

# الخطة الإستراتيجية لكلية الصيدلة جامعة عين شمس

# الفصل الأول

## مقدمة عن كلية الصيدلة

### جامعة عين شمس

## كلية الصيدلة . جامعة عين شمس

تم إنشاء كلية الصيدلة - جامعة عين شمس بقرار جمهوري رقم 287 لسنة 1994 وتم تخصيص جزء من معامل ومدرجات كلية العلوم - جامعة عين شمس للبدء في ممارسة أنشطتها التعليمية والبحثية وقد بدأت الدراسة بها في العام الدراسي 1995/1996 ثم تم تصميم مبني جديد للكلية إستغرق بنائه 8 سنوات حتي بدأ العمل به في نوفمبر 2004 وقد تم إفتتاحه الرسمي في مارس 2005 وقد روعي في تصميمه علي أن يكون به كافة الخدمات الطلابية والمعامل المتخصصة وحجرات لأعضاء هيئة التدريس وللعاملين بالأقسام الإدارية ومدرجات وقاعات سيمينار ومركز طبي ومكتبة وكافتيريا وأماكن لممارسة الأنشطة الطلابية بالإضافة إلي المخازن والجراج وغير ذلك من الخدمات الإنشائية. كما يوجد بالمبنى قاعة إحتفالات الجامعة التي تم تصميمها على أحدث الطرز المعمارية مما يجعلها مُهيئة لجميع الاحتفالات والمؤتمرات العلمية المتميزة بالكلية والجامعة، و قد كان عدد الطلاب في بداية الإنشاء 230 طالباً حتي وصل الآن إلي حوالي 2345 طالب.

تتكون الكلية من 9 أقسام علمية وهم: قسم الميكروبيولوجيا والمناعة، قسم الكيمياء الحيوية، قسم الصيدلانيات، قسم تكنولوجيا الأدوية، قسم الصيدلة الإكلينيكية، قسم العقاقير، قسم الأدوية والسموم، قسم الكيمياء الصيدلانية، وقسم الكيمياء التحليلية الصيدليه بالإضافة إلي الأقسام الإدارية والخدمية وهذه الأقسام هي: قسم المشتريات، قسم الحسابات، قسم الشؤون العامة، قسم الخزينة، قسم الدراسات العليا، قسم الشؤون الإدارية، قسم العلاقات الثقافية، قسم رعاية الشباب، قسم شؤون التعليم والطلاب، المكتبة، وحدة تكنولوجيا المعلومات كما يوجد بالكلية وحدة ذات طابع خاص وهي وحدة التجارب والبحوث الصيدلانية المتقدمة وكذلك تم إنشاء وحدة توكيد الجودة بالكلية و تفعيل كافة أنشطتها منذ عام 2005م.

حصلت الكلية علي مشروعين من مشروعات الجودة تم الإستفادة منهما لتعزيز القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية للمؤسسة هما : مشروع إنشاء نظام داخلي للجودة QAAP وذلك في 2004/10/15، ومشروع التطوير المستمر والتأهيل للإعتماد CIQAP وذلك في 5 مارس 2008، وكان الهدف من المشروع الأول هو إنشاء نظام داخلي للجودة بالكلية وزيادة الوعي لدى أعضاء هيئة التدريس والطلاب لأول مرة بمفهوم الجودة وبداية لمعرفة نقاط القوة والضعف

والفرص والتهديدات داخل الكلية، أما المشروع الثاني فكان الهدف منه هو تطوير الكلية في جميع المجالات: القدرة المؤسسية والتعليمية والبحثية والإدارية وشئون خدمة المجتمع والبيئة ، وذلك بهدف التقدم للإعتماد من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد وحصلت الكلية على هذا المشروع بعد التقدم بخطة تنفيذية لتطوير الكلية في جميع المجالات.

### بعض السمات المميزة للمؤسسة:

- تعتبر الكلية من الكليات الجاذبة للطلاب حيث يقبل الطلاب على الإلتحاق والتحويل إليها سنويا من الكليات الأخرى بينما تعتبر نسب التحويل الى خارج المؤسسة نادرة ويتزايد إقبال الطلاب الوافدين للدراسات العليا على الإلتحاق بالمؤسسة.
- التميز الخاص لأعضاء هيئة التدريس بالكلية وقدراتهم من الناحية التدريسية والتعليمية لطلاب البكالوريوس والدراسات العليا ومن ناحية البحث العلمي المتميز والنشر في المجالات العالمية واسعة الإنتشار والتي لها معامل تأثير مرتفع مثل مجلة Nature وحصول نسبة كبيرة منهم على العديد من الجوائز والتكريم ومشروعات بحثية ممولة.
- تمتع الكلية ببنية تحتية متميزة حديثة حيث يتوافر للكلية مبني جديد بمساحات للقاعات والمعامل والطرق أعلى من معايير المساحات والتجهيزات والمواصفات العامة للمباني والمرافق لمؤسسات التعليم العالي (NORMS).
- وجود برنامج جديد بنظام الساعات المعتمدة لتصميم الأدوية وهو الوحيد من نوعه في مصر ويسهم في تخريج دفعات قادرة على الإكتشافات الدوائية الجديدة وتوكيد جودة الدواء.
- وجود قسم مستقل للصيدلة الإكلينيكية منذ إنشاء الكلية والذي يسهم في تخريج دفعات قادرة على التفاعل مع الفريق الطبي من أجل اختيار الدواء المناسب للحالات المرضية المختلفة وكذلك دراسة التفاعلات الدوائية تجنباً للآثار السلبية ويوجد إقبال كبير من طلاب الدراسات العليا المصريين والوافدين للدراسة بهذا القسم للحصول علي الدبلوم والماجستير والدكتوراة.
- الموقع المتميز لكلية الصيدلة في قلب حي العباسية يؤهلها للقيام بدور فعال في خدمة المجتمع وتنمية البيئة مثل القوافل الطبية إلى المناطق المجاورة مثل: المطرية والوايلي وعين شمس بالإضافة الي قريها من بعض المستشفيات مثل مستشفى الدمرداش و مستشفى عين شمس التخصصي ومصانع الأدوية بالأميرية.

- مساهمة بعض أعضاء هيئة التدريس بالكلية في وضع المعايير الأكاديمية القياسية للتعليم الصيدلي بمصر في مراحل إعدادها.
- وجود وحدة التجارب والبحوث المتقدمة بالكلية والتي تقدم خدماتها لشركات الدواء بمصر والعالم العربى .
- يتوفر بالكلية العديد من الأنشطة الطلابية المتميزة مثل المؤتمر الطلابى للدراسات الصيدلية، الجمعية العلمية لطلاب صيدلة عين شمس، وكذلك ملتقى التوظيف السنوى بالإضافة إلي وجود رابطة مفعلة للخريجين.
- وجود إتفاقية تعاون أكاديمي مع جامعة المستقبل.

**الفصل الثاني**  
**الخطة الإستراتيجية**  
**لكلية الصيدلة**  
**جامعة عين شمس**

## الخطة الاستراتيجية لكلية الصيدلة جامعة عين شمس

أولاً: الآلية المستخدمة لإعداد الخطة:

تم استخدام النموذج رباعي الخطوات عند عمل الخطة الاستراتيجية علي النحو التالي:

### 1-دراسة الوضع الحالي

تم دراسة الوضع الحالي للمؤسسة باستخدام:

- أ- نتائج التحليل البيئي الرباعي (SWOT Analysis) بمشاركة كافة الأطراف من داخل وخارج كلية الصيدلة جامعة عين شمس.
- ب- تحليل استبيانات المستفيدين النهائيين.
- ج- قاعدة البيانات عن الامكانات البشرية والمادية بالكلية وتحليلها
- د- الدراسة الذاتية للكلية

### 2- تحديد المستهدف (Target)

وهو الوضع المثالي الذي تريد الكلية الوصول إليه (الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية).

### 3- تحديد الفجوة (Gap)

4- تحديد المسار الذي يجب أن نسلكه للوصول للهدف وسد الفجوة

### (Strategies)

وتتضمن الخطة التنفيذية الأهداف التي يجب تحقيقها من أجل الوصول إلي الغايات النهائية (Goals)

تم اعتمادها بمجلس الكلية رقم (1) بتاريخ 19 / 9 / 2010

الخطوة الأولى

دراسة الوضع الحالي

التحليل البيئي الرباعي

**SWOT Analysis**

## التحليل البيئي الرباعي SWOT Analysis

### مقدمة:

**تعريف التحليل البيئي الرباعي:** هي إحدى الأدوات التحليلية للتعرف علي الوضع القائم والحالة السائدة التي تواجه المؤسسة وذلك بتحديد العوامل ذات التأثير وقوة هذا التأثير وإتجاهه وكيفية التعامل معه.

### إطار التحليل:

تقسم هذه الأداة العوامل المؤثرة في وضع الكلية إلي قسمين أساسيين:

1- العوامل الداخلية

2- العوامل الخارجية

وتمثل **العوامل الداخلية** إما نقاط قوة في أداء المؤسسة أو نقاط ضعف لها وكذلك فإن نقاط القوة والضعف يمكن أن تتبادل مراكزها من خلال كيفية التعامل معها وبالتالي فإن تحديد الطبيعة الواضحة لكل عامل وقوة تأثيره وإتجاه هذا التأثير يحتاج إلي عمق في التحليل ودقة في الدراسة لتحديد مصادر القوة والضعف في العنصر الواحد.

أما **العوامل الخارجية** بطبيعتها إما فرص يمكن إنتهازها كمنافع معينة للمؤسسة أو تهديدات تؤثر بالسلب علي أداء المؤسسة ونتائجها وعليه في دراسة كل عامل من العوامل الخارجية علينا أن نحدد إذا ما كان هذا العامل يمثل فرصة يجب إنتهازها والبناء عليها أو يمثل تهديداً نسعي إلي إلغاء أثره أو التقليل منه مع العلم بأن العامل الواحد قد يمثل فرصة وتهديداً في نفس الوقت ويتوقف ذلك علي الزاوية التي ينظر منها القائم علي التحليل لهذا العامل فقد يمكن تحويل التهديد إلي فرصة أو تتحول الفرصة إلي تهديد.

### النتائج المتوقعة من التحليل

النتائج المتوقعة بعد إجراء التحليل الرباعي تمثل الفرص المتاحة أمام المؤسسة والتهديدات التي تواجهها ونقاط القوة التي تمتلكها ونقاط الضعف التي تقلل من أدائها ثم يتم تصنيفها طبقاً لأولويات محددة من حيث قوة التأثير وإمكانية التعامل معها ويتم وضع وتصنيف السياسات البديلة لإنتهاز الفرص ودفع التهديدات واستثمار نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف.

## منهجية الدراسة:

منهجية الدراسة هي أسلوب العمل المتبع للوصول إلي نتائج محددة من الدراسة وتم ذلك علي النحو التالي:

1. قام فريق العمل بتحديد الإطار العام للدراسة وذلك بتحديد العوامل المؤثرة على الوضع القائم باستخدام طريقة العصف الذهني.

2. قام فريق العمل بوضع قائمة إستقصاء تشمل كافة العوامل المؤثرة علي الوضع القائم بحيث تستطلع هذه القائمة وجهة نظر أصحاب المصلحة في تأثير هذا العامل علي الظاهرة وإتجاه التأثير ودرجته وأولوياته في الخطة التنفيذية وشملت هذه القائمة علي:

أ. استمارات تحديث بيانات الإداريين للوقوف علي مؤهلاتهم ومهاراتهم.

ب. استبيان رأى الطلاب عن أداء الإداريين بالكلية.

ج. استبيان رأى اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عن أداء الإداريين بالكلية.

د. استمارات تقييم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس.

هـ. استمارات تقييم الأقسام العلمية.

و. استبيان رأى الطلاب في مصادر التعليم والتعلم والدعم الطلابي في النواحي الأكاديمية والغير أكاديمية بالكلية.

ز. استبيان رأى المستفيد النهائي من الخريجين.

3. تم توجيه قائمة الإستقصاء بالنسبة للعوامل الخارجية لأصحاب المصلحة من خارج الكلية والهيئة الإدارية العليا لها بينما يتم توجيه قائمة الإستقصاء للعوامل الداخلية لأصحاب المصلحة من العاملين في الكلية والمتعاملين معها.

4. قام فريق العمل بإستيفاء قائمة الإستقصاء إما عن طريق توزيعها علي ذوي المصلحة أو عن طريق إجراء المقابلات وإستيفائها من فرد من مجموعة الدراسة.

5. قام فريق العمل بتجميع النتائج وتصنيفها وصياغتها في صورة جداول تمثل نقاط القوة ونقاط الضعف بالنسبة للعوامل الداخلية وتمثل الفرص والتهديدات بالنسبة للعوامل الخارجية مع بيان لكل عامل مؤثر إتجاه التأثير وقوته وأولوية التعامل معه.

6. بعد كل ما سبق تم حساب (IFE) Internal Factor Evaluation (EFE) و Factor Evaluation External

# نتائج دراسة الوضع الحالي

## التحليل البيئي الرباعي لكلية الصيدلة - جامعة عين شمس

### SWOT Analysis

#### 1-نقاط القوة

1. الكلية جاذبة للطلاب حيث يقبلون علي الإلتحاق بها والتحويل إليها.
2. تميز أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية من حيث القدرة التدريسية والبحثية وذلك يتضح من نشر العديد من الأبحاث في مجلات عالمية واسعة الأنتشار والتي لها معامل تأثير مرتفع مثل مجلة Nature والحصول علي المشروعات البحثية الممولة.
3. تمتع الكلية ببنية تحتية متميزة من حيث قاعات الدرس الطلابية والبحثية والمرافق ووسائل الاتصال بشبكة المعلومات الدولية من خلال 255 نقطة اتصال موزعة بكافة أرجاء الكلية.
4. وجود قسم منفصل للصيدلة الإكلينيكية وهو الوحيد من نوعه الذي يمنح درجة دبلوم الصيدلة الاكلينيكية في مصر ويسهم في تخريج دفعات قادرة على التفاعل مع الفريق الطبي من أجل توظيف الدواء المناسب للحالات المرضية المختلفة وكذلك دراسة التفاعلات الدوائية تجنباً للآثار السلبية.
5. يوجد بالكلية برنامج جديد لمرحلة البكالوريوس بنظام الساعات المعتمدة.
6. يتوافر بالكلية مركز طبي مهياً للحفاظ علي صحة وسلامة العاملين بالكلية.
7. تطبيق طرق تدريس غير تقليدية وأساليب تعلم ذاتي في المقررات الدراسية.
8. وجود مصادر لتنمية الموارد الذاتية المالية للكلية تتمثل في عائد برنامج الساعات المعتمده ووحدة التجارب والبحوث الصيدلية المتقدمة بالإضافة إلي عائد الدراسات العليا وعائد دورات التعليم الصيدلى المستمر.
9. توافر وحدة لضمان الجودة بالكلية تسعى لتحقيق أهداف التخطيط الإستراتيجي للكلية والإرتقاء بقدراتها التنافسية.



3. الفرص المتاحة في الإتجاه الحالي نحو تطوير الأداء الجامعي واعتماد الكليات مع حصول الكلية علي مشروعين من مشروعات الجودة وهما مشروع إنشاء نظام داخلي للجودة (QAAP) في 15 أكتوبر 2004 ومشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد (CIQAP) في 5 مارس 2008 مما يؤدي إلي تحسين الوضع التنافسي للمؤسسة بالنسبة إلي مثيلاتها داخل مصر
4. وجود إتفاقية تعاون أكاديمي مع جامعة المستقبل.

#### 4-التحديات

1. تدني مستوى الأجور بصفة عامة لأعضاء هيئة التدريس والمعاونين والعاملين بالكلية.
2. التوسع في أعداد المقبولين بالكلية قد يؤدي إلي ضعف مستوي الخريج.
3. توافر فرص عمل جاذبة لأعداد كثيرة من أعضاء هيئة التدريس خارج الكلية مما سيؤدي إلي نقص شديد في أعضاء هيئة التدريس.
4. المنافسة الشديدة من قبل الجامعات الخاصة في الداخل ومن الجامعات المناظرة في الدول المجاورة.

## Internal Factor Evaluation\* (IFE)

| Score      | Rate | Weight   | العوامل الإستراتيجية الداخلية   |
|------------|------|----------|---|
|            |      |          | <b>1. نقاط القوة</b>  |
| 0.6        | 4    | 0.15     | الكلية جاذبة للطلاب في مرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا حيث يقبلون علي الإلتحاق بها والتحويل إليها.  |
| 0.8        | 4    | 0.2      | تميز أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية من حيث القدرة التدريسية وذلك يتضح من تطبيق طرق تدريس غير تقليدية وأساليب تعلم ذاتي في المقررات الدراسية وأيضا من حيث القدرة البحثية وذلك يتضح من نشر العديد من الأبحاث في مجلات عالمية واسعة الأنتشار والتي لها معامل تأثير مرتفع مثل مجلة (Nature)، الحصول علي المشروعات البحثية الممولة ووجود تعاون بحثى بين أعضاء هيئة التدريس بالكلية وبعض المراكز البحثية الأجنبية. |
| 1          | 5    | 0.2      | تمتع الكلية بموقع متميز وببنية تحتية متميزة من حيث قاعات الدرس الطلابية و البحثية والمرافق ووسائل الاتصال بشبكة المعلومات الدولية من خلال 255 نقطة اتصال موزعة بكافة أرجاء الكلية ومركز طبى مهيا للحفاظ علي صحة وسلامة العاملين بالكلية.  |
| 0.2        | 2    | 0.10     | برنامج الساعات المعتمدة لتصميم الأدوية وهو الوحيد من نوعه في مصر و يسهم في تخريج دفعات قادرة على الإكتشافات الدوائية الجديدة وتوكيد جودة الدواء بالإضافة الى وجود قسم منفصل للصيدلة الإكلينيكية   |
| 0.6        | 4    | 0.15     | توافر وحدة لضمان الجودة بالكلية تسعى لتحقيق أهداف التخطيط الإستراتيجي للكلية والإرتقاء بقدراتها التنافسية.  |
|            |      |          | <b>2. نقاط الضعف</b>  |
| 0.05       | 1    | 0.05     | عدم توافر الكفاءات و الإختصاصات المطلوبة في بعض الأقسام الإدارية بالإضافة إلي الحاجة إلي تدريب المتوفر حاليا لرفع كفاءتهم.  |
| 0.05       | 1    | 0.05     | عدم وجود وحدة حسابية خاصة بالكلية.  |
| 0.05       | 1    | 0.05     | عدم فاعلية نظام المسائلة و المحاسبة بين الإداريين بالكلية.  |
| 0.05       | 1    | 0.05     | عدم كفاية مصادر تمويل البحث العلمي بالصورة التي تحقق رضا الباحثين.  |
| <b>3.4</b> |      | <b>1</b> |   |

\*يتضح من تحليل العوامل الداخلية للكلية حصولها علي أكبر من المتوسط 3.4 و هذا يعني أن أداء الكلية قريب من الأداء الجيد مقارنة بالكليات الأخرى.

**External Factor Evaluation\* (EFE)**

| Score      | Rate | Weight   | العوامل الإستراتيجية الخارجية  |
|------------|------|----------|--|
|            |      |          | <b>3. الفرص</b>  |
| 1.5        | 3    | 0.2      | تتعدد مجالات عمل الخريج وتزايد أمامه فرص العمل خاصة في المجالات الجديدة التي يفرضها سوق العمل مثل التصنيع الدوائي، توكيد جودة الادوية، الصيدلة الاكلينيكية والتسويق الدوائي بالإضافة إلي عدم تشبع سوق العمل الصيدلي.   |
| 0.6        | 3    | 0.2      | هناك فرص محققة لزيادة التعاون مع المراكز البحثية وأقسام الرقابة النوعية والجودة بشركات الأدوية التابعة للقطاع العام والخاص مما يسهم في توسيع دائرة نشاط الكلية للقيام بعمل دراسات وبحوث بالمشاركة مع وزارة الصحة والجهات الرقابية لتطوير الصناعات الدوائية من خلال وحدة التجارب والبحوث الصيدلانية المتقدمة.                   |
| 1.5        | 5    | 0.25     | الفرص المتاحة في الإتجاه الحالي نحو تطوير الأداء الجامعي و اعتماد الكليات مع حصول الكلية علي مشروعين من مشروعات الجودة و هما مشروع إنشاء نظام داخلي للجودة (QAAP) في 15 أكتوبر 2004 و مشروع التطوير المستمر و التأهيل للإعتماد (CIQAP) في 5 مارس 2008 مما يؤدي إلي تحسين الوضع التنافسي للمؤسسة بالنسبة إلي مثيلاتها داخل مصر. |
| 0.3        | 2    | 0.15     | وجود إتفاقية تعاون أكاديمي مع جامعة المستقبل.  |
|            |      |          | <b>4. التهديدات</b>  |
| 0.05       | 1    | 0.05     | تدني مستوى الأجور بصفة عامة لأعضاء هيئة التدريس والمعاونين والعاملين بالكلية.  |
| 0.05       | 1    | 0.05     | التوسع في أعداد المقبولين بالكلية قد يؤدي إلي ضعف مستوي الخريج.  |
| 0.05       | 1    | 0.05     | توافر فرص عمل جاذبة لأعداد كثيرة من أعضاء هيئة التدريس خارج الكلية مما سيؤدي إلي نقص شديد في أعضاء هيئة التدريس.   |
| 0.1        | 2    | 0.05     | المنافسة الشديدة من قبل الجامعات الخاصة في الداخل ومن الجامعات المناظرة في الدول المجاورة  |
| <b>3,0</b> |      | <b>1</b> |  |

\*يتضح من التحليل السابق لعوامل البيئة الخارجية للكلية حصولها علي **3.0** وهذا يعني أن الكلية لديها قدرة جيدة في المنافسة مع الكليات الأخرى من كليات الصيدلة بالجامعات المصرية.

# مصفوفة مجالات القوة والضعف والفرص والتهديدات (TWOS)

## مصفوفة مجالات القوة والضعف والفرص والتهديدات (TWOS)

| نقاط القوة  | نقاط الضعف   |
|---|--|
| 1. الكلية جاذبة للطلاب حيث يقبلون علي الإلتحاق بها والتحويل إليها.  | 1. عدم توافر الكفاءات والإختصاصات المطلوبة في بعض الأقسام الإدارية والحاجة إلي تدريب المتوفر حاليا لرفع كفاءتهم بالإضافة الي النقص في أعداد الإداريين و السكرتارية و الفنيين و العمال. |
| 2. تميز أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية من حيث القدرة التدريسية والبحثية وذلك يتضح من نشر العديد من الأبحاث في مجلات عالمية واسعة الأنتشار والتي لها معامل تأثير مرتفع مثل مجلة Nature والحصول علي المشروعات البحثية الممولة. | 2. عدم وجود وحدة حسابية خاصة بالكلية.  |
| 3. تمتع الكلية ببنية تحتية متميزة من حيث قاعات الدرس الطلابية والبحثية والمرافق ووسائل الاتصال بشبكة المعلومات الدولية من خلال 255 نقطة اتصال موزعة بكافة أرجاء الكلية.   | 3. عدم فاعلية نظام قياس الأداء والمسائلة بين العاملين بالكلية.   |
| 4. وجود قسم منفصل للصيدلة الإكلينيكية وهو الوحيد من نوعه الذي يمنح درجة دبلوم الصيدلة الاكلينيكية في مصر ويسهم في تخريج دفعات قادرة على التفاعل مع الفريق الطبي   | 4. عدم كفاية مصادر تمويل البحث العلمي بالصورة التي تحقق رضا الباحثين.  |
| 5. يوجد بالكلية برنامج جديد لمرحلة البكالوريوس بنظام الساعات المعتمدة.  | 5. نسبة أعداد أعضاء هيئة التدريس للطلاب أقل من النسبة المثلي الخاصة بمعايير الجودة والإعتماد حاليا.  |
| 6. يتوافر بالكلية مركز طبي مهياً للحفاظ علي صحة وسلامة العاملين بالكلية.  | 6. الأجهزة المتوفرة بالمعامل الطلابية بحاجة إلي زيادة أعدادها.   |
| 7. تطبيق طرق تدريس غير تقليدية وأساليب تعلم ذاتي في المقررات الدراسية.  | 7. الحاجة إلي تعديل و تطوير بعض لوائح ونظم وإجراءات العمل.   |
| 8. وجود مصادر لتنمية الموارد الذاتية المالية للكلية تتمثل في عائد برنامج الساعات المعتمده ووحدة التجارب والبحوث الصيدلية المتقدمة بالإضافة إلي عائد الدراسات العليا.  |  |
| 9. توافر وحدة لتوكيد الجودة بالكلية تسعى لتحقيق أهداف التخطيط الإستراتيجي والإرتقاء بقدراتها التنافسية.   |  |
| 10. الإقبال المتزايد علي أقسام الدراسات العليا بالكلية للطلاب المصريين والوافدين.   |  |
| 11. وجود تعاون بحثي بين أعضاء هيئة التدريس بالكلية وبعض المراكز البحثية الأجنبية.   |  |
| 12. موقع الكلية المميز وقربه من مواقع شركات الدواء والمستشفيات التعليمية  |  |



## الخطوة الثانية

### تحديد المستهدف

الرؤية والرسالة والسياسات  
والأهداف الاستراتيجية

## الخطوة الثانية

### تحديد المستهدف

## (الرؤية والرسالة والسياسات والأهداف الاستراتيجية)

### رؤية الكلية\*:

أن تكون الكلية مؤسسة تعليمية معترفاً بها ومركزاً للتفوق في التعليم الصيدلي والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

### رسالة الكلية\*:

إعداد صيادلة ذوي كفاءة عالية يتحلون بأخلاق المهنة وقادرين علي المنافسة في سوق العمل بما يخدم عملية تطوير التصنيع الدوائي وتصميم الأدوية وتوكيد جودتها وتحسين الرعاية الصحية للمرضي . بالإضافة إلي توفير الأنشطة المناسبة للطلاب لتكوين الشخصية المتميزة علمياً ومجتمعياً. كما تسعى الكلية إلى تحقيق التوسع في الأبحاث العلمية والتطبيقية الجيدة وأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة مع زيادة روابط الإتصال بالخريجين والمستفيدين النهائيين.

### الأهداف الإستراتيجية للكلية\*:

1. تطوير البرامج والمقررات الدراسية وطرق التعليم والتعلم الذاتي لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا بما يتلائم مع احتياجات المجتمع وسوق العمل.
2. تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعمل علي تحقيق النسب المرجعية .
3. توفير بيئة تربوية تعليمية مناسبة للتعليم والتعلم وتكوين الشخصية المتميزة علمياً ومجتمعياً.
4. تطوير أداء الجهاز الاداري.

5. تحقيق التوسع في الأبحاث العلمية والتطبيقية في مجال الاكتشافات الدوائية والتصنيع والتطوير الدوائي وتوكيد جودته وتحسين الرعاية الصحية للمريض .
6. متابعة الخريجين وتنمية العلاقات المستمرة معهم وتلبية إحتياجات المستفيد النهائي.
7. توثيق التعاون مع المجتمع وزيادة الوعي بالمشاركة المجتمعية وتنمية البيئة بين أعضاء هيئة التدريس والإداريين والطلاب.
8. تنمية الموارد الذاتية.
9. تطوير وصيانة البنية الأساسية.

# الخطوة الثالثة

## تحديد الفجوة

## الخطوة الثالثة

### تحديد الفجوة

#### الفجوة بالنسبة للهدف الأول:

1. يحتاج البرنامج الدراسي الرئيسي الذي تقدمه الكلية للحصول علي درجه البكالوريوس في العلوم الصيدلانية إلي تحديث مستمر للمقررات بحيث يشمل التحديث إزاله المكرر منها وإضافة موضوعات جديدة بغرض مواكبة التطورات الحديثة محلياً وعالمياً في مجال التعليم الصيدلي والصناعات الدوائية في ضوء المعايير القومية القياسية المرجعية.
2. تحتاج برامج الدراسات العليا الخاصة بالذكوراه والماجستير والدبلوم إلي تحديث في ضوء معايير أكاديمية معتمدة للدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة.
3. البرامج الدراسية لمرحلة الدراسات العليا تحتاج لتقييم محتواها العلمي بواسطة مقيمين خارجين ومقارنتها بالمعايير القومية القياسية.
4. طرق التدريس الغير تقليدية تحتاج لمزيد من التفعيل.

#### الفجوة بالنسبة للهدف الثاني:

تسعى الكلية للوصول إلى النسب المرجعية من أعداد هيئة التدريس.

#### الفجوة بالنسبة للهدف الثالث:

البيئة التعليمية تحتاج لتوفير المزيد من المصادر التعليمية المساعدة لنجاح الفاعلية التعليمية في جو يسوده الود والعلاقة الطيبة بين عضو هيئة التدريس والطالب.

#### الفجوة بالنسبة للهدف الرابع:

يوجد قصور في أعداد وكفاءة أداء العاملين بالجهاز الإداري ويحتاجون إلي المزيد من التدريب المناسب المتخصص للأقسام الإدارية المختلفة بالكلية.

#### الفجوة بالنسبة للهدف الخامس:

الاحتياج إلى مزيد من الدعم لتشجيع وتفعيل الأبحاث العلمية والتطبيقية التي تخدم مجال صناعة الدواء بجمهورية مصر العربية.

**الفجوة بالنسبة للهدف السادس:**

1. يوجد حاجة إلى إستكمال قاعدة بيانات خريجي الكلية للأعوام السابقة.
2. الاحتياج إلى المزيد من التوثيق لجميع أنشطة لجنة متابعة الخريجين.

**الفجوة بالنسبة للهدف السابع:**

الحاجة إلى المزيد من زيادة الوعي بأهمية المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب.

**الفجوة بالنسبة للهدف الثامن:**

1. الموازنة المخصصة سنوياً لأغراض أنشطة البحث العلمي من إدارة الجامعة غير كافية لإحداث تطور يواكب الدول المتقدمة و يحقق رضا الباحثين.
2. عدم وجود مصدر مالي ثابت مخصص من إدارة الجامعة للصرف علي مرافق الكلية الحيوية.

**الفجوة بالنسبة للهدف التاسع:**

1. عدم وجود سياسة محددة لضمان صيانة المباني والمرافق بالكلية.
2. أعداد العمالة المؤهلة الخاصة بصيانة الكلية غير كافية.

# الخطة التنفيذية لتحقيق الأهداف الإستراتيجية

| الهدف الأول   | المخرجات  | الأنشطة  | مدة التنفيذ  | المسئول عن التنفيذ          | مؤشرات النجاح   | الموارد المطلوبة ( جنية مصري )  | مصدر التمويل |  |
|---|---|--|--|-----------------------------|---|---|--------------|--|
| 1. تطوير البرامج والمقررات الدراسية وطرق التعليم والتعلم الذاتي لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا بما يتلائم مع احتياجات المجتمع وسوق العمل. | 1-1-1 معايير أكاديمية قياسية قومية متبناه علي مستوى برامج البكالوريوس                 | 1-1-1: تبنى المعايير الأكاديمية القياسية القومية (NARS) لمرحلة البكالوريوس.  | سبتمبر 2009-<br>يناير 2010   | مجلس الكلية                 | تزايد رضا المستفيد النهائي عن مستوى الخريج.                           | -----   | -----        |  |
|   | 2-1: مقررات وبرامج موصفة وموثقة لمرحلة البكالوريوس لتحقيق احتياجات سوق العمل والمجتمع | 1-2-1: مقارنة توصيف المقررات والبرامج الحالية ومخرجاتها التعليمية المستهدفه (ILOS) بالمعايير الاكاديمية القومية القياسية (NARS) للتعليم الصيدلي لمرحلة البكالوريوس وعمل مصفوفة لذلك. | 1-2-1: مقارنة توصيف المقررات والبرامج الحالية ومخرجاتها التعليمية المستهدفه (ILOS) بالمعايير الاكاديمية القومية القياسية (NARS) للتعليم الصيدلي لمرحلة البكالوريوس وعمل مصفوفة لذلك. | فبراير 2009-<br>سبتمبر 2009 | رؤساء الاقسام العلمية<br>مدير وحدة توكيد الجودة<br>أعضاء هيئة التدريس | تلاشى الفجوة بين ما تقدمه مقررات مرحلة البكالوريوس واحتياجات سوق العمل.               | -----        |  |
|   |   | 1-2-2: مراجعة توصيف المقررات بواسطة الممتحنين الخارجيين.   | 1-2-2: مراجعة توصيف المقررات بواسطة الممتحنين الخارجيين.   | نهاية كل فصل دراسي          | الممتحنون الخارجيون   | توصيف البرامج والمقررات وفقا للمعايير   |              |  |
|   |   | 1-2-3: مراجعة توصيف البرامج التعليمية بواسطة المراجع الخارجي.  | 1-2-3: مراجعة توصيف البرامج التعليمية بواسطة المراجع الخارجي.  | فبراير 2009-<br>ديسمبر 2009 | المراجع الخارجي<br>ا.د أحمد عبد العزيز                                | الاكاديمية القياسية القومية (NARS) لمرحلة البكالوريوس.                                |              |  |
|   |   | 1-2-4: اعتماد توصيف البرامج والمقررات بعد التحديث من مجلس الكلية.  | 1-2-4: اعتماد توصيف البرامج والمقررات بعد التحديث من مجلس الكلية.  | بداية العام الدراسي         | مجلس الكلية   | تطوير البرامج التعليمية بالكلية بناء على تقارير المراجعين الداخليين والخارجيين و لجنة |              |  |
|   |   | 1-1-5: تفعيل دور لجنة تطوير المقررات الدراسية (CDC).   | 1-1-5: تفعيل دور لجنة تطوير المقررات الدراسية (CDC).   | سبتمبر من كل عام دراسي      | رئيس لجنة تطوير المقررات الدراسية                                     |   |              |  |

|  |  |                 |  |  |  |  |  |  |
|--|--|-----------------|--|--|--|--|--|--|
|  |  | تطوير المقررات. |  |  |  |  |  |  |
|--|--|-----------------|--|--|--|--|--|--|

| الهدف الأول   | المخرجات   | الأنشطة  | مدة التنفيذ                | المسئول عن التنفيذ  | مؤشرات النجاح  | الموارد المطلوبة ( جنية مصري ) | مصدر التمويل |
|---|--|--|----------------------------|---|--|--------------------------------|--------------|
| 1. تطوير البرامج والمقررات الدراسية وطرق التعليم والتعلم الذاتي لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا بما يتلائم مع احتياجات المجتمع وسوق العمل. | 1-3-3- معايير أكاديمية قياسية قومية متبناه علي مستوي برامج الدراسات العليا   | 1-3-1: تبنى المعايير الأكاديمية القياسية العامة لبرامج الدراسات العليا.  | نوفمبر 2009-<br>أبريل 2010 | مجلس الكلية   | تزايد رضا الخريج و المستفيد النهائي عن برامج ومقررات الدراسات العليا بالكلية | -----                          | -----        |
|   | 1-4-1: مقارنة مواصفات المقررات الحالية ومخرجاتها التعليمية المستهدفه (ILOs) بالمعايير الاكاديمية القومية القياسية لمرحلة الدراسات العليا | 1-4-1: مقارنة مواصفات المقررات الحالية ومخرجاتها التعليمية المستهدفه (ILOs) بالمعايير الاكاديمية القومية القياسية لمرحلة الدراسات العليا | نوفمبر 2009<br>أغسطس 2010  | رؤساء الاقسام العلمية مدير وحدة توكيد الجودة أعضاء هيئة التدريس | تطوير البرامج التعليمية بالكلية بناء على تقارير المراجعين الخارجيين          | -----                          | -----        |
|   | 1-4-2: دراسة حاجة سوق العمل لخريجي الدراسات العليا والتخصصات الممكن إضافتها والتي تخدم سوق العمل.  | 1-4-2: دراسة حاجة سوق العمل لخريجي الدراسات العليا والتخصصات الممكن إضافتها والتي تخدم سوق العمل.  | مارس 2011-<br>مارس 2012    | وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث                       | المراجعين الخارجيين  | -----                          | -----        |
|   | 1-4-3: مراجعة توصيف المقررات والبرامج بواسطة المراجعين الخارجيين.  | 1-4-3: مراجعة توصيف المقررات والبرامج بواسطة المراجعين الخارجيين.  | مارس 2010-<br>نوفمبر 2010  | المراجعون الخارجيون   | المراجعين الخارجيين  | -----                          | -----        |
|   | 1-4-4: إعتتماد توصيف البرامج والمقررات من مجلس الكلية.   | 1-4-4: إعتتماد توصيف البرامج والمقررات من مجلس الكلية.   | سبتمبر من كل عام           | مجلس الكلية   | المراجعين الخارجيين  | -----                          | -----        |

|  |  |   |   |                            |  |  |  |
|--|--|---|---|----------------------------|--|--|--|
|  |  | تطوير لائحة الدراسات العليا إلى نظام الساعات المعتمدة | مجلس الكلية<br>وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث<br>لجنة الدراسات العليا<br>رؤساء الأقسام العلمية | يونيو 2010-<br>ديسمبر 2011 | 1-4-5: تطوير لائحة الدراسات العليا و تحويلها إلي نظام الساعات المعتمدة |  |  |
|--|--|---|---|----------------------------|--|--|--|

| الهدف الأول  | المخرجات                           | الأنشطة   | مدة التنفيذ                 | المسئول عن التنفيذ                          | مؤشرات النجاح  | الموارد المطلوبة ( جنيه مصري ) | مصدر التمويل |
|--|------------------------------------|---|-----------------------------|---|--|--------------------------------|--------------|
| 1. تطوير البرامج والمقررات الدراسية وطرق التعليم والتعلم الذاتي لمركتي البكالوريوس والدراسات العليا بما يتلائم مع احتياجات المجتمع وسوق العمل. | 1-5- طرق تعليم وتعلم متطورة وذاتية | 1-5-1: تدريب أعضاء هيئة التدريس علي طرق التعليم والتعلم الذاتي.   | سبتمبر 2009-<br>سبتمبر 2011 | لجنة التدريب بوحدة<br>توكيد الجودة          | إدراج طرق<br>التعلم الذاتي في<br>المقررات بالأقسام<br>العلمية<br><br>تزايد نسبة طرق<br>التعلم المتطورة<br>والذاتية في<br>المقررات الدراسية<br><br>تزايد رضا<br>الطلاب عن<br>طرق التعليم<br>والتعلم |                                |              |
|  |                                    | 1-5-2: دعم مصادر التعلم الذاتي مثل المكتبة ووحدة تكنولوجيا المعلومات وشبكة المعلومات الدولية (Internet) | أبريل 2009-مايو<br>2010     | عميد الكلية<br>مدير وحدة توكيد الجودة       |  |                                |              |
|  |                                    | 1-5-3: حث الطلاب بواسطة أعضاء هيئة التدريس تدريجياً علي المشاركة في أنشطة التعلم الذاتي                 | بصفة مستمرة                 | رؤساء الأقسام العلمية<br>أعضاء هيئة التدريس |  |                                |              |
|  |                                    | 1-5-4: متابعة تنفيذ طرق التعليم والتعلم المتطورة في التدريس وإعداد تقارير بذلك.                         | نهاية كل عام<br>دراسي       | مدير وحدة توكيد الجودة                      |  |                                |              |

| مصدر التمويل | الموارد المطلوبة (جنيه مصري) | مؤشرات النجاح   | المسئول عن التنفيذ  | مدة التنفيذ                 | الأنشطة  | المخرجات                  | الهدف الأول  |
|--------------|------------------------------|---|---|-----------------------------|--|---------------------------|--|
|              | -----                        | تزايد رضا الطلاب والمشرفون عن التدريب الميداني        | مجلس الكلية<br>وحدة توكيد الجودة  | يناير 2010-<br>يونيو 2010   | 1-6-1: توصيف التدريب الميداني والمخرجات التعليمية المستهدفة منه واعتماده من مجلس الكلية. | 1-6-6-1 تدريب ميداني فعال | 1. تطوير البرامج والمقررات الدراسية وطرق التعليم والتعلم الذاتي لمرحلي البكالوريوس والدراسات العليا بما يتواءم مع احتياجات المجتمع وسوق العمل. |
|              |                              | وجود نظام معتمد للتدريب الميداني                      | وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب   | فبراير 2010-<br>سبتمبر 2010 | 1-6-2: وضع آلية لمتابعة التدريب الميداني للطلاب.   |                           |  |
|              |                              | تحقيق الأهداف التعليمية المستهدفة من التدريب الميداني | وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب<br>مدير وحدة توكيد الجودة<br>أعضاء هيئة التدريس | كل عام دراسي                | 1-6-3: قياس مدي رضا الطلاب التدريب الميداني.   |                           |  |
|              |                              |   | المشرفون علي التدريب الميداني بالكلية   | كل عام دراسي                | 1-6-4: مراجعة تحقيق المخرجات التعليمية المستهدفه من التدريب الميداني.                    |                           |  |

| مصدر التمويل                  | الموارد المطلوبة<br>( جنيه مصري ) | مؤشرات النجاح  | المسئول عن التنفيذ  | مدة التنفيذ                  | الأنشطة  | المخرجات   | الهدف الثاني  |
|-------------------------------|-----------------------------------|--|---|------------------------------|--|--|---|
|                               |                                   | تحقيق النسب المرجعية للأعداد المطلوبة من أعضاء هيئة التدريس. | وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث<br>أعضاء هيئة التدريس | مستمر                        | 1-1-2-تحفيز ومتابعة المدرسين المساعدين بالكلية والمشرفين عليهم بداخل الوطن وخارجه للإنتهاء من متطلبات الحصول علي الدكتوراه للانضمام لأعضاء هيئة التدريس.                         | 1-2- عدد كافي من أعضاء هيئة التدريس يحقق النسب المرجعية    | 2. تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم والعمل علي تحقيق النسب المرجعية |
|                               |                                   |  | مجلس الكلية<br>مجالس الأقسام العلمية                            | سنويا                        | 2-1-2- نذب أعضاء هيئة تدريس من كليات الصيدلة والجامعات الأخرى ندباً كاملاً أو جزئياً لتدريس المواد الصيدلانية.   |  |   |
|                               |                                   |  | مجلس الكلية<br>مجالس الأقسام العلمية                            | سنويا                        | 2-1-3- نذب أعضاء هيئة تدريس من كليات الطب والعلوم والآداب بالجامعة لتدريس المقررات الغير صيدلانية.   |  |   |
|                               |                                   |  | مجلس الكلية<br>مجالس الأقسام العلمية                            | مارس 2010-<br>مارس 2011      | 2-1-4: وضع خطة موثقة لتحقيق النسب المرجعية.  |  |   |
| موارد الكلية الذاتية<br>CIQAP | 30,000<br>جنيه مصري               | تنوع طرق التدريس المستخدمة في المحاضرات.                     | مدير وحدة توكيد الجودة<br>لجنة التدريب بوحدة توكيد الجودة       | يناير 2009 -<br>سبتمبر 2009  | 2-2-1- تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس من خلال تحليل نتائج استبيانات الطلاب عن أداء أعضاء هيئة التدريس ومن خلال استبيان أعضاء هيئة تدريس عن احتياجاتهم التدريبية. | 2-2- أعضاء هيئة تدريس ذوي كفاءة عالية في العملية التعليمية |   |
|                               |                                   |  | لجنة التدريب بوحدة توكيد الجودة                                 | سبتمبر 2009 -<br>سبتمبر 2010 | 2-2-2- وضع خطة تدريبية لرفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس و اعتمادها.   |  |   |

|  |  |  |                                    |                              |   |  |  |
|--|--|--|------------------------------------|------------------------------|---|--|--|
|  |  | تزايد رضا الطلاب<br>عن طرق التدريس<br>المستخدمة<br>وعن أداء أعضاء<br>هيئة التدريس.<br><br>زيادة نسب الطرق<br>الحديثة في التدريس<br>مقارنة بالطرق<br>التقليدية. | لجنة التدريب بوحدة توكيد<br>الجودة | سبتمبر 2009 -<br>سبتمبر 2011 | 3-2-2- تنفيذ الخطة التدريبية لعضاء هيئة التدريس<br>و الهيئة المعاونة. |  |  |
|--|--|--|------------------------------------|------------------------------|---|--|--|

| الهدف الثالث  | المخرجات   | الأنشطة  | مدة التنفيذ                  | المسئول عن التنفيذ   | مؤشرات النجاح   | الموارد المطلوبة<br>(جنيه مصري) | مصدر التمويل              |
|---|--|--|------------------------------|--|---|---------------------------------|---------------------------|
| 3. توفير بيئة تربوية تعليمية مناسبة للتعليم والتعلم وتكوين الشخصية المتميزة علمياً ومجتمعياً. | 1-3 قاعات<br>درس ومعامل<br>ملائمة للعملية<br>التعليمية | 1-1-3: حصر مساحات قاعات الدرس<br>والمعامل المتاحة للتأكد من تحقيق المعدلات<br>القومية المعلنة. (NORMS).            | أغسطس<br>2009- يوليو<br>2010 | مدير وحدة توكيد الجودة   | تحقيق المعدلات<br>القومية المعلنة<br>بواسطة هيئة<br>ضمان الجودة<br>والاعتماد<br>(NORMS) فيما<br>يخص المعامل<br>وقاعات الدرس | 4,900,000                       | CIQAP                     |
|   |  | 2-1-3: تجهيز قاعات الدرس بأجهزة العرض<br>(DataShow) وأجهزة الكمبيوتر والكاميرات<br>المختصة بعرض الوثائق و الشرائح. | نوفمبر 2009 -<br>ديسمبر 2010 | مدير وحدة توكيد الجودة<br>وكيل الكلية لشئون<br>التعليم والطلاب | تزايد رضا الطلاب<br>عن الامكانات<br>المادية المتاحة<br>لقاعات الدرس و<br>المعامل الطلابية.                                  | 300,000                         |                           |
|   |  | 3-1-3 : تجهيز المعامل بما يلزمها من أجهزة<br>معملية طلابية ومعدات و أجهزة عرض.                                     | نوفمبر 2009-<br>مارس 2012    | عميد الكلية<br>رؤساء الأقسام العلمية<br>قسم المشتريات          |   | 400000<br>(الصيانة)             |                           |
|   |  |  |                              |  |   |                                 | الجامعة و<br>موارد الكلية |

|  |  |  |              |                              |   |  |  |
|--|--|--|--------------|------------------------------|---|--|--|
|  |  |  | وحدة الصيانة | نوفمبر 2009 -<br>سبتمبر 2013 | 3-1-4: صيانة الأجهزة و المعدات بالكلية و<br>ربط شراء أى جهاز بوجود عقود ضمان و<br>صيانة |  |  |
|--|--|--|--------------|------------------------------|---|--|--|

| الهدف الثالث  | المخرجات   | الأنشطة  | مدة التنفيذ                       | المسئول عن التنفيذ   | مؤشرات النجاح   | الموارد المطلوبة (جنيه مصري) | مصدر التمويل |
|---|--|--|-----------------------------------|--|---|------------------------------|--------------|
| 3. توفير بيئة تربوية تعليمية مناسبة للتعليم والتعلم وتكوين الشخصية المتميزة علمياً ومجتمعياً. | 3-2- بيئة تعليمية وتربوية يسودها الهدوء والود والعلاقة الطيبة بين عضو هيئة التدريس والطالب بما يضمن نجاح العملية التعليمية | 3-2-1: إصدار دليل أخلاقيات ممارسة المهنة واعلانه ونشره.  | مايو 2010 - نوفمبر 2010           | مدير وحدة توكيد الجودة<br>أعضاء هيئة التدريس                                     | تزايد رضا الطلاب وأعضاء هيئة التدريس عن مناخ العمل في قاعات الدرس . | 800,000<br>جنيه مصري         | CIQAP        |
|   |  | 3-2-2: تنفيذ أنشطة اجتماعية و طلابية تقرب الطالب من عضو هيئة التدريس وتجعل العلاقة ودية  | كل فصل دراسي                      | قسم رعاية الشباب   | إنخفاض عدد المشكلات داخل قاعات الدرس                                |                              |              |
|   | 3-3- مصادر تعليم وتعلم كافية نفي بالغرض التعليمي وتحقق احتياجات الطلاب   | 3-3-1: تجهيز المكتبة بالكتب المرجعية الحديثة والدوريات التي تساعد علي التعلم الذاتي و تحويل المكتبة إلى مكتبة الكترونية و تدريب الطلاب على استخدامها | سبتمبر 2009- مارس 2011            | وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب<br>مدير وحدة توكيد الجودة<br>مدير مكتبة الكلية | زيادة رضا الطلاب عن مصادر التعليم والتعلم و شكل الكتاب الجامعي.     |                              |              |
|   |  | 3-3-2: وضع ضوابط ومعايير الكتاب الجامعي.   | سبتمبر 2009- مارس 2011            | رؤساء الأقسام العلمية  |   |                              |              |
|   | 3-3-3: تجهيز وحدة تكنولوجيا المعلومات بالأجهزة الحديثة و ربطها بشبكة المجلس  | سبتمبر 2009- مارس 2013   | وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب |  |   |                              |              |

|  |  |  |                                  |  |                            |  |  |
|--|--|--|----------------------------------|--|----------------------------|--|--|
|  |  |  | مدير وحدة تكنولوجيا<br>المعلومات |  | الأعلى للجامعات<br>.       |  |  |
|  |  |  |                                  |  | 4-3-3: توفير انترنت لاسلكي |  |  |

| الهدف الثالث  | المخرجات  | الأنشطة   | مدة التنفيذ                | المسئول عن التنفيذ  | مؤشرات النجاح  | الموارد المطلوبة<br>(جنيه مصري) | مصدر التمويل                    |
|---|---|---|----------------------------|---|--|---------------------------------|---------------------------------|
| 3. توفير بيئة تربوية تعليمية مناسبة للتعليم والتعلم وتكوين شخصية متميزة علمياً ومجتمعياً. | 4-3 نشاط طلابي يضمن تحقيق الاحتياجات الوجدانية للطلاب وتنمية شخصياتهم | 3-4-1: تحديد احتياجات الطلاب من الأنشطة الطلابية المتنوعة.  | مايو 2010 -<br>نوفمبر 2010 | مشرفي الأنشطة الطلابية بالكلية                                      | تزايد رضا الطلاب عن مدي تحقيق احتياجاتهم الوجدانية وشعورهم بالرضا والانتماء للكلية | 450000<br>جنيه مصرى             | ميزانية اتحاد الطلاب من الجامعة |
|   |   | 3-4-2: وضع خطة لدعم الأنشطة الطلابية المتنوعة بناء علي احتياجاتهم.  | مايو 2010 -<br>نوفمبر 2010 | وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب<br>مشرفي الأنشطة الطلابية بالكلية |  |                                 |                                 |
|   |   | 3-4-3: تفعيل اللجان المختلفة لاتحاد الطلاب و دعم المؤتمر الطلابي للدراسات الصيدلية و الجمعيات العلمية الطلابية. | سنويا                      | وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب<br>مشرفي الأنشطة الطلابية بالكلية |  |                                 |                                 |
|   |   | 3-4-4: تطوير ماعب الكلية متعدد الأغراض.   | مارس 2011-<br>مارس 2012    | وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب<br>مشرفي الأنشطة الطلابية بالكلية |  |                                 |                                 |

|  |  |  |  |       |   |  |  |
|--|--|--|--|-------|---|--|--|
|  |  |  | وكيل الكلية لشئون<br>التعليم والطلاب<br>مشرفي الأنشطة الطلابية<br>بالكلية<br>-مدير وحدة توكيد الجودة | سنويا | 3-4-3: استطلاع رأي الطلاب لقياس<br>مدي رضائهم عن الأنشطة الطلابية<br>بالكلية. |  |  |
|--|--|--|--|-------|---|--|--|

| الهدف الرابع                 | المخرجات   | الأنشطة   | مدة التنفيذ                 | المسئول عن التنفيذ                               | مؤشرات النجاح  | الموارد المطلوبة (جنيه مصري) | مصدر التمويل                 |  |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|--|------------------------------|------------------------------|--|
| 4. تطوير أداء الجهاز الإداري | 1-4- إداريين مؤهلين لأداء العمل بكفاءة                     | 1-1-4: حصر الاحتياجات التدريبية للعاملين                                      | أكتوبر 2009-<br>ديسمبر 2009 | أمين الكلية ولجنة التدريب<br>بوحدّة توكيد الجودة | زيادة الرضا عن أداء الأقسام الإدارية<br>زيادة عدد الموظفين الذين يملكون مهارات ومتطلبات العمل الإداري. | 10,000<br>جنيه مصري          | تمويل الذاتي للكلية<br>CIQAP |  |
|                              |  | 2-1-4: وضع خطة تدريبية للجهاز الإداري في ضوء الاحتياجات التدريبية             | مارس 2009-<br>سبتمبر 2009   | أمين الكلية ولجنة التدريب<br>بوحدّة توكيد الجودة |  |                              |                              |  |
|                              |  | 3-1-4: تنفيذ برامج تدريبية فعالة لرفع الكفاءة.                                | سبتمبر 2009-<br>سبتمبر 2012 | أمين الكلية ولجنة التدريب<br>بوحدّة توكيد الجودة |  |                              |                              |  |
|                              |  | 4-1-4: تقييم أداء الإداريين بعد تلقي البرامج و قياس أثر مردود التدريب .       | دوريا                       | أمين الكلية ولجنة التدريب<br>بوحدّة توكيد الجودة |  |                              |                              |  |
|                              | 2-4- عدد كافي ومناسب من الإداريين يتناسب مع إحتياجات العمل | 1-2-4: إجراء دراسة عن توزيع الإداريين وعددهم بالأقسام الإدارية ومدى كفاية ذلك | سبتمبر 2010-<br>فبراير 2011 | أمين الكلية                                      | تقليل عبء العمل مع سرعة إنجازه تناسب توزيع الموظفين مع كمية العمل بكل قسم إداري ملائمة مؤهلات          |                              |                              |  |
|                              |  | 2-2-4: مخاطبة الجامعة لزيادة أعداد العاملين.                                  | أكتوبر 2010-<br>يناير 2011  | أمين الكلية ومديروحدّة توكيد الجودة              |  |                              |                              |  |
|                              |  | 3-2-4: إجراء دراسة عن مدى ملائمة  | نوفمبر 2010-<br>نوفمبر 2011 | أمين الكلية ومديروحدّة توكيد                     |  |                              |                              |  |

|  |  |   |                                     |                         |  |  |
|--|--|---|-------------------------------------|-------------------------|--|--|
|  |  | الإداريين مع الأقسام التي يعملون معها                               | الجودة                              |                         | مؤهلات الإداريين مع الأقسام التي يعملون بها                        |  |
|  |  |   | عميد الكلية وأمين الكلية            | يناير 2011 - يونيو 2011 | 4-2-4: اصدار قرارات إدارية لإعادة التوزيع إن لزم الأمر             |  |
|  |  | وجود سياسات وإجراءات معلنة ومعتمدة ومفعلة لقياس أداء الجهاز الإداري | أمين الكلية ومدير وحدة توكيد الجودة | مارس 2010 - ديسمبر 2010 | 4-3-1: إصدار معايير معتمده ومعلنة ومفعلة لقياس أداء الجهاز الإداري | 4-3 وجود سياسات وآليات وإجراءات واضحة ومعتمدة ومعلنة لقياس أداء الجهاز الاداري |

| مصدر التمويل                  | الموارد المطلوبة<br>(جنيه مصري) | مؤشرات النجاح   | المسئول عن التنفيذ   | مدة التنفيذ                 | الأنشطة  | المخرجات   | الهدف الخامس   |
|-------------------------------|---------------------------------|---|--|-----------------------------|--|--|--|
| -----                         | -----                           | وجود دراسة<br>للاحتياجات البحثية<br>المجتمعية في<br>مجال الصناعات<br>الدوائية وتحقيق<br>رضاء الجهات<br>المجتمعية. | وكيل الكلية لشئون الدراسات<br>العليا و البحوث                          | فبراير 2010-<br>ديسمبر 2012 | 5-1-1: دراسة احتياجات جهات<br>التصنيع الدوائى لمعرفة المشكلات<br>التي تواجههم  | 5-1: دراسة الاحتياجات<br>المجتمعية فى مجال البحث<br>العلمى | 5. تحقيق التوسع في الأبحاث العلمية والتطبيقية في مجال الاكتشافات الدوائية والتصنيع<br>والتطوير الدوائى وتوكيد جودته وتحسين الرعاية الصحية للمريض |
|                               |                                 |   | وكيل الكلية لشئون الدراسات<br>العليا و البحوث                          | فبراير 2010-فبراير<br>2012  | 5-1-3:دراسة تخصصات اعضاء<br>هيئة التدريس بالكلية   |  |  |
|                               |                                 |   | وكيل الكلية لشئون الدراسات<br>العليا و البحوث                          | فبراير 2011-<br>ديسمبر 2012 | 5-1-4: إعداد وثيقة الإحتياجات<br>البحثية لشركات التصنيع الدوائى  |  |  |
| عائد الدراسات العليا<br>CIQAP | 4,923,000<br>جنيه مصرى          | وجود خطة معتمدة<br>محدثة للبحوث<br>بالكلية متفقة مع<br>خطة الجامعة مع<br>وجود آلية لمتابعتها<br>زيادة عدد البحوث  | وكيل الكلية الدراسات العليا<br>والبحوث<br>رؤساء الأقسام العملية        | يناير 2009-<br>اغسطس 2010   | 5-2-1-دراسة مجالات الارتباط<br>بين خطة الكلية البحثية و خطة<br>الجامعة   | 5-2- تفعيل الخطة البحثية<br>للكلية                         |  |
|                               |                                 |   | وكيل الكلية لشئون الدراسات<br>العليا و البحوث<br>رؤساء الأقسام العملية | يناير 2009-<br>اغسطس 2010   | 5-2-2- مناقشة المجالات<br>البحثية مع الأقسام العلمية و<br>تحديث الخطة البحثية للكلية والتي<br>تراعي الإحتياجات المجتمعية |  |  |

|  |  |   |   |                              |  |  |  |
|--|--|---|---|------------------------------|--|--|--|
|  |  | التي يتم تطبيقها في مجال التصنيع الدوائى. |   |                              | وتتناسب مع تخصصات أعضاء هيئة التدريس وتتفق مع خطة الجامعة  |  |  |
|  |  |   | وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا و البحوث                | يناير 2009 -<br>اغسطس 2012   | 5-2-3: وضع آلية لمتابعة تنفيذ الخطة البحثية للكلية.  |  |  |
|  |  |   | عميد الكلية<br>وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا و البحوث | فبراير 2011 -<br>ديسمبر 2012 | 5-2-4: زيادة التمويل المطلوب للبحث العلمى.   |  |  |
|  |  |   | مدير وحدة توكيد الجودة<br>نائب مدير وحدة توكيد الجودة     | يناير 2010 مارس<br>2011      | 5-2-5: استكمال إنشاء المعمل المركزي وإمداده بالأجهزة التي تساهم في إعداد الأبحاث العلمية المتطورة و تدريب الباحثين على استخدامها |  |  |
|  |  |   | وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا و البحوث                | ابريل 2012 -<br>ديسمبر 2012  | 5-2-6: عقد ملتقى بين باحثى الكلية و شركات صناعة الدواء فى مصر لعرض الأبحاث التطبيقية عليهم                                       |  |  |

|  |  |  |   |                           |  |  |
|--|--|--|---|---------------------------|--|--|
|  |  |  | وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا و البحوث            | ديسمبر 2011-<br>مارس 2012 | 7-2-5: إنشاء لجنة لتسويق الأبحاث العلمية   |  |
|  |  |  | مدير وحدة توكيد الجودة<br>نائب مدير وحدة توكيد الجودة | يناير 2010<br>مارس 2011   | 8-2-5: إنشاء قاعدة بيانات بالابحاث العلمية بالكلية   |  |
|  |  |  | وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحاث             | يناير 2010<br>ديسمبر 2012 | 1-3-5: عقد و تفعيل بروتوكولات تعاون مع جهات بحثية داخل وخارج الوطن.  |  |
|  |  |  | وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحاث             | يناير 2010<br>ديسمبر 2012 | 2-3-5: تدريب اعضاء هيئة التدريس على التقدم للحصول على المشاريع البحثية ودعم فرص التعاون                              | 3-5- سياسات تدعيم وتشجيع التعاون الداخلي والخارجي في مجال البحث العلمى |
|  |  |  | مدير وحدة توكيد الجودة                                | يناير 2010<br>ديسمبر 2012 | 3-3-5: تشجيع و دعم اشترك أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة فى المشاريع البحثية القومية على مستوى الجامعة و الدولة |  |
|  |  | تزايد عدد البحوث المشتركة مع الهيئات البحثية داخلياً وخارجياً<br>تزايد عدد الابحاث والاشراف المشترك داخلياً وخارجياً |   |                           |  |  |

| الهدف الخامس  | المخرجات                    | الأنشطة   | مدة التنفيذ               | المسئول عن التنفيذ                        | مؤشرات النجاح  | الموارد المطلوبة<br>( جنيه مصري ) | مصدر التمويل |
|---|-----------------------------|---|---------------------------|---|--|-----------------------------------|--------------|
| 5. تحقيق التوسع في الأبحاث العلمية والتطبيقية في مجال الاكتشافات الدوائية والتصنيع والتطوير الدوائى وتوكيد جودته وتحسين الرعاية الصحية للمريض | 4-5 أخلاقيات بحث علمي مفعلة | 1-4-5: إنشاء لجنة لأخلاقيات البحث العلمي.   | سبتمبر 2009               | وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث | عدم نشر بحوث علمية تتعارض مع قيم المجتمع وحرية العلمية من كلية الصيدلة جامعة عين شمس | -----                             |              |
|   |                             | 2-4-5: توعية أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات البحث العلمي.   | يناير-مارس 2010           | لجنة أخلاقيات البحث العلمي                | وجود لجنة مفعلة لأخلاقيات البحث العلمي   |                                   |              |
|   |                             | 3-4-5: تفعيل آلية لعرض البحوث علي لجنة أخلاقيات البحث العلمي قبل إجازتها بما يضمن عدم إضرارها بالمجتمع. | سبتمبر 2011 - ديسمبر 2012 | لجنة أخلاقيات البحث العلمي                |  |                                   |              |

| الهدف السادس  | المخرجات   | الأنشطة   | مدة التنفيذ                 | المسئول عن التنفيذ                             | مؤشرات النجاح                              | الموارد المطلوبة (جنيه مصري) | مصدر التمويل |
|---|--|---|-----------------------------|--|--|------------------------------|--------------|
| 6. متابعة الخريجين وتنمية العلاقات المستمرة معهم وتلبية احتياجات المستفيد النهائي | 6-1-1 قاعدة بيانات عن الخريجين وأماكن عملهم          | 6-1-1: إنشاء قاعدة بيانات خاصة بالخريجين و المستفيد النهائي | سبتمبر 2009-<br>سبتمبر 2012 | لجنة متابعة الخريجين<br>مدير وحدة توكيد الجودة | وجود قاعدة بيانات عن الخريجين وأماكن عملهم | 10,000<br>جنيه مصري          | CIQAP        |
|   | 6-2-2 رابطة للخريجين ذات دور فعال                    | 6-2-1 تفعيل أنشطة رابطة الخريجين                            | ابريل 2010-<br>ابريل 2012   | لجنة متابعة الخريجين<br>مدير وحدة توكيد الجودة | وجود أنشطة مفعلة لرابطة الخريجين           |                              |              |
|   |  | 6-2-2: إنشاء مقر دائم للجنة متابعة الخريجين ورابطة الخريجين | ابريل 2010-<br>ابريل 2012   | لجنة متابعة الخريجين<br>مدير وحدة توكيد الجودة |  |                              |              |
|   |  | 6-2-3: وضع آلية لمتابعة الخريجين                            | ابريل 2010-<br>ديسمبر 2010  | لجنة متابعة الخريجين<br>مدير وحدة توكيد الجودة |  |                              |              |
|   | 6-3-3 خطة للتواصل مع الخريجين                        | 6-3-1: دراسة احتياجات الخريجين من تدريب وأنشطة إجتماعية     | يونيو 2010-<br>فبراير 2012  | لجنة متابعة الخريجين<br>مدير وحدة توكيد الجودة | تواصل مع الخريجين                          |                              |              |
|   |  | 6-3-2: تلبية احتياجات الخريجين والمساهمة في توظيفهم.        | سبتمبر 2010-<br>سبتمبر 2012 | لجنة متابعة الخريجين<br>مدير وحدة توكيد الجودة | والمساهمة في توظيفهم                       |                              |              |
|   | 6-4-4 توطيد العلاقات مع المستفيد النهائي من الخريجين | 6-4-1: استطلاع رأى المستفيد النهائي عن مستوى الخريجين       | ابريل 2010-<br>ديسمبر 2010  | لجنة متابعة الخريجين<br>مدير وحدة توكيد الجودة | رضا المستفيد النهائي عن مستوى الخريجين     |                              |              |
|   |  | 6-4-2: عقد ملتقى التوظيف السنوى                             | مارس من كل عام              | لجنة متابعة الخريجين<br>مدير وحدة توكيد الجودة | مستوى الخريجين                             |                              |              |

| الهدف السابع   | المخرجات   | الأنشطة  | مدة التنفيذ               | المسئول عن التنفيذ                           | مؤشرات النجاح  | الموارد المطلوبة (جنيه مصري) | مصدر التمويل |
|--|--|--|---------------------------|--|--|------------------------------|--------------|
| 7. توثيق التعاون مع المجتمع وزيادة الوعي بالمشاركة المجتمعية وتنمية البيئة بين أعضاء هيئة التدريس والإداريين والطلاب | 1-7- أعضاء هيئة تدريس وطلاب وعاملون يمتلكون وعياً عالياً بأهمية المشاركة المجتمعية | 1-1-7: عقد ورش عمل عن دور الكلية والطلاب في خدمة المجتمع وتنمية البيئة                               | سبتمبر 2010 - سبتمبر 2011 | وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة | تزايد مشاركة أعضاء هيئة التدريس و الطلاب في أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة | -----                        |              |
|  |  | 2-1-7: عقد فعاليات أسبوع البيئة  | سنوياً                    | وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة |  |                              |              |
|  | 2-7- خطة معتمدة ومفعلة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة                                 | 1-2-7: تحديد الاحتياجات المجتمعية من خلال إستبيان للمجتمع المحيط بالكلية واحتياجات المجتمع الصيدلي . | سبتمبر 2009 - أبريل 2011  | وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة | تحديد الاحتياجات المجتمعية   |                              |              |
|  |  | 2-2-7: وضع خطة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة وفقاً للاحتياجات المجتمعية                                | سنوياً                    | وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة | وجود خطة لخدمة المجتمع وفقاً للاحتياجات                                      |                              |              |
|  |  | 3-2-7: متابعة تنفيذ خطة خدمة المجتمع و تنمية البيئة.   | سنوياً                    | وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة | وجود آليات لتنفيذ الخطة وتقييمها   |                              |              |
|  |  | 4-2-7: قياس مدي رضا المستفيدين من أنشطة خدمة المجتمع و تنمية البيئة.                                 | سنوياً                    | وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة |  |                              |              |

|  |  |  |   |                                |   |  |  |
|--|--|--|---|--------------------------------|---|--|--|
|  |  | وجود قاعدة بيانات<br>عن كل أنشطة<br>خطة خدمة<br>المجتمع وتنمية<br>البيئة | وكيل الكلية لشئون خدمة<br>المجتمع وتنمية البيئة<br>مدير وحدة توكيد الجودة                               | ديسمبر<br>2010-<br>ديسمبر 2011 | 7-3-1: إعداد قاعدة بيانات متكاملة وموثقة<br>حول كافة أنشطة الكلية في مجال خدمة<br>المجتمع وتنمية البيئة | 7-3 قاعدة بيانات<br>لأنشطة خدمة المجتمع<br>وتنمية البيئة |  |
|  |  |  | مجلس الكلية<br>وكيل الكلية لشئون خدمة<br>المجتمع وتنمية البيئة  | سبتمبر 2009<br>-أبريل 2011     | 7-4-1: انشاء وحدة الأزمات و الكوارث   | 7-4-4: تحقيق معايير<br>الأمن و السلامة                   |  |
|  |  |  | وكيل الكلية لشئون البيئة و<br>خدمة المجتمع<br>مدير وحدة الأزمات والكوارث<br>مسئول الدفاع المدني بالكلية | سبتمبر<br>2010-<br>أبريل 2011  | 7-4-2: وضع خطة لوحدة الأزمات و<br>الكوارث ز تفعيلها بما يضمن تحقيق معايير<br>الأمن و السلامة بالمبنى.   |  |  |

| الهدف الثامن             | المخرجات                               | الأنشطة  | مدة التنفيذ              | المسئول عن التنفيذ  | مؤشرات النجاح  | الموارد المطلوبة (جنيه مصري) | مصدر التمويل |
|--------------------------|--|--|--------------------------|---|--|------------------------------|--------------|
| 8. تنمية الموارد الذاتية | 1-8- موارد ذاتية جديدة ومتنامية للكلية | 1-1-8: إجراء قياسات بالمعمل المركزي بمقابل مادي لعملاء داخل وخارج الجامعة.   | بدا من مارس 2011         | عميد الكلية   | زيادة موارد الكلية الذاتية بما يضمن تحقيق الرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية للكلية | 80,000                       | CIQAP        |
|                          |  | 2-1-8: التوسع في أعداد المقبولين في برنامج الساعات المعتمدة .  | يونيو 2009- ديسمبر 2012  | عميد الكلية<br>وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب<br>منسق البرنامج الجديد                |  |                              |              |
|                          |  | 3-1-8: انشاء معمل جديد لتكنولوجيا معلومات لعمل دورات تدريبه لأعضاء هيئة التدريس والطلاب لتأهيلهم للحصول علي شهادة قيادة الكمبيوتر (ICDL) | فبراير 2010- سبتمبر 2011 | وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث   |  |                              |              |
|                          |  | 4-1-8: التوسع في دورات التعليم الصيدلي المستمر وإعداد الخريج لسوق العمل  | سبتمبر 2009- ديسمبر 2012 | وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة<br>لجنة متابعة الخريجين                    |  |                              |              |
|                          |  | 5-1-8: تحديث وحدة التجارب والبحوث الصيدلة المتقدمة والتوسع في أنشطتها .  | سبتمبر 2009- سبتمبر 2012 | عميد الكلية<br>وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة<br>المدير المسئول عن الوحدة |  |                              |              |

|  |  |  |  |                             |   |  |  |
|--|--|--|--|-----------------------------|---|--|--|
|  |  |  | وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة | ابريل 2011-<br>ديسمبر 2011  | 7-1-8: إنشاء بيت لحيوانات التجارب                                 |  |  |
|  |  |  | وكيل الكلية للدراسات العليا                  | سبتمبر 2011-<br>سبتمبر 2012 | 8-1-8: التوسع في أعداد المقبولين في برامج الدراسات العليا بالكلية |  |  |

| الهدف التاسع                    | المخرجات  | الأنشطة  | مدة التنفيذ                 | المسئول عن التنفيذ  | مؤشرات النجاح   | الموارد المطلوبة (جنيه مصري) | مصدر التمويل                 |
|---------------------------------|---|--|-----------------------------|---|---|------------------------------|------------------------------|
| 9. تطوير وصيانة البنية الأساسية | 9-1- نظام يضمن إستمرارية صيانة المباني والمرافق والتسهيلات لضمان تحقيق رسالة الكلية | 9-1-1: خطة سنوية لصيانة المباني والمرافق و الأجهزة والمعدات.   | سنوياً                      | - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة<br>- أمين الكلية | تراجع أعطال الأجهزة والمرافق في الكلية                  | 150,000<br>جنيه مصرى         | عائد برنامج الساعات المعتمدة |
|                                 |   | 9-1-2: إبرام تعاقدات سنوياً مع شركات متخصصة لصيانة المباني والمرافق والتجهيزات مثل المصاعد والتكييف. | سنوياً                      | - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة<br>- أمين الكلية | وجود عقود صيانة موثقة                                   |                              |                              |
|                                 |   | 9-1-3: إنشاء وحدة هندسية بالكلية ومتابعة كيفية أداء المهام المطلوبة منهم.                            | سبتمبر 2009-<br>سبتمبر 2012 | - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة<br>- أمين الكلية | رضاء العاملين والطلاب بالكلية عن مستوى المباني والمرافق |                              |                              |
|                                 |   | 9-1-4: وضع إرشادات وتوعية كافية بجوار كل مرفق أو جهاز بهدف الحفاظ عليه.                              | سبتمبر 2009-<br>سبتمبر 2012 | - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة<br>- أمين الكلية |   |                              |                              |

