



الخطة الاستراتيجية

كلية الصيدلة

جامعة الزقازيق

٢٠١٥-٢٠١٠

كلمة العميد

تعد كلية الصيدلة - جامعة الزقازيق من أوائل الكليات التي بدأت في إدخال نظام داخلي لضمان الجودة عام ٢٠٠٤م من خلال مشروع QAAP ثم تلى ذلك استمرار التطوير من خلال مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد (CIQAP). تقدمت الكلية بأول تقرير سنوي للكلية عن العام الجامعي ٢٠٠٥-٢٠٠٦م، ثم تلا ذلك التقارير السنوية للأعوام ٢٠٠٦، ٢٠٠٧، ٢٠٠٨، ٢٠٠٩، ٢٠١٠م ثم فى عام ٢٠١١م.

أن تطوير الاداء المؤسسى للكلية فى ظل المتغيرات الجديدة وتأثيرها على العملية التعليمية و البحثية أصبح لا بد ان يبنى على أسس التخطيط الاستراتيجى القائم على التحليل الصحيح لواقع الكلية و امكانياتها من داخل الجامعة ومن هذا المنطلق تمت صياغة الخطة الاستراتيجية لكلية الصيدلة - جامعة الزقازيق خلال الخمس سنوات القادمة ووضع الخطة التنفيذية لها وتعكس الخطة طموح الكلية فى الوصول الى مستقبل أفضل فى مجالات التعليم و البحث العلمى و خدمة المجتمع.

اعتمدت الكلية في تحليلها للبيئة الداخلية على تحليل نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية، وقد ارتكز هذا التحليل علي المعايير التي وضعتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم بالاعتماد طبقاً للدليل الصادر عن الهيئة في أغسطس ٢٠٠٩ لاعتماد مؤسسات التعليم العالي وتشمل العوامل التي استند عليها التحليل علي المعايير الثمانية المرتبطة بالقدرة المؤسسية والمعايير الثمانية الأخرى المرتبطة بالفاعلية التعليمية. كما اعتمدت الكلية في تحليل البيئة الخارجية على مجموعة من العوامل الخارجية ذات التأثير على الجوانب المختلفة للكلية وتتمثل العوامل الخارجية في أصحاب المصلحة والمستفيدين ، اتجاهات سوق العمل لخريجي كليات الصيدلة ، العوامل السياسية ، العوامل الاقتصادية ، العوامل الاجتماعية والتطورات التكنولوجية المتسارعة

و أخيراً فلا بد للكلية أن تبقى منفتحة باستمرار على القضايا الاجتماعية والتنمية للمجتمع، ومنطلقة من احتياجاته ومطالبة في ظل التوجهات القومية المعاصرة ومعبرة عن مطالب التقدم والثورة العلمية التكنولوجية.

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
٤	المقدمة
٦	الفصل الاول: البيانات الوصفية للمؤسسة
١١	رؤية و رسالة و القيم الخاصة بالكلية
١١	الوضع التنافسى للكلية
١٢	ملامح الوضع المتميز
١٢	الطموحات في الأجل الطويل
١٣	الفصل الثانى : الافتراضات الأساسية للخطة الإستراتيجية
١٣	منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية
١٤	المستفيدون و أصحاب المصلحة
١٦	تشكيل فرق اعداد الخطة الاستراتيجية
٢١	الفصل الثالث: التحليل البيئى لكلية الصيدلة – جامعة الزقازيق
٢١	خطة العمل اللازمة لإجراء التحليل البيئى
٢٢	مراحل إعداد التحليل البيئى الرباعي للكلية
٢٣	مصادر و أساليب جمع البيانات
٢٥	تحليل البيئة الداخلية
٤٠	تحليل البيئة الخارجية
٤٦	تحليل البيئة الخارجية العامة
٤٨	التحليل البيئى الكمي
٤٨	أولاً: العوامل الاستراتيجية الداخلية:
٥٠	مصنوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية
٥١	ثانياً: العوامل الاستراتيجية الخارجية
٥٣	مصنوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية
٥٤	دراسة الفجوة
٥٥	الفصل الرابع : الغايات الاستراتيجية لكلية الصيدلة بالزقازيق
٥٧	ارتباط الأهداف الإستراتيجية لكلية الصيدلة بالغايات و الأهداف الاستراتيجية لجامعة الزقازيق
٦١	الخطة التنفيذية

الصفحة	الموضوع
١١٥	موازنة الخطة الإستراتيجية للكلية ومصادر التمويل
١١٦	آليات نشر الخطة على الجهات المعنية
١١٦	آلية تحديث الخطة
١١٦	آليات ضمان طرق التقويم ومتابعة استمرارية تنفيذ الخطة الاستراتيجية
١١٦	ضمانات و توصيات مستقبلية للخطة الاستراتيجية للكلية في ضوء وحدة ضمان الجودة
١١٨	إدارة المخاطر
١١٩	الاستراتيجيات البديلة

مقدمة

إن إعداد هذه الخطة لم يكن هدفاً في ذاته بل وسيلة تساهم في إدارة جهودنا جميعاً كقدرة مؤسسية وفاعلية تعليمية لصياغة الأهداف الاستراتيجية للكلية ولتحقيق هذه الأهداف فكان لزاماً علينا أن نطور أدائنا الأكاديمي والإداري وننمي مواردنا البشرية ونستثمر مواردنا المالية بشكل سليم وانطلاقاً من سعينا الدائم نحو خلق تنمية ثقافة التميز في كليتنا ولإدراكنا الأكيد بأن التخطيط للمستقبل هو الأسلوب الأمثل لمواجهة التحديات الحالية للمستقبل. كما تتبنى الكلية المعايير الأكاديمية ومعايير الجودة الشاملة الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد لتحسين مستوى الخدمات التعليمية وذلك لتأهيل خريج الكلية لأداء دوره في المنظومة الصحية بجودة وكفاءة، ويتطلب ذلك وضع نظام لتقويم الأداء الجامعي في كافة جوانبه بما يحقق المعايير الأكاديمية ومعايير الجودة الشاملة.

وتحقيقاً لذلك اتجهت الكلية إلى إعداد خطة إستراتيجية للفترة من ٢٠١٠-٢٠١٥ لضمان توكيد جودة العملية التعليمية في إطار مرجعي ومنهجي علمي يعتمد على واقع الكلية والوضع المرجو الوصول اليه

أهمية التخطيط الإستراتيجي:

- التخطيط الاستراتيجي هو تخطيط بعيد المدى يأخذ في الاعتبار المتغيرات الداخلية والخارجية ويحدد القطاعات والشرائح المستهدفة وأسلوب المنافسة وتعتبر الإدارة الاستراتيجية هي قمة الهرم الإداري في الفكر والتطبيق.
- إن التخطيط الاستراتيجي يجعل الأهداف العامة للمؤسسة واضحة للجميع وبالتالي يؤدي الى تكون الهدف العام الذي يحكم جميع القرارات و تنبثق منه خطط الإدارات أو قطاعات العمل مما يجعل جميع العاملين يعملون لتحقيق هدف واحد .
- إن العمل بدون خطة يصبح ضرباً من العبث وضياح الوقت سدى، إذ تعم 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 ، 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.
- تتضمن عملية التخطيط الإداري عدداً من المقومات الأساسية تتمثل في تحديد الأهداف، التنبؤ، بالسياسات والبرامج، والإجراءات، وأخيراً بلورة طرق العمل ونقصده الوسائل والإمكانات.
- ومن هذا المنطلق وإيماناً بأهمية التخطيط كعامل للنهضة والتطوير تم اعداد الخطة الاستراتيجية والتي تبنت الكلية فيها استراتيجية التطوير و التحسين الشامل في كل المجالات من حيث البنية التحتية و الموارد المالية و القدرات العلمية و البحثية للوصول بالعملية التعليمية و البحث العلمي إلى أعلى المستويات الممكنة على المدى القصير و لاستكمال عمليات التطوير على المدى الطويل كان لا بد من دمج استراتيجية التطوير و التحسين مع استراتيجية النمو و التوسع و هو ما يتجلى من خلال طموحات الأجل الطويل الخاصة بالكلية.

تقوم الخطة الاستراتيجية للكلية علي مجموعة من العناصر:

- اعتماد توجه عام في شكل رؤية ورسالة يتفق مع طموحات مؤسسة تعليمية و بحثية.
- أهداف إستراتيجية طويلة المدى تعكس الطموحات وتترجم إلى واقع ملموس.
- تطبيق تحليل SWOT لتحديد نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية، والفرص والتهديدات في البيئة الخارجية
- توفير الإمكانيات المادية والبشرية من اجل تحسين البيئة التعليمية.
- عدم المساس بالثوابت التي تقوم عليها المؤسسة.

الفصل الأول

البيانات الوصفية للمؤسسة

اسم المؤسسة : كلية الصيدلة - جامعة الزقازيق

- نوع المؤسسة : كلية ☒ معهد عالي ☐ معهد متوسط ☐
- اسم الجامعة / الأكاديمية التابعة لها المؤسسة: الزقازيق
- نوع الجامعة / الأكاديمية : حكومية ☒ خاصة ☐
- الموقع الجغرافي :

المدينة: الزقازيق المحافظة : الشرقية

- تاريخ التأسيس : عام ١٩٧٤
- مدة الدراسة : خمس سنوات
- لغة الدراسة : عربي - إنجليزي
- القيادة الأكاديمية:

الدرجة العلمية	الاسم	القيادة
أستاذ بقسم علم الادوية و السموم	أ.د / محمد نجيب زكريا	عميد الكلية
أستاذ بقسم العقاقير	أ.د/ محمود محمد عبدالعال	وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب
أستاذ بقسم الكيمياء الطبيه	أ.د/ عبدالله أحمد عبدالله الشنواني	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث
أستاذ بقسم الكيمياء التحليلية	أ.د/ هناء محمد إبراهيم صالح	وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة

• الدرجات العلمية التي تمنحها المؤسسة:

- بكالوريوس ☒ ليسانس ☐ دبلومات متخصصة ☒ لم يتم تفعيلها ☐
- دكتوراه ☒ ماجستير ☒ دبلوم ☐

- عدد الطلاب المقيدون في المرحلة الجامعية الأولى (العام الجامعي ٢٠١٠/٢٠٠٩) : ٤٩١٢
 - عدد الطلاب المقيدون في مرحلة الدراسات العليا (العام الجامعي ٢٠١٠/٢٠٠٩) : ٨٧
 - عدد أعضاء هيئة التدريس :
دائم : ٦٩ منتدب : ١٨
 - عدد أعضاء الهيئة المعاونة : ٤٥
 - نسبة أعضاء هيئة التدريس (على رأس العمل) للطلاب : ١ : ٧١
 - نسبة أعضاء الهيئة المعاونة للطلاب : ١ : ١٠٩
- الجدول التالي يوضح النسبة بين العدد الإجمالي لأعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب في الثلاث أعوام الأخيرة.

نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب	عدد أعضاء هيئة التدريس			عدد الطلاب	العام الجامعي
	إجمالي	من خارج الكلية	من داخل الكلية		
١ : ٧١	٧١	١١	٦٠	٥٠٤٥	٢٠٠٨/٢٠٠٧
١ : ٦٥	٧٩	١٣	٦٦	٥١٠٤	٢٠٠٩/٢٠٠٨
١ : ٥٦ بإضافة المنتدبين من خارج الكلية	٨٧	١٨	٦٩	٤٩١٢	٢٠١٠/٢٠٠٩

الجدول التالي يوضح النسبة بين العدد الإجمالي لأعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب في الثلاث أعوام الأخيرة.

نسبة أعضاء الهيئة المعاونة إلى الطلاب	عدد أعضاء الهيئة المعاونة	عدد الطلاب	العام الجامعي
١ : ١١٧	٤٣	٥٠٤٥	٢٠٠٨/٢٠٠٧
١ : ١٠٨	٤٧	٥١٠٤	٢٠٠٩/٢٠٠٨
١ : ١٠٩	٤٥	٤٩١٢	٢٠١٠/٢٠٠٩

- عدد العاملين بالجهاز الإداري :

ذكور : ١٥٤ إناث : ١٣٢ الإجمالي : ٢٨٦

• الأقسام العلمية:

- قسم علم الأدوية والسموم
- قسم العقاقير
- قسم الصيدلانيات
- قسم الميكروبيولوجيا والمناعة
- قسم الكيمياء الحيوية
- قسم الكيمياء العضوية الصيدلانية
- قسم الكيمياء التحليلية الصيدلانية
- قسم الكيمياء الطبية

• البرامج الدراسية:

أولاً : المرحلة الجامعية الأولى :

• أسماء البرامج التعليمية التي تقدمها المؤسسة :

- ١ - بكالوريوس العلوم الصيدلانية
- ٢ - بكالوريوس العلوم الصيدلانية (صيدلة إكلينيكية)
- العدد الإجمالي للبرامج التعليمية التي تقدمها المؤسسة : ٢
- عدد البرامج المطبقة بالفعل : ٢

ثانياً : مرحلة الدراسات العليا :

• أسماء البرامج التعليمية التي تقدمها المؤسسة : (٣٠ برنامج)

- البرامج المفعلة : ١٦ برنامج
- درجة الماجستير في العلوم الصيدلانية في التخصصات الآتية:

- الكيمياء الطبية
- الكيمياء الحيوية
- الصيدلانيات
- العقاقير
- ميكروبيولوجي
- علم الأدوية والسموم
- الكيمياء العضوية
- الكيمياء التحليلية

• درجة الدكتوراه في العلوم الصيدلانية في التخصصات الآتية:

- الكيمياء الطبية
- الكيمياء الحيوية

- الصيدلانيات

- العقاقير

- ميكروبيولوجي

- فارماكولوجي

- الكيمياء العضوية

- الكيمياء التحليلية

• العدد الإجمالي للبرامج التعليمية التي تقدمها المؤسسة :

- عدد البرامج المطبقة بالفعل : ١٦

أعداد ونسب الخريجين خلال الأربع سنوات الأخيرة:

النسبة المئوية	أعداد الطلاب	العام
٩٣,٣٣%	٨٨٢	٢٠٠٦-٢٠٠٧ (قديم)
٨٥,٧٢%	٧٩٣	٢٠٠٧-٢٠٠٨ (قديم)
٩٣,٨٩%	٨٦٢	٢٠٠٨-٢٠٠٩ (قديم)
٩٩,٨١%	٥١٦	٢٠٠٩-٢٠١٠ (حديث)
	٣٠٥٣	إجمالي الخريجون

أعداد الطلاب المسجلين في برامج الدراسات العليا في الأقسام العلمية المختلفة (ماجستير -
دكتوراه) خلال السنوات الأخيرة

الإجمالي	دكتوراه	ماجستير	العام
٢١	٥	١٦	٢٠٠٦
٣٩	٧	٣٢	٢٠٠٧
٣٩	٨	٣١	٢٠٠٨
٣٩	٥	٣٤	٢٠٠٩
٤٨	٥	٤٣	٢٠١٠
١٨٦	٣٠	١٥٦	الإجمالي

أعداد ونسب الخريجين (الدراسات العليا) خلال الأربع سنوات الأخيرة:

الاجمالي	أعداد الطلاب		العام
	الدكتوراه	الماجستير	
٢٩	٧	٢٢	٢٠١٠-٢٠٠٩
١٥	٥	١٠	٢٠٠٩-٢٠٠٨
١٣	٥	٨	٢٠٠٨-٢٠٠٧
١٢	٣	٩	٢٠٠٧-٢٠٠٦
٦٩	٢٠	٤٩	إجمالي الخريجون

عدد الوحدات ذات الطابع الخاص: ١

أسماء الوحدات ذات الطابع الخاص والخدمات التي تقدمها المؤسسة:

مركز الاستشارات الصيدلانية (جاري استخراج الترخيص الخاص لبدء مزاولة أعماله)

وسائل الإتصال بالمؤسسة:

- العنوان البريدي: كلية الصيدلة - جامعة الزقازيق - ٤٤٥١٩
- الموقع الإلكتروني: www.pharmacy.zu.edu.eg
- البريد الإلكتروني: pharm@zu.edu.eg
- تليفون: ٠٥٥/٢٣٠٣٢٦٦
- فاكس: ٠٥٥/٢٣٠٣٢٦٦

إقرار:

- أقر أن كافة البيانات الواردة أعلاه صحيحة
- عميد الكلية: أ.د. /
- التوقيع:

خاتم الكلية

رؤية الكلية:

ان تصبح الكلية صرحاً تعليمياً وبحثياً عالمياً ومعتمداً وله دور فعال في المشاركة المجتمعية.

رسالة الكلية:

تهدف كلية الصيدلة جامعة الزقازيق إلى إمداد المجتمع المحلي والإقليمي بصيادلة ذوي كفاءة عالية ومهارات مهنية متميزة وقيم أخلاقية تسهم في تطوير الصناعات الدوائية وتوكيد جودة الدواء وتحسين الخدمات الصحية بالمجتمع وذلك من خلال تطوير وتحديث البرامج الأكاديمية وطرق التعليم والتعلم ودعم الأنشطة الطلابية المختلفة وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والجهاز الإداري والارتقاء بالأبحاث العلمية والتطبيقية الهادفة ومواصلة التعليم الصيدلي المستمر.

القيم الخاصة بالكلية:

أن أهم أسباب التقدم هو الارتقاء بالقيم قبل الاعتبارات التكنولوجية لذلك سيتم تبني مجموعة من القيم والعمل على ترسيخها في مجتمع الكلية الذي يشمل جميع العاملين من قيادات أكاديمية وإدارية ، أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين والفنيين والعمال وغيرهم . وهذه القيم هي:

١. التسامح وتقبل الآخر.
٢. الممارسة الإبداعية.
٣. الجدية والكفاءة والفاعلية.
٤. روح الفريق.
٥. التميز والتطوير المستمر.
٦. تغليب المصلحة العامة.
٧. المساواة وتحقيق العدالة الاجتماعية

الوضع التنافسي للكلية:**السمات التنافسية للكلية ودورها في المجتمع:**

- كلية الصيدلة – جامعة الزقازيق أول كلية صيدلة أنشئت في شرق الدلتا ومدن القناة (الإسماعيلية ، السويس ، بورسعيد) . وتعتبر الكلية الأم في هذه المنطقة ، وقد مضى على إنشائها أكثر من خمسة وثلاثون عاماً ، كما تقع بالقرب من مدينة العاشر من رمضان ومدينة العبور حيث يوجد العديد من قلاع صناعة الدواء والمستحضرات حيث يتم فيها تدريب وتوظيف بعض خريجي الكلية
- تتميز الكلية أيضا بوجود مدارس علمية متنوعة في جميع الأقسام العلمية التابعة لها لتغطية عبء التدريس ، وقامت الكلية بمد الكليات الأخرى بأعضاء هيئة التدريس في كثير من التخصصات . كما يقوم عدد من الأقسام العلمية بالكلية من خلال أعضاء هيئة التدريس المعيّنين فيها بالإشراف على الرسائل العلمية (ماجستير ودكتوراه) لطلاب الدراسات العليا في الكليات الأخرى .

ملامح الوضع المتميز للكلية:

١. تمنح الكلية درجتي بكالوريوس العلوم الصيدلية والصيدلة الإكلينيكية.
٢. زيادة أقبال الطلاب المالبزين للدراسة ببرنامج الصيدلة الاكلينيكية

٣. تستعد الكلية للتقدم للحصول على الاعتماد بعد الحصول على مشروع CIQAP
٤. شغل بعض من أعضاء هيئة التدريس مناصب رفيعة على المستوى الجامعي (نائب رئيس الجامعة ، رئيس جامعة، محافظ) كما يعمل بعض منهم كمستشار علمي لبعض شركات الأدوية.
٥. مشاركة بعض أعضاء هيئة التدريس كقيادات في العمل العام الحزبي والمجالس الشعبية والمحلية
٦. دعمت الكلية العديد من كليات الصيدلة في الجامعات المصرية والعربية المختلفة بعدد كبير من أعضاء هيئة التدريس الذين يشغلون مناصب هامة في هذه الكليات.
٧. المشاريع البحثية الممولة.
٨. النشر العلمي المتميز بالمجلات العلمية ذات معامل التأثير العالي.
٩. حصول العديد من أعضاء هيئة التدريس على جوائز الجامعة التقديرية و النشر العلمي المتميز.
١٠. إدخال نظام الساعات المعتمدة في برامج الدراسات العليا.
١١. حصول بعض أعضاء هيئة التدريس علي دورات تدريبية للمراجعين الخارجيين من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم للاعتماد والمشاركة في زيارات الاعتماد والمراجعة الداخلية والخارجية للكليات المناظرة.
١٢. حصول المعيددين على منح بحثية بالخارج.
١٣. وجود وحدة ضمان جودة التعليم قوية و فعالة بالكلية
١٤. أوائل الكليات المشاركة في مشاريع الجودة والتقدم للاعتماد.
١٥. المشاركة في مشاريع دولية Temps
١٦. استشارات دولية ومراجعين في مجالات النشر العالمية.

الطموحات في الأجل الطويل:

١. إنشاء مبني جديد ذو مواصفات تحقق متطلبات الجودة وذلك في مدينة العاشر من رمضان حيث تمتلك الجامعة مساحة كبيرة هناك.
٢. انشاء مقر خاص ببرنامج الصيدلة الاكلينيكية.
٣. ادخال برامج جديدة.
٤. عمل بروتوكلات تعاون مع بعض الجامعات العالمية.
٥. انشاء مصنع دواء تعليمي-انتاجي يغطي بعض احتياجات مستشفيات الجامعة.

الفصل الثاني الإفتراضات الأساسية للخطة الإستراتيجية

تقوم الخطة الإستراتيجية لكلية الصيدلة – جامعة الزقازيق على عدد من الافتراضات الآتية:

- ١- التقييم الذاتي للكلية .
- ٢- استخدام التحليل الرباعي (SWOT) لتحديد نقاط الضعف والقوة للبيئة الداخلية والفرص والتهديدات للبيئة الخارجية .
- ٣- تحديد الاحتياجات اللازمة للتطوير بالمقارنة بالمؤسسات المحلية والإقليمية المنافسة وذلك لسد الفجوة بين الوضع الراهن والمستهدف .
- ٤- نشر ثقافة الجودة والتميز في أداء الكلية.
- ٥- وضع معايير واضحة وشفافة وقابلة للقياس لقياس الأداء ومتابعة تحقيق الخطوات التنفيذية للخطة الإستراتيجية .
- ٦- التقييم الدوري من قبل مقيمين خبراء داخليا وخارجيا .
- ٧- نشر نتائج المتابعة والتقييم من خلال المنافذ المختلفة (نشرات ،صفحة الكلية ، ندوات) .
- ٨- دراسة نتائج التغذية الراجعة مع مراجعة نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات
- ٩- إجراءات تصحيحية وخطط مستقبلية.

منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية

- تشكيل فريق عمل داخل المؤسسة " فريق التخطيط الاستراتيجي "
- تدريب فريق التخطيط الاستراتيجي
- تنظيم ورش عمل لإعداد الخطة الإستراتيجية والاستعانة بالخبراء في هذا المجال
- تشخيص الوضع الحالي للمؤسسة من خلال تحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات.
- تحديد عوامل النجاح الأساسية أو الأهداف الإستراتيجية التي تحدد ملامح ورؤية ورسالة المؤسسة.
- تحديد الغايات والأهداف الإستراتيجية للمؤسسة .
- إعداد الخطة التنفيذية التي سيتم تنفيذها في إطار الخطة الإستراتيجية وتحديد التوقيت الزمني والجهة المسؤولة ومؤشرات النجاح
- إعداد مصفوفة لمؤشرات الأداء التي ستعتمد في قياس الأداء المؤسسي
- رفع الخطة لاعتمادها من قبل مجلس الكلية
- طباعة الخطة الإستراتيجية
- الإعلان عن الخطة وتعميمها وإتاحتها لجميع العاملين بالكلية والمجتمع المحيط.

أولويات الكلية في منهجية إعداد الخطة:

- ١- ضرورة تأهيل الكلية للتقدم والحصول على الاعتماد من خلال " الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد " .
- ٢- العمل على مواكبة التطور العالمي في التعليم الصيدلي والبحوث الصيدلانية بالتطوير والتحسين المستمر لجودة العملية التعليمية والبحثية وكذلك الخدمة المجتمعية .
- ٣- إنشاء برامج جديدة في الكلية متفاعلة وتتجاوب مع الأطراف المستفيدة وسوق العمل المحلى والإقليمي والعالمي.
- ٤- التوسع في التعليم الإلكتروني بوسائله المختلفة من حيث المصادر وتأكيد المفهوم لدى أعضاء هيئة التدريس والمعاونين وكذلك الطلاب.
- ٥- عقد و تفعيل اتفاقيات بين الكلية و المؤسسات التعليمية والبحثية على المستويات المحلية ، الإقليمية والعالمية إن أمكن لإنشاء برامج مشتركة على مستوى مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا .
- ٦- تسويق خدمات وخبرات الكلية الاستشارية والبحثية من خلال إسهامات المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية .
- ٧- التركيز على برامج التدريب المستمر للقيادات وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وكذلك العاملين وذلك لرفع الكفاءة والفاعلية وتحقيق التميز في الأداء الجامعي والبحثي وخدمة المجتمع .
- ٨- الاهتمام بتحسين البنية التحتية للكلية ومواجهة مشكلة الزيادة في أعداد الطلاب بأساليب غير تقليدية ومبتكرة .
- ٩- التوسع في الأنشطة الطلابية المختلفة (رياضية ، ثقافية ، اجتماعية ،.....) .

الأطراف أصحاب المصلحة

يعتبر تحديد الأطراف أصحاب المصلحة Stakeholders من العوامل الهامة لضمان فاعلية الخطة، حيث أن استيفاء احتياجات وتوقعات تلك الأطراف من أهم الضمانات التي توضح مدى واقعية الخطة في تحقيق مبدأ الجودة الشاملة وتميز الخدمة التعليمية والبحثية ومدى المساهمات التي تقدمها الكلية لخدمة المجتمع والبيئة. ويمكن حصر أصحاب المصلحة الأطراف التالية:

- ☐ وزارة التعليم العالي
- ☐ الهيئة القومية لضمان التعليم والاعتماد
- ☐ إدارة الجامعة ومركز الجودة بالجامعة

- ☐ أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملون
- ☐ الطلاب و أولياء الأمور
- ☐ وزارة الصحة ونقابة الصيادلة
- ☐ الهيئات المختلفة بسوق العمل
- ☐ منظمات المجتمع المدني والمجتمع عام

تشكيل فرق اعداد الخطة الاستراتيجية

فريق إدارة التحليل البيئي

في إطار العمل لوضع خطة إستراتيجية لكلية الصيدلة جامعة الزقازيق فقد تم إجراء التحليل البيئي للمؤسسة (SWOT) ولهذا فإنه تم تشكيل فريق لإدارة التحليل علي النحو التالي

١ - أ.د/ عميد الكلية	(رئيسا)
٢ - أ.د / وكيل الكلية لشئون الطلاب والتعليم	(عضوا)
٣ - أ.د / وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	(عضوا)
٤ - أ.د / وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية المجتمع	(عضوا)
٥ - أ.د / مديروحدة ادارة الجودة	(عضوا)

مهام الفريق

١. تحديد عناصر البيئة الداخلية للكلية المطلوب دراستها
٢. تحديد عناصر البيئة الخارجية للكلية المطلوب دراستها
٣. وضع خطط عمل لجمع البيانات عن كل عنصر من عناصر البيئة الداخلية والخارجية مع تحديد مصادر جمع البيانات والأساليب والأدوات اللازمة لجمعها
٤. تحديد أعضاء الفريق التنفيذي الذي سيتولى جمع البيانات
٥. تحديد أعضاء الفريق الذي سيتولى تحليل البيانات وإعداد المصفوفات التي تحدد مواطن القوة والضعف وكذلك الفرص المتاحة والتهديدات.
٦. تحديد أعضاء الفريق الذي سيتولى وضع الخطة الإستراتيجية (٢٠١٠ - ٢٠١٥)

عميد الكلية

أ.د / محمد نجيب زكريا

الفريق التنفيذي لجمع البيانات

تشكيل الفريق التنفيذي لجمع البيانات علي النحو التالي:
وعضوية كلاً من :

١- أ.د/ أسامة عبده الصباغ	(رئيسا) قسم الكيمياء الطبية
٢- أ.د / محمود عبدالغني	قسم الصيدلانيات
٣- أ.د/ هناء عبد الفتاح الغمري	قسم الصيدلانيات
٤- أ.د/ هدى السيد محمد	قسم الكيمياء الحيوية
٥- أ.م/ محمد محمد بركة	قسم الكيمياء الطبية
٦- م.م/ هند كثير الحملوي	مدرس مساعد بقسم الكيمياء الطبية
٧- م.م/ محمود السباعي	مدرس مساعد بقسم الكيمياء الطبية
٨- م.م/ سالي كامل عبداللطيف	مدرس مساعد بقسم الكيمياء الحيوية
٩- م.م/ محمد نبيل الطنطاوي	مدرس مساعد بقسم الكيمياء التحليلية
١٠- م.م/ إسراء محمد نجيب	مدرس مساعد بقسم الفارماكولوجي
١١- م.م/ إسلام مصطفى عبده	مدرس مساعد بقسم العقاقير
١٢- ص/ أحمد عبدالله عبدالرحمن	معيد بقسم الكيمياء الحيوية
١٣- أ.بديعة عطية احمد كفاقي	مدير عام الكلية
١٤- أ.ب/ سعاد علي صالح	رئيس قسم شؤون التعليم والطلاب
١٥- أ.ب/ هناء صموئيل غبريال	رئيس قسم العلاقات العامة
١٦- أ.ب/ ناهد عبدالباسط سالم	رئيس قسم الدراسات العليا
١٧- أ.ب/ نبيل أبو السعود	قسم الكيمياء الطبية
١٨- أ.ب/ أمل محمد عبدالهادي	قسم الكيمياء الطبية
١٩- أ.ب/ هدى أمين أبو زيد	قسم التخطيط والمتابعة
٢٠- علوي محمد	عامل
٢١- محمود عبدالعزيز	عامل

عميد الكلية

أ.د / محمد نجيب زكريا

فريق تحليل البيانات وإعداد المصفوفات

تشكيل فريق تحليل البيانات وإعداد المصفوفات التي تحدد مواطن القوة والضعف وكذلك الفرص المتاحة والتهديدات علي النحو التالي :

أ.د/ لبنى محمد عبدالعزيز وعضوية كلاً من:	(رئيسا) قسم الكيمياء الطبية
١ - أ.د/ سعيد احمد حسين الفقي	قسم الكيمياء العضوية
٢ - أ.م/ حنان عبدالرازق عبدالفتاح	قسم الكيمياء العضوية
٣ - أ.م/ مرفت محمد حسني	قسم الكيمياء التحليلية
٤ - أ.م/ فويزة عبدالله عباس	قسم العقاقير
٥ - د./ داليا ابراهيم حمدان	قسم العقاقير
٦ - د./ رحاب حامد عبدالله	قسم العقاقير
٧ - م.م/ هبة الله حسيني	قسم الكيمياء الحيوية
٨ - م.م/ سارة أنيس عبدالوهاب	قسم الكيمياء التحليلية
٩ - م.م/ أحمد سمير عبدالرحمن	قسم الصيدلانيات
١٠ - م./ أمل العراقي	مكتب وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
١١ - أ./ صفاء سعدالدين علي	وحدة الجودة
١٢ - أ./ سماح إبراهيم صبرة	وحدة الكمبيوتر

عميد الكلية

أ.د / محمد نجيب زكريا

أعضاء فريق وضع الخطة الإستراتيجية

تم تشكيل فريق وضع خطة الكلية الإستراتيجية (٢٠١٠ - ٢٠١٥) علي النحو التالي:

أ.د/ منصور السيد منصور أبوكل وعضوية كلاً من:	(رئيساً) قسم الكيمياء الطبية قسم الكيمياء الطبية
١- أ.د/ إحسان أبو زيد	قسم العقاقير
٢- أ.د/ مرفت السيد عسكر	قسم الكيمياء الحيوية
٣- أ.د/ عفاف السيد عبدالغني	قسم العقاقير
٤- أ.د/ إيمان المصري	قسم الميكروبيولوجي
٥- أ.د/ هشام عبداللطيف	قسم الكيمياء التحليلية
٦- أ.د/ سحر السيد السويقي	قسم الكيمياء الحيوية ومدير وحدة إدارة الجودة
٧- أ.م/ منى فؤاد محمود	قسم الفارماكولوجي
٨- د./ مصطفى خميس	قسم الكيمياء الطبية
٩- د./ هاني الباسوسي	قسم الفارماكولوجي
١٠- د./ محمود مختار	قسم الصيدلانيات
١١- د./ وليد بركات	قسم الفارماكولوجي
١٢- د./ هشام عبدالعزيز	قسم الكيمياء التحليلية
١٣- د./ تامر شحاته	قسم الصيدلانيات
١٤- د./ ماجد السيد محمد	قسم العقاقير
١٥- رؤساء الأقسام الإدارية	

عميد الكلية

أ.د / محمد نجيب زكريا

أعضاء فريق المراجعة للخطة

خبراء ومستشارين:	
١ - أ.د/ عبدالله عسكر	مدير مشروع الخطة الاستراتيجية جامعة الزقازيق
٢ - أ.د / مراد خليل نشأت	مدير مركز ادارة الجودة بالجامعة
٣ - أ.د / سعاد سعد الدين	مدير وحدة الجودة بمعهد الكفاية الانتاجية بالجامعة
فريق المراجعة الداخلية:	
١ - أ.د / عبدالله أحمد الشنواني	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث
٢ - أ.د / منصور السيد أبوكل	رئيس معيار التخطيط الاستراتيجي
٣ - أ.د / سحر السيد السويقي	مدير وحدة ادارة الجودة بالكلية

الفصل الثالث

التحليل البيئي لكلية الصيدلة

جامعة الزقازيق

SWOT Analysis

خطة العمل اللازمة لإجراء التحليل البيئي:

قام فريق الإدارة بوضع خطة العمل اللازمة لإجراء التحليل البيئي وقد اشتملت خطة العمل على الأنشطة التالية:

- نشر الوعي والإعلان عن التحليل البيئي لكلية بين العاملين و الطلاب بالكلية والدعوة للمشاركة في إجراء التحليل البيئي
- وضع خطة عمل لإجراء التحليل البيئي للكلية.
- تحديد عناصر البيئة الداخلية والخارجية للكلية.
- دراسة وتحليل كل عنصر مع تحديد مصادر جمع البيانات والأساليب والأدوات اللازمة لجمعها.
- تشكيل الفريق التنفيذي الذي سيتولى تصميم وتطبيق أدوات جمع البيانات بالتنسيق مع فريق إدارة الخطة. توزيع المهام على فريق العمل طبقاً لتخصصات وخبرات كل عضو من أعضاء فريق العمل.

إجراء التحليل البيئي للكلية:

قام فريق العمل بعدد من الأنشطة في إطار إجراء التحليل البيئي للكلية وتحديد مواطن القوة والضعف بها وكذلك الفرص والتهديدات بالبيئة الخارجية. وفيما يلي عرض لبعض من هذه الأنشطة:

- عقد مقابلات مع قيادات الكلية الأكاديمية والإدارية والأطراف المجتمعية
- تصميم الاستبيانات اللازمة وعرضها ومناقشتها قبل التطبيق مع عينة من الفئة التي سيشملها الاستطلاع. حيث تم تصميم وتطبيق (٦) استبيانات (للطلاب - الخريجين - أعضاء هيئة التدريس - معاونين - الموظفين - الاطراف المجتمعية).
- تصميم بطاقات الملاحظة المطلوبة لجمع البيانات. وكذلك تحديد المعلومات المطلوب حصرها.
- فحص وتحليل الوثائق والمستندات ذات الصلة مثل قانون تنظيم الجامعات - لائحة الكلية - الهيكل التنظيمي.
- فحص وتحليل الدراسات السابقة: الدراسة الذاتية للكلية، التقارير السنوية للكلية

- تحليل الفجوة بين واقع الكلية ومعايير الاعتماد المعدة من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- إعداد تقارير عن نتائج الأنشطة السابقة وإجراء التحليل الإحصائي لنتائج الاستبيانات.
- تحديد وتحليل عناصر البيئة الخارجية وتحديد الفرص والتهديدات الحالية والمحتملة.
- عقد مجموعة من الاجتماعات مع أعضاء فريق العمل لمناقشة ما تم إنجازه وتحديد المعوقات ورفع ذلك إلى فريق الإدارة لإيجاد الحلول المناسبة.

إعداد تقرير عن نتائج التحليل البيئي:

- قام فريق الادارة بدراسة التقارير المعدة من الفريق التنفيذي لإعداد تقرير عن التحليل الرباعي لكل عنصر من عناصر البيئة الداخلية والخارجية.
- قام الفريق بعقد عدد من الجلسات لتقييم كل عنصر وبيان مدى الضعف أو القوة به.
- عرض مسودة لنتائج التحليل البيئي طبقاً لمعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- صياغة الغايات والأهداف الإستراتيجية في ضوء الدراسة السابقة.
- عرض مسودة التحليل البيئي على الاطراف المعنية
- إجراء التعديل بناءً على الملاحظات السابقة وعرضها على ذوي الصلة والمصلحة بكلية الصيدلة ثم إجراء جميع التعديلات وإعداد الخطة.

وقد راعت الكلية أن تكون خطتها الإستراتيجية مرتبطة بالأهداف الإستراتيجية للجامعة.

ثم تم عمل تحليل رباعي للوضع الحالي للكلية مقسماً على محورين أساسيين " القدرة المؤسسية " و " الفاعلية التعليمية " وهما اللذان تندرج تحتها كل أنشطة الكلية ومن خلال ذلك التحليل تتضح نقاط القوة والضعف والفرص المتاحة ومصادر التهديد في كل منهما مما يمكننا حينئذ من تحديد الغايات والأهداف للمرحلة (من ٢٠١٠ إلى ٢٠١٥).

مراحل إعداد التحليل البيئي الرباعي للكلية

قسمت مراحل إعداد التحليل البيئي للكلية إلى أربعة مراحل:

المرحلة الأولى: وضع خطط لجمع البيانات:

تم عقد اجتماع لفريق ادارة التحليل البيئي بتاريخ ٢٠٠٩/٥/١٣ حيث تم تحديد عناصر البيئة الداخلية للكلية المطلوب دراستها و تكليف اعضاء الفريق بوضع خطط عمل لجمع البيانات عن كل عنصر من عناصر البيئة الداخلية مع تحديد مصادر جمع البيانات والأساليب والأدوات اللازمة لجمعها. وكذلك الفترة الزمنية والموارد المادية اللازمة وكذلك الفرص والتهديدات المحتملة بالبيئة الخارجية.

المرحلة الثانية: مرحلة تصميم أساليب جمع البيانات:

قام فريق الادارة بتصميم طرق وأساليب جمع البيانات من مقابلات مهيكلة واستبيانات وبطاقات ملاحظة كما قام فريق الادارة بتحديد اعضاء الفريق التنفيذي الذي سيتولى تطبيق هذه الاساليب. كذلك فقد تم عقد عدة اجتماعات بين أعضاء الفريقين لمراجعة خطط العمل واجراء التعديلات اللازمة.

المرحلة الثالثة: مرحلة جمع البيانات:

أشترك أعضاء فريق الإدارة مع أعضاء الفريق التنفيذي في تجميع البيانات طبقاً لخطط جمع البيانات السابقة.

طرق ومصادر جمع البيانات:

أولاً: عقد مقابلات مع الجهات المعنية

ثانياً: فحص وثائق: تم فحص الوثائق التالية:

- قانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات
- قانون رقم خمسة لترقية القيادات الإدارية
- قانون رقم ٤٧ لسنة ٧٨ للعاملين بالدولة
- الهيكل التنظيمي للكلية
- التوصيف الوظيفي للعاملين بالكلية
- وثائق نظام إدارة الجودة بالكلية
- تقارير المراجعة الداخلية لنظام إدارة الجودة بالكلية
- التقرير السنوي طبقاً لمعايير اللجنة القومية للاعتماد والجودة (للأعوام ٢٠٠٥/٢٠٠٤ - ٢٠٠٥/٢٠٠٦ - ٢٠٠٦/٢٠٠٧ - ٢٠٠٧/٢٠٠٨ - ٢٠٠٨/٢٠٠٩)
- المعايير الأكاديمية المرجعية القومية للتعليم الصيدلي
- توصيفات وتقارير المقررات للعام ٢٠٠٨-٢٠٠٩، ٢٠٠٩-٢٠١٠ لمرحلة البكالوريوس
- معاينة موقع الكلية الإلكتروني
- فحص كتب الإنجازات والسيرة الذاتية للكلية للأعوام السابقة
- الخطة التدريبية لمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ومركز تطوير التعليم بالكلية
- البيان الإحصائي لنسب الطلاب المسجلين في الدراسات العليا بالأقسام المختلفة
- البيان الإحصائي بالبعثات المشتركة والمنح المقدمة من الدول المختلفة
- بيان بأعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية وكذلك في كل تخصص
- بيان بأعضاء هيئة التدريس الحاصلين على جوائز محلية/ دولية
- بيان بالنسب المئوية لإعداد الطلاب المسجلين والوافدين
- بيان بالمؤتمرات المحلية التي نظمتها الكلية
- بيان بأعداد هيئة التدريس المشتركين بمؤتمرات دولية
- بيان بعدد الدرجات العلمية التي منحتها الكلية خلال خمس سنوات الأخيرة من الداخل والخارج
- بيان بنسبة الدرجات العلمية التي منحتها الكلية للدراسيين من أعضاء الهيئة المعاونة والمسجلين من الخارج

- بيان بأعداد الطلاب في المراحل الدراسية المختلفة للعام
- بيان بالنسب المئوية للنجاح والتقدير للعام
- بيان بأعداد الطلاب الوافدين للعام
- بيان بأعداد العاملين بالجهاز الإداري ومجموعاتهم النوعية
- الموازنة المالية للكلية للعام الحالي
- سجلات المكتبة
- خطط العمل وتقارير قسم الصيانة

ثالثاً تصميم وتطبيق الاستبيانات التالية:

- استبيانات لاستطلاع رأي الطلاب
- استبيان معاوني هيئة التدريس
- استبيانات لأعضاء هيئة التدريس
- استبيان الرضا الوظيفي للجهاز الإداري
- استبيان التحليل الوظيفي للجهاز الإداري
- استبيان للخريجين
- استبيان للأطراف المجتمعية

رابعاً: العصف الذهني (brain storming) حيث استخدمت هذه الطريقة مع عدد من قيادات الكلية و أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ومديري الإدارات وكذلك بعض الطلاب وذلك لتوليد أفكار جديدة وتأكيد النتائج التي تم الحصول عليها من الطرق السابقة. اجتماعات وحلقات نقاش حرة ومتنوعة بين فريق العمل والمستفيدين وأصحاب المصلحة.

في نهاية هذه المرحلة تم إعداد تقارير عن نتائج كل مقابلة وكذلك عمل التحليل الإحصائي لنتائج الاستبيانات المختلفة تمهيداً لتحديد مواطن القوة والضعف بكل عنصر من عناصر البيئة الداخلية والفرص المتاحة والتهديدات بالبيئة الخارجية.

المرحلة الرابعة: اعداد المسودة للتحليل البيئي للكلية:

قام فريق العمل بدراسة التقارير المعده تمهيدا لتحديد مواطن القوة والضعف بكل عنصر من عناصر البيئة الداخلية وكذلك الفرص والتهديدات المحتملة بالبيئة الخارجية. حيث قدم كل عضو تقرير عن التحليل الرباعي لكل عنصر من عناصر البيئة الداخلية والخارجية. كما تم عقد عدة اجتماعات بين فريق العمل لمناقشة وصياغة نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات المحتملة. كذلك تم تكليف مجموعة من الفريق بالبدء في اعداد المسودة الاولى للدراسة الذاتية طبقا لمعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بناء على نتائج التحليل البيئي السابق. و تم مراعاة الموضوعية عند تحديد نقاط القوة والضعف وكذلك مراعاة المشاركة الفعالة من كافة الجهات المعنية داخل وخارج الكلية متمثلة في أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلاب من الفرق الدراسية المختلفة والخريجين وممثلين عن نقابة الصيادلة ، وزارة الصحة ، شركات ومصانع الأدوية ، المستشفيات الجامعية، المستشفيات الحكومية والخاصة ، الصيدليات الخاصة ، مراكز البحوث ومدير مركز إدارة الجودة بالجامعة.

وكانت نتائج التحليل الرباعي كالآتي:

أولاً: البيئة الداخلية

اعتمدت الكلية في تحليلها للبيئة الداخلية على تحليل نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية، وقد ارتكز هذا التحليل على المعايير التي وضعتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم بالاعتماد طبقاً للدليل الصادر عن الهيئة في أغسطس ٢٠٠٩ لاعتماد مؤسسات التعليم العالي وتشمل العوامل والتي استند عليها التحليل على المعايير الثمانية المرتبطة بالقدرة المؤسسية والمعايير الثمانية الأخرى المرتبطة بالفاعلية التعليمية

عناصر القوة والضعف الناتجة من التحليل البيئي المحور الأول: القدرة المؤسسية

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
١ - التخطيط الاستراتيجي	١. تم تشكيل فريق لاعداد الخطة الاستراتيجية للكلية ٢. جرى اعداد الخطة وفقا للمنهجية المعدة من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد	١. لم يكن للكلية خطة استراتيجية من قبل
٢ - الهيكل التنظيمي	١. الهيكل التنظيمي للكلية معتمد وموثق. ٢. تم استحداث وحدات جديدة بالهيكل مثل وحدة تقويم الاداء و ضمان الجودة، وحدة حاسب آلي، والوحدة الحسابية للكلية من خلال آلية واضحة ومحددة. ٣. سلطات ومسئوليات الأقسام الإدارية والعلمية المختلفة واضحة بالإضافة الى عدم وجود أى تدخل فى السلطات والمسئوليات بين الأقسام حيث أن السلطات والمسئوليات لكل قسم موضحة ومحددة بقانون تنظيم الجامعات ولائحة الكلية وبطاقات التوصيف الوظيفي بالكلية. ٤. لا يوجد تشابه فى اختصاصات الإدارات والأقسام الإدارية والعلمية ٥. يتوفر بالكلية التوصيف الوظيفي لكل	١. الهيكل التنظيمي الحالي للكلية بحاجة إلى تعديل ليكون أكثر ملائمة لنشاط الأقسام الإدارية بالكلية كما انه بحاجة الى استحداث بعض الوحدات (مثل وحدة البيانات و المعلومات ووحدة ادارية خاصة بشئون البيئة...) ليكون أكثر كفاءة فى تحقيق أهداف الكلية وخططها المستقبلية. ٢. ادارة شئون الطلاب تحتاج الى إعادة هيكلة مع ضرورة استحداث قسم لمتابعة الخريجين.

	الوظائف منذ عام ٢٠٠٦ حيث تولى مشروع انشاء نظام لتوكيد جودة التعليم الصيدلي مهمة استكمال التوصيف الوظيفي لكافة العاملين بالكلية كما تم اعتمادها من عميد الكلية ومدير شئون العاملين وتم توزيعها على القائمين بالعمل في الكلية. ٦. يوجد بالكلية وحدة لإدارة الجودة منشأة بقرار من مجلس الكلية في ١٢/٩/٢٠٠٤ وموثقة. ٧. وحدة تقويم الاداء و ضمان الجودة لها هيكل ادارى معتمد وموثق ٨. المسئوليات محددة بدقة لوظائف الهيكل الادارى لوحدة ادارة الجودة ٩. يوجد مجلس إدارة معتمد وموثق للوحدة ١٠. يضم تشكيل الوحدة ممثلين من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم- الطلاب- الإداريين (٣٠ عضو هيئة تدريس من كل أقسام الكلية- ١٠ من معاونين - ١٥ طلاب - ٢٤ موظف). ١١. مجلس الوحدة يجتمع بصورة دورية وتوجد محاضر موثقة لهذه الاجتماعات. ١٢. توجد تجهيزات لوحدة تقويم الاداء و ضمان الجودة متوفرة منذ قيام مشروع انشاء نظام داخلي لجودة التعليم الصيدلي منذ عام ٢٠٠٤ ، كما تتوافر للوحدة كوادر بشرية مؤهلة. ١٣. يمكن لمدير الوحدة اتخاذ كافة القرارات المتعلقة بقضايا الجودة مثل تحديد مواعيد واجراءات المراجعة الداخلية ومواعيد المراجعة الخارجية كذلك تحديد الاحتياجات التدريبية لهيئة التدريس والعاملين فيما يتعلق بالجودة واعداد وعقد هذه الدورات التدريبية وايضا تنفيذ اجراءات الدراسة الذاتية واعدادها ومراجعة الهيكل الوظيفي مع	
--	---	--

	المختصين و كذلك ما يتعلق بالتوصيف الوظيفي. ١٤. يوجد تواصل فعال بين الوحدة ومركز ادارة الجودة بالجامعة كما أن هناك عدد من أعضاء الوحدة أعضاء بالمركز وكذلك فإن المركز يدعم الوحدة بتقديم الدعم الفني والقيام بزيارات متابعة ومراجعات دورية موثقة. ١٥. ترفع الوحدة الى المركز تقارير عن نشاطها على الأقل مرتين في السنة. ١٦. مدير الوحدة يشارك في الاجتماعات والدورات التي يعقدها مركز إدارة الجودة بالجامعة. ١٧. يوجد تبادل للخبرات بين وحدة إدارة الجودة ووحدات الجودة بالكليات الأخرى بالجامعة مثال ذلك إستعانة كلية الصيدلة بخبرات الكليات الأخرى بالجامعة من خلال مركز إدارة الجودة لمساعدتها في إعداد الخطة التحسينية للكلية وكذلك في تعبئة النماذج الخاصة بالمشاريع التنافسية. ١٨. الوسائل والآليات التي تتبعها الوحدة للقيام بأنشطتها متنوعة وتشمل جميع المستويات من الفئات المعنية من طلبة وأعضاء هيئة التدريس والمعاونين والإداريين ومنسقى الجودة بالأقسام والمراجعين الداخليين. ١٩. تشارك الوحدة في عرض ومناقشة قضايا الجودة بمجلس الكلية ومجالس الأقسام مع توثيق هذه الاجراءات.	
١. لا يوجد مشاركة أو إبداء رأي من جانب أعضاء هيئة التدريس عند اختيار القيادات الأكاديمية. ٢. لا يوجد تمثيل حقيقي فعال للطلاب في المجالس	١. المعايير المستخدمة في اختيار القيادات الأكاديمية محددة وهي القدرة - الكفاءة العلمية والإدارية - المكانة العلمية -	٣- القيادة والحوكمة

الرسمية. ٣. نسبة الموضوعات الخاصة بالتعليم والتعلم في المحاضر الرسمية للكلية ١٤% في السنة شهور الأخير وهي نسبة غير مرضية للمسؤولين ٤. لا توجد خطة لتدريب القيادات الأكاديمية بالكلية ومهاراتهم قائمة على الاجتهادات الشخصية وتقدم الجامعة برامج تدريبية (مشروع FLDP) لتنمية المهارات القيادية ومهارات أعضاء هيئة التدريس ولكن لا يوجد ما يلزم القيادات الأكاديمية بالكلية لحضور مثل هذه البرامج كما أنها غير كافية من الناحية الموضوعية في تناول كافة المهارات التي تحتاجها القيادات الأكاديمية ولا تتوفر لدى الكلية مخصصات مادية لتدريب القيادات الأكاديمية و أي تدريب يتم يكون بالتمويل الشخصي. ٥. لا توجد نظم لتكوين المعلومات الادارية من أجل دعم القرارات بالكلية	التعاون مع الإدارة بالإضافة الى ما أقر في قانون تنظيم الجامعات (٤٩) . ٢. المعايير موثقة في القانون واللوائح المنظمة للعمل ٣. هذه المعايير معلنة لتوفر هذا القانون بالكلية و الإجابة على أي أسئلة من قبل شئون العاملين لأي تساؤل في حينه ولا يوجد أي نوع من الشكاوي خاصة بعدم الإلمام أو المعرفة بمواد هذا القانون عند اختيار القيادات الأكاديمية ٤. يعتبر نمط القيادة ديمقراطي الى حد كبير لوجود المجالس الرسمية ومجلس الكلية وكذلك وجود تمثيل لممثلي الأطراف المجتمعية في مجلس الكلية على سبيل المثال رئيس مجلس إدارة شركة الدلتا للصناعات الدوائية. ٥. توجد قواعد بيانات ورقية للكلية وبدء إعداد قاعدة بيانات الكترونية للطلبة وأعضاء هيئة التدريس والعاملين والإدارات والأقسام العلمية والإدارية. ٦. توجد آليات محددة وفاعلة لتنمية الموارد الذاتية للكلية وهي الوحدات ذات الطابع الخاص - برنامج الصيدلة الإكلينيكية والطلبة الوافدين من ماليزيا. هذه الآليات معتمدة و مدعمة من الجامعة. ٧. تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالكلية وذلك من خلال برامج تدريبية ممثلة في صورة ندوات وورش عمل ٨. إستعانة الكلية براء الطلاب في بعض المجالات وتستخدم صندوق الشكاوى وسياسة الباب المفتوح واللقاءات والندوات الطلابية كوسائل لمعرفة آراء الطلاب	
١. الإجراءات المتبعة للمحافظة على حقوق التأليف والنشر غير كافية.	١. توجد مصداقية للوعود التي تقدمها الكلية للأطراف ذات العلاقة (أعضاء هيئة	٤-المصداقية و الأخلاقيات

٢. لا يوجد بالكلية دليل للممارسات الأخلاقية الوظيفية بالكلية بالرغم من توافر هذه التوصيفات في اللوائح المنظمة للعمل وكذلك في قسم الصيدلي. ٣. لا يتم نشر المعلومات المتاحة عن الكلية في وسائل متنوعة حتى على مستوى الموقع الالكتروني للكلية ولا يتم تحديث المعلومات المتاحة عن الكلية فيما عدا التقرير السنوي للكلية	التدريس ومعاونيهم/ الطلاب/ العاملين/ الأطراف المجتمعية) والمثال على ذلك ما قدمته الكلية لقرية السعديين من إستجابة لطلباتهم في تقديم الخدمات الصحية والمجتمعية لإهالي القرية. ٢. استجابة الكلية للشكاوى والمقترحات الخاصة بالأطراف ذات العلاقة والدلائل على ذلك وجود آلية معتمدة لتلقي الشكاوى بالكلية يتمثل في وجود صندوق للشكاوى وإتباع سياسة الباب المفتوح دائما من الإدارة العليا بالكلية لتلقى كافة الشكاوى والعمل على حلها. ومن الأمثلة على ذلك: ٣. إعلان الكلية عن فتح الباب لتلقى الشكاوى الخاصة بدرجات الامتحان ٤. قبول الالتماسات والتظلمات من السادة أعضاء هيئة التدريس الخاصة بمستحققاتهم المالية في نظام جودة الأداء وتشكيل لجنة للتظلمات وحل هذه المشكلات. ٥. تم اتخاذ إجراءات تصحيحية في الكلية لمعالجة أى ممارسات غير عادلة مثال ذلك الإجراءات التصحيحية التي اتخذتها إدارة الكلية وعلى رأسها عميد الكلية في تطبيق نظام متابعة جودة الأداء الخاص بالسادة أعضاء هيئة التدريس. ٦. المعلومات المتاحة عن الكلية مثل التقرير الذاتي السنوي وتقارير متابعة الأداء والمطويات وورش العمل الخ تغطي الأنشطة المختلفة للكلية التعليمية والبحثية والخدمية.
---	--

٥- الجهاز الإداري	١. التخصصات الحالية للقيادات الإدارية تنطبق عليها المعايير الواردة بالقانون خاصة الأقدمية وفي حال اختيار من لا تتوافر فيه المعايير السابقة يلجأ إلى القانون. ٢. المعايير الخاصة باختيار وتعيين وترقية القيادات الإدارية معلنة وموثقة بقانون رقم ٥ لترقية القيادات الإدارية وقانون ٤٧ للعاملين بالدولة وبطاقات التوصيف الوظيفي.	١. كبر سن الموظفين. (عدم وجود كوادر شابة) و نقص حاد في عدد الكوادر الشابة المتدربة على نظم التكنولوجيا الحديثة. ٢. المعايير الحالية لاختيار وترقية القيادات الإدارية لا تتصف بالموضوعية. ٣. عدم وجود آلية لتحديد احتياجات العاملين من التدريب لان التدريب يقدم من الجامعة فقط وبدون دراسة لاحتياجات العاملين الفعلية و مركزية التدريب بالجامعة، ونظرا لمحدودية الدورات التدريبية المقدمة من الجامعة، فان التدريب المقدم غير كافي لرفع كفاءة الجهاز الإداري كما أظهرت نتائج التحليل الوظيفي ٤. وجود عجز في عدد العاملين خاصة في القائمين بالخدمات المعاونة: العمال- فني الصيانة- ميكانيكي السيارات- الحرفيين من سباكة و نجارة وخلافه نتيجة لسوء توزيع للموارد البشرية من حيث العدد والتأهيل. ٥. تجهيزات أماكن العمل غير ملائمة مع عدم توافر التسهيلات التكنولوجية الضرورية لأداء العمل و غالبية مكاتب الإداريين في حاجة إلى صيانة ودهان - ستائر - دواليب لحفظ الملفات خاصة قسم شئون العاملين ٦. بيئة العمل غير ملائمة من حيث الإضاءة- التهوية- الرطوبة- الضوضاء. بالإضافة الى نقص التجهيزات ووسائل الاتصال: مكاتب- كراسي- كمبيوترات- ماكينات تصوير- طابعات- انترنت- شبكة اتصال داخلي- تليفونات- فاكس ٧. يوجد قصور بوسائل السلامة والأمان بمكاتب الموظفين (طفايات الحريق الموجودة غير صالحة- لا يوجد تدريب على كيفية استخدامها) ٨. النظم المستخدمة لتقييم الاداء هي ملاحظة لاداء الموظف على مدار السنة من قبل رئيسه
--------------------------	--	--

المباشر لإعداد تقرير الأداء السنوي. وفي حال إعطاء موظف تقدير منخفض عن تقديره العام الماضي فإنه يرفع الأمر إلى لجنة التظلمات بالجامعة التي ترفع من تقديره لأن القانون يلزم رئيس العمل القائم بالتقييم بإخطار الموظف المقصر كتابيا مرتين على الأقل بهبوط مستواه مع تقديم ما يثبت تقصيره في العمل، ونظرا لعدم دراية القائمين بالتقييم بنصوص القانون أو تجنباً للمشاكل فإن غالبية الموظفين تحصل على تقديرات متقاربة. عدم شفافية آليات توزيع الحوافز و لا يتم ربط الحوافز والمكافآت بمستويات الأداء. ٩. انخفاض مستوى الرضا الوظيفي ككل.		
١. الموارد المالية المتاحة سنويا للكلية لتحقيق رسالتها وغاياتها وأهدافها الاستراتيجية غير كافية مع زيادة أعداد الطلاب سنويا مع ثبات الموازنة المخصصة من الجامعة. ٢. مساحة المباني وامكانياتها لا تتناسب مع احتياجات التطوير بالكلية. ٣. عدم وجود تحديث للمعامل والأجهزة بالكلية و سوء حالة كمنتروليات الفرق الدراسية ٤. رغم وجود بعض التجهيزات والمعدات الخاصة بتحقيق الأمن والسلامة في مباني الكلية الا انها ليست كافية لمواجهة الأزمات والكوارث. ٥. لا توجد خطط لإخلاء المباني في حالة حدوث كوارث بالكلية ٦. مستوى النظافة بمباني الكلية غير مرضى وذلك لنقص عدد عمال النظافة بالكلية وعدم تفعيل نظام الثواب والعقاب ٧. المرافق العامة والخاصة ليست كافية حيث أنها لا تتناسب مع أعداد الطلاب وكذلك أعداد أعضاء هيئه التدريس.	١. المرافق صالحة للاستخدام ٢. توجد خطه صيانة سنويا للمرافق ٣. توجد خطه لصيانة المباني والتسهيلات التعليمية ٤. خطة الصيانة مطبقة وتم إستحداث لجنة متابعة الصيانة بالكلية للإشراف على أعمال الصيانة	٦- الموارد المالية والإدارية

٨. توجد أماكن للأنشطة الطلابية ولكنها لا تتناسب مع أعداد الطلاب ولا توجد كافيتريا للطلاب أو لأعضاء هيئة التدريس. ٩. رغم توفر بعض الأجهزة والمعدات والمعامل مثل المعمل المركزى ، إلا أنه لا يفي بحاجة الكلية فى مجال البحث العلمى. ١٠. لا توجد صيانة دورية للأجهزة ومعدات المعامل. ١١. لا تتناسب اعداد الحاسبات الالية المتاحة بالكلية مع اعداد أعضاء هيئة التدريس		
١. لا يمارس العاملون بقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة اختصاصاتهم طبقا لتوصيف وظيفى محدد. ٢. لا تشارك الأطراف المجتمعية المختلفة فى اعداد البرامج التعليمية.	١. توجد خطة من خلال اجتماع نائب رئيس الجامعة مع وكلاء الكليات وتحدد المنطقة التى ستتم دراستها وتختص كلية الصيدلة بالمشاركة بالقوافل الطبية .. ٢. الممارسات الفعلية لتطبيق الخطة تشمل القوافل الطبية والمثال على ذلك المشاركة بالقافلة الطبية فى سيناء. ٣. بنيت الخطة على أساليب ووسائل واضحة و هى دراسة احتياجات مجتمع محافظة الشرقية و المحافظات الأخرى كما يتم دراسة الطلبات المقدمة من المحتاجين للخدمات فى القرى و النجوع. القطاعات المستهدفة هى العاملون والأطراف المجتمعية ثم الطلاب. ٤. يوجد بالمؤسسة مكتب تابع لوكيل شئون خدمة المجتمع و تنمية البيئة. ٥. تقوم المؤسسة بتوثيق الخدمات والأنشطة المقدمة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة. ● أهم أشكال الاتصالات و العلاقات: – شركات الأدوية و لها ممثل فى مجلس الكلية. – القوافل الطبية حيث يشترك فيها أعضاء هيئة التدريس و الطلاب – الأنشطة الطلابية - تدريب طلاب الكلية	٧- المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة

	في الصيدليات العامة والمستشفيات ومصانع الأدوية. – نماذج الممارسات الفعلية لتنمية و حماية البيئة. – الاستجابة لمتطلبات و احتياجات المجتمع	
١. المقاومة العالية لمتطلبات الجودة المتجددة والمطلوبة من قبل الاقسام العلمية و الادارية	١. تتم عملية التقويم الذاتي للكلية بصورة دورية سنوية في اطار المراجعة الداخلية سنوياً وتعرض النتائج على الادارة العليا. ٢. تتم مناقشة التقويم الذاتي للكلية مع الادارة العليا وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملون.	٨- التقويم المؤسسي وإدارة الجودة

المحور الثاني: الفاعلية التعليمية

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
١- الطلاب والخريجون	١. سياسات التحويل معلنة من خلال اللوائح والقوانين. ٢. تستخدم الكلية وسائل للترويج لجلب الطلاب الوافدين نتج عنه قدوم طلاب أجنب للدراسة بالكلية (مثال ذلك الطلاب الماليزيين) كما تنفذ الكلية برامج وأنشطة لرعاية هؤلاء الطلاب. ٣. المعايير المتبعة للدعم المالي معلنة للطلاب من قسم رعاية الشباب واتحاد الطلاب. ٤. توجد عيادة طبية خاصة بالطلاب داخل الكلية. ٥. هناك تطور في اعداد المتفوقين (حيث توجد زيادة كبيرة في أعداد الطلاب الحاصلين على تقدير امتياز و جيد جدا). ٦. يوجد دليل الطالب لجميع الطلاب. ٧. نظام الاشراف و الإرشاد الأكاديمي للطلاب متبع بالكلية ويتم توعية وإعلام الطلاب بهذا النظام. ٨. تنفذ الكلية العديد من الأنشطة الطلابية (رياضية	١. أعداد الطلاب المقبولين لا تتناسب مع موارد الكلية ٢. لا توجد خطة متكاملة لدعم الطلاب ٣. المعايير المطبقة للدعم المالي غير موضوعية ولا تضمن عدالة التوزيع. ٤. الدعم والتحفيز الخاص بالمتفوقين والمبدعين قاصر على منحة التفوق التي تقدمها الحكومة للطلاب المتفوقين . ٥. لا توجد إجراءات موثقة لتحديد المتفوقين والمبدعين على مدار العام فيما عدا اختبار آخر العام ولا توجد دراسة لتحديد تطور إعداد الطلاب المتعثرين دراسيا خلال الخمس سنوات الماضية منسوبا الى اجمالي عدد الطلاب. وتحليل أسباب ذلك ، والإجراءات التي اتخذت ٦. ليس هناك برامج موثقة لتقديم خدمات الدعم لذوى الاحتياجات الخاصة.

٧. أساليب التوعية والإعلام الخاصة بالإرشاد الأكاديمي التي تتبعها الكلية غير كافية ولكنه جاري تفعيلها. ٨. لا توجد دراسة لنسبة الطلاب المشاركين في الأنشطة المختلفة. ٩. لم يتم إصدار "كتيب الخريجين" و لا توجد رابطة للخريجين	و فنية و ثقافية). ٩. حصلت الكلية وكذلك العديد من الطلاب على المراكز الأولى في عدد من الأنشطة الطلابية على مستوى الجامعة و الجامعات الأخرى. ١٠. توجد قواعد بيانات ورقية للخريجين وجاري إستحداث قواعد بيانات إلكترونية.	
١. لم يتم تفعيل المعايير الأكاديمية عند التخطيط ووضع السياسات التعليمية، حيث تم إصدار المعايير ونشرها وتبنيها بالكلية حديثاً. ٢. لا توجد آلية للمراجعة الداخلية ضمن نظام إدارة الجودة بالكلية لمتابعة تطبيق المعايير الأكاديمية المرجعية. ٣. لم يتم مراجعة وتحديث البرامج التعليمية في ضوء المعايير الأكاديمية المتبناه حتي تعكس البرامج هذه المعايير.	١. تبنت الكلية معايير UK-QAA في الصيدلة حتى صدور المعايير الأكاديمية القومية القياسية NARS ٢. تبنت الكلية المعايير الأكاديمية القومية القياسية و NARS وبدأت الجهود في التوعية بالمعايير في ورش عمل ضمت رؤساء الأقسام بالكلية وجاري وضع خطة لعقد المزيد من هذه الورش التي تنشر الوعي بين أعضاء هيئة التدريس بهذه المعايير ومناقشة الآليات المقترحة منهم لتطبيقها.	٢- المعايير الأكاديمية
١. توجد بعض أوجه القصور في عملية رفع كفاءة الخريج مثل خدمات الطوارئ - الجوانب الاداريه - مهارات الكمبيوتر - مهارات الاتصال الفعال - مهارات الدعاية والتسويق. ٢. هناك محاولات ضعيفة لإجراء تعديلات في البرامج التعليمية استجابة للتغيير في سوق العمل مثل مهارات الاتصال والكمبيوتر وإدخال برامج دراسية جديدة تتناسب مع إحتياجات سوق العمل. ٣. المخرجات المستهدفة للتعلم لا تساهم في تنمية المهارات الذهنية والعامة (حل المشكلات/ التفكير الناقد والابتكارى/ العمل في فريق/ مهارات الحاسب والإدارة وغيرها. ٤. لا توجد مشاركة من جانب الأطراف المعنية المختلفة في تصميم وتطوير البرامج التعليمية بالكلية.	١. البرامج التعليمية المفعلة في المؤسسة ملائمة لاحتياجات سوق العمل. ٢. يوجد بالكلية توصيف واضح وموثق ومعلن للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية تم توفيره من خلال نظام ادارة جودة التعليم. ٣. توجد إجراءات موثقة للمراجعة الدورية في البرامج التعليمية وذلك من خلال إنشاء لجنة المناهج بالكلية. ٤. يوفر نظام إدارة الجودة بالكلية وكذلك لجنة المناهج إجراءات موثقة للمراجعة الدورية في المقررات الدراسية.	٣- البرامج التعليمية والمقررات الدراسية

٥. درجة الاستفادة من تقارير المراجعين أو الممتحنين الخارجيين على مستوى الأقسام العلمية محدودة جداً. ٦. درجة الاستفادة من التقارير السنوية للبرامج والمقررات في التحديث والتطوير من قبل الكلية والأقسام محدودة جداً.		
---	--	--

٤ - التعلم والتعلم والتسهيلات المادية	١. توجد بالكلية أنماط محدودة غير تقليدية للتعلم مثل مناقشات المجموعات الصغيرة وإعداد البحوث للتعلم الذاتي (المشروع البحثي الطلابي). ٢. اتخذت الكلية بعض الإجراءات لمواجهة الكثافة العددية للطلاب مثل التوصية بتخفيض أعداد الطلاب المقبولين بها تدريجياً وتقسيم دفعة الطلاب في المحاضرة المجمعة إلى مجموعات صغيرة. ٣. اتخذت الكلية بعض الإجراءات لمواجهة مشكلة الدروس الخصوصية بتفعيل اللائحة تسجيل حضور الطلاب بدقة في الدروس العملية وحرمان الطالب الذي تتعدى نسبة غيابه ٢٥ % من الدروس العملية. ٤. ساهمت الإجراءات السابقة في حل مشكلة ضعف حضور الطلاب على مستوى الدروس العملية. ٥. ساهم برنامج الصيدلة الإكلينيكية في حل مشاكل نقص الموارد التعليمية بالكلية حسب اللوائح الخاصة بالبرنامج. ٦. يتم تصميم الامتحانات لقياس المستويات المختلفة للمهارات المعرفية. ٧. تتوافق الامتحانات مع محتوى المقررات المعلنة للطلاب. ٨. تتصف أساليب تقييم الطلاب بالتنوع. ٩. تشكل لجان الممتحنين بموافقة مجلس الكلية سنوياً. ١٠. يتم الإستعانة بالمتحنيين الخارجيين حسب إحتياج الأقسام. ١١. يتم مراجعة وتحليل نتائج تقييم الطلاب. ١٢. المراجع والدوريات بالمكتبة حديثة لحد ما. ١٣. توجد سجلات للمترددين على المكتبة. ١٤. تم قياس مستوى رضا المستفيدين من خدمات المكتبة.	١. إستراتيجية التعليم والتعلم قديمة و غير معتمدة أو معلنة للكلية ٢. لا تتلائم أنماط التعليم والتعلم مع المخرجات المستهدفة للتعلم (حيث انه لا توجد معايير محددة ومعتمدة لتحديد المناطق المرشحة في كل مقرر دراسي للتعليم الغير تقليدي ولا توجد معايير محددة ومعتمدة لتقييم و تقويم المخرجات المستهدفة). ٣. لا يتم مراجعة استراتيجيات التعلم في ضوء نتائج الامتحانات أو الاستقصاءات الموجهة للطلاب وأعضاء هيئة التدريس إلا فيما عدا جهود ضعيفة في هذا المجال. ٤. لم تحدد بالمقررات الدراسية مجالات معينة لتنمية التعلم الذاتي. ٥. على الرغم من وجود سياسات للقضاء على مشكلات التعليم والتعلم الا انه لا توجد دراسة لتحديد مردود هذه الاجراءات في القضاء على هذه المشاكل. ٦. لا يوجد نظام معتمد لتقويم نتائج التدريب الميداني. ٧. لا تتبع الكلية سياسة التغذية المرتدة للطلاب بنتائج التقويم بهدف الارتقاء بمستواهم الأكاديمي. ٨. لا تتلائم مساحة المكتبة مع أعداد الطلاب بالكلية و التجهيزات المتاحة بالمكتبة لا تتفق و طبيعة نشاط المكتبة ٩. قاعات المحاضرات والفصول الدراسية لا تتلائم مع أعداد الطلاب/ الجداول الدراسية ١٠. المعامل لا تتلائم مع أعداد الطلاب/ الجداول الدراسية ١١. قاعات المحاضرات والفصول الدراسية والمعامل غير ملائمة لمتطلبات العملية التعليمية (الإضاءة/ التهوية/ وسائل الإيضاح)
---------------------------------------	---	--

٥- أعضاء هيئة التدريس	١. توجد بالكلية خطة خمسية لتحديد الاحتياجات من معاونى أعضاء هيئة التدريس بالأقسام، وتناقش هذه الاحتياجات فى مجلس الكلية حسب الأنشطة التى يقوم بها كل قسم و يتم التعيينات بالأقسام وفقا للخطة الخمسية. ٢. تغطى التخصصات المختلفة لأعضاء هيئة التدريس بجميع الأقسام إحتياجات البرامج المختلفة لكلا من مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا. ٣. تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالكلية وذلك من خلال برامج تدريبية ممثلة في صورة ندوات وورش عمل ٤. يتم قياس مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن طريق الاستبيانات.	١. تتراوح نسبة أعضاء هيئة التدريس الى الطلاب من ١:٧٠ وهذا لا يتفق مع المعدلات المتعارف عليها. وتتراوح نسبة الهيئة المعاونة الى الطلاب من ١:١٠٩ وهذا لا يتفق مع المعدلات المتعارف عليها هناك عجز فى عدد الهيئة المعاونة و لم يتم اتخاذ اجراءات معينة للتعامل مع العجز فى الهيئة المعاونة. ٢. يتم تنفيذ البرامج التدريبية من خلال مركز التدريب بالجامعة للترقية و ليس من خلال الاحتياجات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس. ٣. الآلية الموثقة لتقييم اداء اعضاء هيئة التدريس تكون من خلال التقرير السنوى للمنهج الذى تقوم به الأقسام، و لكن هذه الآلية غير كافية لتقييم الأداء. ٤. لا توجد معايير محددة وموثقة لتقييم اداء أعضاء هيئة التدريس بخلاف ما يوجد بقانون تنظيم الجامعات. ٥. نتائج الاستبيانات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس لا يتم الاستفادة منها فى التطبيق العملى.
------------------------------	--	--

١. الترابط بين الاقسام فى البحث العلمى وحل مشاكل المجتمع غير كافى. ٢. لا توجد قواعد ملزمة للاساتذة باستمرار البحث العلمى فهو بعد الحصول على درجة استاذ غير مكلف بأنشطة بحثية. ٣. لا توجد خطه بالجامعه للبحث العلمى ولكن هناك بعض مقترحات فى المواضيع التى يمكن البحث بها حسب تخصصات الكليات المختلفه. ٤. لا توجد قاعدة بيانات كاملة للبحث العلمى. ٥. تنحصر مصادر تمويل البحث العلمى بالكلية فى موازنة الجامعة فقط . ٦. نسبه التمويل الذاتى إلى التمويل الحكومى لم يتم قياسها بطريقة إحصائية. ٧. لا يتم قياس مردود العوائد للمخصصات المالية المنفقة على البحث العلمى بالكلية	١. أكثر من ٧٠% من أعضاء هيئه التدريس بالكلية مشاركين فى البحث العلمى. ٢. توجد ١٧ بعثه ما بين بعثات خارجية ومنح وإشراف مشترك مع دول كندا، أمريكا، إنجلترا، اليابان، أسبانيا (٢٠٠٨ - ٢٠٠٩) ٣. تستخدم الابحاث فى معالجة بعض المشكلات المجتمعية مثل الابحاث على مرض السكر والأورام والفيروسات. ٤. تضم الكلية أعضاء هيئة تدريس حاصلين على جوائز الجامعة التشجيعية مثل: أ.د. عفاف أبو الخير ٥. تشجع الكلية البحوث المشتركة بين الاقسام العلمية المناظرة في الجامعات الأخرى على سبيل المثال: جامعة حلوان، جامعة قناة السويس، جامعة المنصورة، المركز القومي للبحوث، وهيئة الطاقة الذرية، وشركات الأدوية. ٦. طرأ تحسن على الوضع التنافسي للكلية حيث بدأ أعضاء هيئة التدريس في الفوز بمشروعات بحثية جديدة على مستوى الجامعة. ٧. هناك دعم معنوى وتحفيز مادي للباحثين للنشر الدولى على مستوى الجامعة تقدم ١٩ عضو هيئة تدريس بعدد ٥٦ بحث عن عام ٢٠٠٧/٢٠٠٨ وعدد ١٢ عضو هيئة تدريس بعدد ١٥ بحث لعام ٢٠٠٩ م. ٨. هناك ثلاث (٣) مشاريع بحثية أثنيين (٢) ممولة من الجامعة وآخر من STDF ٩. يوجد اتفاقية تعاون مشترك مع دولة ماليزيا. ١٠. الدورية العلمية	٦- البحث العلمي والأنشطة العلمية الأخرى
--	--	--

٧- الدراسات العليا	١. يوجد لائحة للدراسات العليا معلنة على موقع الكلية بها جميع المعلومات المطلوبة. ٢. يوجد تحديث دورى للوائح الدراسات العليا. ٣. تتلائم التخصصات العلمية لأعضاء هيئة التدريس مع الابعاء التدريسيه والمقررات التى يقومون بتدريسها. ٤. يوجد توافق فى محتوى المقررات الدراسية مع مخرجات التعليم المستهدفة. ٥. يوجد قواعد بيانات ورقية فقط ولكن جاري ادخال قاعده بيانات الكترونيه وقد تم تدريب مجموعه من العاملين على كيفية ادخال بيانات . ٦. تلتزم الاقسام بتوزيع الاشراف وفقا للتخصص ٧. قامت الكلية بتكليف عضو هيئة تدريس بكل قسم للعمل كمنسق لدرجه الماجستير والدكتوراه لحل اى مشكله للطلاب. ٨. التقارير الدورية للمشرفين عن مدى انجاز الطلاب خلال فتره تسجيلهم. ٩. تتوافق الامتحانات مع محتويات المقررات المعلنة للطلاب. ١٠. لا توجد صعوبات فى إجراءات منح الدرجات العلمية.	١. لم يتم التوصيف الكامل للبرامج أو مقررات الدراسات العليا ٢. لم تتم مراجعته ببرامج الماجستير والدكتوراه بواسطة مراجعين خارجيين ٣. لم يتم عمل استبيانات لقياس مستوى رضا طلاب الدراسات العليا.
٨ - التقييم المستمر للفاعلية التعليمية	١. يشتمل نظام الجودة على اجراءات مراجعة وتقييم لتقارير البرامج والمقررات من خلال تطبيق اجراءات المراجعة الداخليه . ٢. توجد ممارسات فعليه للتحسين والتطوير في العملية التعليمية مثل تغيير نظم الامتحانات	١. لا يتم مناقشة خطة التقييم المستمر للفاعلية التعليمية مع المستفيدين ، كما أن تأثير هذه الخطة ما يزال يظهر القصور في العملية التعليمية ونتائجها مع وجود جانب ايجابي وهو ظهور بعض المشكلات التي تطرح للحل. ٢. لا يتم تفعيل اللوائح والقوانين الخاصة بالمسائلة والمحاسبة لتحسين الفاعلية التعليمية ولا توجد آليات مستحدثة لتفعيل نظم المسائلة والمحاسبة في المؤسسة لتحسين الفاعلية العلمية

و بتحليل الجدول السابق يتضح أن عدد نقاط القوة للكلية يبلغ ١٠٣ نقطة في مقابل ٧٨ نقطة ضعف على مستوى كافة جوانب العملية التعليمية، وهو ما يعكس وضع إستراتيجي للبيئة الداخلية في المتوسط. هناك العديد من نقاط الضعف التي بحاجة إلى إستراتيجيات وخطط وبرامج للمواجهة

ثانياً: البيئة الخارجية

تعتمد الخطة الإستراتيجية للكلية في تحليل البيئة الخارجية على مجموعة من العوامل الخارجية ذات التأثير على الجوانب المختلفة للكلية والمحددة في معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. وتتمثل العوامل الخارجية في:

أصحاب المصلحة والمستفيدين ، اتجاهات سوق العمل لخريجي كليات الصيدلة ، العوامل السياسية ، العوامل الاقتصادية ، العوامل الاجتماعية والتطورات التكنولوجية المتسارعة.

المعيار	الفرص المتاحة	التحديات
١ - التخطيط الاستراتيجي	١. اعتبار التعليم مشروع قومي بمصر. ٢. خطط التنمية المستدامة للدولة. ٣. توافر التواصل عبر شبكة المعلومات بالجامعة يرفع من مستوى المشاركة في التحليل البيئي، من جانب مختلف الأطراف من خارج الكلية، وييسر نشر رؤية ورسالة الكلية وأهدافها الإستراتيجية للمجتمع الخارجي.	١ - التغيرات في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والمتلاحقة. ٢ - التطورات التكنولوجية المتسارعة .
٢ - الهيكل التنظيمي	١. المناخ العام الجامعي مهياً لقبول تطوير الهياكل التنظيمية للتوافق مع متطلبات الاعتماد. ٢. وجود مركز لضمان الجامعة بالجامعة، وتوجد علاقة وطيدة بينه وبين وحدة الجودة بالكلية، بما يسهم في تفعيل دورها ودعمها فنياً ويساند أنشطتها، ويراجع خططها لضمان	١ - صعوبة تدبير الدرجات المالية للوظائف في الهياكل التنظيمية.

المعيار	الفرص المتاحة	التحديات
	تواؤمها مع أهداف الجامعة، وتقديم الوحدة تقريراً سنوياً للمركز.	
٣- القيادة والحوكمة	١. توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الإدارية والأكاديمية. ٢. عصر المعلوماتية والانفتاح على العالم. ٣. تبني الدولة لسياسة ضمان الجودة.	١- مركزية الإدارة، وصدور بعض اللوائح والقرارات التنظيمية تتصف بالعمومية والتي قد لا تتلاءم وطبيعة العمل بالكلية.
٤- المصداقية والأخلاقيات	١. صدور قوانين تحمي حقوق الملكية الفكرية. ٢. تعدد وسائل النشر ووجود قواعد البيانات التي تسهل الكشف على السطو على الملكية. ٣. تنامي الوعي بحقوق الملكية الفكرية، والمناخ العام السائد بشأنها. ٤. تعدد وسائل الإعلام التي تيسر نشر المظالم. ٥. جودة شبكة الإنترنت بالجامعة يتيح للكلية نشر وتحديث كافة المعلومات الكافية عنها.	١- طبيعة المجتمع المحيط ودائرة العلاقات الاجتماعية والمعارف وتأثيراته السلبية على تجنب تعارض المصالح.
٥- الجهاز الإداري	١. توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للعاملين وللقيادات الإدارية توفرها إدارة الجامعة.	١- القوانين واللوائح تسمح بحصول الموظفين على "أجازة بدون مرتب" دون حد أقصى. ٢- نظم التعيين الحالية وصعوبة الحصول على درجات وظيفية.
٦- الموارد المالية	١. حصول الكلية على مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد يدعم الموارد المطلوبة. ٢. الإمكانيات المتاحة بأستاذ بالجامعة لتوفير تسهيلات مادية كافية للممارسة الأنشطة الطلابية.	١- عدم كفاية الموازنات الخاصة بمؤسسات التعليم. ٢- عدم قدرة الكلية على اتخاذ القرار الخاص بتحديد أعداد الطلبة المقبولين.

المعيار	الفرص المتاحة	التحديات
٧- المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	١. إعداد البرامج التعليمية، تدريب الطلاب، عيد الخريجين، مؤتمر التوظيف، المؤتمرات والندوات وورش العمل. ٢. وجود العديد من الهيئات الصحية تتيح فرص عمل للخريجين. ٣. وجود شبكة المعلومات تيسر قياس رضا الأطراف المجتمعية.	
٨- التقويم المؤسسي وإدارة الجودة	١. نظام المراجعة الداخلية الذي يتبناه مركز ضمان الجودة بالجامعة والذي يتم بصفة دورية سنوياً. ٢. الدعم الفني الذي يقدمه مركز ضمان الجودة للوحدات ضمان الجودة بكليات الجامعة. ٣. مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد. ٤. إنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، وصدر قانون الهيئة.	١ - عدم الرضا لأعضاء هيئة التدريس عن دخولهم بالمقارنة بنظرائهم بالجامعات والمعاهد الخاصة.
١- الطلاب والخريجون	١. شبكة الانترنت تتيح الفرصة لمتابعة مستوى الخريجين في سوق العمل. ٢. سوق عمل يستوعب خريجي الكلية لسنوات قادمة. ٣. خطط التنمية بالدولة والتي في حاجة إلى موارد بشرية من خريجي الكلية.	١. عدم قدرة الكلية على اتخاذ القرارات الخاصة بأعداد المقبولين يؤدي إلى تشبع سوق العمل بالخريجين مستقبلاً. ٢. تأثير العولمة على المنافسة في سوق العمل. ٣. ضعف مستوى الطالب القادم من التعليم الثانوي.
٢- المعايير الأكاديمية	١. وجود معايير أكاديمية مرجعية قومية	١ - صعوبة توفير مصادر التعليم اللازمة وتعديل المقررات وطرق التقويم.

المعيار	الفرص المتاحة	التحديات
	تصدرها وتراجعها الهيئة القومية (NARS) لضمان جودة التعليم والاعتماد بصفة دورية. ٢. تبني الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد لنشر الوعي في المحيط الأكاديمي. ٣. الاستفادة من الإمكانيات المتاحة بوحدة التعليم الإلكتروني بالجامعة ومن مركز تقنية الاتصالات والمعلومات بالجامعة في إدخال طرق حديثة للتعليم.	
٣- البرامج التعليمية والمقررات الدراسية	١. تواصل أعضاء هيئة التدريس مع المؤسسات الصحية والأجهزة التنفيذية مما ييسر مشاركة الأطراف المعنية المختلفة في تصميم وتطوير البرامج التعليمية المختلفة.	١- التطور العلمي والتكنولوجي في مجالات التخصص وفي طرق التدريس. ٢- التغيرات السريعة في متطلبات سوق العمل. ٣- المنافسة على المستوى المحلي والإقليمي.
٤- التعليم والتعلم والتسهيلات المادية	١. وجود شبكة المعلومات بالجامعة تيسر التواصل مع الأطراف المعنية خارج الكلية لتطوير ومراجعة إستراتيجيات التعليم والتعلم. ٢. وجود وحدة للتعليم الإلكتروني بالجامعة لإنتاج المقررات الإلكترونية. ٣. نظام المكتبات الإلكتروني بالجامعة.	١- صعوبة تعديل سياسات التعيين. ٢- الجامعات الخاصة وإمكانياتها والمرونة في اتخاذ القرارات الخاصة بالتعيين وحل المشكلات الخاصة بالتعليم. ٣- التمويل وصعوبة الحصول على التكنولوجيا الحديثة لتطوير المعامل.

المعيار	الفرص المتاحة	التحديات
٥- أعضاء هيئة التدريس	١. وجود مشروعات ومراكز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس. ٢. وجود فرص تنافسية للبعثات والمنح الخارجية. ٣. مشروع ربط الحوافز بضمان الجودة. ٤. وجود جوائز الجامعة والدولة التشجيعية والتقديرية، وبعض الجوائز التي تمنحها.	١- استقطاب الجامعات الخاصة والجامعات العربية والأجنبية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الكفاءات المتميزة. ٢- ضعف الراتب وانخفاض الدخل التي لا تتلاءم مع مستوى المعيشة. ٣- الاجازات الوجوبية من مرافق زوج الى رعاية طفل
٦- البحث العلمي والأنشطة العلمية الأخرى	١. توافر جهات محلية وعالمية لدعم البحث العلمي. ٢. رصد الجامعة مكافآت للنشر الخارجي. ٣. المجتمع في حاجة إلى تطبيقات البحث العلمي. ٤. سهولة الحصول على الأبحاث العلمي سواء المنشورة في دوريات محلية أو أجنبية، وكذلك الكتب والمراجع في صورة رقمية.	١- صعوبة المنافسة الإقليمية والعالمية. ٢- إهمال الاستفادة من نتائج البحوث، وضعف الطلب عليها. ٣- ضعف ميزانية البحث العلمي من الجامعة، وضعف مساهمة الجامعة في تمويل مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات العلمية.
٧- الدراسات العليا		١- ارتفاع تكاليف ومتطلبات الدراسات العليا.
٨- التقييم المستمر للفاعلية التعليمية	١. إعداد كوادرات المراجعة الداخلية من خلال تنظيم دورات إعداد المراجعين الداخليين ونظام المراجعة الداخلية الذي يقوم به مركز ضمان الجودة بالجامعة والهيئة القومية لضمان جودة التعليم.	١- عدم توافر الدعم المالي لاستمرارية العمليات بضمان الجودة وتقييم الأداء.

وبتحليل الجدول السابق يتضح أن عدد الفرص المتاحة للكلية يبلغ ٤٢ فرصة في مقابل ٢٩ تهديد على مستوى كافة جوانب العملية التعليمية. وهو ما يعكس وجود بيئة خارجية مشجعة إلى حد ما ولكن هناك العديد من التهديدات التي بحاجة إلى إستراتيجيات وخطط وبرامج للمواجهة. ويتطلب الأمر وضع إستراتيجيات وخطط وبرامج لمواجهة التهديدات الحالية، بجانب وضع إستراتيجيات وخطط وبرامج للنمو والتوسع لاقتناص الفرص المتاحة

ملخص نتائج تحليل البيئة الداخلية والخارجية، كما هو موضح بالجدول التالي:

البيئة الخارجية		البيئة الداخلية		المعيار
عدد عوامل التهديدات	عدد عوامل الفرص	عدد عوامل الضعف	عدد عوامل القوة	
٢	٣	١	٢	التخطيط الاستراتيجي
١	٢	١	١٩	الهيكل التنظيمي
١	٣	٥	٨	القيادة والحوكمة
١	٥	٣	٥	المصداقية والأخلاقيات
٢	١	٨	٢	الجهاز الإداري
٢	٢	١٠	٤	الموارد المادية والبشرية
١	٣	٢	٥	المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة
١	٤	١	٢	التقويم المؤسسي وإدارة الجودة
٣	٣	٩	١٠	الطلاب والخريجون
١	٣	٣	٢	المعايير الأكاديمية
٣	١	٦	٤	البرامج التعليمية والمقررات الدراسية
٣	٣	١١	١٤	التعليم والتعلم والتسهيلات المادية
٣	٤	٥	٤	أعضاء هيئة التدريس
٣	٤	٧	١٠	البحث العلمي والأنشطة العلمية
١	-	٣	١٠	الدراسات العليا
١	١	٢	٢	التقويم المستمر للفاعلية التعليمية
٢٩	٤٢	٧٨	١٠٣	مجموع العوامل

تحليل البيئة الخارجية العامة

I- القوى السياسية والقانونية:

الفرص :

1. توفير فرص لتطوير العملية التعليمية في صورة مشروعات تعاون بين وزارة التعليم العالي والبنك الدولي والاتحاد الاوروبى.
2. زيادة الاهتمام على المستوى الإقليمي بأهمية ضمان الجودة والتحسين المستمر في منظومة العملية التعليمية.
3. تشجيع تبادل الخبرات بين الجامعات على المستوى القومى والعالمى.
4. تشجيع انشاء برامج تعليمية جديدة.
5. تغيير قواعد عمل لجان الترقى واشترطات النشر الدولى.
6. انشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
7. انشاء مراكز ضمان الجودة بالجامعات لدعم وحدات ضمان الجودة بالكليات.
8. تشجيع عقد اتفاقيات تعاون بين الجامعات المصرية وحكومات الدول الاخرى مثل اتفاقية التعاون بين جامعة الزقازيق والحكومة الماليزية لاستقبال طلاب وافدين للدراسة بمصروفات بكلية الصيدلة. كما يوجد ٢٥ اتفاقية بين جامعة الزقازيق وعدد من الدول المختلفة لتبادل الخبرات البحثية.

التحديات :

1. سياسات القبول المركزية (الأعداد الكبيرة).
2. معايير القبول حتى الان بالمجموع فقط.
3. ضعف منظومة التعليم ما قبل الجامعى
4. مركزية اتخاذ القرار وضعف استقلالية الكليات
5. زيادة الكليات الخاصة وفروع الجامعات الأجنبية وتفوقها في العملية التسويقية لبرامجها
6. الإعارات الممتدة لأعضاء هيئة التدريس إلى جامعات خارج مصر.

II- القوى الاقتصادية

الفرص :

1. دعم اعضاء هيئة التدريس بكلية في صورة اتفاقيات تعاون بين الجامعة والجامعات الخاصة لانتداب اعضاء هيئة التدريس للعمل بها برواتب جيدة.

التحديات :

1. انخفاض اعداد الطلاب الوافدين للجامعة من الدول العربية والأفريقية والآسيوية كنتيجة لتداعيات الازمة المالية العالمية.

٢. تقلص في الموازنات نتيجة الازمة المالية العالمية.
٣. جذب الجامعات الخاصة لأعضاء هيئة التدريس من الجامعة.
٤. عدم التوازن بين أعداد الخريجين والاحتياجات الفعلية لسوق العمل.
٥. تراجع الإنفاق الحكومي على التعليم الجامعي مستقبلاً.

III- القوى الاجتماعية

الفرص :

١. وجود بيئة صناعية ومجتمع أعمال حول الجامعة بمدينة العاشر من رمضان و العبور مما يعد فرصة كبيرة للكلية لفتح قنوات للتعاون مع أصحاب هذه المصانع لتطوير العملية البحثية والتعليمية.
٢. يتميز مجتمع محافظة الشرقية بوجود تباين في مستوياته الاجتماعية مما يسمح للكلية بإنشاء برامج جديدة بمصروفات جنبا الى جنب مع ما تقدمه حالياً من تعليم مجاني
٣. تغير ثقافة المجتمع المحيط حيث زاد الاقبال على الالتحاق بالبرامج الخاصة ان توافرت بها جودة تعليمية عالية مما يشكل فرصة امام الكلية للاتجاه لإنشاء برامج جديدة بمصروفات

التهديدات :

١. انتشار ثقافة الدروس الخصوصية
٢. غياب ثقافة التعاون بين الجامعات ومنظمات الأعمال.
٣. عدم اقتناع المنظمات الحكومية ورجال الأعمال بأهمية تمويل الأبحاث العلمية التطبيقية في الجامعات المصرية.

IV- القوى التكنولوجية

الفرص :

التطور المتزايد في وسائل الاتصالات وفي تقنيات الوسائل التعليمية والتكنولوجيا الحيوية.

التهديدات :

التكلفة المرتفعة لهذه التقنيات مقارنة بالانفاق المحدود على التعليم العالي قد تشكل خطراً على البحث العلمي وتطوره نظراً لكون آلاف الابحاث متاحة للجميع مما يزيد فرص النقل والاقتباس.

التحليل البيئي الكمي

أولاً: العوامل الاستراتيجية الداخلية:

بعد أن انتهى أعضاء فريق التخطيط الإستراتيجي بالكلية من دراسة وتشخيص وتحليل المتغيرات والعوامل الإستراتيجية في البيئة الداخلية للكلية، ومن ثم تحديد مجالات القوة ومجالات الضعف، تم استخلاص الدلالات الإستراتيجية لهذا التحليل البيئي. ولإعداد مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية من خلال الخطوات التالية:

- ١- تحديد وزن نسبي لكل نقطة من نقاط القوة و الضعف (عامل إستراتيجي)، بحيث يكون مجموع الوزن النسبي لنقاط القوة ونقاط الضعف ١,٠٠
- ٢- حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط القوة عن طريق ضرب الوزن النسبي x_4 في حالة قدرة الكلية على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة ٩٠%-١٠٠% وبضرب الوزن النسبي x_3 في حالة قدرة الكلية على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة ٧٥%-٩٠%. أما بالنسبة لحساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط الضعف فيكون عن طريق ضرب الوزن النسبي x_2 في حالة قدرة الكلية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة ٩٠%-١٠٠% و بضرب الوزن النسبي x_1 في حالة قدرة الكلية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة ٧٥%-٩٠%.
- ٣- جمع الأوزان المرجحة لكل من نقاط القوة ونقاط الضعف للوصول إلى الوزن الكلي المرجح بالنسبة للكلية، وهذا الرقم يعبر عن قدرة الكلية على التعامل مع عوامل البيئة الداخلية (كلما زاد الرقم واقترب من ٣ كانت القدرة أكبر والعكس صحيح). وكما هو موضح في الجداول التالية:

١ - حساب أوزان العوامل الاستراتيجية الداخلية:

الوزن النسبي	حاصل الضرب	احتمال البقاء %	التأثير %	مجالات القوة و الضعف
(أ) مجالات القوة				
٠,١٢	٠,٧٢	%٨٠	%٩٠	١ - ملائمة البرامج الدراسية لاحتياجات سوق العمل
٠,١٢	٠,٧٢	%٩٠	%٨٠	٢ - كفاءة أعضاء هيئة التدريس
٠,١٢	٠,٧٢	%٨٠	%٩٠	٣ - وجود وحدة ضمان جودة فعالة
٠,٠٩	٠,٥٤	%٦٠	%٩٠	٤ - حصول الكلية علي مشاريع التطوير و المشاريع البحثية
٠,١١	٠,٦٣	%٩٠	%٧٠	٥ - وجود هيكل تنظيمي موثق و معتمد
٠,١٢	٠,٧٢	%٩٠	%٨٠	٦ - وجود خطة لخدمة المجتمع و تنمية البيئة مرتبطة باحتياجات المجتمع
(ب) مجالات الضعف				
٠,١١	٠,٦٣	%٧٠	%٩٠	١ - عدم تناسب أعداد أعضاء هيئة التدريس مع أعداد الطلاب للوصول للنسبة المرجعية
٠,٠٣٥	٠,٢١	%٣٠	%٧٠	٢ - عدم ملائمة مباني و مرافق الكلية لاحتياجات التطوير
٠,٠٢	٠,١٥	%٣٠	%٥٠	٣ - نقص كفاءة العاملين بالجهاز الاداري و عدم وجود كوادر شابة
٠,٠٤	٠,٢٤	%٦٠	%٤٠	٤ - لا توجد الية لصرف الحوافز و المكافآت للعاملين و أعضاء هيئة التدريس
٠,٠٥	٠,٢٨	%٧٠	%٤٠	٥ - سفر أعضاء هيئة التدريس للخارج
٠,٠٣	٠,١٨	%٦٠	%٣٠	٦ - ضعف دور البحوث الاكاديمية في مواجهة المشكلات المجتمعية
٠,٠٣٥	٠,٢١	%٣٠	%٧٠	٧ - ضعف استخدام تكنولوجيا التعليم لتنمية مهارات التعلم الذاتي للطلاب
١,٠٠	٥,٩٥			المجموع

٢ - مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية:

التعليق	النقاط المرجحة	الترتيب	الوزن النسبي	مجالات القوة و الضعف
(أ) مجالات القوة				
١ - ملائمة البرامج الدراسية لاحتياجات سوق العمل	٠,١٢	٤	٠,٤٨	استحداث برنامج الصيدلة الأكاديمية
٢ - كفاءة أعضاء هيئة التدريس	٠,١٢	٤	٠,٤٨	مؤهلين و ذوى خبرة
٣ - وجود وحدة ضمان جودة فعالة	٠,١٢	٤	٠,٤٨	لتحقيق معايير الجودة
٤ - حصول الكلية علي مشاريع التطوير و المشاريع البحثية	٠,٠٩	٣	٠,٢٧	ميزة تنافسية
٥ - وجود هيكل تنظيمي موثق و معتمد	٠,١١	٤	٠,٤٤	يسمح بالتوسع الافقى و الرأسى
٦ - وجود خطة لخدمة المجتمع و تنمية البيئة مرتبطة باحتياجات المجتمع	٠,١٢	٣	٠,٣٦	خدمة مجتمعية فعالة
(ب) مجالات الضعف				
١ - عدم تناسب أعداد أعضاء هيئة التدريس مع أعداد الطلاب للوصول للنسبة المرجعية	٠,١١	١	٠,١١	عدم الوصول للنسب المرجعية المطلوبة للاعتماد
٢ - عدم ملائمة مباني و مرافق الكلية لاحتياجات التطوير	٠,٠٣٥	٢	٠,٠٧	عدم استيفاء معايير الجودة
٣ - نقص كفاءة العاملين بالجهاز الاداري و عدم وجود كوادر شابة	٠,٠٢	٢	٠,٠٤	عدم تحقيق معايير الجودة
٤ - لا توجد آلية لصرف الحوافز و المكافآت للعاملين و أعضاء هيئة التدريس	٠,٠٤	١	٠,٠٤	ضعف فى البرنامج
٥ - سفر أعضاء هيئة التدريس للخارج	٠,٠٥	١	٠,٠٥	تضارب القوانين مع قانون تنظيم الجامعات
٦ - ضعف دور البحوث الأكاديمية في مواجهة المشكلات المجتمعية	٠,٠٣	١	٠,٠٣	ضعف التواصل مع المستفيدين
٧ - ضعف استخدام تكنولوجيا التعليم لتنمية مهارات التعلم الذاتي للطلاب	٠,٠٣٥	٢	٠,٠٧	ضعف تحقيق مخرجات التعلم المستهدفة
المجموع				٢,٩٢

وتعكس نتائج مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية للكلية أن الوضع الإستراتيجي الداخلى للكلية فوق المتوسط و يبلغ إجمالي النقاط " ٢,٩٢ " وهو ما يعكس تجاوز القيمة المتوسطة والتي تؤخذ على أنها ٢,٥ يشير هذا الجدول إلي أن تأثير مجالات القوة اكبر من تأثير مجالات الضعف مما يؤدي إلى فرصة تقليل أو انعدام نقاط الضعف على المدى القصير.

ثانياً: العوامل الاستراتيجية الخارجية

بعد أن انتهى أعضاء فريق التخطيط الإستراتيجي بالكلية من دراسة وتشخيص وتحليل المتغيرات والعوامل الإستراتيجية في البيئة الخارجية للكلية، ومن ثم تحديد الفرص والتهديدات، تم استخلاص الدلالات الإستراتيجية لهذا التحليل البيئي. ولإعداد مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية من خلال الخطوات التالية:

١- تحديد وزن نسبي لكل عامل إستراتيجي (فرصة أو تهديد)، بحيث يكون مجمع الوزن النسبي لنقاط الفرص ولنقاط التهديد واحد صحيح (١). وذلك في ضوء التأثير المحتمل لكل عامل على الموقف الإستراتيجي للكلية.

٢- حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط الفرص عن طريق ضرب الوزن النسبي $\times 4$ في حالة قدرة الكلية على استغلال الفرصة بنسبة ٩٠%-١٠٠% و بضرب الوزن النسبي $\times 3$ في حالة قدرة الكلية على استغلال الفرصة بنسبة ٧٥%-٩٠%. أما بالنسبة لحساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط التهديد فيكون عن طريق ضرب الوزن النسبي $\times 2$ في حالة قدرة الكلية على التعامل مع التهديد بنسبة ٩٠%-١٠٠% وبضرب الوزن النسبي $\times 1$ في حالة قدرة الكلية على التعامل مع التهديد بنسبة ٧٥%-٩٠%.

٣- جمع الأوزان المرجحة لكل من نقاط الفرص ونقاط التهديد للوصول إلى الوزن الكلي المرجح بالنسبة للكلية، وهذا الرقم يعبر عن قدرة الكلية على التعامل مع عوامل البيئة الخارجية (كلما زاد الرقم وأقترب من ٣ كانت القدرة أكبر والعكس صحيح). وكما هو موضح في الجداول التالية:

١ - حساب أوزان العوامل الاستراتيجية الخارجية:

الفرص و التهديدات	التأثير %	احتمال البقاء %	حاصل الضرب	الوزن النسبي
(أ) الفرص				
١- وجود منطقة صناعية واعدة	٥٠ %	٩٠ %	٠,٤٥	٠,١
٢- وجود برامج جديدة	٩٠ %	٩٠ %	٠,٨١	٠,٢
٣- إنشاء الهيئة القومية لجودة التعليم و الاعتماد	٥٠ %	٨٠ %	٠,٤	٠,٠٨
٤- زيادة أعداد الطلاب الوافدين	٦٠ %	٧٠ %	٠,٤٢	٠,٠٩
٥- وجود مركز تقنية المعلومات و مركز ادارة الجودة و المكتبة الرقمية بالجامعة	٦٠ %	٩٠ %	٠,٥٤	٠,١٢
(ب) التهديدات				
١- ضعف مستوى الطالب القادم من التعليم الثانوي	٦٠ %	٧٠ %	٠,٤٢	٠,٠٩
٢- متطلبات الاعتماد	٤٠ %	٢٠ %	٠,٠٨	٠,٠٢
٣- المنافسة الحادة مع الجامعات الخاصة	٣٠ %	٧٠ %	٠,٢١	٠,٠٤
٤- عدم ملائمة أعداد الطلاب مع الموارد المتاحة	٨٠ %	٨٠ %	٠,٦٤	٠,١٤
٥- هجرة العقول و الاجازات الوجوبية	٥٠ %	٦٠ %	٠,٣	٠,٠٦
٦- ضعف رواتب أعضاء هيئة التدريس	٧٠ %	٤٠ %	٠,٢٨	٠,٠٦
المجموع			٤,٥٥	١,٠٠

٢ - مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية:

الفرص و التهديدات	الوزن النسبي	الترتيب	النقاط المرجحة	التعليق
(أ) الفرص				
١ - وجود منطقة صناعية واعدة	٠,١	٤	٠,٤	اتاحة فرص عمل للخريجين
٢ - وجود برامج جديدة	٠,٢	٤	٠,٨	توفير التمويل المالى
٣ - إنشاء الهيئة القومية لجودة التعليم و الاعتماد	٠,٠٨	٣	٠,٢٤	الحصول علي الاعتماد
٤ - زيادة أعداد الطلاب الوافدين	٠,٠٩	٤	٠,٣٦	زيادة التمويل الذاتى
٥ - وجود مركز تقنية المعلومات و مركز ادارة الجودة و المكتبة الرقمية بالجامعة	٠,١٢	٤	٠,٤٨	دور فعال فى دعم التعليم و التعلم
(ب) التهديدات				
١ - ضعف مستوى الطالب القادم من التعليم الثانوي	٠,٠٩	١	٠,٠٩	قصور فى العملية التعليمية وفي تنمية المهارات
٢ - متطلبات الاعتماد	٠,٠٢	٢	٠,٠٤	الطريق الى الحصول علي الاعتماد و ثقة المجتمع
٣ - المنافسة الحادة مع الجامعات الخاصة	٠,٠٤	٢	٠,٠٨	ارتفاع مستوى المعايير المطلوب تحقيقها
٤ - عدم ملائمة أعداد الطلاب مع الموارد المتاحة	٠,١٤	١	٠,١٤	ضعف مستوى فرص التعليم
٥ - هجرة العقول و الاجازات الوجوبية	٠,٠٦	١	٠,١٤	تؤدى الى نقص عدد أعضاء هيئة التدريس و اخلال النسب المرجعية المطلوبة بالنسبة الى الطلاب
٦ - ضعف رواتب أعضاء هيئة التدريس	٠,٠٦	٢	٠,١٢	
المجموع	١,٠٠		٢,٨٩	

وتعكس نتائج مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية للكلية أن الوضع الإستراتيجي الخارجي للكلية فوق المتوسط ويبلغ إجمالي النقاط " ٢,٨٩ " وهو ما يعكس تجاوز القيمة المتوسطة والتي تؤخذ على أنها ٢,٥

يشير هذا الجدول إلى أن الكلية تستجيب لاستغلال الفرص وتجنب التهديدات بشكل ايجابي مما يؤدي إلى التغلب على التهديدات على المدى القصير.

دراسة الفجوة

بعد دراسة الوضع الحالي وتحديد نقاط الضعف والقوة وتحديد الاهداف الاستراتيجية تم تحديد الاجراءات اللازمة للتغلب على نقاط الضعف أو تقليصها وتعظيم نقاط القوة لتحقيق الاهداف وذلك استناداً إلي تحليل مصفوفة عوامل التحليل البيئي ، ويشمل تحليل الفجوة الاجراءات التالية:

- ١- مراجعة الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية للكلية.
- ٢- إعداد خطة متكاملة لهيكل تنظيمي ملائم ومعتمد وموثق.
- ٣- تطوير التوصيف الوظيفي لكافة الوظائف في الكلية
- ٤- تطوير قاعدة بيانات الكلية وميكنتها والحفاظ علي سريتها وتأمينها الكترونيا
- ٥- تطوير الإدارات المتخصصة لخدمات دعم العملية التعليمية بالكلية
- ٦- ربط الحوافز بمستويات الأداء ورضاء القيادات الإدارية والعاملين بالكلية
- ٧- وضع ميثاق ونظم تتسم بالعدل والشفافية والمساواة لأخلاقيات العمل والبحث العلمي.
- ٨- دعم وصيانة البنية التحتية ووسائل الأمن والسلامة والتخلص من النفايات بالكلية.
- ٩- إستحداث لجنة الأمن والسلامة ووحدة ادارة الأزمات والكوارث.
- ١٠- تحديث الأجهزة والمعدات والمعامل بالأقسام العلمية.
- ١١- دعم برنامج التدريب الميداني في الصيدلايات العامة ومصانع الدواء
- ١٢- رفع وعي أعضاء هيئة التدريس والعاملين و الطلاب وأصحاب المصلحة بها.
- ١٣- تجهيز أماكن ممارسة الأنشطة الطلابية المختلفة وتفعيل هذه الأنشطة.
- ١٤- تحقيق التميز الأكاديمي للكلية على المستوى المحلي والاقليمي والدولي و كسب ثقة المجتمع.
- ١٥- وضع برامج تدريبية لرفع كفاءة وقدرات أعضاء هيئة التدريس في النواحي التعليمية ومهارات التواصل والبحوث العلمية.
- ١٦- تطوير المعمل المركزي بالكلية وربطه بالخطة البحثية للكلية والأقسام للأبحاث ورسائل المسجلين للدرجات العليا.
- ١٧- تطوير وتحديث الدورية العلمية.
- ١٨- دعم نظم ادارة ضمان جودة التعليم الصيدلي بالكلية والتأهيل لاعتماد الكلية من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.

الفصل الرابع

الغايات الاستراتيجية للكلية

هناك عدد من الإجراءات والأنشطة المطلوبة لسد الفجوة المرجوة وتحقيق الغايات النهائية في المحاور الرئيسية والتي تشمل:

- القدرة المؤسسية
- الفاعلية التعليمية

الغايات الاستراتيجية للكلية وفقا للأولويات

- تعمل كلية الصيدلة الى تحقيق الغايات التالية خلال الخطة الخمسية ٢٠١٠-٢٠١٥ بناء علي SWOT analysis وتحليل الفجوة بين الواقع و المأمول و مراعاة بأن تتوافق هذه الغايات مع غايات جامعة الزقازيق

وبناء على التحليل السابق فقد تبلورت غايات الكلية في الغايات الآتية

- (١) خريج متميز و فعال
- (٢) عضو هيئة تدريس متميز
- (٣) ادارة فعالة
- (٤) تنمية القدرات المادية و البنية الأساسية للكلية.
- (٥) المساهمة في التنمية المتكاملة للمجتمع.
- (٦) الحصول علي الاعتماد الاكاديمي من الهيئة القومية لجودة التعليم و الاعتماد

تحقيقا لرؤية ورسالة الكلية تم تحديد الغايات والأهداف الإستراتيجية التالية:

الغاية الأولى:

خريج متميز و فعال

الأهداف الاستراتيجية:

- ١-١ توفير الرعاية الطلابية وخدمات للخريجين.
- ٢-١ تبني تحقيق المعايير الأكاديمية القياسية القومية.
- ٣-١ رفع كفاءة العملية التعليمية والتحديث المستمر للمناهج والمقررات وتحقيق التميز الأكاديمي لتضمن تخرج صيدلي متميز ذو كفاءة عالية قادر على تلبية احتياجات المجتمع وحل مشكلاته
- ٤-١ تطوير إستراتيجيات التعليم والتعلم وتطوير نظم تقييم الطلاب.
- ٥-١ تطوير برامج الدراسات العليا

الغاية الثانية:

عضو هيئة تدريس متميز.

الأهداف الاستراتيجية:

- ١-٢ تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

الغاية الثالثة :

ادارة فعالة.

الأهداف الاستراتيجية:

- ١-٣ تطوير الخطة الاستراتيجية لتحسين الخدمات المساندة للعملية التعليمية و البحث العلمي و أنشطة خدمة المجتمع.
- ٢-٣ تطوير الهيكل التنظيمي للكلية لتحسين الخدمات الإدارية.
- ٣-٣ تنمية القدرات المهنية وتطوير أداء الجهاز الإداري.

الغاية الرابعة:

تنمية القدرات المادية و البنية الأساسية للكلية

الأهداف الاستراتيجية:

- ١-٤ تطوير الموارد العلمية و بيئة العمل و التعليم بالكلية.
- ٢-٤ تنمية الموارد الذاتية المالية و المادية للكلية.

الغاية الخامسة:

المساهمة في التنمية المتكاملة للمجتمع.

الأهداف الاستراتيجية:

- ١-٥ النهوض بالبحث العلمي الهادف والوصول الى مخرجات تطبيقية وتشجيع الابتكارات العلمية
- ٢-٥ تطوير المشاركة المجتمعية وتقديم خدمات وفقاً لإحتياجات المجتمع.
- ٣-٥ وضع مواثيق و نظم تراعي أخلاقيات العمل تتسم بالعدل و الشفافية و المساواة.

الغاية السادسة:

الحصول علي الاعتماد الاكاديمي من الهيئة القومية لجودة التعليم و الاعتماد

الأهداف الاستراتيجية:

- ١-٦ دعم نظم ادارة ضمان جودة التعليم الصيدلى بالكلية والتأهيل لاعتماد الكلية من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم و الاعتماد

ارتباط الأهداف الإستراتيجية لكلية الصيدلة و علاقتها مع الغايات و الأهداف الاستراتيجية لجامعة الزقازيق

رؤية جامعة الزقازيق:

تتطلع جامعة الزقازيق إلى أن تصبح جامعة معتمدة ومشهود لها بما تقدمه من مستوى متميز في التعليم والبحث العلمي والتنمية المجتمعية المستدامة.

رسالة جامعة الزقازيق:

جامعة مصرية حكومية تقدم تعليمًا متميزًا و بحوثًا أكاديمية وتنمية رائدة وخدمات مجتمعية متفردة وتنمية متواصلة لمواردها البشرية في إطار من الابتكار والجودة والاستقلالية والقيم الأخلاقية. وفي إطار الغايات الاستراتيجية لجامعة الزقازيق:

الغايات النهائية لجامعة الزقازيق:

١. خريج متميز وفعال قادر على إنتاج المعرفة والمنافسة في سوق العمل والمساهمة الفعالة في تنمية المجتمع
٢. بحوث أكاديمية وتنموية فاعلة قائمة على الابتكار ومنتجة للمعرفة بمعايير عالمية.
٣. عضو هيئة تدريس متميز علميًا ومهنيًا وثقافيًا.
٤. تنمية متكاملة ومستدامة للمجتمع.
٥. قدرات مادية وأنظمة تشغيلية وموارد بشرية تحقق المستويات القياسية في الأداء وتهيئ وتحسن مناخ العمل.
٦. ترتيب متقدم على المستوى القومي والإقليمي والعالمي.

تمت مراجعة الرؤية والرسالة لكلية في إطار رؤية ورسالة جامعة الزقازيق:
واستقر الرأي على أن تكون:

رؤية الكلية:

أن تصبح الكلية صرحاً تعليمياً وبحثياً عالمياً ومعتمداً وله دور فعال في المشاركة المجتمعية.

رسالة الكلية:

تهدف كلية الصيدلة جامعة الزقازيق إلى إمداد المجتمع المحلي والإقليمي بصيادلة ذوي كفاءة عالية ومهارات مهنية متميزة وقيم أخلاقية تسهم في تطوير الصناعات الدوائية وتوكيد جودة الدواء وتحسين الخدمات الصحية بالمجتمع وذلك من خلال تطوير وتحديث البرامج الأكاديمية وطرق التعليم والتعلم ودعم الأنشطة الطلابية المختلفة وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم والجهاز الإداري والارتقاء بالأبحاث العلمية والتطبيقية الهادفة ومواصلة التعليم الصيدلي المستمر

الغايات و الأهداف الاستراتيجية لجامعة الزقازيق	الغايات والأهداف الاستراتيجية لكلية الصيدلة جامعة الزقازيق
خريج متميز وفعال قادر على إنتاج المعرفة والمنافسة في سوق العمل والمساهمة الفعالة في تنمية المجتمع: ١- برامج أكاديمية متطورة تستهدف كل من الأسس الفكرية و الأساليب التنفيذية و التطبيقات العلمية المرتبطة بحاجات المجتمع و تلتزم بالمقاييس العالمية. ٢- تطوير أساليب و أدوات التعليم و التعلم ٣- تنمية الوعي الفكري و الثقافي و الحضاري للطلاب ٤- تطوير السلوك الفردي و الجماعي للطلاب لتعتمد على قيم التميز في اطار التكامل لتحقيق التكافل المجتمعي و التفوق الوطني ٥- تنمية القدرات الصحية و الاجتماعية للطلاب	الغاية الأولى خريج متميز و فعال الأهداف الاستراتيجية: ١-١ توفير الرعاية الطلابية وخدمات للخريجين.. ١-٢ تبني تحقيق المعايير الأكاديمية القياسية القومية. ١-٣ رفع كفاءة العملية التعليمية والتحديث المستمر للمناهج والمقررات وتحقيق التميز الأكاديمي لتضمن تخريج صيدلي متميز ذو كفاءة عالية قادر على تلبية احتياجات المجتمع وحل مشكلاته ١-٤ تطوير إستراتيجيات التعليم والتعلم وتطوير نظم تقييم الطلاب. ١-٥ تطوير برامج الدراسات العليا

الغايات والأهداف الاستراتيجية لكلية الصيدلة جامعة الزقازيق	الغايات و الأهداف الاستراتيجية لجامعة الزقازيق
الغاية الثانية: عضو هيئة تدريس متميز. الأهداف الاستراتيجية: ١-٢ تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	عضو هيئة تدريس متميز علميا ومهنيا وثقافيا: ١- اختيار موضوعي و عادل لعضو هيئة التدريس و الهيئة المعاونة ٢- ترشيد السلوك الفردي و الجماعي المعتمد على قيم التميز في اطار التكامل وذلك لتحقيق التكافل المجتمعي و التفوق الوطني والاسهام في تطور الرفاه الانساني ٣- تنمية الوعي الفكري و الثقافي و الحضاري لأعضاء هيئة التدريس
الغاية الثالثة ادارة فعالة. الأهداف الاستراتيجية: ١-٣ تطوير الخطة الاستراتيجية لتحسين الخدمات المساندة للعملية التعليمية و البحث العلمي و أنشطة خدمة المجتمع. ٢-٣ تطوير الهيكل التنظيمي للكلية لتحسين الخدمات الإدارية. ٣-٣ تنمية القدرات المهنية وتطوير أداء الجهاز الإداري الغاية الرابعة: تنمية القدرات المادية و البنية الأساسية للكلية الأهداف الاستراتيجية: ١-٤ تطوير الموارد العلمية و بيئة العمل و التعليم بالكلية. ٢-٤ تنمية الموارد الذاتية المالية و المادية للكلية.	قدرات مادية و أنظمة تشغيلية و موارد بشرية تحقق المستويات القياسية فى الأداء وتهيئ وتحسن مناخ العمل: ١. التخطيط الأمثل لاستثمار القدرات المادية الحالية ٢. ربط الجامعة بالمؤسسات و الهيئات لاقليمية و الوطنية و الدولية و ذلك من خلال المشاركة في مشروعات لها أهداف محددة يمكن من خلالها دعم القدرات المادية و البنية الأساسية ٣. تطوير الهيكل التنظيمي و الوظيفي للجامعة ٤. تنمية القدرات المهنية و تطوير أداء أعضاء الجهاز الاداري بكل مستوياته و تنمية السلوك التنظيمي الفردي و الجماعي ٥. ميكنة نظم العمل التقنية و نظم التخطيط و المراقبة و اتخاذ القرارات ٦. تبني نظم تقييم للعاملين تعتمد ليس فقط على الأداء المهني و لكن أيضا على السلوك التنظيمي الفردي و الجماعي ٧. وضع نظم تحفيز عادلة ٨. وضع نظم عادلة للأختيار تعتمد على سياسات تتسم بالشفافية و العدل و المساواة

الغايات والأهداف الاستراتيجية لكلية الصيدلة جامعة الزقازيق	الغايات و الأهداف الاستراتيجية لجامعة الزقازيق
الغاية الخامسة: المساهمة في التنمية المتكاملة للمجتمع. الأهداف الاستراتيجية: ١-٥ النهوض بالبحث العلمي الهادف والوصول الى مخرجات تطبيقية وتشجيع الابتكارات العلمية ٢-٥ تطوير المشاركة المجتمعية وتقديم خدمات وفقاً لإحتياجات المجتمع. ٣-٥ وضع موثاق و نظم تراعي أخلاقيات العمل تتسم بالعدل و الشفافية و المساواة	٢- بحوث أكاديمية وتنموية فاعلة قائمة على الابتكار ومنتجة للمعرفة بمعايير عالمية. ٤- تنمية متكاملة ومستدامة للمجتمع: ١- توجيه البحوث لمواجهة و ترشيد حاجات المجتمع الأساسية و طبقاً لأولويات محددة و ذلك للعمل على زيادة الرفاه الانساني ٢- تنمية الوعي المجتمعي و ترشيده ليعتمد على مجموعة من القيم الانسانية النبيلة و تعليه و تبني التفكير العلمي مع نبذ الخرافة و الموروث السلبي و اللانساني ٣- ترشيد السلوك الفردي و الجماعي ليعتمد على قيم التميز الفردي في اطار التكامل و التكافل المجتمعي الوطني القادر على المنافسة العالمية ١- تبني انشاء مراكز تميز بحثية تطبيقية لتواجه حاجات المجتمع و تطويرها
الغاية السادسة الحصول علي الاعتماد الاكاديمي من الهيئة القومية لجودة التعليم و الاعتماد الأهداف الاستراتيجية: ١-٦ دعم نظم ادارة ضمان جودة التعليم الصيدلى بالكلية والتأهيل لاعتماد الكلية من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم و الاعتماد	٦. ترتيب متقدم على المستوى القومي والإقليمي والعالمي



الغاية الأولى : خريج متميز و فعال

مؤشرات النجاح	مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				فترة التنفيذ		مسئول التنفيذ	الاية التنفيذ	المخرجات / العائد	الهدف المحدد	الغايات
	اجمالي	تمويل ذاتي	من المشروع	من الجامعة	النهائية	البداية					
١- وجود سياسة معتمدة ومعلنة للإرشاد الأكاديمي. ٢- وجود خطة معتمدة للإرشاد الأكاديمي.	٣٥٠٠	-	٢١٠٠	١٤٠٠	٦/٣٠	٢٠١٠/١/١	أ.د/ رئيس المعيار فريق العمل	١-١-١ - صياغة واعتماد وإعلان سياسة الكلية للإرشاد الأكاديمي ٢-١-١ - إعداد خطة عامة للإرشاد الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية	١- أرشاد اكاديمي مفعّل	١-١ - توفير الرعاية الطلابية وخدمات للخريجين.	١- خريج متميز و فعال
٣- رضا ٧٠% من الطلاب عن الإرشاد الأكاديمي بالكليّة وأداء أعضاء هيئة التدريس به	٣٠٠٠	-	١٨٠٠	١٢٠٠	٢٠١١/١٢/٣٠	٢٠١٠/٧/١	" "	٣-١-١ - عمل إعلانات ومطبوعات خاصة بالإرشاد الأكاديمي			
	٥٠٠٠	-	٣٠٠٠	٢٠٠٠	٢٠١١/١٢/٣٠	٢٠١٠/١/١	" "	٤-١-١ - عقد ١٠ لقاءات وندوات لزيادة وعى الطلاب بالأرشاد الأكاديمي			
	١٠٠٠٠	٦٠٠٠	٢٥٠٠	١٥٠٠	٢٠١٠/٢/٢٨ ٢٠١١/١٠/٣٠ ٢٠١٢/١٢/٣٠ ٢٠١٣/١٢/٣٠ ٢٠١٤/١٢/٣٠	٢٠١٠/١/١ ٢٠١١/٩/١ ٢٠١٢/١١/١ ٢٠١٣/١١/١ ٢٠١٤/١١/١	" "	٥-١-١ - عمل ٥ دراسات عن مدى رضا أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلبة عن الإرشاد الأكاديمي على مدار الخطة			

الغايات	الهدف المحدد	المخرجات / العائد	الاية التنفيذ	مسئول التنفيذ	فترة التنفيذ		مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				مؤشرات النجاح
					البداية	النهاية	من الجامعة	من المشروع	تمويل ذاتي	اجمالي	
	ب - دعم طلابي (علمي ومادي وثقافي ورياضي ونفسي) قوي ومؤثر في الطلاب		١-١-٦ - تشكيل واعتماد لجنة تتولى مسئولية الدعم والخدمات الطلابية تتبع أ.د. وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب مكونة من ممثلين من أعضاء هيئة التدريس (أستاذ عن كل فرقة) وممثلين عن الطلاب من كل فرقة دراسية ومسئولي إدارة رعاية الشباب لتكون مسئولة عن وضع السياسات الخاصة بدعم الطلاب والإشراف على تنفيذ هذه السياسات ورفع ذلك إلى الإدارة العليا دوريا.	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	٢٠١٠/١/١	٢٠١٠/٣/١	٩٢٨	١٣٩٢	-	٢٣٢٠	١- وجود خطة لتطبيق سياسات الكلية في مجال دعم الطلاب المتفوقين والمتعثرين دراسيا والمبدعين ، وذوى الاحتياجات الخاصة.
			١-١-٧ - عقد ٥ ورش عمل بواسطة أعضاء فريق اللجنة لإعداد السياسات والخطط الخاصة بدعم الطلاب بكافة أنواعهم المتفوقين والمتعثرين دراسيا والمبدعين في غير مجال الدراسة وكذلك ذوى الاحتياجات الخاصة	" "	٣/١	٥/١	٢٤٠٠	٣٦٠٠	-	٦٠٠٠	٢- رضا ٧٥% من الطلاب على الأقل عن الدعم الطلابي المقدم في الاستبيان الذي يجرى سنويا
			١-١-٨ - اعداد وتنفيذ برنامج تدريبي يعقد سنويا مكون من مجموعة من الدورات الصيفية الاختيارية لتنمية المهارات الشخصية للطلاب مثل مهارات القيادة - الاتصال الفعال- العمل ضمن الفريق- حل المشكلات - ادارة الوقت- التخطيط لتطوير الذات-	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	٢٠١٠/١/١	٢٠١٤/١٢/٣٠	-	٢٦٦٠٠	٦٦٤٠٠	٩٣٠٠٠	٣- تنفيذ الأنشطة الخاصة بتطوير الدعم الطلابي في الوقت المحدد

الغايات	الهدف المحدد	المخرجات / العائد	الية التنفيذ	مسئول التنفيذ	فترة التنفيذ		مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				مؤشرات النجاح	
					البداية	النهاية	من الجامعة	من المشروع	تمويل ذاتي	اجمالي		
			١-٩ - عقد مؤتمر سنوي طلابي يعده الطلاب ويدعو أعضاء هيئة التدريس بالكلية لسماع الدراسات المعدة من الطلاب	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	٢٠١٠/١٠/١ ٢٠١١/١٠/١ ٢٠١٢/١١/١ ٢٠١٣/١١/١ ٢٠١٤/١١/١	٢٠١٠/١٠/٣٠ ٢٠١١/١٠/٣٠ ٢٠١٢/١٢/٣٠ ٢٠١٣/١٢/٣٠ ٢٠١٤/١٢/٣٠	٣٠٠٠	٥٠٠٠	١٢٠٠٠	٢٠٠٠٠		
		ج- توفير خدمات متنوعة للخريجين من خلال وحدة (مكتب ورابطة لمتابعة الخريجين)	١-١٠ - إعداد دراسة لتطوير قسم شئون الخريجين ليصبح مكتب يعنى بمتابعة شئون الخريجين ويسهل انتقالهم من البيئة التعليمية إلى البيئة العملية كما يقوم المكتب بمتابعة الخريجين ومعرفة تطوراتهم العلمية ليكون حلقة وصل بين الكلية وخريجها وكذلك معرفة احتياجاتهم التدريبية التي من الممكن إن توفرها لهم الكلية ، كما أن من أهم مهام المكتب عمل دراسات علمية لاحتياجات سوق العمل لتقديم التوصيات البناءة لتطوير البرنامج الصيدلي.	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	٢٠١٠/١/١	٢٠١٠/٣/١	٧٠٠	١٠٥٠	-	١٧٥٠		١- وعود وحدة (مكتب ورابطة) لمتابعة الخريجين. ٢- وجود وثيقة معلنة ومعتمدة تحدد آليات تطبيق سياسات الكلية قبل الخريجين. ٣- وجود رابطة الخريجين، ٤- عقد يوم سنوي للخريجين. ٥- وجود دليل للخريجين يحدث سنويا يصدر في صورة ورقية متاحة وأخري إلكترونية على موقع الكلية
			١-١١ - أعداد سياسات واليات العمل بالمكتب وتأثير المكتب وتدريب الموظفين بالمكتب عليها	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	٢٠١٠/٧/١	٢٠١٠/٩/٣٠	٥٦٦٨	٨٥٠٢	-	١٤١٧٠		

مؤشرات النجاح	مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				فترة التنفيذ		مسئول التنفيذ	الاية التنفيذ	المخرجات / العائد	الهدف المحدد	الغايات
	اجمالي	تمويل ذاتي	من المشروع	من الجامعة	النهائية	البداية					
٦- تنفيذ عدد ٣ دورات تدريبية للخريجين بمعدل واحدة كل ستة أشهر.	١٦٣٠٠	٦٠٠٠	٦١٨٠	٤١٢٠	٢٠١٤/١٢/٣٠	٢٠١٠/٧/١	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	١٢-١-١ - انشاء جمعية لخريجي كلية الصيدلة جامعة الزقازيق ١٣-١-١ - اعداد دليل بالخريجين سنويا ورقى والكترونى ورفع على موقع الكلية ١٤-١-١ - عقد يوم سنوي للخريجين يدعي له جهات التوظيف المحتملة.			
٧- التغذية الراجعة لنتائج استبيانات الخريجين.											
٨- دعم الصلة بين الخريجين والكلية والاستفادة من بعض الخريجين القدامى في مساعدة الخريجين الجدد	مراجعة دورية كل ثلاثة اشهر	-	-	-	٢٠١٤/١٢/٣٠	٢٠١٠/١/١	أ.د/ مدير الجودة فريق العمل	١٥-١-١ - متابعة وضبط جودة تنفيذ الأنشطة من قبل لجنة ضبط الجودة ومتابعة الأداء بوحدة الجودة			

مؤشرات النجاح	مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				فترة التنفيذ		مسئول التنفيذ	الاية التنفيذ	المخرجات / العائد	الهدف المحدد	الغايات
	اجمالى	تمويل ذاتى	من المشروع	من الجامعة	النهاية	البداية					
١- انتشار الوعى بالمعايير الأكاديمية القياسية القومية NARS للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب الى ٨٠%.	٩٦٠٠	-	٥٧٦٠	٣٨٤٠	٢٠١٠/٦/٣٠	٢٠١٠/١/١	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	١-٢-١ - عقد ٨ ورشة عمل لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عن المعايير الأكاديمية القياسية القومية NARS	١- برنامج تعليمي مطور وفقا للمعايير الأكاديمية للهيئة القومية لضمان جودة التعليم	٢-١ - تبني تحقيق المعايير الأكاديمية القياسية القومية.	١- خريج متميز و فعال
جودة التعليم والإعتماد بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب الى ٨٠%.	٢١٨٠٠	-	١٧٠٨٠	٤٧٢٠	٢٠١٠/٦/٣٠	٢٠١٠/١/١	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	١-٢-٢ - عقد ١٠ ندوات ولقاءات مع الإدارات والعاملين والطلاب لنشر المعلومات وزيادة الوعى عن للمعايير الأكاديمية للهيئة القومية لضمان جودة التعليم NARS			
٢- ارتقاء مستوى رضا الطلاب وأعضاء هيئة التدريس عن البرنامج التعليمي وما يحققه لهم من معرفة ومهارات واتجاهات سلوكية الى ٨٠% في الدراسة الثانية.	٨٥٠٠	٥١٠٠	٢١٢٥	١٢٧٥	٢٠١٠/١٢/٣٠ ٢٠١١/٥/٣٠ ٢٠١٢/١٢/٣٠ ٢٠١٣/١٢/٣٠ ٢٠١٤/١٢/٣٠	٢٠١٠/١١/١ ٢٠١١/٤/١ ٢٠١٢/١١/١ ٢٠١٣/١١/١ ٢٠١٤/١١/١	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	١-٢-٣ - إجراء ٥ دراسات لاستقصاء واستطلاع الرأي مع جميع الأطراف المعنية عن مدى انتشار الوعى بالمعايير الأكاديمية للهيئة القومية لضمان جودة التعليم NARS وإعداد التقارير وتحليلها إحصائيا			
مراجعة دورية كل ثلاثة اشهر		-	-	-	٢٠١٤/١٢/٣٠	٢٠١٠/١/١	أ.د/ مدير الجودة وفريق العمل	١-٢-٤ - متابعة وضبط جودة تنفيذ الأنشطة من قبل لجنة ضبط الجودة ومتابعة الأداء بوحدة الجودة			

مؤشرات النجاح	مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				فترة التنفيذ		مسئول التنفيذ	اللية التنفيذ	المخرجات / العائد	الهدف المحدد	الغايات
	اجمالى	تمويل ذاتي	من المشروع	من الجامعة	النهاية	البداية					
١ - تحديث وإعادة توصيف البرامج التعليمية وفق المعايير الأكاديمية المتبناه	٣٢٠٠٠	-	١٩٢٠٠	١٢٨٠٠	٢٠١٠/٩/٣٠	٢٠١٠/٧/١	أ. رئيس المعيار فريق العمل	١-٣-١ - مراجعة الأقسام للمقررات التعليمية التي تقدمها بحيث يعاد صياغتها للتوافق مع معايير NARS	١- برامج ومقررات دراسية محدثة ومطورة	٣-١ رفع كفاءة العملية التعليمية والتحديث المستمر للمناهج والمقررات وتحقيق التميز الأكاديمي لتضمن تخرج صيدلي متميز ذو كفاءة عالية قادر على تلبية احتياجات المجتمع وحل مشكلاته	١ - خريج متميز وفعال
٢ - مصفوفة برامج محدثة	١٧٠٠٠	-	١٠٢٠٠	٦٨٠٠	٢٠١٠/٩/٣٠	٢٠١٠/٧/١	لجنة المناهج	١-٣-٢ - مراجعة لجنة المناهج لمقررات الأقسام لتقرير مدى مطابقتها للمعايير الأكاديمية القومية			
٣ - خرائط مناهج معدة في ضوء نتائج التعلم المستهدفة.	١٥٠٠٠	-	٩٠٠٠	٦٠٠٠	٢٠١١/١٢/٣٠	٢٠١٠/٧/١	المراجعين الخارجيين المعتمدين	١-٣-٣ - تقييم خارجي لمقررات الأقسام سنويا من مقيم خارجي لتقرير مدى مطابقتها للمعايير الأكاديمية وإرسال التقارير للأقسام للتعديلات المطلوبة			
٤ - ارتقاء مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس والطلاب عن البرنامج التعليمي وما يحققه للطلاب من معرفة ومهارات								١-٣-٤ - إعداد خطة تدريبية جديدة تناسب المعايير الأكاديمية القومية وتضم بعض المواد الاختيارية ثم تقييمها ومراجعتها من لجنة المناهج.			

الغايات	الهدف المحدد	المخرجات / العائد	اللية التنفيذ	مسئول التنفيذ	فترة التنفيذ		مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				مؤشرات النجاح
					البداية	النهاية	من الجامعة	من المشروع	تمويل ذاتي	اجمالي	
			١-٣-٥ - إجراء ٢ دراسة سنوية لقياس مستوى رضا الطلاب وأعضاء هيئة التدريس عن البرنامج التعليمي المطور وما يحققه لهم من معرفة ومهارات واتجاهات سلوكية، بحيث يبدأ ذلك بعد العام الدراسي الأول لتطبيق البرنامج المطور	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	٢٠١١/١/١	٢٠١١/٢/٣٠ ٢٠١١/١١/٣٠ ٢٠١٢/١١/٣٠ ٢٠١٣/١٢/٣٠ ٢٠١٤/١١/٣٠	٢٥١٣	٦١٨٧	١٠٠٥	١٨٧٥٠	واتجاهات سلوكية الى ٨٠% في الدراسة الثانية.
			١-٣-٦ - تصميم مقررات اختيارية تتيح الخبرات المساعدة للصيدلي في اداء واجباته مثل المهارات القيادية والادارية ، طرق البحث العلمي والتحليل النقدي ومهارات العرض العلمي وتصميم برنامج تعليمي/ تدريبي إلخ وعرضها على الاقسام للمراجعة والاعتماد	وكيل الكلية لشئون الطلاب رؤساء الاقسام	٢٠١٠/٧/١	٢٠١٠/٩/٣٠	٥٠٠٠	٧٥٠٠	-	١٢٥٠٠	١- وجود تلك المقررات المتخصصة ضمن الخطة التدريسية وتفعيل تدريسها حيث أن لائحة البرنامج يوجد بها مقررات اختيارية تدرس في السنة الخامسة.
			١-٣-٧ - إعداد خطة تدريبية جديدة تناسب وتضم بعض المواد الاختيارية ثم تقييمها ومراجعتها من لجنه المناهج	رؤساء الاقسام	٢٠١٠/١٠/١	٢٠١٠/١٢/٣٠	٢٤٠٠	٣٦٠٠	-	٦٠٠٠	٢- نتائج الاستبيانات لأراء الطلاب في المقررات الجديدة ٣- فتح مجالات

الغايات	الهدف المحدد	المخرجات / العائد	الية التنفيذ	مسئول التنفيذ	فترة التنفيذ		مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				مؤشرات النجاح
					البداية	النهاية	من الجامعة	من المشروع	تمويل ذاتي	اجمالى	
			١-٣-٨ - إجراء دراسة سنوية لقياس مستوى رضا الطلاب واخرى لاعضاء هيئة التدريس عن المقررات الاختيارية وما يحققه له من معرفة ومهارات واتجاهات سلوكية	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	٢٠١١/٤/١	٢٠١١/٥/٣٠	٣٨٨٠	٥٨٢٠	-	٩٧٠٠	جديدة للخريجين في سوق العمل ورفع كفاءة الخريجين
			٤-٣-٩ متابعة وضبط جودة تنفيذ الأنشطة من قبل لجنة ضبط الجودة ومتابعة الاداء بوحدة الجودة	أ.د/ مدير الجودة وفريق العمل	٢٠١٠/١/١	٢٠١٤/١٢/٣٠	-	-	-	مراجعة دورية كل ثلاثة اشهر	
		ج- معايير قياس مستوى التقدم في البرنامج	١-٣-١٠ - إنشاء قاعدة بيانات البرنامج	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	٢٠١٠/١٢/١	٢٠١١/١/٣٠	٥٨٢٠	٨٧٣٠	-	١٤٥٥٠	١- وجود قاعدة بيانات وتقارير سنوية للبرنامج
			١-٣-١١ - تقييم خارجى للبرنامج سنوياً من مقيم خارجى	المقيم الخارجى المعتمد من مجلس الكلية	٢٠١٠/١/١	٢٠١١/١٢/٣٠	٣٠٠٠	-	٤٥٠٠	٧٥٠٠	٢- التغذية الإيجابية الراجعة من المراجعين الخارجيين لمدى التقدم في البرنامج
			١-٣-١٢ - إجراء دراسات سنوية وإستطلاعات رأى واستبيانات للسادة اعضاء هيئة التدريس والطلاب وتحليلها احصاءيا وإجراء التحسين المستمر للبرنامج طبقاً لنتائجها	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	٢٠١٠/١/١	٢٠١١/١٢/٣٠	٢٥٢٠	٣٧٨٠	٦٣٠٠	١٢٦٠٠	

الغايات	الهدف المحدد	المخرجات / العائد	الاية التنفيذ	مسئول التنفيذ	فترة التنفيذ		مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				مؤشرات النجاح
					البداية	النهاية	من الجامعة	من المشروع	تمويل ذاتي	اجمالى	
1- خريج متميز وفاعل	1-4- تطوير إستراتيجيات التعليم والتعلم وتطوير نظم تقييم الطلاب.	1- وثيقة سياسات المؤسسة للتعامل مع مشكلات التعليم مثل: ضوابط الغياب الكثافة العديدة الدروس الخصوصية	1-4-1- إعداد خطة عامة للتعامل مع مشكلات التعليم	أ.د/ وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب وفريق العمل	2010/1/1	2010/6/30	720	1080	-	1800	1- زيادة إقبال الطلاب على الحضور
			أ- (وجود سياسة معتمدة للتعليم والتعلم بالكلية)								2- النتائج الإيجابية لاسـتـبـانـات الطلاب
			ب- (وجود آلية معتمدة للتعامل مع مشكلات الطلاب بالكلية)	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	2010/1/1	2010/3/30	880	1320	-	2200	3- ملائمة القدرة الاسـتـبـانـات للمؤسسة لأعداد الطلاب
			ج- (تشكيل لجنة جودة العملية التعليمية، واعتمادها)								4- النتائج الايجابية لنشر الوعي الطلابي بعدم جدوى الدروس الخصوصية
			1-4-2- عقد 2 ورشة لنشر الوعي الطلابي بعدم جدوى الدروس الخصوصية								5- رفع كفاءة العملية التعليمية (نتائج الطلاب - ارتفاع رضا الطلاب).
			1-4-3- توفير الظروف التعليمية الملائمة لقاءات التدريس العملية والنظرية لتشجيع الطلاب على الحضور	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	2010/7/1	2011/12/30	-	-	-	-	
			1-4-4- تفعيل دور الإرشاد الأكاديمي للعناية بالطلاب وحل مشاكلهم.	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	2010/1/1	2010/11/30	-	-	-	-	

الغايات	الهدف المحدد	المخرجات / العائد	الية التنفيذ	مسئول التنفيذ	فترة التنفيذ		مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				مؤشرات النجاح	
					البدائية	النهائية	من الجامعة	من المشروع	تمويل ذاتى	اجمالى		
			١-٤-٥ - عمل ٥ دراسات عن مدى رضا أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلبة عن سياسة المؤسسة للتعامل مع مشكلات التعليم والتعلم.	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	٢٠١٠/١/١ ٢٠١١/٧/١ ٢٠١٢/٨/١ ٢٠١٣/٨/١ ٢٠١٤/١٠/١	٢٠١٠/٢/٣ ٢٠١١/٨/٣٠ ٢٠١٢/١٠/١ ٢٠١٣/١٠/١ ٢٠١٤/١٢/٣٠	١٩٥٠	٣٢٥٠	٩٨٠٠	١٥٠٠٠		
		ب. وثيقة بسياسات الكلية في نظم مطورة لتقييم الطلاب تتوافق مع المخرجات التعليمية المستهدفة للمقررات ، ويحقق التأكد من استيفاء المعايير الأكاديمية.	١-٤-٦ - تشكيل لجنة تتبع وكيل الكلية لشئون الطلاب لتقويم الامتحانات ومطابقتها مع الأهداف التعليمية للمقررات ورفع التقارير لوكيل الكلية وإعداد التوصيات الخاصة بالتقويم	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	٢٠١٠/١/١	٢٠١٠/٣/٣٠	١٢٦٨	١٩٠٢	-	٣١٧٠		١ - نشر ثقافة تطوير نظم التقويم والامتحانات بين كل أعضاء لجان الممتحنين بالأقسام المعنية ٢ - ارتفاع النسبة المئوية لأقسام الكلية التي تستخدم أساليب التقويم الحديثة لتصل إلى ١٠٠% بنهاية الخطة
			١-٤-٧ - عقد ٣ ورش عمل بالاستعانة بخبير بنظم تقويم الامتحانات لتدريب أعضاء هيئة التدريس المشاركين باللجنة على ضوابط التقويم وعلاقته بقياس المخرجات التعليمية المستهدفة شاملة الجوانب الثلاث للتعليم (المعرفي - المهاري - الوجداني) والمرتبطة بالمحتوى العلمى	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	٢٠١٠/٧/١	٢٠١٠/٨/٣٠	١٣٤٠	١٩٩٥	-	٣٣٣٥		٣ - تحسن مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن آليات تقويم

مؤشرات النجاح	مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				فترة التنفيذ		مسئول التنفيذ	الآلية التنفيذ	المخرجات / العائد	الهدف المحدد	الغايات
	اجمالى	تمويل ذاتى	من المشروع	من الجامعة	النهاية	البداية					
الطلاب بنسبة ٢٠% سنويا ٤ - تحسن مستوى رضا الطلاب عن آليات تقويم الطلاب بنسبة ٢٠% سنويا ٥ - أداء الأنشطة في أوقاتها المحددة	٢٠٠٠٠	-	١٢٠٠٠	٨٠٠٠	٢٠١٠/٨/٣٠	٢٠١٠/٦/١	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	١-٤-٨ - عقد ٦ ورش عمل لصياغة معايير ومواصفات تقويم طلاب البكالوريوس في المناهج التعليمية المختلفة كما هو موضح بالمحتوى العلمى			
	٨٠٠٠	-	٤٨٠٠	٣٢٠٠	٢٠١٠/١٢/١	٢٠١٠/١٠/١	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	١-٤-٩ - عقد ٥ دورات لتدريب اعضاء هيئة التدريس المشتركين بلجان الممتحنين على تنفيذ استراتيجيات التقويم المعدة .			

مؤشرات النجاح	مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				الهدف المحدد	فترة التنفيذ	مسئول التنفيذ	اللية التنفيذ	المخرجات / العائد	الهدف المحدد	الغايات
	اجمالى	تمويل ذاتي	من المشروع	من الجامعة							
١ - برنامج محدد للتدريب يتضمن آليات تنفيذه ومعتمد. ٢ - قائمة تم الموافقة عليها لجهات وأماكن التدريب. ٣ - زيادة نسبة رضا الطلبة عن طرق برنامج وأسلوب التدريب بالكلية ٣٠% سنوياً ٤ - زيادة مهارات الطلاب في التواصل بالمجتمع ٣٠% عن المستوى الحالي	-	-	-	-	٢٠١٠/١/٣٠	٢٠١٠/١/١	أ.د/ وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب وشؤون البيئة و خدمة المجتمع	١٠-٤-١ - فتح قنوات اتصال وعقد اتفاق بين الكلية ووزارة الصحة لإتاحة بعض من خدماتها الصحية لتدريب الطلبة.	جـ- برنامج التدريب الميداني للطلاب محدث بما يتلائم مع تنمية المهارات المهنية		
	-	-	-	-	٢٠١٠/٢/٢٨	٢٠١٠/٢/١	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	١١-٤-١ - اختيار الوحدات الصحية والمستشفيات التي سيتم فيها التدريب			
	١٩٠٠	-	١١٤٠	٧٦٠	٢٠١٠/٣/٣٠	٢٠١٠/٢/١	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	١٢-٤-١ - إعداد واعتماد وإعلان خطة منهج التدريب الميداني موضحاً بها كيفية الإشراف على الطلاب لكل الفرق الدراسية			
	١٠٠٠٠	-	٦٠٠٠	٤٠٠٠	٢٠١٠/٥/٣٠	٢٠١٠/٤/١	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	١٣-٤-١ - تدريب أعضاء هيئة التدريس الذين سيقومون بالإشراف على الطلاب على المنهج التدريبي الميداني لطلبة كلية الصيدلة وإعلامهم بالخطة التدريبية وكيفية الإشراف على الطلاب			
	-	-	-	-	٢٠١٤/١٢/٣٠	٢٠١٠/٧/١	أعضاء هيئة التدريس	١٤-٤-١ - تنفيذ التدريب الميداني			

مؤشرات النجاح	مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				الهدف المحدد	فترة التنفيذ	مسئول التنفيذ	الاية التنفيذ	المخرجات / العائد	الهدف المحدد	الغايات
	اجمالى	تمويل ذاتي	من المشروع	من الجامعة							
	٥٠٠٠٠	١٠٠٠٠	٢٥٠٠٠	١٥٠٠٠	٢٠١٠/٨/٣٠ ٢٠١١/١٢/٣٠ ٢٠١٢/١٢/١ ٢٠١٣/١٢/١ ٢٠١٤/١٢/٣٠	٢٠١٠/٦/١ ٢٠١١/٦/١ ٢٠١٢/١٠/١ ٢٠١٣/١٠/١ ٢٠١٤/١٠/١	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	١٥-٤-١ - عقد ٥ دورات للتنمية البشرية لتدريب ٢٠٠ طالب على مهارات التسويق والتوعية باخلاقيات المهنة			
	٢٥٠٠٠	١٥٠٠٠	٦٢٥٠	٣٧٥٠	٢٠١٠/٤/٣٠ ٢٠١١/١/٣٠ ٢٠١١/١٠/٣٠ ٢٠١٢/١١/٣٠ ٢٠١٣/١٢/٣٠ ٢٠١٤/١٢/٣٠	٢٠١٠/٣/١ ٢٠١٠/١١/١ ٢٠١١/٩/١ ٢٠١٢/١٠/١ ٢٠١٣/١٠/١ ٢٠١٤/١٠/١	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	١٦-٤-١ - إعداد دراسات عن مدى رضا الطلاب و أعضاء هيئة التدريس والمهارات التي تم اكتسابها في هذا التدريب الميداني (دراسة مبدئية قبل بدء التطبيق يليها دراسة سنوية على مدار الخطة)			
	مراجعة دورية كل ثلاثة اشهر/	-	-	-	٢٠١٤/١٢/٣٠	٢٠١٠/١/١	أ.د/ مدير الجودة فريق العمل	١٧-٤-١ - متابعة و ضبط جودة تنفيذ الأنشطة من قبل لجنة ضبط الجودة ومتابعة الأداء بوحدة الجودة			

مؤشرات النجاح	مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				فترة التنفيذ		مسئول التنفيذ	الاية التنفيذ	المخرجات / العائد	الهدف المحدد	الغايات
	اجمالى	تمويل ذاتى	من المشروع	من الجامعة	النهاية	البداية					
١-لائحة الدراسات العليا المطورة بنظام الساعات المعتمدة ومستندة إلي معايير أكاديمية قياسية . ٢- التغذية الإيجابية الراجعة لنتائج الاستبيانات الدارسين وأعضاء هيئة التدريس	١٦٠٠٠	-	٩٦٠٠	٦٤٠٠	١٢١/٣٠/٢٠١٠	٢٠١٠/١٠/١	أ.د/ وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا فريق العمل أ.د/ مدير الجودة فريق العمل	١-٥-١ -مراجعة الأقسام لللائحة الدراسات العليا لتواكب التطورات الحديثة	١- لائحة الدراسات العليا محدثة لتواكب التطورات الحديثة بنظام الساعات المعتمدة ومستندة إلي معايير أكاديمية قياسية (وتحدد)	٥-١ - تطوير برامج الدراسات العليا	١-خريج متميز وفعال
	٦٨٠٠	-	٤٠٨٠	٢٧٢٠	٢٠١٠/٦/٣٠	٢٠١٠/١/١		١-٥-١ - تطوير وتحديث لائحة الدراسات العليا استناداً إلي المعايير الأكاديمية الإسترشادية للهيئة القومية لضمان جودة التعليم لبرامج الدراسات العليا . ١-٥-٣ - اعتماد اللائحة من المجالس الحاكمة. ١-٥-٤ - توصيف برامج الدراسات العليا بما يعكس المعايير الأكاديمية المتبناة ، وعمل مصفوفة لكل برنامج Program Matrix . ١-٥-٥ - توصيف مقررات كل برنامج			
	١٠٠٠٠	٦٠٠٠	٢٥٠٠	١٥٠٠	٢٠١١/٢/٢٨ ٢٠١١/١١/٣٠ ٢٠١٢/١١/٣٠ ٢٠١٣/١١/٣٠ ٢٠١٤/١١/٣٠	٢٠١١/١/١ ٢٠١١/١٠/١ ٢٠١٢/١٠/١ ٢٠١٣/١٠/١ ٢٠١٤/١٠/١		١-٥-٦ - إجراء ٥ إستقصاءات سنوية لقياس مستوى رضا الطلاب وأعضاء هيئة التدريس عن لائحة الدراسات العليا الجديدة وادخال نظام الساعات المعتمدة.			

مؤشرات النجاح	مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				فترة التنفيذ		مسئول التنفيذ	الاية التنفيذ	المخرجات / العائد	الهدف المحدد	الغايات
	اجمالى	تمويل ذاتى	من المشروع	من الجامعة	النهاية	البداية					
١- وجود مشرفين أكاديميين في ذات التخصص	٣٩٠٠	-	٢٣٤٠	١٥٦٠	٢٠١٠/٢/٣٠	٢٠١٠/١/١	" "	١-٥-٧ - اعداد خطة عامية للإرشاد الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية واعتمادها وإعلانها.	ب- إدخال نظام الإشراف الإرشادي لتسجيل طلاب الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة		
١- وجود ملفات للطلاب	٢٠٠٠	-	١٢٠٠	٨٠٠	٢٠١١/١٢/٣٠	٢٠١٠/٣/١	" "	١-٥-٨ - عمل اعلانات ومطبوعات خاصة بالإرشاد الأكاديمي			
٢- وجود آلية معتمدة ومعلنة لنظام الإرشاد الأكاديمي.	٤٠٠٠	-	٢٤٠٠	١٦٠٠	١٢/٣٠/٢٠١١	٢٠١٠/٧/١	" "	١-٥-٩ - عقد ٤ لقاءات وندوات لزيادة وعى طلاب الدراسات العليا بالإرشاد الأكاديمي			
٣- زيادة رضا أعضاء هيئة التدريس وطلاب الدراسات العليا عن نظام الإرشاد الأكاديمي	٧٥٠٠	٣٧٥٠	٢٢٥٠	١٥٠٠	٢٠١٠/٢/٢٨ ٢٠١١/١٠/٣٠ ٢٠١٢/٨/٣٠ ٢٠١٣/٦/٣٠ ٢٠١٤/٤/٣٠	٢٠١٠/١/١ ٢٠١١/٩/١ ٢٠١٢/٧/١ ٢٠١٣/٥/١ ٢٠١٤/٣/١	" "	١-٥-١٠ - عمل ٥ دراسات عن مدى رضا أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلبة عن الإرشاد الأكاديمي			
١- توصيف وتقدير البرامج المقررات والبرنامج	٤٦٠٠	-	٢٧٦٠	١٨٤٠	٢٠١٠/٥/١	٢٠١٠/١/١	أ.د/ وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا	١-٥-١١ - عقد ٤ ورش عمل عن الطرق الحديثة لتجميع البيانات واختيار النقط البحثية	ج- تنمية قدرات الطلاب المسجلين للماجستير والدكتوراه		
٢- التغذية الإيجابية	٤٦٠٠	-	٢٧٦٠	١٨٤٠	٢٠١٠/١٠/١	٢٠١٠/٦/١	" "	١-٥-١٢ - عقد ٤ ورش عمل عن مهارات اخراج الرسائل العلمية How to Manage Phd and Master			

مؤشرات النجاح	مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				فترة التنفيذ		مسئول التنفيذ	الاية التنفيذ	المخرجات / العائد	الهدف المحدد	الغايات
	اجمالى	تمويل ذاتى	من المشروع	من الجامعة	النهاية	البداية					
الراجعة لنتائج إستراتيجيات الدارسين عن الدورات التدريبية ٣- خريجون ذوي مهارات علمية وبحنية متميزة مؤهلين للعمل بالمؤسسات الصناعية والبحنية	٢٢٠٠	-	١٣٢٠	٨٨٠	٢٠١٠/١٢/١	٢٠١٠/١٠/١	" "	١٣-٥-١ - عقد ٢ ورشة عمل عن كيفية كتابة الرسائل العلمية			
١- نشر ثقافة تطوير نظم التقويم والامتحانات بين كل أعضاء لجان الممتحنين بالأقسام المعنية ٢- ارتفاع مستوى	١١٤٠	-	٦٨٤	٤٥٦	٢٠١٠/٢/١	٢٠١٠/١/١	" "	١٤-٥-١ - تقويم الامتحانات لطلاب الدراسات العليا يشمل الغرض من إنشائه ودوره فى رفع كفاءة العملية التعليمية والتشكيل المقترح لفريق العمل به	د- لجنة لتقييم امتحانات الدراسات العليا لمراجعة طرق الامتحانات وعمل التقارير والتوصيات ورفعها لوكيل		
	-	-	-	-	٢٠١٠/٣/١	٢٠١٠/٢/١	" "	١٥-٥-١ - موافقة مجلس الكلية على المقترح			

مؤشرات النجاح	مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				فترة التنفيذ		مسئول التنفيذ	الاية التنفيذ	المخرجات / العائد	الهدف المحدد	الغايات
	اجمالى	تمويل ذاتى	من المشروع	من الجامعة	النهاية	البداية					
رضا أعضاء هيئة التدريس عن آليات تقويم طلاب الدراسات العليا بنسبة ٢٠% سنويا	٢٣٩٠	-	١٤٣٤	٩٥٦	٢٠١٠/٦/١	٢٠١٠/٤/١	" "	١-٥-١٦ عقد ٣ ورش عمل بالاستعانة بخبير بنظم تقويم الامتحانات لتدريب أعضاء هيئة التدريس المشتركين باللجنة على ضوابط التقويم وعلاقته بقياس المخرجات التعليمية المستهدفة شاملة الجوانب الثلاث للتعليم (المعرفي - المهاري - الوجداني) والمرتبطة بالمحتوى العلمى للحصول على الدرجة	الكلية للدراسات العليا لاتخاذ اللازم		
٣- تحسن مستوى رضا طلاب الدراسات العليا عن آليات تقويم طلاب الدراسات العليا بنسبة ٢٠% سنويا	٣٣٣٥	-	٢٠٠١	١٣٣٤	٢٠١٠/٩/١	٢٠١٠/٧/١	" "	١-٥-١٧ - عقد ٣ ورش عمل بالاستعانة بخبير بنظم تقويم الامتحانات لتدريب أعضاء هيئة التدريس المشتركين باللجنة على كيفية تحليل محتوى المناهج الدراسية ، وبناء جداول المواصفات ، وكتابة اسئلة تقيس مهارات المعرفة والفهم والمهارات العقلية كما هو موضح بالمحتوى العلمى للحصول على الدرجة وتعكس نواتج التعلم المستهدفة ILO's			

مؤشرات النجاح	مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				فترة التنفيذ		مسئول التنفيذ	الاية التنفيذ	المخرجات / العائد	الهدف المحدد	الغايات
	اجمالى	تمويل ذاتى	من المشروع	من الجامعة	النهاية	البداية					
	١٨٧٢٠	-	١١٢٣٢	٧٤٨٨	٢٠١٠/١٢/١	٢٠١٠/١٠/١	" "	١-٥-١٨ - عقد ٦ ورش عمل لصياغة معايير ومواصفات تقويم طلاب الدراسات العليا في المناهج التعليمية المختلفة كما هو موضح بالمحتوى العلمى للحصول على الدرجة			
	٧٠٠٠	-	٤٢٠٠	٢٨٠٠	٢٠١١/٣/١	٢٠١١/١/١	" "	١-٥-١٩ -- عقد ٥ دورات لتدريب اعضاء هيئة التدريس المشتركين بلجان الممتحنين على تنفيذ استراتيجيات التقويم المعدة بواسطة فريق العمل باللجنة.			
	٥٠٠٠	٥٠٠٠	-	-	٢٠١٤/١٢/١	٢٠١٠/١/١	" "	١-٥-٢٠ - قياس مدى رضا أعضاء هيئة التدريس وطلاب الدراسات العليا عن نظم وآليات التقويم			
- مراجعة دورية كل ثلاثة اشهر	-	-	-	-	٢٠١٤/١٢/٣٠	٢٠١٠/١/١	أ.د/ مدير الجودة فريق العمل	١-٥-٢١ - متابعة وضبط جودة تنفيذ الأنشطة من قبل لجنة ضبط الجودة ومتابعة الأداء بوحدة الجودة			

الغاية الثانية: عضو هيئة تدريس متميز

مؤشرات النجاح	مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				فترة التنفيذ		مسئول التنفيذ	الاية التنفيذ	المخرجات / العائد	الهدف المحدد	الغايات
	اجمالى	تمويل ذاتى	من المشروع	من الجامعة	النهاية	البداية					
١- تحسن نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب	-	-	-	-	٢٠١٠/١/٣٠	٢٠١٠/١/١	أ.د/ رئيس المعيار فريق العمل	١-٢-١ - إعداد خطة معالجة العجز في أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم تتضمن آليات التنفيذ، واعتمادها.	١- خطة معتمدة للتعامل مع العجز في عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئـة المعاونة.	١-٢ - تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس والهيئـة المعاونة	٢- عضو هيئة تدريس متميز وفعال
	١٠٠٠	-	٦٠٠	٤٠٠	٢٠١٠/٢/٣٠	٢٠١٠/٢/١	ادارة الكلية	٢-١-٢ - انتداب اعضاء هيئة تدريس للكلية			
١- قائمة بالاحتياجات التدريبية للكلية ٢- تدريب ٧٠% من أعضاء هيئة التدريس المستهدفين والتقييم المستمر لفاعلية هذه الدورات. ٣- رضا ٨٠% من المتدربين عن الدورات التدريبية	١٥٠٠٠	-	٩٠٠٠	٦٠٠٠	٢٠١٠/٣/٣٠	٢٠١٠/١/١	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	٢-١-٣ - تصميم حقائب لبرامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس (ومعاونيهم) بالكلية	ب- برامج تدريبية لرفع كفاءة وقدرات أعضاء هيئة التدريس في النواحي التعليمية ومهارات التواصل والبحث العلمية		
	١٠٠٠٠	-	٦٠٠٠	٤٠٠٠	٢٠١٠/٤/٣٠	٢٠١٠/٤/١	" "	٢-١-٤ - تجهيز المطبوعات الخاصة بالمواد التدريبية، وتأمين كافة المتطلبات اللوجيستية.			
	١٢٠٠٠٠	٥٠٠٠٠	٥٠٠٠٠	٢٠٠٠٠	٢٠١٤/١٢/٣٠	٢٠١٠/٧/١	" "	٢-١-٥ - إعداد خطة لعقد ١٠٠ ورشة عمل لتدريب ٣٠٠ عضو هيئة تدريس ومعاوني أعضاء هيئة التدريس وتنفيذ الخطة			

مؤشرات النجاح	مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				فترة التنفيذ		مسئول التنفيذ	الآلية التنفيذ	المخرجات / العائد	الهدف المحدد	الغايات
	اجمالي	تمويل ذاتي	من المشروع	من الجامعة	النهاية	البداية					
١- وجود النموذج الاستراتيجي لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس	٢٠٠٠	-	١٢٠٠	٨٠٠	٢٠١٠/١١/٣٠	٢٠١٠/٧/١	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	٢-١-٦ - عقد ٤ ندوات من أجل نشر ثقافة التقييم الأداء بين أعضاء هيئة التدريس	ج- عضو هيئة تدريس نشط وفعال		
٢- تحسين مؤشرات الأداء لعمليتي التعليم والتعلم .	١٢٠٠	-	٧٢٠	٤٨٠	٢٠١١/٥/٣٠	٢٠١٠/١٠/١	" "	٢-١-٧ - وضع مؤشرات قياس أداء أعضاء هيئة التدريس			
٣- التقارير السنوية المعدة من قبل أعضاء هيئة التدريس ورؤساء الاقسام.	٨٠٠٠	-	٤٨٠٠	٣٢٠٠	٢٠١١/٨/١	٢٠١١/١/١	" "	٢-١-٨ - عمل نموذج استراتيجي شامل للتقييم واستيفائه من قبل أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلاب وتحليل النتائج.			
	مراجعة دورية كل ثلاثة اشهر	-	-	-	٢٠١٤/١٢/٣٠	٢٠١٠/١/١	أ.د/ مدير الجودة فريق العمل	٢-١-٩ - متابعة و ضبط جودة تنفيذ الأنشطة من قبل لجنة ضبط الجودة			

الغاية الثالثة: ادارة فعالة

الغايات	الهدف المحدد	المخرجات / العائد	ألية التنفيذ	مسئول التنفيذ	فترة التنفيذ		مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				مؤشرات النجاح
					البداية	النهاية	من الجامعة	من المشروع	تمويل ذاتي	إجمالي	
٣- ادارة فعالة	١-٣ تطوير الخطة الإستراتيجية لتحسين الخدمات المساندة للعملية التعليمية والبحث العلمي وأنشطة خدمة المجتمع	خطوة إستراتيجية للكلية معتمدة شاملة رؤية ورسالة وأهداف إستراتيجية محدثة ومتوافقة مع استراتيجية الجامعة	١-٣ تحديد قوائم بنقاط القوة بالكلية. ٢-٣ تحديد قوائم بنقاط الضعف بالكلية. ٣-٣ تحديد قوائم بالفرص المتاحة أمام الكلية. ٤-٣ تحديد قوائم بالتهديدات والمخاطر الخارجية التي تواجه الكلية. ٥-٣ صياغة مصفوفة العوامل الإستراتيجية وتحديد مرتكزات الخطة الإستراتيجية.	أ.د/ رئيس المعيار وفريق عمل التحليل البيئي	٢٠١٠/١/١	٢٠١٠/١/٣٠	٨٠٠	١٢٠٠	-	٢٠٠٠	قوائم التحليل البيئي المحدثة محددة ومراجعة مع الأطراف المعنيين مصفوفة العوامل الإستراتيجية المحدثة تم تحديدها
					٢٠١٠/١/١	٢٠١٠/١/٣٠	٤٠٠	٦٠٠	-	١٠٠٠	١ - الانتهاء من الصياغة المحدثة للرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية للكلية واعتمادها من مجلسي الكلية والجامعة ٢ - تزايد وعي أعضاء هيئة التدريس والطلاب برسالة الكلية

مؤشرات النجاح	مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				فترة التنفيذ		مسئول التنفيذ	ألية التنفيذ	المخرجات / العائد	الهدف المحدد	الغايات
	إجمالي	تمويل ذاتي	من المشروع	من الجامعة	النهاية	البداية					
ورؤيتها وأهدافها الإستراتيجية بنسبة ٢٠% زيادة عن كل دراسة سابقة بحيث تصل في آخر دراسة الى ٨٠% على الأقل	-	-	-	-	٢٠١٠/٣/٣٠	٢٠١٠/٢/١	مجلس الكلية	٣-١-٨ اعتماد الرسالة والرؤية والأهداف الإستراتيجية للكلية من مجلسي الكلية والجامعة.			
٣- وجود خطة استراتيجية للكلية ومراجعة مع الأطراف المعنية ومعتمدة من المجالس الحاكمة .	٦٠٠٠		٣٦٠٠	٢٤٠٠	٢٠١٠/٤/٣٠	٢٠١٠/٤/١	أ.د/ رئيس المعيار فريق العمل	١-٩-١ طبع الرسالة والرؤية في أشكال متعددة وتوزيعها بكل أماكن الكلية وتعديلها على موقع الكلية.			
٤- وجود خطة تنفيذية للكلية معتمدة تتضمن برنامج زمني لتحقيق الأهداف والأنشطة المطلوب تنفيذها والمخرجات ومؤشرات نجاح الخطة والتمويل المطلوب ومصادره.	٥٠٠٠	٣٠٠٠	١٢٥٠	٧٥٠	٢٠١٤/١٢/٣٠	٢٠١٠/٥/١	أ.د/ رئيس المعيار فريق العمل	٣-١-١٠ عقد ندوات وحلقات توعية عن رؤية ورسالة الكلية وأهدافها الاستراتيجية تضم كافة الأطراف المعنية. ٣-١-١١ التعريف برؤية ورسالة الكلية وأهدافها الإستراتيجية مع كل مناسبة تجمع أو مؤتمر أو سيمينار يعقد بالكلية.			
	٢٦٤٠٠	١٣٢٠٠	٧٩٢٠	٥٢٨٠	٢٠١٠/٢/٣٠ ٢٠١٠/١١/٣٠ ٢٠١١/٨/٣٠ ٢٠١٢/١٢/٣٠ ٢٠١٣/١٢/٣٠ ٢٠١٤/١٢/٣٠	٢٠١٠/١/١ ٢٠١٠/٩/١ ٢٠١١/٧/١ ٢٠١٢/١١/١ ٢٠١٣/١٢/١ ٢٠١٤/١١/١	أ.د/ رئيس المعيار فريق العمل	٣-١-١٢ عمل ٦ دراسات (دراسة مبدئية ثم كل ٩ شهر وتستغرق كل دراسة شهرين منذ بدايتها وحتى ظهور التقرير) عن مدى وعي أعضاء هيئة التدريس والطلاب بالكلية وذوي الصلة برسالة الكلية وأهدافها ومدى التزام الكلية بأداء رسالتها وتحقيق أهدافها.			

الغايات	الهدف المحدد	المخرجات / العائد	ألية التنفيذ	مسئول التنفيذ	فترة التنفيذ		مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				مؤشرات النجاح
					البداية	النهاية	من الجامعة	من المشروع	تمويل ذاتي	إجمالي	
				أ.د/ رئيس المعيار فريق العمل	٢٠١٠/٧/١	٢٠١٠/٧/٣٠	٤١٢٤	٦١٨٦	١٠٣١٠	٢٠٦٢٠	٥ - أداء الأنشطة في كافة الخدمات المساندة للعمليات التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع وانجازها في الأوقات المحددة لها.
		٢٠١٣/١٠/١	٢٠١٣/١٠/٣٠								
			١٣-١-٣ وضع آلية لمراجعة الخطة الاستراتيجية للكلية واصدارها بعد كل دراسة (بالاستعانة بخبير في التخطيط الاستراتيجي) أي ٥ مرات لتستغرق كل مراجعة شهرا واحدا في كل مرة إعداد خطة تنفيذية وبرنامج زمني لتنفيذ الأنشطة المطلوبة لتحقيق الأهداف الإستراتيجية وآليات ومسئوليات التنفيذ ومؤشرات النجاح والموارد المالية المطلوبة ومصادر التمويل ، واعتمادها من جميع المجالس الحاكمة.		٢٠١٠/١/١	٢٠١٤/١٢/٣٠				مراجعة دورية كل ثلاثة اشهر -	

الغايات	الهدف المحدد	المخرجات / العائد	الاية التنفيذ	مسئول التنفيذ	فترة التنفيذ		مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				مؤشرات النجاح
					البداية	النهاية	من الجامعة	من المشروع	تمويل ذاتي	اجمالي	
٣-١-١١ إدارة فعالة	٢-٣ تطوير الهيكل التنظيمي للكلية لتحسين الخدمات الإدارية المساندة للعملية التعليمية والبحث العلمي وأنشطة خدمة المجتمع	أ- هيكل تنظيمي محدث يضم الأقسام والوحدات الجديدة معتمد من مجلس الكلية والجامعة والجهات المركزي للتنظيم والإدارة	٣-٢-١ تشكيل لجنة لمراجعة الهيكل التنظيمي الحالي متضمناً جميع أقسام وإدارات ووحدات الكلية. وكذا مراجعة الدليل التنظيمي لذلك الهيكل. والتقدم بالمقرحات للإدارة.	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	٢٠١٠/١/١	٢٠١٠/٣/١	-	-	-	-	١- إدارات / أقسام / وحدات جديدة ، أو إقرار الهيكل التنظيمي المحدث ، واعتماده من المجلس الحاكم.
			٣-٢-٢ اعداد التوصيف الوظيفي لكل الأقسام والوحدات المستحدثة وضماها الى الهيكل التنظيمي للكلية	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	٢٠١٠/١/١	٢٠١٠/١٢/٣٠	٧٤٤٠	١١١٦٠	-	١٨٦٠٠	٢- توصيف وظيفي معتمد ومعلن لكل الأقسام والادارات الموجودة والمستحدثة
			٣-٢-٣ مراجعة واعتماد الهيكل التنظيمي الجديد في شكله النهائي وبعد اعتماد كل الوحدات المستحدثة والمحدثة من مجلس الكلية ومجلس الجامعة والجهاز المركزي للتنظيم والإدارة	مجلس الكلية	٢٠١١/١/١	٢٠١١/٦/٣٠	-	-	-	-	٣- اعتماد الهيكل التنظيمي المحدث من مجلس الجامعة
			٣-٢-٤ عمل مطبوعات وبوسترات بالهيكل التنظيمي الجديد وتوزيعها على كل ادارات وأقسام الكلية	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	٢٠١١/٧/١	٢٠١١/٧/٣٠	١٢٠٠	١٨٠٠	-	٣٠٠٠	٤- رضا ٨٠% من أعضاء هيئة التدريس

الغايات	الهدف المحدد	المخرجات / العائد	الية التنفيذ	مسئول التنفيذ	فترة التنفيذ		مصادر التمويل و التكلفة بالجنيه				مؤشرات النجاح
					البداية	النهاية	من الجامعة	من المشروع	تمويل ذاتي	اجمالى	
			٣-٢-٥ اجراء ٥ دراسات (تستغرق كل دراسة شهرين عن معرفة أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية ومدى رضائهم عن الهيكل التنظيمي المحدث. والتوصيف الوظيفي للوظائف	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	٢٠١٠/١/١ ٢٠١١/٨/١ ٢٠١٢/٩/١ ٢٠١٣/١٠/١ ٢٠١٤/١١/١	٢٠١٠/٢/٣٠ ٢٠١١/١٠/٣٠ ٢٠١٢/١١/٣٠ ٢٠١٣/١١/٣١ ٢٠١٤/١٢/٣٠	٣٩٠٠	٥٨٥٠	٩٧٥٠	١٩٥٠٠	والاداريين عن الهيكل الوظيفي المحدث ٥ - المام ٨٠% من أعضاء هيئة التدريس والاداريين بالتوصيف الوظيفي لهم ٦ - أداء الأنشطة في أوقاتها المحددة
		ب-انشاء قسم الصيدلة الأكلينيكية	٣-٢-٦ - إعداد مقترح إنشاء القسم متضمناً مبررات انشائه والغرض منه واهدافه وهيكله التنظيمي ، والموارد المادية والبشرية اللازمة لتسيير العمل وأداء مهام القسم ، والدرجات العلمية التي سيتمنحها القسم. واعتماده من المجالس الحاكمة. ٣-٢-٧ - الإتفاق علي وصياغة التوصيف لبرنامج (أو برامج) ومقررات تعليم الصيدلة الإكلينيكية. واعتماده من المجالس الحاكمة. ٣-٢-٨ - صياغة واعتماد الخطة التدريسية بالقسم.	أ. د / عميد الكلية	٢٠١٠/١/١	٢٠١٠/٢/٣٠	٤٨٠٠	٧٢٠٠	-	١٢٠٠٠	- اعتماد مجلس الكلية ومجلس الجامعة للقسم الجديد ٢ - تجهيز المكان بالأثاث والمعدات المطلوبة في الأوقات المحددة ٣ - توصيف لمناهج ومقررات التعليم بالقسم.

مؤشرات النجاح	مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				فترة التنفيذ		مسئول التنفيذ	الاية التنفيذ	المخرجات / العائد	الهدف المحدد	الغايات
	اجمالى	تمويل ذاتي	من المشروع	من الجامعة	النهاية	البداية					
٤ - تشكيل مجلس قسم الصيدلة الإكلينيكية ، واعتماده.	-	-	-	-	٢٠١٠/٨/٣٠	٢٠١٠/٣/١	أ.د/ عميد الكلية	٣-٢-٩ - اعتماد مقترح إنشاء القسم من مجلس الكلية والجامعة وإدراجه ضمن الهيكل التنظيمي للكلية			
٥ - خطة تدريسية للقسم واعتمادها.	٦٦٨٧٠	-	٣٣٤٣٥	٣٣٤٣٥	٢٠١٠/١٢/٣٠	٢٠١٠/٧/١	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	٣-٢-١٠ - تأثيث القسم (٢) قاعات تدريس - ٤ حجرات مكاتب أعضاء هيئة تدريس - غرفة سكرتارية)			
ميزانية الجامعة		-	-	-	٢٠١٠/١٠/٣٠	٢٠١٠/٨/١	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	٣-٢-١١ - نقل وتسكين أو تعيين أعضاء هيئة التدريس واختيار المسؤولين من الهيئة المعاونة لتشكيل مجلس القسم وتكون من أعضاء من الأقسام التالية: أقسام الصيدلانية - الفارماكولوجى			
	٨٠٠٠	-	٤٨٠٠	٣٢٠٠	٢٠١١/٣/٣٠	٢٠١١/١/١	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	٣-٢-١٢ - تدريب أعضاء هيئة التدريس بالأقسام الأخرى على قسم الصيدلة الإكلينيكية ونظام الملفات الصحية من خلال ٤ ورشة عمل			

الغايات	الهدف المحدد	المخرجات / العائد	الية التنفيذ	مسئول التنفيذ	فترة التنفيذ		مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				مؤشرات النجاح
					البداية	النهاية	من الجامعة	من المشروع	تمويل ذاتي	اجمالى	
		ج-وحدة المعلومات والبيانات وصنع القرار تضم قواعد بيانات الكلية وتتصل بعدد من مواقع المعلومات الصحية الهامة	٣-٢-١٣ - اعداد مقترح الوحدة وأهدافها وهيكلها التنظيمي وامدادها بالموارد البشرية والمادية اللازمة لأداء عملها ، واعتمادها من مجلس الكلية وتسكينها على الهيكل التنظيمي للكلية	أ.د. رئيس المعيار فريق العمل	٢٠١٠/١/١	٢٠١٠/١/٣٠	٥٠٤٠	٧٥٦٠	-	١٢٦٠٠	- اعتماد الوحدة وتسكينها على الهيكل التنظيمي للكلية ٢- تنفيذ ٨٠% من أنشطة هذا المخرج في الأوقات المحددة . ٣- رضا ٨٠% (في الدراسة الأخيرة) من القيادات العليا وأعضاء هيئة التدريس عن تأثير أداء الوحدة وأنشطتها في تدفق المعلومات والمساعدة في اتخاذ القرارات .
			٣-٢-١٤ - تحديث الصفحة الاليكترونية الخاصة بالكلية على شبكة المعلومات الإليكترونية (الانترنت)	أ.د. رئيس المعيار فريق العمل	٢٠١٠/١/١ ٢٠١٢/٣/١ ٢٠١٤/٧/١	٢٠١٠/٣/٣٠ ٢٠١٢/٥/٣٠ ٢٠١٤/٧/٣٠	٣٢٤٠	٤٨٦٠	٨١٠٠	١٦٢٠٠	
			٣-٢-١٥ - توفير قواعد البيانات وامداد ادارات الطلاب والدراسات العليا والعلاقات الثقافية وشئون العاملين ورعاية الشباب بالكمبيوترات اللازمة لوضع البيانات	أ.د. رئيس المعيار فريق العمل	٢٠١٠/١/١	٢٠١٠/٦/٣٠	٣٦٠٠	٥٢٤٠٠	-	٥٦٠٠٠	
			٣-٢-١٦ - تحديث قواعد البيانات الإليكترونية بالكلية واستيفائها بادارات الطلاب والعليا والعلاقات الثقافية وشئون العاملين و توفير ٢ مدخلي بيانات و ٢ موظفين متفرغين بكل ادارة للعمل ٣ أشهر	أ.د. رئيس المعيار فريق العمل	٢٠١٠/٧/١	٢٠١٠/٩/٣٠	٢٢٠٠٠	٢٨٠٠٠	-	٥٠٠٠٠	

الغايات	الهدف المحدد	المخرجات / العائد	الية التنفيذ	مسئول التنفيذ	فترة التنفيذ		مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				مؤشرات النجاح
					البداية	النهاية	من الجامعة	من المشروع	تمويل ذاتي	اجمالى	
				أ.د. رئيس المعيار فريق العمل	٢٠١٠/١/١ ٢٠١١/١/١ ٢٠١١/١٠/١ ٢٠١٢/١٠/١ ٢٠١٣/١٠/١ ٢٠١٤/١١/١	٢٠١٠/٢/٣٠ ٢٠١١/٢/٣٠ ٢٠١١/١١/٣٠ ٢٠١٢/١١/٣٠ ٢٠١٣/١١/٣٠ ٢٠١٤/١٢/٣٠	٢٤٠٠	٣٦٠٠	٦٠٠٠	١٢٠٠٠	٤ - إنشاء قاعدة بيانات إلكترونية متكاملة تساعد علي اتخاذ القرارات ٥ - ارتفاع النسبة المئوية بمعدل لا يقل عن ٢٠% للطلاب، واعضاء هيئة التدريس المستخدمين لموقع الكلية الالكتروني

مؤشرات النجاح	مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				فترة التنفيذ		مسئول التنفيذ	الاية التنفيذ	المخرجات / العائد	الهدف المحدد	الغايات
	اجمالى	تمويل ذاتي	من المشروع	من الجامعة	النهاية	البداية					
- اعتماد مجلس الكلية ومجلس الجامعة لقرار إنشاء اللجنة وتشكيلها المقترح ١ - اعتماد خطط والبيات إدارة الأزمات والكوارث المحتملة. ٢ - علامات إرشادية خاصة بالصحة والسلامة المهنية في أماكن واضحة. ٣ - كتيبات خاصة بالتعامل الآمن مع الأجهزة والمعدات والكيمائيات بالمعامل تكون متاحة للمتعاملين والباحثين والطالب ، والتوعية بها. ٤ - عدد الدورات التدريبية إنجاز عدد الدورات التدريبية	١٤٤٠	-	٨٦٤	٥٧٦	٢٠١٠/١/٣٠	٢٠١٠/١/١	أ.د/ رئيس المعيار فريق العمل	١٨-٢-٣ - اعداد مقترح للجنة الصحة والسلامة المهنية شاملا الغرض من انشائها واهدافها وهيكلها التنظيمى والموارد المادية والبشرية اللازمة لتنسيير العمل باللجنة بها	د- لجنة الصحة والسلامة المهنية وإدارة الأزمات والكوارث		

مؤشرات النجاح	مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				فترة التنفيذ		مسئول التنفيذ	الاية التنفيذ	المخرجات / العائد	الهدف المحدد	الغايات
	اجمالى	تمويل ذاتي	من المشروع	من الجامعة	النهاية	البداية					
	-	-	-		٢٠١٠/٣/١	٢٠١٠/٢/١	أ.د/ عميد الكلية	٣-٢-١٩ - طلب اعتماد مقترح تشكيل اللجنة من مجلس الكلية ومجلس الجامعة			
	٨٤٠٠	-	٥٠٤٠	٣٣٦٠	٢٠١٠/٥/٣٠	٢٠١٠/٣/١	أ.د. رئيس المعيار فريق العمل	٣-٢-٢٠ - إعداد سياسات واليات عمل اللجنة من خلال عقد ٤ ورش عمل بين وحدتي الصحة والسلامة المهنية ووحدتي ادارة الأزمات والكوارث			
	١٠٣٠٠	-	٥١٥٠	٥١٥٠	٢٠١٠/١٠/١	٢٠١٠/٧/١	أ.د. رئيس المعيار فريق العمل	٣-٢-٢١ - اختيار مكان مناسب كمقر لعمل اللجنة وامداده بالموارد المادية اللازمة			
		-			٢٠١٠/٣/١	٢٠١٠/٢/١	أ.د. رئيس المعيار فريق العمل	٣-٢-٢٢ - إختيار مجموعة من الإداريين ذوى الكفاءة العالية للعمل باللجنة			
	١٠٠٠	-	٦٠٠	٤٠٠	٢٠١٠/١٠/١	٢٠١٠/٩/١	أ.د. رئيس المعيار فريق العمل	٣-٢-٢٣ - انشاء نظام لادارة وحفظ السجلات والوثائق			
	٤٠٠٠	-	٢٤٠٠	١٦٠٠	٢٠١٠/١٠/١	٢٠١٠/٧/١	أ.د. رئيس المعيار فريق العمل	٣-٢-٢٤ - تأهيل فريق العمل باللجنة فى مجال الصحة والسلامة المهنية ومجال ادارة الازمات والكوارث بالتعاون مع احدى الجهات المتخصصة. (تأهيل عدد ٤ فى مجال السلامة المهنية=٤x٥٠٠=٢٠٠٠ + تأهيل عدد ٤ فى مجال ادارة الازمات=٤x٥٠٠=٢٠٠٠ الاجمالى=٤٠٠٠ جم)			

مؤشرات النجاح	مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				فترة التنفيذ		مسئول التنفيذ	الاية التنفيذ	المخرجات / العائد	الهدف المحدد	الغايات
	اجمالى	تمويل ذاتي	من المشروع	من الجامعة	النهاية	البداية					
	٤٨٠٠	-	٢٨٨٠	١٩٢٠	٢٠١٠/٩/١	٢٠١٠/٨/١	أ.د. رئيس المعيار فريق العمل	٢٥-٢-٣ - عمل دراسة ميدانية باستخدام أسلوب ادارة ورصد المخاطر لرفع الوضع الحالى للأمان بالكلية			
	٧٤٠٠	-	٤٤٤٠	٢٩٦٠	٢٠١٠/١٠/٣٠	٢٠١٠/١٠/١	أ.د. رئيس المعيار فريق العمل	٢٦-٢-٣ - اعداد قواعد البيانات الخاصة بالمخاطر المحتملة بالكلية			
	٢٢٠٠	-	١٣٢٠	٨٨٠	٢٠١٠/١٠/١	٢٠١٠/٩/١	أ.د. رئيس المعيار فريق العمل	٢٧-٢-٣ - عمل دراسة لقياس مدى استعداد العاملين بالكلية (أعضاء هيئة تدريس - الهيئة المعاونة - إداريين - طلاب - عمال) للتعامل مع الازمات والكوارث.			
	٣٦٥٠	-	٢١٩٠	١٤٦٠	٢٠١٠/١١/١	٢٠١٠/١٠/١	أ.د. رئيس المعيار فريق العمل	٢٨-٢-٣ - اعداد خطط مواجهة الكوارث بالكلية اعتمادا على الدراسات السابقة			
	٦٥٠٠	-	٣٩٠٠	٢٦٠٠	٢٠١١/١/١	٢٠١٠/١١/١	أ.د. رئيس المعيار فريق العمل	٢٩-٢-٣ - تجهيز وتوزيع علامات ارشادية خاصة بالصحة والسلامة المهنية وكيفية التعامل مع الازمات			
	٥٠٠٠٠	-	٢٥٠٠٠	٢٥٠٠٠	٢٠١١/١/١	٢٠١٠/١٢/١	أ.د. رئيس المعيار فريق العمل	٣٠-٢-٣ - تجهيز ما يلزم من معدات وتجهيزات لتنفيذ التجارب الافتراضية للكوارث			

مؤشرات النجاح	مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				فترة التنفيذ		مسئول التنفيذ	الاية التنفيذ	المخرجات / العائد	الهدف المحدد	الغايات
	اجمالى	تمويل ذاتي	من المشروع	من الجامعة	النهائية	البداية					
	٥٢٠٠٠	٢٤٥٠٠	٢٢٥٠٠	٥٠٠٠	٢٠١٤/١٢/٣٠	٢٠١١/١/١	أ.د. رئيس المعيار فريق العمل	٣-٢-٣١ - عقد عدد ١٦ ورشة عمل لتدريب اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم فى مجال التعريف والتعامل مع قضايا الصحة والسلامة المهنية وإدارة الازمات والكوارث و للإداريين والعمال + ١٠ ورش عمل للطلاب			
	١١٧٠٠	٧٠٢٠	٣٢٤٠	١٤٤٠	٢٠١٤/١٢/٣٠	٢٠١١/٢/١	أ.د. رئيس المعيار فريق العمل	٣-٢-٣٢ - اجراء المناورات التدريبية عمليا وتقييم نتائجها لبيان مدى كفاءة الخطط الموضوعية والتدريب المقدم للعاملين (٤) مناورة			
	مراجعة دورية كل ثلاثة اشهر	-	-	-	٢٠١٤/١٢/٣٠	٢٠١٠/١/١	أ.د/ مدير الجودة فريق العمل	٣-٢-٣٣ - متابعة وضبط جودة تنفيذ الأنشطة من قبل لجنة ضبط الجودة ومتابعة الأداء بوحدة الجودة			

مؤشرات النجاح	مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				فترة التنفيذ		مسئول التنفيذ	الاية التنفيذ	المخرجات / العائد	الهدف المحدد	الغايات
	اجمالى	تمويل ذاتي	من المشروع	من الجامعة	النهاية	البداية					
١- ارتفاع مستوى جودة الأداء الإداري للموظفين أثناء المشروع وبعده طبقا لتقارير قياس الاداء السنوية بنسبة ٢٠ % سنوياً.	٢٥٠٠	-	١٥٠٠	١٠٠٠	٢٠١٠/٢/١	٢٠١٠/١/١	أ.د. رئيس المعيار فريق العمل	٣-٣-١ - عمل نماذج تتبع بين العمليات الإدارية في الكلية وتحديد العلاقات المتبادلة بين بعضها البعض ، واعتمادها.	١- العمليات الإدارية بالكلية تحقق أهداف وخطط الكلية الاستراتيجية	٣-٣-٣ تنمية القدرات المهنية وتطوير أداء الجهاز الإداري	٣-٣-٣ تنمية القدرات المهنية وتطوير أداء الجهاز الإداري
٢- ارتفاع مستوى رضا قيادات الكلية عن جودة الاداء السنوية بنسبة ٢٠ % سنوياً.	٣١٠٠	-	١٨٦٠	١٢٤٠	٢٠١٠/٣/١	٢٠١٠/٢/١	أ.د. رئيس المعيار مدير عام الكلية فريق العمل	٣-٣-٢ - تحديد متطلبات كل عملية إدارية بالكلية شاملة مجال العمل، الأهداف، المهام، النشاطات، الموارد المادية والبشرية ومؤشرات الأداء ، واعتمادها.			
٣- ارتفاع مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس والطلاب وطالبات الدراسات العليا عن	٢٨٠٠	-	١٦٨٠	١١٢٠	٢٠١٠/٤/١	٢٠١٠/٣/١	أ.د. رئيس المعيار فريق العمل	٣-٣-٣ - تصميم (خرائط التتبع) خارطة تتبع تبين مراحل تنفيذ نشاطات كل عملية إدارية وعلاقة العمليات ببعض وكذلك وضع معايير قياس أداء لكل عملية.			
	٦٠٠	-	٣٦٠	٢٤٠	٢٠١٠/٤/١	٢٠١٠/٣/١	أ.د. رئيس المعيار فريق العمل	٣-٣-٤ - تشكيل فرق لتطوير العمليات الإدارية مشكلة من القائمين على كل عملية.			
	١٨٠٠٠	-	٩٦٠٠	٨٤٠٠	٢٠١٠/٩/١	٢٠١٠/٧/١	أ.د. رئيس المعيار فريق العمل	٣-٣-٥ - تدريب فرق التطوير على مبادئ الإدارة الجيدة الحديثة للعمليات الإدارية مثل التخطيط الاستراتيجي "النهج العملي" في الإدارة ، وبناء فرق العمل.			

مؤشرات النجاح	مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				فترة التنفيذ		مسئول التنفيذ	الاية التنفيذ	المخرجات / العائد	الهدف المحدد	الغايات
	اجمالى	تمويل ذاتي	من المشروع	من الجامعة	النهاية	البداية					
جودة الاداء الادارى بنسبة ٢٠% سنوياً. ٤ - وجود دليل موثق ومتاح يحتوى توصيف للعمليات الادارية	٩٥٠٠	-	٥١٠٠	٤٤٠٠	٢٠١٠/١٢/١	٢٠١٠/١٠/١	أ.د. رئيس المعيار مدير عام الكلية فريق العمل	٣-٣-٦ - إجراء التقييم الذاتي على العمليات الإدارية الحالية وتحديد المواضع التي يتوجب العمل على تطويرها لتحقيق الأهداف المرجوة وتحديد خطط عمل بذلك.			
	١٥٠٠	-	٩٠٠	٦٠٠	٢٠١١/٢/١	٢٠١١/١/١	أ.د. رئيس المعيار مدير عام الكلية فريق العمل	٣-٣-٧ - مراجعة الدراسة الذاتية وخطة التحسين بواسطة خبير في الجودة والتطوير الاداري.			
	٢٣٠٠	-	١٣٨٠	٩٢٠	٢٠١٠/١٠/١	٢٠١٠/٩/١	أ.د. رئيس المعيار مدير عام الكلية مركز تقنية المعلومات بالجامعة	٣-٣-٨ - وضع خطة لتطوير نظام إدارة المعلومات في العملية الإدارية ونظام التواصل بين الأقسام الإدارية			
	٢١٣٠٠	-	١٢٩٨٠	٨٣٢٠	٢٠١١/٣/١	٢٠١٠/١١/١	أ.د. رئيس المعيار فريق العمل	٣-٣-٩ - توثيق العمليات الإدارية بعد تطويرها وإعداد دليل يشمل توصيف لكل عملية والإجراءات المتبعة بها وتوزيعه على الإدارات المختلفة حسب طبيعة كل عملية.			

مؤشرات النجاح	مصادر التمويل و التكلفة بالجنيه				فترة التنفيذ		مسئول التنفيذ	الاية التنفيذ	المخرجات / العائد	الهدف المحدد	الغايات
	اجمالى	تمويل ذاتي	من المشروع	من الجامعة	النهاية	البداية					
	٥٠٠٠	٣٠٠٠	١٠٠٠	١٠٠٠	٢٠١٤/١٢/١	٢٠١٠/١/١	أ.د. رئيس المعيار فريق العمل	٣-٣-١٠ - إجراء استقصاء لقياس مدى رضا القيادات وأعضاء هيئة التدريس والطلاب بالكلية عن جودة الأداء الإداري.			
١- خطة تدريب مبنية علي تحديد الاحتياجات التدريبية، ومعتمده.	٢٥٠٠	-	١٥٠٠	١٠٠٠	٢٠١٠/٢/٣٠	٢٠١٠/١/١	خبير استشارى	٣-٣-١١ - التعاقد مع استشاري تأهيل القيادات فنيا وإداريا لإجراء دراسة لتحديد الاحتياجات التدريبية للأساتذة بالكلية في مجال القيادة وتشخيص وحل المشكلات واتخاذ القرار	ب- برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس على المهارات القيادية ليكون حضورها شرطاً للترشيح للقيادات الادارية بالكلية		
٢- تأهيل ٦٠% من الأساتذة بالكلية على المهارات القيادية	٢٥٠٠	-	١٥٠٠	١٠٠٠	٢٠١٠/٦/٣٠	٢٠١٠/٣/١	أ.د/ رئيس المعيار خبير استشارى فريق العمل	٣-٣-١٢ - إجراء دراسة و إعداد خطة التأهيل والتدريب بالاشتراك مع الاستشاري لتأهيل ٤٠ أستاذ في ٢ ورشة عمل .			
٣- رضا ٨٠% من الأساتذة عن الدورة التدريبية	٦٦٠٠٠	٣٣٠٠٠	٦٦٠٠	٢٦٤٠٠	٢٠١٤/١٢/٣٠	٢٠١٠/٧/١	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	١-٣-١٣ - تنفيذ الخطة التدريبية			
٤- تنفيذ ٨٠% من البرامج التدريبية.	-	-	-	-	-	-	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	١-٣-١٤ - إجراء استقصاء لقياس مدى رضا القيادات وأعضاء هيئة التدريس بالكلية عن فاعلية البرامج التدريبية			
مراجعة دورية كل ثلاثة اشهر	-	-	-	-	٢٠١٤/١٢/٣٠	٢٠١٠/١/١	أ.د/ مدير الجودة فريق العمل	٣-٣-١٥ - متابعة وضبط جودة تنفيذ الأنشطة من قبل لجنة ضبط الجودة ومتابعة الأداء بوحدة الجودة			

الغاية الرابعة: تنمية القدرات المادية و البنية الأساسية للكلية

مؤشرات النجاح	مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				فترة التنفيذ		مسئول التنفيذ	الاية التنفيذ	المخرجات / العائد	الهدف المحدد	الغايات
	اجمالى	تمويل ذاتى	من المشروع	من الجامعة	النهاية	البداية					
١ - الانتهاء من انجاز ٨٠% من أنشطة التجديد والتحديث في المدة المحددة وبالمواصفات الموضوعية وبالشروط المطلوبة ٢ - وجود بنية تحتية للعمل والتنظيم تتلاءم مع طبيعة العملية التعليمية والأنشطة المرتبطة.	-	-	-	-	٢٠١٠/٧/١	٢٠١٠/٤/١	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	٤-١-١ - عمل مناقصات عامه / محدودة او ممارسات عامه / محدودة تستوفى قانون المناقصات والمزايدات ٨٩ لسنة ٩٨ ولائحته التنفيذية والإعلان عنها ٤-١-٢ - تشكيل لجان لوضع الموصفات الفنية ٤-١-٣ - تشكيل لجان البت الفني والمالي. ٤-١-٤ - قبول العطاءات واستيفاء باقي الإجراءات والبت والترسية.	أ- تجديد وتحديث بعض الأماكن الهامة التي تحسن بيئة العمل والتعليم	٤-١ - تطوير الموارد العلمية وبيئة العمل والتعليم بالكلية	٤ - تنمية القدرات المادية و البنية الأساسية للكلية
	٨٠٥١٠٠	٥٢٣٣٢٠	-	٢٨١٧٨٠	٢٠١١/٣/٣٠	٢٠١٠/٧/١	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	٤-١-٥ - احلال و تجديد مدرجات ج' د' ه' و			
	٩٨٩٥٠	-	-	٩٨٩٥٠	٢٠١١/٣/٣٠	٢٠١٠/٧/١	" "	٤-١-٦ - تجديد ثلاث قاعات بالمبنى المصنع التعليمي لتصبح قاعات تدريسية جديدة لطلاب برنامج الصيدلة الاكلينيكية وطلبة الدراسات العليا			
	٨٤٨٦٠	-	-	٨٤٨٦٠	٢٠١١/٣/٣٠	٢٠١٠/٧/١	" "	٤-١-٧ - تجديد قاعات المكتبة للطلاب والدراسات العليا			

مؤشرات النجاح	مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				فترة التنفيذ		مسئول التنفيذ	الاية التنفيذ	المخرجات / العائد	الهدف المحدد	الغايات
	اجمالى	تمويل ذاتى	من المشروع	من الجامعة	النهاية	البداية					
	١٠٥١٠٠	-	-	١٠٥١٠٠	٢٠١١/٣/٣٠	٢٠١٠/٧/١	" "	٤-١-٨ - تجديد طرقات الدور الارضى والدور الثاني بالمبنى الادارى			
	٩٨٦٠٠	-	-	٩٨٦٠٠	٢٠١١/٣/٣٠	٢٠١٠/٧/١	" "	٤-١-٩ - تجديد الأقسام الإدارية بالدور الارضى بالمبنى الادارى (١١ غرفة، ٨٢٥ متر)			
	١٨٧٢٣٠	-	-	١٨٧٢٣٠	٢٠١١/٣/٣٠	٢٠١٠/٧/١	" "	٤-١-١٠ - تجديد ٦ دورات المياه بمبنى الادارة			
	٣١٠١٠٠	-	-	٣١٠١٠٠	٢٠١١/٣/٣٠	٢٠١٠/٧/١	" "	٤-١-١١ - تجديد معمل الكيمياء المركزي ومعمل البيولوجيا الجزيئية المركزي			
	١٦٥٠٠	-	-	١٦٥٠٠	٢٠١١/٣/٣٠	٢٠١٠/٧/١	" "	٤-١-١٢ - تجديد الوحدة العلاجية بالكلية (٧٥ متر)			
	٣٤٨٤٠	-	-	٣٤٨٤٠	٢٠١١/٣/٣٠	٢٠١٠/٧/١	" "	٤-١-١٣ - تجديد وحدة الكمبيوتر ونادى العلوم والتكنولوجيا بالكلية			
	٦٦١٠٠	-	-	٦٦١٠٠	٢٠١١/٣/٣٠	٢٠١٠/٧/١	" "	٤-١-١٤ - انشاء بيت لحيوانات التجارب لمساعدة العملية التعليمية والبحثية			
	١٠٢٥٠	-	-	١٠٢٥٠	٢٠١١/٣/٣٠	٢٠١٠/٧/١	" "	٤-١-١٥ - تحديث مزرعة النباتات الطبية لمساعدة العملية التعليمية والبحثية			
-الانتهاء من ٨٠% من الانجاز في المدة المحددة وبالشروط	٨٥٠٠٠	-	٧٧٥٠٠	٧٥٠٠	٢٠١١/٣/٣٠	٢٠١٠/٧/١	رئيس المعيار وفريق العمل	٤-١-١٦ - مد الاقسام العلمية بالداتا شو وشاشات العرض الخاصة بها	ب- توفير المواد المساعدة للتعليم والتعلم بالكلية		
	٢٠٢٤٠٠	-	١٨٢١٦٠	٢٠٢٤٠	٢٠١١/٣/٣٠	٢٠١٠/٧/١	" "	٤-١-١٧ - مد الاقسام العلمية والإدارية والمعامل بالأثاث			

مؤشرات النجاح المطلوبة	مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				فترة التنفيذ		مسئول التنفيذ	الاية التنفيذ	المخرجات / العائد	الهدف المحدد	الغايات
	اجمالى	تمويل ذاتى	من المشروع	من الجامعة	النهاية	البداية					
	٩٠٠٠٠	-	٨١٠٠٠	٩٠٠٠	٢٠١١/٣/٣٠	٢٠١٠/٧/١	" "	٤-١٨-١-مد الأقسام بالكمبيوترات بأجهزة الكمبيوتر وملحقاتها.			
	١٠٤٨٧٠ ٠	-	٩٥٣٨٣٠	٩٤٨٧٠	٢٠١١/٣/٣٠	٢٠١٠/٧/١	" "	٤-١٩-١-مد الأقسام والوحدات بالأجهزة والمعدات العملية والبحثية			
	١٠٦١١٠	-	٥٣٠٥٥	٥٣٠٥٥	٢٠١١/٣/٣٠	٢٠١٠/٧/١	" "	٤-٢٠-١- تجديد أثاث قاعات الكنترول بالكلية			
	مراجعة دورية كل ثلاثة أشهر	-	-	-	٢٠١١/١٢/٣٠	٢٠١٠/١/١	أ.د/ رئيس وحدة الجودة	٤-٢١-١- ضبط جودة الأنشطة من قبل وحدة الجودة بالكلية (فريق متابعة أنشطة المشروع)			
		-	-	-	٢٠١٤/١٢/٣٠	٢٠١٠/١/١	الإدارة الهندسية والتعاقد مع المختصين	٤-٢٢-١- الصيانه الدوريه والمستمره لضمان الاداء الجيد			

الغايات	الهدف المحدد	المخرجات / العائد	الاية التنفيذ	مسئول التنفيذ	فترة التنفيذ		مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				مؤشرات النجاح
					البداية	النهاية	من الجامعة	من المشروع	تمويل ذاتي	اجمالي	
٤ - تنمية القدرات الحادية و البنية الأساسية للكلية	٢-٤ - تنمية الموارد الذاتية المالية والمادية للكلية	أ-وحدة الاستشارية الصيدلانية لتقديم الخدمات لشركات الدواء والمستشفيات	٤-٢-١ - وضع اجراءات عمل لدعم الوحدة المهام: ○ عمل لائحة داخلية للوحدة واعتمادها، تتضمن: الغرض من إنشائها وأهدافها واختصاصها وهيكلها التنظيمي والموارد المادية والبشرية اللازمة وآليات العمل بها. ○ تحديد أهداف العمل بالوحدة ○ إعداد الوثائق الخاصة بإجراءات العمل بالوحدة ○ إعداد خطة العمل بالوحدة	أ.د/ عميد الكلية أفريق العمل	٢٠١٠/١/١	٢٠١٠/٤/٣٠	١٨٨٠	٢٨٢٠	-	٤٧٠٠	١ - الانتهاء من تجهيز الوحدة في الوقت المحدد. ٢ - وجود لائحة داخلية تنظم عمل الوحدة وتحدد مسؤولياتها واختصاصها. ٣ - بدء العمل وارتفاع العائد المالي للوحدة ذات الطابع الخاص والإسهام في زيادة الموارد الذاتية للكلية
			٤-٢-٢ - تأثيث الوحدة وامدادها بالأجهزة اللازمة	أ.د/ عميد الكلية	٢٠١٠/١٢/١	٢٠١١/٥/٣٠	١٣٦٢٨٠	٣٣٦٢٨٠	-	٤٧٢٥٦٠	٤ - زيادة الموارد الذاتية للكلية بنسبة ٢٠ % في كل عام (في حالة التشغيل)
			٤-٢-٣ - تدريب موظفي الوحدة والجهاز الادارى المعاون لزيادة كفاءتهم وتنمية قدراتهم	رئيس المعيار وفريق العمل	٢٠١٠/٧/١	٢٠١٠/٩/٣٠	٦٦٤٠	٩٩٦٠	-	١٦٦٠٠	
			٤-٢-٤ - وضع الإستشارات الصيدلانية على الموقع الالكتروني للكلية واعداد موقع خاص بها لعرض أنشطتها	رئيس المعيار وفريق العمل	٢٠١٠/١/١	٢٠١١/١٢/٣٠					

مؤشرات النجاح	مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				فترة التنفيذ		مسئول التنفيذ	الاية التنفيذ	المخرجات / العائد	الهدف المحدد	الغايات
	اجمالى	تمويل ذاتى	من المشروع	من الجامعة	النهاية	البداية					
	٢٧٤٥٠	-	٢٠٤٧٠	٦٩٨٠	٢٠١٠/١٢/٣٠	٢٠١٠/١٠/١	رئيس المعيار وفريق العمل	٤-٢-٥ - برنامج إعلامي وتسويقي لدعم وحدة الإستشارات الصيدلانية يوضح: - اهداف العمل بهذه الوحدات. - أنشطة الوحدة مثل: الخدمات التي تقدمها الوحدة للجمهور، والدورات التدريبية وورش العمل التي تعقد بالوحدة.			
	٤٩٥٠٠	٢٩٧٠٠	١٢٣٧٥	٧٤٢٥	٢٠١١/١/٣٠ ٢٠١١/١١/٣٠ ٢٠١٢/١١/٣٠ ٢٠١٣/١١/٣٠ ٢٠١٤/١٢/٣٠	٢٠١١/١/١ ٢٠١١/١١/١ ٢٠١٢/١١/١ ٢٠١٣/١١/١ ٢٠١٤/١٢/١	رئيس المعيار وفريق العمل	٤-٢-٦ - عقد مؤتمر سنوي لدعم الوحدة			
	٣٩٠٠	-	٢٣٤٠	١٥٦٠	٢٠١١/٥/٣٠	٢٠١١/٤/١	رئيس المعيار وفريق العمل	٤-٢-٧ - اعداد دراسة عن تطور العمل والمعوقات بالوحدة .			

مؤشرات النجاح	مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				فترة التنفيذ		مسئول التنفيذ	الاية التنفيذ	المخرجات / العائد	الهدف المحدد	الغايات
	اجمالى	تمويل ذاتى	من المشروع	من الجامعة	النهاية	البداية					
١ - زيادة عدد مقترحات المشروعات المقدمة من اعضاء هيئة التدريس بالكلية لجهات التمويل الخارجية	٦٣٠٠	-	٣٧٨٠	٢٥٢٠	٢٠١١/٢/١	٢٠١٠/١٢/١	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	٤-٢-٨ - تدريب اعضاء هيئة التدريس على مهارات التقدم للمشاريع المعلن عنها من جهات تمويل البحث العلمي بالداخل والخارج	ب-وحدة المشروعات بالكلية مطورة وقادرة على الحصول على المشروعات		٤- تنمية القدرات المعادية و البنية الأساسية للكلية
٢ - ارتفاع نسبة المقترحات الناجحة من جملة المقترحات المقدمة لجهات التمويل الخارجية لتصل الى ٥٠% بنهاية المشروع	٤٠٥٠	-	٢٤٣٠	١٦٢٠	٢٠١١/٣/١	٢٠١١/١/١	" "	٤-٢-٩ - عقد ٣ ورش عمل للتعريف بأنواع المشروعات والمنح المقدمة من الجامعة والجهات الأجنبية			
٣ - زيادة الموارد الذاتية للكلية ٢٠% سنويا	٢٨٨٠٠	١٤٤٠٠	٨٦٤٠	٥٧٦٠	٢٠١٤/١٢/١	٢٠١٠/١٢/١	" "	٤-٢-١٠ - تقديم الدعم الفنى لاعضاء هيئة التدريس الراغبين فى التقدم للمشروعات			
٤ - متابعة وضبط جودة تنفيذ الأنشطة من قبل لجنة ضبط الجودة ومتابعة الأداء بوحدة الجودة	مراجعة دورية كل ثلاثة أشهر	-	-	-	١٢/٣٠ ٢٠١٤	٢٠١٠/١/١	أ.د/ مدير الجودة وفريق العمل	٤-٢-١١ - متابعة وضبط جودة تنفيذ الأنشطة من قبل لجنة ضبط الجودة ومتابعة الأداء بوحدة الجودة			

الغاية الخامسة: المساهمة في التنمية المتكاملة للمجتمع.

مؤشرات النجاح	مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				فترة التنفيذ		مسئول التنفيذ	الاية التنفيذ	المخرجات / العائد	الهدف المحدد	الغايات
	اجمالى	تمويل ذاتى	من المشروع	من الجامعة	النهاية	البداية					
١ - خطة بحثية معلنة ومعتمدة للكلية في الوقت المحدد	٦٠٠٠	-	٣٦٠٠	٢٤٠٠	٢٠١٠/٣/٣٠	٢٠١٠/١/١	أ.د/ رئيس المعيار فريق العمل	٥-٥-١ - عقد ١٠ ورش عمل من أجل رفع وعي أعضاء هيئة التدريس بكيفية إعداد الخطط البحثية للأقسام	١- الخطة البحثية للكلية معتمدة وتتسق مع الخطة البحثية للجامعة. وجود آلية معتمدة ومعلنة لمتابعة تنفيذ أنشطة البحث العلمي بالكلية	٥-١-٥ النهوض بالبحث العلمي الهادف والوصول الى مخرجات تطبيقية وتشجيع الابتكارات العلمية	٥- المساهمة في التنمية المتكاملة للمجتمع
٢ - خطط بحثية معتمدة ومعلنة للأقسام تتوافق وتتكامل مع الخطة البحثية للكلية وتسليمها في الوقت المحدد	-	-	-	-	٢٠١٠/٥/٣٠	٢٠١٠/٤/١	" "	٥-٥-٢ - إعداد الخطط البحثية بالأقسام واعتمادها من مجالس الأقسام وتسليمها إلى وكيل الكلية للدراسات العليا			
٣ - تنفيذ ما لا يقل عن ٥٠% من الخطة البحثية في خلال مدة المشروع	٥٤٠٠	-	٣٢٤٠	٢١٦٠	٢٠١٠/٩/٣٠	٢٠١٠/٧/١	" "	٥-١-٣ - إعداد الخطة البحثية للكلية ومراجعتها والتأكد من تكاملها واتساقها مع الخطة البحثية للجامعة واعتمادها من مجلس الكلية ومجلس الجامعة وتوزيعها على الأقسام العلمية.			
٤ - ارتفاع النسبة المئوية للأوراق البحثية العلمية التي قبلت للنشر،	١٣٠٠	-	٧٨٠	٥٢٠	١٠/٣٠ ٢٠١٠	٢٠١٠/١٠/١	" "	٥-١-٤ - إعداد طرق آليات متابعة وتقييم تنفيذ الخطة البحثية للكلية واعتمادها وإعلانها وتوزيعها على الأقسام			

مؤشرات النجاح	مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				فترة التنفيذ		مسئول التنفيذ	الاية التنفيذ	المخرجات / العائد	الهدف المحدد	الغايات
	اجمالى	تمويل ذاتى	من المشروع	من الجامعة	النهاية	البداية					
أو نشرت في مجلات دولية لتصل إلى ٣٠% بنهاية المشروع	١٠٠٠٠	٥٠٠٠	٣٠٠٠	٢٠٠٠	١٢/٣٠ / ٢٠١٤	٢٠١٠/١٠/١	" "	٥-١-٥ - تقييم ومتابعة تنفيذ الخطة البحثية بالأقسام ورفع التقارير لوكيل الكلية للدراسات العليا لاتخاذ اللازم			
	٤٠٠٠٠	٢٢٠٠٠	١٠٠٠٠	٨٠٠٠	٢٠١١/١/٣٠ / ١١/٣٠ / ٢٠١١ / ١١/٣٠ / ٢٠١٢ / ١١/٣٠ / ٢٠١٣ / ١١/٣٠ / ٢٠١٤	٢٠١٠/١٢/١ / ٢٠١١/١٠/١ / ٢٠١٢/١٠/١ / ٢٠١٣/١٠/١ / ٢٠١٤/١٠/١	" "	٥-١-٦ - عقد مؤتمرات سنوية (٥ مؤتمرات) لعرض الأبحاث التي تمت في إطار الخطة البحثية للكلية			
١- قاعدة بيانات للبحث العلمي بالكلية. ٢- استيفاء وضع ٨٠% من أبحاث التدريس على قواعد البيانات بالكلية ٣- ارتفاع مستوى رضا الباحثين المتعاملين مع قاعدة البيانات	٦٤٠٠	-	٣٨٤٠	٢٥٦٠	٢٠١٠/٦/٣٠	٢٠١٠/١/١	" "	٥-١-٧ - إنشاء واستيفاء قاعدة بيانات - ورقية / إلكترونية - للبحث العلمي بالكلية. ٥-١-٨ - استيفاء قاعدة البيانات الإلكترونية للبحث العلمي بالكلية مباشرة من أعضاء هيئة التدريس On line ٥-١-٩ - تنشيط موقع الكلية بقواعد بيانات الأبحاث العلمية بالكلية بحيث تملأ تستوفي بواسطة أعضاء هيئة التدريس on line	ب- قاعدة بيانات للأبحاث العلمية بالكلية		

مؤشرات النجاح	مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				فترة التنفيذ		مسئول التنفيذ	الاية التنفيذ	المخرجات / العائد	الهدف المحدد	الغايات
	اجمالى	تمويل ذاتى	من المشروع	من الجامعة	النهاية	البداية					
	٥٠٠٠	-	٣٠٠٠	٢٠٠٠	٢٠١٠/٦/٣٠	٢٠١٠/١/١	" "	١٠-١-٥ - عقد ١٠ ورش عمل بالأقسام لتدريب أعضاء هيئة التدريس علي كيفية إدخال البيانات الخاصة بأبحاثهم العلمية على موقع الكلية بالتعاون مع مركز الاتصالات والمعلومات بالجامعة			
	-	-	-	-	١٢/٣٠ ٢٠١٠	٢٠١٠/٧/١	" "	١١-١-٥ - متابعة إدخال البيانات الخاصة بالأبحاث العلمية لأعضاء هيئة التدريس ورفع التقارير لوكيل الكلية للدراسات العليا لاتخاذ اللازم			

مؤشرات النجاح	مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				فترة التنفيذ		مسئول التنفيذ	الاية التنفيذ	المخرجات / العائد	الهدف المحدد	الغايات
	اجمالى	تمويل ذاتى	من المشروع	من الجامعة	النهاية	البداية					
١ - زيادة عدد معاوني أعضاء هيئة التدريس المستجيبين للماجستير والدكتوراه الذين يعملون في المعمل المركزي بمعدل ٢٠% زيادة عن السنة السابقة ٢ - أداء الأنشطة في أوقاتها المحددة ٣ - ربط المعمل المركزي بكل الأنشطة الإعلامية للكلية					١٢/٣٠ ٢٠١١	٢٠١٠/١/١	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	٥- ١٢ - تعيين الموارد البشرية بالمعمل وهي ٤ فني معمل بواقع ٢ لكل معمل يتم اختيارهم طبقا للاتي : أ - حصولهم على شهادة البكالوريوس من كلية العلوم أو المعهد الفني الصحي أو الكليات المنظرة. ب - حصولهم على دورات تدريبية متخصصة في أنشطة المعمل السابق ذكرها ج - خبره في مجالات المعمل المركزي أو معاهد البحوث أو الوحدات البحثية	ج- معمل البيولوجيا الجزئية ومعمل الكمياء المركزي بالكلية محدث ومجهز ويخدم الخطة البحثية للكلية والأقسام ورسائل المستجيبين لطلاب الدراسات العليا وبالمشروع البحثى الطلابى		
	٧٥٨٥٥٠	-	٦٨٦٦٩٥	٧١٨٥٥	٢٠١١/٣/٣٠	٢٠١٠/٧/١	" "	٥- ١٣ - شراء الاجهزه التى ترفع من اداء معمل البيولوجيا الجزئية .			

مؤشرات النجاح	مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				فترة التنفيذ		مسئول التنفيذ	الاية التنفيذ	المخرجات / العائد	الهدف المحدد	الغايات
	اجمالى	تمويل ذاتى	من المشروع	من الجامعة	النهاية	البداية					
	٦٣٦٨٧٨	-	٥٧٧٤٨٥	٥٩٤٢٠	٢٠١١/٣/٣٠	٢٠١٠/٧/١	" "	١٤-١-٥ - شراء الاجهزه التى ترفع من اداء معمل الكيمياء المركزى.			

الغايات	الهدف المحدد	المخرجات / العائد	الية التنفيذ	مسئول التنفيذ	فترة التنفيذ		مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				مؤشرات النجاح
					البداية	النهاية	من الجامعة	من المشروع	تمويل ذاتي	اجمالى	
٥- المساهمة في التنمية المتكاملة للمجتمع		د - البحث العلمي يساهم في دعم وتعزيز العملية التعليمية من خلال المشروعات البحثية المدرجة للفرقة الخامسة	١٥-١-٥ - ربط خطة البحث العلمي بالكلية بخطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	٢٠١٠/١/١	٢٠١٠/٣/٣٠	٨٠٠	١٢٠٠	-	٢٠٠٠	١- نماذج من الأبحاث الطلابية
			١٦-١-٥ - عقد ٤ ورش عمل لدعم صلة البحث العلمى بالبيئة المحيطة وفق الخطط الخاصة بذلك.	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	٢٠١٠/٤/١	٢٠١٠/٥/٣٠	٣٢٠٠	٤٨٠٠	-	٨٠٠٠	٢- تسجيلات لعروض طلابية
			١٧-١-٥ - دعم المشروعات البحثية لطلاب مرحلة البكالوريوس	أ.د/ رئيس المعيار وفريق العمل	٢٠١٠/١/١	١٢/٣٠ ٢٠١٤	٦٠٠٠	١٠٠٠٠	٢٤٠٠٠	٤٠٠٠٠	٣- وجود نماذج من المشروعات البحثية تعكس مدى ارتباطها بالمجتمع
			١٨-١-٥ - متابعة وضبط جودة تنفيذ الأنشطة من قبل لجنة ضبط الجودة .	أ.د/ مدير الجودة فريق العمل	٢٠١٠/١/١	١٢/٣٠ ٢٠١٤	-	-	-	-	

الغايات	الهدف المحدد	المخرجات / العائد	الية التنفيذ	مسئول التنفيذ	فترة التنفيذ		مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				مؤشرات النجاح
					البداية	النهاية	من الجامعة	من المشروع	تمويل ذاتي	اجمالى	
٥- المساهمة في التنمية المتكاملة للمجتمع	٥-٢- تطوير المشاركة المجتمعية وتقديم خدمات وفقاً لإحتياجات المجتمع.	١- ادارة شئون تنمية البيئة وخدمة المجتمع وتشمل: - قسم لادارة القوافل الطبية - قسم لادارة مؤتمرات الكلية - لجنة شراكة اكااديمية مجتمعية) تضم قادة المجتمع وذوي الصلة لوضع أليات	٥-٢-١ - إعداد مقترح ادارة شئون تنمية البيئة وخدمة المجتمع يتضمن الغرض من إنشائها ودورها في الارتفاع بالمستوى الأكاديمي والخدمي للكلية والمهام المسنده اليها واجراءات العمل فيها	أ.د/ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة فريق العمل	٢٠١٠/١/١	٢٠١٠/٣/٣٠	١٧٢٠	٢٥٨٠	-	٤٣٠٠	١- اعتماد الوحدة من مجلسي الكلية والجامعة ٢- ارتفاع رضاء أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية (المجتمع الداخلي) والمجتمع الخارجي عن العمل وانجازات إدارة البيئة وخدمة المجتمع بنسبة ٢٠% سنويا ٣- ارتفاع وعي المجتمع بالسلوكيات البيئية الصحيحة بنسبة ٣٠% في الدراسة الثانية عن الأولى ٤- ارتفاع نسبة رضاء المشاركين فى مؤتمرات الكلية بنسبة ٢٠% سنويا بعد تفعيل العمل بقسم ادارة مؤتمرات الكلية
			٥-٢-٢ - مراجعة المقترح بواسطة الإدارة العليا للكلية واستيفاء التعديلات المطلوبة واعتماده من مجلس الكليه و تسكين الادارة الجديدة في الهيكل التنظيمي لاعتمادها من مجلس الجامعة مع الهيكل التنظيمي	" "	٢٠١٠/٤/١	٢٠١٠/٦/٣٠	-	-	-	-	
			٥-٢-٣ - إعداد المكان المناسب للأدارة وتجهيزه: ٤ مكاتب - ٤ كراسي للمكاتب - منضده للمناقشة - ١ كمبيوتر - ١ طاولة - ١ داتا شو - شاشة عرض - دولاب حائط للأوراق والمستندات - ٨ كرس بعجل- ١ منضدة المناقشة ٣-١-٤ - تسكين ٨ موظفين من المعينين مؤقتا بالادارة	" "	٢٠١٠/٧/١	١٠/٣٠ ٢٠١٠	٥٠٠٠	١٥٠٠٠	-	٢٠٠٠٠	

مؤشرات النجاح	مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				فترة التنفيذ		مسئول التنفيذ	الاية التنفيذ	المخرجات / العائد	الهدف المحدد	الغايات
	اجمالى	تمويل ذاتي	من المشروع	من الجامعة	النهاية	البداية					
	-	-	-	-	٢٠١٠/٣/٣٠	٢٠١٠/١/١	" "	٥-٢-٥ - اضافة و كيلي شئون الطلاب و الدراسات العليا للجنة شئون البيئة و عضو من نقابة الصيادلة و ممثلين عن مصانع الأدوية و نخبة من قادة المجتمع مثل أعضاء المجلس المحلي و ممثلي المحافظة			
	٢٥٠٠٠	٧٥٠٠	١٢٥٠٠	٥٠٠٠	/١٢/٣٠ ٢٠١٤	٢٠١٠/١/١	" "	٥-٢-٦ - وضع خطة للثقافة البيئية للطلاب والمجتمع الخارجي وتنفيذها على هيئة ندوات (٢٠ ندوة)			
	٣٠٠٠٠	٢٠٠٠٠	٦٠٠٠	٤٠٠٠	/١٢/٣٠ ٢٠١٤	٢٠١٠/١/١	" "	٥-٢-٧ - وضع خطة لتنفيذ ٢٠ قافله طبية			
	١٥٠٠٠	٩٠٠٠	٣٧٥٠	٢٢٥٠	٢٠١٠/١٢/١ ٢٠١١/١١/١ ٢٠١٢/١٠/١ ٢٠١٣/٦/١ ٢٠١٤/٤/١	٢٠١٠/١٠/١ ٢٠١١/٨/١ ٢٠١٢/٦/١ ٢٠١٣/٤/١ ٢٠١٢/٢/١	" "	٥-٢-٨ - عقد ٥ دراسات مجتمعية لتحديد أثر ادارة شئون تنمية البيئة قبل وبعد انشاء الادارة			
	مراجعة دورية كل ثلاثة أشهر	-	-	-	/١٢/٣٠ ٢٠١٤	٢٠١٠/١/١	أ.د/ مدير الجودة وفريق العمل	٥-٢-٩ - ضبط جودة الأنشطة من قبل وحدة الجودة بالكلية (فريق متابعة أنشطة المشروع)			

مؤشرات النجاح	مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				فترة التنفيذ		مسئول التنفيذ	اللية التنفيذ	المخرجات / العائد	الهدف المحدد	الغايات
	اجمالى	تمويل ذاتى	من المشروع	من الجامعة	النهاية	البداية					
١- وحدة أخلاقيات المهنة واعتمادها من مجلسي الكلية والجامعة ٢- لائحة داخلية معتمدة تنظم عمل الوحدة ٣- ميثاق ومعايير لأخلاقيات المهنة بكلية الصيدلة تتوافق مع المعايير المرجعية وقابلة للتطبيق بالكلية وفي نسخ ورقية وإلكترونية ٤- وجود آلية للتعامل مع حالات عدم المطابقة ٥- وجود ميثاق	٣٩٠٠	-	٢٣٤٠	١٥٦٠	٢٠١٠/٢/٢٨	٢٠١٠/١/١	أ.د/ رئيس المعيار فريق العمل	١-٣-٥ - إعداد مقترح الوحدة وأهدافها وهيكلها التنظيمي تحديد مهامها الرئيسية	١- وجود ميثاق معتمد لأخلاقيات العمل والبحث العلمي	٣-٥- وضع موثيق ونظم تتسم بالعدل والشفافية والمساواة لأخلاقيات العمل والبحث العلمي	٥- المساهمة في التنمية المتكاملة للمجتمع
	-	-	-	-	٢٠١٠/٦/٣٠	٢٠١٠/٣/١	" "	٢-٣-٥ - اعتماد الوحدة من مجلس الكلية ومجلس الجامعة وضمها للهيكل التنظيمي للكلية	١- وحدة أخلاقيات المهنة تعمل على نشر ثقافة أخلاقيات المهنة وتطبيقها بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلاب والعاملين بالكلية.		
	٢٣٤٠	-	١٤٠٤	٩٣٦	٢٠١٠/٤/٣٠	٢٠١٠/٣/١	" "	٣-٣-٥ - وضع السياسات الداخلية والإجراءات المنظمة لعمل الوحدة وتوثيقها			
	٢٣٤٠	-	١٤٠٤	٩٣٦	٢٠١٠/٨/٣٠	٢٠١٠/٧/١	" "	٤-٣-٥ - دراسة المعايير الأخلاقية المرجعية المعمول بها في مجال التعليم الصيدلي والبحث العلمي وخدمة المجتمع			
	٥٨٥٠	-	٣٥١٠	٢٣٤٠	٢٠١١/١/٣٠	٢٠١٠/١٠/١	" "	٥-٣-٥ - وضع ميثاق ومعايير الأخلاقيات المهنية الخاص بالكلية واعتماده.			

الممارسات الأخلاقية على الموقع الإلكتروني للكلية	١٥٠٠	-	٩٠٠	٦٠٠	٢٠١٢/٢/٢٩	٢٠١١/١/١	" "	٥-٣-٦ - وضع آلية للتعامل مع حالات عدم المطابقة في الالتزام بالمعايير الأخلاقية المهنية بالكلية
٦- ارتفاع وعي العليا ورؤساء الأقسام بالكلية و٨٠% من أعضاء هيئة التدريس و٧٥% من العاملين بالكلية بالمعايير الأخلاقية المهنية للكلية	٦٠٠٠	-	٣٦٠٠	٢٤٠٠	٢٠١١/٤/٣٠	٢٠١١/٢/١	" "	٥-٣-٧ - تصميم وطباعة ميثاق ومعايير أخلاقيات المهنة بالكلية وعمل نسخ الكترونية منه ونشرها بجميع أقسام وإدارات الكلية
٧- ارتفاع رضا أعضاء هيئة التدريس لأكثر من ٥٠% عن أداء الوحدة	-	-	-	-	٢٠١١/٤/٣٠	٢٠١١/٤/١	" "	٥-٣-٨ - وضع دليل الممارسات الأخلاقية المهنية على الموقع الإلكتروني لكلية الصيدلة
٨- انخفاض عدد الحالات المخالفة لمعايير الممارسات الأخلاقية المهنية بعد تفعيل العمل بالميثاق	١٢٠٠٠	٤٢٠٠	٥٤٠٠	٢٤٠٠	٢٠١١/١٢/١ ٢٠١٤/١٢/٣٠	٢٠١١/٥/١ ٢٠١٢/١/١	" "	٥-٣-٩ أ- عقد ١٠ ندوات ولقاءات مع الإدارة العليا بالكلية ورؤساء الأقسام والإدارات وأعضاء هيئة التدريس والعاملين لنشر المعلومات وزيادة الوعي عن أخلاقيات المهنة في الجانب التعليمي والبحثي وخدمة المجتمع وتنمية البيئة ب- عقد ٦ ندوات نصف سنوية

					٢٠١١/٦/٣٠ ٢٠١١/١٢/٣٠ ٢٠١٢/١٢/٣٠ ٢٠١٣/١٢/٣٠ ٢٠١٤/١٢/٣٠	٢٠١١/٥/١ ٢٠١١/١١/١ ٢٠١٢/١١/١ ٢٠١٣/١١/١ ٢٠١٤/١١/١	" "	١٠-٣-٥ - إجراء دراسات نصف سنوية لإستقصاء واستطلاع الرأي مع جميع الأطراف المعنية عن مدى فاعلية الوحدة في مستوى تطبيق المعايير الأخلاقية المهنية بالكلية وعن مدى التزام أعضاء هيئة التدريس بالمعايير الأخلاقية المهنية بالكلية وإعداد التقارير وتحليلها إحصائيا			
	مراجعة دورية كل ثلاثة أشهر	-	-	-	٢٠١٤/١٢/٣٠	٢٠١٠/١/١	أ.د/ مدير الجودة وفريق العمل	١١-٣-٥ - متابعة وضبط جودة تنفيذ الأنشطة من قبل لجنة ضبط الجودة ومتابعة الأداء بوحدة الجودة			

الغاية السادسة: الحصول علي الاعتماد الاكاديمي

مؤشرات النجاح	مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				فترة التنفيذ		مسئول التنفيذ	الاية التنفيذ	المخرجات / العائد	الهدف المحدد	الغايات
	اجمالى	تمويل ذاتى	من المشروع	من الجامعة	النهائية	البداية					
١- تنفيذ ٨٠ % الأنشطة بدقة وبناءً على الخطة الموضوعية وفي أوقاتها المحددة ٢- تحقيق ٨٠ % من مؤشرات النجاح الخاصة بكل مخرج من مخرجات المشروع	١٦٧٠٠	-	٨٣٥٠	٨٣٥٠	٢٠١٠/٨/٣٠	٢٠١٠/٧/١	أ.د/ رئيس المعيار فريق العمل	١-١-٦ - توفير المكان الملائم لإدارة المشروع وتوفير الموارد البشرية) والمعدات اللازمة	١- نظام مفعّل لضبط جودة أنشطة مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد بواسطة وحدة ضمان الجودة	١-٦- دعم نظم إدارة ضمان جودة التعليم الصيدلي بالكلية والتأهيل لاعتماد الكلية من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد	٢- الحصول علي الاعتماد الاكاديمي
	٢٢٩٠٠	-	١٣٧٤٠	٩١٦٠	٢٠١٠/١/٣٠ ٢٠١٠/١٢/٣٠ ٢٠١١/١٢/٣٠	٢٠١٠/١/١ ٢٠١٠/١٢/١ ٢٠١١/١٢/١	" "	٢-١-٦ - عقد مؤتمر موسع للإعلان عن بدء المشروع وأنشطته ثم عقد مؤتمر للإعلان عن التقدم في أنشطة المشروع ثم مؤتمر ختام المشروع (٣ مؤتمرات)			
	٥٦٠٠	-	٣٣٦٠	٢٢٤٠	٢٠١٠/١/٣٠	٢٠١٠/١/١	" "	٣-١-٦ - اعداد خطة لمتابعة أنشطة المشروع واجراءات ضبط الجودة بالاستعانة باستشاري في ضبط جودة الأنشطة الداخلية			
	٢٣٢٨٠٠	١٠١٤٠٠	٨٠٨٤٠	٥٠٥٦٠	٢٠١٤/١٢/٣٠	٢٠١٠/١/١	" "	٤-١-٦ - تنفيذ خطة المتابعة لضبط جودة أنشطة المشروع			
	٢٨٠٠٠	١٠٠٠٠	١٠٨٠٠	٧٢٠٠	٢٠١٤/١٢/٣٠	٢٠١٠/١/١	" "	٥-١-٦ - تنفيذ خطة المتابعة لضبط جودة أنشطة المشروع بالاستعانة بمراجعين خارجيين			
	٥٢٥٠	-	٣١٥٠	٢١٠٠	٢٠١١/١٠/٣٠	٢٠١١/٨/١	" "	٦-١-٦ - دراسة أثر أنشطة المشروع على جودة التعليم الصيدلي والبحث العلمي وخدمة المجتمع.			

مؤشرات النجاح	مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				فترة التنفيذ		مسئول التنفيذ	الاية التنفيذ	المخرجات / العائد	الهدف المحدد	الغايات
	اجمالى	تمويل ذاتى	من المشروع	من الجامعة	النهاية	البداية					
١- نشر الوعى عن معايير الهيئة بين ما لا يقل عن ٥٠% من اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والاداريين وطلاب الكلية	١١٦٠٠	-	٦٩٦٠	٤٦٤٠	٢٠١١/٥/٣٠	٢٠١٠/٧/١	" "	٦-١-٧ - نشر الوعى بين أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية عن معايير الهيئة عن طريق ١٠ ورش عمل وندوات	ب- اعتماد الكلية من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم		
٢- الانتهاء من الدراسة الذاتية فى الوقت المحدد	٤٨٥٠٠	-	٢٩١٠٠	١٩٤٠٠	٢٠١١/٣/٣٠	٢٠١٠/١٢/١	" "	٦-١-٩ - عمل الدراسة الذاتية وتحليلها وتحديد نقاط القوة والضعف واعداد المسودة الأولى ومراجعتها وتصحيح الأخطاء الإنتهاء من الدراسة الذاتية ومراجعتها واعداد النسخة النهائية منها وطباعتها وتوزيعها على كل ذوي الصلة.			
٣- استيفاء ما لا يقل عن ٨٠% من معايير الهيئة فى الدراسة الذاتية - مع التركيز علي المعايير الحاكمة	٢٠٨٠٠	-	١٢٤٨٠	٨٣٢٠	٢٠١١/٤/٣٠	٢٠١١/٤/١	" "	٦-١-١٠ - اعداد خطة التحسين وعرضها على مجلس الكلية للأعتماد			
٤- قبول ملف اعتماد الكلية من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد	٥١٠٠٠	-	٣٠٦٠٠	٢٠٤٠٠	٢٠١١/٧/٣٠	٢٠١١/٧/١	" "	٦-١-١١ - التقدم بملف الاعتماد لتحديد موعد الزيارة ودفع مصروفات رسوم الاعتماد ٦-١-١٢ - تجهيز ملف الاعتماد والتقدم به إلي الهيئة ٦-١-١٣ - تحديد ممثل الكلية لدي الهيئة في زيارة الاعتماد. ٦-١-١٤ - تسديد رسوم الاعتماد			

الغايات	الهدف المحدد	المخرجات / العائد	الية التنفيذ	مسئول التنفيذ	فترة التنفيذ		مصادر التمويل والتكلفة بالجنيه				مؤشرات النجاح
					النهاية	البداية	من الجامعة	من المشروع	تمويل ذاتى	اجمالى	
			١٥-١-٦ - الإستعداد لإستقبال زيارة الاعتماد	" "	٢٠١٠/٨/١	٢٠١١/٨/٣٠	٤٠٠٠	٦٠٠٠	-	١٠٠٠٠	
			١٦-١-٦ - ضبط جودة الأنشطة من قبل وحدة الجودة بالكلية (إجراء التعديلات اللازمة في حالة طلب الهيئة لها)	أ.د/ مدير الجودة وفريق العمل	٢٠١١/١/١	٢٠١١/١٢/٣٠	-	-	-	مراجعة دورية كل ثلاثة أشهر	

التمويل و الميزانية

$$\begin{aligned} \text{تكلفة الخطة التنفيذية} &= ٧٤٨٣٩٨٠ \text{ جنيهاً} \\ &+ \\ ١٠\% \text{ تغيير فى الاسعار} &= ٧٤٨٣٩٨ \text{ جنيهاً} \\ \hline \text{الاجمالى} &= ٨٢٣٢٣٧٨ \text{ جنيهاً} \end{aligned}$$

مصادر التمويل

- ١ - مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد = ٣٩٩٩٠٠٠ جنيهاً
- ٢ - الجامعة = ٢٣٨٦٠٠٠ جنيهاً
- ٣ - تمويل ذاتى (موارد ذاتية) = ١٨٤٧٣٧٨ جنيهاً

آليات نشر الخطة على الجهات المعنية:

يتم ذلك عن طريق نشرها على موقع الكلية الالكتروني للكلية على الانترنت و بارسال نسخ منها إلى الجهات المعنية من الجامعة إلى نقابة صيادلة ومديرية الصحة بالشرقية.

آلية تحديث الخطة:

هناك آلية لتحديث هذه الخطة بما يتناسب مع ما يستجد من أمور و ذلك من خلال المراجعة السنوية لمضمون هذه الخطة بغرض تحديثها و تعديلها و كذلك يتم الاستعانة بخبراء في مجال التخطيط الاستراتيجي للاستفادة من آراءهم و مشورتهم في كل ما يخص الخطة و تحديثها.

آليات ضمان طرق التقويم ومتابع استمرارية تنفيذ الخطة الاستراتيجية:

- وجود نظام توكيد جودة التعليم الصيدلي بالكلية.
- وجود نظام التوثيق والمعلومات.
- وجود نظام المراجعة الداخلية المتبع بجميع الاقسام العلمية والادارية بالكلية.
- نظام المراجعة والدعم الفني بمركز ادارة الجودة بالجامعة.
- نظام التقويم والمتابعة التابع لبرنامج التطوير المستمر والتأهيل للإعتماد.
- المشاركة الفعالة للادارة العليا والقيادات بالكلية في تنفيذ ومتابعة تنفيذ أنشطة الخطة الاستراتيجية

ضمانات و توصيات مستقبلية للخطة الاستراتيجية للكلية في ضوء وحدة ضمان الجودة :

لابد للكلية أن تبقى منفتحة باستمرار على القضايا الاجتماعية والتنموية للمجتمع، ومنطلقاً من احتياجاته ومطلوبة في ظل التوجهات القومية المعاصرة ومعبرة عن مطالب التقدم والثورة العلمية التكنولوجية.

لذلك فإن أية طموحات تخطيطية مستقبلية لتحقيق الجودة الشاملة للكلية ستظل رهناً بعوامل وضمانات أهمها:

- إيمان القيادات الأكاديمية والإدارية بهذه الخطط وتحويلها لبرامج عمل واتخاذ إجراءات فعلية للتنفيذ والمتابعة.
- تغيير "الثقافة الأكاديمية" على نحو يعيد النظر في المعايير والمفاهيم التي درجنا عليها بما يرسخ تأكيد الجودة.
- "تعظيم مشاركة المجتمع المدني" في أنشطة الكلية؛ فكراً، وتمويلًا، وتنظيمًا، واستخدامًا.
- تعظيم الاستخدام المكثف والمخطط للموارد المتاحة بما يقود إلى تحسين وزيادة الموارد الذاتية للكلية.
- الاستمرار في التحول في أساليب تقويم الطلاب من مستوى الامتحانات التقليدية إلى استخدام أساليب تكشف عن القدرات الحقيقية العليا لنتائج التعلم .
- تدعيم توفير أساليب تدريسية وتكنولوجية فاعلة لتدريب الطلاب على التعلم الذاتي ، وتفجير الطاقات الإبداعية لديهم .
- بلورة أسس ونظم لتقييم الأداء المهني والبحثي لأعضاء هيئة التدريس ووضع مقاييس واضحة لتحقيق هذا التقييم .
- إيجاد آلية فاعلة لتحقيق التواصل المستمر مع خريجي الكلية بما يضمن ولاءهم وجذبهم للدعم والمشاركة في برامجها المجتمعية المختلفة من خلال جمعية الخريجين .
- يلتزم أعضاء هيئة التدريس بكلية الصيدلة – جامعة الزقازيق بأن يساهموا إيجابياً ، وبشكل ملموس في تحسين نوعية تعليم الرعاية الصيدلانية ، والارتقاء بنوعية الخريجين ، وتحسين عمليات التعلم وفق المعايير الأكاديمية المحلية ، ويسعى أعضاء هيئة التدريس بالكلية إلى أن يكونوا دائماً – فردياً وجماعياً – نماذج مميزة تدعو للفخر والإعجاب.
- الإدارة العليا لا تدعم أو تعتمد أي مقترح من الأقسام العلمية قد يؤدي إلى خفض جودة العملية التعليمية.
- يجب أن يستقطع أعضاء هيئة التدريس علي الأقل ١٥ % من وقتهم في عمل يتعلق بالبحث العلمي وبعيداً عن عملهم التقليدي.
- يجب أن تسعى المؤسسة للتميز بغض النظر عن من هم منافسيهم في المنطقة.

إدارة المخاطر

إدارة المخاطر هو مجال التوصل لمنع الخطر ، التقليل من حجم الخسائر عند حدوثه ومنع تكراره وتدبير الأموال اللازمة للتعويض عن الخسائر ويمكن أن يتم ذلك بدراسة أسبابها والهدف من إدارة المخاطر هو وضع أنسب سياسة لمواجهة المخاطر المتوقعة تم دراسة المخاطر والتحديات التي قد تواجه تنفيذ الخطة الإستراتيجية للكلية فيما يلي:

١ - مخاطر سوق العمل ويتمثل ذلك في:

احتياجات سوق العمل لتخصصات نادرة مثل الصيدلة النووية والصيدلة السريرية والصيدلة التكنولوجية وغيرها ويتمثل ذلك أيضاً في زيادة توقعات مجتمع الأعمال والطلاب بالنسبة لجودة العملية التعليمية بصفة عامة والتعليم الصيدلي بصفة خاصة وفي زيادة المنافسة المتوقعة من التعليم الجامعي الخاص محلياً وإقليمياً ودولياً.

٢ - مخاطر داخلية ويتمثل ذلك في:

- وجود معارضة للتطوير ولتطبيق نظام الجودة واعتبار التخطيط مضيعة للوقت.
- عدم توافر الموارد البشرية المدربة للقيام بتنفيذ أهداف الخطة ويمكن التغلب علي ذلك. بخطة محكمة لتنمية مهارات العناصر الموجودة من خلال التدريب.
- عدم تلاؤم البنية التحتية وأعداد هيئة التدريس مع أعداد الطلاب.
- مركزية القرار وعدم وجود الشفافية وقلة الثقة في القيادات.

٣ - مخاطر مالية ويتمثل ذلك في:

- قلة الموارد المالية المتاحة للكلية من مصادر التمويل المختلفة.
- قلة الموارد من قبل قطاع الأعمال والصناعة لتطوير البنية التحتية للكلية وتمويل الأبحاث الخاصة بالتطوير والابتكار .

٤ - مخاطر تنفيذ ويتمثل ذلك في:

- مركزية اتخاذ بعض القرارات على مستوى الإدارة العليا.
- صعوبة تحديد مؤشرات قياس جودة الأداء بالنسبة لبعض المخرجات.
- عدم مرونة اللوائح الموجودة في تلبية متطلبات تنفيذ الخطة.

الاستراتيجيات البديلة

العوامل الخارجية التهديدات (T) ١- ضعف مستوى الطالب القادم من التعليم الثانوي ٢- متطلبات الاعتماد ٣- المنافسة الحادة مع الجامعات الخاصة ٤- عدم ملائمة أعداد الطلاب مع الموارد المتاحة ٥- هجرة العقول و الاجازات الوجدانية ٦- ضعف رواتب أعضاء هيئة التدريس	العوامل الخارجية الفرص (O) ١- وجود منطقة صناعية واعدة ٢- وجود برامج جديدة ٣- إنشاء الهيئة القومية لجودة التعليم و الاعتماد ٤- زيادة أعداد الطلاب الوافدين ٥- وجود مركز تقنية المعلومات و مركز ادارة الجودة و المكتبة الرقمية بالجامعة	البدائل الاستراتيجية
ST إستراتيجية الثبات والاستقرار تستخدم القوة للحد من التهديدات	SO إستراتيجية التوسع والنمو تستخدم لتحقيق أقصى قدر من الفرص	العوامل الداخلية نقاط القوة (S) ١- وجود هيكل تنظيمي موثق و معتمد ٢- كفاءة أعضاء هيئة التدريس ٣- ملائمة البرامج الدراسية لاحتياجات سوق العمل ٤- وجود وحدة ضمان جودة فعالة ٥- حصول الكلية علي مشاريع التطوير و المشاريع البحثية ٦- وجود خطة لخدمة المجتمع و تنمية البيئة مرتبطة باحتياجات المجتمع

WT	WO	العوامل الداخلية
إستراتيجية الانكماش والتقليل تقلل من نقاط الضعف وتجنب التهديدات	إستراتيجية التطوير والتحسين تستخدم للتقليل من نقاط الضعف من خلال الاستفادة من الفرص.	نقاط الضعف (W) ١ - عدم تناسب أعداد أعضاء هيئة التدريس مع أعداد الطلاب للوصول للنسبة المرجعية ٢ - عدم ملائمة مباني و مرافق الكلية لاحتياجات التطوير ٣ - نقص كفاءة العاملين بالجهاز الاداريو عدم وجود كوادر شابة ٤ - لا توجد آلية لصرف الحوافز و المكافآت للعاملين و أعضاء هيئة التدريس ٥ - سفر أعضاء هيئة التدريس للخارج ٦ - دور البحوث الأكاديمية في مواجهة المشكلات المجتمعية ٧ - ضعف استخدام تكنولوجيا التعليم لتنمية مهارات التعلم الذاتي للطلاب

استراتيجية النمو و التوسع

مؤشرات النجاح	مسئولية التنفيذ	الانشطة	الاهداف	الفرص (O)	فرص نقاط قوة
زيادة الاقبال من سوق العمل على الخريجين زيادة رضا المستفيدين عن مستوى الخريج	وكيل الكلية لشئون التعليم و الطلاب	- دراسة احتياجات سوق العمل و المهارات المطلوب توافرها في الخريج - مراجعة البرامج الدراسية بما يحقق التحديث المطلوب	١- طرح برامج تعليمية جديدة بما يتلائم مع احتياجات سوق العمل في المجتمع المحيط	SO تستخدم القوة لتحقيق أقصى قدر من الفرص	نقاط القوة (S) ١. ملائمة البرامج الدراسية لاحتياجات سوق العمل ٢. كفاءة أعضاء هيئة التدريس ٣. وجود وحدة ضمان جودة فعالة ٤. حصول الكلية علي مشاريع التطوير و المشاريع البحثية ٥. وجود هيكل تنظيمي موثق و معتمد ٦. وجود خطة لخدمة المجتمع و تنمية البيئة
-استخدام أساليب تكنولوجيا التعلم الحديثة في العملية التعليمية	وكيل الكلية لشئون التعليم و الطلاب رؤساء الأقسام العلمية و	- عمل خطة تدريب و توعية لأعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة	٢- استثمار قدرات أعضاء هيئة التدريس لتحسين		

زيادة رضا الطلاب وجود مقررات الكترونية	الادارية مركز تقنية المعلومات و الاتصالات	للتهوض بمستوى أدائهم - عمل دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس و المعاونيين و الاداريين على استخدام الأنظمة الالكترونية المتاحة بالأقسام العلمية و الادارية تدريب و تشجيع أعضاء هيئة التدريس على عمل المقررات الالكترونية	المهارات النظرية و العملية للطلاب		
---	---	--	--------------------------------------	--	--

استراتيجية الثبات و الاستقرار

مؤشرات النجاح	مسئولية التنفيذ	الانشطة	الاهداف	التحديات (T) ١. ضعف مستوى الطالب القادم من التعليم الثانوي ٢. متطلبات الاعتماد ٣. المنافسة الحادة مع الجامعات الخاصة ٤. عدم ملائمة أعداد الطلاب مع الموارد المتاحة ٥. هجرة العقول و الاجازات الوجوبية ٦. ضعف رواتب أعضاء هيئة التدريس	تهديدات نقاط قوة
- استيفاء معايير الاعتماد و حصول الكلية على الاعتماد - وجود هيكل مرن - وجود أنماط جديدة للتعليم الالكتروني	- وحدة تقويم الأداء و ضمان الجودة - وكيل الكلية لشئون التعليم و الطلاب	- تدريب أعضاء هيئة التدريس على الحصول على مشروعات بحثية و تنمية لتنمية الموارد الذاتية - استكمال الوحدات المستحدثة بالهيكل التنظيمي للكلية - توثيق جميع أنشطة و اجراءات محوري القدرة المؤسسية و الفاعلية التعليمية - تدريب أعضاء هيئة التدريس و معاونين لادخال أنماط جديدة في التعليم مثل استخدام الداتاشو في القاعات الدراسية و المعامل و استخدام الانترنت للتعلم الذاتي و تحويل المقررات إلى الكترونية - لاكساب الطلاب المهارات المطلوب	- استثمار جميع نقاط القوة لاستيفاء متطلبات الاعتماد و القدرة على تحقيق المنافسة على المستوى المحلي	ST تستخدم القوة للحد من التهديدات	نقاط القوة (S) ١. ملائمة البرامج الدراسية لاحتياجات سوق العمل ٢. كفاءة أعضاء هيئة التدريس ٣. وجود وحدة ضمان جودة فعالة ٤. حصول الكلية على مشاريع التطوير و المشاريع البحثية ٥. وجود هيكل تنظيمي موثق و معتمد ٦. وجود خطة لخدمة المجتمع و تنمية البيئة

استراتيجية التحسين و التطوير

مؤشرات النجاح	مسئولية التنفيذ	الأنشطة	الاهداف	الفرص (O) ١. وجود منطقة صناعية واعدة ٢. وجود برامج جديدة ٣. إنشاء الهيئة القومية لجودة التعليم و الاعتماد ٤. زيادة أعداد الطلاب الوافدين ٥. وجود مركز تقنية المعلومات و مركز ادارة الجودة و المكتبة الرقمية بالجامعة	فرص نقاط ضعف
- الوصول للنسب المرجعية بين عدد أعضاء هيئة التدريس و الطلاب - سياسات موثقة و معتمدة و معلنة للثواب و العقاب - اتفاقيات موثقة للتعاون البحثي - نماذج من الأنشطة الطلابية و العروض والابحاث	عميد الكلية لأقسام العلمية وكيل الكلية لشئون التعليم الطلاب	- مخاطبة الجهات المعنية للموافقة على تعيين أو انتداب أعضاء هيئة التدريس لمعالجة عدم تناسب أعداد هيئة التدريس مع أعداد الطلاب - تصميم استبيانات لمعرفة طرق و سياسات الثواب و العقاب المناسبة ثم وضع سياسات الثواب و العقاب و اعتمادها و توثيقها و اعلانها للجميع - عقد بروتوكولات تعاون بين الكلية ومنظمات سوق العمل وتسويق الابحاث	وضع خطط وسياسات لتقليل نقاط الضعف و استثمار الفرص المتاحة لزيادة أعداد أعضاء هيئة التدريس بالكلية	WO تستخدم الفرص للتقليل من نقاط الضعف	نقاط الضعف (W) ١. عدم تناسب أعداد أعضاء هيئة التدريس مع أعداد الطلاب للوصول للنسبة المرجعية ٢. عدم ملائمة مباني و مرافق الكلية لاحتياجات التطوير ٣. نقص كفاءة العاملين بالجهاز الإداري و عدم وجود كوادر شابة ٤. لا توجد آلية لصرف الحوافز و المكافآت للعاملين و أعضاء هيئة التدريس ٥. سفر أعضاء هيئة التدريس للخارج ٦. ضعف تفعيل دور البحوث الأكاديمية في مواجهة المشكلات المجتمعية ٧. ضعف استخدام تكنولوجيا التعليم لتنمية مهارات التعلم الذاتي للطلاب

		العلمية - تكاليف طلابية لتنمية مهارات التعلم الذاتي			
- وجود طلاب وافدين من خارج جمهورية مصر العربية لبرامج البكالوريوس و الدراسات العليا - زيادة الموارد الذاتية	وحدة المعلومات و البيانات وحدة تقويم الأداء و ضمان الجودة	الاعلان و التسويق لأنشطة الكلية و ممارستها الجيدة في البرامج التعليمية لمرحلة البكالوريوس و الدراسات العليا لاستقطاب الطلاب الوافدين	زيادة أعداد الطلاب الوافدين		

استراتيجية الانكماش والتقليل

مؤشرات النجاح	مسئولية التنفيذ	الانشطة	الاهداف	التهديدات (T) ١. ضعف مستوى الطالب القادم من التعليم الثانوي ٢. متطلبات الاعتماد ٣. المنافسة الحادة مع الجامعات الخاصة ٤. عدم ملائمة أعداد الطلاب مع الموارد المتاحة ٥. هجرة العقول و الاجازات الوجوبية ٦. ضعف رواتب أعضاء هيئة التدريس	تهديدات نقاط ضعف
- استيفاء متطلبات الاعتماد - وجود أنماط تعليم الكترونية - زيادة عدد القاعات الدراسية - أجهزة العرض - كمبيوتر - الميكنة الالكترونية - للاقسام الادارية	وحدة تقويم الأداء و ضمان الجودة الأقسام العلمية وكيل الكلية لشئون التعليم و الطلاب	- وضع خطط استراتيجية لمعالجة نقاط الضعف - استيفاء متطلبات الاعتماد - الاستفادة من البنية الالكترونية الجيدة بالجامعة و الكلية لتدريب و تحفيز أعضاء هيئة التدريس لاستخدام أنماط تعلم الكترونية - استخدام الموارد الذاتية لبرنامج الصيدلة الاكلينيكية لدعم البنية التحتية و العملية التعليمية - تدريب العاملين علي استخدام الأنظمة الالكترونية MIS	معالجة نقاط الضعف و تحويلها إلى نقاط قوة و في نفس الوقت يتم تعظيم نقاط القوة الموجودة و الاستفادة من الفرص المتاحة سيؤدي إلى تقليص التهديدات	WT التقليل من نقاط الضعف و تجنب التهديدات	نقاط الضعف (W) ١. عدم تناسب أعداد أعضاء هيئة التدريس مع أعداد الطلاب للوصول للنسبة المرجعية ٢. عدم ملائمة مباني و مرافق الكلية لاحتياجات التطوير ٣. نقص كفاءة العاملين بالجهاز الاداري و عدم وجود كوادر شابة ٤. لا توجد آلية لصرف الحوافز و المكافآت للعاملين و أعضاء هيئة التدريس ٥. سفر أعضاء هيئة التدريس للخارج ٦. ضعف تفعيل دور البحوث الأكاديمية في مواجهة المشكلات المجتمعية ٧. ضعف استخدام تكنولوجيا التعليم لتنمية مهارات التعلم الذاتي للطلاب

