



جامعة كفر الشيخ
كلية الصيدلة

الخطة الإستراتيجية لكلية الصيدلة

٢٠٢٥ - ديسمبر ٢٠٢٩



جامعة كفر الشيخ
كلية الصيدلة

الخطة الإستراتيجية

كلية الصيدلة

جامعة كفر الشيخ

يناير ٢٠٢٥ - ديسمبر ٢٠٢٩

مقدمة

تستمر مسيرة كلية الصيدلة - جامعة كفر الشيخ نحو التميز والتطوير المستمر بعد مرور ثلاثة عشر سنة على بدء الدراسة بها ؛ بفضل مجهودات أبنائها من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري والعمل المخلص والدؤوب نحو تحقيق طفرة حقيقة في البرامج التعليمية على مستوى برامج البكالوريوس والدراسات العليا على الرغم من التحديات العديدة التي واجهت فرق العمل إلى أن الكلية نجحت في أقل من ٤ سنوات منذ إنشاء نظام داخلي للجودة في تحقيق العديد من الانجازات مثل إنشاء برامج تعليمية مميزة أو الحصول على مشروعات تعليمية وبحثية لضمان استمرارية التمويل ودعم العملية التعليمية والبحثية المميزة وتكتلت مجهودات الكلية لتكون أول كلية تقدم للاعتماد الأكاديمي فور تخرج أول دفعة دراسية منها ، وتحرص الكلية على التواصل الدائم مع المستفيدين وقطاعات المجتمع المختلفة لمساهمة في وضع الحلول للمشكلات المجتمعية والبيئية المحيطة بها لتكامل عناصر رسالتها الرئيسية التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

ومع قرب انتهاء الخطة الاستراتيجية الثانية لكلية الصيدلة يناير ٢٠١٩ ديسمبر ٢٠٢٤ ، حرصت إدارة الكلية على البدء في إعداد خطتها الخمسية الجديدة يناير ٢٠٢٩ ديسمبر ٢٠٢٥ من خلال منهجية واضحة وعملية ومبنة على أساس علمي سليم ومن خلال فرق عمل تشمل كافة الأطراف المستفيدة واضعة نصب أعينها قيمها الجوهرية و موضوعية التقييم الذاتي ونراحته من أجل بناء خطة واقعية تحقق غايات الكلية وأهدافها من خلال تعظيم الاستفادة من نقاط القوة والاستغلال الأمثل للفرص ورصد حقيقي للنقاط التي تحتاج إلى تحسين ووضع الآليات التي تساهم في التغلب على التحديات المتوقعة وفي سبيل ذلك حرصت الكلية كل الحرص على توافق خطتها مع الخطة الاستراتيجية للجامعة ورؤية مصر ٢٠٣٠ وكذا الاستفادة من الاطلاع على الخطط الاستراتيجية للكليات المماثلة على المستوى المحلي والإقليمي والدولي من أجل تحديد الاتجاهات الحديثة واستشراف الاحتياجات المستقبلية التي قد تطرأ في مجال الصيدلة.

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

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

قائمة المحتويات

م	الموضع	وع	رقم الصفحة
٢	نبذة عن كلية الصيدلة جامعة كفر الشيخ	٣	
٣	فريق إعداد الخطة الاستراتيجية	٥	
٤	البيانات الوصفية للكلية	٦	
٥	منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية	١٣	
٦	الرؤية والرسالة والقيم	١٤	
٧	التحليل البيئي للكلية ١- البيئة الداخلية ٢- البيئة الخارجية ٣- العوامل الاستراتيجية الداخلية ٤- العوامل الاستراتيجية الخارجية	١٧	
٨	الأهداف الاستراتيجية للكلية في ضوء التحليل البيئي	٢٧	
٩	تحليل الفجوة	٣٠	
١٠	المصادر المتاحة لتوفير التمويل	٣٨	
١١	ترتيب الأولويات	٣٩	
١٢	الصعوبات والتحديات المتوقعة	٤٠	
١٣	الوضع التنافسي المستقبلي للكلية	٤١	
١٤	آلية مواجهة المخاطر (ضمان التنفيذ)	٤٢	
١٥	الخطة التنفيذية	٤٣	
١٦	المراجع	٨٦	

فريق إعداد الخطة الاستراتيجية

أولاً: اللجنة العليا للإشراف على إعداد الخطة الاستراتيجية

عميد الكلية	١-أ. د/رمضان Ahmed domani
وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.	٢-أ. د/عبد العزيز السيد العشماوي
وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	٣-أ.م. د/شيرين زكريا محمد
وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	٤-أ.م. د/رفيدة عبد المعطي سالم
مدير وحدة ضمان الجودة	٥-د/عبد الله عبد الرحمن الجزار

ثانياً: لجنة إعداد الخطة الاستراتيجية:

• ممثلين عن السادة أعضاء هيئة التدريس

أستاذ مساعد ورئيس قسم التكنولوجيا الصيدلية	أ.م. د/إيمان احمد ابراهيم مزيد
أستاذ مساعد ورئيس قسم الصيدلة الاكلينيكية	أ.م. د/نهى محمود محمد الخضرى
أستاذ مساعد الكيمياء الصيدلية	أ.م. د/ وجدي محمد الدهنة
أستاذ مساعد العاقفون	أ.م. د/ مي حسين النجار
منسق برنامج الصيدلة الاكلينيكية	د/ احمد امين علي
مدرس الكيمياء الحيوية	د/شيماء علي عباس
مدرس الكيمياء التحليلية	د/ جلال مجدي مصطفى
مدرس الادوية والسموم	د/سمر السباعي أيوب
مدرس الكيمياء الصيدلية	د/ مصطفى محمد البدوى
مدرس التكنولوجيا الصيدلية	د/ احمد عادل علي يوسف

• ممثلين عن الهيئة المعاونة

مدرس مساعد/ نسمة ماجد القرمي
مدرس مساعد / احمد السيد الصاوي
مدرس مساعد / جهاد محمود عبد السلام
مدرس مساعد / ايه عماد فودة
مدرس مساعد / اميرة علي الانه
صيدلي/ محمد عبد الفضيل سعد

صيدلي / هدير مصطفى يوسف

صيدلي / رانيا عبد الرافع احمد

• ممثلين عن الجهاز الإداري

أمين الكلية

أ. محمد فاروق أبو العاميم

مدير مكتب العميد

أ. نهال الباز علي احمد

رئيس قسم رعاية الشباب

أ. وليد السيد الشربيني

رئيس قسم شئون الطلاب

أ. صفوت عبد الفتاح الخولي

رئيس قسم شؤون أعضاء هيئة التدريس

أ. نبيلة محمد مكين

رئيس قسم المعامل

أ. محمد محمود عبده

• ممثلين عن الطالب

رئيس اتحاد الطلاب

نائب رئيس اتحاد الطلاب

• ممثلين عن النقابة

نقيب صيادلة القليوبية

د. مجدي ثابت

نقيب صيادلة كفر الشيخ

د. محمد فهمي حسين

المراجع الداخلي: أ/د/ محمد أبو القمرسان أستاذ إدارة الأعمال بكلية التجارة-جامعة كفر الشيخ

المراجع الخارجي: أ/د/ جمال محمد المغربي أستاذ التكنولوجيا الصيدلية كلية الصيدلة جامعة طنطا

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: ٢٠١٣ بالقرار الجمهوري رقم (٥٢) لسنة ٢٠١٣م وبدأت الدراسة بها طبقاً لقرار المجلس الأعلى للجامعات رقم (٥٧٣) بتاريخ ٢٠١٢/٧/٧ م للعام ٢٠١٣/٢٠١٢.
- مدة الدراسة: ست سنوات (خمس سنوات دراسية + سنة امتياز اجباري).
- لغة الدراسة: اللغة الإنجليزية
- القيادة الأكademie الكلية:

القيادة	الاسم	الدرجة العلمية
عميد الكلية	أ.د/ رمضان أحمد عبد الفتاح الدوماني	أستاذ
وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	أ.د/ عبد العزيز السيد العشماوي	أستاذ
وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	أ.م.د/ شيرين زكريا محمد	أستاذ مساعد
وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	أ.م.د/ رفيدة عبد المعطي سالم	أستاذ مساعد

• الدرجات العلمية التي تمنحها المؤسسة:

- بكالوريوس الصيدلة (فام دي - Pharm D).
- بكالوريوس الصيدلة (فام دي – Pharm D-Clinical) (صيدلة اكلينيكية) (Pharm D-Clinical) طبقاً لنظام الساعات المعتمدة.
- ماجستير العلوم الصيدلية في التخصصات التالية: -

٤-الميكروببيولوجيا والمناعة	٣- الأدوية والسموم	٢- العقاقير	١- الصيدلانيات والتكنولوجيا الصيدلية
٨- الصيدلة الإكلينيكية	٧- الكيمياء الحيوية	٦- الكيمياء التحليلية الصيدلية	٥- الكيمياء الصيدلية

• دكتوراه الفلسفة في العلوم الصيدلية الصيدلية في التخصصات التالية :-

٤-الميكروببيولوجيا والمناعة	٣- الأدوية والسموم	٢- العقاقير	١- الصيدلانيات والتكنولوجيا الصيدلية
٨- الصيدلة الإكلينيكية	٧- الكيمياء الحيوية	٦- الكيمياء التحليلية الصيدلية	٥- الكيمياء الصيدلية

• الدبلومات في التخصصات التالية:-

٤-الميكروببيولوجيا والمناعة	٣- الأدوية والسموم	٢- طب الأعشاب المكمل والبديل	١- الصيدلانيات والتكنولوجيا الصيدلية
٨- الصيدلة الإكلينيكية	٧- الكيمياء الحيوية	٦- رقابة الأدوية وتأكيد الجودة	٥- تصميم الأدوية

• درجة دكتور الصيدلة Pharm D

الموارد البشرية والإمكانات المادية

أولاً: الموارد البشرية:

إحصائية بأعداد أعضاء هيئة التدريس للعام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٢ :

إجمالي	المنتدبون	عدد أعضاء هيئة التدريس القائمين بالعمل			القسم
		أستاذ	أستاذ مساعد	مدرس	
٧	٤	-	١	٢	الصيدلانيات والتكنولوجيا الصيدلية
٥	٤	-	-	١	قسم العقاقير
٤	٢	-	-	٢	قسم الصيدلة الإكلينيكية
١	-	١	-	-	قسم الكيمياء الحيوية
٣	١	-	-	٢	قسم الكيمياء التحليلية الصيدلية
٥	٣	-	-	٢	قسم الكيمياء الصيدلية
٢	١	١	-	-	قسم المكروبيولوجيا والمناعة
٤	١	-	١	٢	قسم الأدوية والسموم
٧	٧	-	-	-	الاقسام الاخرى
٣٨	٢٣	٢	٢	١١	المجموع

• احصائية بأعداد أعضاء هيئة التدريس للعام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ :

إجمالي	المنتدبون	عدد أعضاء هيئة التدريس القائمين بالعمل			القسم
		أستاذ	أستاذ مساعد	مدرس	
٧	٤	١	١	١	الصيدلانيات والتكنولوجيا الصيدلانية
٦	٤	-	١	١	قسم العقاقير
٤	٢	-	-	٢	قسم الصيدلة الإكلينيكية
٢	١	١	-	-	قسم الكيمياء الحيوية
٣	١	-	-	٢	قسم الكيمياء التحليلية الصيدلية
٦	٣	-	-	٣	قسم الكيمياء الصيدلية
٣	٢	١	-	-	قسم المكروبيولوجيا والمناعة
٤	١	-	-	٣	قسم الأدوية والسموم
١٩	١٩	-	-	-	الاقسام الاخرى
٥٤	٣٧	٣	٢	١٢	المجموع

• احصائية بأعداد أعضاء هيئة التدريس للعام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٤ :

إجمالي	المنتدبون	عدد أعضاء هيئة التدريس القائمين بالعمل			القسم
		أستاذ	أستاذ مساعد	مدرس	
٥	٢	١	١	١	الصيدلانيات والتكنولوجيا الصيدلية
٨	٦	-	١	١	قسم العقاقير
٥	٢	-	٢	١	قسم الصيدلة الإكلينيكية
٣	٢	-	-	١	قسم الكيمياء الحيوية
٣	١	-	١	١	قسم الكيمياء التحليلية الصيدلية
٦	-	-	٣	٣	قسم الكيمياء الصيدلية
٤	٢	١	-	١	قسم المكروبيولوجيا والمناعة
٦	٣	-	٢	١	قسم الأدوية والسموم
٣١	٣١	-	-		الاقسام الاخرى
٧١	٤٩	٢	١٠	١٠	المجموع

• احصائية بأعداد أعضاء هيئة التدريس للعام الجامعي ٢٠٢٤/٢٠٢٥ :

إجمالي	المنتدبون	عدد أعضاء هيئة التدريس القائمين بالعمل			القسم
		أستاذ	أستاذ مساعد	مدرس	
٤	١	١	١	١	الصيدلانيات والتكنولوجيا الصيدلانية
٣	١	-	١	١	قسم العقاقير
٣	-	-	٣	-	قسم الصيدلة الإكلينيكية
٢	١	١	-	-	قسم الكيمياء الحيوية
٣	١	-	١	١	قسم الكيمياء التحليلية الصيدلية
٧	١	٣	٣	-	قسم الكيمياء الصيدلية
٥	١	١	١	٢	قسم المicroبيولوجيا والمناعة
٤	١	١	١	١	قسم الأدوية والسموم
٢٧	٢٧	-	-	-	الاقسام الاخرى
٦٨	٣٤	٧	١١	٦	المجموع

• احصائية بأعداد معاوني أعضاء هيئة التدريس:

٢٠٢٤/٢٠٢٣			٢٠٢٣/٢٠٢٢			القسم		
إجمالي	مدرس مساعد	معيد	إجمالي	مدرس مساعد	معيد	إجمالي	مدرس مساعد	معيد
١٠	٥	٥	١٠	٤	٦	٩	٤	٥
١١	٣	٨	١١	٢	٩	١٠	٢	٨
١٠	٣	٧	١٠	٣	٧	١٠	٢	٨
٧	٣	٤	٧	٣	٤	٧	٣	٤
٧	٣	٤	٧	٣	٤	٦	٣	٣
٧	٢	٥	٧	٥	٢	٦	٥	١
٥	١	٤	٦	٢	٤	٥	٢	٣
٩	٣	٦	٩	٣	٦	٨	٥	٣
٦٦	٢٣	٤٣	٦٧	٢٥	٤٢	٦١	٢٦	٣٥
المجموع								

• إحصائية بعد العاملين بالجهاز الإداري:

البيان	إجمالي
عدد العاملين بالجهاز الإداري الدائمين	٢٦
عدد العاملين بالجهاز الإداري الموسميين	١١
العمال الدائمين	٢
العمال الموسميين	١١
الإجمالي	٥٠

- عدد الطلاب المقيدين في المرحلة الجامعية الأولى (لعام الجامعي ٢٠٢٤/٢٠٢٥) وتوزيعهم على الفرق المختلفة:

المستوى	الإجمالي
٢٠١٩ لائحة فارم دي الأول	٦٨
٢٠١٩ لائحة فارم دي الثاني	١٠٥
٢٠١٩ لائحة فارم دي الثالث	١٤٢
٢٠١٩ لائحة فارم دي الرابع	١٥٠
٢٠١٩ لائحة فارم دي الخامس	٢٥٩
الإجمالي	٧٢٤

- عدد الطلاب المقيدين في المرحلة الجامعية الأولى (لعام الجامعي ٢٠٢٤/٢٠٢٥) ببرنامج الصيدلة الإكلينيكية:

العام الجامعي	عدد الطلاب
فارم دي كلينيكال الأول المستوى	١٠٦
فارم دي كلينيكال الثاني المستوى	٨٣
فارم دي كلينيكال الثالث المستوى	٨٣
فارم دي كلينيكال الرابع المستوى	١٠٧
فارم دي كلينيكال الخامس المستوى	١٢٣
الإجمالي	٥٠٢

٠ بيان إحصائي بأعداد الطلاب عن الفترة من ٢٠٢٢ حتى ٢٠٢٤ م:

العام الجامعي			المستوى / الفرقة
٢٠٢٥/٢٠٢٤	٢٠٢٤/٢٠٢٣	٢٠٢٣/٢٠٢٢	
إجمالي	إجمالي	إجمالي	
١٧٤	١٨٨	٢٢٧	الأول
١٨٨	٢٢٧	٢٥٩	الثاني
٢٢٥	٢٦٠	٣٩٣	الثالث
٢٥٧	٣٩٢	٢٩٨	الرابع
...	٦	٢٧٩	الخامسة لائحة ٢٠١٦
٣٨٢	٢٩٧	١٥٧	الخامس
١٢٢٦	١٣٧٠	١٦١٣	الإجمالي

١- نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب على مستوى برنامج الصيدلة الأكاديمية:

نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب	الإجمالي	عدد أعضاء هيئة التدريس				الكلية	عدد الطلاب	العام الجامعي			
		المنتدبين									
		الإجمالي	من خارج الجامعة	من داخل الجامعة							
١:٢٢	٢٨	١٦	٤	١٢	١٢	٦١٨	٢٠٢٣/٢٠٢٢				
١:١٧,٥	٣١	٣٤	٥	١٣	١٣	٥٤٤	٢٠٢٤/٢٠٢٣				
١:١٥,٧	٣٢	١٦	٦	١٠	١٦	٥٠٢	٢٠٢٥/٢٠٢٤				

٢- نسبة أعضاء الهيئة المعاونة إلى الطلاب على مستوى برنامج الصيدلة الأكاديمية:

نسبة معاوني أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب	عدد معاوني أعضاء هيئة التدريس		عدد الطالب	العام الجامعي
	من خارج الكلية	من الكلية		
١:١٦	٧	٣١	٦١٨	٢٠٢٣/٢٠٢٤
١:١٠	٩	٤٧	٥٤٤	٢٠٢/٢٠٢٣
١:٨	١٠	٥١	٥٠٢	٢٠٢/٢٠٢٤

٣- نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب على مستوى البرنامج العام لائحة الفارم دي ٢٠١٩:

نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب	الإجمالي	عدد أعضاء هيئة التدريس			عدد الطالب	العام الجامعي		
		المنتدبين		من الكلية				
		الإجمالي	من خارج الجامعة					
١:١٨	٥٤	٢٠	١٧	٢٠	٩٩٥	٢٠٢٣/٢٠٢٤		
١:١٩	٤٤	٢٠	١٢	٨	٨٢٦	٢٠٢/٢٠٢٣		
١:٢٢	٣٢	١٦	١٠	٦	٧٢٤	٢٠٢/٢٠٢٤		

٤- نسبة أعضاء الهيئة المعاونة إلى الطلاب على مستوى المؤسسة:

نسبة معاوني أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب	عدد معاوني أعضاء هيئة التدريس			عدد الطالب	العام الجامعي
	من الكلية	من خارج الكلية	الإجمالي		
١:٢١	١٦	٦١	٧٦	١٦١٣	٢٠٢٣/٢٠٢٤

١:١٦	١٩	٦٧	١٣٧٠	٢٠٢٢/٢٠٢٣ ٤
١:١٤	١٩	٦٦	١٢٢٦	٢٠٢٢/٢٠٢٤ ٥

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

نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب	الإجمالي	عدد أعضاء هيئة التدريس			من الكلية	عدد الطلاب	العام الجامعي			
		المنتديين								
		الإجمالي	من خارج الجامعة	من داخل الجامعة						
١:٣٠	٥٤	٣٧	١٨	١٩	١٧	١٦١٣	٢٠٢٣/٢٠٢٢			
١:١٩	٧١	٤٩	١٨	٣١	٢٢	١٣٧٠	٢٠٢٤/٢٠٢٣			
١:١٨	٦٨	٣٤	٧	٢٧	٢٤	١٢٢٦	٢٠٢٥/٢٠٢٤			

ثانياً: الإمكانيات المادية:

أ-المدرجات: تمتلك الكلية بنية تحتية مميزة حيث يوجد عدد ٥ مدرجات مزودة بالتجهيزات السمعية والبصرية الملائمة وعدد ٤ قاعات لبرنامج الصيدلة الإكلينيكية وقاعة للсимinar وأخرى للمؤتمرات.

ب-المعامل والمكتبة: يوجد بالكلية ٨ أقسام علمية يحتوي كل منهم على ٦ معامل طلابية ومعمل بحثي مزودين بالأجهزة والكميات المطلوبة ومتباقة للمواصفات القياسية المصرية كما هو معلن بالNORMS كما يوجد بالكلية مصنع تعليمي وصيدلية نموذجية ومزرعة للنباتات الطبية وبيت للحيوان كما يوجد بالكلية مكتبة مجهزة بالمراجع المتخصصة وعدد من الحواسيب الآلية للدخول على بنك المعرفة وبالكلية عدد ٣ معامل حاسب آلي مزودة ب٧٥ حاسب الى.

ج- الوحدات والمرافق: يوجد بالكلية وحدة لضمان الجودة ووحدة القياس وتقويم الأداء واخرى لتقنولوجيا المعلومات ومركز للمعلومات الدوائية ومعمل لزراعة الأنسجة ومركز للخدمة العامة.

د- الموارد المالية: بخلاف الميزانية المخصصة للكلية من قبل الجامعة ؛ يتم دعم شراء الأجهزة والكميات من خلال الموارد الذاتية المتمثلة في برنامج الساعات المعتمدة المميز (Pharm D-Clinical Pharmacy) وكذلك برامج الدراسات العليا وحالياً حصلت الكلية على عدد من المشروعات البحثية المدعمة من صندوق دعم العلوم والتكنولوجيا وأكاديمية البحث العلمي ومركز ربط الأكاديميا بالصناعة؛ كما تم تجهيز الدواليب الخاصة بالطلاب مقابل قيمة سنوية يدفعها الطالب وتقدم الكلية بعدد من المشروعات بشكل مستمر لضمان استمرار التدفقات المالية.

هـ- الكنترول وإدارة الاختبارات: يوجد غرفة كنترول مخصصة لكل فرقه مجهزة بجهاز حاسب آلي ومؤمنة بباب حديدي ومراقبة بالكاميرات ومزودة بوسائل الأمان الضرورية كما يوجد غرفة للتصحيح وآخرى 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 إداري بنظام البلوكات لضمان استغلال المساحة ومزودة بالحواسيب الآلية.

ح- التجهيزات الداعمة للأنشطة الطلابية: يوجد بالكلية قاعة للاستذكار الهدئي وآخرى لممارسة الأنشطة الترفيهية وتتوفر بالجامعة عدد من الملاعب المتاحة للرياضات المختلفة.

ط- قواعد البيانات والحكومة الرقمية: يوجد بالكلية نظام MIS متتكامل لشؤون التعليم والطلاب والدراسات العليا والموارد البشرية كما استحدثت الكلية نظام للأرشيف الإلكتروني في وحدة ضمان الجودة وآخر للمخازن والمكتبة وتطبق الكلية نظام التحصيل الإلكتروني وأطلقت نسخة تجريبية لنظام الكرتوني لتوزيع ومتابعة المهام.

ى- موقع الكلية ومكتب الخريجين: للكلية موقع على شبكة الانترنت الدولية باللغتين العربية والإنجليزية وكذلك صفحة على موقع التواصل الاجتماعي وأطلقت الكلية مكتب الخريجين على موقعها لضمان التواصل مع خريجيها 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 الأول

منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية

يناير ٢٠٢٥ – ديسمبر ٢٠٢٩

مقدمة

صدرت أول دراسة ذاتية لكلية الصيدلة في عام ٢٠١٥ واستمر تحديثها سنويًا حتى تاريخه، بدأً بعد ذلك إعداد الخطة الإستراتيجية للكلية بجميع مكوناتها، بدأ بالتحليل البيئي ومروراً برسالة ورؤى وأهداف الكلية الإستراتيجية وختاماً بخطة تنفيذية لتحقيق الخطة الإستراتيجية الموسعة، وقد أعدت الكلية خطة تنفيذية للفترة ٢٠١٥ – ٢٠١٩ كما أعدت الكلية خطتها الإستراتيجية الثانية ٢٠٢٤-٢٠٢٠. وسوف يتناول هذا الجزء من الخطة الخطوات والطرق والمنهجية التي اتبعتها الكلية لإعداد الخطة الإستراتيجية الثالثة يناير ٢٠٢٥ – ديسمبر ٢٠٢٩.

وفيما يلي الخطوات التي تم إتباعها لإعداد الخطة الإستراتيجية:

١. مرحلة التخطيط والتجهيز والإعداد
٢. مرحلة إجراء تحليل بيئي وصفي وكمي موسع للكلية باستخدام أسلوب التحليل الرباعي للبيئة الداخلية والخارجية،
٣. تحليل PESTLE وتقنية دلفي.
٤. مرحلة تحديد الفجوة بين الوضع المأمول والوضع الحالي.
٥. مرحلة تقييم توافق رؤية ورسالة الكلية مع الوضع الراهن والمستقبل.
٦. مرحلة تحديد الاستراتيجيات البديلة باستخدام مصفوفة TOWS
٧. مرحلة وضع الغايات والأهداف الإستراتيجية والسياسات.
٨. مرحلة تصميم الخطة التنفيذية لتحقيق الخطة الإستراتيجية.
٩. مرحلة وضع آليات التقييم ومتابعة التنفيذ للخطة التنفيذية.

أولاً: مرحلة التخطيط والتجهيز والإعداد

روعي في إعداد خطة الكلية الإستراتيجية الأخذ في الاعتبار بأن تتوافق بشكل كامل مع خطة الجامعة الإستراتيجية، وأن تنسق هذه الخطة أيضاً مع توجهات الدولة لرفع جودة التعليم الجامعي الحكومي وكذلك الغايات النهائية لرؤية مصر ٢٠٣٠ ومحاور الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي ٧ مارس ٢٠٢٣.

وتم الاعتماد في إعداد الخطة الإستراتيجية على تحديد المستفيدين من الخطة الإستراتيجية 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 بآراء الشركاء المعنيين من المجتمع الخارجي الممثلين في نقابة الصيادلة، وخريجي الكلية العاملين

فى الصيدليات العامة والمستشفيات الحكومية وشركات الأدوية وغيرها من المراكز ذات الصلة
.Stake holders

قائمة المستفيدين من الخطة الاستراتيجية:

- ١- وزارة التعليم العالي.
- ٢- جامعة كفر الشيخ.
- ٣- كلية الصيدلة جامعة كفر الشيخ.
- ٤- الطلاب بالفرق الدراسية المختلفة.
- ٥- الخريجون.
- ٦- المجتمع المحلي لمحافظة كفر الشيخ.
- ٧- منظمات سوق العمل الصيدلي المختلفة.

وقد تولت لجنة إعداد التحليل البيئي المنبثقة من لجنة إعداد الخطة الإستراتيجية المساعدة تنظيم عمليات المراجعة للمقترحات الأولية لمكونات الخطة والتواصل المستمر مع كافة أطراف الكلية وعدد من الخبراء في مجالات جودة التعليم بالكلية وخارجها، للحصول على تغذية راجعة للمقترحات الأولية لمكونات الخطة، بما انعكس في توفير مشاركة واسعة في إعداد الوثيقة النهائية الحالية وكان تشكيلها كالتالي:

لجنة اعداد التحليل البيئي الرابع (SWOT):

الصفة	الاسم	م
رئيساً	د/ معتز ابراهيم شلضم	١
عضووا	م.م/ هاجر عبد الناصر المكاوى	٢
عضووا	م.م/ غادة احمد عباده	٣
عضووا	م.م/ ريهام حسنى رشوان	٤
عضووا	م.م/ سماء سعيد أحمد	٥
عضووا	ص/ شيماء ابراهيم كمال	٦
عضووا	ص/ نيره جلال زكى	٧
عضووا	ص/ امى طارق حامد	٨
عضووا	ص/ فكريه على فهمي	٩
عضووا	ص/ ياسمين حمدي سعد	١٠
عضووا	ص/ هدير صفت الطويل	١١
عضووا	ص/ ايمان عاطف حسن	١٢

عضووا	ص/ نورا سعيد جمعه	١٣
عضووا	ص/ اسماء السيد عبد العزيز	١٤
عضووا	ص/ ايه أحمد امين	١٥
عضووا	ص/ فاطمة الزهراء محمد مصطفى	١٦
عضووا	ص/ اسامه محمد أحمد شروف	١٧
عضووا	ص/ السيد عبد النبي السيد	١٨
عضووا	ص/ سهر مجدي محمد	١٩

ممثلين عن الجهاز الإداري:

الصفة	الاسم	م
سكرتارية وحدة ضمان الجودة	أ/ هدير متولى ابراهيم	١
مسؤول شئون الطلاب	أ/ ابراهيم أبو اليزيد رمضان	٢
مسؤول الخريجين	أ/ رندا الحسيني محمد	٣
مسؤول شئون الطلاب	أ/ هيا مطر سكران	٤
مسؤول شئون العاملين	أ/ محمد ابراهيم شرف	٥

ممثلين عن الطلاب:

١- رئيس اللجنة الاجتماعية باتحاد الطلاب.

٢- رئيس اللجنة الثقافية باتحاد الطلاب.

ممثلين عن النقابة

٣- د/ ابراهيم الجندي وكيل النقابة

٤- ص/ محمود عبد الرشيد اليماني شركة كناري

ثانياً: مرحلة إجراء التحليل البيئي الوصفي والكمي

١. جمع البيانات والتحليل البيئي الوصفي

بدأت الكلية جهودها لتحليل منهجي لبيئة من خلال استخدام SWOT Analysis الكلية منذ منتصف عام ٢٠٢٤ ببنيتها منهجية المشاركة المباشرة والمشاركة بالتمثيل بتشكيل لجنة تضم ممثلي عن أقسام وإدارات الكلية لتضمن اندماج كافة فئات مجتمع الكلية للعمل مع فريق التخطيط الاستراتيجي في إعداد الخطة الاستراتيجية. وتم دعم عمل اللجانتين من خلال عقد إدارة الكلية اجتماعات مع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري والطلاب لتعريفهم بأهمية المشاركة وإبداء الآراء وملىء استبيانات التحليلي البيئي بموضوعية وأن دقة نتائج التحليل البيئي سوف تساهم في وضع اليد على الاحتياجات الحقيقية للكلية وتساهم في تحديد التوجهات القادمة لها خلال الخمس سنوات القادمة.

وارتكز هذا التحليل على المعايير التي وضعتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم بالأعتماد طبقاً للدليل الصادر عن الهيئة في يوليو ٢٠١٥ لاعتماد مؤسسات التعليم العالي ودليل الاعتماد البرامجي على النحو التالي:

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

معايير الاعتماد البرامجي	
• أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	• رسالة وإدارة البرنامج
• الموارد ومصادر التعلم والتسهيلات الداعمة	• تصميم البرنامج
• ضمان الجودة وتقييم البرنامج	• التعليم والتعلم والتقييم
	• الطلاب والخريجون

وبناء عليه تم عمل التحليل البيئي بطريقة العصف الذهني والمجتمعات 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 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 إلى تحسين والفرص والتهديدات، ثم تم إعداد مصفوفة البيئة الداخلية والخارجية.

وسعـت لجنة إعداد الخطة لتوسيـع مجـتمع الكلـية بعملية التخطـيط الإـستراتيجي شـمل ذلك إـدراج كـتـيب عن مـصـطلـحـات جـودـة التعليمـ فـى دـليل الطـلـاب المتـاح عـلـى مـوقـع الكلـية، وـتم عـقد ورـشـة عمل للـتـعرـيف بالـتـخطـيط الإـستراتيجي وـمـكونـاتـ الخـطـة الإـسـترـاتـيجـية وـآخـرـى لـلـتـحلـيلـ الـبـيـئـيـ وأـدـواتـ المـخـلـفـةـ عـلـى مـسـتـوىـ الـأـقـسـامـ وـالـإـدـارـاتـ بـحـضـورـ أـكـثـرـ مـنـ ٨٠ـ%ـ مـنـ مـجـتمـعـ الكلـيةـ. وـقدـ أـعـقـبـ كـلـ نـدوـةـ مـنـ هـذـهـ النـدوـاتـ مـنـاقـشـةـ وـاسـطـلـاعـ آرـاءـ الحـضـورـ. تـبـعـ ذـلـكـ اـسـطـلـاعـ رـأـىـ كـافـةـ فـئـاتـ مـجـتمـعـ الكلـيةـ وـالـأـطـرافـ المـعـنـيـةـ (أـعـضـاءـ هـيـةـ التـدـريـسـ، الطـلـابـ، الجـهاـزـ الإـدـارـيـ، أـعـضـاءـ مـجـلسـ الكلـيةـ مـنـ الـخـارـجـ، أـعـضـاءـ رـابـطـةـ خـرـيجـيـ الكلـيةـ وـالـهـيـئـاتـ الـخـارـجـيـةـ) عـنـ جـوانـبـ الـقـوـةـ وـالـضـعـفـ الـمـوـجـوـدـةـ فـيـ الكلـيةـ، حـيثـ بلـغـ عـدـدـ الـاسـتـمـارـاتـ الـمـطـبـقـةـ أـكـثـرـ مـنـ ٥٠٠ـ اـسـتـمـارـةـ مـنـ كـافـةـ العـنـاصـرـ السـابـقـ ذـكـرـهـاـ لـمـجـتمـعـ الكلـيةـ وـالـأـطـرافـ الـمـسـتـفـيـدةـ.

تمت معالجة البيانات التي جرى جمعها باستخدام استمرارات 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 تصنـيفـ نقاطـ القـوـةـ وـالـضـعـفـ وـالـفـرـصـ وـالـتـهـدـيـاتـ طـبقـاـ لـلـوزـنـ النـسـبـيـ لهاـ وـمـنـ ثـمـ تـطـبـيقـ تقـنيـةـ دـلـفـيـ وـتـحلـيلـ PESTLEـ لـتـحـديـدـ الأولـويـاتـ التيـ سـتـشـكـلـ بـعـدـ ذـلـكـ الـهـيـكـلـ الرـئـيـسـيـ لـلـخـطـةـ التـتـفـيـذـيـةـ وـبـعـدـ إـجـرـاءـ التـعـديـلـاتـ الـلـازـمـةـ مـنـ قـبـلـ اللـجـنةـ تمـ اـعـتـمـادـ التـحلـيلـ الـبـيـئـيـ مـنـ قـبـلـ مـجـلسـ الكلـيةـ (الـنـتـائـجـ مـعـروـضـةـ بـالـكـامـلـ فـيـ الـجـزـءـ الـخـاصـ بـنـتـائـجـ التـحلـيلـ الـبـيـئـيـ الـوـصـفـيـ).

التـحلـيلـ الـبـيـئـيـ الـكـمـيـ

تم تطبيق منهج التحليل الكمي لبيئة الكلية الداخلية والخارجية للكلية باستخدام "مصفوفة تقييم العـوـاـمـلـ الدـاخـلـيـةـ وـالـخـارـجـيـةـ" * Internal/External Factors Evaluation (IFE & EFE)

والذي تم فيه الاعتماد على بيانات تم الحصول عليها من خلال جلسة عصف ذهني شملت القيادات الأكاديمية والإدارية للكلية وأعضاء هيئة التدريس ذوي الدراسة بأوضاع الكلية.

ثالثاً: مرحلة تحديد الفجوة بين الوضع المأمول والوضع الحالي

وفي هذه المرحلة تم إجراء تحليل للوضع الراهن وتصنيفه ثم توصيف الوضع المأمول وذلك اعتماداً على نتائج التحليل البيئي المحدث.

رابعاً: مرحلة تقييم توافق رؤية ورسالة الكلية مع الوضع الراهن والمستقبل

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 لتحديد تناسب الرؤية والرسالة المعتمدة للكلية في عام ٢٠١٥ والمحدثة في عام ٢٠١٧ مع الوضع الحالي للكلية.

بعد إطلاع أعضاء فريق لجنة الخطة الإستراتيجية على الدراسة الذاتية السابقة وكذلك التقرير السنوي الأخير ونتائج التحليل البيئي وفحص نتائج المناقشات واستبيانات قياس مدى وعي الأطراف ذات الصلة في رؤية ورسالة الكلية ومدى فعالية آلية النشر الحالية؛ ارتأت اللجنة تناسب الصياغة الحالية مع الوضع الراهن والتطلعات المستقبلية خلال الخمس سنوات الحالية مع التوصية باستمرار قياس وعي مجتمع الكلية والأطراف المستفيدة برؤيه ورسالة الكلية.

خامساً: مرحلة تحديد الاستراتيجيات البديلة باستخدام مصفوفة TWOS

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

وفي النهاية تم توليد عدد من الاستراتيجيات كما هو موضح في جزء النتائج، ثم تم فرز تلك الإستراتيجيات و اختيار المناسب منها طبقاً للإمكانات المتاحة لكي يتم تطبيقها أثناء تنفيذ الخطة الإستراتيجية والتي انعكست بدورها على صياغة الغايات والأهداف الإستراتيجية التي تم اعتمادها للكلية.

سادساً: مرحلة وضع الغايات والأهداف الإستراتيجية والسياسات.

باستخدام نواتج التحليل البيئي المعتمدة والأخذ في الاعتبار الاستراتيجيات البديلة السابقة توليدها وكذلك تحليل الفجوة تم وضع مسودة الغايات الإستراتيجية للكلية بغرض تحقيق رسالة الكلية تلا ذلك ترجمة الغايات الإستراتيجية إلى أهداف استراتيجية ذكرها حيث قام فريق الإعداد بوضع وصياغة الأهداف الإستراتيجية من الغايات السابقة التوصل إليها وفيما يلي خطوات وضع الغايات الإستراتيجية:

– عقد عدد من الاجتماعات للفريق لإجراء الآتي:

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

- صياغة مسودة أولية للغايات الإستراتيجية بناء على ما سبق.

– عرض المسودة الأولية على جميع الأطراف السابقة ذكرها وتجميع مقترحاتهم وأرائهم بشأنها.

– إعادة تعديل الغايات الإستراتيجية في ضوء المقترحات السابقة تجميعها وعرضها على كل الأطراف مرة أخرى وتجميع الآراء المتعلقة بتلك التعديلات مرة أخرى.

– إعداد النسخة النهائية واعتمادها.

– توثيق الغايات الإستراتيجية ونشرهما.

تلا ذلك وضع الأهداف الإستراتيجية التي تمت من خلال الخطوات التالية:

– عقد عدد من الاجتماعات للفريق لإجراء الآتي:

- مراجعة الأدبيات ونتائج التحليل البيئي وتحليل الفجوة ورؤيه ورسالة الكلية المعتمدة والغايات الإستراتيجية السابقة إعدادها

- صياغة مسودة أولية للأهداف الإستراتيجية بناء على ما سبق.

– عرض المسودة الأولية على جميع أطراف مجتمع الكلية والشركاء وتجميع المقترحات والأراء المتعلقة بالتعديلات المطلوبة عليها.

– إعادة صياغة الأهداف الإستراتيجية في ضوء المقترحات السابقة تجميعها وعرضها على كل الأطراف مرة أخرى وتجميع مقترحاتهم وأرائهم بشأنها مرة أخرى.

- إعداد النسخة النهائية واعتمادها

- توثيق الأهداف الإستراتيجية ونشرها

تم إعداد سياسات للكلية في ضوء تحليل رسالة الكلية على ثلاث مستويات أساسية وهي:

- سياسات التعليم وانتاج الخدمة التعليمية

- سياسات البحث العلمي

- سياسات خدمة المجتمع وتنمية البيئة

وتم تطوير تلك السياسات بعقد عدة اجتماعات لفريق الخطة الإستراتيجية 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 المقترنات وإعادة صياغتها في صورتها النهائية في وجود وكيل الكلية المختص ثم اعتمادها من مجلس الكلية وتبع ذلك توثيقها ونشرها.

سابعاً: مرحلة تصميم الخطة التنفيذية

تم إعداد الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية لتغطي فترة السنوات الخمس التي تمتد من يناير ٢٠٢٥ حتى ديسمبر ٢٠٢٩، حيث رُوِيَ في إعداد تلك الخطة سد الفجوات المطلوب تعطيتها في كافة جوانب الأنشطة الرئيسية بالكلية وأولوياتها، والتي تحددت وفق التحليل الرباعي لبيئة الكلية الذي بشكل كيفي وكمي وفق أكثر من منهج، أخذًا في الاعتبار بما يلي:

- الخبرات التي اكتسبتها الكلية خلال تنفيذها أنشطة الخطة السابقة وكذلك ما لم يتم تنفيذه من أنشطة الخطة الإستراتيجية 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 طبقاً لمتطلبات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد،

- الرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية للكلية.

- تصميمها على النموذج المعد من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

وقد رُوِيَ في الخطة التنفيذية أن ترتبط بالغايات والأهداف الإستراتيجية والمهام المطلوب تنفيذها مع تحديد واضح ودقيق لمسؤوليات 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 المقترن فور الموافقة عليها من كافة الأطراف المعنية. وقد تم اعتماد الخطة الاستراتيجية وكذلك الخطة التنفيذية الخمسية الممتدة لها من يناير ٢٠٢٥ حتى ديسمبر ٢٠٢٩ بقرار مجلس الكلية رقم ٨١ بتاريخ ١٢/٨/٢٠٢٤.

ثامناً: مرحلة تصميم آليات تقييم ومتابعة التنفيذ

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

أهداف التقييم والمتابعة:

يتمثل الهدف العام لتقييم ومتابعة الخطة الاستراتيجية في مساعدة الادارة على التأكيد من أن الأداء الفعلي يتم وفقاً للخطط الموضوعة. كما أن هناك بعض الأهداف الفرعية للتقييم والرقابة والتي من بينها ما يلى:

- تحقيق التوافق مع المتغيرات البيئية.
- تحقيق التكيف مع المتغيرات التنظيمية.
- ترشيد التكاليف.
- توحيد التصرفات الازمة لتنفيذ الاستراتيجية.
- المساعدة في التخطيط الاستراتيجي لفترات زمنية لاحقة.
- تقليل مخاطر الأخطاء عند وضع الخطط.
- متابعة التقدم في المراحل المختلفة لتنفيذ الاستراتيجية.
- تحقيق التعاون والتكامل بين القطاعات والإدارات والأقسام التي تشارك في التنفيذ.

وفي إطار تنفيذ إستراتيجية الكلية يناير ٢٠٢٥ - ديسمبر ٢٠٢٩ تم وضع آلية لمتابعة تنفيذ الأنشطة وإنجاز المخرجات لتحقيق أهداف الكلية الإستراتيجية، من خلال الإجراءات المؤسسية التالية:

- ١- تقسيم الخطة التنفيذية الخمسية الى خطط سنوية تبدأ وتنتهي مع بداية ونهاية العام الميلادي.
- ٢- عرض الخطط السنوية علي الأستاذ الدكتور عميد الكلية لإدراج الانشطة الخاصة بقطاعات شئون التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع في خطة القطاع السنوية.
- ٣- مراجعة جميع الخطط السنوية بالكلية من خلال لجنة المراجعة بوحدة ضمان الجودة للتأكد من انساقها مع الخطة الاستراتيجية (لعام الأكاديمي محل التقييم).
- ٤- مناقشة خطط القطاعات الثلاثة التي تم اعتمادها من مجلس الكلية لتحديد الموازنة وبنود الصرف سواء من موازنة الدولة أو من موارد الكلية الذاتية.
- ٥- تشكيل لجان سنوية لمتابعة تنفيذ الخطة التنفيذية منبثقه من مجلس الكلية تختص كل لجنة بفحص أنشطة أحد قطاعات الكلية الثلاث.
- ٦- إعداد تقارير عن ما تم إنجازه (نقط الاستيفاء بالخطة) وما لم يتم إنجازه (الفجوة بين الوضع الراهن والمستهدف) وتحديد أسباب عدم الإنجاز بشكل نصف سنوي.
- ٧- فحص الوثائق لتحديد الأدلة والشواهد كمعدلات موضوعية على حسن سير اعمال الخطة من خلال لجان المراجعة الخارجية ووحدة ضمان الجودة بالكلية
- ٨- تحديد قائمة التحسينات بالكلية كانعكاس لتنفيذ استراتيجية الكلية خلال العام السابق.
- ٩- اتخاذ إجراءات اللازمة من جانب فريق عمل الخطة الإستراتيجية لتعديل الخطة التنفيذية في ضوء المستجدات وفي ضوء تقرير المتابعة السنوي مع عرض الخطة التنفيذية المحدثة على المجالس الرسمية للمناقشة والاعتماد.

ويلخص الجدول التالي التوقيتات الزمنية لأنشطة المنهجية الرئيسية لإعداد الخطة على مدار العام ٢٠٢٤

رقم	آلية	بداية التنفيذ	نهاية التنفيذ
١.	تشكيل لجنة للإشراف وللجنة لإعداد الخطة الاستراتيجية تضم أعضاء هيئة تدريس يمثلون الأقسام العلمية بالإضافة إلى ممثلين عن الفئات الآتية: معاوني أعضاء هيئة التدريس ، العاملين، الطلاب، نقابة الصيادلة ، صيادلة في صيدليات عامة و في مستشفيات ، شركات الأدوية.	٢٠٢٤/١	٢٠٢٤/٢
٢.	الاطلاع على الخطة الاستراتيجية للجامعة والخطط الاستراتيجية للكليات الصيدلة المحلية والإقليمية ورؤية مصر ٢٠٣٠.	٢٠٢٤/٢	٢٠٢٤/٣
٣.	توعية مجتمع الكلية بأهمية التخطيط الاستراتيجي والتحليل البيئي.	٢٠٢٤/٣	٢٠٢٤/٤
٤.	جمع البيانات وإجراء التحليل البيئي باستخدام أسلوب SWOT لتحليل البيئة الداخلية والخارجية من خلال الاستبيانات الموجهة للأطراف ذات الصلة.	٢٠٢٤/٤	٢٠٢٤/٦
٥.	إجراء ورش عمل باستخدام أسلوب العصف الذهني وعقد إجتماعات للعرض والمناقشة وإجراء تصويت لاختيار طبيعة الخطة من بين البدائل المتاحة.	٢٠٢٤/٤	٢٠٢٤/٦
٦.	تحليل النتائج وتحديد الفجوة وصياغة الأهداف الاستراتيجية.	٢٠٢٤/٦	٢٠٢٤/٧
٧.	إعداد وصياغة مسودة الخطة الاستراتيجية والخطة التنفيذية.	٢٠٢٤/٧	٢٠٢٤/٨
٨.	مراجعة الخطة بواسطة مراجع داخلي وخارجي	٢٠٢٤/٨	٢٠٢٤/١٠
٩.	صياغة الخطة الاستراتيجية والخطة التنفيذية النهائية.	٢٠٢٤/١٠	٢٠٢٤/١١
١٠.	اعتماد الخطة الاستراتيجية من المجالس المختصة.	٢٠٢٤/١١	٢٠٢٤/١٢

الجزء الثاني

نتائج التحليل البيئي ٢٠٢٤

وتحديد الاستراتيجيات البديلة

أولاً: نتائج التحليل البيئي

SWOT

١. أدوات جمع البيانات:

اعتمدت الخطة على الأدوات التقليدية لجمع البيانات مثل:

- ورش العمل والحلقات النقاشية لفريق إعداد الخطة مع مختلف الأطراف.
- جلسات العصف الذهني لقيادات الكلية والمجتمعات الدورية لرؤساء الأقسام وإدارة الكلية وأعضاء هيئة التدريس والطلاب.
- مجموعة الاستبيانات الموجهة للمستفيدين من الداخل ومن الخارج.
- المقابلات الشخصية لقيادات الكلية مع ممثلي المؤسسات الصيدلية وكذلك مع ممثلي قطاعات المجتمع المختلفة.
- الملاحظات الموضوعية.

-هذا بالإضافة إلى التقارير والدراسات التي تجريها الكلية لتقييم وضعها الراهن مثل الدراسات الذاتية للكتابة والتقارير السنوية وتقارير الزيارات الميدانية والمتابعة وتقارير المراجعين الخارجيين لبرامج الكلية وتصانيف الأقسام العلمية للكتابة.

-كما استعانت الكلية بأدوات غير تقليدية لاستشراف المستقبل مثل تقنية دلفي وتحليل PESTLE لضمان إضفاء نوع من المرونة وتعظيم الاستفادة من الفرص التي قد تظهر في المستقبل أو تفادي وتقليل أثر المخاطر المحتملة.

١. جدول يوضح فئة ونسبة المشاركين في استبيانات التحليل البيئي داخل مجتمع الكلية:

الفئة المشاركة	العدد الكلى للفئة	عدد المشاركين	نسبة المشاركة للفئة (%)
الأقسام العلمية	١٢٣	١٢٣	١٠٠
الأقسام الإدارية	٣٩	٣٩	١٠٠
طلاب البكالوريوس	١٢٢٦	٢٧٠	٢٢
المجموع الكلى للمشاركين			٤٣٢

٢. جدول يوضح فئة ونسبة المشاركين في استبيانات التحليل البيئي من خارج الكلية:

الفئة المشاركة	المجموع الكلى للمشاركين	عدد المشاركين	نسبة المشاركة للفئة (%)
شركات الأدوية	٧	٧	٥,٨
المستشفيات والصيادلة الحكوميين	٦٣	٦٣	٥٣
صيدليات عامة	٤٢	٤٢	٣٥
نقابة الصيادلة	٧	٧	٥,٨
المجموع الكلى للمشاركين		١١٩	

٣. جدول يوضح فئة ونسبة المشاركين فى لقاء إدارة الكلية مع أفراد ممثلين للجهات المجتمعية ذات الصلة لاستقصاء آرائهم بخصوص التحليل البيئي:

الفئة المشاركة	المجموع الكلى للمشاركين	عدد المشاركين	نسبة المشاركة (%)
شركات الأدوية	٧	٧	
صيدليات عامة	١٢	١٢	
صيادلة حكوميين	٨	٨	
نقابة الصيادلة	٣	٣	
المجموع الكلى للمشاركين		٣٠	

٤. جدول يوضح فئة ونسبة المشاركين في اجتماع لجنة الخطة الإستراتيجية لمناقشة نتائج تحليل استبيانات التحليل البيئي وتحديد نقاط القوة والضعف للبيئة الداخلية والفرص والتهديدات للبيئة الخارجية:

الفئة المشاركة	المجموع الكلى للمشاركين	عدد المشاركين	نسبة المشاركة (%)
أعضاء هيئة التدريس	١٠	١٠	١٥
معاوني أعضاء هيئة التدريس	٣٤	٣٤	٥١,٥
الطلاب	٤	٤	٦
ممثلين عن شركات الأدوية	٣	٣	٤,٥
صيادلة حكوميين	٧	٧	١٠,٦
صيدليات عامة	٦	٦	٩

٣	٢	نقابة الصيادلة
٦٦		المجموع الكلي

٢. نتائج التحليل البيئي الكيفي SWOT

١، ٢. التحليل البيئي الداخلي (نقاط القوة والضعف):

ويظهر الجدول التالي نتائج التحليل البيئي الداخلي:

نقاط الضعف	نقاط القوة	المعيار
<p>١. محدودية وعي بعض الأطراف الخارجية باليات التخطيط الاستراتيجي والتحليل البيئي.</p> <p>٢. عدم قدرة الكلية على انجاز عدد من انشطة الخطة التنفيذية السابقة بسبب قصور التمويل والروتين الإداري.</p>	<p>١. يوجد بالكلية فريق عمل للتخطيط الإستراتيجي وأليات لعملية التخطيط، تنتمل في الاجتماع الدوري لإدارة الكلية مع رؤساء الأقسام العلمية والأدارية.</p> <p>٢. للكلية رسالة ورؤية واضحة معتمدة ومعلنة، وتعكس رسالة الكلية، شخصيتها ودورها التعليمي، ومسؤوليتها المجتمعية، وتطلعاتها في البحث العلمي بما يتفق مع احتياجات المجتمع والتنمية.</p> <p>٣. رسالة الكلية ورؤيتها تعكس رسالة ورؤية الجامعة.</p> <p>٤. تقوم الكلية بنشر الرؤية والرسالة من خلال وسائل متعددة.</p> <p>٥. تقوم الكلية بقياس مدى وعي مجتمع الكلية برؤيتها ورسالتها</p> <p>٦. تراجع الكلية رؤيتها ورسالتها في ضوء المتغيرات المحلية والدولية.</p> <p>٧. للكلية خطة استراتيجية متوافقة مع خطة الجامعة.</p> <p>٨. تحرص الكلية على الاستعانة بنتائج التحليل البيئي أثناء صياغة وتحديد أهدافها الاستراتيجية</p> <p>٩. للكلية أهداف إستراتيجية معتمدة ومعلنة من خلال الوسائل المختلفة.</p>	

	<p>١٠. وجود تقارير بمعدلات الانجاز الخاصة بأنشطة الخطة التنفيذية.</p> <p>١١. انتهاء الكلية من تنفيذ أنشطة خطة التنفيذية الخمسية (٢٠٢٤-٢٠١٩) بنسبة تتعدي ال ٨٥ %</p> <p>١٢. وجود خطط خمسية للتدريس والتعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.</p> <p>١٣. وجود خطط للتحسين المستمر ومواجهة الأزمات.</p>	
<p>١. محدودية استخدام التوصيف الوظيفي في حالات النقل والانتداب بالجهاز الإداري.</p> <p>٢. الحاجة لنشر ثقافة الملكية الفكرية بين الطلاب.</p> <p>٣. الحاجة إلى المزيد من الوعي بالقيم الجوهرية للكلية.</p>	<p>١. وجود قيم جوهرية معلنة وآليات فاعلة لضمان الشفافية وعدم التمييز.</p> <p>٢. وجود موقع الكتروني محدث يحتوي على بيانات وأنشطة المؤسسة.</p> <p>٣. وجود توصيف وظيفي معتمد ومعلن ومفعل.</p> <p>٤. وجود هيكل إداري له تأثير فعال في سير العملية التعليمية.</p> <p>٥. وجود الهيكل التنظيمي طبقاً لطبيعة وحجم ونشاط المؤسسة.</p> <p>٦. استحداث العديد من الوحدات واللجان وضمنها للهيكل التنظيمي.</p> <p>٧. وجود آليات فاعلة للتعامل مع مشكلات التعليم.</p> <p>٨. مراعاة القيادة بتشكيل لجان نوعية لتحسين مؤشرات الأداء الكلي للمؤسسة.</p> <p>٩. رضا مجتمع الكلية عن أداء القيادة.</p>	٢- القيادة و المؤسسة
<p>١. الحاجة إلى استحداث آلية تضمن تحديد موضوعي لمؤشرات الأداء وأساليب قياسها (كمي ونوعي)</p> <p>٢. محدودية مشاركة الطلاب في مناقشة الاستبيانات في المؤتمر العلمي للكلية.</p> <p>٣. تطبيق أوسع لنظام اختبارات OSPE / OSCE لقياس موضوعي للمهارات المكتسبة وتصميم الآيات لتقدير جودة هذه الاختبارات.</p>	<p>١. حصول الكلية على الاعتماد المؤسسي من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد</p> <p>٢. تحقيق الكلية للمركز الأول على مستوى الجامعة في التميز الإداري وتصنيفها ضمن المراكز العشرة الأولى على المستوى الوطني</p> <p>٣. حصول الكلية على المركز الثالث على مستوى الجامعة ككلية صديقة للبيئة</p>	٣- إدارة الجودة والتطوير

<p>٤. التوسيع في استخدام أدوات الذكاء الصناعي في تحليل البيانات ونتائج الاستبيانات وتطبيق آليات استشراف المستقبل.</p> <p>٥. عدم وجود دراسة لتحديد الفجوة بين الوضع الحالي والريادة في نظم الجودة على المستوى الدولي</p> <p>٦. الحاجة إلى تحديث نظم الجودة لتتوافق مع نظم الاعتماد الدولي</p> <p>٧. الحاجة إلى دعم أعضاء هيئة التدريس المشاركين في أنشطة الجودة من خلال التكريم المادي والمعنوي وتحديث آلية التحفيز المرتبطة بالمشاركة في أنشطة الجودة.</p>	<p>٤. تقدم الكلية في تصنيف شنغهاي الدولي إلى المركز ١٥٠-١٠١</p> <p>٥. ارتفاع معدلات تنفيذ أنشطة الخطة الاستراتيجية وخطة الوحدة السنوية بنسبة تتجاوز ٪٨٥</p> <p>٦. تفعيل نظم المراجعة الداخلية والخارجية بشكل دوري</p> <p>٧. قياس نسب رضا مجتمع الكلية والجهات ذات الصلة بشكل دوري</p> <p>٨. ارتفاع نسب رضا الطلاب والخريجين عن الفاعلية التعليمية</p> <p>٩. زيادة رضا أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري عن القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية</p> <p>١٠. وجود برامج تدريبية تضمن استدامة أنشطة الجودة ونشر ثقافتها في مجتمع الكلية</p> <p>١١. التواصل والتعاون الوثيق مع مركز ضمان الجودة بالجامعة</p> <p>١٢. دعم القيادة الأكاديمية لوحدة ضمان الجودة بالكلية</p> <p>١٣. وجود لائحة مالية تدعم وتتوفر التمويل لاستدامة أنشطة الجودة بالكلية</p> <p>١٤. مشاركة كافة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري في أنشطة الجودة</p> <p>١٥. وجود قواعد بيانات لأنشطة وحدة ضمان الجودة</p> <p>١٦. توفر كوادر بشرية وتجهيزات ملائمة داخل وحدة ضمان الجودة</p> <p>١٧. وجود لائحة داخلية وهيكلاً تنظيمي محدد لوحدة ضمان الجودة.</p>	<p>٤- أعضاء هيئة التدريس و الوحدة</p>
<p>١. لا يوجد آلية واضحة لربط الحوافز بمستويات الأداء لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.</p> <p>٢. لا توجد آليات بالكلية لقياس مردود وفعالية الدورات التدريبية التي يحصل عليها</p>	<p>١. ملائمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس للمقررات التي يشاركون في تدريسها.</p>	<p>٤- أعضاء هيئة التدريس و الوحدة</p>

<p>أعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם من خلال مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם (FLDP).</p> <p>٣. قلة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات الدولية لارتفاع تكاليف السفر والإقامة.</p>	<p>٢. لدى الكلية خطة وآليات مؤتقة للتعامل مع العجز/الفائض في أعضاء هيئة التدريس في بعض التخصصات.</p> <p>٣. وجود خطة خمسية لتعيين المعيدين بالكلية</p> <p>٤. توجد خطة لتدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם وفقاً لاحتياجات، بخلاف الدورات المطلوبة الترقى.</p> <p>٥. يوجد بالكلية نخبة من أعضاء هيئة التدريس ذوي الكفاءة والتميز وتنوع المدارس العلمية</p> <p>٦. توجد آليات لتقييم الأداء التعليمي لأعضاء هيئة التدريس من خلال الإستبيانات الطلابية.</p> <p>٧. حصول العديد من أعضاء هيئة التدريس على جوائز الجامعة.</p> <p>٨. تعمل إدارة الكلية على تكريم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة المميزين.</p> <p>٩. الزيادة المطردة في رضا هيئة التدريس والهيئات المعاونة كما توضح استبيانات الرضا الوظيفي.</p> <p>١٠. التقييم المستمر لأداء أعضاء هيئة التدريس من خلال التقييم الذاتي وتقييم السيد عميد الكلية. ويتم مناقشتها معهم</p> <p>١١. تستفيد الكلية من نتائج التقييم في اتخاذ الإجراءات التصحيحية وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة المميزين.</p>	
<p>١. الحاجة إلى زيادة أعداد أعضاء الجهاز الإداري.</p> <p>٢. محدودية الرضا الوظيفي عن الرواتب.</p> <p>٣. محدودية تدريب الجهاز الإداري على تقنيات وبرمجيات الذكاء الاصطناعي في العمل الإداري.</p>	<p>١. بيئة وظروف العمل متميزة وملائمة للمتطلبات الوظيفية.</p> <p>٢. التوصيف الوظيفي واضح ومعلن.</p> <p>٣. علاقات بينية متميزة بين الرؤساء والمرؤوسين.</p> <p>٤. وجود خطة متكاملة لتدريب الجهاز الإداري وفقاً لاحتياجات الفعلية.</p>	<p>٥</p>

٥. وجود معايير واضحة ومعانة لاختيار القيادات الإدارية.
٦. وجود آلية لقياس آراء الجهاز الإداري.
٧. تكريم أعضاء الجهاز الإداري المميزين.
٨. زيادة مطردة في مستوى الرضا الوظيفي للجهاز الإداري.
٩. وجود آلية مطورة لتقدير أداء الجهاز الإداري.
١٠. مناقشة نتائج التقييم مع المعينين والاستفادة منها من أجل تطوير الأداء.
١١. استخدام قواعد البيانات والمعاملات الإلكترونية في أغلب أنشطة الجهاز الإداري.

<p>١. عدم كفاية الموارد المالية المتاحة بالموازنة السنوية الحكومية لأعباء عملية التطوير والتحديث بالكلية.</p> <p>٢. عدم توافر عدد كافٍ من الحاسوبات الآلية بالنسبة لـإجمالي عدد الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والعاملين.</p>	<p>١. يوجد بالكلية برنامج تعليمي متميز بنظام الساعات المعتمدة، تساهم بقدرٍ كبيرٍ في تدبير جزء من الموارد الذاتية للكلية.</p> <p>٢. رسوم برامج الدراسات العليا المهنية والاكاديمية تسهم بقدرٍ كبيرٍ في تدبير جزء من الموارد الذاتية لدعم العملية البحثية.</p> <p>٣. حصول الكلية على مشروعات تعليمية وبحثية ممولة من مختلف الجهات المانحة.</p> <p>٤. توافر خدمة الانترنت الأرضي واللاسلكي وخدمات الدعم الفني من خلال وحدة تكنولوجيا المعلومات.</p> <p>٥. وجود بنية تحتية يتواجد بها المناخ الصحي من حيث التهوية والإضاءة، وتوافر العلامات الإرشادية المناسبة ونظام لإطفاء الذاتي.</p> <p>٦. وجود مصنع تعليمي وصيدلية نموذجية.</p> <p>٧. قاعات المحاضرات مزودة بالتجهيزات السمعية والبصرية الملائمة.</p> <p>٨. المعامل مزودة بالأجهزة والكمباوينات الداعمة للعملية التعليمية والبحثية بالكلية.</p> <p>٩. ميكنة عدد كبير من أقسام الكلية مثل شؤون الطلاب والدراسات العليا والمخازن.</p> <p>١٠. يتواجد بالكلية أماكن لممارسة بعض الأنشطة الثقافية والفنية والعلمية.</p> <p>١١. وجود لجنة للسلامة والصحة المهنية.</p> <p>١٢. التنفيذ الدوري لسيناريو الإخلاء</p>
---	--

١٣. تزايد حجم الموارد الذاتية للكلية في
الخمس سنوات السابقة.

<p>١. الحاجة الى التوسيع في الانماط غير التقليدية في التدريس والتعلم بما يضمن تحقيق اهداف NARS ٢٠١٧.</p> <p>٢. الحاجة الى تحديث استراتيجيات التقييم بما يضمن قياس الجدارات المكتسبة طبقاً لـ NARS ٢٠١٧.</p> <p>٣. الحاجة الى تحديث البرامج التعليمية في ضوء نتائج الطلاب في امتحان مزاولة المهنة.</p>	<p>١. يوجد نسبة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس على وعيٍ بالمعايير الأكاديمية.</p> <p>٢. البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية متقدمة مع رسالتها وأهدافها الاستراتيجية.</p> <p>٣. إجراء تعديلات في لائحة البكالوريوس وبدء العمل بلائحة الفارم دي.</p> <p>٤. يوجد توصيف محدث للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية التي تقدمها الكلية.</p> <p>٥. تحرص الكلية على أن تتحقق مخرجات التعلم المستهدفة للبرامج التعليمية التي تقدمها.</p> <p>٦. تحرص الكلية على أن تلبي البرامج التعليمية التي تقدمها، من حيث تنوعها ومحتوها احتياجات سوق العمل.</p> <p>٧. تتوافق 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.</p> <p>٨. يتم مناقشة تقارير المقررات في المجالس المختصة.</p> <p>٩. وجود خطط للتحسين بناءً على تقارير المراجعة الداخلية والخارجية وأراء الطلاب.</p>	٧- المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية
<p>١. الحاجة المستمرة لتطوير برامج تدريبية تلبي احتياجات سوق العمل.</p> <p>٢. عدم وجود بنوك للأسئلة.</p>	<p>١. وجود استراتيجية محدثة ومعتمدة للتدريس والتعلم متوافقة مع أهداف الكلية الاستراتيجية.</p> <p>٢. تعمل الكلية على توفير فرص التعلم للطلاب ومصادر التعلم الذاتي والتي تتلاءم مع أنماط التعلم المستخدمة</p>	٨- التدريب والتعلم

<p>٣. التوسع في استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي في التدريس والتعليم والتوعية بالاستخدام الأخلاقي لها.</p> <p>٤. الحاجة إلى تطوير نظم الامتحانات العملية والشفهية وتطبيق نظام OSCE وOSPE.</p>	<p>(الإنترنت/ المكتبة الإلكترونية/ مشروعات التخرج).</p> <p>٣. تشجع الكلية استخدام أنماط تعلم غير تقليدية.</p> <p>٤. تعمل الكلية على دمج الطلاب في العملية البحثية.</p> <p>٥. تقوم الكلية بتنقيم الطلاب بعدالة وموضوعية.</p> <p>٦. تدعم الكلية الكتاب الجامعي وي يوجد إشراف للقسم العلمي على الكتب التي يتم استخدامها كأحد المراجع العلمية للمقرر الدراسي.</p> <p>٧. تهتم الكلية بوجود آليات فعالة لتوثيق نتائج الامتحانات.</p> <p>٨. يتم إعلام الطلاب بنتائج التقويم المختلفة عبر الوسائل المناسبة.</p> <p>٩. تستخدم الكلية نظام الممتحنين الخارجيين.</p> <p>١٠. تقوم الكلية باستخدام التصحيح الإلكتروني والامتحانات الإلكترونية.</p> <p>١١. تضع الكلية قواعد موثقة للتعامل مع تظلمات الطالب من نتائج الامتحان، وتعلنها وترافق تطبيقها.</p> <p>١٢. يتم إجراء استقصاء لقياس رأى الطلاب في المقررات الدراسية.</p> <p>١٣. قاعات المحاضرات والفصول الدراسية والمعامل ملائمة للعملية التعليمية من حيث الوسائل السمعية والبصرية والخامات ومستلزمات تشغيل المعامل.</p> <p>١٤. تناسب قاعات المحاضرات والفصول الدراسية مع أعداد الطلاب.</p> <p>١٥. تقوم الكلية بتحليل نتائج تقويم الطلاب على المستويات المختلفة.</p> <p>١٦. وجود آلية لاكتشاف الطلاب المتعثرين ومساعدتهم لتطوير أدائهم الدراسي.</p>
---	--

	<p>١٧. وجود آلية معتمدة للتدريب الصيفي وطرق تقييم الطلاب من خلال الكلية والمؤسسة الصيدلية.</p> <p>١٨. يتم استبيان الطالب عن مدى رضاه عن التدريب الصيفي.</p> <p>١٩. وجود مستشفى جامعي مجهز لتنفيذ التدريب الإكلينيكي.</p> <p>٢٠. تطوير أنماط الاختبارات العملية والشفهية لتوافق مع نظام الجدارات.</p>	
	<p>١. محدودية خطط الترويج للبرامج التعليمية الكلية لجذب المزيد من الطلاب الوافدين.</p> <p>٢. لا تقدم الكلية منحاً دراسية للطلاب المتفوقين.</p> <p>٣. الحاجة إلى استحداث برامج التطوير المهني والتعليم المستمر.</p> <p>٤. محدودية الاستفادة من صندوق دعم النابغين.</p> <p>١. وجود قواعد واضحة ومعلنة تتسم بالشفافية لقبول برامج الكلية المختلفة وللتحويلات.</p> <p>٢. تصدر الكلية دليلاً للطالب ويتم تحديده بصفة دورية ومتاح لجميع الطلاب، بالإضافة إلى موقع الكلية الإلكتروني، بما في ذلك المعلومات الخاصة بالقبول والتحويلات، ويتم إعداد وتنظيم برامج تعرية للطلاب الجدد.</p> <p>٣. توفر الكلية نظاماً متكاملاً لدعم الطالب أكاديمياً، ومادياً، واجتماعياً، وصحياً.</p> <p>٤. المشاركة الفعالة لأعضاء هيئة التدريس في الأنشطة الطلابية.</p> <p>٥. توجد عيادة طبية بالكلية بالإضافة إلى قرب مستشفى الطلبة داخل الحرم الجامعي وقريبة جداً من الكلية.</p> <p>٦. يوجد نظاماً للإرشاد الأكاديمي.</p> <p>٧. توفر الكلية الأنشطة الطلابية العلمية الثقافية والرياضية والاجتماعية للطلاب وتحرص على زيادة نسبة مشاركة الطلاب فيها. مع حصول الكلية على مراكز متقدمة في الأنشطة الطلابية المختلفة محلياً.</p> <p>٨. تحرص الكلية على الاهتمام بدور اتحاد الطلاب والعمل على تفعيل مسهاماته في مجال الأنشطة الطلابية.</p>	٩-الأداء والتحول

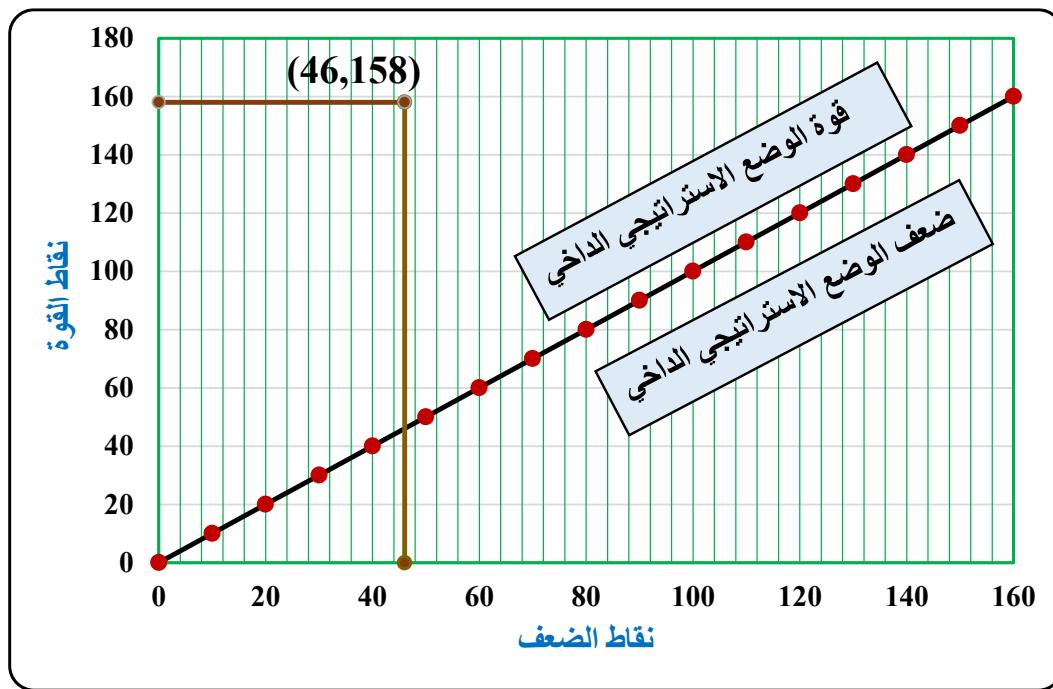
٩. يوجد نظام لتقدير ومكافأة المتفوقين في الأنشطة الطلابية.
١٠. وجود آلية لدعم الطلاب المتفوقين واكتشاف الطلاب المتعثرين
١١. ارتفاع المطرد في نسب رضا الطلاب عن الفاعلية التعليمية والخدمات المقدمة من الكلية
١٢. يوجد موقع الكتروني خاص بالخريجين، وتعد الكلية قاعدة بيانات لتيسير التواصل معهم.
١٣. توفر الكلية برامج متعددة لإعداد الخريجين لسوق العمل وتنظم ملتقى توظيفي سنوي
١٤. يوجد لجنة للتوجيه المهني.
١٥. يوجد لجنة لدعم البحث العلمي والابتكار.
١٦. يوجد تعاون بين الكلية وصندوق دعم النابغين والابتكار.

<p>١. ضعف ميزانية البحث العلمي من الجامعة.</p> <p>٢. عدم تفعيل دورية علمية محكمة تصدر عن الكلية بشكل دوري.</p> <p>٣. محدودية تواصل المجموعات البحثية مع الجهات الصناعية.</p> <p>٤. محدودية مشاركة القطاع الخاص في البحث الإنتاجية والخدمة.</p> <p>٥. الحاجة إلى تحديث الخطة البحثية لتوافق مع الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي ٢٠٣٠.</p> <p>٦. عدم وجود آلية واضحة لتسويق نتائج البحوث ذات الصبغة التطبيقية.</p> <p>٧. عدم وجود مؤتمر علمي دولي للكلية.</p>	<p>١. وجود خطة بحثية للكلية تتوافق وتوجهات الجامعة والمجتمع.</p> <p>٢. قواعد بيانات للأبحاث العلمية محدثة ومتاحة على قواعد بيانات جوجل سكولر.</p> <p>٣. وجود آلية لتشجيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على نشر الأبحاث (مكافأة الباحثين على النشر الدولي).</p> <p>٤. وجود لجنة مفعولة لأخلاقيات البحث العلمي.</p> <p>٥. وجود بروتوكولات تعاون مع هيئات محلية ودولية.</p> <p>٦. وجود التسهيلات الداعمة لعملية البحث العلمي فيما يخص المعامل والاجهزة.</p> <p>٧. وجود بيت للحيوان بالكلية.</p> <p>٨. وجود معمل لزراعة الانسجة.</p> <p>٩. وجود مؤتمر علمي سنوي للكلية.</p> <p>١٠. حصول الكلية على عدد من المشروعات الممولة.</p> <p>١١. ظهور الكلية في ترتيب ١٠١-١٥٠ في التصنيفات الدولية مثل تصنيف شنغهاي.</p>	<p>الباحث العلمي والأنشطة العلمية</p>
--	---	--

<p>١. الحاجة الى تعزيز إمكانيات المعامل البحثية في ضوء التطورات البحثية المستقبلية.</p> <p>٢. عدم تفعيل برامج الدراسات العليا للطلاب من الخارج للأقسام التي استوفت متطلبات القبول والتسجيل بها.</p> <p>٣. محدودية اتفاقيات التعاون مع الجامعات internationales.</p> <p>٤. محدودية البرامج المهنية المتاحة بالدراسات العليا.</p> <p>٥. محدودية عدد الطلاب الوافدين في برامج الدراسات العليا.</p>	<p>١. وجود لائحة للدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة.</p> <p>٢. تفعيل نظام التسجيل الإلكتروني لطلاب الدراسات العليا.</p> <p>٣. وجود توصيف واضح للبرامج والمقررات الدراسية.</p> <p>٤. تبني المعايير القياسية الاسترشادية لبرامج الدراسات العليا مع وجود مرجعية خارجية.</p> <p>٥. توافر التسهيلات الداعمة للعملية التعليمية لطلاب الدراسات العليا والمعامل البحثية الازمة لبدء تطبيق نظام الدراسات العليا.</p> <p>٦. اتخاذ الكلية إجراءات فعالة لدعم العملية البحثية.</p> <p>٧. وجود عدد من الكتب الالكترونية بالمكتبة.</p> <p>٨. وجود قواعد بيانات إلكترونية لطلاب الدراسات العليا.</p> <p>٩. وجود صفحة لطلاب الدراسات العليا على الموقع الإلكتروني للكلية.</p> <p>١٠. وجود نظام شكاوى ومقترنات مفعل الكترونياً.</p> <p>١١. المراجعة الداخلية والخارجية للمقررات والبرامج والاستفادة منها بالقدر الكافي.</p> <p>١٢. استخدام الكلية لوسائل متعددة لقياس آراء الطلاب واتخاذ الاجراءات التصحيحية نحوها في ضوء القواعد المعمول بها.</p>	<p>١- الدراسات العليا</p>
<p>١. محدودية الوعي المجتمعي بأنشطة الكلية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة.</p> <p>٢. محدودية التمويل الخاص بأنشطة.</p> <p>٣. محدودية الاستفادة من نتائج الابحاث العلمية في حل مشكلات المجتمع المحلي.</p>	<p>١. وجود خطة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة شاملة ومؤثرة ومفعولة.</p> <p>٢. تنفيذ العديد من انشطة خدمة المجتمع في مختلف المجالات.</p> <p>٣. اقامة المؤتمر العلمي الصيدلي السنوي.</p>	<p>٢- المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة</p>

٤. ابرام اتفاقية تعاون مع نقابة الصيادلة بكرف الشيف.
٥. وجود بروتوكولات تعاون مع مؤسسات علمية وصناعية (مخاطبات مع عدد من شركات الأدوية مثل سبا وفاركو لتدريب الطلاب) (التعاون مع جامعة باسيفك وجامعة المنصورة)
٦. وجود صفحة لأنشطة خدمة المجتمع وتتنمية البيئة على موقع الكلية والذي يرصد الحملات والأنشطة المختلفة.
٧. انشاء مكتب للخريجين على موقع الكلية.
٨. تمثيل الاطراف المجتمعية في صنع القرار.
٩. رضا الاطراف المجتمعية عن انشطة الكلية.
١٠. استفادة الكلية من اراء مختلف الاطراف المجتمعية والتي شملت السادة الوزراء والسادة العمداء ممثلي لجنة قطاع الدراسات الصيدلية.
١١. المساهمة في تدريب ودعم طلاب المدارس في المراحل ما قبل الجامعة.
١٢. مشاركه اعضاء هيئة التدريس في حملات التوعية للتبرع بالدم والقوافل الطبية والندوات التوعوية.
١٣. مشاركه اعضاء هيئة التدريس في محاضرات للبحث العلمي لفئات القطاع الطبي.
١٤. وجود مركز الخدمة العامة.
١٥. وجود مركز المعلومات الدوائية.
١٦. المساهمة في تدريب الطلاب قبل التخرج لتحسين مستوى الخريجين.

وبقراءة الجدول السابق يتضح أن عدد نقاط القوة للكلية يبلغ ١٥٨ نقطة في مقابل ٤٦ نقطة ضعف على مستوى كافة جوانب العملية التعليمية، (النسبة تمثل ٣,٤٣)، وهو ما يعكس وضع إستراتيجي للبيئة الداخلية قوى. ولكن هناك بعض نقاط الضعف التي بحاجة إلى إستراتيجيات وخطط وبرامج للمواجهة.



شكل. ١ الوضع الإستراتيجي الداخلي بناء على عدد نقاط القوة والضعف المتحققة
بكلية الصيدلة – جامعة كفر الشيخ.

٢،٢ نتائج تحليل البيئة الخارجية

تشتمل على قائمة نقاط الفرص والتهديدات مقسمة طبقاً لمعايير الدراسة الذاتية

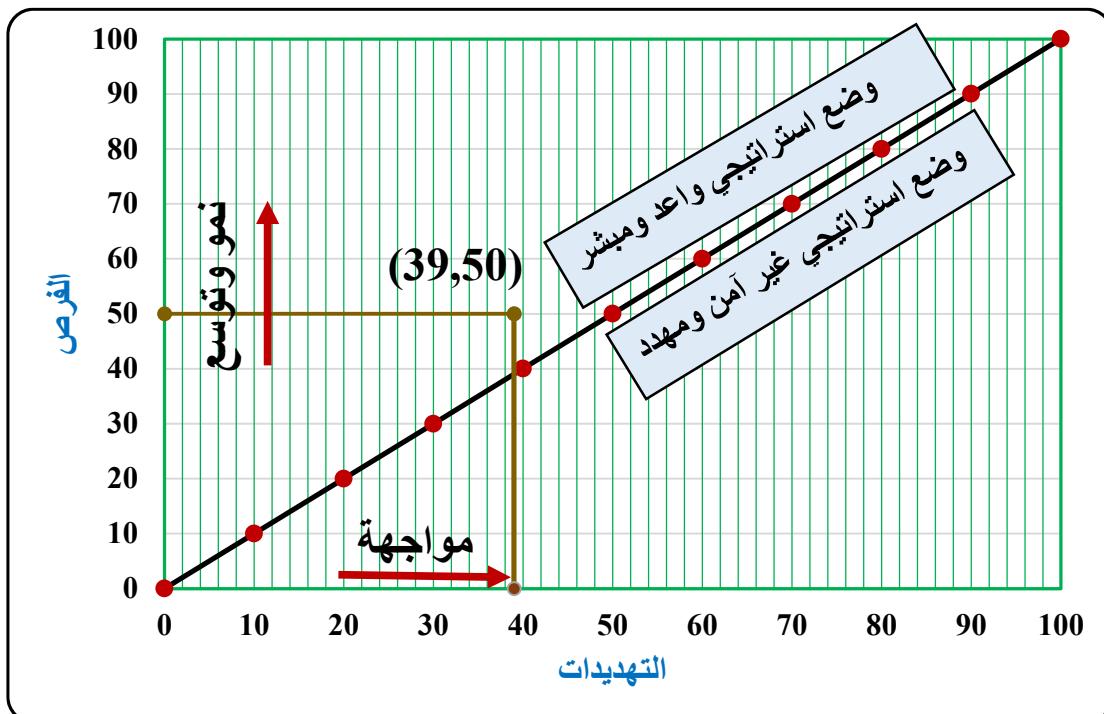
التهديدات	الفرص	المعيار
<ul style="list-style-type: none"> ١. التغيرات السريعة والمستمرة في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والتطورات التكنولوجية. ٢. الوضع التنافسي للكليات المناظرة والمعتمدة. ٣. وجود الجامعات الأهلية والخاصة في منطقة الدلتا بالقرب من الجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> ١. وجود الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد، ويمكن تعزيز معايير الجودة. ٢. تعاون ممثلين من الجهات المستفيدة في وضع الخطة الاستراتيجية للكليات. ٣. تبني الدولة لاتجاه تطوير التعليم وجودته المتضمن برؤية مصر ٢٠٣٠. ٤. تطوير المؤسسات الطبية لتتلاءم مع البرامج التعليمية الحديثة في الصيدلية. 	١- تحفيظ الأداء
<ul style="list-style-type: none"> ١. مرونة القواعد الحكومية لدى المنافسين في الجامعات الخاصة. ٢. مركزية الادارة، وصدور بعض اللوائح والقرارات التنظيمية تتصرف بالعمومية والتي قد لا تتلاءم وطبيعة العمل بالكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> ١. زيادة الاهتمام على المستوى القومي بكفاءة وفاعلية الأداء المرتكز على التوصيف الوظيفي. ٢. استحداث جائزة التميز الحكومي لدعم التنافس بين القيادات في تحقيق معدلات عالية من الجودة. ٣. تعدد وسائل النشر ووجود قواعد البيانات التي تسهل الكشف على السطوة على الملكية الفكرية. ٤. توفير العديد من فرص التدريب لدعم مهارات القيادات وإعداد الكوادر الشابة من قبل الدولة والجهات الدولية. 	٢- القيادة والحكمة
<ul style="list-style-type: none"> ١. ارتفاع معايير التقييم العالمي بالنسبة للمستوى المحلي. ٢. التطور المستمر الذي يفرض التغيير المتكرر في نماذج مشروع ضمان الجودة والهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. ٣. عدم توافر الدعم المالي لاستمرار العمليات الخاصة بضمان الجودة وتقييم الأداء. 	<ul style="list-style-type: none"> ١. دعم الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في زيادة جودة القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية. ٢. حصول الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد على الاعتماد الدولي في القطاع الطبيعي. ٣. تنظيم دورات إعداد المراجعين الداخليين ونظام المراجعة الداخلية من قبل الهيئة. 	٣- إدارة الجودة والتنظيم

<ul style="list-style-type: none"> ١. مرتبتات أعضاء هيئة التدريس لا تتوافق مع الارتفاع المستمر في تكالفة مستوى المعيشة. ٢. نقص التمويل الذي يتيح استقدام أساتذة متميزين من الخارج للاستفادة بهم في إطار تبادل الخبرات. ٣. استقطاب الجامعات الخاصة والجامعات العربية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الكفاءات المتميزة. ٤. عدم عودة بعض المبعثين بعد انتهاء بعثاتهم. ٥. ضعف تمويل مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات الدولية. 	<ul style="list-style-type: none"> ١. وجود مشروعات ومراكز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس. ٢. وجود جوائز الجامعة والدولة التشجيعية والتقديرية وبعض الجوائز التي تمنحها بعض المؤسسات الدولية. ٣. العلاقات الجيدة التي تربط أعضاء هيئة التدريس بالكلية والمراكز البحثية الأجنبية المناظرة مما يساعد على تطوير البحث الجاري بالكلية ومواكبة التطورات العالمية في هذا المجال والصناعات الدوائية. 	٤- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
<ul style="list-style-type: none"> ١. نظم التعيين الحالية وصعوبة الحصول على درجات وظيفية. ٢. القوانين واللوائح الحالية تسمح بحصول الموظفين على إجازة بدون مرتب دون حد أقصى. ٣. خروج قدامي الموظفين من ذوي الخبرة وعدم وجود بديل كافي. 	<ul style="list-style-type: none"> ١. توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للعاملين وللقيادات الإدارية توفرها إدارة الجامعة. ٢. الاتجاه نحو الحكومة الرقمية وتعظيم الاستفادة من دور التكنولوجيا كأداة مساعدة في صناعة القرار. ٣. صدور قانون الخدمة المدنية لعام ٢٠١٨. ٤. صدور قرار نظام التعاقد الوظيفي المؤقت. 	٥- الجهاز الإداري
<ul style="list-style-type: none"> ١. عدم كفاية الموازنات الخاصة بالمؤسسات التعليمية. ٢. عدم قدرة الكلية على الالتزام بقرارات تحديد أعداد الطلاب المقبولين. ٣. اشتراط الهيئات المانحة اعتماد الكليات للحصول على التمويل. ٤. قيود اللوائح والقرارات الوزارية الخاصة بعمليات شراء واستيراد الأجهزة من الخارج. 	<ul style="list-style-type: none"> ١. وجود اتفاقيات تعاون دولي (مثل Erasmus) يفتح فرص تمويل وتبادل خبرات وبناء شراكات بحثية وتعليمية. ٢. تنوع مصادر التمويل (الموازنة العامة - الموارد الذاتية - البرامج المتميزة - المشروعات المملوكة - مركز الخدمة العامة) يقلل الاعتماد على مصدر واحد. ٣. استحداث برامج أكademie حديثة (الصيدلة الإكلينيكية، دكتور الصيدلة، الدبلومات) توفر موارد مالية مستدامة. ٤. وجود بنية تكنولوجية قوية. 	٦- الموارد المالية والمادية
<ul style="list-style-type: none"> ١. التطور العلمي والتكنولوجي السريع في مجالات التخصص وفي طرق التدريس. ٢. التغيرات السريعة في متطلبات سوق العمل. ٣. زيادة المنافسة على المستوى المحلي والإقليمي. 	<ul style="list-style-type: none"> ١. وجود المعايير الأكademie القياسية لقطاع الصيدلة كإطار مرجعي لوضع المعايير الأكademie لبرنامج البكالوريوس. ٢. وجود نموذج مرجعي للمعايير الأكademie للدراسات العليا. ٣. انتهاج القطاع الطبي نظام التعلم المبني على الكفایات. ٤. وجود لائحة موحدة لكافة كليات الصيدلة. 	٧- المعايير الأكademie وبرامج التعليم

<p>١. محدودية التمويل وصعوبة الحصول على التكنولوجيا الحديثة لتطوير المعامل.</p> <p>٢. المنافسة الشديدة من قبل الجامعات الخاصة في الداخل وفي الجامعات المناظرة في الدول المجاورة مع تدهور المنظومة التعليمية بشكل عام.</p> <p>٣. عدم اهتمام المؤسسات التي يتدرّب فيها الطالب بالبرامج التدريبية للطلاب.</p>	<p>١. إنشاء وتطوير بنك المعرفة الذي يتيح العديد من المواد الدراسية للطلاب.</p> <p>٢. الاتجاه العام لتقليل أعداد طلاب الصيدلة وهو ما يؤثّر بالإيجاب على مستوى الخريج</p> <p>٣. الاتجاه العام نحو أنماط غير تقليدية للتعلم التفاعلي والإلكتروني والتعلم عن بعد.</p> <p>٤. تعاظم دور المركز القومي لقياس والتقويم</p> <p>٥. وجود مركز الاختبارات الإلكترونية بالجامعة</p> <p>٦. الاتجاه نحو عقد اختبار موحد لتقدير خريجين الصيدلة.</p> <p>٧. التطوير المستمر لاستراتيجية التعليم والتعلم بكلية</p>	<p>١-٢-٣-٤-٥-٦-٧</p>
<p>١. عدم قدرة الكلية على اتخاذ القرارات الخاصة بأعداد المقبولين مما يؤدي إلى تشبع السوق.</p> <p>٢. وجود كليات منافسة قادرة على جذب الطلاب الوافدين.</p> <p>٣. التغير في الأوضاع السياسية والاقتصادية التي قد تؤثر سلباً على أعداد الطلاب الوافدين.</p>	<p>١. ارتفاع تكلفة التعليم بالجامعات الخاصة.</p> <p>٢. التطور التكنولوجي والتقني لاستحداث مجالات جديدة في القطاع الصحي مما يتيح فرص عمل للخريجين.</p> <p>٣. الثورة التكنولوجية التي تتيح استمرار التواصل مع الخريجين وتتبع مسارهم الوظيفي</p> <p>٤. المدن الجديدة والمناطق الصناعية بشمال شرق الدلتا (المنصورة الجديدة) تفتح سوق عمل يستوعب خريجي الكلية لسنوات قادمة.</p> <p>٥. وجود فرص لتمويل الشركات الناشئة المعتمدة على مشروعات التخرج.</p>	<p>٨-٩-١٠-١١-١٢</p>
<p>١. محدودية الميزانية المخصصة من الدولة للبحث العلمي.</p> <p>٢. المنافسة الشديدة عالمياً في مجال البحث العلمي وتطويره.</p> <p>٣. وجود بعض اللوائح الإدارية والقرارات التي تعيق البحث العلمي.</p> <p>٤. محدودية مشاركة القطاع الخاص في دعم وتمويل الأبحاث، مما يقلل من فرص التطبيق العملي للنتائج البحثية.</p> <p>٥. المنافسة القوية بين الجامعات المصرية والإقليمية في الحصول على تمويلات بحثية دولية.</p>	<p>١. صدور قانون حواجز العلوم والتكنولوجيا والابتكار.</p> <p>٢. اتجاه الدولة لدعم الأبحاث البينية والمجالات الجديدة الصاعدة مثل النانوتكنولوجى والذكاء الاصطناعي.</p> <p>٣. وجود برامج دولية وجهات مناحة قادرة على تمويل المشروعات البحثية مثل الإتحاد الأوروبي.</p> <p>٤. تشجيع لجان الترقى للنشر الدولي.</p> <p>٥. إنشاء وتطوير بنك المعرفة الذي يتيح الدخول على العديد من الابحاث العالمية ويسمح بتحديد الوضع التنافسي البحثي والاستراتيجية البحثية المستقبلية.</p>	<p>١-٢-٣-٤-٥-٦-٧</p>

<p>١. تعنت بعض جهات التوظيف في تيسير التحاق العاملين بها من الصيادلة بالدراسات العليا.</p> <p>٢. ارتفاع تكاليف ومتطلبات الدراسات العليا.</p>	<p>١. زيادة الطلب على التعليم العالي من جانب الطلاب الوافدين من الدول العربية.</p> <p>٢. تواجد فرص عمل محلية وخارجية في التخصصات الدقيقة تحتاج لدراسات متقدمة.</p> <p>٣. توجه الدولة نحو دعم التوأمة والشهادات المزدوجة مع الجامعات الأجنبية المرموقة.</p> <p>٤. وجود المستشفيات الجامعية بالقرب من الكلية مما يتيح فرصة التدريب الأكاديمي للطلاب.</p>	<p>١- رسان العلـى</p>
<p>١. الأزمات الاقتصادية العالمية وتأثيرها على التنمية.</p> <p>٢. محدودية دور التحالفات الأكademie في التعامل مع مشكلات المجتمع.</p> <p>٣. محدودية تواصل القطاع الخاص مع الجامعات لتطوير حلول تطبيقية للمشكلات الصناعية.</p>	<p>١. وجود العديد من الهيئات والمؤسسات لديها الاستعداد في أنشطة الكلية المختلفة: إعداد البرامج التعليمية، تدريب الطلاب، يوم الخرجين، المؤتمرات والندوات وورش العمل.</p> <p>٢. انتشار مراكز ربط الصناعة بالأكاديميا</p> <p>٣. وجود شبكة المعلومات تيسير قياس رضا الأطراف المجتمعية.</p>	<p>٢- المشاركة المجتمعـية وتنمية آفاقـة</p>

وبقراءة الجدول السابق يتضح أن عدد الفرص المتاحة للكلية يبلغ ٥٠ فرصة في مقابل ٣٩ تهديد على مستوى كافة جوانب العملية التعليمية. وهو ما يعكس وجود بيئة خارجية متوازنة إلى حد ما (نسبة الفرص إلى التهديدات ١,٢٨) يعكس الشكل التالي مدى توازن الوضع الإستراتيجي الخارجي للكلية والمتمثل في النسبة والتناسب بين أعداد كل من الفرص والتهديدات، وهو ما يعطي مؤشراً بأن البيئة الخارجية مشجعة إلى حد ما. ويتطلب الأمر وضع إستراتيجيات وخطط وبرامج لمواجهة التهديدات الحالية، بجانب وضع إستراتيجيات وخطط وبرامج للنمو والتوسيع لاقتصاص الفرص المتاحة.

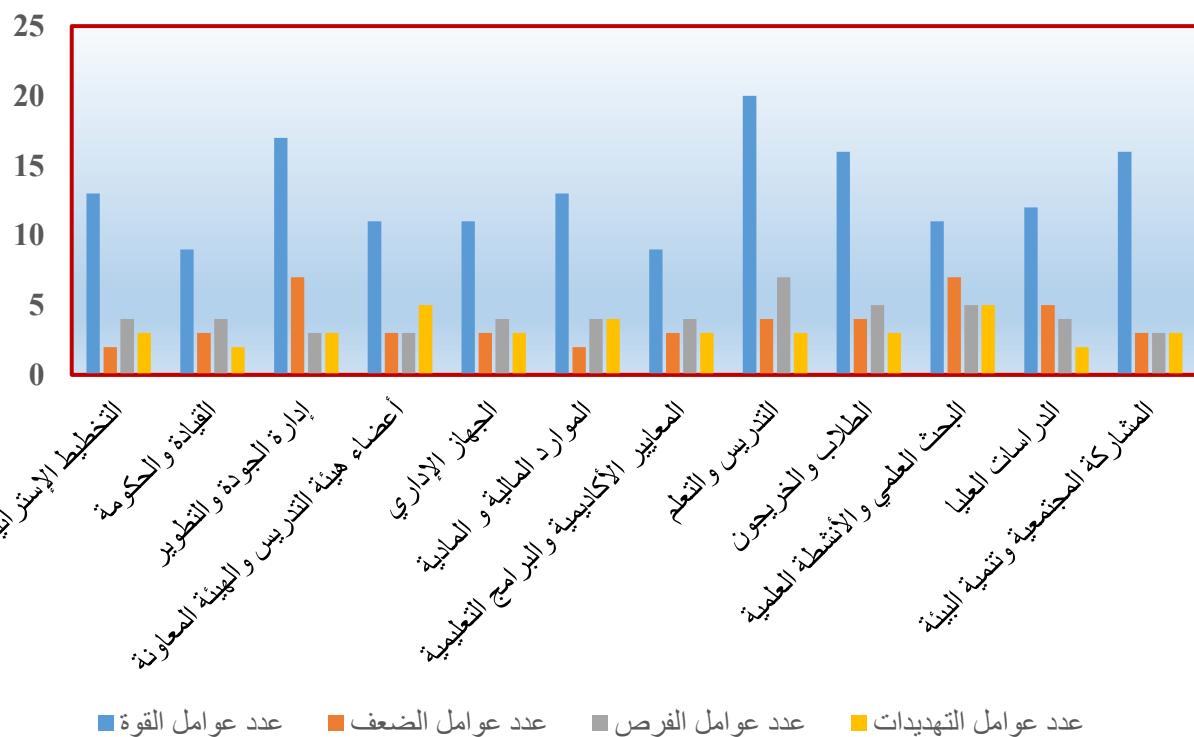


شكل ٢ . الوضع الإستراتيجي الخارجي بناء على عدد نقاط الفرص والتهديدات المحيطة بكلية الصيدلة – جامعة كفر الشيخ.

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

البيئة الخارجية		الفجوة (%)	البيئة الداخلية		المعيار
عدد التهديدات	عدد الفرص		عدد عوامل الضعف	عدد عوامل القوة	
٣	٤	١٣,٣	٢	١٣	التخطيط الإستراتيجي
٢	٤	٢٥,٠	٣	٩	القيادة والحكومة
٣	٣	٢٩,٢	٧	١٧	إدارة الجودة والتطوير
٥	٣	٢١,٤	٣	١١	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
٣	٤	٢١,٤	٣	١١	الجهاز الإداري
٤	٤	١٣,٣	٢	١٣	الموارد المالية والمادية
٣	٤	٢٥,٠	٣	٩	المعايير الأكademية والبرامج التعليمية
٣	٧	١٦,٧	٤	٢٠	التدريس والتعلم
٣	٥	٢٠,٠	٤	١٦	الطلاب والخريجون.
٥	٥	٣٨,٩	٧	١١	البحث العلمي والأنشطة العلمية.
٢	٤	٢٩,٤	٥	١٢	الدراسات العليا.
٣	٣	١٥,٨	٣	١٦	المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة
٣٩	٥٠		٤٦	١٥٨	مجموع العوامل

مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية و الخارجية



٣. مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية (القوة والضعف)

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

١. تحديد وزن نسبى لكل نقطة من نقاط القوة (عامل إستراتيجي) ولكل نقطة من نقاط الضعف (عامل إستراتيجي)، ومراعاة أن مجموع الأوزان النسبية ٥٠ لنقاط القوة و ٥٠ لنقاط الضعف بحيث يكون مجموع الوزن النسبى لنقاط القوة ونقاط الضعف ١٠٠.
٢. ترتيب العوامل الإستراتيجية الداخلية (نقاط القوة ونقاط الضعف) ترتيباً تنازلياً بحيث أن الترتيب الأول لنقطة القوة أو الضعف ذات الوزن النسبى الأكبر، بينما الترتيب الأخير لنقطة القوة أو نقطة الضعف ذات الوزن النسبى الأصغر.
٣. حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط القوة عن طريق ضرب الوزن النسبى × ٤ في حالة قدرة الكلية على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة ٩٠٪ - ١٠٪ وبضرب الوزن النسبى × ٣ في حالة قدرة الكلية على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة ٧٥٪ - ٩٠٪. أما بالنسبة لحساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط الضعف فيكون عن طريق ضرب الوزن النسبى × ٢ في حالة قدرة الكلية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة ٩٠٪ - ١٠٪ وبضرب الوزن النسبى × ١ في حالة قدرة الكلية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة ٧٥٪ - ٩٠٪.
٤. 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 واقترب من ٣ كانت القدرة أكبر والعكس صحيح).

العوامل الإستراتيجية الداخلية (نقاط القوة)			
الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي	
١٢	٤	٣	١. انتهاج الكلية التخطيط الاستراتيجي والخبرات التراكمية الناشئة من نجاحها في تنفيذ الخطة السابقة.
١٢	٤	٣	٢. البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية متفقة مع رسالتها وأهدافها الاستراتيجية.
٨	٤	٢	٣. 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 تدريسيها.
٨	٤	٢	٤. ادماج التكنولوجيا في عمليات الإدارة وصناعة القرار من خلال قواعد البيانات وأدوات الحكومة الرقمية
٨	٤	٢	٥. توفر مصادر للتمويل الذاتي تساهم في تنفيذ انشطة الكلية وتغطية احتياجاتها
٨	٤	٢	٦. الزيادة المطردة في رضا العاملين بالكلية عن القيادة الأكاديمية والإدارية
٨	٤	٢	٧. وجود آليات لتلقي الشكاوى والمقترنات واتخاذ الاجراءات التصحيحية اللازمة
٨	٤	٢	٨. وجود وحدة لضمان الجودة بها كوادر مدربة ومزودة بالاحتياجات المادية اللازمة ووجود آلية مفعولة للمراجعة الداخلية وإجراءات تصحيحة مناسبة
٦	٣	٢	٩. وجود مصنع تعليمي وصيدلية نموذجية معمل لزراعة الأنسجة وبيت للحيوان ومزرعة نباتات طبية
٨	٤	٢	١٠. المعامل مزودة بأجهزة والكيماويات اللازمة.
٨	٤	٢	١١. وجود لائحة محدثة صممت بناء على أراء المستفيدين وتنسم بمرنة المحتوى العلمي للمقررات الدراسية بما يسمح بالإضافة والتحديث.
٨	٤	٢	١٢. توافر تقارير المقررات والبرامج مزودة بإحصائيات موثقة بما يسمح بوضع خطط للتحسين
٨	٤	٢	١٣. توفر الكلية نظاماً متكاملاً لدعم الطلاب أكاديمياً، ومادياً، واجتماعياً، وصحياً.
٨	٤	٢	١٤. للكلية خطة تنفيذية لتطوير وتعزيز الفاعلية التعليمية ضمن جدول زمني، مع توفير الآليات الخاصة بمتابعة التنفيذ واتخاذ الاجراءات التصحيحية.
٣	٣	١	١٥. وجود بنية تحتية ممتازة يتوافر بها المناخ الصحي من حيث التهوية والإضاءة، وتوافر العلامات الإرشادية المناسبة ونظام لإطفاء الذاتي.
٣	٣	١	١٦. وجود خطط لتدريب القيادات وتشجيع العناصر الشابة على تحمل المسؤولية
٤	٤	١	١٧. العدالة وعدم التحييز بين الطلاب، وذلك في إطار اللوائح التي تستوجب تجنب التعارض في المصالح.
٤	٤	١	١٨. دعم القيادة الأكاديمية لوحدة ضمان الجودة ومناقشة قضائها في المجالس واللجان الرسمية
٣	٣	١	١٩. توجد آليات لتقدير الأداء التعليمي لأعضاء هيئة التدريس من خلال الإستبيانات الطلابية.
٣	٣	١	٢٠. وجود خطة متكاملة لتدريب الجهاز الإداري وفقاً للاحتجاجات التدريبية.

٣	٣	١	٢١. يتوافر لدى الكلية قواعد بيانات تتعلق بأعداد وأنواع الدرجات العلمية التي منحتها عبر سلسلة زمنية ماضية، وتراعي الكلية ضرورة توافق برامج الدراسات العليا مع احتياجات المجتمع والتطورات الأكاديمية الحديثة.
٣	٣	١	٢٢. وجود آليات لحفظ الأمن والسلامة المهنية وتدريبات مستمرة على مواجهة الكوارث والأزمات
٤	٤	١	٢٣. وجود استراتيجية محدثة ومعتمدة للتدريس والتعلم متوافقة مع أهداف الكلية الاستراتيجية وتشجع الكلية استخدام أنماط تعلم غير تقليدية وحصول طلاب الفرقـة الرابـعة على مراكـز متقدمة في الاختبار المعرفي الموحد لقطاع الصيدلة
٤	٤	١	٢٤. العدالة وعدم التحيز بين الطلاب، وذلك في إطار اللوائح التي تستوجب تجنب التعارض في المصالح. تقوم الكلية باستخدام التصحيح الإلكتروني
٤	٤	١	٢٥. يتم إجراء استقصاء لقياس رأى الطالب في المقررات الدراسية، وتقوم الكلية بتحليل نتائج تقويم الطلاب.
٣	٣	١	٢٦. يوجد لـلكلية خطة بحثية موثقة ومعتمدة في إطار الخطة البحثية للجامعة.
٤	٤	١	٢٧. يوجد بعض المشروعات البحثية المملوكة من مؤسسات بحثية محلية/ دولية، ويشارك بعض أعضاء هيئة التدريس في تحكيم أبحاث ومشروعات دولية.
٣	٣	١	٢٨. وجود آلية لدعم الطلاب المتفوقين واكتشاف الطلاب المتعثرين
٣	٣	١	٢٩. يوجد موقع الكتروني خاص بالخريجين، وتعـد الكلية قاعدة بيانات لتيسير التواصل معهم.
٤	٤	١	٣٠. توفر الكلية برامج متنوعة لإعداد الخريجين لسوق العمل وتنظم ملتقى توظيفي سنوي
٣	٣	١	٣١. تـم الاستفادة من البحوث العلمية ونتائجها في تعزيز العملية التعليمية، ويشارك الطـلاب في الحلقات النقاشية والمؤتمـرات العلمـية وبـعض المـشروعـات البحثـية التطبيقـية.
٤	٤	١	٣٢. تمويل تجهيزات المعامل البحثية من البرامج المميزة.
٣	٣	١	٣٣. يوجد خطة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة في ضوء توجهات الكلية وخطتها الاستراتيجية والتي راعت احتياجات وأولويات المجتمع.
٣	٣	١	٣٤. استحداث مركز للخدمة العامة واخر للمعلومات الدوائية.
١٨٦		٥٠	المجموع

العامل الإستراتيجي الداخلي (نقاط الضعف)	الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح
١. عدم قدرة الكلية على انجاز عدد من انشطة الخطة التنفيذية السابقة.	٢	٢	٤
٢. الحاجة الى رفع معدلات وعي الطالب بحقوق الملكية الفكرية.	٤	٢	٨
٣. عدم كفاية الموارد المالية المخصصة للبحث العلمي.	٤	٢	٨
٤. لا توجد آليات بالكلية لقياس مردود وفعالية الدورات التدريبية التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם من خلال مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם (FLDP).	٣	١	٣
٥. ضعف شبكة الانترنت اللاسلكية.	٤	٢	٨
٦. عدم وجود بنوك للأسئلة.	٤	٢	٨
٧. لا يوجد دورية علمية محكمة صادرة من الكلية او مؤتمر علمي دولي.	٣	١	٣
٨. عدم وجود خطط للترويج للكلية بالدول العربية لجذب المزيد من الطلاب الوافدين، ولا تقدم الكلية منحاً دراسية للطلاب من خارج البلاد.	٤	١	٤
٩. محدودية تفعيل المجموعات البحثية في الكلية.	٤	٢	٨
١٠. عدم تفعيل عدد من برامج الدراسات العليا بالكلية.	٤	١	٤
١١. محدودية التمويل الخاص بأنشطة خدمة المجتمع.	٢	١	٢
١٢. عدم وجود خدمات او استشارات مقدمة من مركز الخدمة العامة نظراً للحاجة.	٤	١	٤
١٣. تدني مرتبات اعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם والجهاز الإداري مقارنة بزملائهم في الجامعات الخاصة.	٤	١	٤
١٤. قلة فرص العمل المتاحة للخرجين بالدول المحظوظة لاعتماد دول الخليج على مواطنها.	٤	١	٤
المجموع	٥٠		٧٢
المجموع الكلي لعوامل القوة والضعف	١٠٠		٢٥٨

تعكس نتائج مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية للكتابة قوة الوضع الإستراتيجي الداخلي للكتابة بشكل عام حيث يبلغ إجمالي النقاط "٢,٥٨" وهو ما يتجاوز القيمة المتوسطة والتي تؤخذ على أنها "٢,٥"، وهذا متسق مع التفاوت الكبير بين أعداد نقاط القوة والضعف بالكتابه.

٤. 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، وجوب الآن استخلاص الدلالات الإستراتيجية لهذا التحليل البيئي. وإعداد مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية من خلال الخطوات التالية:

١. تحديد أهم الفرص التي تمثل نسبة تتراوح بين ٧٥٪ - ١٠٠٪ من حيث قدرة الكلية على استغلال هذه الفرص وأهم التهديدات أو المخاطر في البيئة الخارجية والتي تمثل نسبة تتراوح بين ٧٥٪ - ١٠٠٪ من حيث قدرة الكلية على التعامل معها.
٢. تحديد وزن نسبي لكل عامل إستراتيجي (فرصة أو تهديد)، ومراعاة أن مجموع الأوزان النسبية ٥٠٪ (٥٠٪) لنقاط الفرص و ٥٠٪ (٥٠٪) لنقاط التهديد بحيث يكون مجموع الوزن النسبي لنقاط الفرص ولنقاط التهديد واحد صحيح (١٠٠٪). وذلك في ضوء التأثير المحتمل لكل عامل على الموقف الإستراتيجي للكلية.
٣. 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.
٤. حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط الفرص عن طريق ضرب الوزن النسبي × ٤ في حالة قدرة الكلية على استغلال الفرصة بنسبة ٩٠٪ - ١٠٠٪ وبضرب الوزن النسبي × ٣ في حالة قدرة الكلية على استغلال الفرصة بنسبة ٧٥٪ - ٩٠٪. أما بالنسبة لحساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط التهديد فيكون عن طريق ضرب الوزن النسبي × ٢ في حالة قدرة الكلية على التعامل مع التهديد بنسبة ٩٠٪ - ١٠٠٪ وبضرب الوزن النسبي × ١ في حالة قدرة الكلية على التعامل مع التهديد ٧٥٪ - ٩٠٪.
٥. جمع الأوزان المرجحة لكل من نقاط الفرص ونقاط التهديد للوصول إلى الوزن الكلى المرجح بالنسبة للكلية، وهذا الرقم يعبر عن قدرة الكلية على التعامل مع عوامل البيئة الخارجية (كلما زاد الرقم واقترب من ٣٠٠٪) كانت القدرة أكبر والعكس صحيح). وكما هو موضح في الجدول التالي:

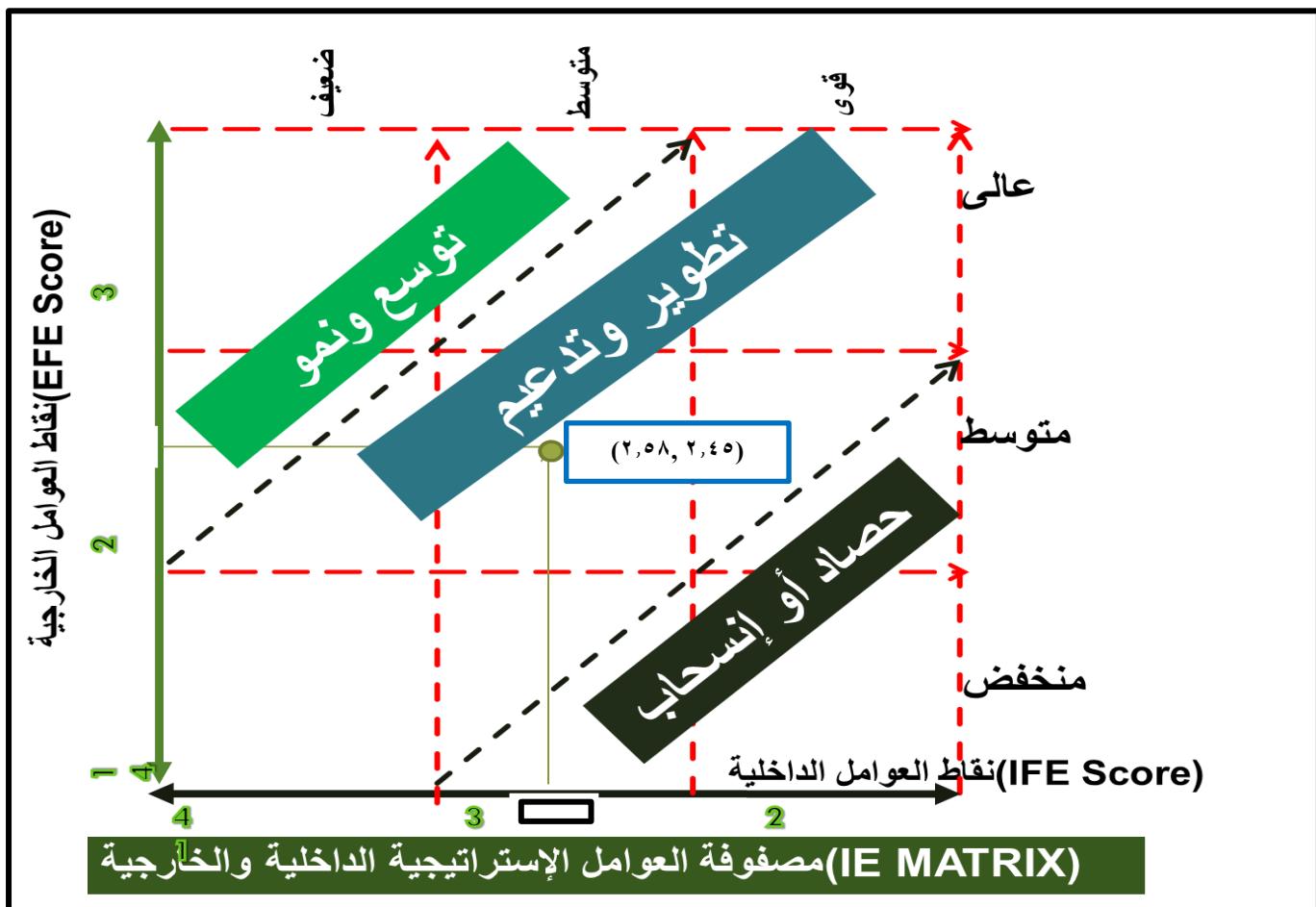
الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي	الوزن النسبي	العوامل الإستراتيجية الخارجية (الفرص)
٨	٤	٢	٢	١. دعم الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في زيادة جودة القراءة المؤسسية والفاعلية التعليمية.
٨	٤	٢	٢	٢. تبني الدولة لاتجاه تطوير التعليم وجودته المتضمن برؤية مصر ٢٠٣٠.
١٢	٤	٣	٣	٣. حصول الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد على الاعتماد الدولي في القطاع الطبي.
٨	٤	٢	٢	٤. الاتجاه نحو الحكومة الرقمية وتعظيم الاستفادة من دور التكنولوجيا كأداة معايدة لكليات الصيدلة.
٨	٤	٢	٢	٥. وجود لائحة موحدة لكافية كليات الصيدلة.
٦	٣	٢	٢	٦. تعاظم دور المركز القومي للقياس والتقويم.
٦	٣	٢	٢	٧. التطور التكنولوجي والتقني لاستحداث مجالات جديدة في القطاع الصحي مما يتتيح فرص عمل للخريجين.
٨	٤	٢	٢	٨. صدور قانون حواجز العلوم والتكنولوجيا والابتكار.
٤	٤	١	١	٩. سهولة الحصول على الأبحاث العلمية سواء المنشورة في دوريات محلية أو أجنبية، والكتب والمراجع في صورة رقمية.
٣	٣	١	١	١٠. استحداث جائزة التميز الحكومي لدعم التنافس بين القيادات في تحقيق معدلات عالية من الجودة.
٣	٣	١	١	١١. تعدد وسائل النشر وجود قواعد البيانات التي تسهل الكشف على السطوة على الملكية الفكرية.
٣	٣	١	١	١٢. وجود العديد من فرص التمويل من إدارة دعم التميز بوزارة التعليم العالي لرفع كفاءة العملية التعليمية
٤	٤	١	١	١٣. وجود مشروعات ومرافق لتتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.
٣	٣	١	١	١٤. صدور قانون الخدمة المدنية لعام ٢٠١٨.
٣	٣	١	١	١٥. توفر العديد من الشركاء المحتملين في محيط الكلية والجامعة تتيح فرصاً لزيادة الموارد الذاتية.
٣	٣	١	١	١٦. توفر العديد من فرص التمويل من الجهات المانحة المحلية والدولية.
٣	٣	١	١	١٧. وجود المعايير الأكademie القياسية لقطاع الصيدلة إطاراً مرجعياً لوضع المعايير الأكademie لبرنامج البكالوريوس.
٤	٤	١	١	١٨. انتهاج القطاع الطبي نظام التعلم المبني على الكفايات.
٤	٤	١	١	١٩. اتجاه الدولة لدعم الأبحاث البنائية وال المجالات الجديدة الصاعدة مثل النانو-تكنولوجي والذكاء الاصطناعي.
٣	٣	١	١	٢٠. وجود برامج دولية وجهات مانحة قادرة على تمويل المشروعات البحثية مثل الإتحاد الأوروبي.
٣	٣	١	١	٢١. إنشاء وتطوير بنك المعرفة الذي يتيح الدخول على العديد من الأبحاث العالمية ويسمح بتحديد الوضع التنافسي البحثي والاستراتيجية البحثية المستقبلية.
٤	٤	١	١	٢٢. زيادة الطلب على التعليم العالي من جانب الطلاب الوافدين من الدول العربية.

٣	٣	١	٢٣. تواجد فرص عمل محلية وخارجية في التخصصات الدقيقة تحتاج لدراسات متقدمة.
٩	٣	٣	٢٤. توجه الدولة نحو انشاء الجامعات الاهلية التي بدورها ساهمت زيادة الفرص امام اعضاء هيئة التدريس للعمل وكذلك تبادل المعرفة والخبرات.
١٢	٤	٣	٢٥. استراتيجية المشاركة والاتصال داخل اقليم الدلتا المسمى بنحالف الدلتا والذي يشمل كلا من (المنصورة وطنطا ودمياط والمنوفية والغربيه وكفرالشيخ).
٩	٣	٣	٢٦. استراتيجية التنمية المستدامة للأمم المتحدة ٢٠٣٠.
٩	٣	٣	٢٧. تقنيات الواقع الافتراضي والواقع المعزز.
٩	٣	٣	٢٨. الذكاء الاصطناعي في التعليم والصناعات الصيدلية.
١٢	٤	٣	٢٩. إنشاء هيئة الدواء المصرية.
١٧٤		٥٠	المجموع

العوامل الإستراتيجية الخارجية (التهديدات)	الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح
١. التغيرات السريعة والمستمرة في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والتطورات التكنولوجية.	٣	١	٣
٢. اشتراط الجهات المانحة اعتماد الكليات للحصول على التمويل.	٦	٢	٣
٣. الوضع التنافسي للكليات المناظرة والمعتمدة.	٤	٢	٢
٤. التطور العلمي والتكنولوجي السريع في مجالات التخصص وفي طرق التدريس.	٤	٢	٢
٥. انتشار ثقافة الدروس الخصوصية في المجتمع.	٤	٢	٢
٦. ارتفاع معايير التقييم العالمية بالنسبة للمستوى المحلي.	٢	١	٢
٧. عدم كفاية الموارد الخاصة بالمؤسسات التعليمية.	٤	٢	٢
٨. التغيرات السريعة في متطلبات سوق العمل.	٤	٢	٢
٩. وجود كليات مناسبة قادرة على جذب الطلاب الوافدين.	٢	١	٢
١٠. الانخفاض الشديد للميزانية المخصصة من الدولة للبحث العلمي.	٤	٢	٢
١١. محدودية إدراك المجتمع الدولي دور الكلية.	٤	٢	٢
١٢. عدم التواصل بين مشكلات المجتمع وخطط البحث العلمي.	٤	٢	٢
١٣. التعقيدات الإدارية الخاصة بإنشاء وحدات متخصصة بالكلية.	١	١	١
١٤. نقص التمويل الذي يتيح استقدام أساتذة متميزين من الخارج للاستفادة بهم في إطار تبادل الخبرات.	١	١	١
١٥. نظم التعيين الحالية وصعوبة الحصول على درجات وظيفية.	١	١	١
١٦. ارتفاع تكاليف ومتطلبات الدراسات العليا.	١	١	١
١٧. عدم وجود طلاب وافدين في برامج الدراسات العليا	١	١	١
١٨. إنشاء الجامعات الأهلية يمثل سلاح ذو حدين حيث أن ازداد عزوف الطلاب وتوجههم إلى تلك الجامعات عن غيرها من الجامعات الحكومية المحاطة بها مما أدى إلى نقص الموارد	٢	١	٢
١٩. زيادة عدد الجامعات الخاصة والمنح التي تقدمها للطلبة أصبح عامل جذب قوي للطلاب والذي أدى إلى عزوفهم عن الالتحاق بالجامعات الحكومية.	٤	٢	٢
٢٠. توجه الدولة إلى إلغاء التكليف واختصار التعيين على حسب الحاجة أدى إلى توجه الطلاب إلى مجالات أخرى تضمن لهم أماكن داخل المؤسسات الحكومية وغيرها.	٢	١	٢
٢١. عدم ثبات سعر الصرف (الدولار) في مصر.	٢	١	٢
٢٢. مرتبات أعضاء هيئة التدريس لا تتوافق مع ارتفاع مستوى المعيشة.	٣	١	٣
٢٣. الغاء البعثات المصرية.	١	١	١
٢٤. إضافة سنة اجبارية للامتياز للحصول على بكالوريوس الصيدلة.	١	١	١
٢٥. قانون تحويل الطلاب من كلية الصيدلة إلى كلية الطب البشري.	٢	١	٢
٢٦. تأثير التغيرات المناخية على الصحة العامة في مصر.	١	١	١
٢٧. تأثير الجوائح على نظام التعليم الصيدلي.	٢	١	٢
المجموع	٧١		٥٠
المجموع الكلي للفرص والتهديدات	٢٤٥		١٠٠

وتعكس نتائج مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية للكلية، أن الوضع الإستراتيجي الخارجي للكلية مقبول حيث يبلغ إجمالي النقاط "٢,٤٥" وهو ما يعكس القرب من القيمة المتوسطة والتي تؤخذ على أنها "٢,٥".

ومن مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية والخارجية والمبنية بالشكل أعلاه يتضح أن الوضع الإستراتيجي للكلية متوسط على المستوى الداخلي والمستوى الخارجي وهو ما يعبر عن وضع استراتيجي يحتاج وبصفة أساسية إلى إستراتيجيات التطوير والتدعم.



ثانياً: تحليل PESTLE

على الجانب الآخر وفي عالم ما بعد جائحة كورونا استشرفت الكلية الحاجة إلى تحديث تحليلها للمتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والقانونية والبيئية فقد بدا جلياً أن العالم يتجه بشكل متسرع لاعتماد التكنولوجيا في التواصل وتحولت العديد من الخدمات بشكل متسرع إلى خدمات رقمية ذكية كما تغير مفهوم الطلاب وأولياء الأمور عن طبيعة التعليم وصار هناك تقبلاً أكبر للتعلم الإلكتروني وبناءً على ذلك تم تعديل العديد من القوانين والتشريعات لاستيعاب هذه في ٢٠٢١ لتحديد أهم المتغيرات التي قد تؤثر على أنشطتها فعلى المستوى PESTLE المتغيرات وفي هذا الإطار شكلت الكلية لجنة لعمل تحليل السياسي والاقتصادي استخدمت الكلية البيانات الخاصة بمعدلات سعر الصرف وتطور مواردها على مدار السنوات السابقة ومعدلات قبول الطلاب في برامجها المميزة وفحص وثائق رؤية مصر وآفاق الأمم المتحدة للتنمية المستدامة ٢٠٣٠ وعلى المستوى الاجتماعي والثقافي قامت اللجنة المشكلة بعمل مسح لأهم الظواهر الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على انشطة الكلية مثل انخفاض عدد الملتحقين بكليات الصيدلة ورغبة العديد من أعضاء هيئة التدريس في الالتحاق بجامعات أهلية واقليمية أما على المستوى القانوني فقد رصدت الكلية عدد من التشريعات ذات الصلة والتي قد تتمكن الكلية من إداء وظيفتها بشكل مميز مثل إنشاء هيئة الدواء المصرية وتعديل نظام الدراسة بكلية الصيدلة بالإضافة سنة الامتياز وحددت الكلية طبيعة هذه المتغيرات وصنفتها إلى فرص وتهديدات واقتصرت حلولاً للتعامل معها كما رصدت اللجنة عدد من المتغيرات البيئية في ضوء ما يشهده العالم من تحرك لمواجهة التغيير المناخي. وحرصاً من إدارة الكلية على تحديد الاستراتيجية بشكل موضوعي ودقيق تم إرسال نتائج تحليل PESTLE إلى مجموعة من الخبراء لتحديد الأولويات طبقاً لتقنية دلفى وعلى مدار جولتين من المناقشة تبين وجود ٢٥ فرصة و ٢٥ تحدياً تتطلب تحديث الوضع الاستراتيجي الخارجي للكلية وبناءً على ذلك قامت اللجنة بتحديد السياسات الخاصة بالكلية للتعامل مع التغيرات المستقبلية وأيضاً تحديد السيناريوهات البديلة من خلال مصروف TWOS وذلك لضمان استغلال نقاط القوة لتعظيم الاستفادة من الفرص في التغلب على نقاط الضعف وتقليل أثر المخاطر المحتملة.

المؤشر	الفرص	التهديدات
السياسية	<ul style="list-style-type: none"> ✓ استراتيجية التنمية المستدامة للأمم المتحدة ٢٠٣٠. ✓ استراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي (رؤية مصر ٢٠٣٠). 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ عدم قدرة الكلية على اتخاذ القرارات الخاصة بأعداد المقبولين مما يؤدي إلى تشبع السوق (احتياجات سوق العمل) ✓ التعليم العالي الأهلي.
الاقتصادية	<ul style="list-style-type: none"> ✓ التكامل الاقتصادي بين المناطق (أودية العلوم والتكنولوجيا) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ عدم ثبات سعر الصرف (الدولار) في مصر ✓ عدم إقبال الطلبة على مهنة الصيدلة (تهديد اجتماعي أدى إلى تهديد اقتصادي) ✓ عدم وجود وافدين في برامج الدراسات العليا ✓ ارتفاع تكاليف ومتطلبات الدراسات العليا ✓ وجود كليات منافسة قادرة على جذب الطالب الوافدين ✓ عدم كفاية الموازنات الخاصة بالمؤسسات التعليمية ✓ استقطاب الجامعات الخاصة والجامعات العربية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الكفاءات المتميزة ✓ نقص التمويل الذي يتتيح استقدام أساتذة متخصصين من الخارج للاستفادة بهم في إطار تبادل الخبرات
الاجتماعية الثقافية	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ظهور فرص عمل للتخصصات الدقيقة تمثل فرصة للخريجين ✓ التوسع في إنشاء مدارس المتفوقين في العلوم والتكنولوجيا ✓ وجود العديد من شركات الأدوية لديها الاستعداد في أنشطة الكلية المختلفة ✓ وجود تواصل قوي مع نقابة الصيادلة 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ الوضع التنافسي للكليات المناظرة والمعتمدة ✓ تأثير الدروس الخصوصية على جودة التعليم ✓ محدودية وعي المجتمع بدور الكلية يمثل تحدي ✓ زيادة التنافسية في البعثات والمنح ✓ مرتبات أعضاء هيئة التدريس لا تتوافق مع ارتفاع مستوى المعيشة ✓ استقطاب الجامعات الخاصة لأعضاء هيئة التدريس
التكنولوجية	<ul style="list-style-type: none"> ✓ تقنيات الواقع الافتراضي والواقع المعزز ✓ التعلم عن بعد والتعليم الإلكتروني والموارد التعليمية الالكترونية ✓ الذكاء الاصطناعي في التعليم والصناعات الصيدلية ✓ استخدام التكنولوجيا في التشخيص الطبي 	

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ استخدام التكنولوجيا في الحصول عن المعلومات عن الأدوية ✓ استخدام التكنولوجيا في البحث والتطوير في مجال الصيدلة ✓ التحول الرقمي في أنظمة إدارة الصيدليات ✓ التطور التكنولوجي والتقني لاستحداث مجالات جديدة في القطاع الصحي مثل ظهور قطاع الصيدلة الحيوية وتطور استخدام تقنيات التحليل الجينومية 	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ تقييد نظم المساءلة والمحاسبة بقانون تنظيم الجامعات ✓ إضافة سنة اجبارية للامتياز للحصول على بكالوريوس الصيدلة ✓ قانون تحويل الطلاب من كلية الصيدلة إلى كلية الطب البشري 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ إنشاء هيئة الدواء المصرية ✓ قانون التأمين الصحي الشامل ✓ قانون الخدمة المدنية الجديدة على الجهاز الإداري ✓ قانون حواجز العلوم يشجع تطوير البحث التطبيقي ✓ اصدار قانون التجارب الاكلينيكية ✓ اصدار قانون للجهاز المصري للملكية الفكرية ✓ إنشاء صندوق دعم النابغين والابتكار ✓ اشتراط الاعتماد للحصول على تمويل يحفز تحقيق معايير الجودة 	القانونية
<ul style="list-style-type: none"> ✓ تأثير التغيرات البيئية على النباتات الطبية ✓ تأثير التغيرات المناخية على الصحة العامة في مصر ✓ تغير الاحتياجات الصحية للعالم بشكل دراماتيكي والتحول في أنماط الأمراض وأثره على أنظمة الرعاية الصحية ✓ التغيرات الديمografية وأثرها على التخطيط الصحي الطويل المدى ✓ الاحتباس الحراري ✓ تأثير الجوائح على نظام التعليم الصيدلي 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ظهور طرق حديثة في صناعة الدواء صديقة للبيئة ✓ دعم الطاقة المتجدد والاتجاه نحو أساليب خضراء في صناعة الأدوية 	البيئية
٢٥ ✓	٢٥ ✓	الاجمالي

ثالثاً: 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 الاشارة إليه في الجزء الاول 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 الخارجية	<p>١. 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 تدريسيها.</p> <p>٢. ادماج التكنولوجيا في عمليات الإدارة وصناعة القرار من خلال قواعد البيانات وأدوات الحكومة الرقمية.</p> <p>٣. وجود وحدة لضمان الجودة بها كوادر مدربة ومزودة بالاحتياجات المادية الازمة ووجود آلية مفعولة للمراجعة الداخلية وإجراءات تصحيحة مناسبة.</p> <p>٤. للكلية خطة تنفيذية لتطوير وتعزيز الفاعلية التعليمية ضمن جدول زمني، مع توفير الآليات الخاصة بمتابعة التنفيذ واتخاذ الاجراءات التصحيحية.</p> <p>٥. وجود بنية تحتية يتواافق بها المناخ الصحي من حيث التهوية والإضاءة، وتتوفر العلامات الإرشادية المناسبة ونظام لإطفاء الذاتي.</p> <p>٦. العدالة وعدم التمييز بين الطلاب وذلك في إطار اللوائح التي تستوجب تجنب التعارض في المصالح.</p>	<p>١. النقص في أعداد العاملين في الجهاز الإداري عن الحاجة الفعلية، وانقراض الخبرات الإدارية، وعدم وجود خطة للإحلال وتأهيل الصاف الثاني وعدم كفاية الفنيين المتخصصين للمعامل.</p> <p>٢. عدم الوصول الى النسب المرجعية بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب</p> <p>٣. عدم توافر خطة للمراجعة الداخلية للأقسام الإدارية.</p> <p>٤. عدم كفاية الموارد المالية المخصصة للبحث العلمي.</p> <p>٥. محدودية توافق البرنامج الحالي مع نظام الكفايات المزعوم تطبيقه في قطاع الصيدلة.</p> <p>٦. عدم وجود خدمات او استشارات مقدمة من مركز الخدمة العامة نظراً لحدثه.</p>

الاستراتيجية الخارجية	<p>٧. وجود استراتيجية محدثة ومعتمدة للتدريس والتعلم متوافقة مع أهداف الكلية الاستراتيجية وتشجع الكلية على استخدام أنماط تعلم غير تقليدية.</p> <p>٨. يوجد بعض المشروعات البحثية المملوكة من مؤسسات بحثية محلية/ دولية، ويشارك بعض أعضاء هيئة التدريس في تحكيم أبحاث ومشروعات دولية.</p> <p>٩. تتم الاستفادة من البحوث العلمية ونتائجها في تعزيز العملية التعليمية، ويشارك الطلاب في الحلقات النقاشية والمؤتمرات العلمية وبعض المشروعات البحثية التطبيقية.</p> <p>١٠. يوجد خطة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة في ضوء توجهات الكلية وخطتها الاستراتيجية والتي راعت احتياجات وأولويات المجتمع.</p>
--------------------------	--

استراتيجيات WO	استراتيجيات SO	ال فرصة (O)
<p>٠١٨,٣ – W١</p> <p>١- النقص في أعداد العاملين في الجهاز الإداري عن الحاجة الفعلية، وانقراض الخبرات الإدارية، وعدم وجود خطة لإحلال وتأهيل الصف الثاني وعدم كفاية الفنيين المتخصصين للمعامل.</p> <p>استراتيجية ١: استخدام الفرصة المتاحة من قانون الخدمة المدنية الجديدة على الجهاز الإداري (الفرصة ١٨) لتطوير خطط إحلال وتأهيل الصف الثاني من الموظفين، وجذب الكفاءات الإدارية والفنية.</p> <p>استراتيجية ٢: الاستفادة من التكامل الاقتصادي بين المناطق (أو دية العلوم والتكنولوجيا) (الفرصة ٣) لتوظيف الفنيين المتخصصين وتبادل الخبرات مع المناطق الأخرى.</p> <p>٠٢,٥ – W٢</p> <p>٢- عدم الوصول إلى النسب المرجعية بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب.</p> <p>استراتيجية ٣: الاستفادة من استراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي (رؤبة مصر ٢٠٣٠) (الفرصة ٢) لتطوير برامج تعليمية وبحثية تتوافق مع متطلبات زيادة عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.</p> <p>استراتيجية ٤: الاستفادة من التوسيع في إنشاء مدارس المتفوقين في العلوم والتكنولوجيا (الفرصة ٥) لتجهيز خريجي هذه المدارس نحو مهن التعليم العالي والبحث العلمي، مما يزيد من أعداد الهيئة المعاونة.</p>	<p>O١٠, S١</p> <p>١. استراتيجية التنمية المستدامة للأمم المتحدة ٢٠٣٠.</p> <p>٢. وجود خطة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة يمكن أن تدعم تحقيق أهداف التنمية المستدامة.</p> <p>O ١,٧,٤, S٢</p> <p>١. استراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي (رؤبة مصر ٢٠٣٠).</p> <p>٢. خطة وآليات التعامل مع العجز/الفائض في أعضاء هيئة التدريس وملائمة التخصص العلمي.</p> <p>٣. استراتيجية محدثة للتدريس والتعلم متوافقة مع أهداف الكلية الاستراتيجية.</p> <p>٤. خطة تنفيذية لتطوير وتعزيز الفاعلية التعليمية.</p> <p>O ٢,٨,٩ – S٣</p> <p>١. التكامل الاقتصادي بين المناطق (أو دية العلوم والتكنولوجيا).</p> <p>٢. إدماج التكنولوجيا في عمليات الإدارة وصناعة القرار.</p> <p>٣. مشاركة أعضاء هيئة التدريس في تحكيم أبحاث ومشروعات دولية.</p> <p>٤. الاستفادة من البحوث العلمية ونتائجها في تعزيز العملية التعليمية.</p> <p>O ٧,٨ – S٤</p> <p>١. ظهور فرص عمل للتخصصات الدقيقة تمثل فرصة للخريجين.</p>	<p>١- استراتيجية التنمية المستدامة للأمم المتحدة ٢٠٣٠.</p> <p>٢- استراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي (رؤبة مصر ٢٠٣٠).</p> <p>٣- التكامل الاقتصادي بين المناطق (أو دية العلوم والتكنولوجيا).</p> <p>٤- ظهور فرص عمل للتخصصات الدقيقة تمثل فرصة للخريجين.</p> <p>٥- التوسيع في إنشاء مدارس المتفوقين في العلوم والتكنولوجيا.</p> <p>٦- وجود العديد من شركات الأدوية لبعضها الاستعداد في أنشطة الكلية المختلفة.</p>

<p>٠١٣,١-W٣</p> <p>٣- عدم توافر خطة للمراجعة الداخلية للأقسام الإدارية.</p> <p>استراتيجية ٥: استخدام التكنولوجيا في البحث والتطوير في مجال الصيدلة (الفرصة ١٣) لتطوير نظم مراجعة داخلية رقمية وفعالة للأقسام الإدارية.</p> <p>٠١٩,٦,٢٠-W٤</p> <p>٤- عدم كفاية الموارد المالية المخصصة للبحث العلمي.</p> <p>استراتيجية ٧: الاستفادة من قانون حواجز العلوم الذي يشجع تطوير البحث التطبيقي (الفرصة ١٩) للحصول على تمويل إضافي للمشروعات البحثية.</p> <p>استراتيجية ٨: الاستفادة من وجود العديد من شركات الأدوية التي لديها الاستعداد في أنشطة الكلية المختلفة (الفرصة ٦) لتأمين شراكات وتمويل لمشاريع البحث العلمي.</p> <p>استراتيجية ٩: الاستفادة من إصدار قانون التجارب الإكلينيكية (الفرصة ٢٠) للحصول على تمويل إضافي من خلال المشاركة في التجارب السريرية.</p> <p>٠١٥,٩-W٥</p> <p>٥- محدودية توافق البرنامج الحالي مع نظام الكفايات المزمع تطبيقه في قطاع الصيدلة.</p>	<p>٢. تشجيع الكلية استخدام أنماط تعلم غير تقليدية لتطوير المهارات الدقيقة.</p> <p>٣. مشاركة أعضاء هيئة التدريس في تحكيم أبحاث ومشروعات دولية، مما يزيد من فرص الخريجين في الأسواق العالمية.</p> <p>٠٤,٩-S٥</p> <p>١. التوسع في إنشاء مدارس المتفوقين في العلوم والتكنولوجيا.</p> <p>٢. توفير الآليات الخاصة بمتابعة التنفيذ واتخاذ الإجراءات التصحيحية لدعم المدارس الجديدة.</p> <p>٣. مشاركة الطلاب في حلقات النقاشية والمؤتمرات العلمية.</p> <p>٠١٠,٩-S٦</p> <p>١. وجود العديد من شركات الأدوية لديها الاستعداد في أنشطة الكلية المختلفة.</p> <p>٢. خطة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة يمكن أن تشمل التعاون مع شركات الأدوية.</p> <p>٣. الاستفادة من البحوث العلمية ونتائجها في تعزيز العملية التعليمية وتطوير مشروعات بحثية تطبيقية بالتعاون مع شركات الأدوية.</p> <p>٠١٠,٢-S٧</p> <p>١. وجود تواصل قوي مع نقابة الصيادلة.</p> <p>٢. مشاركة أعضاء هيئة التدريس في تحكيم أبحاث ومشروعات دولية، مما يعزز التعاون مع نقابة الصيادلة.</p>	<p>٧- وجود تواصل قوي مع نقابة الصيادلة.</p> <p>٨- تقنيات الواقع الافتراضي والواقع المعزز.</p> <p>٩- التعلم عن بعد والتعليم الإلكتروني والموارد التعليمية الإلكترونية.</p> <p>١٠- الذكاء الاصطناعي في التعليم والصناعات الصيدلية.</p> <p>١١- استخدام التكنولوجيا في التشخيص الطبي.</p> <p>١٢- التكنولوجيا في الحصول على المعلومات عن الأدوية.</p>
---	--	--

<p>استراتيجية ١٠ : الاستفادة من التطور التكنولوجي والتقني لاستحداث مجالات جديدة في القطاع الصحي مثل ظهور قطاع الصيدلة الحيوية وتطور استخدام تقنيات التحليل الجينومية (الفرصة ١٥) لتحديث البرامج التعليمية والتدربيّة بما يتوافق مع نظام الكفايات.</p> <p>استراتيجية ١١ : الاستفادة من التعلم عن بعد والتعليم الإلكتروني والموارد التعليمية الإلكترونية (الفرصة ٩) لتطوير وتحديث المناهج الدراسية والبرامج التعليمية بما يتوافق مع نظام الكفايات.</p> <p>٠١٣,٧ – W٦</p> <p>٦. عدم وجود خدمات أو استشارات مقدمة من مركز الخدمة العامة نظراً للحاجة.</p>	<p>٣. خطة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة يمكن أن تدعم التعاون مع النقابة.</p> <p>O٢,٧ – S٨</p> <p>١. تقنيات الواقع الافتراضي والواقع المعزز.</p> <p>٢. إدماج التكنولوجيا في عمليات الإدارة وصناعة القرار.</p> <p>٣. تشجيع الكلية استخدام أنماط تعلم غير تقليدية مثل الواقع الافتراضي والمعزز.</p> <p>O ٢,٧ – S٩</p> <p>١. التعلم عن بعد والتعليم الإلكتروني والموارد التعليمية الإلكترونية.</p> <p>٢. إدماج التكنولوجيا في عمليات الإدارة وصناعة القرار.</p> <p>٣. تشجيع الكلية استخدام أنماط تعلم غير تقليدية.</p> <p>O ٢,٧ – S١٠</p>	<p>١٣- التكنولوجيا في البحث والتطوير في مجال الصيدلة.</p> <p>٤- التحول الرقمي في أنظمة إدارة الصيدليات.</p> <p>١٥- التطور التكنولوجي والتقني لاستحداث مجالات جديدة في القطاع الصحي مثل ظهور قطاع الصيدلة الحيوية وتطور استخدام تقنيات التحليل الجينومية.</p>
<p>استراتيجية ١٢ : الاستفادة من وجود تواصل قوي مع نقابة الصيادلة (الفرصة ٧) لتعزيز خدمات واستشارات مركز الخدمة العامة من خلال الشراكات.</p> <p>استراتيجية ١٣ : الاستفادة من التكنولوجيا في البحث والتطوير في مجال الصيدلة (الفرصة ١٢) لتطوير وتقديم استشارات تقنية متقدمة عبر مركز الخدمة العامة.</p> <p>بهذه الاستراتيجيات، يمكن تحويل نقاط الضعف إلى فرص للنمو والتطور، والاستفادة من الفرص المتاحة بشكل فعال لتحقيق أهداف الكلية.</p>	<p>١. الذكاء الاصطناعي في التعليم والصناعات الصيدلية.</p> <p>٢. إدماج التكنولوجيا في عمليات الإدارة وصناعة القرار.</p> <p>٣. تشجيع الكلية استخدام أنماط تعلم غير تقليدية مثل الذكاء الاصطناعي.</p> <p>O٥,٢ – S١١</p> <p>١. استخدام التكنولوجيا في التشخيص الطبي.</p> <p>٢. بنية تحتية ممتازة يمكن أن تدعم التكنولوجيا المتقدمة في التشخيص الطبي.</p> <p>٣. إدماج التكنولوجيا في عمليات الإدارة وصناعة القرار.</p> <p>O ٢ – S ١٢</p> <p>١. التكنولوجيا في الحصول عن المعلومات عن الأدوية.</p>	<p>٦- إنشاء هيئة الدواء المصرية.</p> <p>١٧- قانون التأمين الصحي الشامل.</p>

	<p>١٨- قانون الخدمة المدنية الجديدة على الجهاز الإداري.</p> <p>١٩- قانون حواجز العلوم يشجع تطوير البحث التطبيقي.</p> <p>٢٠- اصدار قانون التجارب الأكاديمية.</p> <p>٢١- اصدار قانون للجهاز المصري للملكية الفكرية.</p> <p>٢٢- إنشاء صندوق دعم النابغين والابتكار.</p> <p>٢٣- ظهور طرق حديثة في صناعة الدواء صديقة للبيئة.</p> <p>٢٤- اشتراط الاعتماد للحصول على تمويل يحفز تحقيق معايير الجودة</p> <p>٢٥- دعم الطاقة المتجددة والاتجاه نحو أساليب خضراء في صناعة الأدوية.</p>
	<p>٢. إدماج التكنولوجيا في عمليات الإدارة وصناعة القرار. O ٢ - S ١٤</p> <p>١. التحول الرقمي في أنظمة إدارة الصيدليات.</p> <p>٢. إدماج التكنولوجيا في عمليات الإدارة وصناعة القرار. O ١٠ , S ١٦</p> <p>١. إنشاء هيئة الدواء المصرية.</p> <p>٢. وجود خطة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة يمكن أن تشمل التعاون مع هيئة الدواء المصرية. O ١٠ , S ١٧</p> <p>١. قانون التأمين الصحي الشامل.</p> <p>٢. خطة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة يمكن أن تدعم تطبيق قانون التأمين الصحي الشامل. O ٣ , S ١٨</p> <p>١. قانون الخدمة المدنية الجديدة على الجهاز الإداري.</p> <p>٢. وحدة ضمان الجودة المزودة بالاحتياجات المادية وآلية المراجعة الداخلية يمكن أن تساعد في تنفيذ قانون الخدمة المدنية الجديدة. O ٣,٩-S ١٩</p> <p>١. قانون حواجز العلوم يشجع تطوير البحث التطبيقي.</p> <p>٢. الاستفادة من البحوث العلمية ونتائجها في تعزيز العملية التعليمية وتشجيع البحث التطبيقي. O ٣ , S ٢٠</p> <p>١. إصدار قانون التجارب الأكاديمية.</p>

٢. وجود وحدة لضمان الجودة يمكن أن تساهم في تنفيذ وإدارة التجارب الاكلينيكية.

٣. الاستفادة من البحوث العلمية ونتائجها في تعزيز العملية التعليمية.

O٨, S٢١

١. إصدار قانون للجهاز المصري للملكية الفكرية.

٢. مشاركة أعضاء هيئة التدريس في تحكيم أبحاث ومشروعات دولية يعزز من الالتزام بحقوق الملكية الفكرية.

S٧, O٢٢

١. إنشاء صندوق دعم النابغين والابتكار.

٢. تشجيع الكلية استخدام أنماط تعلم غير تقليدية لتشجيع الابتكار.

O١٠, S٢٣

١. ظهور طرق حديثة في صناعة الدواء صديقة للبيئة.

٢. خطة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة يمكن أن تشمل تنفيذ طرق حديثة صديقة للبيئة في صناعة الدواء.

O٣, S٢٤

١. اشتراط الاعتماد للحصول على تمويل يحفز تحقيق معايير الجودة.

٢. وحدة ضمان الجودة والآلية المراجعة الداخلية تساعده في تحقيق معايير الجودة المطلوبة للحصول على التمويل.

O١٠, S٢٤

١. دعم الطاقة المتجدد والاتجاه نحو أساليب خضراء في صناعة الأدوية.

٢. خطة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة يمكن أن تشمل دعم استخدام الطاقة المتجددة في صناعة الأدوية.

استراتيجيات WT	استراتيجيات ST	التهديدات (T)
<p>W١-T١,٧,٨,١٦</p> <p>(١) 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.</p> <p>التهديدات ذات الصلة:</p> <ul style="list-style-type: none"> ١: عدم قدرة الكلية على اتخاذ القرارات الخاصة بأعداد المقبولين مما يؤدي إلى تشعب السوق. ٧: عدم كفاية الموازنات الخاصة بالمؤسسات التعليمية. ٨ و ١٦: استقطاب الجامعات الخاصة والجامعات العربية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الكفاءات المتميزة. <p>استراتيجية</p> <p>توظيف وتدريب الكوادر الإدارية والفنية: التركيز على توظيف وتدريب كفاءات جديدة وإعداد خطة إحلال وتأهيل الصف الثاني لضمان استدامة الخبرات الإدارية.</p> <p>زيادة التعاون مع القطاع الخاص: السعي للحصول على دعم مالي وتدربي من الشركات والمؤسسات الخاصة لتعزيز القدرات الإدارية والفنية داخل الكلية.</p> <p>W٢ – T٣,٦,١٠</p> <p>(٢) عدم الوصول إلى النسب المرجعية بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب.</p> <p>التهديدات ذات الصلة:</p> <ul style="list-style-type: none"> ٣: عدم إقبال الطلبة على مهنة الصيدلة. 	<p>S١-T٨,١٦,١٤,١٥</p> <p>١. لدى الكلية خطة وآليات موثقة للتعامل مع العجز/الفائض في أعضاء هيئة التدريس وملائمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس للمقررات التي يشاركون في تدريسها.</p> <p>التهديدات:</p> <ul style="list-style-type: none"> ٨: استقطاب الجامعات الخاصة والجامعات العربية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الكفاءات المتميزة. ١٦: استقطاب الجامعات الخاصة لأعضاء هيئة التدريس. ١٤ و ١٥: مرتبات أعضاء هيئة التدريس لا تتوافق مع ارتفاع مستوى المعيشة. <p>تعزيز الآليات الموجودة لضمان الحفاظ على الكفاءات المتميزة، وتوفير حواجز مالية ومعنوية لتجنب والاحتفاظ بأعضاء هيئة التدريس المؤهلين.</p> <p>S٢-T١,١٧,٢٦</p> <p>٢. إدماج التكنولوجيا في عمليات الإدارة وصناعة القرار من خلال قواعد البيانات وأدوات الحكومة الرقمية.</p> <p>التهديدات:</p> <ul style="list-style-type: none"> ١: عدم قدرة الكلية على اتخاذ القرارات الخاصة بأعداد المقبولين مما يؤدي إلى تشعب السوق. ١٧: تقييد نظم المساءلة والمحاسبة بقانون تنظيم الجامعات. ٢٦: تأثير الجوائح على نظام التعليم الصيدلي. 	<p>١- عدم قدرة الكلية على اتخاذ القرارات الخاصة بأعداد المقبولين مما يؤدي إلى تشعب السوق (احتياجات سوق العمل) التعليم العالي الأهلي.</p> <p>٢- عدم ثبات سعر الصرف (الدولار) في مصر.</p> <p>٣- عدم إقبال الطلبة على مهنة الصيدلة (تهديد اجتماعي أدى إلى تهديد اقتصادي).</p> <p>٤- عدم وجود وافدين في برامج الدراسات العليا.</p> <p>٥- ارتفاع تكاليف ومتطلبات الدراسات العليا.</p>

<p>٦: وجود كليات منافسة قادرة على جذب الطلاب الوافدين.</p> <p>١٠: الوضع التنافسي للكليات المناظرة والمعتمدة.</p>	<p>استخدام قواعد البيانات وأدوات الحكومة الرقمية لتقديم تقارير دقيقة وشفافة تساعده في اتخاذ قرارات مبنية على البيانات لتحديد أعداد المقبولين وضمان الاستجابة السريعة للأزمات مثل الجوائح.</p>	<p>٦- وجود كليات منافسة قادرة على جذب الطلاب الوافدين.</p>
<p>استراتيجية:</p> <p>تطوير سياسات جذب وتحفيز: تطوير سياسات لجذب وتحفيز أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لضمان توازن النسب بينهما وبين الطلاب.</p> <p>تعزيز برامج الدعاية والتوعية: إطلاق حملات توعية تسلط الضوء على أهمية مهنة الصيدلة وفرصها المستقبلية لزيادة الإقبال عليها.</p>	<p>S٣-T١٠,١٩,١١</p> <p>٣. وجود وحدة لضمان الجودة بها كوادر مدربة ومزودة بالاحتياجات المادية الازمة ووجود آلية مفعولة للمراجعة الداخلية وإجراءات تصحيحية مناسبة.</p>	<p>٧- عدم كفاية الموارد الخاصة بالمؤسسات التعليمية.</p>
<p>W٣-T١٧,٢٦</p> <p>(٣) عدم توافر خطة للمراجعة الداخلية للأقسام الإدارية.</p> <p>التهديدات ذات الصلة:</p> <p>١٧: تقييد نظم المساءلة والمحاسبة بقانون تنظيم الجامعات.</p> <p>٢٦: تأثير الجوائح على نظام التعليم الصيدلي.</p>	<p>١٠: الوضع التنافسي للكليات المناظرة والمعتمدة.</p> <p>١٩: اشتراط الاعتماد للحصول على تمويل يحفز تحقيق معايير الجودة.</p> <p>١١: تأثير الدروس الخصوصية على جودة التعليم.</p>	<p>٨- استقطاب الجامعات الخاصة والجامعات العربية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الكفاءات المتميزة.</p>
<p>استراتيجية:</p> <p>تطوير نظام مراجعة داخلي: إنشاء نظام مراجعة داخلي فعال يعزز الشفافية والمساءلة داخل الأقسام الإدارية.</p>	<p>تعزيز عمليات المراجعة الداخلية وضمان الالتزام بمعايير الجودة لتحسين التنافسية والحصول على الاعتماد اللازم لتأمين التمويل.</p>	<p>٤. للكلية خطة تنفيذية لتطوير وتعزيز الفاعلية التعليمية ضمن جدول زمني، مع توفير الآليات الخاصة بمتابعة التنفيذ واتخاذ الإجراءات التصحيحية.</p>
<p>تبني تكنولوجيا الحكومة الرقمية: استخدام أدوات الحكومة الرقمية لتعزيز الرقابة الداخلية وضمان استجابة سريعة للتحديات مثل الجوائح.</p>	<p>S٤-T٦,٤,٧</p> <p>٦: وجود كليات منافسة قادرة على جذب الطلاب الوافدين.</p>	<p>٩- نقص التمويل الذي يتيح استقدام أساندنة متميزين من الخارج للاستفادة بهم في إطار تبادل الخبرات.</p>
<p>W٤-T٧,٩</p> <p>(٤) عدم كفاية الموارد المالية المخصصة للبحث العلمي.</p>	<p>٤: عدم وجود وافدين في برامج الدراسات العليا.</p>	<p>١٠- الوضع التنافسي للكليات المناظرة والمعتمدة.</p>

<p>التهديدات ذات الصلة:</p> <p>٧: عدم كفاية الموارزنات الخاصة بالمؤسسات التعليمية.</p> <p>٩: نقص التمويل الذي يتيح استقدام أسانذة متميزين من الخارج للاستفادة بهم في إطار تبادل الخبرات.</p> <p>استراتيجية:</p> <p>تنوع مصادر التمويل: تعزيز التعاون مع الجهات المانحة والمؤسسات البحثية الدولية والمحلية لزيادة التمويل المخصص للبحث العلمي.</p> <p>تشجيع الشراكات البحثية: إقامة شراكات بحثية مع الشركات الصناعية والمؤسسات البحثية للاستفادة من تمويل إضافي ودعم مشروعات البحث العلمي.</p> <p style="text-align: right;">W٥-T٢٠,٢٣</p> <p>(٥) محدودية توافق البرنامج الحالي مع نظام الكفايات المزمع تطبيقه في قطاع الصيدلة.</p> <p>التهديدات ذات الصلة:</p> <p>٢٠: قانون تحويل الطلاب من كلية الصيدلة إلى كلية الطب البشري.</p> <p>٢٣: تغير الاحتياجات الصحية للعالم بشكل درامي وتحول في أنماط الأمراض وأثره على أنظمة الرعاية الصحية.</p> <p>استراتيجية:</p> <p>تحديث المناهج الدراسية: تحديث البرامج التعليمية لتتوافق مع نظام الكفايات الجديد، مع التركيز على تزويد الطلاب بالمهارات العملية والتطبيقية الازمة.</p>	<p>٧: عدم كفاية الموارزنات الخاصة بالمؤسسات التعليمية.</p> <p>تنفيذ خطط التطوير التعليمي بفعالية وجذب الطالب الوافدين من خلال برامج تعليمية متميزة وشراكات دولية، وتوفير الآليات لزيادة التمويل وتحسين الموارزنات.</p> <p style="text-align: right;">S٥ - T٢١,٢٢,٢٥</p> <p>٥. وجود بنية تحتية ممتازة يتوافر بها المناخ الصحي من حيث التهوية والإضاءة، وتتوفر العلامات الإرشادية المناسبة ونظام للإطفاء الذاتي.</p> <p>التهديدات:</p> <p>٢١: تأثير التغيرات البيئية على النباتات الطبية.</p> <p>٢٢: تأثير التغيرات المناخية على الصحة العامة في مصر.</p> <p>٢٥: الاحتباس الحراري.</p> <p>استخدام البنية التحتية المتطرفة لتنفيذ مشروعات صديقة للبيئة ومبادرات استدامة لمواجهة تأثيرات التغيرات المناخية والاحتباس الحراري.</p> <p style="text-align: right;">S٦ - T٣,١٢</p> <p>٦. العدالة وعدم التحيز بين الطلاب، وذلك في إطار اللوائح التي تستوجب تجنب التعارض في المصالح.</p> <p>التهديدات:</p> <p>٣: عدم إقبال الطلبة على مهنة الصيدلة.</p> <p>١٢: محدودية وعي المجتمع بدور الكلية يمثل تحدي.</p>	<p>١١- تأثير الدروس الخصوصية على جودة التعليم.</p> <p>١٢- محدودية وعي المجتمع بدور الكلية يمثل تحدي.</p> <p>١٣- زيادة التنافسية في البعثات والمنح.</p> <p>١٤- مرتبات أعضاء هيئة التدريس لا تتوافق مع ارتفاع مستوى المعيشة.</p> <p>١٥- مرتبات أعضاء هيئة التدريس لا تتوافق مع ارتفاع مستوى المعيشة.</p> <p>١٦- استقطاب الجامعات الخاصة لأعضاء هيئة التدريس.</p>
---	---	--

<p>التعاون مع الجهات الصحية: العمل مع الجهات الصحية لتطوير مناهج متقدمة تستجيب لاحتياجات المتغيرة في مجال الرعاية الصحية.</p>	<p>تعزيز العدالة والشفافية لجذب الطلاب لمهنة الصيدلة والترويج لدور الكلية في المجتمع من خلال حملات توعية وبرامج تواصل فعالة.</p>	<p>١٧- تقيد نظم المساءلة والمحاسبة بقانون تنظيم الجامعات.</p>
<p>٦) عدم وجود خدمات أو استشارات مقدمة من مركز الخدمة العامة نظراً لحداثته.</p>	<p>٧. وجود استراتيجية محدثة ومعتمدة للتدرис والتعلم متوافقة مع أهداف الكلية الاستراتيجية وتشجع الكلية استخدام أنماط تعلم غير تقليدية.</p>	<p>١٨- إضافة سنة اجبارية للامتياز للحصول على بكالوريوس الصيدلة.</p>
<p>التهديدات ذات الصلة: ١٢: محدودية وعي المجتمع بدور الكلية يمثل تحدي.</p>	<p>التهديدات: ١٣: زيادة التنافسية في البعثات والمنح.</p>	<p>١٩- اشتراط الاعتماد للحصول على تمويل يحفز تحقيق معايير الجودة.</p>
<p>٢٢: تأثير التغيرات المناخية على الصحة العامة في مصر.</p>	<p>٢٠: قانون تحويل الطلاب من كلية الصيدلة إلى كلية الطب البشري.</p>	<p>٢٠- قانون تحويل الطلاب من كلية الصيدلة إلى كلية الطب البشري.</p>
<p>استراتيجية: إطلاق حملات توعية: تنظيم حملات توعية لتعريف المجتمع بدور مركز الخدمة العامة والخدمات التي يقدمها.</p>	<p>٥: ارتفاع تكاليف ومتطلبات الدراسات العليا.</p>	<p>تطوير برامج تعليمية مبتكرة تتوافق مع متطلبات السوق وتعزيز فرص الحصول على منح دراسية وبعثات من خلال التعاون مع المؤسسات الدولية وال محلية.</p>
<p>تقديم استشارات بيئية وصحية: تطوير برامج خدمات مجتمعية تقدم استشارات في المجالات البيئية والصحية لتلبية احتياجات المجتمع وزيادة الوعي بالتغييرات المناخية وأثرها على الصحة العامة.</p>	<p>٨. وجود بعض المشروعات البحثية المملوكة من مؤسسات بحثية محلية/دولية، ويشارك بعض أعضاء هيئة التدرис في تحكيم أبحاث ومشروعات دولية.</p>	<p>٢١- تأثير التغيرات البيئية على النباتات الطبيعية.</p>
<p>التهديدات: ٩: نقص التمويل الذي يتبع استقدام أسانذة متخصصين من الخارج للاستفادة بهم في إطار تبادل الخبرات.</p>	<p>التهديدات: ١٤: التغيرات الديمografية وأثرها على التخطيط الصحي الطويل المدى.</p>	<p>٢٢- تأثير التغيرات المناخية على الصحة العامة في مصر.</p>
<p>التهديدات: ١٥: ارتفاع تكاليف ومتطلبات الدراسات العليا.</p>	<p>١٣: زيادة التنافسية في البعثات والمنح.</p>	<p>٢٣- تغيير الاحتياجات الصحية للعالم بشكل دراميكي والتحول في أنماط الأمراض وأثره على أنظمة الرعاية الصحية.</p>
<p>التهديدات: ١٦: قانون تحويل الطلاب من كلية الصيدلة إلى كلية الطب البشري.</p>	<p>٢٤- التغيرات الديمografية وأثرها على الصحة العامة في مصر.</p>	<p>٢٤- التغيرات الديمografية وأثرها على الصحة العامة في مصر.</p>

<p>التخطيط الصحي</p> <p>زيادة التعاون الدولي والمحلي في المشاريع البحثية للحصول على تمويل أكبر ودعم استقدام أساتذة متميزين، ومتابعة التغيرات الديمografية لتطوير خطط صحية طويلة المدى.</p> <p>S ٩ - T ١٠,٢٣</p> <p>٩. تتم الاستفادة من البحث العلمية ونتائجها في تعزيز العملية التعليمية، ويشارك الطلاب في الحلقات النقاشية والمؤتمرات العلمية وبعض المشروعات البحثية التطبيقية.</p> <p>التهديدات:</p> <ul style="list-style-type: none"> ١٠: الوضع التنافسي للكليات المناظرة المعتمدة. ٢٣: تغير الاحتياجات الصحية للعالم بشكل دراماتيكي والتحول في أنماط الأمراض وأثره على أنظمة الرعاية الصحية. <p>تعزيز الاستفادة من البحث العلمية لتطوير مناهج تعليمية تتماشى مع الاحتياجات الصحية العالمية المتغيرة وتحسين الوضع التنافسي للكلية.</p> <p>S ١٠ - T ١٢,٢٢</p> <p>١٠. يوجد خطة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة في ضوء توجهات الكلية وخططها الاستراتيجية والتي راعت احتياجات وأولويات المجتمع.</p> <p>التهديدات:</p> <p>١٢: محدودية وعي المجتمع بدور الكلية يمثل تحدي.</p>	<p>الطوبل المدى</p> <p>٢٥ - الاحتباس الحراري</p> <p>٢٦ - تأثير الجوائح على نظام التعليم الصيدلي.</p>
---	--

٢٢: تأثير التغيرات المناخية على الصحة العامة في مصر.	تنفيذ مشاريع لخدمة المجتمع وتنمية البيئة وزيادة التوعية بدور الكلية في المجتمع لمواجهة تأثير التغيرات المناخية وتعزيز الصحة العامة. باستخدام هذه الاستراتيجيات، يمكن للكلية تحقيق التوازن بين استغلال نقاط القوة والتغلب على التهديدات المحتملة.
--	--

الجزء الثالث

الأهداف الاستراتيجية وتحليل
الفجوة

الرؤية والرسالة والقيم

• الرؤية

تطلع كلية الصيدلة جامعة كفر الشيخ إلى أن تصبح رائدة في مجال التعليم الصيدلي والبحث العلمي وخدمة المجتمع على المستوى القومي والإقليمي والدولي.

• الرسالة

تلزم كلية الصيدلة جامعة كفرالشيخ بتخريج صيدلي يلبي احتياجات سوق العمل المحلي والإقليمي مع إجراء أبحاث علمية وتطبيقية وتقديم خدمات مجتمعية في مختلف المجالات الصيدلية؛ وتحرص الكلية على تقديم خدمات التعليم الصيدلي المستمر وكذلك الاستشارات والتدريبات في إطار القيم الأخلاقية.

• رسالة البرنامج (Pharm D)

إعداد صيادلة يتلون بأخلق المهنة و مؤهلين بأحدث المفاهيم الصيدلية والرعاية العلاجية التي تمكّنهم المساهمة في تطوير الصناعات الدوائية ورفع كفاءة منظومة الرعاية الصيدلية على المستوى المحلي والإقليمي في المستشفيات و الصيدليات الاهلية من خلال تقديم الخدمات الصيدلية بمستوى مهاري محترف بالصيدليات العامة والخاصة ومصانع وشركات الأدوية ومعامل الرقابة الدوائية وتحليل الأغذية بالإضافة إلى العمل في مجال الإعلام والتسويق الدوائي والمشاركة بفاعلية في البحث العلمي من خلال مراكز البحث والجامعات لخدمة المجتمع.

• رسالة البرنامج (Pharm D-Clinical Pharmacy)

إعداد صيادلة مؤهلين بأحدث المفاهيم الصيدلية والطبية يمكنهم المساهمة في رفع كفاءة المنظومة العلاجية على المستوى المحلي والإقليمي من خلال التعامل مع الفريق الصحي في المستشفيات وتقديم الخدمات الصيدلية بمستوى مهاري محترف بالصيدليات العامة والخاصة وشركات الأدوية ومعامل الرقابة الدوائية وتحليل الأغذية بالإضافة إلى العمل في مجال الإعلام والتسويق الدوائي والمشاركة بفاعلية في البحث العلمي من خلال مراكز البحث والجامعات لخدمة المجتمع.

القيم

تكمّن قوّة 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 بإنصاف 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 بالمعاملين والموظفين.
- ✓ **الاحترام وتبادل الخبرات:** التركيز على رضى واحترام المعاملين في الكلية ومراعاة التنوع الثقافي والاجتماعي والحرص على تبادل الخبرات مثل التعليم الإلكتروني وتعزيز الشراكة مع الجامعات الأخرى ومؤسسات المجتمع المحلي الخاصة.
- ✓ **التعلم المستمر وخدمة المجتمع:** زيادة المعرفة بشكل مستمر بهدف مواكبة التغيرات والتطورات في البيئة المحيطة وتطوير المهارات والعمل 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 على عمل المؤسسة.

- مصفوفة توافق رؤية الجامعة ورؤية الكلية -

وجه المقارنة	رؤية الجامعة	رؤية الكلية
الجانب الظاهري	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 على المستوى القومي والإقليمي والدولي.

- مصفوفة توافق بين رسالة الجامعة ورسالة الكلية -

وجه المقارنة	رسالة الجامعة	رسالة الكلية
الجانب الظاهري	تسعى الجامعة كمؤسسة تعليمية حكومية إلى تخرج كوادر ذات مهارات تنافسية عالية.	تلزم كلية الصيدلة جامعة كفر الشيخ بتخرج صيدلي يلبي احتياجات سوق العمل المحلي والإقليمي.
الجانب البحثي	إعداد باحثين متخصصين وإنشاء بيئة أكademie وتطبيقية تفاعل مع مستجدات العصر.	إجراء أبحاث علمية وتطبيقية وتقديم خدمات مجتمعية في مختلف المجالات الصيدلية.
الجانب المجتمعي	إطار من الحكم والقيم السابقة.	تقديم خدمات التعليم الصيدلي المستمر وكذلك الاستشارات والتدريبات في إطار القيم الأخلاقية.

تحليل الفجوة بناءً على التحليل البيئي

الهدف الاستراتيجي	نسبة الفجوة	الوضع الحالي	الوضع المراد تحقيقه	سياسة سد الفجوة
الالتزام بسياسات التخطيط الاستراتيجي المعتمدة لتطوير الأداء المؤسسي وتحقيق التميز في كافة المجالات.	١٣,٣% فجوة صغرى	<ul style="list-style-type: none"> للكليّة خطّة استراتيّجية متّوافقة مع خطة الجامعّة. وجود تقارير بمعدلات الانجاز الخاصة بأنشطة الخطة التنفيذية. 	<ul style="list-style-type: none"> استمرارّية كفاءة التنفيذ بمعدلات لا تقل عن ٨٥٪ مع تحديد المسؤوليات بشكل يسمح بتحديد أوجه القصور. 	<ul style="list-style-type: none"> عمل لجنة لمتابعة تنفيذ أنشطة الخطة الاستراتيّجية التنفيذية.
تبني الحكومة الرشيدة كنظام للإدارة في ضوء القيم والأخلاقيات.	٢٥% فجوة صغرى	<ul style="list-style-type: none"> وجود هيكل إداري له تأثير فعال في سير العملية التعليمية. مرؤنة القيادة بتشكيل لجان نوعية لتحسين مؤشرات الأداء الكلي للمؤسسة. رضا مجتمع الكلية عن أداء القيادة. 	<ul style="list-style-type: none"> التحول الرقمي ليشمل كافة أنشطة الكلية. استمرارّية التوعية بحقوق الملكية الفكرية والأخلاقيات الجامعية الراقية. الحصول على ISO٩٠٠١ 	<ul style="list-style-type: none"> تحديث البنية التكنولوجية لدعم التحول الرقمي. تنظيم الفاعليات لزيادة التوعية بحقوق الملكية الفكرية واستبيان مجتمع الكلية لقياس معدلات الوعي بها. عمل خطة لمراجعة آليات العمل بالأقسام الإدارية.
اعتماد نظم إدارة الجودة بشكل منهج وتحسين المستمر لها في ضوء معايير الجودة العالمية.	٢٩,٢% فجوة صغرى	<ul style="list-style-type: none"> حصول الكلية على الاعتماد المؤسسي من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. تقديم الكلية في تصنيف شنغهاي الدولي إلى المركز ١٥٠-١٠١ ارتفاع معدلات تنفيذ أنشطة الخطة الاستراتيّجية. وجود برامج تدريبية تضمن استدامة أنشطة الجودة ونشر ثقافتها في مجتمع الكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> الانتهاء من خطّة التحسين لاستيفاء ملاحظات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. وجود آليات تضمن دورية المراجعة الداخلية والمسائلة والقياس المستمر لأراء الجهات المستفيدة. 	<ul style="list-style-type: none"> الانتهاء من خطّة التحسين لاستيفاء ملاحظات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. وجود آليات تضمن دورية المراجعة الداخلية والمسائلة والقياس المستمر لأراء الجهات المستفيدة.

		<ul style="list-style-type: none"> • دعم القيادة الأكاديمية لوحدة ضمان الجودة بالكلية. • وجود قواعد بيانات لأنشطة وحدة ضمان الجودة. 		
<ul style="list-style-type: none"> • تحديث خطط التدريب وقياس فعاليته. • عمل آلية لتوفير دعم مالي للبحث العلمي بشكل مستمر. 	<ul style="list-style-type: none"> • خطط التدريب مواكبة التطورات العصرية في أدوات التدريس والبحث العلمي. • توفير مصادر مستدامة لدعم البيئة البحثية لأعضاء هيئة التدريس. 	<ul style="list-style-type: none"> • توجد خطة لتدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם وفقاً لاحتياجات، بخلاف الدورات المطلوبة الترقى. • يوجد بالكلية نخبة من أعضاء هيئة التدريس ذوي الكفاءة والتميز وتنوع المدارس العلمية. • حصول العديد من أعضاء هيئة التدريس على جوائز الجامعة. • التقييم المستمر لأداء أعضاء هيئة التدريس من خلال التقييم الذاتي وتقييم السيد عميد الكلية. 	<p>٢١,٤%</p> <p>فجوة صغرى</p>	تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם والتقييم المستمر لأدائهم.
<ul style="list-style-type: none"> • عمل خطة عن احتياجات الأقسام الإدارية للتخصصات المختلفة. • تحديث الخطة التدريبية للجهاز الإداري لتشمل دورات عن التحول الرقمي. • تحديث آليات التقييم لتناسب مع قانون الخدمة المدنية الجديد. 	<ul style="list-style-type: none"> • استيفاء النسب المرجعية لأعضاء الجهاز الإداري. • خطة تدريبية محدثة تدعم مهارات الجهاز الإداري في ظل التوجه نحو التحول الرقمي. • الآيات للتقييم والمسائلة تشجع على الإبداع وتحدد أسباب القصور. 	<ul style="list-style-type: none"> • علاقات بيئية متميزة بين الرؤساء والمرؤوسين. • وجود خطة متكاملة لتدريب الجهاز الإداري وفقاً لاحتياجات الفعلية. • وجود آلية لقياس آراء الجهاز الإداري. • وجود آلية مطورة لتقييم أداء الجهاز الإداري. • استخدام قواعد البيانات والمعاملات الالكترونية في أغلب أنشطة الجهاز الإداري. 	<p>٢١,٤%</p> <p>فجوة صغرى</p>	تلبية حاجات المؤسسة من الجهاز الإداري وتنمية قدرتهم وتقييم أدائهم.

<ul style="list-style-type: none"> • شراء سيرفر لموقع الكلية ونقط اتصال للنقوية الانترنت. 	<ul style="list-style-type: none"> • تحديث موقع الكلية باستمرار. • يوجد بالكلية برنامج تعليمي متميز بنظام الساعات المعتمدة، تساهم بقدر كبير في تدبير جزء من الموارد الذاتية للكلية. • رسوم الدراسات العليا تسهم بقدر كبير في تدبير جزء من الموارد الذاتية لدعم العملية البحثية. • حصول الكلية على مشروعات تعليمية وبحثية. • وجود بنية تحتية ممتازة يتواافق بها المناخ الصحي من حيث التهوية والإضاءة، وتوافر العلامات الإرشادية المناسبة ونظام لإطفاء الذاتي. • وجود مصنع تعليمي وصيدلية نموذجية. • تزايد حجم الموارد الذاتية للكلية في الخمس سنوات السابقة. 	<p>% ١٣,٣ فجوة صغرى</p>	<p>توسيع وتحسين البنية التحتية من خلال استغلال التقنيات الحديثة وتحقيق الاستدامة في إدارة الموارد.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • متابعة مدى توافق البرامج والمقررات واستراتيجيات التدريس والتعلم لمخرجات واهداف المعايير الأكademie القومية (NARS ٢٠١٧). • تحديث توصيف برنامج ومقررات برنامج البكالوريوس واعتمادها فى المجالس الرسمية سنويا. 	<ul style="list-style-type: none"> • الحاجة الى التوسيع في الانماط غير التقليدية في التدريس والتعلم بما يضمن تحقيق NARS ٢٠١٧. • الحاجة الى تحديث استراتيجيات التقييم بما يضمن قياس الجدارات المكتسبة طبقاً لـ NARS ٢٠١٧. • الحاجة الى تحديث البرامج التعليمية في ضوء نتائج الطلاب 	<p>% ٢٥ فجوة صغرى</p>	<p>التحديث المستمر للبرامج والمقررات بما يواكب التطورات الحديثة في سوق العمل.</p>

		في امتحان مزاولة المهنة.		
<ul style="list-style-type: none"> • تدريب اعضاء هيئة التدريس وتشجيعهم على انشاء مقررات الكترونية. • تصميم بنوك اسئلة ودمج واجهة نظم الاختبارات الالكترونية في عملية التقييم. 	<ul style="list-style-type: none"> • مقررات تفاعلية الكترونية تدعم تعلم الطلاب. 	<ul style="list-style-type: none"> • وجود استراتيجية محدثة ومعتمدة للتدريس والتعلم متوافقة مع أهداف الكلية الاستراتيجية. • تعمل الكلية على دمج الطلاب في العملية البحثية. • تقوم الكلية باستخدام التصحيح الإلكتروني والامتحانات الإلكترونية. • وجود آلية لاكتشاف الطلاب المتعثرين ومساعدتهم لتطوير أدائهم الدراسي. 	%١٦,٧ فجوة صغرى	تكامل التكنولوجيا المتقدمة في استراتيجيات التعليم والتعلم، مع التركيز على التعلم المدمج والذكاء الاصطناعي لتطوير أدوات التقييم.
<ul style="list-style-type: none"> • استمرارية الاعلان عن الأنشطة الطلابية وتكرير الطلاب المتفوقين. • عمل خطة للتعریف ببرامج الكلية للطلاب الوافدين. • الاعلان المستمر عن أنشطة مكتب الخريجين على موقع الكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> • زيادة نسبة المشاركة في الأنشطة الطلابية. • زيادة نسبة الطلاب الوافدين. • التواصل المستمر مع الخريجين. 	<ul style="list-style-type: none"> • توفر الكلية نظاماً متكاملاً لدعم الطلاب أكاديمياً، ومادياً، واجتماعياً، وصحياً. • يوجد نظاماً للإرشاد الأكاديمي. • يوجد نظام لتقدير ومكافأة المتفوقين في الأنشطة الطلابية. • يوجد موقع الكتروني خاص بالخريجين، وتحت الكلية قاعدة بيانات لتيسير التواصل معهم. • توفر الكلية برامج متعددة لإعداد الخريجين لسوق العمل وتنظم ملتقى توظيفي سنوي • يوجد لجنه للتوجيه المهني. 	%٢٠ فجوة صغرى	تعزيز الدعم الطلابي من خلال تقديم خدمات مبتكرة وتوفير بيئة محفزة للابداع والتميز، مع تطوير شبكات التواصل مع الخريجين لخلق مجتمع مهني قوي.

		<ul style="list-style-type: none"> • يوجد لجنة لدعم البحث العلمي والابتكار. • يوجد تعاون بين الكلية وصندوق دعم الناجين والابتكار. 		
<ul style="list-style-type: none"> • تفعيل اتفاقيات التعاون المبرمة. • حصر المشكلات المجتمعية المحاطة. • تشكيل فرق بحثية متعددة التخصصات لوضع الحلول التطبيقية للمشكلات المجتمعية. • التعريف بدور الكلية البحثي من خلال المؤتمر العلمي السنوي. 	<ul style="list-style-type: none"> • تحول الكلية إلى حاضنة تكنولوجية لإنتاج ابحاث تطبيقية. 	<ul style="list-style-type: none"> • وجود خطة بحثية للكلية تتوافق وتوجهات الجامعة والمجتمع. • وجود بروتوكولات تعاون مع هيئات محلية ودولية. • وجود معمل لزراعة الانسجة. • حصول الكلية على عدد من المشروعات المموله. • ظهور الكلية في ترتيب ١٥٠-١٠١ في التصنيفات الدولية مثل تصنيف شنغهاي. 	%٣٨,٩ فجوة متوسطة	توجيه البحث العلمي نحو الابتكار لتقديم حلول تطبيقية ومؤثرة للتحديات المحلية والعالمية، مع تعزيز الشراكات البحثية.
<ul style="list-style-type: none"> • عمل استبيانات لتحديد حاجة المجتمع من التخصصات الدقيقة الحديثة. • عمل خطة للدعائية والتعریف بمميزات برامج الدراسات العليا بالكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> • تحديث وإنشاء برامج جديدة تلبى احتياجات المجتمع. • جذب الطلاب الوافدين للتسجيل فى برامج الكلية المختلفة. 	<ul style="list-style-type: none"> • وجود لائحة للدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة. • اتخاذ الكلية إجراءات فعالة لدعم العملية البحثية. • المراجعة الداخلية والخارجية للمقررات والبرامج والاستفادة منها بالقدر الكافي. 	%٢٩,٤ فجوة متوسطة	تحديث برامج الدراسات العليا لتوفی الاحتیاجات المجتمعیة من التخصصات الدقيقة والبحث متعدد التخصصات
<ul style="list-style-type: none"> • عمل استبيانات تحصر الاحتیاجات الفعلية للمجتمع وتشکیل لجنة لعمل خطة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة. 	<ul style="list-style-type: none"> • تحديث خطة خدمة المجتمع. • تعزيز العلاقة مع القطاعات الانتاجية بالمجتمع المحيط. 	<ul style="list-style-type: none"> • وجود خطة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة شاملة وموثقة ومفعولة. • اقامة المؤتمر العلمي الصيدلي السنوي. 	%١٥,٨ فجوة صغرى	تعزيز الدور المجتمعي للكلية من خلال إطلاق مبادرات ترکز على التنمية المستدامة وخدمة المجتمع المحلي والإقليمي

	<ul style="list-style-type: none"> • ابرام اتفاقية تعاون مع نقابة الصيادلة بكفرالشيخ. • وجود بروتوكولات تعاون مع مؤسسات علمية وصناعية (مخاطبات مع عدد من شركات الأدوية مثل سبا وفاركو لتدريب الطلاب) (التعاون مع جامعة باسيفك وجامعة المنصورة). • انشاء مكتب للخريجين على موقع الكلية. • المساهمة في تدريب ودعم طلاب المدارس في المراحل ما قبل الجامعة. • مشاركة اعضاء هيئة التدريس في حملات التوعية للتبرع بالدم والقوافل الطبية والندوات التوعوية. • وجود مركز الخدمة العامة. • وجود مركز المعلومات الدوائية. 	
--	--	--

الغايات النهائية والأهداف الاستراتيجية للكلية في ضوء التحليل البيئي ٢٠٢٥ ورؤية ورسالة الكلية:

• الغايات النهائية للكلية:

١. تعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري بما يحقق التطوير المستدام للموارد البشرية.
٢. ترسیخ مكانة الكلية كمؤسسة تعليمية تنافسية قادرة على دعم الطلاب ومتابعة الخريجين بفعالية.
٣. توجيه البحث العلمي لخدمة أولويات المجتمع وتوجهات الدولة بما يعزز دوره التطبيقي.
٤. تعزيز دور الكلية في المشاركة المجتمعية من خلال مبادرات تنمية مؤثرة.
٥. تنمية الموارد الذاتية للكلية لضمان الاستدامة المالية وتحقيق أهدافها.
٦. ضمان استمرارية فعالية نظم الجودة والمتابعة في جميع الأقسام الإدارية والعلمية.

• ولتحقيق هذه الغايات فإن كلية الصيدلة تتلزم بما يلي كأهداف إستراتيجية لها :

١. الالتزام بسياسات التخطيط الاستراتيجي المعتمدة لتطوير الاداء المؤسسي وتحقيق التميز في كافة المجالات.
٢. تبني الحوكمة الرشيدة كنظام للإدارة في ضوء القيم والأخلاقيات.
٣. اعتماد نظم إدارة الجودة بشكل منهج وتحسين المستمر لها في ضوء معايير الجودة العالمية.
٤. تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם والتقييم المستمر لأدائهم.
٥. تلبية حاجات المؤسسة من الجهاز الإداري وتنمية قدرتهم وتقييم أدائهم.
٦. توسيع وتحسين البنية التحتية من خلال استغلال التقنيات الحديثة وتحقيق الاستدامة في إدارة الموارد.
٧. التحديث المستمر للبرامج والمقررات بما يواكب التطورات الحديثة في سوق العمل.
٨. تكامل التكنولوجيا المتقدمة في استراتيجيات التعليم والتعلم، مع التركيز على التعلم المدمج والذكاء الاصطناعي لتطوير أدوات التقييم.
٩. تعزيز الدعم الطلابي من خلال تقديم خدمات مبتكرة، وتوفير بيئة محفزة للابداع والتميز، مع تطوير شبكات التواصل مع الخريجين لخلق مجتمع مهني قوي.
١٠. توجيه البحث العلمي نحو الابتكار لتقديم حلول تطبيقية ومؤثرة للتحديات المحلية والعالمية، مع تعزيز الشراكات البحثية.
١١. تحديث برامج الدراسات العليا لتوافى الاحتياجات المجتمعية من التخصصات الدقيقة والبحث متعدد التخصصات.
١٢. تعزيز الدور المجتمعي للكلية من خلال إطلاق مبادرات ترکز على التنمية المستدامة وخدمة المجتمع المحلي والإقليمي.

مصفوفة توافق توضح الأهداف الاستراتيجية التي تحقق رسالة الكلية:

الأهداف الاستراتيجية للكلية	رسالة الكلية	وجه المقارنة
<p>١. الالتزام بسياسات التخطيط الاستراتيجي المعتمدة لتطوير الاداء المؤسسي وتحقيق التميز في كافة المجالات.</p> <p>٢. تبني الحوكمة الرشيدة كنظام للادارة في ضوء القيم والأخلاقيات.</p> <p>٣. اعتماد نظم إدارة الجودة بشكل منهج والتحسين المستمر لها في ضوء معايير الجودة العالمية.</p> <p>٤. تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם والتقييم المستمر لأدائهم.</p> <p>٥. تلبية حاجات المؤسسة من الجهاز الإداري وتتنمية قدرتهم وتقييم أدائهم.</p> <p>٦. توسيع وتحسين البنية التحتية من خلال استغلال التقنيات الحديثة وتحقيق الاستدامة في إدارة الموارد.</p> <p>٧. التحديث المستمر للبرامج والمقررات بما يواكب التطورات الحديثة في سوق العمل.</p> <p>٨. تكامل التكنولوجيا المتقدمة في استراتيجيات التعليم والتعلم، مع التركيز على التعلم المدمج والذكاء الاصطناعي لتطوير أدوات التقييم.</p>	<p>تلتزم كلية الصيدلة جامعة كفر الشيخ بتخرج صيدلي يلبي احتياجات سوق العمل المحلي والإقليمي.</p>	<p>الجانب المؤسسي والتعليمي</p>

<p>١. التحديث المستمر للبرامج والمقررات بما يواكب التطورات الحديثة في سوق العمل.</p> <p>٢. تكامل التكنولوجيا المتقدمة في استراتيجيات التعليم والتعلم، مع التركيز على التعلم المدمج والذكاء الاصطناعي لتطوير أدوات التقييم.</p> <p>٣. توجيه البحث العلمي نحو الابتكار لتقديم حلول تطبيقية ومؤثرة للتحديات المحلية والعالمية، مع تعزيز الشراكات البحثية.</p> <p>٤. تحديث برامج الدراسات العليا لتوفيق الاحتياجات المجتمعية من التخصصات الدقيقة والبحث متعدد التخصصات.</p> <p>٥. تعزيز الدور المجتمعي للكلية من خلال إطلاق مبادرات ترتكز على التنمية المستدامة وخدمة المجتمع المحلي والإقليمي.</p>	<p>إجراء أبحاث علمية وتطبيقية وتقديم خدمات مجتمعية في مختلف المجالات الصيدلية.</p>	<p>الجانب البحثي</p>
<p>١. تعزيز الدعم الطلابي من خلال تقديم خدمات مبتكرة، وتوفير بيئة محفزة للإبداع والتميز، مع تطوير شبكات التواصل مع الخريجين لخلق مجتمع مهني قوي.</p> <p>٢. تبني الحوكمة الرشيدة كنظام للإدارة في ضوء القيم والأخلاقيات.</p> <p>٣. تعزيز الدور المجتمعي للكلية من خلال إطلاق مبادرات ترتكز على التنمية المستدامة وخدمة المجتمع المحلي والإقليمي.</p>	<p>تقديم خدمات التعليم الصيدلي المستمر وكذلك الاستشارات والتدريبات في إطار القيم الأخلاقية.</p>	<p>الجانب المجتمعي</p>

مصفوفة توافق الغايات العليا للجامعة والأهداف الاستراتيجية للكلية ٢٠٢٥-٢٠٢٠:

الغاية	أهداف الكلية الاستراتيجية
الغاية السادسة: الاعتماد المؤسسي والبرامجي وفقاً لمعايير الاعتماد بهيئة ضمان الجودة	الالتزام بسياسات التخطيط الاستراتيجي المعتمدة لتطوير الأداء المؤسسي وتحقيق التميز في كافة المجالات.
الغاية الخامسة: تنمية ورعاية الكوادر البشرية.	تبني الحكومة الرشيدة نظام لإدارة في ضوء القيم والأخلاقيات.
الغاية السادسة: الاعتماد المؤسسي والبرامجي وفقاً لمعايير الاعتماد بهيئة ضمان الجودة.	اعتماد نظم إدارة الجودة بشكل منهجي والتحسين المستمر لها في ضوء معايير الجودة العالمية.
الغاية الخامسة: تنمية ورعاية الكوادر البشرية. الغاية السادسة: الاعتماد المؤسسي والبرامجي وفقاً لمعايير الاعتماد بهيئة ضمان الجودة.	تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם والتقييم المستمر لأدائهم.
الغاية الخامسة: تنمية ورعاية الكوادر البشرية. الغاية السادسة: الاعتماد المؤسسي والبرامجي وفقاً لمعايير الاعتماد بهيئة ضمان الجودة.	تلبية حاجات المؤسسة من الجهاز الإداري وتنمية قدرتهم وتقييم أدائهم.
الغاية الأولى: بنية تحتية متقدمة وفق المعايير القياسية.	توسيع وتحسين البنية التحتية من خلال استغلال التقنيات الحديثة وتحقيق الاستدامة في إدارة الموارد.
الغاية الثانية: التميز المعرفي والابتكار في خريجي الجامعة. الغاية الثالثة: بحث علمي تطبيقي مبتكر لحل المشكلات المعاصرة.	التحديث المستمر للبرامج والمقررات بما يواكب التطورات الحديثة في سوق العمل.
الغاية السابعة: الارتقاء بجودة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحقيق مستوى عالي من التميز كجامعة ذكية.	تكامل التكنولوجيا المتقدمة في استراتيجيات التعليم والتعلم، مع التركيز على التعلم المدمج والذكاء الاصطناعي لتطوير أدوات التقييم.
الغاية السابعة: الارتقاء بجودة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحقيق مستوى عالي من التميز كجامعة ذكية. الغاية الأولى: بنية تحتية متقدمة وفق المعايير القياسية.	تعزيز الدعم الطلابي من خلال تقديم خدمات مبتكرة، وتوفير بيئة محفزة للإبداع والتميز، مع تطوير شبكات التواصل مع الخريجين لخلق مجتمع مهني قوي.

الغاية الثالثة: بحث علمي تطبيقي مبتكر لحل المشكلات المعاصرة.	توجيه البحث العلمي نحو الابتكار لتقديم حلول تطبيقية ومؤثرة للتحديات المحلية والعالمية، مع تعزيز الشراكات البحثية.
الغاية الثانية: التميز المعرفي والابتكار في خريجي الجامعة.	تحديث برامج الدراسات العليا لتوافقها الاحتياجات المجتمعية من التخصصات الدقيقة والبحث متعدد التخصصات.
الغاية الثالثة: بحث علمي تطبيقي مبتكر لحل المشكلات المعاصرة.	تعزيز الدور المجتمعي للكلية من خلال إطلاق مبادرات تركز على التنمية المستدامة وخدمة المجتمع المحلي والإقليمي.
الغاية الرابعة: زيادة المشاركة المجتمعية لتنمية البيئة المحيطة.	زيادة المشاركة المجتمعية لتنمية البيئة المحيطة.

مصفوفة توافق الغايات العليا للجامعة والأهداف الاستراتيجية للكلية ٢٠٢٥-٢٠٣٠:

الأهداف الكلية الاستراتيجية	الغاية
الالتزام بسياسات التخطيط الاستراتيجي المعتمدة لتطوير الأداء المؤسسي وتحقيق التميز في كافة المجالات.	الغاية السادسة: تعزيز التميز المؤسسي في الأداء الإداري في الجامعة. الغاية الرابعة: تحسين التنافسية الدولية للجامعة.
تبني الحكومة الرشيدة لنظام لإدارة في ضوء القيم والأخلاقيات.	الغاية الثالثة: تعظيم المسؤولية المجتمعية للجامعة وتحويلها إلى جامعة منتجة. الغاية السادسة: تعزيز التميز المؤسسي في الأداء الإداري في الجامعة.
اعتماد نظم إدارة الجودة بشكل منهجي والتحسين المستمر لها في ضوء معايير الجودة العالمية.	الغاية الأولى: تعليم قائم على التقنية من خلال منظومة التعليم وتعلم ذكية داعمة للريادة والابتكار. الغاية السادسة: تعزيز التميز المؤسسي في الأداء الإداري في الجامعة.
تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם والتقييم المستمر لأدائهم.	الغاية السادسة: تعزيز التميز المؤسسي في الأداء الإداري في الجامعة. الغاية الرابعة: تحسين التنافسية الدولية للجامعة.
تلبية حاجات المؤسسة من الجهاز الإداري وتنمية قدرتهم وتقييم أدائهم.	الغاية السادسة: تعزيز التميز المؤسسي في الأداء الإداري في الجامعة.
توسيع وتحسين البنية التحتية من خلال استغلال التقنيات الحديثة وتحقيق الاستدامة في إدارة الموارد.	الغاية الخامسة: تحقيق الاستدامة من خلال تحسين البنية التحتية والتكنولوجية للجامعة.
التحديث المستمر للبرامج والمقررات بما يواكب التطورات الحديثة في سوق العمل.	الغاية السابعة: تعزيز إنشاء التخصصات المتداخلة الجديدة والتي تسهم في بناء مجتمع المعرفة. الغاية الأولى: تعليم قائم على التقنية من خلال منظومة التعليم وتعلم ذكية داعمة للريادة والابتكار.
تكامل التكنولوجيا المتقدمة في استراتيجيات التعليم والتعلم، مع التركيز على التعلم المدمج والذكاء الاصطناعي لتطوير أدوات التقييم.	الغاية الخامسة: تحقيق الاستدامة من خلال تحسين البنية التحتية والتكنولوجية للجامعة.

<p>الغاية الأولى: تعليم قائم على التقنية من خلال منظومة التعليم وتعلم ذكية داعمة للريادة والابتكار.</p>	
<p>الغاية الأولى: تعليم قائم على التقنية من خلال منظومة التعليم وتعلم ذكية داعمة للريادة والابتكار.</p> <p>الغاية الثامنة: خدمات صحية وتعليمية ذات جودة عالية من خلال تطوير المستشفيات الجامعية.</p>	<p>تعزيز الدعم الطلابي من خلال تقديم خدمات مبتكرة، وتوفير بيئة محفزة للإبداع والتميز، مع تطوير شبكات التواصل مع الخريجين لخلق مجتمع مهني قوي.</p>
<p>الغاية الأولى: تعليم قائم على التقنية من خلال منظومة التعليم وتعلم ذكية داعمة للريادة والابتكار.</p> <p>الغاية الثانية: الريادة العالمية والإبداع والابتكار في البحث العلمي.</p> <p>الغاية الرابعة: تحسين التنافسية الدولية للجامعة.</p>	<p>توجيه البحث العلمي نحو الابتكار لتقديم حلول تطبيقية ومؤثرة للتحديات المحلية والعالمية، مع تعزيز الشراكات البحثية.</p>
<p>الغاية الأولى: تعليم قائم على التقنية من خلال منظومة التعليم وتعلم ذكية داعمة للريادة والابتكار.</p> <p>الغاية الثانية: الريادة العالمية والإبداع والابتكار في البحث العلمي.</p> <p>الغاية السابعة: تعزيز إنشاء التخصصات المتداخلة الجديدة والتي تسهم في بناء مجتمع المعرفة.</p>	<p>تحديث برامج الدراسات العليا لتوافقها الاحتياجات المجتمعية من التخصصات الدقيقة والبحث متعدد التخصصات.</p>
<p>الغاية الثالثة: تعظيم المسؤولية المجتمعية للجامعة وتحويلها إلى جامعة منتجة.</p> <p>الغاية الثامنة: خدمات صحية وتعليمية ذات جودة عالية من خلال تطوير المستشفيات الجامعية.</p>	<p>تعزيز الدور المجتمعي للكليات من خلال إطلاق مبادرات تركز على التنمية المستدامة وخدمة المجتمع المحلي والإقليمي.</p>

المصادر المتاحة ل توفير التمويل

- ١- مخصصات الكلية من الميزانية السنوية لجامعة كفر الشيخ.
- ٢- إيرادات برنامج بكالوريوس الصيدلة وبرنامج الصيدلة الــاكلينيكية.
- ٣- إيرادات برامج الدراسات العليا المهنية والاكاديمية.
- ٤- موارد الوحدات ذات الطابع الخاص.
- ٥- مشروعات تطوير التعليم التابعة لوحدة مشروعات التطوير بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- ٦- المشروعات البحثية من صندوق دعم العلوم والتكنولوجيا والجهات المانحة محلياً ودولياً.

رابعاً: الخطة التنفيذية

للخطة الاستراتيجية

٢٠٢٩-٢٠٢٥

١. الأهداف التنفيذية وأنشطتها تحقيقها Operational Objectives & Activities

تمت ترجمة الأهداف الاستراتيجية إلى أهداف تنفيذية على النحو التالي:

تم إعداد الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية لتعطي فترة السنوات الخمس التي تمتد من ٢٠٢٥ حتى ٢٠٢٩، 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 كيفي وكمي وفق أكثر من منهج، أخذًا في الاعتبار بما 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 للكتابة.

وقد روعي في الخطة التنفيذية أن ترتبط بالغايات والأهداف الاستراتيجية ونظاما للأولويات لأنشطه والمهام المطلوب تنفيذها، مع تحديد واضح ودقيق لمسؤوليات 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 على إدارة الكلية بغية اعتماد التحديث المقترن فور الموافقة عليها من كافة الأطراف المعنية. وقد تم اعتماد الخطة الإستراتيجية وكذلك الخطة التنفيذية الخمسية الممتدة لها من يناير ٢٠٢٥ حتى ديسمبر ٢٠٢٩ بقرار مجلس الكلية بتاريخ ٨/١٢/٢٤.

التكلفة بالجنيه	المدة الزمنية		مؤشرات المتابعة وتقدير الأداء	مسؤولية التنفيذ	الأنشطة	المخرجات	الهدف
	إلى	من					
١٢٠٢٩٢٩	٢٠٢٥١		١- وجود محاضر اجتماع لجنة متابعة الخطة التنفيذية. ٢- وجود تقرير نصف سنوي عن معدلات الإنجاز وأسباب عدم التنفيذ. ٣- وجود خطط تحسين معتمدة من المجالس المختصة.	العميد ومدير وحدة ضمان الجودة وكلاء الكلية	١-١-١- تشكيل لجنة لمتابعة تنفيذ الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية. ٢-١-١- عمل تقرير نصف سنوي عن معدلات التنفيذ وأسباب عدم الانجاز. ٣-١-١- وضع خطط التحسين للتغلب على المعوقات واعتمادها من المجالس المختصة.	١-١-١- معدلات تنفيذ الخطط السنوية لا تقل عن ٨٥%.	١- الأوزان المؤسسات والتنظيم في التميز في كافية المعرفة بالـ الـ
٢٠٢٩٤	٢٠٢٩٤		١- رؤية ورسالة موثقة ومعتمدة ومنتشرة ومتواقة مع رؤية ورسالة الجامعة ورؤية مصر ٢٠٣٠ والاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي. ٢- رسالة الكلية تحقق أهداف المؤسسة.	العميد ومدير وحدة ضمان الجودة وفريق معيار الخطة الاستراتيجية	١-٢-١- تشكيل لجنة لمراجعة الرؤية والرسالة ومدى توافقها مع المخرجات التعليمية المستهدفة ومواصفات الخريج. ٢-٢-١- عمل استطلاع لرأي المستفيدين (الخريجين - اعضاء هيئة التدريس، ممثلو النقابة وشركات الادوية) في صياغة الرؤية والرسالة. ٣-٢-١- التأكد من ارتباط الخطة والاهداف الاستراتيجية للكلية برؤية مصر ٢٠٣٠.	٢-٢-١- رسالة ورؤى محدثة ومعتمدة وتوافق مع رسالة الجامعة	١- رسائل ورؤى محدثة ومعتمدة وتوافق مع رسالة الجامعة

					<p>٤-٢-١- التأكيد من ارتباط الخطة والاهداف الاستراتيجية للكليه بالاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي .٢٠٣٠</p> <p>٥-٢-١- اعتماد الصياغة النهائية للرؤية والرسالة.</p> <p>٦-٢-١- التأكيد من ارتباط رؤية ورسالة الكلية برؤيه ورسالة الجامعة.</p> <p>٧-٢-١- عرض صياغة الرؤية والرسالة على الاطراف المستفيدة داخل وخارج الكلية.</p>	
٢٠٢٩/٧	٢٠٢٦/٥		١-وجود سياسة وخطة معتمدة لتحسين الوضع التنافسي.	العميد ومدير وحدة ضمان الجودة ووحدة التميز الحكومي	<p>١-٣-١-تحديد الوضع التنافسي للكليه بشكل دوري.</p> <p>٢-٣-١-وضع سياسة وخطة لتحسين الوضع التنافسي طبقاً لمؤشرات جائزة مصر للتميز الحكومي.</p>	<p>٣-١-تعزيز الوضع التنافسي للكليه.</p>

	٢٠٢٩/٧	٢٠٢٥/٥	<p>١- الحصول على مركز متقدم في جائزة التميز على مستوى الجامعة والمستوى المحلي.</p> <p>٢- وجود ملف الترشح للجائزة.</p> <p>٣- عدد البحوث التي قامت الكلية بنشرها.</p> <p>٤- تقديم الكلية في تصنيف شنغهاي.</p> <p>٥- تقرير بتصنيف الكلية على المستوى المحلي.</p>	<p>العميد ومدير وحدة ضمان الجودة وفريق جائزة التميز الحكومي.</p>	<p>٤-١- اعداد ملف الكلية للتقدم في جائزة مصر للتميز الحكومي لتشجيع التنافس الفردي والمؤسسي.</p> <p>٤-٢- عمل دراسة عن عناصر الريادة المحلية والدولية وتحديثها بشكل دوري.</p> <p>٤-٣- عمل خطط التحسين والتعزيز لضمان وجود الكلية ضمن اعلى ١٠ % على المستوى المحلي واعلى ٥٠ % على المستوى الدولي.</p>	<p>٤-١- تحقيق رياضة محلية ودولية.</p>	
	٢٠٢٥/٢	٢٠٢٥/١	<p>١- وجود هيكل تنظيمي ملائم ومعتمد.</p> <p>٢- دليل التوصيف الوظيفي وموثق ومعتمد.</p>	<p>العميد ومدير وحدة ضمان الجودة وفريق المسؤول عن معيار القيادة والحكومة.</p>	<p>١-١- مراجعة الهيكل التنظيمي الحالي لتحديد مدى ملائمتها للخطة الاستراتيجية للكلية بشكل دوري.</p> <p>١-٢- تحديث الهيكل التنظيمي واعتماده من مجلس الكلية ونشره.</p>	<p>١-١- الهيكل التنظيمي محدث ومعتمد ومعلن</p>	<p>٢- التأمين على تطبيق أحكامه الجديدة في المؤسسات</p>

	٢٠٢٩/٩	٢٠٢٥/٧	<p>١- تقرير بمدى تفعيل الاليات المعتمدة لاختيار الوكلاء- رؤساء الاقسام - مدير و الوحدات.</p> <p>٢- وجود تقرير عن نمط القيادة بالكلية.</p>	<p>العميد ومدير وحدة ضمان الجودة وفريق المسؤول عن معيار القيادة والحكمة.</p>	<p>١-٢-٢- متابعة تطبيق معايير الية لاختيار الوكلاء- رؤساء الاقسام - مدير و الوحدات بما لا يتعارض مع قانون تنظيم الجامعات.</p> <p>٢-٢-٢- عمل استبيان لتحديد نمط وأسلوب القيادة بالكلية</p> <p>٣-٢-٢- تفعيل مشاركة الطلاب في المجالس واللجان والاهتمام بآرائهم</p>	<p>٢-٢-٢- معايير اختيار القيادات الأكاديمية ونمط القيادة معتمدة ومعنفة.</p>
٥	٢٠٢٩/٣	٢٠٢٥/١	<p>١- وجود خطة تدريبية معتمدة وموثقة.</p> <p>٢- وجود محاضر الدورات وكشوف بأسماء المشاركين.</p> <p>٣- وجود قاعدة بيانات بالمتدربين.</p>	<p>العميد ومدير وحدة ضمان الجودة ووكلاء الكلية.</p>	<p>١-٣-٢- توزيع استبيان لتحديد الاحتياجات التدريبية للقيادات بما يتواافق والاحتياجات الفعلية.</p> <p>٢-٣-٢- وضع خطة تدريبية وفقاً للاحتجاجات في ضوء الاستبيان.</p> <p>٣-٣-٢- عقد الدورات تدريبية في ضوء الخطة.</p> <p>٤-٣-٢- وجود قاعدة بيانات بالدورات وأعداد المتدربين.</p>	<p>٣-٢-٢- تربية المهارات الإدارية لدى القيادات الأكاديمية</p>

٥	٢٠٢٩/٦	٢٠٢٣/٧	<p>١- كل إدارات الكلية ممكنة ٢- سهولة الحصول على البيانات من خلال التطبيقات الذكية. ٣- اتمام اجراءات الحصول على الأيزو ٩٠٠١</p>	<p>مدير وحدة تكنولوجيا المعلومات والفريق المعاون له وامين الكلية و اشراف عميد الكلية.</p>	<p>٤-١- رقمنة العمليات الادارية داخل الكلية. ٤-٢- متابعة ربط الإدارات المختلفة بالكلية من خلال نظام MIS ٤-٣- التقدم للحصول على شهادة آيزو ٩٠٠١</p>	<p>٤-٢- الحصول على شهادة الأيزو الإداري</p>
٦	٢٠٢٩/٣	٢٠٢٥/٣	<p>١- وجود خطة لمواجهة الكوارث والأزمات. ٢- وجود محاضر التدريبات المختلفة لمواجهة الكوارث ٣- تنفيذ سيناريو الإخلاء.</p>	<p>- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. لجنة السلامة والصحة المهنية.</p>	<p>٥-١- اتمام تدريب مجموعه من اعضاء هيئة التدريس ومعاونيه والعمال على التعامل مع الحرائق. ٥-٢- اتمام تدريب مجموعه من اعضاء هيئة التدريس ومعاونيه والعمال على الإسعافات الأولية والحرائق. ٥-٣- التأكد من فعالية وصيانة وسائل وآليات التعامل مع الكوارث بكفاءة. ٥-٤- عمل سيناريو دوري للإخلاء. ٥-٥- تحديث خطط وسيناريوهات للازمات والكوارث المحتملة (شعب</p>	<p>٥-٢- وجود آلية مفعلاً لمواجهة الأزمات والكوارث</p>

					جماعي - انقطاع التيار الكهربائي - حريق - زلزال).	
٢٠٢٩/٩	٢٠٢٥/٩		<p>١- وجود آلية للمحافظة على حقوق التأليف والنشر.</p> <p>٢- وجود دليل ميثاق شرف للكلية.</p> <p>٣- وجود آلية للتعامل مع الشكاوى والمقترحات</p> <p>٤- وجود تقارير تقييد بخلو الكلية من أي ممارسات غير أخلاقية أو تمييز.</p> <p>٥- وجود محاضر دورات التوعية بحقوق الملكية الفكرية.</p>	<p>وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث</p> <p>-أعضاء فريق معايير القيادة والحكمة.</p>	<p>٦-١- عقد دورة تدريبية لزيادة الوعي بقوانين حقوق الملكية الفكرية والنشر.</p> <p>٦-٢- نشر آلية المحافظة على حقوق التأليف والنشر.</p> <p>٦-٣- وضع آلية تضمن العدالة وعدم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس - الهيئة المعاونة - الطلاب - العاملين.</p> <p>٦-٤- تفعيل آلية للتعامل مع الشكاوى والمقترحات</p> <p>٦-٥- التوعية بميثاق شرف للكلية ونشره بطرق متعددة مثل دليل الكلية - الموقع على الانترنت - دليل الجامعة.</p>	<p>٦-٢- ميثاق أخلاقي مفعل في كافة الأنشطة التعليمية والبحثية والخدمية</p>

٥	٢٠٢٩/٩	٢٠٢٥/٧	<p>١- وجود محاضر اجتماع تقييد بمشاركة مدير وحدة ضمان في المجالس الرسمية وعرضه لقضايا الجودة.</p> <p>٢- وجود تقرير يفيد مشاركة ممثلين من مجتمع الكلية في كافة أنشطة الجودة.</p> <p>٣- وجود محاضر دورات تدريب وتأهيل أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري للعمل في وحدة ضمان الجودة.</p> <p>٤- وجود شهادات حضور دورات للتعریف بنظام الاعتماد الدولي من ACPE.</p> <p>٥- زيادة رضا الكوادر العاملة بوحدة ضمان الجودة بنسبة لا تقل عن ٨٥٪.</p> <p>٦- وجود مكافآت وشهادات تقدير لأعضاء هيئة تدريس ومعاونיהם والجهاز الإداري المتميزين في مجال الجودة.</p>	<p>عميد الكلية</p> <p>ومجلس الكلية</p> <p>ومدير وحدة ضمان الجودة</p>	<p>١-٣-١- توفير التجهيزات الكافية والكوادر البشرية المؤهلة الملائمة لوحدة ضمان الجودة.</p> <p>١-٣-٢- توفير مخصصات مالية كافية لوحدة ضمان الجودة لممارسة انشطتها.</p> <p>١-٣-٣- دعوة مدير وحدة ضمان الجودة لحضور مجلس الكلية واللجان المختصة.</p> <p>١-٣-٤- عمل دورات للتعریف بمعايير الاعتماد الدولي من ACPE للقيادات الأكademie ومدير وحدة ضمان الجودة.</p> <p>١-٣-٥- التوسيع في استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي في جمع البيانات وتحليلها.</p> <p>١-٣-٦- تفعيل آلية دعم أعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם والجهاز الإداري المتميزين في مجال الجودة.</p>	<p>١-٣-١- دعم القيادة الأكاديمية لوحدة ضمان الجودة</p> <p>١-٣-٢- تطبيق برنامج وتحسين المستندر لها في ضوء معايير الجودة العالمية</p> <p>١-٣-٣- اعتماد نظم إدارة الجودة بشكل ممنهج</p>	

٥	٢٠٢٩/٦	٢٠٢٥/٦	<p>١- وجود تقرير موثق ومعتمد يبيّن مؤشرات الأداء الكلى للكلية.</p> <p>٢- وجود اجراءات تصحيحية في ضوء المؤشرات الكلية للمؤسسة.</p> <p>٣- محضر اجتماع مشاركة الطلاب في مناقشة استبيانات ونتائج الطلاب.</p>	<p>مدیر وحدة ضمان الجودة</p> <p>معيار ادارة الجودة</p>	<p>١-٢-٣- مراجعة مؤشرات الأداء الكلى للمؤسسة من خلال توزيع وتحليل استبيانات لمجتمع الكلية وفي ضوء معايير الاعتماد الدولي.</p> <p>٢-٣- قياس مؤشرات الأداء الكلى للمؤسسة وتحديد مدى استيفاء معايير الاعتماد الدولي وعرضها في المجالس المختصة وعلى أعضاء هيئة التدريس والأطراfs ذات الصلة.</p> <p>٣-٣- اشراك ممثلين من الطلاب في جلسات مناقشة استبيانات ونتائج الطلاب خلال المؤتمر السنوي.</p>	<p>- ٢-٣ مؤشرات التقويم الذاتي للأداء الكلى للمؤسسة مراجعة ومحدثة</p>
---	--------	--------	--	--	---	---

٣-٣	استمرارية التقويم الذاتي للأداء الكلى للمؤسسة ووجود آليات للمحاسبة والمراجعة بشكل دوري	١-٣-٣-١- تدعيم التقويم الداخلي من خلال لجنة المراجعة الداخلية بوحدة ضمان الجودة بالكلية واعتماد توصياتها.	١-٣-٣-٢- تفعيل دور المراجع الخارجي ومناقشة توصيات العمل على تنفيذها.	١-٣-٣-٣- متابعة تفعيل آلية لتلقى شكاوى الطلاب والمقترنات ووضع ضوابط لعملها وزيادة النوعية بها.	١-٣-٣-٤- تحدث واعتماد توصيف البرنامج بعد المراجعة الداخلية والخارجية.	١-٤-٣-١- تحدث الدراسات الذاتية طبقاً للمعايير المعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم واعتماد للاعتماد البرامجي والمؤسسي
٤-٣	الكلية للحصول على الاعتماد البرامجي وتجديد الاعتماد المؤسسي	١-٤-٣-٢- تحدث الدراسات الذاتية طبقاً للمعايير المعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم واعتماد للاعتماد البرامجي والمؤسسي	١-٤-٣-٣-١- تحدث تقارير البرامج والمقررات لاتخاذ الإجراءات التصحيحية.	١-٤-٣-٣-٢- مناقشة تقارير البرامج والمقررات لاتخاذ الإجراءات التصحيحية.	١-٤-٣-٤- تحدث واعتماد توصيف البرنامج بعد المراجعة الداخلية والخارجية.	١-٤-٤-١- تحدث واعتماد توصيف البرنامج بعد المراجعة الداخلية والخارجية.

				٥-٤-٣- اعتماد وعرض ما تم تنفيذه من خطة التحسين على المجالس المختصة ٦-٤-٣- التقدم بملف الكلية للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد للاعتماد البرامجي وتجديد الاعتماد المؤسسي ٧-٤-٣- التقدم للحصول على الاعتماد الدولي من ACPE . ٨-٤-٣- توفير الاعتمادات المالية المطلوبة للتقدم للاعتماد المحلي والدولي.	
--	--	--	--	---	--

التكلفة بالجنيه	المدة الزمنية		مؤشرات المتابعة وتقدير الأداء	مسئوليّة التنفيذ	الأنشطة	المخرجات	الهدف
	إلى	من					
٢٠٢٩/١٢	٢٠٢٥/١		١- وجود خطة واضحة وموثقة لتحديد العجز في أعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם. ٢- تقرير بتفعيل آليات وقواعد واضحة وموثقة للتعامل مع العجز. ٣- وجود آلية لمراقبة ومواجهة العجز في التخصصات المختلفة.	مجلس الكلية والأقسام العلمية وأمين الكلية	٤-١- عمل احصائيات ودراسات عن احتياجات الكلية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وتوزيعهم في الوظائف الأكademie حالياً ومستقبلاً حتى ٢٠٢٩ في ضوء آلية التعامل مع العجز والفائض. ٤-٢- عمل دراسة لتحديد العجز والفائض في التخصصات المختلفة وفقاً للعبء التدريسي للأقسام العلمية. ٤-٣- عمل دراسة مدى ملائمة أعضاء هيئة التدريس والتخصصات الدقيقة.	٤-١- كفاية أعضاء هيئة التدريس	٤- تقييم قدرات أعضاء هيئة التدريس بما ينبع منهم ومواعينهم والتقييم المستمر لأداء هيئة التدريس

	٢٠٢٩/١٢	٢٠٢٥/٣	<p>١- وجود خطة تدريبية موثقة ومعلنة تغطي الاحتياجات التدريبية الفعلية.</p> <p>٢- عقد ١٥ دورات تدريبية سنويا في مجال استشراف المستقبل وادارة الابتكار.</p> <p>٣- تقارير تقييد مدى استفادة أعضاء هيئة التدريس و من نظام التدريب (وجود آليات لتقييم فعالية ومردود التدريب).</p> <p>٤- وجود نظام لمكافأة أعضاء هيئة التدريس والمعاونين المنتظمين بالتدريب.</p>	<p>أعضاء فريق</p> <p>معايير أعضاء هيئة التدريس</p>	<p>٤-١- تحديث الخطة التدريبية السنوية بناء على الاحتياجات التدريبية الفعلية في الداخل والخارج واعتمادها من المجالس المختصة.</p> <p>٤-٢- إجراء ورش عمل التوعية والتدريب الفني المستمر لبناء الثقافة في مجال استشراف المستقبل لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم.</p> <p>٤-٣- قياس مردود هذه الدورات من خلال استقصاءات موثقة ومعلنة.</p> <p>٤-٤- توفير الدعم المالي للمشاركة في الدوريات والمؤتمرات والندوات العالمية.</p> <p>٤-٥- وجود تقارير بالدورات التدريبية التي حصل عليها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيه من الـ FLDP.</p>	<p>٤-٢- تمية</p> <p>قدرات</p> <p>ومهارات</p> <p>أعضاء هيئة التدريس</p> <p>والمؤتمرات والندوات العالمية.</p> <p>٤-٣- قييم</p> <p>أداء أعضاء هيئة التدريس</p> <p>والمعاونة</p>
	٢٠٢٩/١٢	٢٠٢٥/١	<p>١- وجود تقارير توضح آليات التي تم تنفيذها من أجل تقييم اعضاء هيئة التدريس.</p> <p>٢- وجود تقارير توضح مكافأة اعضاء هيئة التدريس بناء على تقارير الأداء.</p>	<p>رؤساء</p> <p>الأقسام</p> <p>- عميد الكلية</p> <p>- أعضاء فريق</p> <p>معايير أعضاء هيئة التدريس</p>	<p>٤-١- قياس وتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة طبقاً لمعايير واضحة ومعلنة</p> <p>٤-٢- مكافأة المتميزين في الأداء من اعضاء هيئة التدريس والمعاونين (المنحة- تكريم-جوائز).</p>	<p>٤-٣- تقييم</p> <p>أداء أعضاء هيئة التدريس</p> <p>والمؤتمرات والندوات العالمية</p>

٤-٣-١-استبيان لتقييم مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بشكل دوري.	٤-٣-٢-اتخاذ الإجراءات التصحيحية بناء على نتائج الاستبيانات لزيادة الرضا الوظيفي.	٤-٣-٣-متابعة تزويد حجرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالتجهيزات التي تضمن جودة الأداء.	٤-٣-٤-تحديث وتطوير بيئة المعامل البحثية بالكلية.	٤-٣-٥-الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	٤-٣-٦-الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

	٢٠٢٩/١	٢٠٢٥/١	<p>١- وجود خطة واضحة وموثقة لتحديد العجز في الجهاز الإداري.</p> <p>٢- وجود أدليات وقواعد واضحة وموثقة للتعامل مع العجز.</p> <p>٣- وجود آلية لمراقبة ومواجهة العجز في التخصصات المختلفة.</p>	<p>مجلس الكلية والأقسام العلمية وأمين الكلية</p>	<p>٥- تثبية حاجات المؤسسة من أجهزة الإداري وتنمية قدرتهم وتقديرهم</p> <p>٥- كفاية الجهاز الإداري</p> <p>٥- عمل احصائيات ودراسات عن اعداد العاملين بالإدارات المختلفة بالكلية.</p> <p>٥- عمل دراسة لاستيفاء النسب المطلوبة للاعتماد في خلال الخمس سنوات القادمة.</p> <p>٥- عمل دراسة مدى ملائمة تخصصات الجهاز الإداري للمهام الوظيفية المسندة إليهم.</p>
:	٢٠٢٩/١٢	٢٠٢٥/١	<p>١- وجود خطة تدريبية موثقة ومعلنة تغطي الاحتياجات التدريبية الفعلية.</p> <p>٢- عقد ١٠ دورات تدريبية سنوياً في مجال الابتكار واستشراف المستقبل.</p> <p>٣- استقصاءات تقييم مدى استفادة والجهاز الإداري من نظام التدريب (وجود أدليات لتقييم فعالية ومردود التدريب)</p>	<p>- عميد الكلية - أمين الكلية - رؤساء الأقسام الإدارية - أعضاء فريق معيار الجهاز الإداري</p>	<p>٥- تطوير بيئة العمل</p> <p>٥- تطوير قدرات ومهارات الجهاز الإداري.</p> <p>٥- تحديث خطة تدريبية سنوية معتمدة بناء على الاحتياجات التدريبية الفعلية في الداخل والخارج.</p> <p>٥- المتابعة الدورية لتدريب الجهاز الإداري على وسائل التكنولوجيا الحديثة لدعم التحول الرقمي.</p> <p>٥- عقد دورات تدريبية متميزة لرفع قدرات الاداريين في مجال الابتكار واستشراف المستقبل.</p>

			٤- وجود تقارير لمكافأة الجهاز الإداري المتميزين.		٥-٤-قياس مردود هذه الدورات من خلال استقصاءات موثقة ومعلنة. ٥-٥-وضع آلية لمكافأة الجهاز الإداري المنتظمين في الدورات التدريبية.	
٥	٢٠٢٩/١٢	٢٠٢٥/١	١- وجود تقارير سنوية لتقدير أداء الجهاز الإداري. ٢- وجود تقارير توضح مكافأة وتكريم الجهاز الإداري.	-عميد الكلية -امين الكلية -رؤساء الأقسام -الإدارية -أعضاء فريق معيار الجهاز الإداري	٥-١-استمرارية التقييم الدوري لأداء الجهاز الإداري من خلال معايير واضحة ومعلنة ٥-٢-تفعيل نظام التقييم السنوي ومكافأة المتميزين في الأداء من الجهاز الإداري.	٥-٣-تقدير أداء والجهاز الإداري
٥	٢٠٢٩/١٢	٢٠٢٥/١	١- زيادة رضا الجهاز الإداري عن الكلية (التعيينات - البرامج التدريبية-نظام التقييم) بنسبة لا تقل عن٪٨٥. ٢- وجود تقرير بالإجراءات التصحيحية التي تساهم في رفع الأداء الكلى للكلية.	أعضاء فريق معيار الجهاز الإداري	٥-١-عمل استبيانات سنوية لتقدير مستوى الرضا الوظيفي للإداريين. ٥-٢-اتخاذ الإجراءات التصحيحية بناءً على نتائج الاستبيانات لزيادة الرضا الوظيفي. ٥-٣-تزويد حجرات الجهاز الإداري بالتجهيزات التي تضمن جودة الأداء.	٥-٥-الرضا الوظيفي للإداريين

<p>١- ميوزن</p>	<p>٢٠٢٩/١٢</p>	<p>٢٠٢٥/١</p>	<p>١- تسلم الكلية للمبنى المطابق للNORMS . ٢- وجود تقارير عن توافر أليات الأمان والسلامة بالمعامل ونظافة وصيانة المبني.</p>	<p>- عميد الكلية - أمين الكلية - لجنة السلامة والصحة المهنية -</p>	<p>٦-١-١- تسليم المبني والمعامل بالدور الخامس طبقاً للNORMS. ٦-٢-١- متابعة نظم الأمان والسلامة بالمعامل وتوكيد جميع الغرف والمعامل والمدرجات .. ٦-٣-١- متابعة تفعيل آلية لتشغيل المعامل ونظافة وصيانة المبني طبقاً للممارسات التشغيلية الجديدة.</p>	<p>٦-١- استدامة اليات التشغيل وإدارة البنية التحتية للكلية.</p>
<p>٢- :</p>	<p>٢٠٢٩/١</p>	<p>٢٠٢٥/١</p>	<p>١- وجود موقع محدث بالمعلومات والوثائق الخاصة بالكلية على شبكة الإنترن트. ٢- زيادة عدد المترددين على موقع الكلية بنسبة ٢٠٪ سنويًا ٣- متابعة تحديث الموقع باستمرار بالأخبار والفعاليات الخاصة بالكلية.</p>	<p>- مدير وحدة تكنولوجيا المعلومات والفريق المعاون - أمين الكلية - رؤساء الأقسام</p>	<p>٦-١-٢- تحديث المعامل وقاعات التدريس بوسائل الاتصال المختلفة وكذا شبكة انترنت فائق السرعة لضمان امكانية تفعيل تطبيقات IOT. ٦-٢-١- تحديث موقع الكلية بصفة دورية بالمعلومات التي تعطي مختلف أنشطة الكلية. ٦-٢-٣- شراء سيرفر لاستضافة موقع الكلية ونظم التعليم الإلكتروني.</p>	<p>٦-٢-١- وسائل الاتصال وتقنيات المعلومات وفعالية.</p>

			<p>١- وجود تقارير تفيد بأيات الدعاية عن برامج الكلية المتميزة</p> <p>٢- زيادة إقبال الطلاب الوافدون إلى الكلية بنسبة ١٠٪ سنويًا.</p> <p>٣- وجود تقرير عن الخدمات التي يقدمها مركز الخدمة العامة بالكلية والعائد على الاستثمار.</p> <p>٤- وجود قاعدة بيانات بعد الدورات المنفذة والمستفيدين منها.</p> <p>٥- وجود قاعدة بيانات بعد المشروعات المملوكة بالكلية.</p>	<p>- عميد الكلية</p> <p>- وكلاء الكلية</p>	<p>٦-١- عمل آلية للتعرف بالبرامج المتميزة المتوفرة بالكلية لجذب الطالب الوافدين.</p> <p>٦-٢- التعريف بالخدمات والاستشارات التي تقدمها الكلية من خلال مركز الخدمة العامة.</p> <p>٦-٣- عمل خطة لتنفيذ دورات التعليم المستمر بالكلية.</p> <p>٦-٤- التقدم بمقترنات للجهات المانحة للحصول على التمويل.</p> <p>٦-٥- استحداث برامج مهنية مميزة بمصروفات على مستوى طلاب مرحلة البكالوريوس وكذا مرحلة الدراسات العليا.</p> <p>٦-٦- عمل خطة لترشيد استهلاك الورق- الكهرباء والمياه من خلال التوسع في استخدام الوسائل الالكترونية وانترنت الاشياء</p> <p>٦-٧- التوسع في تطبيق التقنيات الخضراء واعادة التدوير لضمان الاستغلال الافضل للموارد المختلفة.</p>	<p>٦-٣-٣- تنمية الموارد الذاتية للكلية وترشيد معدلات الانفاق.</p>
:	٢٠٢٩/١٢	٢٠٢٥/١				

	٢٠٢٩/١٢	٢٠٢٥/١	<p>١- المعايير الأكاديمية القومية للصيدلة ٢٠١٧(NARS) متبناه بقرارات موثقة وعلنة.</p> <p>٢- وجود محاضر الدورات التدريبية للتعریف بالـ NARS وكذلك توصیف البرنامج والمقررات طبقاً لنظام الكفايات</p> <p>٣- وجود تقریر توافق بين المعايير الأكاديمية التي تبنتها الكلية مع البرامج واستراتيجیات التدريس والتعلم.</p> <p>٤- توصیف البرامج والمقررات معتمد وموثق وعلن.</p>	<p>وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب</p> <p>مدیر وحدة ضمان الجودة</p> <p>رؤساء الأقسام</p>	<p>١-١-١- عقد ورشة عمل للتعریف بالمعايير الأكاديمية القومية.</p> <p>٢-١-٧- متابعة مدى توافق البرامج والمقررات واست簌راتيجیات التدريس والتعلم لمخرجات واهداف المعايير الأكاديمية القومية (NARS ٢٠١٧).</p> <p>٣-١-٧- عقد دورة تدربیة عن توصیف البرنامج والمقررات واعداد توصیف البرنامج والمقررات بنظام الجدارات.</p> <p>٤-١-٧- تحديث توصیف برنامج ومقررات برنامج البكالوریوس واعتمادها في المجالس الرسمية سنوياً.</p>	<p>٦- تعاون وتفاهم وتقدير بذل جهود</p> <p>٧- تطبيق وتنفيذ وتحقيق أهداف المعايير الأكاديمية القومية (NARS) (٢٠١٧)</p>
--	---------	--------	--	--	--	--

	٢٠٢٩/٧	٢٠٢٥/٧	<p>١- وجود تقارير المراجعين الداخليين والخارجيين موثقة ومعتمدة ومعلنة.</p> <p>٢- تقرير عن مدى الاستفادة من المراجعين (داخليه وخارجيه وتقارير سنوية موثقة ومعلنة ومعتمدة).</p> <p>٣- وجود تقرير عن مدى مساهمة مخرجات التعلم في تنمية مهارات الطلاب موثق وعلن ومعتمد.</p> <p>٤- وجود تقارير البرامج وتقرير ب مدى الاستفادة من اراء ونتائج طلاب السنة الاخرية من البرنامج.</p> <p>٥- وجود خطة تحسين معتمدة وموثقة ومعلنة.</p>	<p>-وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب</p> <p>-مدير وحدة ضمان الجودة</p> <p>-وحدة القياس والتقويم</p>	<p>٦-١- عمل دورة تدريبية عن آلية التقويم الذاتي للبرامج الدراسية.</p> <p>٦-٢- توزيع استبيان عن مدى رضا سوق العمل عن البرامج والمقررات وتحليل النتائج وعرضها</p> <p>٦-٣- تصميم استبيانات تبين مساهمة مخرجات التعلم المستهدفة في تنمية المهارات للطلاب.</p> <p>٦-٤- تفعيل آليات تحديث وتقويم البرنامج وذلك فور تخرج دفعة من البرنامج.</p> <p>٦-٥- عمل خطة التحسين في ضوء نتائج الاستبيانات واعتمادها.</p>	<p>٢-٧ تحسين ومراجعة مستمرة للبرامج والمقررات والمخرجات التعليمية المستهدفة.</p>	
--	--------	--------	--	--	---	--	--

٣	٢٠٢٩/١	٢٠٢٥/١	<p>١- وجود قاعدة بيانات بالأجهزة المتاحة بالمعامل بالأقسام العلمية.</p> <p>٢- وجود خطة صيانة للأجهزة والمعامل معتمدة وموثقة ومحدثة كل عام.</p> <p>٣- وجود تقرير بالتدفقات المالية للإنفاق على احتياجات المعامل وصيانتها.</p>	<p>-وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب</p> <p>-وكيل الكلية للدراسات العليا</p> <p>- لجنة المعامل مدير وحدة ضمان الجودة</p>	<p>٦-٣-٧ تحديد الكيمياويات المطلوبة طبقاً لاحتياجات العملية التعليمية في مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا.</p> <p>٦-٢-٣-٧ وضع المواصفات الفنية للكيمياويات وطرح المناقصة وتدريب العاملين عليها.</p> <p>٦-٣-٣-٧ تشغيل ووضع خطة الصيانة للأجهزة.</p> <p>٦-٤-٣-٧ تجهيز وتشغيل المعامل البحثية بالدور الخامس.</p>	<p>٣-٧ تزويد معامل الكلية بمختلف أنواع الأجهزة والكيمياويات</p>
٤	٢٠٢٩/١	٢٠٢٥/١	<p>١- وجود مكتبة مطورة ومحدثة ومميكة.</p> <p>٢- زيادة رضا الطالب عن البرنامج التعليمي بالكلية.</p> <p>٣- وجود تقارير تفيد باشراك الطلاب بالعملية البحثية.</p>	<p>-وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب</p> <p>-لجنة شؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة</p> <p>- مدير وحدة ضمان الجودة</p> <p>- لجنة دعم البحث العلمي والابتكار.</p>	<p>٦-٤-٧ تزويد المكتبة بالمراجع العلمية وشرائها مع اتاحة النسخة الالكترونية للكتب والبرامج.</p> <p>٦-٢-٤-٧ تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية في المجالات الصيدلية الحديثة لتأهيل الطلاب لسوق العمل.</p> <p>٦-٣-٤-٧ اشراك الطلاب بالمشروعات البحثية بالتعاون مع صندوق دعم النابغين.</p>	<p>٤-٧ تطوير مهارات الطلاب في مختلف المجالات الصيدلية</p>

	٢٠٢٩/٧	٢٠٢٥/٧	<p>١- استراتيجية التدريس والتعلم معتمدة وموثقة.</p> <p>٢- الاستراتيجية معلنة وموثقة على موقع الكلية على الشبكة الدولية وفي كتبيات.</p> <p>٣- وجود آلية مراجعة ثانوية لاستراتيجية التدريس والتعلم وللاستفادة من نتائج المراجعة وتحديث الاستراتيجية في ضوء نتائج تقويم الطلاب ونتائج الاستبيانات.</p>	<p>-وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب</p> <p>- لجنة تطوير المناهج</p> <p>- مدير وحدة ضمان الجودة</p>	<p>١-١-٨ عمل دورة تدريبية للتعريف باستراتيجيات التعليم والتعلم.</p> <p>٢-١-٨ تحديث استراتيجية للتدريس والتعلم باشتراك مستفيدين داخليين وخارجيين واعتمادها من المجالس الرسمية.</p> <p>٣-١-٨ قياس مردود تطبيق الاستراتيجية المحدثة على الجدارات المكتسبة ونتائج الطلاب.</p>	<p>١-٨-ا-الارتقاء بالتدريس والتعلم واعتمادها</p>	<p>٢- تكامل آليات التعليم والذكاء الاصطناعي في استراتيجية التعليم والتعلم</p>
٥	٢٠٢٩/١	٢٠٢٥/١	<p>١- وجود محاضر لعدد ٥ دورات في أساليب التدريس والتعلم غير التقليدية.</p> <p>٢- وجود تقرير تحديد الأنماط غير التقليدية التي تتبعها المؤسسة في التعليم والتعلم.</p> <p>٣- وجود مقررات الكترونية بالكلية وتقرير عن المقررات التي تستخدم المعامل الافتراضية والواقع الافتراضي المعزز.</p> <p>٤- زيادة رضا المستفيدين عن أساليب التدريس والتعلم.</p>	<p>-وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب</p> <p>- لجنة تطوير المناهج</p> <p>- مدير وحدة ضمان الجودة</p>	<p>١-٢-٨ عقد دورات تدريبية عن الأنماط غير التقليدية للتعليم والتعلم مثل التعلم الذاتي والتعلم التفاعلي والتعلم بالأقران والتعلم الإلكتروني.</p> <p>٢-٢-٨ وجود آلية لمراجعة توافق أساليب التدريس والتعلم مع المخرجات التعليمية المستهدفة للخريج.</p> <p>٣-٢-٨ عمل منصة تعليمية للكلية تشمل جميع البرامج في مرحلتي البكالوريوس والدراسات العليا.</p>	<p>٢-٨ تحسين أساليب التدريس والتعلم</p>	<p>٢- تكامل آليات التعليم والذكاء الاصطناعي في استراتيجية التعليم والتعلم</p>

			<p>٥- وجود برنامج تدريب صيفي مطور يضمن الاستفادة القصوى من البرنامج.</p> <p>٦- وجود برنامج تدريسي مطور للتدريب في سنة التدريب الاجباري (الامتياز).</p>		<p>٤-٢-٨- دمج المعامل الافتراضية وتطبيقات الواقع الافتراضي المعزز في عملية التدريس والتعلم.</p> <p>٤-٢-٨- وضع آلية موحدة ومطورة لنظام التدريب الصيفي في الكلية.</p> <p>٤-٢-٨- وضع آلية موحدة ومطورة للتدريب في سنة التدريب الاجباري (الامتياز).</p>	
٢٠٢٩/١	٢٠٢٥/١		<p>١- وجدة مصفوفة تحقق المخرجات التعليمية للمقرر مع الورقة الامتحانية (blueprint)</p> <p>٢- وجود تقرير لجنة المراجعة الداخلية عن مدى استيفاء الاختبارات لمخرجات التعلم.</p> <p>٣- وجود اليات بالأقسام العلمية للتأكد من عدالة تقويم الطلاب</p> <p>٤- وجود تقرير عن فعالية نظام موحد لتنظيمات الطلاب.</p> <p>٥- وجود تقرير عن نظام معتمد للممتحنين الخارجيين بالمقررات المختلفة.</p>	<p>-وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب</p> <p>- مجلس الكلية</p> <p>- مدير وحدة ضمان الجودة</p> <p>-وحدة القياس والتقويم</p>	<p>١-٣-٨- مراجعة مدى استيفاء الامتحانات لمخرجات التعلم المستهدفة للتأكد من عدالة تقويم الطلاب والآلية الموحدة للتظلمات في المؤسسة.</p> <p>٢-٣-٨- متابعة تفعيل اليات التظلم والتأكد من عدالة تقويم الطلاب.</p> <p>٣-٣-٨- التأكد من استمرارية نظام الممتحنين الخارجيين ومعايير اختيارهم ووضع آلية موحدة للاختبارات الشفهية.</p> <p>٤-٣-٨- التوسع في تطوير الاختبارات العملية من خلال تطبيق نظام OSPE/OSCE</p> <p>٥-٣-٨- الاستعانة بنظم الاختبارات الالكترونية والتصحيح الالكتروني في عمليات التقييم.</p>	<p>٣-٨- معايير موحدة وعادلة لأنماط المختلفة للتقويم الطلابي.</p>

			<p>٦-وجود شكل قياسي معتمد ومعلن وموثق للورقة الامتحانية.</p> <p>٧-وجود تقرير بعد المقررات التي تم تطوير نظام التقويم بها وتطبيق OSPE/OSCE</p>			
٤-٨	٢٠٢٩/٩	٢٠٢٥/١	<p>١-وجود خطة موثقة ومعتمدة لتدريب أعضاء هيئة التدريس على تصميم واستخدام بنوك الأسئلة.</p> <p>٢-تدريب ١٠٠٪ من اعضاء هيئة التدريس على بنوك الأسئلة.</p> <p>٣-وجود بنوك اسئلة معتمدة وملونة.</p> <p>٤-وجود تقرير موثق ومعتمد من المجالس المختصة عن رضا الطلاب عن اسلوب التقويم الجديد</p> <p>٥-تقرير معتمد ومعلن من المجالس المختصة عن تأثير استخدام بنوك الأسئلة على معدل إنجاز الطلاب في المقررات الدراسية.</p>	<p>- وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب - مدير وحدة ضمان الجودة - مدير وحدة القياس - وتقديم الأداء</p>	<p>٤-٨-١-تدريب أعضاء هيئة التدريس على تصميم واستخدام بنوك الأسئلة من خلال عقد الدورات التدريبية اللازمة.</p> <p>٤-٨-٢-إنشاء بنوك اسئلة واعتمادها ووضع اليه لتحديثها.</p> <p>٤-٨-٣-توزيع استبيان لقياس رضاء الطلاب على اسلوب التقييم الجديد وعدهاته وتحليل نتائجها وعرضها واعتمادها من المجالس المختصة.</p> <p>٤-٤-٤-وضع اليه للاستفادة من نتائج تقويم الطلاب في تطوير برنامج الكلية والمقررات</p> <p>٤-٤-٥-قياس تأثير استخدام بنوك الأسئلة على معدل انجاز الطلاب في المقررات الدراسية وعرضه على المجالس المختصة.</p>	<p>٤-٨-١-وضع نظام محدث للتقويم الطلابي و نظام مفعل لتحليل نتائج تقويم الطلاب</p>

		<p>١- وجود تقرير معلن وموثق عن سياسات القبول والتحويل وتقرير عن نسبة التحويلات من والى الكلية.</p> <p>٢- وجود تقرير معلن وموثق عن متوسط معدل الزيادة في اعداد الطالب الوافدين سنويا.</p> <p>٣- جود برامج تعريفية للطلاب الجدد عن نظام القبول والتحويل بالكلية موثقة ومعلنة داخل الكلية وفي دليل الطالب على الموقع الإلكتروني.</p> <p>٤- وجود تقرير موثق عن مدى ملامة أعداد الطلاب المقبولين مع القدرة المؤسسية للكلية وجود اليه موثقة ومعلنة تحدد أعداد المقبولين سنويا.</p> <p>٥- وجود تقارير توثق نتائج استبيانات رضاة الطلاب عن سياسات القبول ومدى ملائمة البرامج الدراسية لرغباتهم وجود اليه معتمدة وموثقة ومعلنة لرعاية الطلاب الوافدين.</p>	<p>وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب مدير وحدة الجودة</p>	<p>١-١-٩- تصميم استبيانات لقياس مستوى رضا الطلاب المحولون من والى الكلية وتحليلها وعرض نتائجها في المجالس المختصة.</p> <p>١-٣-٩- إعلان سياسات القبول والتحويل داخل الكلية وفي دليل الطالب وعلى الموقع الإلكتروني.</p> <p>٤-١-٩- إعداد وتنظيم برامج تعريفية للطلاب الجدد والوافدون عن نظام القبول والتحويل بالكلية عن طريق موقع الكلية وشاشات العرض.</p> <p>٤-٤-٩- استكمال التحول الرقمي للخدمات الطلابية.</p>	<p>١-٩- سياسات واضحة ومعتمدة وموثقة لقبول والتحويل ودعم الطلاب الوافدين</p>
٢٠٢٩/١٢	٢٠٢٥/١				

<p style="text-align: center;">٢٠٢٩/١٢</p>	<p style="text-align: center;">٢٠٢٥/١</p>	<p>١- واجبات محددة ومعلنة للمرشد الأكاديمي وقوائم الارشاد الأكاديمي ومحاضر للاجتماع مع المشرف الأكاديمي.</p> <p>٢- وجود دليل سنوي مطبوع للإرشاد الأكاديمي معتمد من المجالس المتخصصة ؛ وال ساعات المكتبية معلنة بشكل واضح ووجود تقرير عن قائمة احتياجات الطلاب الفعلية معتمد وموثق.</p> <p>٣- وجود تقرير عن خدمات الدعم الطلابي.</p> <p>٤- زيادة رضا الطلاب عن الاليات المعتمدة للدعم الطلابي والتسهيلات الخاصة لذوي الاحتياجات الخاصة بنسبة لا تقل عن ٨٥٪.</p> <p>٥- تقرير معتمد وموثق عن أعداد الطلاب المتفوقين والمتعثرين سنوياً والية معتمدة وموثقة ومعلنة لدعم وتحفيز المتفوقين والنهوض بالمتعثرين ووجود الية معتمدة.</p> <p>٦- وجود تقرير موثق عن التسهيلات التي تقدمها الكلية لذوي الاحتياجات الخاصة.</p> <p>وجود خطط تحسين لأالية دعم الطلاب والارشاد الأكاديمي.</p>	<p>- مجلس الكلية</p> <p>- وكيل الكلية لشؤون التعليم</p> <p>مدير وحدة الجودة</p> <p>رعاية الشباب</p>	<p>١- فعالية تحليل استبيانات قياس رضا الطالب عن الإرشاد الأكاديمي والمكتبية.</p> <p>٢- عمل خطط لتحسين وتطويراليات الدعم الطلابي بالكلية (الدعم المادي النفسي الاجتماعي والرعاية الصحية ولذوي الاحتياجات الخاصة)</p> <p>٣- حصر عدد الطلاب ذوى الاحتياجات الخاصة وتصميم استبيان عن مدى رضاهem عن التسهيلات التي تقدمها لهم الكلية.</p> <p>٤- توفير الرعاية للطلاب المتعثرين والمعرضين للرسوب وإعلام الطلاب بنظام الإرشاد الأكاديمي وقياس رضاهem من خلال الاستبيانات.</p> <p>٥- الاستفادة من وسائل التواصل الحديثة في دعم الطلاب وحل مشكلاتهم.</p> <p>٦- متابعة تفعيل اليات اكتشاف الطلاب الموهوبين والمبتكرين وتقديم الدعم المناسب لهم.</p>	<p>٩- تعزيز الإرشاد الأكاديمي وتطوير نظم الدعم الطلابي</p>
--	---	---	---	---	--

.	٢٠٢٩/١٢ ٢٠٢٥/١	<p>١- وجود خطة سنوية للأنشطة الطلابية. ٢- تقرير معتمد وموثق بنسبة الطلاب المشاركين في الأنشطة المختلفة. ٣- نسبة رضا الطلاب عن الأنشطة الطلابية لا تقل عن ٨٥٪ سنويا. ٤- وجود تقارير توضح مكافأة الطلاب المتفوقين في الأنشطة الطلابية.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - عميد الكلية - وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب - مدير وحدة الجودة - رعاية الشباب 	<p>١-٣-٩- عمل خطة سنوية للأنشطة الطلابية (علمية-ثقافية-رياضية-اجتماعية) واعتمادها. ٢-٣-٩- حصر أعداد الطلاب المشاركين في الأنشطة المختلفة وتعزيز دور لجنة دعم البحث العلمي والابتكار. ٣-٣-٩- توزيع وتحليل استبيانات دورية لقياس رضا الطلاب عن الأنشطة التي تقدمها الكلية. ٤-٣-٩- تشكيل لجنة لوضع آلية لتقدير ومكافأة المتفوقين في الأنشطة الطلابية. ٥-٣-٩- عقد اتفاقيات تبادل طلابي مع المؤسسات التعليمية والمهنية على المستوى المحلي والدولي لتعزيز مهارات الطلاب من خلال إتاحة فرص التدريب في المؤسسات المختلفة.</p>	٣-٩ تعزيز الأنشطة الطلابية
--	--	--	--	---	---

<p style="text-align: center;">٢٠٢٩/١٢</p>	<p style="text-align: center;">٢٠٢٥/١</p>	<p>١- قاعدة بيانات للخريجين مفعلة ومحذثة بشكل سنوي. ٢- تقارير بفعاليات الملتقى التوظيفي ولجنة التوجيه المهني وحفل الخريجين بشكل سنوي. ٣- تقرير موثق ومعتمد لتحديد مواصفات الخريج المطلوبة وجود برامج لإعداد الخريجين لسوق العمل معتمدة وموثقة ومعلنة في المجالس المختصة. ٤- وجود تقرير عن نسبة المستفيدين من برامج التعليم المستمر سنوياً وجود كتيب سنوي للخريجين. ٥- وجود تقرير عن أنشطة توضح العلاقة بين الخريجين والكلية.</p>	<p>- لجنة شؤون البيئة وتنمية المجتمع</p> <p>- فريق الطالب والخريجون</p> <p>معايير</p>	<p>٤-٩-١- تحديث قاعدة بيانات الخريجين بالاشتراك مع إدارة الخريجين.</p> <p>٤-٩-٢- توزيع وتحليل استبيانات للخريجين والمستفيدين لأخذ الآراء في البرامج التعليمية والخرجات التعليمية المستهدفة وتحليل النتائج وعرضها على المجالس المختصة.</p> <p>٤-٩-٣- إقامة الملتقى التوظيفي والمؤتمر الطلابي بشكل سنوي.</p> <p>٤-٩-٤- عمل حفلة للخريجين وتكريم الخريجين المميزين.</p> <p>٤-٩-٥- وضع خطة لبرامج التطوير المهني والتعليم المستمر لإعداد وتحسين مهارات الخريجين لسوق العمل وحصر المستفيدين من هذه البرامج سنوياً.</p> <p>٤-٩-٦- تفعيل لجنة التوجيه المهني من أجل تعريف الطلاب باحتياجات سوق العمل.</p>	<p>٤-٩- خدمات الخريجين</p>
--	---	--	---	--	----------------------------

<p style="text-align: right;">> عيون</p> <p style="text-align: center;">٢٠٢٩/١٢ ٢٠٢٥/١</p>	<p>١- وجود الية لتشجيع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على إجراء البحث العلمية.</p> <p>٢- وجود تقارير لجنة الأخلاقيات البحث العلمي عن الأبحاث التي يتم اجراؤها بالكلية.</p> <p>٤- وجود قرار بتخصيص نسبة من موارد الكلية الذاتية لدعم البحث العلمي.</p> <p>٥- التقدم لمشاريع بحثية ممولة.</p> <p>٦- وجود تقارير يوضح عدد المشاركين بالدورات التدريبية التخصصية.</p> <p>٧- وجود قاعدة بيانات بالأبحاث الفائزه بجوائز النشر العلمي سنويا.</p> <p>٨- وجود محاضر وتقارير تفيد بإقامة المؤتمر العلمي الدولي الكلية.</p> <p>٩- العدد الاول لمجلة الكلية.</p>	<p>وكيل الكلية للدراسات العليا-الأقسام العلمية</p> <p>لجنة دعم البحث العلمي والابتكار</p> <p>لجنة تنظيم المؤتمر العلمي الدولي الاول</p> <p>هيئة تحرير المجلة العلمية</p>	<p>١-٢-١٠- متابعة وتفعيل الية لتشجيع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على إجراء البحث العلمية.</p> <p>٢-٢-١٠- التوعية بقواعد واجراءات لجنة أخلاقيات البحث العلمي للتأكد من توافق الأبحاث لقواعد والإرشادات الدولية والضوابط الوطنية.</p> <p>٣-٢-١٠- الإعلان عن مشروعات تنافسية بين الأقسام بقيمة ٢٠٠ ألف جنيه سنويا تمول من الموارد الذاتية للكلية</p> <p>٤-٢-١٠- تحفيز وتشجيع البحث العلمي عن طريق ترشيح الابحاث المتميزة للحصول على جوائز على مستوى الجامعة.</p> <p>٥-٢-١٠- عقد دورات تدريبية للباحثين للتعرف على كيفية كتابة المشاريع البحثية وكذا الجهات المانحة.</p> <p>٦-٢-١٠- اصدار العدد الاول لمجلة الكلية العلمية واعتمادها من لجان ترقیات اعضاء هيئة التدريس.</p> <p>٧-٢-١٠- عقد المؤتمر العلمي الدولي الاول للكلية.</p>	<p>٢-٢-١٠- رفع كفاءة العملية البحثية بالكلية ونشر الوعي بأخلاقيات البحث العلمي ومراقبة تطبيقها</p>
--	--	--	---	--

٤	٢٠٢٩/١	٢٠٢٥/١	<p>١- وجود اتفاقية مع بعض الجامعات المحلية.</p> <p>٢- وجود اتفاقية مع بعض الجامعات الأجنبية</p> <p>٥- وجود قاعدة بيانات محدثة للأبحاث العلمية.</p> <p>٦- وجود آلية لتسويق البحث العلمية.</p> <p>٧- وجود تقرير بالجهات الصناعية والدوائية التي تم التعاون معها من خلال الاستشارات او تقديم الحلول البحثية.</p> <p>٨- وجود حاضنة تكنولوجية في مجال اكتشاف الدواء.</p>	<p>- وكيل الكلية للدراسات العليا</p> <p>- لجنة العلاقات الثقافية</p> <p>- عميد الكلية وأعضاء هيئة التدريس</p> <p>- وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة</p>	<p>١٠- إنشاء قاعدة بيانات للبحوث العلمية وبراءات الاختراع.</p> <p>١٠-٢- عقد اتفاقيات مع الجامعات المحلية والأجنبية في مجال التبادل الطلابي والبحث العلمي.</p> <p>١٠-٣- وضع آلية لتسويق البحث العلمية لمعالجة مشكلات المجتمع بالتعاون مع TICO.</p> <p>١٠-٤- عمل بروتوكولات تعاون في المجالات البحثية الصيدلية مع المراكز والشركات ذات الصلة.</p> <p>١٠-٥- وضع خطة لتحويل الكلية إلى حاضنة تكنولوجية في مجال البحث العلمي في الصيدلة في ضوء قانون حواجز العلوم والتكنولوجيا.</p> <p>١٠-٦- عمل آلية لتعظيم الاستفادة من المبعدين بالخارج في ضوء المبادرة الرئيسية جسور التنمية.</p>	<p>٤- دعم الأبحاث التطبيقية وربط الأكاديمية بالصناعة ونقل التكنولوجيا</p>
---	--------	--------	---	---	--	---

٤	٢٠٢٩/١٢	٢٠٢٥-١	<p>١-وجود مصفوفة توضح مطابقة المعايير المتبناة للمعايير الأكاديمية المرجعية القومية.</p> <p>٢-وجود برامج تعليمية موصفة ومصفوفة توضح توافق البرامج للائحة الداخلية والمعايير الأكاديمية المتبناة.</p> <p>٣-وجود توصيف للمقررات الدراسية متضمنة أهداف المقرر ونواتج التعلم وموضوعات المحتوى العلمي وطرق التدريس والتعليم والتقويم والمراجعة العلمية.</p> <p>٤-وجود مصفوفة توضح توافق توصيف المقررات الدراسية مع البرامج التعليمية.</p>	<p>وكيل الكلية للدراسات العليا ورؤساء الأقسام</p>	<p>١١-١-المراجعة الدورية للبرامج والمقررات في ضوء التطورات البحثية والعلمية</p> <p>١١-٢-عمل مصفوفة توضح مطابقة المعايير الأكاديمية المتبناة مع المعايير القياسية القومية الاسترشادية</p> <p>١١-٣-مراجعة مدى توافق استراتيجية التدريس والتعلم مع نواتج تعلم المقررات الدراسية والبرامج التعليمية.</p>	١١
---	---------	--------	--	---	--	----

	٢٠٢٩/١٢	٢٠٢٥/١	<p>١-نتائج تحليل الاستبيانات.</p> <p>٢-تقرير بالإجراءات التصحيحية التي تمت.</p> <p>٣- توفير الاحتياجات البحثية الأساسية من أجهزة ومستلزمات معملية من خلال الموارد الذاتية بالكلية.</p>	<p>عميد الكلية ووكيل الكلية للدراسات العليا والأقسام العلمية</p>	<p>١١-١-٣- التحديث المستمر للتجهيزات السمعية والبصرية بقاعات الدراسات العليا.</p> <p>١١-٢-٣- شراء الأجهزة العلمية والكماليات البحثية طبقاً لاحتياجات الأقسام العلمية.</p> <p>١١-٣-٣- استبيان طلاب الدراسات العليا عن مدى رضاهم عن الفاعلات الدراسية والمعامل والمستشفى التعليمي.</p> <p>١١-٤-٣- استبيان طلاب الدراسات العليا عن مدى رضاهم عن التجهيزات البحثية.</p> <p>١١-٥-٣- اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة في ضوء نتائج الاستبيانات.</p>	<p>١١-٣- توفير الموارد والإمكانات والتسهيلات اللازمة للعملية التعليمية</p>
	٢٠٢٩/١٢	٢٠٢٥/١	<p>١-وجود تقارير توضح آلية تقييم طلاب الدراسات العليا وكيفية وضع الاختبارات.</p> <p>٢- عمل مصفوفة توضح توافق طرق التقييم مع توصيف المقررات الدراسية في ضوء نواتج التعلم المستهدفة.</p>	<p>عميد الكلية ووكيل الكلية للدراسات العليا والأقسام العلمية</p>	<p>١١-٤-١-تنوع طرق اختبارات طلاب الدراسات العليا.</p> <p>١١-٤-٢- متابعة دورية لقياس قدرة الاختبارات على تحقيق نواتج التعلم المستهدفة وضمان عدالتها وموضوعيتها.</p> <p>١١-٤-٣- استخدام التصحيح الإلكتروني في عمليات التقييم.</p>	<p>١١-٤-١-آلية عادلة وموضوعية تستخدم أساليب تمنوعة لنقويم الطلاب وقياس نواتج التعليم المستهدفة</p>

		<p>١- وجود استبيانات توضح آراء الطلاب في المقررات وطرق التدريس.</p> <p>٢- وجود عدد ٤ محاضر لقاء القيادات الأكademie مع طلاب الدراسات العليا سنوياً.</p> <p>٣- وجود تقارير سنوية تشمل آراء المراجعين الخارجيين وآراء الطلاب في البرامج التعليمية.</p> <p>٤- وجود خطة للتحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية الضرورية للتغلب على مواطن الضعف وتطوير الخدمات التعليمية المقدمة.</p> <p>٥- وجود مراسلات ومحاضر اجتماعات توضح اطلاع الكلية للأطراف المعنية على التقارير السنوية الخاصة بالدراسات العليا.</p>	<p>عميد الكلية ووكيل الكلية للدراسات العليا والأقسام العلمية ووحدة القياس والتقويم الأداء</p>	<p>١١-٥-١- عمل استبيانات لقياس آراء طلاب الدراسات العليا في المقررات وطرق التدريس والموارد المتاحة.</p> <p>١١-٥-٢- عمل لقاءات دورية مع طلاب الدراسات العليا للوقوف على حاجاتهم بشكل مستمر.</p> <p>١١-٥-٣- إعداد تقارير سنوية للبرامج والمقررات متضمنة نتائج تحليل آراء المراجعين والطلاب. ومدى توافق محتوى الورقة الامتحانية مع نواتج التعلم.</p> <p>١١-٥-٤- عمل خطة للتحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية في ضوء ما توصلت له تلك التقارير.</p> <p>١١-٥-٥- اطلاع الأطراف المعنية على التقارير السنوية.</p>	<p>١١-٥- وجود آلية لقياس آراء الطلاب وتحليل التغذية الراجعة واتخاذ الإجراءات التصحيحية</p>
٢٠٢٩/١٢	٢٠٢٥-١				

			<p>١-وجود خطة معتمدة وموثقة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.</p> <p>٢-وجود تقارير تقييد بما تم انجازه من خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة</p> <p>٣-محاضر اجتماع توضح مشاركة الأطراف المجتمعية في صناعة القرار بالكلية</p> <p>٤-عرض توضيحي لأنشطة خدمة المجتمع يتم عرضها خلال المؤتمر السنوي للكلية.</p>	<p>وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة وأعضاء فريق المعيار</p>	<p>١-١-١-توزيع استبيانات لدراسة احتياجات المجتمع من كافة المستفيدين وتحليل نتائجها وعرضها على المجالس المختصة.</p> <p>١-١-٢-تحديث خطة الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة واعتمادها في ضوء نتائج لاستبيانات وتتفق مع خطة الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.</p> <p>١-١-٣-عمل تقرير دوري عن ما تم انجازه من الخطة واتخاذ الاجراءات التصحيحية المناسبة</p> <p>١-١-٤-دعوة ممثلين للمجتمع في اللجان والمجالس الرسمية</p> <p>١-١-٥- التوسيع في خدمات نشر الوعي الصحي بالمجتمع من خلال الحملات التوعوية والقوافل.</p> <p>١-١-٦-التحديث المستمر لموقع الكلية للتعریف بأنشطة الكلية في خدمة المجتمع.</p>	<p>١٢-تعزيز الدور المجتمعى للكلية من خلال إطلاق مبادرات تركز على التنمية المستدامة وخدمة المجتمع المحلي والإقليمي.</p> <p>١٢-التوسيع في أنشطة وخدمات الكلية لخدمة المجتمع.</p>
٥	٢٠٢٩/١	٢٠٢٥/١				

					١-١٢-٧- تخصيص جلسة بمؤتمر الكلية للتعرف بأنشطة خدمة المجتمع.	
٥ ٤ ٣ ٢	٢٠٢٩/١	٢٠٢٥/١	١- وجود بروتوكول تعاون بين الكلية والجهات المجتمعية. ٢- وجود تقرير يوضح مشاركة أعضاء هيئة التدريس بالكلية في تقديم الاستشارات والحلول للجهات المجتمعية ٣- تحليل نتائج الاستبيانات الخاصة بقياس مردود الخدمات التي تقدمها الكلية للمجتمع. ٤- خطط تحسين معتمدة ومعلنة.	وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة وأعضاء فريق المعيار	١-٢-١٢ عقد بروتوكولات للتعاون مع الشركات و المؤسسات ذات الصلة في معالجة المشكلات البيئية والصحية ٢-١٢ تقديم الخدمات والاستشارات الصيدلية من خلال مركز الخدمة العامة ومركز المعلومات الدوائية ٣-١٢ عمل استبيانات لتحديد الأولويات الملحة للمجتمع وقياس مردود خطة الكلية في معالجتها ٤-١٢ عقد لقاءات من ممثلي الصناعة والجهات المجتمعية لعرض مشكلاتهم التي تحتاج لخبراء الصيدلة حل هذه المشكلات.	٢-١٢ الاندماج مع القطاعات الإنتاجية والخدامية

خامساً: السياسات المرشدة للكلية

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

١. سياسات عامة للكلية

- تطبيق قواعد وأساليب ضمان الجودة في جميع أوجه النشاط بالكلية من تعليم وبحث علمي وخدمة مجتمع.
- التطوير المستمر لكافة أوجه النشاط بالكلية ولكافه أطراف العملية التعليمية.
- التطوير المستمر للنظم و اللوائح و الآليات الحاكمة لكافة الأنشطة بالكلية.
- تلبية احتياجات و متوقعات المجتمع فيما تقدم الكلية من خدمات ومنتجات شاملة الخريج والدورات التدريبية و الخدمات الإستشارية و غيرها.
- الإستخدام الأمثل للموارد المتاحة و تعظيم سبل الإستفادة منها ووضع أولويات لاستخدامها.
- 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 على الوجه الأكمل.
- المراجعة الدائمة لقرارات والأنشطة في ضوء سياساتها وخططها الإستراتيجية والتنفيذية.
- المرونة والإفتتاح العقلي والشفافية في الممارسات و القرارات و السياسات وخطط.
- تحقيق قيم العدالة والمساواة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם والعاملين بالكلية.
- إرضاء المستفيدين فيما لا يخل بجودة منتجات و مخرجات الكلية ولا يتعارض مع الأصول العلمية وأخلاقيات المهنة .
- إدارة منظومية تعتمد على أليات وقواعد وخطط محددة لكافة الأنشطة بالكلية، ولا تعتمد على الرؤية الفردية.
- إحترام القيم العامة 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.

٢. سياسات الكلية في مجال التعليم

لتحقيق غاية الكلية في مجال التعليم و أهدافها الإستراتيجية المرتبطة، فإن الكلية تتبنى مجموعات 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 الاعتبار المعدلات القياسية في نسب الطلاب لأعضاء هيئة التدريس والتسهيلات المادية للتعلم.
- المراجعة والتقويم الداخلي والخارجي للبرامج و المقررات الدراسية.
- تشجيع استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات في وسائل وبرامج التعلم.
- اكتشاف ورعاية الطالب ذوي القدرات العالية و ذوي القدرة على التميز والإبداع ورعايتهم.
- رعاية الطالب محدودي القدرات وتوفير سبل الدعم العلمي لهم.
- تحديث البرامج التعليمية لتراعي التخصصات الجديدة والتخصصات المشتركة.
- توفير كافة تسهيلات التعليم و التعلم و صيانتها.
- التمحور حول الطالب بإعتباره أهم مخرجات الكلية.
- تقوية أواصر الصلة بين الطالب وأعضاء هيئة التدريس.
- زيادة الرضا العام لأطراف العملية التعليمية.
- التقويم المستمر لفعالية التعليمية.
- غرس قيم التعلم الذاتي والمستمر والتشجيع عليها.
- التكامل مع سياسات الكلية في مجال البحث العلمي ومجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

٣. 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.

و هذه السياسات تتمثل في:

- تحقيق التكامل والتنسيق في المجهودات التي تقوم بها الكلية من جهة والجامعة من جهة أخرى في إطار خطة الدولة للبحث العلمي ورؤيه مصر ٢٠٣٠.
- 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 تتعاطى 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، و عمل قواعد بيانات شامله لها و نشرها.
- تشجيع الشراكة في البحوث العلمية بين التخصصات المختلفة أو المناظرة.
- نبادل المعلومات و المعارف مع مؤسسات البحث العلمي في لوطن العربي وفي العالم.
- التكامل مع سياسات الكلية في مجال التعليم و مجالات خدمة المجتمع و تنمية البيئة.

٤. 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 تمثل في:

- تحقيق التكامل و التنسيق في المجهودات التي تقوم بها الكلية من جهة و الجامعة من جهة أخرى في إطار الخطة التمويلية للدولة وخطط حماية وتنمية البيئة وخدمة المجتمع.
- المساهمة المستمرة في حل مشكلات البيئة وتنمية الوعي البيئي.
- التواصل المستمر مع المجتمع المدني والوقوف على 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 على العمل التطوعي في مجال خدمة المجتمع وتنمية 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.

٥. 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 وإعتمادها.

آليات التنفيذ:

بعد اعتماد الخطة الإستراتيجية، تشكل الكلية فرقاً 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 على حدة وبالخطط 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 والتقييم إلى الوقوف على الموقف التنفيذي للخطة التنفيذية و الوقوف على العقبات والصعوبات التي تعرضها، بهدف إيجاد أنساب الحلول وتطبيقاتها وتصحيح مسارات الخطط في الوقت المناسب. وتم عملية المتابعة والتقييم 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 على تطبيق النشاطات وإنجازات الرئيسية بالنسبة للمرحلة التي يتم فيها تقييم المشاكل التي واجهت التنفيذ بالإضافة إلى الحلول المناسبة التي تم تبيينها لحل هذه المشكلات. على أن يتم تقييم النشاطات بناءً على مؤشرات القياس التي تم تحديدها بالخطة.

تقرير فني سنوي:

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

تقرير فني نهائى:

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

١. يقوم مدير وحدة ضمان الجودة فور تسلمه للتقارير الجزئية بعمل تقرير شامل ويقوم برفع تقريره إلى مجلس وحدة ضمان الجودة.
٢. يتم عرض التقرير على مجلس الكلية.
٣. تقوم وحدة ضمان الجودة بعرض معدلات الأداء وإنجازات بالخطة وتعلن على جميع الأطراف بالكلية بشكل سنوي
٤. ترفع الكلية تقريراً للجامعة عن معدلات الأداء وإنجازات بالخطة.

آلية مواجهة المخاطر

أولاً: مخاطر سوق العمل

من أبرز المخاطر احتياجات سوق العمل لشخصيات 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 لخريجيها من مرحلة البكالوريوس ومراحل الدراسات العليا.

ثانياً: مخاطر داخلية

تتمثل المخاطر الداخلية في وجود معارضه فطرية للتطوير ولتطبيق نظام الجودة واعتبار التخطيط مضيعة للوقت، وعدم توافر موارد بشرية مدربة متفرغة ل القيام 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.

وإذاء ذلك ستعدم 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 مركبة بعض القرارات على مستوى الإدارة العليا وصعوبة تحديد مؤشرات قياس جودة الأداء لبعض المخرجات، وعدم مرونة اللوائح الموجودة في تلبية متطلبات تنفيذ الخطة.

وستقوم الكلية في ضوء ذلك بتسريع الأداء الإداري من خلال استخدام التقنيات الحديثة من تطبيقات الإدارة الإلكترونية واتخاذ الإجراءات غير التقليدية في التنفيذ مثل ضغط المدد البيانية وسوف تضع إدارة الكلية في الاعتبار امكانية اللجوء للاستراتيجيات البديلة في حالة عدم تمكن الاستراتيجيات الحالية من تحقيق نسب الإنجاز المتوقعة.

آلية تحدیث الخطة

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

١. التقارير السنوية وما تم انجازه من الخطة التنفيذية.
٢. عمل استبيانات دورية لتحديث التحليل البيئي.
٣. تحليل PESTLE وتقنية دلفي.
٤. الاستفادة من المنشآت الأكاديمية الجديدة داخل الجامعة.
٥. العرض على مجلس الكلية لاعتماد التحديث ونشره وعرضه على الجهات ذات الصلة.

ويجب أن تظل الكلية مفتوحة باستمرار على القضايا الاجتماعية والتنموية للمجتمع واضعة نصب أعينها احتياجاته في ظل التوجهات المعاصرة لخدمة مطالب التقدم والثورة العلمية والتكنولوجية.

المراجع

١. إصدارات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
٢. رؤية مصر ٢٠٣٠.
٣. محاور الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي ٧ مارس ٢٠٢٣.
٤. المعايير القومية القياسية لقطاع الصيدلة.
٥. الخطة الاستراتيجية لجامعة كفر الشيخ.
٦. الخطة الاستراتيجية لكلية الصيدلة جامعة حلوان.
٧. الخطة الاستراتيجية لكلية الصيدلة جامعة المنصورة.
٨. الخطة الاستراتيجية لكلية الصيدلة جامعة طنطا.
٩. الخطة الاستراتيجية لكلية الصيدلة جامعة عين شمس.
١٠. الخطة الاستراتيجية لكلية الصيدلة جامعة القاهرة.
١١. الأهداف الاستراتيجية لكلية الصيدلة جامعة ميرلاند.
١٢. قانون تنظيم الجامعات.
١٣. قانون الخدمة المدنية
١٤. قانون حواجز العلوم والتكنولوجيا.
١٥. الدراسة الذاتية للكلية ٢٠٢٠-٢٠٢٤.
١٦. التقارير السنوية للكلية.
١٧. لوائح الكلية.