



جامعة كفر الشيخ
كلية الصيدلة
وحدة ضمان الجودة

الخطوة الاستراتيجية لكلية الصيدلة

يناير 2020 - ديسمبر 2024



الخطة الاستراتيجية

كلية الصيدلة

جامعة كفر الشيخ

يناير 2020 - ديسمبر 2024

مقدمة

تستمر مسيرة كلية الصيدلة - جامعة كفر الشيخ نحو التميز والتطوير المستمر بعد مرور ثماني سنوات على بدء الدراسة بها ، بفضل جهودات أبنائها من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإدارى والعمل المخلص والدؤوب نحو تحقيق طفرة حقيقية فى البرامج التعليمية على مستوى برامج البكالوريوس والدراسات العليا على الرغم من التحديات العديدة التى واجهت فرق العمل إلا أن الكلية نجحت فى أقل من 4 سنوات منذ انشاء نظام داخلى للجودة فى تحقيق العديد من الانجازات مثل انشاء برامج تعليمية مميزة او الحصول على مشروعات تعليمية وبحثية لضمان استمرارية التمويل ودعم العملية التعليمية والبحثية المميزة وتكثفت جهودات الكلية لتكون أول كلية تتقدم للاعتماد الأكاديمي فور تخريج أول دفعة دراسية منها ، وتحرص الكلية على التواصل الدائم مع المستفيدين وقطاعات المجتمع المختلفة للمساهمة فى وضع الحلول للمشكلات المجتمعية والبيئية المحيطة بها لتكتمل عناصر رسالتها الرئيسية التعليم والبحث العلمى وخدمة المجتمع .

ومع قرب انتهاء الخطة الاستراتيجية الأولى لكلية الصيدلة يناير 2015- ديسمبر 2019 حرصت إدارة الكلية على البدء فى إعداد خطتها الخمسية الجديدة يناير 2020- ديسمبر 2024 من خلال منهجية واضحة ومعلنة ومبنية على أساس علمى سليم ومن خلال فرق عمل تشمل كافة الأطراف المستفيدة واضعة نصب أعينها قيمها الجوهرية و موضوعية التقييم الذاتى ونزاهته من أجل بناء خطة واقعية تحقق غايات الكلية وأهدافها من خلال تعظيم الاستفادة من نقاط القوة والاستغلال الأمثل للفرص ورصد حقيقى للنقاط التى تحتاج الى تحسين ووضع الآليات التى تساهم فى التغلب على التحديات المتوقعة وفى سبيل ذلك حرصت الكلية كل الحرص على توافق خطتها مع الخطة الاستراتيجية للجامعة ورؤية مصر 2030 وكذا الاستفادة من الاطلاع على الخطط الاستراتيجية للكليات المماثلة على المستوى المحلى والإقليمى والدولى من أجل تحديد الاتجاهات الحديثة واستشراف الاحتياجات المستقبلية التى قد تطرأ فى مجال الصيدلة .

إن انتهاز الخطة السابقة استراتيجية النمو والتوسع يضع على عاتقنا الحفاظ على المستويات التى وصلت لها الكلية فى الفترة السابقة والسعى نحو التميز وتحقيق الجودة الفائقة فى الخدمات المقدمة من الكلية لذا يسعدنا أن نقدم هذه الخطة الاستراتيجية الخمسية لكلية الصيدلة - جامعة كفر الشيخ والتى تركز محاورها الأساسية على تطوير البرامج التعليمية لتتوافق مع المتغيرات التشريعية والاحتياجات الفعلية لسوق العمل وتطوير قدرات اعضاء هيئة التدريس وتزويدهم بأدوات واستراتيجيات التعلم الحديثة ودعم نقل التكنولوجيا والأبحاث البيئية من خلال توفير بيئة حاضنة للكوادر البحثية المميزة وكذلك الاندماج الفعلى مع القطاعات الانتاجية والصناعية لتقديم الحلول والاستشارات التى تساهم فى تطوير البيئة المحيطة بالكلية مع الحرص على استمرارية التقييم الذاتى للأداء وقد حرص فريق إعداد الخطة على الحفاظ على مرونة الخطة لاستيعاب الاحتياجات الجديدة وخطط التحسين المطلوبة .

وفى النهاية تتقدم لجنة إعداد الخطة الاستراتيجية بالشكر الوفير لكل من ساهم فى إعداد هذه الخطة أملين أن تساهم الخطة الاستراتيجية فى تحقيق رؤية ورسالة الكلية وتحقيق المستهدف من أنشطتها من أجل العمل على رفعة الكلية والوطن والله من وراء القصد وهو يهدى سواء السبيل .

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع	م
4	نبذة عن كلية الصيدلة جامعة كفر الشيخ .	2
5	فريق إعداد الخطة الاستراتيجية .	3
7	الموارد البشرية والإمكانات المادية	4
16	منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية .	5
31	نتائج التحليل البيئي 2019	6
71	الأهداف الاستراتيجية للكلية وتحليل الفجوة .	8
72	الرؤية والرسالة والقيم	
86	المصادر المتاحة لتوفير التمويل .	10
87	الخطة التنفيذية	11
118	السياسات لمرشدة للكلية	14
124	آلية مواجهة المخاطر (ضمان التنفيذ).	15
126	آلية تحديث الخطة	16
127	المراجع .	17

نبذة عن كلية الصيدلة جامعة كفر الشيخ

- اسم الكلية: كلية الصيدلة – جامعة كفر الشيخ
- نوع المؤسسة: كلية
- اسم الجامعة التابعة لها الكلية: جامعة كفر الشيخ
- نوع الجامعة: حكومية
- الموقع الجغرافي:
- المحافظة: كفر الشيخ
- المدينة: كفر الشيخ
- تاريخ التأسيس: 2013 بالقرار الجمهوري رقم (52) لسنة 2013م وبدأت الدراسة بها طبقا لقرار المجلس الأعلى للجامعات رقم (573) بتاريخ 2012/7/7م للعام 2013/2012.
- مدة الدراسة: خمس سنوات
- لغة الدراسة: اللغة الإنجليزية
- القيادة الأكاديمية للكلية:

الدرجة العلمية	الاسم	القيادة
أستاذ	أ.د/ رمضان أحمد عبد الفتاح الدوماني	عميد الكلية
أستاذ مساعد	أ.م. د/ عبدالعزيز السيد العشماوي	وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب

• الدرجات العلمية التي تمنحها المؤسسة:

- ✓ بكالوريوس الصيدلة.
- ✓ بكالوريوس الصيدلة (الصيدلة الاكلينيكية).
- ✓ ماجستير العلوم الصيدلانية في التخصصات التالية: -

1- التكنولوجيا الصيدلانية	2- العقاقير	3- الأدوية والسموم	4- الميكروبيولوجيا والمناعة
5- الكيمياء الصيدلانية	6- الكيمياء التحليلية	7- الكيمياء الحيوية	8- الصيدلة الإكلينيكية

- ✓ دكتوراه الفلسفة في العلوم الصيدلانية في التخصصات التالية: -

1- التكنولوجيا الصيدلانية	2- العقاقير	3- الأدوية والسموم	4- الميكروبيولوجيا والمناعة
5- الكيمياء الصيدلانية	6- الكيمياء التحليلية	7- الكيمياء الحيوية	8- الصيدلة الإكلينيكية

- ✓ الدبلومات في التخصصات التالية: -

1- التكنولوجيا الصيدلانية	2- طب الأعشاب المكمل والبديل	3- الأدوية والسموم	4- الميكروبيولوجيا والمناعة
5- تصميم الأدوية	6- رقابة الأدوية وتأكيد الجودة	7- الكيمياء الحيوية	8- الصيدلة الإكلينيكية

- ✓ درجة دكتور الصيدلة Pharm D.

فريق إعداد الخطة الاستراتيجية

تشكل لجنة إعداد الخطة الاستراتيجية الخمسية 2020-2024 للكلية من الاتي أسمائهم:

أولاً: اللجنة العليا للإشراف على إعداد الخطة الاستراتيجية

- | | |
|-----------------------------------|--------------------------------------|
| عميد الكلية | 1- أ.د/ رمضان أحمد الدومانى |
| وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب | 2- أ.م. د/ عبد العزيز السيد العثماوي |
| مدير وحدة ضمان الجودة | 3- د/ شيرين زكريا محمد |

ثانياً: لجنة إعداد الخطة الاستراتيجية:

1- ممثلين عن السادة أعضاء هيئة التدريس

- | | |
|--------------------------------|------------------------------|
| أستاذ مساعد الكيمياء التحليلية | أ.م. د/ أحمد محمد عبد المجيد |
| مدرس الأدوية والسموم | د/ شادي نجيب علام |
| مدرس الكيمياء الصيدلية | د/ وجدي محمد الدهنة |
| مدرس الصيدلة الإكلينيكية | د/ أحمد أمين على |

2- ممثلين عن الهيئة المعاونة

- | | |
|------------|-------------------------------|
| مدرس مساعد | د/ عبد الله عبد الرحمن الجزار |
| مدرس مساعد | د/ معتز أحمد إبراهيم |
| مدرس مساعد | د/ جلال مجدي مصطفى |
| مدرس مساعد | د/ ريم عابدين حجازي |
| معيد | د/ عبير أنصاري محمد |

3- ممثلين عن الجهاز الإداري

- | | |
|-----------------------|------------------------|
| أمين الكلية | أ.إسماعيل محمد هلال |
| رئيس قسم رعاية الشباب | أ. وليد السيد الشربيني |
| رئيس قسم شؤون الطلاب | أ. محمد عبد الله عثمان |

4- ممثلين عن الطلاب

- أمير عبدالمجيد أبو النضر
حسان درغام محمد

5- ممثلين عن النقابة

- | | |
|-----------------------|--------------|
| نقيب صيادلة القليوبية | د. مجدي ثابت |
| نقيب صيادلة كفر الشيخ | د. محمد فهمي |
- المراجع الداخلي : أ.د/ محمد أبو القمصان أستاذ إدارة الأعمال بكلية التجارة - جامعة كفر الشيخ.
المراجع الخارجي: أ.د/ إيفان سعد إبراهيم أستاذ الفارماكولوجى وعميد كلية الصيدلة بالأكاديمية البحرية بالإسكندرية.

الموارد البشرية والإمكانات المادية

أولاً: الموارد البشرية

❖ إحصائية بأعداد أعضاء هيئة التدريس للعام الجامعي 2017/2016:

إجمالي	المنتدبون	عدد أعضاء هيئة التدريس القائمين بالعمل			القسم
		استاذ	استاذ مساعد	مدرس	
7	4	-	1	2	قسم التكنولوجيا الصيدلانية
5	4	-	-	1	قسم العقاقير
4	2	-	-	2	قسم الصيدلة الإكلينيكية
1	-	1	-	-	قسم الكيمياء الحيوية
3	1	-	-	2	قسم الكيمياء التحليلية
5	3	-	-	2	قسم الكيمياء الصيدلانية
2	1	1	-	-	قسم الميكروبيولوجيا والمناعة
4	1	-	1	2	قسم الأقربازين والسموم
7	7	-	-	-	الأقسام الأخرى
38	23	2	2	11	المجموع

❖ إحصائية بأعداد أعضاء هيئة التدريس للعام الجامعي 2018/2017:

إجمالي	المنتدبون	أعداد أعضاء هيئة التدريس القائمين بالعمل			القسم
		استاذ	استاذ مساعد	مدرس	
7	4	-	1	2	قسم التكنولوجيا الصيدلانية
5	4	-	-	1	قسم العقاقير
4	2	-	-	2	قسم الصيدلة الإكلينيكية
2	1	1	-	-	قسم الكيمياء الحيوية
3	1	-	-	2	قسم الكيمياء التحليلية
5	3	-	-	3	قسم الكيمياء الصيدلانية
3	2	1	-	-	قسم الميكروبيولوجيا والمناعة
4	1	-	-	3	قسم الأقربازين والسموم
19	19	-	-	-	الأقسام الأخرى
53	37	2	1	13	المجموع

❖ إحصائية بأعداد أعضاء هيئة التدريس للعام الجامعي 2019/2018:

إجمالي	المنتدبون	أعداد أعضاء هيئة التدريس القائمين بالعمل			القسم
		أستاذ	أستاذ مساعد	مدرس	
8	5	-	1	2	قسم التكنولوجيا الصيدلانية
5	4	-	-	1	قسم العقاقير
3	1	-	-	2	قسم الصيدلة الإكلينيكية
4	3	1	-	-	قسم الكيمياء الحيوية
3	1	-	1	1	قسم الكيمياء التحليلية
12	9	-	-	3	قسم الكيمياء الصيدلانية
4	3	1	-	-	قسم الميكروبيولوجيا والمناعة
4	1	-	1-	2	قسم الأقرابين والسموم
20	12	-	-		الأقسام الأخرى
63	39	2	2	9	المجموع

❖ إحصائية بأعداد معاوني أعضاء هيئة التدريس:

2018/2019			2017/2018			2016/2017			القسم
إجمالي	مدرس مساعد	معيد	إجمالي	مدرس مساعد	معيد	إجمالي	مدرس مساعد	معيد	
6	1	5	4	-	4	3	-	3	قسم التكنولوجيا الصيدلانية
8	2	6	5	1	4	4	1	4	قسم العقاقير
4	-	4	3	-	3	2	-	2	قسم الصيدلة الإكلينيكية
5	4	1	4	3	1	4	2	2	قسم الكيمياء الحيوية
5	2	3	3	-	3	2	-	2	قسم الكيمياء التحليلية
8	4	4	4	2	2	3	2	1	قسم الكيمياء الصيدلانية
5	1	4	4	1	3	3	1	2	قسم الميكروبيولوجيا والمناعة
5	2	3	4	1	3	4	1	3	قسم الأقرابين والسموم
46	16	30	31	8	23	25	7	18	المجموع

❖ إحصائية بعدد العاملين بالجهاز الإداري 2019/2018:

إجمالي	إناث	ذكور	البيان
28	16	12	عدد العاملين بالجهاز الإداري الدائمين
7	7	0	عدد العاملين بالجهاز الإداري الموسميين
12	10	2	العمال الدائمين
1	0	1	العمال الموسميين
48	33	15	الإجمالي

1- عدد الطلاب المقيدون في المرحلة الجامعية الأولى (للعام الجامعي 2019/2018) وتوزيعهم على الفرق المختلفة:

الإجمالي	إناث	ذكور	الفرقة
313	185	128	الأولى لائحة 2016
249	178	71	الثانية لائحة 2016
320	224	96	الثانية لائحة 2012
490	342	148	الثالثة لائحة 2012
368	188	180	الرابعة لائحة 2012
1753	1117	623	الإجمالي

2- عدد الطلاب المقيدون في المرحلة الجامعية الأولى (للعام الجامعي 2018/2019) برنامج الصيدلة الإكلينيكية:

عدد الطلاب	إناث	ذكور	العام الجامعي
150	80	70	المستوى الأول
150	77	73	المستوى الثاني
118	56	62	المستوى الثالث
418	213	205	الإجمالي

❖ بيان إحصائي بأعداد الطلاب عن الفترة من عام 2016 حتى عام 2019م:

العام الجامعي									البيان
2018/2019			2017/2018			2016/2017			
إجمالي	إناث	ذكور	إجمالي	إناث	ذكور	إجمالي	إناث	ذكور	الفرقة
326	185	128	298	188	110	361	244	117	أولى حديث
---	---	---	333	231	102	519	353	166	الأولى لانحة 2012
249	178	71	---	---	---	-	-	-	الثانية لانحة 2016
320	224	96	502	346	156	372	237	135	الثانية
490	342	148	372	239	133	289	210	79	الثالثة
368	188	180	284	207	77	209	166	43	الرابعة
1753	1117	623	1766	1194	572	1750	1210	540	الإجمالي

1- نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب على مستوى برنامج الصيدلة الاكلينيكية:

نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب	الإجمالي	عدد أعضاء هيئة التدريس				عدد الطلاب	العام الجامعي
		المنتدبين			من الكلية		
		الإجمالي	من خارج الجامعة	من داخل الجامعة			
1: 8	15	6	2	4	12	125	2016/2017
1: 13	20	16	4	12	12	268	2017/2018
1: 15	30	17	21	13	13	447	2019/2018

2- نسبة أعضاء الهيئة المعاونة إلى الطلاب على مستوى برنامج الصيدلة الاكلينيكية:

نسبة معاوني أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب	عدد معاوني أعضاء هيئة التدريس		عدد الطلاب	العام الجامعي
	من خارج الكلية	من الكلية		
1:9	4	12	125	2016/2017
1:7	7	31	268	2017/2018
1:8	9	47	447	2019/2018

3- نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب على مستوى البرنامج العام لائحة 2012:

نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب	الإجمالي	عدد أعضاء هيئة التدريس				عدد الطلاب	العام الجامعي
		المنتدبين			من الكلية		
		الإجمالي	من خارج الجامعة	من داخل الجامعة			
1: 63	28	14	18	9	14	1750	2016/2017
1: 33	35	20	19	20	15	1474	2017/2018
1:39	30	17	33	1	13	1178	2019/2018

4- نسبة أعضاء الهيئة المعاونة إلى الطلاب علي مستوى المؤسسة:

نسبة معاوني أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب	عدد معاوني أعضاء هيئة التدريس		عدد الطلاب	العام الجامعي
	من خارج الكلية	من الكلية		
1: 64	7	25	1870	2016/2017
1: 41	21	39	2035	2017/2018
1:36	14	47	2200	2019/2018

5- نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى أعداد الطلاب ببرامج الدراسات العليا:

النسبة	عدد الطلاب	عدد أعضاء هيئة التدريس	البرنامج
21: 1	127	6	دبلوم الصيدلة الاكلينيكية
8: 1	50	6	دكتور الصيدلة (Pharm D)
1: 4	2	7	ماجستير عقاقير
1: 7	1	7	ماجستير صيدلة اكلينيكية
1: 3	1	3	دكتوراه العقاقير
1: 2	1	2	دكتوراه الميكروبيولوجي
1: 1	3	3	دكتوراه الكيمياء الحيوية
1: 3	1	3	دكتوراه الكيمياء الصيدلانية
1: 4	1	4	دكتوراه الادوية والسموم

6 - نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب على مستوى المؤسسة:

نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب	الإجمالي	عدد أعضاء هيئة التدريس				عدد الطلاب	العام الجامعي
		المنتدبين			من الكلية		
		الإجمالي	من خارج الجامعة	من داخل الجامعة			
1:67	28	14	18	9	14	1870	2016/2017
1:43	47	31	42	19	16	2035	2017/2018
1:49	45	32	46	17	13	2200	2019/2018

ثانياً: الإمكانيات المادية:

أ-المدرجات:

تمتلك الكلية بنية تحتية مميزة حيث يوجد عدد 5 مدرجات مزودة بالتجهيزات السمعية والبصرية الملائمة وعدد 4 قاعات لبرنامج الصيدلة الإكلينيكية وقاعة للسينما وأخرى للمؤتمرات.

ب-المعامل والمكتبة:

يوجد بالكلية 8 أقسام علمية يحتوى كل منهم على 6 معامل طلابية و معمل بحثى مزودين بالأجهزة والكيمواويات المطلوبة ومطابقة للمواصفات القياسية المصرية كما هو معطن بالنورمات (NORMS) كما يوجد بالكلية مصنع تعليمى وصيدلية نموذجية ومزرعة للنباتات الطبية وبيت للحيوان كما يوجد بالكلية مكتبة مجهزة بالمراجع المتخصصة وعدد من الحواسيب الآلية للدخول على بنك المعرفة وبالكلية عدد 3 معامل حاسب آلى مزودة ب 75 حاسب الى .

ج-الوحدات والمراكز:

يوجد بالكلية وحدة لضمان الجودة ووحدة القياس وتقييم الأداء واخرى لتكنولوجيا المعلومات ومركز للمعلومات الدوائية ومعمل لزراعة الأنسجة وحديثاً تم الموافقة على إنشاء مركز للخدمة العامة

د-الموارد المالية:

بخلاف الميزانية المخصصة للكلية من قبل الجامعة ، يتم دعم شراء الأجهزة والكيمواويات من خلال الموارد الذاتية المتمثلة فى برنامج الساعات المعتمدة المميز (Pharm D. Clinical Pharmacy) وكذلك برامج الدراسات العليا وحاليا حصلت الكلية على عدد من المشروعات البحثية المدعمة من صندوق دعم العلوم والتكنولوجيا وأكاديمية البحث العلمى ومركز ربط الأكاديميات بالصناعة ، كما تم تجهيز الدوايب الخاصة بالطلاب مقابل قيمة سنوية يدفعها الطالب وتتقدم الكلية بعدد من المشروعات بشكل مستمر لضمان استمرار التدفقات المالية.

هـ - الكنترول وإدارة الاختبارات:

يوجد غرفة كنترول مخصصة لكل فرقة مجهزة بجهاز حاسب آلى و مؤمنة بباب حديدي ومراقبة بالكاميرات ومزودة بوسائل الأمان الضرورية كما يوجد غرفة للتصحيح وأخرى للتصحيح الإلكتروني .

و-الأقسام العلمية:

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

ز-الأقسام الإدارية:

يوجد غرفة مخصصة وملائمة المساحة والتهوية لكل قسم إدارى بنظام البلوكات لضمان استغلال المساحة ومزودة بالحواسيب الآلية.

ح-التجهيزات الداعمة للأنشطة الطلابية:

يوجد بالكلية قاعة للاستذكار الهادئ واخرى لممارسة الأنشطة الترفيهية وتتوفر بالجامعة عدد من الملاعب المتاحة للرياضات المختلفة.

ط- قواعد البيانات والحوكمة الرقمية:

يوجد بالكلية نظام MIS متكامل لشؤون التعليم والطلاب والدراسات العليا والموارد البشرية كما استحدثت الكلية نظام للأرشفة الالكترونية فى وحدة ضمان الجودة واخر للمخازن والمكتبة وتطبق الكلية نظام التحصيل الالكترونى واطلقت نسخة تجريبية لنظام الكترونى لتوزيع ومتابعة المهام .

ى-موقع الكلية ومكتب الخريجين:

للكلية موقع على شبكة الانترنت الدولية باللغتين العربية والانجليزية وكذلك صفحة على مواقع التواصل الاجتماعى وأطلقت الكلية مكتب الخريجين على موقعها لضمان التواصل مع خريجها وتزويدهم بفرص العمل المتاحة بالشركات

- <http://www.kfs.edu.eg/pharmacy/>
- <http://www.kfs.edu.eg/engpharmacy/>
- http://serv.kfs.edu.eg/graduate_job

الجزء الاول

منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية

يناير 2020 – ديسمبر 2024

مقدمة

صدرت أول دراسة ذاتية لكلية الصيدلة في عام 2015 واستمر تحديثها سنويا حتى تاريخه وبدأ بعد ذلك إعداد الخطة الاستراتيجية لكلية بجميع مكوناتها ، بدأ بالتحليل البيئي ومرورا برسالة ورؤية وأهداف استراتيجية لكلية وختاماً بخطة تنفيذية لتحقيق الخطة الاستراتيجية الموضوعية ، وقد أعدت الكلية خطة تنفيذية للفترة 2015 – 2019.

وسوف يتناول هذا الجزء من الخطة الخطوات والطرق والمنهجية التي اتبعتها الكلية لإعداد الخطة الاستراتيجية الثانية يناير 2020 – ديسمبر 2024.

وفيما يلي تتابع الخطوات التي تم إتباعها لإعداد الخطة الاستراتيجية:

1. مرحلة التخطيط والتجهيز والإعداد.
2. مرحلة إجراء تحليل بيئي وصفي وكمي موسع لكلية 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

روعي في إعداد خطة الكلية الاستراتيجية الأخذ في الاعتبار بأن تتوافق بشكل كامل مع خطة الجامعة الاستراتيجية ، وأن تتسق هذه الخطة أيضاً مع توجهات الدولة لرفع جودة التعليم الجامعي الحكومي وكذلك الغايات النهائية لرؤية مصر 2030 ذات الصلة برؤية ورسالة الكلية.

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 Stake holders.

قائمة المستفيدين من الخطة الاستراتيجية

- 1- وزارة التعليم العالى .
- 2- جامعة كفر الشيخ .
- 3- كلية الصيدلة جامعة كفر الشيخ .
- 4- الطلاب بالفرق الدراسية المختلفة .
- 5- الخريجون .
- 6- المجتمع المحلى لمحافظة كفر الشيخ .
- 7- منظمات سوق العمل الصيدلى المختلفة .

وقد تولت لجنة إعداد التحليل البيئى 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 علي تغذية راجعة للمقترحات الأولية لمكونات الخطة، بما انعكس على توفير مشاركة واسعة في إعداد الوثيقة النهائية الحالية وكان تشكيلها كالتالى:

تشكل لجنة لمساعدة لجنة إعداد الخطة الاستراتيجية فى إعداد التحليل البيئى للكلية من الآتى أسمائهم:

م	الاسم	الصفة
1	د/ رفيده عبد المعطى جاب الله سالم	رئيساً
2	د/ احمد فريد عبدالحكيم احمد	عضواً
3	د/ ايمان احمد ابراهيم مزيد	عضواً
4	م.م/ مروه فتحى حسن بلحه	عضواً
5	م.م/ نسمة ماجد القمرى	عضواً
6	م.م/ سمر السباعى	عضواً
7	م.م/ جلال مجدى مصطفى محمد جلال	عضواً
8	ص/ آيه رفعت محمد	عضواً
9	ص/ هاجر عبدالناصر المكاوى	عضواً

تشكيل لجنة لمساعدة لجنة إعداد الخطة الاستراتيجية في إعداد التحليل البيئي للكلية من الآتى أسمائهم (تابع):

م	الاسم	الصفة
10	أ.اسماعيل محمد هلال	عضواً
11	أ.هدير متولى ابراهيم	عضواً
12	الطالبة/ هدير أحمد فؤاد	عضواً
13	د.سماسم محمد أبو الفتوح (الصيدلة الحكوميين)	عضوا
14	د.شريف عبدالفتاح حمادة (الخريجين)	عضواً

ثانياً: مرحلة إجراء التحليل البيئي الوصفي والكمي

1. جمع البيانات والتحليل البيئي الوصفي

بدأت الكلية جهودها لتحليل منهجي لبيئتها الداخلية والخارجية من خلال استخدام SWOT Analysis الكلية منذ نهاية عام 2018 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 والهيئة المعاونة والجهاز الإدارى والطلاب لتعريفهم بأهمية المشاركة وإبداء الآراء ومليء استبيانات التحليلي البيئي بموضوعية وأن دقة نتائج التحليل البيئي سوف تساهم فى وضع اليد على الاحتياجات الحقيقية للكلية وتساهم فى تحديد التوجهات القادمة لها خلال الخمس سنوات القادمة.

وحيث أن الوضع الحالى للكلية قد تغير كثيرا كما أوضحت مقارنة الدراسة الحالية للعام 2019 بالأولى فى 2015 ومع الأخذ فى الاعتبار ملاحظات تقرير زيارة الاعتماد والتي تمت للكلية فى الفترة من 11 إلى 13 مارس 2018 والمؤرخ فى يوليو 2018 فقد تم وضع خطة لتحديث التحليل البيئي والغايات والأهداف والخطة التنفيذية وكذلك استبيان مجتمع الكلية عن اذا كان ما يلزم تحديث الرؤية والرسالة.

وارتكز هذا التحليل علي المعايير التي وضعتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم بالاعتماد طبقاً للدليل الصادر عن الهيئة في يوليو 2015 لاعتماد مؤسسات التعليم العالي وتشمل العوامل والتي استند عليها التحليل اثنا عشر معياراً:

معايير الاعتماد	
• التخطيط الاستراتيجي.	• المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية.
• القيادة والحكومة.	• التدريس والتعلم.
• إدارة الجودة والتطوير	• الطلاب والخريجون.
• أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	• البحث العلمي والأنشطة العلمية.
• الجهاز الإداري.	• الدراسات العليا.
• الموارد المالية والمادية.	• المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة.

وبناء عليه تم عمل تحليل بيئي جديد بطريقة العصف الذهني والاجتماعات والمناقشات ، مع الأخذ في الاعتبار الدراسة الذاتية المحدثة و خطة التحسين المنبثقة من الملاحظات التي وردت في تقرير الهيئة القومية بخصوص المعايير المختلفة ، وكذلك تم تصميم استمارة استبيان لاستطلاع رأى جميع الأطراف المعنية (أعضاء هيئة تدريس والهيئة المعاونة و طلاب البكالوريوس والدراسات العليا -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 شمل ذلك إدراج كتيب عن مصطلحات جودة التعليم فى دليل الطلاب المتاح على موقع الكلية ، وتم عقد ورشة عمل

للتعريف بالتخطيط الاستراتيجي ومكونات الخطة الاستراتيجية وأخرى للتحليل البيئي وأدواته المختلفة على مستوى الأقسام والإدارات بحضور أكثر من 80% 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 الاستثمارات المطبقة أكثر من 500 استثماراً من كافة العناصر السابق ذكرها لمجتمع الكلية والأطراف المستفيدة .

تمت معالجة البيانات التي جرى جمعها باستخدام استمارات 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 ممثليهم، وأيضاً 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 رئيس الجامعة 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" * (IFE & EFE) Internal/External Factors Evaluation 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 المحدث .

رابعاً: مرحلة تقييم توافق رؤية ورسالة الكلية مع الوضع 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 الدراسة الذاتية السابقة وكذلك التقرير السنوى الأخير ونتائج التحليل 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.

خامسا: مرحلة تحديد الاستراتيجيات البديلة باستخدام مصفوفة TWOS

بعد أن تم الانتهاء من التحليل البيئي والاستقرار على الاستمرار فى رسالة ورؤية الكلية، تم تصميم مصفوفة TWOS لتطوير الاستراتيجيات البديلة والتي يمكن للكلية تبنيها لتعظيم الاستفادة من الفرص وتعزيز نقاط القوة للكلية.

وفى النهاية تم استنتاج عدد من الاستراتيجيات كما هو موضح فى جزء النتائج، ثم تم فرز تلك الاستراتيجيات واختيار المناسب منها طبقا للإمكانات المتاحة لى يتم تطبيقها أثناء تنفيذ الخطة الاستراتيجية والتي انعكست بدورها على صياغة الغايات والأهداف الاستراتيجية التى تم اعتمادها للكلية.

سادسا: مرحلة وضع الغايات والأهداف الإستراتيجية والسياسات.

باستخدام نواتج التحليل البيئي المعتمدة والاحذ فى الاعتبار الاستراتيجيات البديلة السابق توليدها وكذلك تحليل الفجوة تم وضع مسودة الغايات الاستراتيجية للكلية بغرض تحقيق رسالة الكلية تلى ذلك ترجمة الغايات الاستراتيجية الي أهداف استراتيجية حيث قام فريق الإعداد بوضع وصياغة الأهداف الاستراتيجية من الغايات السابق التوصل إليها

وفيما يلى خطوات وضع الغايات الاستراتيجية:

– عقد عدد من الاجتماعات للفريق لإجراء الآتى:

- مراجعة الأدبيات ونتائج التحليل البيئي وتحليل الفجوة ورؤية ورسالة الكلية المعتمدة

- صياغة مسودة أولية للغايات الاستراتيجية بناء على ما سبق.
- عرض المسودة الأولية على جميع الأطراف السابق ذكرها وتجميع مقترحاتهم وآرائهم بشأنها.
- إعادة تعديل الغايات الاستراتيجية في ضوء المقترحات السابق تجميعها وعرضها على كل الأطراف مرة أخرى وتجميع الآراء المتعلقة بتلك التعديلات مرة أخرى.
- إعداد النسخة النهائية واعتمادها
- توثيق الغايات الاستراتيجية ونشرهما
- تلى ذلك وضع الأهداف الاستراتيجية التي تمت من خلال الخطوات التالية:
- عقد عدد من الاجتماعات للفريق لإجراء الآتي:
- مراجعة الأدبيات ونتائج التحليل البيئي وتحليل الفجوة ورؤية ورسالة الكلية المعتمدة والغايات الاستراتيجية السابق إعدادها
- صياغة مسودة أولية للأهداف الاستراتيجية بناء على ما سبق.
- عرض المسودة الأولية على جميع أطراف مجتمع الكلية والشركاء وتجميع المقترحات والآراء المتعلقة بالتعديلات المطلوبة عليها.
- إعادة صياغة الأهداف الاستراتيجية في ضوء المقترحات السابق تجميعها وعرضها على كل الأطراف مرة أخرى وتجميع مقترحاتهم وآرائهم بشأنها مرة أخرى.
- إعداد النسخة النهائية واعتمادها.
- توثيق الأهداف الاستراتيجية ونشرها.
- تم إعداد سياسات للكلية في ضوء تحليل رسالة الكلية على ثلاث مستويات أساسية وهي:
- سياسات التعليم ونتاج الخدمة التعليمية
- سياسات البحث العلمي
- سياسات خدمة المجتمع وتنمية البيئة

وتم تطوير تلك السياسات بعقد عدة اجتماعات لفريق الخطة الاستراتيجية مع وكيل الكلية المختص ورؤساء اللجان المنبثقة من مجلس الكلية عن كل محور من المحاور السابق ذكرها ثم تم التوصل لصورة أولية لكل السياسات ثم عرضها على مجتمع الكلية والأطراف الخارجية وتجميع المقترحات وإعادة صياغتها في صورتها النهائية في وجود وكيل الكلية المختص ثم اعتمادها من مجلس الكلية وتبع ذلك توثيقها ونشرها.

سابعا: مرحلة تصميم الخطة التنفيذية

تم إعداد الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية لتغطي فترة السنوات الخمس التي تمتد من يناير 2020 حتى ديسمبر 2024 ، 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، أخذا في الاعتبار بما يلي:

- الخبرات التي اكتسبتها الكلية خلال تنفيذها أنشطة الخطة السابقة وكذلك ما لم يتم تنفيذه من أنشطة الخطة الاستراتيجية السابقة
- نتائج التحليل البيئي الرباعي SWOT وترتيب الأولويات
- الإنجازات المستهدفة تحقيقها في إطار الخطة التنفيذية الجاري تنفيذها لتحقيق رؤية ورسالة الكلية،
- المعايير المطلوب تطبيقها في جوانب الأنشطة المختلفة طبقا لمتطلبات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد،
- 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 ونظاما للأولويات للأنشطة والمهام المطلوب تنفيذها مع تحديد واضح ودقيق لمسئوليات تنفيذ الأنشطة والمهام المتضمنة بالخطة. وتم ربط الخطة بإطار زمني محدد شهريا، مع إدراج مؤشرات التقييم بصورها المختلفة في الخطة مع ربطها بالمخاطر المحتملة، كما تم إعداد موازنة مالية موازية، مع عرضها علي إدارة الكلية بغرض اعتماد التحديث المقترح فور الموافقة عليها من كافة الأطراف المعنية. و قد تم اعتماد الخطة الاستراتيجية وكذلك الخطة التنفيذية الخمسية المعتمدة لها من يناير 2020 حتى

ديسمبر 2024 بقرار مجلس الكلية رقم 3 بتاريخ 2019/12/10.

ثامنا: مرحلة تصميم آليات تقييم ومتابعة التنفيذ

تتم عملية متابعة وتقييم الخطة التنفيذية بغرض التحقق من أن ما تم انجازه من نتائج فعلية للأداء يتفق مع ما تم تخطيطه استراتيجيا، ويحقق رسالة وغايات المؤسسة وكذلك أهدافها الاستراتيجية وتبرز أهمية هذه المرحلة في قدرتها على تحديد فعالية الاستراتيجية المتبناة في تحقيق الأهداف المنشودة وتكشف اذا ما كان هناك قصور يستدعي ضرورة التدخل لمعالجته من خلال قرارات تصحيحية.

أهداف التقييم والمتابعة:

يتمثل الهدف العام لتقييم ومتابعة الخطة الاستراتيجية في مساعدة الادارة على التأكد من أن الأداء الفعلي يتم وفقا للخطط الموضوعة. 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 والادارات والأقسام التي تشارك في التنفيذ.
- وفي إطار تنفيذ استراتيجية الكلية يناير 2020- ديسمبر 2024 تم وضع آلية لمتابعة تنفيذ الأنشطة وإنجاز المخرجات لتحقيق أهداف الكلية الاستراتيجية ، من خلال الإجراءات المؤسسية التالية :
- 1- تقسيم الخطة التنفيذية الخمسية الي خطط سنوية تبدأ وتنتهي مع بداية ونهاية العام الميلادي.
 - 2- عرض الخطط السنوية علي الأستاذ الدكتور 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- مناقشة خطط القطاعات الثلاثة التي تم اعتمادها من مجلس الكلية لتحديد الموازنة وبنود الصرف سواء من موازنة الدولة أو من موارد الكلية الذاتية.
- 5- تشكيل لجان سنوية لمتابعة تنفيذ الخطة التنفيذية منبثقة من مجلس الكلية تختص كل لجنة بفحص أنشطة أحد قطاعات الكلية الثلاث.
- 6- إعداد تقارير عما تم إنجازه (نقاط الاستيفاء بالخطة) وما لم يتم إنجازه (الفجوة بين الوضع الراهن والمستهدف) وتحديد أسباب عدم الإنجاز بشكل نصف سنوي.
- 7- فحص الوثائق لتحديد الأدلة والشواهد كمعدلات موضوعية على حسن سير أعمال الخطة من خلال لجان المراجعة الخارجية ووحدة ضمان الجودة بالكلية.
- 8- تحديد قائمة التحسينات بالكلية كانعكاس لتنفيذ استراتيجية الكلية خلال العام السابق.
- 9- اتخاذ الإجراءات اللازمة من جانب فريق عمل الخطة الاستراتيجية لتعديل الخطة التنفيذية في ضوء المستجدات وفي ضوء تقرير المتابعة السنوي مع عرض الخطة التنفيذية المحدثة على المجالس الرسمية للمناقشة والاعتماد.

وفيما يلي يلخص الجدول التالي التوقيتات الزمنية لأنشطة المنهجية الرئيسية لإعداد الخطة على مدار العام 2019

رقم	الآلية	بداية التنفيذ	نهاية التنفيذ
1.	تشكيل لجنة للإشراف ولجنة لإعداد الخطة الاستراتيجية تضم أعضاء هيئة تدريس يمثلون الأقسام العلمية بالإضافة إلي ممثلين عن الفئات الآتية : معاوني أعضاء هيئة التدريس ، العاملين، الطلاب، نقابة الصيادلة ، صيادلة في صيدليات عامة و في مستشفيات ، شركات الأدوية.	2019/1	2019/2
2.	الإطلاع علي الخطة الاستراتيجية للجامعة والخطط الاستراتيجية لكليات الصيدلة المحلية والإقليمية ورؤية مصر 2030.	2019/2	2019/3
3.	توعية مجتمع الكلية بأهمية التخطيط الاستراتيجي والتحليل البيئي.	2019/3	2019/4
4.	جمع البيانات وإجراء التحليل البيئي باستخدام أسلوب SWOT لتحليل البيئة الداخلية والخارجية من خلال الاستبيانات الموجهة للأطراف ذات الصلة.	2019/4	2019/6
5.	إجراء ورش عمل باستخدام اسلوب العصف الذهني وعقد إجتماعات للعرض والمناقشة وإجراء تصويت لاختيار طبيعة الخطة من بين البدائل المتابعة.	2019/4	2019/6
6.	تحليل النتائج وتحديد الفجوة وصياغة الأهداف الاستراتيجية.	2019/6	2019/7
7.	إعداد وصياغة مسودة الخطة الاستراتيجية والخطة التنفيذية.	2019/7	2019/8
8.	مراجعة الخطة بواسطة مراجع داخلي. مراجعة الخطة بواسطة مراجع خارجي.	2019/8	2019/10
9.	صياغة الخطة الاستراتيجية والخطة التنفيذية النهائية.	2019/10	2019/11
10.	اعتماد الخطة الاستراتيجية من المجالس المختصة.	2019/11	2019/12

الجزء الثانى

نتائج التحليل البيئى 2019
وتحديد الاستراتيجيات البديلة

أولاً: نتائج التحليل البيئي

SWOT

1- أدوات جمع البيانات:-

اعتمدت الخطة علي 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 إلي التقارير والدراسات التي تجريها الكلية لتقييم وضعها الراهن مثل الدراسات الذاتية للكلية والتقارير السنوية وتقارير الزيارات الميدانية والمتابعة وتقارير المراجعين الخارجيين لبرامج الكلية وتوصيات الأقسام العلمية للكلية ، واخيراً تقرير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بعد الزيارة في مارس 2018.

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

الفئة المشاركة	العدد الكلي للفئة	عدد المشاركين	نسبة المشاركة للفئة
الأقسام العلمية	61	61	100%
الأقسام الإدارية	28	28	100%
طلاب البكالوريوس	2200	300	13%
المجموع الكلي للمشاركين		389	

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

الفئة المشاركة	عدد المشاركين	نسبة المشاركة للفئة
شركات الأدوية	5	4.9%
المستشفيات والصيدلة الحكوميين	47	46%
الصيدليات عامة	40	39.2%
نقابة الصيدلة	10	9.8%
المجموع الكلي للمشاركين	102	

3- جدول يوضح فئة ونسبة المشاركين في لقاء إدارة الكلية مع أفراد ممثلين للجهات المجتمعية ذات الصلة لاستقصاء آرائهم بخصوص التحليل البيئي

الفئة المشاركة	عدد المشاركين
شركات الأدوية	5
صيدليات عامة	10
صيدلة حكوميين	5
نقابة الصيدلة	6
المجموع الكلي للمشاركين	26

4- جدول يوضح فئة ونسبة المشاركين في اجتماع لجنة الخطة الاستراتيجية لمناقشة نتائج تحليل استبيانات التحليل البيئي وتحديد نقاط القوة والضعف للبيئة الداخلية والفرص والتحديات للبيئة الخارجية:

نسبة المشاركة	عدد المشاركة	الفئة المشاركة
16.6	8	أعضاء هيئة التدريس
41.67	20	معاونى أعضاء هيئة التدريس
10.4167	5	الطلاب
4.166	2	ممثلين عن شركات الأدوية
8.33	4	صيادلة حكوميين
14.58	7	صيدليات عامة
4.167	2	نقابة الصيادلة
	48	المجموع الكلى

2- نتائج التحليل البيئي الكيفي SWOT

1/2 التحليل البيئي الداخلى (نقاط القوة والضعف):

ويظهر الجدول التالى نتائج التحليل البيئي الداخلى:

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
1- التخطيط الاستراتيجي	<p>1. يوجد بالكلية فريق عمل للتخطيط الإستراتيجي وآليات لعملية التخطيط تتمثل في الاجتماع الدورى لإدارة الكلية مع رؤساء الأقسام العلمية والإدارية.</p> <p>2. للكلية رسالة ورؤية واضحة معتمدة ومعلنة، وتعكس رسالة الكلية شخصيتها ودورها التعليمي، ومسئوليتها المجتمعية، وتطلعاتها في البحث العلمي بما يتفق مع احتياجات المجتمع والتنمية.</p> <p>3. رسالة الكلية ورؤيتها تعكس رسالة ورؤية الجامعة.</p> <p>4. تقوم الكلية بنشر الرؤية والرسالة من خلال وسائل متعددة.</p> <p>5. تقوم الكلية بقياس مدى وعى مجتمع الكلية برؤيتها ورسالتها.</p> <p>6. تراجع الكلية رؤيتها ورسالتها في ضوء المتغيرات المحلية والدولية.</p> <p>7. للكلية خطة استراتيجية متوافقة مع خطة الجامعة.</p> <p>8. تحرص الكلية على الاستعانة بنتائج التحليل البيئي أثناء صياغة وتحديد أهدافها الاستراتيجية</p> <p>9. للكلية أهداف استراتيجية معتمدة ومعلنة من خلال الوسائل المختلفة.</p> <p>10. وجود تقارير بمعدلات الانجاز الخاصة بأنشطة الخطة التنفيذية.</p> <p>11. انتهاء الكلية من تنفيذ أنشطة خطتها التنفيذية الخمسية بنسب تتعدى ال 85 %</p> <p>12. وجود خطط خمسية للتعليم والتعلم والبحث العلمى وخدمة المجتمع.</p> <p>13. وجود خطط للتحسين المستمر ومواجهة الأزمات</p>	<p>1. ضعف مستوى المشاركة في التحليل البيئي من جانب مختلف الأطراف من خارج الكلية.</p> <p>2. ضعف مستوى المشاركة في صياغة الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية من جانب مختلف الأطراف من خارج الكلية.</p> <p>3. عدم قدرة الكلية على انجاز عدد من أنشطة الخطة التنفيذية السابقة بسبب قصور التمويل والروتين الإداري.</p> <p>4. عدم تحديد مسئول التنفيذ عن الأنشطة في الخطة التنفيذية السنوية مما يؤثر على الية المحاسبة وتحديد اوجه القصور.</p>

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
2- القيادة والحوكمة	<p>1. للكلية هيكل تنظيمي رسمي و ملائم لحجم ونوع أنشطتها، ويضمن تحقيق رسالتها وأهدافها الاستراتيجية.</p> <p>2. يتضمن الهيكل الإدارات الأساسية اللازمة لتقديم خدمات الدعم للعملية التعليمية، والدراسات العليا، والبحث العلمي، وإدارات وأقسام وحدات مستحدثة وذلك لتلبية احتياجات محددة ناتجة عن التغيير والتطوير، مثل وحدة ضمان الجودة ووحدة نظم المعلومات ووحدة القياس وتطوير الأداء</p> <p>3. وجود لجنة للأزمات والكوارث برئاسة عميد الكلية.</p> <p>4. مشاركة وحدة ضمان الجودة للكلية في مجالس الكلية مشاركة فعالة وقوية</p> <p>5. وجود توصيف وتوثيق لجميع وظائف الكلية وتحديد دقيق للمسئوليات.</p> <p>6. مشاركة ممثلين عن المستفيدين من المجتمع المحلى فى اللجان والمجالس الرسمية.</p> <p>7. للمؤسسة قيم جوهرية معلنة ومتاحة على موقع الكلية</p> <p>8. دعم الكلية لنظام الحوكمة الرقمية من خلال مشروع (MIS) بالجامعة ونظام الأرشفة الالكترونى لوحد ضمان الجودة والمخازن والمكتبة ونظام التحصيل الالكترونى.</p> <p>9. توجد مصادر لتنمية التمويل الذاتى بالكلية ويخصص نسبة من هذه المصادر فى دعم الأنشطة الأكاديمية تفوق المخصصات المالية الحكومية السنوية.</p> <p>10. تضع إدارة الكلية خطط للتعامل مع مشكلات التعليم والتعلم مثل الدروس الخصوصية .</p>	<p>1. عدم وجود وكيل للكلية لشؤون الدراسات العليا والبحوث وكذلك لشؤون البيئة وخدمة المجتمع.</p> <p>2. ازدواج المسئوليات وتولى بعض أعضاء هيئة التدريس أكثر من منصب مما قد يؤثر على متابعة تنفيذ الأنشطة.</p> <p>3. محدودية استخدام التوصيف الوظيفي في حالات التعيين والنقل والانتداب للوظائف المختلفة فى الجهاز الإدارى.</p> <p>4. محدودية تطبيق معايير لإختيار القيادات الأكاديمية لقلة عدد الاساتذة والاساتذة المساعدين بالكلية</p> <p>5. محدودية الاستفادة من تقارير تقييم الرؤساء المباشرين فى تطوير الخطط التدريبية</p> <p>6. عدم اكتمال الهياكل الخاصة ببعض الأقسام العلمية .</p> <p>7. الحاجة الى رفع معدلات وعى الطلاب بحقوق الملكية الفكرية .</p> <p>8. عدم وجود قاعدة بيانات للحاصلين على دورات تدريبية.</p>

نقاط الضعف	نقاط القوة	المعيار
	<p>11. تطابق المعلومات المنشورة عن الكلية مع الوثائق والأليات المعتمدة من المجالس الرسمية.</p> <p>12. يوجد دليل لأخلاقيات المهنة.</p> <p>13. وجود لجنة بالكلية تختص بأخلاقيات البحث العلمي مع عرض جميع أبحاث الترقية والماجستير الدكتوراة عليها.</p> <p>14. توزيع أعباء الإشراف والتدريس، وتخصيص البعثات تتسم بالعدالة وعدم التحيز.</p> <p>15. ضمان العدالة وعدم التحيز بين الطلاب، وذلك في إطار اللوائح التي تستوجب تجنب التعارض في المصالح.</p> <p>16. يوجد نظام وآلية لتلقى الشكاوى والمقترحات من الطلاب، وآليات للمتابعة.</p> <p>17. وجود آليات لإتخاذ القرارات التصحيحية لمعالجة الممارسات غير العادلة.</p> <p>18. إقتناع القيادة الأكاديمية للكلية وتشجيعها لعملية التطوير وتبني مفاهيم الجودة.</p> <p>19. تشجيع عناصر شابة بمجتمع الكلية علي تولي مسئوليات قيادية.</p> <p>20. وجود قيادات أكاديمية قادرة على التطوير.</p> <p>21. تتبع القيادة النظام الديموقراطي في الإدارة وسياسة الباب المفتوح.</p> <p>22. مناقشة مشاكل التعليم والتعلم من خلال اجتماعات دورية بين الاقسام وعميد الكلية</p> <p>23. وجود خطة التدريبية للقيادات وإعداد الكوادر المستقبلية.</p> <p>24. الزيادة المطردة في رضا العاملين بالكلية عن القيادات الأكاديمية والإدارية</p>	2- القيادة والحوكمة

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
3 - إدارة الجودة	<p>1. يوجد بالكلية وحدة لضمان جودة التعليم مدعمة بالتجهيزات المادية والكوادر البشرية المدربة.</p> <p>2. الهيكل التنظيمي للوحدة معتمد ومعلن والوحدة جزء من الهيكل التنظيمي للكلية.</p> <p>3. يوجد للوحدة لائحة داخلية خطة تنفيذية ضمن جدول زمني، مع توفير الآليات الخاصة بمتابعة التنفيذ واتخاذ الإجراءات التصحيحية.</p> <p>4. يوجد علاقة وطيدة وفعالة بين وحدة ضمان الجودة ومركز ضمان الجودة بالجامعة.</p> <p>5. دعم القيادة الأكاديمية لوحدة ضمان الجودة ومناقشتها لقضايا الجودة في المجالس والاجتماعات الرسمية.</p> <p>6. وجود قواعد بيانات لأنشطة وحدة ضمان الجودة</p> <p>7. تقوم الوحدة بالمتابعة الدورية لتقارير البرامج والمقررات ، وملفات المقررات ، والبحث العلمي وخدمة المجتمع .</p> <p>8. وجود آلية للمراجعة الداخلية يقوم بها أعضاء هيئة التدريس الذين تم تدريبهم في دورات مراجعة للأقسام خلال دورات الترقى للدرجات العلمية .</p> <p>9. منسقي الجودة بالأقسام ممثلين للوحدة بأقسامهم.</p> <p>10. مشاركة الأطراف المعنية في عملية التقييم الشامل.</p> <p>11. اتخاذ إجراءات تصحيحية بالمؤسسة تتم في ضوء نتائج التقييم</p> <p>12. وجود إجراءات لتحسين وتعزيز الفاعلية التعليمية.</p>	<p>1. غياب النصوص القطعية بمسئوليات الوحدة المرتبطة بالتقويم وأركانه.</p> <p>2. عدم توافر خطة لمراجعة الأقسام الإدارية.</p> <p>3. عدم وجود مواصفات ومعايير للحكم على فعالية أنشطة الجهاز الإداري</p> <p>4. عدم وجود منسق إداري بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب.</p> <p>5. استمرار مقاومة بعض أعضاء هيئة التدريس لفكرة التقويم بشكل عام.</p> <p>6. عدم توفير نسبة من أعضاء هيئة التدريس المنتدبين لمتطلبات الجودة في عملية التدريس والتعلم.</p> <p>7. الحاجة لزيادة توعية الطلاب بمصطلحات الجودة وأهميتها.</p> <p>8. محدودية مناقشة نتائج الاستبيانات مع الطلاب</p>

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
4 - أعضاء هيئة التدريس	<p>1. ملائمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس للمقررات التي يشاركون في تدريسها.</p> <p>2. لدى الكلية خطة وآليات موثقة للتعامل مع العجز/الفائض في أعضاء هيئة التدريس في بعض التخصصات.</p> <p>3. وجود خطة خمسية لتعيين المعيدين بالكلية</p> <p>4. توجد خطة لتدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وفقاً للاحتياجات, بخلاف الدورات المطلوبة الترقيات .</p> <p>5. يوجد بالكلية نخبة من أعضاء هيئة التدريس ذوى الكفاءة والتميز وتنوع المدارس العلمية</p> <p>6. توجد آليات لتقييم الأداء التعليمي لأعضاء هيئة التدريس من خلال الإستهبيات الطلابية.</p> <p>7. حصول العديد من أعضاء هيئة التدريس على جوائز الجامعة.</p> <p>8. تعمل إدارة الكلية على تكريم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة المميزين</p> <p>9. الزيادة المطردة فى رضا هيئة التدريس والهيئات المعاونة كما توضح استبيانات الرضا الوظيفى.</p> <p>10- التقييم المستمر لأداء أعضاء هيئة التدريس من خلال التقييم الذاتى وتقييم السيد عميد الكلية. ويتم مناقشتها معهم.</p> <p>11- تستفيد الكلية من نتائج التقييم فى اتخاذ الإجراءات التصحيحية وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة المميزين.</p>	<p>1. نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلى الطلاب لا تتفق مع المعدلات المرجعية.</p> <p>2. لا يوجد آلية واضحة لربط الحوافز بمستويات الأداء لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.</p> <p>3. لا توجد آليات بالكلية لقياس مردود وفعالية الدورات التدريبية التى يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من خلال مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم (FLDP)</p>

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
5- الجهاز الإداري	<p>1. بيئة وظروف العمل متميزة وملائمة للمتطلبات الوظيفية.</p> <p>2. التوصيف الوظيفي واضح ومعلن .</p> <p>3. علاقات بيئية متميزة بين الرؤساء والمرؤوسين.</p> <p>4. وجود خطة متكاملة لتدريب الجهاز الإداري وفقاً للاحتياجات التدريبية.</p> <p>5. توجد معايير واضحة ومعلنة لإختيار القيادات الإدارية.</p> <p>6. وجود آلية لقياس آراء الجهاز الإداري.</p> <p>7. تعمل الكلية على تكريم أعضاء الجهاز الإداري المميزين</p> <p>8. زيادة مطردة فى مستوى الرضا الوظيفي للجهاز الإداري.</p> <p>9. وجود آلية مطورة لتقييم أداء الجهاز الإداري وكذلك من خلال استبيانات متلقى الخدمات بخلاف التقرير السرى التقليدى.</p> <p>10. يتم مناقشة نتائج التقييم مع المعنيين ويتم الاستفادة منها من أجل تطوير الأداء.</p> <p>11. استخدام قواعد البيانات والمعاملات الالكترونية فى أغلب أنشطة الجهاز الإداري.</p>	<p>1. النقص فى أعداد العاملين فى الجهاز الإداري عن الحاجة الفعلية.</p> <p>2. انقراض الخبرات الإدارية, وعدم وجود خطة للإحلال وتأهيل الصف الثانى.</p> <p>3. درجة الرضا عن الرواتب والحوافز ضعيفة.</p> <p>4. عدم قدرة بعض أعضاء الجهاز الإداري على تقبل التحول الرقمى .</p>

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
6 - الموارد المالية والمادية	1. يوجد بالكلية برنامج تعليمي متميز بنظام الساعات المعتمدة، تساهم بقدر كبير في تدبير جزء من الموارد الذاتية للكلية.	1. عدم كفاية الموارد المالية المتاحة بالميزانية سنوياً لأعباء عملية التطوير والتحديث بالكلية.
	2. رسوم الدراسات العليا تساهم بقدر كبير في تدبير جزء من الموارد الذاتية لدعم العملية البحثية.	2. عدم توافر عدد كاف من الحاسبات الآلية بالنسبة لإجمالي عدد الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والعاملين
	3. حصول الكلية على مشروعات تعليمية وبحثية.	3. عدم الانتهاء من تسليم معامل الدور الثالث والرابع من الكلية.
	4. توافر خدمة الانترنت الأرضي واللاسلكي وخدمات الدعم الفني من خلال وحدة تكنولوجيا المعلومات	4. ضعف شبكة الانترنت اللاسلكية.
	5. وجود بنية تحتية ممتازة يتوافر بها المناخ الصحى من حيث التهوية والإضاءة، وتوافر العلامات الإرشادية المناسبة ونظام للإطفاء الذاتى.	5. عدم توفر نسخ كافية من المراجع التخصصية بالمكتبة.
	6. وجود مصنع تعليمي وصيدلية نموذجية.	6. محدودية الاستفادة من الوحدات ذات الطابع الخاص .
	7. قاعات المحاضرات مزودة بالتجهيزات السمعية والبصرية الملانمة.	
	8. معامل مزودة بالأجهزة والكيمائيات اللازمة.	
	9. ميكنة عدد كبير من أقسام الكلية مثل شؤون الطلاب والدراسات العليا والمخازن	
	10. يتوافر بالكلية أماكن لممارسة بعض الأنشطة الثقافية والفنية والعلمية.	
	11. وجود آلية للصيانة الدورية والتشغيل للمعامل والأجهزة	
	12. وجود لجنة للصحة والسلامة المهنية.	
	13. التنفيذ الدورى لسيناريو الإخلاء.	
	14. تزايد حجم الموارد الذاتية للكلية فى الخمس سنوات السابقة.	

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
7- المعايير الأكاديمية	1. تتبنى الكلية المعايير الأكاديمية المرجعية القومية (NARS) 2009.	1. عدم تبني الكلية للمعايير الأكاديمية المرجعية القومية 2017.
	2. يوجد نسبة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس على وعى بالمعايير الأكاديمية.	2. محدودية توافق البرنامج الحالي مع نظام الكفايات المقرر تطبيقه في قطاع الصيدلة.
	3. البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية متفقة مع رسالتها وأهدافها الاستراتيجية.	3. محدودية عدد أعضاء هيئة التدريس المدربين على توصيف البرامج والمقررات المبنية على نظام الكفايات.
	4. وجود لائحة محدثة صممت بناء على آراء المستفيدين وتتسم بمرونة المحتوى العلمي للمقررات الدراسية بما يسمح بالإضافة والتحديث.	4. عدم التزام بعض أعضاء هيئة التدريس المنتدبين بإعلان المخرجات التعليمية المستهدفة
	5. يوجد توصيف محدث للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية التي تقدمها الكلية.	5. استمرار الحاجة إلي تفعيل دور المحكم الخارجي لبرنامج الصيدلة الإكلينيكية.
	6. تحرص الكلية على أن تحقق مخرجات التعلم المستهدفة للبرامج التعليمية التي تقدمها.	
	7. تحرص الكلية على أن تلبي البرامج التعليمية التي تقدمها، من حيث تنوعها ومحتواها احتياجات سوق العمل.	
	8. تتوافر تقارير المقررات والبرنامج مزودة بإحصائيات موثقة تتعلق بتطور عدد الطلاب الملتحقين بكل برنامج تعليمي ونسبة النجاح في الفرق الدراسية المختلفة في كل برنامج تعليمي وتطور نسبة الخريجين في كل برنامج تعليمي خلال السنوات السابقة.	
	9. يتم مناقشة تقارير المقررات في المجالس المختصة.	
	10. وجود خطط للتحسين بناء على تقارير المراجعة الداخلية والخارجية وآراء الطلاب.	

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
8 - التدريس والتعلم	1. وجود استراتيجية محدثة ومعتمدة للتدريس والتعلم متوافقة مع أهداف الكلية الاستراتيجية.	1. عدم تفعيل بعض الأقسام لألية مكافحة الدروس الخصوصية.
	2. تعمل الكلية على توفير فرص التعلم للطلاب ومصادر التعلم الذاتي والتي تتلاءم مع أنماط التعلم المستخدمة (الإنترنت/ المكتبة الإلكترونية/ مشروعات التخرج).	2. الحاجة المستمرة لتطوير برامج تدريبية تحاكي احتياجات سوق العمل.
	3. تشجع الكلية استخدام أنماط تعلم غير تقليدية	3. عدم توافق بعض الاختبارات فى بعض الأقسام مع مخرجات التعلم المستهدفة.
	4. تعمل الكلية على دمج الطلاب فى العملية البحثية.	4. لا يوجد مقررات الكترونية
	5. تقوم الكلية بتقويم الطلاب بعدالة وموضوعية.	5. محدودية تطبيق الاختبارات الالكترونية وعدم وجود بنوك للأسئلة.
	6. تدعم الكلية الكتاب الجامعي ويوجد إشراف للقسم العلمي على الكتب التى يتم استخدامها كأحد المراجع العلمية للمقرر الدراسي.	6. عدم مناقشة نتائج الامتحانات مع الطلاب لدعم تعلمهم.
	7. تهتم الكلية بوجود آليات فعالة لتوثيق نتائج الامتحانات.	
	8. يتم إعلام الطلاب بنتائج التقويم المختلفة عبر الوسائل المناسبة.	
	9. تستخدم الكلية نظام الممتحنين الخارجيين	
	10. وجود ورقة امتحانيه موحدة ومعتمدة.	
	11. تقوم الكلية باستخدام التصحيح الإلكتروني.	

نقاط الضعف	نقاط القوة	المعيار
	<p>12.تضع الكلية قواعد موثقة للتعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج الامتحان، وتعلنها وتراقب تطبيقها.</p> <p>13.يتم إجراء استقصاء لقياس رأى الطلاب في المقررات الدراسية.</p> <p>14.قاعات المحاضرات والفصول الدراسية والمعامل ملائمة للعملية التعليمية من حيث الوسائل السمعية والبصرية، الخامات ومستلزمات تشغيل المعامل.</p> <p>15.تناسب قاعات المحاضرات والفصول الدراسية مع أعداد الطلاب.</p> <p>16.تقوم الكلية بتحليل نتائج تقويم الطلاب على المستويات المختلفة.</p> <p>17.وجود آلية لاكتشاف الطلاب المتعثرين ومساعدتهم لتطوير أدائهم الدراسي.</p> <p>18.وجود آلية معتمدة للتدريب الصيفي وطرق تقييم الطلاب من خلال الكلية والمؤسسة الصيدلية.</p> <p>19.يتم استبيان الطلاب عن مدى رضاهم عن التدريب الصيفي.</p> <p>20.حصول طلاب الفرقة الرابعة على مراكز متقدمة فى الاختبار المعرفى الموحد لقطاع الصيدلة.</p> <p>21.وجود مستشفى جامعى مجهز لتنفيذ التدريب الإكلينيكى.</p>	

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
9- الطلاب والخريجون	1. وجود قواعد واضحة ومعلنة تتسم بالشفافية للقبول ببرامج الكلية المختلفة وللتحويلات.	1. عدم ملائمة أعداد الطلاب المقبولين مع الموارد المتاحة للكلية.
	2. تصدر الكلية دليل الطالب ويتم تحديثه بصفة دورية ومتاح لجميع الطلاب، بالإضافة إلى موقع الكلية الإلكتروني بهما كافة المعلومات الخاصة بالقبول والتحويلات ، ويتم إعداد وتنظيم برامج تعريفية للطلاب الجدد.	2. تدنى نسبة الطلاب الوافدين لمرحلة البكالوريوس.
	3. توفر الكلية نظاماً متكاملاً لدعم الطلاب أكاديمياً ومادياً واجتماعياً وصحياً.	3. محدودية فعالية الترويج للكلية لجذب المزيد من الطلاب الوافدين.
	4. المشاركة الفعالة لأعضاء هيئة التدريس فى الأنشطة الطلابية.	4. لا تقدم الكلية منحاً دراسية للطلاب المتفوقين
	5. توجد عيادة طبية بالكلية بالإضافة إلى قرب مستشفى الطلبة داخل الحرم الجامعي وقريبة جداً من الكلية.	5. محدودية تطبيق آلية اكتشاف الطلاب المتعثرين
	6. يوجد نظاماً للإرشاد الأكاديمي بالبرنامج الخاص (بنظام الساعات المعتمدة).	6. الحاجة الى توعية أكبر بدور الرائد العلمى والمشرف الأكاديمي فى حل مشكلات الطلاب الأكاديمية والاجتماعية.
	7. يوجد نظام للريادة العلمية ببرنامج البكالوريوس.	7. محدودية قياس مستوى رضا سوق العمل عن مستوى الخريجين.
	8. توفر الكلية الأنشطة الطلابية العلمية والثقافية والرياضية والاجتماعية للطلاب وتحرص على زيادة نسبة مشاركة الطلاب فيها مع حصول الكلية على مراكز متقدمة فى الأنشطة الطلابية المختلفة محلياً.	
	9. تحرص الكلية على الاهتمام بدور اتحاد الطلاب والعمل على تفعيل مساهماته فى مجال الأنشطة الطلابية.	
	10. يوجد نظام لتقدير ومكافأة المتفوقين فى الأنشطة الطلابية.	

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
	<p>11. وجود آلية لدعم الطلاب المتفوقين واكتشاف الطلاب المتعثرين.</p> <p>12. ارتفاع المطرد في نسب رضا الطلاب عن الفاعلية التعليمية والخدمات المقدمة من الكلية.</p> <p>13. يوجد موقع الكتروني خاص بالخريجين وتعد الكلية قاعدة بيانات لتيسير التواصل معهم.</p> <p>14. توفر الكلية برامج متنوعة لإعداد الخريجين لسوق العمل وتنظم ملتقى توظيفي سنوي.</p> <p>15. يوجد لجنة للتوجيه المهني.</p>	
10- البحث العلمي والأنشطة العلمية الأخرى	<p>1. وجود خطة معتمدة للبحث العلمي مرتبطة بخطة الجامعة بالتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط ، وتلتزم الكلية بها.</p> <p>2. تتم الاستفادة من البحوث العلمية ونتائجها في تعزيز العملية التعليمية ، ويشترك الطلاب في الحلقات النقاشية والمؤتمرات العلمية وبعض المشروعات البحثية التطبيقية.</p> <p>3. تنظم الكلية مؤتمر سنوي علمي يناقش القضايا العلمية الصيدلانية.</p> <p>4. وجود أبحاث علمية مشتركة بين الأقسام وبين فرق البحث المحلية والدولية.</p> <p>5. ينشر أعضاء هيئة التدريس العديد من بحوثهم في المجالات والدوريات العلمية الدولية.</p> <p>6. توافر قواعد بيانات للبحوث العلمية بالكلية.</p> <p>7. يوجد بعض المشروعات البحثية الممولة من مؤسسات بحثية محلية ، دولية.</p> <p>8. يشترك بعض أعضاء هيئة التدريس في تحكيم أبحاث ومشروعات دولية.</p>	<p>1. عدم كفاية الميزانية المخصصة للبحث العلمي.</p> <p>2. لا يتم قياس وتقييم مردود المخصصات المالية المنفقة على البحث العلمي بالكلية.</p> <p>3. لا يوجد دورية علمية محكمة صادرة من الكلية.</p> <p>4. لا يوجد مؤتمر دولي محكم</p> <p>5. محدودية مشاركة القطاع الخاص في البحوث الإنتاجية والخدمية.</p> <p>6. محدودية تفعيل المجموعات البحثية في الكلية.</p> <p>7. الحاجة إلى تسويق البحوث والاستفادة من مخرجات الأبحاث التطبيقية.</p>

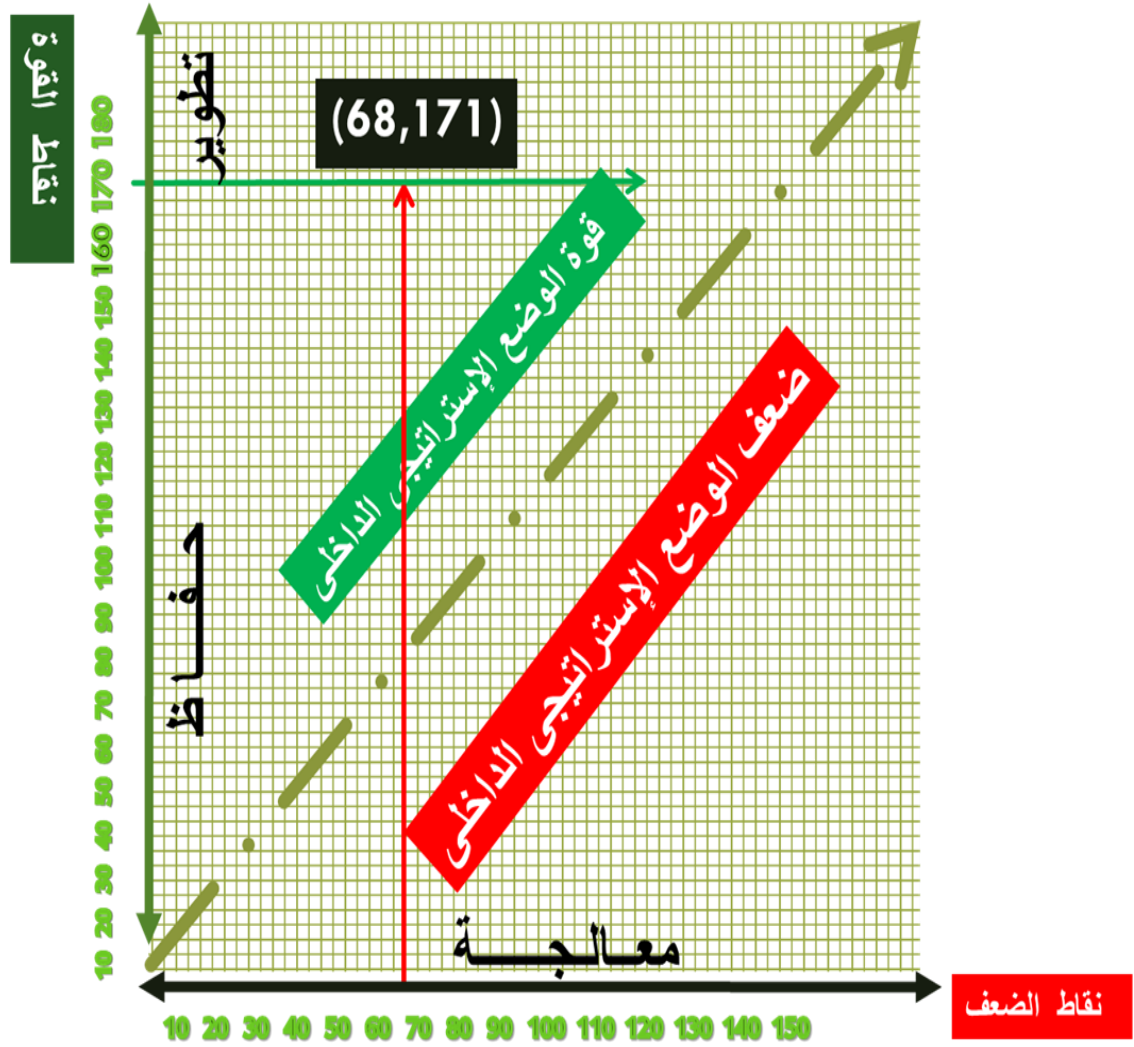
نقاط الضعف	نقاط القوة	المعيار
	<p>9. وجود عدد من الاتفاقيات العلمية المشتركة مع مراكز بحثية وجامعات وهيئات محلية وأجنبية.</p> <p>10. وجود لجنة أخلاقيات البحث العلمي .</p> <p>11. وجود لجنة لدعم البحث العلمي والابتكار</p> <p>12. وجود آلية لزيادة مهارات اعضاء هيئة التدريس البحثية والتوعية بأخلاقيات البحث العلمي.</p> <p>13. تمويل تجهيزات المعامل البحثية من البرامج المميزة.</p> <p>14. حصول أعضاء هيئة التدريس على جوائز محلية ودولية.</p>	

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
11- الدراسات العليا	<p>1. قيام بعض الأقسام العلمية بتبني معايير أكاديمية مرجعية [ARS] كمعايير قياسية (Benchmark) لبعض برامج الماجستير.</p> <p>2. وجود توصيف محدث لمقررات وبرامج الدراسات العليا.</p> <p>3. وجود تقارير للمراجعة الداخلية والخارجية لمقررات وبرامج الدراسات العليا.</p> <p>4. تنوع أساليب التدريس والتعلم والتقييم لملاءمة نواتج التعلم المستهدفة لمعظم مقررات برامج الدراسات العليا.</p> <p>5. وجود تسهيلات داعمة وموارد مادية ومالية لدعم طلاب البحث العلمي.</p> <p>6. تطبيق نظام الإرشاد الأكاديمي لبرامج الماجستير والدكتوراه والدبلوم المفعلة.</p> <p>7. إتاحة التسجيل الإلكتروني للدراسات العليا.</p> <p>8. قياس آراء طلاب الدبلوم ومناقشة نتائج الاستبيانات وسماع مقترحاتهم وآراءهم والرد عليها.</p>	<p>1. قلة عدد الطلاب الوافدين ببرامج الدراسات العليا.</p> <p>2. الحاجة الى خطة لتسويق والتعريف ببرامج الدراسات العليا.</p> <p>3. عدم تفعيل عدد من برامج الدراسات العليا بالكلية.</p> <p>4. إجراءات متابعة وتقييم أداء الباحثين قبل وأثناء التسجيل للدرجات العلمية غير كافية.</p> <p>5. محدودية الاستفادة من نتائج المراجعات الداخلية والخارجية لبرامج ومقررات الدراسات العليا.</p> <p>6. لا يوجد لدى الكلية تحليل لمعدلات تزايد أو تناقص أعداد الطلاب الملحقين ببرامج الدراسات العليا.</p>

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
	<p>9. يتوافر لدى الكلية قواعد بيانات تتعلق بأعداد وأنواع الدبلومات والدرجات العلمية التي منحتها عبر سلسلة زمنية ماضية، ومصنفة وفقاً للدارسين من الداخل (أعضاء الهيئة المعاونة) والخارج.</p> <p>10. تستخدم الكلية أساليب متنوعة لتقويم طلاب الدراسات العليا.</p> <p>11. تشجع الأقسام العلمية بالكلية طلاب الدراسات العليا على نشر الأبحاث المستخرجة من الرسائل العلمية.</p> <p>12. تعلن الكلية عن إجراءات التسجيل والإشراف في الدراسات العليا ، وتحفظ بقواعد بيانات لطلاب الدراسات العليا المسجلين لديها.</p> <p>13. وجود آلية لمتابعة طلاب الدراسات العليا وتقييم أدائهم عن طريق (logbook).</p>	
12- المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	<p>1. يوجد خطة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة في ضوء توجهات الكلية وخطتها الاستراتيجية والتي راعت احتياجات وأولويات المجتمع.</p> <p>2. مشاركة ممثلين عن النقابة في المجالس واللجان الرسمية.</p> <p>3. اعتماد منهجية لإعداد خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.</p> <p>4. استحداث لجان ووحدات لدعم خدمة المجتمع وتنمية البيئة وضماها للهيكل التنظيمي.</p> <p>5. قياس آراء الأطراف المجتمعية والاستفادة من النتائج.</p>	<p>1. محدودية التمويل الخاص بالأنشطة.</p> <p>2. محدودية فعالية مركز المعلومات الدوائية في التوعية بالاستخدام الآمن للدواء.</p> <p>3. عدم وجود خدمات أو استشارات مقدمة من مركز الخدمة العامة نظراً لحدائته.</p> <p>4. محدودية الاستفادة من نتائج الأبحاث العلمية في حل مشكلات المجتمع المحلي.</p>

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
	<p>6. تنظيم العديد من القوافل الطبية في المناطق الريفية.</p> <p>7. مشاركة أعضاء هيئة التدريس والطلاب في حملات التوعية للتبرع بالدم.</p> <p>8. تنظيم العديد من الندوات التوعوية ودورات التعليم المستمر.</p> <p>9. المساهمة في تدريب ودعم طلاب مدارس المتفوقين STEM.</p> <p>10. اشراك الاطراف المجتمعية في صياغة البرامج التعليمية.</p> <p>11. عضوية بعض أعضاء هيئة التدريس بمجالس إدارات المجتمع المحلي.</p> <p>12. استحداث مركز للخدمة العامة واخر للمعلومات الدوائية.</p> <p>13. وجود آلية لقياس رضا الأطراف المجتمعية عن جودة الخدمات التي تقدمها الكلية.</p>	

وبقراءة الجدول السابق يتضح أن عدد نقاط القوة للكلية يبلغ 171 نقطة في مقابل 68 نقطة ضعف على مستوى كافة جوانب العملية التعليمية ، (النسبة تمثل 2.51) وهو ما يعكس وضع استراتيجي للبيئة الداخلية فوق المتوسط ، ولكن هناك العديد من نقاط الضعف التي بحاجة إلى استراتيجيات وخطط وبرامج للمواجهة.



شكل (1) الوضع الاستراتيجي الداخلي بناء على عدد نقاط القوة والضعف المتحققة

بكلية الصيدلة - جامعة كفر الشيخ

2/2 نتائج تحليل البيئة الخارجية

تتضمن على قائمة نقاط الفرص والتهديدات مقسمة طبقاً لمعايير الدراسة الذاتية:

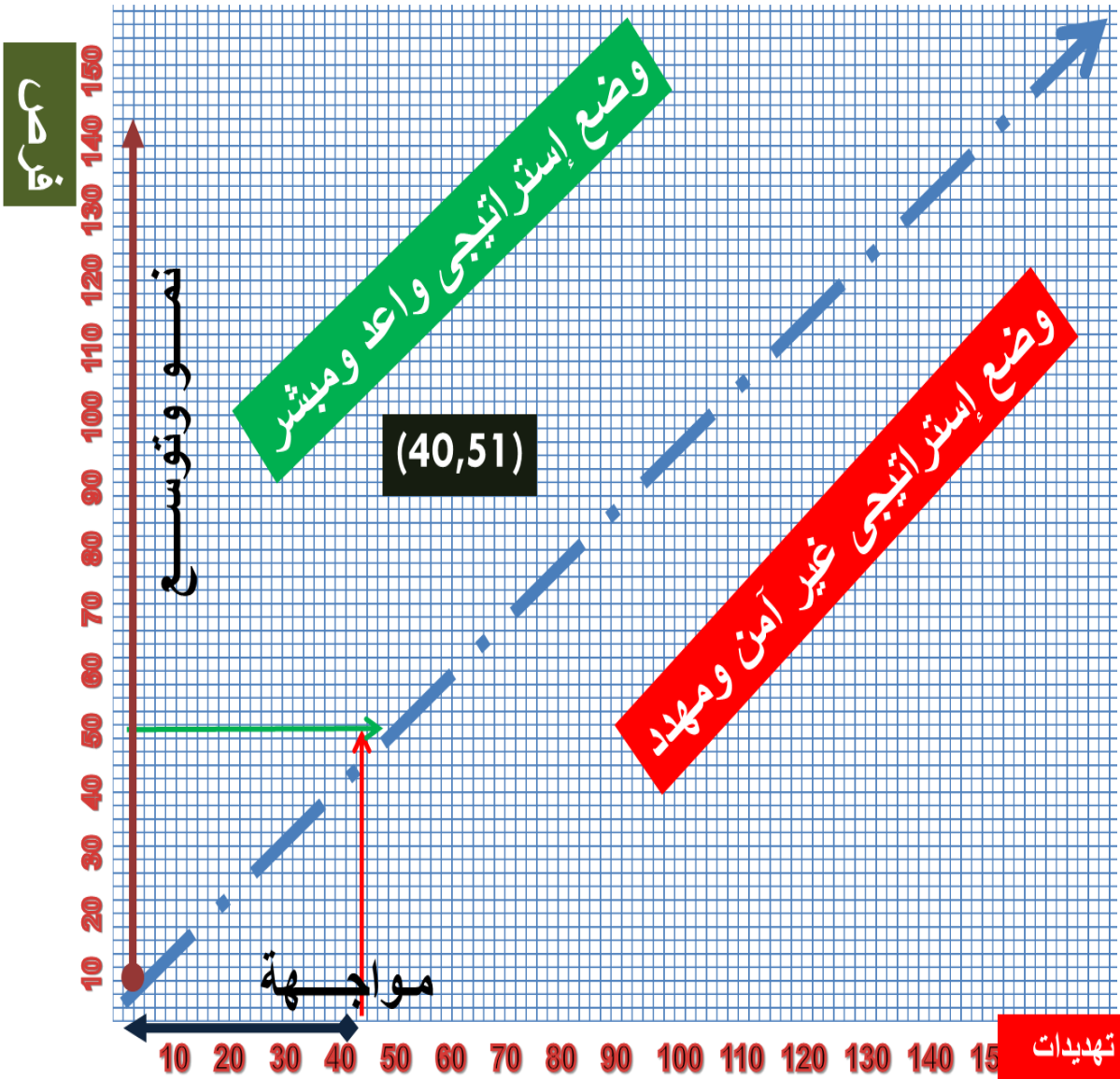
المعيار	الفرص	التهديدات
1-التخطيط الاستراتيجي	<p>1. وجود الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد، ويمكن</p> <p>2. تعاون ممثلين من الجهات المستفيدة في وضع الخطة الاستراتيجية للكلية.</p> <p>3. تبني الدولة لاتجاه تطوير التعليم وجودته المتضمن برؤية مصر 2030.</p> <p>4. تطوير المؤسسات الطبية لتلائم مع البرامج التعليمية الحديثة في الصيدلية.</p>	<p>1. التغيرات السريعة والمستمرة في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والتطورات التكنولوجية.</p> <p>2. الوضع التنافسي للكلية المناظرة والمعتمدة.</p>
2-القيادة والحوكمة	<p>1. زيادة الاهتمام على المستوى القومي بكفاءة وفاعلية الأداء المرتكز على التوصيف الوظيفي.</p> <p>2. استحداث جائزة التميز الحكومي لدعم التنافس بين القيادات في تحقيق معدلات عالية من الجودة.</p> <p>3. تعدد وسائل النشر ووجود قواعد البيانات التي تسهل الكشف على السطو على الملكية الفكرية.</p> <p>4. توفير العديد من فرص التدريب لدعم مهارات القيادات وإعداد الكوادر الشابة من قبل الدولة والجهات الدولية.</p>	<p>1. صعوبة تدبير درجات مالية للوظائف في الهياكل التنظيمية.</p> <p>2. عدم وجود معايير مرتبطة بكفاءة الأداء ومتفق عليها لاختيار القيادات الأكاديمية (رؤساء الأقسام) واستمرار الاعتماد على الأقدمية المطلقة في تعيينهم وفقاً للوائح.</p> <p>3. التعقيدات الإدارية الخاصة بإنشاء وحدات متخصصة بالكلية.</p> <p>4. طبيعة المجتمع المحيط ودائرة العلاقات الاجتماعية والمعارف وتأثيراته السلبية على تجنب تعارض المصالح.</p>
3- إدارة الجودة	<p>1. دعم الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في زيادة جودة القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية.</p> <p>2. حصول الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد على الاعتماد الدولي في القطاع الطبي.</p> <p>3. تنظيم دورات إعداد المراجعين الداخليين ونظام المراجعة الداخلية من قبل الهيئة.</p> <p>4. وجود العديد من فرص التمويل من إدارة دعم التميز بوزارة التعليم العالي لرفع كفاءة العملية التعليمية.</p>	<p>1. ارتفاع معايير التقييم العالمية بالنسبة للمستوى المحلي.</p> <p>2. تقييد نظم المساءلة والمحاسبة بقانون تنظيم الجامعات.</p> <p>3. التطور المستمر الذي يفرض التغيير المتكرر في نماذج مشروع ضمان الجودة والهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.</p> <p>4. عدم توافر الدعم المالي لاستمرار العمليات الخاصة بضمان الجودة وتقييم الأداء.</p>

المعيار	الفرص	التهديدات
4- أعضاء هيئة التدريس	<ol style="list-style-type: none"> 1. استعانة المجلات العالمية بمراجعين خارجيين للأبحاث من الكلية. 2. زيادة البعثات والمهمات والمنح العلمية من وزارة التعليم العالي. 3. وجود مشروعات ومراكز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس. 4. مشروع ربط الحوافز ب ضمان الجودة. 5. وجود جوائز الجامعة والدولة التشجيعية والتقديرية وبعض الجوائز التي تمنحها بعض المؤسسات الدولية. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. مرتبات أعضاء هيئة التدريس لا تتوافق مع الارتفاع المستمر في تكلفة مستوى المعيشة. 2. نقص التمويل الذي يتيح استقدام أساتذة متميزين من الخارج للاستفادة بهم في إطار تبادل الخبرات. 3. استقطاب الجامعات الخاصة والجامعات العربية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الكفاءات المتميزة 4. عدم عودة بعض المبتعثين بعد انتهاء بعثاتهم 5. ضعف تمويل مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات الدولية.
5- الجهاز الإداري	<ol style="list-style-type: none"> 1. الاهتمام من قبل الدولة بتطوير أداء الجهاز الإداري. 2. الاتجاه نحو الحوكمة الرقمية وتعظيم الاستفادة من دور التكنولوجيا كأداة مساعدة في صناعة القرار. 3. صدور قانون الخدمة المدنية لعام 2018. 4. صدور قرار نظام التعاقد الوظيفي المؤقت. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. نظم التعيين الحالية وصعوبة الحصول على درجات وظيفية. 2. القوانين واللوائح الحالية تسمح بحصول الموظفين على إجازة بدون مرتب ودون حد أقصى.
6- الموارد المالية والمادية	<ol style="list-style-type: none"> 1. توفر العديد من الشركاء المحتملين في محيط الكلية والجامعة تتيح فرصاً لزيادة الموارد الذاتية. 2. توفر العديد من فرص التمويل من الجهات المانحة المحلية والدولية. 3. المنح والتبرعات من المجتمع المحلي لزيادة الموارد المالية للكلية. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. عدم كفاية الموازنات الخاصة بالمؤسسات التعليمية. 2. عدم قدرة الكلية على الالتزام بقرارات تحديد أعداد الطلاب المقبولين. 3. اشتراط الهيئات المانحة اعتماد الكليات للحصول على التمويل. 4. قيود اللوائح والقرارات الوزارية الخاصة بعمليات شراء واستيراد الأجهزة من الخارج.

المعيار	الفرص	التحديات
7- المعايير الأكاديمية	<p>1. وجود المعايير الأكاديمية القياسية لقطاع الصيدلة كإطار مرجعي لوضع المعايير الأكاديمية لبرنامج البكالوريوس.</p> <p>2. وجود نموذج مرجعي للمعايير الأكاديمية للدراسات العليا.</p> <p>3. انتعاج القطاع الطبي نظام التعلم المبني على الكفايات.</p> <p>4. وجود لائحة موحدة لكافة كليات الصيدلة.</p>	<p>1. التطور العلمي والتكنولوجي السريع في مجالات التخصص وفي طرق التدريس.</p> <p>2. التغيرات السريعة في متطلبات سوق العمل.</p> <p>3. زيادة المنافسة على المستوى المحلي والإقليمي.</p>
8- التدريس والتعلم	<p>1. انشاء وتطوير بنك المعرفة الذي يتيح العديد من المواد الدراسية للطلاب.</p> <p>2. الاتجاه العام لتقليل أعداد طلاب الصيدلة وهو ما يؤثر بالإيجاب على مستوى الخريج</p> <p>3. الاتجاه العام نحو أنماط غير تقليدية للتعلم التفاعلي والإلكتروني والتعلم عن بعد.</p> <p>4. تعاظم دور المركز القومي للقياس والتقويم</p> <p>5. الاتجاه العام نحو الامتحانات الإلكترونية.</p> <p>6. الاتجاه نحو عقد اختبار موحد لتقييم خريجين الصيدلة.</p>	<p>1. محدودية التمويل وصعوبة الحصول على التكنولوجيا الحديثة لتطوير المعامل.</p> <p>2. انتشار ثقافة الدروس الخصوصية في المجتمع.</p> <p>3. عدم اهتمام المؤسسات التي يتدرب فيها الطلاب بالبرامج التدريبية للطلاب.</p>
9- الطلاب والخريجون	<p>1. وجود أنشطة طلابية ومسابقات علمية تنظمها الجامعة بالمشاركة مع الأطراف المجتمعية.</p> <p>2. ارتفاع تكلفة التعليم بالجامعات الخاصة.</p> <p>3. التطور التكنولوجي والتقني لاستحداث مجالات جديدة في القطاع الصحي مما يتيح فرص عمل للخريجين.</p> <p>4. الثورة التكنولوجية التي تتيح استمرار التواصل مع الخريجين وتتبع مسارهم الوظيفي.</p> <p>5. المدن الجديدة والمناطق الصناعية بشمال شرق الدلتا (المنصورة الجديدة) تفتح سوق عمل يستوعب خريجي الكلية لسنوات قادمة.</p> <p>6. وجود فرص لتمويل الشركات الناشئة المتعمدة على مشروعات التخرج.</p>	<p>1. عدم قدرة الكلية على اتخاذ القرارات الخاصة بأعداد المقبولين مما يؤدي إلى تشبع السوق.</p> <p>2. وجود كليات منافسة قادرة على جذب الطلاب الوافدين.</p> <p>3. التغير في الأوضاع السياسية والاقتصادية التي قد تؤثر سلبا على أعداد الطلاب الوافدين.</p>

المعيار	الفرص	التحديات
10- البحث العلمي والأنشطة العلمية الأخرى	<ol style="list-style-type: none"> 1. صدور قانون حوافز العلوم والتكنولوجيا والابتكار 2. اتجاه الدولة لدعم الأبحاث البينية والمجالات الجديدة 3. المساعدة مثل النانوتكنولوجي والذكاء الاصطناعي 4. وجود برامج دولية وجهات مانحة قادرة على تمويل المشروعات البحثية مثل الاتحاد الأوروبي. 5. تشجيع لجان الترقيات للنشر الدولي. 6. انشاء وتطوير بنك المعرفة الذى يتيح الدخول على العديد من الابحاث العالمية ويسمح بتحديد الوضع التنافسى البحثى والاستراتيجية البحثية المستقبلية. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. الانخفاض الشديد للميزانية المخصصة من الدولة للبحث العلمي. 2. المنافسة الشديدة عالمياً في مجال البحث العلمي وتطويره. 3. وجود بعض اللوائح الإدارية والقرارات التي تعوق البحث العلمي 4. عدم الاستفادة من نتائج البحوث وضعف الطلب عليها.
11- الدراسات العليا	<ol style="list-style-type: none"> 1. زيادة الطلب على التعليم العالى من جانب الطلاب الوافدين من الدول العربية. 2. تواجد فرص عمل محلية وخارجية في التخصصات الدقيقة تحتاج لدراسات متقدمة. 3. توجه الدولة نحو دعم التوأمة والشهادات المزدوجة مع الجامعات الأجنبية المرموقة. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. تعنت بعض جهات التوظيف في تيسير التحاق العاملين بها من الصيادلة بالدراسات العليا. 2. ارتفاع تكاليف ومتطلبات الدراسات العليا. 3. عدم وجود طلاب وافدين في برامج الدراسات العليا.
12- المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	<ol style="list-style-type: none"> 1. وجود العديد من الهيئات والمؤسسات لديها الاستعداد في أنشطة الكلية المختلفة: إعداد البرامج التعليمية، تدريب الطلاب، يوم الخريجين، المؤتمرات والندوات وورش العمل. 2. انتشار مراكز ربط الصناعة بالأكاديميات. 3. وجود شبكة المعلومات تيسر قياس رضا الأطراف المجتمعية. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. الأزمات الاقتصادية العالمية وتأثيرها على التنمية. 2. محدودية إدراك المجتمع الخارجي بدور الكلية. 3. عدم التواصل بين مشكلات المجتمع وخطط البحث العلمي.

وبقراءة الجدول السابق يتضح أن عدد الفرص المتاحة للكلية يبلغ 51 فرصة في مقابل 40 تهديد على مستوى كافة جوانب العملية التعليمية ، وهو ما يعكس وجود بيئة خارجية متوازنة إلى حدٍ ما (نسبة الفرص إلى التحديات 1.27) يعكس الشكل التالي مدى توازن الوضع الاستراتيجي الخارجي للكلية والمتمثل في النسبة والتناسب بين أعداد كل من الفرص والتحديات, وهو ما يعطى مؤشراً بأن البيئة الخارجية مشجعة إلى حدٍ ما. ويتطلب الأمر وضع استراتيجيات وخطط وبرامج لمواجهة التحديات الحالية، بجانب وضع استراتيجيات وخطط وبرامج للنمو والتوسع لاقتناص الفرص المتاحة.



الوضع الإستراتيجي الداخلي بناء على عدد الفرص والتهديدات المحيطة بكلية الصيدلة - جامعة كفر الشيخ

ويمكن تلخيص نتائج تحليل البيئة الداخلية والخارجية ، كما هو موضح بالجدول التالي:

البيئة الخارجية		نسبة الفجوة	البيئة الداخلية		المعيار
عدد عوامل التهديدات	عدد عوامل الفرص		عدد عوامل الضعف	عدد عوامل القوة	
2	4	76.4% فجوة صغيرة	4	13	التخطيط الاستراتيجي
4	4	75% فجوة صغيرة	8	24	القيادة والحكومة
4	4	60% فجوة متوسطة	8	12	إدارة الجودة
5	5	78.5% فجوة صغيرة	3	11	أعضاء هيئة التدريس
2	4	73.3% فجوة صغيرة	4	11	الجهاز الإداري
4	3	70% فجوة صغيرة	6	14	الموارد المادية والبشرية
3	4	66.6% فجوة متوسطة	5	10	المعايير الأكاديمية
3	6	77.7% فجوة صغيرة	6	21	التدريس والتعلم
3	6	68.1% فجوة متوسطة	7	15	الطلاب والخريجون
4	5	66.6% فجوة متوسطة	7	14	البحث العلمي والأنشطة العلمية
3	3	68.4% فجوة متوسطة	6	13	الدراسات العليا
3	3	76.4% فجوة صغيرة	4	13	المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة
40	51		68	171	مجموع العوامل

3- مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية (القوة والضعف)

بعد أن إنتهى أعضاء فريق التخطيط الإستراتيجي بالكلية من دراسة وتشخيص وتحليل المتغيرات والعوامل الاستراتيجية فى البيئة الداخلية للكلية ، ومن ثم تحديد مجالات القوة ومجالات الضعف ، وجب الآن استخلاص الدلالات الاستراتيجية لهذا التحليل البيئي ، ولإعداد مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية اجتمع السيد عميد الكلية بالسادة رؤساء الأقسام العلمية والإدارية وأعضاء هيئة التدريس ذو الدراية بأوضاع الكلية مع الأخذ فى الاعتبار التالي :

- 1- تحديد وزن نسبي لكل نقطة من نقاط القوة (عامل إستراتيجي) ولكل نقطة من نقاط الضعف (عامل إستراتيجي) ومراعاة أن مجموع الأوزان النسبية 50 لنقاط القوة و 50 لنقاط الضعف بحيث يكون مجموع الوزن النسبي لنقاط القوة ونقاط الضعف 100.
- 2- ترتيب العوامل الإستراتيجية الداخلية (نقاط القوة ونقاط الضعف) ترتيباً تنازلياً بحيث أن الترتيب الأول لنقطة القوة أو الضعف ذات الوزن النسبي الأكبر، بينما الترتيب الأخير لنقطة القوة أو نقطة الضعف ذات الوزن النسبي الأصغر.
- 3- حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط القوة عن طريق ضرب الوزن النسبي $\times 4$ فى حالة قدرة الكلية على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة 90% - 100% وبضرب الوزن النسبي $\times 3$ فى حالة قدرة الكلية على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة 75% - 90%. أما بالنسبة لحساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط الضعف فيكون عن طريق ضرب الوزن النسبي $\times 2$ فى حالة قدرة الكلية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة 90% - 100% وبضرب الوزن النسبي $\times 1$ فى حالة قدرة الكلية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة 75% - 90%.
- 4- جمع الأوزان المرجحة لكل من نقاط القوة ونقاط الضعف للوصول إلى الوزن الكلى المرجح بالنسبة للكلية، وهذا الرقم يعبر عن قدرة الكلية على التعامل مع عوامل البيئة الداخلية (كلما زاد الرقم وإقترب من 3 كانت القدرة أكبر والعكس صحيح).

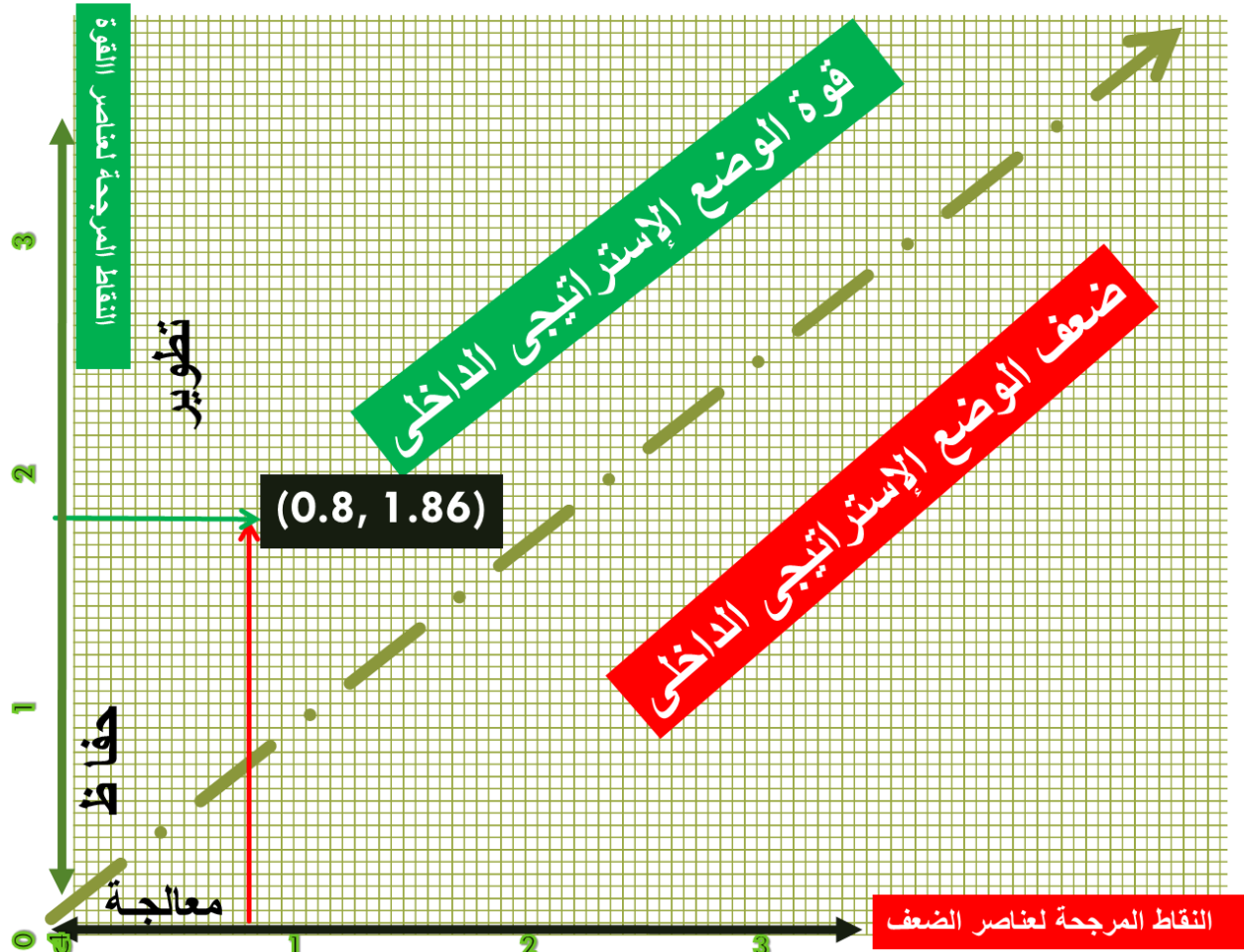
الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي	العوامل الاستراتيجية الداخلية
			نقاط القوة
12	4	3	1. انتهاج الكلية التخطيط الاستراتيجي والخبرات التراكمية الناشئة من نجاحها في تنفيذ الخطة السابقة.
12	4	3	2. البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية متفقة مع رسالتها وأهدافها الاستراتيجية.
8	4	2	3. لدى الكلية خطة وآليات موثقة للتعامل مع العجز/الفائض في أعضاء هيئة التدريس في بعض التخصصات وملانمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس للمقررات التي يشاركون في تدريسها.
8	4	2	4. ادماج التكنولوجيا في عمليات الإدارة وصناعة القرار من خلال قواعد البيانات وأدوات الحوكمة الرقمية.
8	4	2	5. توفر مصادر للتمويل الذاتي تساهم في تنفيذ أنشطة الكلية وتغطية احتياجاتها .
8	4	2	6. الزيادة المطردة في رضا العاملين بالكلية عن القيادة الأكاديمية والإدارية.
8	4	2	7. وجود آليات لتلقى الشكاوى والمقترحات واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.
8	4	2	8. وجود وحدة لضمان الجودة بها كوادر مدربة ومزودة بالاحتياجات المادية اللازمة ووجود آلية مفعلة للمراجعة الداخلية وإجراءات تصحيحية مناسبة.
6	3	2	9. وجود مصنع تعليمي وصيدلية نموذجية معمل لزراعة الأنسجة وبيت للحيوان ومزرعة نباتات طبية.
8	4	2	10. المعامل مزودة بالأجهزة والكيماويات اللازمة.
8	4	2	11. وجود لائحة محدثة صممت بناء على آراء المستفيدين و تتسم بمرونة المحتوى العلمي للمقررات الدراسية بما يسمح بالإضافة والتحديث.
8	4	2	12. تتوافر تقارير المقررات والبرنامج مزودة بإحصائيات موثقة بما يسمح بوضع خطط للتحسين.
8	4	2	13. توفر الكلية نظاماً متكاملًا لدعم الطلاب أكاديمياً ومادياً واجتماعياً وصحياً.
8	4	2	14. للكلية خطة تنفيذية لتطوير وتعزيز الفاعلية التعليمية ضمن جدول زمني، مع توفير الآليات الخاصة بمتابعة التنفيذ واتخاذ الإجراءات التصحيحية.
3	3	1	15. وجود بنية تحتية ممتازة يتوافر بها المناخ الصحى من حيث التهوية والإضاءة، وتوافر العلامات الإرشادية المناسبة ونظام للإطفاء الذاتي.
3	3	1	16. وجود خطط لتدريب القيادات و تشجيع العناصر الشابة على تحمل المسؤولية.
4	4	1	17. العدالة وعدم التحيز بين الطلاب، وذلك في إطار اللوائح التي تستوجب تجنب التعارض في المصالح.
4	4	1	18. دعم القيادة الأكاديمية لوحدة ضمان الجودة ومناقشة قضاياها في المجالس واللجان الرسمية.
3	3	1	19. توجد آليات لتقييم الأداء التعليمي لأعضاء هيئة التدريس من خلال الإستيبيات الطلابية.

الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي	نقاط القوة
3	3	1	20. وجود خطة متكاملة لتدريب الجهاز الإدارى وفقاً للاحتياجات التدريبية.
3	3	1	21. يتوافر لدى الكلية قواعد بيانات تتعلق بأعداد وأنواع الدرجات العلمية التى منحتها عبر سلسلة زمنية ماضية، وتراعى الكلية ضرورة توافق برامج الدراسات العليا مع احتياجات المجتمع والتطورات الأكاديمية الحديثة.
3	3	1	22. وجود آليات لحفظ الأمن والسلامة المهنية و تدريبات مستمرة على مواجهة الكوارث والأزمات.
4	4	1	23. وجود استراتيجية محدثة ومعتمدة للتدريس والتعلم متوافقة مع أهداف الكلية الاستراتيجية و تشجع الكلية استخدام أنماط تعلم غير تقليدية و حصول طلاب الفرقة الرابعة على مراكز متقدمة فى الاختبار المعرفى الموحد لقطاع الصيدلة.
4	4	1	24. العدالة وعدم التحيز بين الطلاب، وذلك فى إطار اللوائح التى تستوجب تجنب التعارض فى المصالح. تقوم الكلية باستخدام التصحيح الإلكتروني.
4	4	1	25. يتم إجراء استقصاء لقياس رأى الطلاب فى المقررات الدراسية، وتقوم الكلية بتحليل نتائج تقويم الطلاب.
3	3	1	26. يوجد للكلية خطة بحثية موثقة ومعتمدة فى إطار الخطة البحثية للجامعة.
4	4	1	27. يوجد بعض المشروعات البحثية الممولة من مؤسسات بحثية محلية ، دولية ، ويشارك بعض أعضاء هيئة التدريس فى تحكيم أبحاث ومشروعات دولية.
3	3	1	28. وجود آلية لدعم الطلاب المتفوقين و اكتشاف الطلاب المتعثرين.
3	3	1	29. يوجد موقع الكتروني خاص بالخريجين، وتعد الكلية قاعدة بيانات لتيسير التواصل معهم.
4	4	1	30. توفر الكلية برامج متنوعة لإعداد الخريجين لسوق العمل وتنظم ملتقى توظيفى سنوي.
3	3	1	31. تتم الاستفادة من البحوث العلمية ونتائجها فى تعزيز العملية التعليمية، ويشارك الطلاب فى الحلقات النقاشية والمؤتمرات العلمية وبعض المشروعات البحثية التطبيقية.
4	4	1	32. تمويل تجهيزات المعامل البحثية من البرامج المميزة .
3	3	1	33. يوجد خطة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة فى ضوء توجهات الكلية وخطتها الاستراتيجية والتي راعت احتياجات وألويات المجتمع.
3	3	1	34. استحداث مركز للخدمة العامة و آخر للمعلومات الدوائية.
186		50	المجموع

الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي	العوامل الاستراتيجية الداخلية
			نقاط الضعف
8	2	4	1. عدم اكتمال الهيكل التنظيمي للكلية
4	2	2	2. عدم الانتهاء من تسلم الطابق الثالث والرابع من مبنى الكلية.
3	1	3	3. النقص في أعداد العاملين في الجهاز الإداري عن الحاجة الفعلية، وانقراض الخبرات الإدارية، وعدم وجود خطة للإحلال وتأهيل الصف الثاني وعدم كفاية الفنيين المتخصصين للمعامل.
3	1	3	4. عدم ملائمة أعداد الطلاب المقبولين مع الموارد المتاحة للكلية.
8	2	4	5. عدم الوصول الى النسب المرجعية بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب .
4	2	2	6. عدم قدرة الكلية على انجاز عدد من أنشطة الخطة التنفيذية السابقة.
2	2	1	7. الحاجة الى رفع معدلات وعى الطلاب بحقوق الملكية الفكرية .
4	2	2	8. عدم توافر خطة للمراجعة الداخلي للأقسام الإدارية.
4	2	2	9. محدودية مناقشة نتائج الاستبيانات مع الطلاب.
4	2	2	10. عدم تطبيق بعض الأقسام لألية التغلب على مشكلة الدروس الخصوصية.
2	1	2	11. عدم كفاية الموارد المالية المخصصة للبحث العلمي.
2	1	2	12. لا توجد آليات بالكلية لقياس مردود وفعالية الدورات التدريبية التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من خلال مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم (FLDP)
2	2	1	13. ضعف شبكة الانترنت اللاسلكية.
4	2	2	14. عدم توفر نسخ كافية من المراجع التخصصية بالمكتبة.
8	2	4	15. عدم تبني الكلية للمعايير الأكاديمية المرجعية القومية 2017
1	1	1	16. ندرة استخدام التوصيف الوظيفي في حالات التعيين والنقل والانتداب للوظائف المختلفة في الجهاز الإداري

نقاط الضعف	الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح
17. محدودية توافق البرنامج الحالي مع نظام الكفايات المقرر تطبيقه في قطاع الصيدلة.	3	2	6
18. محدودية وجود المقررات الالكترونية و تطبيق الاختبارات الالكترونية وعدم وجود بنوك للأسئلة	2	1	2
19. لا يوجد دورية علمية محكمة صادرة من الكلية او مؤتمر علمي دولي.	2	1	2
20. عدم وجود خطط للترويج للكلية بالدول العربية لجذب المزيد من الطلاب الوافدين, ولا تقدم الكلية منحاً دراسية للطلاب من خارج البلاد.	1	1	1
21. محدودية تفعيل المجموعات البحثية في الكلية	1	1	1
22. عدم تفعيل عدد من برامج الدراسات العليا بالكلية.	2	1	2
23. محدودية التمويل الخاص بأنشطة خدمة المجتمع	1	1	1
24. عدم وجود خدمات او استشارات مقدمة من مركز الخدمة العامة نظرا لحدائته.	1	2	2
المجموع	50		80
المجموع الكلي	100		266

تعكس نتائج مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية للكلية قوة الوضع الإستراتيجي الداخلي للكلية بشكل عام حيث يبلغ إجمالي النقاط "2.66" وهو ما يتجاوز القيمة المتوسطة والتي تؤخذ على أنها "2.5"، وهذا متسق مع التفاوت الكبير بين أعداد نقاط القوة والضعف بالكلية.



الوضع الإستراتيجي الداخلي بناء على عدد النقاط المرجحة لعناصر القوة والضعف المتحققة، بكلية الصيدلة - جامعة كفر الشيخ، من مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية

4. مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية (الفرص والتهديدات)

بعد أن انتهى أعضاء فريق التخطيط الإستراتيجي بالكلية من دراسة وتشخيص وتحليل المتغيرات والعوامل الإستراتيجية في البيئة الخارجية للكلية، ومن ثم تحديد الفرص والتهديدات، وجب الآن استخلاص الدلالات الإستراتيجية لهذا التحليل البيئي، ولإعداد مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية من خلال الخطوات التالية:

1. تحديد أهم الفرص التي تمثل نسبة تتراوح بين 75-100% من حيث قدرة الكلية على استغلال هذه الفرص وأهم التهديدات أو المخاطر في البيئة الخارجية والتي تمثل نسبة تتراوح بين 75-100% من حيث قدرة الكلية على التعامل معها.
2. تحديد وزن نسبي لكل عامل إستراتيجي (فرصة أو تهديد)، ومراعاة أن مجموع الأوزان النسبية 0.5 (50) لنقاط الفرص و0.5 (50) لنقاط التهديد بحيث يكون مجمع الوزن النسبي لنقاط الفرص ونقاط التهديد واحد صحيح (100). وذلك في ضوء التأثير المحتمل لكل عامل على الموقف الإستراتيجي للكلية.
3. ترتيب العوامل الإستراتيجية الخارجية (نقاط الفرص ونقاط التهديدات) ترتيباً تنازلياً بحيث أن الترتيب الأول لنقطة الفرصة أو التهديد ذات الوزن النسبي الأكبر، بينما الترتيب الأخير لنقطة القوة أو نقطة الضعف ذات الوزن النسبي الأصغر.
4. حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط الفرص عن طريق ضرب الوزن النسبي $\times 4$ في حالة قدرة الكلية على استغلال الفرصة بنسبة 90% - 100% وبضرب الوزن النسبي $\times 3$ في حالة قدرة الكلية على استغلال الفرصة بنسبة 75% - 90%. أما بالنسبة لحساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط التهديد فيكون عن طريق ضرب الوزن النسبي $\times 2$ في حالة قدرة الكلية على التعامل مع التهديد بنسبة 90% - 100% وبضرب الوزن النسبي $\times 1$ في حالة قدرة الكلية على التعامل مع التهديد 75% - 90%.
5. جمع الأوزان المرجحة لكل من نقاط الفرص ونقاط التهديد للوصول إلى الوزن الكلي المرجح بالنسبة للكلية، وهذا الرقم يعبر عن قدرة الكلية على التعامل مع عوامل البيئة الخارجية (كلما زاد الرقم وإقترب من 300) كانت القدرة أكبر والعكس صحيح). وكما هو موضح في الجدول التالي:

الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي	العوامل الاستراتيجية الخارجية (الفرص)
16	4	4	1. تطوير المؤسسات الطبية لتتلائم مع البرامج التعليمية الحديثة في الصيدلية.
16	4	4	2. دعم الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد في زيادة جودة القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية.
12	4	3	3. تبني الدولة لاتجاه تطوير التعليم وجودته المتضمن برؤية مصر 2030.
12	4	3	4. حصول الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد على الاعتماد الدولي في القطاع الطبي.
12	4	3	5. الاتجاه نحو الحوكمة الرقمية وتعظيم الاستفادة من دور التكنولوجيا كأداة مساعدة في صناعة القرار.
12	4	3	6. وجود لائحة موحدة لكافة كليات الصيدلة.
9	3	3	7. الاتجاه العام لتقليل أعداد طلاب الصيدلة وهو ما يؤثر بالإيجاب على مستوى الخريج.
6	3	2	8. تنظيم دورات إعداد المراجعين الداخليين ونظام المراجعة الداخلية من قبل الهيئة.
6	3	2	9. زيادة البعثات والمهمات والمنح العلمية .
6	3	2	10. صدور قرار نظام التعاقد الوظيفي المؤقت.
6	3	2	11. تعاظم دور المركز القومي للقياس والتقويم.
6	3	2	12. التطور التكنولوجي والتقني لاستحداث مجالات جديدة في القطاع الصحي مما يتيح فرص عمل للخريجين.
8	4	2	13. صدور قانون حوافز العلوم والتكنولوجيا والابتكار.
4	4	1	14. سهولة الحصول على الأبحاث العلمية سواء المنشورة في دوريات محلية أو أجنبية، والكتب والمراجع في صورة رقمية.
3	3	1	15. استحداث جائزة التميز الحكومي لدعم التنافس بين القيادات في تحقيق معدلات عالية من الجودة.
3	3	1	16. تعدد وسائل النشر ووجود قواعد البيانات التي تسهل الكشف على السطوح على الملكية الفكرية.

الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي	العوامل الاستراتيجية الخارجية (الفرص)
4	4	1	17. وجود العديد من فرص التمويل من إدارة دعم التميز بوزارة التعليم العالي لرفع كفاءة العملية التعليمية.
3	3	1	18. وجود مشروعات ومراكز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.
3	3	1	19. صدور قانون الخدمة المدنية لعام 2018.
3	3	1	20. توفر العديد من الشركاء المحتملين في محيط الكلية والجامعة تتيح فرصاً لزيادة الموارد الذاتية.
3	3	1	21. توفر العديد من فرص التمويل من الجهات المانحة المحلية والدولية.
4	4	1	22. وجود المعايير الأكاديمية القياسية لقطاع الصيدلة بإطار مرجعي لوضع المعايير الأكاديمية لبرنامج البكالوريوس.
4	4	1	23. انتهاء القطاع الطبي نظام التعلم المبني على الكفايات.
3	3	1	24. اتجاه الدولة لدعم الأبحاث البينية والمجالات الجديدة الصاعدة مثل النانوتكنولوجي والذكاء الاصطناعي.
3	3	1	25. وجود برامج دولية وجهات مانحة قادرة على تمويل المشروعات البحثية مثل الاتحاد الأوروبي.
4	4	1	26. انشاء وتطوير بنك المعرفة الذي يتيح الدخول على العديد من الابحاث العالمية ويسمح بتحديد الوضع التنافسي البحثي والاستراتيجية البحثية المستقبلية.
3	3	1	27. زيادة الطلب على التعليم العالي من جانب الطلاب الوافدين من الدول العربية.
3	3	1	28. تواجد فرص عمل محلية وخارجية في التخصصات الدقيقة تحتاج لدراسات متقدمة.
177		50	المجموع

الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي	العوامل الإستراتيجية الخارجية (التحديات)
4	1	4	1. التغيرات السريعة والمستمرة في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والتطورات التكنولوجية.
8	2	4	2. اشتراط الهيئات المانحة اعتماد الكليات للحصول على التمويل.
3	1	3	3. الوضع التنافسي للكليات المناظرة والمعتمدة.
3	1	3	4. طبيعة المجتمع المحيط ودائرة العلاقات الاجتماعية والمعارف وتأثيراته السلبية على تجنب تعارض المصالح.
6	2	3	5. عدم توافر الدعم المالي لإستمرار العمليات الخاصة بضمان الجودة وتقييم الأداء.
6	2	3	6. التطور العلمي والتكنولوجي السريع في مجالات التخصص وفي طرق التدريس.
6	2	3	7. انتشار ثقافة الدروس الخصوصية في المجتمع.
3	1	3	8. عدم اهتمام المؤسسات التي يتدرب فيها الطلاب بالبرامج التدريبية للطلاب.
2	1	2	9. ارتفاع معايير التقييم العالمية بالنسبة للمستوى المحلي.
2	1	2	10. استقطاب الجامعات الخاصة والجامعات العربية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الكفاءات المتميزة .
4	2	2	11. عدم عودة بعض المبتعثين بعد انتهاء بعثاتهم.
4	2	2	12. عدم كفاية الموازنات الخاصة بالمؤسسات التعليمية.
4	2	2	13. التغيرات السريعة في متطلبات سوق العمل.
2	1	2	14. وجود كليات منافسة قادرة على جذب الطلاب الوافدين.
4	2	2	15. الانخفاض الشديد للميزانية المخصصة من الدولة للبحث العلمي.
4	2	2	16. محدودية إدراك المجتمع الخارجي بدور الكلية.
4	2	2	17. عدم التواصل بين مشكلات المجتمع وخطط البحث العلمي.
1	1	1	18. التعقيدات الإدارية الخاصة بإنشاء وحدات متخصصة بالكلية .
1	1	1	19. نقص التمويل الذي يتيح استخدام أساتذة متميزين من الخارج للاستفادة بهم في إطار تبادل الخبرات.
1	1	1	20. نظم التعيين الحالية وصعوبة الحصول على درجات وظيفية.

الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي	العوامل الإستراتيجية الخارجية (التحديات)
1	1	1	21. عدم قدرة الكلية على إتخاذ القرارات الخاصة بأعداد المقبولين مما يؤدي إلى تشبع السوق.
1	1	1	22. ارتفاع تكاليف ومتطلبات الدراسات العليا.
1	1	1	23. عدم وجود طلاب وافدين فى برامج الدراسات العليا
75		50	المجموع
252		100	المجموع الكلى لعوامل الفرص والتحديات

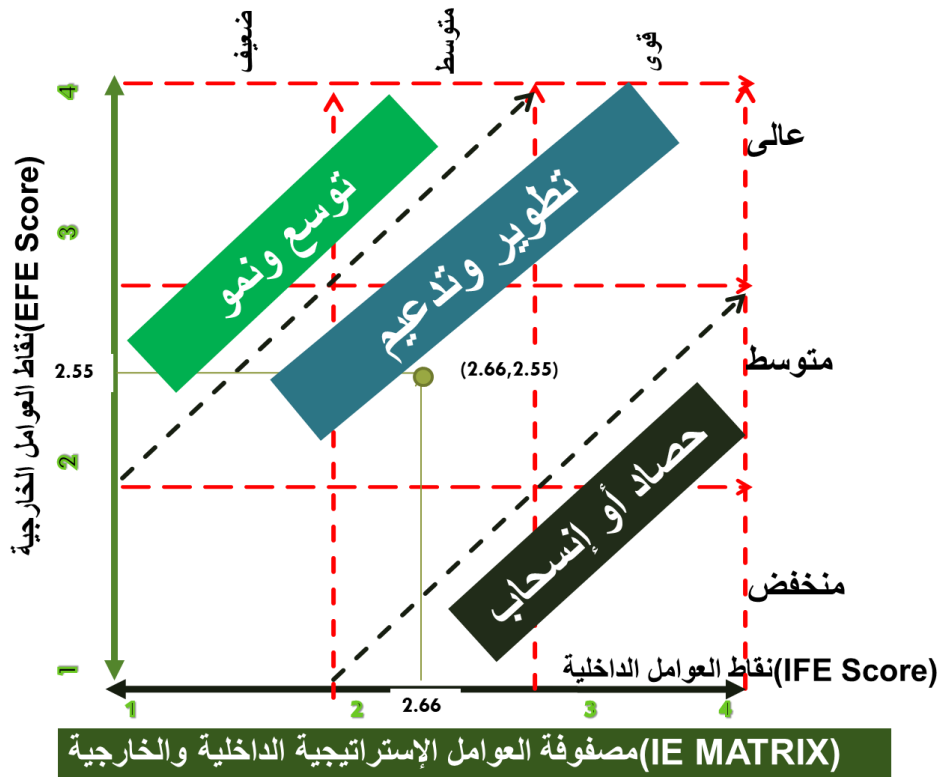
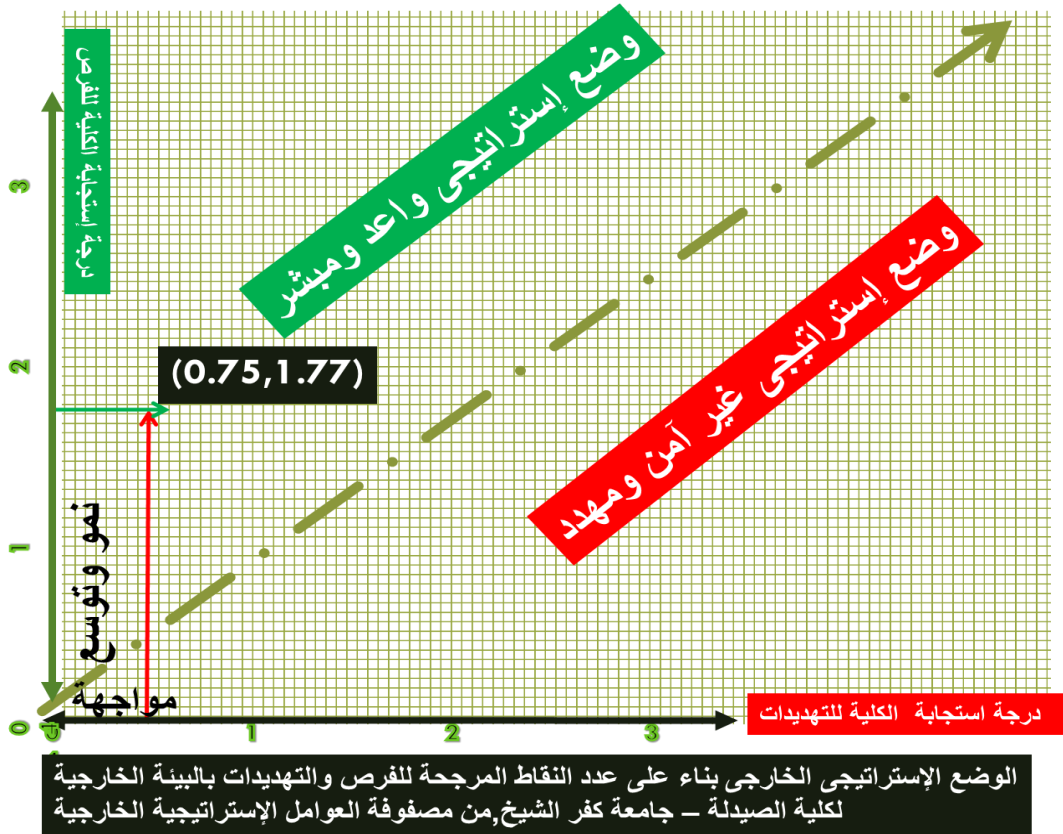
وتعكس نتائج مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية للكلية، أن الوضع الإستراتيجى الخارجى

للكلية مقبول حيث يبلغ إجمالى النقاط (2.52) وهو ما يعكس القرب من القيمة المتوسطة والتي تؤخذ

على أنها (2.5) ومن مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية والخارجية والمبينة بالشكل أعلاه،

يتضح أن : الوضع الإستراتيجى للكلية متوسط على المستوى الداخلى و المستوى الخارجى، وهو

ما يعبر عن وضع استراتيجى يحتاج وبصفة أساسية إلى: إستراتيجيات للتطوير والتدعيم .



ثانياً: نتائج تحديد الاستراتيجيات البديلة باستخدام مصفوفة TOWS

تم تطبيق مصفوفة TOWS على نتائج مصفوفة SWOT لتوليد عدد من الاستراتيجيات التي يمكن للكلية إتباعها وذلك كما تم الإشارة إليه في الجزء الأول وهو منهجية إعداد الخطة. وفيما يلي المصفوفة التي تم تطويرها.

جدول: تحديد الاستراتيجيات البديلة (مصفوفة TOWS)

العوامل الاستراتيجية الداخلية	مجالات القوة (S)	مجالات الضعف (W)
العوامل الاستراتيجية الخارجية	<ol style="list-style-type: none"> 1. لدى الكلية خطة وآليات موثقة للتعامل مع العجز/الفائض في أعضاء هيئة التدريس في بعض التخصصات وملائمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس للمقررات التي يشاركون في تدريسها. 2. ادماج التكنولوجيا في عمليات الإدارة وصناعة القرار من خلال قواعد البيانات وأدوات الحوكمة الرقمية. 3. وجود وحدة لضمان الجودة بها كوادر مدربة ومزودة بالاحتياجات المادية اللازمة ووجود آلية مفعلة للمراجعة الداخلية و إجراءات تصحيحية مناسبة. 4. للكلية خطة تنفيذية لتطوير وتعزيز الفاعلية التعليمية ضمن جدول زمني، مع توفير الآليات الخاصة بمتابعة التنفيذ واتخاذ الإجراءات التصحيحية. 5. وجود بنية تحتية ممتازة يتوافر بها المناخ الصحي من حيث التهوية والإضاءة، وتوافر العلامات الإرشادية المناسبة ونظام للإطفاء الذاتي. 6. العدالة وعدم التحيز بين الطلاب، وذلك في إطار اللوائح التي تستوجب تجنب التعارض في المصالح. 7. وجود استراتيجية محدثة ومعتمدة للتدريس والتعلم متوافقة مع أهداف الكلية الاستراتيجية و تشجع الكلية استخدام أنماط تعلم غير تقليدية. 8. يوجد بعض المشروعات البحثية الممولة من مؤسسات بحثية محلية/ دولية، ويشترك بعض أعضاء هيئة التدريس في تحكيم أبحاث و مشروعات دولية. 9. تتم الاستفادة من البحوث العلمية ونتائجها في تعزيز العملية التعليمية، ويشترك الطلاب في الحلقات النقاشية والمؤتمرات العلمية وبعض المشروعات البحثية التطبيقية. 10. يوجد خطة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة في ضوء توجهات الكلية وخطتها الاستراتيجية والتي راعت احتياجات وأولويات المجتمع. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. النقص في أعداد العاملين في الجهاز الإداري عن الحاجة الفعلية، وانقراض الخبرات الإدارية، وعدم وجود خطة للإحلال وتأهيل الصف الثاني وعدم كفاية الفنيين المتخصصين للمعامل. 2. عدم الوصول الى النسب المرجعية بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب 3. عدم توافر خطة للمراجعة الداخلي للأقسام الإدارية. 4. عدم كفاية الموارد المالية المخصصة للبحث العلمي. 5. محدودية توافق البرنامج الحالي مع نظام الكفايات المزمع تطبيقه في قطاع الصيدلة. 6. عدم وجود خدمات او استشارات مقدمة من مركز الخدمة العامة نظرا لحدائته

<p>إستراتيجيات WO</p> <p>• W1 - 3 و 8 و 5 O5</p> <p>وضع استراتيجية لتعظيم دور التكنولوجيا في انجاز الاعمال الإدارية والتواصل مع الادرات المختلفة و تفعيل المواد الخاصة بقانون الخدمة المدنية بما يسمح برفع مستوى الجهاز الإداري في هذا الشأن للاستفادة من تقليل أعداد الطلاب المتوقع مستقبلًا.</p> <p>• W2 - 2 و 5 و 6 O6</p> <p>عمل استراتيجية للاستفادة من التوجه العام للدولة لرفع جودة العملية التعليمية والاستفادة من تقليل أعداد الطلاب بتطوير البرامج التعليمية لسد احتياجات سوق العمل مع الأخذ في الاعتبار الثورات التكنولوجية وتأثيرها على فرص العمل.</p> <p>• W3 - 3 و 8 O8</p> <p>وضع استراتيجية للمتابعة المستمرة للأنشطة والمهام من خلال التطبيقات التكنولوجية المتوفرة من خلال الایمیل الأكاديمي الجامعي وبرامج تتبع الأداء ؛ و تفعيل مواد قانون الخدمة المدنية فيما يخص متابعة تطور أداء الجهاز الإداري وتقييمه</p> <p>• W4 - 9 و 6 O9</p> <p>وضع استراتيجية لتفعيل دور لجان تطوير المقررات و استقرار احتياجات سوق العمل بشكل مستمر من أجل تحديث المقررات وتزويد أعضاء هيئة التدريس بأحدث أدوات التكنولوجيا في التدريس وتفعيل التعلم الإلكتروني ودمجه في المناهج الدراسية .</p> <p>• W5 - 1 و 4 و 6 O6</p> <p>وضع استراتيجية لتحديد الفجوة بين لائحة 2016 ولائحة برنامج الفارم دي المعتمد حديثًا ومن ثم استحداث خطط التحسين اللازمة لسد هذه الفجوة.</p>	<p>إستراتيجيات SO</p> <p>• S1 - 5 و 2 O5</p> <p>وضع استراتيجية تسمح بالاستغلال الأمثل للتشريعات والقوانين التي تسمح بزيادة أعضاء هيئة التدريس مع الأخذ في الاعتبار الأعداد المستقبلية للطلاب المقبولين في قطاع الصيدلة.</p> <p>• S2 - 3 و 8 O8</p> <p>وضع استراتيجية تدعم التحول الرقمي للعمليات الإدارية بالكلية وتصميم برامج تدريبية لحث الجهاز الإداري على التدريب والتطوير في ضوء ما يلزم به قانون الخدمة المدنية .</p> <p>• S3 - 2 O2</p> <p>وضع استراتيجية لاستمرار ضمان جودة العملية التعليمية في ضوء توجهات وتعليمات الهيئات المنوطة بضمان الجودة والاعتماد من أجل استيفاء معايير الاعتماد الأكاديمي</p> <p>• S4 - 1 و 4 و 6 و 7 O7</p> <p>إعداد استراتيجية لتطوير البرامج التعليمية بناء على متغيرات سوق العمل وتوفير بيئة تعليمية تحاكي الاحتياجات الفعلية وتسهل للخريجين فرص الحصول على الوظائف ؛ والعمل على استراتيجية للاستفادة من قانون حوافز العلوم في توفير بيئة جاذبة للعلماء وشباب الباحثين لدعم البحث العلمي التطبيقي بالكلية.</p> <p>• S5 - 9 و 10 O10</p> <p>إيجاد استراتيجية لتعظيم الاستفادة من البنية التحتية والتجهيزات المعملية للكلية في الحصول على المنح والمشروعات اللازمة لتمويل الأنشطة التعليمية والبحثية والخدمية بالكلية مما يعكس على قدرة الكلية في تأهيل الخريجين للعمل في التخصصات الجديدة والدقيقة.</p> <p>• S6 - 3 و 4 O4</p> <p>وضع استراتيجية لتسهيل دمج التكنولوجيا في عملية التقويم من خلال الاختبارات الإلكترونية والتي تستبعد العامل البشري في التقييم وتضمن موضوعية النتائج وأخرى لتدريب الطلاب على الامتحان المعرفي الموحد والذي يضع مقياس موحد لتقييم طلاب الصيدلة على مستوى القطر المصري.</p> <p>• S - 1 و 2 و 4 و 10 O10</p> <p>تحديث استراتيجيات التدريس والتعلم لتتوافق مع الاحتياجات الفعلية لسوق العمل وتأهيل الطلاب لتقبل مبدأ التعلم مدى الحياة والتطوير المستمر للأدوات التعليمية مثل التعليم الإلكتروني وذلك لرفع مستوى الخريج ليتمكن من المنافسة مع خريجي كليات الصيدلة الأخرى وكذلك تمكينه من التأقلم مع التخصصات الناشئة الجديدة.</p>	<p>الفرص (O)</p> <p>1. تطوير المؤسسات الطبية لتتلائم مع البرامج التعليمية الحديثة في الصيدلة.</p> <p>2. تبني الدولة لاتجاه تطوير التعليم وجودته المتضمن برؤية مصر 2030.</p> <p>3. الاتجاه نحو الحوكمة الرقمية وتعظيم الاستفادة من دور التكنولوجيا كأداة مساعدة في صناعة القرار.</p> <p>4. وجود لائحة موحدة لكافة كليات الصيدلة</p> <p>5. الاتجاه العام لتقليل أعداد طلاب الصيدلة وهو ما يؤثر بالإيجاب على مستوى الخريج</p> <p>6. التطور التكنولوجي والتقني لاستحداث مجالات جديدة في القطاع الصحي مما يتيح فرص عمل للخريجين.</p> <p>7. صدور قانون حوافز العلوم والتكنولوجيا والابتكار</p> <p>8. صدور قانون الخدمة المدنية لعام 2018.</p> <p>9. توفر العديد من فرص التمويل من الجهات المانحة المحلية والدولية.</p> <p>10. تواجد فرص عمل محلية وخارجية في التخصصات الدقيقة تحتاج لدراسات متقدمة.</p>
---	---	--

<p>• W6-1 و 7 و 6 وضع استراتيجية لعمل الدعاية والتعريف بإمكانات وخبرات المركز وما يمكن أن يقدمه للجهات المستفيدة المحتملة وكذلك التعرف على المشكلات المجتمعية ووضع الحلول والتطبيقات المناسبة لمعالجتها واستغلال التشريعات التي تسهل وتشجع بإنشاء قنوات الاتصال مع القطاع الخاص.</p>	<p>• O9 و 7-S8 وضع استراتيجية لمتابعة الانتهاء من المشروعات الممولة بنجاح مما يرفع من مستوى الثقة بالكلية من قبل الجهات المانحة ويزيد من فرص التمويل المستقبلية.</p> <p>• 2-S9 و 7 و O9 وضع استراتيجية لتمكين الطلاب من المشاركة في الأبحاث الجارية للكلية و الحصول على تمويل لدعم مشروعات التخرج وتحفيز الطلاب على حل مشكلات المجتمع من خلال البحث العلمي.</p> <p>• O10 و 6-10S وضع استراتيجية لرصد المشكلات البيئية والمجتمعية ووضع الحلول وتقديم الاستشارات من خلال المراكز ذات الطابع الخاص في الكلية وتقديم خريجين مؤهلين لسد حاجات المجتمع من الوظائف التخصصية الدقيقة.</p>	
--	---	--

استراتيجيات WT	استراتيجيات ST	التحديات (T)
<p>T3-W2 • وضع استراتيجية لتلافي تأثير انخفاض نسب أعضاء هيئة التدريس الى الطلاب على العملية التعليمية</p> <p>W4-T4 • وضع خطة لزيادة الإنفاق على البحث العلمي من الموارد الذاتية والمشروعات الممولة من الجهات المانحة</p> <p>W 5, 3 - T1,3 • وضع استراتيجية تتسم بالمرونة بما يسمح بالتكيف مع المتغيرات المختلفة من خلال وجود آلية فاعلة لرصد هذه المتغيرات وسرعة التعامل معها.</p> <p>W6-T5 • وضع استراتيجية لتفعيل مركز الخدمة العامة من خلال تزويده بالأجهزة والخبرات التي تسمح بتقديم الحلول والاستشارات للأطراف المستفيدة.</p>	<p>S1-T3 وضع استراتيجية لزيادة أعضاء هيئة التدريس تضع في الاعتبار معدلات العجز في نسبة أعضاء هيئة التدريس من خلال احصائيات واقعية ومعتمدة</p> <p>S2,3,10-T 1,5 وضع استراتيجية لتحديث أليات رصد المتغيرات المختلفة وكيفية مواكبتها مع العمل على توعية المجتمع الخارجى بإمكانات الكلية وقدراتها على حل المشكلات المختلفة.</p> <p>4S, S7- T 2 وضع استراتيجية لزيادة الوعى بأن التعلم الحقيقى مرتبط بالمعرفة والمهارات وليس الدرجات وذلك من خلال انتهاج اساليب حديثة فى التدريس والتعلم و توفير بيئة تعليمية تحاكي سوق العمل</p> <p>S8-4 T وضع استراتيجية لزيادة وعى أعضاء هيئة التدريس بأهمية المشروعات البحثية ورفع مهاراتهم فى كتابة المقترحات البحثية .</p>	<p>1. التغيرات السريعة والمستمرة في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والتطورات التكنولوجية.</p> <p>2. إنتشار ثقافة الدروس الخصوصية فى المجتمع.</p> <p>3. إستقطاب الجامعات الخاصة والجامعات العربية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الكفاءات المتميزة</p> <p>4. الانخفاض الشديد للميزانية المخصصة من الدولة للبحث العلمي.</p> <p>5. محدودية إدارك المجتمع الخارجى بدور الكلية.</p>

الجزء الثالث

الأهداف الاستراتيجية
وتحليل الفجوة

الرؤية والرسالة والقيم

• الرؤية

تتطلع كلية الصيدلة جامعة كفر الشيخ إلى أن تصبح رائدة في مجال التعليم الصيدلي والبحث العلمي وخدمة المجتمع على المستوي القومي والاقليمي والدولي .

• الرسالة

تلتزم كلية الصيدلة جامعة كفر الشيخ بتخريج صيدلي يلبي إحتياجات سوق العمل المحلي والاقليمي مع إجراء أبحاث علمية وتطبيقية وتقديم خدمات مجتمعية في مختلف المجالات الصيدلانية وتحرص الكلية علي تقديم خدمات التعليم الصيدلي المستمر، وكذلك الإستشارات والتدريبات في إطار القيم الأخلاقية.

• القيم

تكمن قوة كلية الصيدلة في التزامها بمجموعة من القيم الجوهرية والأساسية التالية :

- ✓ **الولاء** : تعزيز روح الولاء والانتماء للجامعة والوطن .
- ✓ **العدالة** : اتخاذ القرارات بموضوعية بالاستناد إلى التشريعات القانونية ، وعدم اتباع الأهواء الشخصية في التعامل مع جميع المعنيين داخلياً وخارجياً.
- ✓ **النزاهة والشفافية** : العمل بإخلاص وأمانة وتحمل المسؤولية والابتعاد عن أي ممارسات من الممكن أن تسيء للوظيفة العامة ووضوح التشريعات والقرارات والإجراءات للمعنيين داخل المؤسسة وخارجها.

- ✓ الاحترافية: العمل بكفاءة وسرعة ودقة والاحترام المتبادل والمحافظة على سرية المعلومات والبيانات الخاصة بالمتعاملين والموظفين.
- ✓ الاحترام وتبادل الخبرات: التركيز على رضى واحترام المتعاملين فى الكلية ومراعاة التنوع الثقافى والاجتماعى والحرص على تبادل الخبرات مثل التعليم الالكتروني وتعزيز الشراكة مع الجامعات الاخرى ومؤسسات المجتمع المحلي الخاصة.
- ✓ التعلم المستمر وخدمة المجتمع: زيادة المعرفة بشكل مستمر بهدف مواكبة التغيرات والتطورات في البيئة المحيطة وتطوير المهارات و العمل كجهة مسؤولة في المجتمع والمبادرة في الأنشطة المجتمعية المختلفة.
- ✓ العمل بروح الفريق: الشراكة والتعاون مع المعنيين داخل المؤسسة وخارجها .
- ✓ المبادرة والإبداع: ابتكار أساليب عمل جديدة للتحسين المستمر لأنشطة المؤسسة .

مصفوفة توافق رؤية الجامعة ورؤية الكلية

وجه المقارنة	رؤية الجامعة	رؤية الكلية
الجانب الطلابي	جامعة عالمية رائدة في التعليم .	الريادة في مجال التعليم الصيدلي .
الجانب البحثي	جامعة رائدة في البحث العلمي .	الريادة في مجال البحث العلمي .
الجانب المجتمعي	تتميز بالابتكار والإبداع في الخدمة المجتمعية .	الريادة في خدمة المجتمع علي المستوي القومي والإقليمي والدولي .

مصفوفة توافق بين رسالة الجامعة ورسالة الكلية

رسالة الكلية	رسالة الجامعة	وجه المقارنة
تلتزم كلية الصيدلة جامعة كفر الشيخ بتخريج صيدلي يلبي احتياجات سوق العمل المحلي والإقليمي .	تسعي الجامعة كمؤسسة تعليمية حكومية إلى تخريج كوادر ذات مهارات تنافسية عالية.	الجانب الطلابي
إجراء أبحاث علمية وتطبيقية وتقديم خدمات مجتمعية في مختلف المجالات الصيدلانية.	إعداد باحثين متميزين وإنشاء بيئة أكاديمية وتطبيقية تتفاعل مع مستجدات العصر.	الجانب البحثي
تقديم خدمات التعليم الصيدلي المستمر وكذلك الإستشارات والتدريبات في إطار القيم	تلبي حاجات المجتمع وطموحاته في إطار من الحكمة والقيم السابقة.	الجانب المجتمعي

تحليل الفجوة بناء على التحليل البيئي

الهدف الاستراتيجي	نسبة الفجوة	الوضع الحالي	الوضع المراد تحقيقه	سياسة سد الفجوة
الالتزام بسياسات التخطيط الاستراتيجي المعتمدة كأساس لتحقيق رؤية ورسالة الكلية	76.4% فجوة صغرى	وجود خطة استراتيجية سابقة وتقارير بمعدلات الانجاز وخطط للتحسين	استمرارية كفاءة التنفيذ بمعدلات لا تقل عن 85% مع تحديد المسئوليات بشكل يسمح بتحديد أوجه القصور	عمل لجنة لمتابعة تنفيذ أنشطة الخطة الاستراتيجية التنفيذية وعدم وجود سياسات واضحة للتطبيق
تبني الحوكمة الرشيدة كنظام للإدارة في ضوء القيم والأخلاقيات.	75% فجوة صغرى	-عدم اكتمال الهيكل التنظيمي وعدم وجود مجالس حاکمة. -وجود لجان واليات لمتابعة تنفيذ الميثاق الأخلاقي للكلية في كافة الأنشطة التعليمية والبحثية -أليات التحول الرقمي مطبقة جزئيا -عدم وجود الية لضمان الجودة في أنشطة الأقسام الإداري	-هيكل تنظيمي ملائم لطبيعة وانشطة الكلية ومجلس حاكم للكلية -التحول الرقمي ليشمل كافة أنشطة الكلية. -استمرارية التوعية بحقوق الملكية الفكرية والأخلاقيات الجامعية الراقية. -الحصول على الIso9001	-تحديث الهيكل التنظيمي وانشاء مجلس للكلية. -تحديث البنية التكنولوجية لدعم التحول الرقمي -تنظيم الفاعليات لزيادة التوعية بحقوق الملكية الفكرية واستبيان مجتمع الكلية لقياس معدلات الوعي بها -عمل خطة لمراجعة أليات العمل بالأقسام الإدارية

الهدف الاستراتيجى	نسبة الفجوة	الوضع الحالى	الوضع المراد تحقيقه	سياسة سد الفجوة
اعتماد نظم إدارة الجودة بشكل ممنهج من أجل الحصول على الاعتماد الأكاديمى .	60% فجوة متوسطة	-عدم الحصول على الاعتماد الأكاديمى من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. -وجود تقارير لمختلف الخطط والأنشطة بوحدة ضمان الجودة -دورية المراجعة الداخلية والخارجية مع وجود الإجراءات التصحيحية المناسبة	-الحصول على الاعتماد الأكاديمى -استدامة نظم المراجعة والمسائلة وفعالية الإجراءات التصحيحية اللازمة	-الانتهاء من خطط التحسين لاستيفاء ملاحظات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد -وجود آليات تضمن دورية المراجعة الداخلية والمسائلة والقياس المستمر لأراء الجهات المستفيدة
تلبية حاجات المؤسسة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وتنمية قدرتهم وتقييم أدائهم.	78.5% فجوة صغرى	-عدم استيفاء النسب المرجعية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بشكل جزئى. -وجود خطط للتدريب وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس. -عدم وجود التمويل اللازم لدعم أبحاث أعضاء هيئة التدريس	- استيفاء النسب المرجعية لأعضاء هيئة التدريس . - خطط التدريب مواكبة التطورات العصرية فى ادوات التدريس والبحث العلمى -توفير مصادر مستدامة لدعم البيئة البحثية لأعضاء هيئة التدريس	-عمل خطط لجذب أعضاء هيئة التدريس المميزين من خلال الندب او النقل او التعيين . -تحديث خطط التدريب وقياس فعاليته -عمل آلية لتوفير دعم مالى للبحث العلمى بشكل مستمر

الهدف الاستراتيجى	نسبة الفجوة	الوضع الحالى	الوضع المراد تحقيقه	سياسة سد الفجوة
تلبية حاجات المؤسسة من الجهاز الإدارى وتنمية قدرتهم وتقييم أدائهم.	73.3% فجوة صغرى	-عدم استيفاء النسب المرجعية لأعضاء الجهاز الإدارى بشكل جزئى. - وجود خطط لتدريب الجهاز الإدارى. - دورية آلية تقييم الجهاز الإدارى.	-استيفاء النسب المرجعية لأعضاء الجهاز الإدارى. -خطة تدريبية محدثة تدعم مهارات الجهاز الإدارى فى ظل التوجه نحو التحول الرقمى . -اليات للتقييم والمسانلة تشجع على الإبداع وتحدد أسباب القصور	-عمل خطة عن احتياجات الأقسام الادارية للتخصصات المختلفة . -تحديث الخطة التدريبية للجهاز الإدارى لتشمل دورات عن التحول الرقمى. -تحديث أليات التقييم لتناسب مع قانون الخدمة المدنية الجديد
دعم البنية التحتية وتنمية موارد الكلية	70% فجوة صغرى	-عدم الانتهاء من تسليم المبنى بشكل نهائى -الحاجة الى تحسين خدمة الانترنت -عدم وجود سيرفر خاص بالكلية وحفظ المعلومات على موقع الكلية	-تسلم المبنى مطابق للNORMS -تحديث موقع الكلية باستمرار	-الانتهاء من الدور الثالث والرابع. -شراء سيرفر لموقع الكلية ونقاط اتصال للتقوية الانترنت

الهدف الاستراتيجى	نسبة الفجوة	الوضع الحالى	الوضع المراد تحقيقه	سياسة سد الفجوة
التحديث المستمر للبرامج والمقررات لتغطية احتياجات سوق العمل.	66.6% فجوة متوسطة	-وجود لائحة محدثة لبرنامج بكالوريوس الصيدلة -عدم تبني المعايير الأكاديمية المرجعية القومية 2017	-لائحة معتمدة بنظام الكفايات ومتوافقة مع NARS 2017	تبني- NARS 2017 -عمل دراسة فجوة بين البرامج الحالية و NARS 2017 -عمل خطة لسد الفجوة من خلال دورات تدريبية وورش عمل للطلاب والخريجين
تعظيم الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة فى تطوير استراتيجيات التدريس والتعلم وطرق التقويم	77.7 فجوة صغرى	-عدم وجود مقررات الكترونية اوبنوك للاسئلة تدعم الاختبارات الالكترونية	-مقررات تفاعلية الكترونية تدعم تعلم الطلاب -نظم تقويم موحد وعادل للاختبارات الالكترونية	-تدريب اعضاء هيئة التدريس وتشجيعهم على انشاء مقررات الكترونية -تصميم بنوك اسئلة ودمج واجهة نظم الاختبارات الالكترونية فى عملية التقويم

الهدف الاستراتيجي	نسبة الفجوة	الوضع الحالي	الوضع المراد تحقيقه	سياسة سد الفجوة
تطوير نظم الدعم الطلابي و آليات التواصل مع الخريجين.	68.1% فجوة متوسطة	-وجود خطة للأنشطة الطلابية -وجود نظام للإرشاد الأكاديمي -محدودية أعداد الطلاب الوافدين -وجود مكتب للخريجين	-زيادة نسبة المشاركة في الأنشطة الطلابية . -تفعيل الإرشاد الأكاديمي. -زيادة نسبة الطلاب الوافدين. -زيادة التواصل مع الخريجين	- استمرارية الاعلان عن الأنشطة الطلابية وتكريم الطلاب المتفوقين. - توعية الطلاب بأهمية ودور الإرشاد الأكاديمي -عمل خطة للتعريف ببرامج الكلية للطلاب الوافدين -الاعلان المستمر عن أنشطة مكتب الخريجين على موقع الكلية
تعظيم الاستفادة من الإمكانيات البحثية بالكلية لوضع حلول تطبيقية للمشكلات المجتمعية.	66.6% فجوة متوسطة	-وجود خطة للبحث العلمي -وجود الأجهزة والكيماويات اللازمة لإجراء الأبحاث العلمية -وجود اتفاقيات مع جامعات محلية ودولية وكذلك شراكة مع الجهات المجتمعية. -وجود مشروعات ممولة من الجهات المانحة	-تحول الكلية الى حاضنة تكنولوجية لانتاج ابحاث تطبيقية	-تفعيل اتفاقيات التعاون المبرمة. -حصر المشكلات المجتمعية المحيطة -تشكيل فرق بحثية متعددة التخصصات لوضع الحلول التطبيقية للمشكلات المجتمعية. -التعريف بدور الكلية اليحثى من خلال المؤتمر العلمى السنوى

الهدف الاستراتيجي	نسبة الفجوة	الوضع الحالي	الوضع المراد تحقيقه	سياسة سد الفجوة
تحديث برامج الدراسات العليا لتوافي الاحتياجات المجتمعية من التخصصات الدقيقة.	68.4% فجوة متوسطة	وجود برامج للدراسات العليا	-تحديث وانشاء برامج جديدة تلبي احتياجات المجتمع. -جذب الطلاب الوافدين للتسجيل في برامج الكلية المختلفة	-عمل استبيانات لتحديد حاجة المجتمع من التخصصات الدقيقة الحديثة -عمل خطة للدعاية والتعريف بمميزات برامج الدراسات العليا بالكلية
. تعزيز دور الكلية في خدمة المجتمع.	76.4% فجوة صغرى	-وجود خطة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة -عدم الاندماج فى القطاعات الاندماجية بالمجتمع	تحديث خطة خدمة المجتمع. -تعزيز العلاقة مع القطاعات الانتاجية بالمجتمع المحيط	عمل استبيانات تحصر الاحتياجات الفعلية للمجتمع وتشكيل لجنة لعمل خطة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة

الغايات النهائية و الأهداف الاستراتيجية للكلية في ضوء التحليل البيئي 2019 ورؤية ورسالة الكلية

الغايات النهائية للكلية :-

1. تنمية قدرات الموارد البشرية بالكلية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والفنيين والجهاز الإدارى .
 2. تطوير دور الكلية كمؤسسة تعليمية ذات قدرة تنافسية و تنمية دورها فى دعم الطلاب ومتابعة الخريجين .
 3. تطوير البحث العلمى فى ضوء اولويات المجتمع المحيط وفى ضوء توجهات الدولة.
 4. تعزيز المشاركة المجتمعية.
 5. تنمية الموارد الذاتية للكلية.
 6. استدامة فعالية نظم الجودة والمتابعة فى كافة الأقسام الإدارية والعلمية .
- ولتحقيق هذه الغايات فإن كلية الصيدلة تلتزم بما يلي كأهداف إستراتيجية لها :

1. الالتزام بسياسات التخطيط الاستراتيجي المعتمدة كأساس لتحقيق رؤية ورسالة الكلية
2. تبني الحوكمة الرشيدة كنظام للإدارة فى ضوء القيم والأخلاقيات.
3. اعتماد نظم إدارة الجودة بشكل ممنهج من أجل الحصول على الاعتماد الأكاديمى .
4. تلبية حاجات المؤسسة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وتنمية قدرتهم وتقييم أدائهم.
5. تلبية حاجات المؤسسة من الجهاز الإدارى وتنمية قدرتهم وتقييم أدائهم.
6. دعم البنية التحتية وتنمية موارد الكلية.
7. التحديث المستمر للبرامج والمقررات لتغطية احتياجات سوق العمل.
8. تعظيم الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة فى تطوير استراتيجيات التدريس والتعلم وطرق التقييم
9. تطوير نظم الدعم الطلابى و أليات التواصل مع الخريجين.

10. تعظيم الاستفادة من الإمكانيات البحثية بالكلية لوضع حلول تطبيقية للمشكلات المجتمعية.

11. تحديث برامج الدراسات العليا لتواقي الاحتياجات المجتمعية من التخصصات الدقيقة

12. تعزيز دور الكلية في خدمة المجتمع.

مصفوفة توافق توضح الأهداف الاستراتيجية التي تحقق رسالة الكلية

وجه المقارنة	رسالة الكلية	الأهداف الاستراتيجية للكلية
الجانب المؤسسي والتعليمي	تلتزم كلية الصيدلة جامعة كفر الشيخ بتخريج صيدلي يلبي احتياجات سوق العمل المحلى والإقليمي.	1. الالتزام بسياسات التخطيط الاستراتيجي المعتمدة كأساس لتحقيق رؤية ورسالة الكلية.
		2. تبني الحوكمة الرشيدة كنظام للإدارة في ضوء القيم والأخلاقيات.
		3. اعتماد نظم إدارة الجودة بشكل ممنهج من أجل الحصول على الاعتماد الأكاديمي
		4. تلبية حاجات المؤسسة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وتنمية قدرتهم وتقييم أدائهم.
		5. تلبية حاجات المؤسسة من الجهاز الإداري وتنمية قدرتهم وتقييم أدائهم.
		6. دعم البنية التحتية وتنمية موارد الكلية.
		7. التحديث المستمر للبرامج والمقررات لتغطية احتياجات سوق العمل.
		8. تعظيم الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة في تطوير استراتيجيات التدريس والتعلم وطرق التقويم

وجه المقارنة	رسالة الكلية	الأهداف الاستراتيجية للكلية
الجانب البحثي	إجراء أبحاث علمية وتطبيقية وتقديم خدمات مجتمعية في مختلف المجالات الصيدلانية.	1. تحديث برامج الدراسات العليا لتتوافق الاحتياجات المجتمعية من التخصصات الدقيقة. 2. تعظيم الاستفادة من الإمكانيات البحثية بالكلية لوضع حلول تطبيقية للمشكلات المجتمعية.

وجه المقارنة	رسالة الكلية	الأهداف الاستراتيجية للكلية
الجانب المجتمعي	تقديم خدمات التعليم الصيدلاني المستمر وكذلك الاستشارات والتدريبات في إطار القيم الأخلاقية.	1. تطوير نظم الدعم الطلابي و آليات التواصل مع الخريجين. 2. تبني الحوكمة الرشيدة كنظام للإدارة في ضوء القيم والأخلاقيات. 3. تعزيز دور الكلية في خدمة المجتمع.

مصفوفة توافق الأهداف الاستراتيجية للجامعة والكلية

أهداف الكلية الاستراتيجية	أهداف الجامعة
- الالتزام بسياسات التخطيط الاستراتيجي المعتمدة كأساس لتحقيق رؤية ورسالة الكلية.	
- تبني الحوكمة الرشيدة كنظام للإدارة في ضوء القيم والأخلاقيات.	الغاية الرابعة: تنمية ورعاية عضو هيئة التدريس والهيئة المعاونة. الهدف الثالث: تأصيل ونشر القيم الأخلاقية داخل الجامعة.
- تلبية حاجات المؤسسة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وتنمية قدرتهم وتقييم أدائهم.	الغاية الرابعة: تنمية ورعاية عضو هيئة التدريس والهيئة المعاونة. الهدف الأول: تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. الهدف الثاني: الرعاية المتميزة لعضو هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- دعم البنية التحتية وتنمية موارد الكلية.	الغاية الأولى: تطوير القدرة المؤسسية والبنية التحتية للجامعة. الهدف الأول: استكمال المنشآت الجامعية. الهدف الثاني: إنشاء مباني جامعية جديدة.
- تعزيز دور الكلية في خدمة المجتمع.	الغاية السادسة: الإسهام في تنمية البيئة المحيطة. الهدف الأول: تعزيز مشاركة الأطراف المجتمعية داخل الجامعة. الهدف الثاني: أن تكون الجامعة بيت خبرة للمجتمع المحلي.

أهداف الكلية الاستراتيجية	أهداف الجامعة
- التحديث المستمر للبرامج والمقررات لتغطية احتياجات سوق العمل.	الغاية التاسعة : ميكنة خدمات الجامعة. الهدف الخامس : ميكنة شئون البيئة وخدمة المجتمع.
- تعظيم الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة في تطوير استراتيجيات التدريس والتعلم وطرق التقويم.	
- تطوير نظم الدعم الطلابي و آليات التواصل مع الخريجين.	الغاية التاسعة : ميكنة خدمات الجامعة. الهدف الأول : ميكنة شئون التعليم والطلاب الهدف الثاني : ميكنة الشئون المالية والإدارية. الهدف الثالث : ميكنة الدراسات العليا والبحوث. الهدف الرابع : ميكنة شئون أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. الهدف الخامس: ميكنة شئون البيئة وخدمة المجتمع.
- تعظيم الاستفادة من الإمكانيات البحثية بالكلية لوضع حلول تطبيقية للمشكلات المجتمعية. - تحديث برامج الدراسات العليا لتتوافق الاحتياجات المجتمعية من التخصصات الدقيقة.	الغاية الخامسة: الارتقاء بالدراسات العليا والبحث العلمي. الهدف الثاني : تطوير العمل بالدراسات العليا. الهدف الثالث : تشجيع البحث العلمي المبني على الابتكار والتميز.
- اعتماد نظم إدارة الجودة بشكل ممنهج في كافة الأنشطة والفعاليات من أجل الحصول على الاعتماد الأكاديمي .	الغاية الخامسة : الارتقاء بالدراسات العليا والبحث العلمي. الهدف الأول : إنشاء برامج أكاديمية مميزة تواكب معايير الجودة والاعتماد.

المصادر المتاحة لتوفير التمويل

- 1- مخصصات الكلية من الموازنة السنوية لجامعة كفر الشيخ.
- 2- إيرادات برنامج بكالوريوس الصيدلة وبرنامج الصيدلة الاكلينيكية.
- 3- إيرادات برامج الدراسات العليا مثل الدبلومات ودرجة دكتورالصيدلة.
- 4- موارد الوحدات ذات الطابع الخاص.
- 5- مشروعات تطوير التعليم التابعة لوحة مشروعات التطوير بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- 6- المشروعات البحثية من صندوق دعم العلوم والتكنولوجيا والجهات المانحة محليا ودوليا.

رابعاً: الخطة التنفيذية

للخطة الاستراتيجية

2024-2020

1. الأهداف التنفيذية وأنشطة تحقيقها Operational Objectives & Activities

تمت ترجمة الأهداف الاستراتيجية إلى أهداف تنفيذية على النحو التالي:

تم إعداد الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية لتغطي فترة السنوات الخمس التي تمتد من 2020 حتى 2024 ، حيث روعي في إعداد تلك الخطة سد الفجوات المطلوب تغطيتها في كافة جوانب الأنشطة الرئيسية بالكلية وأولوياتها، والتي تحددت وفق التحليل الرباعي لبيئة الكلية الذي تم بشكل كفي وكمي وفق أكثر من منهج ، أخذاً في الاعتبار ما يلي:

- نتائج التحليل البيئي الرباعي SWOT المحدث.
 - الإنجازات المستهدفة تحقيقها في إطار الخطة التنفيذية الجاري تنفيذها لتحقيق رؤية ورسالة الكلية.
 - المعايير المطلوب تطبيقها في جوانب الأنشطة المختلفة بمحوري القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية وفق وثائق الهيئة القومية للاعتماد.
 - الرؤية والرسالة والأهداف المحدثة للكلية.
- وقد روعي في الخطة التنفيذية أن ترتبط بالغايات والأهداف الاستراتيجية ونظاماً للأولويات للأنشطة والمهام المطلوب تنفيذها، مع تحديد واضح ودقيق لمسئوليات تنفيذ الأنشطة والمهام المتضمنة بالخطة ، وتم ربط الخطة بإطار زمني محدد شهرياً، مع إدراج مؤشرات التقييم بصورها المختلفة في الخطة مع ربطها بالمخاطر المحتملة، كما تم إعداد موازنة مالية موازية ، مع عرضها على إدارة الكلية بغية اعتماد التحديث المقترح فور الموافقة عليها من كافة الأطراف المعنية ، وقد تم اعتماد الخطة الإستراتيجية وكذلك الخطة التنفيذية الخمسية الممتدة لها من يناير 2020 حتى ديسمبر 2024 بقرار مجلس الكلية بتاريخ 2019/12/10.

التكلفة بالجنيه	المدة الزمنية		مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسئولية التنفيذ	الأنشطة	المخرجات	الهدف
	من	إلى					
برنامج الصيدلة الاكلينيكية 5000	2024/12	2020/1	1- وجود محاضر اجتماع لجنة متابعة الخطة التنفيذية. 2- وجود تقرير نصف سنوي عن معدلات الانجاز واسباب عدم التنفيذ. 3- وجود خطط تحسين معتمدة من المجالس المختصة.	- العميد. - مدير وحدة ضمان الجودة. - فريق معيار التخطيط الاستراتيجي.	1-1-1 تشكيل لجنة لمتابعة تنفيذ الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية. 2-1-1 عمل تقرير نصف سنوي عن معدلات التنفيذ وأسباب عدم الإنجاز. 3-1-1 وضع خطط التحسين للتغلب على المعوقات واعتمادها من المجالس المختصة.	1-1 معدلات تنفيذ الخطط السنوية لا تقل عن 85%.	الالتزام بسياسات التخطيط الاستراتيجية الكلية
برنامج الصيدلة الاكلينيكية 1000	2024/4	2023/9	1- الرؤية والرسالة موثقة ومعتمدة ومنشورة ومتوافقة مع رؤية ورسالة الجامعة . 2- تحليل استبيانات الخاصة بمراجعة الرؤية والرسالة ومحاضر الاجتماع مع الأطراف المستفيدة. 3- موافقة مجلس الكلية على الرؤية والرسالة المحدثة. 4- مصفوفة توافق الرؤية والرسالة المحدثة مع مثيلتها بالجامعة.	- العميد . - مدير وحدة ضمان الجودة . - فريق معيار الخطة الاستراتيجية.	1-2-1 تشكيل لجنة لمراجعة الرؤية والرسالة ومدى توافقها مع المخرجات التعليمية المستهدفة ومواصفات الخريج. 2-2-1 عمل استطلاع لرأي المستفيدين (الخريجين - اعضاء هيئة التدريس ، ممثلو النقابة وشركات الادوية) في تعديل الرؤية والرسالة. 3-2-1 عرض صياغة الرؤية والرسالة على الاطراف المستفيدة داخل وخارج الكلية. 4-2-1 اعتماد الصياغة النهائية للرؤية والرسالة. 5-2-1 التأكد من ارتباط رؤية ورسالة الكلية برؤية ورسالة الجامعة.	2-1 رسالة ورؤية محدثة ومعتمدة تتوافق مع رسالة الجامعة.	الكلية المعتمدة كأساس لتحقيق رؤية ورسالة

التكلفة بالجنيه	المدة الزمنية		مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسئولية التنفيذ	الأنشطة	المخرجات	الهدف
	من	إلى					
1000 ببر نامج الصيدلة الإكلينيكية	2020/5	2024/7	1- وجود سياسة وخطة معتمدة لتحسين الوضع التنافسي.	- العميد. - مدير وحدة ضمان الجودة. - فريق إعداد الخطة الاستراتيجية.	1-3-1 تحديد الوضع التنافسي للكلية بالمقارنة بالكليات المناظرة. 2-3-1 وضع سياسة وخطة لتحسين الوضع التنافسي لتحقيق طموحات الكلية.	3-1 تعزيز الوضع التنافسي للكلية.	
	2020/1	2020/2	1- وجود هيكل تنظيمي ملائم ومعتمد. 2- دليل التوصيف الوظيفي وموثق ومعتمد.	- العميد . - مدير وحدة ضمان الجودة. - الفريق المسئول عن معيار الهيكل التنظيمي.	1-1-2 مراجعة الهيكل التنظيمي الحالي لتحديد مدي ملائمته للخطة الاستراتيجية للكلية . 2-1-2 تحديث الهيكل التنظيمي واعتماده من مجلس الكلية ونشره.	1-2 الهيكل التنظيمي محدث ومعتمد ومعلن.	2- بنى الحوكمة الرشيدة كنظام للإدارة فى ضوء القيم والأخلاقيات.
	2020/7	2024/9	1- وجود تقرير عن نمط القيادة بالكلية. 2- وجود تقرير يوضح حالات اختيار القيادات ومدى تطبيق معايير اختيارهم	- العميد . - مدير وحدة ضمان الجودة. - الفريق المسئول عن معيار الهيكل التنظيمي.	1-2-2 عمل استبيان لتحديد نمط وأسلوب القيادة بالكلية. 2-2-2 المراجعة المستمرة لمدى تطبيق معايير اختيار القيادات الأكاديمية	2-2 معايير اختيار القيادات الأكاديمية مطبقة ونمط القيادة معلن.	

التكلفة بالجنيه	المدة الزمنية		مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسئولية التنفيذ	الأنشطة	المخرجات	الهدف
	من	إلى					
1000	2020/1	2024/3	1- وجود خطة تدريبية معتمدة وموثقة. 2- وجود محاضر الدورات وكشوف بأسماء المشاركين. 3- وجود قاعدة بيانات بالمتدربين.	- العميد . - مدير وحدة ضمان الجودة . - فريق إعداد الخطة الاستراتيجية.	2-3-1 توزيع استبيان لتحديد الاحتياجات التدريبية للقيادات بما يتوافق والاحتياجات الفعلية. 2-3-2 وضع خطة تدريبية وفقا لاحتياجات في ضوء الاستبيان. 2-3-3 عقد الدورات التدريبية في ضوء الخطة. 2-3-4 وجود قاعدة بيانات بالدورات وأعداد المتدربين.	2-3-2 تنمية المهارات الإدارية لدى القيادات الأكاديمية.	
60000	2023/7	2024/6	1- كل إدارات الكلية مميكنة. 2- سهولة الحصول على البيانات من خلال الشبكات. 3-دراسة عن الاحتياجات والاجراءات اللازمة لانتهاء من التحول الرقمي . 3- اتمام اجراءات للحصول على الأيزو 9001 .	- مدير وحدة تكنولوجيا المعلومات. - أمين الكلية - الفريق المعاون له واشراف عميد الكلية.	2-4-1 ربط الإدارات المختلفة بالكلية من خلال نظام الMIS. 2-4-2 عمل دراسة لانتهاج من التحول الرقمي للأعمال الإدارية بالكلية. 2-4-3التقدم للحصول على شهادة أيزو 9001 .	2-4-2 الحصول على شهادة الأيزو الإداري.	

الهدف	المخرجات	الأنشطة	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	المدة الزمنية		التكلفة بالجنيه
					من	إلى	
موازنة الجامعة 10000	5-2 وجود آلية مفعلة لمواجهة الأزمات والكوارث.	1-5-2 تمام تدريب مجموعه من اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعمال علي التعامل مع الحرائق. 2-5-2 اتمام تدريب مجموعه من اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعمال علي الإسعافات الأولية والحروق. 3-5-2 التأكد من فعالية وصيانة وسائل وآليات التعامل مع الكوارث بكفاءة. 4-5-2 عمل سيناريو دوري للإخلاء.	- وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. - معيار الموارد -أمين الكلية	1- وجود خطة لمواجهة الكوارث والأزمات. 2- وجود محاضر التدريبات المختلفة لمواجهة الكوارث 3- تنفيذ سيناريو الإخلاء.	2020/3	2024/3	
موازنة الجامعة 1000	6-2 ميثاق أخلاقي مفعول في كافة الأنشطة التعليمية والبحثية والخدمية.	1-6-2 عقد دورة تدريبية لزيادة الوعي بقوانين حقوق الملكية الفكرية والنشر. 2-6-2 نشر الية للمحافظة علي حقوق التأليف والنشر. 3-6-2 استبيان الأطراف المستفيدة عن مدى فعالية آلية ضمان العدالة وعدم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس - الهيئة المعاونة - الطلاب - العاملين. 4-6-2 المراجعة الدورية لآلية للشكاوى والمقترحات 5-6-2 التوعية بميثاق شرف الكلية ونشره بطرق متعددة مثل دليل الكلية - الموقع علي الانترنت - دليل الجامعة	- أعضاء فريق معيار المصادقية والأخلاقيات.	1- وجود الية للمحافظة علي حقوق التأليف والنشر. 2- وجود دليل ميثاق شرف للكلية. 3- وجود وثائق تفيد بالاجراءات التي تمت للتعامل مع الشكاوى والمقترحات 4- وجود تقارير تفيد بخلو الكلية من أي ممارسات غير أخلاقية او تمييز. 5- وجود محاضر دورات التوعية بحقوق الملكية الفكرية	2020/9	2024/9	

التكلفة بالجنيه	المدة الزمنية		مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسئولية التنفيذ	الأنشطة	المخرجات	الهدف
	إلى	من					
50000 برنامج الصيدلة الاكلينيكية	2024/9	2020/7	<p>1- وجود محاضر اجتماع تفيد بمشاركة مدير وحدة ضمان في المجالس الرسمية وعرضه لقضايا الجودة.</p> <p>2- وجود تقرير يفيد مشاركة ممثلين من مجتمع الكلية في كافة أنشطة الجودة.</p> <p>3- وجود محاضر دورات تدريب وتأهيل أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإدارى للعمل في وحدة ضمان الجودة.</p> <p>4- وجود تقرير يفيد بالتمويل الذى تلقتة الوحدة سنويا.</p>	<p>- عميد الكلية.</p> <p>- مجلس الكلية.</p> <p>- مدير وحدة ضمان الجودة.</p>	<p>1-3-1 توفير التجهيزات الكافية والكوادر البشرية المؤهلة الملائمة لوحدة ضمان الجودة.</p> <p>3-1-2 توفير مخصصات مالية كافية لوحدة ضمان الجودة لممارسة انشطتها .</p> <p>3-1-3 إتاحة الفرصة لمدير وحدة ضمان الجودة لمناقشة قضاياها في المجالس الرسمية.</p>	<p>3-1 استمرارية الدعم المقدم لوحدة ضمان الجودة</p>	3- اعتماد نظم إدارة الجودة بشكل ممنهج من أجل الحصول على الاعتماد الأكاديمى
5000 برنامج الصيدلة الاكلينيكية	2024/6	2020/6	<p>1- وجود تقرير موثق ومعتمد يبين مؤشرات الأداء الكلى للكلية.</p> <p>2- وجود اجراءات تصحيحية في ضوء المؤشرات الكلية للمؤسسة .</p>	<p>- مدير وحدة ضمان الجودة.</p> <p>- معيار ادارة الجودة.</p>	<p>3-2-1 مراجعة مؤشرات الأداء الكلى للمؤسسة من خلال توزيع وتحليل استبيانات لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلاب والعاملين والأطراف المجتمعية.</p> <p>3-2-2 عرض مؤشرات الأداء الكلى للمؤسسة على مجالس المختصة وعلى مجتمع الكلية والأطراف ذات الصلة.</p>	<p>3-2 مؤشرات للتقويم الذاتى للأداء الكلى للمؤسسة مراجعة ومحدثة.</p>	

التكلفة بالجنيه	المدة الزمنية		مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسئولية التنفيذ	الأنشطة	المخرجات	الهدف
	إلى	من					
21000 برنامج الصيدلة الاكلينيكية	2024/9	2020/9	1- وجود تقارير المراجعة الداخلية والخارجية. 2- وجود صندوق شكاوى ومقترحات الطلاب ولجنة لفحص تلك الشكاوى. 3- زيادة رضا الطلاب والمستفيدين عن الية تلقى الشكاوى والاقتراحات بالكلية.	- مدير وحدة ضمان الجودة وشنون الطلاب.	3-3-1 إجراء التقييم الداخلي من خلال لجنة المراجعة الداخلية بوحدة ضمان الجودة بالكلية واعتماد توصياتها. 3-3-2 إجراء المراجعة الخارجية للبرامج والمقررات ومناقشة التوصيات والعمل على تنفيذها. 3-3-3 التأكد من فعالية ومرونة الية تلقى شكاوى الطلاب والمقترحات ووضع ضوابط لعملها وزيادة التوعية بها.	3-3- أليات للمحاسبة والمراجعة مفعلة بشكل دوري	
35000 برنامج الصيدلة الاكلينيكية	2020/6	2020/1	1- وجود برنامج موصف ومعتمد طبقا للNARS 2- وجود تقرير مراجعة داخلية وخارجية 3- تقارير موثقة ومعتمدة للبرنامج والمقررات. 4- وجود تقارير تفيد بما تم تنفيذه من خطة التحسين. 5- الحصول على الاعتماد الأكاديمي من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.	- مجلس الكلية. - العميد والوكلاء. - مدير وحدة ضمان الجودة.	3-4-1 تحديث توصيف البرامج بعد المراجعة الداخلية والخارجية. 3-4-2 اعتماد التوصيف في مجلس الكلية. 3-4-3 مناقشة تقرير البرنامج والمقررات لاتخاذ الإجراءات التصحيحية. 3-4-4 اعتماد و عرض ما تم تنفيذه من خطة التحسين على مجلس الكلية. 3-4-4-2 ملء نموذج طلب التقدم بالاعتماد واستخراج شيك بمبلغ جنيه.	3-4-3 حصول الكلية على الاعتماد الأكاديمي .	

التكلفة بالجنيه	المدة الزمنية		مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسئولية التنفيذ	الأنشطة	المخرجات	الهدف
	من	إلى					
1000 موازنة الجامعة	2020/1	2024/12	1- وجود دراسة مستمرة لتحديد العجز و الفانض في أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. 2- تقارير بما تم تفعيله من أليات وقواعد واضحة وموثقة للتعامل مع العجز والفانض. 3- وجود تقرير يوضح ملائمة تخصصات أعضاء هيئة التدريس للمقررات التي يدرسونها	- مجلس الكلية - الأقسام العلمية - أمين الكلية.	1-1-4 عمل احصائيات ودراسات عن أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وتوزيعهم في الوظائف الأكاديمية حاليا ومستقبليا حتى 2024. 2-1-4 عمل دراسة لاستيفاء النسب المطلوبة للاعتماد في خلال الخمس سنوات القادمة . 3-1-4 عمل دراسة لتحديد العجز والفانض في التخصصات المختلفة وفقا للعبء التدريسي للأقسام العلمية. 4-1-4 المراجعة الدورية لمدى ملائمة تخصصات أعضاء هيئة التدريس مع المقررات التي يدرسونها.	1-4-1 نسب أعضاء هيئة التدريس المتخصصون الى الطلاب مستوفاه وملائمه	4 - تلبية حاجات المؤسسة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وتنمية قدرتهم وتقييم أدائهم
50000 برنامج الصيدلة الاكلينيكية	2020/3	2024/12	1- وجود خطة تدريبية موثقة ومعلنة تغطي الاحتياجات التدريبية الفعلية. 2- عقد 15 دورات تدريبية سنويا. 3- استقصاءات تفيد مدى استفادة أعضاء هيئة التدريس من نظام التدريب (وجود أليات لتقييم فعالية ومردود التدريب).	- أعضاء فريق معيار أعضاء هيئة التدريس.	1-2-4 تحديث خطة تدريبية سنوية معتمدة بناء على الاحتياجات التدريبية الفعلية في الداخل والخارج. 2-2-4 تفعيل آلية لتشجيع أعضاء هيئة التدريس و للإقبال على التدريب والاستفادة منه. 3-2-4 عقد دورات تدريبية متميزة لرفع قدرات أعضاء هيئة التدريس.	2-4-2 تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	

التكلفة بالجنيه	المدة الزمنية		مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسئولية التنفيذ	الأنشطة	المخرجات	الهدف
	إلى	من					
	2024/12	2020/3	4- تقرير بأعضاء هيئة التدريس الذين تم مكافئتهم. 5- بيان بالمؤتمرات والندوات التي حضرها أعضاء هيئة التدريس	- أعضاء فريق معيار أعضاء هيئة التدريس.	4-2-4 قياس مردود هذه الدورات من خلال استقصاءات موثقة ومعلنة. 4-2-5 تفعيل الية لمكافأة أعضاء هيئة التدريس المنتظمين في الدورات التدريبية. 4-2-6 توفير الدعم المالى للمشاركة فى الدورات والمؤتمرات والندوات العالمية.	4-2- تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	
موازنة الجامعة 2000	2024/7	2020/7	1- وجود تقارير توضح أليات التي تم تنفيذها من أجل تقييم اعضاء هيئة التدريس . 2- وجود تقارير توضح مكافأة أعضاء هيئة التدريس بناء على تقارير الأداء.	- أعضاء فريق معيار أعضاء هيئة التدريس.	4-3-1 قياس و تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس /الهيئة المعاونة طبقا لمعايير واصحة ومعلنة 4-3-2 تفعيل نظام التقييم السنوي ومكافأة المتميزين في الأداء من أعضاء هيئة التدريس والمعاونين (المنح- تكريم - جوائز).	4-3- تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	
برنامج الصيدلة الإكلينيكية+موازنة الجامعة 200000	2024/7	2020/7	1- زيادة رضا أعضاء هيئة التدريس والمعاونين عن الكلية. 2- وجود الإجراءات التصحيحية التي تساهم في رفع الأداء الكلى للكلية.	- أعضاء فريق معيار أعضاء هيئة التدريس.	4-4-1 استبيان لتقييم مستوى الرضا الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بشكل دورى. 4-4-2 اتخاذ الإجراءات التصحيحية بناء على نتائج الاستبيانات لزيادة الرضا الوظيفى.	4-4- رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن البيئة الوظيفية	

التكلفة بالجنيه	المدة الزمنية		مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسئولية التنفيذ	الأنشطة	المخرجات	الهدف
	من	إلى					
	2020/1	2024/12	1- زيادة رضا أعضاء هيئة التدريس والمعاونين عن الكلية. 2- وجود الإجراءات التصحيحية التي تساهم في رفع الأداء الكلى للكلية.	أعضاء فريق معيار أعضاء هيئة التدريس.	3-4-4 تزويد حجات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالتجهيزات التي تضمن جودة الأداء. 4-4-4 توفير تكييف للمعامل البحثية بالكلية.	4-4 رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن البيئة الوظيفية	
موازنة الجامعة 1000	2020/1	2024/1	1-وجود خطة واضحة وموثقة لتحديد العجز في الجهاز الإدارى. 2-وجود آليات وقواعد واضحة وموثقة للتعامل مع العجز. 3-وجود آلية لمراقبة ومواجهة العجز في التخصصات المختلفة.	- مجلس الكلية . - الأقسام العلمية. - أمين الكلية.	1-1-5 عمل احصائيات ودراسات عن اعداد العاملين بالإدارات المختلفة بالكلية. 2-1-5 عمل دراسة لاستيفاء النسب المطلوبة للاعتماد في خلال الخمس سنوات القادمة . 3-1-5 عمل دراسة مدى ملائمة تخصصات الجهاز الإدارى للمهام الوظيفية المسندة اليهم.	1-5- النسب المرجعية للجهاز الإدارى مستوفاه	5- تلبية حاجات المؤسسة من الجهاز الإدارى وتنمية قدرتهم وتقييم أدائهم
موازنة الجامعة 11000	2020/1	2024/12	1-وجود خطة تدريبية موثقة ومعلنة تغطي الاحتياجات التدريبية الفعلية. 2-عقد 10 دورات تدريبية سنويا. 3-استقصاءات تفيد مدى استفادة الجهاز الإدارى من نظام التدريب(وجود آليات لتقييم فعالية ومردود التدريب). 4-تقرير يوضح الاجراءات التصحيحية التي تمت لزيادة فعالية التدريب	- أعضاء فريق معيار والجهاز الإدارى.	1-2-5 تحديث خطة تدريبية سنوية معتمدة بناء على الاحتياجات التدريبية الفعلية فى الداخل والخارج. 2-2-5 مكافأة أعضاء الجهاز الإدارى الملتزمين بالتدريب على وسائل التكنولوجيا الحديثة لدعم التحول الرقمى . 3-2-5 قياس مردود هذه الدورات من خلال استقصاءات موثقة ومعلنة.	2-5-جهاز إدارى مدرب وواعى لآليات التحول الرقمى.	

التكلفة بالجنيه	المدة الزمنية		مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسئولية التنفيذ	الأنشطة	المخرجات	الهدف
	من	إلى					
10000 موازنة الجامعة	2020/1	2024/12	1- وجود معايير محددة لتقييم أداء الجهاز الإداري. 2- وجود تقارير توضح مكافأة وتكريم الجهاز الإداري.	- أعضاء فريق معيار والجهاز الإداري.	1-3-5 استمرارية التقييم الدوري لأداء الجهاز الإداري من خلال معايير واضحة ومعلنة. 2-3-5 تفعيل نظام التقييم السنوي ومكافأة المتميزين في الأداء من الجهاز الإداري (المنح - تكريم - جوائز).	3-5- أداء الجهاز الإداري مقيم طبقا لمعايير معلنة ومعتمدة.	
100000 الصيدلة الإكلينيكية	2020/1	2024/12	1-زيادة رضا الجهاز الإداري عن الكلية (التعيينات - البرامج التدريبية - نظام التقييم). 2-وجود الإجراءات التصحيحية التي تساهم في رفع الأداء الكلى للكلية.	- أعضاء فريق معيار والجهاز الإداري.	1-4-5 تصميم استبيانات سنوية لتقييم مستوى الرضا الوظيفي للإداريين. 2-4-5 اتخاذ الإجراءات التصحيحية بناءا على نتائج الاستبيانات لزيادة الرضا الوظيفي. 3-4-5 تزويد حجات الجهاز الإداري بالتجهيزات التي تضمن جودة الأداء.	4-5- رضا الجهاز الإداري عن البيئة الوظيفية	

التكلفة بالجنيه	المدة الزمنية		مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسئولية التنفيذ	الأنشطة	المخرجات	الهدف
	من	إلى					
موازنة الجامعة 5 مليون	2020/1	2021/1	1- تسلم الكلية للمبنى المطابق للـNORMS . 2- وجود تقارير عن توافر آليات الأمن والسلامة بالمعامل ونظافة وصيانة المبنى.	- عميد الكلية. - مجلس الكلية - أمين الكلية	1-1-6 متابعة الانتهاء من المبنى والمعامل بالدور الثالث والرابع طبقا للـNORMS. 2-1-6 متابعة نظم الأمن والسلامة بالمعامل وتكويد جميع الغرف والمعامل والمدرجات. 3-1-6 متابعة تفعيل آلية تشغيل المعامل ونظافة وصيانة المبنى.	1-6 الإنتهاء من مبنى الكلية وجميع المعامل والمدرجات.	6 - دعم البنية التحتية وتنمية موارد الكلية
الصيدلة الإلكترونية+ موازنة الجامعة 200000	2020/1	2024/1	1- وجود موقع محدث بالمعلومات والوثائق الخاصة بالكلية على شبكة الإنترنت. 2- زيادة عدد المترددين على موقع الكلية بنسبة 20% سنويا. 3- تقارير تفيد بتوافق المعلومات على موقع الكلية مع الفاعليات التي تحدث بالكلية	- مدير وحدة تكنولوجيا المعلومات والفريق المعاون.	1-2-6 الصيانة الدورية لوسائل الاتصال فى المعامل وقاعات الدرس. 2-2-6 تحديث موقع الكلية بصفة دورية بالمعلومات التي تغطي مختلف أنشطة الكلية. 3-2-6 شراء سيرفر لاستضافة موقع الكلية ونظم التعليم الالكتروني.	2-6 وسائل الاتصال وتكنولوجيا المعلومات متوفرة وفعالة.	
الصيدلة الإلكترونية 500000	2020/1	2024/12	1- وجود تقارير تفيد بأليات الدعاية عن برامج الكلية المتميزة. 2- زيادة إقبال الطلاب الوافدون الى الكلية.	- مجلس الكلية. - فريق معيار الموارد.	1-3-6 عمل آلية للتعريف بالبرامج المتميزة المتوفرة بالكلية لجذب الطلاب الوافدين. 2-3-6 التعريف بالخدمات والاستشارات التي تقدمها الكلية من خلال مركز الخدمة العامة.	3-6 تنوع وتطور الموارد الذاتية للكلية	

التكلفة بالجنيه	المدة الزمنية		مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسئولية التنفيذ	الأنشطة	المخرجات	الهدف
	إلى	من					
	2024/12	2020/1	3- وجود تقرير عن الخدمات التي يقدمها مركز الخدمة العامة بالكلية. 4- تحديث قاعدة بيانات بعدد الدورات المنفذة والمستفيدين منها. 5- وجود قاعدة بيانات بعدد المشروعات الممولة بالكلية.	- مجلس الكلية. فريق معيار الموارد.	3-3-6 عمل خطة لتنفيذ دورات للتعليم المستمر بالكلية. 4-3-6 التقدم بمقترحات للجهات المانحة للحصول على التمويل لدعم الفاعلية التعليمية.	3-6 تنوع وتطور الموارد الذاتية للكلية	
5000 الصيدلة الإكلينيكية	2024/12	2020/1	1- المعايير الأكاديمية القومية للصيدلة (NARS) 2017 متبناه بقرارات موثقه ومعنة. 2- وجود محاضر الدورات التدريبية للتعريف بالـ NARS 2017 وكذلك توصيف البرنامج والمقررات طبقاً لنظام الكفايات. 3- وجود توافق بين المعايير الأكاديمية التي تبنتها المؤسسة مع البرامج الحالية.	- وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب. - لجنة شئون التعليم والطلاب. - مدير وحدة ضمان الجودة.	1-1-7 عقد ورشة عمل للتعريف بالمعايير الأكاديمية القومية 2017 . 2-1-7 تبني الكلية للمعايير الأكاديمية القومية (NARS) 2017 في مجلس الكلية وإعلانها داخل الكلية. 3-1-7 عمل دراسة للفجوة بين لائحة 2016 و NARS 2017 . 4-1-7 عمل خطة لسد الفجوة من خلال عمل التعديل اللازمة على المقررات . 5-1-7 عقد دورة تدريبية عن توصيف البرامج والمقررات واعداد توصيف البرنامج والمقررات بنظام الكفايات.	1-7-المعايير الأكاديمية القومية (NARS) 2017 متبناه ومعتمدة معنة	7- التحديث المستمر للبرامج والمقررات لتغطية احتياجات سوق العمل.-

الهدف	المخرجات	الأنشطة	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	المدة الزمنية		التكلفة بالجنيه
					من	إلى	
	7-1-المعايير الأكاديمية القومية (NARS) 2017) متبناه ومعتمدة معلنة	7-1-6 توصيف برنامج ومقررات برنامج بكالوريوس والفارم دى واعتمادها فى المجالس الرسمية.	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. - لجنة شئون التعليم والطلاب. مدير وحدة ضمان الجودة.	4- توصيف البرنامج والمقررات معتمد وموثق ومعن.	2020/1	2023/12	
	7-2 خطة تحسين ومراجعته مستمرة للبرنامج والمقررات والمخرجات التعليمية المستهدفة.	7-2-1 عمل دورة تدريبية عن الية المراجعة الداخلية. 7-2-2 توزيع استبيان عن مدى رضا سوق العمل عن البرامج والمقررات وتحليل النتائج وعرضها. 7-2-3 تصميم استبيانات تبين مساهمة مخرجات التعلم المستهدفة في تنمية المهارات للطلاب 7-2-4 تفعيل آليات المراجعة الداخلية والخارجية . 7-2-5 عمل خطة التحسين في ضوء نتائج الاستبيانات واعتمادها.	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. - لجنة شئون التعليم والطلاب. - مدير وحدة ضمان الجودة.	1- وجود تقارير المراجعين الداخليين والخارجيين موثقه ومعتمده ومعلنة. 2- تقرير عن مدى الاستفادة من المراجعين(داخليه وخارجيه وتقارير سنوية موثقة ومعلنة ومعتمدة). 3- وجود تقرير عن مدى مساهمة مخرجات التعلم في تنمية مهارات الطلاب موثق ومعن ومعتمد. 4- وجود خطة تحسين معتمده وموثقه ومعلنة.	2020/7	2024/7	20000 الصيدلة الإلكترونية
	7-3- معامل الكلية مزوده بمختلف أنواع الأجهزة والكيموايات	7-3-1 تحديد الاجهزة المطلوبة طبقا لاحتياجات العملية التعليمية في مرحلة البكالوريوس. 7-3-2 وضع المواصفات الفنية للأجهزة وطرح مناقصة لشراء الأجهزة وتدريب العاملين عليها. 7-3-3 تشغيل ووضع خطة الصيانة الأجهزة.	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. - لجنة المعامل. - مدير وحدة ضمان الجودة.	1- وجود قاعدة بيانات بالأجهزة المتاحة بالمعامل بالأقسام العلمية. 2- وجود خطة صيانة للأجهزة والمعامل معتمدة وموثقة ومحدثة كل عام. 3- وجود تقرير بالتدفقات المالية للإنفاق على احتياجات المعامل وصيانتها.	2020/1	2024/1	4 مليون الصيدلة الإلكترونية+ موازنة الجامعة

التكلفة بالجنيه	المدة الزمنية		مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسئولية التنفيذ	الأنشطة	المخرجات	الهدف
	إلى	من					
350000 وحدة دعم التميز-التعليم العالي موازنة الجامعة	2022/1	2020/1	1- وجود وحدة لخلط المحاليل بالكلية. 2- وجود معمل ثالث لتصميم الدواء مزود بالأجهزة اللازمة. 3- وجود مكتبة مطورة ومحدثة ومميكنة. 4- زيادة رضا الطلاب عن البرنامج التعليمي بالكلية.	- لجنة شؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. - مدير وحدة ضمان الجودة.	1-4-7 تجهيز وحدة لخلط المحاليل. 2-4-7 تجهيز معمل ثالث لتصميم الدواء. 3-4-7 تزويد المكتبة بالمراجع العلمية وشرائها. 4-4-7 تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية في مجالات الأورام والباطنة والمعلومات الدوائية.	4-7 خطة لتنمية مهارات الطلاب في مختلف المجالات الصيدلانية	
10000 الصيدلة الإلكترونية	2024/9	2020/9	1- تحديث استراتيجية التدريس والتعلم معتمدة وموثقة. 2- الاستراتيجية معلنة وموثقة علي موقع الكلية علي الشبكة الدولية وفي كتيبات. 3- وجود وجود تقارير توضح الإجراءات التصحيحية التي تمت للاستفادة من نتائج المراجعة وتحديث الاستراتيجية في ضوء نتائج تقويم الطلاب ونتائج الاستبيانات.	- وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب. - لجنة تطوير المناهج. - مدير وحدة ضمان الجودة.	1-1-8 عمل دورة تدريبية للتعريف باستراتيجيات التدريس والتعلم المستخدمة في نظام الكفايات 2-1-8 تحديث استراتيجية التدريس والتعلم باشتراك مستفيدين داخليين وخارجيين واعتمادها من مجلس الكلية. 3-1-8 المراجعة المستمرة لمدى فعالية استراتيجية التدريس والتعلم ضوء نتائج تقويم الطلاب ونتائج الاستبيانات	1-8 استراتيجيات التدريس والتعلم محدثة ومعتمدة ومعلنة	8- تعظيم الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة في تطوير استراتيجيات التدريس والتعلم وطرق التقويم

التكلفة بالجنيه	المدة الزمنية		مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسئولية التنفيذ	الأنشطة	المخرجات	الهدف
	من	إلى					
150000 الصيدلة الإلكترونية	2020/1	2024/1	<p>1- وجود محاضر لعدد 5 دورات في اساليب التعليم والتعلم غير التقليدية.</p> <p>2- وجود تقرير تحدد الأنماط غير التقليدية التي تتبعها المؤسسة في التعليم والتعلم.</p> <p>3- وجود مقررات الكترونية بالكلية وتقرير عن المقررات التي تستخدم المعامل الافتراضية.</p> <p>4- زيادة رضا المستفيدين عن أساليب التدريس والتعلم .</p> <p>5- وجود برنامج تدريب صيفي مطور يضمن الاستفادة القصوى من البرنامج.</p> <p>6- وجود دراسة عن مدى استيفاء استراتيجيات التدريس والتعلم للمخرجات المستهدفة من السنة السادسة</p>	<p>- وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب.</p> <p>- لجنة تطوير المناهج.</p> <p>- لجنة التدريب.</p> <p>- مدير وحدة ضمان الجودة.</p>	<p>1-2-8 عقد دورات تدريبية عن الأنماط الغير تقليدية للتعليم والتعلم مثل التعلم الذاتي والتعلم التفاعلي والتعلم بالأقران والتعلم الإلكتروني .</p> <p>2-2-8 مراجعة توافق أساليب التعليم والتعلم مع المخرجات التعليمية المستهدفة للخريج..</p> <p>3-2-8 التوسع في التعليم الإلكتروني والتعلم الذاتي.</p> <p>4-2-8 دمج المعامل الافتراضية في عملية التدريس والتعلم.</p> <p>5-2-8 تحديث نظام التدريب الصيفي في الكلية.</p> <p>6-2-8 تحديث استراتيجية التدريس والتعلم في ضوء إضافة سنة سادسة تدريبية</p>	<p>2-8- أساليب التدريس والتعلم</p> <p>تواكب التطورات التكنولوجية العصرية</p>	
6500 موازنة الجامعة	2020/1	2024/1	<p>1- وجود تقرير لجنة المراجعة الداخلية عن مدى استيفاء الاختبارات لمخرجات التعلم .</p> <p>2- وجود اليات بالأقسام العلمية للتأكد من عدالة تقويم الطلاب .</p> <p>3- وجود تقرير عن فعالية نظام تظلمات الطلاب.</p>	<p>- وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب.</p> <p>- مجلس الكلية.</p> <p>- مدير وحدة ضمان الجودة.</p>	<p>1-3-8 مراجعة مدى استيفاء الامتحانات لمخرجات التعلم المستهدفة ووضع الية للتأكد من عدالة تقويم الطلاب والية موحدة للتظلمات في المؤسسة.</p> <p>2-3-8 التأكد من استمرارية نظام الممتحنين الخارجيين ومعايير اختيارهم ووضع الية موحدة للاختبارات الشفهية.</p>	<p>3-8-معايير موحدة وعادلة للأنماط المختلفة للتقويم الطلابي</p>	

التكلفة بالجنيه	المدة الزمنية		مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسئولية التنفيذ	الأنشطة	المخرجات	الهدف
	من	إلى					
	2020/1	2024/1	4- وجود تقرير عن نظام معتمد للممتحنين الخارجيين بالمقررات المختلفة. 5- وجود شكل قياسي معتمد ومعلن وموثق للورقة الامتحانية.	- وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب. - مجلس الكلية. مدير وحدة ضمان الجودة.	3-3-8 الاستعانة بنظم الاختبارات الالكترونية والتصحيح الالكتروني فى عمليات التقييم.	3-8 معايير موحدة وعادلة للأنماط المختلفة للتقويم الطلابي .	
300000 الصيدلة الإكلينيكية	2020/9	2024/9	1- وجود خطة موثقة ومعتمدة لتدريب أعضاء هيئة التدريس على تصميم واستخدام بنوك الأسئلة. 2- تدريب 100% من اعضاء هيئة التدريس على بنوك الاسئلة. 3- وجود بنوك اسئلة معتمدة ومعلنة. 4- وجود تقرير موثق ومعتمد من المجالس المختصة عن رضاء الطلاب عن اسلوب التقويم الجديد 5- وتقرير معتمد ومعلن من المجالس المختصة عن تأثير استخدام بنوك الأسئلة على معدل إنجاز الطلاب فى المقررات الدراسية.	- مدير وحدة ضمان الجودة. - مدير وحدة القياس وتقييم الأداء.	1-4-8 تدريب أعضاء هيئة التدريس على تصميم واستخدام بنوك الاسئلة من خلال عقد الدورات التدريبية اللازمة. 2-4-8 انشاء بنوك اسئلة واعتمادها ووضع الية لتحديثها. 3-4-8 توزيع استبيان لقياس رضاء الطلاب على اسلوب التقييم الجديد وعدالته وتحليل نتائجها وعرضها واعتمادها من المجالس المختصة. 4-4-8 وضع الية للاستفادة من نتائج تقويم الطلاب في تطوير برنامج الكلية والمقررات 5-4-8 قياس تأثير استخدام بنوك الاسئلة على معدل انجاز الطلاب فى المقررات الدراسية وعرضه على المجالس المختصة.	4-8 نظام محدث للتقويم الطلابي ونظام مفعّل لتحليل نتائج تقويم الطلاب.	

التكلفة بالجنيه	المدة الزمنية		مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسئولية التنفيذ	الأنشطة	المخرجات	الهدف
	من	إلى					
100000 موازنة الجامعة	2024/10	2020/6	<p>1- وجود تقرير معطن وموثق عن سياسات القبول والتحويل وتقرير عن نسبة التحويلات من وإلى الكلية.</p> <p>2- وجود تقرير معطن وموثق عن متوسط معدل الزيادة في اعداد الطلاب الوافدين سنويا.</p> <p>3- وجود برامج تعريفية للطلاب الجدد عن نظام القبول والتحويل بالكلية موثقة ومعلنة داخل الكلية وفي دليل الطالب على الموقع الإلكتروني.</p> <p>4- وجود تقرير موثق عن مدى ملائمة أعداد الطلاب المقبولين مع القدرة المؤسسية للكلية ووجود الية موثقة ومعلنة تحدد أعداد المقبولين سنويا.</p> <p>5- وجود تقارير توثق نتائج استبيانات رضا الطلاب عن سياسات القبول ومدى ملائمة البرامج الدراسية لرغباتهم ووجود الية معتمدة وموثقة ومعلنة لرعاية الطلاب الوافدين.</p>	<p>- مجلس الكلية.</p> <p>- وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب.</p> <p>- مدير وحدة الجودة.</p>	<p>1-1-9 تصميم استبيانات لقياس مستوى رضاء الطلاب المحولون من وإلى الكلية وتحليلها وعرض نتائجها في المجالس المختصة.</p> <p>2-1-9 إعلان سياسات القبول والتحويل داخل الكلية وفي دليل الطالب و على الموقع الإلكتروني.</p> <p>3-1-9 إعداد وتنظيم برامج تعريفية للطلاب الجدد والوافدون عن نظام القبول والتحويل بالكلية عن طريق موقع الكليه وشاشات العرض.</p>	<p>1-9 سياسات واضحة ومعتمدة وموثقة للقبول والتحويل ودعم الطلاب الوافدين.</p>	<p>9- تطوير نظم الخدمات الطلابية والخريجين</p>

التكلفة بالجنيه	المدة الزمنية		مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسئولية التنفيذ	الأنشطة	المخرجات	الهدف
	إلى	من					
20000 الصيدلة الإكلينيكية	2024/12	2020/1	<p>1- واجبات محددة ومعلنة للمرشد الأكاديمي وقوائم الارشاد الأكاديمي ومحاضر للاجتماع مع المشرف الأكاديمي.</p> <p>2- وجود دليل سنوي مطبوع للإرشاد الأكاديمي معتمد من المجالس المتخصصة؛ والساعات المكتبية معلنة بشكل واضح ووجود تقرير عن قائمة احتياجات الطلاب الفعلية معتمد وموثق.</p> <p>3- وجود تقرير عن خدمات الدعم الطلابي</p> <p>4- زيادة رضا الطلاب عن الاليات المعتمدة للدعم الطلابي والتسهيلات الخاصة لذوى الاحتياجات الخاصة</p> <p>5- تقرير معتمد وموثق عن أعداد الطلاب المتفوقين والمتعثرين سنويا والية معتمدة وموثقة ومعلنة لدعم وتحفيز المتفوقين والنهوض بالمتعثرين ووجود الية معتمدة.</p> <p>6- وجود تقرير موثق عن التسهيلات التي تقدمها الكلية لذوى الاحتياجات الخاصة.</p>	<p>- مجلس الكلية.</p> <p>- وكيل الكلية.</p> <p>لشؤن التعليم والطلاب.</p> <p>- مدير وحدة الجودة.</p> <p>- رعاية الشباب.</p>	<p>1-2-9 تشكيل لجنة لتحديد واجبات ومسئوليات المرشد الأكاديمي ومعايير اختياره وتطوير نظام الساعات المكتبية وتصميم وتحليل استبيانات قياس رضا الطلاب عن الإرشاد الأكاديمي والساعات المكتبية.</p> <p>2-2-9 تشكيل لجنة لمراجعة وتطوير اليات الدعم الطلابي بالكلية (الدعم المادي والنفسي والاجتماعي والرعاية الصحية ولذوي الاحتياجات الخاصة).</p> <p>3-2-9 حصر عدد الطلاب ذوى الاحتياجات الخاصة وتصميم استبيان عن مدى رضاهم عن التسهيلات التي تقدمها لهم الكلية.</p> <p>4-2-9 توفير الرعاية للطلاب المتعثرين والمعرضين للرسوب وإعلام الطلاب بنظام الإرشاد الأكاديمي وقياس رضاهم من خلال الاستبيانات.</p>	<p>2-9- الإرشاد الأكاديمي ونظم مفعله ومعلنة.</p>	

التكلفة بالجنيه	المدة الزمنية		مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسئولية التنفيذ	الأنشطة	المخرجات	الهدف
	إلى	من					
250000 الصيدلة الإلكترونية + موازنة الجامعة	2024/12	2020/1	<p>1- تقرير معتمد وموثق بنسبة الطلاب المشاركين في الأنشطة المختلفة .</p> <p>2- وجود خطة سنوية للأنشطة الطلابية.</p> <p>3- نسبة رضا الطلاب عن الأنشطة الطلابية لا تقل عن 80% سنويا.</p> <p>4- وجود تقارير توضح مكافأة الطلاب المتفوقين في الأنشطة الطلابية.</p>	<p>- وكيل الكلية. لشؤون التعليم والطلاب.</p> <p>- مدير وحدة الجودة.</p> <p>- رعاية الشباب.</p>	<p>1-3-9 حصر أعداد الطلاب المشاركين في الأنشطة المختلفة وتعزيز دور اللجنة العلمية بالكلية (تنظيم المسابقات المختلفة وتشكيل لجنة لتقييم وتقويم دور اتحاد الطلاب في النشاطات الطلابية.</p> <p>2-3-9 وضع خطة سنوية للأنشطة الطلابية (علمية – ثقافية – رياضية - اجتماعية).</p> <p>3-3-9 تصميم وتوزيع وتحليل استبيانات دورية لقياس رضا الطلاب عن الأنشطة التي تقدمها الكلية.</p> <p>4-3-9 تشكيل لجنة لاختيار ومكافأة المتفوقين في الأنشطة الطلابية طبقا لآلية معلنة ومعتمدة</p>	<p>3-9 أنشطة طلابية تعزز اندماج الطلاب في مجتمع الكلية</p>	

التكلفة بالجنيه	المدة الزمنية		مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسئولية التنفيذ	الأنشطة	المخرجات	الهدف
	إلى	من					
500000 الصيدلة الإكلينيكية + دعم نقابة الصيدلة	2024/12	2020/1	<p>1- قاعدة بيانات للخريجين محدثة بشكل سنوي.</p> <p>2- تقرير سنوي عن الملتي التوظيفي وحفل الخريجين بشكل سنوي .</p> <p>3- تقرير موثق ومعتمد لتحديد مواصفات الخريج المطلوبة ووجود برامج لإعداد الخريجين لسوق العمل معتمدة وموثقة ومعلنة في المجالس المختصة.</p> <p>4- وجود تقرير عن نسبة المستفيدين من برامج التطوير المستمر سنويا ووجود كتيب سنوي للخريجين.</p> <p>5- وجود تقرير عن الأنشطة التي توضح العلاقة بين الخريجين والكلية.</p>	<p>- لجنة شئون البيئة وتنمية المجتمع.</p> <p>- فريق معيار الطلاب والخريجون.</p>	<p>9-4-1 تحديث قاعدة بيانات الخريجين بالاشتراك مع إدارة خدمات الخريجين.</p> <p>9-4-2 تصميم وتوزيع وتحليل استبيانات للخريجين والمستفيدين لأخذ الآراء في برنامج الكلية والمخرجات التعليمية المستهدفة وتحليل النتائج وعرضها على المجالس المختصة.</p> <p>9-4-3 إقامة الملتي التوظيفي بشكل سنوي وعمل حفلة للخريجين وتكريم الخريجين المميزين.</p> <p>9-4-4 وضع خطة لتعديل البرامج لإعداد وتحسين مهارات الخريجين لسوق العمل وحصص المستفيدين من هذه البرامج سنويا.</p> <p>9-4-5 تفعيل لجنة التوجيه المهني من أجل تعريف الطلاب باحتياجات سوق العمل.</p>	<p>9-4 خدمات الخريجين تدعم العلاقة بين الكلية والخريجين</p>	

التكلفة بالجنيه	المدة الزمنية		مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسئولية التنفيذ	الأنشطة	المخرجات	الهدف
	من	إلى					
2000 الصيدلة الإلكترونية	2024/12	2020/6	<p>1- وجود خطط بحثية للأقسام العلمية.</p> <p>2- وجود خطة بحثية للكلية.</p> <p>3- وجود قاعدة بيانات بالأبحاث المنشورة دولياً ومحلياً.</p> <p>4- وجود تقرير بالمجموعات البحثية وتخصصاتها.</p> <p>5- وجود تقارير دورية بمعدلات الانجاز فى الخطة البحثية</p> <p>6- تقارير بخطط التحسين لإنجاز ما لم يتم تنفيذه من الخطة</p> <p>7- وجود فرق بحثية مشتركة بين الأقسام.</p>	<p>- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا. لجنة الدراسات العليا. لجنة العلاقات الثقافية.</p>	<p>10-1-1 وضع خطط بحثية للأقسام العلمية في ضوء رؤية ورسالة الكلية و احتياجات المجتمع.</p> <p>10-1-2 تحديث الخطة البحثية للكلية مرتبطة بخطة الجامعة واحتياجات المجتمع.</p> <p>10-1-3 تشكيل مجموعات بحثية من التخصصات المختلفة لتنفيذ أنشطة الخطة البحثية.</p> <p>10-1-4 تطبيق وتنفيذ آليات المتابعة لخطة البحث العلمي للكلية.</p> <p>10-1-5 وضع خطط التحسين للتغلب على المعوقات.</p>	<p>10-1 خطة بحثية للكلية محدثة ومعتمدة وموثقة ومتوافقة مع رسالة الكلية وأهدافها ومرتبطة بالخطة البحثية للجامعة.</p>	<p>10- عظيم الاستفادة من الإمكانيات البحثية بالكلية لوضع حلول تطبيقية للمشكلات المجتمعية</p>

التكلفة بالجنيه	المدة الزمنية		مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسئولية التنفيذ	الأنشطة	المخرجات	الهدف
	إلى	من					
4 مليون	2024/12	2020/1	<p>1- وجود الية لتشجيع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على إجراء البحوث العلمية.</p> <p>2- وجود تقارير لجنة الأخلاقيات البحث العلمي عن الأبحاث التي يتم اجراءها بالكلية</p> <p>3- وجود قرار بتخصيص نسبة من موارد الكلية الذاتية لدعم البحث العلمي.</p> <p>4- التقدم لمشاريع بحثية ممولة.</p> <p>5- وجود تقارير يوضح عدد المشاركين بالدورات التدريبية التخصصية.</p> <p>6- وجود قاعدة بيانات بالأبحاث الفائزة بجوائز النشر العلمي سنويا.</p> <p>7- وجود محاضر وتقاير تنفيذ بإقامة المؤتمر العلمي الدولي الأول للكلية.</p>	<p>- مدير برامج الدراسات العليا.</p> <p>- الأقسام العلمية.</p> <p>- لجنة أخلاقيات البحث العلمي.</p>	<p>1-2-10 وضع الية لتشجيع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على إجراء البحوث العلمية.</p> <p>2-2-10 تفعيل دور لجنة أخلاقيات البحث العلمي للتأكد من توافق الأبحاث للقواعد والإرشادات الدولية والضوابط المحلية.</p> <p>3-2-10 الإعلان عن مشروعات تنافسية بين الأقسام بقيمة 200 ألف جنيه سنويا تمول من الموارد الذاتية للكلية .</p> <p>4-2-10 تحفيز وتشجيع البحث العلمي عن طريق ترشيح الابحاث المتميزة للحصول علي جوائز.</p> <p>5-2-10 عقد دورات تدريبية للباحثين للتعرف على كيفية كتابة المشاريع البحثية وكذا الجهات المانحة.</p> <p>6-2-10 اقامة المؤتمر العلمي السنوي الدولي للكلية.</p>	<p>2-10- ممارسات بحثية مميزة متوافقة مع أخلاقيات البحث العلمي</p>	

التكلفة بالجنيه	المدة الزمنية		مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسئولية التنفيذ	الأنشطة	المخرجات	الهدف
	إلى	من					
مليون جنيه موارد برامج الدراسات العليا	2024/1	2020/1	<p>1- وجود اتفاقية مع بعض الجامعات المحلية.</p> <p>2- وجود اتفاقية مع بعض الجامعات الأجنبية.</p> <p>3- وجود قاعدة بيانات محدثة للأبحاث العلمية.</p> <p>4- وجود آلية لتسويق البحوث العلمية.</p>	<p>- لجنة الدراسات العليا.</p> <p>- لجنة العلاقات الثقافية.</p> <p>- عميد الكلية وأعضاء هيئة التدريس.</p>	<p>1-3-10 إنشاء قاعدة بيانات للبحوث العلمية وبراءات الاختراع.</p> <p>2-3-10 عقد اتفاقيات مع الجامعات المحلية والأجنبية في مجال التبادل الطلابي والبحث العلمي.</p> <p>3-3-10 وضع آلية لتسويق البحوث العلمية لمعالجة مشكلات المجتمع.</p> <p>4-3-10 عمل بروتوكولات تعاون في المجالات البحثية الصيدلانية مع المراكز والشركات ذات الصلة.</p> <p>5-3-10 وضع خطة لتحويل الكلية الى حاضنة تكنولوجية في مجال البحث العلمي في الصيدلة في ضوء قانون حوافز العلوم والتكنولوجيا.</p>	<p>3-10 أبحاث تطبيقية تربط الأكاديمية بالصناعة ونقل التكنولوجيا.</p>	

التكلفة بالجنيه	المدة الزمنية		مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسئولية التنفيذ	الأنشطة	المخرجات	الهدف
	إلى	من					
20000	2024/12	2020-1	<p>1- خطة للدعاية عن السمات المميزة بالبرامج المتاحة.</p> <p>2- وجود قاعدة بيانات تشمل الطلاب المسجلين بالدراسات العليا بالكلية.</p> <p>3- وجود آلية معلنة ومعتمدة لتوزيع الاشراف ومتابعة طلاب الدراسات العليا ومراجعتها دوريا واتخاذ الإجراءات التصحيحية طبقا للتغذية الراجعة.</p> <p>4- وجود تقارير مراجعة خارجية.</p> <p>5- وجود تقرير ببرامج الدراسات العليا ذات الأولوية طبقا للاحتياجات المجتمعية</p>	- مدير برامج الدراسات العليا والأقسام العلمية.	<p>1-1-11 الإعلان والتعريف ببرامج الدراسات العليا وألية القبول بها نشرها على موقع الكلية لجذب الطلاب الوافدين.</p> <p>2-1-11 متابعة تنفيذ أليات للتسجيل والاشراف المعتمدة فى الدراسات العليا تضمن موضوعية وعدالة توزيع الاشراف العلمى على الرسائل وفقا للتخصص.</p> <p>3-1-11 الاستعانة بمراجعين خارجيين لمراجعة مقررات الدراسات العليا.</p> <p>4-1-11 عمل استبيان عن التخصصات الدقيقة المطلوبة بالدراسات العليا.</p> <p>5-1-11 تحديث البرامج طبقا لنتائج استبيان الاطراف المجتمعية.</p>	1-11 برامج الدراسات العليا محدثة ومتوافقة مع الاحتياجات المجتمعية.	11- تحديث برامج الدراسات العليا لتوافق الاحتياجات المجتمعية من التخصصات الدقيقة

التكلفة بالجنيه	المدة الزمنية		مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسئولية التنفيذ	الأنشطة	المخرجات	الهدف
	إلى	من					
10000 موارد الذاتية من برنامج الدراسات العليا	2024/12	2020/1	<p>1-المعايير الأكاديمية القومية متبناه ومعتمدة من المجالس المختصة.</p> <p>2-وجود مصفوفة توضح مطابقة المعايير المتبناه للمعايير الأكاديمية المرجعية القومية.</p> <p>3-وجود برامج تعليمية موصفة ومصفوفة توضح توافق البرامج للاحدة الداخلية والمعايير الاكاديمية المتبناه.</p> <p>4-وجود توصيف للمقررات الدراسية متضمنة أهداف المقرر ونواتج التعلم وموضوعات المحتوى العلمى وطرق التدريس والتعليم والتقويم والمراجع العلمية.</p>	- مدير برامج الدراسات العليا والأقسام العلمية.	<p>1-2-11 تتخذ الأقسام العلمية الإجراءات الرسمية لتبنى المعايير الأكاديمية المرجعية من خلال مناقشتها واعتمادها فى المجالس الرسمية</p> <p>2-2-11 عمل مصفوفة توضح مطابقة المعايير الأكاديمية المتبناه مع المعايير القياسية القومية المعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم.</p> <p>3-2-11 تحديث توصيف البرامج والمقررات التعليمية والتحقق من مدى توافقها مع المعايير الأكاديمية المتبناه.</p>	2-11 برامج الدراسات العليا متوافقة مع المعايير الأكاديمية الاسترشادية.	

الهدف	المخرجات	الأنشطة	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	المدة الزمنية		التكلفة بالجنيه
					من	إلى	
	11-2 برامج الدراسات العليا متوافقة مع المعايير الأكاديمية الاسترشادية.	11-2-4 مراجعة مدى توافق استراتيجية التدريس والتعلم مع نواتج تعلم المقررات الدراسية والبرامج التعليمية.	مدير برامج الدراسات العليا والأقسام العلمية.	5- وجود مصفوفة توضح توافق توصيف المقررات الدراسية مع البرامج التعليمية.	2020/1	2024/12	
موارد الذاتية من برنامج الدراسات العليا 110000	11-3-3 الموارد والإمكانات والتسهيلات اللازمة للعملية التعليمية متاحة ومناسبة	11-3-1 استبيان طلاب الدراسات العليا عن مدى رضاهم عن القاعات الدراسية والمعامل والمستشفى التعليمي بالجامعة. 11-3-2 استبيان طلاب الدراسات العليا عن مدى رضاهم عن التجهيزات البحثية. 11-3-3 اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة في ضوء نتائج الاستبيانات.	- عميد الكلية. - مدير برامج الدراسات العليا. - الأقسام العلمية.	1- نتائج تحليل الاستبيانات. 2- تقرير بالاجراءات التصحيحية التي تمت. 3- توفير الاحتياجات البحثية الاساسية من أجهزة ومستلزمات معملية من خلال الموارد الذاتية بالكلية.	2020-1	2024/12	
	11-4-4 آلية عادلة وموضوعية تستخدم أساليب متنوعة لتقويم الطلاب وقياس نواتج التعليم المستهدفة.	11-4-1 تنوع طرق اختبارات طلاب الدراسات العليا. 11-4-2 وجود آلية لقياس قدرة الاختبارات على تحقيق نواتج التعلم المستهدفة وضمان عدالتها وموضوعيتها. 11-4-3 استخدام التصحيح الالكتروني في عمليات التقييم.	- عميد الكلية. - مدير برامج الدراسات العليا. - الأقسام العلمية.	1- وجود تقارير توضح آلية تقييم طلاب الدراسات العليا وكيفية وضع الاختبارات. 2- عمل مصفوفة توضح توافق طرق التقييم مع توصيف المقررات الدراسية في ضوء نواتج التعلم المستهدفة.	2020/1	2024/12	

التكلفة بالجنيه	المدة الزمنية		مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسئولية التنفيذ	الأنشطة	المخرجات	الهدف
	من	إلى					
5000	2024/12	2020-1	<p>1- وجود استبيانات توضح آراء الطلاب في المقررات وطرق التدريس.</p> <p>2- وجود عدد 4 محاضر للقاء القيادات الأكاديمية مع طلاب الدراسات العليا.</p> <p>3- وجود تقارير سنوية تشمل آراء المراجعين الخارجيين وآراء الطلاب في البرامج التعليمية.</p> <p>4- وجود خطة للتحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة للتغلب على مواطن الضعف وتطوير الخدمات التعليمية المقدمة.</p> <p>5- وجود مراسلات ومحاضر اجتماعات توضح اطلاع الكلية للأطراف المعنية على التقارير السنوية الخاصة بالدراسات العليا.</p>	<p>- عميد الكلية.</p> <p>- مدير برامج الدراسات العليا.</p> <p>- الأقسام العلمية.</p> <p>- وحدة القياس وتقييم الأداء.</p>	<p>11-5-1 عمل استبيانات لقياس آراء طلاب الدراسات العليا في المقررات وطرق التدريس والموارد المتاحة.</p> <p>11-5-2 عمل لقاءات دورية مع طلاب الدراسات العليا للوقوف على حاجاتهم بشكل مستمر.</p> <p>11-5-3 تعد الأقسام العلمية تقارير سنوية للبرامج والمقررات متضمنة نتائج تحليل آراء المراجعين والطلاب ومدى توافق محتوى الورقة الامتحانية مع نواتج التعلم.</p> <p>11-5-4 عمل خطة للتحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية في ضوء ما توصلت له تلك التقارير.</p> <p>11-5-5 تطلع الكلية الأطراف المعنية على التقارير السنوية.</p>	<p>11-5-5 ألية لقياس آراء الطلاب وتحليل التغذية الراجعة واتخاذ الإجراءات التصحيحية</p>	

موارد الذاتية من برنامج الدراسات العليا

التكلفة بالجنيه	المدة الزمنية		مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسئولية التنفيذ	الأنشطة	المخرجات	الهدف
	من	إلى					
50000 موارد الذاتية من برنامج الصيدلة الإلكترونية	2020/1	2024/1	<p>1- وجود خطة معتمدة وموثقة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.</p> <p>2- وجود تقارير تفيد بما تم انجازه من خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.</p> <p>3- محاضر اجتماع توضح مشاركة الأطراف المجتمعية في صناعة القرار بالكلية.</p>	<p>- لجنة شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.</p> <p>- أعضاء فريق المعيار.</p>	<p>1-1-12 توزيع استبيانات لدراسة احتياجات المجتمع من كافة المستفيدين وتحليل نتائجها وعرضها علي المجالس المختصة.</p> <p>2-1-12 تحديث خطة الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة واعتمادها في ضوء نتائج لاستبيانات وتتفق مع خطة الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.</p> <p>3-1-12 عمل تقرير دوري عن ما تم انجازه من الخطة واتخاذ الاجراءات التصحيحية المناسبة</p> <p>4-1-12 دعوة ممثلين للمجتمع في اللجان والمجالس الرسمية</p>	<p>1-12 خطة محدثة و أنشطة متنوعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة</p>	<p>12- تعزيز دور الكلية في خدمة المجتمع.</p>

التكلفة بالجنيه	المدة الزمنية		مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسئولية التنفيذ	الأنشطة	المخرجات	الهدف
	من	إلى					
موارد الذاتية من الصيدلة الأكلينيكي 50000	2024/1	2020/1	1- وجود بروتوكول تعاون بين الكلية والجهات المجتمعية في حل المشكلات المجتمعية . 2- وجود تقرير يوضح مشاركة أعضاء هيئة التدريس بالكلية في تقديم الاستشارات والحلول للجهات المجتمعية. 4- تحليل نتائج الاستبيانات الخاصة بقياس مردود الخدمات التي تقدمها الكلية للمجتمع. 5- 4-تقرير عن أنشطة الكلية في ضوء المبادرات الرئاسية المختلفة	- لجنة شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. - أعضاء فريق المعيار.	1-2-12 عقد بروتوكولات للتعاون مع الشركات و المؤسسات ذات الصلة في معالجة المشكلات البيئية والصحية. 2-2-12 تفعيل الاتفاقيات السابق عقدها مع الجامعات الدولية والمؤسسات المجتمعية 3-2-12 تقديم الخدمات والاستشارات الصيدلانية من خلال مركز الخدمة العامة ومركز المعلومات الدوائية. 4-2-12 عمل استبيانات لتحديد الأولويات الملحة للمجتمع وقياس مردود خطة الكلية في معالجتها. 5-2-12 المشاركة في التوعية ودعم المبادرات الرئاسية	2-12 الاندماج مع القطاعات الانتاجية والخدمية.	
16242500 16 مليوناً ومائتاً واثنان وأربعون ألف وخمسة مائة جنيه			التكلفة				

خامسا: السياسات المرشدة للكلية

السياسات المرشدة للكلية

تمثل السياسات المرشدة الخطوط العريضة والعامّة التي ترشد الكلية في عملية تنفيذ إستراتيجيتها على مختلف مستوياتها، وفي الوقت ذاته تمثل السياسات العامّة للكلية. ومرتكزات هذه السياسات العامّة هو تغطية كافة الأنشطة التي تقوم بها الكلية لتحقيق رسالتها وأهدافها الإستراتيجية.

1. سياسات عامة للكلية:

- تطبيق قواعد و أساليب ضمان الجودة في جميع أوجه النشاط بالكلية من تعليم وبحث علمي وخدمة مجتمع.
- التطوير المستمر لكافة أوجه النشاط بالكلية ولكافة أطراف العملية التعليمية.
- التطوير المستمر للنظم و اللوائح و الأليات الحاكمة لكافة الأنشطة بالكلية.
- تلبية إحتياجات وتوقعات المجتمع فيما تقدمه الكلية من خدمات ومنتجات شاملة الخريج والدورات التدريبية و الخدمات الإستشارية و غيرها.
- الإستخدام الأمثل للموارد المتاحة و تعظيم سبل الإستفادة منها ووضع أولويات لإستخدامها.
- التعاطي و التفاعل مع المستجدات العلمية والتكنولوجية، و محاولة نقل التكنولوجيات وتطويرها.
- إحترام الخطط الإستراتيجية للكلية وخططها التنفيذية، وإتخاذ الإجراءات والأليات التي تكفل تنفيذ الخطط علي الوجهة الأكمل.
- المراجعة الدائمة للقرارات والانشطة في ضوء سياساتها وخططها الإستراتيجية والتنفيذية.
- المرونة والإنتفاع العقلي والشفافية في الممارسات و القرارات والسياسات والخطط.
- تحقيق قيم العدالة والمساواة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم والعاملين بالكلية.
- إرضاء المستفيدين فيما لا يخل بجودة منتجات ومخرجات الكلية ولا يتعارض مع الأصول العلمية وأخلاقيات المهنة .
- إدارة منظومية تعتمد علي أليات وقواعد وخطط محددة لكافة الأنشطة بالكلية، ولا تعتمد علي الرؤية الفردية.
- إحترام القيم العامّة و أخلاقيات المجتمع العلمي في جميع الممارسات و الأنشطة و الإلتزام بدليل أخلاقيات المهنة.
- توثيق كافة الأنشطة و عمل قواعد بيانات شاملة لها.
- تبني سياسات ربط الحوافز والمكافآت بالجهد المبذول وجودة الأداء.

2. سياسات الكلية في مجال التعليم

لتحقيق غاية الكلية في مجال التعليم و أهدافها الإستراتيجية المرتبطة، فإن الكلية تتبنى مجموعة من السياسات التي من شأنها بلوغ الغاية المساهمة في تحقيق أهداف الكلية الإستراتيجية و بلوغ غايتها. و هذه السياسات تتمثل في :

- المراجعة المستمرة للمقررات وطرق التدريس والتعلم للتأكد من تطبيق المعايير الأكاديمية المرجعية المتبناه .
- الأخذ في الإعتبار المعدلات القياسية في نسب الطلاب لأعضاء هيئة التدريس والتسهيلات المادية للتعلم.
- المراجعة و التقويم الداخلي والخارجي للبرامج و المقررات الدراسية.
- تشجيع استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات في وسائل وبرامج التعلم.
- اكتشاف ورعاية الطلاب الموهوبين و ذوي القدرة علي التميز والإبداع و رعايتهم.
- رعاية الطلاب محدودي القدرات وتوفير سبل الدعم العلمي لهم.
- تحديث البرامج التعليمية لتراعى التخصصات الجديدة والتخصصات المشتركة.
- توفير كافة تسهيلات التدريس و التعلم و صيانتها.
- التمحور حول الطالب باعتبارها أهم مخرجات الكلية.
- تقوية أواصر الصلة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.
- زيادة الرضاء العام لأطراف العملية التعليمية.
- التقويم المستمر للفاعلية التعليمية.
- غرس قيم التعلم الذاتي والمستمر والتشجيع عليها.
- التكامل مع سياسات الكلية في مجال البحث العلمي ومجال خدمة المجتمع و تنمية البيئة.

3. سياسات الكلية في مجال الدراسات العليا والبحث العلمي

لتحقيق غاية الكلية في مجال البحث العلمي وأهدافها الإستراتيجية، فإن الكلية تنتهج مجموعة من السياسات التي من شأنها بلوغ الغاية المساهمة في تحقيق أهداف الكلية الإستراتيجية وبلوغ غاياتها. وهذه السياسات تتمثل في:

- تحقيق التكامل والتنسيق في الجهود التي تقوم بها الكلية من جهة والجامعة من جهة أخرى في إطار خطة الدولة للبحث العلمي ورؤية مصر 2030.
- خطط بحث علمي شاملة تضمن الارتباط بخطط التنمية وحاجات المجتمع، و أهم المستجدات العلمية العالمية، واحتياجات الكلية من تخصصات جديدة.
- تنمية الموارد المالية اللازمة لتمويل ودعم البحث العلمي.
- تشجيع البحوث العلمية التطبيقية التي تتعاطي مع المشكلات القومية ومشكلات المجتمع المحلي.
- تشجيع النشر العلمي في المجالات العلمية الدولية المحكمة ذات معاملات التأثير المرتفعة.
- تنمية ورفع قدرات الباحثين بالكلية.
- توثيق كافة الأنشطة البحثية و الأنشطة المرتبطة بها، وعمل قواعد بيانات شاملة لها ونشرها.
- تشجيع الشراكة في البحوث العلمية بين التخصصات المختلفة أو المناظرة.
- تبادل المعلومات و المعارف مع مؤسسات البحث العلمي في الوطن العربي وفي العالم.
- التكامل مع سياسات الكلية في مجال التعليم ومجالات خدمة المجتمع و تنمية البيئة.

4. سياسات الكلية في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة

لتحقيق غاية الكلية في مجال خدمة المجتمع و تنمية البيئة وأهدافها الإستراتيجية، فإن الكلية تنتهج مجموعة من السياسات التي من شأنها بلوغ الغاية المساهمة في تحقيق أهداف الكلية الإستراتيجية وبلوغ غايتها. وهذه السياسات تتمثل في:

- تحقيق التكامل و التنسيق في الجهود التي تقوم بها الكلية من جهة و الجامعة من جهة أخرى في إطار خطة الدولة وخطط حماية و تنمية البيئة وخدمة المجتمع.
- المساهمة المستمر في حل مشكلات البيئة و تنمية الوعي البيئي.
- التواصل المستمر مع المجتمع المدني والوقوف علي احتياجاته وتوجهاته.
- التواصل المستمر مع المؤسسات والشركات العاملة في مجالات الصيدلة والمستفيدين.

- التواصل المستمر مع الخريجين.
- تقديم الدعم العلمي والتربوي لكافة أطراف البيئة والمجتمع.
- التشجيع علي العمل التطوعي في مجال خدمة المجتمع و تنمية البيئة.
- إشراك الطلاب وطلاب الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس والعاملين في أنشطة خدمة المجتمع.
- تبني ودعم الأنشطة البيئية والخدمية.
- توسيع نطاقات خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- التكامل مع سياسات الكلية في مجال التعليم ومجال البحث العلمي.

5. آليات التنفيذ والمراقبة

بعد اعتماد الخطة الإستراتيجية تشكل الكلية فريقاً لإعداد الخطة التنفيذية التفصيلية للأعمال الواردة بالخطة الإستراتيجية في ضوء البرامج والأنشطة المحددة بالخطة الإستراتيجية، وفي ضوء المخصصات المالية المبدئية المحددة لكل عمل، وطبقاً للأولويات المحددة بالخطة الإستراتيجية. وضع مؤشرات الأداء الخاصة بكل نشاط على حدة وبالخطط التنفيذية ككل ، ومراجعة واعتماد الخطط التنفيذية الجزئية للخطة الإستراتيجية وتوفير الميزانيات المخصصة للأعمال.

إصدار الخطة التنفيذية للكلية واعتمادها.

آليات التنفيذ:

بعد اعتماد الخطة الإستراتيجية، تشكل الكلية فرقا لمتابعة تنفيذ الخطط التنفيذية التفصيلية للأعمال الواردة بالخطة الإستراتيجية في ضوء البرامج والأنشطة المحددة بالخطة الإستراتيجية، وفي ضوء المخصصات المالية المبدئية المحددة لكل عمل وطبقاً للأولويات المحددة بالخطة الإستراتيجية

- تكليف مدير وحدة ضمان الجودة بتقديم التقارير عن مستوى الإنجاز في الخطة التنفيذية.
- تشكيل فرق تنفيذية من أعضاء فرق المعايير المختلفة .
- متابعة مؤشرات الأداء الخاصة بكل نشاط علي حدة و بالخطط التنفيذية ككل.
- مراجعة واعتماد الخطط التنفيذية الجزئية للخطة الإستراتيجية وتوفير الميزانيات المخصصة للأعمال.

- تشكيل الفرق التنفيذية للأعمال بما يسمح بمشاركة أكبر قدر ممكن من المتخصصين في مجال كل نشاط من الأنشطة التنفيذية.
 - تطبيق نظام للمتابعة والمراقبة وكذلك نظام لتوزيع ومتابعة المهام.
 - تنفيذ الأعمال وتطبيق آليات المتابعة والمراقبة.
- المراقبة والمتابعة والتقييم:

تهدف عملية المتابعة و التقييم إلى الوقوف علي الموقف التنفيذي للخطة التنفيذية و الوقوف علي العقبات و المصاعب التي تعترضها، بهدف إيجاد أنسب الحلول و تطبيقها وتصحيح مسارات الخطط في الوقت المناسب.

وتتم عملية المتابعة و التقييم بشكل دوري ومنتظم من خلال قيادات الكلية ومجلسها الحاكم، بالإضافة إلى الجامعة ومجلسها الحاكم وذلك من خلال الآليات الآتية

- يقدم رئيس كل فريق تنفيذي للمدير التقارير التالية:

تقرير فني نصف سنوي:

ويتم فيه التركيز علي تطبيق الأنشطة والإنجازات الرئيسية بالنسبة للمرحلة التي يتم فيها تقييم المشاكل التي واجهت التنفيذ بالإضافة إلى الحلول المناسبة التي تم تبينها لحل هذه المشكلات. علي أن يتم تقييم الأنشطة بناء علي مؤشرات القياس التي تم تحديدها بالخطة.

تقرير فني سنوي:

يشمل علي تحليل الإنجازات التي تم تحقيقها طوال العام والعقبات التي تم تجاوزها وتلك التي لم يتم حلها بجانب توقعات الاستمرارية للخطة. ويساعد هذا التقرير علي إدراك الموقف الراهن للخطة ومعرفة الدروس المستفادة من المشكلات والعقبات وحلولها وهو ما يساعد علي تجنبها أو مواجهتها عند تكرارها في المستقبل..

تقرير فني نهائي:

يشمل علي وصف لجميع الأعمال التي تمت من خلال الخطة ومؤشرات الأداء في كافة المراحل و جميع العقبات التي اعترضت الخطة وسبل التعامل معها والتغلب عليها.

- 1- يقوم مدير وحدة ضمان الجودة فور تسلمه للتقارير الجزئية بعمل تقرير شامل ويقوم برفع تقريره إلى مجلس وحدة ضمان الجودة
- 2- يتم عرض التقرير علي مجلس الكلية.
- 3- تقوم وحدة ضمان الجودة بعرض معدلات الأداء والإنجازات بالخطة وتعلن علي جميع الأطراف بالكلية بشكل سنوي
- 4- ترفع الكلية تقريراً للجامعة عن معدلات الأداء و الإنجازات بالخطة.

آلية مواجهة المخاطر

أولاً: مخاطر سوق العمل

من أبرز المخاطر احتياجات سوق العمل لتخصصات نادرة مثل الصيدلة السريرية وزيادة المنافسة المتوقعة من التعليم الجامعي الخاص محلياً.

وستواجه الكلية هذه المخاطر من خلال تحديث البرامج والمقررات طبقاً لاحتياجات سوق العمل مما يضيف نقاط تميز لخريجها من مرحلة البكالوريوس ومراحل الدراسات العليا.

ثانياً: مخاطر داخلية

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 الدورات التدريبية واللقاءات.

ثالثاً: مخاطر مالية

تتمثل المخاطر المالية في قلة الموارد المالية المتاحة للكلية من مصادر التمويل المختلفة وقلة الموارد من قطاع الأعمال والصناعة لتطوير البنية التحتية للكلية وتمويل الأبحاث الخاصة بالتطوير والابتكار.

وإزاء ذلك ستعتمد الكلية إلى التقدم للجهات المانحة للحصول على مشروعات للفاعلية التعليمية والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وزيادة الموارد الذاتية للكلية من خلال البرامج المميزة والخدمات التي تقدمها الكلية لمختلف الفئات.

رابعاً: مخاطر التنفيذ

تشمل مخاطر التنفيذ مركزية بعض القرارات على مستوى الإدارة العليا وصعوبة تحديد مؤشرات قياس جودة الأداء لبعض المخرجات ، وعدم مرونة اللوائح الموجودة في تلبية متطلبات تنفيذ الخطه. وستقوم الكلية في ضوء ذلك بتسريع الأداء الإداري من خلال استخدام التقنيات الحديثة من تطبيقات الإدارة الالكترونية واتخاذ الاجراءات غير التقليدية في التنفيذ مثل ضغط المدد البيئية وسوف تضع إدارة الكلية في الاعتبار امكانية اللجوء للاستراتيجيات البديلة في حالة عدم تمكن الاستراتيجيات الحالية من تحقيق نسب الإنجاز المتوقعة.

ألية تحديث الخطة

هناك ألية لتحديث هذه الخطة بما يتناسب مع ما يستجد من أمور وذلك من خلال :-

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
- ويجب أن تظل الكلية منفتحة باستمرار على القضايا الاجتماعية والتنمية للمجتمع
واضعة نصب أعينها احتياجاته في ظل التوجهات المعاصرة لتخدم مطالب التقدم والثورة
العلمية و التكنولوجية.

المراجع

1. إصدارات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
2. رؤية مصر 2030 .
3. المعايير القومية القياسية لقطاع الصيدلة.
4. الخطة الاستراتيجية لجامعة كفر الشيخ.
5. الخطة الاستراتيجية لكلية الصيدلة جامعة حلوان.
6. الخطة الاستراتيجية لكلية الصيدلة جامعة المنصورة.
7. قانون تنظيم الجامعات.
8. قانون الخدمة المدنية.
9. قانون حوافز العلوم والتكنولوجيا.
10. الدراسة الذاتية للكلية 2015-2019.
11. التقارير السنوية للكلية.
12. لوائح الكلية.