية	٧	٨,٩٧	٤	٢	٦
الدراسات العليا	٤	٥,١٣	٣	٢	٦
التقويم المستمر وضمان الجودة	١	١,٢٨	١	٢	٨
<b>حساب الوزن النسبي</b>	<b>٧٨</b>	<b>١٠٠</b>	<b>٥٠</b>	<b>٢٦</b>	<b>٩٠</b>

عناصر التحليل	عدد النقاط	النسبة	الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح
حساب الوزن النسبي لنقاط القوة	٢٥٣	١٠٠	٥٠	٤٩	١٦٠
حساب الوزن النسبي لنقاط الضعف	٧٨	١٠٠	٥٠	٢٦	٩٠
	٣٣١	١٩٩,٢٢	١٠٠	٧٥	٢٥٠
تحليل الوزن النسبي لنقاط القوة	٣,٢٤			٦٥,٣٣	%٦٤
تحليل الوزن النسبي لنقاط الضعف	١			٣٤,٦٦	%٣٦

تعكس نتائج مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية للكلية القوة الجيدة للموضع الإستراتيجي الداخلي للكلية بشكل عام حيث يبلغ إجمالي النقاط ٣٣١ نقطة بوزن نسبي (٣,٢٤ = ١,٠٠) وإجمالي الوزن المرجح ٢٥٠ بوزن نسبي (١,٧٧ - ١,٠٠) بوزن مرجح "٠,٦٤" للوزن النسبي لنقاط القوة (١٦٠/٢٥٠ \* ١٠٠ = ٦٤ %) (١,٧٧/٢,٧٧ \* ١٠٠ = ٦٤ %) وهو يدل على الابتعاد عن القيمة المتوسطة والتي تؤخذ على أنها (٥٠ %) بمقدار (١٤ %) (٦٤ % ÷ ٥٠ % = ١٤ %) وبالوزن النسبي الابتعاد على القيمة المتوسطة والتي تؤخذ على أنها (١,٣٩) بمقدار (٠,٣٨) (٠,٣٨ = ١,٣٩ ÷ ٠,٣٨) بنسبة تبلغ (٠,٣٨/٢,٧٧ \* ١٠٠ = ١٣,٧١) أو (٠,١٤) نقطة وهذا متسق مع التفاوت الكبير بين أعداد نقاط القوة والضعف بالكلية (٢٥٣ ، ٧٨) .

#### ٤ تحليل البيئة الخارجية المحيطة (PEST Analysis) :

ويقصد بالبيئة الخارجية مجموعة القوى والمتغيرات التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في أنشطة وقرارات المؤسسة التعليمية وتخرج عن نطاق سيطرتها في ظل المتغيرات الراهنة محليا وإقليميا وعالميا أوضحت نتائج التحليل أن كلية الصيدلة – جامعة أسيوط أمامها العديد من الفرص المتاحة والتي يمكن الإستفادة منها في تحقيق غاياتها وأهدافها الإستراتيجية ، كما أن هناك مجموعة من التحديات المحتملة والتي يتحتم على الكلية أن تحدد كيفية التعامل معها في سبيل تحقيقها لرسالتها وغاياتها .



ثانياً : التهديدات (Threats)	الفرص المتاحة (Opportunities)	معايير الاعتماد	
<p>١. نظام قبول الطلاب بالجامعات من قبل مكتب التنسيق وعلاقة ذلك بزيادة الطلاب المتحقين بالكلية.</p> <p>٢. تقدم مؤسسات تعليمية منافسة للحصول على الاعتماد مما يزيد العبئ على كلية الصيدلة – جامعة أسيوط للتنافس.</p> <p>٣. تذبذب ثقة المجتمع في مؤسسات التعليم العالي وزيادة أعداد كليات الصيدلة العامة والخاصة على مستوى الجمهورية.</p> <p>٤. عدم وجود إتفاقيات بديلة لجذب وإستقطاب الطلاب الوافدين للإلتحاق بالبرامج المتاحة بالكلية نظراً لبعدها عن العاصمة</p> <p>٥. ضعف الثقة من قبل المؤسسات المحلية والعالمية متمثلة في رجال الأعمال والصناعة بأهمية الأبحاث العلمية التي تجرى بالكلية لتطوير صناعة الدواء بسبب عدم التخطيط والإتصال والتسويق للأبحاث التطبيقية.</p>	<p>١. زيادة الوعى والإهتمام المحلى والإقليمي والعالمى بأهمية التعليم وضمان الجودة والتحسين المستمر فى منظومة العملية التعليمية.</p> <p>٢. خطط التنمية المستدامة للدولة</p> <p>٣. تزايد إقبال المؤسسات الداخلية والإقليمية على خريجي الكلية</p> <p>٤. قامت الكلية بعقد إتفاقيتين مع كليتى الصيدلة جامعة مارسيليا وجامعة مومبيليه بفرنسا وكلية الصيدلة جامعة النهضة وتجرى حالياً الإجراءات اللازمة لعقد إتفاقية مع كلية الصيدلة جامعة الإسراء بالأردن وجامعة ترياما اليابانية.</p> <p>٥. كرسى الكيالى مع المملكة العربية السعودية للدراسات العليا</p>	التخطيط الإستراتيجى	١

ثانياً : التهديدات (Threats)	الفرص المتاحة (Opportunities)	معايير الإعتماد	م
<p>١. الهياكل التنظيمية بالكليات الخاصة المنافسة يمتاز بالمرونة</p>	<p>١. يوجد بالكلية وحدة لضمان جودة التعليم على قدر كافي وتميز من الكفاءات والإمكانيات بهدف إنشاء نظام داخلي متكامل وشامل لإدارة جودة التعليم والتعلم بالكلية</p> <p>٢. المناخ العام الجامعي مهياً لقبول تطوير الهياكل التنظيمية للتوافق من متطلبات الإعتماد الدولي</p>	<p>الهيكل التنظيمي</p>	<p>٢</p>
<p>١. مرونة القواعد الحالية والخاصة بتعيين وإختيار القيادات الأكاديمية بالجامعات الخاصة على عكس الجامعات الحكومية.</p>	<p>١. المناخ الديمقراطي السائد في مجتمع وتبنى سياسة الباب المفتوح وعقد الإجتماعات الدورية للقيادات الأكاديمية والإدارية.</p>	<p>القيادة والحوكمة</p>	<p>٣</p>

<p>١ . التأثيرات السلبية للعلاقات الإجتماعية الخاصة وتأثيرها على التقييم والتعامل</p>	<p>١. وجود كتيب الميثاق الأخلاقي وحقوق الملكية الفكرية بالكلية وتوزيعه على مختلف الأقسام العلمية والإدارية.</p> <p>٢. تعدد وسائل النشر ووجود قواعد بيانات دولية تسهل الكشف على السطو على الملكية الفكرية</p> <p>٣. تنامي الوعي بالميثاق الأخلاقي وحقوق الملكية الفكرية وصدور العديد من القوانين التي تحمي هذه الحقوق لمنع الإقتباس العلمي والأدبي للبحوث والرسائل العلمية (Anti-Plagiarism ، Inthenticate)</p>	<p>المصادقية والأخلاقيات</p>	<p>٤</p>
---	--	------------------------------	----------



م	معايير الاعتماد	الفرص المتاحة (Opportunities)	ثانياً : التهديدات (Threats)
٥	الجهاز الإداري	١. وجود برامج وحقائب تدريبية لتنمية المهارات الأكاديمية والإدارية من خلال مراكز التدريب	١. نظم التعيين الحالية وإحالة العديد من الكفاءات الإدارية الى سن التقاعد
٦	الموارد	١. الإمكانيات المتاحة بالقرية الأولمبية بالجامعة توفر التسهيلات المادية لممارسة كافة الأنشطة الطلابية ٢. إستغلال الحواسيب وشبكة المعلومات فى الإنفتاح على العالم وتنظيم العمل بأقل التكاليف وبأعلى جودة. ٣. محاولة تطبيق برنامج التصنيع الدوائى	١. الزيادة المستمرة والمتتالية فى إعداد الطلاب الملحقين بالكلية وعدم قدرة الكلية على إتخاذ قرار خاص بالطلاب المقبولين مما يزيد من الضغط على الإمكانيات والموارد المتاحة ويؤثر سلبيا على الخدمات المقدمة للطلاب وجودة العملية التعليمية.

<p>١. محدودية مشاركة المجتمع الخارجى فى دعم أنشطة الكلية.</p> <p>٢. الأزمات الاقتصادية المحلية وتأثيرها السلبى على التنمية المجتمعية</p> <p>٣. تعارض ممارسة بعض من الوحدات ذات الطابع الخاص على مستوى الجامعة أداء نفس النشاط (التحليل ، التدريب ، أنشطة طلابية)</p>	<p>١. وجود مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وتوفيره مجموعة من حزم البرامج التدريبية.</p> <p>٢. وجود مركز بحوث الدواء بالجامعة يتيح الكلية إجراء العديد من البحوث التى تخدم المجتمع المحلى.</p> <p>٣. وجود وحدة التعليم الإلكتروني يتيح الاستفادة فى إدخال طرق حديثة للتعليم والتعلم.</p> <p>٤. مركز تطوير التعليم الجامعى وشبكة المعلومات بالجامعة يوفر العديد من الخدمات فى مجال التعليم والبحث العلمى والمعلوماتى.</p>	<p>المشاركة المجتمعية</p>	<p>٧</p>
--	--	---------------------------	----------

<p>ثانياً : التهديدات (Threats)</p>	<p>الفرص المتاحة (Opportunities)</p>	<p>معايير الاعتماد</p>	<p>م</p>
-------------------------------------	--------------------------------------	------------------------	----------

<p>١. إعتداد قبول الطلاب بمختلف الكليات على معيار واحد وهو مجموع الطالب دون مراعاة الرغبة والإستعداد والمستوى الفكرى ومدى التناسب بين إمكانيات الطالب وإحتياجات الدراسة مما يؤثر على قدرة الطالب على الإبداع والتميز.</p> <p>٢. تدنى المستوى الإقتصادى فى المنطقة المحيطة من حيث متوسط دخل الفرد مما يؤثر على فرص العمل للخريج.</p> <p>٣. الزيادة المستمرة فى أعداد الخريجين بالإضافة الى خريجي كليات الصيدلة من الجامعات الخاصة مما يؤدي الى زيادة عدد الخريجين عن إحتياجات سوق العمل</p>	<p>١. إرتفاع مستوى كفاءة خريجي الكلية من وجه نظر المؤسسات التى يعملون بها.</p> <p>٢. إنخفاض مستوى جودة خريج الجامعات الخاصة مع ارتفاع تكلفة التعليم بها.</p> <p>٣. الطلب المتزايد على مواصفات تخصصية معينة للخريج مثل الصيدلة الإكلينيكية لزيادة كفاءة الرعاية الصحية.</p> <p>٤. إتاحة القوانين الحالية إنشاء مؤسسات تعليم صيدلى خاص مما يزيد فرصة المنافسة لتخريج صيدلى قادر على التنافس فى سوق العمل.</p> <p>٥. وجود وحدة إدارة رعاية الشباب والإرشاد الأكاديمى بالكلية التى تقدم دعماً للطلاب فى مختلف المجالات التعليمية والاجتماعية والأنشطة الثقافية والرياضية.</p>	<p>الطلاب والخريجين</p>	<p>٨</p>
--	---	-------------------------	----------

<p>١. عدم توفر مصادر التعليم والتعلم وروتينية إتخاذ القرارات فى تعديل اللوائح والمقررات وطرق التقويم</p> <p>٢. التوسع فى إنشاء كليات صيدلة الحكومية والخاصة مما يزيد من العملية التنافسية وإلزام الكلية بتحقيق مستويات عالية فى الخريج (التوسع فى التعليم الصيدلي الخاص).</p> <p>٣. التطور العلمى والتكنولوجى فى برامج العلوم الصيدلانية وفى طرق التدريس</p>	<p>١. وجود معايير أكاديمية مرجعية قومية (NARS) تصدرها وتراجعها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد بصفة دورية.</p> <p>٢. تبنى الهيئة القومية نشر الوعى فى قطاع التعليم العالى بالمعايير الأكاديمية</p> <p>٣. تبنى مركز ضمان الجودة بالجامعة المراجعة والمتابعة لجميع كليات الجامعة بالنظم والمعايير المتبعة لتحقيق مراجعات داخلية للوقوف على نقاط الضعف ومتابعة تصحيحها</p> <p>٤. إتجاه سوق العمل للمهارات المتخصصة وقد أتاح ذلك الفرص الى تطوير إدخال برامج جديدة.</p> <p>٥. مرونة اللوائح والقوانين التى تتيح إستحداث برامج تعليمية بأنماط غير تقليدية تواكب إحتياجات سوق العمل الصيدلى.</p> <p>٦. إمكانية التوسع فى تقديم برامج متميزة وجديدة لزيادة الموارد الذاتية للكلية عن طريق جذب الطلاب الوافدين وزيادة أعدادهم بالكلية</p>	<p>المعايير الأكاديمية / البرامج التعليمية والمقررات الدراسية</p>	<p>٩</p>
--	---	---	----------

<p>١. الإمكانيات المتاحة العالية للجامعات الخاصة والمرونة في التطوير وإتخاذ القرارات الخاصة بحل مشكلات التعليم.</p> <p>٢. تطور تكنولوجيا التعليم والإتجاه الى أنماط التعلم غير التقليدية (مثال: التعلم الإلكتروني)</p>	<p>١. إنشاء وحدة للتعليم الإلكتروني بالجامعة لإنتاج المقررات الإلكترونية ومشاركة الكلية في إمدادها بالمقررات الإلكترونية</p> <p>٢. وجود مشروع لتأهيل العامل للإعتماد الأكاديمي من خلال هيئات محلية وعالمية لإعتماد العامل.</p> <p>٣. توفر نظام المكتبات الإلكتروني بالجامعة وانتشاره على مستوى الكليات</p> <p>٤. تبعية الجامعة لنظام الفارابي بمركز MIS (منظومة تطوير العمل الإداري) مما ييسر تحليل إستبيانات رضا الطلاب عن الفاعلية التعليمية</p>	<p>التعليم والتعلم والتسهيلات المادية</p>	<p>١٠</p>
--	--	---	-----------

ثانياً : التهديدات (Threats)	الفرص المتاحة (Opportunities)	معايير الإعتداف	م
<p>١. جذب الجامعات الخاصة والعربية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الكفاءات المتميزة.</p>	<p>١. تشجيع الدولة والجامعة لأعضاء هيئة التدريس من خلال تقديم العديد من الجوائز التشجيعية والتقديرية وبعض الجوائز التي تقدمها بعض الهيئات الدولية.</p> <p>٢. مساهمة الجامعة في تمويل أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات العلمية الداخلية والخارجية.</p> <p>٣. إعتداف العديد من أعضاء هيئة التدريس كمراجعين معتمدين من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتداف.</p>	<p>أعضاء هيئة التدريس</p>	<p>١١</p>

<p>١. ضعف الإنفاق الحكومى على العملية التعليمية والبحثية.</p> <p>٢. إجماع أصحاب الأعمال و الشركات عن تدعيم البحث العلمى على مستوى البحوث الأساسية والتطبيقية.</p>	<p>١. عصر القرية الواحدة والإنتتاح على العالم فى المجالات البحثية.</p> <p>٢. الطلب المتزايد من الجهات المجتمعية والصناعية لتطوير الصناعات الدوائية.</p> <p>٣. الإستفادة من مشروعات وزارة التعليم العالى والإتحاد الأوروبى للنهوض بقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة والبحث العلمى والخدمات التعليمية.</p> <p>٤. سهولة الحصول على الأبحاث العلمية سواء المنشورة فى دوريات محلية أو أجنبية وكذلك الكتب والمراجع فى صورة رقمية.</p> <p>٥. رصد الجامعة مكافآت للنشر الخارجى فى دور النشر العالمية ذات معامل التأثير المرتفع.</p>	<p>البحث العلمى والأنشطة العلمية</p>	<p>١٢</p>
---	--	--------------------------------------	-----------

<p>١. عدم عودة بعض المبعوثين بعد حصولهم على الدرجات العلمية وسياسات الإعارة الممتدة لأعضاء هيئة التدريس إلى كليات خارج الوطن لمراقبة الزوج أو الزوجة.</p>	<p>١. النمو المتزايد في أعداد الطلاب الوافدين من الداخل ومن الدول العربية وبالأخص في الدراسات العليا على مستوى قطاع العلوم الصيدلانية.</p> <p>٢. الإقبال المتزايد على برامج الدراسات العليا (الدبلومات الخاصة) والتخصصات المزدوجة والتي تلمس إحتياجات المجتمع المحلى والإقليمي الموفدة ومن وزارة الصحة بصفة خاصة.</p> <p>٣. برامج العلاقات الثقافية التي توفرها الجامعة والدولة يتيح توفير فرص لتبادل الخبرات بين شباب الباحثين.</p>	<p>الدراسات العليا</p>	<p>١٣</p>
---	--	------------------------	-----------



ثانياً: التهديدات (Threats)	الفرص المتاحة (Opportunities)	معايير الإعتقاد	م
-----------------------------	-------------------------------	-----------------	---

<p>- عدم كفاية الدعم المالى والمادى لوحدة ضمان الجودة.</p>	<p>١ وجود خطة تنفيذية لتطوير وتعزيز الفاعلية التعليمية ضمن جدول زمنى مع وجود آليات متابعة التنفيذ من خلال تقارير فنية ربع سنوية ووجود إجراءات تصحيحية من خلال المراجعات الداخلية.</p> <p>٢ وجود إدارة مشروعات للتطوير المستمر والتهيئة للإعتماد تابعة لوزارة التعليم العالى</p> <p>٣ حصول الكلية على العديد من المشروعات المتاحة بإدارة المشروعات.</p> <p>٤ إنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد وإدارة المشروعات.</p> <p>٥ إعتماد كلية الصيدلة جامعة أسيوط إعتماد أكاديمى من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد</p> <p>٦ المشروع القومى لتطوير مؤسسات التعلم العالى والى تتبناه وزارة التعليم العالى لتطوير البرامج والمقررات وضمان الجودة من أولوياته.</p> <p>٧ تفعيل اللوائح والقوانين الحلية الخاصة بالمساءلة فى مختلف مجالات الكلية</p> <p>٨ وجود لجان للتظلمات من نتائج الإمتحانات وفحص أوراق الإجابة بالأقسام العلمية لمختلف الفرق الدراسية.</p> <p>٩ نظام المراجعات الداخلية الذى تتبناه الكلية ومركز ضمان الجودة الذى يتم بصفة دورية</p> <p>١٠ لدعم الفنى الذى يقدمه مركز ضمان الجودة بالجامعة للوحدات على مستوى الكليات</p> <p>١١ صول الكلية على شهادة ISO 9001/2008 لتطبيق مبادئ الجودة الشاملة فى العمل الإدارى</p> <p>١٢ تحرص الكلية على المتابعة الدورية لتقارير البرامج والمقررات وملفات المقررات والبحث العلمى</p>	<p>التقويم المستمر وإدارة الجودة</p>	<p>١٤</p>
--	--	--	-----------

م	المعايير	الفرص	التهديدات
١	التخطيط الإستراتيجى	٥	٥
٢	الهيكل التنظيمى	٢	١
٣	القيادة والحوكمة	١	١
٤	المصداقية والأخلاقيات	٣	١
٥	الجهاز الإدارى والفنى	١	١
٦	الموارد المالية والمادية	٣	١
٧	المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	٤	٣
٨	الطلاب والخريجون	٥	٣
٩	المعايير الأكاديمية / البرامج التعليمية / المقررات الدراسية	٦	٣
١٠	التعليم والتعلم والتسهيلات المادية	٤	٢
١١	أعضاء هيئة التدريس	٣	١
١٢	البحث العلمى والأنشطة العلمية	٥	٢
١٣	الدراسات العليا	٣	١
١٤	التقويم المستمر وضمان الجودة	١٢	١
	إجمالى نقاط الفرص والتهديدات	٥٧	٢٦
	نسبة نقاط الفرص والتهديدات	٥٨,٦٧	٣١,٣٣
	نسبة المقارنة بين نسبتي الفرص والتهديدات	٢,١٩	١

بقراء الجدول السابق يتضح أن عدد الفرص المتاحة للكلية يبلغ ٥٧ فرصة فى مقابل ٢٦ نقطة تهديد على مستوى محورى القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية (النسبة تمثل ٢,١٩ : ١) وهو ما يعكس وضع إستراتيجى للبيئة الخارجية جيد ومشجع أما نقاط التهديد تحتاج الى وضع إستراتيجية مرنة وخطط وبرامج لمواجهة التهديدات الحالية بالإضافة الى وضع خطط وبرامج للنمو والتميز لإستغلال وإقتناص الفرص المتاحة.

العوامل الإستراتيجية الخارجية					
الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي	النسبة	نقاط الفرص	
<b>أولاً : الفرص المتاحة</b>					
١٦	٤	٤	٩	٥	التخطيط الإستراتيجي
٨	٤	٢	٤	٢	الهيكل التنظيمي
٤	٤	١	٢	١	القيادة والحوكمة
١٢	٤	٣	٥	٣	المصادقية والأخلاقيات
٤	٤	١	٢	١	الجهاز الإداري والفني
٦	٣	٣	٥	٣	الموارد المالية والمادية
١٦	٤	٤	٧	٤	المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة
٤٠	٤	٤	٩	٥	الطلاب والخريجون
١٢	٣	٥	١١	٦	المعايير الأكاديمية / البرامج التعليمية / المقررات الدراسية
٩	٣	٤	٧	٤	التعليم والتعلم والتسهيلات المادية
١٢	٤	٣	٥	٣	أعضاء هيئة التدريس
١٢	٣	٤	٩	٥	البحث العلمي والأنشطة العلمية
١٢	٤	٣	٥	٣	الدراسات العليا
١٦	٤	١١	٢١	١٢	التقويم المستمر وضمان الجودة
١٧٩	٥٢	٥٠	١٠٠	٥٧	حساب الوزن النسبي

العوامل الإستراتيجية الخارجية	التهديدات	النسبة	الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح
<b>أولاً : التهديدات</b>					
التخطيط الإستراتيجي	٥	١٩	١٠	٢	٢٠
الهيكل التنظيمي	١	٤	٢	٢	٤
القيادة والحوكمة	١	٤	٢	٢	٤
المصادقية والأخلاقيات	١	٤	٢	٢	٤
الجهاز الإداري والفني	١	٤	٢	٢	٤
الموارد المالية والمادية	١	٤	٢	٢	٤
المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	٣	١٢	٦	٢	١٢
الطلاب والخريجون	٣	١٢	٦	٢	١٢
المعايير الأكاديمية / البرامج التعليمية / المقررات الدراسية	٣	١٢	٦	٢	١٢
التعليم والتعلم والتسهيلات المادية	٢	٨	٤	٢	٤
أعضاء هيئة التدريس	١	٤	٢	٢	٨
البحث العلمي والأنشطة العلمية	٢	٨	٤	٢	٨
الدراسات العليا	١	٤	٢	٢	٤
التقويم المستمر وضمان الجودة	١	٤	٢	٢	٨
<b>حساب الوزن النسبي</b>					
	٢٦	١٠٠	٥٠	٢٨	٩٨

عناصر التحليل للبيئة الخارجية	عدد النقاط	النسبة	الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح
حساب الوزن النسبي للفرص	٥٧	١٠٠	٥٠	٥٢	١٧٩
حساب الوزن النسبي للتهديدات	٢٦	١٠٠	٥٠	٢٨	٩٨
	٨١	٢,٧٦	١٠٠		٢٧٧
نسبة الفرص المتاحة والممكن إستغلالها	٢,١٩			٦٢,٥	% ٦٥
نسبة التهديدات	١			٣٧,٥	% ٣٥

تعكس نتائج مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية للكلية القوة المتوسطة (المقبولة) للوضع الإستراتيجي الخارجى للكلية بشكل عام حيث يبلغ إجمالي النقاط ٨١ نقطة بوزن نسبي (٤,١٩ ١,٠٠) وإجمالي الوزن المرجح ٢٧٧ بوزن نسبي (١,٨٥ - ١,٠٠) بوزن مرجح "٠,٨٥" للوزن النسبي للفرص المتاحة (٢٧٧/١٧٩ \* ١٠٠ = ٦٥ %) (١,٧٧/٢,٧٦ \* ١٠٠ = ٦٥) وهو يدل على الابتعاد عن القيمة المتوسطة والتي تؤخذ على أنها (٥٠ %) بمقدار (١٥ %) (٠,٤٤ وهي تمثل ١٥ %) (١,٨٦ - ١,٤٢ = ٠,٤٤) وبالوزن النسبي الابتعاد على القيمة المتوسطة والتي تؤخذ على أنها (١,٣٩) بمقدار (٠,٣٨) (١,٣٩ + ٠,٣٨ = ١,٧٧) بنسبة تبلغ

(٧٨ ، ٢٥٣) . (٠,١٤) أو (١٣,٧١ = ١٠٠\*٢,٧٧/٠,٣٨) نقطة وهذا متسق مع التفاوت الكبير بين أعداد نقاط القوة والضعف بالكلية (٢٥٣ ، ٧٨) .

## تحليل الفجوة

حيث أن الفجوة هي الفرق بين الواقع الحالى للكلية والوضع المأمول تحقيقه فى المستقبل والذي يعكس رؤية الكلية ، تم تحليل الفجوة بإتخاذ الجودة الشاملة للقطاعات الثلاثة مرجعية أساسية ، وبناء على ذلك تم دراسة الوضع الراهن للكلية وبناءً عليه ، تستطيع الكلية تطوير إستراتيجيات محددة وتحديد المصادر اللازمة لسد الفجوة بين الوضع الراهن وتحقيق الوضع المستهدف والمأمول

الهدف من هذه الخطوة هو :-

- ١- تقييم الفرق بين الوضع الحالى للكلية والمستهدف الوصول إليه ، وبناءً عليه يتم وضع وتطوير إستراتيجيات محددة وتحديد المصادر لسد الفجوة السالبة وهى غير متوفرة بالكلية نظراً لكونها كلية تم إعتماها إعتاماداً الأكاديمى من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والتعلم
  - ٢- تحقيق الوضع المستهدف الوصول اليه والمأمول تحقيقه من أجل تحقيق الرؤية المستقبلية للكلية
  - ٣- التعرف على أداء الكلية فى الفترة الحالية والأداء المطلوب مستقبلاً فى ضوء الأهداف الإستراتيجية
  - ٤- تحديد المسافة بين الحالتين وذلك بالنسبة لجميع أنشطة الكلية والخدمات التى تقدمها بجانب الجهاز الإدارى.
- تم دراسة وتحليل الفجوة من خلال دراسة عناصر البيئة الداخلية وتحديد نقاط القوة وجد أن الوزن المرجح لنقاط القوة والتى بلغت (٢٥٥ نقطة قوة) بالمقارنة بالوزن المرجح لنقاط الضعف التى بلغت (٧٨ نقطة ضعف) (٩٨) وبإضافة الوزن المرجح للقوة والضعف حيث يبلغ (١٧٨ + ٩٨ = ٢٧٦) وهذه نتائج مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية للكلية القوة المتوسطة للوضع الإستراتيجى الداخلى للكلية بشكل عام حيث يبلغ إجمالى النقاط "٢,٧٦" وهو ما يعكس من الإبتعاد للقيمة المتوسطة والتى تؤخذ على أنها "٢,٥" بنسبة تبلغ (٢,٧٦ - ٢,٥ = ٠,٢٦) وهذا متنسق مع التفاوت الكبير بين أعداد نقاط القوة والضعف بالكلية (٢٥٥ ، ٧٨) فجوة إيجابية تحتم على الكلية بناء إستراتيجية نمو وتوسع يتم مراعاتها والأخذ بها عند تحديد الأهداف الإستراتيجية والأنشطة المختلفة لتحقيق الرؤية.

وكذلك تم دراسة البيئة الخارجية للتعرف على الفرص المتاحة والتى يمكن للكلية إستغلالها والتهدات المتوقعة والمحيطه بالكلية التى قد تتعرض لها الكلية تم تحليل الفجوة ويتضح أن عدد الفرص المتاحة للكلية يبلغ ٥٦ فرصة فى مقابل ٢٥ نقطة تهديد على مستوى محورى القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية (النسبة تمثل ٢,٢٤) وهو ما يعكس وضع إستراتيجى للبيئة الخارجية جيد ومشجع أما نقاط التهديد تحتاج الى وضع إستراتيجية مرنة وخطط وبرامج لمواجهة التهديدات الحالية بالإضافة الى وضع خطط وبرامج للنمو والتميز لإستغلال واقتناص الفرص المتاحة ومن خلال نتائج مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية للكلية ، أن الوضع الإستراتيجى الخارجى للكلية بإمكانياته المتاحة يمكن إستغلال الفرص بنسبة كبيرة ويبلغ إجمالى النقاط "٣,١" وهو ما يعكس البعد الكبير عن القيمة المتوسطة والتى تؤخذ على أنها "٢,٥" بنسبة (٣,١ - ٢,٥ = ٠,٦).

عناصر إستراتيجيات نمو وتوسع بالمقارنة بالوضع الحالى وتمثلت عناصر إستراتيجيات النمو فى الآتى :

- ١ دراسة إمكانيات إنشاء أقسام جديد فى المستقبل
- ٢ تطوير طرق وأساليب التعليم
- ٣ طرح برامج جديدة
- ٤ استخدام التكنولوجيا لتطوير أنشطة التعليم والتعلم
- ٥ غرس قيم وأخلاقيات عمل جديدة فى مجتمع الكلية
- ٦ زيادة الإهتمام بالمجتمع المحلى والمشاركة والتعاون فى حل مشكلاته الصحية والبيئية.

### طلاب وخريجين :

١. تحضير وتأهيل صيادلة متميزين ليكون لهم دور فعال فى الخدمات العلاجية والرعاية الصحية بتطوير البرامج والمقررات الدراسية.
٢. إعداد خريجين مؤهلين تأهيلا عاليا ، حيث يكون لهم القدرة على تطبيق الممارسات الصيدلانية وفقاً للمعايير العالمية.
٣. توفير الدعم التسهيلات اللازمة لجميع خريجي الكلية لتكوين روابط أكثر وأقوى تزيد فرصهم فى تطوير حياتهم المهنية.
٤. دراسة إقتراحات الخريجين لتطوير العملية التعليمية
٥. تطبيق مؤتمر الملتقى التوظيفى للخريجين مرتين سنوياً

### ب الدراسات العليا والبحوث

١. إجراء أبحاث مبتكرة ودراسات علمية فى مجال العلوم الصيدلانية الأساسية التطبيقية.
٢. تطوير قاعدة متميزة من الباحثين وذلك من خلال تنظيم مؤتمرات وعمل نودات لقاءات وورش عمل تنويرية بشأن دعم الأبحاث وكيفية إيجاد مصادر تمويلها.
٣. تحديث وتطوير البنية التحتية للبحث العلمى بهدف تعزيز قدرة الكلية فى تلبية الاحتياجات البحثية ويتضمن (الأرشفة الإلكترونية، تطوير قاعدة بيانات معلوماتية ، تحديث الأجهزة ونظم المعلومات المختبرية)
٤. وضع آليات لتوظيف مخرجات البحث العلمى والاستفادة منها وتسويقها (إعداد قاعدة معلومات حول مخرجات البحث العلمى، وبراءات الاختراع ، وضع الآليات القانونية والتنظيمية لتسويق المخرجات البحثية.
٥. عداد دليل إلكتروني لقاعدة بيانات أعضاء هيئة التدريس يشتمل على سيرة ذاتية وافية لكل عضو هيئة تدريس وإنتاجهم العلمى.
٦. وضع إستراتيجيات للاحتفاظ وتوطين الكفاءات المتميزة من السادة أعضاء هيئة التدريس.
٧. وضع وتنفيذ خطة بحثية متكاملة تستهدف تعزيز البحث العلمى ليست فقط على مستوى الأقسام العلمية بالكلية بل خطة بحثية متكاملة يراعى فيها إحتياجات ومتطلبات مؤسسات المجتمع المحلى والبيئة المحيطة.

### الخدمات البيئية والمجتمعية

١. تقديم خدمات للمجتمع بمشاركة مهنية متخصصة فى الرعاية الصحية.
٢. استخدام قواعد البيانات الالكترونية
٣. زيادة خطط المشروعات والدراسات التطبيقية التى تخدم مجالات البيئة ومتابعة تنفيذها.



- ٤ . التنسيق مع هيئات المجتمع المدني ومختلف الجهات المهتمة بمجالات البيئة والمجتمع.
- ٥ . الإشراف على المظهر العام الداخلى والخارجى للكلية ومتابعة تنفيذ أعمال الصيانة وحماية البيئة.
- ٦ . زيادة الإهتمام بالأمن والسلامة والصحة المهنية داخل الكلية
- ٧ . متابعة شئون الوحدات ذات الطابع المالية والإدارية والفنية وإجراء التقييم الدورى لها.
- ٨ . تشجيع الوحدات ذات الطابع الخاص على تقديم مشروعات وموضوعات لزيادة الموارد الذاتية ووضع آليات لمتابعة تنفيذها .
- ٩ . ميكنة كافة البيانات الخاصة بالعاملين والأجهزة والمعدات بالوحدات ذات الطابع الخاص.
- ١٠ . العمل على تسويق خدمات ومنتجات الوحدات ذات الطابع الخاص.
- ١١ . تنمية وتقوية الروابط مع خريجين الكلية المغتربين وتوظيفها فى دعم القدرات البحثية والمالية للكلية.
- ١٢ . عقد ومتابعة ملتقيات التوظيف بالتعاون مع الجهات والهيئات المعنية .
- ١٣ . زيادة تنظيم المؤتمرات والندوات العلمية والمحاضرات العامة وورش العمل التى تستهدف خدمة المجتمع وتنمية البيئة .
- ١٤ . إصدار نشرات بيئية داخل الكلية تشمل العديد من موضوعات البيئة
- ١٥ . إعداد وتحديث قواعد بيانات عن الجهات والهيئات المهتمة بنشاط الكلية زيادة الروابط بينها وبين الكلية
- ١٦ . تقديم استشارات فنية للجهات والأفراد والهيئات
- ١٧ . تنمية قدرات ومهارات الأفراد
- ١٨ . الحفاظ علي سلامة البيئة من خلال تقديم الاستشارات العلمية والفنية للمشروعات الجديدة
- ١٩ . وضع سياسة عامة وخطط وبرامج تحقق هدف الكلية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة
- ٢٠ . زيادة البرامج التدريبية المبنية على تحديد الإحتياجات
- ٢١ . الاتصال بالجهات المختلفة بالبيئة المحيطة (المجتمع المحلى) لإعلامهم بمجالات التدريب وتلقى مقترحاتهم لتحديد نوعية البرامج اللازمة
- ٢٢ . متابعة شئون التدريب التى تعقد فى مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة مع تنمية مهارات المتدربين بالتنسيق مع الوحدات المختلفة
- ٢٣ . زيادة مشاركة أعضاء هيئة التدريس فى المؤتمرات مع الجهات الخارجية بشأن القضايا المختلفة لدعم دور الكلية والجامعة فى تنمية البيئة المحيطة
- ٢٤ . تعديل اللوائح الإدارية والمالية للوحدات ذات الطابع الخاص

الفجوات الآتية والتي توضح أهم المعايير التى تؤثر أو تتأثر بهذه الفجوات يمكن تحليل الفجوة على النحو التالى:

١ . الفجوة بين خريجي الكلية الآن وبين توقعات سوق العمل وأصحاب المصلحة للخريج فى المستقبل القريب:

على مستوى جودة الخريجين و بين رغبة أو توقعات المستفيدين وأصحاب الأعمال يرجع السبب فى هذه الفجوة إلى القصور فى إكتساب الطالب المهارات المهنية ، على الرغم من وفرة معارفهم ومعلوماتهم العلمية إلى التطورات التكنولوجية المتسارعة التي حدثت فى المجالات العلمية والتقنية وتكنولوجيا المعلومات مما ترتب عليه تغيير نظرة المستفيدين فى الخريجين وتوقعاتهم

مستوى الخريج لكى يواكب ويتفاعل مع هذه التطورات فى ظل وجود كفاءات متميزة من السادة أعضاء هيئة التدريس إلا أنهم فى حاجة إلى القدرة على تنمية تلك المعارف وتحويلها إلى مهارات تطبيقية ، ومن اللقاءات مع أصحاب الأعمال وجهات التوظيف تبين أن نسبة كبيرة من الخريجين يفتقدون مهارة العمل فى فريق والتواصل مع الآخرين ، وليست لديهم مهارات المبادرات والقدرة على إتخاذ القرار. ويرجع السبب فى هذا إلى أن معظم الطلاب تعودوا على ذلك من مرحلة التعليم قبل الجامعى ، ونظام الفصل الدراسى بشكله الحالى لا يتيح الفرصة للتدريب على مثل هذه المهارات ، وعدم أخذ معظم الطلاب العلوم الإنسانية مأخذ الجد لأنها ليست من العلوم الأساسية ، وهذه المقررات هى التى تسهم وبشكل كبير فى بناء الشخصية وتنمية المهارات العامة لدى الطلاب. كذلك يرجع غياب نسبة كبيرة من الطلاب عن المحاضرات والعملى خلال سنوات الدراسة بالكلية وعدم الإهتمام بالتدريب الميدانى إلى التأثير على مستوى الخريج ومهاراته. وهذه المشكلات يمكن تجنبها من خلال تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس فى مجال التدريس وتكنولوجيا المعلومات وتطوير نظم الامتحانات والتقييمات بشكل يقيس وبفاعلية درجة تحقق المهارات المختلفة مع التركيز على المهارات المهنية وتنمية مهارات الإتصال لدى الطلاب.

يتوقع المستفيدين من الكلية أن تقدم خدمات كثيرة فى شتى المجالات الصيدلانية والبحث العلمى والمرتبطة بعملية التنمية ، وكذلك أن يكون الخريج بمستوى متميز ويمثل ضعف قنوات الإصال بين إدارة الكلية والجهات المستفيدة من الخدمات التى تقدمها الكلية من أهم الأسباب الرئيسية لوجود هذه الفجوة ولسد هذه الفجوة فإن إدارة الكلية عليها إتخاذ الإجراءات الآتية :

- إيجاد وتفعيل سبل الإتصال غير تقليدية مع الجهات المستفيدة والتواصل معها عن طريق البريد الإلكتروني.
- دعوة ممثلين عن قطاع الدواء المصرى للمشاركة فى (المؤتمرات والندوات وورش العمل ، يوم الخريجين والأنشطة المختلفة التى تنظمها الكلية من معارض ومناسبات) من خلال القطاعات الرئيسية للكلية (الطلاب ، الدراسات العليا ، البيئة بالكلية)
- العمل على إنشاء وحدة للإتصال الخارجى مع المجتمع المحلى المحيط تتولى وضع نظام للتعرف على توقعات طالبى الخدمة والمستفيدين من أجل وضع مقترح مرن لتوقعات المستفيدين وذلك لصياغة خطط تناسب إحتياجات السوق فى ظل التطور التكنولوجى السريع.

٢. الفجوة بين رؤية الكلية المستقبلية (الريادة على المستوى القومى والعالمى) وبين الواقع الفعلى وترجمتها لنظام الجودة

#### الشاملة العالمى

هذه الفجوة نشأت نتيجة الفارق الكبير فى الخدمات التى تقدمها الكلية للقطاعات المختلفة (الطلاب والخريجين- الخدمات الإستشارية- البحث العلمى- خدمات التدريب والتعليم المستمر- الخدمات البيئية والمجتمعية). وهذا الفرق بين تصورات إدارة الكلية فيما يرضى المستفيدين وبين متطلباتهم (سوق العمل ، المجتمع المحلى والإقليمى بل والعالمى) إلى مجموعة العوامل التالية :

- عدم وجود الموارد المادية والبشرية الكافية واللازمة لتطوير الأجهزة والمعامل.
- عدم قدرة الكلية بمواردها الحالية على استيعاب الأعداد المتزايدة من الطلبة الراغبين فى الالتحاق بالكلية نتيجة الطلب الاجتماعى على التعليم العالى وبالتالى عدم التناسب بين أعداد الطلاب والطاقة الاستيعابية للخدمات والأنشطة التى تيسر تقديم خدمة متميزة لكل طالب وبالتالى إنخفاض متسوى جودة الخدمة.

- عدم طرح برامج جديدة تتناسب مع التطور العالمى لتحقيق المخرجات التعليمية العالمية المستهدفة .
- تطابق محتوى البرنامج الدراسية المطرحة في معظم الكليات المناظرة على مستوى الجمهورية وبالتالي لا تعبر عن حاجات المجتمع ولم تواكب التغيرات التكنولوجية والمعرفية العالمية.
- تدني مستوى مشاركة البحث العلمي فى حل مشاكل المجتمع لعدم توافر الدعم المادى والبعد عن مشاكل المجتمع.
- نظام الفصل الدراسى المطبق لا يتيح معايير أعلى من المهارة والمعرفة فى معظم المقررات الأساسية والهامة لدى خريج كلية الصيدلة ، حيث أن المجال التطبيقى وبعض مقررات العلوم الأساسية تتطلب قدر كبير من الإستمرارية والتدريب العملى ويتحقق ذلك من طرح المقررات فى مدة زمنية أطول.
- وجود هذه الفجوة يؤثر فى نوعية الخريج وفى وضعه التنافسى فى سوق العمل.

ولعلاج هذه الفجوة تحتاج إدارة الكلية إلى :

- ١ توفير مصادر لإستكمال تمويل الأنشطة العلمية والخدمات وضمان جودة الخدمات
  - ٢ تفعيل ممارسات التعلم الذاتى من خلال الإهتمام بتطبيق النظم الالكترونية فى العملية التعليمية (تقييم الأداء ، المحاضرات ، العلمى ، الشفوى ، الكتاب الجامعى)
  - ٣ إهتمام بمراجعة المناهج والمقررات الدراسية وفقاً للمخرجات التعليمية المستهدفة تحقيقها ، فى الإطار الذى حددته المعايير الأكاديمية المرجعية للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد
  - ٤ الإهتمام بتطبيق إجراءات التقييم الداخلى والخارجى المستمر للبرامج والمقررات بما يحقق متطلبات العملاء وتوقعاتهم
  - ٥ الإهتمام بتطوير طرق تقييم الطلاب والتوسع فى نشر ثقافة الجودة على مستوى مجتمع الكلية الداخلى والخارجى
  - ٦ العمل على زيادة الموارد الذاتية للكلية على سبيل المثال (تطوير نظام الخدمات التى تقدمها الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية والتسويق الجيد لها .
  - ٧ إعادة النظر فى اللوائح المالية والإدارية الحاكمة للوحدات ذات الطابع الخاص .
٣. الفجوة فى الخدمات (البحثية والتدريبية والخدمات الأخرى)
- الخدمات التى تقدمها الكلية تعتبر ملائمة بالنسبة للمستفيدين أصحاب المصلحة والفجوة بين جودة الخدمة التى يتوقعها المستفيدين والخدمة الفعلية متوسطة ترجع الى قلة الموارد الذاتية للكلية أو الوحدات الخدمية مما يؤثر بالسلب على جودة الخدمة فالفجوة لكافة الخدمات التى تقدم سواء للخريج وللبحث العلمى وخدمات التدريب والتعليم المستمر والخدمات البيئية والمجتمعية فجوات متوسطة .

١ على مستوى البحث العلمى والخدمات العلمية والبيئية فيرجع السبب فى هذه الفجوة المتوسطة أيضاً إلى البعد الإقليمى للكلية عن العاصمة ومصانع الأدوية وضعف التواصل مع الجهات الصناعية والصيدلانية بل والطبية والقصور فى التمويل اللازم للأنشطة البحثية وضعف التواصل مع العملاء وما ينتج عنه من ضعف الطلب على الخدمات البحثية التى تطلب من الكلية ، ويتطلب الأمر لتقليص هذه الفجوة البحث عن مصادر تمويل لدعم هذه الأنشطة من خلال الوحدات ذات الطابع الخاص ، وكذلك يمكن التغلب على هذه الفجوة بربط البحوث الخاصة بالماجستير والدكتوراه بالمشاكل والقضايا ذات الإهتمام ومشاركة هذه الجهات فى تنظيم ورعاية المؤتمرات العلمية وورش العمل .

ب أما الفجوة فى الخدمات التدريبية ناتجة عن القصور التطبيقى الفعلى للبرامج التدريبية والإعلان والإعلام عن الخدمات التى تقدمها الكلية من برامج ودورات تدريبية وكذلك الإمكانيات المتاحة . وتقليص هذه الفجوة فإن الأمر يتطلب من الكلية وضع سياسات إعلامية وتسويقية والاستفادة من وسائل الإتصال الفعالة وتطوير موقع الكلية الإلكترونى وتحديثه بصف دورية ومنتظمة .

الإستفادة من المعارض والمؤتمرات تعديل اللوائح المالية لبعض الوحدات ذات الطابع الخاص إصدار دليل للخدمات وأسعارها والمميزات التنافسية ووضعها على الموقع الإلكترونى للكلية ، إنشاء بروتوكولات تعاون وشراكة مع الجهات المختلفة التى فى حاجة إلى خدمات الكلية وكذلك وضع إستراتيجية للإستفادة من البعثات الخارجية والإعارات للدول العربية بتوقيع إتفاقيات وبروتوكولات مشتركة

### رؤية الكلية (المعتمدة من مجلس الكلية ٢٠١٦)

□ الريادة فى التعليم الصيدلى والبحث العلمى وخدمة المجتمع على المستوى القومى والعالمى..

### رسالة الكلية (المعتمدة من مجلس الكلية ٢٠١٦)

□ توفير تعليم صيدلى متميز من خلال برامج علمية معتمدة لتأهيل صيادلة ذوى كفاءة عالية قادرين على المساهمة فى تحسين الرعاية الصحية للمجتمع والمنافسة فى مجالات العمل على المستوى القومى والعالمى، وترسيخ أخلاقيات مهنة الصيدلة فى خريجها وغرس قيم التعليم الذاتى والمستمر وإجراء أبحاث علمية متطورة تساهم فى تطوير صناعة الدواء وتلبى الإحتياجات الصحية للمجتمع.

### □ القيم Values:

من المعترف به أن أهم أسباب التقدم هو الإرتقاء بالقيم قبل الإعتبارات العلمية والتكنولوجية لذلك ، تتبنى الكلية مجموعة من القيم الإنسانية والاجتماعية ، والتي تعمل على ترسيخها فى مجتمع الكلية الذى يشمل جميع العاملين من قيادات أكاديمية وإدارية ، أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين والطلاب والفنيين والعمال وغيرهم . وهذه القيم هى :

- ١ . الإحترام والتسامح وتقبل الآخر.
- ٢ . الممارسة الإبداعية.
- ٣ . الجدية والكفاءة والفاعلية.
- ٤ . التعاون روح الفريق.
- ٥ . الإلتزام والجدية واحترام العمل
- ٦ . تغليب المصلحة العامة.
- ٧ . الشفافية والمساواة والعدل والأمانة والحيادية.
- ٨ . التفاعل والمشاركة

## الغايات والأهداف الإستراتيجية والأنشطة والمهام :

### الغايات :

- جهاز أكاديمى وإدارى فعال .
- تخريج صيدلى متميز قادر على الابتكار والمنافسة فى سوق العمل .
- تحقيق مستوى متميز فى البحث العلمى وخدمة المجتمع .
- التقويم المستمر للمؤسسة

### الغاية الأولى : جهاز أكاديمى وإدارى فعال .

#### الأهداف :

- ١/١ إحتفاظ الكلية وضم أعضاء هيئة التدريس من ذوى الكفاءات العالية .
- ٢/١ تطوير خطط متابعة وممتدة تعتمد على أولويات الكلية لتعيين أعضاء هيئة التدريس من التخصصات المختلفة .
- ٣/١ تفعيل نظام واضح وشفاف يتيح ويشجع على مشاركة جميع أعضاء هيئة التدريس فى الإدلاء بأرائهم لايجاد حلول مناسبة لمشكلات المؤسسة ووضع الخطط المستقبلية .
- ٤/١ تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين من خلال خطط للبرامج التدريبية .
- ٥/١ متابعة التحقق من توزيع العاملين على الإدارات والأقسام حسب مؤهلاتهم وخبراتهم
- ٦/١ التوزيع المناسب للموارد المالية المتاحة وإستحداث آليات الحصول على موارد مالية إضافية .
- ٧/١ تحقيق ترشيد الدعم المالى والعينى الغير مشروط من خلال المنح المقدمة من الخريجين والصناعة وأصحاب الأعمال .
- ٨/١ زيادة تحقيق الإستفادة القصوى من الإمكانيات البشرية والتكنولوجية المتاحة بالكلية .
- ٩/١ المحافظة على المكان والمناخ الآمن اللازمين للأداء المتميز داخل الكلية والبيئة المحيطة .

#### الأنشطة :

- ١/١ إحتفاظ الكلية وضم أعضاء هيئة التدريس من ذوى الكفاءات العالية .
- ١/١/١ متابعة خطة تحديث الهيكل التنظيمى بالأقسام
- ٢/١/١ تحديث مستمر لبيانات الهياكل الأكاديمية والإدارية
- ٣/١/١ تحديث قاعدة بيانات أعضاء هيئة التدريس والمعاونين والإداريين
- ٤/١/١ الحفاظ على كفاءة المنشآت وملحقاتها
- ٥/١/١ موائمة إحتياجات العمل مع أعداد الهيئة الأكاديمية والإدارية
- ٦/١/١ متابعة آليات تنظيم الإستفادة من خبرات أعضاء هيئة التدريس والحد من ظاهرة هجرة العقول .
- ٧/١/١ الحرص على إستمرار قياس رضا أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين
- ٨/١ تطوير خطط متابعة وممتدة تعتمد على أولويات الكلية لتعيين أعضاء هيئة التدريس من التخصصات المختلفة .

- ١/٢/٤ موائمة خطط تعيين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- ١/٢/٤ مراقبة ضوابط تعيين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- ٤/١ تفعيل نظام واضح وشفاف يتيح ويشجع على مشاركة جميع أعضاء هيئة التدريس فى الإدلاء بأرائهم لاييجاد حلول مناسبة لمشكلات المؤسسة ووضع الخطط المستقبلية.
- ١/٣/٤ التوسع فى تطبيق النمط الديمقراطى فى عملية إتخاذ القرارات والتعاون بين الكوادر الاكاديمية والإدارية.
- ١/٣/٤ توثيق مجالس الكلية والأقسام والقرارات المنظمة للعمل لضمان الشفافية فى عملية إتخاذ القرار.
- ١/٣/٤ تنظيم وتطوير آليات موثقة ومستحدثة لقياس رضا أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عن نمط القيادة وإدارة الكلية.
- ١/٣/٤ تفعيل نظام لضمان العدالة وعدم التمييز.
- ١/٣/٥ مراجعة دورية للائحة عدم التمييز والميثاق الأخلاقى.
- ٤/١ تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين من خلال برامج تدريبية فعالة.
- ١/٤/٤ تحديث خطة تدريب مبنية على الإحتياجات
- ١/٤/٤ متابعة تنفيذ برامج التدريب لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين فى المؤسسة فى الأمور المهنية والإدارية وتطبيق الجودة فى التعليم والبحث العلمى.
- ١/٤/٤ متابعة تقييم أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وقياس مردود البرامج التدريبية.
- ١/٤/٤ متابعة خطط التدريب المناسبة لتنمية مهارات القيادات الأكاديمية والإدارية
- ١/٤/٥ تفعيل نظام التقييم لأداء القيادات الأكاديمية والإدارية والعاملين.
- ١/٤/٦ تفعيل سياسات ربط الحوافز بالأداء.
- ٥/١ متابعة التحقق من المساواة فى فرص توظيف العاملين
- ١/٥/٤ توفير العاملين بأعداد مناسبة فى الوحدات الإدارية وإختيارهم طبقاً لمعايير ثابتة ومعتمدة.
- ١/٥/٤ متابعة نشر والتعريف بالإصدارات الموثقة والمعتمدة عن إختصاصات الوحدات الإدارية والمؤهلات والخبرات المطلوبة
- ١/٥/٤ إتباع النظام الإدارى المناسب للإستفادة من الموارد البشرية.
- ١/٥/٤ مراقبة سياسات الثواب والعقاب
- ٦/١ التوزيع المناسب للموارد المالية المتاحة وإستحداث آليات الحصول على موارد مالية إضافية.
- ١/٦/٤ متابعة تنفيذ خطة واقعية لتنمية الموارد الذاتية
- ١/٦/٤ متابعة وتقييم كفاءة إستخدام الموارد المالية
- ٤/١ تحقيق ترشيد الدعم المالى والعينى الغير مشروط من خلال المنح المقدمة من الخريجين والصناعة وأصحاب الأعمال.
- ١/٧/٤ تنشيط أساليب فعالة لتعزيز العلاقات مع القطاعات الإنتاجية والخدمية المختلفة.
- ١/٧/٤ السعى لتوثيق الروابط بين الأكاديميين والقطاعات الإنتاجية والخدمية.
- ١/٧/٤ تطوير أنظمة للإتصال والمتابعة
- ١/٧/٤ تحفيز أعضاء هيئة التدريس على إيجاد مصادر للتمويل من خلال مشاريع بحثية.
- ١/٧/٥ تنوع أساليب مكافآت المتميزين وتنمية الموارد الذاتية
- ٨/١ زيادة تحقيق الإستفادة القصوى من الإمكانيات البشرية والتكنولوجية المتاحة بالكلية.

- ١/٨/١ تطوير آليات لزيادة فاعلية الوحدات ذات الطابع الخاص فى تنمية الموارد الذاتية.
- ٢/٨/١ دعم وسائل التعريف بالإمكانيات المتاحة بالكلية.
- ٣/٨/١ تفعيل خطة الترويج والتسويق للمنتجات وخدمات الوحدات ذات الطابع الخاص.
- ٩/١ المحافظة على المكان والمناخ الآمن اللازمين لأداء الجيد داخل الكلية والبيئة المحيطة
- ١/٩/١ توفير صيانة المباني والمنشآت المتاحة بالكلية
- ٢/٩/١ تحقيق التناغم بين أقسام وإدارة الكلية
- ٣/٩/١ إستمرار التدريب على خطة الطوارئ لمواجهة المخاطر المحتملة فى المؤسسة.
- ٤/٩/١ متابعة برامج تدريب الكوادر البشرية
- ٥/٩/١ توفير أجهزة ومعدات لازمة ومتابعة التأكد من صلاحيتها بصفة دورية

**الغاية الثانية : صيدلى متميز قادر على الإبتكار والمنافسة فى سوق العمل.**

**الأهداف :**

- ١/٢ تطوير برامج التعليم والتدريب حتى تظل مواكبه للمستحدثات العالمية.
- ٢/٢ الإرتقاء بالمخرجات التعليمية المستهدفة.
- ٣/٢ تحسين أنظمة التقييم للتحقق من جودة المخرجات التعليمية.
- ٤/٢ تعزيز قدرات الطلاب وإعدادهم للمنافسة فى سوق العمل القومي والإقليمي والعالمي

**الأنشطة :**

- ١/٢ تطوير برامج التعليم والتدريب حتى تظل مواكبه للمستحدثات العالمية.
- ١/١/٢ مراجعة البرنامج التعليمى والتدريبى للوفاء بإحتياجات سوق العمل.
- ٢/١/٢ إستحداث برامج جديدة مناسبة لإحتياجات سوق العمل.
- ٣/١/٢ رفع كفاءة التدريب الميدانى خلال سنوات الدراسة.
- ٤/١/٢ التوسع فى سياسة التعليم الذاتى والتفاعلى.
- ٥/١/٢ دعم التواصل مع الأقسام المشتركة والمعونة.
- ٢/٢ الإرتقاء بالمخرجات التعليمية المستهدفة.
- ١/٢/٢ تطبيق بعض نتائج الأبحاث فى الدراسة العملية والنظرية للطلاب.
- ٢/٢/٢ تنويع أساليب التعليم والتعلم للتأكيد على المهارات المطلوبة لسوق العمل.
- ٣/٢ تحسين أنظمة التقييم للتحقق من جودة المخرجات التعليمية.
- ١/٣/٢ تفعيل دور المقيم الخارجى.
- ٢/٣/٢ تطوير طرق التقييم وتحقيق رضا الطلاب.
- ٤/٢ تعزيز قدرات الطلاب وإعدادهم للمنافسة فى سوق العمل القومي والإقليمي والعالمي
- ١/٤/٢ - التحسين المستمر للقدررة التعليمية والتعليم والتعلم بالكلية.
- ٢/٤/٢ - تطوير برامج التعليم والتدريب حتى تظل مواكبه للمستحدثات العالمية.
- ٣/٤/٢ - تشجيع الإبتكار لدى الطلاب.



٤/٤/٢ - تطوير الأنشطة الطلابية والرعاية الصحية والاجتماعية للطلاب.

**الغاية الثالثة: تحقيق مستوى متميز فى البحث العلمى وخدمة المجتمع.**

**الأهداف:**

- ١/٣ التوعية المستمرة بقضايا المجتمع والبيئة ومتابعة إحتياجات السوق المحلى والإقليمى من الخدمات المجتمعية.
- ٢/٣ تفعيل دور المراكز الخدمية من أجل تحقيق التفاعل بين الكلية ومنظمات المجتمع.
- ٣/٣ متابعة وتقويم الخدمات والأنشطة المجتمعية والبيئية.
- ٤/٣ دعم الأبحاث المشتركة بين الأقسام العلمية المختلفة.
- ٥/٣ الحرص على التميز فى الأبحاث العلمية التطبيقية لمنفعة المجتمع.
- ٦/٣ الإرتقاء بالمستوى العلمى للخريج عن طريق تشجيع الدراسات العليا والتعليم المستمر.

**الأنشطة:**

- ١/٣ التوعية المستمرة بقضايا المجتمع والبيئة ومتابعة إحتياجات السوق المحلى والإقليمى من الخدمات المجتمعية.
- ١/١/٣ دعم خطط متطورة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- ٢/١/٣ قياس رضا متلقى الخدمة المجتمعية.
- ٢/٣ تفعيل دور المراكز الخدمية من أجل تحقيق التفاعل بين الكلية ومنظمات المجتمع.
- ١/٢/٣ تفاعل المؤسسة مع منظمات المجتمع.
- ٢/٢/٣ تطوير وحدات الخدمات المجتمعية.
- ٣/٣ متابعة وتقويم الخدمات والأنشطة المجتمعية والبيئية.
- ١/٢/٣ توافر إعتبرات تنظيمية وإدارية لمتابعة أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- ٢/٢/٣ تطوير وحدات الخدمات المجتمعية:

- ١ المعمل المركزى
- ٢ مركز المعلومات الدوائية.
- ٣ مركز الدراسات والبحوث الصيدلانية للنباتات الطبية.
- ٤ مركز الخدمات الصيدلانية
- ٥ مركز المعلومات الدوائية.
- ٦ الصيدلانية المجتمعية النموذجية.
- ٦ العيادة الطبية.
- ٣/٣/٣ تطوير المعامل البحثية (إحلال وتجديد).
- ٤/٢/٣ أجهزة ومعدات.
- ٤/٣ دعم الأبحاث المشتركة بين الأقسام العلمية المختلفة.
- ١/٤/٣ تشجيع البحوث البيئية والتطبيقية بناءً على إحتياجات المجتمع.
- ٢/٤/٣ تشكيل لجان متخصصة
- ٥/٣ الحرص على التميز فى الأبحاث العلمية التطبيقية لمنفعة المجتمع.
- ١/٥/٣ تفعيل الخطة البحثية المعلنة للأقسام والكلية لتلبى إحتياجات المجتمع.
- ٢/٥/٣ المراجعة الدورية للخطط البحثية وتقييم مردودها.
- ٣/٥/٣ تحديث قاعدة البيانات للأبحاث.
- ٤/٥/٣ تحديث ودعم الموقع الكترونى الخاص بالأبحاث والأنشطة العلمية.

- ٥/٥/٣ تطوير نشرة العلوم الصيدلانية.
- ٦/٥/٣ متابعة الإتصال بمسئولى المؤسسات الخاصة بالرعاية الصحية وصناعة الدواء.
- ٦/٣ الإرتقاء بالمستوى العلمى للخريج عن طريق تشجيع الدراسات العليا والتعليم المستمر.
- ٦/٦/٣ المراجعة الدورية لبرامج الدراسات العليا.
- ٤/٦/٣ وسائل متطورة للترويج لبرامج الدراسات العليا داخليا وخارجياً.
- ٤/٦/٣ نظام لتقييم الدارسين فى برنامج التعليم المستمر
- ٤/٣ تطوير آلية للمحافظة على الأداء داخل الكلية وخارجها بالأساليب التى تحافظ على البيئة.
- ٦/٧/٣ متابعة تحديد الإحتياجات البيئية المناسبة وتحقيق التطوير والتنمية المستدامة
- ٤/٧/٣ متابعة خطة التوعية البيئية للعاملين بالكلية
- ٤/٧/٣ تطوير المعامل الطلابية والبحثية لإجراء التجارب والأبحاث تحت ظروف علمية سليمة تحافظ على البيئة.
- ٤/٧/٣ متابعة خطة التخلص من النفايات

#### الغاية الرابعة : التقويم المستمر للمؤسسة.

##### الأهداف :

- ٦/٤ إستمرارية التقويم الذاتى للأداء الكلى للمؤسسة.
- ٤/٤ مراجعة ومناقشة مؤشرات التقويم الذاتى للأداء.
- ٤/٤ تأثير نتائج التقويم الذاتى المستمر على إدارة الجودة.

##### الأنشطة :

- ٦/٤ إستمرارية التقويم الذاتى للأداء الكلى للمؤسسة.
- ٦/١/٤ التقرير الذاتى السنوى للمؤسسة.
- ٤/١/٤ تقارير المراجعة الداخلية.
- ٤/١/٤ تقارير المراجعة الخارجية.
- ٤/١/٤ تقارير مناقشة نتائج التقويم مع أصحاب المصلحة.
- ٥/١/٤ خطة التطوير والتعزيز.
- ٤/٤ مراجعة ومناقشة مؤشرات التقويم الذاتى للأداء.
- ٦/٢/٤ متابعة تنفيذ خطة التطوير على مستوى الأقسام.
- ٤/٢/٤ التعامل مع مقاومة التغيير.
- ٤/٤ تأثير نتائج التقويم الذاتى المستمر على إدارة الجودة.
- ٦/٣/٤ قياس وتقويم كفاءة الخريجين فى جهات العمل.
- ٤/٣/٤ تقارير الإجراءات التصحيحية.
- ٤/٣/٤ متابعة نتائج دراسة إحتياجات سوق العمل من الخريجين.

# الخطة التنفيذية والزمنية

## مقدمة

الخطة التنفيذية جزء لا يتجزأ عن الخطة الإستراتيجية وهي عبارة عن وثيقة تتضمن تفاصيل عن الاستراتيجيات التنفيذية والمهام والأنشطة المطلوبة لتحقيق الهدف الإستراتيجي ومؤشرات الأداء والمسئولية عن التنفيذ والفترة الزمنية والتكلفة المقدرة لتنفيذها بدقة والتي تمكن الكلية من تحقيق أهدافها وغاياتها ومن ثم رسالتها ورؤيتها (طموحاتها المستقبلية). ولوضع الغايات موضع التنفيذ تم وضع الخطة التنفيذية لتحقيق الأهداف الإستراتيجية المرتبطة بالغايات وقد غطت الخطة التنفيذية قطاعات التعليم وشؤون الطلاب والدراسات العليا والبحوث وخدمة المجتمع وتنمية البيئة والقطاع الإداري وتوفير الدعم اللازم لتجديد شهادة الاعتماد الأكاديمي

### الهدف من وضع الخطط التنفيذية :

- ١ لتحديد وتوضيح لنا كيف سيتم تنفيذ الاستراتيجيات وتحقيق الأهداف الإستراتيجية .
- ٢ لتحديد من هو المسئول عن تحقيق كل من هذه الأهداف الاستراتيجية المراد تحقيقها .
- ٣ لتوضيح لنا الغايات الواجب إنجازها والتي بمجموعها توصلنا إلى الرؤية والهدف العام للكلية .
- ٤ لتساعدنا على إدارة الوقت بتحديد الزمن اللازم لأداء كل نشاط .
- ٥ لتسهل علينا عمليات المتابعة والتقييم والتقويم لخططنا من خلال وضع المعايير والاليات اللازمة لذلك والتي يحكمها مؤشرات وأدوات قياس محددة للنجاح أو الفشل في تنفيذ الخطط المرسومة مسبقا .
- ٦ للكشف المبكر عن المخاطر والعوائق التي تعيق عملية التنفيذ وتحقيق الأهداف أثناء المتابعة والتقييم من خلال التقارير الفنية .

كما روعى عند وضع الخطة التنفيذية التوقيتات الزمنية لجميع الأنشطة على مستوى الكلية والمتمثلة في :

- ١ نظام الدراسة المطبق بالكلية (نظام الفصل الدراسي)
- ٢ الخطة البحثية للكلية والأقسام .
- ٣ الخطة الزمنية لتوزيع الإمتحانات .
- ٤ الخطة التدريبية .
- ٥ نظام لجان الإمتحانات .
- ٦ المؤتمرات الدورية للكلية والأقسام .
- ٧ الأنشطة الطلابية .

## أولا : الخطة التنفيذية والزمنية

الغاية الأولى : جهاز أكاديمي وإداري فعال.

الميزانية المخصصة	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
٥٠٠٠٠	- الربع الأول من أعوام : ٢٠١٦ ، ٢٠١٨ ، ٢٠٢٠م	- مدير وحدة ضمان الجودة - لجنة الخطة الإستراتيجية	- مراجعة الخطة المعتمدة - المتابعة الدورية لمراجعة الهيكل التنظيمي	١/١/١ متابعة خطة تحديث الهيكل التنظيمي بالأقسام	١/١ احتفاظ الكلية وضم أعضاء هيئة التدريس من ذوى الكفاءات العالية
١٩٠٠٠	- الربع الرابع من أعوام ٢٠١٦ ، ٢٠١٨ ، ٢٠٢٠م	- رؤساء مجالس الأقسام العلمية والإدارية	- توافر بيان بالهيكل الأكاديمية والإدارية	١/١/١ التحديث المستمر لبيانات الهياكل الأكاديمية والإدارية	
٣٣٠٠٠	- الربع الثالث من أعوام : ٢٠١٦ ، ٢٠١٨ ، ٢٠٢٠م	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - رؤساء مجالس الأقسام العلمية والإدارية	- توافر قاعدة بيانات لجميع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم - توافر أعداد مناسبة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين	١/١/١ تحديث قاعدة بيانات أعضاء هيئة التدريس والمعاونين والإداريين	
٣٠٠٠٠٠	الربع الثانى من أعوام : ٢٠١٦ ، ٢٠١٨ ، ٢٠٢٠م	- عميد الكلية - رؤساء مجالس الأقسام - أمين الكلية	- زيادة رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة . - تحسين العملية التعليمية للإرتقاء بمستوى الطلاب العلمى - التوافق مع NORMS	١/١/٤ الحفاظ على كفاءة المنشآت وملحقاتها	
٤٠٠٠٠	الربع الأول من أعوام ٢٠١٧ ، ٢٠١٨ ، ٢٠٢٠م	- مدير وحدة ضمان الجودة - وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	- توافر أعداد وكفاءات مناسبة من أعضاء هيئة التدريس والإداريين	١/١/٥ مواءمة إحتياجات العمل مع أعداد الهيئة الأكاديمية والإدارية	
٣٠٠٠٠	الربع الثالث من عام ٢٠١٦ - ٢٠١٨ - ٢٠٢٠	- رؤساء مجالس الأقسام - وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	- آلية معتمدة - تقارير من الأقسام العلمية تبين مدى الإستفادة من الهيئة الأكاديمية	١/١/٦ متابعة آليات تنظيم الإستفادة من خبرات أعضاء هيئة التدريس والحد من ظاهرة هجرة العقول.	

١٢٠٠٠	الربيع الثاني من عام ٢٠١٦ ، ٢٠١٨ ، ٢٠٢٠م	<ul style="list-style-type: none"> <li>- لجنة المتابعة بوحدة ضمان الجودة</li> <li>- لجنة أنشطة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم- أمين الكلية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تحسن أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين وانعكاس ذلك على مستوى رضا الطلاب.</li> </ul>	٤/١/١ الحرص على إستمرار قياس رضا أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين
-------	---	---	---	--

الميزانية المطلوبة	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
٢٦٠٠٠	الربع الرابع العام ٢٠١٦، ٢٠١٨، ٢٠٢٠م	- وحدة ضمان الجودة	- توافق الأعداد مع متطلبات المعايير الأكاديمية	١/٢/١ موائمة خطط تعيين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	٤/١ تطوير خطط متابعة وممتدة تعتمد على أولويات الكلية لتعيين أعضاء هيئة التدريس من التخصصات المختلفة.
١٩٠٠٠	الربع الثاني لعام ٢٠١٦، ٢٠١٨	- عميد الكلية - لجنة أنشطة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم - رؤساء مجالس الأقسام	- توافر أعداد وكفاءات مناسبة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. - سياسات وضوابط معتمدة ومنشورة - توافر تخصصات حديثة ونادرة من أعضاء هيئة التدريس.	٤/٢/١ مراقبة ضوابط تعيين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.	
٤٠٠٠٠	على مدار الخطة ٢٠١٦ ٢٠٢٠م	- وكلاء الكلية - رؤساء مجالس الأقسام	- محاضر المجالس الرسمية تنفيذ باتباع النمط الديمقراطي	١/٣/١ التوسع في تطبيق النمط الديمقراطي في عملية إتخاذ القرارات والتعاون بين الكوادر الأكاديمية والإدارية.	٤/١ تفعيل نظام واضح وشفاف يتيح ويشجع على مشاركة جميع أعضاء هيئة التدريس في الإداء بأرائهم لايجاد حلول مناسبة لمشكلات المؤسسة ووضع الخطط المستقبلية.
٢٥٠٠٠	على مدار الخطة ٢٠١٦-٢٠٢٠م	- عميد الكلية - مدير وحدة ضمان الجودة - لجنة المصداقية والأخلاقيات	- آلية معتمدة وموثقة - قرارات تكفل تحقيق فاعلية الكلية كمؤسسة ديمقراطية.	٤/٣/١ توثيق مجالس الكلية والأقسام والقرارات المنظمة للعمل لضمان الشفافية في عملية إتخاذ القرار.	
٢٦٠٠٠	الربع الرابع من كل عام ٢٠١٦ ٢٠٢٠م على مدار الخطة	- أمين الكلية - لجنة المتابعة والمراجعة	- رضا أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين عن الأداء الديمقراطي بالكلية	٤/٣/١ تنظيم وتطوير آليات موثقة ومستحدثة لقياس رضا أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عن نمط القيادة وإدارة الكلية.	
٣٣٠٠٠	على مدار الخطة ٢٠١٦-٢٠٢٠م	- وكلاء الكلية - رؤساء مجالس الأقسام - رؤساء الإدارات بالكلية - مدير وحدة ضمان الجودة	- آلية وسياسات معتمدة - الحد من التعارض في المصالح بين الأطراف المختلفة - تطبيق ضوابط معلنه ومعتمدة لضمان العدالة - توافر ميثاق أخلاقي معتمد ومعلن ولأنحة عدم	٤/٣/١ تفعيل نظام لضمان العدالة وعدم التمييز.	

			التمييز	
١٨٠٠٠	الربيع الرابع العام ٢٠١٦، ٢٠١٨، ٢٠٢٠م	- مدير وحدة ضمان الجودة - لجنة المصادقية والأخلاقيات	- إجراءات تصحيح للممارسات الغير عادلة	٥/٣/١ مراجعة دورية للائحة عدم التمييز والميثاق الأخلاقي.



الميزانية المطلوبة	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
٢٥٠٠٠٠	الربع الثالث من كل عام ٢٠١٦ - ٢٠٢٠ على مدار الخطة	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - لجنة الدعاية والنشر والتدريب	- برامج معتمدة وموثقة - نسبة المتدربين فى البرامج	١/٤/١ تحديث خطة تدريب مبنية على الإحتياجات	٤/١ تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين من خلال برامج تدريبية فعالة.
٣٠٠٠٠٠	الربع الرابع من كل عام ٢٠١٦ - ٢٠٢٠ على مدار الخطة	- لجنة الدعاية والنشر والتدريب - وحدة ضمان الجودة - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	- خطة تدريبية معتمدة وموثقة للفئات المختلفة - تحسين أداء الفئات المختلفة - نتائج إستبيانات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين - استخدام التقنيات الحديثة	١/٤/١ متابعة تنفيذ برامج التدريب لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين فى المؤسسة فى الأمور المهنية والإدارية وتطبيق الجودة فى التعليم والبحث العلمى.	
١٩٠٠٠	الربع الرابع من كل عام ٢٠١٦ - ٢٠٢٠ على مدار الخطة	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - رؤساء مجالس الأقسام - لجنة الإستبيانات	- نتائج إستقصاء للأطراف المعنية	١/٤/٣ متابعة تقييم أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وقياس مردود البرامج التدريبية.	
١٩٠٠٠	الربع الرابع من كل عام ٢٠١٦ - ٢٠٢٠ على مدار الخطة	- رؤساء الأقسام العلمية - لجنة الدعاية والنشر والتدريب	- آلية معتمدة وموثقة - تقارير تقييم الأداء	١/٤/٤ متابعة خطط التدريب المناسبة لتنمية مهارات القيادات الأكاديمية والإدارية	
٣٥٠٠٠	الربع الثالث من كل عام ٢٠١١ ، ٢٠١٥ على مدار الخطة	- عميد الكلية - مدير وحدة ضمان الجودة - أمين الكلية	- عدد البرامج والدورات التدريبية السنوية التى تضمنتها خطة التدريب. - نتيجة تقييم فاعلية البرامج والدورات التدريبية. - توزيع العاملين على الإدارات المختلفة طبقاً	١/٤/٥ تفعيل نظام التقييم لأداء القيادات الأكاديمية والإدارية والعاملين.	

			لتخصصاتهم ومؤهلاتهم.	
			- توازن بين الموارد البشرية بالإدارات وعبء العمل.	
	الربع الثانى من عام	- لجنة الإستبيانات	- سياسات معتمدة	٦/٤/١ تفعيل سياسات ربط الحوافز بالأداء.
٣٠٠٠٠	٢٠١٩، ٢٠١٧، ٢٠١٦		- رضا الأطراف المعنية	

الميزانية المطلوبة	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
٣٠٠٠٠	الربع الأول والثانى من عام ٢٠٢٠، ٢٠١٨، ٢٠١٦	- أمين الكلية - رؤساء الوحدات الإدارية	- توازن فى توزيع الموارد البشرية على الإدارات بناء على المؤهل ، الكفاءة وعبء العمل.	٦/٥/١ توفير العاملين بأعداد مناسبة فى الوحدات الإدارية واختيارهم طبقاً لمعايير ثابتة ومعتمدة.	٥/١ متابعة التحقق من المساواة فى فرص توظيف العاملين
٣٠٠٠٠	الربع الرابع من كل عام ٢٠٢٠-٢٠١٦ على مدار الخطة	- مدير وحدة ضمان الجودة - أمين الكلية	- إصدارات معتمدة وموثقة	٤/٥/١ متابعة نشر والتعريف بالإصدارات الموثقة والمعتمدة عن إختصاصات الوحدات الإدارية والمؤهلات والخبرات المطلوبة	
٣٥٥٠٠	الربع الثالث من كل عام ٢٠٢٠-٢٠١٦ على مدار الخطة	- عميد الكلية - أمين الكلية	- كفاءة أداء إدارات الكلية - المفاضلة فى الترقى للكفاءة فى العمل. - رضا الأطراف المختلفة	٤/٥/١ إتباع النظام الإدارى المناسب للإستفادة من الموارد البشرية.	
١٥٥٠٠	الربع الثانى والرابع من كل عام ٢٠٢٠-٢٠١٦ على مدار الخطة	- مدير وحدة ضمان الجودة - أمين الكلية	- سياسات معتمدة وموثقة - ربط الحوافز بالأداء	٤/٥/١ مراقبة سياسات الثواب والعقاب	

الميزانية المطلوبة	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
٣٥٠٠٠	الربع الثالث من كل عام ٢٠١٦-٢٠٢٠م على مدار الخطة	وكلاء الكلية وحدة ضمان الجودة	- بيانات ومعلومات عن كيفية تنمية وتوزيع الموارد - رضا الأقسام والإدارات المختلفة في الكلية.	١/٦/٤ متابعة تنفيذ خطة واقعية لتنمية الموارد الذاتية	١/٦/٤ التوزيع المناسب للموارد المالية المتاحة وإستحداث آليات الحصول على موارد مالية إضافية.
٣٥٠٠٠	الربع الثالث من كل عام ٢٠١٦-٢٠٢٠م على مدار الخطة	وكلاء الكلية أمين الكلية	- الكفاءة والفاعلية - نتائج التقييم والمراجعة	١/٦/٤ متابعة وتقييم كفاءة استخدام الموارد المالية	
٢٠٠٠٠	الربع الأول من كل عام ٢٠١٦-٢٠٢٠م على مدار الخطة	وكلاء الكلية	- علاقات قوية بين الكلية والمستفيدين	١/٧/٤ تنشيط أساليب فعالة لتعزيز العلاقات مع القطاعات الإنتاجية والخدمية المختلفة.	١/٧/٤ تحقيق ترشيد الدعم المالى والعينى الغير مشروط من خلال المنح المقدمة من الخريجين والصناعة وأصحاب الأعمال.
٢٠٠٠٠	الربع الأول من كل عام ٢٠١٦-٢٠٢٠م على مدار الخطة	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	- زيادة الموارد	١/٧/٤ السعى لتوثيق الروابط بين الأكاديميين والقطاعات الإنتاجية والخدمية.	
١٠٠٠٠٠	الربع الأول من كل عام ٢٠١٦-٢٠٢٠م على مدار الخطة	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	- زيادة معدلات توظيف خريجي الكلية فى سوق العمل - نظام الإتصال والمتابعة	١/٧/٤ تطوير أنظمة للإتصال والمتابعة	
١٠٠٠٠٠	الربع الثانى والرابع من كل عام ٢٠١٦-٢٠٢٠م على مدار الخطة	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	- زيادة مصادر التمويل للكلية - عدد الإستشارات العلمية والفنية - الإشتراك فى الجمعيات العلمية	١/٧/٤ تحفيز أعضاء هيئة التدريس على إيجاد مصادر للتمويل من خلال مشاريع بحثية.	
٥٠٠٠٠	الربع الثانى من كل عام ٢٠١٦-٢٠٢٠م على مدار الخطة	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	- تطوير المعمل المركزى - تطوير مركز الخدمات الصيدلانية - زيادة فى الموارد الذاتية	١/٧/٥ تنوع أساليب مكافآت المتميزين وتنمية الموارد الذاتية	
الميزانية المطلوبة	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
٢٥٠٠٠	الربع الأول والثالث والرابع	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	- زيادة موارد الكلية	١/٨/٤ تطوير آليات لزيادة فاعلية الوحدات ذات	١/٨/٤ زيادة تحقيق

	٢٠١٦ - ٢٠٢٠ م (على مدار الخطة)		آليات لزيادة الفاعلية عدد البرامج التدريبية	الطابع الخاص فى تنمية الموارد الذاتية.	الإستفادة القصوى من الإمكانات البشرية والتكنولوجيه المتاحة بالكلية.
٥٠٠٠٠	الربع الثانى والرابع ٢٠١٦ - ٢٠٢٠ م (على مدار الخطة)	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة	لجنة معتمدة وموثقة للتعريف بالإمكانات المتاحة بالكلية. صفحة الكلية على الشبكة	٤/٨/١ دعم وسائل التعريف بالإمكانات المتاحة بالكلية.	
٥٠٠٠٠	الربع الأول والرابع فى عام ٢٠١٧ والربع الثالث فى عام ٢٠١٨، ٢٠٢٠ م	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	زيادة موارد الكلية زيادة التواصل مع مراكز الإنتاج والبحوث	٤/٨/١ تفعيل خطة الترويج والتسويق للمنتجات وخدمات الوحدات ذات الطابع الخاص.	
٢٠٠٠٠٠	الربع الأول والثالث ٢٠١٦ - ٢٠٢٠ م (على مدار الخطة)	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة أمين الكلية	مبانى ملائمة ومحدثة تكفى لأعداد الطلاب صيانة دورية	١/٩/١ توفير صيانة المبانى والمنشآت المتاحة بالكلية	٩/١ المحافظة على المكان والمناخ الأمن اللازمين للأداء الجيد داخل الكلية والبيئة المحيطة
١٥٠٠٠	الربع الأول والثانى والثالث والرابع ٢٠١٦ - ٢٠٢٠ م (على مدار الخطة)	مدير وحدة ضمان الجودة أمين الكلية	سرعة إنجاز المهام زيادة رضا الطلاب والباحثين وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	٤/٩/١ تحقيق التناغم بين أقسام وإدارة الكلية	
١٥٠٠٠	الربع الأول والثالث ٢٠١٦ - ٢٠٢٠ م (على مدار الخطة)	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة لجنة إدارة الأزمات والكوارث	تدريب فعلى على الإخلاء إستيعاب العاملين والطلاب للمعايير الأمانة	٤/٩/١ إستمرار التدريب على خطة الطوارئ لمواجهة المخاطر المحتملة فى المؤسسة.	
١٠٠٠٠	الربع الأول والثالث ٢٠١٦ - ٢٠٢٠ م (على مدار الخطة)	لجنة إدارة الأزمات والكوارث	إختبارات عملية	٤/٩/١ متابعة برامج تدريب الكوادر البشرية	
٥٠٠٠٠٠	الربع الأول والثالث ٢٠١٦ - ٢٠٢٠ م (على مدار الخطة)	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة أمين الكلية	أجهزة ومعدات نظام تقييم مناسب	٥/٩/١ توفير أجهزة ومعدات لازمة ومتابعة التأكد من صلاحيتها بصفة دورية	

## الغاية الثانية : تخريج صيدلى متميز قادر على الابتكار والمنافسة فى سوق العمل.

الميزانية المطلوبة	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
٥٥٠٠٠	الربع الثانى والثالث ٢٠١٦ - ٢٠٢٠م على مدار الخطة	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب لجنة توصيف البرامج	مشاركة المستفيدين فى تصميم البرنامج. أدلة البرنامج توضح مواصفات الخريج التى تتفق مع احتياجات سوق العمل. لجنة لتطوير البرنامج التعليمى. تقارير المراجعين الداخليين والخارجيين للمقررات والبرامج.	١/٢/٢ مراجعة البرنامج التعليمى والتدريبى للوفاء بإحتياجات سوق العمل.	١/٢ تطوير برامج التعليم والتدريب حتى تظل مواكبه للمستحدثات العالمية.
٥٠٠٠٠	الربع الأول والثالث ٢٠١٧، ٢٠١٩، ٢٠٢٠م	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	قياس آراء المستفيدين موافقة مجالس الأقسام ومجلس الكلية ومجلس الجامعة	٢/١/٢ إستحداث برامج جديدة مناسبة لإحتياجات سوق العمل.	
٢٥٠٠٠٠	الربع الرابع ٢٠١٦ - ٢٠٢٠م (على مدار الخطة)	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة لجنة الدعاية والنشر والتدريب	توافر برامج تدريب صيفى داخلى وخارجى. تنوع جهات التدريب. قياس رضا الطلاب. تحديث دليل الممارسة الصيدلانية. آلية لتقييم التدريب	٢/١/٣ رفع كفاءة التدريب الميدانى خلال سنوات الدراسة.	
٢٠٠٠٠٠	الربع الأول من عام ٢٠١٧، ٢٠١٨، ٢٠١٩	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	وجود سياسة معتمدة ومعلنة توافر مصادر للتعليم الذاتى.	٢/١/٤ التوسع فى سياسة التعليم الذاتى والتفاعلى.	
٢٠٠٠٠	الربع الثانى من أعوام ٢٠١٧، ٢٠١٩م	وكلاء الكلية مدير وحدة ضمان الجودة	تحسن فى التنسيق الإدارى بين إدارة الكلية وتلك الأقسام رضا الطلاب	٢/١/٥ دعم التواصل مع الأقسام المشتركة والمعاونة.	

الميزانية المطلوبة	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
١٠٠٠٠٠	الربع الأول والثالث ٢٠١٦-٢٠٢٠م على مدار الخطة	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	تقارير ممتحنين خارجيين مرضية. قياس ثقة الطلاب فى دور المؤسسة.	١/٢/٢ تطبيق بعض نتائج الأبحاث فى الدراسة العملية والنظرية للطلاب.	٤/٢ الإرتقاء بالمرجات التعليمية المستهدفة.
٢٠٠٠٠٠	الربع الأول والثالث ٢٠١٦-٢٠٢٠م على مدار الخطة	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	قياس الناتج التعليمى المستهدف. تنوع أساليب التقويم الدورى والنهائى لأداء الطلاب. استبيانات وتحليل النتائج. قياس رضا الطلاب	٤/٢/٢ تنويع أساليب التعليم والتعلم للتأكيد على المهارات المطلوبة لسوق العمل.	
٢٠٠٠٠٠	الربع الأول والثالث ٢٠١٦-٢٠٢٠م على مدار الخطة	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب رؤساء مجالس الأقسام	تقارير المقيم الخارجى. المراجعة المستمرة للمقررات العلمية	١/٣/٢ تفعيل دور المقيم الخارجى.	٤/٢ تحسين أنظمة التقييم للتحقق من جودة المخرجات التعليمية.
٢٥٠٠٠٠	الربع الأول والثالث ٢٠١٦-٢٠٢٠م على مدار الخطة	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	تقارير لجان تطوير المناهج توصيات المؤتمرات العلمية للكلية رضا الطلاب	٤/٣/٢ تطوير طرق التقييم وتحقيق رضا الطلاب.	

## الغاية الثالثة : تحقيق مستوى متميز في البحث العلمي وخدمة المجتمع.

الميزانية المطلوبة	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
١٥٠٠٠٠	الربع الأول والثاني والثالث ٢٠١٦ - ٢٠٢٠م (على مدار الخطة)	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة وحدة ضمان الجودة	مؤشرات توافر آليات المتابعة والتقييم. تحديث قواعد البيانات ، توثيق الإجراءات . تفعيل أنشطة قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة مثل الندوات وحملات التوعية والقوافل الطبية .	١/١/٣ دعم خطط متطورة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة .	١/٣ التوعية المستمرة بقضايا المجتمع والبيئة ومتابعة احتياجات السوق المحلى والإقليمي من الخدمات المجتمعية .
١٥٠٠٠٠	الربع الأول والثالث ٢٠١٦ - ٢٠٢٠م (على مدار الخطة)	لجنة الإستبيانات	إستبيان عن رضا متلقى الخدمة تحليل نتائج الإستبيانات	٢/١/٣ قياس رضا متلقى الخدمة المجتمعية .	
١٥٠٠٠٠	الربع الأول والثالث ٢٠١٦ - ٢٠٢٠م (على مدار الخطة)	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	بيانات المنظمات المجتمعية واحتياجاتها رضا المنظمات المجتمعية خطابات الشكر للكلية من المؤسسات المجتمعية	١/٢/٣ تفاعل المؤسسة مع منظمات المجتمع .	
٢٥٠٠٠٠	الربع الأول والثاني والثالث والرابع ٢٠١٦ - ٢٠٢٠م (على مدار الخطة)	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	لجنة لمراجعة الخطط البحثية وتقييم الأداء قاعدة بيانات للأبحاث معتمدة وموثقة زيادة عدد أعضاء هيئة التدريس المشاركين فى نشر البحوث التطبيقية . زيادة عدد البحوث التطبيقية ، ارتفاع مستوى رضا متلقى الخدمة . توافر بروتوكولات مع المجتمع الخارجى . زيادة عدد طلاب الدراسات العليا الوافدين . زيادة عدد طلاب الدراسات العليا . برامج دراسية متميزة لطلاب الدراسات العليا . زيادة القدرة التنافسية فى سوق العمل . رفع الأداء فى مجال البحث العلمى .	٢/٢/٣ تطوير وحدات الخدمات المجتمعية .	٢/٣ تفعيل دور المراكز الخدمية من أجل تحقيق التفاعل بين الكلية ومنظمات المجتمع .

			تجديد العيادة الطبية عقود صيانة لبعض الأجهزة العلمية شراء أجهزة علمية حديثة		
--	--	--	---	--	--



الميزانية المطلوبة	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
٢٥٠٠٠	الربع الأول والثالث والرابع ٢٠١٦ - ٢٠٢٠م (على مدار الخطة)	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة مديرى الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية	قواعد بيانات بالأجهزة الموجودة بالمعامل والمراكز تقرير سنوى عن تفاعل الكلية مع منظمات المجتمع ندوات وحملات توعية ودورات وقوافل طبية	٣/٣/٣ توافر إعتبرات تنظيمية وإدارية لمتابعة أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	٣/٣ متابعة وتقويم الخدمات والأنشطة المجتمعية والبيئية.
٥٠٠٠٠٠	الربع الأول والثاني والثالث والرابع ٢٠١٦ - ٢٠٢٠م (على مدار الخطة)	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث لجنة المشاركة المجتمعية رئيس قسم العقاقير الطبية مدير مركز الخدمات الصيدلانية	وجود هيكل إدارى وتوصيف وظيفى موثق ومعتمد. قائمة بمهام الوحدات الخدمية. رضا أعضاء الفريق الطبى من أطباء وصيادلة. نشرات دورية للمراكز. تأسيس الصيدلانية المجتمعية ومركز المعلومات بكل مايلزم (إمكانيات مادية / بشرية). وجود قواعد بيانات للأجهزة (دليل تشغيل) ودفاتر متابعة تشغيل. توافر أجهزة علمية حديثة للإيفاء بالإحتياجات البحثية. أبحاث علمية متميزة ومنشورة عالمياً. التسويق والتوعية الإعلامية. تقارير دورية عما تم إنجازه من هذه الوحدات	٣/٣/٣ تطوير وحدات الخدمات المجتمعية: ١ المعمل المركزى ٤ مركز الخدمات الصيدلانية ٢ مركز الدراسات والبحوث الصيدلانية للنباتات الطبية. ٤ مركز المعلومات الدوائية. ٥ الصيدلانية المجتمعية النموذجية.	
٢٨٠٠٠٠	الربع الأول والثالث ٢٠١٦ - ٢٠٢٠م (على مدار الخطة)	عميد الكلية أمين الكلية رؤساء الأقسام العلمية	معامل بحثية مطوره	٣/٣/٣ تطوير المعامل البحثية (إحلال وتجديد)	
٢٥٠٠٠٠	الربع الثانى للأعوام ٢٠١٧ ، ٢٠١٩	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث أمين الكلية	توافر أجهزة علمية حديثة للوفاء بالإحتياجات البحثية	٤/٣/٣ أجهزة ومعدات	

الميزانية المطلوبة	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	الأنشطة والمهام	الأهداف الاستراتيجية
١٠٠٠٠٠	الربع الثالث لعام ٢٠١٧ ، ٢٠١٩م	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة . لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة .	خطة معتمدة ومعلنة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة . تحديد الاحتياجات المجتمعية والبيئية توافر نظم لقياس الاحتياجات المجتمعية بوسائل علمية متعددة . فاعلية التوعية الإعلامية فى زيادة المشاركة المجتمعية من فئات الكلية فى برامج خدمة المجتمع .	٣/٤/٤ تشجيع البحوث البيئية والتطبيقية بناءً على احتياجات المجتمع .	٤/٣ دعم الأبحاث المشتركة بين الأقسام العلمية المختلفة .
٣٠٠٠٠	الربع الثالث لعام ٢٠١٧ ، ٢٠١٩ ، ٢٠٢٠م	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة . لجنة التعليم الصيدلى المستمر	إستبيانات لقياس آراء مستفيدى الخدمة . إجراءات تصحيحية للإستفادة من التغذية الراجعة .	٣/٤/٤ تشكيل لجان متخصصة	
٧٥٠٠٠	الربع الثانى لعام ٢٠١٧ ، ٢٠١٩م	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث رؤساء الأقسام العلمية	توافر سياسة للكلية لدعم منظومة البحث العلمى بين الأقسام . زيادة أعداد أعضاء هيئة التدريس المشاركين فى نشر البحوث التطبيقية .	٣/٥/٤ تفعيل الخطة البحثية المعلنة للأقسام والكلية لتلبى احتياجات المجتمع .	٥/٣ الحرص على التميز فى الأبحاث العلمية التطبيقية لمنفعة المجتمع .
١٠٠٠٠	الربع الثالث والرابع لعام ٢٠١٧ ، ٢٠١٩م	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	لجنة لمراجعة الخطط البحثية وتقييم دورها	٣/٥/٤ المراجعة الدورية للخطة البحثية وتقييم مردودها .	
٢٠٠٠٠	الربع الأول والثانى والثالث والرابع ٢٠١٦ - ٢٠٢٠م (على مدار الخطة)	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	إصدارات بيانات الأبحاث	٣/٥/٤ تحديث قاعدة البيانات للأبحاث .	
١٠٠٠٠	الربع الأول والثانى والثالث والرابع ٢٠١٦ - ٢٠٢٠م (على مدار الخطة)	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	زيادة أعداد الداخلين على الموقع زيادة عدد طلاب الدراسات العليا	٣/٥/٤ تحديث ودعم الموقع الكترونى الخاص بالأبحاث والأنشطة العلمية .	

١٥٠٠٠٠	الربع الثالث لأعوام ٢٠١٧ ، ٢٠١٩	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	إصدار دورى نصف سنوى للنشرة الحصول على معامل التأثير للنشرة	٥/٥/٣ تطوير نشرة العلوم الصيدلانية.
٢٥٠٠٠	الربع الأول والثانى والثالث والرابع ٢٠١٦ - ٢٠٢٠م (على مدار الخطة)	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع والبيئة	زياده التعاون بين الكلية والمؤسسات المعنية بالرعاية الصحية وصناعة الدواء	٦/٥/٣ متابعة الإتصال بمسئولى المؤسسات الخاصة بالرعاية الصحية وصناعة الدواء.

الميزانية المطلوبة	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
١٥٠٠٠	الربع الثانى والرابع ٢٠١٦ - ٢٠٢٠م (على مدار الخطة)	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث رؤساء الأقسام المختصة	برامج دراسية متميزة لطلاب الدراسات العليا. زيادة القدرة التنافسية فى سوق العمل. النشر وبراءات الإختراع.	٦/٦/٣ المراجعة الدورية لبرامج الدراسات العليا.	٦/٣ الإرتقاء بالمستوى العلمى للخريج عن طريق تشجيع الدراسات العليا والتعليم المستمر.
١٠٠٠٠٠	الربع الأول والثالث ٢٠١٦ - ٢٠٢٠م (على مدار الخطة)	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	زيادة عدد طلاب الدراسات العليا. زيادة عدد طلاب الدراسات العليا الوافدين .	٤/٦/٣ وسائل متطورة للترويج لبرامج الدراسات العليا داخليا وخارجيا .	
١٠٠٠٠٠	الربع الثانى والرابع ٢٠١٦ ، ٢٠٢٠م (على مدار الخطة)	لجنة التعليم الصيدلى المستمر وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	زيادة أعداد المتلقين للدراسة	٤/٦/٣ نظام لتقييم الدارسين فى برنامج التعليم المستمر	
٣٠٠٠٠	الربع الرابع من أعوام: ٢٠١٧ ، ٢٠١٩م	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة مديرى الوحدات ذات الطابع الخاص	دراسة لتحديد الإحتياجات توافر بيانات ومعلومات عن الإحتياجات الفعلية للمجتمع	٦/٧/٣ متابعة تحديد الإحتياجات البيئية المناسبة وتحقيق التطوير والتنمية المستدامة	٤/٣ تطوير آلية للمحافظة على الأداء داخل الكلية وخارجها
٥٠٠٠٠	الربع الأول والثالث ٢٠١٦ - ٢٠٢٠م (على مدار الخطة)	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	الإلتزام بما يحافظ على البيئة بالمعامل وأمن الكلية الإلتزام بالأمن المعمل داخل المعامل بالكلية	٤/٧/٣ متابعة خطة التوعية البيئية للعاملين بالكلية	
١٠٠٠٠٠	الربع الثالث من أعوام: ٢٠١٧ - ٢٠١٩م	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة رؤساء الأقسام العلمية	سلامة معدات وتجهيزات الأمان ومعرفة كيفية إستعمالها التعرف على التصرف الصحيح عند حدوث طارئ	٤/٧/٣ تطوير المعامل الطلابية والبحثية لإجراء التجارب والأبحاث تحت ظروف علمية	بالأساليب التى تحافظ على

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- لجنة الطوارئ والأزمات</li> <li>- أمين الكلية</li> </ul>	خطط تدريب	سليمة تحافظ على البيئة.	البيئة.
٥٠٠٠٠	الربع الأول والثاني والثالث والرابع ٢٠١٦-٢٠٢٠م (على مدار الخطة)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة</li> <li>- رؤساء الأقسام</li> <li>- أمين الكلية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- التخلص الآمن من النفايات العملية</li> <li>- تجميع المذيبات العضوية فى جراكن منفصلة.</li> <li>- إرسال الجراكن الى شركة T3A</li> </ul>	٤/٧/٣ متابعة خطة التخلص من النفايات	

#### الغاية الرابعة : التقويم المستمر للمؤسسة.

الميزانية المطلوبة	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
٢٥٠٠٠٠	الربع الثانى والرابع ٢٠١٦-٢٠٢٠م (على مدار الخطة)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- عميد الكلية.</li> <li>- وكلاء الكلية.</li> <li>- مدير وحدة ضمان الجودة.</li> <li>- أمين الكلية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- وجود جدول زمنى ونموذج لإعداد التقارير.</li> <li>- التقارير السنوية للأقسام العلمية والإدارية.</li> <li>- تقارير مراجعة داخلية معتمدة وموثقة.</li> <li>- تقارير مراجعة خارجية معتمدة وموثقة.</li> <li>- تقارير المناقشة معتمدة وموثقة.</li> <li>- خطة التطوير والتعزيز معتمدة وموثقة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ١/٤/٤ التقرير الذاتى السنوى للمؤسسة.</li> <li>- ٤/١/٤ تقارير المراجعة الداخلية.</li> <li>- ٣/١/٤ تقارير المراجعة الخارجية.</li> <li>- ٤/١/٤ تقارير مناقشة نتائج التقويم مع أصحاب المصلحة.</li> <li>- ٥/١/٤ خطة التطوير والتعزيز.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ١/٤ إستمرارية التقويم الذاتى للأداء الكلى للمؤسسة.</li> </ul>
١٥٠٠٠٠	الربع الثالث والرابع ٢٠١٦-٢٠٢٠م (على مدار الخطة)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مدير وحدة ضمان الجودة .</li> <li>- رؤساء الأقسام العلمية والإدارية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تقارير متابعة معتمدة وموثقة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ١/٢/٤ متابعة تنفيذ خطة التطوير على مستوى الأقسام.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ٤/٤ مراجعة ومناقشة مؤشرات التقويم الذاتى للأداء.</li> </ul>
٢٥٠٠٠	الربع الأول والرابع ٢٠١٦-٢٠٢٠م (على مدار الخطة)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مدير وحدة ضمان الجودة .</li> <li>- رؤساء الأقسام العلمية والإدارية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تغذية راجعة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ٤/٢/٤ التعامل مع مقاومة التغيير.</li> </ul>	
٥٠٠٠٠	الربع الثانى والرابع	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مدير وحدة ضمان الجودة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- دراسة معتمدة وموثقة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ١/٣/٤ قياس وتقويم كفاءة الخريجين فى جهات العمل.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ٣/٤ تأثير نتائج التقويم</li> </ul>

	٢٠١٦-٢٠٢٠م (على مدار الخطة)		تقارير معتمدة وموثقة من جهات العمل.	الذاتي المستمر على إدارة الجودة.
١٠٠٠٠٠	الربع الثالث والرابع ٢٠١٦-٢٠٢٠م (على مدار الخطة)	مدير وحدة ضمان الجودة.	رضا العاملين ٤/٣/٤ تقارير الإجراءات التصحيحية.	
٥٠٠٠٠	الربع الثاني والرابع ٢٠١٦-٢٠٢٠م (على مدار الخطة)	مدير وحدة ضمان الجودة.	رضا أصحاب العمل ٤/٣/٤ متابعة نتائج دراسة إحتياجات سوق العمل من الخريجين.	

## ثانياً : الخطة الزمنية

الخطة الزمنية لتنفيذ الخطة الإستراتيجية لكلية الصيدلة – جامعة أسيوط

الفترة الزمنية (٢٠١٥ - ٢٠١٦) / (٢٠٢٠ - ٢٠٢١م)

الغاية الأولى : تطوير الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري بالكلية .

م	الأهداف والأنشطة				٢٠١٦				٢٠١٧				٢٠١٨				٢٠١٩				٢٠٢٠					
	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤		
٤/١	الفترة الزمنية (ربيع سنوية)																									
	إحتفاظ الكلية وضم أعضاء هيئة التدريس من ذوى الكفاءات العالية																									
	٤/١/١																									متابعة خطة تحديث الهيكل التنظيمى بالأقسام
	٤/١/١																									تحديث مستمر لبيانات الهياكل الأكاديمية والإدارية
	٤/١/١																									تحديث قاعدة بيانات أعضاء هيئة التدريس والمعاونين والإداريين
	٤/١/١																									الحفاظ على كفاءة المنشآت وملحقاتها
	٥/١/١																									مواكبة إحتياجات العمل مع أعداد الهيئة الأكاديمية والإدارية
	٦/١/١																									متابعة آليات تنظيم الإستفادة من خبرات أعضاء هيئة التدريس والحد من ظاهرة هجرة العقول .
٧/١/١																									الحرص على إستمرار قياس رضا أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين	

تم وضع خطط التنفيذ بصورة متوازنة مع مراعاة الأولويات فى تحديد تتابع عمليات التنفيذ بالخطة

**الغاية الأولى : تطوير الجهاز الأكاديمي والجهاز الإدارى بالكلية .**

م	الأهداف والأنشطة				٢٠١٦				٢٠١٧				٢٠١٨				٢٠١٩				٢٠٢٠			
	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤
٤/١	الفترة الزمنية (ربيع سنوية)																							
	تطوير خطط متابعة وممتدة تعتمد على أولويات الكلية لتعيين أعضاء هيئة التدريس من التخصصات المختلفة.																							
	٤/٢/١	موائمة خطط تعيين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة .																						
٤/٢/١	مراقبة ضوابط تعيين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم .																							

تم وضع خطط التنفيذ بصورة متوازنة مع مراعاة الأولويات فى تحديد تتابع عمليات التنفيذ بالخطة

**الغاية الأولى : تطوير الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري بالكلية .**

م	الأهداف والأنشطة																							
	٢٠٢٠				٢٠١٩				٢٠١٨				٢٠١٧				٢٠١٦							
	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	الفترة الزمنية (ربع سنوية)			
٣/١																					تفعيل نظام واضح وشفاف يتيح ويشجع على مشاركة جميع أعضاء هيئة التدريس فى الإداء بأرائهم لايجاد حلول مناسبة لمشكلات المؤسسة ووضع الخطط المستقبلية.			
																					١/٣/١	التوسع فى تطبيق النمط الديمقراطي فى عملية إتخاذ القرارات والتعاون بين الكوادر الأكاديمية والإدارية.		
																						١/٣/١	توثيق مجالس الكلية والأقسام والقرارات المنظمة للعمل لضمان الشفافية فى عملية إتخاذ القرار.	
																							١/٣/١	تنظيم وتطوير آليات موثقة ومستحدثة لقياس رضا أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عن نمط القيادة وإدارة الكلية.
																							١/٣/٤	تفعيل نظام لضمان العدالة وعدم التمييز.
																							١/٣/٥	مراجعة دورية للأنشطة عدم التمييز والميثاق الأخلاقى.

تم وضع خطط التنفيذ بصورة متوازنة مع مراعاة الأولويات فى تحديد تتابع عمليات التنفيذ بالخطوة



**الغاية الأولى : تطوير الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري بالكلية .**

م	الأهداف والأنشطة																					
	٢٠٢٠				٢٠١٩				٢٠١٨				٢٠١٧				٢٠١٦				الفترة الزمنية (ربع سنوية)	
	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١		
٤/١																					تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين من خلال برامج تدريبية فعالة .	
																						١/٤/١ تحديث خطة تدريب مبنية على الإحتياجات
																						٢/٤/١ متابعة تنفيذ برامج التدريب لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين في المؤسسة في الأمور المهنية والإدارية وتطبيق الجودة في التعليم والبحث العلمى .
																						٣/٤/١ متابعة تقييم أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وقياس مردود البرامج التدريبية .
																						٤/٤/١ متابعة خطط التدريب المناسبة لتنمية مهارات القيادات الأكاديمية والإدارية
																						٥/٤/١ تفعيل نظام التقييم لأداء القيادات الأكاديمية والإدارية والعاملين .
																						٦/٤/١ تفعيل سياسات ربط الحوافز بالأداء .

تم وضع خطط التنفيذ بصورة متوازنة مع مراعاة الأولويات فى تحديد تتابع عمليات التنفيذ بالخطوة

**الخطة التنفيذية والزمنية لتنفيذ الخطة الإستراتيجية لكلية الصيدلة – جامعة أسيوط**

**الفترة الزمنية (٢٠١٥ - ٢٠١٦) / (٢٠٢٠ - ٢٠٢١م)**

**الغاية الأولى : تطوير الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري بالكلية .**

م	الأهداف والأنشطة																				
	٢٠٢٠				٢٠١٩				٢٠١٨				٢٠١٧				٢٠١٦				الفترة الزمنية (ربع سنوية)
	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	
٥/١																					متابعة التحقق من المساواة في فرص توظيف العاملين
																					١/٥/١ توفير العاملين بأعداد مناسبة في الوحدات الإدارية واختيارهم طبقاً لمعايير ثابتة ومعتمدة.
																					٢/٥/١ متابعة نشر والتعريف بالإصدارات الموثقة والمعتمدة عن إختصاصات الوحدات الإدارية والمؤهلات والخبرات المطلوبة
																					٣/٥/١ إتباع النظام الإداري المناسب للإستفادة من الموارد البشرية.
																					٤/٥/١ مراقبة سياسات الثواب والعقاب

**تم وضع خطط التنفيذ بصورة متوازنة مع مراعاة الأولويات في تحديد تتابع عمليات التنفيذ بالخطة**

الغاية الأولى تطوير الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري بالكلية .

م	الأهداف والأنشطة																								
	٢٠٢٠				٢٠١٩				٢٠١٨				٢٠١٧				٢٠١٦				الفترة الزمنية (ربع سنوية)				
	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١					
٦/١	التوزيع المناسب للموارد المالية المتاحة وإستحداث آليات الحصول على موارد مالية إضافية.																								
																					٦/٦/١	متابعة تنفيذ خطة واقعية لتنمية الموارد الذاتية			
																						٦/٦/١	متابعة وتقييم كفاءة استخدام الموارد المالية		
٧/١	تحقيق ترشيد الدعم المالى والعينى الغير مشروط من خلال المنح المقدمة من الخريجين والصناعة وأصحاب الأعمال																								
																						٦/٧/١	تنشيط أساليب فعالة لتعزيز العلاقات مع القطاعات الإنتاجية والخدمية المختلفة.		
																							٦/٧/١	السعى لتوثيق الروابط بين الأكاديميين والقطاعات الإنتاجية والخدمية.	
																								٦/٧/١	تطوير أنظمة للإتصال والمتابعة
																								٦/٧/١	تحفيز أعضاء هيئة التدريس على إيجاد مصادر للتمويل من خلال مشاريع بحثية.
																								٥/٧/١	تنوع أساليب مكافآت المتميزين وتنمية الموارد الذاتية

تم وضع خطط التنفيذ بصورة متوازنة مع مراعاة الأولويات فى تحديد تتابع عمليات التنفيذ بالخطوة

**الغاية الأولى : تطوير الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري بالكلية .**

م	الأهداف والأنشطة																				
	٢٠٢٠				٢٠١٩				٢٠١٨				٢٠١٧				٢٠١٦				الفترة الزمنية (ربع سنوية)
	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	
٨/١																					زيادة تحقيق الاستفادة القصوى من الإمكانيات البشرية والتكنولوجية المتاحة بالكلية.
٦/٨/١																					تطوير آليات لزيادة فاعلية الوحدات ذات الطابع الخاص في تنمية الموارد الذاتية.
٤/٨/١																					دعم وسائل التعريف بالإمكانيات المتاحة بالكلية.
٣/٨/١																					تفعيل خطة الترويج والتسويق للمنتجات وخدمات الوحدات ذات الطابع الخاص.

تم وضع خطط التنفيذ بصورة متوازنة مع مراعاة الأولويات في تحديد تتابع عمليات التنفيذ بالخطوة

الغاية الأولى : تطوير الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري بالكلية.

م	الأهداف والأنشطة																				
	٢٠٢٠				٢٠١٩				٢٠١٨				٢٠١٧				٢٠١٦				الفترة الزمنية (ربح سنوية)
	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	
٩/١																					المحافظة على المكان والمناخ الآمن اللازمين للأداء الجيد داخل الكلية والبيئة المحيطة
																					٦/٩/١ توفير صيانة المباني والمنشآت المتاحة بالكلية
																					٤/٩/١ تحقيق التناغم بين أقسام وإدارة الكلية
																					٣/٩/١ إستمرار التدريب على خطة الطوارئ لمواجهة المخاطر المحتملة في المؤسسة.
																					٤/٩/١ متابعة برامج تدريب الكوادر البشرية
																					٥/٩/١ توفير أجهزة ومعدات لازمة ومتابعة التأكد من صلاحيتها بصفة دورية

تم وضع خطط التنفيذ بصورة متوازنة مع مراعاة الأولويات في تحديد تتابع عمليات التنفيذ بالخطوة

الغاية الثانية : تخريج صيدلى متميز قادر على الابتكار والمنافسة فى سوق العمل .

م	الأهداف والأنشطة																					
	٢٠٢٠				٢٠١٩				٢٠١٨				٢٠١٧				٢٠١٦				الفترة الزمنية (ربع سنوية)	
	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١		
٦/٢																					تطوير برامج التعليم والتدريب حتى تظل مواكبه للمستحدثات العالمية .	
																						٦/١/٢ مراجعة البرنامج التعليمى والتدريبى للوفاء باحتياجات سوق العمل .
																						٤/١/٢ إستحداث برامج جديدة مناسبة لإحتياجات سوق العمل .
																						٤/١/٢ رفع كفاءة التدريب الميدانى خلال سنوات الدراسة .
																						٤/١/٢ التوسع فى سياسة التعليم الذاتى والتفاعلى .
																						٥/١/٢ دعم التواصل مع الأقسام المشتركة والمعاونة .

تم وضع خطط التنفيذ بصورة متوازنة مع مراعاة الأولويات فى تحديد تتابع عمليات التنفيذ بالخطوة

الغاية الثانية: الإستمرار فى دعم كافة مجالات التعليم والتعلم الصيدلى من أجل الوفاء بالإحتياجات المعاصرة لمهنة الصيدلة.

م	الأهداف والأنشطة				٢٠١٦				٢٠١٧				٢٠١٨				٢٠١٩				٢٠٢٠			
	الفترة الزمنية (ربع سنوية)				١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤
٤/٢	الإرتقاء بالمخرجات التعليمية المستهدفة.																							
	٤/٢/٢	تطبيق بعض نتائج الأبحاث فى الدراسة العملية والنظرية للطلاب.																						
	٤/٢/٢	تنوع أساليب التعليم والتعلم للتأكيد على المهارات المطلوبة لسوق العمل.																						
٤/٢	تحسين أنظمة التقييم للتحقق من جودة المخرجات التعليمية.																							
	٤/٣/٢	تفعيل دور المقيم الخارجى.																						
	٤/٣/٢	تطوير طرق التقييم وتحقيق رضاء الطلاب.																						

تم وضع خطط التنفيذ بصورة متوازنة مع مراعاة الأولويات فى تحديد تتابع عمليات التنفيذ بالخطة

الغاية الثالثة: تحقيق مستوى متميز في البحث العلمي وخدمة المجتمع.

م	الأهداف والأنشطة																					
	٢٠٢٠					٢٠١٩				٢٠١٨				٢٠١٧				٢٠١٦				الفترة الزمنية (ربع سنوية)
	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١		
٤/٣																					التوعية المستمرة بقضايا المجتمع والبيئة ومتابعة إحتياجات السوق المحلي والإقليمي من الخدمات المجتمعية.	
																						٤/١/٣ دعم خطط متطورة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
																						٤/١/٣ قياس رضا متلقى الخدمة المجتمعية.
٤/٣																						تفعيل دور المراكز الخدمية من أجل تحقيق التفاعل بين الكلية ومنظمات المجتمع.
																						٤/٢/٣ تفاعل المؤسسة مع منظمات المجتمع.
																						٤/٢/٣ تطوير وحدات الخدمات المجتمعية.

تم وضع خطط التنفيذ بصورة متوازنة مع مراعاة الأولويات في تحديد تتابع عمليات التنفيذ بالخطة



الغاية الثالثة: تحقيق مستوى متميز في البحث العلمي وخدمة المجتمع.

٢٠٢٠				٢٠١٩				٢٠١٨				٢٠١٧				٢٠١٦				الأهداف والأنشطة	م	
٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	الفترة الزمنية (ربع سنوية)		
																					متابعة وتقييم الخدمات والأنشطة المجتمعية والبيئية.	٤/٣
																					توافر اعتبارات تنظيمية وإدارية لمتابعة أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	٤/٣/٣
																					تطوير وحدات الخدمات المجتمعية: ١ العمل المركزي ٢ مركز الخدمات الصيدلانية ٣ مركز الدراسات والبحوث الصيدلانية للنباتات الطبية. ٤ مركز المعلومات الدوائية. ٥ الصيدلانية المجتمعية النموذجية. ٦ العيادة الطبية	٤/٣/٣
																					تطوير المعامل البحثية (إحلال وتجديد)	٤/٣/٣
																					أجهزة ومعدات	٤/٣/٣
																					دعم الأبحاث المشتركة بين الأقسام العلمية المختلفة.	٤/٣
																					تشجيع البحوث البيئية والتطبيقية بناءً على إحتياجات المجتمع.	٤/٤/٣
																					تشكيل لجان متخصصة	٤/٤/٣

تم وضع خطط التنفيذ بصورة متوازنة مع مراعاة الأولويات في تحديد تتابع عمليات التنفيذ بالخطوة

الغاية الثالثة: تحقيق مستوى متميز في البحث العلمى وخدمة المجتمع.

م	الأهداف والأنشطة																					
	٢٠٢٠					٢٠١٩				٢٠١٨				٢٠١٧				٢٠١٦			الفترة الزمنية (ربع سنوية)	
	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١		
٥/٣																					الحرص على التميز فى الأبحاث العلمية التطبيقية لمنفعة المجتمع.	
																					٤/٥/٣	تفعيل الخطة البحثية المعلنة للأقسام والكلية لتلبى إحتياجات المجتمع.
																					٤/٥/٣	المراجعة الدورية للخطط البحثية وتقييم مردودها.
																					٤/٥/٣	تحديث قاعدة البيانات للأبحاث.
																					٤/٥/٣	تحديث ودعم الموقع الكترونى الخاص بالأبحاث والأنشطة العلمية.
																					٥/٥/٣	تطوير نشرة العلوم الصيدلانية.
																					٦/٥/٣	متابعة الإتصال بمسئولى المؤسسات الخاصة بالرعاية الصحية وصناعة الدواء.

تم وضع خطط التنفيذ بصورة متوازنة مع مراعاة الأولويات فى تحديد تتابع عمليات التنفيذ بالخطة

الغاية الثالثة: تحقيق مستوى متميز في البحث العلمي وخدمة المجتمع.

م	الأهداف والأنشطة																					
	٢٠٢٠					٢٠١٩				٢٠١٨				٢٠١٧				٢٠١٦				الفترة الزمنية (ربع سنوية)
	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١		
٦/٣																					الإرتقاء بالمستوى العلمي للخريج عن طريق تشجيع الدراسات العليا والتعليم المستمر.	
																					١/٦/٣	المراجعة الدورية لبرامج الدراسات العليا.
																					٢/٦/٣	وسائل متطورة للترويج لبرامج الدراسات العليا داخليا وخارجيا.
																					٣/٦/٣	نظام لتقييم الدارسين في برنامج التعليم المستمر
٤/٣																					تطوير آلية للمحافظة على الأداء داخل الكلية وخارجها بالأساليب التي تحافظ على البيئة.	
																					١/٧/٣	متابعة تحديد الإحتياجات البيئية المناسبة وتحقيق التطوير والتنمية المستدامة
																					٢/٧/٣	متابعة خطة التوعية البيئية للعاملين بالكلية
																					٣/٧/٣	تطوير المعامل الطلابية والبحثية لإجراء التجارب والأبحاث تحت ظروف علمية سليمة تحافظ على البيئة.
																					٤/٧/٣	متابعة خطة التخلص من النفايات

تم وضع خطط التنفيذ بصورة متوازنة مع مراعاة الأولويات في تحديد تتابع عمليات التنفيذ بالخطوة

الغاية الرابعة : التقويم المستمر للمؤسسة .

م	الأهداف والأنشطة				٢٠١٦				٢٠١٧				٢٠١٨				٢٠١٩				٢٠٢٠				
	الفترة الزمنية (ربع سنوية)				١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	
٦/٤	إستمرارية التقويم الذاتى للأداء الكلى للمؤسسة .																								
	٦/١/٤	التقرير الذاتى السنوى للمؤسسة .																							
	٤/١/٤	تقارير المراجعة الداخلية .																							
	٤/١/٤	تقارير المراجعة الخارجية .																							
	٤/١/٤	تقارير مناقشة نتائج التقويم مع أصحاب المصلحة .																							
	٥/١/٤	خطة التطوير والتعزيز .																							
٤/٤	مراجعة ومناقشة مؤشرات التقويم الذاتى للأداء .																								
	٦/٢/٤	متابعة تنفيذ خطة التطوير على مستوى الأقسام .																							
	٤/٢/٤	التعامل مع مقاومة التغيير .																							

تم وضع خطط التنفيذ بصورة متوازية مع مراعاة الأولويات فى تحديد تتابع عمليات التنفيذ بالخطة

الغاية الرابعة : التقويم المستمر للمؤسسة .

م	الأهداف والأنشطة				٢٠١٦				٢٠١٧				٢٠١٨				٢٠١٩				٢٠٢٠			
	الفترة الزمنية (ربع سنوية)																							
	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤
٤/٤	تأثير نتائج التقويم الذاتى المستمر على إدارة الجودة.																							
٤/٣/٤	قياس وتقويم كفاءة الخريجين فى جهات العمل.																							
٤/٣/٤	تقارير الإجراءات التصحيحية.																							
٤/٣/٤	متابعة نتائج دراسة إحتياجات سوق العمل من الخريجين.																							

تم وضع خطط التنفيذ بصورة متوازنة مع مراعاة الأولويات فى تحديد تتابع عمليات التنفيذ بالخطة

إجمالي موازنة الخطة الإستراتيجية للكلية (٢٠١٥ - ٢٠١٦) / (٢٠٢٠ - ٢٠٢١م) ومصادر التمويل

مصادر التمويل															الإجمالي	المحور
موارد حكومية					موارد ذاتية											
					إيرادات الحسابات والصناديق الخاصة					صيدلة إكلينيكية						
٢٠٢٠/٢٠١٩	٢٠١٩/٢٠١٨	٢٠١٨/٢٠١٧	٢٠١٧/٢٠١٦	٢٠١٦/٢٠١٥	٢٠٢٠/٢٠١٩	٢٠١٩/٢٠١٨	٢٠١٨/٢٠١٧	٢٠١٧/٢٠١٦	٢٠١٦/٢٠١٥	٢٠٢٠/٢٠١٩	٢٠١٩/٢٠١٨	٢٠١٨/٢٠١٧	٢٠١٧/٢٠١٦	٢٠١٦/٢٠١٥		
879532	879532	879532	879534	879532	50820	50820	50820	50820	50820	224647.5	240240	272580	256410	129360	٥٧٧٥٠٠٠	التعليم والتعلم
915750	915750	915750	915750	915750	50671	50671	50671	50671	50671	272283	272283	288766	305250	134313	٦١٠٥٠٠٠	الدراسات العليا
62964	62964	62964	62964	62964	50886	50886	50886	50886	50886	320562	320562	240570	320562	208494	١٩٨٠٠٠٠	المشاركة المجتمعية
25047	25047	25047	25047	26730	50886	50886	50886	50886	50886	160578	160578	160578	80289	46629	٩٩٠٠٠٠	الأنشطة الإدارية
38775	38775	38775	38775	38775	50820	50820	50820	50820	50820	320595	208395	320595	224400	128040	١٦٥٠٠٠٠	ضمان الجودة
1922068	1922068	1922068	1922070	1923751	254083	254083	254083	254083	254083	1298666	1202058	1283089	1186911	646836	١٦٥٠٠٠٠٠	الإجمالي
9612025					1270415					5617560					الإجمالي العام للكلية	
١٦٥٠٠٠٠٠																

## المبالغ المخصصة لتنفيذ الخطة التنفيذية

للخطة الإستراتيجية (٢٠١٥/٢٠١٦ حتى ٢٠٢٠/٢٠٢١ م)

المحور النشاط	التعليم والتعلم	الدراسات العليا	خدمة المجتمع	الجهاز الإداري	وحدة ضمان الجودة
المبلغ	5775000	6105000	1980000	990000	1650000
النسبة	%٣٥	%٣٧	%١٢	%٦	%١٠
الإجمالي	16500000				

