

## الخطة الاستراتيجية لكلية الصيدلة 2023-2026م



اعداد

لجنة الخطة الاستراتيجية بكلية الصيدلة

أبريل 2023 م  
0

## جدول المحتويات

3	فريق إعداد الخطة الاستراتيجية
4	كلمة السيد عميد الكلية
4	كلمة لجنة إعداد الخطة
4	المقدمة: خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة.
6	التعريف بالكلية
6	الموارد البشرية والإمكانات المادية
6	أولاً: الكادر التعليمي و الوظيفي (الموارد البشرية) خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة.
9	ثانياً: الإمكانيات المادية: خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة.
10	الهيكل التنظيمي - كلية الصيدلة - جامعة المرقب - 2023
10	الجزء الأول
11	منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية يناير 2023- ديسمبر 2026
11	أولاً . مرحلة التخطيط والتجهيز و لإعداد . خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة.
11	ثانياً : مرحلة إجراء التحليل البيئي الوصفي والكمي . خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة.
11	ثالثاً: مرحلة تحديد الفجوة بين الوضع المأمول والوضع الحالي . خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة.
11	رابعاً. مرحلة تقييم توافق رؤية ورسالة الكلية مع الوضع الراهن والمستقبلي. خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة.
11	خامساً. مرحلة تحديد الاستراتيجيات البديلة باستخدام مصفوفة TOWS . خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة.
11	سادساً . مرحلة وضع الغايات والأهداف الاستراتيجية والسياسات . خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة.
11	الجزء الثاني
11	نتائج التحليل البيئي 2022 وتحديد الاستراتيجية البديلة
11	أولاً: نتائج التحليل البيئي SWOT . خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة.
11	البيئة الداخلية: خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة.
11	البيئة الخارجية: خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة.
11	التحليل البيئي SWOT analysis
21	الجزء الثالث
21	الأهداف الاستراتيجية وتحليل الفجوة
21	الرؤية:
21	الرسالة:
21	الأهداف

21.....	القيم الجوهرية.....
23.....	تحليل الفجوة بناءً على التحليل البيئي.....
26.....	الغايات النهائية والأهداف الاستراتيجية للكلية في ضوء التحليل البيئي 2023 ورؤية ورسالة الكلية.....
29.....	المصادر المتاحة لتوفير التمويل.....
29.....	مرحلة تصميم الخطة التنفيذية لتحقيق الخطة الاستراتيجية.....
30.....	الجزء الرابع.....
30.....	الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية.....
31.....	الخطة التنفيذية:.....
42.....	آلية قياس مؤشرات الأداء.....
43.....	المتابعة والتقييم:.....
44.....	آلية تحديث الخطة الاستراتيجية.....
45.....	الجزء الخامس.....
45.....	السياسات المرشدة للكلية.....
45.....	السياسية المرشدة للكلية.....
46.....	إدارة المخاطر.....
49.....	المراجع :.....

تشكل لجنة إعداد الخطة الاستراتيجية الرباعية 2023-2026 للكلية من الاتي أسمائهم:

## جامعة المرقب - كلية الصيدلة

### قرار عميد كلية الصيدلة رقم (5) لسنة 2022م بشأن إعادة تشكيل لجنة

- بعد الإطلاع على:

- لائحة تنظيم التعليم العالي رقم (501) لسنة 2010م.
- المراسلات الواردة من مكتب ضمان الجودة بالجامعة بشأن وضع الخطط الإستراتيجية للكلية.
- قرار عميد كلية الصيدلة رقم (2) لسنة 2022م بشأن تشكيل لجنة لوضع الخطة الاستراتيجية للكلية
- اجتماع مجلس كلية الصيدلة رقم (11) لسنة 2022م.

### قرار

#### (مادة1)

يعاد تشكيل لجنة وضع الخطة الاستراتيجية للكلية عن الفترة 2023-2026م بحيث تكون على النحو التالي:

ر.م	الاسم	الصفة في الكلية	الصفة في اللجنة
1	د. مصطفى علي المضعف	عميد كلية	رئيساً
2	د. الهام أحمد عبد المالك	عضو هيئة تدريس	عضواً
3	د. اعيادي جمعة اعيادي	عضو هيئة تدريس	عضواً
4	د. محمود علي الزغداني	عضو هيئة تدريس	عضواً
5	د. خليفة ابراهيم موسى	عضو هيئة تدريس	عضواً
6	د. سالم حسن بوخريص	عضو هيئة تدريس	عضواً
7	أ. محمد ابوبكر النقيب	عضو هيئة تدريس	عضواً
8	أ. محمد سالم التريكي	عضو هيئة تدريس	عضواً
9	أ. عمران التير	عضو هيئة تدريس	عضواً
10	أ. ميلاد عبد الحميد الدحوح	عضو هيئة تدريس	عضواً
11	أ. د. أحمد دومة	عضو هيئة تدريس	مراجع داخلي
12	د. الهاملي علي مفتاح	عضو هيئة تدريس	مراجع خارجي
13	عمر سالم المدهون	معيد	عضواً
14	نورا فرج أبو مسواق	معيدة	عضواً
15	محمد مفتاح الشريف	مدير الشؤون الإدارية والمالية	عضواً
16	صالح محمد مجبر	مدير مكتبة الكلية	عضواً
17	انويجي أحمد البكاي	مسجل الكلية	عضواً
18	أيمن حسن الاميري	طالب	اتحاد الطلبة
19	أسامة الفاضلي	نقيب الصيدالة الخمس	عضواً

#### (مادة2)

يعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره وعلى المكلفين به مباشرة عملهم فور استلامهم نسخة منه.

د. مصطفى علي المضعف



عميد الكلية

صدر بكلية الصيدلة /جامعة المرقب: يوم الأربعاء 2022/12/20 ميلادية.

## كلمة السيد عميد الكلية

الحمد لله وحده والصلاة والسلام على من لا نبي بعده.

إن إتقان العمل هو من الأمور التي دعا إليها ديننا الحنيف، ففي الحديث عن عائشة رضي الله عنها، قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : ((إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه)) رواه الطبراني. ومن إتقان العمل التخطيط المنظم والمستمر للوصول الي أفضل ما يمكن الوصول اليه.

والتخطيط يوفر الجهد والوقت ويقلل الاخطاء وينمي حس التعاون بين جميع العاملين بالمؤسسة التعليمية. ويتميز التخطيط الاستراتيجي بأنه احد الأسس لبناء المؤسسة التعليمية لتحقيق الأهداف القريبة وكذلك الأهداف بعيدة المدى، وقد وضعت خطة كلية الصيدلة بجامعة المرقب لتغطي أربع سنوات قادمة، وتحتوي هذه الخطة على الأهداف المرجوة خلال سنوات 2023 الى 2026 م. ولا يفوتني ان أتقدم بالشكر لكل أعضاء اللجنة على ما بذلوه من مجهودات تكلفت بوضع الخطة الاستراتيجية الأولى للكلية والتي نأمل أن تنير دربنا لتحقيق الأهداف والتطلعات المرجوة من كلية الصيدلة بجامعة المرقب.

وفي الختام أسأل الله العلي القدير أن يعين جميع الطلاب وأعضاء هيئة التدريس وجميع العاملين بالكلية على القيام بأدوارهم للوصول الى مستقبل أفضل.

د. مصطفى علي المضعف

## كلمة لجنة إعداد الخطة

بعد التكليف الصادر من عميد الكلية بقرار رقم (5) لسنة 2022م بوضع خطة استراتيجية للكلية، تساهم في رسم الخطة للمؤسسة في المدى المنظور للسنوات (2023-2026) على ان تكون هذه الخطة محددة الاتجاه لتحقيق غايات وأهداف محددة بعينها، بحيث يكسب هذه المؤسسة الصيغة التراكمية كغيرها من المؤسسات التعليمية الاكاديمية المعاصرة بحيث يكون عملها انسيابي ومنظم. وفي ضوء هذه الرؤية الموجزة لطبيعة الخطة عملت اللجنة بكل أعضائها على إنجاز هذا العمل؛ بحيث يكون نواة تبنى عليها خطط مستقبلية للمؤسسة، ونود أن نذكر بعض الصعوبات و العراقيل التي واجهت أعضاء اللجنة في إعدادهم لهذه الخطة، والتي أهمها عدم وجود خطة استراتيجية للسنوات السابقة يمكن البناء عليها وتطويرها الامر الذي جعل نقطة البداية هي الصفر، بالإضافة إلى ذلك ما مرت به الكلية من تعطيل للدراسة في السنوات 2020 و 2021 نتيجة جائحة كورونا، ولا ننسى عدم الاهتمام بتفعيل منظومة الكلية خلال السنوات السابقة الأمر الذي يصعب معه الحصول على المعلومة في وقت مناسب. ولهذا فأن أي قصور في إعداد هذه الخطة يرجع للأسباب المذكورة وغيرها مما يطول المقام لشرحه هنا، وسوف نعمل على تفادي هذا القصور في مراحل مراجعة الخطة الاستراتيجية.

لجنة إعداد الخطة الاستراتيجية

## المقدمة:

للكلية شخصيتها المستقلة وخصائصها المميزة لطبيعة نشاطها والوضع الجغرافي المميز للكلية حيث أنها أول كلية صيدلة في المنطقة الوسطي. وتسعى الكلية منذ تأسيسها سنة 2001م على تخريج صيادلة اكفاء يساهمون في تطوير صحة وعلاج أفراد المجتمع من خلال ما اكتسبوه من دراسة ومعرفة للعلوم الصيدلانية، معتمدة في ذلك على الخبرات العلمية والفكرية لأساتذتها ومستندة في ذلك على الأساليب العلمية والتكنولوجية المتاحة.

كما تطلع الكلية بدورها البارز في دعم وتشجيع البحث العلمي وإيجاد الحلول المناسبة للمشاكل الدوائية والصحية على كافة المستويات المحلية والإقليمية والعالمية معتمدة في ذلك على ما تملكه من قدرات بشرية وتقنية وخبرات مختلفة، وعلى سبيل المثال نشر مجلتها الطبية " مجلة لبدة الطبية" على محركات البحث العلمي على شبكة الانترنت.

لهذا فإن استراتيجية الكلية تبرز مسؤولياتها الوطنية نحو المجتمع بصورة واضحة ومحددة. حيث تحدد المشكلات المجتمعية التي ينبغي أن تتصد لها بما يساعد على تعميق صلتها بالمجتمع المحيط وذلك من خلال الدفع نحو التعليم الصيدلاني المستمر.

## التعريف بالكلية

كلية الصيدلة جامعة المرقب هي اول كلية صيدلة في المنطقة الوسطي. مقرها مدينة الخمس تأسست بموجب قرار رقم (564) بتاريخ 2001/9/18م، وذلك تماشيا مع السياسة التعليمية العليا بالجامعة، وهي من ضمن كليات جامعة المرقب وتضم من الأقسام العلمية قسم علم الأدوية وعلم السموم، قسم علم العقاقير، قسم الكيمياء الصيدلانية، قسم الصيدلانيات والصيدلة الصناعية، قسم الرعاية الصيدلانية، قسم العلوم الطبية الحيوية، اما نظام الدراسة فيها هو نظام سنوي يدرس الطالب أربع سنوات بالإضافة الى سنة الاعداد والتي يتم فيها تهيئة الطالب لدخول الكلية، ويمنح المتخرج بكالوريوس في العلوم الصيدلانية. وتسعى الكلية الى إنشاء وتطوير برنامج دراسات عليا بالكلية خلال السنوات القريبة القادمة.

## الموارد البشرية والامكانيات المادية:

أولاً: الكادر التعليمي والوظيفي (الموارد البشرية)

تضم كلية الصيدلة العديد من العاملين من الموظفين وأعضاء هيئة تدريس ومعدّين وفني معامل:

أولاً: الموظفين:

الموظفين ذكور	الموظفين إناث	العدد الكلي
49	9	58

ثانياً: أعضاء هيئة التدريس:

الذكور	إناث	العدد الكلي	مساعد محاضر	محاضر	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ
21	8	29	12	10	6	-	1

ثالثاً: المعيدّين:

ذكور	إناث	العدد الكلي
10	38	48

رابعاً: فني معمل:

ذكور	إناث	العدد الكلي
2	2	4

اجمالي عدد الطلبة الحاليين:

ت	السنة الدراسية	ليبيين			مغتربين			المجموع
		ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	الجنسيات	
1	الأولي	93	123	216	4	2	فلسطين مصر	222
2	الثانية	45	77	122	0	0	---	122
3	الثالثة	40	69	109	0	0	---	109
4	الرابعة	18	31	49	0	0	---	49
المجموع النهائي		502						



عدد الخريجين منذ التأسيس:

ت	السنة الدراسية	دور أول	دور ثاني	دور استثنائي	ذكور	إناث	المجموع	
1	2006-2005	9	22	13	28	16	44	
2	2007-2006	19	10		8	21	29	
3	2008-2007	0	51		27	24	51	
4	2009-2008	39	22		29	32	61	
5	2010-2009	32	19		19	32	51	
6	2011-2010	63	15	17	34	61	95	
7	2012-2011	40	37		31	46	77	
8	2013-2012	79	38	-	49	68	117	
9	2014-2013	21	27	-	23	25	48	
10	2015-2014	26	20	0	15	31	46	
11	2016-2015	15	4	-	3	16	19	
12	2017-2016	18	10	12	13	27	40	
13	2018-2017	8	7	16	10	21	31	
14	2019-2018	24	7	0	11	20	31	
15	2020-2019	24	13	6	15	28	43	
16	2021-2020	24	30	-	18	36	54	
17	2022-2021	سنة بيضاء						
18	2023-2022	30	16	-	11	35	46	
		<b>المجموع الكلي</b>						<b>883</b>

إحصائية بأعداد أعضاء هيئة التدريس للعام الجامعي 2023-2024:

إجمالي	المتعاونون	أعداد أعضاء هيئة التدريس القائمين بالعمل				القسم
		استاد	استاد مساعد	محاضر	محاضر مساعد	
6	-	-	1	2	3	علم الادوية وعلم السموم
4	-	-	-	1	3	علم العقاقير
7	-	-	1	6		الكيمياء الصيدلانية
6	-	-	1	3	2	الصيدلانيات والصيدلة الصناعية
3	-	1	1	1		الرعاية الصيدلانية
3	-	-	-	1	2	العلوم الطبية والحيوية

## ثانيا: الإمكانيات المادية:

### 1- المدرجات:

تمتلك الكلية بنية تحتية مكونة من مدرج واحد مزود بالتجهيزات السمعية والبصرية الملائمة وعدد 4 قاعات وقاعة للسينما وأخرى للمؤتمرات.

### 2- المعامل والمكتبة:

تحتوي الكلية على مجموعة من المعامل التي تلبي احتياجات الأقسام العلمية ومزودة بالأجهزة والكيماويات المطلوبة ومطابقة للمواصفات وكما يوجد بالكلية مكتبة مجهزة بالمراجع المتخصصة وعدد من الحواسيب.

### 3- الموارد المالية:

توجد ميزانية مخصصة للكلية من قبل جامعة.

### 4- الكنترول وإدارة الاختبارات:

يوجد غرفة كنترول مخصصة مجهزة بجهاز حاسب آلي ومؤمنة بباب حديدي ومراقبة بالكاميرات ومزودة بوسائل الأمان الضرورية.

### 5- الأقسام العلمية:

يوجد غرف مخصصة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة مجهزة بالأثاث والحواسيب الآلية.

### 6- الأقسام الإدارية:

يوجد غرفة مخصصة وملائمة المساحة والتهوية لكل قسم إداري ومزودة بالحواسيب الآلية.

### 7- التجهيزات الدائمة للأنشطة الطلابية:

يوجد بالكلية قاعة لممارسة الأنشطة الترفيهية وبعض المراكز الخدمية مثل مقهى وحدائق.

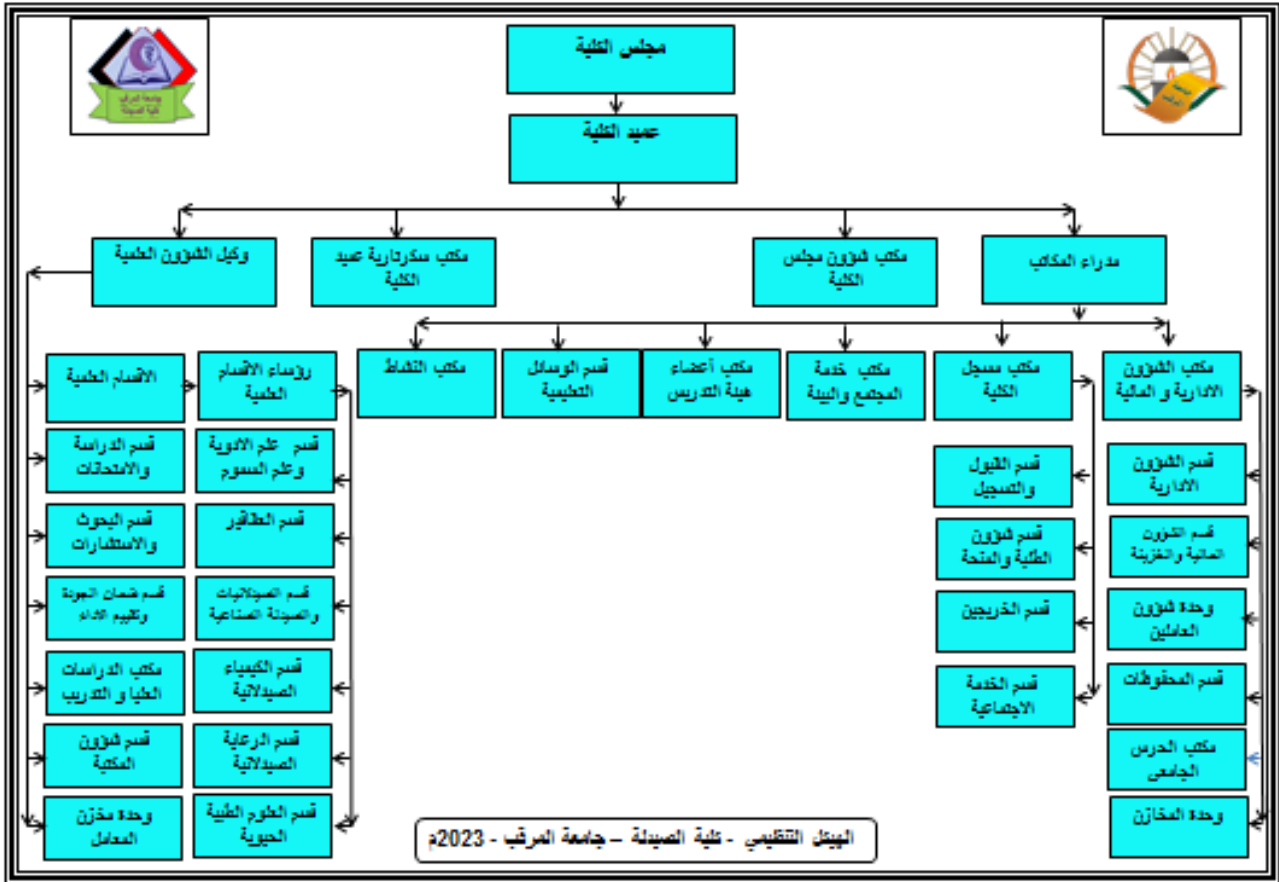
### 8- موقع الكلية ومكتب الخريجين:

للكلية موقع على شبكة الانترنت وكذلك صفحة على مواقع التواصل الإجتماعي وأطلقت الكلية مكتب الخريجين على موقعها لضمان التواصل مع خريجها.

### 9- وسائل التواصل

[pharmacy@elmergib.edu.ly](mailto:pharmacy@elmergib.edu.ly)

<https://elmergib.edu.ly/2020-09-17-22-15-21>



## الجزء الأول

### منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية يناير 2023- ديسمبر 2026

بعد صدور قرار إعداد الخطة الاستراتيجية للكلية بجميع مكوناتها، بدأ بالتحليل البيئي ومرورا برسالة ورؤية وأهداف استراتيجية للكلية وختاما بخطة تنفيذية لتحقيق الخطة الاستراتيجية الموضوعية، وقد أعدت الكلية خطة تنفيذية الأولى للفترة 2023 – 2026.

1. مرحلة التخطيط والتجهيز والإعداد.
2. مرحلة إجراء تحليل بيئي وصفي وكمي موسع للكلية باستخدام أسلوب التحليل الرباعي للبيئة الداخلية والخارجية.
3. مرحلة تحديد الفجوة بين الوضع المأمول والوضع الحالي.
4. مرحلة تقييم توافق رؤية ورسالة الكلية مع الوضع الراهن والمستقبلي.
5. مرحلة تحديد الاستراتيجيات البديلة باستخدام مصفوفة TOWS.
6. مرحلة وضع الغايات والأهداف الاستراتيجية والسياسات.
7. مرحلة تصميم الخطة التنفيذية لتحقيق الخطة الاستراتيجية.
8. مرحلة وضع آليات التقييم ومتابعة التنفيذ للخطة التنفيذية.

#### أولا. مرحلة التخطيط والتجهيز والإعداد.

عند إعداد خطة الكلية الاستراتيجية تم الأخذ في الاعتبار التوافق بشكل كامل مع خطة الجامعة الاستراتيجية، وتم الاعتماد في إعداد الخطة الاستراتيجية علي تحديد المستفيدين من الخطة الاستراتيجية ومن ثم تطبيق عميق لمنهج المشاركة من كافة فئات مجتمع الكلية التي شملت؛ أعضاء هيئة التدريس، أعضاء الهيئة المعاونة، العاملين بإدارات الكلية وأقسامها، والطلاب، كما تضمنت الأخذ في الاعتبار بأراء الشركاء المعنيين من المجتمع الخارجي الممثلين في نقابة الصيادلة ، وخريجي الكلية العاملين في الصيدليات العامة والمستشفيات الحكومية وشركات الأدوية وغيرها من المراكز ذات الصلة.

#### قائمة المستفيدين من الخطة الاستراتيجية

- وزارة التعليم العالي
- جامعة المرقب
- كلية الصيدلة جامعة المرقب
- الطلاب
- الخريجين
- المجتمع المحلي للمدينة الخمس
- سوق العمل الصيدلي

وقد تولت لجنة إعداد التحليل البيئي المنبثقة من لجنة إعداد الخطة الاستراتيجية المساعدة في تنظيم عمليات المراجعة للمقترحات الأولية لمكونات الخطة والتواصل المستمر مع كافة أطراف الكلية وعدد من الخبراء في مجالات جودة التعليم بالكلية وخارجها، للحصول على تغذية راجعة للمقترحات الأولية لمكونات الخطة، بما انعكس على توفير مشاركة واسعة في إعداد الوثيقة النهائية الحالية وكان تشكيلها كالتالي:

م	الاسم	الصفة
1	د. سالم حسن أبوخريص	رئيسا
2	أ. عمران التير	عضوا
3	د. الهام عبد المالك	عضوا
4	د. خليفة ابراهيم خليفة	عضوا

## ثانيا: مرحلة إجراء التحليل البيئي الوصفي والكمي

### 1- جمع البيانات والتحليل البيئي

بدأت الكلية جهودها لتحليل منهجي لبيئتها الداخلية والخارجية من خلال استخدام SWOT Analysis الكلية مع نهاية عام 2022 بتبنيها منهجية المشاركة المباشرة والمشاركة بالتمثيل بتشكيل لجنة تضم ممثلين عن أقسام وإدارات الكلية لتضمن اندماج كافة فئات مجتمع الكلية للعمل مع فريق التخطيط الاستراتيجي في إعداد الخطة الاستراتيجية ، وتم دعم عمل اللجنتين من خلال عقد إدارة الكلية اجتماعات مع أعضاء هيئة التدريس والمعيرين والجهاز الإداري والطلاب لتعريفهم بأهمية المشاركة وإبداء الآراء بموضوعية وأن دقة نتائج التحليل البيئي سوف تساهم في وضع اليد على الاحتياجات الحقيقية للكلية وتساهم في تحديد التوجهات القادمة لها خلال الخمس سنوات القادمة.

وارتكز هذا التحليل على المعايير التي وضعها المركز الوطني لضمان الجودة والاعتماد الصادرة في يوليو 2016 لاعتماد مؤسسات التعليم العالي وتشمل العوامل والتي استند عليها التحليل تسعة معايير. مع معيار العاشر للكليات الطبية وهو التعليم عن بعد.

وبناء عليه تم عمل تحليل بيئي بطريقة العصف الذهني والاجتماعات المناقشات، مع الأخذ في الاعتبار تقرير مكتب الجودة 2023، وكذلك تم تصميم استمارة استبيان لاستطلاع رأى جميع الأطراف المعنية أعضاء هيئة تدريس والهيئة المعاونة وطلاب البكالوريوس -إداريين- أطراف مجتمعية (وتم تحليل نتائج هذا الاستبيان واستنباط أهم نقاط القوة والنقاط التي تحتاج الى تحسين والفرص والتحديات، ثم تم إعداد مصفوفة البيئة الداخلية والخارجية. وسعت لجنة إعداد الخطة لتوعية مجتمع الكلية بعملية التخطيط الاستراتيجي شملت ذلك زيارات الى مكاتب الكلية لتعريف بأهمية الخطة الاستراتيجية، وتم عقد ورشة عمل بتاريخ 1-1-2023 م للتعريف بالتخطيط الاستراتيجي ومكونات الخطة الاستراتيجية وأخرى للتحليل البيئي وأدواته المختلفة على مستوى الأقسام والإدارات بحضور أكثر من 50% من مجتمع الكلية، وقد أعقب كل ندوة من هذه الندوات مناقشة واستطلاع آراء الحضور. تبع ذلك استطلاع رأى كافة فئات مجتمع الكلية والأطراف المعنية) أعضاء هيئة التدريس، الطلاب، الجهاز الإداري، أعضاء مجلس الكلية، من الخارج أعضاء رابطة خريجي الكلية والهيئات الخارجية ( عن جوانب القوة والضعف الموجودة في الكلية ، حيث بلغ عدد الاستمارات المطبقة أكثر من 100 استمارة من كافة العناصر السابق ذكرها لمجتمع الكلية والاطراف المستفيدة .

تمت معالجة البيانات التي جرى جمعها باستخدام استمارات استبيان أعضاء هيئة التدريس والعاملين والمعيرين لإعداد المسودة الأولى من التحليل البيئي الوصفي رباعي الأبعاد. ثم عرضت النتائج الأولية للتحليل البيئي رباعي الأبعاد على الأقسام والإدارات من خلال ممثلهم، وأيضا من خلال ورشة عمل للتعريف بنتائج التحليل البيئي وكيفية صياغة الأهداف الاستراتيجية للكلية. تم عرض المسودة النهائية للتحليل البيئي في جلسة عصف ذهني من خلال وحدة ضمان الجودة وذلك من أجل تصنيف نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات طبقا للوزن النسبي لها وكذلك تحديد الأولويات التي ستشكل بعد ذلك الهيكل الرئيسي للخطة التنفيذية و بعد

إجراء التعديلات اللازمة من قبل اللجنة تم اعتماد التحليل البيئي من قبل مجلس الكلية. وهذه النتائج معروضة بالكامل في الجزء الخاص بنتائج التحليل البيئي الوصفي.

## 2- التحليل البيئي الكمي

تم تطبيق منهج للتحليل الكمي لبيئة الكلية الداخلية والخارجية للكلية باستخدام "مصفوفة تقييم العوامل الداخلية والخارجية" \*Internal/External Factors Evaluation (EFE & IFE) والذي تم فيه الاعتماد على بيانات تم الحصول عليها من خلال جلسة عصف ذهني شملت القيادات الأكاديمية والإدارية للكلية وأعضاء هيئة التدريس ذوي الدراية بأوضاع الكلية.

### ثالثاً: مرحلة تحديد الفجوة بين الوضع المأمول والوضع الحالي

وفي هذه المرحلة تم إجراء تحليل للوضع الراهن وتوصيفه ثم توصيف الوضع المأمول وذلك اعتماداً على نتائج التحليل البيئي.

### رابعاً. مرحلة تقييم توافق رؤية ورسالة الكلية مع الوضع الراهن والمستقبلي.

لقد تبنت إدارة الكلية منهج المشاركة الكاملة في صياغة الرؤية والرسالة مع مختلف الأطراف داخل وخارج الكلية حيث تم استخدام نواتج التحليل البيئي السابق إجراءه وكذلك تحليل الفجوة لصياغة الرؤية والرسالة المعتمدة للكلية في عام 2015 والمحدثة في عام 2017 بعد إطلاع أعضاء فريق لجنة الخطة الاستراتيجية على عدة مقترحات ونتائج لتحليل بيئي وفحص نتائج المناقشات واستبيانات قياس مدى وعى الأطراف ذات الصلة برؤية ورسالة الكلية الحالية ومدى فعالية آلية النشر الحالية؛ ارتأت اللجنة تناسب الصياغة الحالية مع الوضع الراهن والتطلعات المستقبلية خلال الخمس سنوات الحالية مع التوصية باستمرار قياس وعى مجتمع الكلية والأطراف المستفيدة برؤية ورسالة الكلية.

### خامساً. مرحلة تحديد الاستراتيجيات البديلة باستخدام مصفوفة TOWS

بعد أن تم الانتهاء من التحليل البيئي والاستقرار على الاستمرار في رسالة ورؤية الكلية، تم تصميم مصفوفة TWOS لتطوير الاستراتيجيات البديلة والتي يمكن للكلية تبنيها لتعظيم الاستفادة من الفرص وتعزيز نقاط القوة للكلية. وفي النهاية تم استنتاج عدد من الاستراتيجيات كما هو موضح في جزء النتائج، ثم تم فرز تلك الاستراتيجيات واختيار المناسب منها طبقاً للإمكانات المتاحة لكي يتم تطبيقها أثناء تنفيذ الخطة الاستراتيجية والتي انعكست بدورها على صياغة الغايات والأهداف الاستراتيجية التي تم اعتمادها للكلية.

### سادساً. مرحلة وضع الغايات والأهداف الاستراتيجية والسياسات.

باستخدام نواتج التحليل البيئي المعتمدة وكذلك تحليل الفجوة تم وضع مسودة الغايات الاستراتيجية للكلية بغرض تحقيق رسالة الكلية ترجمة الغايات الاستراتيجية الي أهداف استراتيجية حيث قام فريق الإعداد بوضع وصياغة الأهداف الاستراتيجية.

وفيما يلي يلخص الجدول التالي التوقيتات الزمنية لأنشطة المنهجية الرئيسية لإعداد الخطة على مدار العام 2023

الآلية	بداية التنفيذ	نهاية التنفيذ	
1	2022-11	2022-12	تشكيل لجنة للإشراف ولجنة لإعداد الخطة الاستراتيجية تضم أعضاء هيئة تدريس يمثلون الأقسام العلمية بالإضافة الي ممثلين عن الفئات الآتية: أعضاء هيئة التدريس ، العاملين، الطلاب، نقابة الصيادلة، صيادلة في صيدليات عامة وفي مستشفيات، شركات الأدوية.
2	2022-12	2022-12	الإطلاع على الخطة الاستراتيجية للجامعة والخطط الاستراتيجية لكليات الصيدلة المحلية والإقليمية
3	2022-12	2023-1	توعية مجتمع الكلية بأهمية التخطيط الاستراتيجي والتحليل البيئي.
4	2023-1	2023-1	جمع البيانات وإجراء التحليل البيئي باستخدام أسلوب SWOT لتحليل البيئة الداخلية والخارجية من خلال الاستبيانات الموجهة للأطراف ذات الصلة.
5	2023-1	2023-2	إجراء ورش عمل باستخدام أسلوب العصف الذهني وعقد اجتماعات للعرض والمناقشة وإجراء تصويت لاختيار طبيعة الخطة من بين البدائل المتأبقة.
6	2023-2	2023-2	تحليل النتائج وتحديد الفجوة وصياغة الأهداف الاستراتيجية.
7	2023-2	2023-3	إعداد وصياغة مسودة الخطة الاستراتيجية والخطة التنفيذية.
8	2023-3	2023-3	مراجعة الخطة بواسطة مراجع داخلي. مراجعة الخطة بواسطة مراجع خارجي.
9	2023-3	2023-4	صياغة الخطة الاستراتيجية والخطة التنفيذية النهائية.
10	2023-4	2023-5	اعتماد الخطة الاستراتيجية من المجالس المختصة

## الجزء الثاني

### نتائج التحليل البيئي وتحديد الاستراتيجية البديلة

#### اولاً: نتائج التحليل البيئي SWOT

اعتمدت الخطة على الأدوات التقليدية لجمع البيانات مثل:

- ورش العمل والحلقات النقاشية لفريق إعداد الخطة مع مختلف الأطراف.
  - جلسات العصف الذهني لقيادات الكلية والاجتماعات الدورية لرؤساء الأقسام وإدارة الكلية وأعضاء هيئة التدريس والطلاب.
  - مجموعة الاستبيانات الموجهة للمستفيدين من الداخل ومن الخارج.
  - المقابلات الشخصية لقيادات الكلية مع ممثلي المؤسسات الصيدلانية وكذلك مع ممثلي قطاعات المجتمع المختلفة.
  - الملاحظات الموضوعية.
- هذا بالإضافة الي التقارير والدراسات التي تجريها الكلية لتقييم وضعها الراهن مثل الدراسات الذاتية للكلية والتقارير السنوية وتقارير الزيارات الميدانية والمتابعة وتقارير المراجعين الخارجيين لبرامج الكلية وتوصيات الاقسام العلمية للكلية

#### 1-جدول يوضح فئة ونسبة المشاركين في استبيانات التحليل البيئي داخل مجتمع الكلية:

الفئة المشاركة	العدد الكلي	عدد المشاركين	نسبة المشاركين
الأقسام العلمية	27	27	100%
الأقسام الإدارية	49	49	100%
المعيدين	48	22	46%
طلاب البكالوريوس	1035	250	24%
المجموع الكلي	1159	348	30%

#### 2-جدول يوضح فئة ونسبة المشاركين في استبيانات التحليل البيئي خارج مجتمع الكلية:

الفئة المشاركة	عدد المشاركين
شركات الادوية	2
المستشفيات	2
الصيدليات العامة	5
نقابة الصيادلة	1

#### البيئة الداخلية:

تعرف البيئة الداخلية بأنها البيئة التي تشمل كل المعايير او العناصر التي تؤثر تأثيرا مباشراً على العمل داخل الكلية وكذلك المعايير أو العناصر التي يمكن لإدارة الكلية اتخاذ قرارات بشأن تطويرها أو تعديلها أو الغائها وهناك العديد من المعايير أو العناصر التي تشتمل عليها البيئة الداخلية موجودة في معايير القدرة المؤسساتية والبعض الاخر موجود في معايير الفاعلية التعليمية ومن امثلة ذلك



(الخطة الاستراتيجية ومكوناتها - القيادة والحوكمة - الموارد المادية والبشرية - أعضاء هيئة التدريس - البحث العلمي - الطلاب والخريجون ... الخ). وتعرف نقاط القوة في البيئة الداخلية بانها عبارة عن النقاط أو الجوانب التي تتميز بها الكلية وتوثر ايجابياً على الأداء بها، اما نقاط الضعف فهي عبارة عن النقاط او الجوانب الغير مميزة بالكلية والتي توثر تأثيراً سلبياً على أداء الكلية.

#### مصفوفة العوامل الداخلية:

نقاط القوة والضعف	الوزن النسبي	الترتيب	الوزن الترجيحي
<b>اولا : نقاط القوة</b>			
وجود إدارات متنوعة ومتخصصة بالكلية	0.10	3	0.4
وجود هيكل تنظيمي ملائم ومعتمد.	0.07	4	0.28
المساحة الكلية للكلية تسمح بالأعمال التوسيعية التي تحتاجها الكلية من مرافق ومباني وقاعات ومعامل	0.06	3	0.24
تمسك المجتمع المحلي المحيط بالكلية من مسؤولين وأولياء أمور وارباب العمل بوجود مبنى الكلية في هذه المنطقة.	0.05	3	0.2
سياسيات وإجراءات الانتقال من والي الكلية معتمدة ومعلنة وعادلة.	0.05	4	0.2
تطوير المنهاج الدراسية بما يتناسب ومتطلبات العصر	0.05	3	0.15
وجود وحدة ضمان الجودة بالكلية	0.03	3	0.09
التدريب الميداني والرحلات العلمية لطلاب السنوات النهائية	0.02	3	0.06
توافق تخصصات أعضاء هيئة التدريس مع المقررات الدراسية	0.02	4	0.08
مواظبة أعضاء هيئة التدريس بصفة مستمرة في المحاضرات	0.02	4	0.08
التواصل المباشر بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب.	0.01	3	0.03
مشاركة نسبة عالية من أعضاء هيئة التدريس بالكلية في البحث العلمي سواء محليا أو إقليمياً أو دولياً.	0.01	3	0.03
توافر لائحة معتمدة ومعلنة للدراسة مع اسهام نظام الجودة بدرجة عالية في ثقافة الجودة بين أعضاء هيئة التدريس والمعيرين والموظفين بالكلية	0.01	4	0.04
<b>المجموع</b>	<b>0.50</b>		<b>1.88</b>
<b>نقاط القوة والضعف</b>	<b>الوزن النسبي</b>	<b>الترتيب</b>	<b>الوزن الترجيحي</b>
<b>ثانيا : نقاط الضعف</b>			
عدم وجود خطة استراتيجية معتمدة وموثقة ومعلنة.	0.10	4	0.4
قلة الوعي نسبياً بمهام الوظيفة من قبل بعض العاملين بالكلية.	0.10	4	0.4

0.3	3	0.10	مساحات المبنى الوظيفية محدودة ونقص عدد المدرجات والقاعات التدريسية الكبيرة
0.3	3	0.10	عدم وجود مكاتب كافية لأعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة.
0.1	2	0.05	عدم وجود المكتبة الرقمية وعدد كافي من نقاط الشبكة العنكبوتية
0.06	2	0.03	قلة الاتفاقيات الثقافية المفعلة بين الكلية ومؤسسات التعليم العالي
0.04	2	0.02	عدم إدراج كافة البحوث العلمية لأعضاء هيئة لتدريس على موقع الكلية
1.6		0.50	<b>المجموع</b>
3.4		1	<b>المجموع الكلي</b>

وتعكس نتائج مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية للكلية فوق المتوسط للوضع الاستراتيجي الداخلي للكلية بشكل عام (النسبة تمثل 3.4) وهذا متسق مع تفاوت الكبير بين اعداد نقاط القوة والضعف بالكلية. ولكن هناك العديد نقاط الضعف التي تحتاج الي استراتيجيات وخطط وبرامج للمواجهه.

### البيئة الخارجية:

تعرف البيئة الخارجية بأنها (البيئة التي تشمل جميع الأطراف أو المكونات الموجودة بالمجتمع المحيط بالكلية وتوثر تأثيرا مباشرا او غير مباشر على أداء العمل داخل الكلية ولكن لا تستطيع الكلية اتخاذ القرارات بشأن تطويرها او تعديلها او الغائها وهناك العديد من المكونات التي تشتمل عليها البيئة الخارجية مثل (بعض أطراف المشاركة المجتمعية – سوق العمل – وزارة التعليم العالي – الهيئات والمؤسسات المدنية – أولياء الأمور ورجال الاعمال والعديد من المؤسسات ذات العلاقة بالكلية). وتعرف الفرص بأنها عبارة عن كل الإمكانيات المادية والمالية والتدريسية التي يمكن أطراف ومؤسسات المجتمع الخارجي ويتم الاستفادة منها وتطوير الأداء بالكلية. أما التهديدات فهي عبارة عن المعوقات المرتبطة بأطراف ومؤسسات المجتمع الخارجي والتي توثر سلبيا على أداء العمل الكلية.

### مصفوفة العوامل الخارجية:

الوزن النسبي	الترتيب	الوزن الترجيحي	البيئة الخارجية
<b>اولا : نقاط الفرص</b>			
0.10	4	0.4	رغبة الدولة في تطوير الهيكل التنظيمي لمؤسساتها التعليمية والدفع بجيل من القيادات الشابة
0.08	4	0.32	وجود إدارة داعمة للكوادر الادارية والاكاديمية

			من قبل الجامعة.
0.28	4	0.07	توجد وزارة تعليم لاصدار اللوائح والقوانين والاجراءات التي تنظم العمل الإداري والاكاديمي للكلية.
0.24	4	0.06	توافر العديد من مشروعات التنمية داخل المدينة.
0.2	4	0.05	الموقع الجغرافي المتميز للكلية مما أتاح التواصل مع البيئة المحيطة.
0.2	4	0.05	اضافة وحدة الخدمة المجتمع والبيئة واعتمادها من ادارة الجامعة بالهيكل التنظيمي للكليات
0.09	3	0.03	قناعة المسؤولين والأهالي بما تقدمه الكلية من خدمات للمجتمع ودعمهم بالمشاركة المجتمعية.
0.06	3	0.02	انتشار فكر المشاركة المجتمعية والجمعيات الأهلية.
0.08	4	0.02	التطور التكنولوجي والتقني لاستحداث مجالات جديدة في القطاع الصحي مما ينتج فرص عمل للخريجين.
0.08	4	0.02	حتمية حصول الكلية على الاعتماد المؤسسي يدعم خريجي الكلية في سوق العمل.
1.95		0.50	<b>المجموع</b>
<b>الوزن الترجيحي</b>	<b>الترتيب</b>	<b>الوزن النسبي</b>	<b>نقاط البيئة الخارجية</b>
			<b>ثانيا : نقاط التهديدات</b>
0.36	3	0.12	صلابة وجمود بعض القوانين التي تحكم العمل مؤسسات التعليم العالي وصعوبة تعديلها مما يعيق حرية الكلية في تطبيق ما تراه مناسباً لفكر الجودة.
0.3	3	0.10	الاعتماد على المراسلات الورقية في الاجراءات الخارجية المرتبطة بالجامعة والوزارة .
0.2	2	0.10	ضعف الموارد المالية المخصصة للجامعات من قبل الوزارة والحكومة.
0.2	2	0.10	زيادة عدد الكليات المناظرة في المنطقة في القطاع العام والخاص.
0.16	2	0.08	عدم حصول الكلية على الاعتماد المؤسسي.
1.22		0.50	<b>المجموع</b>
3.17		1	<b>المجموع الكلي</b>

وتعكس نتائج مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية للكلية فوق المتوسط للوضع الاستراتيجي الخارجي للكلية بشكل عام (النسبة تمثل 3.17) وهذا متسق مع تفاوت الكبير بين اعداد نقاط الفرص والتهديدات بالكلية. ولكن هناك العديد نقاط التهديدات التي تحتاج الي استراتيجيات وخطط وبرامج للمواجهه.

## التحليل البيئي SWOT analysis

### ملخص جدول التحليل الرباعي S. W. O. T. Analysis

البيئة الداخلية	
نقاط القوة Strength	نقاط الضعف Weakness
1- وجود إدارات متنوعة ومتخصصة بالكلية.	1- عدم وجود خطة استراتيجية معتمدة وموثقة ومعلنة.
2- وجود هيكل تنظيمي ملائم ومعتمد.	2- قلة الوعي نسبيا بمهام الوظيفة من قبل بعض العاملين بالكلية.
3- المساحة الكلية للكلية تسمح بالأعمال التوسيعية التي تحتاجها الكلية من مرافق ومباني وقاعات ومعامل.	3- مساحات المبنى الوظيفية محدودة ونقص عدد المدرجات والقاعات التدريسية الكبيرة.
4- تمسك المجتمع المحلي المحيط بالكلية من مسؤولين وأولياء أمور وارباب العمل بوجود مبنى الكلية في هذه المنطقة.	4- عدم وجود مكاتب كافية لأعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة.
5- سياسيات وإجراءات التحويل من والي الكلية معتمدة ومعلنة وعادلة.	5- عدم وجود المكتبة الرقمية وعدد كافي من نقاط الشبكة العنكبوتية.
6- تطوير المنهاج الدراسية بما يتناسب ومتطلبات العصر.	6- قلة الاتفاقيات الثقافية المفعلة بين الكلية ومؤسسات التعليم العالي.
7- وجود وحدة ضمان الجودة بالكلية.	7- عدم إدراج كافة البحوث العلمية لأعضاء هيئة لتدريس على موقع الكلية.
8- التدريب الميداني والرحلات العلمية لطالب السنوات النهائية.	
9- توافق تخصصات أعضاء هيئة التدريس مع المقررات الدراسية.	
10- مواظبة أعضاء هيئة التدريس بصفة مستمرة في المحاضرات.	
11- التواصل المباشر بين أعضاء هيئة التدريس والطالب.	
12- مشاركة نسبة عالية من أعضاء هيئة التدريس بالكلية في البحث العلمي سواء محليا او إقليميا أو دوليا.	
13- توافر لائحة معتمدة ومعلنة للدراسة مع اسهام نظام الجودة بدرجة عالية في ثقافة الجودة بين أعضاء هيئة التدريس والمعيدين والموظفين بالكلية.	

البيئة الخارجية	
التهديدات Threats	الفرص Opportunities
<p>1- صلابة وجمود بعض القوانين التي تحكم العمل مؤسسات التعليم العالي وصعوبة تعديلها مما يعيق حرية الكلية في تطبيق ما تراه مناسباً لفكر الجودة.</p> <p>2- الاعتماد على العمل الورقي في بعض التعاملات في الكلية.</p> <p>3- عدم كفاية الموارد التعليمية والمادية للكلية.</p> <p>4- زيادة عدد الكليات المناظرة في المنطقة في القطاع العام والخاص.</p> <p>5- عدم حصول الكلية على الاعتماد المؤسسي.</p>	<p>1- رغبة الدولة في تطوير الهيكل التنظيمي لمؤسساتها التعليمية والدفع بجيل من القيادات الشابة.</p> <p>2- وجود إدارة داعمة للكادر الإداري والأكاديمي.</p> <p>3- وجود لوائح وقوانين وانظمة وآليات واجراءات تنظم العمل الإداري والاكاديمي للكلية.</p> <p>4- توافر العديد من مشروعات التنمية داخل المدينة.</p> <p>5- الموقع الجغرافي المتميز للكلية مما أتاح التواصل مع البيئة المحيطة.</p> <p>6- إنشاء وحدات ذات طابع خاص تساعد في خدمة المجتمع المحيط بالكلية.</p> <p>7- قناعة المسؤولين والأهالي بما تقدمه الكلية من خدمات للمجتمع ودعمهم بالمشاركة المجتمعية.</p> <p>8- انتشار فكر المشاركة المجتمعية والجمعيات الأهلية.</p> <p>9- التطور التكنولوجي والتقني لاستحداث مجالات جديدة في القطاع الصحي مما ينتج فرص عمل للخريجين.</p> <p>10- حتمية حصول الكلية على الاعتمادا لمؤسسي يدعم خريجي الكلية في سوق العمل.</p>

## الجزء الثالث

### الأهداف الاستراتيجية وتحليل الفجوة

#### الرؤية والرسالة والقيم

##### الرؤية:

تحقيق التميز والابتكار في التعليم الصيدلي والبحث العلمي إقليمياً وعالمياً.

##### الرسالة:

تخريج صيادلة متميزين قادرين على التفاعل إيجابياً مع بقية الفريق الصحي وتحقيق دورا رياديا في تطوير الخدمات الصحية والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

##### الأهداف:

- 1- مواكبة وتوفير أحدث وسائل التعليم الصيدلاني والحفاظ على المستوى العلمي للصيادلة.
- 2- تطوير مستوى الدراسات والبحوث العلمية والتطبيقية في المجال الصيدلانية ذات المردود المباشر في خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- 3- تخريج صيادلة متميزين مهنيًا ذوي مهارات عالية قادرين على تقديم الخدمات الصيدلانية في مختلف اختصاصاتها ولكافة شرائح المجتمع.
- 4- التطوير المستمر لخريجي الكلية من خلال برامج التعليم المستمر.
- 5- نشر ثقافة الاستخدام الصحيح للدواء في المجتمع من خلال إقامة الندوات وأصدار النشرات التي تبين مخاطر الاستخدام الغير صحيح للدواء.

##### القيم الجوهرية:

الجودة، التميز، المنافسة، الشفافية، العدالة، الابداع والابتكار، الانتماء.  
الجودة: اعتماد المعايير المحلية للجودة وتقييم الأداء وصولا الي الاعتماد المحلي والدولي.  
التميز: السعي المستمر من أجل تخريج كوادر صيدلانية مميزة في المجال الصيدلي وجعل الكلية متميزة بين كليات الصيدلة المحلية.  
المنافسة: العمل من أجل خلق بيئة تنافسية حقيقية داخل الكلية بين الطلاب أنفسهم وكذلك العاملين بالكلية للوصول لأفضل النتائج.  
الشفافية: العمل بإخلاص وأمانة وتحمل المسؤولية والابتعاد عن أي ممارسات من الممكن أن تسيء للوظيفة العامة ووضوح التشريعات والقرارات والإجراءات للمعنيين داخل المؤسسة وخارجها.

العادلة: اتخاذ القرارات بموضوعية بالاستناد إلى التشريعات القانونية وعدم اتباع الأهواء الشخصية في التعامل مع جميع المعنيين داخليا وخارجيا.

الابداع والابتكار: ابتكار أساليب عمل جديدة للتحسين المستمر لأنشطة الكلية.

الانتماء: تعزيز روح الولاء والانتماء للكلية والجامعة والوطن.

### مصفوفة توافق رؤية الجامعة ورؤية الكلية

رؤية الكلية	رؤية الجامعة	وجه المقارنة
تحقيق التميز والابتكار في التعليم الصيدلي	أن تصبح جامعة المرقب أنموذجاً رائداً ومتميزاً في التعليم والخيار المفضل لطلبة العلم	التعليم والتعلم
تحقيق التميز والابتكار في البحث العلمي	أن تصبح جامعة المرقب أنموذجاً رائداً ومتميزاً في البحث العلمي.	البحث العلمي
تحقيق التميز والابتكار في خدمة المجتمع	أن تلعب دوراً مشتركاً مع صانعي القرار في الوصول إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة.	خدمة المجتمع والبيئة

### مصفوفة توافق رسالة الجامعة ورسالة الكلية

رسالة الكلية	رسالة الجامعة	وجه المقارنة
تخريج صيادلة متميزين قادرين على التفاعل إيجابياً مع بقية الفريق الصحي	تقديم برامج أكاديمية متميزة ذات جودة عالية في التعليم الجامعي.	التعليم والتعلم
تحقيق دورا رياديا في تطوير الخدمات الصحية والبحث العلمي	تتعهد الجامعة بتوفير مقومات الإبداع في مختلف مجالات البحث العلمي، وتشجيع الأفكار الريادية.	البحث العلمي
تحقيق دورا رياديا في تطوير الخدمات الصحية وخدمة المجتمع	نشر ثقافة المعرفة ومتطلبات التنمية المستدامة، والمساهمة في إيجاد الحلول للمشكلات في المجتمع.	خدمة المجتمع والبيئة

## تحليل الفجوة بناءً على التحليل البيئي.

الهدف الاستراتيجي	نسبة الفجوة	الوضع الحالي	الوضع المراد تحقيقه	سياسة سد الفجوة
1.1 التواصل مع وزارة التعليم ورئاسة الجامعة عن طريق ارسال تقارير دورية بشأن مشاريع تنمية البيئة التحتية للكلية.	فجوة بسيطة	عدم استكمال مشاريع التنمية البيئة التحتية الخاصة بالكلية. رغم وجود تواصل بين الكلية ورئاسة الجامعة ووزارة التعليم ولكنها ليست باستمرارية متواصلة.	استكمال كل مشاريع التنمية البيئة التحتية الخاصة بالكلية.	تواصل مستمر ودوري حتى يتم تحقيق كامل مشاريع التنمية البيئة التحتية للكلية.
2.1 تزويد وزارة التعليم ورئاسة الجامعة بمعلومات وبيانات تفيد بحاجة الكلية الحالية والمستقبلية من المشاريع التوسيعية حسب أهميتها بجدول زمنية حسب مواعيد انجازها.	فجوة متوسطة	عدم تزويد وزارة التعليم ورئاسة الجامعة بالمعلومات والبيانات الكافية التي تفيد حاجة الكلية الحالية والمستقبلية للمشاريع التوسيعية حسب أهميتها.	إنجاز كافة المشاريع المستقبلية والتوسعية للكلية من اجل تحقيق اهداف الكلية ورسالتها.	تفعيل عمل لجنة البنية التحتية للكلية والتي تقوم بالتزويد المتواصل والمستمر لوزارة التعليم ورئاسة الجامعة بالمعلومات والبيانات الكافية التي تفيد حاجة الكلية الحالية والمستقبلية للمشاريع التوسيعية حسب أهميتها بجدول زمنية حسب مواعيد انجازها.
3.1 دراسة احتياجات الكلية من مرافق صحية ومعامل ومختبرات وعيادة صحية، ومكاتب اعضاء هيئة التدريس والموظفين، وإعداد خطة تنفيذية لاحتياجات الكلية من إنشاءات وبنية تحتية جديدة تدعم الكلية وتمكنها من تحقيق رؤيتها ورسالتها واهدافها.	فجوة متوسطة	عدم وجود دراسة دقيقة لاحتياجات الكلية من مرافق صحية ومعامل ومختبرات وعيادة صحية، ومكاتب اعضاء هيئة التدريس والموظفين، وعدم إعداد خطة تنفيذية لاحتياجات الكلية من إنشاءات وبنية تحتية جديدة تدعم الكلية.	إعداد دراسة دقيقة لاحتياجات الكلية من مرافق صحية ومعامل ومختبرات وعيادة صحية، ومكاتب اعضاء هيئة التدريس والموظفين، وإعداد خطة تنفيذية لاحتياجات الكلية من إنشاءات وبنية تحتية جديدة تدعم الكلية.	تفعيل عمل لجنة البنية التحتية للكلية للإعداد الدراسة الدقيقة لاحتياجات الكلية من الإنشاءات وكذلك إعداد خطة تنفيذية لاحتياجات الكلية من إنشاءات وبنية تحتية جديدة.
4.1 وضع خطة متكاملة قابلة للتنفيذ لتهيئة بيئة للقيام بالنشاط الطلابي (الرياضي و الترفيهي، والثقافي، و الابداعي، والعلمي، الخ)	فجوة متوسطة	عدم وجود خطة متكاملة قابلة للتنفيذ لتهيئة بيئة تحتية للقيام بالنشاط الطلابي.	وضع خطة متكاملة قابلة للتنفيذ لتهيئة بيئة تحتية للقيام بالنشاط الطلابي والعمل على تنفيذها طبقا لجدول زمني محدد ودقيق.	تكليف لجنة البنية التحتية للكلية بإعداد خطة متكاملة قابلة للتنفيذ لتهيئة بيئة تحتية للقيام بالنشاط الطلابي والعمل على تنفيذها طبقا لجدول زمني



محدد ودقيق.				
تكاليف لجنة البنية التحتية للصيانة مرافق الكلية الحالية.	صيانة كافة مرافق الكلية الحالية وتحدد تواريخ دورية لاجل الصيانة منتظمة ومستمرة.	لا توجد خطة متكاملة بأزمة محددة لصيانة مرافق الكلية الحالية مع وجود بعض الصيانات من فترة لأخرى لبعض مرافق الكلية.	فجوة متوسطة	5.1. إعداد خطة متكاملة لصيانة مرافق الكلية الحالية.
تكاليف لجنة مختصة لمراجعة الأدلة بشكل دوري وتطويرها متى تطلب الامر ذلك.	العمل على توفير كل الأدلة الخاصة بالكلية على أن يتم تطويرها ومراجعتها بشكل دوري.	تم إعداد كل هذه الأدلة ويجرى الان مراجعتها واعتمادها.	فجوة بسيطة جدا	1.2. إعداد ومراجعة الأدلة (دليل الاجراءات، دليل الكلية، دليل المكتبة، دليل أعضاء هيئة التدريس، دليل الطالب، دليل الموظفين، دليل المعامل والمختبرات، وغيره).
تكاليف لجنة مختصة لمراجعة بشكل دوري.	وجود الهيكل التنظيمي، والتوصيف الوظيفي معتمدان والعمل على مراجعتهم بشكل مستمر.	تم إعدادهما واعتمادهما.	فجوة بسيطة جدا	2.2. مراجعة وإعداد واعتماد (الهيكل التنظيمي، والتوصيف الوظيفي).
اعداد دورات مستمرة لأعضاء الجهاز الإداري لرفع كفاءتهم وتنمية وتطوير التواصل وأدوات الاتصال بين مكاتب الكلية وأقسامها.	تنمية وتطوير التواصل وأدوات الاتصال بين مكاتب وأقسام الكلية لأعلى بنسبة ممكنة.	وجود اتصال وتواصل جيد جدا بين مكاتب الكلية واقسامها المختلفة.	فجوة بسيطة جدا	3.2. تنمية وتطوير التواصل وأدوات الاتصال بين مكاتب وأقسام الكلية.
توفير البيئة والموارد المالية التي تدعم جذب الكفاءات الإدارية.	جذب أفضل الكفاءات الإدارية المتاحة.	لا توجد الياث ولا موارد مادية حقيقية لجذب الكفاءات الإدارية المطلوبة.	فجوة بسيطة	4.2. تطوير العمل الاداري والتوثيق والمعلومات والمحفوظات بالكلية.
توفير برامج واليات واضحة لمراجعة وتطوير واعتماد اللوائح والقوانين والنظم الادارية والاكاديمية والمالية السابقة.	وجود اللوائح والقوانين والنظم الادارية والاكاديمية والمالية المحدثة والمتطورة والمعتمدة.	وجود اللوائح والقوانين والنظم الادارية والاكاديمية والمالية السابقة بالإضافة الى اللائحة الجديدة المعتمدة ولكن لا توجد برامج واليات واضحة للمراجعة والتطوير.	فجوة متوسطة	5.2. مراجعة وتطوير وإعداد اللوائح والقوانين والنظم الادارية والاكاديمية والمالية والعمل على اعتمادها ونشرها.
اعداد برنامج علمي شامل لتطوير الجهاز الإداري وتطوير وسائل وأدوات تقييم أداء القيادات الادارية والاكاديمية والموظفين والإداريين وأعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة	تطوير الجهاز الإداري وقياداته وتطوير وسائل وأدوات تقييم أداء القيادات الادارية والاكاديمية والموظفين والإداريين وأعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة بالكلية بنسبة لا تقل عن 75 %.	الجهاز الإداري الحالي كما هو عليه منذ عديد السنوات لدعم تطوير وسائل وأدوات تقييم أداء لقياداته والقيادات الاكاديمية والموظفين والإداريين وأعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة	فجوة متوسطة	6.2. تطوير وسائل وأدوات تقييم أداء القيادات الادارية والاكاديمية والموظفين والإداريين وأعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة بالكلية.

بالكلية.		بالكلية.		
توفير برامج واليات لتطوير الشؤون الادارية بحيث تلبي احتياجات الموظفين والاداريين وأعضاء هيئة التدريس والطلاب بنسبة لا تقل عن 95%.	تطوير الشؤون الادارية بحيث تلبي احتياجات الموظفين والاداريين وأعضاء هيئة التدريس والطلاب بنسبة لا تقل عن 95%.	الجهاز الإداري الحالي كما هو عليه منذ عديد السنوات.	فجوة بسيطة	7.2. تطوير الشؤون الادارية بحيث تلبي احتياجات الموظفين والاداريين وأعضاء هيئة التدريس والطلاب.
يجب تعيين وجذب الكوادر الاكاديمية ذات الكفاءة والمقدرة وتوفير البيئة الملائمة لهم من اجل التنمية المستمرة، وإيجاد برامج للتطوير باستمرار.	إيجاد سبل للتنمية المستمرة لكوادر الكلية الاكاديمية وتحديث وتطوير البرامج الاكاديمية ومقرراتها وطرح برامج جديدة ومتميزة.	التمية الحالية لقدرات ومهارات الكوادر الاكاديمية ضعيفة نسبيا وضعف تحديث وتطوير البرامج الاكاديمية ومقرراتها وعدم طرح برامج جديدة ومتميزة.	فجوة متوسطة	1.3. تحديث وتطوير البرامج الاكاديمية ومقرراتها وطرح برامج جديدة ومتميزة.
تشكيل فريق لإيجاد تحسين دوري ومستمر للتعليم والتعلم بالكلية من خلال تحديث وتطوير لائحة الدراسة والامتحانات بالكلية دوريا.	إيجاد تحسين دوري ومستمر لعمليات التعليم والتعلم بالكلية من خلال تحديث وتطوير لائحة الدراسة والامتحانات بالكلية.	وجود لائحة جديدة للدراسة والامتحانات بالكلية معتمدة من وزارة التعليم وتطبق في الكلية تدريجيا حيث تم تطبيقها على سنوات الاعداد والسنة الأولى والثانية وذلك لتحسين التعليم والتعلم في الكلية.	فجوة بسيطة	2.3. تحسين عمليات التعليم والتعلم في الكلية.
تشكيل فريق عمل لدراسة سوق العمل الداخلي والخارجي وملائمة البرامج التعليمية والأكاديمية من أجل تحقيق المستهدف.	تدريب خريجين قادرين على المنافسة بنسبة أعلى من 90% في سوق العمل سواء أكان داخليا او خارجيا.	خريجين الكلية لهم المقدرة على المنافسة في سوق العمل داخليا بنسبة جيدة جدا وقل نسبيا في المنافسة في سوق العمل الخارجي.	فجوة بسيطة	3.3. تمكين الخريجين من المنافسة في سوق العمل
التواصل مع الجامعة والوزارة من أجل توفير الإمكانيات اللازمة للبحث العلمي وزيادة تشجيع ريادة الاعمال ومشاريعها في الكلية والمجتمع.	تمكين أعضاء هيئة التدريس من تنمية قدراتهم البحثية وتوفير الإمكانيات اللازمة للبحث العلمي وزيادة تشجيع ريادة الاعمال ومشاريعها.	قدرات أعضاء هيئة التدريس البحثية ممتازة ولكن هناك عدم توفير الإمكانيات اللازمة للبحث العلمي ونقص تشجيع ريادة الاعمال ومشاريعها في الكلية والمجتمع.	فجوة بسيطة	4.3. تمكين أعضاء هيئة التدريس من تنمية قدراتهم البحثية وتوفير الإمكانيات اللازمة للبحث العلمي وتشجيع ريادة الاعمال ومشاريعها.
تشكيل لجنة مستدامة لتطوير اليات تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس الكوادر البشرية في الكلية.	تطوير اليات تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس الكوادر والاداريين والموظفين والقيادات الادارية والأكاديمية بنسبة لا تقل عن 85%.	ضعف وعدم تطوير اليات التقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة والاداريين والموظفين والقيادات الادارية والاكاديمية.	فجوة بسيطة	1.4. تطوير اليات تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس الكوادر المساندة والاداريين والموظفين والقيادات الادارية والاكاديمية.
متابعة فريق الجودة بالكلية لمراجعة وتنفيذ خطة مكتب الجودة لتوفير متطلبات معايير الجودة والسعي للحصول على الاعتماد	مراجعة تنفيذ خطة مكتب الجودة لتوفير متطلبات معايير الجودة والسعي للحصول على الاعتماد	الكلية بصدد تنفيذ خطة مكتب الجودة لتوفير متطلبات معايير الجودة والسعي للحصول على	فجوة بسيطة	2.4. مراجعة وتنفيذ خطة مكتب الجودة لتوفير متطلبات معايير الجودة

وبفترات زمنية قصيرة جدا نسبيا.	المؤسسي والبرامجي المحلي والإقليمي دوريا وبفترات زمنية قصيرة جدا نسبيا.	الاعتماد المؤسسي والبرامجي المحلي والإقليمي.		يهدف السعي للحصول على الاعتماد المؤسسي والبرامجي المحلي والإقليمي.
تخصيص فريق دائم للعمل بهذا القسم وتوفير الموارد المادية له.	إنشاء نظام فعال ومستمر لقسم ضمان الجودة وتقييم الأداء والرقي به للمعايير الإقليمية والدولية.	بدأ في الفترة الأخيرة تفعيل قسم ضمان الجودة وتقييم الأداء بشكل جيد جدا وذلك لدعم خطة القسم لنشر ثقافة الجودة بالكلية.	فجوة بسيطة	3.4. دعم خطة مكتب الجودة لنشر ثقافة الجودة بالكلية.
توفير الموارد المطلوبة من أجل إقامة المؤتمرات والندوات واللقاءات في مجال ضمان الجودة داخل الكلية وخارجها.	إقامة المؤتمرات والندوات واللقاءات في مجال ضمان الجودة داخل الكلية وخارجها.	قسم ضمان الجودة وتقييم الأداء حرص في الفترة الأخيرة على إقامة العديد من الندوات واللقاءات في مجال ضمان الجودة داخل الكلية.	فجوة متوسطة	4.4. إقامة المؤتمرات والندوات واللقاءات في مجال ضمان الجودة داخل الكلية وخارجها.
تفعيل كل البرامج والليات والموارد المتاحة في الكلية للبرقي بالعملية التعليمية ككل وسعيا للحصول على الاعتماد المؤسسي والبرامجي المحلي والإقليمي والدولي.	توفير البرامج والليات والموارد المتاحة في الكلية للبرقي بالعملية التعليمية ككل وسعيا للحصول على الاعتماد المؤسسي والبرامجي المحلي والإقليمي والدولي.	حاليا تعمل الكلية بكل مكاتبها واقسامها المختلفة من أجل تهيئة الكلية للتقدم للاعتماد المؤسسي والبرامجي المحلي.	فجوة بسيطة	5.4. تهيئة الكلية للتقدم للاعتماد المؤسسي والبرامجي المحلي والإقليمي والدولي.

## الغايات النهائية والأهداف الاستراتيجية للكلية في ضوء التحليل البيئي 2023 ورؤية ورسالة الكلية

- الغاية الأولى:** العمل على تنمية وتطوير بنية تحتية حديثة وملائمة للبيئة التعليمية، تدعم قيم الكلية وتحقق رؤيتها ورسالتها وأهدافها.
- الغاية الثانية:** تنمية وتطوير أساليب القيادة والحوكمة وبيئة عمل إدارية ومالية مستقرة تدعم قيم الكلية وتحقق رؤيتها ورسالتها وأهدافها.
- الغاية الثالثة:** تقديم تعليم وتعلم متميز قادر على المنافسة ويلتزم متطلبات سوق العمل والتنمية المستدامة وريادة الأعمال ومشاريعها بالمجتمع والاهتمام بالبحث العلمي وتطويره.
- الغاية الرابعة:** تطوير الليات تقييم الاداء بالكلية، وتنمية الممارسات الجيدة وفق معايير ضمان الجودة وتقييم الاداء للحصول على الاعتماد المؤسسي والبرامجي المحلي والإقليمي.

### ولتحقيق هذه الغايات فإن كلية الصيدلة تلتزم بما يلي كأهداف إستراتيجية لها

- 1.1. التواصل مع وزارة التعليم ورئاسة الجامعة عن طريق ارسال تقارير دورية بشأن مشاريع تنمية البنية التحتية للكلية.
- 2.1. تزويد وزارة التعليم ورئاسة الجامعة بمعلومات وبيانات تفيد بحاجة الكلية الحالية والمستقبلية من المشاريع التوسيعية حسب أهميتها بجداول زمنية حسب مواعيد انجازها.
- 3.1. دراسة احتياجات الكلية من مرافق صحية ومعامل ومختبرات وعيادة صحية، ومكاتب اعضاء هيئة التدريس والموظفين، وإعداد خطة تنفيذية لاحتياجات الكلية من إنشاءات وبنية تحتية جديدة تدعم الكلية وتمكنها من تحقيق رؤيتها ورسالتها وأهدافها.

- 4.1 وضع خطة متكاملة قابلة للتنفيذ لتهيئة بنية تحتية للقيام بالنشاط الطلابي ( الرياضي و الترفيهي، و الثقافي، و الابداعي، و العلمي ، الخ).
- 5.1 إعداد خطة متكاملة لصيانة مرافق الكلية الحالية.
- 1.2 إعداد ومراجعة الأدلة (دليل الإجراءات، دليل الكلية، دليل المكتبة، دليل أعضاء هيئة التدريس، دليل الطالب، دليل الموظفين، دليل المعامل والمختبرات، وغيره).
- 2.2 مراجعة وإعداد واعتماد (الهيكل التنظيمي، التوصيف الوظيفي) .
- 3.2 تنمية وتطوير التواصل وأدوات الاتصال بين مكاتب وأقسام الكلية.
- 4.2 تطوير العمل الإداري والتوثيق والمعلومات والمحفوظات بالكلية.
- 5.2 مراجعة وتطوير وإعداد اللوائح والقوانين والنظم الإدارية والأكاديمية والمالية والعمل على اعتمادها ونشرها.
- 6.2 تطوير وسائل وأدوات تقييم أداء القيادات الإدارية والأكاديمية والموظفين الإداريين وأعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة بالكلية.
- 7.2 تطوير الشؤون الإدارية بحيث تخدم وتلبي احتياجات الموظفين والإداريين وأعضاء هيئة التدريس والطلاب.
- 1.3 تحديث وتطور البرامج الأكاديمية ومقرراتها وطرح برامج جديدة ومتميزة.
- 2.3 تحسين عمليات التعليم والتعلم في الكلية.
- 3.3 تمكين الخريجين من المنافسة في سوق العمل.
- 4.3 تمكين أعضاء هيئة التدريس من تنمية قدراتهم البحثية وتوفير الإمكانيات اللازمة للبحث العلمي وتشجيع ريادة الأعمال ومشاريعها.
- 1.4 تطوير آليات تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة والإداريين والموظفين والقيادات الإدارية والأكاديمية.
- 2.4 مراجعة وتنفيذ خطة مكتب الجودة لتوفير متطلبات معايير الجودة بهدف السعي للحصول على الاعتماد المؤسسي والبرامجي المحلي والإقليمي.
- 3.4 دعم خطة مكتب الجودة لنشر ثقافة الجودة بالكلية.
- 4.4 إقامة المؤتمرات والندوات واللقاءات في مجال ضمان الجودة داخل الكلية وخارجها.
- 5.4 تهيئة الكلية للتقدم للاعتماد المؤسسي والبرامجي المحلي والإقليمي والدولي.

## مصفوفة توافق توضح الأهداف الاستراتيجية التي تحقق رسالة الكلية

وجه المقارنة	رسالة الكلية	الأهداف الاستراتيجية للكلية
التعليم والتعلم	تخريج صيادلة متميزين قادرين على التفاعل إيجابيا مع بقية الفريق الصحي	1- وضع خطة متكاملة قابلة للتنفيذ لتهيئة بنية تحتية للقيام بالنشاط الطلابي (الرياضي و الترفيهي، والثقافي، و الابداعي، والعلمي، الخ). 2- تحديث وتطوير البرامج الاكاديمية ومقرراتها وطرح برامج جديدة ومتميزة. 3- تحسين عمليات التعليم والتعلم في الكلية. 4- تمكين الخريجين من المنافسة في سوق العمل. 5- دراسة احتياجات الكلية من مرافق صحية ومعامل ومختبرات و عيادة صحية، ومكاتب اعضاء هيئة التدريس والموظفين، وإعداد خطة تنفيذية لاحتياجات الكلية من إنشاءات وبنية تحتية جديدة تدعم الكلية وتمكنها من تحقيق رؤيتها ورسالتها واهدافها. 6- دعم خطة مكتب الجودة لنشر ثقافة الجودة بالكلية.
البحث العلمي	تحقيق دورا رياديا في تطوير الخدمات الصحية والبحث العلمي	1- تمكين أعضاء هيئة التدريس من تنمية قدراتهم البحثية وتوفير الإمكانيات اللازمة للبحث العلمي وتشجيع ريادة الاعمال ومشاريعها. 2- تطوير اليات تقييم اداء أعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة والإداريين والموظفين والقيادات الادارية والاكاديمية.
خدمة المجتمع والبيئة	تحقيق دورا رياديا في تطوير الخدمات الصحية وخدمة المجتمع	1- تطوير الشؤون الادارية بحيث تخدم وتلبي احتياجات الموظفين والاداريين وأعضاء هيئة التدريس والطلاب. 2- اقامة المؤتمرات والندوات واللقاءات في مجال ضمان الجودة داخل الكلية وخارجها. 3- تزويد وزارة التعليم و رئاسة الجامعة بمعلومات وبيانات تفيد بحاجة الكلية الحالية والمستقبلية من المشاريع التوسيعية حسب أهميتها بجداول زمنية حسب مواعيد انجازها.

## مصفوفة توافق توضح الأهداف الاستراتيجية للكلية والجامعة

وجه المقارنة	الأهداف الاستراتيجية للكلية	اهداف الجامعة
التعليم والتعلم	1- وضع خطة متكاملة قابلة للتنفيذ لتهيئة بنية تحتية للقيام بالنشاط الطلابي (الرياضي و الترفيهي، والثقافي، و الابداعي، والعلمي، الخ). 2- تحديث وتطوير البرامج الاكاديمية ومقرراتها وطرح برامج جديدة ومتميزة. 3- تحسين عمليات التعليم والتعلم في الكلية. 4- تمكين الخريجين من المنافسة في سوق العمل. 5- دراسة احتياجات الكلية من مرافق صحية ومعامل ومختبرات و عيادة صحية، ومكاتب اعضاء هيئة التدريس	1- العمل على بناء الكوادر ذات الكفاءة العالية والمتخصصة في جميع مجالات العلم المعرفة وتزويدها بالمستويات المتقدمة من المهارات والخبرات حتى تستطيع القيام بدورها المناط بها في بناء وتطوير المجتمع بما يتماشى مع التطورات المعاصرة ذات التقدم العلمي والتقني.

	والموظفين، وإعداد خطة تنفيذية لاحتياجات الكلية من إنشاءات وبنية تحتية جديدة تدعم الكلية وتمكنها من تحقيق رؤيتها ورسالتها واهدافها. 6- دعم خطة مكتب الجودة لنشر ثقافة الجودة بالكلية.	
البحث العلمي	1- تمكين أعضاء هيئة التدريس من تنمية قدراتهم البحثية وتوفير الإمكانيات اللازمة للبحث العلمي وتشجيع ريادة الاعمال ومشاريعها. 2- تطوير البيات تقييم اداء أعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة والإداريين والموظفين والقيادات الادارية والاكاديمية.	1- العمل على دعم وتطوير برامج البحث العلمي والدراسات المختلفة التي تسهم في التقدم العلمي والتقني وتقديم الاستشارات العلمية لجميع مؤسسات المجتمع؛ الأمر الذي يؤدي الي نجاح برامج التنمية المستدامة. 2- المشاركة في المؤتمرات المحلية والدولية والإسهام في عمليات التأليف والطباعة والترجمة والنشر للمؤلفات التعليمية وتوفير المعامل والمختبرات اللازمة لإنجاز ذلك. 3- العمل على توثيق العلاقات والروابط العلمية والثقافية وتبادل الخبرات مع الهيئات والمؤسسات العلمية الأخرى محلياً وقومياً وعالمياً من خلال إرسال البعثات وإعداد البحوث المشتركة في مختلف التخصصات، وعقد المؤتمرات المحلية والدولية.
خدمة المجتمع والبيئة	1- تطوير الشؤون الادارية بحيث تخدم وتلبي احتياجات الموظفين والاداريين وأعضاء هيئة التدريس والطلاب. 2- اقامة المؤتمرات والندوات واللقاءات في مجال ضمان الجودة داخل الكلية وخارجها. 3- تزويد وزارة التعليم ورئاسة الجامعة بمعلومات وبيانات تفيد بحاجة الكلية الحالية والمستقبلية من المشاريع التوسيعية حسب أهميتها بجداول زمنية حسب مواعيد انجازها.	1- الإسهام في التطور والرقي بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية والفكرية للمجتمع. 2-تحقيق التقدم والتطور في مجالات العلم والتقنية والفكر والفن وذلك للإسهام في إنماء الحضارة الإنسانية وتوسيع آفاق المعرفة البشرية وتحقيق التنمية الشاملة. 3-العمل على بناء الكوادر ذات الكفاءة العالية والمتخصصة في جميع مجالات العلم والمعرفة وتزويدها بالمستويات المتقدمة من المهارات والخبرات حتى تستطيع القيام بدورها المناط بها في بناء وتطوير المجتمع بما يتماشى مع التطورات المعاصرة ذات التقدم العلمي والتقني.

## المصادر المتاحة لتوفير التمويل:

مخصصات الكلية من الموازنة السنوية للجامعة فقط ولا توجد أي تمويلات أخرى تستفيد منها الكلية.

### مرحلة تصميم الخطة التنفيذية لتحقيق الخطة الاستراتيجية:

تم إعداد الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية لتغطي فترة السنوات الخمس التي تمتد من مايو (2023 حتى مايو 2026)، حيث روعي في إعداد تلك الخطة سد الفجوات المطلوب تغطيتها في كافة جوانب الأنشطة الرئيسية بالكلية وأولوياتها، والتي تحددت وفق التحليل الرباعي لبيئة الكلية بشكل كمي وفق أكثر من منهج، أخذاً في الاعتبار بما يلي:

– نتائج التحليل البيئي الرباعي SWOT وترتيب الأولويات

– الإنجازات المستهدفة تحقيقها في إطار الخطة التنفيذية الجاري تنفيذها لتحقيق رؤية ورسالة الكلية،

– الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية للكلية.

– تصميمها على النموذج المعد من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. وقد روعي في الخطة التنفيذية أن ترتبط بالغايات والأهداف الاستراتيجية ونظاماً للأولويات والأنشطة والمهام المطلوب تنفيذها مع تحديد واضح ودقيق لمسئوليات تنفيذ

الأنشطة والمهام المتضمنة بالخطة. وتم ربط الخطة بإطار زمني محدد شهريا، مع إدراج مؤشرات التقييم، مع عرضها على إدارة الكلية بغرض اعتماد التحديث المقترح فور الموافقة عليها من كافة الأطراف المعنية.

## الجزء الرابع

### الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية

## الخطة التنفيذية:

التكلفة المتوقعة	الإطار الزمني للتنفيذ				الشخص المسؤول	الوحدة المسؤولة	مؤشرات الأداء	الأهداف الاستراتيجية	الغايات
	2026	2025	2024	2023					
200000-				%100	عميد الكلية.	مجلس الكلية .	1. استحداث لجنة دائمة تحت اسم ( لجنة البنية التحتية للكلية).	1.1 التواصل مع وزارة التعليم ورئاسة الجامعة عن طريق ارسال تقارير دورية بشأن مشاريع تنمية البنية التحتية للكلية.	الغاية الأولى: العمل علي تنمية وتطوير بنية تحتية حديثة وملائمة للبيئة التعليمية، تدعم قيم الكلية و تحقق رؤيتها ورسالتها وأهدافها.
				%100	رئيس اللجنة + عميد الكلية.	لجنة البنية التحتية بالكلية.	2. إعداد التقارير وإجراء الدراسات المسحية للبنية التحتية للكلية.		
				%100	رئيس اللجنة + عميد الكلية.	لجنة البنية التحتية بالكلية.	3. جمع البيانات والمعلومات الدقيقة عن البنية التحتية للكلية.		



				رئيس اللجنة + عميد الكلية.	لجنة البنية التحتية بالكلية.	1. تحديد احتياجات الكلية من المشاريع التوسيعية بالكلية. 2. وضع خطة تنفيذية متكاملة عن تطوير وتنمية البنية التحتية وتنفيذها. 3. إعداد التقارير و المراسلات للجهات المعنية لتمويل هذه الخطة	2.1 تزويد وزارة التعليم و رئاسة الجامعة بمعلومات وبيانات تفيد بحاجة الكلية الحالية والمستقبلية من المشاريع التوسيعية حسب أهميتها بجداول زمنية حسب مواعيد انجازها.
		20%	80%	رئيس اللجنة + عميد الكلية.	لجنة البنية التحتية بالكلية.		
		50%	50%	رئيس اللجنة + عميد الكلية.	لجنة البنية التحتية بالكلية.		
			100%	رئيس الشؤون الادارية.	الشؤون الادارية + الاقسام العلمية.	1. دراسة احتياجات المعامل و المختبرات بالكلية ووضع خطة زمنية لتوفيرها. 2. دراسة احتياجات المكاتب الادارية والخدمية ووضع خطة زمنية لتوفيرها. 3. دراسة احتياجات مكاتب أعضاء هيئة التدريس ووضع خطة زمنية لتوفيرها.	3.1 دراسة احتياجات الكلية من مرافق صحية ومعامل ومختبرات و عيادة صحية، ومكاتب اعضاء هيئة التدريس والموظفين، وإعداد خطة تنفيذية لاحتياجات الكلية من إنشاءات وبنية تحتية جديدة تدعم الكلية وتمكئها من تحقيق رؤيتها ورسالتها واهدافها.
			100%	رئيس الشؤون الادارية.	الشؤون الادارية.		
			100%	رئيس الشؤون الادارية.	الشؤون الادارية + الاقسام العلمية.		

			%50	%50	رئيس قسم النشاط.	قسم النشاط .	1. تحديد اولويات ونوعية الانشطة الطلابية المناسبة. 2. تحديد الامكانيات المادية و المالية ومصادر التمويل لتنفيذ الخطة. 3. تشكيل لجنة دائمة لتنمية وتطوير ودعم الانشطة الطلابية تابعة لقسم النشاط.	4.1 وضع خطة متكاملة قابلة للتنفيذ لتهيئة بيئة تحتية للقيام بالنشاط الطلابي (الرياضي و الترفيهي، والثقافي، و الابداعي، و العلمي ، الخ)	
				%100	رئيس قسم النشاط.	قسم النشاط.			
				%100	رئيس قسم النشاط.	قسم النشاط.			

			%20	%80	رئيس اللجنة + عميد الكلية.	لجنة البنية التحتية بالكلية.	1.تحديد أولويات الصيانة لمرافق الكلية الحالية عند إعداد الخطة وتنفيذها.	5.1 إعداد خطة متكاملة لصيانة مرافق الكلية الحالية.	
			%50	%50	رئيس اللجنة + عميد الكلية.	لجنة البنية التحتية بالكلية.	2. إعداد التقارير و المراسلات للجهات المعنية لتمويل هذه الخطة.		
				%100	رئيس اللجنة + عميد الكلية	لجنة البنية التحتية بالكلية	3. البحث عن مصادر تمويل لخطة صيانة مرافق الكلية.		
				%100	العميد.	مجلس الكلية.	1. تشكيل لجنة لإعداد ومراجعة الأدلة وتحديثها.	1.2 إعداد ومراجعة الأدلة (دليل الاجراءت، دليل الكلية، دليل المكتبة، دليل أعضاءهيئة التدريس ، دليل	الغاية الثانية: تنمية وتطوير أساليب القيادة
									150000-

			%20	%80	مدير الشؤون الادارية والمالية.	الشؤون الادارية والمالية.	2. طباعة العدد الكافي من هذه الادلة.	الطالب ، دليل الموظفين، دليل المعامل و المختبرات، و غيره).	والحوكمة وبيئة عمل ادارية ومالية
				100	مدير الشؤون الادارية والمالية.	الشؤون الادارية والمالية.	1. صدور هيكل تنظيمي جديد واعتماده.	2.2 مراجعة وإعداد واعتماد الهيكل التنظيمي ، التوصيف الوظيفي.	مستقرة تدعم قيم الكلية وتحقق رؤيتها وأهدافها.
				%100	مدير الشؤون الادارية والمالية.	الشؤون الادارية والمالية.	2. صدور توصيف وظيفي تحدد فيه المهام و المسؤوليات واعتماده.		
			%40	%60	العميد و مدير الشؤون الادارية و المالية.	الشؤون الادارية و المالية ومجلس الكلية.	1. صدور آليات تواصل متطورة وعملية بين مكاتب واقسام الكلية تساعد على سرعة انجاز العمل الاداري و الاكاديمي وتدفع المعلومات و البيانات بشكل انسيابي بدون تأخير أو عراقيل.	3.2 تنمية وتطوير التواصل وأدوات الاتصال بين مكاتب وأقسام الكلية.	
			%50	%50	العميد.	مجلس الكلية.	2. استخدام التقنية الحديثة للتواصل باستخدام شبكة المعلومات و الانترنت		

		%30	%40	%30	مدير الشؤون الادارية والمالية.	الشؤون الادارية والمالية.	1. اقامة ورش العمل و الدورات التدريبية للرفع من كفاءة الموظفين.	4.2 تطوير العمل الاداري والتوثيق و المعلومات والمحفوظات بالكلية.
			%50	%50	مدير الشؤون الادارية والمالية.	الشؤون الادارية والمالية.	2. ادخال التقنية في التوثيق و المعلومات الاداري والاكاديمي.	
				%100	مدير الشؤون الادارية والمالية.	الشؤون الادارية والمالية.	3. ترميز المكاتب الادارية بالكلية والمراسلات والوارد والصادر.	
			%40	%60	مدير الشؤون الادارية والمالية.	الشؤون الادارية والمالية.	1. تشكيل لجنة للقيام بهده المراجعة.	5.2 مراجعة وتطوير اعداد اللوائح و القوانين و النظم الادارية و المالية الداخلية والعمل عل اعتمادها ويشرها.
			%50	%50	العميد.	مجلس الكلية.	2. اعتماد التعديلات و التغييرات ونشرها.	
			%50	%50	رئيس قسم ضمان الجودة.	قسم الجودة وتقييم الأداء.	1. تطبيق نموذج تقييم الكفاءة.	6.2 تطوير وسائل و ادوات تقييم أداء القيادات الادارية والاكاديمية و الموظفين و الاداريين بالكلية.
				%100	رئيس قسم ضمان الجودة.	قسم الجودة وتقييم الأداء.	2. تطبيق استبيانات للإداريين و الموظفين و الطلاب.	

	%20	%30	%30	%20	مدير الشؤون الادارية و المالية.	الشؤون الادارية و المالية.	1.الاهتمام بتوظيف ذوي المعرفة و الكفاءة و الخبرة في الوحدات الادارية و المالية.	7.2 تطوير الشؤون الادارية بحيث تخدم وتلبي احتياجات الموظفين و الاداريين و أعضاء هيئة التدريس والطلاب.	
			%50	%50	مدير الشؤون الادارية و المالية.	الشؤون الادارية و المالية.	2. تطوير واستخدام نظام للخدمات الكترونية يتسم بالفاعلية والسهولة يقدم للمستفيد جميع الخدمات الإدارية و المالية.		
	%30	%30	%20	%20	رئيس اللجنة ورؤساء الاقسام.	اللجنة العلمية والاقسام العلمية.	1.تطوير وتحديث طرق واساليب التدريس المتبعة داخل الكلية.	1.3 تحديث وتطوير البرامج الاكاديمية ومقرراتها وطرح برامج جديدة ومتميزة.	الغاية الثالثة: تقديم تعليم وتعلم متميز قادر على المنافسة ويلائم متطلبات سوق العمل والتنمية المستدامة وزيادة الاعمال ومشاريعها بالمجتمع والاهتمام بالبحث العملي
<b>-200000</b>	%20	%30	%30	%20	رئيس اللجنة ورؤساء الاقسام.	اللجنة العلمية والاقسام العلمية.	2.تنوع طرق واساليب التقييم للطلاب مما يساعد على تقييم كل جوانب الشخصية للطلاب وعدم الاقتصار على الجانب التحصيلي.		

	%20	%30	%30	%20	رئيس اللجنة ورؤساء الاقسام.	اللجنة العلمية والاقسام العلمية.	1.وضع خطة لتطوير استراتيجيات التعليم و التعلم. 2.تطوير تجهيزات تقنيات التعليم في الكلية واستخدام شبكة المعلومات	2.3 تحسين عمليات التعليم والتعلم في الكلية.	وتطويره.
	%20	%40	%20	%20	رؤساء الاقسام العلمية والوكيل.	الاقسام العلمية.	1.استحداث برامج وآليات لتحسين المهارات . 2. بناء جسور مع سوق العمل.	3.3. تمكين الخريج من المنافسة في سوق العمل.	
	%20	%30	%30	%20	رؤساء الاقسام العلمية والوكيل.	الاقسام العلمية.			
	%20	%20	%40	%20	رئيس القسم.	قسم البحوث والاستشارات	1. وضع برامج لتنمية مهارات وقدرات اعضاء هيئة التدريس. 2.تشجيع أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي وريادة الاعمال ومشاريعها.	4.3. تمكين أعضاء هيئة التدريس من تنمية قدراتهم البحثية وتوفير الإمكانيات اللازمة للبحث العلمي وتشجيع ريادة الاعمال ومشاريعها.	
	%20	%30	%30	%20	رئيس القسم.	قسم البحوث والاستشارات			

200000-			50%	50%	رئيس القسم.	قسم ضمان الجودة وتقييم الأداء.	1. تشكيل لجنة لمراجعة وتطوير استبيانات المطبقة في الكلية.	4.1 تطوير اليات تقييم أداء اعضاء هيئة التدريس و الكوادر المساندة و الاداريين و الموظفين والقيادات الادارية والاكاديمية.	الغاية الرابعة: تطوير اليات تقييم الأداء بالكلية، وتنمية الممارسات الجيدة وفق معايير ضمان الجودة وتقييم الأداء للحصول علي
			50%	50%	رئيس القسم.	قسم ضمان الجودة وتقييم الأداء.	2. استحداث فكرة ملف الانجاز لتقييم اداء عضو هيئة التدريس بالكلية.		
				100%	رئيس القسم.	قسم ضمان الجودة وتقييم الأداء.	3. العمل على الاستفادة من نتائج التقييم لوضع خطط التحسين و التطوير بالكلية.		
	20%	20%	30%	30%	رئيس القسم.	قسم ضمان الجودة وتقييم الأداء.	1. التطوير المستمر لنظام الجودة في الكلية.	4.2مراجعة وتنفيذ خطة مكتب الجودة لتوفير متطلبات معايير الجودة بهدف السعي للحصول عل الاعتماد المؤسسي و البرامجي المحلي و الاقليمي.	الاعتماد المؤسسي و البرامجي المحلي والاقليمي
	20%	20%	40%	20%	رئيس القسم.	قسم ضمان الجودة وتقييم الأداء.	2. استحداث جوائز تشجيعية لممارسات الجودة في الاقسام.		
	30%	20%	30%	20%	رئيس القسم.	قسم ضمان الجودة وتقييم الأداء.	3. تشجيع منسقي الجودة في الأقسام لحضور الدورات التي تعقد داخل الجامعة وخارجها حول متطلبات الجودة.		



				%100	رئيس القسم.	قسم ضمان الجودة وتقييم الأداء.	1.تشكيل لجنة تقوم بمهمة المراجعة واجراء التعديلات.	4.3 مراجعة وتطوير الانظمة واليات والاجراءات والادلة للكلية . دعم خطة مكتب الجودة لنشر ثقافة الجودة بالكلية.
				%100	رئيس القسم.	قسم ضمان الجودة وتقييم الأداء.	2.اعتماد التعديلات والتغييرات التي اتخذتها اللجنة.	
				%100	رئيس القسم	قسم ضمان الجودة وتقييم الأداء.	3.إعداد آلية لتطوير وتقييم الانظمة و الاجراءات التي تقوم بها الكلية في العملية التعليمية.	
				%100	رئيس القسم	قسم ضمان الجودة وتقييم الأداء و قسم البحوث و الاستشارات	1.وضع آليات لتشجيع اعضاء هيئة التدريس للمشاركة في المؤتمرات و اللقاءات في مجال الجودة.	4.4 اقامة المؤتمرات و الندوات و اللقاءات في مجال ضمان الجودة داخل الكلية وخارجها.
	%20	%30	%30	%20	رئيس القسم	قسم ضمان الجودة وتقييم الأداء و قسم البحوث و الاستشارات .	2.وضع خطة زمنية لإقامة مثل هذه المؤتمرات و الندوات و الملتقيات في مجال الجودة داخل الكلية.	
				%100	عميد الكلية.	مجلس الكلية	1.تشكيل لجنة عليا للجودة بالكلية.	4.5 تهيئة الكلية للتقدم للاعتماد المؤسسي و البرامجي المحلي و الاقليمي والدولي.
				%100	رئيس القسم.	قسم ضمان الجودة وتقييم الأداء.	2.مراجعة ومتابعة توفير متطلبات معايير الجودة للاعتماد المؤسسي و البرامجي.	

				%100	رئيس القسم.	قسم ضمان الجودة وتقييم الأداء.	3.فتح قنوات اتصال مع المركز الوطني للاعتماد و مكتب ضمان الجودة بالجامعة من خلال مكتب ضمان الجودة بالكلية.		
	%20	%20	%20	%40	رئيس القسم و مدير المكتب	قسم ضمان الجودة وتقييم الأداء و مكتب الاستشارات و البحوث و التدريب.	4. اقامة ورش العمل و الدورات التدريبية لمنسقي الجودة واعضاء هيئة التدريس لتطوير الممارسات الجيدة وطرق بناء نظام متكامل للجودة.		

## ألية قياس مؤشرات الأداء وتحديد الأولويات في ضوء الامكانيات المتاحة:

تقوم لجنة إعداد ومراجعة الخطة الاستراتيجية بتحديد أولوية تنفيذ الخطة، حيث يتم تحديد الأوزان الخاصة بالأهداف

الاستراتيجية حسب المصفوفة التالية:

الوزن النسبي لكل غاية يتم تحديده كما يلي:

الوزن النسبي	الغاية الاستراتيجية
25%	<b>الغاية الأولى:</b> العمل على تنمية وتطوير بنية تحتية حديثة وملائمة للبيئة التعليمية، تدعم قيم الكلية وتحقق رؤيتها ورسالتها وأهدافها.
30%	<b>الغاية الثانية:</b> تنمية وتطوير أساليب القيادة والحوكمة وبيئة عمل ادارية ومالية مستقرة تدعم قيم الكلية وتحقق رؤيتها ورسالتها وأهدافها
25%	<b>الغاية الثالثة:</b> تقديم تعليم وتعلم متميز قادر على المنافسة ويلتزم متطلبات سوق العمل والتنمية المستدامة وريادة الاعمال ومشاريعها بالمجتمع والاهتمام بالبحث العملي وتطويره.
20%	<b>الغاية الرابعة:</b> تطوير البات تقييم الأداء بالكلية، وتنمية الممارسات الجيدة وفق معايير ضمان الجودة وتقييم الأداء للحصول على الاعتماد المؤسسي و البرامجي المحلي والاقليمي
100%	مجموع الاوزان

وبناء على هذه الأوزان سوف يتم تحديد مستهدفات التحقيق سنويا.

## المتابعة والتقييم:

### مرحلة وضع آليات التقييم ومتابعة التنفيذ للخطة التنفيذية:

تتم عملية متابعة وتقييم الخطة التنفيذية بغرض التحقق من أن ما تم انجازه من نتائج فعلية للأداء يتفق مع ما تم تخطيطه استراتيجياً، ويحقق رسالة وغايات المؤسسة وكذلك أهدافها الاستراتيجية وتبرز أهمية هذه المرحلة في قدرتها على تحديد فعالية الاستراتيجية المتبناة في تحقيق الأهداف المنشودة وتكشف إذا ما كان هناك قصور يستدعي ضرورة التدخل لمعالجته من خلال قرارات تصحيحية. يتمثل الهدف العام لتقييم ومتابعة الخطة الاستراتيجية في مساعدة الإدارة على التأكد من أن الأداء الفعلي يتم وفقاً للخطة الموضوعية.

كما أن هناك بعض الأهداف الفرعية للتقييم والرقابة والتي من بينها ما يلي:

- تحقيق التوافق مع المتغيرات البيئية.
- تحقيق التكيف مع المتغيرات التنظيمية.
- ترشيد التكاليف.
- توحيد التصرفات اللازمة لتنفيذ الاستراتيجية.
- المساعدة في التخطيط الاستراتيجي لفترات زمنية لاحقة.
- تقليل مخاطر الأخطاء عند وضع الخطط.
- متابعة التقدم في المراحل المختلفة لتنفيذ الاستراتيجية.
- تحقيق التعاون والتكامل بين القطاعات والإدارات والأقسام التي تشارك في التنفيذ. وفي إطار تنفيذ استراتيجية الكلية مايو 2023 - ديسمبر 2026 تم وضع آلية لمتابعة تنفيذ الأنشطة وإنجاز المخرجات لتحقيق أهداف الكلية الاستراتيجية، من خلال الإجراءات المؤسسية التالية:

- 1- تقسيم الخطة التنفيذية الرباعية إلى خطط سنوية تبدأ وتنتهي مع بداية ونهاية العام الميلادي.
- 2- عرض الخطط السنوية على عميد الكلية لإدراج الأنشطة الخاصة بقطاعات شؤون التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع في خطة القطاع السنوية.
- 3- مراجعة جميع الخطط السنوية بالكلية من خلال لجنة المراجعة بوحدة ضمان الجودة للتأكد من اتساقها مع الخطة الاستراتيجية للعام الأكاديمي محل التقييم.
- 4- تشكيل لجان سنوية لمتابعة تنفيذ الخطة التنفيذية منبثقة من مجلس الكلية تختص كل لجنة بفحص أنشطة أحد قطاعات الكلية الثلاث.
- 5- إعداد تقارير عما تم إنجازه (نقاط الاستيفاء بالخطة) وما لم يتم إنجازه، الفجوة بين الوضع الراهن والمستهدف وتحديد أسباب عدم الإنجاز بشكل نصف سنوي .
- 6- فحص الوثائق لتحديد الأدلة والشواهد كمعدلات موضوعية على حسن سير أعمال الخطة من خلال لجان المراجعة الخارجية ووحدة ضمان الجودة بالكلية.
- 7- تحديد قائمة التحسينات بالكلية كانعكاس لتنفيذ استراتيجية الكلية خلال العام السابق.
- 8- اتخاذ الإجراءات اللازمة من جانب فريق عمل الخطة الاستراتيجية لتعديل الخطة التنفيذية في ضوء المستجدات وفي ضوء تقرير المتابعة السنوي من عرض الخطة التنفيذية المحدثة على المجالس الرسمية للمناقشة والاعتماد.

تتضمن عملية التقييم والمتابعة تحليل الفجوة لتقييم الفرق بين الوضع الحالي والمستهدف الوصول إليه، أي تقييم فعالية الخطة من حيث التطابق مع المواصفات المعتمدة، وتقييم كلفة تنفيذ الخطة والزمن المستغرق للتنفيذ. ويتم ذلك بتقديم تقارير دورية حول نسبة الإنجاز وإمكانية الوصول إلى مستويات الأداء المستهدفة، وهذا يوضح إمكانية الاستمرار في الخطة الحالية أو مراجعة الخطة أو استخدام الخطة البديلة وفقاً لظروف ومتطلبات المرحلة.

#### آلية تحديث الخطة الاستراتيجية:

وتشمل آلية المتابعة الاجراءات الاتية:

1. تقوم الكلية بتكليف لجنة لمتابعة الخطة التنفيذية
2. تقوم اللجنة باعداد تقارير سنوية عن ما تم انجازه من الخطة التنفيذية وما لم يتم انجازه والسبب.
3. عمل استبيانات دورية لتحديث التحليل البيئي.
4. رصد المتغيرات التشريعية والاقتصادية بشكل مستمر.
5. الاستفادة من المنشئات الأكاديمية الجديدة داخل الجامعة.
6. العرض على مجلس الكلية لاعتماد التحديث ونشره وعرضه على الجهات ذات الصلة.

#### اهم النتائج المتوقعة من تطبيق الخطة:

- 1- رفع القدرة التنافسية لخريجي كلية الصيدلة
- 2- تطوير البحث العلمي في ضوء اولويات المجتمع المحيط وفي ضوء توجهات الدولة
- 3- اقامة شركات فاعلة بين الكلية ونظيراتها محليا ودوليا
- 4- تعزيز ثقة المجتمع في مخرجات كلية الصيدلة
- 5- تسهيل عمليات التدقيق الداخلي والخارجي للكلية والاعتماد المؤسسي والبرامجي
- 6- تنمية قدرات الموارد البشرية في الكلية من اعضاء هيئة تدريس والفنيين والكادر الوظيفي
- 7- تطوير دور الكلية كمؤسسة تعليمية ذات قدرة تنافسية وتنمية دورها في دعم الطلاب ومتابعة الخريجين

## الجزء الخامس

### السياسات المرشدة للكلية

#### السياسية المرشدة للكلية

تتبنى الكلية سياسات عامة في ضوء رسالتها المرتبطة بالجامعة واستراتيجية الكلية التي انبثقت من التحليل الرباعي لها وقد تم اعداد سياسات الكلية بعد قيام فريق اعداد الخطة بعقد ورشة العمل. وقد تم تبني الكلية السياسات الاتية:

#### 1- سياسات عامة للكلية

- خلق مناخ ايجابي في الكلية يشجع على التميز والابداع في مجال العمل.
- التطوير المستمر لكافة أنشطة الكلية.
- التطوير المستمر لقدرات العاملين بالكلية.
- تفعيل المستمر لنظام الجودة الداخلي للكلية بجميع انشطتها ومتابعة وتقييم الاداء واتخاذ الاجراءات التصحيحية.
- ارساء التقاليد والقيم المجتمعية والجامعية.
- التوعية المستمرة لرؤية ورسالة وقيم الكلية.

#### 2- سياسة الكلية في مجال التعليم

- التحديث المستمر للبرنامج الاكاديمي.
- الارتقاء بمهارات الطلاب العلمية.
- الارشاد الاكاديمي والدعم المستمر للطلاب بمختلف الوسائل.
- توزيع المقررات الدراسية لكل عضو هيئة تدريس وفقا للتخصص العلمي لكل عضو.
- وضع اليات لضمان التدريب العملي للطلاب بمرحلة البكالوريوس.

#### 3- سياسة الكلية في مجال خدمة المجتمع والبيئة

- التواصل المستمر مع المجتمع المحلي لحل مشكاله والوقوف على احتياجاته وتوجهاته.
- دعم سبل مشاركة الطلاب في أنشطة خدمة المجتمع والبيئة.
- دعم سبل تنمية مهارات الخريجين وسبل التواصل المستمر معهم.

#### 4- سياسة المالية للكلية

## ادارة المخاطر:

إدارة المخاطر تعني عملية تحديد وتقييم ومعالجة المخاطر المتوقعة التي تواجه الكلية وما تطرحه من برامج وما تسعى إلى تحقيقه من أهداف إستراتيجية وذلك ضمن منهجية علمية واضحة للتعامل مع ظروف ومع التهديدات المتوقعة وغير المتوقعة بمرونة وكفاءة وسرعة.

إن كلية الصيدلة جامعة المرقب وهي تعمل من أجل تطوير نظام إدارة الجودة وفق معايير اعتماد مؤسسات التعليم العالي وضمان جودتها، بحاجة إلى إعداد وتبني استراتيجية لإدارة المخاطر تأخذ بعين الاعتبار جميع التحديات والمخاطر المتوقعة التي تواجهها إلى جانب الفرص المنبثقة عن بيئتها التنافسية.

### الأهداف الاستراتيجية لإدارة المخاطر:

لا توجد كلية بدون مخاطر متوقعة، وعليه فإن الإدارة الكلية الفعالة التي تمتلك رؤية استراتيجية لتطوير الجامعة ومواردها وخططها وبرامجها لابد لها من تبني استراتيجية لإدارة المخاطر تكون جزءاً من استراتيجية شاملة التي تقوم أصلاً على منهج التحليل البيئي الداخلي لعناصر القوة والضعف والتحليل البيئي الخارجي لتحديد الفرص والتهديدات. إن الغاية الاستراتيجية لإدارة المخاطر في كلية الصيدلة جامعة المرقب تتمثل بتوفير جامعة آمنة، تتميز بالقدرة على استثمار عناصر قوتها والحد من عناصر ضعفها ولديها القدرة على الاستفادة الفعالة من الفرص والتقليل من التهديدات والمخاطر في بيئتها الخارجية. وبناءً على هذه الغاية تم تحديد الأهداف الاستراتيجية لإدارة المخاطر بما يلي:

- التأكيد على الإلتزام الاستراتيجي للكلية اتجاه طلبتها والمستفيدين منها والمجتمع.
- تعزيز تنافسية الكلية وفق مؤشرات الأداء ومعايير ضمان الجودة ومستوى البحث العلمي.
- تصميم وتطوير قاعدة المعلومات وأدوات وأساليب التحليل والتفسير والتنبؤ بالمخاطر المتوقعة التي قد تواجه الكلية وتقييمها وتحديد برامجها وإجراءات التعامل معها.
- تطوير خطط الطوارئ المختلفة في الكلية لمواجهة الكوارث والأزمات المتوقعة.

### تحديد العقبات والمخاطر المحتملة ومواجهتها:

المخاطر التي يمكن ان تواجهه الكلية:

- 1- مخاطر السوق العمل
- 2- مخاطر الداخلية
- 3- مخاطر المالية.
- 4- مخاطر التنقيد

## خطة المخاطر وكيفية مواجهتها:

م	المخاطر المتوقعة	درجة التأثير	درجة توقع الحدوث	الاية التعامل مع الخطر اثناء وقوعه
1	مخاطر السوق العمل: • المنافسة القوية من مؤسسات التعليم الجامعي الخاص محليا.	متوسط	متوسط	وستواجه الكلية هذه المخاطر من خلال تحديث البرامج والمقررات طبقا لاحتياجات سوق العمل مما يضيف نقاط تميز لخريجها من مرحلة البكالوريوس.
2	مخاطر داخلية: • وجود معارضة فطرية للتطوير ولتطبيق نظام الجودة واعتبار التخطيط إهدار للوقت. • وعدم توافر موارد بشرية مدربة متفرغة للقيام بتنفيذ أهداف الخطة. • قلة اهتمام المشاركين في اعمال الجودة من اعضاء هيئة التدريس والعاملين. • ضعف الصيانة الدورية للاجهزة والمنشآت	عالي	متوسط	<ul style="list-style-type: none"> <li>• نشر ثقافة الجودة من خلال زيارات للمكاتب والاقسام و الدورات التدريبية واللقاءات مع كافة الاطراف.</li> <li>• وضع الية لتحفيز المتميزين ومحاسبة المقصرين.</li> <li>• وضع معايير لتقييم الاداء وتوزيع المكافآت والحوافز وربطها بالاداء.</li> </ul>
3	مخاطر مالية: • تتمثل المخاطر المالية في قلة الموارد المالية المتاحة للكلية وقلة الموارد لتطوير البنية التحتية للكلية وتمويل الأبحاث الخاصة بالتطوير والابتكار. • ارتباط ميزانية الكلية بميزانية الجامعة مما يشكل اعاقا في تحديد الاولويات والحصول على دعم اللازم لها. • ضعف وجود موارد دائية للكلية مما يعكس على تنفيذ بعض أنشطة الخطة.			التقدم للجهات المانحة للحصول على مشروعات للفاعلية التعليمية والبحث العلمي وخدمة المجتمع. اعداد خطة لتنمية الموارد الداتية.
4				• ميكنة الاجراءات بالكلية.



<ul style="list-style-type: none"> <li>● تحديث اللوائح الموجودة فيما يخص بعض استراتيجيات برامج البكالوريوس.</li> <li>● وضع الية لتنفيذ ومتابعة الانشطة المعتمدة والوقوف علي اسباب التأخير واتخاذ الاجراءات التصحيحية المناسبة.</li> <li>● عقد دورات تدريبية لتنمية اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بطرق التدريس والتقييم ووضع الامتحانات.</li> </ul>	متوسط	عالي	<p>مخاطر التنقيد:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● مركزية بعض القرارات على الجامعة.</li> <li>● وصعوبة تحديد مؤشرات قياس جودة الأداء لبعض المخرجات.</li> <li>● وعدم مرونة اللوائح الموجودة في تلبية متطلبات تنفيذ الخطة.</li> <li>● نقص عدد اعضاء هيئة التدريس.</li> <li>● تدني مستوي الطلاب.</li> </ul>
---	-------	------	---

## المراجع:

1. دليل ضمان الجودة.
2. اللائحة الداخلية لكلية الصيدلة بجامعة المرقب.
3. الهيكل التنظيمي لجامعات ومؤسسات التعليم العالي رقم (22) لسنة (2010م).
4. لائحة تنظيم التعليم العالي رقم (501) لسنة (2010م).
5. لائحة اعضاء هيئة التدريس الوطنيين العاملين بالجامعات ومؤسسات التعليم العالي.
6. الخطة الاستراتيجية لجامعة طرابلس (2018-2022).
7. نتائج استطلاع اراء الهيئة التدريسية والطلاب والموظفين.
8. توصيات الاقسام العلمية والادارية واجتماعات مجلس كلية.
9. تقارير الاقسام العلمية والادارية بالكلية.
10. الخطة الاستراتيجية لكلية الصيدلة جامعة كفر الشيخ.