



**الخطة الإستراتيجية
لكلية الصيدلة - جامعة أسيوط**

٢٠١٠ - ٢٠١١

الخطة الإستراتيجية لكلية الصيدلة- جامعة أسيوط
تم إعتقاد هذه الخطة من مجلس الكلية فى ٣١/٨/٢٠٠٩م

فريق إعداد الخطة:

أولاً : الفريق الإدارى:

عميد الكلية ورئيس مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة	أ.د / جمال أحمد صالح
مدير وحدة ضمان الجودة	د. / مصطفى أحمد حسين
نائب مدير وحدة ضمان الجودة	أ.د / زيدان زيد إبراهيم
رئيس لجنة الخطة الإستراتيجية	أ.د / سيد حسن سيد خضر

ثانياً : الفريق التنفيذى:

- ١- أ.د / سيد حسن سيد خضر
- ٢- أ.د / احمد عبد الرحمن على
- ٣- أ.د / كاملة محمد محمود عمارة
- ٤- أ.د / أحمد مصطفى السيد
- ٥- أ.د / حرية عبد المجيد محمد
- ٦- أ.د / بكيناز يوسف خشبة
- ٧- أ.د / زيدان زيد إبراهيم
- ٨- م.م / محمد إيهاب على حسن
- ٩- أ / زين العابدين شحاته محمد

ثالثاً : فريق المراجعة:

- ١- أ.د / جمال أحمد صالح
- ٢- د. / مصطفى أحمد حسين
- ٣- أ.د / زيدان زيد إبراهيم
- ٤- أ.د / سيد حسن سيد خضر

الصفحة	الموضوع
	الجزء الأول
٤	أولاً : المقدمة والبيانات الوصفية عن المؤسسة أ- المقدمة
٤	ب- التخطيط الإستراتيجي
٥	ثانياً : الإفتراضات الأساسية للخطة الإستراتيجية
٥	ثالثاً : الأساليب والأدوات اللازمة لتوفير البيانات
٦	رابعاً : المستفيدون
٦	خامساً : تحديد الإحتياجات
٧	سادساً : مصادر التمويل
٧	سابعاً : إدارة المخاطر
٨	ثامناً: الوضع التنافسي للكلية السمات التنافسية للكلية ودورها في المجتمع
٩	تاسعاً : أولويات الكلية في منهجية إعداد الخطة
	الجزء الثاني
١٠	التحليل البيئي (S.W.O.T)
١٠	١- البيئة الداخلية
١٤	٢- البيئة الخارجية
١٦	٣- مصفوفة العوامل الإستراتيجية
١٨	٤- رسم بياني لإستنتاج الإستراتيجية المثلى للكلية
١٩	دراسة الفجوة
٢٠	رؤية الكلية
٢٠	رسالة الكلية
٢٠	القيم
٢١	الغايات والأهداف الإستراتيجية والأنشطة والمهام
٤٠	الخطة التنفيذية والزمنية
٥٦	موازنة الخطة الإستراتيجية للكلية ومصادر التمويل

الجزء الأول:

أولاً: المقدمة والبيانات الوصفية عن المؤسسة:

أ- المقدمة:

بدأت الدراسة بالكلية فى العام الجامعى ١٩٦٠-١٩٦١م وكانت تابعة لكلية الطب ثم أستقلت الكلية عام ١٩٦٩م وهى الثالثة فى تاريخ الإنشاء بعد كلية الصيدلة جامعة القاهرة وكلية الصيدلة جامعة الإسكندرية ، وخرجت الكلية أول دفعة من طلابها فى العام الجامعى ١٩٦٥/١٩٦٦م ويبلغ إجمالى خريجها حتى الآن ١٠٤٨٧ خريجاً. وهى كلية تتمتع بسمعة متميزة حققتها على مدى الأعوام السابقة محلياً وإقليمياً وهى الأولى على مستوى الصعيد وقد أمدت كليات الصيدلة فى جامعة المنيا وجامعة الأزهر فرع أسيوط وبعض جامعات الدلتا مثل المنصورة ، الزقازيق ، طنطا وقناة السويس وغيرها بالكوادر التى أصبحت قيادات فى هذه الجامعات.

ب- التخطيط الإستراتيجى:

التخطيط الاستراتيجى هو تخطيط بعيد المدى يأخذ فى الاعتبار المتغيرات الداخلية والخارجية ويحدد القطاعات والشرائح المستهدفة وأسلوب المنافسة وتعتبر الإدارة الاستراتيجية هي قمة الهرم الإداري في الفكر والتطبيق.

إن التخطيط الاستراتيجى يجعل الأهداف العامة للمؤسسة واضحة للجميع وبالتالي يؤدى الى تكون الهدف _____ الذى 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 وضياع الوقت سدى، إذ تعم الفوضى والارتجالية ويصبح الوصول إلى الهدف بعيد المنال. وتبرز أهمية التخطيط أيضاً في توقعاته للمستقبل وما قد يحمله من مفاجآت وتقابلات حيث _____ ث أن الأهداف _____ التى يراد الوصول إليها هي أهداف مستقبلية أي أن تحقيقها يتم خلال فترة زمنية محددة قد تطول وقد تقصر، مما يفرض على رجل الإدارة عمل الافتراضات اللازمة لما قد يكون عليه هذا المستقبل وتكوين فكرة عن ما _____ يكون عليه الوضع _____ عن _____ البعد _____ فى تنفيذ الأهداف وخلال مراحل التنفيذ المختلفة. هذا و تتضمن عملية التخطيط الإداري عدداً من المقومات الأساسية _____ ية تتمثل _____ فى تحديد الأهداف، التنبؤ، السياسات والبرامج، والإجراءات، وأخيراً بلورة طرق العمل ونقصد به الوسائل والإمكانات.

ثانياً : الإفتراضات الأساسية للخطة الإستراتيجية:

- تقوم الخطة الإستراتيجية لكلية الصيدلة – جامعة أسيوط على عدد من الإفتراضات الأساسية والتي يمكن إيجازها على النحو التالي :
 - ١- بناء الخطة على الدراسة الذاتية للكلية .
 - ٢- إستخدام التحليل الرباعي (S.W.O.T) لتحديد نقاط الضعف والقوة للبيئة الداخلية والفرص والتهديدات للبيئة الخارجية .
 - ٣- تحديد الإحتياجات اللازمة للتطوير بالمقارنة بالمؤسسات المحلية والإقليمية المنافسة وذلك لسد الفجوة بين الوضع الحالى والمأمول .
 - ٤- نشر ثقافة الجودة والتميز فى أداء الكلية من أجل تحسين البيئة التعليمية والبحثية والمجتمعية وتوفير القوة الدافعة لتنفيذ الخطة بكفاءة وفاعلية .
 - ٥- وضع مقاييس واضحة وشفافة لقياس الأداء .
 - ٦- المتابعة المستمرة لتحقيق الخطوات التنفيذية للخطة الإستراتيجية من أجل عملية التطوير والتحسين .
 - ٧- التقييم الدورى من قبل مقيمين خبراء داخليا وخارجيا .
 - ٨- نشر نتائج المتابعة والتقييم من خلال المنافذ المختلفة (نشرات ،صفحة الكلية ، ندوات ،..... إلخ) .
 - ٩- دراسة نتائج التغذية الراجعة (Feed Back) مع مراجعة نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات .
 - ١٠- إجراءات تصحيحية وخطط مستقبلية.
- ثالثاً : الأساليب والأدوات اللازمة لتوفير البيانات:

- ١- إستمارات ، إستبيانات ، مقابلات ، مراسلات مع الأطراف المختلفة للوقوف على العناصر المختلفة فى التحليل البيئى
- (S.W.O.T) من نقاط الضعف ، القوة ، الفرص ، التهديدات وذلك لمعرفة مدى جودة الأداء فى إدارات الكلية المختلفة
- ٢- العصف الذهنى (brain storming) حيث إستخدمت هذه الطريقة مع عدد من قيادات الكلية و رموزها من أعضاء هيئة التدريس ومدبرى الإدارات والمراكز المختلفة وكذلك بعض الطلاب وذلك لتوليد أفكار جديدة وتأكيد النتائج التى تم الحصول عليها من الطرق السابقة.
- ٣- دراسة مقترحات خريجي الكلية السابقين والعاملين فى أماكن مختلفة (شركات أدوية – وزارة الصحة – صيدليات خاصة إلخ).
- ٤- إجتماعات وحلقات نقاشية حرة ومتنوعة بين فريق العمل والممثل فى مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة ، رؤساء لجان مشروع التطوير المستمر والتأهيل للإعتماد من أجل الوصول إلى الطريقة المثلى لصياغة وتنفيذ الخطة.

رابعاً : المستفيدون (Stakeholders):

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

● ويمكن تحديد المستفيدين وأصحاب المصلحة على النحو التالي:

- ١- وزارة التعليم العالى ، إدارة الجامعة والكلية.
- ٢- أعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة والعاملون بالكلية.
- ٣- الطلاب وأولياء الأمور.
- ٤- المنظمات المختلفة بسوق العمل وتشمل : نقابة الصيادلة ، وزارة الصحة ، شركات ومصانع الأدوية ، المستشفيات الحكومية والخاصة ، الصيدليات الخاصة ، القوات المسلحة ، إلخ وأى مكان يمكن أن يتواجد فيه خريجى الكلية.
- ٥- جميع المتعاملين مع الكلية ومتلقى الخدمة منها.

خامساً: تحديد الإحتياجات (Needs Assessment):

● لقد كان من الضرورى من أجل ضمان نجاح الخطة الإستراتيجية أن تقوم الكلية بتحديد الإحتياجات اللازمة وتقييمها ، وقد وجدت كالتالى :

- ١- نشر ثقافة الجودة والتميز فى الأداء وتطبيقها مع توفير الأدوات والآليات اللازمة للتنفيذ والقياس فى إدارة الكلية والأقسام العلمية والإدارية .
- ٢- إتباع إستراتيجية تكاملية ومنطورة من أجل التغيير والتحسين المستمر لتحقيق إرضاء المستفيدين مع الإلتزام بتوكيد الجودة .
- ٣- وضع دليل للجودة يشمل الخطط والهياكل التنظيمية والسياسات والقواعد اللازمة للتنفيذ وكذلك نظام لتوثيق إجراءات الجودة .
- ٤- تنمية القيم التى تخدم العمل الجماعى وتؤكد الثقة ،الولاء ، الإلتزام وزيادة الرضاء الوظيفى لجميع العاملين بالكلية .
- ٥- تحديد المهارات والقدرات اللازم توافرها فى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين مع العمل على تنمية هذه المهارات والقدرات عن طريق برامج التدريب المستمر .
- ٦- الإهتمام بوحدة ضمان الجودة فى الكلية وإعتبار الكلية المسئول عن تطبيق الجودة وتقييم الأداء .
- ٧- تأسيس نظام داخلى للمتابعة والمراجعة لتقييم الإجراءات ومقارنة الأداء بمعايير الجودة والمعايير الأكاديمية وإتخاذ إجراءات تصحيحية إذا لزم الأمر .
- ٨- تطوير نظام فعال للإتصالات وتبادل المعلومات بطريقة منتظمة من أجل إجراء الدراسات وتحليل النتائج وتحديد فاعلية خطط التنفيذ.
- ٩- وضع نظام لتحقيق الإستمرارية فى جهود التحسين والتعزيز والتطوير وتلافى نقاط الضعف الداخلية ومواجهة التهديدات الخارجية.

سادساً: مصادر التمويل:

- تتمثل الميزانية المطلوبة لإنجاز الأنشطة المختلفة للخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية للكلية خلال الفترة من ٢٠١١-٢٠١٥م بمبلغ حوالى عشرة ملايين ومنتان وتسعون الف جنيهاً فقط لاغير ، وتكون مصادر التمويل على النحو التالي:

- حصة مخصصة من وزارة التعليم العالي (موارد حكومية).
- ميزانية الكلية من قبل الصناديق الخاصة للجامعة.
- تمويل ذاتي من خلال البرامج الخاصة (الصيدلة الإكلينيكية).
- منح وهبات.

سابعاً: إدارة المخاطر:

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

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

• المخاطر والتحديات:

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

١- مخاطر سوق العمل ويتمثل ذلك في:

زيادة إهتمام سوق العمل بالتعليم المهني (الصيدلي) المتخصص وظهور الإحتياجات لتخصصات نادرة مثل الصيدلة النووية والصيدلة السريرية وغيرها ويتمثل ذلك أيضاً في زيادة توقعات مجتمع الاعمال 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 ويمكن مواجهة ذلك بزيادة نشر ثقافة الجودة ومقاومة التغيير وتفعيل الخطة التنفيذية لإبراز مزايا التطوير.
- عدم توافر العنصر البشري الكفاء للقيام بتنفيذ اهداف الخطة ويمكن التغلب علي ذلك بخطة محكمة لتنمية مهارات العناصر الموجودة من خلال التدريب.
- الحاجة إلى مزيد من الشفافية لتحقيق الحوكمة داخل الجامعة ومن ثم داخل الكلية وكذلك الحاجة إلى تدعيم اللامركزية عند إتخاذ بعض القرارات.
- نجاح الخطة يحتاج إلى المسائلة والمحاسبة.

٣- مخاطر مالية ويتمثل ذلك في:

- قلة الموارد المالية المتاحة للكلية من مصادر التمويل المختلفة.

- ندرة هذه الموارد من جانب قطاع الأعمال والصناعة اللازمة لتطوير البنية التحتية للكلية بالإضافة لتلك اللازمة لتمويل الأبحاث الخاصة بالتطوير والإبتكار وتجتهد الكلية فى توفير مصادر تمويل ذاتية من خلال البرامج والصناديق الخاصة.
- ٤- مخاطر تنفيذ ويتمثل ذلك فى:

- مركزية إتخاذ بعض القرارات على مستوى الإدارة العليا.
 - صعوبة تحديد مؤشرات قياس جودة الأداء بالنسبة لبعض المخرجات.
 - قصور اللوائح الموجودة فى تلبية متطلبات تنفيذ الخطة.
- ثامناً: الوضع التنافسى للكلية:

السمات التنافسية للكلية ودورها فى المجتمع:

- كلية الصيدلة – جامعة أسيوط هى أول كلية صيدلة تم إنشاؤها فى صعيد مصر . وتعتبر الكلية الأم فى هذه المنطقة ، وقد مضى على إنشاؤها أكثر من خمسة وأربعين عاماً ، كما تقع فى منطقة بها إثنان من شركات الأدوية حيث يتم فيهما تدريب وتوظيف بعض خريجي الكلية وبها برنامج تعليمى معتمد وموثق يتماشى مع المعايير الأكاديمية وتم الحصول على شهادة الأيزو ISO ٩٠٠١/٢٠٠٨ فى نوفمبر ٢٠٠٩م.
- بمقارنة كلية الصيدلة جامعة أسيوط بالكليات المماثلة التى تقع فى نفس الأقليم الجغرافى وهى كلية الصيدلة –
جامعة الأزهر فرع أسيوط وكلية الصيدلة جامعة المنيا بالمنيا نجد أن الكلية تتميز بإكتمال أطقم أعضاء هيئة التدريس فى جميع الأقسام العلمية التابعة لها لتغطية عبء التدريس ، وتقوم كلية الصيدلة جامعة أسيوط بمد الكليات الأخرى بأعضاء هيئة التدريس فى كثير من التخصصات . كما يقوم عدد من الأقسام العلمية بالكلية من خلال أعضاء هيئة التدريس المعينين فيها بالإشراف على الرسائل العلمية (ماجستير ودكتوراه) لطلاب الدراسات العليا فى الكليات الأخرى ويتم منح هؤلاء الطلاب الدرجات العلمية من كلية الصيدلة جامعة أسيوط . كما تسهم البنية التحتية ومعامل وإمكانيات الكلية فى توفير الوسائل والأجهزة العلمية الحديثة والمتقدمة لكثير من طلاب الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس فى كلية الصيدلة جامعة أسيوط بالإضافة الي الكليات الأخرى المجاورة لإجراء الأبحاث والتجارب العلمية.

ملامح الوضع المتميز للكلية:

- إكتمال أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم فى جميع التخصصات مع توافر الخبرات التدريسية.
- تمنح الكلية درجاتى بكالوريوس العلوم الصيدلية والصيدلة الإكلينيكية.
- تستعد الكلية للتقدم للحصول على الإعتماد من خلال مشروع CIQAP.
- حصلت الكلية على شهادة ISO ٩٠٠١/٢٠٠٨.
- حصلت الكلية على الموافقة على تدريب ومنح شهادة ICDL.
- حصل العديد من أعضاء هيئة التدريس بالكلية على الكثير من الجوائز المتميزة
- شغل بعض من أعضاء هيئة التدريس مناصب رفيعة على المستوى الجامعى (نائب رئيس الجامعة) كما يعمل بعض منهم كمستشار علمى لبعض شركات الأدوية.
- وجود وحدة ضمان جودة قوية وفعالة بالكلية.

- دعمت الكلية العديد من كليات الصيدلة فى الجامعات المصرية المختلفة بعدد كبير من أعضاء هيئة التدريس الذين يشغلون مناصب هامة فى هذه الكليات.
- وجود سياسات وخطط وإمكانيات ساهمت فى تحسين الوضع التنافسى.
- بنية تحتية قوية.

■ الطموحات فى الأجل الطويل:

- إمكانيات الكلية الحالية من حيث المعامل والبنية التحتية وأعضاء هيئة التدريس تؤهلها للتنافس فى الأجل الطويل على مستوى الدولة كما قامت الكلية بإدخال برنامج الصيدلة الإكلينيكية وتمهد إلى إدخال برنامج التصنيع الدوائى فى المستقبل القريب لتحسين الوضع التنافسى للكلية.
- وتساعد سياسات وخطط الكلية على تحقيق هذه الطموحات فى الأجل الطويل كما تجرى الكلية دراسات مقارنة بينها وبين نظرائها على المستويين المحلى والأقليمى وذلك لتحسين وضعها التنافسى.

تاسعاً : أولويات الكلية فى منهجية إعداد الخطة:

- ١- ضرورة تأهيل الكلية للتقدم والحصول على الإعتماد من خلال " الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد " .
- ٢- العمل على مواكبة التطور العالمى فى التعليم الصيدلى والبحوث الصيدلانية بالتطوير والتحسين المستمر لجودة العملية التعليمية والبحثية وكذلك الخدمة المجتمعية .
- ٣- إنشاء برامج جديدة فى الكلية متفاعلة وتتجاوز مع الأطراف المستفيدة وسوق العمل المحلى والإقليمى والعالمى.
- ٤- التوسع فى التعليم الإلكترونى بوسائله المختلفة من حيث المصادر ، الكتاب الجامعى وتأكيد المفهوم لدى أعضاء هيئة التدريس والمعاونين وكذلك الطلاب.
- ٥- عقد و تفعيل إتفاقيات للعلاقات الثنائية 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 الإستشارية والبحثية على المستوى الفردى 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 فى الأداء الجامعى والبحثى وخدمة المجتمع .
- ٨- الإهتمام بتحسين البنية التحتية للكلية ومواجهة مشكلة الزيادة فى أعداد الطلاب بأساليب غير تقليدية ومبتكرة .
- ٩- التوسع فى الأنشطة الطلابية المختلفة (رياضية ، ثقافية ، إجتماعية ،.....) .

الجزء الثانى:

التحليل البيئى (S.W.O.T) :

التحليل الرباعى S.W.O.T Analysis أو أسلوب اللمحة السريعة من أكثر الأساليب شيوعاً لتحليل الوضع الحالى للمؤسسة ويستخدم هذا الأسلوب:

- لمعرفة القدرات الداخلية للمؤسسة والأفراد أو الجماعة عن طريق دراسة جوانب القوة والضعف Strengths & Weaknesses (تحليل البيئة الداخلية).
- لمعرفة الظروف الخارجية للمؤسسة أولاًفراد عن طريق دراسة الفرص المتاحة والعوائق أو المخاطر Opportunities & threats. (تحليل البيئة الخارجية).

وذلك عن طريق:

- ١- تشكيل فريق عمل
- ٢- إجتماعات
- ٣- رفع قدرات الفريق عن طريق التدريب
- ٤- إعداد خطة عمل ووضع أولويات
- ٥- الإطلاع على الوثائق المطلوبة لإعداد الخطة.
- ٦- العصف الذهنى بين أعضاء لجان إعداد الخطة على مستوى الأقسام العلمية والإدارية والإدارة العليا بالكلية والمستفيدين.
- ٧- إستطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس داخل الكلية وخارجها من ذوى الخبرة على مستوى الجامعة.
- ٨- لقاءات مع المستفيدين وأعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب.
- ٩- إجراء إستبيان وإستطلاع رأى الطلاب والعاملين وأعضاء هيئة التدريس والأطراف المجتمعية.

البيئة الداخلية

- يقصد بالبيئة الداخلية مجموعة الظروف والمتغيرات والموارد الموجودة داخل المؤسسة التعليمية وتؤثر تأثيراً مباشراً على أداءها ، ويمكن من خلال القرارات الإدارية تعديلها أو تغييرها أو السيطرة عليها ومن عناصر البيئة الداخلية الهيكل التنظيمى للمؤسسة والهيكل التنظيمية التفصيلية لإدارتها وأقسامها والموارد البشرية وأساليب التعليم والتعلم ودعم الطلاب والموارد المالية ونظم الجودة الداخلية.
- أوضحت الدراسة الذاتية للكلية عن طريق (لجان مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد والأقسام العلمية والأقسام الإدارية بالكلية والمستفيدين) أن هناك مجموعة من نقاط القوة التى تتميز بها الكلية داخليا والتي يمكن إستثمارها وتفعيلها لتحقيق رسالة الكلية.
 - وأيضاً أظهرت الدراسة بعض نقاط الضعف التى تكون الكلية بحاجة الى تحسينها وبإمكانها ذلك وتلك التى هى بحاجة الى تفاديها ويمكنها أيضاً ذلك.

١- البيئة الداخلية (نقاط القوة والضعف)

أ- القدرة المؤسسية:

م	المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
١	التخطيط الإستراتيجي	- وجود خطة إستراتيجية خمسية معتمدة وموثقة - الرؤية والرسالة والقيم - التحليل البيئي - الغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية - الخطة التنفيذية	
٢	الهيكل التنظيمي	- هيكل تنظيمي ملائم ومعتمد	
٣	القيادة والحوكمة	- وجود كفاءات إدارية متميزة	
٤	المصداقية والأخلاقيات	- وجود ميثاق أخلاقي معتمد - تبنى الكلية لمفاهيم الملكية الفكرية	- علاقات طيبة وتواصل داخل الكلية - عدم كفاية وسائل نشر الملكية الفكرية
٥	الجهاز الإداري	- جهاز إداري متكامل ويشمل جميع الوحدات الإدارية - ميكنة العمل الإداري (MIS)	- حصول الكلية على شهادة ISO ٩٠٠١/٢٠٠٨ - اعتماد الجامعة على نظام التوظيف المؤقت - الاعتماد الزائد على المناقصات على حساب الممارسات وتحديد وقت ضيق بين الاعتماد المالي وشراء الأصناف المطلوبة وعدم بذل الجهد الكافي لتجنب الغش في المواد والأجهزة الموردة للكلية. - اعتماد الكلية على مركزية التكيف الذي يتوقف عند الساعة الثانية (ظهراً). - قرب وصول عدد غير قليل من الموظفين إلى سن المعاش
٦	الموارد	- قواعد بيانات - بنية تحتية متميزة (٣ مباني + مجمع مدرجات) - معامل طلابية مجهزة - معامل بحثية موزعة في الأقسام المختلفة - جهاز رنين نووي مغناطيسي - قاعة ندوات ومؤتمرات داخلية - كافتريا ووحدة البريد - (٤) قاعات حاسب آلي ومعمل معتمد لمنح رخصة ICDL	- مزرعة ومتحف للنباتات الطبية - مكتبتان للطلاب والسادة أعضاء هيئة التدريس - توافر عدد (٢١٠) نقطة إنترنت - التوسع في التمويل الذاتي - وجود مخازن المواد الكيميائية والمواد الملتهبة خارج مباني الكلية - مركز المعلومات الدوائية (DIC)

م	المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف	
٧	المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	<ul style="list-style-type: none"> - وجود خطة معتمدة وموثقة - لجنة معتمدة لتسويق الخدمات المجتمعية - لجنة للتعليم الصيدلى المستمر - وجود وحدات ذات طابع خاص - وجود كوادر بشرية مدربة فى مجالات خدمة المجتمع وتنمية البيئة - وحدة صيانة عاجلة بالكلية 	<ul style="list-style-type: none"> - مشاركة أعضاء هيئة التدريس بالكلية كمستشارين لشركات الأدوية - لجنة لإدارة الأزمات والكوارث - دليل للأجهزة العلمية - وحدات خدمات مجتمعية (المعمل المركزى - الصيدلية النموذجية - مركز القياسات الصيدلانية والحيوية) 	<ul style="list-style-type: none"> - محدودية تسويق الخدمات العلمية وعدم وجود سياسة لذلك. - عدم وجود نظام كفاء للتخلص من النفايات والمواد السامة والمذيبات
٨	التقويم المؤسسى وإدارة الجودة	<ul style="list-style-type: none"> - وحدة ضمان الجودة مجهزة وفعالة - ٣ تقارير سنوية - ٢ دراسة ذاتية - خطط تحسين سنوية 		

ب- الفاعلية التعليمية

م	المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
١	الطلاب والخريجون	- سياسة قبول وتحويل معلنة - وجود تبادل طلابى قومى وعربى - خطة معتمدة للدعم الطلابى	- صعوبة تتبع الخريجين - عدم وجود خطط مستقبلية لإحتياجات سوق العمل - أعداد الطلاب
٢	المعايير الأكاديمية	- تبنى الكلية للمعايير الأكاديمية القومية	
٣	البرامج التعليمية / المقررات الدراسية	- وجود برامج دراسية موصفة طبقاً للمعايير القومية القياسية	- إعتداد الجامعة على نظام الأقسام المشتركة
٤	التعليم والتعلم والتسهيلات المادية	- معامل طلابية مجهزة - معامل حاسب آلى - مكتبتان للطلاب وأعضاء هيئة التدريس - تجهيز (٣) مقررات إلكترونية - التوسع فى التعلم الذاتى	- أنماط غير تقليدية للتعلم - سياسة معتمدة للتعامل مع مشاكل التعليم - كتاب جامعى مطور - وجود إدارة كفاء للإمتحانات
٥	أعضاء هيئة التدريس	- كفاية وكفاءة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	- تمتع الكلية بسمعة أكاديمية طيبة وإمدادها للعديد من كليات الصيدلة على مستوى الجمهورية بأعضاء هيئة التدريس
٦	البحث العلمى والأنشطة العلمية	- قواعد بيانات - خطط بحثية للكلية والأقسام العلمية - حصول بعض أعضاء هيئة التدريس على جوائز متميزة	- نشرة ومؤتمر جامعة أسويط للعلوم الصيدلانية - وجود بروتوكولات تعاون مع هيئات خارجية - نشرة العلوم الصيدلانية
٧	الدراسات العليا	- تبنى الكلية للمعايير القومية القياسية - توصيف وتقرير المقررات الدراسية - وجود طلاب وافدين بالكلية	- ضعف تجهيز معامل الأبحاث. - ضعف ميزانية البحث العلمى. - محدودية إشترك الكلية فى الدوريات العلمية. - عدم توافر بيت لحيوانات التجارب بالكلية. - إهتام رجال الأعمال والصناعة من تدعيم التعليم والبحث العلمى فى الكلية.
٨	التقييم المستمر للفاعلية التعليمية	- تطبيق نظام الممتحن والمقيم الخارجى للمقررات الدراسية - المقيم الداخلى والخارجى للبرامج الدراسية	- متابعة المراجعة الداخلية لفاعلية العملية التعليمية من خلال وحدة ضمان الجودة

٢- البيئة الخارجية:

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

أولا : الفرص المتاحة (Opportunities):

١. زيادة الإهتمام المحلى والإقليمى والعالمى بأهمية ضمان الجودة والتحسين المستمر فى منظومة العملية التعليمية.
٢. الإستفادة من مشروعات وزارة التعليم العالى والإتحاد الأوروبى للنهوض بقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة والبحث العلمى والخدمات التعليمية.
٣. تقع الكلية فى منطقة صناعية واعدة بها عدد من شركات أدوية.
٤. إستغلال الحواسب وشبكة المعلومات فى الإنفتاح على العالم وتنظيم العمل بأقل التكاليف وبأعلى جودة.
٥. إتجاه سوق العمل للمهارات المتخصصة وقد أتاح ذلك الفرص الى تطوير إدخال برامج جديدة.
٦. إتاحة القوانين الحالية إنشاء مؤسسات تعليم صيدلى خاص مما يزيد فرصة المنافسة لتخريج صيدلى قادر على التنافس فى سوق العمل.
٧. وجود إدارة مشروعات للتطوير المستمر والتهيئة للإعتماد تابعة للتعليم العالى.
٨. إنشاء وإعتماد الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.
٩. قامت الكلية بعقد إتفاقيتين مع كليتى الصيدلة جامعة مارسيليا وجامعة مومبيليه بفرنسا وتجرى حاليا الإجراءات اللازمة لعقد إتفاقية مع كلية الصيدلة جامعة الإسراء بالأردن وجامعة ترياما اليابانية.

ثانياً : التهديدات (Threats):

١. الزيادة المستمرة والمتتالية فى إعداد الطلاب الملحقين بالكلية مما يزيد من الضغط على الإمكانيات والموارد المتاحة ويؤثر سلبيا على الخدمات المقدمة للطلاب.
٢. ضعف الإنفاق الحكومى على العملية التعليمية والبحثية.
٣. الإعتمادية والإرتباط الوثيق بين التعليم الجامعى وماقبل الجامعى وتأثيره على نوعية وإستعداد الطالب ومستواه العلمى والفكرى ومقدرته على الإبداع والإبتكار والبحث العلمى.
٤. محدودية مشاركة المجتمع الخارجى فى دعم أنشطة الكلية.
٥. نظام قبول الطلاب بالجامعات من قبل مكتب التنسيق علاقة ذلك بزيادة الطلاب الملتحقين بالكلية.
٦. تدنى المستوى الإقتصادى فى المنطقة المحيطة من حيث متوسط دخل الفرد مما يؤثر على فرص العمل للخريج.
٧. تطور تكنولوجيا التعليم والإتجاه الى أنماط التعلم غير التقليدية (مثال: التعلم الإلكتروني)

٨. تقدم مؤسسات تعليمية منافسة للحصول على الإعتماد مما يزيد العبء على كلية الصيدلة – جامعة أسيوط للتنافس.
٩. التوسع فى إنشاء كليات صيدلة خاصة مما يزيد من العملية التنافسية وإلزام الكلية بتحقيق مستويات عالية فى الخريج.
١٠. تذبذب ثقة المجتمع فى مؤسسات التعليم العالى.

مصفوفة العوامل الإستراتيجية

أ- مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية

(القوة والضعف)

العوامل الإستراتيجية (١)	الوزن (٢)	الترتيب (٣)	النقاط المرجحة (٤)	التعليق (٥)
أ) مجالات القوة				
• أعضاء هيئة التدريس	٠,١٥	٥	٠,٧٥	• مؤهلة ، خبرة دولية متميزة
• بنية تحتية	٠,١٠	٣	٠,٣٠	• بنية تحتية متميزة
• معايير أكاديمية	٠,١٠	٤	٠,٤٠	• معايير معتمدة وموثقة
• خطة تدريبية	٠,٠٥	٢	٠,١	• خطة مواكبة لرسالة الكلية معتمدة على الإحتياجات
• دعم طلابي	٠,١	٣	٠,٣	• دعم مادي ومعنوي بناء على الإحتياجات
ب) مجالات الضعف				
• الموارد المالية	٠,١٥	٢	٠,٣٠	• موارد غير كافية من ميزانية الجامعة
• نظام الأقسام المشتركة	٠,١٠	١	٠,١٠	
• إعداد الطلاب	٠,١٥	٢	٠,٣٠	• صعوبة التنسيق الإداري
• نظام التعيين	٠,٠٥	٢	٠,١٠	• مشكلة الأعداد الكبيرة
• تسويق الخدمات العلمية	٠,٠٥	١	٠,٠٥	• روتينية نظام التعيين
				• عدم وجود سياسة محددة
إجمالي النقاط المرجحة	١,٠٠		٢,٧	

من الجدول السابق يتضح أن مجموع النقاط المرجحة تساوي ٢,٧.

ويدل ذلك على أداء متوسط في ضوء عوامل التحليل الإستراتيجي الداخلي (القوة والضعف)

ب- مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية

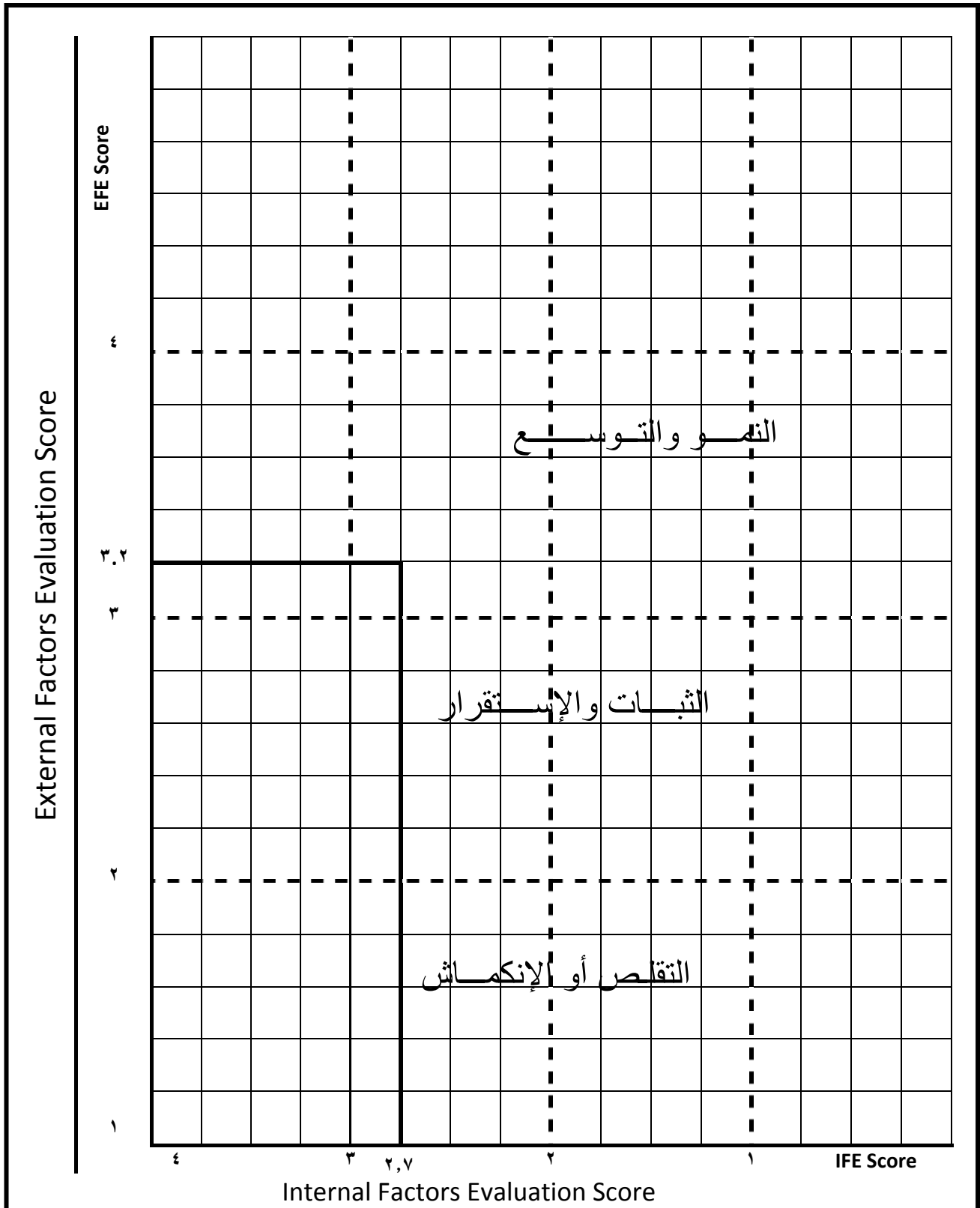
(الفرص والتهديدات)

التعليق (٥)	النقاط المرجحة (٤)	الترتيب (٣)	الوزن (٢)	العوامل الإستراتيجية (١)
<ul style="list-style-type: none"> السماح بتقديم برامج جديدة متميزة تدعم الموارد الذاتية تحقيق الميزة التنافسية إتاحة فرص التدريب للطلاب تزايد إقبال سوق العمل على خريجي الكلية إتاحة الفرصة لتطوير المؤسسة 	<p>١,٠٠</p> <p>٠,٤٠</p> <p>٠,٠٥</p> <p>٠,٣٠</p> <p>٠,١٠</p>	<p>٥</p> <p>٤</p> <p>١</p> <p>٣</p> <p>٢</p>	<p>٠,٢٠</p> <p>٠,١٠</p> <p>٠,٠٥</p> <p>٠,١٠</p> <p>٠,٠٥</p>	<p>أ- الفرص</p> <ul style="list-style-type: none"> برامج جديدة الحصول على الإعتماد منطقة صناعية واعدة فرص توظيف متاحة مشروعات تطوير متاحة
<ul style="list-style-type: none"> زيادة قدرات المؤسسات المناظرة ضعف القدرة على المنافسة الإقليمية إفتقار أنماط التعليم غير التقليدية طلب سوق العمل لتخصصات جديدة نقص الدعم المادى الخارجى 	<p>٠,٤٥</p> <p>٠,٢٠</p> <p>٠,٢٠</p> <p>٠,٣٠</p> <p>٠,٢٠</p>	<p>٣</p> <p>٢</p> <p>٢</p> <p>٣</p> <p>٤</p>	<p>٠,١٥</p> <p>٠,١٠</p> <p>٠,١٠</p> <p>٠,١٠</p> <p>٠,٠٥</p>	<p>ب- التهديدات</p> <ul style="list-style-type: none"> منافسة محلية منافسة إقليمية أنماط تعلم غير تقليدية إحتياجات سوق العمل تدنى المستوى الإقتصادى
	٣,٢٠		١,٠٠	إجمالى النقاط المرجحة

من الجدول السابق يتضح أن مجموع النقاط المرجحة تساوى ٣,٢٠ .

ويدل ذلك على أداء متوسط فى ضوء عوامل التحليل الإستراتيجى الخارجية (الفرص والتهديدات)

رسم تخطيطي يوضح إستنتاج الإستراتيجية المثلى للكلية
Internal – External & Matrix
(IEM)



دراسة الفجوة:

تتمتع كلية الصيدلة – جامعة أسيوط بتوافر أعداد مناسبة من أعضاء هيئة التدريس أكفاء ومؤهلون وذوى خبرة متميزة ، كما تتمتع ببنية تحتية متميزة من حيث مدرجات المحاضرات والمعامل الطلابية.

كما يتوافر لدى الكلية معايير أكاديمية معتمدة وموثقة وخطط تدريبية معتمدة على دراسة للإحتياجات ومواكبة لرسالة الكلية كما يتمتع طلاب كلية الصيدلة بدعم مادي ومعنوي مناسبين.

ويتم الآن تعويض النقص فى الموارد المالية المخصصة من الجامعة عن طريق برنامج الصيدلة الإكلينيكية (أحد البرامج الجديدة بمصروفات دراسية).

كما أن نظام الأقسام المشتركة المطبقة والموجودة بالجامعة يؤدي الى بعض الصعوبات فى التنسيق الإدارى بين إدارة الكلية وتلك الأقسام الغير تابعة إدارياً للكلية. كما تشكل الأعداد الكبيرة للطلاب والتي تفرض من قبل وزارة التعليم العالى عن طريق مكاتب التنسيق عبأ كبيراً على الكلية ، ويؤدى النظام الروتينى فى تعيين موظفى وإدارى الكلية الى عدم وجود الرجل المناسب فى المكان المناسب والذي تحتاجه الكلية لتنمية أنشطتها المختلفة كما تفتقد الكلية الى إستكمال ميكنة العمل الإدارى فى جميع الإدارات. كما يؤدي التدنى فى المستوى الإقتصادى فى مجتمع المحافظة الى قلة الموارد المادية الكافية لتدعيم وتنمية الكلية للوصول بها الى المنافسة المحلية والإقليمية. كما تفتقد الكلية الى تفعيل خطة بحثية موجهة وتعانى من ندرة الأبحاث العلمية التطبيقية.

وسوف يمكن معالجة والتغلب على هذه المشاكل من خلال خطة تنفيذية تشتمل على أنشطة محددة فى خلال فترة زمنية معينة وبتمويل ومسئولية محددة.

رؤية الكلية

□ تتطلع كلية الصيدلة – جامعة أسيوط أن تصبح رائدة فى التعليم الصيدلى والبحث العلمى وخدمة المجتمع على المستوى القومى والإقليمى.

رسالة الكلية

□ تتمثل رسالة كلية الصيدلة – جامعة أسيوط فى توفير تعليم صيدلى متميز من خلال برامج علمية معتمدة وتخريج صيادلة ذوى كفاءة عالية قادرين على المساهمة مع الفريق الطبى فى تحسين الرعاية الصحية للمجتمع مع والمنافسة فى مجالات العمل الصيدلانى على المستوى المحلى والأقليمى . كما تهدف رسالة الكلية إلى إجراء أبحاث علمية متطورة تلبي إحتياجات المنظومة الصحية للمجتمع . وتؤكد رسالة الكلية على ترسيخ مبادئ وأداب وأخلاقيات مهنية الصاعدة فى خريجها وتشجيع التفاعل الإيجابى مع البيئة المحيطة وغرس قيم التعليم المستمر وتقديم خدمات تساهم بفاعلية فى تقدم وإزدهار الوطن ورفع المستوى الصحى والبيئى للمواطنين.

القيم Values:

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

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

الغايات والأهداف الإستراتيجية والأنشطة والمهام:

الغايات:

- ١- تطوير الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري بالكلية.
 - ٢- الإستمرار فى دعم كافة مجالات التعليم والتعلم الصيدلى من أجل الوفاء والإرتقاء بالإحتياجات المعاصرة لمهنة الصيدلة.
 - ٣- زيادة قدرة المؤسسة على تحقيق أعلى مستويات ممكنة فى البحث العلمى وخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
 - ٤- التقويم المستمر للمؤسسة.
- الغاية الأولى : تطوير الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري بالكلية.

الأهداف:

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

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

- ٢/١- تطوير خطط متتابعة وممتدة تعتمد على أولويات الكلية لتعيين أعضاء هيئة التدريس من التخصصات المختلفة.

- ١/٢/١- موازنة خطط تعيين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- ٢/٢/١- مراقبة ضوابط تعيين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- ٣/١- تفعيل نظام واضح وشفاف يتيح ويشجع على مشاركة جميع أعضاء هيئة التدريس فى الإدلاء بأرائهم لإيجاد حلول مناسبة لمشكلات المؤسسة ووضع الخطط المستقبلية.
- ١/٣/١- التوسع فى تطبيق النمط الديمقراطى فى عملية إتخاذ القرارات والتعاون بين الكوادر الأكاديمية والإدارية.

- ٢/٣/١- توثيق مجالس الكلية والأقسام والقرارات المنظمة للعمل لضمان الشفافية فى عملية إتخاذ القرار.
- ٣/٣/١- تنظيم وتطوير آليات موثقة ومستحدثة لقياس رضا أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عن نمط القيادة وإدارة الكلية.
- ٤/٣/١- تفعيل نظام لضمان العدالة وعدم التمييز.
- ٥/٣/١- مراجعة دورية للائحة عدم التمييز والميثاق الأخلاقى.
- ٤/١- تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين من خلال برامج تدريبية فعالة.
- ١/٤/١- تحديث خطة تدريب مبنية على الإحتياجات
- ٢/٤/١- متابعة تنفيذ برامج التدريب لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين فى المؤسسة فى الأمور المهنية والإدارية وتطبيق الجودة فى التعليم والبحث العلمى.
- ٣/٤/١- متابعة تقييم أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وقياس مردود البرامج التدريبية.
- ٤/٤/١- متابعة خطط التدريب المناسبة لتنمية مهارات القيادات الأكاديمية والإدارية
- ٥/٤/١- تفعيل نظام التقييم لأداء القيادات الأكاديمية والإدارية والعاملين.
- ٦/٤/١- تفعيل سياسات ربط الحوافز بالأداء.
- ٥/١- متابعة التحقق من المساواة فى فرص توظيف العاملين
- ١/٥/١- توفير العاملين بأعداد مناسبة فى الوحدات الإدارية وإختيارهم طبقاً لمعايير ثابتة ومعتمدة.
- ٢/٥/١- متابعة نشر والتعريف بالإصدارات الموثقة والمعتمدة عن إختصاصات الوحدات الإدارية والمؤهلات والخبرات المطلوبة
- ٣/٥/١- إتباع النظام الإدارى المناسب للإستفادة من الموارد البشرية.
- ٤/٥/١- مراقبة سياسات الثواب والعقاب
- ٦/١- التوزيع المناسب للموارد المالية المتاحة وإستحداث آليات الحصول على موارد مالية إضافية.
- ١/٦/١- متابعة تنفيذ خطة واقعية لتنمية الموارد الذاتية
- ٢/٦/١- متابعة وتقييم كفاءة إستخدام الموارد المالية
- ٧/١- تحقيق ترشيد الدعم المالى والعينى الغير مشروط من خلال المنح المقدمة من الخريجين والصناعة وأصحاب الأعمال.
- ١/٧/١- تنشيط أساليب فعالة لتعزيز العلاقات مع القطاعات الإنتاجية والخدمية المختلفة.
- ٢/٧/١- السعى لتوثيق الروابط بين الأكاديميين والقطاعات الإنتاجية والخدمية.
- ٣/٧/١- تطوير أنظمة للإتصال والمتابعة
- ٤/٧/١- تحفيز أعضاء هيئة التدريس على إيجاد مصادر للتمويل من خلال مشاريع بحثية.
- ٥/٧/١- تنويع أساليب مكافآت المتميزين وتنمية الموارد الذاتية
- ٨/١- زيادة تحقيق الإستفادة القصوى من الإمكانيات البشرية والتكنولوجية المتاحة بالكلية.
- ١/٨/١- تطوير آليات لزيادة فاعلية الوحدات ذات الطابع الخاص فى تنمية الموارد الذاتية.
- ٢/٨/١- دعم وسائل التعريف بالإمكانيات المتاحة بالكلية.
- ٣/٨/١- تفعيل خطة الترويج والتسويق للمنتجات وخدمات الوحدات ذات الطابع الخاص.
- ٩/١- المحافظة على المكان والمناخ الآمن اللازمين للأداء الجيد داخل الكلية والبيئة المحيطة
- ١/٩/١- توفير صيانة المباني والمنشآت المتاحة بالكلية
- ٢/٩/١- تحقيق التناغم بين أقسام وإدارة الكلية
- ٣/٩/١- إستمرار التدريب على خطة الطوارئ لمواجهة المخاطر المحتملة فى المؤسسة.
- ٤/٩/١- متابعة برامج تدريب الكوادر البشرية
- ٥/٩/١- توفير أجهزة ومعدات لازمة ومتابعة التأكد من صلاحيتها بصفة دورية
- الغاية الثانية : الإستمرار فى دعم كافة مجالات التعليم والتعلم الصيدلى من أجل الإرتقاء والوفاء بالإحتياجات المعاصرة لمهنة الصيدلة.**

الأهداف:

- ١/٢- تطوير برامج التعليم والتدريب حتى تظل مواكبة للمستحدثات العالمية.
- ٢/٢- الإرتقاء بالمخرجات التعليمية المستهدفة.

٣/٢- تحسين أنظمة التقييم للتحقق من جودة المخرجات التعليمية.

الأنشطة:

- ١/٢- تطوير برامج التعليم والتدريب حتى تظل مواكبة للمستحدثات العالمية.
- ١/١/٢- مراجعة البرنامج التعليمي والتدريبى للوفاء بإحتياجات سوق العمل.
- ٢/١/٢- إستحداث برامج جديدة مناسبة لإحتياجات سوق العمل.
- ٣/١/٢- رفع كفاءة التدريب الميدانى خلال سنوات الدراسة.
- ٤/١/٢- التوسع فى سياسة التعليم الذاتى والتفاعلى.
- ٥/١/٢- دعم التواصل مع الأقسام المشتركة والمعاونة.
- ٢/٢- الإرتقاء بالمخرجات التعليمية المستهدفة.
- ١/٢/٢- تطبيق بعض نتائج الأبحاث فى الدراسة العملية والنظرية للطلاب.
- ٢/٢/٢- تنويع أساليب التعليم والتعلم للتأكيد على المهارات المطلوبة لسوق العمل.
- ٣/٢- تحسين أنظمة التقييم للتحقق من جودة المخرجات التعليمية.
- ١/٣/٢- تفعيل دور المقيم الخارجى.
- ٢/٣/٢- تطوير طرق التقييم وتحقيق رضاء الطلاب.

الغاية الثالثة : زيادة قدرة المؤسسة على تحقيق أعلى مستويات ممكنة فى البحث العلمى وخدمة المجتمع وتنمية البيئة.

الأهداف:

- ١/٣- التوعية المستمرة بقضايا المجتمع والبيئة ومتابعة إحتياجات السوق المحلى والإقليمى من الخدمات المجتمعية.
 - ٢/٣- تفعيل دور المراكز الخدمية من أجل تحقيق التفاعل بين الكلية ومنظمات المجتمع.
 - ٣/٣- متابعة وتقييم الخدمات والأنشطة المجتمعية والبيئية.
 - ٤/٣- دعم الأبحاث المشتركة بين الأقسام العلمية المختلفة.
 - ٥/٣- الحرص على التميز فى الأبحاث العلمية التطبيقية لمنفعة المجتمع.
 - ٦/٣- الإرتقاء بالمستوى العلمى للخريج عن طريق تشجيع الدراسات العليا والتعليم المستمر.
- الأنشطة:
- ١/٣- التوعية المستمرة بقضايا المجتمع والبيئة ومتابعة إحتياجات السوق المحلى والإقليمى من الخدمات المجتمعية.
 - ١/١/٣- دعم خطط متطورة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
 - ٢/١/٣- قياس رضا متلقى الخدمة المجتمعية.
 - ٢/٣- تفعيل دور المراكز الخدمية من أجل تحقيق التفاعل بين الكلية ومنظمات المجتمع.
 - ١/٢/٣- تفاعل المؤسسة مع منظمات المجتمع.
 - ٢/٢/٣- تطوير وحدات الخدمات المجتمعية.
 - ٣/٣- متابعة وتقييم الخدمات والأنشطة المجتمعية والبيئية.
 - ١/ ٣/٣- توافر إعتبرات تنظيمية وإدارية لمتابعة أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
 - ٢/٣/٣- تطوير وحدات الخدمات المجتمعية:
 - ١- المعمل المركزى
 - ٢- مركز الخدمات الصيدلانية
 - ٣- مركز المعلومات الدوائية.
 - ٤- الصيدلية المجتمعية النموذجية.
 - ٥- مركز الدراسات والبحوث الصيدلانية للنباتات الطبية.
 - ٣/٣/٣- تطوير المعامل البحثية (إحلال وتجديد).
 - ٤/٣/٣- أجهزة ومعدات.
 - ٤/٣- دعم الأبحاث المشتركة بين الأقسام العلمية المختلفة.
 - ١/٤/٣- تشجيع البحوث البيئية والتطبيقية بناءً على إحتياجات المجتمع.
 - ٢/٤/٣- تشكيل لجان متخصصة
 - ٥/٣- الحرص على التميز فى الأبحاث العلمية التطبيقية لمنفعة المجتمع.
 - ١/٥/٣- تفعيل الخطة البحثية المعلنة للأقسام والكلية لتلبى إحتياجات المجتمع.
 - ٢/٥/٣- المراجعة الدورية للخطط البحثية وتقييم مردودها.
 - ٣/٥/٣- تحديث قاعدة البيانات للأبحاث.
 - ٤/٥/٣- تحديث ودعم الموقع الكترونى الخاص بالأبحاث والأنشطة العلمية.
 - ٥/٥/٣- تطوير نشرة العلوم الصيدلانية.
 - ٦/٥/٣- متابعة الإتصال بمسئولى المؤسسات الخاصة بالرعاية الصحية وصناعة الدواء.
 - ٦/٣- الإرتقاء بالمستوى العلمى للخريج عن طريق تشجيع الدراسات العليا والتعليم المستمر.
 - ١/٦/٣- المراجعة الدورية لبرامج الدراسات العليا.
 - ٢/٦/٣- وسائل متطورة للترويج لبرامج الدراسات العليا داخلياً وخارجياً.
 - ٣/٦/٣- نظام لتقييم الدارسين فى برنامج التعليم المستمر
 - ٧/٣- تطوير آلية للمحافظة على الأداء داخل الكلية وخارجها بالأساليب التى تحافظ على البيئة.
 - ١/٧/٣- متابعة تحديد الإحتياجات البيئية المناسبة وتحقيق التطوير والتنمية المستدامة
 - ٢/٧/٣- متابعة خطة التوعية البيئية للعاملين بالكلية
 - ٣/٧/٣- تطوير المعامل الطلابية والبحثية لإجراء التجارب والأبحاث تحت ظروف علمية سليمة تحافظ على البيئة.

٤/٧/٣ - متابعة خطة التلخص من النفايات

الغاية الرابعة : التقييم المستمر للمؤسسة. الأهداف:

- ١/٤ - إستمرارية التقييم الذاتى للأداء الكلى للمؤسسة.
- ٢/٤ - مراجعة ومناقشة مؤشرات التقييم الذاتى للأداء.
- ٣/٤ - تأثير نتائج التقييم الذاتى المستمر على إدارة الجودة.

الأنشطة:

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

الخطوة التنفيذية والزمنية

الخطة التنفيذية والزمنية

الغاية الأولى : تطوير الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري بالكلية.

الميزانية المطلوبة	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
٢١٠٠٠ جنية	- الربع الأول من أعوام : ٢٠١١، ٢٠١٣، ٢٠١٥ م	- مدير وحدة ضمان الجودة - لجنة الخطة الإستراتيجية	- مراجعة الخطة المعتمدة - المتابعة الدورية لمراجعة الهيكل التنظيمي	١/١/١- متابعة خطة تحديث الهيكل التنظيمي بالأقسام	١/١- إحتفاظ الكلية وضم أعضاء هيئة التدريس من ذوى الكفاءات العالية
١٤٠٠٠ جنية	- الربع الرابع من أعوام : ٢٠١١، ٢٠١٣، ٢٠١٥ م	- رؤساء مجالس الأقسام العلمية والإدارية	- توافر بيان بالهيكل الأكاديمية والإدارية	٢/١/١- تحديث مستمر لبيانات الهياكل الأكاديمية والإدارية	
٢٨٠٠٠ جنية	- الربع الثالث من أعوام: ٢٠١١، ٢٠١٣، ٢٠١٥ م	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - رؤساء مجالس الأقسام العلمية والإدارية	- توافر قاعدة بيانات لجميع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم - توافر أعداد مناسبة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين	٣/١/١- تحديث قاعدة بيانات أعضاء هيئة التدريس والمعاونين والإداريين	
٢٠٠٠٠٠ جنية	الربع الثانى من أعوام: ٢٠١١، ٢٠١٣، ٢٠١٥	- عميد الكلية - رؤساء مجالس الأقسام - أمين الكلية	- زيادة رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة. - تحسين العملية التعليمية للإرتقاء بمستوى الطلاب العلمى - التوافق مع NORMS	٤/١/١- الحفاظ على كفاءة المنشآت وملحقاتها	
٢١٠٠٠ جنية	الربع الأول من أعوام: ٢٠١٢، ٢٠١٤، ٢٠١٥ م	- مدير وحدة ضمان الجودة - وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	- توافر أعداد وكفاءات مناسبة من أعضاء هيئة التدريس والإداريين	٥/١/١- مواءمة إحتياجات العمل مع أعداد الهيئة الأكاديمية والإدارية	
٧٠٠٠ جنية	الربع الثالث من عام ٢٠١١ - ٢٠١٣ - ٢٠١٥	- رؤساء مجالس الأقسام - وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	- آلية معتمدة - تقارير من الأقسام العلمية تبين مدى الإستفادة من الهيئة الأكاديمية	٦/١/١- متابعة آليات تنظيم الإستفادة من خبرات أعضاء هيئة التدريس والحد من ظاهرة هجرة العقول.	

٧٠٠٠ جنية	الربع الثانى من عام ٢٠١١، ٢٠١٣، ٢٠١٥	<ul style="list-style-type: none"> - لجنة المتابعة بوحدة ضمان الجودة - لجنة أنشطة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم - أمين الكلية 	<ul style="list-style-type: none"> - تحسن أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين وإنعكاس ذلك على مستوى رضا الطلاب. 	<ul style="list-style-type: none"> ٧/١/١- الحرص على إستمرار قياس رضا أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين
-----------	--	---	---	---

الميزانية المطلوبة	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
٢١٠٠٠ جنية	الربع الرابع العام ، ٢٠١١ ، ٢٠١٣ ، ٢٠١٥	- وحدة ضمان الجودة	- توافق الأعداد مع متطلبات المعايير الأكاديمية	١/٢/١- موائمة خطط تعيين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	٢/١- تطوير خطط متابعة وممتدة تعتمد على أولويات الكلية
١٤٠٠٠ جنية	الربع الثاني لعام ٢٠١١ ، ٢٠١٥	- عميد الكلية - لجنة أنشطة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم - رؤساء مجالس الأقسام	- توافر أعداد وكفاءات مناسبة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. - سياسات وضوابط معتمدة ومنشورة - توافر تخصصات حديثة ونادرة من أعضاء هيئة التدريس.	٢/٢/١- مراقبة ضوابط تعيين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.	لتعيين أعضاء هيئة التدريس من التخصصات المختلفة.
٣٥٠٠٠ جنية	على مدار العام ٢٠١١-٢٠١٥م	- وكلاء الكلية - رؤساء مجالس الأقسام	- محاضر المجالس الرسمية تفيد بإتباع النمط الديمقراطي	١/٣/١- التوسع فى تطبيق النمط الديمقراطي فى عملية إتخاذ القرارات والتعاون بين الكوادر الاكاديمية والإدارية.	٣/١- تفعيل نظام واضح وشفاف يتيح ويشجع على مشاركة جميع أعضاء هيئة التدريس فى الإدلاء بأرائهم لايجاد حلول مناسبة لمشكلات المؤسسة ووضع الخطط المستقبلية.
٧٠٠٠ جنية	على مدار الخطة ٢٠١١ - ٢٠١٥	- عميد الكلية - مدير وحدة ضمان الجودة - لجنة المصداقية والأخلاقيات	- آلية معتمدة وموثقة - قرارات تكفل تحقيق فاعلية الكلية كمؤسسة ديمقراطية.	٢/٣/١- توثيق مجالس الكلية والأقسام والقرارات المنظمة للعمل لضمان الشفافية فى عملية إتخاذ القرار.	الإدلاء بأرائهم لايجاد حلول مناسبة لمشكلات المؤسسة ووضع الخطط المستقبلية.
٢١٠٠٠ جنية	الربع الرابع من كل عام : ٢٠١١-٢٠١٥م	- أمين الكلية - لجنة المتابعة والمراجعة	- رضا أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين عن الأداء الديمقراطي بالكلية	٣/٣/١- تنظيم وتطوير آليات موثقة ومستحدثة لقياس رضا أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عن نمط القيادة وإدارة الكلية.	الإدلاء بأرائهم لايجاد حلول مناسبة لمشكلات المؤسسة ووضع الخطط المستقبلية.
٢٨٠٠٠ جنية	على مدار الخطة ٢٠١١ - ٢٠١٥	- وكلاء الكلية - رؤساء مجالس الأقسام - رؤساء الإدارات بالكلية - مدير وحدة ضمان الجودة	- آلية وسياسات معتمدة - الحد من التعارض فى المصالح بين الأطراف المختلفة - تطبيق ضوابط معلنه ومعتمدة لضمان العدالة - توافر ميثاق أخلاقي معتمد ومعلن ولائحة	٤/٣/١- تفعيل نظام لضمان العدالة وعدم التمييز.	الإدلاء بأرائهم لايجاد حلول مناسبة لمشكلات المؤسسة ووضع الخطط المستقبلية.

			عدم التمييز	
١٥٠٠٠ جنيه	الربع الثالث من عام : ٢٠١١-٢٠١٥ م	- مدير وحدة ضمان الجودة - لجنة المصداقية والأخلاقيات	- إجراءات تصحيح للممارسات الغير عادلة	٥/٣/١- مراجعة دورية لللائحة عدم التمييز والميثاق الأخلاقي.

الميزانية المطلوبة	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
١٠٠٠٠٠ جنية	- الربع الثالث من أعوام : ٢٠١١-٢٠١٥م	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - لجنة الدعاية والنشر والتدريب	- برامج معتمدة وموثقة - نسبة المتدربين فى البرامج	١/٤/١- تحديث خطة تدريب مبنية على الإحتياجات	٤/١- تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس
٢١٤٠٠٠ جنية	- الربع الرابع للأعوام ٢٠١١ - ٢٠١٥	- لجنة الدعاية والنشر والتدريب - وحدة ضمان الجودة - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	- خطة تدريبية معتمدة وموثقة للفئات المختلفة - تحسين أداء الفئات المختلفة - نتائج إستبيانات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين - إستخدام التقنيات الحديثة	٢/٤/١- متابعة تنفيذ برامج التدريب لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين فى المؤسسة فى الأمور المهنية والإدارية وتطبيق الجودة فى التعليم والبحث العلمى.	والهيئة المعاونة والعاملين من خلال برامج تدريبية فعالة.
١٤٠٠٠ جنية	- الربع الرابع للأعوام ٢٠١١ - ٢٠١٥	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - رؤساء مجالس الأقسام - لجنة الإستبيانات	- نتائج إستقصاء للأطراف المعنية	٣/٤/١- متابعة تقييم أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وقياس مردود البرامج التدريبية.	
١٤٠٠٠ جنية	- الربع الرابع لأعوام ٢٠١١ و ٢٠١٥م	- رؤساء الأقسام العلمية - لجنة الدعاية والنشر والتدريب	- آلية معتمدة وموثقة - تقارير تقييم الأداء	٤/٤/١- متابعة خطط التدريب المناسبة لتنمية مهارات القيادات الأكاديمية والإدارية	
٣٠٠٠٠ جنية	- الربع الثالث لأعوام ٢٠١١ ، ٢٠١٥م	- عميد الكلية - مدير وحدة ضمان الجودة - أمين الكلية	- عدد البرامج والدورات التدريبية السنوية التى تضمنتها خطة التدريب. - نتيجة تقييم فاعلية البرامج والدورات التدريبية. - توزيع العاملين على الإدارات المختلفة طبقاً لتخصصاتهم ومؤهلاتهم. - توازن بين الموارد البشرية بالإدارات وعبء العمل.	٥/٤/١- تفعيل نظام التقييم لأداء القيادات الأكاديمية والإدارية والعاملين.	
١٤٠٠٠ جنية	الربع الثانى من عام	- لجنة الإستبيانات	- سياسات معتمدة	٦/٤/١- تفعيل سياسات ربط الحوافز بالأداء.	

جنيه	٢٠١١		- رضا الأطراف المعنية		
------	------	--	-----------------------	--	--

الميزانية المطلوبة	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
٢٥٠٠٠ جنيه	الربع الأول والثانى للأعوام ٢٠١١ ، ٢٠١٣ ، ٢٠١٥	- أمين الكلية - رؤساء الوحدات الإدارية	- توازن فى توزيع الموارد البشرية على الإدارات بناء على المؤهل ، الكفاءة وعبء العمل.	١/٥/١- توفير العاملين بأعداد مناسبة فى الوحدات الإدارية وإختيارهم طبقاً لمعايير ثابتة ومعتمدة.	٥/١- متابعة التحقق من المساواة فى فرص توظيف العاملين
٢٥٠٠٠ جنيه	الربع الثانى من أعوام : ٢٠١١ - ٢٠١٥م	- مدير وحدة ضمان الجودة - أمين الكلية	- إصدارات معتمدة وموثقة	٢/٥/١- متابعة نشر والتعريف بالإصدارات الموثقة والمعتمدة عن إختصاصات الوحدات الإدارية والمؤهلات والخبرات المطلوبة	
٣٠٥٠٠ جنيه	الربع الثالث لعام ٢٠١١ - ٢٠١٥م	- عميد الكلية - أمين الكلية	- كفاءة أداء إدارات الكلية - المفاضلة فى الترقى للكفاءة فى العمل. - رضا الأطراف المختلفة	٣/٥/١- إتباع النظام الإدارى المناسب للإستفادة من الموارد البشرية.	
١٠٥٠٠ جنيه	الربع الثانى لأعوام ٢٠١١ ، ٢٠١٥	- مدير وحدة ضمان الجودة - أمين الكلية	- سياسات معتمدة وموثقة - ربط الحوافز بالأداء	٤/٥/١- مراقبة سياسات الثواب والعقاب	

الميزانية المطلوبة	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
٣٠,٠٠٠ جنية	الربع الأول لأعوام ٢٠١١ ٢٠١٣، ٢٠١٥ م	- وكلاء الكلية - وحدة ضمان الجودة	- بيانات ومعلومات عن كيفية تنمية وتوزيع الموارد - رضا الأقسام والإدارات المختلفة في الكلية.	١/٦/١- متابعة تنفيذ خطة واقعية لتنمية الموارد الذاتية	٦/١- التوزيع المناسب للموارد المالية المتاحة وإستحداث آليات الحصول على موارد مالية إضافية.
٣٠,٠٠٠ جنية	الربع الرابع لأعوام ٢٠١١ ٢٠١٣، ٢٠١٥ م	- وكلاء الكلية - أمين الكلية	- الكفاءة والفاعلية - نتائج التقييم والمراجعة	٢/٦/١- متابعة وتقييم كفاءة إستخدام الموارد المالية	
١٥,٠٠٠ جنية	الربع الثاني لأعوام ٢٠١١ ٢٠١٣، ٢٠١٥ م	- وكلاء الكلية	- علاقات قوية بين الكلية والمستفيدين	١/٧/١- تنشيط أساليب فعالة لتعزيز العلاقات مع القطاعات الإنتاجية والخدمية المختلفة.	٧/١- تحقيق ترشيد الدعم المالى والعينى الغير مشروط من خلال المنح المقدمة من الخريجين والصناعة وأصحاب الأعمال.
١٥,٠٠٠ جنية	الربع الثالث من كل عام ٢٠١١ - ٢٠١٥ م	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	- زيادة الموارد	٢/٧/١- السعى لتوثيق الروابط بين الأكاديميين والقطاعات الإنتاجية والخدمية.	
٣٠,٠٠٠ جنية	الربع الثاني لأعوام ٢٠١١ ٢٠١٣، ٢٠١٥ م	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	- زيادة معدلات توظيف خريجي الكلية فى سوق العمل - نظام الإتصال والمتابعة	٣/٧/١- تطوير أنظمة للإتصال والمتابعة	
٣٠,٠٠٠ جنية	الربع الرابع فى أعوام : ٢٠١١، ٢٠١٣، ٢٠١٥ م	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	- زيادة مصادر التمويل للكلية - عدد الإستشارات العلمية والفنية - الإشتراك فى الجمعيات العلمية	٤/٧/١- تحفيز أعضاء هيئة التدريس على إيجاد مصادر للتمويل من خلال مشاريع بحثية.	
٢٥,٠٠٠ جنية	الربع الثالث من كل أعوام ٢٠١١ - ٢٠١٥ م	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	- تطوير المعمل المركزى - تطوير مركز الخدمات الصيدلانية - زيادة فى الموارد الذاتية	٥/٧/١- تنويع أساليب مكافآت المتميزين وتنمية الموارد الذاتية	

الميزانية المطلوبة	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
٢٠٠٠٠ جنية	على مدار العام ٢٠١١ - ٢٠١٥	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	- زيادة موارد الكلية - آليات لزيادة الفاعلية - عدد البرامج التدريبية	١/٨/١- تطوير آليات لزيادة فاعلية الوحدات ذات الطابع الخاص فى تنمية الموارد الذاتية.	٨/١- زيادة تحقيق الاستفادة القصوى من الإمكانيات البشرية والتكنولوجية المتاحة بالكلية.
١٥٠٠٠ جنية	الربع الأول من عام: ٢٠١١ - ٢٠١٥ م	- عميد الكلية - مدير وحدة ضمان الجودة	- لجنة معتمدة وموثقة للتعريف بالإمكانيات المتاحة بالكلية. - صفحة الكلية على الشبكة	٢/٨/١- دعم وسائل التعريف بالإمكانيات المتاحة بالكلية.	
١٥٠٠٠ جنية	الربع الأول والرابع فى عام ٢٠١١ ، والربع الثالث فى عام ٢٠١٤ م ، ٢٠١٥ م	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	- زيادة موارد الكلية - زيادة التواصل مع مراكز الإنتاج والبحوث	٣/٨/١- تفعيل خطة الترويج والتسويق للمنتجات وخدمات الوحدات ذات الطابع الخاص.	
١٠٠٠٠٠ جنية	الربع الرابع للأعوام ٢٠١٢ ، ٢٠١٣	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - أمين الكلية	- مبانى ملائمة ومحدثة تكفى لأعداد الطلاب - صيانة دورية	١/٩/١- توفير صيانة المبانى والمنشآت المتاحة بالكلية	٩/١- المحافظة على المكان والمناخ الآمن اللازمين للأداء الجيد داخل الكلية والبيئة المحيطة
١٠٠٠٠ جنية	الربع الثالث من كل عام ٢٠١١ - ٢٠١٥ م	- مدير وحدة ضمان الجودة - أمين الكلية	- سرعة إنجاز المهام - زيادة رضا الطلاب والباحثين وأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم	٢/٩/١- تحقيق التناغم بين أقسام وإدارة الكلية	
١٠٠٠٠ جنية	الربع الرابع من عام: ٢٠١١ - ٢٠١٥ م	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - لجنة إدارة الأزمات والكوارث	- تدريب فعلى على الإخلاء - إستيعاب العاملين والطلاب للمعايير الأمانة	٣/٩/١- إستمرار التدريب على خطة الطوارئ لمواجهة المخاطر المحتملة فى المؤسسة.	
٥٠٠٠ جنية	الربع الثانى من عام ٢٠١١	- لجنة إدارة الأزمات والكوارث	- إختبارات عملية	٤/٩/١- متابعة برامج تدريب الكوادر البشرية	
٣٠٠٠٠٠ جنية	الربع الثانى من عام ٢٠١١	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - أمين الكلية	- أجهزة ومعدات - نظام تقييم مناسب	٥/٩/١- توفير أجهزة ومعدات لازمة ومتابعة التأكد من صلاحيتها بصفة دورية	

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

الميزانية المطلوبة	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
٥٠٠٠٠٠ جنية	الربع الأول من أعوام: ٢٠١١ - ٢٠١٥ م	- عميد الكلية - وكيل الكلية لشئون التعليم الطلاب - لجنة توصيف البرامج	- مشاركة المستفيدين فى تصميم البرنامج. - أدلة البرنامج توضح مواصفات الخريج التى تتفق مع إحتياجات سوق العمل. - لجنة لتطوير البرنامج التعليمى. - تقارير المراجعين الداخليين الخارجيين للمقررات والبرامج.	١/١/٢- مراجعة البرنامج التعليمى والتدريبى للوفاء بإحتياجات سوق العمل.	١/٢- تطوير برامج التعليم والتدريب حتى تظل مواكبـه للمستحدثات العالمية.
٣٠٠٠٠٠ جنية	الربع الثانى أعوام ٢٠١١ ، ٢٠١٣ ، ٢٠١٥ م	- عميد الكلية - وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	- قياس آراء المستفيدين - موافقة مجالس الأقسام ومجلس الكلية ومجلس الجامعة	٢/١/٢- إستحداث برامج جديدة مناسبة لإحتياجات سوق العمل.	
١٥٠٠٠٠٠ جنية	الربع الرابع من أعوام: ٢٠١١ - ٢٠١٥ م	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - لجنة الدعاية والنشر والتدريب	- توافر برامج تدريب صيفى داخلى وخارجى. - تنوع جهات التدريب. - قياس رضا الطلاب. - تحديث دليل الممارسة الصيدلية. - آلية لتقييم التدريب	٣/١/٢- رفع كفاءة التدريب الميدانى خلال سنوات الدراسة.	
١٠٠٠٠٠٠ جنية	الربع الأول من عام ٢٠١١ ، ٢٠١٣ ، ٢٠١٥ م	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	- وجود سياسة معتمدة ومعلنة - توافر مصادر للتعليم الذاتى.	٤/١/٢- التوسع فى سياسة التعليم الذاتى والتفاعلى.	
١٠٠٠٠٠ جنية	الربع الثانى من أعوام: ٢٠١١ - ٢٠١٥ م	- وكلاء الكلية - مدير وحدة ضمان الجودة	- تحسن فى التنسيق الإدارى بين إدارة الكلية وتلك الأقسام - رضا الطلاب	٥/١/٢- دعم التواصل مع الأقسام المشتركة والمعونة.	

الميزانية المطلوبة	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
٧٠٠٠٠٠ جنية	الربع الأول من أعوام: ٢٠١١ - ٢٠١٥م	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	- تقارير ممتحنين خارجيين مرضية. - قياس ثقة الطلاب فى دور المؤسسة.	١/٢/٢- تطبيق بعض نتائج الأبحاث فى الدراسة العملية والنظرية للطلاب.	٢/٢- الإرتقاء بالمرجات التعليمية المستهدفة.
١٠٠٠٠٠٠ جنية	الربع الثالث من أعوام: ٢٠١١- ٢٠١٥م	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	- قياس الناتج التعليمى المستهدف. - تنوع أساليب التقويم الدورى والنهائى لآداء الطلاب. - استبيانات وتحليل النتائج. - قياس رضا الطلاب	٢/٢/٢- تنوع أساليب التعليم والتعلم للتأكيد على المهارات المطلوبة لسوق العمل.	
١٠٠٠٠٠٠ جنية	الربع الأول والثانى والثالث للأعوام: ٢٠١٣، ٢٠١٥م	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - رؤساء مجالس الأقسام	- تقارير المقيم الخارجى. - المراجعة المستمرة للمقررات العلمية	١/٣/٢- تفعيل دور المقيم الخارجى.	٣/٢- تحسين أنظمة التقييم للتحقق من جودة المخرجات التعليمية.
١٠٠٠٠٠٠ جنية	الربع الأول لعام: ٢٠١١ - ٢٠١٥	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	- تقارير لجان تطوير المناهج - توصيات المؤتمرات العلمية للكلية - رضا الطلاب	٢/٣/٢- تطوير طرق التقييم وتحقيق رضا الطلاب.	

الغاية الثالثة : زيادة قدرة المؤسسة على تحقيق أعلى مستويات ممكنة في البحث العلمي وخدمة المجتمع وتنمية البيئة.

الميزانية المطلوبة	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
٥٠٠٠٠٠ جنية	الربع الثاني من عام ٢٠١١-٢٠١٥م	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - وحدة ضمان الجودة	- مؤشرات توافر آليات المتابعة والتقييم. - تحديث قواعد البيانات ، توثيق الإجراءات . - بيان بالأنشطة المجتمعية مثل المشاركة فى القوافل الطبية وغيرها.	١/١/٣- دعم خطط متطورة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.	١/٣- التوعية المستمرة بقضايا المجتمع والبيئة ومتابعة إحتياجات السوق المحلى والإقليمى من الخدمات المجتمعية.
٥٠٠٠٠٠ جنية	الربع الرابع من عام ٢٠١١-٢٠١٥م	- لجنة الإستبيانات	- إستبيان عن رضا متلقى الخدمة - تحليل نتائج الإستبيانات	٢/١/٣- قياس رضا متلقى الخدمة المجتمعية.	٢/٣- تفعيل دور المراكز الخدمية من أجل تحقيق التفاعل بين الكلية ومنظمات المجتمع.
٨٥,٠٠٠ جنية	الربع الأول من عام: ٢٠١١، ٢٠١٥م	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	- بيانات المنظمات المجتمعية وإحتياجاتها - رضا المنظمات المجتمعية	١/٢/٣- تفاعل المؤسسة مع منظمات المجتمع.	
١٠٠٠٠٠٠ جنية	الربع الثانى للأعوام ٢٠١١ ، ٢٠١٣ ، ٢٠١٥	- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	- لجنة لمراجعة الخطط البحثية وتقييم الأداء - قاعدة بيانات للأبحاث معتمدة وموثقة - زيادة عدد أعضاء هيئة التدريس المشاركين فى نشر البحوث التطبيقية. - زيادة عدد البحوث التطبيقية ، إرتفاع مستوى رضا متلقى الخدمة. - توافر بروتوكولات مع المجتمع الخارجى. - زيادة عدد طلاب الدراسات العليا الوافدين . - زيادة عدد طلاب الدراسات العليا. - برامج دراسية متميزة لطلاب الدراسات العليا. - زيادة القدرة التنافسية فى سوق العمل. - رفع الأداء فى مجال البحث العلمى.	٢/٢/٣- تطوير وحدات الخدمات المجتمعية.	

الميزانية المطلوبة	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
١٠٥٠٠٠ جنيه	الربع الأول للأعوام ٢٠١١، ٢٠١٥	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - مديري الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية	- قواعد بيانات بالأجهزة الموجودة بالمعامل والمراكز - تقرير سنوي عن تفاعل الكلية مع منظمات المجتمع - ندوات وإجتماعات	٣/٣ /١- توافر إعتبرات تنظيمية وإدارية لمتابعة أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	٣/٣- متابعة وتقويم الخدمات والأنشطة المجتمعية والبيئية.
٣,٨٠٠,٠٠٠ جنيه	على مدار العام	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث - لجنة المشاركة المجتمعية - رئيس قسم العقاقير الطبية - مدير مركز الخدمات الصيدلانية	- وجود هيكل إداري وتوصيف وظيفي موثق ومعتمد. - قائمة بمهام الوحدات الخدمية. - رضا أعضاء الفريق الطبي من أطباء وصيادلة. - نشرة دورية للمركز وللصيدلانية. - تأسيس الصيدلانية المجتمعية ومركز المعلومات بكل مايلزم (إمكانيات مادية / بشرية). - وجود قواعد بيانات للأجهزة (دليل تشغيل) ودفاتر متابعة تشغيل. - توافر أجهزة علمية حديثة للإيفاء بالإحتياجات البحثية. - أبحاث علمية متميزة ومنشورة عالمياً. - التسويق والتوعية الإعلامية.	٣/٣/٢- تطوير وحدات الخدمات المجتمعية: ١- المعمل المركزى ٢- مركز الخدمات الصيدلانية ٣- مركز الدراسات والبحوث الصيدلانية للنباتات الطبية. ٤- مركز المعلومات الدوائية. ٥- الصيدلانية المجتمعية النموذجية.	
١٦٠٠٠٠٠	الربع الرابع للأعوام ٢٠١٣ ، ٢٠١٤	- عميد الكلية - أمين الكلية - رؤساء الأقسام العلمية	- معامل بحثية مطوره	٣/٣/٣- تطوير المعامل البحثية (إحلال وتجديد)	
١٥٨٠٠٠٠	الربع الثانى للأعوام ٢٠١٢ ، ٢٠١٣	- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث - أمين الكلية	- توافر أجهزة علمية حديثة للوفاء بالإحتياجات البحثية	٣/٣/٤- أجهزة ومعدات	

الميزانية المطلوبة	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
٥٠,٠٠٠ جنيه	الربع الثالث لعام ٢٠١١م	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. - لجنة تطوير أنشطة الخدمات المجتمعية.	- خطة معتمدة ومعلنة لخدمة المجتمع. - تحديد الإحتياجات المجتمعية والبيئية - توافر نظم لقياس الإحتياجات المجتمعية بوسائل علمية متعددة. - فاعلية التوعية الإعلامية فى زيادة المشاركة المجتمعية من فئات الكلية فى برامج خدمة المجتمع.	١/٤/٣- تشجيع البحوث البيئية والتطبيقية بناءً على إحتياجات المجتمع.	٤/٣- دعم الأبحاث المشتركة بين الأقسام العلمية المختلفة.
٢٥,٠٠٠ جنيه	الربع الثالث لعام ٢٠١١ ، ٢٠١٣ ، ٢٠١٥	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. - لجنة التعليم الصيدلى المستمر	- إستبيانات لقياس آراء مستفيدى الخدمة. - توافر نظام للإستفادة من التغذية الراجعة.	٢/٤/٣- تشكيل لجان متخصصة	
٥٠,٠٠٠ جنيه	الربع الثانى لعام ٢٠١١ ، ٢٠١٥	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث - رؤساء الأقسام العلمية	- توافر سياسة للكلية لدعم منظومة البحث العلمى بين الأقسام. - زيادة أعداد أعضاء هيئة التدريس المشاركين فى نشر البحوث التطبيقية.	١/٥/٣- تفعيل الخطة البحثية المعلنة للأقسام والكلية لتلبى إحتياجات المجتمع.	٥/٣- الحرص على التميز فى الأبحاث العلمية التطبيقية لمنفعة المجتمع.
٥٠٠٠ جنيه	الربع الأول للأعوام ٢٠١١ ، ٢٠١٥	- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	- لجنة لمراجعة الخطط البحثية وتقييم دورها	٢/٥/٣- المراجعة الدورية للخطط البحثية وتقييم مردودها.	
١٠٠٠٠ جنيه	الربع الأول للأعوام ٢٠١١ ، ٢٠١٥	- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	- إصدارات بيانات الأبحاث	٣/٥/٣- تحديث قاعدة البيانات للأبحاث.	
٥٠٠٠ جنيه	الربع الأول للأعوام ٢٠١١ ، ٢٠١٥	- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	- زيادة أعداد الداخلين على الموقع - زيادة عدد طلاب الدراسات العليا	٤/٥/٣- تحديث ودعم الموقع الكترونى الخاص بالأبحاث والأنشطة العلمية.	
١٠٠٠٠٠ جنيه	الربع الثالث للأعوام ٢٠١١ ، ٢٠١٥	- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	- إصدار دورى نصف سنوى للنشرة - الحصول على معامل التأثير للنشرة	٥/٥/٣- تطوير نشرة العلوم الصيدلانية.	

٢٠٠٠٠ جنية	على مدار العام	- عميد الكلية - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع والبيئة	- زياده التعاون بين الكليتين المؤسسات الخاصة	٦/٥/٣- متابعة الإتصال بمسئولى المؤسسات الخاصة بالرعاية الصحية وصناعة الدواء.
------------	----------------	---	--	--

الميزانية المطلوبة	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
١٠٠٠٠ جنية	الربع الأول من عام ٢٠١١ م ، الربع الثالث من عام ٢٠١٥ م	- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث - رؤساء الأقسام المختصة	- برامج دراسية متميزة لطلاب الدراسات العليا. - زيادة القدرة التنافسية فى سوق العمل. - النشر وبراءات الإختراع.	١/٦/٣- المراجعة الدورية لبرامج الدراسات العليا.	٦/٣- الإرتقاء بالمستوى العلمى للخريج عن طريق تشجيع الدراسات العليا
٥٠٠٠٠ جنية	- الربع الثالث من كل عام ٢٠١١ - ٢٠١٥ م	- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	- زيادة عدد طلاب الدراسات العليا. - زيادة عدد طلاب الدراسات العليا الوافدين .	٢/٦/٣- وسائل متطورة للترويج لبرامج الدراسات العليا داخلياً وخارجياً.	الدراسات العليا والتعليم المستمر.
٥٠٠٠٠ جنية	الربع الأول الى الربع الثالث للأعوام ٢٠١٢ - ٢٠١٥	- لجنة التعليم الصيدلى المستمر - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	- زيادة أعداد المتلقين للدراسة	٣/٦/٣- نظام لتقييم الدارسين فى برنامج التعليم المستمر	
١٠٠٠٠ جنية	الربع الرابع من أعوام: ٢٠١١ - ٢٠١٥ م	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - مديرى الوحدات ذات الطابع الخاص	- دراسة لتحديد الإحتياجات - توافر بيانات ومعلومات عن الإحتياجات الفعلية للمجتمع	١/٧/٣- متابعة تحديد الإحتياجات البيئية المناسبة وتحقيق التطوير والتنمية المستدامة	٧/٣- تطوير آلية للمحافظة على الأداء داخل الكلية وخارجها
٣٠٠٠ جنية	الربع الثانى ٢٠١١	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	- الإلتزام بما يميز البيئة بالمعامل وأمن الكلية	٢/٧/٣- متابعة خطة التوعية البيئية للعاملين بالكلية	بالأساليب التى تحافظ على البيئة.
٣٢٠٠٠ جنية	الربع الثالث من أعوام: ٢٠١١ - ٢٠١٥ م	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - رؤساء الأقسام العلمية - لجنة الطوارئ والأزمات - أمين الكلية	- سلامة معدات وتجهيزات الأمان ومعرفة كيفية إستعمالها - التعرف على التصرف الصحيح عند حدوث طارئ - خطط تدريب	٣/٧/٣- تطوير المعامل الطلابية والبحثية لإجراء التجارب والأبحاث تحت ظروف علمية سليمة تحافظ على البيئة.	
١٠٠٠٠ جنية	الربع الأول من أعوام: ٢٠١١ -	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية	- التخلص الآمن من النفايات المعملية	٤/٧/٣- متابعة خطة التخلص من	

	النفائيات	البيئة - رؤساء الأقسام - أمين الكلية	٢٠١٥م
--	-----------	--	-------

الغاية الرابعة : التقويم المستمر للمؤسسة.

الميزانية المطلوبة	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
١٠٠,٠٠٠ جنيه	الربع الثالث من الأعوام: ٢٠١١ - ٢٠١٥م	- عميد الكلية. - وكلاء الكلية. - مدير وحدة ضمان الجودة. - أمين الكلية.	- وجود جدول زمني ونموذج لإعداد التقارير. - التقارير السنوية للأقسام العلمية والإدارية.	١/١/٤ - التقرير الذاتي السنوي للمؤسسة. ٢/١/٤ - تقارير المراجعة الداخلية. ٣/١/٤ - تقارير المراجعة الخارجية. ٤/١/٤ - تقارير مناقشة نتائج التقويم مع أصحاب المصلحة. ٥/١/٤ - خطة التطوير والتعزيز.	١/٤ - إستمرارية التقويم الذاتي للأداء الكلى للمؤسسة.
٧٠,٥٠٠ جنيه	الربع الرابع من الأعوام: ٢٠١١ - ٢٠١٥م	- مدير وحدة ضمان الجودة. - رؤساء الأقسام العلمية والإدارية.	- تقارير متابعة معتمدة وموثقة.	١/٢/٤ - متابعة تنفيذ خطة التطوير على مستوى الأقسام.	٢/٤ - مراجعة ومناقشة مؤشرات التقويم الذاتي للأداء.
٥,٠٠٠ جنيه	على مدار العام	- مدير وحدة ضمان الجودة. - رؤساء الأقسام العلمية والإدارية	- تغذية راجعة	٢/٢/٤ - التعامل مع مقاومة التغيير.	
٢٠,٠٠٠ جنيه	الربع الرابع من الأعوام: ٢٠١١ - ٢٠١٥م	- مدير وحدة ضمان الجودة.	- دراسة معتمدة وموثقة. - تقارير معتمدة وموثقة من جهات العمل.	١/٣/٤ - قياس وتقويم كفاءة الخريجين فى جهات العمل.	٣/٤ - تأثير نتائج التقويم الذاتي المستمر على إدارة الجودة.
١٠,٠٠٠ جنيه	الربع الرابع من الأعوام: ٢٠١١ - ٢٠١٥م	- مدير وحدة ضمان الجودة.	- رضا العاملين	٢/٣/٤ - تقارير الإجراءات التصحيحية.	

١٥٠٠٠ جنيه	٢٠١٥ م الربع الرابع من الأعوام: ٢٠١١ - ٢٠١٥ م	- مدير وحدة ضمان الجودة.	- رضا أصحاب العمل	٣/٣/٤ - متابعة نتائج دراسة إحتياجات سوق العمل من الخريجين.	
------------	--	-----------------------------	-------------------	---	--

الخطة التنفيذية والزمنية لتنفيذ الخطة الإستراتيجية لكلية الصيدلة – جامعة أسيوط
الفترة الزمنية (٢٠١١ – ٢٠١٦م)

الغاية الأولى : تطوير الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري بالكلية.

م	الأهداف والأنشطة																			
	٢٠١١					٢٠١٢				٢٠١٣				٢٠١٤				٢٠١٥		
	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤
١/١-	إحتفاظ الكلية وضم أعضاء هيئة التدريس من ذوى الكفاءات العالية																			
	١/١/١- متابعة خطة تحديث الهيكل التنظيمى بالأقسام																			
	٢/١/١- تحديث مستمر لبيانات الهياكل الأكاديمية والإدارية																			
	٣/١/١- تحديث قاعدة بيانات أعضاء هيئة التدريس والمعاونين والإداريين																			
	٤/١/١- الحفاظ على كفاءة المنشآت وملحقاتها																			
	٥/١/١- مواءمة إحتياجات العمل مع أعداد الهيئة الأكاديمية والإدارية																			
	٦/١/١- متابعة آليات تنظيم الإستفادة من خبرات أعضاء هيئة التدريس والحد من ظاهرة هجرة العقول.																			
	٧/١/١- الحرص على إستمرار قياس رضا أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم والإداريين																			

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

الغاية الأولى : تطوير الجهاز الأكاديمي والجهاز الإدارى بالكلية.

م	الأهداف والأنشطة																				
	٢٠١٥					٢٠١٤				٢٠١٣				٢٠١٢				٢٠١١			
	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	
٢/١-																					تطوير خطط متابعة وممتدة تعتمد على أولويات الكلية لتعيين أعضاء هيئة التدريس من التخصصات المختلفة.
١/٢/١-																					مواثمة خطط تعيين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
٢/٢/١-																					مراقبة ضوابط تعيين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.

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

الغاية الأولى : تطوير الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري بالكلية.

م	الأهداف والأنشطة																				
	٢٠١٥				٢٠١٤				٢٠١٣				٢٠١٢				٢٠١١				
	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	
٣/١-																					تفعيل نظام واضح وشفاف يتيح ويشجع على مشاركة جميع أعضاء هيئة التدريس في الإلقاء بأرائهم لإيجاد حلول مناسبة لمشكلات المؤسسة ووضع الخطط المستقبلية.
١/٣/١-																					التوسع في تطبيق النمط الديمقراطي في عملية إتخاذ القرارات والتعاون بين الكوادر الأكاديمية والإدارية.
٢/٣/١-																					توثيق مجالس الكلية والأقسام والقرارات المنظمة للعمل لضمان الشفافية في عملية إتخاذ القرار.
٣/٣/١-																					تنظيم وتطوير آليات موثقة ومستحدثة لقياس رضا أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم عن نمط القيادة وإدارة الكلية.
٤/٣/١-																					تفعيل نظام لضمان العدالة وعدم التمييز.
٥/٣/١-																					مراجعة دورية للائحة عدم التمييز والميثاق الأخلاقي.

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

الغاية الأولى : تطوير الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري بالكلية.

م	الأهداف والأنشطة																				
	٢٠١٥				٢٠١٤				٢٠١٣				٢٠١٢				٢٠١١				
	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	
٤/١-																					تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين من خلال برامج تدريبية فعالة.
																					١/٤/١- تحديث خطة تدريب مبنية على الإحتياجات
																					٢/٤/١- متابعة تنفيذ برامج التدريب لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين في المؤسسة في الأمور المهنية والإدارية وتطبيق الجودة في التعليم والبحث العلمى.
																					٣/٤/١- متابعة تقييم أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وقياس مردود البرامج التدريبية.
																					٤/٤/١- متابعة خطط التدريب المناسبة لتنمية مهارات القيادات الأكاديمية والإدارية
																					٥/٤/١- تفعيل نظام التقييم لأداء القيادات الأكاديمية والإدارية والعاملين.
																					٦/٤/١- تفعيل سياسات ربط الحوافز بالأداء.

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

الخطة التنفيذية والزمنية لتنفيذ الخطة الإستراتيجية لكلية الصيدلة – جامعة أسيوط
الفترة الزمنية (٢٠١١ – ٢٠١٦م)

الغاية الأولى : تطوير الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري بالكلية.

م	الأهداف والأنشطة																				
	٢٠١٥				٢٠١٤				٢٠١٣				٢٠١٢				٢٠١١				
	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	الفترة الزمنية (ربع سنوية)
٥/١-																					متابعة التحقق من المساواة في فرص توظيف العاملين
																					١/٥/١- توفير العاملين بأعداد مناسبة في الوحدات الإدارية وإختيارهم طبقاً لمعايير ثابتة ومعتمدة.
																					٢/٥/١- متابعة نشر والتعريف بالإصدارات الموثقة والمعتمدة عن إختصاصات الوحدات الإدارية والمؤهلات والخبرات المطلوبة
																					٣/٥/١- إتباع النظام الإداري المناسب للإستفادة من الموارد البشرية.
																					٤/٥/١- مراقبة سياسات الثواب والعقاب

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

الغاية الأولى تطوير الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري بالكلية.

م	الأهداف والأنشطة																				
	٢٠١٥				٢٠١٤				٢٠١٣				٢٠١٢				٢٠١١				
	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	
٦/١-																					التوزيع المناسب للموارد المالية المتاحة وإستحداث آليات الحصول على موارد مالية إضافية.
																					١/٦/١- متابعة تنفيذ خطة واقعية لتنمية الموارد الذاتية
																					٢/٦/١- متابعة وتقييم كفاءة إستخدام الموارد المالية
٧/١-																					تحقيق ترشيد الدعم المالى والعينى الغير مشروط من خلال المنح المقدمة من الخريجين والصناعة وأصحاب الأعمال
																					١/٧/١- تنشيط أساليب فعالة لتعزيز العلاقات مع القطاعات الإنتاجية والخدمية المختلفة.
																					٢/٧/١- السعى لتوثيق الروابط بين الأكاديميين والقطاعات الإنتاجية والخدمية.
																					٣/٧/١- تطوير أنظمة للاتصال والمتابعة
																					٤/٧/١- تحفيز أعضاء هيئة التدريس على إيجاد مصادر للتمويل من خلال مشاريع بحثية.
																					٥/٧/١- تنوع أساليب مكافآت المتميزين وتنمية الموارد الذاتية

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

الغاية الأولى: تطوير الجهاز الأكاديمي والجهاز الإدارى بالكلية.

م	الأهداف والأنشطة																				
	٢٠١٥				٢٠١٤				٢٠١٣				٢٠١٢				٢٠١١				الفترة الزمنية (ربع سنوية)
	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	
٨/١-																					زيادة تحقيق الإستفادة القصوى من الإمكانيات البشرية والتكنولوجية المتاحة بالكلية.
١/٨/١-																					تطوير آليات لزيادة فاعلية الوحدات ذات الطابع الخاص فى تنمية الموارد الذاتية.
٢/٨/١-																					دعم وسائل التعريف بالإمكانيات المتاحة بالكلية.
٣/٨/١-																					تفعيل خطة الترويج والتسويق للمنتجات وخدمات الوحدات ذات الطابع الخاص.

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

الغاية الأولى: تطوير الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري بالكلية.

م	الأهداف والأنشطة																				
	٢٠١٥				٢٠١٤				٢٠١٣				٢٠١٢				٢٠١١				
	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	الفترة الزمنية (ربع سنوية)
٩/١-																					المحافظة على المكان والمناخ الآمن اللازمين للأداء الجيد داخل الكلية والبيئة المحيطة
																					١/٩/١- توفير صيانة المباني والمنشآت المتاحة بالكلية
																					٢/٩/١- تحقيق التناغم بين أقسام وإدارة الكلية
																					٣/٩/١- إستمرار التدريب على خطة الطوارئ لمواجهة المخاطر المحتملة في المؤسسة.
																					٤/٩/١- متابعة برامج تدريب الكوادر البشرية
																					٥/٩/١- توفير أجهزة ومعدات لازمة ومتابعة التأكد من صلاحيتها بصفة دورية

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

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

م	الأهداف والأنشطة																				
	٢٠١٥				٢٠١٤				٢٠١٣				٢٠١٢				٢٠١١				
	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	
١/٢-																					تطوير برامج التعليم والتدريب حتى تظل مواكبة للمستحدثات العالمية.
١/١/٢-																					مراجعة البرنامج التعليمى والتدريبى للوفاء بإحتياجات سوق العمل.
٢/١/٢-																					إستحداث برامج جديدة مناسبة لإحتياجات سوق العمل.
٣/١/٢-																					رفع كفاءة التدريب الميدانى خلال سنوات الدراسة.
٤/١/٢-																					التوسع فى سياسة التعليم الذاتى والتفاعلى.
٥/١/٢-																					دعم التواصل مع الأقسام المشتركة والمعونة.

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

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

م	الأهداف والأنشطة																				
	٢٠١٥				٢٠١٤				٢٠١٣				٢٠١٢				٢٠١١				
	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	الفترة الزمنية (ربع سنوية)
٢/٢-																					الإرتقاء بالمخرجات التعليمية المستهدفة.
																					١/٢/٢ - تطبيق بعض نتائج الأبحاث فى الدراسة العملية والنظرية للطلاب.
																					٢/٢/٢ - تنويع أساليب التعليم والتعلم للتأكيد على المهارات المطلوبة لسوق العمل.
٣/٢-																					تحسين أنظمة التقييم للتحقق من جودة المخرجات التعليمية.
																					١/٣/٢ - تفعيل دور المقيم الخارجى.
																					٢/٣/٢ - تطوير طرق التقييم وتحقيق رضاء الطلاب.

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

الغاية الثالثة: زيادة قدرة المؤسسة على تحقيق أعلى مستويات ممكنة في البحث العلمي وخدمة المجتمع وتنمية البيئة.

م	الأهداف والأنشطة																			
	٢٠١٥				٢٠١٤				٢٠١٣				٢٠١٢				٢٠١١			
	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١
١/٣	التوعية المستمرة بقضايا المجتمع والبيئة ومتابعة إحتياجات السوق المحلى والإقليمي من الخدمات المجتمعية.																			
	دعم خطط متطورة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.																			
	قياس رضا متلقى الخدمة المجتمعية.																			
٢/٣	تفعيل دور المراكز الخدمية من أجل تحقيق التفاعل بين الكلية ومنظمات المجتمع.																			
	تفاعل المؤسسة مع منظمات المجتمع.																			
	تطوير وحدات الخدمات المجتمعية.																			

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

الغاية الثالثة: زيادة قدرة المؤسسة على تحقيق أعلى مستويات ممكنة في البحث العلمي وخدمة المجتمع وتنمية البيئة.

م	الأهداف والأنشطة																				
	٢٠١٥				٢٠١٤				٢٠١٣				٢٠١٢				٢٠١١				
	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	
٣/٣-																					متابعة وتقييم الخدمات والأنشطة المجتمعية والبيئية.
																					١/٣/٣- توافر إعتبرات تنظيمية وإدارية لمتابعة أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
																					٢/٣/٣- تطوير وحدات الخدمات المجتمعية: ١- المعمل المركزى ٢- مركز الخدمات الصيدلانية ٣- مركز الدراسات والبحوث الصيدلانية للنباتات الطبية. ٤- مركز المعلومات الدوائية. ٥- الصيدلية المجتمعية النموذجية.
																					٣/٣/٣- تطوير المعامل البحثية (إحلال وتجديد)
																					٤/٣/٣- أجهزة ومعدات
٤/٣-																					دعم الأبحاث المشتركة بين الأقسام العلمية المختلفة.
																					١/٤/٣- تشجيع البحوث البيئية والتطبيقية بناءً على إحتياجات المجتمع.
																					٢/٤/٣- تشكيل لجان متخصصة

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

الغاية الثالثة: زيادة قدرة المؤسسة على تحقيق أعلى مستويات ممكنة في البحث العلمى وخدمة المجتمع وتنمية البيئة.

م	الأهداف والأنشطة																				
	٢٠١٥				٢٠١٤				٢٠١٣				٢٠١٢				٢٠١١				
	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	
٥/٣-																					الحرص على التميز فى الأبحاث العلمية التطبيقية لمنفعة المجتمع.
																					١/٥/٣- تفعيل الخطة البحثية المعلنة للأقسام والكلية لتلبى إحتياجات المجتمع.
																					٢/٥/٣- المراجعة الدورية للخطة البحثية وتقييم مردودها.
																					٣/٥/٣- تحديث قاعدة البيانات للأبحاث.
																					٤/٥/٣- تحديث ودعم الموقع الكترونى الخاص بالأبحاث والأنشطة العلمية.
																					٥/٥/٣- تطوير نشرة العلوم الصيدلانية.
																					٦/٥/٣- متابعة الإتصال بمسئولى المؤسسات الخاصة بالرعاية الصحية وصناعة الدواء.

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

الغاية الثالثة: زيادة قدرة المؤسسة على تحقيق أعلى مستويات ممكنة في البحث العلمى وخدمة المجتمع وتنمية البيئة.

م	الأهداف والأنشطة																				
	٢٠١٥				٢٠١٤				٢٠١٣				٢٠١٢				٢٠١١				
	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	
	الفترة الزمنية (ربع سنوية)																				
٦/٣-																					الإرتقاء بالمستوى العلمى للخريج عن طريق تشجيع الدراسات العليا والتعليم المستمر.
																					١/٦/٣- المراجعة الدورية لبرامج الدراسات العليا.
																					٢/٦/٣- وسائل متطورة للترويج لبرامج الدراسات العليا داخلياً وخارجياً.
																					٣/٦/٣- نظام لتقييم الدارسين فى برنامج التعليم المستمر
٧/٣-																					تطوير آلية للمحافظة على الأداء داخل الكلية وخارجها بالأساليب التى تحافظ على البيئة.
																					١/٧/٣- متابعة تحديد الإحتياجات البيئية المناسبة وتحقيق التطوير والتنمية المستدامة
																					٢/٧/٣- متابعة خطة التوعية البيئية للعاملين بالكلية
																					٣/٧/٣- تطوير المعامل الطلابية والبحثية لإجراء التجارب والأبحاث تحت ظروف علمية سليمة تحافظ على البيئة.
																					٤/٧/٣- متابعة خطة التخلص من النفايات

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

الغاية الرابعة: التقويم المستمر للمؤسسة.

م	الأهداف والأنشطة				٢٠١١				٢٠١٢				٢٠١٣				٢٠١٤				٢٠١٥			
	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤
١/٤	إستمرارية التقويم الذاتى للأداء الكلى للمؤسسة.																							
	١/١/٤		التقرير الذاتى السنوى للمؤسسة.																					
	٢/١/٤		تقارير المراجعة الداخلية.																					
	٣/١/٤		تقارير المراجعة الخارجية.																					
	٤/١/٤		تقارير مناقشة نتائج التقويم مع أصحاب المصلحة.																					
	٥/١/٤		خطة التطوير والتعزيز.																					
٢/٤	مراجعة ومناقشة مؤشرات التقويم الذاتى للأداء.																							
١/٢/٤	متابعة تنفيذ خطة التطوير على مستوى الأقسام.																							
٢/٢/٤	التعامل مع مقاومة التغيير.																							

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

الغاية الرابعة: التقويم المستمر للمؤسسة.

م	الأهداف والأنشطة				٢٠١١				٢٠١٢				٢٠١٣				٢٠١٤				٢٠١٥			
	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤
	الفترة الزمنية (ربع سنوية)																							
٣/٤-	تأثير نتائج التقويم الذاتى المستمر على إدارة الجودة.																							
١/٣/٤-	قياس وتقويم كفاءة الخريجين فى جهات العمل.																							
٢/٣/٤-	تقارير الإجراءات التصحيحية.																							
٣/٣/٤-	متابعة نتائج دراسة إحتياجات سوق العمل من الخريجين.																							

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

إجمالي موازنة الخطة الإستراتيجية للكلية (٢٠١٠م حتى ٢٠١٥م) ومصادر التمويل

مصادر التمويل															إجمالي
موارد حكومية				موارد ذاتية											
				إيرادات الحسابات والصناديق الخاصة					صيدلة إكلينيكية						
٢٠١٣/٢٠١٢	٢٠١٢/٢٠١١	٢٠١١/٢٠١٠	٢٠١٥/٢٠١٤	٢٠١٤/٢٠١٣	٢٠١٣/٢٠١٢	٢٠١٢/٢٠١١	٢٠١١/٢٠١٠	٢٠١٥/٢٠١٤	٢٠١٤/٢٠١٣	٢٠١٣/٢٠١٢	٢٠١٢/٢٠١١	٢٠١١/٢٠١٠			
٥٤٨,٧٦٠	٥٤٨,٧٦٠	٥٤٨,٧٦٠	٣١,٦٨٠	٣١,٦٨٠	٣١,٦٨٠	٣١,٦٨٠	٣١,٦٨٠	٣١,٦٨٠	١٤٠,٠٠٠	١٥٠,٠٠٠	١٧٠,٠٠٠	١٦٠,٠٠٠	٨٠,٠٠٠	٣,٦٠٠	
٥٧١,٩٢٨	٥٧١,٩٢٨	٥٧١,٩٢٨	٣١,٦٨٠	٣١,٦٨٠	٣١,٦٨٠	٣١,٦٨٠	٣١,٦٨٠	٣١,٦٨٠	١٧٠,٠٠٠	١٧٠,٠٠٠	١٨٠,٠٠٠	١٩٠,٠٠٠	٨٠,٠٠٠	٣,٨٠٠	
٣٩,٣٢٨	٣٩,٣٢٨	٣٩,٣٢٨	٣١,٦٨٠	٣١,٦٨٠	٣١,٦٨٠	٣١,٦٨٠	٣١,٦٨٠	٣١,٦٨٠	٢٠٠,٠٠٠	٢٠٠,٠٠٠	١٥٠,٠٠٠	٢٠٠,٠٠٠	١٣٠,٠٠٠	١,٢٣٠	
١٥,٦٢٤	١٥,٦٢٤	١٦,٦٢٤	٣١,٦٨٠	٣١,٦٨٠	٣١,٦٨٠	٣١,٦٨٠	٣١,٦٨٠	٣١,٦٨٠	١٠٠,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠	٥٠,٠٠٠	٣٠,٠٠٠	٦١٦	
٢٤,١٦٠	٢٤,١٦٠	٢٤,١٦٠	٣١,٦٨٠	٣١,٦٨٠	٣١,٦٨٠	٣١,٦٨٠	٣١,٦٨٠	٣١,٦٨٠	٢٠٠,٠٠٠	١٣٠,٠٠٠	٢٠٠,٠٠٠	١٤٠,٠٠٠	٨٠,٠٠٠	١,٠٢٠	
١,١٩٩,٨٠٠	١,١٩٩,٨٠٠	١,٢٠٠,٨٠٠	١٥٨,٤٠٠	١٥٨,٤٠٠	١٥٨,٤٠٠	١٥٨,٤٠٠	١٥٨,٤٠٠	١٥٨,٤٠٠	٨١٠,٠٠٠	٧٥٠,٠٠٠	٨٠٠,٠٠٠	٧٤٠,٠٠٠	٤٠٠,٠٠٠	١٠,٢٩٠	
٦,٠٠٠,٠٠٠				٧٩٢,٠٠٠					٣,٥٠٠,٠٠٠						
				١٠,٢٩٢,٠٠٠											

المبالغ المخصصة لتنفيذ الخطة التنفيذية
للخطة الإستراتيجية (٢٠١٠ حتى ٢٠١٥ م)

النشاط	المحور	التعليم والتعلم	الدراسات العليا	خدمة المجتمع	الجهاز الإداري	وحدة ضمان الجودة
المبلغ		٣,٦٠٢,٢٠٠	٣,٨٠٨,٠٤٠	١,٢٣٥,٠٤٠	٦١٦,٥٢٠	١,٠٢٩,٢٠٠
النسبة		%٣٥	%٣٧	%١٢	%٦	١٠
الإجمالي		١٠,٢٩٢,٢٠٠				

