



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة المثنى
لجنة التخطيط الاستراتيجي

الخطة الاستراتيجية كلية الصيدلة (2029-2025)

مقدمة عامة

بعد مرور ثمانية سنوات على تأسيسها تسعى كلية الصيدلة نحو التميز والتطوير المستمر بفضل الجهود المبذولة من قبل عمادة الكلية الحالية وأعضاء الهيئة التدريسية والكادر الإداري والوظيفي بالتعاون مع رئاسة الجامعة الحالية نحو تحقيق طفرة نوعية حقيقية في البرامج التعليمية على مستوى دراسة البكالوريوس والأنشطة العلمية التي تشمل البحوث العلمية الرصينة والورش والدورات والندوات وغيرها على الرغم من التحديات العديدة التي تواجه الكلية. التخطيط هو التنبؤ بالمستقبل والاستعداد له انطلاقاً من تحليل الحاضر وتوقعات واتجاهات المستقبل لتحقيق الأهداف المرجوة وفقاً للأولويات ووفقاً لجدول زمني محدد وتحديد دقيق للمسؤوليات. يرتبط التخطيط للكليات والجامعات بالنشاط الإداري الذي تمارسه من خلال تحليل الفجوة بين مواردها وامكاناتها المتوفرة والفرص المتاحة لسد هذه الفجوة.

الفهرس

- 1- لجنة التخطيط الاستراتيجي 4
- 2- البيانات الوصفية للكلية..... 5
- 3- الهيكل التنظيمي للكلية 6
- 4- تحليل SWOT 8
- 5- تحديد هوية الكلية 9
- الرؤية 9
- الرسالة 9
- الاهداف 9
- 6- محاور الخطة الاستراتيجية..... 9
- جداول الخطة الاستراتيجية 20
- 7- الامر الاداري بتشكيل لجنة الخطة الاستراتيجية..... 32
- 8- اسماء وتوقيع اعضاء لجنة الخطة الاستراتيجية..... 33

المحور الأول: الرؤية و الرسالة و الأهداف

رؤيتنا ان نكون الاسم الأبرز الذي يتم اختياره كونه مبتكراً، يوفر تعليم متميز لعلوم الصيدلة، متقدم في مجال البحث العلمي، بالإضافة للمشاركة المجتمعية التي تمثل جانب من مجتمع التعليم العالمي.

مهمة الكلية

مهمتنا هي احداث تغيير إيجابي في تقديم الرعاية الصحية الصيدلانية العالمية لصالح المرضى، والأسواق المحلية والمجتمع، وذلك من خلال تخريج صيادلة ناجحين وعلى دراية ومعرفة فعلية باختصاصهم، نشر ابحاثاً علمية مميزة، توفير بيئة عمل داعمة بالإضافة إلى خلق القيادة الفعالة على المستويين المحلي والدولي.

الأهداف الرئيسية للكلية

- أن نكون منظمة تعليمية ملتزمة بالتعليم والتكيف والتغيير كوسيلة للتحسين المستمر.
- تقديم مساهمة قيادية معنوية مع المنظمات المحلية والدولية من خلال برامج التعليم الجامعي المتقدم، توفير الخدمات والبحث العلمي، بالإضافة إلى تطوير التعاون النشط والمفيد مع المنظمات المختصة لتحسين الرعاية الصحية.
- الحفاظ على البيئة المادية وتحسينها للسماح للموظفين بمتابعة الاهداف الاستراتيجية المطلوبة لتحقيق مهمة الكلية.

نتائج التحليل البيئي الكيفي

SWOT

التحليل البيئي الداخلي للوضع الراهن
(نقاط القوة والضعف و الفرص و التحديات)

إجراءات عمل الخطة الاستراتيجية

- 1- تشكيل فريق الخطة الاستراتيجية
- 2- تدريب فريق التخطيط الاستراتيجي.
- 3- تشخيص الوضع الحالي للكلية من خلال تحديد نقاط القوة والضعف والفرص.
- 4- تحديد عوامل النجاح الأساسية أو الأهداف الاستراتيجية التي تحدد ملامح ورؤية ورسالة الكلية .
- 5- إعداد و صياغة رؤية ورسالة و اهداف الكلية بما يضمن توفر أبعاد البيئة الملائمة والآليات الكفيلة والمناسبة للانتقال من الوضع الحالي إلى الوضع المأمول وبما يتلاءم مع رؤية ورسالة الجامعة.
- 6- تحديد الغايات والأهداف الاستراتيجية للكلية.
- 7- اعتماد الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية من مجلس الكلية .
- 8- إعداد الخطة التنفيذية التي سيتم تنفيذها في إطار الخطة الاستراتيجية وتحديد التوقيت الزمني والجهة المسؤولة ومؤشرات النجاح .

البيانات الوصفية للكلية :

- اسم الكلية : كلية الصيدلة
- سنة التأسيس : 2014
- الشهادة التي تمنحها: بكالوريوس في علوم الصيدلة
- عدد الأقسام / الأفرع : 6 فروع علمية
- 1- فرع الكيمياء الصيدلانية.
- 2- فرع الصيدلة السريرية.
- 3- فرع العلوم الصيدلانية.
- 4- فرع الأدوية والسموم.
- 5- فرع العقاقير والنباتات الطبية.
- 6- فرع العلوم المختبرية والسريرية.
- عدد الشعب والوحدات : 5 شعبة 43 وحدة
- الموقع الإلكتروني : Pharmacy.mu.edu.iq
- عدد الطلاب : ~ 217 طالب
- عدد المنتسبين:
- 1- التدريسيين 32
- 2- الموظفين 35
- عدد القاعات الدراسية: 4
- عدد المختبرات : 6 مختبرات علمية

لجنة الخطة الاستراتيجية

الاسم	الاختصاص	العنوان الوظيفي	التوصيف	المحور
1- ا.د.م حكمت باسم محمد	كمياء حياتية	عميد الكلية	رئيسا	
2- دكتور مازن ماجد العليكي	طبيب اختصاص اطفال	مدير عام دائرة صحة المثني	عضواً	
3- الصيدلاني اوس سعد مطرود الحمداني	بكالوريوس صيدلة	معاون مدير العام دائرة صحة المثني / للشؤون الفنية	عضواً	
4- الصيدلاني علي حبيب نصار	بكالوريوس صيدلة	نقيب الصيدلة/ فرع المثني	عضواً	
5- م.د جميل حسوني فني	نباتات طبية	معاون العميد للشؤون العلمي	عضواً	محور المرافق والموارد
6- السيد علي موتان حلو	دبلوم فني	شعبة تسجيل	عضواً	
7- السيدة عبير عبد الأمير فرج	بكالوريوس محاسبة	مسؤول شعبة الشؤون المالية	عضواً	
8- ا.م.د ماجد عبد الزهرة عمران	تاريخ حديث ومعاصر	معاون العميد للشؤون الادارية	عضواً	محور الحوكمة والادارة
9- السيد احمد صادق	كاتب طباعة	شعبة الشؤون الادارية	عضواً	
10- ا.د. تمار حسين علي	كيمياء العضوية	رئيس فرع الكيمياء الصيدلانية	عضواً	محور المناهج
11- السيد علي عطا الله	بكالوريوس علوم صيدلانية	شعبة الشؤون العلمية	عضواً	
12- ا.م.د زينب ستار علي	فسلجة	مسؤول شعبة ضمان الجودة	عضواً	محور الجودة
13- السيدة حوراء محمد حسن	بكالوريوس علوم فيزياء	شعبة ضمان الجودة	عضواً	
14- ا.م. نور ثامر عباس	علوم صيدلانية	رئيس فرع الصيدلة السريرية	عضواً	محور الرسالة و الاهداف
15- السيدة زهراء عون	بكالوريوس علوم صيدلانية	فني في المختبر	عضواً	
16- ا.م. مروة ثامر عباس	علوم صيدلانية	رئيس فرع الصيدلانيات	عضواً	محور اعضاء الهيئة التدريسية
17- السيد اديب صالح	بكالوريوس علوم صيدلانية	فني في المختبر	عضواً	
18- م. صفا ازهر رزاق	ادوية وعلاجات	رئيس فرع الادوية والسموم	عضواً	محور الطلبة
19- السيدة سوزان حسن باقر	بكالوريوس علوم بايولوجي	مسؤول وحدة الدراسات و التخطيط	عضواً	

نقاط القوة	نقاط الضعف
1- بيان الرسالة واضح وله أهداف وقيم موثقة، ويتم مراجعته بشكل دوري بيان الرسالة فعال ويتمشى مع الأهداف العامة للكلية والجامعة 2- تركز الرسالة على التميز في التعليم والبحث العلمي والمشاركة الفعالة في خدمة المجتمع لتلبية احتياجات المجتمع، والكلية، وسوق العمل 3- يوافق مجلس الكلية على الرؤية والرسالة والأهداف، ويتم تعميمها على مختلف وحدات الكلية، كما يتم الإعلان عنها في موقع الكلية ومحاضر الاجتماعات 4- يشارك بعض أصحاب العلاقة الداخليين في عملية إعداد الرؤية والرسالة والأهداف لدى الكلية خطة استراتيجية حالية يتم تنفيذها بنشاط 5- توجد خطة استراتيجية معتمدة وموثقة تتماشى مع رؤية ورسالة الكلية، وترتبط إلى حد ما بالخطة الاستراتيجية للجامعة 6- يتم متابعة تنفيذ الخطة التنفيذية، وتقديم التقارير إلى مجلس الكلية ومن ثم إلى الجامعة بشكل سنوي 7- الغالبية العظمى من الخريجين صيادلة ناجحون؛ يستخدمون التكنولوجيا ووسائل التواصل الاجتماعي لتحسين القطاع الصحي، والأعمال الخاصة، وزيادة الوعي بدور الصيدلي في المجتمع والقطاع الصحي.	1- لا يشارك أصحاب العلاقة الخارجيون في عملية إعداد الخطة الاستراتيجية للمؤسسة 2- لا يوجد ممثلون عن أصحاب العمل أو الطلاب في اجتماعات مجلس الكلية 3- ضعف التواصل التفاعلي مع بعض الخريجين، وصعوبة وجود بيئة عمل جماعي فعالة 4- يوجد قصور في نشر الرؤية والرسالة والأهداف عبر وسائل التواصل والإعلام الأخرى (مثل الكتيبات، دليل الكلية، دليل الطالب، وسائل التواصل الاجتماعي، النشرات الإخبارية، الملصقات، وغيرها)

التهديدات	الفرص
1-زيادة المنافسة بين المؤسسات الأكاديمية والعلمية، وفي سوق العمل.	آليات للحصول على تغذية راجعة منتظمة حول مؤشرات الأداء من أصحاب العلاقة لتحسين الفعاليات والأهداف.
2-التغير المستمر في الأنظمة والتعليمات.	2-تعديل المؤشرات والأهداف بناءً على تغير أولويات الكلية والمؤسسات الصحية، واحتياجات المجتمع أو التعليم.
3-عدم الاستقرار المالي والاقتصادي	3-حاجة الخريجين إلى تحسين بعض المهارات مثل التواصل التفاعلي، العمل الجماعي الفعال، التحفيز والطموح.
	4-إشراك مختلف فئات أصحاب العلاقة في إعداد أهداف الخطة الاستراتيجية، وصياغة الرؤية والرسالة والأهداف بما يتماشى مع متطلبات سوق العمل لتحسين استراتيجيات العمل.
	5-نشر الرؤية والرسالة والأهداف عبر وسائل تواصل وإعلام أخرى (مثل الكتيبات، دليل الكلية، دليل الطالب، وسائل التواصل الاجتماعي، النشرات الإخبارية، الملصقات، وغيرها).

المحور الثاني: المناهج الدراسية

نقاط القوة	نقاط الضعف
1- تتم مراجعة المناهج بشكل دوري وسنوي 2- يتم عمل توصيف لكل مقرر دراسي ويتم تجديده 3- الاستبيان واخذ آراء الطلبة حول مدى فهمهم للمناهج الدراسية لكل كورس 4- اعتماد اغلب المناهج على الكتب المرجعية الحديثة لكليات الصيدلة 5- تقدم المناهج لنا فرص التعلم في جميع التخصصات لممارسة التعلم بأمان 6- المناهج تشمل جميع العناصر والتدريب على الأخلاقيات الطبية و مشاريع الطلبة 7- وجود التدريب في بيئات مختلفة مثل المستشفيات، وصيدليات المجتمع، ومصانع الأدوية.	1- توحيد المناهج لجميع كليات الصيدلة تقييد عملية تحديث المناهج بشكل جيد سنويا 2- ضعف في الإعلان عن البرامج التعليمية التي تمنحها الكلية تعد المناهج الدراسية لنا التفكير النقدي والتعلم مدى الحياة من خلال فروع كليات الصيدلة
الفرص	التحديات
1- زيادة تطوير وتوسيع علاقات الكلية مع جميع جوانب صناعة الادوية والرعاية الصحية . 2- تقيم احتياجات الخدمة العامة (ازالة الحد من التعرض للعقاقير في البيئة وتحسين سلامة الادوية ودعم هيئة الخدمات الطبية) . 3- اكتشاف التعاون المحتمل مع المؤسسات التعليمية الأخرى . 4- زيادة عدد برامج التدريب بعد التخرج (الاقامات والزمرات وبرامج ما بعد الدكتوراه) والبحث في طرق دمجها في أنشطة الكلية . 5- وضع برامج تطوير منتظمة ومستمرة لأعضاء هيئة التدريس والاداريين والموظفين لتعزيز المنح الدراسية وتطوير القيادة وتقديم مناهج الكلية (التدريس) التي تتمحور حول الطالب وتشجيع اعضاء هيئة التدريس والاداريين والموظفين لحضور برامج التطور المهني التي ترعاها الجامعة والكلية .	1- توافر وادارة وتكلفة التعليم التجريبي . 2- التنافس بدلا من التعاون المخطط له. اي اهتمام الكليات الاخرى لإنشاء البرامج التي يمكن ان تقدمها كلية الصيدلة بأكبر قدر من الفعالية والكفاءة .

محور الثالث: الطلبة

نقاط القوة	نقاط الضعف
1- وجود معيار شفاف للقبول في الكلية هو القبول المركزي بأشراف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي . 2- يتم اعداد وتنظيم برنامج تعريفية لطلاب الجدد. 3- توفر بعض الخدمات الارشاد الاكاديمي والنفسي للطلبة في الكلية. 4- المركز الصحي يقدم الكثير من الخدمات الطبية بالجامعة. 5- اعتماد سياسة الباب المفتوح للتواصل مع الطلبة التي تنتهجها عمادة الكلية. 6- تحرص الكلية على الاهتمام بدور ممثلي الطلبة وتفعيل دورهم في مجال أنشطة الطلبة وتتم العملية بانتخاب مباشر من قبل الطلبة. 7- وجود شعبة التسجيل وشؤون الطلبة في الكلية.	1- عدم ملائمة اعداد الطلبة المقبولين في الكلية مع خطة القبول المركزية عادة ما تزود بأعداد اكبر من طاقة الكلية المقترحة . 2- قلة توفر المرافق الرياضية في الكلية لجميع الطلبة ذكورا و إناثا وبعد المسافة في حالة توافرها . 3- الأماكن المخصصة لجلوس الطلبة في أوقات فراغهم صيفاً وشتاءً بحاجة إلى تعزيز. 4- خدمات إرشاد الطلبة الأكاديمية والنفسية والسلوكية والكلية بحاجة الى تعزيزها . 5- عدم توفر مكتبة للدراسة والمطالعة للطلبة في الكلية. 6- عدم وجود آلية لمعرفة احتياجات سوق العمل بصفة دورية . 7- صعوبة التواصل الفعلي والميداني بين أساتذة الكليات والخريجين
الفرص	التحديات
1- استحداث الدراسات العليا في الكلية. 2- وجود الامكانيات المادية لبناء واستحداث بعض المرافق الخدمية للطلبة. 3- يوجد تعيين مركزي في المؤسسات الصحية الحكومية بالنسبة للطلبة الخريجين وتعيين الطلبة الاوائل في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي 4- إشراك الطلاب في اللجان المختلفة التي يتم من خلالها تطوير الكلية. 5- دعوة الخريجين من خلال عقد ورش عمل	1- قلة الكادر للتدريس والاشراف في الدراسات العليا 2- عدم وجود مساحة ارض خاصة للكلية لإقامة المشاريع المطلوبة . 3- إلغاء القبول المركزي لخريجي كليات الصيدلة يؤدي إلى فقدان الطلبة رغبتهم في المشاركة الفعلية في مرافق الكلية لتطويرهم. 4- التزام كليات الصيدلة بالتعليمات المركزية في اتباع سياساتها وعدم إتاحة الفرصة لتطوير برامجها الخاصة.

	لتبادل الآراء والأفكار لتطوير الكلية. 6- التنسيق والتواصل مع الحكومة المحلية. للحصول على دعم مالي للبنية التحتية للكلية 7- إعداد استراتيجية بالتنسيق مع وزارة الصحة لإجراء زيارات تثقيفية دورية حول سوق العمل لطلاب كلية الصيدلة.
--	--

المحور الرابع: الحوكمة والادارة

مقدمة

تهدف هذه الخطة إلى تطبيق مبادئ الحوكمة الرشيدة في كلية الصيدلة – جامعة المنثى، بما يعزز من كفاءة الإدارة والشفافية ويضمن جودة العملية التعليمية والخدمة المجتمعية. تتضمن الخطة رؤية واضحة، سياسات تنظيمية، وهياكل إدارية تضمن التكامل بين مختلف مكونات الكلية.

الرؤية

تحقيق الريادة في التعليم الصيدلاني من خلال حوكمة رشيدة تعتمد على الشفافية والمساءلة والتميز المؤسسي.

الرسالة

توفير بيئة أكاديمية وإدارية قائمة على الحوكمة الفعالة لضمان جودة الأداء وتحقيق الأهداف الاستراتيجية لكلية الصيدلة.

القيم المؤسسية

1. العدالة.

2. الشفافية.

3. النزاهة.

4. الجودة.

5. الكفاءة.

6. التمكين.

الأهداف الاستراتيجية

1. ترسيخ مبادئ الحوكمة في جميع مفاصل الكلية.

2. رفع كفاءة الأداء الإداري والأكاديمي.

3. ضمان جودة التعليم والبحث العلمي.

4. تعزيز المشاركة المجتمعية والربط بسوق العمل.

5. تحقيق الشفافية والمساءلة في اتخاذ القرار.

نقاط القوة	نقاط الضعف
1- يتناسب عدد الطلاب مع عدد أعضاء هيئة التدريس.	1- صعوبة التواصل الفعلي والميداني بين أساتذة الكلية وخريجها.
2- سهولة التواصل بين ممثلي الطلاب ومسؤولي الكلية في جميع الأمور المتعلقة بشؤون الطلاب، ومساعدتهم على تجاوز الصعوبات.	2- ضعف المشاركة الفعلية لممثلي الطلاب في مجالس الكلية وفي صنع القرارات المتعلقة بالكلية.

الفرص	التحديات
1- إشراك الطلاب في اللجان المختلفة التي يتم من خلالها تطوير الكلية.	1- إلغاء القبول المركزي لخريجي كليات الصيدلة يفقد الطلاب رغبتهم في المشاركة الفعلية في مرافق الكلية لتطويرهم.
2- دعوة الخريجين من خلال عقد ورش عمل لتبادل الآراء والأفكار لتطوير الكلية.	2- التزام كليات الصيدلة بالتعليمات المركزية باتباع سياساتها وعدم إتاحة الفرصة لتطوير برامجها الخاصة.

المحور الخامس : المرافق والموارد

نقاط القوة	نقاط الضعف
1- وجود نظام ترميز لقاعات المحاضرات والمختبرات. 2- إمكانية الكلية المادية لإنشاء المشاريع وفق حاجة الكلية. 3- توفر مختبرات وقاعات دراسية جديدة ومتناسبة مع عدد الطلبة. 4- زيادة الإيرادات المالية للكلية بسبب زيادة أعداد طلبة التعليم الحكومي الخاص المقبولين في الكلية. 5- توفير معدات مختبرية جديدة وأدوات تعليمية حديثة. 6- تجهيز قاعة مكتبة جديدة بالكتب الورقية والإلكترونية.	1- عدم تخصيص المساحات أو الأراضي اللازمة لإنشاء ملاحق الكلية الخاصة بالدروس العملية مثل البيت الحيواني والنباتي. 2- عدم وجود مكان خاص بالمكتبة ولا توجد مساحة خاصة بالمطالعة . 3- نقص التمويل والموارد المالية للأنشطة العلمية (تدريب أعضاء هيئة التدريس، والمؤتمرات العلمية، وورش العمل والرحلات العلمية). 4- عدم وجود كافيتريا خاصة لطلبة الكلية . 5- عدم وجود قاعة خاصة بالمؤتمرات والأنشطة العلمية الأخرى . 6- تقييد أبواب صرف الأموال المتحققة من التعليم الحكومي الخاص. 7- غياب مذكرات تفاهم مع مواقع الممارسة السريرية والمؤسسات الحكومية.
الفرص	التحديات
1- توفر مباني جديدة وأماكن عمل وملاحق وفق احتياجات الكلية من خلال استغلال إيرادات الكلية المالية. 2- زيادة عدد أعضاء هيئة التدريس من الصيادلة حديثي التخرج. 3- تبني بعض المشاريع ذات المردود المالي مثل استحداث مكتب استشاري للخدمات الصيدلانية.	1- نقص الموارد المالية مع وجود تعليمات وقوانين تقيد الكلية في الية الصرف. 2- عدم توفر المراجع العلمية كالكتب المطبوعة والمجلات وقواعد البيانات ومصادر الوسائط المتعددة. 3- عدم وجود كوادر مؤهلة للمكتبات، كأميناء المكتبات وأخصائيي المعلومات. قلة الكادر الوظيفي المتخصص لتنفيذ المشاريع المقترحة.

المحور السادس : شؤون التدريس والموظفين

أهمية هذا القسم:

يركز هذا القسم على اختيار أعضاء الكلية وغيرهم من الموظفين، وهو عنصر حاسم في نجاح عملية التعليم والتعلم. لذلك، يجب أن يكون عدد ومؤهلات أعضاء الكلية كافيين لتحقيق الأهداف التعليمية للمؤسسة ورسالتها. يجب تعيين أعضاء الكلية بناءً على معايير أكاديمية تضمن تحقيق أهداف المؤسسة. ويتطلب ذلك وجود لوائح وتعليمات توضح مسؤوليات وواجبات أعضاء هيئة التدريس من حيث الرتب الأكاديمية، وتوفير المرافق والدعم المناسب لحضور المؤتمرات وورش العمل، بالإضافة إلى تطوير مهاراتهم وقدراتهم وتوفير بيئة مناسبة لتطورهم المهني. يجب على الكلية إجراء تقييمات منتظمة للإنتاجية، والنشاطات العلمية، والأداء لأعضاء هيئة التدريس والموظفين غير الأكاديميين. يجب أن تكون معايير الترقية واضحة، وإذا كان ذلك مناسباً، يجب توصيلها وتطبيقها بشكل مستمر. كما يجب على الكلية وضع خطط لإدارة المخاطر المحتملة.

يجب أن تكون كلية الصيدلة مزودة بأعضاء هيئة تدريس مؤهلين وملتزمين (بما في ذلك أعضاء الهيئة التدريسية، والهيئة الأكاديمية) ومدعومين بفريق تقني وإداري قوي. يجب أن يمثل هذا الفريق مجموعة واسعة من التخصصات ذات الصلة - مثل العلوم الطبية الحيوية، والدوائية، والإدارية/الاجتماعية/السلوكية، والعلوم السريرية - لتقديم المنهج الدراسي بفعالية وتحقيق رسالة الكلية في التعليم والبحث والخدمة. يجب أن يتوفر عدد كافٍ من الكوادر الأكاديمية لتلبية نسب الطلاب إلى الموظفين على النحو التالي: 1:10 للتعليم السريري؛ 1:6 للمختبرات؛ 1:15 للعمل الجماعي؛ و1:60 للمحاضرات. يجب أن يكون 70٪ على الأقل من أعضاء هيئة التدريس متفرغين. يجب أن يحتوي كل قسم على أستاذ أو أستاذ مساعد بدوام كامل على الأقل. كما يجب أن يكون هناك عدد كافٍ من الموظفين غير الأكاديميين (مثل الأمناء والفنيين).

نقاط القوة	نقاط الضعف
1. كلية حديثة تمتلك خيارات متعددة من التقنيات البديلة مثل المؤتمرات الإلكترونية المباشرة. 2. استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي لتوفير برامج تواصل وتوثيق متقدمة. 3. اختيار موظفين أكفاء وأساتذة مؤهلين للعمل في المناصب الإدارية والأقسام.	1. غياب المؤتمرات الدولية المتعلقة بالحكم والإدارة. 2. ضعف في تطبيق مبادئ الحوكمة العالمية بسبب قلة الارتباط مع مؤسسات أكاديمية ناجحة حديثاً.

الفرص	التحديات
1. توفر مجموعة واسعة من الندوات والمؤتمرات والوفود والبعثات الدراسية. 2. إمكانية تحفيز الموظفين العاملين في الحوكمة والإدارة مادياً ومعنوياً.	1. ضعف أو انقطاع الاتصال، خصوصاً ضعف خدمة الإنترنت والتقنيات الحديثة مع وجود كادر غير مؤهل. 2. انخفاض الموارد المالية وصعوبة التمويل للأقسام الإدارية مع كثرة المسؤوليات والواجبات.

اولاً: شؤون التدريسيين

اللقب العلمي	2025
مدرس مساعد	13
مدرس	7
استاذ مساعد	10
استاذ	2
العدد الكالي	32

ثانياً: شؤون الموظفين

نقاط القوة	نقاط الضعف
1- التوصيف الوظيفي لمنتسبي الكلية واضح ومعلن. 2- اهتمام الكلية بتطوير الكادر الاداري.	1- عدد الكوادر الوظيفية الادارية غير ملائم لحجم أنشطة الكلية وسد الحاجة الفعلية وعدم امتلاك الكلية القرار الاداري والمالي لتعويض النقص. 2- النسبة الاعلى من عدد الموظفين مستوي تعليمهم ضمن مستوى دراسة الابتدائية 3- قلة وجود بعض التخصصات في الكوادر الوظيفية مما ينعكس سلباً على اداء الكلية.
الفرص	التحديات
1- استغلال دورات التطوير الاداري الي تقام في الجامعة. 2- تفعيل الانظمة الادارية.	1- قلة الدرجات الوظيفية لغرض تعزيز الكادر الموجود. 2- عدم توفر الموازنة التشغيلية من قبل الدولة لدعم ابواب الصرف التي لا يمكن تغطيتها من عائدات الكلية المادية .

محور السابع: ضمان الجودة

نقاط القوة	نقاط الضعف
1. تحديث رؤية ورسالة وأهداف الكلية وأقسامها الأكاديمية. 2. إعداد الخطة الاستراتيجية ومتابعة تنفيذها. 3. إعداد خطة تحسين المختبرات ومتابعة تنفيذها. 4. العمل المستمر للحصول على اعتماد البرنامج. 5. العمل مع رئاسة الجامعة كمؤسسة واحدة للحصول على الاعتماد المؤسسي.	1. عدم وجود اعتماد برامجي في الكلية. 2. عدم وجود فهم واضح من قبل أعضاء هيئة التدريس والموظفين والطلاب والمجتمع لأدوار وظيفة الرصد والتقييم. 3. قد يشكك الكثيرون أحياناً في أساليب القياس والتقييم.
الفرص	التحديات
1- استغلال الدعم الفني والدورات التطويرية التي ينظمها قسم ضمان الجودة في الجامعة. 2- الاهتمام بدور الجودة و تحسين اداء الكلية من خلال عمل شعبة ضمان الجودة و الاداء الجامعي .	1- عدم وجود تقييمات خارجية من هيئات الاعتماد لضمان استيفاء جودة البرنامج للمعايير المحددة.

المحور الاول : الرؤية والرسالة والاهداف

وسائل المتابعة KPI	المدة الزمنية					الجهات المسؤولة	الأنشطة والبرامج	الهدف	المحور
	2029	2028	2027	2026	2025	شعبة ضمان الجودة وحدة النشاطات الطلابية عمادة كلية الصيدلة عمادة كلية الصيدلة وحدة التأهيل والتوظيف	1-تنظيم الاستبانات لقياس مستوى رضا الطلاب وتحليل نتائجهم 2-اقامة عدد من النشاطات اللاصفية والاعمال التطوعية للطلبة وتكري المتميزين منهم 3-تشكيل لجنة المتابعة للطلبة المتفوقين ودعمهم 4-تنظيم ملتقى الخريجين 5-تنظيم عدد من الدورات و الورش لتأهيل الطلبة لسوق العمل على محور التطوير المهني	تخريج صيدلة قادرين على ان يصبحوا قادة في مجال الصيدلة من خلال دعم البحث الصيدلاني المتقدم وتطوير المعايير التعليمية في مهنة الصيدلة واكتساب مهارات واخلاقيات مهنة الصيدلة.	الرؤية والرسالة
اشراف مباشر من قبل عميد الكلية	سنوياً	سنوياً	سنوياً	سنوياً	سنوياً				
	سنوياً	سنوياً	سنوياً	سنوياً	سنوياً				
	سنوياً	سنوياً	سنوياً	سنوياً	سنوياً				
	سنوياً	سنوياً	سنوياً	سنوياً	سنوياً				

المحور الثاني: المناهج الدراسية

وسائل المتابعة KPI	المدة الزمنية للتنفيذ					جهة التنفيذ	الأنشطة والبرامج	الهدف	المحور
	2026	5202	2024	2023	2022				
مجلس الكلية والفروع العلمية	تحديث او اضافة مادة على الاقل	تحديث او اضافة مادة على الاقل	تحديث او اضافة مادة على الاقل	تحديث او اضافة مادة على الاقل	اضافة مادة الامن والسلامة البيولوجية	مجلس الكلية والفروع العلمية	استحداث مواد دراسية جديدة مواكبا لمسيرة الكلية وبالتعاون مع مجلس عمداء كليات الصيدلة في العراق	اعتماد مناهج دراسية علمية متطورة تواكب التطور الاكاديمي العالمي لتعزيز ثقافة الطالب علميا	١٣٠٣ ١٣٠٢ ١٣٠١
	تحديث بنسبة 10% على الاقل	تحديث بنسبة 10% على الاقل	تحديث بنسبة 10% على الاقل	تحديث بنسبة 10% على الاقل	تحديث بنسبة 10% على الاقل	مجلس الكلية والفروع العلمية	تحديث المناهج الدراسية بصورة مستمرة سنويا		

	حضور	حضور	حضور	حضور	حضور	
	الاجتماعات واعتماد مخرجات مجلس عمداء كليات الصيدلة في العراق	الاجتماعات واعتماد مخرجات مجلس عمداء كليات الصيدلة في العراق	الاجتماعات واعتماد مخرجات مجلس عمداء كليات الصيدلة في العراق	الاجتماعات واعتماد مخرجات مجلس عمداء كليات الصيدلة في العراق	الاجتماعات واعتماد مخرجات مجلس عمداء كليات الصيدلة في العراق	
	عمادة الكلية					
	التنسيق مع كليات الصيدلة لتعزيز المنهج الدراسي وتوحيدها لجميع كليات الصيدلة في العراق					

المحور الثالث: الطلبة

وسائل المتابعة KPI	المدة الزمنية					الجهات المسؤولة	الأنشطة والبرامج	الهدف	المحور
	2029	2028	2027	2026	2025				
اشراف مباشر من قبل عميد الكلية	سنويا	سنويا	سنويا	سنويا	سنويا	مسؤول وحدة النشاطات الطلابية	اقامة نشاطات الاصفية واعمال تطوعية للطلبة وتكريم المتميزين منهم	تخرج صيادلة متمرسين وكفونين يسهمون تطبيقيا بخبراتهم المكتسبة العلمية والعملية في مجال الصحي	الكلية
	سنويا	سنويا	سنويا	سنويا	سنويا	معاون العميد للشؤون العلمية شعبة ضمان الجودة وحدة شؤون الطلبة وحدة الدراسات والتخطيط	تنظيم استبيانات لقياس مستوى رضا الطلاب وتحليل نتائجهم		
ومجلس الكلية	سنويا	سنويا	سنويا	سنويا	سنويا				

وسائل المتابعة KPI	المدة الزمنية					الجهات المسؤولة	الأنشطة والبرامج	الهدف	المحور
	2029	2028	2027	2026	2025				
						مستمر	مستمر	تنظيم ملتقى الخريجين	المحور
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على محاور التطوير المهني	
						سنويا	سنويا	تنظيم عدد الدورات وورش لتاهيل الطلبة لسوق العمل على مح	

المحور الرابع: الحوكمة والادارة

توصيات المجلس	توصيات اللجنة الاستراتيجية	توصيات الإدارة والاعمال	توصيات المجلس
تطوير هيكل تنظيمي واضح يحدد المسؤوليات والصلاحيات ويشمل: مجلس الكلية، مجلس الجودة، اللجان العلمية، اللجان الإدارية، ووحدات الدعم	وضع سياسات تنظيمية مكتوبة	إنشاء خطة استراتيجية للكلية لمدة خمس سنوات تتضمن أهداف قابلة للقياس، ويتم مراجعتها سنوياً	تطبيق أنظمة إلكترونية لإدارة العمليات الأكاديمية والإدارية، مثل أنظمة تسجيل الطلبة، إدارة الموارد، وتقييم الأداء
	- التوظيف والترقيات. - تقييم الأداء الأكاديمي والإداري. - الشفافية المالية. - إدارة الشكاوى والمقترحات.		
عصادة الكلية شعبة الشؤون الإدارية			
سنوياً		سنوياً	
	سنوياً		
			سنوياً
إشراف مباشر من قبل عميد الكلية			

التقييم والمساءلة	المشاركة المجتمعية	تعزيز الشراكات	إدارة الجودة
اعتماد آليات دورية للتقييم الداخلي، ونشر تقارير الأداء سنوياً لتعزيز المساءلة والشفافية	تنظيم فعاليات توعوية وصحية، وفتح قنوات تواصل مع المجتمع المحلي لتعزيز التكامل المجتمعي	بناء علاقات تعاون مع نقابة الصيادلة وزارة الصحة والجامعات والمؤسسات البحثية والقطاع الخاص وسوق العمل	تشمل (KPIs) تأسيس وحدة ضمان الجودة تعتمد على مؤشرات أداء رئيسية جودة التطعيم، البحث العلمي، والخدمة المجتمعية
	سنوياً		
			سنوياً
سنوياً			

المحور الخامس: المرافق والموارد

وسائل المتابعة KPI	المدة الزمنية للتنفيذ					جهة التنفيذ	الأنشطة والبرامج	الأدلة على التحسين	الهدف ومبادرات التحسين	المحور
	2029	2028	2027	2026	2025					

تطوير وتحسين مرافق البنى التحتية للكلية واستدامتها بما يتلائم وخدمة كوادرها وطلبتها والمجتمع من أجل تحقيق نتائج متوقعة: - زيادة القدرات الفكرية والفكرية لدى الطلاب، ورفع مستويات النجاح، بما يضمن تخرجاً بمستويات عالية. - زيادة عدد الأبحاث العلمية المتميزة ومشاريع تخرج الطلاب، مما يرفع من مستوى أعضاء هيئة التدريس في مستويات الاعتماد الأكاديمي، ويزيد من عدد الأبحاث العلمية التطبيقية. - توفير الموارد المالية اللازمة لعقد المؤتمرات والتدورات التوليفية، وتوفير منح دراسية لعدد كبير من أعضاء هيئة التدريس والطلاب الأجانب.						
أعلنت المكتبة المركزية عن إتاحة قاعات المكتبة المخصصة لطلبة الصيدلة لاستخدامها بحرية. - تعاقدت رئاسة الجامعة مع شركات متخصصة لإنشاء مبان ومرافق إضافية لأعضاء هيئة التدريس والعاملين. - طلبت عمادة الكلية وضع معايير لتحديد ميزانية المشاريع الربحية التي ينفذها كل من الموظفين وطلاب المرحلة النهائية لتمويل الكلية.						
استحداث وإنشاء وحدات البيت الحيواني والبيت النباتي .	الصيانة	عمادة الكلية	مستمر	مستمر	مستمر	مستمر
استحداث قاعة خاصة بالمؤتمرات والسمنرات والنشاطات العلمية.	الصيانة	عمادة الكلية	مستمر	مستمر	مستمر	مستمر
استحداث قاعة دراسية لتتناسب واعداد الطلبة في الكلية .	الصيانة	عمادة الكلية	مستمر	مستمر	مستمر	مستمر
إنشاء مخزن للمواد الكيميائية حسب المواصفات القياسية.	الصيانة	عمادة الكلية	مستمر	مستمر	مستمر	مستمر
إنشاء مكتبة وتوفير كتب، بالتنسيق مع المكتبة المركزية في رئاسة الجامعة	الصيانة	عمادة الكلية	مستمر	مستمر	مستمر	مستمر
تطوير المساحات الكافية لأنشطة الطلبة اللاصفية من ملاعب ونوادي طلابية.	الصيانة	عمادة الكلية	مستمر	مستمر	مستمر	مستمر
تهنية وتأثيث المختبرات الحديثة في مجال العلوم الصيدلانية.	الصيانة	عمادة الكلية	مستمر	مستمر	مستمر	مستمر
جدولة إنشاء مكتب استشاري لتمويل الموارد المالية والمعدات والمكتبة	الصيانة	عمادة الكلية	مستمر	مستمر	مستمر	مستمر

عميد الكلية
و
المعاون الإداري

المحور السادس: اعضاء الهيئة التدريسية

مؤشرات KPI	المدة الزمنية للتنفيذ					الجهات المسؤولة	الأنشطة والبرامج	الهدف	المحور
	2029	2028	2027	2026	2025				
1- عميد الكلية 2- مجلس الكلية	2	2	2	2	2	مجلس الكلية الفروع العلمية	ابتعاث حملة الماجستير و الدكتوراه : نسعى لابتعاث عضوين من الهيئة التدريسية سنوياً، أحدهما للدراسة داخل العراق والآخر خارجه، للحصول على شهادة الماجستير و الدكتوراه .	تنوع خبرات التدريسيين لجبل صيلبي متميز نسعى إلى تنوع التخصصات الصيدلانية بين أعضاء هيئة التدريس من ذوي الكفاءة العالية. هذا التنوع يهدف إلى إعداد صيادلة مؤهلين بشكل ممتاز، قادرين على توفير أفضل سبل العلاج للمرضى أساتذة متخصصون لصيدالة المستقبل	تنوع خبرات التدريسيين لجبل صيلبي متميز نسعى إلى تنوع التخصصات الصيدلانية بين أعضاء هيئة التدريس من ذوي الكفاءة العالية. هذا التنوع يهدف إلى إعداد صيادلة مؤهلين بشكل ممتاز، قادرين على توفير أفضل سبل العلاج للمرضى أساتذة متخصصون لصيدالة المستقبل
	سنوياً	سنوياً	سنوياً	سنوياً	سنوياً	التعليم المستمر وشعبة ضمان الجودة	تسويق النتائج البحثية: نقيم عدداً من الدورات التدريبية والورش التأهيلية للتدريسيين حول كيفية تسويق نتائجهم البحثية للمجتمع و انشاء مجاميع بحثية بالتعاون مع جامعات محلية و عالمية رصينة وتوفير الدعم المادي والمعنوي للنشاط البحثي .		
	سنوياً	سنوياً	سنوياً	سنوياً	سنوياً	عمادة الكلية شعبة ضمان الجودة	تشجيع التنافس الأكاديمي: نعمل على تحفيز المنافسة الأكاديمية بين التدريسيين من خلال تخصيص جوائز متنوعة بأسماء مختلفة.		

المحور السابع: ضمان الجودة

المحور	الهدف	الأنشطة والبرامج	الجهات المسؤولة	المدة الزمنية					وسائل المتابعة KPI
				2025	2026	2027	2028	2029	
الأكاديمية	متابعة تطوير مكونات البرنامج الأكاديمي.	إجراء استبيان لأعضاء هيئة التدريس والطلاب لتقييم المناهج.	عمادة الكلية شعبة ضمان الجودة	نشاط واحد علي الأقل سنويا	نشاط واحد علي الأقل سنويا	نشاط واحد علي الأقل سنويا	نشاط واحد علي الأقل سنويا	نشاط واحد علي الأقل سنويا	إشراف مباشر من قبل عميد الكلية
		متابعة وعقد اجتماعات دورية مع ممثلي الطلاب والهيئة التدريسية والإدارية.	عمادة الكلية شعبة ضمان الجودة	نشاط واحد علي الأقل سنويا	نشاط واحد علي الأقل سنويا	نشاط واحد علي الأقل سنويا	نشاط واحد علي الأقل سنويا	نشاط واحد علي الأقل سنويا	

اشرف مباشر من قبل عميد الكلية	متابعة ورصد مستوى الرضا عن البنية التعليمية والبنية التحتية لمكونات البرنامج الأكاديمي.	متابعة تنفيذ الاستراتيجية.	متابعة تنفيذ خطة تحسين المختبرات.	شعبة ضمان الجودة	شعبة ضمان الجودة	سنويا	سنويا	سنويا	سنويا	سنويا	سنويا
	متابعة مكونات البرنامج الأكاديمي	متابعة مكونات البرنامج الأكاديمي	شعبة ضمان الجودة	شعبة ضمان الجودة	سنويا	سنويا	سنويا	سنويا	سنويا	سنويا	سنويا
	متابعة مكونات البرنامج الأكاديمي	متابعة مكونات البرنامج الأكاديمي	شعبة ضمان الجودة	شعبة ضمان الجودة	سنويا	سنويا	سنويا	سنويا	سنويا	سنويا	سنويا