

Appendix 3.a1

The school's strategic plan (2018-2023)

Summary

The faculty of pharmacy, Ain Shams University strategic plan starts with a statement of the faculty's vision, mission, and strategic objectives (as discussed in criterion 1). This is followed by a list of members of the committee responsible for strategic planning. Detailed description of the process of strategic planning is included. The SWOT analysis performed, the faculty's mission update, and the annual executive plan are described in detail. Lists of strengths, weaknesses, opportunities and threats to the faculty regarding governance, policies, teaching, program development, research, human resources, facilities, and social accountability are included. Based on the results of SWOT analysis, surveys, and brain storming meetings held, the faculty's mission is updated, and the strategic goals and objectives are formulated.

The SWOT analysis main results include the following:

Strengths	1. The faculty has an updated vision and mission that is regularly revised for any unmet needs and priorities 2. Key internal and external stakeholders are involved in strategic planning 3. Democratic leadership and involvement of official department and faculty councils in decision making process 4. Continuous provision of leadership training based on polling the training needs of both academic and administrative staff. 5. Developing resources of self-funding. 6. Strong relationship with pharmaceutical industry and healthcare settings. 7. Students' involvement in decision making regarding educational process. 8. Students' involvement in continuous quality improvement 9. Periodical internal audit on administrative and scientific departments.
-----------	---

	10. Most of the academic staff are involved in the faculty's quality assurance activities 11. Review of both curricular programs and individual courses by both external and internal evaluators. 12. An annual training plan is set in place for both academic and administrative staff. 13. Promoting continuous education, skills development, and attendance of international training programs among academic staff. 14. Continuous bylaws update to keep up with continuous change in pharmacy profession in the MENA region> 15. Surveys held to assess administrative and academic staff satisfaction> 16. The facilities available at the faculty of pharmacy including the faculty's library, the central laboratory, research and teaching instruments, and equipped air-conditioned lecture halls. 17. The faculty's curricula align perfectly with the adopted competency-based academic reference standards. 18. Continuous improvement and development of new teaching and assessment methodologies. 19. Presence of curricular development committee guided by the needs of the labor market in MENA region. 20. Periodical update of the faculty's teaching and learning strategy 21. Adopting policies to face educational challenges in MENA region 22. The students' summer training as a requirement for graduation to prepare them with the necessary skills for experiential practice. 23. Presence of a comprehensive updated student manual accessible by the students since their orientation session before the start of their first year at the faculty of pharmacy. 24. An annual employment fair is held to help the students and the graduates find training and employment opportunities, respectively.
--	--

	25. Students' satisfaction with the faculty's services and extracurricular activities. 26. The faculty of pharmacy has a long-term research plan that is revised and updated regularly. 27. Promoting international publication among postgraduate students. 28. The diversity of postgraduate programs provided by the faculty of pharmacy. 29. A policy is set in place for fair distribution of workload among academic staff. 30. Automated online application and registration of postgraduate students. 31. Organizing medical caravans to underserved areas in Egyptian community. 32. Promoting applied research that serves the local community.
Weakness	1. The range of external stakeholders polled needs to be wider. 2. Some administrative departments require hiring more employees. 3. Lower wages of administrative and academic staff in governmental universities compared to those in private universities. 4. Further efforts are required for regular monitoring and maintenance of scientific equipment. 5. No clear policies for mandating update of educational resources. 6. There are some hindrances regarding the communication between the faculty's alumni association and graduates since some graduates would not update their contact information regularly. 7. The administrative work involved in provision of financial aid to students in need of support is not clear to many students. 8. Insufficient budget for funding scientific research. 9. The number of academic staff is not enough to meet the large number of postgraduate students applying to join the faculty's programs.

Opportunities	1. Good reputation of the faculty of pharmacy, Ain Shams University. 2. Egyptian vision focusing on the importance of education. 3. The faculty of pharmacy is accredited by the National Authority for Quality Assurance and Accreditation of Education in Egypt since 2011 4. Flexibility in making agreements with clinical and industrial institutions 5. The Egyptian government orientation towards quality assurance and continuous quality improvement. 6. Technical support provided by the National Authority for Quality Assurance and Accreditation of Education 7. Competitive opportunities for grants and scholarships to develop academic staff skills. 8. Awards provided by the university and the Egyptian government to encourage applied scientific research. 9. The university provides comprehensive training programs for both administrative and academic staff. 10. Increase in both national and international funding bodies and organizations. 11. The increasing need for skilled clinical pharmacists in Egyptian hospitals and healthcare facilities. 12. The range of flexibility allowed by the curriculum permits continuous update and improvement of teaching and assessment methods. 13. The technology and facilities provided by the Egyptian Knowledge Bank adds to the diversity of teaching and learning methods. 14. The national perspective for improvement of higher education. 15. The university's e-learning unit that provides support to the faculty for production of e-learning courses. 16. Increasing numbers of international students 17. Rising fields of pharmacy practice in MENA region.
---------------	--

	18. Increasing number of community pharmacies, healthcare facilities, research centers, and pharmaceutical industries for students' training.
Threats	1. The difficulty of keeping up with the constantly and rapidly changing pharmacy practice in the MENA region and worldwide 2. Governmental organizational rules and laws that govern workflow in governmental universities might not be suitable for workflow in the faculty of pharmacy all the time. 3. Lack of sufficient financial resources 4. The competition between governmental and private universities to attract academic staff. 5. Governmental universities lacking the ability to limit the number of accepted undergraduate students. 6. Strong competition with private pharmacy faculties. 7. Acceptance of students in the Egyptian universities depends only on their grades in their general secondary exam rather than their skills, choices, and aspirations. 8. Increase in costs of research.

The five strategic goals of the faculty of pharmacy in the strategic plan 2018-2023 are:

1. Creativity in pharmaceutical education
2. Excellence of scientific research and supporting innovation
3. Improvement of community services provided
4. Improvement of the administrative staff skills
5. Continuous quality improvement

The strategic goals were further broken down into 10 strategic objectives as follows:

1. Developing the capabilities of academic and administrative leaders and develop regulations.
2. Developing programs and courses for undergraduate and postgraduate studies to enhance competition and innovation in the labor market.

3. Strengthen the infrastructure; develop scientific research and support innovation and technology.
4. Developing the capabilities of the teaching staff and the supporting staff.
5. Innovation in teaching, learning and evaluation.
6. Enhance the efficiency of the administrative system.
7. Strengthen the community services and environmental development.
8. Develop and enhance the services of graduates and support them professionally.
9. Developing a comprehensive quality system and performance evaluation system.
10. Develop and diversify the sources of financial and material resources of the faculty.

The process of executive plan preparation and the faculty's guiding policies are detailed. Among the main policies adopted by the faculty of pharmacy are:

- Continuous quality improvement
- Rationale use of resources
- Equity and non-discrimination
- Community needs' fulfillment
- Innovation and creativity
- Ethical compliance
- Internal and external evaluation and auditing
- National and regional needs are a priority of scientific research
- Internal and external stakeholders' opinion is crucial for decision making

الخطة الإستراتيجية

٢٠٢٣ / ٢٠١٨

لكلية الصيدلة جامعة عين شمس

يعتمد ،،
عميد كلية الصيدلة جامعة عين شمس

أ.د/ أمانى اسامة كامل

إصدار ٢٠٢١

المحتويات

البيان	رقم الصفحة
قرار اعتماد الاصدار ٢٠٢١ للخطة الإستراتيجية ٢٠١٨ - ٢٠٢٣	٣
قرار اعتماد تحديث الخطة الإستراتيجية ٢٠١٨ - ٢٠٢٣	٤
الرؤية و الرسالة و الأهداف الإستراتيجية لكلية الصيدلة جامعة عين شمس	٥
أولاً : لجان إصدارات الخطة الإستراتيجية	٦
ثانياً : خطوات و مراحل إعداد الخطة الإستراتيجية	٩
ثالثاً : التحليل البيئي الرباعي SWOT	١٣
رابعاً : الخطة التنفيذية و آليات المتابعة	٣٦
خامساً : الخطة التنفيذية لتحقيق الأهداف الإستراتيجية	٤١

قرار اعتماد

إصدار ٢٠٢١ للخطة الإستراتيجية ٢٠١٨ / ٢٠٢٣ لكلية الصيدلة جامعة عين شمس

نظر مجلس الكلية في جلسته رقم (٣) المنعقدة يوم الاحد الموافق بتاريخ ٢٨ / ١١ / ٢٠٢١ بشأن اعتماد كتاب الإصدار ٢٠٢١ للخطة الإستراتيجية ٢٠١٨ / ٢٠٢٣ لكلية الصيدلة جامعة عين شمس
و بعد المناقشة و الاطلاع

قــــــــــــــــرار

مــــــــــــــــادة (١)

وافق مجلس الكلية على بشأن اعتماد كتاب الإصدار ٢٠٢١ للخطة الإستراتيجية ٢٠١٨ / لكلية الصيدلة جامعة عين شمس

مــــــــــــــــادة (٢)

على جميع الجهات المختصة تعميم هذا القرار .

عميد الكلية

أ.د./ أماني أسامة كامل

قرار اعتماد

الخطة الإستراتيجية لكلية الصيدلة خلال الفترة ٢٠٢٣ / ٢٠١٨

نظر مجلس الكلية فى جلسته رقم (١١) المنعقدة يوم الثلاثاء الموافق بتاريخ ٢٤ / ١٢ / ٢٠١٩ بشأن اعتماد تحديث الخطة الإستراتيجية ٢٠٢٣ : ٢٠١٨ كلية الصيدلة جامعة عين شمس .
و بعد المناقشة و الإطلاع

ق ر ا ر

مادة (١)

وافق مجلس الكلية على اعتماد تحديث الخطة الإستراتيجية ٢٠٢٣ : ٢٠١٨ كلية الصيدلة جامعة عين شمس .

مادة (٢)

على جميع الجهات المختصة تعميم هذا القرار .

عميد الكلية

الأستاذ الدكتور
مها فاروق عبد الغنى

الرؤية والرسالة و الأهداف الإستراتيجية لكلية الصيدلة جامعة عين شمس

رؤية الكلية :-

- أن تدير الكلية منظومة إبتكار فى قطاع التعليم الصيدلى والتصنيع الدوائى وخدمة المجتمع.

رسالة الكلية :-

- تلتزم كلية الصيدلة- جامعة عين شمس كمؤسسة تعليمية وبحثية وخدمية بتبنى الابتكارو تأهيل صيادلة ذوى مهارات مهنية وقيم أخلاقية عبر تقديم برامج تعليمية قائمة على الكفاءة بما يعزز المنافسة فى سوق العمل والبحث العلمى وخدمة المجتمع.

أهداف الكلية الإستراتيجية :-

١) تنمية قدرات القيادات الاكاديمية والادارية وتطوير اللوائح

٢) تطوير البرامج والمقررات الدراسية لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا بما يعزز المنافسة والابتكارية لسوق العمل

٣) تعزيز البنية التحتية وتطوير البحث العلمى ودعم الابتكار والتكنولوجيا

٤) تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

٥) الابتكار فى التدريس والتعلم والتقويم

٦) رفع كفاءة الجهاز الادارى

٧) تعزيز الخدمات المجتمعية وتنمية البيئة

٨) تطوير وتعزيز خدمات الخرجين ودعمهم مهنيا

٩) تطوير نظام الجودة الشاملة وتقيم الاداء

١٠) تنمية وتنوع مصادر الموارد المالية والمادية الذاتية للكلية

أولاً : لجان إصدارات الخطة الإستراتيجية

تشكيل

لجنة الإصدار الثالث في عام ٢٠١٩

لإعداد الخطة الإستراتيجية لكلية خلال الفترة ٢٠١٨ / ٢٠٢٣

ملحوظة :-

تم تشكيل اللجنة بقرار من مجلس الكلية رقم (١٠) المنعقد بتاريخ ٢٦ / ٦ / ٢٠١٩

على النحو التالي :-

رئيس اللجنة	أ.د/ مها فاروق عبد الغنى	عميد الكلية
مقرر اللجنة	أ.د/ محمود عبد المجيد يس	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
الأعضاء	أ.د/ خالد أنور أبو شنب	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث
	أ.د/ أمانى أسامة كامل	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
	أ.م/ رولا ميلاد لبيب	المدير التنفيذي لوحدة ضمان الجودة للكلية
	أ.م/ مريام فريد عياد	نائب المدير التنفيذي لوحدة ضمان الجودة
	د./ فادية صلاح يوسف	مدرس بقسم العقاقير
	د./ منى حمدي عبد الرحمن	مدرس بقسم الكيمياء التحليلية الصيدلانية
	د / نيرمين فيكتور فارس	مدرس بقسم الكيمياء التحليلية الصيدلانية
	د./ إيمان زغلول النجار	مدرس بقسم الكيمياء الصيدلانية
	د / إيمان فؤاد سند	مدرس بقسم الكيمياء الحيوية
	أ / محمد ممدوح محمد	أمين الكلية
	أ.د./ محي محمد حافظ	رئيس مجلس إدارة شركة دلتا فارما رئيس لجنة الصحة بمجلس أمناء ومستشاري مدينة العاشر من رمضان عضو مجلس إدارة غرفة صناعة الدواء

تشكيل

لجنة الإصدار الثالث في عام ٢٠١٩

لإعداد الخطة الإستراتيجية للكلية خلال الفترة ٢٠١٨ / ٢٠٢٣

ملحوظة :-

تم تحديث تشكيل اللجنة بقرار من مجلس الكلية رقم (٦) المنعقد بتاريخ

٢٦ / ٢ / ٢٠٢٠ على النحو التالي :-

رئيس اللجنة	أ.د/ مها فاروق عبد الغنى	عميد الكلية
مقرر اللجنة	أ.د/ خالد أنور أبو شنب	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث
الأعضاء	أ.د/ أمانى أسامة كامل	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
	أ.د/ محمد مبروك ابو الوفا	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
	أ.م/ رولا ميلاد لبيب	المدير التنفيذى لوحدة ضمان الجودة للكلية
	أ.م/ مريام فريد عياد	نائب المدير التنفيذى لوحدة ضمان الجودة
	د./ فادية صلاح يوسف	أستاذ مساعد بقسم العقاقير
	د./ هايدى عفت	مدرس بقسم الأدوية و السموم
	د / نيرمين فيكتور فارس	مدرس بقسم الكيمياء التحليلية الصيدلانية
	د./ إيمان زغلول النجار	مدرس بقسم الكيمياء الصيدلانية
	أ / محمد ممدوح محمد	أمين الكلية
	أ.د./ محى محمد حافظ	رئيس مجلس إدارة شركة دلتا فارما رئيس لجنة الصحة بمجلس امناء ومستشاري مدينة العاشر من رمضان عضو مجلس ادارة غرفة صناعة الدواء

ثانيا : خطوات و مراحل إعداد الخطة الإستراتيجية

خطوات ومراحل

إعداد الخطة الإستراتيجية

- حرصت لجنة إعداد الخطة الإستراتيجية على إتباع الخطوات التالية :-
 - (١) التهيئة والإعداد لبناء الخطة الإستراتيجية، والتوعية بأهمية إعداد الإستراتيجية.
 - (٢) تحديد خطوات بناء الخطة الإستراتيجية وتقسيم العمل على أعضاء اللجان.
 - (٣) مراجعة وتقويم النتائج المحققة في إطار المسودة الأولى للإطار العام لإستراتيجية الكلية (٢٠١٨ - ٢٠٢٣).
 - (٤) الإتفاق على تطبيق مبدأ المشاركة في إعداد الخطة الإستراتيجية من خلال تحديد كافة فئات الأطراف المعنية داخل الكلية و خارجها ، والذين يمثلون أصحاب المصلحة ، والمعنيين بمخرجات الكلية .
 - (٥) تحديد المتغيرات و العوامل المؤثرة على المنظومات الجامعية، وذلك في إطار توجهات التطوير والتحديث بتلك المنظومات في ضوء التنافسية العالمية .
 - (٦) إستخدام منهجية أفضل الممارسات Best Practices لتحديد الممارسات الجيدة والناجحة في الكليات العالمية المرموقة ذات المكانة في التصنيفات العالمية ، إلى جانب عدد من الهيئات والمجالس المتخصصة في التعليم العالي ، للإقتداء و الإسترشاد بها لإستخلاص توجهات التطوير و المسلمات assumptions الأساسية ومراعاتها في مسارات التطوير بالإستراتيجية .
 - (٧) وضع الإطار العام لإعداد الخطة ، والقضايا والتوجهات الرئيسية التي يجب أن تتصدى لها الكلية .
 - (٨) إعداد الدراسات التشخيصية للبيئتين الداخلية والخارجية ببعديهما الوطني والعالمي.
- تم دراسة البيئة الداخلية للكلية من خلال:-
 - ❖ إعداد إستبيان وتوزيعه على جميع الوحدات في الكلية كل حسب إختصاصه ومهامه.
 - ❖ تحليل هذا الإستبيان للتعرف على نقاط القوة والضعف بالكلية.
 - ❖ التعرف على الفجوة بين توجهات الكلية العامة وواقعها الحالي.

■ تم دراسة البيئة الخارجية للكلية ببعديها الوطنى والعالمى من خلال:-

- ❖ تشكيل لجنة مختصة لدراسة الفرص والتهديدات، وتحدد اللجنة الفرص والتهديدات وفقاً لمجالات الإقتصادية والسياسية والإجتماعية والتكنولوجية والبيئية .
- ٩) ترتيب عناصر القوة والضعف والفرص والتحديات حسب أهميتها التي تم إستخلاصها من الدراسات الذاتية للكلية والخطط الإستراتيجية للكلية المناظرة ومراكز البحوث والجهات المعنية الأخرى .
- ١٠) إعداد تقرير تحليل البيئة الداخلية والخارجية، وتحديد القضايا الإستراتيجية، والوضع التنافسى، والسياسات العامة للكلية التي يُمكن أن تُحقق رؤيتها ورسالتها .
- ١١) بناء الرؤية والرسالة في ضوء نتائج تحليل الوضع الراهن، والتي سوف يتم ترجمتها فى صورة غاياتها الإستراتيجية ، والتي تعكس علاقة الكلية بإحتياجات التنمية المجتمعية وحركة المستجدات على المستوى العالمى.
- ١٢) إعادة صياغة رسالة الكلية بما يضمن التعبير عن هذه الرؤية ويمثل أبعاد البيئة الملائمة والآليات الكفيلة والمناسبة للانتقال من الوضع الحالى إلى الوضع المستهدف .
- ١٣) عرض الرؤية والرسالة علي الأطراف الداخلية بالكلية (السادة أعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم، والإداريين، والعاملين، والطلاب) ، وعلي المستفيدين والمؤسسات التنموية وغيرها بالمجتمع .
- ١٤) تحديد الغايات و الأهداف الإستراتيجية و الأهداف الفرعية التي تنبثق منها .
- ١٥) عرض الغايات والأهداف الإستراتيجية علي الأطراف الداخلية بالكلية (أعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم، والإداريين، والعاملين، والطلاب) ، وعلي المستفيدين والمؤسسات التنموية وغيرها بالمجتمع.
- ١٦) إختيار الإستراتيجية التي تُمكن الكلية من تحقيق أهدافها.
- ١٧) إعداد الخطة التنفيذية وإيضاح :-
 - ❖ البرامج والمشاريع والمهام التفصيلية المطلوبة لتحقيق الأهداف.
 - ❖ الإجراءات العامة للتنفيذ.
 - ❖ المسؤولين.
 - ❖ الموازنات.
 - ❖ الزمن المطلوب.
 - ❖ مؤشرات الأداء الكمية والنوعية.

(١٨) عرض الخطة علي مجالس الأقسام ومجلس الكلية وإعتمادها.

(١٩) إعتمدت الخطة علي الأدوات التالية لجمع البيانات:-

- ❖ ورش العمل و الحلقات النقاشية لفريق إعداد الخطة مع مختلف الأطراف.
- ❖ جلسات العصف الذهني لقيادات الكلية والإجتماعات الدورية لرؤساء الأقسام وإدارة الكلية وأعضاء هيئة التدريس والطلاب.
- ❖ مجموعة الإستبيانات الموجهة للمستفيدين من الداخل ومن الخارج (إستبيان يُوجه لأعضاء هيئة التدريس ، إستبيان يُوجه لطلاب الدرجة الجامعية الأولى ومرحلة الدراسات العليا، إستبيان يُوجه للإداريين ، إستبيان يُوجه لجهات توظيف خريجي الكلية).
- ❖ مُقابلة مفتوحة مع قيادات الكلية والجامعة.
- ❖ مُقابلة نصف مقننة مع مديري الأقسام الإدارية.
- ❖ المقابلات الشخصية لقيادات الكلية مع ممثلي المجتمع المدني وكذلك مع ممثلي قطاعات الحكم المحلي.
- ❖ الملاحظات الموضوعية.
- ❖ هذا بالإضافة إلي التقارير والدراسات التي تجريها الكلية لتقييم وضعها الراهن مثل الدراسات الذاتية للكلية والتقارير السنوية وتقارير الزيارات الميدانية والمتابعة وتقارير المراجعين الخارجيين لبرامج الكلية وتوصيات المؤتمرات العلمية للأقسام والكلية.

كما إعتمدت الخطة الإستراتيجية علي منهج SWOT لتحليل الوضع الراهن الداخلي والخارجي.

ثالثا : التحليل البيئي الرباعي SWOT

التحليل البيئي الرباعي SWOT

- إرتكزت المنهجية المتبعة لتحليل الوضع الراهن بشقية الداخلي والخارجي على منهجية التحليل الرباعي البيئي لتحديد : SWOT

Strength	نقاط القوة
Weakness	نقاط الضعف
Opportunities	الفرص المتاحة
Threats	التهديدات الخارجية

تناول التحليل العوامل الداخلية (نقاط القوة ونقاط الضعف) والخارجية (الفرص و التهديدات) التي تؤثر على جودة الأداء في مراحل الدورة الإدارية من تخطيط وتنفيذ ورقابة لكل من الموارد البشرية والهيكل التنظيمي والنظم واللوائح المعمول بها وإجراءات العمل وكذلك الموارد المالية الموظفة لدعم الأداء وقد تناول التحليل المناقشات والدراسة التي جرت في هذا الإطار من جانب الأقسام العلمية والأقسام الإدارية.

■ خطوات التنفيذ :-

- (١) تم تشكيل فريق الخطة الإستراتيجية الذي بدأ بعمل جلسات عصف ذهني للوقوف على موقف الكلية من حيث البيئة الداخلية والخارجية.
- (٢) حضر فريق العمل ورشة عمل بالجامعة.
- (٣) تم عمل إستبيانات للأقسام العلمية والإدارية بالكلية لإستيفاء نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات.
- (٤) تم التوصل إلى نقاط القوة والضعف للبيئة الداخلية وفرص وتهديدات البيئة الخارجية.
- (٥) تم إعتداد التحليل البيئي للكلية فى مجلس الكلية رقم (٩) بتاريخ ٥ / ٥ / ٨٢٠١.

■ مصادر الحصول على المعلومات والبيانات :-

- إعتد الفريق فى تحليله على المعلومات والبيانات التى حصل عليها مما يلى :-
- (١) تحليل الدراسة الذاتية للكلية للوصول إلى نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات للكلية من وجهة نظر أصحاب المصلحة.
- (٢) تحليل الخطط الإستراتيجية للجامعة ولللكليات المناظرة.
- (٣) إستخدام مجموعة من الأدوات المناسبة من (إستبيانات – بطاقات مقابلة – ملاحظة ... الخ).

أولا : تحليل البيئة الداخلية

تعتمد الكلية فى تحليلها للبيئة الداخلية على معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد لمحوري القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية.

أولاً: القدرة المؤسسية

أولاً:- معيار التخطيط الاستراتيجى	
نقاط القوة	نقاط الضعف
(١) وجود خطة إستراتيجية للكلية معتمدة (٢٠١٣-٢٠١٨) (٢) البدء فى عمل خطة إستراتيجية جديدة (٢٠١٨-٢٠٢٣) (٣) للكلية رؤية ورسالة معتمدة للأعوام ٢٠١٨ - ٢٠٢٣. (٤) تم إستطلاع رأى الاطراف المعنية فى رؤية ورسالة وأهداف الكلية الجديدة بعد صياغتها. (٥) وجود وثيقة التحليل البيئى تتضمن تحديد لنقاط القوة والضعف والفرص والتحديات. (٦) البدء فى عمل خطة تنفيذية لتحقيق الأهداف الإستراتيجية الخاصة بالخطة الإستراتيجية الجديدة (٢٠١٨-٢٠٢٣).	(١) لم يتم دراسة لتقييم الوضع التنافسى للكلية كما لم تتم متابعة الخريجين وإستطلاع آراء أصحاب العمل فى مستوى ادائهم.

ثانياً:- معيار القيادة والحوكمة	
نقاط القوة	نقاط الضعف
(١) نمط القيادة الديمقراطي ومناقشة المجالس الرسمية مواضيع التعلم والتعليم. (٢) تنمية مهارات الإدارية للقيادات وإستطلاع رأى المتدربين ومتابعة الأداء من خلال الإستبيانات. (٣) وجود مصادر لتنمية الموارد الذاتية كوحدات ذات الطابع الخاص "وحدة البحوث والتجارب الصيدلانية المتقدمة" وبرامج "الساعات المعتمدة". (٤) العلاقات والتفاعل مع القطاعات الإنتاجية والخدمية فى المجتمع. (٥) تفعيل دور الطلاب فى اللجان بالمشاركة فى إتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية. (٦) وضوح خطة تنمية مصادر التمويل الذاتى.	(١) عدم وجود معايير محددة - فيما عدا الاقدمية - لإختيار القيادات الإدارية بالكلية.

ثالثاً:- معيار ادارة الجودة والتطوير	
نقاط القوة	نقاط الضعف
(١) وضع الخطة التنفيذية السنوية فى الدراسة الذاتية وتحديد النقاط التى تحتاج الى تحسين فيها. (٢) توثيق المستندات والتقارير المطبوعة بعد اعتمادها فى مجلس الكلية (٣) يوجد هيكل تنظيمى معتمد لوحدة ضمان الجودة. (٤) مشاركة الطلاب فى اعمال وحدة ضمان الجودة. (٥) وضع نظام العقاب والثواب. (٦) تقوم وحدة ضمان الجودة بزيارات مراجعة داخلية مرة كل ستة اشهر . (٧) تم اعداد الدراسة الذاتية للكلية عن عام ٢٠١٨/٢٠١٩ . (٨) توجد خطة بالدورات التدريبية للعاملين بالكلية . (٩) يوجد توصيف للبرامج والمقررات الدراسية لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا ، (١٠) مشاركة معظم اعضاء هيئة التدريس فى ممارسة الجودة (١١) وجود تقارير المراجعة الداخلية للوحدة وتقارير متابعة مركز ضمان الجودة بالجامعة (١٢) ادخال نظام الجودة فى الاقسام العلمية. (١٣) وجود مقيم خارجي لبرنامج التصميم الدوائي. (١٤) وجود مقيم خارجي لبرنامج البكالوريوس (١٥) وجود قاعدة بيانات بالابحاث العلمية ووجودها علي موقع الكلية.	(١) لا يوجد الوثائق الدالة على المراجعة الداخلية للامن والسلامة.

رابعاً:- معيار أعضاء هيئة التدريس	
نقاط القوة	نقاط الضعف
(١) وجود خطة معتمدة من مجلس الكلية لتدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. (٢) وجود مؤشرات ايجابية لمردود تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. (٣) قواعد مفعلة لتقييم اداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم (٤) قياس مستوى الرضا الوظيفي . (٥) حصول بعض أعضاء هيئة التدريس على مشاريع بحثية ممولة من اكااديمية البحث العلمى ووزارة التعليم العالى . (٦) قدرة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على تنفيذ المهام المنوطة بهم جيداً. (٧) التميز والكفاءة التدريسية والبحثية لأعضاء هيئة التدريس و التنوع الدائم في المادة العلمية والتحديث فيها (٨) زيادة اعداد أعضاء هيئة التدريس المستفيدين من حافز الجامعة لدعم النشر العلمى الدولى. (٩) وجود التزام بالواجبات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. (١٠) نسبة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس حاصلين على درجات علمية من الخارج. (١١) عميد كلية متعاون . (١٢) بعض المعامل جيدة التجهيز (١٣) وجود معمل ابحاث واكتشاف الدواء . (١٤) التشجيع على ممارسة الانشطة والسفر والمهام العلمية (١٥) استخدام الميكنة فى تصحيح الامتحانات ووجود مدرجات مكيفة واستخدام ال presentation فى الشرح للطلبة . (١٦) مشروع تخرج الساعات المعتمدة . (١٧) تطوير المناهج باستمرار (١٨) التطوير المستمر للوائح الكلية بما يعزز نقاط القوة ويقلل من السلبيات .	(١) عدم الاستفادة من نتائج قياس الرضا الوظيفي. (٢) عدم الاستفادة من نتائج تحليل الاستبيانات. (٣) قلة الكفاية العددية في بعض الأقسام العلمية.

خامساً:- معيار الجهاز الإداري	
نقاط القوة	نقاط الضعف
(١) وجود اليات لتحديد الاحتياجات التدريبية للجهاز الإداري . وجود خطط تدريبية في المجالات التخصصية . (٢) وجود اليات لقياس رضا الوظيفي مع وجود جهاز اداري متميز بالكلية (٣) ادخال نظام الجودة على الأقسام الإدارية (٤) ادخال نظام MIS على بعض الأقسام الادارية مثل شئون الدراسات العليا (٥) البنية التحتية والامكانيات المتاحة لموقع الكلية يعتبر مناسباً جداً. (٦) الرغبة في تحسين وتطوير معدل الأداء والارتقاء داخل موقع العمل. (٧) الاسلوب الديموقراطي و العدالة والأمانة والحيادية في الادارة. (٨) اللامركزية في التعامل (رعاية الشباب) .	(١) عدم وجود توزيع عادل للمهام (٢) عدم العمل ضمن فريق عمل (٣) عجز في بعض الادارات (رعاية الشباب- الاستحقاقات – الحسابات الخاصة – الجودة – المركز الإعلامي لكلية - شئون أعضاء هيئة التدريس). (٤) ضعف الحوافز المادية داخل الكلية في كل الاقسام (٥) عدم عدالة في توزيع المكافآت (٦) عدم حصول العاملين بالكلية علي مكافآت بالساعات المعتمدة بمثيلتها بالكلية الاخرى (٧) مشكلة خاصة بعقود التدريب بما يخص المرتبات والاجازات (٨) عدم وجود ماكينات تصوير لبعض الادارات (الخزنة-علاقات ثقافية-مركز طبي- المكتبة- حسابات خاصة) (٩) مشكلة بخصوص بصمة الامضاء (نقل الامراض) – ونقلها في مكان قريب من البوابة – وتغير ميعاد الحضور الي ٩ صباحا كمثيلتها في الكليات الاخرى (١٠) مشكلة بخصوص دورات المياه الخاصة بوحدة تكنولوجيا المعلومات (١١) عدم توعية العاملين بالنظافة (١٢) احتياج الادارات الي دورات تدريبية متخصصة (حاسب الي) (١٣) عدم وجود سلم خاص لذوى الاحتياجات الخاصة

سادسا:- معيار الموارد المالية	
نقاط القوة	نقاط الضعف
(١) التسهيلات المادية الخاصة بالانشطة الطلابية (٢) أماكن ممارسة الانشطة . (٣) وضع خطة معتمدة لتحديد بنود ومصادر الانفاق . (٤) توفير الموارد المالية والمادية للعملية التعليمية والبحث العلمى وخدمة المجتمع . (٥) وضع خطة صيانة دورية للأجهزة . (٦) تطوير وتحديث قواعد البيانات المختلفة بالكلية (٧) مبنى الكلية تتوفر به البنية التحتية والفوقية والامكانيات المناسبة لتنفيذ العمل و وجود معمل ابحاث واكتشاف الدواء، (٨) دخل الكلية من حصيلة الدراسات العليا ووحدرة البحوث والتجارب الصيدلانية وبرنامج الساعات المعتمدة الجديد يمثل مصدر متنوع ودائم لسد الاحتياجات الملحة والطارئة بالكلية. (٩) تتميز الكلية بوجود أجهزة علمية ذات تقنية عالية مثل جهاز RT-PCR, LC mass و بحث علمى للذين يخدموا الابحاث العلمية. (١٠) وجود مكتبة مجهزة تحتوى على احدث الكتب و المجالات العلمية؛ متاحة لكل الطلاب و أعضاء هيئة التدريس.	(١) ضعف النظافة فى المنشآت وعدم وجود لافتات تدل على عدم التدخين داخل المباني و سوء التهوية (٢) المرافق الصحية غير كافية للاستخدام (عدم كفاية دورات المياه) (٣) ضعف الصيانة الدورية للمباني وفنيو الصيانة غير المؤهلين لممارسة المهام الموكلة اليهم (٤) مخارج الطوارئ فى المباني غير كافية . (٥) نحتاج تفعيل لنظام لصيانة الأجهزة و المعدات و المعامل. (٦) قصور وسائل الامان في التخلص الامن من نفايات بعض المعامل بالكلية

سابعاً- معيار البرامج الأكاديمية	
نقاط القوة	نقاط الضعف
(١) توافق البرامج التعليمية مع المعايير المتبناه . (٢) وجود توصيف للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية . (٣) تطوير وتحديث البرامج والمقررات الدراسية (٤) ارتفاع نسبة النجاح في الفرق الدراسية . (٥) وجود مراجعة دورية للبرنامج التعليمي . (٦) وجود لجنة مفعلة لتحديث المقررات ضم معظم مجالات الصيدلة الاكلينيكية وامكانية عمل زيارات ميدانية للمستشفيات، (٧) (curriculum development committee) (٨) تشكيل لجنة ثلاثية لتقييم الامتحانات في الاقسام العلمية (٩) تبني المعايير الاكاديمية القومية المرجعية (١٠) NARS لبرنامج مرحلة البكالوريوس وبرنامج الساعات المعتمدة و الفارم دي (١١) اثاره الوعي لدى اعضاء هيئة التدريس بالمعايير الاكاديمية المرجعية	(١) . وجود تداخل في بعض المقررات التعليمية داخل بعض الاقسام (٢) وجود فجوة بين التعليم الاكاديمي والاحتياجات الفعلية لسوق العمل .

ثامنا:- معيار التدريس والتعلم	
نقاط القوة	نقاط الضعف
(١) إستراتيجية موثقة للتعليم والتعلم . (٢) وجود خطة لمواجهة دروس خصوصية . (٣) وجود سياسات متبعة في التعامل مع مشكلات التعليم . (٤) توجد برامج للتدريب الميداني (الصيفي). (٥) وجود اليات للتأكد من استيفاء الامتحانات لمخرجات التعلم . (٦) ملائمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس للمقرارات التي يتم تدريسها لطلاب المرحلة الجامعية والدراسات العليا (٧) إهتمام المؤسسة بتنمية مهارات التعلم الذاتي للطلاب. (٨) تنوع عملية تقييم الطلاب. (٩) وجود مراكز داخلية لتدريب الطلاب (محطة أبحاث النباتات الطبية-معمل التصميم الدوائي).	(١) بعض القصور في مصفوفة المخرجات التعليمية المستهدفة للبرنامج، وضعف المستهدف من التعليم في بعض المقررات وعدم ربط بعض المناهج الدراسية بسوق العمل. (٢) عدم الاعتداد الكامل بتقرير المراجع الخارجي للبرنامج. (٣) عدم وجود الية واضحة تضمن جودة الكتاب الجامعي وتحديثه.

تاسعا: - معيار الطلاب والخريجون	
نقاط القوة	نقاط الضعف
(١) تطبيق قانون تنظيم الجامعات . (٢) وجود دليل الطالب . (٣) وجود الية اختيار المرشد الاكاديمى معتمدة . (٤) توجد الية للدعم المالى والاجتماعى والصحى للطلبة . (٥) يوجد نظام للدعم الطلابى فى النواحى المالية والصحية . (٦) توجد برامج لاستقبال وتوعية للطلاب الجدد مثل حفل استقبال وتوزيع دليل الطالب . (٧) قرار تشكيل رابطة الخريجين ولجنة متابعتهم (٨) العيادة الطبية مجهزة ومفعلة . (٩) زيادة مشاركة الطلاب فى الانشطة الطلابية سنويا وملاءمة الانشطة الطلابية للكلية لمتطلبات سوق العمل. (١٠) ارتفاع نسب تحويل الطلبة الى الكلية . (١١) تنظيم ملتقى للتوظيف السنوى . (١٢) رضا الطلاب عن سياسة الكلية واعضاء هيئة التدريس والمقررات الدراسية . (١٣) تميز الكلية فى الانشطة الطلابية وحصولها على المراكز الاولى فى بعض الانشطة (١٤) ارتفاع نسبة الطلاب الوافدين .	(١) ضعف عمل وحدة ربط الخريجين بالكلية. (٢) عدم وجود نظام الامن والسلامة والصحة المهنية للمعامل الطلابية . (٣) الدعم الطلابى غير القائم على خطة مالية على احتياجات الطلاب الفعلية وعدم وجود مكان خاص لصرف الدعم للطلاب عن طريق قسم رعاية الشباب.

عاشرا:- معيار البحث العلمى	
نقاط القوة	نقاط الضعف
(١) وجود خطة للبحث العلمى تتسق مع خطة الجامعة . (٢) مشاركة اعضاء هيئة التدريس بأبحاث علمية فى مؤتمرات محلية وعالمية . (٣) تنظيم مؤتمرات خلال السنوات الخمس الماضية . (٤) توجد بالمؤسسة اتفاقيات مفعلة مع الجامعات الاخرى لمنح درجات علمية . (٥) حث طلاب الدراسات العليا على نشر ابحاث من الرسائل قبل المناقشة . (٦) استكمال قاعدة بيانات للابحاث العلمية.	(١) ضعف الموازنة السنوية الخاصة بأنشطة البحث العلمى (عدم وجود خطة واضحة لدعم البحث العلمى مثل صرف مستحقات الباحثين فى موارد لعمل كثير من التجارب خارج الجامعة لعدم توافر الأجهزة و شراء كيمائيات البحث العلمى اللازمة). (٢) عدم تفعيل بعض الاتفاقيات والمشروعات الممولة دوليا وضعف التواصل بين الاقسام فى المشاريع البحثية . (٣) عدم وجود قاعدة بيانات للحاصلين على براءات الاختراع وللمحكمين فى دوريات علمية محلية ودولية . (٤) عدم وجود صيانة ومعايرة للأجهزة العلمية الحساسة مع عدم توافر الاجهزة الجيدة والمتقدمة فى بعض المعامل خاصة معامل الابحاث (٥) عدم تطبيق نتائج الأبحاث نحو خدمة المجتمع. (٦) عدم وجود الابحاث البينية بالدرجة الكافية.

الحادى عشر :- معيار الدراسات العليا	
نقاط القوة	نقاط الضعف
(١) ملائمة التخصص العلمى لأعضاء هيئة التدريس للمقرارات التى يتم تدريسها لطلاب مرحلة الدراسات العليا (٢) وجود برامج للدراسات العليا تحقق رسالة الكلية وأهدافها. (٣) زيادة الاقبال على التسجيل فى برنامج الدراسات العليا بالكلية (٤) وجود توصيف لبرامج الدراسات العليا (٥) وجود الية لتلقى المقترحات والشكاوى الخاصة بالدراسات العليا (٦) جارى العمل على اعتماد لائحة برنامج الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة (٧) وجود سياسة واضحة ومعلنة لتوزيع الاشراف على الطلاب الدراسات العليا في بعض الاقسام (٨) ميكنة جميع الاجراءات الخاصة بالقييد والتسجيل لبرنامج الدراسات العليا (دبلومة – ماجستير – دكتوراه)	(١) عدم تفعيل جميع البرامج المعتمدة بلائحة الدراسات العليا (٢) عدم كفاية اعضاء هيئة التدريس للاشراف الفعال والتدريس (٣) عدم وجود سياسة واضحة ومعلنة لتوزيع الاشراف على الطلاب الدراسات العليا (٤) عدم وجود لجنة للحكماء على مستوى الكلية للفصل فى شكاوى الخاصة ببرنامج الدراسات العليا.

الثاني عشر:- معيار المشاركة المجتمعية وتنمية المجتمع	
نقاط القوة	نقاط الضعف
(١) -توجد برامج للتوعية بانشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة على مستوى الطلاب واعضاء هيئة التدريس . (٢) مشاركة الاطراف المجتمعية فى مجلس الكلية وبرنامج اعداد الطلاب لسوق العمل وملتقى التوظيف وعيد الخريجين (٣) توجد اشادة بانشطة الكلية فى الصحف الرسمية (اليوم السابع -الوطن- الاهرام - الصحة والطفل) . (٤) تنظيم ملتقى سنوى للتوظيف . (٥) العمل علي توفير برامج جديدة تتوافق و احتياجات البيئة. (لبرنامج الساعات المعتمدة للدراسات العليا) (٦) وجود بحوث تطبيقية و براءات اختراع تخدم المجتمع (٧) تتميز الكلية فى القوافل العلاجية بالامداد بالإدوية ومتابعة من الاطباء. (٨) وجود مراكز داخلية لتدريب الطلاب و خدمة المجتمع مثل : صيدلية الخير	(١) عدم توثيق الية لتحديد الاحتياجات المجتمعية . (٢) الخطط السنوية لانشطة الكلية فى مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة غير مبنية على احتياجات فعلية . (٣) عدم قياس رضا المستفيدين من الوحدات ذات الطابع الخاص بصورة دورية.

وبقراءة الجداول السابقة يتضح أن عدد نقاط القوة للكلية يبلغ ١١٧ نقطة فى مقابل ٤٧ نقطة ضعف على مستوى كافة جوانب القدرة المؤسسية، والعملية التعليمية. وهو ما يعكس وجود بيئة داخلية مشجعة إلى حد ما، ولكن هناك العديد من نقاط الضعف التى بحاجة إلى إستراتيجيات وخطط وبرامج للمواجهه

ثانيا : تحليل البيئة الخارجية

تعتمد الخطة الإستراتيجية للكلية فى تحليل البيئة الخارجية على مجموعة من العوامل الخارجية ذات التأثير على الجوانب المختلفة للكلية والمحددة فى معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.

أولاً:- معيار التخطيط الاستراتيجي	
الفرص	التحديات
(١) تحسن مستوى الأجور بصفة عامة. (٢) سمعة أكاديمية متميزة و اداء متميز لاعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ادت لاعتراف هيئة الجودة والضمان NAQAA بالكلية في ٢٠١١م. وتجديد الاعتماد في ٢٠١٧. (٣) إعتبار التعليم مشروع قومى بمصر. (٤) توافر التواصل عبر شبكة المعلومات يرفع من مستوى المشاركة في التحليل البيئي، من جانب مختلف الأطراف من خارج الكلية (٥) توافر التواصل عبر شبكة المعلومات ييسر نشر رؤية ورسالة الكلية وأهدافها الإستراتيجية للمجتمع الخارجى.	(١) التغيرات فى الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة والمتلاحقة وصعوبة مواكبة التطور السريع فى الخارج.

ثانياً:- معيار القيادة والحوكمة	
الفرص	التحديات
(١) عصر المعلوماتية والانفتاح على العالم. (٢) تبني الدولة لسياسة ضمان الجودة. (٣) المرونة فى عقد برتوكولات التعاون والشراكة مع بعض المؤسسات الخدمية والإنتاجية بالمجتمع الخارجى.	(١) مرونة القواعد الحاكمة لدى المنافسين بالجامعات الخاصة. (٢) مركزية الإدارة، وصدر بعض اللوائح والقرارات التنظيمية تتصف بالعمومية والتي قد لا تتلائم وطبيعة العمل بالكلية.

ثالثاً:- معيار ادارة الجودة والتطوير	
الفرص	التحديات
(١) الاهتمام الحكومي بتطبيق معايير ونظم الجودة الشاملة كاحد المداخل الحديثة والمهمة لرفع كفاءة العملية التعليمية والبحثية (٢) نظام المراجعة الداخلية الذي يتبناه مركز ضمان الجودة بالجامعة والذي يتم بصفة دورية سنوياً. (٣) الدعم الفنى الذى يقدمه مركز ضمان الجودة للوحدات ضمان الجودة بكليات الجامعة. (٤) مشروعات التطوير المستمر والتأهيل للإعتماد. (٥) إنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد، وصدر قانون الهيئة. (٦) إعداد كوادر المراجعة الداخلية من خلال تنظيم دورات إعداد المراجعين الداخليين. ونظام المراجعة الداخلية الذى يقوم به مركز ضمان الجودة بالجامعة.	(١) عدم توافر الدعم المالى الكافي لإستمرارية الإجراءات الخاصة بضمان الجودة وتقييم الأداء.

رابعاً:- معيار أعضاء هيئة التدريس	
الفرص	التحديات
(١) العلاقات الجيدة التي تربط اعضاء هيئة التدريس بالكلية والمراكز البحثية الاجنبية المناظرة مما يساعد علي تطوير البحوث الجارية بالكلية ومواكبة التطورات العالمية في هذا المجال والصناعات الدوائية. (٢) وجود مشروعات ومراكز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس. (٣) وجود فرص تنافسية للبعثات والمنح الخارجية و كذلك دبلومات متخصصة فى جامعات اخرى باسعار مناسبة (٤) مشروع ربط الحوافز بضمان الجودة. (٥) وجود جوائز الجامعة والدولة التشجيعية والتقديرية، وبعض الجوائز التى تمنحها بعض المؤسسات الدولية	(١) جذب الجامعات الخاصة لأعضاء هيئة التدريس و ارتفاع امكانيات الكليات المنافسة (٢) توافر فرص عمل جاذبة لاعداد كثيرة من اعضاء هيئة التدريس خارج الكلية مما سيؤدى إلى نقص شديد فى أعضاء هيئة التدريس. (٣) عدم عودة بعض المبعوثين بعد الحصول على الدرجات العلمية

خامسا:- معيار الجهاز الإداري	
الفرص	التحديات
(١) توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للعاملين وللقيادات الإدارية توفرها إدارة الجامعة.	(١) توافر فرص عمل بالداخل والخارج تستقطب الكفاءات المتميزة. (٢) القوانين واللوائح تسمح بحصول الموظفين على "إجازة بدون مرتب" دون حد أقصى. (٣) ٣- نظم التعيين الحالية وصعوبة الحصول على درجات وظيفية.

سادسا:- معيار الموارد المالية	
الفرص	التحديات
(١) تكلفة إعداد الخريجين في الجامعات الحكومية تعتبر قليلة جداً مقارنة بالتكلفة في الجامعات الخاصة وعليه فهناك فرصة في زيادة الرسوم الطلابية إذا ما أقدمت السلطة السيادية على السير في هذا الاتجاه بأي من الطرق التي تراها مناسبة في هذا المجال . (٢) موقع الكلية وموقع الجامعة في منطقة متعددة الأنشطة الاقتصادية تتيح فرصاً لزيادة الموارد الذاتية. (٣) تعدد الجهات المانحة لدعم أنشطة التطوير. (٤) إمكانية عقد شراكة مع جامعات أجنبية في منح درجات علمية مشتركة.	(١) عدم المرونة في اللوائح المالية والإدارية المركزية تمثل تهديداً إضافياً لتبني الكلية التخطيط اللامركزي في تحقيق أهدافها الاستراتيجية حيث لا تسمح بوجود مساحة لحركة الكلية لتعديل مسارها لتحقيق المستهدف. (٢) يمثل تزايد الانفاق التعليمي وارتفاع تكلفة التعليم أحد المعوقات الكبرى لمستقبل تطوير العملية التعليمية . (٣) عدم قدرة الكلية على إتخاذ القرار الخاص بتحديد أعداد الطلبة المقبولين.

سابعاً- معيار البرامج الأكاديمية	
الفرص	التحديات
(١) ما زال المعروض من خدمات التأهيل العلمي في مجال الدواء وكذلك الخريجين أقل من الطلب وبالتالي فإن سوق العمل لم يصل ولا يتوقع أن يصل إلى مرحلة التشبع في المنظور القريب أو المتوسط خاصة مع النقص الواضح في بعض مجالات التخصص الصيدلي وهي فرصة لا بد من استغلالها لزيادة خدمات الكلية ودخلها المادي . (٢) وجود فرص للتعاون الدولي بين الكلية والجامعات العربية والاقليمية . (٣) وجود معايير أكاديمية مرجعية وطنية NARS تصدرها وتراجعها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد بصفة دورية. (٤) تبنى الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد نشر الوعي في المحيط الأكاديمي بالمعايير الأكاديمية (٥) الطلب المتزايد من الجهات المجتمعية والصناعية لتطوير البرامج التعليمية. (٦) المرونة التي تسمح بتعديل اللوائح وإنشاء برامج جديدة لتلبي إحتياجات سوق العمل (٧) تزايد الأقبال علي برامج الدراسات العليا من خارج الكلية ومن خارج جمهورية مصر العربية. (٨) اصبح من السهل توفير مصادر التعلم اللازمة وتعديل المقررات وطرق التقويم عن طريق بنك المعرفة المصري و سهولة تطبيق المادة العلمية في الحياه العملية.	(١) التطور العلمي والتكنولوجي في مجالات التخصص وفي طرق التدريس. (٢) - الزيادة المطردة في أعداد الطلاب المقبولين وعدم قدرة الكلية على التحكم في الأعداد المقبولة سنوياً

ثامنا:- معيار التدريس والتعلم	
الفرص	التحديات
(١) الزيادة في الطلب الإجتماعى على التعليم المتميز بمقابل مادى. (٢) اصبح ينظر للمعرفة على انها سلعة معلوماتية لا غنى عنها للقطاع الخاص والشركات الصناعية لما لها من دور اساسى فى احداث التطوير والتحسين الكفاءة ودعم القدرة التنافسية لتلك المؤسسات (٣) التوجه القومى نحو ضرورة تطوير وتحسين مؤسسات التعليم العالى فى مصر وفقا لمعايير الجودة والاعتماد مما ينعكس على ضرورة الارتقاء بالبرامج التعليمية وضمان جودتها . (٤) وجود وحدة للتعليم الإلكتروني بالجامعة لإنتاج المقررات الإلكترونية.	(١) المنافسة الشديدة من قبل الجامعات الخاصة فى الداخل وفي الجامعات المناظرة فى الدول المجاورة مع تدهور المنظومة التعليمية بشكل عام (٢) ظهور مجالات علمية غير تقليدية لم تكن الجامعات والمؤسسات البحثية مستعدة لاستيعابها: مثل: التخصصات البيئية. والبرامج المتطورة فى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وايضا العلوم البيئية المتقدمة .

تاسعا: - معيار الطلاب والخريجون	
الفرص	التحديات
(١) انخفاض مستوى جودة خريجوا الجامعات الخاصة مع ارتفاع تكلفة التعليم بها. (٢) النمو المتزايد في أعداد الطلاب الوافدين من الداخل ومن الدول العربية. (٣) الطلب المتزايد على صفات معينة للخريج مثل الصيدلة الإكلينيكية لزيادة كفاءة الرعاية الصحية. (٤) الطلب المتزايد علي الخدمات التي توفرها الكلية والتهافت علي خريجها عند أعلى مستوياته حالياً حيث تحتفظ الكلية بمكانه تقع أعلى سلم التفضيل في تنسيق القبول بالجامعة (٥) تتعدد مجالات عمل الخريج وتتزايد أمامه فرص العمل خاصة في المجالات الجديدة التي يفرضها العلم والتقدم التكنولوجي في الصناعات الدوائية وبالتالي فهي فرصة مؤكدة لتطوير مناهج ومقررات الدراسة. (٦) مشاركة فعالة من اطراف المجتمع المختلفة في تدريب الطلاب في الصيدليات و المستشفيات وشركات الأدوية. (٧) لدى الكلية خريجين في جميع انحاء العالم من الممكن ان يرغبوا في دعم انشطتها . (٨) وجود بعض الاشخاص والجمعيات والمؤسسات الخيرية التي تبدي استعدادها لتقديم الدعم المادى والمعنوى لتلبية بعض الاحتياجات للطلاب (٩) وجود جامعات خاصة تمنح الماجستير والدكتوراه المهنية مما يجذب الطلاب اليها .	(١) الزيادة المستمرة و المتتالية في قبول أعداد الطلاب الملتحقين بالكلية وهذا يمثل عبئا على الكلية مع عدم توفير أو زيادة الإمكانيات المواكبة لهذه الزيادة. (٢) قبول الطلاب في كلية الصيدلة يعتمد فقط مكتب التنسيق بناءا على معيار واحد فقط وهو مجموع الطالب دون مراعاة الرغبة او الإستعداد او الإمكانيات لديه. (٣) التدهور المستمر في مستوى الطلاب القادمين من التعليم الثانوى. (٤) زيادة اعداد الخريجين مع العلم ان مساهمة الأطراف المجتمعية المختلفة في توفير فرص العمل لخريجي المؤسسة ضعيفة.

عاشرا:- معيار البحث العلمى	
التحديات	الفرص
(١) إجهاد أصحاب الأعمال و الشركات عن تدعيم البحث العلمى على مستوى البحوث الأساسية. (٢) عدم وضع البحث العلمى فى سلم الاولويات الاجتماعية . (٣) البحث العلمى بالجامعات غير موجه لخدمة الاقتصاد الوطنى حيث لا يرتبط بخطة او هدف ولا يبحث فى الغالب عن حلول للمشاكل الحقيقية فى الاقتصاد الوطنى ومن ثم فقدت هذه البحوث جدواها (٤) اشتراط الجهات المانحة لنوعيات محددة من الابحاث لا تتفق فى كثير من الاحيان مع استراتيجيات البحث العلمى للدولة وخطة الكلية مما يعد شرطا مقيدا للباحثين . (٥) تعجل المجتمع لنتائج البحث العلمى وصعوبة تقبل البرامج والمشروعات البحثية طويلة المدى مما ادى (٦) ضعف الاتصال والتنسيق بين الجامعات والقطاعات التنموية والانتاجية المختلفة فى مجال البحث العلمى .	(١) إقبال شركات الدواء والمراكز البحثية على التعاون مع الكلية فى مجال بحوث وتصنيع الدواء ، يعد فرصة واجبة الاستغلال مع إتاحة بعض فرص عمل فى اماكن متميزة، (٢) هناك فرص محققة لزيادة التعاون مع المراكز البحثية وأقسام الرقابة النوعية والجودة بشركات الأدوية التابعة للقطاع العام والخاص مما يسهم فى توسيع دائرة ونشاط الكلية للقيام بعمل دراسات وبحوث بالمشاركة مع وزارة الصحة والجهات الرقابية لتطوير اداء الكلية والصناعات الدوائية فى آن واحد. (٣) هناك فرصة كبيرة فى البحوث التطبيقية الممولة يمكن للكلية أن تقوم بها خاصة أن جميع شركات الأدوية ترحب بهذا الدور للكلية. (٤) التقدم التكنولوجي يستدعي مواجهة مخاطر التخلف فى توفير وسائل البحث والتحليل المتقدم مع الاستفادة من قواعد البيانات الخاصة بالأبحاث الدوائية على مستوى العالم لربط الكلية بالمراكز البحثية وبالكلية المناظرة فى الدول المتقدمة. (٥) وعى النظام السياسى بضرورة البحث العلمى فى مختلف قطاعات التنمية . (٦) الايمان بأن التطوير الشامل للمؤسسات البحثية أحد المتطلبات الاساسية لتحقيق التنمية القومية الشاملة . (٧) ازيااد الوعى المجتمعى بأهمية البحث العلمى فى حل مشكلات الحياة اليومية الملحة . (٨) تبنى الدولة لاستراتيجية جديدة للبحث العلمى والتنمية التكنولوجية . (٩) تنامى الاهتمام الوطنى والسياسى بإنشاء المدن البحثية واودية التكنولوجيا .

الحادى عشر :- معيار الدراسات العليا	
التحديات	الفرص
(١) المنافسة من قبل الجامعات الاجنبية والخاصة فى مجال الدراسات العليا مع (٢) إرتفاع تكاليف ومتطلبات الدراسات العليا مع انخفاض تصنيف الكلية (Ranking) نظرا لارتفاع اسعار الكيماويات مع قلة الدعم البحثى مما يترتب عليه قلة الابحاث المنشورة،	(١) الإتفاقيات الدولية مثل (DAAD) (٢) النمو المتزايد فى أعداد الطلاب الوافدين من الداخل ومن الدول العربية و قوة الدبلومة فى صيدلة عين شمس عن باقى الجامعات.

الثانى عشر:- معيار المشاركة المجتمعية وتنمية المجتمع	
التحديات	الفرص
(١) يشير الوضع الوطنى الراهن للعلوم والتكنولوجيا الى ضعف العلاقة بين الكلية والقطاعات الانتاجية والخدمية (٢) لا تبادر الاطراف المجتمعية بالتواصل مع الكلية وتحتاج العلاقة الى تنميتها واستغلالها.	(١) لا يوجد تهديد واضح ومحدد من تأثير الارتباط الاجتماعى أو التكوين الطبقي و العادات والاعراف الاجتماعية وكذلك التوزيع الإقليمي للتعليم الصيدلي على دور الكلية أو نشاطاتها (٢) وجود العديد من الهيئات والمؤسسات بالإقليم لديها الإستعداد لدعم الأنشطة الكلية المختلفة: تدريب الطلاب، المؤتمرات والندوات وورش العمل. (٣) الأزمات الاقتصادية المحلية بدأت فى التحسن نوعا ما.

وبقراءة الجداول السابقة يتضح أن عدد الفرص المتاحة للكلية يبلغ ٥٩ فرصة فى مقابل ٣٢ تهديد على مستوى كافة جوانب القدرة المؤسسية والعملية التعليمية. وهو ما يعكس وجود بيئة خارجية مشجعة إلى حد ما. ولكن هناك العديد من التهديدات التي بحاجة إلى استراتيجيات وخطط وبرامج للمواجهة

البيئة الخارجية		البيئة الداخلية		المعيار
عدد عوامل التهديدات	عدد عوامل الفرص	عدد عوامل الضعف	عدد عوامل القوة	
١	٥	١	٦	١- التخطيط الاستراتيجي
٢	٣	١	٦	٢- القيادة والحوكمة
١	٦	١	١٥	٣- ادارة الجودة و التطوير
٣	٥	٣	١٨	٤- اعضاء هيئة التدريس
٣	١	١٣	٨	٥- الجهاز الادارى
٣	٤	٦	١٠	٦-الموارد المالية
٢	٨	٢	٩	٧- البرامج الاكاديمية
٢	٤	٣	٩	٨-التدريس والتعلم
٥	٩	٣	١٤	٩- الطلاب والخريجون
٦	٩	٦	٦	١٠- البحث العلمى
٢	٢	٤	٨	١١- الدراسات العليا
٢	٣	٣	٨	١٢- المشاركة المجتمعية وتنمية المجتمع
٣٢	٥٩	٤٦	١١٧	مجموع العوامل

وتأسيسا على ما سبق ذكره فى المحاور السابقة من الاستراتيجية يُمكن بلورة رؤية ورسالة الكلية، وصياغة الغايات والأهداف الاستراتيجية والتي تُمثل الجسر الذى يُقلص الفجوة بين الوضع الحالى والمرغوب :

الرؤية والرسالة

مرت عملية صياغة الرؤية والرسالة بعدة مراحل بدأت فى شهر يناير سنة ٢٠١٨ حيث تم تنظيم العديد من ورش العمل لمناقشة المقترحات بشأن الرؤية والرسالة. وقد اشتملت هذه الورشة على ممثلين عن أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالكلية وأصحاب المصالح الرئيسية وطلاب المرحلة الجامعية الأولى ومرحلة الدراسات العليا، والوحدات ذات الطابع الخاص، وكانت نتيجة ورشة العمل صياغة رؤية ورسالة للكلية تم رفعها لمجلس الكلية من أجل الصياغة النهائية التى تم إقرارها فى م ك (١) بتاريخ ٢٩/٩/٢٠١٩

وقد دارت مجموعة من المناقشات داخل مجلس الكلية بشأن هذه الصياغة على إعتبار إنها تمثل الإطار العام لعمل الكلية خلال السنوات القادمة . وقد قامت الكلية بإجراء استطلاع رأى لأصحاب المصالح بشأن رسالة ورؤية الكلية وأهدافها الاستراتيجية. وقد جاءت نتائج هذا الاستطلاع بالتأكيد على أن رسالة ورؤية الكلية وأهدافها الاستراتيجية تصلح بعد إجراء بعض التعديلات فى ضوء مقترحاتهم، وتم الصياغة النهائية بالفعل فى ضوء هذه المقترحات، على أن يتم اعادة النظر فى الرؤية والرسالة عام

٢٠٢٣ مع بداية دورة التخطيط الاستراتيجي الجديدة. وعلى ذلك ستكون عملية تحديث الرسالة والرؤية مخرج أساسى من التحليل البيئى **SWOT** الذى أجرته الكلية كخطوة رئيسية فى إعداد الاستراتيجية. ووفقاً للجدول الزمنى لإعداد الاستراتيجية سيتم إجراء التحليل البيئى فى بداية العام الأكاديمى الأخير من الخطة الحالية (٢٠١٨-٢٠٢٣) لضمان التواصل بين الخطط المتتالية، ولضمان مرور وقت كافى لتقييم أعمال الأنشطة التنفيذية المتضمنة فى الاستراتيجية الحالية.

رؤية الكلية:

أن تدير الكلية منظومة ابتكار في قطاع التعليم الصيدلي و التصنيع الدوائي و خدمة المجتمع

رسالة الكلية:

تلتزم كلية الصيدلة- جامعة عين شمس كمؤسسة تعليمية و بحثية و خدمية بتبني الابتكار وتأهيل صيادلة ذوى مهارات مهنية و قيم اخلاقية عبر تقديم برامج تعليمية قائمة علي الكفاءة بما يعزز المنافسة في سوق العمل و البحث العلمي و خدمة المجتمع.

الارتباط بين رؤية ورسالة الكلية ورؤية ورسالة الجامعة

الرسالة	الرؤية	
جامعة عين شمس مؤسسة تعليمية وبحثية وخدمية تتبنى الابتكار وتؤهل معرفياً ومهارياً خريجاً قادراً على المنافسة في سوق العمل وخدمة المجتمع طبقاً للمستجدات العالمية.	أن تصبح جامعة عين شمس ذات ميزة تنافسية عالمية في إدارة منظومة ابتكارية في التعليم والبحث والمعرفة وخدمة المجتمع.	جامعة عين شمس
تلتزم كلية الصيدلة- جامعة عين شمس كمؤسسة تعليمية و بحثية و خدمية بتبني الابتكار وتأهيل صيادلة ذوى مهارات مهنية و قيم اخلاقية عبر تقديم برامج تعليمية قائمة علي الكفاءة بما يعزز المنافسة في سوق العمل و البحث العلمي و خدمة المجتمع.	أن تدير الكلية منظومة ابتكار في قطاع التعليم الصيدلي والتصنيع الدوائي و خدمة المجتمع	كلية الصيدلة جامعة عين شمس

رابعاً : الخطة التنفيذية وآليات المتابعة

الخطة التنفيذية وآليات المتابعة

تم تحديد وتفصيل الخطة التنفيذية من أجل التأكد أن الغايات والأهداف والسياسات السالف ذكرها سيتم تحويلها إلى واقع عملي، بالإضافة إلى التأكيد على دعمها لرؤية ورسالة الجامعة، كذلك إعتمدت أنشطة الخطة التنفيذية على نتائج مصفوفة التفاعل بين عوامل القوة والفرص الموضحة في الجدول.

وتنطوى الخطة التنفيذية على توجيهات تنفيذية تؤدي إلى تصميم سلسلة من المبادرات والبرامج والأنشطة ذات النتائج السريعة ترمي للحصول على مكاسب سهلة المنال، إضافة إلى إصلاحات على المدى البعيد تنجز ضمن حدود زمنية قياسية وتهدف إلى الحصول على نتائج محددة من الممكن قياسها.

■ وعند بلورة الخطة التنفيذية، تم إيلاء عناية خاصة للنواحي التالية:

- (١) التشاور الوثيق مع كافة الشركاء والجهات المستفيدة من الإستراتيجية بهدف الحصول على أكبر قدر ممكن من الدعم منهم والإلتزام بالأهداف الإستراتيجية.
- (٢) تحاشي التعامل على أساس نهج الترتيب الوظيفي من أعلى الى الأسفل وتعزيز مشاركة أكبر عدد ممكن من المستويات في عملية إتخاذ القرار.
- (٣) السماح بمرونة مناسبة وبتغيير المسار في المراحل اللاحقة.

■ ولتيسير تنفيذ الخطة التنفيذية ينبغي إتخاذ إجراءات أخرى تشمل ما يلي:-

تنظيم عدد من ورش العمل لمناقشة الاستراتيجية والاتفاق على سبل تنفيذها مع الذين من المخطط أن يشاركوا في تنفيذها أو يتأثرون بنتائج تنفيذها.

■ وبصورة عامة سوف تتضمن عملية المتابعة والتقويم الإستراتيجي للأداء ثلاثة أبعاد هي:-

- (١) التنفيذ على المستوى الإستراتيجي: وذلك من خلال إتخاذ الإجراءات اللازمة التي توفر وتوجه كافة الموارد اللازمة لتنفيذ الإستراتيجية في حدود الإطار الزمني المحدد.
- (٢) المتابعة الإستراتيجية: وذلك من خلال التأكد من أن التنفيذ على المستوى الإستراتيجي يتم وفقاً للخطة الإستراتيجية .
- (٣) التقويم الإستراتيجي: وذلك من خلال التأكد من صلاحية الخطة الإستراتيجية على مدى الزمن في ضوء المتغيرات الداخلية والخارجية، والتوصية بالإجراءات التصحيحية ، والتي قد تتضمن تعديل الخطة الإستراتيجية، وإعادة النظر في إجراءات التنفيذ الإستراتيجي.

السياسات المرشدة للكلية

تمثل السياسات المرشدة الخطوط العريضة والعامة التي ترشد الكلية في عملية تنفيذ إستراتيجيتها على مختلف مستوياتها، وفي الوقت ذاته تمثل السياسات العامة للكلية. ومرتكزات هذه السياسات العامة هو تغطية كافة الأنشطة التي تقوم بها الكلية لتحقيق رسالتها وأهدافها الإستراتيجية.

■ سياسات عامة للكلية:-

- (١) تطبيق قواعد وأساليب ضمان الجودة في جميع أوجه النشاط بالكلية من تعليم وبحث علمي وخدمة مجتمع.
- (٢) التطوير المستمر لكافة أوجه النشاط بالكلية ولكافة أطراف العملية التعليمية.
- (٣) التطوير المستمر للنظم واللوائح والأليات الحاكمة لكافة الأنشطة بالكلية.
- (٤) تلبية إحتياجات وتوقعات المجتمع فيما تقدمه الكلية من خدمات ومنتجات شاملة الخريج والدورات التدريبية و الخدمات الإستشارية وغيرها.
- (٥) الإستخدام الأمثل للموارد المتاحة وتعظيم سبل الإستفادة منها ووضع أولويات لإستخدامها.
- (٦) التفاعل مع المستجدات العلمية والتكنولوجية، ومحاولة نقل التكنولوجيات وتطويرها.
- (٧) إحترام الخطط الإستراتيجية للكلية وخططها التنفيذية، وإتخاذ الإجراءات والأليات التي تكفل تنفيذ الخطط علي الوجه الأكمل.
- (٨) المراجعة الدائمة للمقرارات والأنشطة في ضوء سياساتها وخططها الإستراتيجية والتنفيذية.
- (٩) المرونة والانفتاح العقلي والشفافية في الممارسات والقرارات والسياسات والخطط.
- (١٠) تحقيق قيم العدالة والمساواة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالكلية.
- (١١) السير على خطة علمية متقدمة فيما لا يخل بالتقدم العلمي المنشود لمصر والإصرار على إرضاء المستفيدين النهائي بوضع العلم في مصفوفة السلع الإستهلاكية.
- (١٢) إدارة منظومية تعتمد علي أليات وقواعد وخطط محددة لكافة الأنشطة بالكلية، ولا تعتمد علي الرؤية الفردية.
- (١٣) إحترام القيم العامة وأخلاقيات المجتمع العلمي في جميع الممارسات والأنشطة والإلتزام بدليل أخلاقيات المهنة.
- (١٤) توثيق كافة الأنشطة و عمل قواعد بيانات شاملة لها.
- (١٥) تبني سياسات ربط الحوافز والمكافآت بالجهد المبذول وجودة الأداء.

■ سياسات الكلية في مجال التعليم:-

لتحقيق غاية الكلية في مجال التعليم وأهدافها الإستراتيجية المرتبطة، فإن الكلية تتبنى مجموعات من السياسات التي من شأنها بلوغ الغاية المساهمة في تحقيق أهداف الكلية الإستراتيجية وبلوغ غايتها. وهذه السياسات تتمثل في :-

- (١) السعى الجاد لتطبيق المعايير الأكاديمية المرجعية.
- (٢) الأخذ في الاعتبار المعدلات القياسية في نسب الطلاب لأعضاء هيئة التدريس والتسهيلات المادية للتعليم.
- (٣) المراجعة و التقويم الداخلي والخارجي للبرامج و المقررات الدراسية.
- (٤) تشجيع إستخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصالات في وسائل وبرامج التعلم.
- (٥) إحتضان الطلاب ذوي القدرات العالية وذوي القدرة علي التميز والإبداع ورعايتهم.
- (٦) رعاية الطلاب محدودي القدرات وتوفير سبل الدعم العلمي لهم.

■ سياسات الكلية في مجال الدراسات العليا والبحث العلمي:-

تحقيق غاية الكلية في مجال البحث العلمي وأهدافها الإستراتيجية، فإن الكلية تنتهج مجموعة من السياسات التي من شأنها بلوغ الغاية المساهمة في تحقيق أهداف الكلية الإستراتيجية وبلوغ غاياتها. وهذه السياسات تتمثل في:-

- (١) تحقيق التكامل والتنسيق في المجهودات التي تقوم بها الكلية من جهة والجامعة من جهة أخرى في إطار خطة الدولة للبحث العلمي.
- (٢) خطط بحث علمي شاملة تضمن الإرتباط بخطة التنمية وحاجات المجتمع، وأهم المستجدات العلمية العالمية، وإحتياجات الكلية من تخصصات جديدة.
- (٣) تنمية الموارد المالية اللازمة لتمويل ودعم البحث العلمي.
- (٤) تشجيع البحوث العلمية التطبيقية التي تتعاطي مع المشكلات القومية ومشكلات المجتمع المحلي.
- (٥) تشجيع النشر العلمي في المجالات العلمية الدولية المحكمة ذات معاملات التأثير المرتفعة.
- (٦) دعم البحث العلمي و التركيز على طلب إرساء سياسات في الدولة يكون فيها البحث العلمي أساس رفعة البلد.
- (٧) تنمية ورفع قدرات الباحثين بالكلية.

- ٨) توثيق كافة الأنشطة البحثية و الأنشطة المرتبطة، وعمل قواعد بيانات شامله لها و نشرها.
- ٩) تشجيع الشراكة في البحوث العلمية بين التخصصات المختلفة أو المناظرة.
- ١٠) توسيع نطاقات البحوث العلمية.
- ١١) تبادل المعلومات و المعارف مع مؤسسات البحث العلمي في الوطن العربي وفي العالم.
- ١٢) التكامل مع سياسات الكلية في مجال التعليم ومجالات خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

■ سياسات الكلية في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة:-

لتحقيق غاية الكلية في مجال خدمة المجتمع و تنمية البيئة وأهدافها الإستراتيجية، فأن الكلية تنتهج مجموعة من السياسات التي من شأنها بلوغ الغاية المساهمة في تحقيق أهداف الكلية الإستراتيجية وبلوغ غايتها. وهذه السياسات تمثل في:-

- ١) تحقيق التكامل و التنسيق في المجهودات التي تقوم بها الكلية من جهة و الجامعة من جهة أخرى في إطار الخطة التمويلية للدولة وخطط حماية وتنمية البيئة وخدمة المجتمع.
- ٢) المساهمة المستمرة في حل مشكلات البيئة و تنمية الوعي البيئي.
- ٣) التواصل المستمر مع المجتمع المدني والوقوف علي إحتياجاته وتوجهاته.
- ٤) التواصل المستمر مع الخريجين.

خامساً : الخطة التنفيذية لتحقيق الأهداف الإستراتيجية (٢٠٢٣ – ٢٠١٨)

■ **الغايات الإستراتيجية للكلية:**

- (١) الابتكار في التعليم والتعلم الصيدلي.
- (٢) التميز في البحث العلمي ودعم الابتكار والتكنولوجيا .
- (٣) تحسين وتطوير الخدمات المجتمعية .
- (٤) تنمية ورفع كفاءة الجهاز الإداري بالكلية.
- (٥) تطوير ادارة الجودة وتقييم الأداء.

■ **الأهداف الإستراتيجية للكلية:**

- (١) تنمية قدرات القيادات الأكاديمية والإدارية وتطوير اللوائح
- (٢) تطوير البرامج والمقررات الدراسية لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا بما يعزز المنافسة والابتكارية لسوق العمل
- (٣) تعزيز البنية التحتية وتطوير البحث العلمي ودعم الابتكار والتكنولوجيا
- (٤) تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
- (٥) الابتكار في التدريس والتعلم والتقويم
- (٦) رفع كفاءة الجهاز الإداري
- (٧) تعزيز الخدمات المجتمعية وتنمية البيئة
- (٨) تطوير وتعزيز خدمات الخريجين ودعمهم مهنيا
- (٩) تطوير نظام الجودة الشاملة وتقييم الأداء
- (١٠) تنمية وتنوع مصادر الموارد المالية والمادية الذاتية للكلية

الهدف الأول	المخرجات	الأنشطة التنفيذية	الاطار الزمني		المسؤولون عن التنفيذ	الموارد المالية سنوياً (م.ج)	مؤشرات الأداء
			من	إلى			
تنمية قدرات القيادات الأكاديمية والإدارية وتطوير اللوائح	١-١-١ تنمية قدرات القيادات الأكاديمية والإدارية	١-١-١-١ اختيار القيادات الأكاديمية وفقاً لمعايير موضوعية محددة ومعلنة وآليات ذات شفافية تحقق تكافؤ الفرص وتداول السلطة	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	عميد الكلية + وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة + وحدة ضمان الجودة	٥٠٠,٠٠٠	- وضع معايير لاختيار القيادات الأكاديمية والإدارية. - عمل دورات تدريبية للقيادات الأكاديمية والإدارية وأفرادها. - إقبال القيادات الأكاديمية والإدارية على دورات التنمية المهنية.
		٢-١-١-٢ تكوين كوادر جديدة من القيادات من أجل تنمية قدراتها					
		٣-١-١-٣ توفير ورش عمل ودورات وفقاً لاحتياجات القيادات الأكاديمية والإدارية					
		٤-١-١-٤ تقييم أداء القيادات الجامعية والإدارية					
							- امداد شئون أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري بأجهزة الحاسب الآلي. - عمل دورات التدريب على الميكنة. - قياس نسبة رضا أعضاء هيئة التدريس والعاملين من خلال استبيانات.

الهدف الثاني	المخرجات	الأنشطة التنفيذية	الإطار الزمني		المسؤولون عن التنفيذ	الموارد المالية سنوياً (ج.م)	مؤشرات الأداء
			من	إلى			
تطوير البرامج والمقررات الدراسية لمرحلة البكالوريوس والمنافسة والابتكارية لسوق العمل	١-٢-٢ مقررات معدلة وبرامج وتدريب ميداني لمرحلة البكالوريوس لملانمة احتياجات سوق العمل	١-١-٢- دراسة المعايير الأكاديمية (NARS) الخاصة بالبرامج التعليمية مع وضع إعتبار للمستجدات وعرضها على مجلس الكلية لتوثيقها وإعتمادها	سبتمبر ٢٠١٨	أكتوبر ٢٠١٨	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب + وحدة ضمان الجودة	٤٥٠,٠٠٠	- إعتداد المعايير الأكاديمية المتوافقة مع رسالة الكلية وأهدافها. - وعى الطلاب بالمعايير الأكاديمية (NARS).
		٢-١-٢- تحديث دراسة الاحتياجات الفعلية لسوق العمل بالمستجدات واتخاذ الاجراءات بناء على ذلك	أبريل ٢٠١٨	أبريل ٢٠٢٣	وحدة ضمان الجودة + لجنة الإستبيانات		- قياس نسبة رضا سوق العمل عن الخريجين من خلال إستبيانات.
		٣-١-٢- إعداد برامج تدريب ميدانية لطلبة مرحلة البكالوريوس وما قبلها بما يناسب احتياجات سوق العمل ويحاكي واقع الحياة المهنية فى الصيدليات والمستشفيات و شركات الأدوية	مايو ٢٠١٨	مايو ٢٠٢٣	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب		- زيادة فرص التوظيف بعد التخرج ومواكبة الخريجين لاحتياجات السوق الفعلية والخبرات المطلوبة. - زيادة الوعى بالتدريب الصيفي.
		٤-١-٢- تطوير محتويات المقررات والبرامج الحالية ومستخرجاتها التعليمية المستهدفة (ILOs) بمستجدات التعليم الصيدلى دولياً وعمل تقرير وافى بالنتائج	سبتمبر ٢٠١٨	أكتوبر ٢٠٢٣	الأقسام العلمية + لجنة الإستبيانات		- اعتماد التطوير الدائم للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية بما يتناسب مع المستجدات الدولية فى التعليم الصيدلى من خلال مجالس الكلية.

الهدف الثانى	المخرجات	الأنشطة التنفيذية	الإطار الزمني		المسؤولون عن التنفيذ	الموارد المالية سنوياً (ج.م)	مؤشرات الأداء
			من	إلى			
تطوير البرامج والمقررات الدراسية لمرحلة البكالوريوس والدراسات العليا بما يعزز المنافسة والابتكارية لسوق العمل	١-٢- مقررات معدلة وبرامج وتدريب ميدانى لمرحلة البكالوريوس لملائمة احتياجات سوق العمل	٥-١-٢- إعلان توصيف البرامج والمقررات الجديدة للطلاب على الموقع الخاص بالكلية وعلى هيئة شرائح عرض فى بداية المحاضرات للعام الدراسى الجديد	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	وحدة الجودة + الأقسام العلمية		- وعى الطلاب بمقرراتهم.
		٦-١-٢- وضع آلية إلكترونية دورية للإستبيانات لتشجيع الطلبة على إبداء آرائهم فى المقررات والبرامج التعليمية	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	وحدة ضمان الجودة + لجنة الإستبيانات		- وجود آلية للاستبيانات. - تزايد رضا الطلاب و إبداء آرائهم فى الاستبيانات.
		٧-١-٢- تفعيل التعليم الإلكتروني	سبتمبر ٢٠١٩	يناير ٢٠٢٠	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب + وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث + وحدة تكنولوجيا المعلومات		- وجود مقررات إلكترونية. - وجود محاضرات مسجلة وتفاعل لحظى مع عضو هيئة التدريس. - وجود برامج تعليمية عبر شبكة الانترنت. - إتاحة كتب Online.

الهدف الثاني	المخرجات	الأنشطة التنفيذية	الإطار الزمني		المسؤولون عن التنفيذ	الموارد المالية سنوياً (ج.م)	مؤشرات الأداء
			من	إلى			
تطوير البرامج والمقررات الدراسية لمرحلة البكالوريوس والدراسات العليا بما يعزز المنافسة والابتكارية لسوق العمل	١-٢-٢-١-٢ مقررات معدلة وبرامج وتدريب ميداني لمرحلة البكالوريوس لملامنة احتياجات سوق العمل	١-٢-٨-١-٢ تعديل وتجديد البرامج التعليمية والمقررات وفقاً لنتائج التقارير والإستبيانات السابقة	نوفمبر ٢٠١٨	يوليو ٢٠٢٣	عميد الكلية + وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب + وحدة ضمان الجودة + الأقسام العلمية		- استبيانات نتائج الامتحانات. - استبيانات الطلبة. - الاعتماد في مجالس الأقسام.
		١-٢-٩-١-٢ تجهيز إجتماع سنوى للخريجين لمناقشة إحتياجات سوق العمل ومتطلباته وعقيات ما بعد التخرج و كيفية توظيف المقررات لحل هذه العقبات	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	لجنة متابعة الخريجين + عميد الكلية		- قياس مدى مواكبة البرامج والمقررات للتطورات العلمية الحديثة والمهارات الخاصة لسوق العمل من خلال استبيانات. - عمل اجتماعات دورية. - زيادة إستجابة الخريجين لحضور الاجتماعات وإبداء الرأي.
	٢-٢-٢-١-٢ إعداد بيان حول برامج الدراسات العليا وأعداد المقيدين و المسجلين والمجتازين لهذه البرامج بالكلية خلال الثلاثة أعوام الماضية		سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث		- قياس نسبة التحاق الطلبة ببرامج الدراسات العليا بالكلية.

الهدف الثانى	المخرجات	الأنشطة التنفيذية	الإطار الزمنى		المسؤولون عن التنفيذ	الموارد المالية سنوياً (ج.م)	مؤشرات الأداء
تطوير البرامج والمقررات الدراسية لمرحلة البكالوريوس والدراسات العليا بما يعزز المنافسة والابتكارية لسوق العمل	٢-٢-٢ برامج ومقررات لمرحلة الدراسات العليا فى ضوء احتياجات الطلاب وسوق العمل	٢-٢-٢ مقارنة محتويات المقررات ونتائجها التعليمية المستهدفة (ILOs) باحتياجات سوق العمل والمجتمع وعمل مصفوفة لذلك	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	الأقسام العلمية	٣٠٠,٠٠٠	- وجود توصيف معتمد للمقررات يجدد سنوياً.
		٢-٢-٣ قيام كل قسم بالكلية بعمل مصفوفة المضاهاة للتأكد من توافق البرامج مع المعايير الأكاديمية المتبناة بالكلية والتي توافق الصادرة عن الهيئة القومية لجودة التعليم والإعتماد	سبتمبر ٢٠١٨	أكتوبر ٢٠٢٣	الأقسام العلمية + وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث		- وجود برامج ومقررات دراسية معتمدة وموثقة و تناسب المعايير والأهداف المتبناة بالكلية.
		٢-٢-٤ اجراء دراسات لحاجة سوق العمل والمجتمع من برامج دراسات عليا و تنقية و توصيف المقررات والبرامج بما يسد الفجوة فى ضوء إحتياجات الطلاب ورجال الأعمال والصناعة واتخاذ الاجراءات بناء على ذلك	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	وحدة ضمان الجودة		- وجود تقرير عن الاحتياجات الفعلية لسوق العمل من خلال إستبيانات. - وجود لجان استشارية تضم فى عضويتها المتميزين فى مجال التصنيع الدوائى و البحث العلمى تكون مهمتها ابداء المشورة فى جودة تلك المقررات. - وجود تقارير المراجعين الداخليين والخارجيين لبرامج الدراسات العليا.

الهدف الثاني	المخرجات	الأنشطة التنفيذية	الإطار الزمني		المسؤولون عن التنفيذ	الموارد المالية سنوياً (ج.م)	مؤشرات الأداء
تطوير البرامج والمقررات الدراسية لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا بما يعزز المنافسة والابتكارية لسوق العمل	٢-٢ - برامج ومقررات لمرحلة الدراسات العليا فى ضوء احتياجات الطلاب وسوق العمل	٢-٢-٥ - تصميم برامج الدراسات العليا بشكل يدعم استخدام التكنولوجيا واختيار نظم ملائمة لتنفيذ المقررات والبرامج الكترونياً أو التدريس المباشر أو كليهما لضمان فعاليتها في تحقيق المعايير الأكاديمية والمخرجات التعليمية المستهدفة	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث		- وجود طرق تدريس مبتكرة لبرامج الدراسات العليا. - وجود برامج للدراسات العليا تمنح الماجستير والدكتوراة المهنية. - اقبال طلاب الدراسات العليا على الدراسة في الخارج.
		٢-٢-٦ - استحداث برامج بالشراكة مع الجامعات العربية والأجنبية	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث		- عقد بروتوكولات مع الجامعات الاقليمية والعالمية. - اقبال الطلاب من خارج الاقليم والدولة على الدراسات العليا بالكلية.
		٢-٢-٧ - تطوير آليات الاشراف الأكاديمي على رسائل الماجستير والدكتوراة	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث + وحدة ضمان الجودة		- وضع نظام متابعة تقدم طلاب الدراسات العليا ومساعدة المتعثرين. - وجود لجنة الدراسات العليا ولجنة للحكماء لتنظيم اجراءات التسجيل والتدخل عند اللزوم لحل المنازعات. - التزام برامج الماجستير والدكتوراة بخطة البحث العلمي للكلية.

الهدف الثانى	المخرجات	الأنشطة التنفيذية	الإطار الزمنى		المسؤولون عن التنفيذ	الموارد المالية سنوياً (م.ج)	مؤشرات الأداء
			من	إلى			
تطوير البرامج والمقررات الدراسية لمرحلة البكالوريوس والدراسات العليا بما يعزز المنافسة والابتكارية لسوق العمل	٣-٢- تقييم دوري واضح ومعتمد للبرامج والمقررات طبقاً للمعايير العالمية	١-٣-٢- تقييم المناهج والمقررات المستخدمة حالياً ومدى فعاليتها عن طريق لجنة متخصصة	مايو ٢٠١٩	مايو ٢٠٢٣	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب + وكيل الكلية للدراسات العليا + وحدة ضمان الجودة	٧٥٠,٠٠٠	- وجود مراجع خارجي لتقييم البرامج. - وجود لجان مفعلة لقياس مدى رضا طلاب البكالوريوس والدراسات العليا من خلال استبيانات. - تطوير المناهج نابعا من التقييم المستمر.
		٢-٣-٢- الاستمرار فى التقييم الفعال للامتحانات عن طريق اللجان المنوطة بذلك	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	الأقسام العلمية		- وجود تقارير لتقييم الامتحانات (اللجنة الثلاثية).
		٢-٣-٢- تطوير نظام الكترونى موحد للاستبيان داخل الكلية لتقييم كافة المقررات الكترونياً ووصول نتائج التقييم تلقائياً الى رؤساء الأقسام وعمداء الكلية ووحدة ضمان الجودة بالكلية	مارس ٢٠١٩	سبتمبر ٢٠١٩	وحدة ضمان الجودة + وحدة تكنولوجيا المعلومات		- اقبال الطلاب وهيئة التدريس على التقييم الالكترونى. - سهولة وسرعة تحليل النتائج واستخلاص الحقائق. - تقليص مشقة التعامل مع الاستبيانات الورقية. - تقليص تكلفة استخدام الأوراق والأحبار ومدخل البيانات. - اتخاذ القرارات التصحيحية.
		٢-٣-٤- تعزيز الابتكار لدى طلاب البكالوريوس وطلاب الدراسات العليا عن طريق iHUB	مارس ٢٠١٩	سبتمبر ٢٠١٩	وحدة ضمان الجودة + وحدة تكنولوجيا المعلومات		- وجود مركز iHUB. - عقد ورش عمل.

الهدف الثالث	المخرجات	الأنشطة التنفيذية	الإطار الزمني		المسؤولون عن التنفيذ	الموارد المالية سنوياً (م.ج)	مؤشرات الأداء
			من	إلى			
تعزيز البنية التحتية وتطوير البحث العلمي ودعم الابتكار والتكنولوجيا	١-٣- تعزيز البنية التحتية الخاصة بالبحث العلمي والابتكار	١-١-٣- تطوير موقع الكلية على الإنترنت والخدمات المقدمة عن طريق وحدة تكنولوجيا المعلومات	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	وحدة تكنولوجيا المعلومات	٨,٠٠٠,٠٠٠	- وجود تقارير وإحصائيات توضح رضا المستخدمين.
		٢-١-٣- تفعيل التعامل بالبريد الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس والإدارات بالكلية	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	وحدة تكنولوجيا المعلومات		- وجود بريد إلكتروني مفعّل لأعضاء هيئة التدريس.
		٣-١-٣- توفير المعامل والأجهزة البحثية حتى يتمكن الطلاب وأعضاء هيئة التدريس من تنفيذ البحث العلمي	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠١٩	عميد الكلية		- إنشاء معامل مركزية - تطوير الأجهزة البحثية. - زيادة الأبحاث المنشورة دولياً.
		٤-١-٣- امداد مركز iHub بالوسائل الداعمة للتفكير الإبداعي والابتكاري للطلاب	سبتمبر ٢٠١٩	سبتمبر ٢٠٢٣	وحدة ضمان الجودة		- عقد ورش عمل وندوات تثقيفية وتعليمية.
		٥-١-٣- الاهتمام بالنقاط البحثية الجديدة وسهولة الوصول الي المعلومات	سبتمبر ٢٠١٩	سبتمبر ٢٠٢٣	الأقسام العلمية		- تحديث الخطة البحثية للكلية بما يحقق متطلبات الابتكار ويخدم احتياجات التنمية المستدامة.
	٢-٣- تعزيز استخدام التكنولوجيا في البحث العلمي	١-٢-٣- توفير أماكن ملائمة لمعامل تكنولوجيا معلومات جديدة تستوعب الأعداد المتزايدة من طلاب الدراسات العليا	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	عميد الكلية + وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث		- تناسب بين أجهزة الحاسب وأعداد الطلاب (حاسب : ٣٥ طالب).

الهدف الثالث	المخرجات	الأنشطة التنفيذية	الإطار الزمني		المسؤولون عن التنفيذ	الموارد المالية سنوياً (ج.م)	مؤشرات الأداء
			من	إلى			
تعزيز البنية التحتية وتطوير البحث العلمي ودعم الابتكار والتكنولوجيا	٢-٣- تعزيز استخدام التكنولوجيا في البحث العلمي	٢-٢-٣- التدريب على توظيف تكنولوجيا المعلومات في البحث العلمي كاتاحة قواعد البيانات البحثية وتوفير برمجيات المساعدة للبحث العلمي واعداد الأوراق البحثية وترتيب المراجع	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	وكيل الكلية للدراسات العليا و البحوث	٥٠٠,٠٠٠	- عقد ورش عمل على EKB ، SciFinder, Springer للمساعدة في البحث.
		٣-٢-٣- الاهتمام بصيانة الأجهزة مما يحقق أقصى استفادة للباحثين	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	عميد الكلية + وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة		- وجود خطة صيانة و عمل عقود صيانة للأجهزة ومشتملاتها بوحدة تكنولوجيا المعلومات بالكلية.
	٣-٣- نشر الوعي بأخلاقيات البحث العلمي و مراقبة تطبيقها وحقوق الملكية الفكرية	١-٣-٣- تحديد أخلاقيات البحث العلمي بكل تخصص ونشرها بما في ذلك قوانين لحفظ حقوق الباحثين والمعيدين والمدرسين المساعدين	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	وكيل الكلية للدراسات العليا و البحوث		١- عدم وجود أبحاث وأنشطة علمية داخل الكلية تتعارض مع قيم المجتمع وحرية الفكرية.
		٢-٣-٣- وجود قواعد معلنه للمحاسبة في حالة الاخلال بحقوق الملكية الفكرية					٢- وجود لجنة مفعلة لتقييم البحث العلمي.
		٣-٣-٣- انشاء لجنة أخلاقيات البحث العلمي وفق القواعد والإرشادات الدولية والضوابط المحلية					٣- عقد ورش عمل.
							٤- القيام بأنشطة توعوية.
							٥- وجود وثيقة لقوانين وأخلاقيات البحث العلمي التي توضح حقوق وواجبات جميع الأطراف.
							٦- وجود آليات للتعامل مع غير الملتزمين بأخلاقيات البحث العلمي.

الهدف الثالث	المخرجات	الأنشطة التنفيذية	الإطار الزمني		المسؤولون عن التنفيذ	الموارد المالية سنوياً (م.ج)	مؤشرات الأداء
			من	إلى			
تعزيز البنية التحتية وتطوير البحث العلمي ودعم الابتكار والتكنولوجيا	٣-٤-٤- تعزيز دور البحث العلمي في مجالات تنمية المجتمع	٣-٤-١- تسجيل بعض رسائل الماجستير والدكتوراة الموجهة نحو حل مشكلات المجتمع	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث + الأقسام العلمية	٥٠٠,٠٠٠	- وجود نتائج تطبيقية لرسائل الماجستير والدكتوراة. - نشر الأوراق البحثية بالمجلات العالمية.
		٣-٤-٢- تفعيل الماجستير والدبلومات المهنية ببعض الأقسام	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٠	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث + الأقسام العلمية		- وجود برامج دراسات عليا مهنية معتمدة ومفعلة.
		٣-٤-٣- تطوير توصيف المقررات والبرامج بحيث تشمل طرق تعلم متطورة وتعلم ذاتي أكثر واقتراح مراجع علمية عالمية يطلع عليها طلاب الدراسات العليا	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٠	الأقسام العلمية		- زيادة عدد الطلاب ومدى اقبالهم على الدراسة بالكلية. - تزايد رضا الطلاب.
		٣-٤-٤- دعم مصادر التعلم الذاتي من كمبيوتر وشبكة المعلومات الدولية (Internet) والمكتبة الرقمية	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢١	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث + المشتريات		- وجود وحدات خدمية - تطوير وحدة تكنولوجيا المعلومات لاستخدام طلاب الدراسات العليا. - تطوير المكتبة. - التوازن بين أجهزة الحاسب وأعداد المستخدمين (حاسب : ٥ طلاب دراسات عليا أو عضو هيئة تدريسي). - وجود تقارير واحصائيات توضح رضا المستخدمين.

الهدف الثالث	المخرجات	الأنشطة التنفيذية	الإطار الزمني		المسؤولون عن التنفيذ	الموارد المالية سنوياً (ج.م)	مؤشرات الأداء
			من	إلى			
تعزيز البنية التحتية وتطوير البحث العلمي ودعم الابتكار والتكنولوجيا	٥-٣- وثيقة بالاحتياجات البحثية للصناعات الدوائية والمجتمع المحيط	٣-٥-١- تعزيز الشراكات مع الجهات الصناعية التي تمول البحوث ذات الصلة بحل المشكلات والنهوض بالمستقبل	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	٧٠٠,٠٠٠	- وجود وثيقة معتمدة للإحتياجات البحثية. - وجود عدد أكبر من الأبحاث التطبيقية والتي تخدم التصنيع الدوائي. - وجود أبحاث تخدم و تهدف لحل المشكلات الصحية المختلفة. - وجود بروتوكولات تعاون.
		٣-٥-٢- إقامة شراكات مع قطاعات التنمية والانتاج والخدمات لاجراء البحوث البيئية والتطبيقية لمواجهة القضايا الوطنية والاقليمية					- وجود بروتوكولات شراكة مصاغة ومفعلة. - وجود مشاريع تطبيقية. - وجود أبحاث تطبيقية.
	٣-٦- تشجيع التعاون الداخلي والخارجي	٣-٦-١- تسويق الخدمات التعليمية والبحثية والاستشارية والتدريبية للدول العربية والإفريقية				٢,٠٠٠,٠٠٠	- زيادة الانتدابات والاعارات. - المشاركة في المؤتمرات. - زيادة أعداد الطلاب الوافدين.
		٣-٦-٢- الحصول على مشروعات بحثية ممولة من جهات خارجية					- وجود عقود واتفاقيات تعاون مع الجهات الممولة. - زيادة المنح. - زيادة الاشراف المشترك والمهام العلمية لاجراء أبحاث الدكتوراة. - زيادة البعثات.

الهدف الثالث	المخرجات	الأنشطة التنفيذية	الإطار الزمني		المسؤولون عن التنفيذ	الموارد المالية سنوياً (م.ج)	مؤشرات الأداء
			من	إلى			
تعزيز البنية التحتية وتطوير البحث العلمي ودعم الابتكار والتكنولوجيا	٦-٣- تشجيع التعاون الداخلي والخارجي	٣-٦- دعم فرص التعاون العلمي الداخلي	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٢	وكيل الكلية الدراسات العليا والبحوث		- زيادة نسبة المشروعات البحثية و التعاون مع جامعات أخرى. - تزايد عدد التسجيلات/الأبحاث المشتركة مع المراكز البحثية المختلفة.
	٧-٣- تحسين البنية التحتية والأداء التكنولوجي والبنية التعليمية	٣-٧-١- تهيئة البنية التكنولوجية لاستيعاب الامتحانات الإلكترونية للطلاب	سبتمبر ٢٠٢٠	سبتمبر ٢٠٢٣	وحدة تكنولوجيا المعلومات	٢٥٠,٠٠٠	- وجود بنية إلكترونية للامتحان الإلكتروني والمقررات الإلكترونية والخدمات الجامعية المقدمة عن طريق شبكة الانترنت.
		٣-٧-٢- تقديم دورات تدريبية في مجال تقنيات الاتصالات والمعلومات			الأقسام العلمية + وحدة تكنولوجيا المعلومات		
		٣-٧-٣- إنتاج مقررات إلكترونية					

الهدف الرابع	المخرجات	الأنشطة التنفيذية	الإطار الزمني		المسؤولون عن التنفيذ	الموارد المالية سنوياً (ج.م)	مؤشرات الأداء
			من	إلى			
تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة	١-٤- إعداد و تدريب الكوادر البحثية المؤهلة للابتكار والتكنولوجيا	١-٤-١- حصر نسبة بحوث الابتكار لأعضاء هيئة التدريس و قدرتها على رفع المعدلات الدولية للجامعة	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	وحدة ضمان الجودة	٨٠٠,٠٠٠	- تزايد الأبحاث المنشورة دولياً. - توافر قواعد البيانات والبرمجيات المساعدة.
		١-٤-٢- اجراء دورات تدريبية بالجامعة تدعم المشروعات البحثية	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث + مركز تنمية القدرات + وحدة ضمان الجودة		- وجود دورات تدريبية على تنمية مهارات البحث العلمى وإدارة المشروعات و كفاءتها. - وجود اقبال على الدورات.
		١-٤-٣- قياس توافر البعثات	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث		- وجود وثائق معتمدة لعدد المبعوثين للخارج وعدد البعثات والمهمات العلمية.
		١-٤-٤- قياس مدى توافر الدعم الفنى لأعضاء هيئة التدريس لاعداد مشروعات بحثية	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	عميد الكلية + رؤساء الأقسام + وحدة ضمان الجودة		- وجود دورات تدريبية بالجامعة تدعم المشروعات البحثية.
	١-٤-٢- عدد كافي من أعضاء هيئة التدريس يحقق نسبة ٢٥:١	١-٢-١- قياس مدى اتفاق نسبة أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة الى الطلاب على مستوى المؤسسة والأقسام العلمية والبرامج التعليمية	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	وحدة ضمان الجودة	١٠٠,٠٠٠	- تحقق نسبة ٢٥:١ بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب. - وجود ضوابط للتعامل مع الكثافات العددية الزائدة للطلاب فى الجداول الدراسية فى حدود المساحات المتاحة. - تنوع طرق التدريس المستخدمة فى المحاضرات من خلال استبيانات الطلاب. - تقسيم الطلبة إلى مجموعات.

الهدف الرابع	المخرجات	الأنشطة التنفيذية	الإطار الزمني		المسؤولون عن التنفيذ	الموارد المالية سنوياً (ج.م)	مؤشرات الأداء
			من	الى			
تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة	٣-٤- أعباء العمل تتيح لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة القيام بالمهام التدريسية والبحثية و الادارية وغيرها بكفاءة	١-٣-٤- تحديد متوسط عبء العمل لعضو هيئة التدريس وعضو الهيئة المعاونة على مستوى الأقسام العلمية وعلى مستوى الكلية بما يتيح لهم أداء كافة المهام	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	عميد الكلية + وحدة ضمان الجودة	١٠٠٠,٠٠٠	- عمل استبيانات. - عمل لقاءات متضمنة على سبيل المثال: استقصاء عن بيئة العمل والعدالة في توزيع العبء التدريسي والإشراف وغيرها.

الهدف الخامس	المخرجات	الأنشطة التنفيذية	الإطار الزمني		المسؤولون عن التنفيذ	الموارد المالية سنوياً (م.ج)	مؤشرات الأداء
			من	إلى			
الابتكار في التدريس والتعلم والتقييم	١-٥- إنشاء بيئة صالحة للتعليم والابتكار	١-٥- إنشاء نظام دعم وإرشاد للطلاب الجدد في الكلية	يوليو ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب + وحدة تكنولوجيا المعلومات	٢٠٠٠,٠٠٠	- وجود نظام إرشاد أكاديمي. وجود وثيقة إرشاد أكاديمي. - التوعية بالإرشاد الأكاديمي. - وجود جدول معن للإرشاد الأكاديمي. - تزايد رضا الطلاب عن الإرشاد الأكاديمي (استبيانات). - التوعية بحقوق وواجبات الطلاب. - وجود وثائق معتمدة توضح ضمان وجود الدعم المادي. - حفل استقبال سنوي للفرق الجديدة.
		١-٥- تطوير قاعات الدرس والمعامل بما ينقصها من وسائل إضاءة وتهوية	نوفمبر ٢٠١٨	مارس ٢٠٢٣	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب + وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة		- وجود قاعات مجهزة. - وجود معامل مجهزة. - استبيانات قياس رضا الطلاب.
		٣-١-٥- إنشاء صيدلية تعليمية ومصنع ومعمل للتصنيع الدوائي للطلاب	نوفمبر ٢٠١٨	مارس ٢٠١٩	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة		- المشاركة الفعالة للطلبة وأعضاء هيئة التدريس في تأسيس وتشغيل الصيدلية. - وجود صيدلية تعليمية. - وجود مصنع للتصنيع الدوائي.
		٤-١-٥- تفعيل عقود صيانة للأجهزة في المعامل وأجهزة data show بقاعات المحاضرات	نوفمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة + وكيل الكلية لشئون الطلاب		- وجود أجهزة في حالة جيدة.

الهدف الخامس	المخرجات	الأنشطة التنفيذية	الإطار الزمني		المسؤولون عن التنفيذ	الموارد المالية سنوياً (ج.م)	مؤشرات الأداء
			من	الى			
الابتكار في التدريس والتعلم والتقويم	١-٥- إنشاء بيئة صالحة للتعليم والابتكار	٥-١-٥- استكمال تجهيز المعامل بما يلزمها من أدوات وكماويات وأجهزة	نوفمبر ٢٠١٨	مارس ٢٠١٩	عميد الكلية + المشتريات		- قياس رضا الطلاب.
		٦-١-٥- تفعيل نظام للأمان والطوارئ في المعامل والمدرجات بضمن الإخلاء عند الضرورة	نوفمبر ٢٠١٨	مارس ٢٠١٩	قسم الدفاع المدني		- وجود الطفايات والوسائل المحتملة لاطفاء الحرائق في المعامل والكنتروليات. - عمل تجارب الاخلاء بصفة دورية.
		٧-١-٥- استكمال وتوفير تجهيزات ملائمة لاستخدام وحدة تكنولوجيا المعلومات بالكلية	نوفمبر ٢٠١٨	مارس ٢٠١٩	وحدة تكنولوجيا المعلومات + المشتريات		- قياس رضا الطلاب. - عمل دورات توعية.
		٨-١-٥- انشاء مركز iHUB لتعلم الابتكار وريادة الأعمال	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٠	عميد الكلية + مركز iHUB		- عقد ورش عمل للطلاب لتنمية الابداع و ريادة الأعمال. - عمل مشاريع التخرج الابتكارية.
	٢-٥- توظيف التكنولوجيا المتطورة في عمليتي التعليم والتعلم	١-٢-٥- تفعيل البرامج الالكترونية -e learning	سبتمبر ٢٠١٨	يونيو ٢٠٢٣	الأقسام العلمية + وحدة تكنولوجيا المعلومات	٥٠٠,٠٠٠	- تزايد رضا الطلاب عن العملية التعليمية وتحقيقها لاحتياجاتهم (من خلال استبيان).
		٢-٢-٥- التحديث المستمر للمراجع والكتب الخاصة بالطلاب وتحديثها مع قاعدة البيانات (EKB)	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب		- الاقبال على المكتبة والدخول على الموقع.

الهدف الخامس	المخرجات	الأنشطة التنفيذية	الإطار الزمني		المسؤولون عن التنفيذ	الموارد المالية سنوياً (م.ج)	مؤشرات الأداء
			من	الى			
الابتكار في التدريس والتعلم والتقييم	٢-٥- توظيف التكنولوجيا المتطورة في عمليتي التعليم والتعلم	٣-٢-٥- تطبيق طرق التعلم الذاتي	سبتمبر ٢٠١٨	مارس ٢٠٢٣	الأقسام العلمية + وحدة ضمان الجودة		- قياس رضا الطلاب من خلال المؤتمر العلمي للقسم. - تقييم مدى استفادة الطلاب من أساليب التعلم الذاتي من خلال استبيانات. - تقييم مدى استفادة الطلاب من خلال العروض التقديمية.
	٣-٥- تنمية النشاط الطلابي بما يضمن تحقيق الاحتياجات الوجدانية للطلاب وتنمية شخصياتهم	١-٣-٥- توفير تمويل كافٍ لرعاية الشباب من مصادر ذاتية	سبتمبر ٢٠١٨	مارس ٢٠٢٣	قسم رعاية الشباب	٥٠٠,٠٠٠	- وجود تطور ونشاط ملحوظ الذي يمكن التحقق منه عن طريق استبيانات. - وجود زيادة وتنوع في الأنشطة.
		٢-٣-٥- وضع خطة لنشاط الطلاب في جميع المجالات باستطلاع آراءهم فيها	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب + قسم رعاية الشباب + وحدة ضمان الجودة		- تزايد رضا الطلاب ويمكن قياس ذلك من خلال استبيان. - زيادة اقبال الطلاب على اشتراك المسابقات المختلفة في المجالات الرياضية والفنية والعلمية والثقافية والاجتماعية والجوالة والأسر والرحلات.
		٣-٣-٥- الاهتمام بالاتحادات الطلابية والأسر ووضع لائحة تحدد المهام	سبتمبر ٢٠١٨	مارس ٢٠٢٣	قسم رعاية الشباب + وحدة ضمان الجودة		- تزايد رضا الطلاب ويمكن قياس ذلك من خلال استبيان. - اقبال الطلاب على الاشتراك في الاتحاد والأسر.

الهدف الخامس	المخرجات	الأنشطة التنفيذية	الإطار الزمني		المسؤولون عن التنفيذ	الموارد المالية سنوياً (م.ج)	مؤشرات الأداء
			من	الى			
الابتكار في التدريس والتعلم والتقييم	٥-٤- التقويم	٥-٤-١- التوسع في التقويم الموضوعي والالكتروني والتصحيح الالكتروني	سبتمبر ٢٠١٨	مارس ٢٠٢٣	وحدة ضمان الجودة + وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	١,٠٠٠,٠٠٠	- انشاء وحدة القياس والتقييم. - عمل ورش عمل علي اعداد بنوك الأسئلة والأسئلة الموضوعية.
		٥-٤-٢- تدريب أعضاء هيئة التدريس علي وضع الامتحانات الموضوعية	سبتمبر ٢٠١٨	مارس ٢٠٢٣	وحدة الجودة + وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب		- وجود عدد كافي من أجهزة التصحيح الالكتروني.

الهدف السادس	المخرجات	الأنشطة التنفيذية	الإطار الزمني		المسؤولون عن التنفيذ	الموارد المالية سنوياً (م.ج)	مؤشرات الأداء
			من	إلى			
تطوير أداء الجهاز الإداري	١-٦- تدريب و تأهيل وتنمية قدرات الجهاز الادارى	١-١-٦- تحديث الهيكل التنظيمى للكلية	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	عميد الكلية + المكتب الاعلامي + أمين الكلية	٢٠٠,٠٠٠	- وجود هيكل تنظيمى معتمد.
		٢-١-٦- اجراء تقييم دوري لكفاءة الموظفين وعقد الاختبارات المناسبة لقياس جودة الأداء الوظيفي	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	عميد الكلية + أمين الكلية		- وجود قرارات لربط الترقية أو النقل الداخلي باجتياز برامج تدريبية محددة.
		٣-١-٦- توفير حوافز تشجيعية وتفعيل نظام الثواب والعقاب لزيادة الفاعلية والكفاءة	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	عميد الكلية + أمين الكلية		- وجود آلية معلنة للمكافآت التشجيعية.
		٤-١-٦- حصر الاحتياجات التدريبية من خلال إستبيان	يونيو ٢٠١٩	يونيو ٢٠٢٣	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة + وحدة ضمان الجودة		- زيادة رضا المتعاملين.
		٥-١-٦- تشكيل لجان تقوم بعملية التدريب والاهتمام بتدريب أعضاء الجهاز الإداري على أسس علمية	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة + وحدة ضمان الجودة		- زيادة عدد الموظفين الذين يملكون مهارات الكمبيوتر واللغة وغيرها من متطلبات العمل الإداري. - عقد ورش عمل لزيادة الكفاءات.

الهدف السادس	المخرجات	الأنشطة التنفيذية	الإطار الزمني		المسؤولون عن التنفيذ	الموارد المالية سنوياً (ج.م)	مؤشرات الأداء
			من	الى			
تطوير أداء الجهاز الإداري	١-٦- تدريب و تأهيل وتنمية قدرات الجهاز الإداري	٦-١-٦- تقييم أداء الإداريين بعد تلقي التدريب	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	أمين الكلية + وحدة ضمان الجودة		- رضا المتعاملين. - تحسن الأداء الوظيفي بنسبة لا تقل عن ٧٠% كمردود.
	٢-٦- توزيع جيد وعدد كافي من الإداريين يتناسب مع إحتياجات العمل	٦-٢-١- وضع خطة للتفاعل مع العجز أو الفائض أو إعادة التوزيع	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	عميد الكلية + وحدة ضمان الجودة + أمين الكلية	٥٠,٠٠٠	- قياس رضا العاملين من خلال استبيانات - قياس رضا المتعاملين. - وضع آليات لاختيار الموظف المثالي في مختلف الإدارات.
		٦-٢-٢- تقييم مدي ملائمة مؤهلات الإداريين مع الأقسام التي يعملون بها			أمين الكلية		
	٣-٦- ميكنة الخدمات الادارية من خلال تطبيق النظم المعلوماتية فى الملفات	٦-٣-١- محاولة التقليل من الأعمال الورقية واستبدالها بالميكنة لتيسير الخدمات الادارية	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	أمين الكلية		- قياس رضا المتعاملين والعاملين. - وجود أجهزة كمبيوتر تخدم العملية الادارية.
		٦-٣-٢- توفير الأجهزة التى تخدم العملية الادارية من أجهزة الكمبيوتر والطابعة والأدوات المكتبية	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	عميد الكلية + أمين الكلية		

الهدف السادس	المخرجات	الأنشطة التنفيذية	الإطار الزمني		المسؤولون عن التنفيذ	الموارد المالية سنوياً (ج.م)	مؤشرات الأداء
			من	الى			
تطوير أداء الجهاز الإداري	٣-٦- ميكنة الخدمات الادارية من خلال تطبيق النظم المعلوماتية فى الملفات	٦-٣-٣- العمل على وجود دورات متخصصة فى مجال اللغة الانجليزية و استخدام الكمبيوتر مع التفعيل المستمر للـ MIS (software و hardware)	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	أمين الكلية + وحدة ضمان الجودة	٣٠٠,٠٠٠	
		٦-٣-٤- توفير بريد الكتروني رسمي تابع لكل موظف لتلقي اعلانات الدورات والاستبيانات وغيرها	أكتوبر ٢٠١٩	مارس ٢٠٢٠	أمين الكلية + وحدة تكنولوجيا المعلومات		- زيادة الخدمات الالكترونية التي يتم تقديمها للطلاب والخريجين وأعضاء هيئة التدريس.
		٦-٣-٥- تقديم خدمة سداد الرسوم الدراسية وغيرها من الخدمات باستخدام بطاقات الدفع الإلكتروني	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	وحدة تكنولوجيا المعلومات		- تطبيق التكنولوجيا المتطورة ومسيرة إتجاه الدولة للحكومة الإلكترونية لتخفيف العبء على الطلاب. - تطبيق خدمة السداد في أي مكان وفي أي وقت. - تخفيف المعاناة التي يتكبدها الطلاب في سداد الرسوم.
		٦-٣-٦- إعداد أرشيف إلكتروني يشمل كافة البيانات الخاصة بشئون الطلاب والخريجين في إطار حفظ هذه البيانات من التلف	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	وحدة تكنولوجيا المعلومات		- وجود كافة البيانات الإدارية إلكترونياً.

الهدف السادس	المخرجات	الأنشطة التنفيذية	الإطار الزمني		المسؤولون عن التنفيذ	الموارد المالية سنوياً (ج.م)	مؤشرات الأداء
			من	الى			
تطوير أداء الجهاز الإداري	٤-٦- تطوير الإجراءات الإدارية	١-٤-٦- تطوير مواصفات الأيزو للحصول على الأيزو الإداري	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٠	عميد الكلية + أمين الكلية + وحدة ضمان الجودة	٣٠٠,٠٠٠	- الحصول على الأيزو الإداري.
	٥-٦- تطوير بيئة العمل ورفع كفاءتها	١-٥-٦- تجديد المكاتب الإدارية	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	عميد الكلية + أمين الكلية	١٥٠,٠٠٠	- قياس رضا الإداريين عن بيئة العمل عن طريق وجود إستبيانات.

الهدف السابع	المخرجات	الأنشطة التنفيذية	الإطار الزمني		المسؤولون عن التنفيذ	الموارد المالية سنوياً (ج.م)	مؤشرات الأداء
			من	إلى			
التوسع في خدمة المجتمع و البيئة	١-٧- تفعيل دور أعضاء هيئة التدريس والطلاب و العاملين بالكلية فى أنشطة خدمة المجتمع و البيئة	١-٧- عقد ورشة عمل عن دور الكلية في المجتمع المحيط مع التركيز علي أهمية تأثيرها الايجابي عليه	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	٢٠٠,٠٠٠	- تزايد مشاركة أعضاء هيئة التدريس والطلاب والعاملين بالكلية في أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة. - عقد ندوات وورش عمل.
		٢-١-٧- الاهتمام بالتعليم الصيدلي المستمر					- وجود حملات توعية صحية وقوافل طبية.
		٣-١-٧- تطوير الأنشطة الطلابية وتحفيز أعضاء هيئة التدريس في الإشراف عليها					- وجود وثيقة باحتياجات المجتمع المحيط. - وجود آليات لتنفيذ الخطة وتقييمها. - وضع نظام لتقييم نشاط خدمة المجتمع ومدي رضا المستفيدين منه. - عمل المزيد من المؤتمرات ولقاءات الموسم الثقافي والنشرات البيئية.
	٢-٧- خطة معتمدة ومفعلة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	١-٢-٧- تحديث خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة وفقاً للاحتياجات المتجددة	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	٤٠٠,٠٠٠	- وجود وثيقة باحتياجات المجتمع المحيط. - وجود آليات لتنفيذ الخطة وتقييمها. - وضع نظام لتقييم نشاط خدمة المجتمع ومدي رضا المستفيدين منه. - عمل المزيد من المؤتمرات ولقاءات الموسم الثقافي والنشرات البيئية.
		٢-٢-٧- نشر الوعي البيئي والثقافي					- وجود وثيقة باحتياجات المجتمع المحيط. - وجود آليات لتنفيذ الخطة وتقييمها. - وضع نظام لتقييم نشاط خدمة المجتمع ومدي رضا المستفيدين منه. - عمل المزيد من المؤتمرات ولقاءات الموسم الثقافي والنشرات البيئية.
							- وجود وثيقة باحتياجات المجتمع المحيط. - وجود آليات لتنفيذ الخطة وتقييمها. - وضع نظام لتقييم نشاط خدمة المجتمع ومدي رضا المستفيدين منه. - عمل المزيد من المؤتمرات ولقاءات الموسم الثقافي والنشرات البيئية.

الهدف السابع	المخرجات	الأنشطة التنفيذية	الإطار الزمني		المسؤولون عن التنفيذ	الموارد المالية سنوياً (م.ج)	مؤشرات الأداء
			من	الى			
التوسع في خدمة المجتمع و البيئة	٣-٧- نظام يضمن استمرارية صيانة المباني والمرافق والتسهيلات لضمان استمرارية تحقيق الرسالة	١-٣-٧- العمل على زيادة الموارد المالية للكلية من مصادر مختلفة	يوليو ٢٠١٩	يونيو ٢٠٢٣	عميد الكلية + أمين الكلية	٤٠٠,٠٠٠	- تراجع أعطال الأجهزة في الكلية. - تراجع أعطال المرافق في الكلية. - وجود عقود صيانة موثقة.
		٢-٣-٧- إبرام تعاقدات مع شركات مختصة بالصيانة	سبتمبر ٢٠١٩	نوفمبر ٢٠٢٣	أمين الكلية + وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة		
		٣-٣-٧- عمل صيانة دورية للأجهزة للحفاظ عليها وضمان صحة ودقة نتائجها	يونيو ٢٠١٩	سبتمبر ٢٠٢٣	أمين الكلية + وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة		
		٤-٣-٧- ربط شراء أي مستلزمات بوجود عقود صيانة لها	يوليو ٢٠١٩	يونيو ٢٠٢٣	أمين الكلية		

الهدف الثامن	المخرجات	الأنشطة التنفيذية	الإطار الزمني		المسؤولون عن التنفيذ	الموارد المالية سنوياً (ج.م)	مؤشرات الأداء
			من	الي			
تطوير وتعزيز خدمات الخريجين ودعمهم مهنيًا	١-٨ - إعداد قاعدة بيانات عن الخريجين وأماكن عملهم تحدث بصفة دورية	٨-١-١ - تشكيل لجنة لمتابعة الخريجين	سبتمبر ٢٠١٨	مارس ٢٠١٩	وحدة ضمان الجودة	٣٥,٠٠٠	- وجود قاعدة بيانات عن الخريجين وأماكن عملهم. - عقد اجتماعات دورية وأنشطة مع الخريجين.
		٨-١-٢ - وضع لأئحة للعمل باللجنة	سبتمبر ٢٠١٨	مارس ٢٠١٩	وحدة ضمان الجودة + وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب + لجنة الخريجين		
		٨-١-٣ - استكمال قاعدة البيانات الخاصة بالخريجين وتحديثها دورياً	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	لجنة الخريجين		
	٢-٨ - التواصل مع الخريجين	٨-٢-١ - تفعيل رابطة للخريجين لضمان التواصل مع خريجي الكلية لمعرفة احتياجات ومتطلبات سوق العمل	سبتمبر ٢٠١٨	نوفمبر ٢٠١٩	لجنة الخريجين	٣٥,٠٠٠	- عمل هيكل اداري. - عقد اجتماعات وورش عمل. - عمل استبيانات. - وجود خطة للتواصل مع الخريجين. - وثائق معتمدة لاشتراك الخريجين في التدريب في الموسم الثقافي.
		٨-٢-٢ - دراسة إحتياجات الخريجين من تدريب وأنشطة إجتماعية	نوفمبر ٢٠١٨	ديسمبر ٢٠١٨	لجنة الخريجين		
		٨-٢-٣ - وضع خطة لتلبية لكل الإحتياجات	مايو ٢٠١٩	أغسطس ٢٠١٩	لجنة الخريجين		
		٨-٢-٤ - الاستعانة بالخريجين في تنمية المهارات العلمية الطلاب	سبتمبر ٢٠١٨	مايو ٢٠٢٣	لجنة الخريجين		

الهدف الثامن	المخرجات	الأنشطة التنفيذية	الإطار الزمني		المسؤولون عن التنفيذ	الموارد المالية سنوياً (ج.م)	مؤشرات الأداء
تطوير وتعزيز خدمات الخريجين ودعمهم مهنياً	٨-٣- تطوير أساليب التوظيف ودعم الخريجين	٨-٣-١- انشاء قواعد بيانات سوق العمل لدعم الخريجين مهنياً ومساعدتهم على تطوير مستقبلهم الوظيفي	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	لجنة الخريجين	٤٠,٠٠٠	- وجود قواعد بيانات سوق العمل.
		٨-٣-١- توسع و تعزيز علاقات الكلية مع المستفيد النهائي (خدمات التوظيف التنافسي)	سبتمبر ٢٠١٨	مايو ٢٠٢٣	لجنة الخريجين		- عقد اجتماعات دورية مع المستفيد النهائي.
	٨-٤- توفير برامج للتربية المهنية وتنمية المهارات وفقاً لاحتياجات وتطور سوق العمل	٨-٤-١- توفير برامج تدريبية متنوعة للخريجين	يناير ٢٠١٩	فبراير ٢٠١٩	وحدة ضمان الجودة + وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	٤٠,٠٠٠	- مدي الاقبال علي حضور الدورات عن طريق وثائق حضور معتمدة. - قياس رضا الخريجين عن طريق الاستبيانات.
		٨-٤-٢- توفير برامج التعليم المستمر والتنمية المهنية وزيادة الأعمال	يناير ٢٠١٩	فبراير ٢٠١٩			- زيادة الرضا من المستفيد النهائي.
	٨-٥- رفع قدرات الكلية في توظيف خريجها ودعمهم مهنياً	٨-٥-١- انشاء قواعد بيانات سوق العمل لدعم الخريجين مهنياً ومساعدتهم على تطوير مستقبلهم الوظيفي	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	لجنة الخريجين	١٠٠,٠٠٠	- وجود بيانات لسوق العمل.
		٨-٥-٢- دعم مهارات الخريجين في ضوء متطلبات سوق العمل			وحدة ضمان الجودة + وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث + وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة + لجنة الخريجين		- عقد دورات للتعليم الصيدلي المستمر. - تزايد قدرات الطلاب لمتطلبات سوق العمل وقياس ذلك من خلال استبيانات لسوق العمل.
		٨-٥-٣- تقديم خدمات توظيف للخريجين وتقديم الدبلومات المهنية	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣			- تزايد قدرات الطلاب لمتطلبات سوق العمل وقياس ذلك من خلال استبيانات لسوق العمل. - تفعيل الدبلومات المهنية. - عقد مؤتمر للتوظيف.

الهدف التاسع	المخرجات	الأنشطة التنفيذية	الإطار الزمني		المسؤولون عن التنفيذ	الموارد المالية سنوياً (ج.م)	مؤشرات الأداء
			من	إلى			
تطوير نظام الجودة الشاملة وتقييم الاداء	١-٩- تحسين أداء وحدة ضمان الجودة بالكلية	٩-١-١- تحديد صلاحيات الوحدة	سبتمبر ٢٠١٨	أغسطس ٢٠٢٣	عميد الكلية + وحدة ضمان الجودة	١٥٠,٠٠٠	- وجود لائحة للوحدة تحدد صلاحياتها وتحدث سنوياً.
		٩-١-٢- تأهيل الكوادر العاملة بالوحدة للتدريب على نظم الجودة الشاملة وتوفير العدد الكافي			عميد الكلية + وحدة ضمان الجودة		- وجود دورات تدريبية لتتمة مهارات الكوادر العاملة ورفع كفاءتهم. - وجود كوادر كافية بالوحدة مدربة على تنفيذ نظم الجودة الشاملة وموزعين علي الأعمال المختلفة وفقاً لمؤهلاتهم. - وجود نظام متابعة داخلي فعال مخصص للتقييم والمتابعة يتابع تنفيذ أنشطة الجودة.
	٩-٢- إنشاء نظام داخلي مميكن لإدارة الجودة	٩-٢-١- إنشاء قاعدة بيانات لأنشطة الجودة تضم الخطط والتقارير السنوية			وحدة ضمان الجودة	١٥٠,٠٠٠	- وجود قاعدة بيانات تضم الخطط والتقارير السنوية و متابعة تنفيذ الخطط.
		٩-٢-٢- وضع نظام لمناقشة التقرير السنوي للكلية في مجلس الكلية ومناقشة مقدار التطوير والتحسين			وحدة ضمان الجودة + مجالس الأقسام + مجلس الكلية		- تنفيذ خطط التحسين. - وجود القرارات التصحيحية. - عمل لقاءات و اجتماعات. - التقرير السنوي للكلية. - وجود تقارير مراجعة داخلية وخارجية. - رضا الطلاب والى الجهاز الإداري وأعضاء هيئة التدريس عن التعامل مع شكواهم.

الهدف التاسع	المخرجات	الأنشطة التنفيذية	الإطار الزمني		المسؤولون عن التنفيذ	الموارد المالية سنوياً (م.ج)	مؤشرات الأداء
			من	الي			
تطوير نظام الجودة الشاملة وتقييم الاداء		٩-٢-٣- وجود قاعدة للاستبيانات online حتي يسهل اجراء الاستبيانات المختلفة	سبتمبر ٢٠١٨	أغسطس ٢٠٢٣	عميد الكلية + وحدة تكنولوجيا المعلومات + وحدة ضمان الجودة		- تحويل الاستبيانات الورقية الى الكترونية. - سهولة وسرعة تحليل النتائج.
	٩-٣- تطوير البرامج التعليمية لتكون ملائمة للاعتماد	٩-٣-١- تطوير البرامج التعليمية بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل وفقاً لما تنطوي عليه رسالة المؤسسة	سبتمبر ٢٠١٨	أغسطس ٢٠٢٣	عميد الكلية + وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب + لجنة المناهج CDC + وحدة ضمان الجودة	٢٠٠,٠٠٠	- عمل دورات تدريبية علي Competency- based NARS. - وجود جدول زمني لاعتماد البرامج وتوفير التمويل اللازم لها. - حصول برنامج الساعات المعتمدة على الاعتماد. - استمرار الكلية في حفاظها على اعتمادها.
		٩-٣-٢- مراجعة البرامج التعليمية والمقررات الدراسية بصفة دورية بمشاركة المراجعين الداخليين و الخارجيين	سبتمبر سنوياً	أغسطس سنوياً	مجالس الأقسام + مجلس الكلية + مراجعين داخليين وخارجيين		- وجود تقارير تقييم المراجعين الداخليين والخارجيين للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية بصفة دورية.

الهدف العاشر	المخرجات	الأنشطة التنفيذية	الإطار الزمني		المسؤولون عن التنفيذ	الموارد المالية الذاتية سنوياً (م.ج)	مؤشرات الأداء
			من	إلى			
تنمية وتنوع مصادر الموارد المالية والمادية الذاتية للكلية	١-١٠ - توفير مصادر تمويل متنوعة	١-١-١٠ - العمل علي جذب الطلاب لبرنامج الساعات المعتمدة لمرحلة البكالوريوس و جذب الطلاب الوافدين	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب + وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	٦,٠٠٠,٠٠٠	- وجود تقارير واحصائيات توضح زيادة أعداد الطلاب الوافدين لبرنامجي البكالوريوس والدراسات العليا. - زيادة الموارد المالية.
		٢-١-١٠ - العمل علي جذب الطلاب لبرنامج الساعات المعتمدة لمرحلة الدراسات العليا و جذب الطلاب الوافدين	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	٣,٠٠٠,٠٠٠	
		٣-١-١٠ - التوسع في الوحدات البحثية و الخدمية والوحدات ذات الطابع الخاص	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠٢٣	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة + عميد الكلية	١,٠٠٠,٠٠٠	زيادة موارد الكلية الذاتية.

فريق إعداد و مراجعة
الخطة الإستراتيجية لكلية الصيدلة جامعة عين شمس ٢٠١٨ / ٢٠٢٣
إصدار ٢٠١٩

تحت رعاية
الأستاذ الدكتور / مها فاروق عبد الغنى
عميد كلية الصيدلة

الأستاذ الدكتور / خالد أنور أبو شنب
وكيل كلية الصيدلة للدراسات العليا و البحوث

الأستاذ الدكتور / أمانى اسامة كامل
وكيل كلية الصيدلة لشئون التعليم و الطلاب

الأستاذ الدكتور / محمد مبروك أبو الوفا
وكيل كلية الصيدلة لشئون خدمة المجتمع و تنمية البيئة

الأستاذ المساعد / رولا ميلاد لبيب
المدير التنفيذي لوحدة ضمان الجودة بالكلية

الأستاذ المساعد / ميريام فريد عياد
نائب المدير التنفيذي لوحدة ضمان الجودة بالكلية

الأستاذ / محمد ممدوح محمد
أمين كلية الصيدلة

الإعداد الأكاديمي:-	
أ.م / فادية صلاح يوسف	رئيس المعيار قسم العقاقير
د / هايدى عفت	عضو قسم الأدوية و السموم
م.م/ مريم إبراهيم أحمد السيد	قسم العقاقير
م.م./ مرار محمد مبروك أبو الوفا	قسم العقاقير

الجمع والإعداد و الإتصالات:-	
أ / إيمان حسن عطوة	المسئول الإدارى لوحدة ضمان الجودة
أ / دعاء عبد الراضى	وحدة ضمان الجودة
أ / ريم محمد حسن	وحدة ضمان الجودة
التحرير الصحفي والفنى و تنسيق المادة:-	
أ / مفيد جرجس فهيم	رئيس قسم المكتب الإعلامى لكلية الصيدلة

فريق إعداد و مراجعة كتاب
الخطة الإستراتيجية لكلية الصيدلة جامعة عين شمس ٢٠١٨ / ٢٠٢٣
إصدار ٢٠٢١

تحت رعاية
الأستاذ الدكتور / أمانى اسامة كامل
عميد كلية الصيدلة

الأستاذ الدكتور / خالد أنور أبو شنب
وكيل كلية الصيدلة للدراسات العليا و البحوث

الأستاذ الدكتور / ربحاب عثمان احمد
وكيل كلية الصيدلة لشئون التعليم و الطلاب

الأستاذ الدكتور / رولا ميلاد لبيب
وكيل كلية الصيدلة لشئون خدمة المجتمع و تنمية البيئة

الأستاذ الدكتور / ميريام فريد عياد
المدير التنفيذي لوحدة ضمان الجودة بالكلية

الأستاذ المساعد / نوران محمد شريف
نائب المدير التنفيذي لوحدة ضمان الجودة بالكلية

الأستاذ / محمد ممدوح محمد
أمين كلية الصيدلة

الإعداد الأكاديمي:-	
أ.م / فادية صلاح يوسف	رئيس المعيار قسم العقاقير
د / هايدى عفت	عضو قسم الأدوية و السموم
م.م/ مريم إبراهيم أحمد السيد	قسم العقاقير
م.م./ مرام محمد مبروك أبو الوفا	قسم العقاقير

الجمع والإعداد و الإتصالات:-	
أ / إيمان حسن عطوة	المسؤول الإدارى لوحدة ضمان الجودة
أ / دعاء عبد الراضى	وحدة ضمان الجودة
أ / ريم محمد حسن	وحدة ضمان الجودة
التحرير الصحفي والفنى و تنسيق المادة:-	
أ / مفيد جرجس فهيم	رئيس قسم المكتب الإعلامى لكلية الصيدلة
تصميم الغلاف:	
اليسرى الرملى	