



كلية الصيدلة



جامعة أسيوط

التقرير الفنى العاشر لأنشطة الخطة التنفيذية (خلال الفترة من ٤/١ - ٣٠/٦/٢٠١٣م)

جامعة أسيوط - كلية الصيدلة وحدة ضمان الجودة

عميد الكلية ورئيس مجلس الإدارة

(أ.د. / زيدان زيد إبراهيم)

مدير وحدة ضمان الجودة

(أ.د. / محمود محمد شبحه)

- تم اعتماد التقرير الأول لأنشطة الخطة التنفيذية فى الفترة من ٢٠١١/١/١ - ٢٠١١/٣/٣١م بقرار مجلس الكلية رقم (٥٦٨) بتاريخ ٢٠١١/٥/٢٤م.
- تم اعتماد التقرير الثانى لأنشطة الخطة التنفيذية فى الفترة من ٢٠١١/٤/١ - ٢٠١١/٦/٣٠م بقرار مجلس الكلية رقم (٥٧١) بتاريخ ٢٠١١/٧/٥م.
- تم اعتماد التقرير الثالث لأنشطة الخطة التنفيذية فى الفترة من ٢٠١١/٧/١ - ٢٠١١/٩/٣٠م بقرار مجلس الكلية رقم (٥٨١) بتاريخ ٢٠١٢/٤/٢٤م.
- تم اعتماد التقرير الرابع لأنشطة الخطة التنفيذية فى الفترة من ٢٠١١/٩/١ - ٢٠١١/١٢/٣١م بقرار مجلس الكلية رقم (٥٩٢) بتاريخ ٢٠١٣/٣/٢٦م.
- تم اعتماد التقرير الخامس لأنشطة الخطة التنفيذية فى الفترة من ٢٠١٢/١/١ - ٢٠١٢/٣/٣١م بقرار مجلس الكلية رقم (٥٩٦) بتاريخ ٢٠١٣/٧/٢٤م.
- تم اعتماد التقرير السادس لأنشطة الخطة التنفيذية فى الفترة من ٢٠١٢/٤/١ - ٢٠١٢/٦/٣٠م بقرار مجلس الكلية رقم (٥٩٦) بتاريخ ٢٠١٣/٧/٢٤م.
- تم اعتماد التقرير السابع لأنشطة الخطة التنفيذية فى الفترة من ٢٠١٢/٧/١ - ٢٠١٢/٩/٣٠م بقرار مجلس الكلية رقم (٥٩٦) بتاريخ ٢٠١٣/٧/٢٤م.
- تم اعتماد التقرير الثامن لأنشطة الخطة التنفيذية فى الفترة من ١٠ / ١ - ٢٠١٢/١٢/٣١م بقرار مجلس الكلية رقم (٦٠٢) بتاريخ ٢٠١٤/١/١٩م.
- تم اعتماد التقرير التاسع لأنشطة الخطة التنفيذية فى الفترة من ١/١ - ٢٠١٣/٣/٣١م بقرار مجلس الكلية رقم (٦٠٢) بتاريخ ٢٠١٤/١/١٩م.

الجزء الأول

تفاصيل المخرجات

تفاصيل مخرجات الخطة التنفيذية خلال الفترة من ٤/١ - ٣٠/٦/٢٠١٣م

الغاية الأولى : تطوير الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري بالكلية.

مؤشرات النجاح	عدد المشاركين فى التنفيذ	الفئة المستهدفة	فترة التنفيذ		المخرجات / العوائد	
			البداية	النهاية		
١/١- إحتفاظ الكلية بأعضاء هيئة التدريس وضم ذوى الكفاءات العالية						
<ul style="list-style-type: none"> - زيادة رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة. - زيادة أعمال الصيانة للأجهزة - تحسين العملية التعليمية للإرتقاء بمستوى الطلاب العلمى - التوافق مع NORMS ، عمليات الإحلال والتجديد للمبانى 					٤/١/١- الحفاظ على كفاءة المنشآت وملحقاتها	
<ul style="list-style-type: none"> - آلية معتمدة - تقارير من الأقسام العلمية تبين مدى الإستفادة من الهيئة الأكاديمية 					٦/١/١- متابعة آليات تنظيم الإستفادة من خبرات أعضاء هيئة التدريس والحد من ظاهرة هجرة العقول.	
<ul style="list-style-type: none"> - تحسن أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين وانعكاس ذلك على مستوى رضا الطلاب. 					٧/١/١- الحرص على إستمرار قياس رضا أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين	
٢/١- تطوير خطط متابعة وممتدة تعتمد على أولويات الكلية لتعيين أعضاء هيئة التدريس من التخصصات المختلفة.						
<ul style="list-style-type: none"> - توافر أعداد وكفاءات مناسبة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. - سياسات وضوابط معتمدة ومنشورة - توافر تخصصات حديثة ونادرة من أعضاء هيئة التدريس. 					٢/٢/١- مراقبة ضوابط تعيين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.	

٣/١- تفعيل نظام واضح وشفاف يتيح ويشجع على مشاركة جميع أعضاء هيئة التدريس فى الإداء بأرائهم لاييجاد حلول مناسبة لمشكلات المؤسسة ووضع الخطط المستقبلية.

<p>- محاضر المجالس الرسمية تنفيذ بإتباع النمط الديمقراطي</p>					<p>١/٣/١- التوسع فى تطبيق النمط الديمقراطي فى عملية إتخاذالقرارات والتعاون بين الكوادر الاكاديمية والإدارية.</p>
<p>- آلية معتمدة وموثقة - قرارات تكفل تحقيق فاعلية الكلية كمؤسسة ديمقراطية.</p>					<p>٢/٣/١- توثيق مجالس الكلية والأقسام والقرارات المنظمة للعمل لضمان الشفافية فى عملية إتخاذ القرار.</p>
<p>- آلية وسياسات معتمدة - الحد من التعارض فى المصالح بين الأطراف المختلفة - تطبيق ضوابط معلنه ومعتمدة لضمان العدالة - توافر ميثاق أخلاقى معتمد ومعلن ولانحة عدم التمييز</p>					<p>٤/٣/١- تفعيل نظام لضمان العدالة وعدم التمييز.</p>
<p>٥/١- متابعة التحقق من المساواة فى فرص توظيف العاملين</p>					
<p>- توازن فى توزيع الموارد البشرية على الإدارات بناء على المؤهل ، الكفاءة وعبء العمل.</p>					<p>١/٥/١- توفير العاملين بأعداد مناسبة فى الوحدات الإدارية واختيارهم طبقا لمعايير ثابتة ومعتمدة.</p>
<p>- إصدارات محدثة معتمدة وموثقة</p>					<p>٢/٥/١- متابعة نشر والتعريف بالإصدارات الموثقة والمعتمدة عن إختصاصات الوحدات الإدارية والمؤهلات والخبرات المطلوبة</p>
<p>- سياسات معتمدة وموثقة - ربط الحوافز بالأداء - التقارير السنوية للعاملين - التحقيق عن طريق الشئون القانونية</p>					<p>٤/٥/١- مراقبة سياسات الثواب والعقاب</p>
<p>٧/١- تحقيق ترشيد الدعم المالى والعينى الغير مشروط من خلال المنح المقدمة من الخريجين والصناعة وأصحاب الأعمال.</p>					
<p>- علاقات قوية بين الكلية والمستفيدين</p>					<p>١/٧/١- تنشيط أساليب فعالة لتعزيز العلاقات مع القطاعات الإنتاجية والخدمية المختلفة.</p>
<p>- زيادة معدلات توظيف خريجي الكلية فى سوق العمل - نظام الإتصال والمتابعة</p>					<p>٣/٧/١- تطوير أنظمة للإتصال والمتابعة</p>

٨/١ - زيادة تحقيق الاستفادة القصوى من الإمكانيات البشرية والتكنولوجية المتاحة بالكلية.					
١/٨/١ - تطوير آليات لزيادة فاعلية الوحدات ذات الطابع الخاص في تنمية الموارد الذاتية.					<ul style="list-style-type: none"> - زيادة موارد الكلية - آليات لزيادة الفاعلية للوحدات ذات الطابع الخاص - عدد البرامج التدريبية
الغاية الثانية : الإستمرار في دعم كافة مجالات التعليم والتعلم الصيدلى من أجل الوفاء والإرتقاء بالإحتياجات المعاصرة لمهنة الصيدلة.					
١/٢ - تطوير برامج التعليم والتدريب حتى تظل مواكبه للمستحدثات العالمية.					
٢/١/٢ - إستحداث برامج جديدة مناسبة لإحتياجات سوق العمل.					<ul style="list-style-type: none"> - قياس آراء المستفيدين - موافقة مجالس الأقسام ومجلس الكلية ومجلس الجامعة
٥/١/٢ - دعم التواصل مع الأقسام المشتركة والمعونة.					<ul style="list-style-type: none"> - تحسن في التنسيق الإدارى بين إدارة الكلية وتلك الأقسام (كلية الطب - كلية العلوم - كلية التربية - كلية التجارة) - رضا الطلاب
٣/٢ - تحسين أنظمة التقييم للتحقق من جودة المخرجات التعليمية.					
١/٣/٢ - تفعيل دور المقيم الخارجى.					<ul style="list-style-type: none"> - تقارير المقيم الخارجى. - المراجعة المستمرة للمقررات العلمية
- الغاية الثالثة : زيادة قدرة المؤسسة على تحقيق أعلى مستويات ممكنة فى البحث العلمى وخدمة المجتمع وتنمية البيئة.					
١/٢ - التوعية المستمرة بقضايا المجتمع والبيئة ومتابعة إحتياجات السوق المحلى والإقليمى من الخدمات المجتمعية.					
١/١/٣ - دعم خطط متطورة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.					<ul style="list-style-type: none"> - مؤشرات توافر آليات المتابعة والتقييم. - تحديث قواعد البيانات ، توثيق الإجراءات . - بيان بالأنشطة المجتمعية مثل المشاركة فى القوافل الطبية وغيرها.
٢/٣ - تفعيل دور المراكز الخدمية من أجل تحقيق التفاعل بين الكلية ومنظمات المجتمع.					
٢/٢/٣ - تطوير وحدات الخدمات المجتمعية.					<ul style="list-style-type: none"> - لجنة لمراجعة الخطط البحثية وتقييم الأداء - قاعدة بيانات للأبحاث معتمدة وموثقة

<ul style="list-style-type: none"> - زيادة عدد أعضاء هيئة التدريس المشاركين في نشر البحوث التطبيقية. - زيادة عدد البحوث التطبيقية ، إرتفاع مستوى رضا متلقى الخدمة . - توافر بروتوكولات مع المجتمع الخارجى . - زيادة عدد طلاب الدراسات العليا الوافدين . - زيادة عدد طلاب الدراسات العليا . - برامج دراسية متميزة لطلاب الدراسات العليا . - زيادة القدرة التنافسية فى سوق العمل . - رفع الأداء فى مجال البحث العلمى . 					
٣/٣- متابعة وتقييم الخدمات والأنشطة المجتمعية والبيئية.					
<ul style="list-style-type: none"> - وجود هيكل إدارى وتوصيف وظيفى موثق ومعتمد . - قائمة بمهام الوحدات الخدمية . - رضا أعضاء الفريق الطبى من أطباء وصيادلة . - نشرة دورية للمركز وللصيدلية . - تأسيس الصيدلية المجتمعية ومركز المعلومات بكل ما يلزم (إمكانيات مادية / بشرية) . - وجود قواعد بيانات للأجهزة (دليل تشغيل) ودفاتر متابعة تشغيل . - توافر أجهزة علمية حديثة للإيفاء بالإحتياجات البحثية . - أبحاث علمية متميزة ومنشورة عالمياً . - الإستمرار فى التسويق والتوعية الإعلامية . 					<p style="text-align: center;">٢/٣/٢- تطوير وحدات الخدمات المجتمعية :</p> <p>١- المعمل المركزى ٢- مركز الخدمات الصيدلية</p> <p>٣- مركز الدراسات والبحوث الصيدلية للنباتات الطبية .</p> <p>٤- مركز المعلومات الدوائية .</p> <p>٥- الصيدلية المجتمعية النموذجية .</p>
<ul style="list-style-type: none"> - توافر أجهزة علمية حديثة للوفاء بالإحتياجات البحثية 					٤/٣- أجهزة ومعدات
٥/٣- الحرص على التميز فى الأبحاث العلمية التطبيقية لمنفعة المجتمع.					
<ul style="list-style-type: none"> - زياده التعاون بين الكلية والمؤسسات الخاصة 					<p>٦/٥/٣- متابعة الإتصال بمسئولى المؤسسات الخاصة بالرعاية الصحية وصناعة الدواء .</p>

٦/٢ - الإرتقاء بالمستوى العلمى للخريج عن طريق تشجيع الدراسات العليا والتعليم المستمر.					
٢/٦/٣ - نظام لتقييم الدارسين فى برنامج التعليم المستمر					<ul style="list-style-type: none"> - زيادة أعداد المتلقين للدراسة - إستبيانات توضح رضاء الدارسين
- الغاية الرابعة : التقييم المستمر للمؤسسة.					
١/٤ - إستمرارية التقييم الذاتى للأداء الكلى للكلية.					
١/١/٤ - التقرير الذاتى السنوى للكلية.					<ul style="list-style-type: none"> - وجود جدول زمنى ونموذج لإعداد التقارير. - التقارير السنوية للأقسام العلمية والإدارية.
٢/١/٤ - تقارير المراجعة الداخلية.					<ul style="list-style-type: none"> - تقارير مراجعة داخلية معتمدة وموثقة.
٣/١/٤ - تقارير المراجعة الخارجية.					<ul style="list-style-type: none"> - تقارير مراجعة خارجية معتمدة وموثقة.
٤/١/٤ - تقارير مناقشة نتائج التقييم مع أصحاب المصلحة.					<ul style="list-style-type: none"> - تقارير المناقشة معتمدة وموثقة.
٥/١/٤ - خطة التطوير والتعزيز.					<ul style="list-style-type: none"> - خطة التطوير والتعزيز معتمدة وموثقة.
٢/٤ - مراجعة ومناقشة مؤشرات التقييم الذاتى للأداء.					
٢/٢/٤ - التعامل مع مقاومة التغيير.					<ul style="list-style-type: none"> - تغذية راجعة

الجزء الثانى
أنشطة خلال الفترة

المخرجات المناظرة		الأهداف / المخرجات
خلال الفترة (٤/١ - ٢٠١٣/٦/٣٠م)	في الفترة (٢٠١١/١/١ - ٢٠١٣/٢/٣١م)	
الغاية الأولى : تطوير الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري بالكلية .		
١/١- إحتفاظ الكلية بأعضاء هيئة التدريس وضم ذوى الكفاءات العالية		
- خطة معتمدة لصيانة البنية التحتية للكلية	-	٤/١/١- الحفاظ على كفاءة المنشآت وملحقاتها
- آلية معتمدة - تقارير الأقسام	-	٦/١/١- متابعة آليات تنظيم الاستفادة من خبرات أعضاء هيئة التدريس والحد من ظاهرة هجرة العقول.
- إستبيانات محدثة سنوياً لقياس رضا السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين	-	٧/١/١- الحرص على إستمرار قياس رضا أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين
٢/١- تطوير خطط متابعة وممتدة تعتمد على أولويات الكلية لتعيين أعضاء هيئة التدريس من التخصصات المختلفة .		
- خطة خمسية لتعيين المعيدين بالأقسام العلمية	-	٢/٢/١- مراقبة ضوابط تعيين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
٣/١- تفعيل نظام واضح وشفاف يتيح ويشجع على مشاركة جميع أعضاء هيئة التدريس فى الإدلاء بآرائهم لإيجاد حلول مناسبة لمشكلات المؤسسة ووضع الخطط المستقبلية .		
- محاضر إجتماعات لجنة شؤون التعليم والطلاب - محاضر إجتماع لجان رصد الدرجات - محاضر إجتماعات مجلس شؤون التعليم والطلاب	- محاضر المجالس الرسمية تفيد بإتباع النمط الديمقراطي - مؤتمر التحرير مع الطلاب - لقاء مع إتحاد الطلاب أو ممثلين عن الفرق المختلفة لعرض مطالبهم - تفعيل نظام الإلتخاب الحر المباشر لجميع القيادات الجامعية - مقترحات لتعديل قانون تنظيم الجامعات - تحديد الترشيح للجنة الإلتخابات لمركز عميد الكلية إنتخاب عميد الكلية بالترشح والإلتخاب الحر - محاضر إجتماعات لجنة شؤون التعليم والطلاب - محاضر إجتماعات مجلس شؤون التعليم والطلاب - محاضر إجتماعات إتحاد الطلاب - محاضر إجتماعات وحدة ضمان الجودة	١/٣/١- التوسع فى تطبيق النمط الديمقراطي فى عملية إلتخاز القرارات والتعاون بين الكوادر الأكاديمية والإدارية .
- محاضر مجلس الكلية	- آلية معتمدة وموثقة - قرارات تكفل تحقيق فاعلية الكلية كمؤسسة ديمقراطية . - يتم توثيق المجالس من خلال آلية بمجلس الكلية - إجتماعات مجالس الأقسام وإجتماع مجلس الكلية وإجتماع اللجان المنبثقة عن مجلس الكلية وعن مجلس الوحدة - يتم التوثيق من خلال محاضر مجلس الكلية	٢/٣/١- توثيق مجالس الكلية والأقسام والقرارات المنظمة للعمل لضمان الشفافية فى عملية إلتخاذ القرار.

<p>- عدم إشتراك أى عضو من أعضاء هيئة التدريس أو موظف فى لجان رصد الدرجات والمراقبة أو امتحانات الكلية لن لهم قريب حتى الدرجة الرابعة بالنسب أو المصاهرة.</p>	<p>يتم من خلال محاضر مجلس الكلية</p> <ul style="list-style-type: none"> - آلية وسياسات معتمدة - الحد من التعارض فى المصالح بين الأطراف المختلفة - تطبيق ضوابط معلنه ومعتمدة لضمان العدالة - توافر ميثاق أخلاقى معتمد ومعلن ولائحة عدم التمييز - مرفق سياسة لضمان العدالة وعدم التمييز بين الطلاب - الميثاق متوافر ومتداول مع الجميع - استخدام كراسات إجابة الرقم السرى فى الفصل الدراسى الثانى - عدالة توزيع المجموعات أ ، ب ، ج بالتبادل - تفعيل صندوق الشكاوى للطلاب والعاملين بالكلية - الإستمرار فى إستخدام الرقم السرى مع كراسات الإجابة - تم مخاطبة رؤساء الأقسام للتأكيد على مداومة فحص صناديق الشكاوى والمقترحات - آلية معتمدة لضمان العدالة وعد التمييز - استخدام الكراسات الإمتحانية ذات الرقم السرى بدلاً من النظام القديم - حق الطالب فى التقدم بالتماس للتظلم من النتيجة بعد ظهورها . - حق العامل فى التظلم من تقرير تقييم الأداء - عدم مشاركة أى عضوله قريب حتى الدرجة الرابعة فى أعمال الإمتحانات والملاحظة . - استخدام الكراسات الإمتحانية ذات الرقم السرى بدلاً من النظام القديم - حق الطالب فى التقدم بالتماس للتظلم من النتيجة بعد ظهورها . - حق العامل فى التظلم من تقرير تقييم الأداء - عدم مشاركة أى عضوله قريب حتى الدرجة الرابعة فى أعمال الإمتحانات والملاحظة . 	<p>٤/٣/١- تفعيل نظام لضمان العدالة وعدم التمييز.</p>
<p>٥/١- متابعة التحقق من المساواة فى فرص توظيف العاملين</p>		
<p>- توفير العاملين بالإدارات المختلفة وتوزيعهم عن طريق المؤهل / الكفاءة والخبرة</p>		<p>١/٥/١- توفير العاملين بأعداد مناسبة فى الوحدات الإدارية وإختيارهم طبقاً لمعايير ثابتة ومعتمدة.</p>
<p>- إعلانات - نشرات</p>	<p>- تكثيف الدعاية وحسن المتابعة والأداء والرعاية لبرنامج الصيدلة الإكلينيكية .</p>	<p>٢/٥/١- متابعة نشر والتعريف بالإصدارات الموثقة والمعتمدة عن إختصاصات الوحدات الإدارية والمؤهلات</p>

مطويات	والخبرات المطلوبة	
-	مراقبة سياسات الثواب والعقاب	٤/٥/١-
٧/١- تحقيق ترشيد الدعم المالى والعينى الغير مشروط من خلال المنح المقدمة من الخريجين والصناعة وأصحاب الأعمال.		
- مساهمة بعض شركات الدواء والصيدالة فى دعم حفل الخريجين السنوى وكذلك مؤتمر الكلية والذى يعقد كل عامين والذى سيعقد فى ١٢-١٣/٣/٢٠١٤م المؤتمر الثامن للعلوم الصيدلانية.	-	١/٧/١- تنشيط أساليب فعالة لتعزيز العلاقات مع القطاعات الإنتاجية والخدمية المختلفة.
- يتم تحديث صفحة موقع الكلية دورياً - يتم الإتصال عن طريق وحدة الخريجين بالكلية - تفعيل نشاط جمعية خريجي كلية الصيدلة	-	٣/٧/١- تطوير أنظمة للإتصال والمتابعة
٨/١- زيادة تحقيق الإستفادة القصوى من الإمكانيات البشرية والتكنولوجية المتاحة بالكلية.		
- زيادة أعداد الطلاب المتحقين ببرنامج الصيدلة الإكلينيكية للعام الجامعى ٢٠١٢/٢٠١١م -٢٠١٣/٢٠١٢م	- زيادة أعداد الطلاب المتحقين ببرنامج الصيدلة الإكلينيكية للعام الجامعى ٢٠١٢/٢٠١١م -٢٠١٣/٢٠١٢م	١/٨/١- تطوير آليات لزيادة فاعلية الوحدات ذات الطابع الخاص فى تنمية الموارد الذاتية.
الغاية الثانية: الإستمرار فى دعم كافة مجالات التعليم والتعلم الصيدلى من أجل الوفاء والإرتقاء بالإحتياجات المعاصرة لمهنة الصيدلة.		
١/٢- تطوير برامج التعليم والتدريب حتى تظل مواكبه للمستحدثات العالمية.		
- دعم وتطوير والشروع فى الحصول على الإعتماد الأكاديمى لبرنامج الصيدلة الإكلينيكية والذى تم تخريج ثلاث دفعات	-	٢/١/٢- إستحداث برامج جديدة مناسبة لإحتياجات سوق العمل.
- الكلية تتواصل مع الأقسام المشتركة بكلية الطب وكلية العلوم فى جميع ما يخص العملية التعليمية والبحثية.	-	٥/١/٢- دعم التواصل مع الأقسام المشتركة والمعونة.
٣/٢- تحسين أنظمة التقييم للتحقق من جودة المخرجات التعليمية.		
- يتم بصفة دورية تفعيل المقيم الخارجى للمقررات عن طريق الأقسام العلمية وكذلك المقيم الخارجى للبرنامج عن طريق وحدة ضمان الجودة بالكلية.	- يتم بصورة دورية بالإشتراك مع الأقسام العلمية والتنسيق مع وحدة ضمان الجودة بالكلية.	١/٣/٢- تفعيل دور المقيم الخارجى.
- الغاية الثالثة: زيادة قدرة الكلية على تحقيق أعلى مستويات ممكنة فى البحث العلمى وخدمة المجتمع وتنمية البيئة.		
١/٣- التوعية المستمرة بقضايا المجتمع والبيئة ومتابعة إحتياجات السوق المحلى والإقليمى من الخدمات المجتمعية.		
- خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة	-	١/١/٣- دعم خطط متطورة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
٢/٣- تفعيل دور المراكز الخدمية من أجل تحقيق التفاعل بين الكلية ومنظمات المجتمع.		
-	-	٢/٢/٣- تطوير وحدات الخدمات

		المجتمعية.
٢/٣- متابعة وتقييم الخدمات والأنشطة المجتمعية والبيئية.		
<ul style="list-style-type: none"> - وجود هيكل إدارى وتوصيف وظيفى موثق ومعتمد . - قائمة بمهام الوحدات الخدمية. - رضا أعضاء الفريق الطبى من أطباء وصيادلة . - نشرة دورية للمركز وللصيدلية . - تأسيس الصيدلية المجتمعية ومركز المعلومات بكل مايلزم (مكانيات مادية / بشرية) . - وجود قواعد بيانات للأجهزة (دليل تشغيل) ودفاتر متابعة تشغيل . - توافر أجهزة علمية حديثة للإيفاء بالإحتياجات البحثية . - أبحاث علمية متميزة ومنشورة عالمياً . - التسويق والتوعية الإعلامية . 	<ul style="list-style-type: none"> - لجنة لمراجعة الخطط البحثية وتقييم الأداء - قاعدة بيانات للأبحاث معتمدة وموثقة - زيادة عدد أعضاء هيئة التدريس المشاركين فى نشر البحوث التطبيقية . - زيادة عدد البحوث التطبيقية ، إرتفاع مستوى رضا متلقى الخدمة . - توافر بروتوكولات مع المجتمع الخارجى . - زيادة عدد طلاب الدراسات العليا الوافدين . - زيادة عدد طلاب الدراسات العليا . - برامج دراسية متميزة لطلاب الدراسات العليا . - زيادة القدرة التنافسية فى سوق العمل . - رفع الأداء فى مجال البحث العلمى . - يتم إضافة الأبحاث الى قاعدة البيانات - لاتوجد بحوث تطبيقية - قيد (١) طالب لىبى لدرجة الماجستير - تم قيد (٢٥) طالب للماجستير ، (١٢) طالب دكتوراه ، (٥٠) طالب دبلوم - تحديث الهيكل التنظيمى للوحدات سنوياً - قياس رضا الفريق الطبى من خلال الإستبيانات - يتم إصدار نشرة دورية لمركز الخدمات الصيدلية - توفير أجهزة حديثة للعملية البحثية - توجد أبحاث علمية متميزة ومنشورة عالمياً 	<ul style="list-style-type: none"> ٢/٣/٢- تطوير وحدات الخدمات المجتمعية : ١- المعمل المركزى ٢- مركز الخدمات الصيدلية ٢- مركز الدراسات والبحوث الصيدلية للنباتات الطبية . ٤- مركز المعلومات الدوائية . ٥- الصيدلية المجتمعية النموذجية .
-	-	٤/٣/٢- أجهزة ومعدات
٥/٣- الحرص على التميز فى الأبحاث العلمية التطبيقية لمنفعة المجتمع .		
<ul style="list-style-type: none"> - يتم من خلال مجلس الكلية ومجلس إدارة وحدة ضمان الجودة حيث يوجد عدد (٣) عضو خارجى نقيب صيادلة أسيوط ، مصنع T3A- مصنع سيد للأدوية 	<ul style="list-style-type: none"> - زياده التعاون بين الكلية و المؤسسات الخاصة - مكاتب شركات الادوية بإمكانيات أعضاء هيئة التدريس - الإرسال الى هذه المؤسسات - قواعد بيانات - مخاطبة النقابة العامة للصيدلة للحد من زيادة أعداد الطلاب الملتحقين بالكلية - منع دخول طلاب خريجي كليات العلوم والطب البيطرى والزراعة ببرنامج الصيدلة الإكلينيكية بناءً على خطاب نقابة الصيادلة 	<ul style="list-style-type: none"> ٦/٥/٢- متابعة الإتصال بمسئولى المؤسسات الخاصة بالرعاية الصحية وصناعة الدواء .

	<ul style="list-style-type: none"> - زيادة التعاون بين الكلية والمؤسسات الخاصة - مخاطبة النقابة العامة للصيادلة للحد من زيادة أعداد الطلاب المنتحقين بالكلية - بروتوكولات التعاون بين الكلية ومؤسسات الرعاية الصحية (مستشفيات ، وزارة الصحة والسكان ، شركات الأدوية) - يتم من خلال مجلس الكلية ومجلس إدارة وحدة ضمان الجودة حيث يوجد عدد (٢) عضو خارجي تقييب صيادلة أسيوط ، مدير مصنع T3A ، رئيس قطاع شركة سيد للأدوية 	
٦/٣- الإرتقاء بالمستوى العلمى للخريج عن طريق تشجيع الدراسات العليا والتعليم المستمر.		
<ul style="list-style-type: none"> - 	<ul style="list-style-type: none"> ندوات وورش عمل للتأثيرات الضارة للأدوية - دورات تدريبية للصيادلة العاملين بالمستشفيات الحكومية - وضع خطة سنوية لمتابعة الصيادلة الخريجين - تبادل الخبرات مع شركات الأدوية (زيارات) - التطوير المستمر لصفحة الكلية على شبكة المعلومات وتشمل (دراسات عليا ، وافدين ، برنامج العلوم الصيدلة ، برنامج الصيدلة الإكلينيكية) - الإلتزام بما يميز البيئة بالمعامل وأمن الكلية - تقارير المقيم الخارجى للبرنامج - تقارير المقيم الخارجى للمقررات 	<ul style="list-style-type: none"> ٣/٦/٣- نظام لتقييم الدارسين فى برنامج التعليم المستمر
الغاية الرابعة : التقييم المستمر للمؤسسة.		
١/٤- إستمرارية التقييم الذاتى للأداء الكلى للمؤسسة.		
<ul style="list-style-type: none"> - تقارير نصف سنوية للأقسام الإدارية التابعة لوكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب (شئون الطلاب - رعاية الشباب - الحاسب الآلى الطلابى - سكرتارية الوكيل) 	<ul style="list-style-type: none"> - 	<ul style="list-style-type: none"> ١/٤-١- التقرير الذاتى السنوى للمؤسسة.
<ul style="list-style-type: none"> - إجراءات رضا العميل 	<ul style="list-style-type: none"> - 	<ul style="list-style-type: none"> ٤/١/٢- تقارير المراجعة الداخلية.
<ul style="list-style-type: none"> - تجديد شهادة الأيزو ISO 9001/2008 	<ul style="list-style-type: none"> - 	<ul style="list-style-type: none"> ٤/١/٣- تقارير المراجعة الخارجية.
<ul style="list-style-type: none"> - يتم مناقشة تقرير الأداء للعاملين بالإدارة معهم بعد إستلامهم التقرير 	<ul style="list-style-type: none"> - 	<ul style="list-style-type: none"> ٤/١/٤- تقارير مناقشة نتائج التقييم مع أصحاب المصلحة.
<ul style="list-style-type: none"> - حسب ماورد بالخطة التنفيذية والإيجابيات والسلبيات ومقترحات التحسين. 	<ul style="list-style-type: none"> - 	<ul style="list-style-type: none"> ٤/١/٥- خطة التطوير والتعزيز.
<ul style="list-style-type: none"> - إستبيانات 	<ul style="list-style-type: none"> - 	<ul style="list-style-type: none"> ٤/٢/٢- التعامل مع مقاومة التغيير.

الجزء الثالث

الإيجابيات والسلبيات

أهم المشاكل ومعوقات التنفيذ:

- ترخيص الصيدلانية النموذجية من التفتيش الصيدلى
- ضرورة التوسع فى بناء مدرجات ذات سعة كبيرة للكلية
- زيادة أعداد الطلاب المقبولة عن الطاقة الإستيعابية للكلية
- ضعف ميزانية الكلية على الرغم من ضخامة المبالغ التى تقوم بتحصيلها وتوريدها إلى خزانة الجامعة
- الإنتداب الجزئى لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة مما يضعف من الأداء
- زيادة أعضاء هيئة التدريس المعارين خصوصاً الشباب المعارين والمرافقين للزوجة
- الإنفلات الأخلاقى لبعض الطلاب خاصة بعد ثورة ٢٥ يناير
- ضرورة تطبيق حق الكليات المعتمدة فى تقدير عدد الطلاب المقبولين بها
- النقص الشديد فى العمالة العادية نظراً لتحويلهم بالقانون إلى موظفين

الإيجابيات:

- تشكيل لجان إنتخابية بالكليات ومجمع إنتخابى بالجامعة
- الإستمرارية فى تطبيق نظام الجودة فى جميع مفردات العملية التعليمية
- إلغاء الحرس الجامعى
- تعيين مدير جديد لإدارة لرعاية الشباب مما يساعد على دفع العمل الطلابى والأنشطة
- عملية الإحلال التجديد لجميع دورات المياه الطلابية وكذلك دورات مياه أعضاء هيئة التدريس
- إضافة بعض الأنشطة (صالة البلياردو) لإدارة رعاية الشباب

مقترحات التحسين والتوصيات

- تفعيل نظام الجودة مقابل الأداء وتطبيق سياسة الثواب والعقاب
- تفعيل نظام صرف حافز الإعتداد
- تطبيق نظام الإحتراف العلمى لأعضاء هيئة التدريس المنتدبين فى الجامعات الخاصة.
- زيادة الشراكة بين الكلية وشركات الدواء
- سرعة تنفيذ المقترحات الخاصة بقانون تنظيم الجامعات الجديد
- تنفيذ نظام التعليم الموازى كمصدر لزيادة ميزانية الكلية ولتخفيض النسبة المئوية للقبول بالكلية 1/2 % بمصروفات أقل من الجامعات الخاصة.
- إستقلالية الكلية فى إدارة مواردها الذاتية.

- المطالبة بفصل الأقسام المشتركة أسوة بجميع كليات الصيدلة على مستوى الجمهورية (أقسام الميكوبيولوجى – الكيمياء الحيوية – الفارماكولوجى) وتبعيتها لكلية الصيدلة.
- التعاقد مع عمالة عادية للقيام بأعمال النظافة وما إلى ذلك.
- الشروع فى تعديل اللائحة الدراسية بما يخدم العملية التعليمية.
- العمل على الإشتراك فى مشاريع ICTP والإتحاد الأوروبى

خطة التحسين التقرير الفنى العاشر
لأنشطة الخطة التنفيذية
(خلال الفترة من ٤/١ - ٣٠/٦/٢٠١٣م)

م	النشاط	المؤشرات	المسئول	الميزانية	الملاحظات
١	تفعيل نظام الجودة مقابل الأداء وتطبيق سياسة الثواب والعقاب	توجد سياسة للثواب والعقاب	لجنة القيادة والحوكمة		
٢	تفعيل نظام صرف حافظ الاعتماد	تم مخاطبة الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد	لجنة القيادة والحوكمة		
٣	تطبيق نظام الإحتراف العلمى لأعضاء هيئة التدريس المنتدبين فى الجامعات الخاصة.		معيار أعضاء هيئة التدريس		
٤	زيادة الشراكة بين الكلية وشركات الدواء	قائمة بالإمكانيات المتاحة بالكلية من موارد بشرية ومعامل	لجنة المشاركة المجتمعية		
٥	سرعة تنفيذ المقترحات الخاصة بقانون تنظيم الجامعات الجديد	المساهمة بفاعلية فى مناقشة المشاريع المقدمة للقانون	لجنة شئون التعليم والطلاب		
٦	تنفيذ نظام التعليم الموازى كمصدر لزيادة ميزانية الكلية ولوبتخفيض النسبة المئوية للقبول بالكلية ١/٢ % بمصروفات أقل من الجامعات الخاصة.		لجنة شئون التعليم والطلاب		
٧	إستقلالية الكلية فى إدارة مواردها الذاتية.		لجنة المشاركة المجتمعية		
٨	المطالبة بفصل الأقسام المشتركة أسوة بجميع كليات الصيدلة على مستوى الجمهورية (أقسام الميكوبيولوجى - الكيمياء الحيوية - الفارماكولوجى) وتبعيتها لكلية الصيدلة.		لجنة شئون التعليم والطلاب		

		لجنة القيادة والحوكمة والجهاز الإداري		<ul style="list-style-type: none"> ▪ التعاقد مع عمالة عادية للقيام بأعمال النظافة وما إلى ذلك. 	
		لجنة شؤون التعليم والطلاب	جارى تعديل اللائحة الدراسية	<ul style="list-style-type: none"> ▪ الشروع فى تعديل اللائحة الدراسية بما يخدم العملية التعليمية. 	
		لجنة القيادة والحوكمة والجهاز الإداري		<ul style="list-style-type: none"> ▪ العمل على الإشتراك فى مشاريع ICTP والإتحاد الأوربي 	