

الخطة الاستراتيجية لكلية الصيدلة 2023-2026م



اعداد

لجنة الخطة الاستراتيجية بكلية الصيدلة

أبريل 2023 م

جدول المحتويات

4	فريق إعداد الخطة الاستراتيجية
6	كلمة لجنة إعداد الخطة
7	المقدمة:
7	التعريف بالكلية
8	الموارد البشرية والإمكانات المادية
8	أولاً: الكادر التعليمي و الوظيفي (الموارد البشرية)
9	ثانياً :-الإمكانات المادية:
10	الجزء الأولى
10	منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية يناير 2023- ديسمبر 2026
10	أولاً . مرحلة التخطيط والتجهيز و لإعداد .
11	ثانياً : مرحلة إجراء التحليل البيئي الوصفي والكمي
12	ثالثاً: مرحلة تحديد الفجوة بين الوضع المأمول والوضع الحالي
12	رابعاً. مرحلة تقييم توافق رؤية ورسالة الكلية مع الوضع الراهن والمستقبلي
12	خامساً. مرحلة تحديد الاستراتيجيات البديلة باستخدام مصفوفة TOWS
12	سادساً . مرحلة وضع الغايات والأهداف الاستراتيجية والسياسات.
13	سابعاً. مرحلة تصميم الخطة التنفيذية لتحقيق الخطة الاستراتيجية
13	ثامناً. مرحلة وضع آليات التقييم ومتابعة التنفيذ للخطة التنفيذية.
15	الجزء الثاني
15	نتائج التحليل البيئي 2022 وتحديد الاستراتيجية البديلة
15	أولاً: نتائج التحليل البيئي SWOT
16	البيئة الداخلية:
16	البيئة الخارجية:
17	المحور الاول : التحليل البيئي SWOT analysis
19	الجزء الثالث

19	الأهداف الاستراتيجية وتحليل الفجوة
19	الرؤية:
19	الرسالة:
25	الجزء الرابع
25	الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية
26	الخطة التنفيذية:
30	ألية قياس مؤشرات الأداء
31	المتابعة والتقييم:
32	الجزء الخامس
32	السياسات المرشدة للكلية
32	السياسية المرشدة للكلية
32	اللية مواجهة المخاطر
33	ألية تحديث الخطة
33	المراجع :

فريق إعداد الخطة الاستراتيجية

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

أولا: اللجنة العليا للإشراف على إعداد الخطة الاستراتيجية:

- 1- د. مصطفى المضعف عميد الكلية
- 2- د. الهام عبد المالك وكيل الشؤون العلمية بالكلية
- 3- د. عبادي جمعة عبادي مدير قسم الجودة بالكلية

ثانيا: لجنة إعداد الخطة الاستراتيجية:

1. ممثلين عن أعضاء هيئة التدريس

- 1- د. محمود الزغداني عضو هيئة تدريس بقسم عقاير
- 2- د. خليفة ابراهيم خليفة عضو هيئة تدريس بقسم الكيمياء
- 3- د سالم بوخريص عضو هيئة تدريس بقسم الصيدلانيات
- 4- أ. محمد النقيب عضو هيئة تدريس بقسم الكيمياء
- 5- أ. محمد التريكي عضو هيئة تدريس بقسم الكيمياء
- 6- أ. عمران التير عضو هيئة تدريس بقسم علم الادوية
- 7- أ. ميلاد عبد الحميد الدحوح عضو هيئة تدريس بقسم علم الادوية

ممثلين عن المعيدين

- 1- عمر المدهون معيد بقسم الصيدلانيات
- 2- نورا أبو مسواق معيد بقسم الكيمياء

ممثلين عن الشؤون الإدارية

- 1- أ. محمد الشريف مدير الشؤون الإدارية والمالية
- 1- صالح مجبر مدير مكتبة الكلية
- 2- انويجي البكاي مسجل الكلية

ممثلين عن الطلاب

- ايمن حسن الاميري اتحاد الطلبة

ممثلين عن النقابة

- الصيدلي. أسامة الفاضلي نقيب الصيادلة الخمس

المراجع الداخلي: أ. د أحمد دومة عضو هيئة تدريس بقسم علم الادوية

المراجع الخارجي: د. الهاملي الترهوني عميد كلية الطب بجامعة الزيتونة

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 (إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه) أخرج 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 خمس 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 (2) 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 الصيفة 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 بالكلية 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 تقيادى هذا القصور في مراحل مراجعة 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.

اولا: 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 والإمكانات المادية

أولاً: الكادر التعليمي و الوظيفي (الموارد البشرية)

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

أولاً: الموظفين:

الموظفين ذكور	الموظفين إناث	العدد الكلي
49	9	58

ثانياً: أعضاء هيئة التدريس:

الذكور	إناث	مساعد محاضر	محاضر	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ	الإجمالي
21	8	12	10	6		1	29

ثالثاً: المعيدين:

ذكور	إناث	العدد الكلي
10	38	48

رابعاً: فني معمل:

ذكور	إناث	العدد الكلي
2	2	4

ثانياً:- 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:

يوجد بالكلية 4 أقسام علمية يحتوي كل منهم على 4 معامل طلابية ومعامل بحثي مزودين بالأجهزة والكيماويات المطلوبة ومطابقة للمواصفات. كما يوجد بالكلية مكتبة مجهزة بالمراجع المتخصصة وعدد من الحواسيب.

3- الوحدات والمراكز:

يوجد بالكلية وحدة لضمان الجودة ووحدة القياس وتقييم الأداء.

4- الموارد المالية:

توجد ميزانية مخصصة للكلية من قبل جامعة.

5- الكنترول وإدارة الاختبارات:

يوجد غرفة كمنترول مخصصة مجهزة بجهاز حاسب آلي و مؤمنة بباب حديدي ومراقبة بالكاميرات ومزودة بوسائل الأمان الضرورية.

6- الأقسام العلمية:

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

7- الأقسام الإدارية:

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

8- التجهيزات الدائمة للأنشطة الطلابية:

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

9- 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.

<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.

أولاً. 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 والمعنيين 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 وضعتها مركز ضمان جودة التعليم بالاعتماد طبقا للدليل الصادر عن المركز 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 استمارة استبيان أعضاء هيئة التدريس والعاملين والمعنيين 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 والتهديدات طبقاً 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 السيد عميد الكلية نيابة عن مجلس الكلية) 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 SWOT

بعد أن تم الانتهاء من التحليل البيئي والاستقرار على الاستمرار في رسالة ورؤية الكلية، تم تصميم مصفوفة SWOT 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.

سابعا. 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 كفي وكمي 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 شهرياً، مع إدراج مؤشرات التقييم، مع عرضها على إدارة الكلية بغرض اعتماد التحديث المقترح فور الموافقة عليها من كافة الأطراف المعنية.

ثامناً. 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 للخطط 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 الي خطط سنوية تبدأ وتنتهي مع بداية ونهاية العام الميلادي.
- 2- عرض الخطط السنوية علي 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 اعمال 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.
- 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، صيدلة في صيدليات عامة وفي مستشفيات، شركات الأدوية.		
2	2022-12	2022-12
الاطلاع 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 المتابعة.		
6-	2023-2	2023-2
إجراء ورش عمل باستخدام أسلوب العصف ال ذهني وعقد إجتماعات للعرض والمناقشة وإجراء تصويت لاختيار طبيعة الخطة من بين البدائل المتابعة.		
7-	2023-2	2023-2
تحليل النتائج وتحديد الفجوة وصياغة الأهداف الاستراتيجية.		
8-	2023-2	2023-3
إعداد وصياغة مسودة الخطة الاستراتيجية والخطة التنفيذية.		
9-	2023-3	2023-3
مراجعة الخطة بواسطة مراجع داخلي. مراجعة الخطة بواسطة مراجع خارجي.		
10	2023-3	2023-4
صياغة الخطة الاستراتيجية والخطة التنفيذية النهائية.		
11	2023-4	2023-4
اعتماد الخطة الاستراتيجية من المجالس المختصة		

الجزء الثاني

نتائج التحليل البيئي 2022 وتحديد الاستراتيجية البديلة

أولاً: 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 أو العناصر التي تؤثر تأثيراً 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 الآخر موجود في معايير الفاعلية التعليمية ومن أمثلة ذلك (الخطة الاستراتيجية ومكوناتها – القيادة والحوكمة – الموارد المادية والبشرية – أعضاء هيئة التدريس – البحث العلمي – الطلاب والخريجون... الخ). وتعرف نقاط القوة في البيئة الداخلية بأنها عبارة عن النقاط أو الجوانب التي تتميز بها الكلية وتؤثر إيجابياً على الأداء بها، أما نقاط الضعف فهي عبارة عن النقاط أو الجوانب الغير مميزة بالكلية والتي تؤثر تأثيراً سلبياً على أداء الكلية.

البيئة الخارجية:

تعرف البيئة الخارجية بأنها (البيئة التي تشمل جميع الأطراف أو المكونات الموجودة بالمجتمع المحيط بالكلية وتؤثر تأثيراً مباشراً أو غير مباشر على أداء العمل داخل الكلية ولكن لا تستطيع الكلية اتخاذ القرارات بشأن تطويرها أو تعديلها أو 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 الأعمال والعديد من المؤسسات ذات العلاقة بالكلية). وتعرف الفرص بأنها عبارة عن كل الإمكانيات المادية والمالية والتدريبية التي يمكن أطراف ومؤسسات المجتمع الخارجي ويتم الاستفادة منها وتطوير الأداء بالكلية. أما التهديدات فهي عبارة عن المعوقات المرتبطة بأطراف ومؤسسات المجتمع الخارجي والتي تؤثر سلبياً على أداء العمل الكلية.

المحور الاول: التحليل البيئي SWOT analysis

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

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

البيئة الخارجية	
Threats التهديدات	Opportunities الفرص
<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 الاستغلال الأمثل للوسائل التقنية المتاحة</p> <p>4- عدم كفاية الموارد التعليمية والمادية للكلية</p> <p>5- عدم توفر بنية أساسية جيدة تلبى الاحتياجات الأكاديمية والإدارية.</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 وإجراءات تنظم العمل الإداري والأكاديمي 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>

الجزء الثالث

الأهداف الاستراتيجية وتحليل الفجوة

الرؤية والرسالة والقيم

الرؤية:

تحقيق التميز والابتكار في التعليم الصيدلي والبحث العلمي إقليميا وعالميا.

الرسالة:

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

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.

العدالة: 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 و متميزاً في التعليم والخيار المفضل لطلبة العلم	الجانب الطلابي
تحقيق التميز والابتكار في البحث العلمي	أن تصبح جامعة المرقب أنموذجاً رائداً و متميزاً في البحث العلمي.	الجانب البحثي
تحقيق التميز والابتكار في خدمة المجتمع	أن تلعب دوراً مشتركاً مع صانعي القرار في الوصول إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة.	الجانب المجتمعي

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.	الجانب الطلابي
تحقيق دورا رياديا في تطوير الخدمات الصحية والبحث العلمي	تتعهد الجامعة بتوفير مقومات الإبداع في مختلف مجالات البحث العلمي، وتشجيع الأفكار الريادية.	الجانب البحثي
تحقيق دورا رياديا في تطوير الخدمات الصحية وخدمة المجتمع	نشر ثقافة المعرفة ومتطلبات التنمية المستدامة، والمساهمة في إيجاد الحلول للمشكلات في المجتمع.	الجانب المجتمعي

تحليل الفجوة بناءً على التحليل البيئي.

الهدف الاستراتيجي	نسبة الفجوة	الوضع الحالي	الوضع المراد تحقيقه	سياسة سد الفجوة
1.1. تحديث وتطوير البرامج الأكاديمية ومقرراتها وطرح برامج جديدة ومتميزة.	فجوة بسيطة	وجود لائحتين في الكلية والجديدة منهما طبقت على سنتين دراسيتين فقط حتى الآن.	تطبيق اللائحة الجديدة الموحدة والتي تستغرق حوالي ثلاث سنوات من الآن.	العمل على تطبيق اللائحة الجديدة الموحدة تدريجياً.
2.1. تشجيع الطلاب على الابتكار	فجوة متوسطة	الطلاب غير كافية للوصول الي الابتكار.	السعي لتحسين وملائمة الظروف الداعمة للطلاب من اجل تنمية الابتكار لديهم.	إيجاد طرق بديلة وتوفير الإمكانيات لتشجيع الطلاب على الابتكار.
3.1 توفير نظم مطورة للدعم الطلابي وآليات لرفع المهارات التنافسية للخريجين.	فجوة متوسطة	لا توجد نظم متطورة واليات واضحة لرفع المهارات التنافسية للخريجين.	توفير نظم متطورة نسبيا واليات واضحة لرفع المهارات التنافسية للخريجين بمعدل لا يقل عن 85%.	السعي لتوفير نظم متطورة لدعم الطلاب وتحديد اليات لرفع المهارات التنافسية.
1.2. تطور العملية التعليمية بالكلية.	فجوة بسيطة	وجود اللائحتين بالكلية	تطبيق اللائحة الجديدة الموحدة سعياً للوصول الى عملية تعليمية متطورة نسبياً.	العمل على تطبيق اللائحة الجديدة الموحدة تدريجياً.
2.2. الاندماج مع المجتمع العلمي والعالمي.	فجوة متوسطة	الاندماج مع المجتمع العلمي والعالمي يتم من خلال الخريجين فقط	الوصول الي الاندماج الفعلي مع المجتمع العلمي والعالمي في مراحل الدراسة بالكلية وكذلك مع الخريجين.	ابرام الاتفاقيات المحلية والدولية لتحقيق هذا الهدف الاستراتيجي.
3.2. تشجيع الابتكار العلمي وربط البحث العلمي باحتياجات الكلية.	فجوة متوسطة	لا توجد اليات واضحة لتشجيع الابتكار في مجال البحث العلمي وربطه بالاحتياجات.	العمل على تشجيع الابتكار في البحث العلمي وربطه بالاحتياجات المطلوبة.	اعداد الليات المناسبة وتوفير الدعم المالي لتحقيقها في مجال البحث والابتكار العلمي.
4.2. اعداد برامج متميزة وتطوير النظم الإدارية للبحث العلمي.	فجوة كبيرة	لا توجد أي برامج مميزة ولا متطورة في نظم إدارة البحث العلمي.	السعي لإعداد برامج متميزة والتي تطور نظم الإدارية للبحث العلمي.	توفير البرامج والامكانيات المادية التي تحتاجها لهذا الغرض.
1.3. رفع كفاءة الجهاز الإداري.	فجوة بسيطة	كفاءة الجهاز الإداري الحالي متوسطة	رفع كفاءة الجهاز الإداري الحالي بنسبة لا تقل عن 85%	اعداد دورات مستمرة لأعضاء الجهاز الإداري لرفع كفاءتهم.
2.3. جذب أفضل الكفاءات الإدارية	فجوة بسيطة	لا توجد اليات ولا موارد مادية حقيقية لجذب الكفاءات الادارية	جذب أفضل الكفاءات الإدارية المتاحة	توفير البيئة والموارد المالية التي تدعم جذب الكفاءات الإدارية.
3.3. المحافظة على الكفاءات الإدارية.	فجوة بسيطة	لا توجد برامج واليات تحفيز واضحة للمحافظة على الكفاءات الموجودة حالياً.	توفير برامج واليات تحفيز واضحة للمحافظة على الكفاءات الموجودة حالياً.	اعداد برامج التحفيز المطلوبة للمحافظة على الكفاءات الموجودة حالياً
4.3. التطور الشامل للجهاز الإداري.	فجوة بسيطة	الجهاز الإداري الحالي كما هو عليه منذ عديد السنوات.	تطوير الجهاز الإداري بنسبة لا تقل عن 75 %.	اعداد برنامج علمي شامل لتطوير الجهاز.
1.4. تحديث الهيكل	فجوة بسيطة	الهيكل التنظيمي الحالي غير	تحديث الهيكل التنظيمي وجعله	تكليف لجنة لتحديث الهيكل

التنظيمي ليلائم حجم وطبيعة نشاط الكلية. يعمل بفاعلية تامة.	فعال بنسبة لا تقل عن 95%.	مفعل بالكامل ويحتاج للتحديث والتطوير.		التنظيمي ليلائم حجم وطبيعة نشاط الكلية.
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.	فجوة بسيطة	2.4. إنشاء نظام فعال لإدارة الجودة والتحسين المستمر للأداء.
يجب تعيين وجذب الكوادر ذات الكفاءة والمقدرة وتوفير البيئة الملائمة لهم من اجل التنمية المستمرة، وإيجاد برامج للتطوير باستمرار.	إيجاد سبل للتنمية المستمرة لكوادر الكلية الاكاديمية منها والإدارية.	التنمية الحالية لقدرات ومهارات الكوادر الاكاديمية والإدارية جد ضعيفة نسبيا	فجوة متوسطة	3.4. التنمية المستمرة لقدرات ومهارات الكوادر الاكاديمية والإدارية.

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

الغاية الأولى: تخريج طلاب قادرين على المنافسة والابتكار.

الغاية الثانية: تطور منظومة البحث العلمي.

الغاية الثالثة: جهاز اداري فعال.

الغاية الرابعة: تعزيز القدرة المؤسسية للكلية والتحسين المستمر لمنظومة الجودة.

ولتحقيق هذه الغايات فان كلية الصيدلة تلتزم بما يلي كأهداف إستراتيجية لها

1.1 تحديث وتطوير البرامج الاكاديمية ومقرراتها وطرح برامج جديدة ومتميزة.

2.1 تشجيع الطلاب على الابتكار

3.1 توفير نظم مطورة للدعم الطلابي وآليات لرفع المهارات التنافسية للخريجين.

1.2 تطور العملية التعليمية بالكلية.

2.2 الاندماج مع المجتمع العلمي والعالمي.

3.2 تشجيع الابتكار العلمي وربط البحث العلمي باحتياجات الكلية.

4.2 اعداد برامج متميزة وتطوير النظم الإدارية للبحث العلمي.

1.3 رفع كفاءة الجهاز الإداري.

2.3 جذب أفضل الكفاءات الإدارية

3.3 المحافظة على الكفاءات الإدارية.

4.3 التطور الشامل للجهاز الإداري.

1.4 تحديث الهيكل التنظيمي ليلائم حجم وطبيعة نشاط الكلية.

2.4 إنشاء نظام فعال لإدارة الجودة والتحسين المستمر للأداء.

3.4 التنمية المستمرة لقدرات ومهارات الكوادر الاكاديمية والإدارية.

مصفوفة توافق توضح الأهداف الاستراتيجية التي تحقق رسالة الكلية

وجه المقارنة	رسالة الكلية	الأهداف الاستراتيجية للكلية
الجانب الطلابي	تخريج صيادلة متميزين قادرين على التفاعل إيجابيا مع بقية الفريق الصحي	1- تحديث وتطوير البرامج الأكاديمية ومقرراتها وطرح برامج جديدة ومتميزة. 2- تشجيع الطلاب على الابتكار 3- توفير نظم مطورة للدعم الطلابي وآليات لرفع المهارات التنافسية للخريجين. 4- تطور العملية التعليمية بالكلية. 5- إنشاء نظام فعال لإدارة الجودة والتحسين المستمر للأداء.
الجانب البحثي	تحقيق دورا رياديا في تطوير الخدمات الصحية والبحث العلمي	1- تشجيع الابتكار العلمي وربط البحث العلمي باحتياجات الكلية. 2- اعداد برامج متميزة وتطوير النظم الإدارية للبحث العلمي.
الجانب المجتمعي	تحقيق دورا رياديا في تطوير الخدمات الصحية وخدمة المجتمع	1- الاندماج مع المجتمع العلمي والعالمي. 2- التطور الشامل للجهاز الإداري. 3- تحديث الهيكل التنظيمي ليلانم حجم وطبيعة نشاط الكلية. 4- التنمية المستمرة لقدرات ومهارات الكوادر الأكاديمية والإدارية.

مصفوفة توافق توضح الأهداف الاستراتيجية للكلية والجامعة

وجه المقارنة	الأهداف الاستراتيجية للكلية	اهداف الجامعة
الجانب الطلابي	1- تحديث وتطوير البرامج الأكاديمية ومقرراتها وطرح برامج جديدة ومتميزة. 2- تشجيع الطلاب على الابتكار 3- توفير نظم مطورة للدعم الطلابي وآليات لرفع المهارات التنافسية للخريجين. 4- تطور العملية التعليمية بالكلية. 5- إنشاء نظام فعال لإدارة الجودة والتحسين المستمر للأداء.	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.
الجانب البحثي	1- تشجيع الابتكار العلمي وربط البحث العلمي باحتياجات الكلية. 2- اعداد برامج متميزة وتطوير النظم الإدارية للبحث العلمي.	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 إلي نجاح برامج التنمية المستدامة. 2- المشاركة في المؤتمرات المحلية والدولية والإسهام في

<p>عمليات التأليف والطباعة والترجمة والنشر للمؤلفات التعليمية وتوفير المعامل والمختبرات اللازمة لإنجاز ذلك.</p> <p>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.</p>		
<p>1- الإسهام في التطور والرفق بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية والفكرية للمجتمع.</p> <p>2- تحقيق التقدم والتطور في مجالات العلم والتقنية والفكر والفن وذلك للإسهام في إنماء الحضارة الإنسانية وتوسيع أفاق المعرفة البشرية وتحقيق التنمية الشاملة.</p> <p>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 .</p>	<p>1- الاندماج مع المجتمع العلمي والعالمي.</p> <p>2- التطور الشامل للجهاز الإداري.</p> <p>3- تحديث الهيكل التنظيمي للائم حجم وطبيعة نشاط الكلية.</p> <p>4- التنمية المستمرة لقدرات ومهارات الكوادر الأكاديمية والإدارية.</p>	<p>الجانب المجتمعي</p>

المصادر المتاحة لتوفير التمويل

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

الجزء الرابع

الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية

الخطة التنفيذية:

الخطط البديلة	الإطار الزمني للتنفيذ				مؤشرات الأداء	المسؤول	الإجراءات	المبادرات النشاطات	الأهداف الاستراتيجية	الغايات
	2026	2025	2024	2023						
*مراجعة توصيف البرامج التعليمية. * التقييم الذاتي للبرامج التعليمية. * مراجعة البرامج التعليمية المستحدثة.				-----	*وجود توصيف لجميع البرامج التعليمية. *قائمة بورش العمل التي انعقدت من أجل نقل ثقافة المعايير والتوصيف *الانتهاء من توصيف المقررات والبرامج	*تشكيل لجان للبرامج التعليمية. *اجتماعات *ورش عمل	*توصيف البرامج التعليمية. *الدراسة الذاتية للبرامج الحالية *استحداث برامج تعليمية تتلاءم مع متطلبات السوق.	1.1 تحديث وتطوير البرامج الاكاديمية ومقرراتها وطرح برامج جديدة ومتميزة.	الغاية الأولى: تخريج طلاب قادرين على المنافسة والابتكار.	
*مراجعة أسباب الفشل في حال عدم مقدرتهم على العطاء *تشكيل لجان لتصحيح الخطاء ووضعهم على الطريق الصحيح		-----	-----	-----	*الوصول الى المراتب العليا في الابتكار *الحصول على خبرات جديدة	*توفير الأماكن المناسبة للعمل والابتكار *توفير المعلومات الجيدة لمساعدتهم في الابتكار *توفير مراكز الانترنت والحاسوب	*اتاحة لهم الفرص في المشاركة في المسابقات الفكرية *تسهيل الصعاب امامهم لمساعدتهم في الابتكار	2.1تشجيع الطلاب على الابتكار		
*تشكيل لجان لمتابعة البرامج *مراجعة أسباب الفشل في حال عدم مقدرتهم على العطاء	-----	-----	-----	-----	*خلق روح المنافسة بين الطلاب *تميز الطلاب المميزين ذوي القدرات العليا	*تشكيل لجان *مخاطبة الجهات المتخصصة بالكتاب	*توفير شبكة الانترنت *إقامة مسابقات علمية بين الطلاب *توفير المكتبات الجيدة	3.1 توفير نظم مطورة للدعم الطلابي واليات لرفع المهارات التنافسية للخريجين.		
*تشكيل لجان *مراجعة أسباب الفشل في حال عدم مقدرتهم على العطاء *مراجعة أسباب الفشل في حال عدم مقدرتهم على العطاء	-----	-----	-----	-----	*الانتهاء من توصيف المقررات *وضع البرامج الاكاديمية وفق معايير الجودة	*عميد الكلية *مجلس العلمي بالقسم	*توصيف المقررات الدراسية *استحداث برامج تعليمية حديثة *تطوير وتحديث القاعات الدراسية بما يتناسب مع احتياجات الطلاب	1.2. تطور العملية التعليمية بالكلية.	الغاية الثانية: تطور منظومة البحث العلمي	
*العمل على ورش العمل بكثره لعملية التوعية والتثقيف المستمر	-----	-----	-----	-----	*المشاركة في المؤتمرات والندوات *الحضور وعدم الغياب عن المحاضرة	*عميد الكلية *المجلس العلمي بالقسم	*العمل على مؤتمرات علمية *محاضرات علمية مختلفة	2.2. الاندماج مع المجتمع العلمي.		

تقرير بالتعريف على احتياجات المجتمع من البحوث										
*زيادة ورش العمل للتشجيع على الابتكار والابداع * عقد الاجتماعات * تطوير الفاعلات الدراسية مما تماشياً مع متغيرات العصر	-----	-----	-----	-----	* عمل بيئة جيدة تساعد الطالب علي الابتكار	* عميد الكلية * الأقسام العلمية * مكتب الجودة	* اعداد الفاعلات بالصورة المطلوبة * عمل ورش عمل * إعطاء محاضرات في كيفية استخدام شبكات التواصل	* توفير الفاعلات الخاصة بمشاريع التخرج و بالدراسات العليا مما تساعد الطلاب على الابتكار * توفير شبكات الاتصال والتواصل * توفير مكثبات جيدة	3.2. تشجيع الابتكار العلمي	
* خطة تحتوي على الاحتياجات التدريسية لتنمية مهارات العاملين	-----	-----	-----	-----	* الية التحفيز معلنة * خطط معتمدة ومعلنة * منتدى مفاعل على الانترنت	* القسم العلمي * مكتب الجودة	* اجتماعات * حلقات نقاش * ورش عمل	* عقد لقاءات بين الطلاب وأعضاء هيئة الترس ل طرح مواضيع ومناقشتها * وضع الية لتحفيز الطلاب * عمل منتدى خاص لاستطلاع الآراء ومناقشتها	4.2 . اعداد برامج متميزة وتطوير النظم الإدارية للبحث العلمي.	
* اعداد خطة لرفع من قدرات ومعرفة الكفاءات الإدارية بالكلية.	-----	-----	-----	-----	* خلق روح التنافس * خطة معتمدة للتطوير * تطوير وحدات الكلية ومكاتبها	* عميد الكلية * الشؤون الإدارية بالكلية * مكتب الجودة * وحدة شؤون الموظفين	* متابعة وتقييم * محاضرات ثقافية * اجتماعات	* تدريب الكفاءة على القيادة والتميز * الاستعانة ببعض الخبراء لإعطاء محاضرات لتطوير الكادر الوظيفي * تقييم ومتابعة * عمل وش عمل * نشر ثقافة أنشطة معيار القيادة والحوكمة بالكلية	1.3. رفع كفاءة الجهاز الإداري.	الغاية الثالثة: جهاز اداري فعال.
* إعطاء فرصة للكفاءات بتطوير أنفسهم واندماجهم في العديد من الدورات لتطويرهم * اعداد دورات حاسوب					* إعداد هيكل تنظيمي للكلية متضمنا النظام الأكاديمي والتسلسل الإداري والمركز والوحدات الجديدة	* عميد الكلية * مكتب الجودة * لجنة الهيكل التنظيمي	* اجتماعات * مقابلات جماعية * نظم متابعة وتقييم	* إعداد كتيب يحتوي على التوصيف الوظيفي للقيادات الأكاديمية بالكلية والجهاز الإداري	2.3. جذب أفضل الكفاءات الإدارية	

اللغات لوكالة العصر	-----	-----	-----	-----	بالكلية			بالكلية * عرض التوصيف الوظيفي والهيكل التنظيمي على خبراء في مجال التوصيف الأكاديمي والإداري * عمل ورش عمل لنشر ثقافة أنشطة معياري الهيكل التنظيمي بالكلية		
*إعداد خطة لتدريب العاملين بالكلية	-----	-----	-----	-----	*خلق بيئة جيدة للعمل *إعداد هيكل تنظيمي ينظم حقوق المتميزين *تطوير الهيكل التنظيمي	* عميد الكلية * الشؤون الإدارية * مكتب الجودة	* اجتماعات * مقابلات جماعية * نظم متابعة وتقييم	* تقييم ومتابعة اعمال اللجنة * إنشاء قاعدة بيانات * عمل ورش عمل لنشر ثقافة أنشطة معياري الهيكل التنظيمي بالكلية *إعطاء الزبلاء والحوافز للمتميزين	3.3. المحافظة على الكفاءات الإدارية.	
*إعداد خطة لتدريب العاملين بالكلية على نظم التكنولوجيا الحديثة ونظم الجودة	-----	-----	-----	-----	* اعداد تقارير في معايير اختيار القيادات الأكاديمية بالكلية	* عميد الكلية* * مكتب الجودة *لجنة معيار القيادة والحوكمة	*اجتماع ذوي الخبرة *اجتماعات * ورش عمل	* عمل ورش عمل لمعرفة احتياجات العاملين بالجهاز الإداري من دورات تدريبية للرفع كفاءتهم وقدراتهم الإدارية * عمل وش عمل لنشر ثقافة أنشطة معياري القيادة والحوكمة بالكلية	4.3. التطور الشامل للجهاز الإداري.	
*إعداد خطة لهيكل تنظيمي للكلية ومعرفة القصور في الخطط السابقة	-----	-----	-----	-----	*الانتهاء من إعداد مسودة الخطة *إعداد هيكل تنظيمي للكلية متضمنا النظام الأكاديمي والتسلسل الإداري والوحدات الجديدة	* عميد الكلية * الشؤون الإدارية* * مكتب الجودة * مجالس الاقسام	اجتماع ذوي الخبرة* اجتماعات* * ورش عمل *الاستعانة بخبراء لعرض النماذج الجديدة في كيفية أعداد الخطة الاستراتيجية *مراجعة أعضاء	* عمل ورش عمل للتطوير الإداري *تحديث القوانين بحيث تلائم نشاط الكلية *استحداث وحدات إدارية تساعد في تطوير الكلية *مراجعة دورية للخطة الاستراتيجية	1.4. تحديث الهيكل التنظيمي ليلانم حجم وطبيعة نشاط الكلية.	الغاية الرابعة: تعزيز القدرة المؤسسية للكلية والتحسين المستمر لمنظومة الجودة.

						هيئة التدريس في مقترح الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية	من قبل مكتب الجودة من اجل تطوير وتقييم الاداء		
*النظر والتطوير في وحات الكلية القديمة ودمج الوحدات المستحدثة مع بعض لتطوير الكلية وتحسين الاداء	-----	-----	-----	-----	*خلق بيئة جيدة للعمل *خطط معتمدة ومعلنة	*عميد الكلية *لشؤون الادارية *مكتب الجودة * لجنة معيار القيادة والحوكمة	*اجتماع الخبراء *اجتماعات *ورش عمل مع	* الاهتمام بإدارة الجودة كعنصر ووسيلة فعالة لتقدم الإدارة في المستقبل *الاستفادة من الخبراء *توفير الإمكانيات المتطورة *تحفيز وتطوير القدرات لتطبيق مفاهيم الجودة وتحسين الاداء	2.4. إنشاء نظام فعال لإدارة الجودة والتحسين المستمر للأداء.
* إعداد خطة لتطوير الكوادر داخل الكلية	-----	-----	-----	-----	*الانتهاء من إعداد الخطة لتدريب الأكاديميين والعاملين بالجهاز الإداري بالكلية	*عميد الكلية الشؤون الادارية* * مكتب الجودة **لجنة معيار القيادة والحوكمة	اجتماع الخبراء* اجتماعات* * ورش عمل مع	*عمل ورش عمل لمعرفة احتياجات العاملين الإداري من دورات تدريبية للرفع من كفاءتهم وقدراتهم الادارية	3.4. التنمية المستمرة لقدرات ومهارات الكوادر الأكاديمية والإدارية.

ألية قياس مؤشرات الأداء

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

مجموع مؤشرات الأداء لكل غاية	الأهداف الاستراتيجية	الغايات
2	1.1 تحديث وتطوير البرامج الأكاديمية ومقرراتها وطرح برامج جديدة ومتميزة.	الغاية الأولى: تخرج طلاب قادرين على المنافسة والابتكار.
2	2.1 تشجيع الطلاب على الابتكار	
2	3.1 توفير نظم مطورة للدعم الطلابي وآليات لرفع المهارات التنافسية للخريجين.	
3	1.2 تطور العملية التعليمية بالكلية.	الغاية الثانية: تطور منظومة البحث العلمي.
3	2.2 الاندماج مع المجتمع العلمي والعالمي.	
2	3.2 تشجيع الابتكار العلمي وربط البحث العلمي باحتياجات الكلية.	
3	4.2 اعداد برامج متميزة وتطوير النظم الإدارية للبحث العلمي.	
2	1.3 رفع كفاءة الجهاز الإداري.	الغاية الثالثة: جهاز اداري فعال
2	2.3 جذب أفضل الكفاءات الإدارية	
3	3.3 المحافظة على الكفاءات الإدارية.	
3	4.3 التطور الشامل للجهاز الإداري.	
2	1.4 تحديث الهيكل التنظيمي ليلئم حجم وطبيعة نشاط الكلية.	الغاية الرابعة: تعزيز القدرة المؤسسية للكلية والتحسين المستمر لمنظومة الجودة.
2	2.4 إنشاء نظام فعال لإدارة الجودة والتحسين المستمر للأداء.	
2	3.4 التنمية المستمرة لقدرات ومهارات الكوادر الأكاديمية والإدارية.	
33		المجموع الكلي

وتحدد القيم كما يلي:

المقياس	القيمة
عالي	3
متوسط	2
منخفض	1

وبالتالي فإن الوزن النسبي لكل غاية يتم تحديده كما يلي:

الوزن النسبي	الغاية الاستراتيجية
%	الغاية الأولى: تخريج طلاب قادرين على المنافسة والابتكار.
%	الغاية الثانية: تطور منظومة البحث العلمي
%	الغاية الثالثة: جهاز اداري فعال.
%	الغاية الرابعة: تعزيز القدرة المؤسسية للكلية والتحسين المستمر لمنظومة الجودة.
100%	مجموع الاوزان

وبناء على هذه الأوزان سوف يتم تحديد مستهدفات التحقيق سنويا.

المتابعة والتقييم:

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.

تقوم الكلية بتكليف لجنة متابعة الخطة التنفيذية، وتشمل آلية المتابعة إعداد تقارير تتضمن ما تم إنجازه من الخطة وما لم يتم إنجازه وأسباب عدم الإنجاز.

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

- 1- سياسات عامة
تمثل السياسات المرشدة الخطوط العريضة والعامة التي ترشد الكلية في عملية تنفيذ استراتيجيتها
- 2- سياسية الكلية في مجال التعليم
- 3- سياسة الكلية في مجال خدمة المجتمع والبيئة
من أجل تحقيق وهو خدمة المجتمع والبيئة وأهدافها الاستراتيجية
- التواصل المستمر مع المجتمع المحلي لحل مشكاله والوقوف على احتياجاته وتوجهاته
- المساهمة في حل مشاكل البيئة
- 4- اليات التنفيذية والمراقبة

الاية مواجهة المخاطر

- 1- مخاطر السوق العمل
من أبرز المخاطر منافسة التعليم الجامعي الخاص محليا , وستواجه الكلية هذه المخاطر من خلال تحديث البرامج والمقررات طبقا لاحتياجات سوق العمل مما يضيف نقاط تميز لخريجها من مرحلة البكالوريوس.
- 2- مخاطر الداخلية
تتمثل المخاطر الداخلية في وجود معارضة فطرية للتطوير ولتطبيق نظام الجودة واعتبار التخطيط إهدار للوقت ، وعدم توافر موارد بشرية مدربة متفرغة للقيام بتنفيذ أهداف الخطة وستعتمد الكلية في مواجهة ذلك إلى نشر ثقافة الجودة من خلال زيارات للمكاتب والاقسام و الدورات التدريبية .
- 3- مخاطر المالية
تتمثل المخاطر المالية في قلة الموارد المالية المتاحة للكلية وقلة الموارد لتطوير البنية التحتية للكلية وتمويل الأبحاث الخاصة بالتطوير والابتكار .
- 4- مخاطر التنقيد
تشمل مخاطر التنفيذ مركزية بعض القرارات على الجامعة وصعوبة تحديد مؤشرات قياس جودة الأداء لبعض المخرجات ، وعدم مرونة اللوائح الموجودة في تلبية متطلبات تنفيذ الخطة .

ألية تحديث الخطة

1. التقارير السنوية وما تم انجازه من الخطة التنفيذية.
2. عمل استبيانات دورية لتحديث التحليل البيئي.
3. رصد المتغيرات التشريعية والاقتصادية بشكل مستمر.
4. الاستفادة من المنشآت الأكاديمية الجديدة داخل الجامعة.
5. العرض على مجلس الكلية لاعتماد التحديث ونشره وعرضه على الجهات ذات الصلة.

المراجع :

1. اللائحة الداخلية لكلية الصيدلة بجامعة المرقب.
2. إدارة الجودة الشاملة.
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.