



جامعة كفر الشيخ
كلية الصيدلة

الخطوة الإستراتيجية لكلية الصيدلة

يناير 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 حقيقية فى البرامج التعليمية على مستوى برامج البكالوريوس والدراسات العليا على الرغم من التحديات العديدة التى واجهت فرق العمل الى أن الكلية نجحت فى أقل من ٤ سنوات منذ انشاء نظام داخلي للجودة فى تحقيق العديد من الانجازات مثل انشاء برامج تعليمية مميزة او الحصول على مشروعات تعليمية وبحثية لضمان استمرارية التمويل ودعم العملية التعليمية والبحثية المميزة وتكثفت مجهودات الكلية لتكون أول كلية تتقدم للاعتماد الأكاديمي فور تخرج أول دفعة دراسية منها ، وتحرص الكلية على التواصل الدائم مع المستفيدين وقطاعات المجتمع المختلفة للمساهمة فى وضع الحلول للمشكلات المجتمعية والبيئية المحيطة بها لتكتمل عناصر رسالتها الرئيسية التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

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

إن انتهاء الخطة السابقة استراتيجية النمو والتوسع يضع على عاتقنا الحفاظ على المستويات التى وصلت لها الكلية فى الفترة السابقة والسعى نحو التميز وتحقيق الجودة الفائقة فى الخدمات المقدمة من الكلية لذا يسعدنا أن نقدم هذه الخطة الاستراتيجية الخمسية لكلية الصيدلة - جامعة كفر الشيخ والتى تركز محاورها الأساسية على تطوير البرامج التعليمية لتتوافق مع المتغيرات التشريعية والاحتياجات الفعلية لسوق العمل وتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس وتزويدهم بأدوات واستراتيجيات التعلم الحديثة ودعم نقل التكنولوجيا والأبحاث البينية من خلال توفير بيئة حاضنة للكوادر البحثية المميزة وكذلك الاندماج الفعلي مع القطاعات الانتاجية والصناعية لتقديم الحلول والاستشارات التى تساهم فى 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.

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

قائمة المحتويات

م	الموضوع	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	ألية مواجهة المخاطر (ضمان التنفيذ)	٤٢
١٥	الخطة التنفيذية	٤٣
١٦	المراجع	٨٦

فريق إعداد الخطة الاستراتيجية

أولاً: اللجنة العليا للإشراف على إعداد الخطة الاستراتيجية

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

ثانياً: لجنة إعداد الخطة الاستراتيجية:

• ممثلين عن السادة أعضاء هيئة التدريس

- | | |
|--------------------------------|--|
| أ.م. د/ايمان احمد ابراهيم مزيد | أستاذ مساعد ورئيس قسم التكنولوجيا الصيدلانية |
| أ.م. د/نهى محمود محمد الخضري | أستاذ مساعد ورئيس قسم الصيدلة الاكلينيكية |
| أ.م. د/ وجدي محمد الدهنة | أستاذ مساعد الكيمياء الصيدلانية |
| أ.م. د/ مي حسين النجار | أستاذ مساعد العقاقير |
| د/ احمد امين علي | منسق برنامج الصيدلة الاكلينيكية |
| د/ شيماء علي عباس | مدرس الكيمياء الحيوية |
| د/ جلال مجدي مصطفى | مدرس الكيمياء التحليلية |
| د/سمر السباعي أيوب | مدرس الادوية والسموم |
| د/ مصطفى محمد البدوي | مدرس الكيمياء الصيدلانية |
| د/ احمد عادل علي يوسف | مدرس التكنولوجيا الصيدلانية |

• ممثلين عن الهيئة المعاونة

- | |
|------------------------------------|
| مدرس مساعد/ نسمة ماجد القمري |
| مدرس مساعد / احمد السيد الصاوي |
| مدرس مساعد / جهاد محمود عبد السلام |
| مدرس مساعد / ايه عماد فودة |
| مدرس مساعد / اميرة علي الاله |
| صيدلي/ محمد عبد الفضيل سعد |

صيدلي/ هدير مصطفى يوسف

صيدلي/ رانيا عبد الرافع احمد

• ممثلين عن الجهاز الإداري

أ. محمد فاروق أبو العمايم

أ. نهال الباز علي احمد

أ. وليد السيد الشربيني

أ. صفوت عبد الفتاح الخولي

أ. نبيلة محمد مكين

أ. محمد محمود عبده

• ممثلين عن الطلاب

رئيس اتحاد الطلاب

نائب رئيس اتحاد الطلاب

• ممثلين عن النقابة

د. مجدي ثابت

نقيب صيادلة القليوبية

د. محمد فهمي حسين

نقيب صيادلة كفر الشيخ

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

المراجع الخارجي: أ.د/ جمال محمد المغربي أستاذ التكنولوجيا الصيدلانية 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 طبقا لقرار المجلس الأعلى للجامعات رقم (٥٧٣) بتاريخ ٢٠١٢/٧/٧م للعام ٢٠١٢/٢٠١٣.
- مدة الدراسة: ست سنوات (خمس سنوات دراسية + سنة امتياز اجباري).
- لغة الدراسة: اللغة الإنجليزية
- القيادة الأكاديمية للكلية:

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

• الدرجات العلمية التي تمنحها المؤسسة:

- بكالوريوس الصيدلة (فارم دي - Pharm D).
- بكالوريوس الصيدلة (فارم دي - Pharm D) (صيدلة اكلينيكية) (Pharm D-Clinical)
- Pharmacy طبقا لنظام الساعات المعتمدة.
- ماجستير العلوم الصيدلانية في التخصصات التالية: -

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

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

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

• الدبلومات في التخصصات التالية: -

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

• درجة دكتور الصيدلة Pharm D.

الموارد البشرية والإمكانات المادية

أولاً: الموارد البشرية:

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

القسم	عدد أعضاء هيئة التدريس القائمين بالعمل			المنتدبون	إجمالي
	مدرس	استاذ مساعد	استاذ		
الصيدلانيات والتكنولوجيا الصيدلانية	٢	١	-	٤	٧
قسم العقاقير	١	-	-	٤	٥
قسم الصيدلة الإكلينيكية	٢	-	-	٢	٤
قسم الكيمياء الحيوية	-	-	١	-	١
قسم الكيمياء التحليلية الصيدلانية	٢	-	-	١	٣
قسم الكيمياء الصيدلانية	٢	-	-	٣	٥
قسم الميكروبيولوجيا والمناعة	-	-	١	١	٢
قسم الأدوية والسموم	٢	١	-	١	٤
الأقسام الأخرى	-	-	-	٧	٧
المجموع	١١	٢	٢	٢٣	٣٨

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

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

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

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

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

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

● احصائية بأعداد معاوني أعضاء هيئة التدريس:

٢٠٢٥/٢٠٢٤			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	الصيدلانيات والتكنولوجيا الصيدلانية
١١	٣	٨	١١	٢	٩	١٠	٢	٨	قسم العقاقير
١٠	٣	٧	١٠	٣	٧	١٠	٢	٨	قسم الصيدلة الإكلينيكية
٧	٣	٤	٧	٣	٤	٧	٣	٤	قسم الكيمياء الحيوية
٧	٣	٤	٧	٣	٤	٦	٣	٣	قسم الكيمياء التحليلية الصيدلانية
٧	٢	٥	٧	٥	٢	٦	٥	١	قسم الكيمياء الصيدلانية
٥	١	٤	٦	٢	٤	٥	٢	٣	قسم الميكروبيولوجيا الصيدلانية
٩	٣	٦	٩	٣	٦	٨	٥	٣	قسم الأدوية والسموم
٦٦	٢٣	٤٣	٦٧	٢٥	٤٢	٦١	٢٦	٣٥	المجموع

● إحصائية بعدد العاملين بالجهاز الإداري:

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

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

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

- عدد الطلاب المقيدون في المرحلة الجامعية الأولى (للعام الجامعي ٢٠٢٤/٢٠٢٥) برنامج الصيدلة الإكلينيكية:

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

• 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 الاكلينيكية:

نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب	الإجمالي	عدد أعضاء هيئة التدريس				عدد الطلاب	العام الجامعي
		المنتدبين			من الكلية		
		الإجمالي	من خارج الجامعة	من داخل الجامعة			
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 الاكلينيكية:

نسبة معاوني أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب	عدد معاوني أعضاء هيئة التدريس		عدد الطلاب	العام الجامعي
	من خارج الكلية	من الكلية		
١:١٦	٧	٣١	٦١٨	٢٠٢٣/٢٠٢٢ ٢
١:١٠	٩	٤٧	٥٤٤	٢٠٢/٢٠٢٣ ٤
١:٨	١٠	٥١	٥٠٢	٢٠٢/٢٠٢٤ ٥

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			من الكلية	عدد الطلاب	العام الجامعي
		المنتدبين					
		الإجمالي	من خارج الجامعة	من داخل الجامعة			
١ : ١٨	٥٤	٢٠	١٧	٢٠	١٧	٩٩٥	٢٠٢٣/٢٠٢٢
١ : ١٩	٤٤	٢٠	١٢	٨	٢٤	٨٢٦	٢٠٢/٢٠٢٣
١ : ٢٢	٣٢	١٦	١٠	٦	١٦	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 الطلاب	العام الجامعي
	من خارج الكلية	من الكلية		
١:٢١	١٦	٦١	١٦١٣	٢٠٢٣/٢٠٢٢ ٢

٢٠٢/٢٠٢٣	١٣٧٠	٦٧	١٩	١:١٦
٤				
٢٠٢/٢٠٢٤	١٢٢٦	٦٦	١٩	١:١٤
٥				

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

نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب	الإجمالي	عدد أعضاء هيئة التدريس				عدد الطلاب	العام الجامعي
		المنتدبين			من الكلية		
		الإجمالي	من خارج الجامعة	من داخل الجامعة			
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 للسينما وأخرى للمؤتمرات.

ب- المعامل والمكتبة: يوجد بالكلية ٨ أقسام علمية يحتوي كل منهم على ٦ معامل طلابية ومعمل بحثي مزودين بالأجهزة والكيمائيات المطلوبة ومطابقة للمواصفات القياسية المصرية كما هو معتمد بالنورم NORMS 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 ألي مزودة ب ٧٥ حاسب ألي.

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

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

هـ -الكنترول وإدارة الاختبارات: يوجد غرفة كنترول مخصصة لكل فرقة مجهزة بجهاز حاسب آلي ومؤمنة بباب حديدي ومراقبة بالكاميرات ومزودة بوسائل الأمان الضرورية كما يوجد غرفة للتصحيح واخرى 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 الهادئ واخرى لممارسة الأنشطة الترفيهية وتتوفر بالجامعة عدد من الملاعب المتاحة للرياضات المختلفة.

ط- قواعد البيانات والحوكمة الرقمية: يوجد بالكلية نظام MIS متكامل لشؤون التعليم والطلاب والدراسات العليا والموارد البشرية كما استحدثت الكلية نظام للأرشفة الالكترونية فى وحدة ضمان الجودة واخر للمخازن والمكتبة وتطبق الكلية نظام التحصيل الإلكتروني وأطلقت نسخة تجريبية لنظام الكرتوني لتوزيع ومتابعة المهام.

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

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

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

الجزء الاول

منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية

يناير ٢٠٢٥ – ديسمبر ٢٠٢٩

مقدمة

صدرت أول دراسة ذاتية لكلية الصيدلة في عام ٢٠١٥ واستمر تحديثها سنويا حتى تاريخه، بدأ بعد ذلك إعداد الخطة الإستراتيجية لكلية بجميع مكوناتها، بدأ بالتحليل البيئي ومرورا برسالة ورؤية وأهداف الكلية الاستراتيجية وختاماً بخطة تنفيذية لتحقيق الخطة الإستراتيجية الموضوعية، وقد أعدت الكلية خطة تنفيذية للفترة ٢٠١٥ - ٢٠١٩ كما أعدت الكلية خططها الاستراتيجية الثانية ٢٠٢٠-٢٠٢٤. 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 الاستراتيجية:

١. مرحلة التخطيط والتجهيز والإعداد
٢. مرحلة إجراء تحليل بيئي وصفي وكمي موسع لكلية 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 والمستقبلي.
٦. مرحلة تحديد الاستراتيجيات البديلة باستخدام مصفوفة TOWS
٧. مرحلة وضع الغايات والأهداف الاستراتيجية والسياسات.
٨. مرحلة تصميم الخطة التنفيذية لتحقيق الخطة الاستراتيجية.
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 تتسق 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 الاستراتيجية ومن ثم تطبيق عميق لمنهج المشاركة من كافة فئات مجتمع الكلية التي شملت؛ أعضاء هيئة التدريس، أعضاء الهيئة المعاونة، العاملين بإدارات الكلية وأقسامها، والطلاب، كما تضمنت الأخذ في الاعتبار 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 المحلى 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 الرباعي (SWOT):

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

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

ممثلين عن الجهاز الإداري:

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

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 بتبنيها منهجية المشاركة المباشرة والمشاركة بالتمثيل بتشكيل لجنة تضم ممثلين عن أقسام وإدارات الكلية لتضمن اندماج كافة فئات مجتمع الكلية للعمل مع فريق التخطيط الاستراتيجي في إعداد الخطة الاستراتيجية. وتم دعم عمل اللجنتين من خلال عقد إدارة الكلية اجتماعات مع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري والطلاب لتعريفهم بأهمية المشاركة وإبداء الآراء وملئ استبيانات التحليل البيئي بموضوعية وأن دقة نتائج التحليل البيئي سوف تساهم في وضع اليد على الاحتياجات الحقيقية للكلية وتساهم في تحديد التوجهات القادمة لها خلال الخمس سنين القادمة.

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

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

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

وبناء عليه تم عمل التحليل البيئي بطريقة العصف الذهني والاجتماعات والمناقشات، مع الأخذ في الاعتبار الدراسة الذاتية المحدثة و خطة التحسين المنبثقة من الملاحظات التي وردت في تقرير الهيئة القومية بخصوص المعايير المختلفة ؛ وكذلك تم تصميم استمارة استبيان لاستطلاع رأى جميع الأطراف المعنية (أعضاء هيئة تدريس والهيئة المعاونة و طلاب البكالوريوس والدراسات العليا - إداريين - أطراف مجتمعية)، وتم تحليل نتائج هذا الاستبيان واستنباط أهم نقاط القوة والنقاط التي تحتاج الى تحسين والفرص والتهديدات، ثم تم إعداد مصفوفة البيئة الداخلية والخارجية.

وسعت لجنة إعداد الخطة لتوعية مجتمع الكلية بعملية التخطيط الإستراتيجي شمل ذلك إدراج كتيب عن مصطلحات جودة التعليم فى دليل الطلاب المتاح على موقع الكلية، وتم عقد ورشة عمل للتعريف بالتخطيط الاستراتيجي ومكونات الخطة الاستراتيجية واخرى للتحليل البيئي وأدوات المختلفة على مستوى الأقسام والإدارات بحضور أكثر من ٨٠٪ من مجتمع الكلية. وقد أعقب كل ندوة من هذه الندوات مناقشة واستطلاع آراء الحضور. تبع ذلك استطلاع رأى كافة فئات مجتمع الكلية والأطراف المعنية (أعضاء هيئة التدريس، الطلاب، الجهاز الإداري، أعضاء مجلس الكلية من الخارج، أعضاء رابطة خريجي الكلية والهيئات الخارجية) عن جوانب القوة والضعف الموجودة في الكلية، حيث بلغ عدد الاستمارات المطبقة أكثر من ٥٠٠ استمارة من كافة العناصر السابق ذكرها لمجتمع الكلية والاطراف المستفيدة.

تمت معالجة البيانات التي جرى جمعها باستخدام استمارات استبيان أعضاء هيئة التدريس والعاملين والمعنيين لإعداد المسودة الأولى من التحليل البيئي الوصفي رباعي الأبعاد. ثم عرضت النتائج الأولية للتحليل البيئي رباعي الأبعاد على الأقسام والإدارات من خلال ممثليهم، وأيضاً من خلال ورشة عمل للتعريف بنتائج التحليل البيئي وكيفية صياغة الأهداف الاستراتيجية للكلية.

تم عرض المسودة النهائية للتحليل البيئي في جلسة عصف ذهني من خلال وحدة ضمان الجودة وذلك من أجل تصنيف نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات طبقاً للوزن النسبي لها ومن ثم تطبيق تقنية دلفي وتحليل PESTLE لتحديد الأولويات التي ستشكل بعد ذلك الهيكل الرئيسي للخطة التنفيذية وبعد إجراء التعديلات اللازمة من قبل اللجنة تم اعتماد التحليل البيئي من قبل مجلس الكلية (النتائج معروضة بالكامل في الجزء الخاص بنتائج التحليل البيئي الوصفي).

التحليل البيئي الكمي

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

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

ثالثاً: مرحلة تحديد الفجوة بين الوضع المأمول والوضع الحالي

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

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

لقد تبنت إدارة الكلية منهج المشاركة الكاملة في صياغة الرؤية والرسالة مع مختلف الأطراف داخل وخارج الكلية. حيث تم استخدام نواتج التحليل البيئي السابق لإجراءه 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 الحالية للكلية 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 برؤية 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 واختيار 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 والاختار في الاعتبار الاستراتيجيات البديلة السابق توليدها وكذلك تحليل الفجوة تم وضع مسودة الغايات الاستراتيجية للكلية بغرض تحقيق رسالة الكلية تلا ذلك ترجمة الغايات الاستراتيجية الي أهداف استراتيجية ذكرها حيث قام فريق الإعداد بوضع وصياغة الأهداف الاستراتيجية من الغايات السابق التوصل اليها وفيما يلي خطوات وضع الغايات الاستراتيجية:

– عقد عدد من الاجتماعات للفريق لإجراء الآتي:

- مراجعة الأدبيات ونتائج التحليل البيئي وتحليل الفجوة ورؤية ورسالة الكلية المعتمدة
- صياغة مسودة أولية للغايات الاستراتيجية بناء على ما سبق.
- عرض المسودة الأولية على جميع الأطراف السابق ذكرها وتجميع مقترحاتهم وآرائهم بشأنها.
- إعادة تعديل الغايات الاستراتيجية في ضوء المقترحات السابق تجميعها وعرضها على كل الأطراف مرة أخرى وتجميع الآراء المتعلقة بتلك التعديلات مرة أخرى.
- إعداد النسخة النهائية واعتمادها.
- توثيق الغايات الاستراتيجية ونشرهما.
- 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 ورؤية ورسالة الكلية المعتمدة والغايات الاستراتيجية السابق إعدادها
- صياغة مسودة أولية للأهداف الإستراتيجية بناء على ما سبق.
- عرض المسودة الأولية على جميع أطراف مجتمع الكلية والشركاء وتجميع المقترحات والآراء المتعلقة بالتعديلات المطلوبة عليها.
- إعادة صياغة الأهداف الإستراتيجية في ضوء المقترحات السابق تجميعها وعرضها على كل الأطراف مرة أخرى وتجميع مقترحاتهم وآرائهم 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 وإنتاج 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 المقترحات 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 الاستراتيجية لتغطي فترة السنوات الخمس التي تمتد من يناير ٢٠٢٥ حتى ديسمبر 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 بشكل كافي وكمي وفق أكثر من منهج، أخذاً في الاعتبار بما يلي:

- الخبرات التي اكتسبتها الكلية خلال تنفيذها أنشطة الخطة السابقة وكذلك ما لم يتم تنفيذه من أنشطة الخطة الاستراتيجية السابقة.
- نتائج التحليل البيئي الرباعي SWOT وترتيب الأولويات
- الإنجازات المستهدفة تحقيقها في إطار الخطة التنفيذية الجاري تنفيذها لتحقيق رؤية ورسالة الكلية،
- المعايير المطلوب تطبيقها في جوانب الأنشطة المختلفة طبقاً لمتطلبات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد،
- الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية للكلية.
- تصميمها على النموذج المعد من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- وقد روعي في الخطة التنفيذية أن ترتبط بالغايات والأهداف الاستراتيجية 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 المقترح 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 ٢٠٢٤/١٢/٨.

ثامنا: مرحلة تصميم آليات تقييم ومتابعة التنفيذ

تتم عملية متابعة وتقييم الخطة التنفيذية بغرض التحقق من أن ما تم انجازه من نتائج فعلية للأداء يتفق مع ما تم تخطيطه إستراتيجيا، 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 الإدارة على التأكد من أن الأداء الفعلي يتم وفقا للخطط الموضوعية. كما أن هناك بعض الأهداف الفرعية للتقييم والرقابة والتي من بينها ما يلي:

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

وفي إطار تنفيذ 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 الي خطط سنوية تبدأ وتنتهي مع بداية ونهاية العام الميلادي.
- ٢- عرض الخطط السنوية علي الأستاذ الدكتور عميد الكلية لإدراج الأنشطة 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 اتساقها مع الخطة الاستراتيجية (للعام 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 منبثقة من مجلس الكلية تختص كل لجنة بفحص أنشطة أحد قطاعات الكلية الثلاث.
- ٦- إعداد تقارير عن ما تم إنجازه (نقاط 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 الإجراءات 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	الآلية	بداية التنفيذ	نهاية التنفيذ
١.	تشكيل لجنة للإشراف ولجنة 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.	الإطلاع على الخطة الاستراتيجية للجامعة والخطط الاستراتيجية لكليات 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 والاجتماعات الدورية لرؤساء الأقسام وإدارة الكلية وأعضاء هيئة التدريس والطلاب.
- مجموعة الاستبيانات الموجهة للمستفيدين من الداخل ومن الخارج.
- المقابلات الشخصية لقيادات الكلية مع ممثلي المؤسسات الصيدلانية وكذلك مع ممثلي قطاعات المجتمع المختلفة.
- الملاحظات الموضوعية.

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

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

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

الفئة المشاركة	عدد المشاركين	نسبة المشاركة للفئة (%)
شركات الأدوية	٧	٥,٨
المستشفيات والصيدلة الحكومية	٦٣	٥٣
الصيدليات عامة	٤٢	٣٥
نقابة الصيدلة	٧	٥,٨
المجموع الكلي للمشاركين	١١٩	

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

الفئة المشاركة	عدد المشاركين
شركات الأدوية	٧
صيدليات عامة	١٢
صيدلة حكومية	٨
نقابة الصيدلة	٣
المجموع الكلي 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	عدد المشاركة	نسبة المشاركة (%)
أعضاء هيئة التدريس	١٠	١٥
معاوني أعضاء هيئة التدريس	٣٤	٥١,٥
الطلاب	٤	٦
ممثلين عن شركات الأدوية	٣	٤,٥
صيدلة حكومية	٧	١٠,٦
صيدليات عامة	٦	٩

نقابة الصيدلة	٢	٣
المجموع الكلي	٦٦	

٢. نتائج التحليل البيئي الكيفي SWOT

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

ويظهر الجدول التالي نتائج التحليل البيئي الدخلي:

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
١- التخطيط الاستراتيجي	<p>١. يوجد بالكلية فريق عمل للتخطيط الإستراتيجي وآليات لعملية التخطيط، تتمثل في الاجتماع الدوري لإدارة الكلية مع رؤساء الأقسام العلمية والإدارية.</p> <p>٢. للكلية رسالة ورؤية واضحة معتمدة ومعلنة، وتعكس رسالة الكلية شخصيتها ودورها التعليمي، ومسئوليتها المجتمعية، وتطلعاتها في البحث العلمي بما يتفق مع احتياجات المجتمع والتنمية.</p> <p>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>١. محدودية وعي بعض الأطراف الخارجية باليات التخطيط الاستراتيجي والتحليل البيئي.</p> <p>٢. عدم قدرة الكلية على انجاز عدد من أنشطة الخطة التنفيذية السابقة بسبب قصور التمويل والروتين الإداري.</p>

<p>١٠. وجود تقارير بمعدلات الانجاز الخاصة بأنشطة الخطة التنفيذية.</p> <p>١١. انتهاء الكلية من تنفيذ أنشطة خطتها التنفيذية الخمسية (٢٠١٩-٢٠٢٤) بنسب تتعدى 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 الاداري.</p> <p>٢. الحاجة لنشر ثقافة الملكية الفكرية بين الطلاب.</p> <p>٣. الحاجة الى المزيد من الوعي بالقيم الجوهرية للكلية.</p>	<p>١. وجود قيم جوهرية معلنة وآليات فاعلة لضمان الشفافية وعدم التميز.</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 وضماها للهيكل التنظيمي.</p> <p>٧. وجود آليات فاعلة للتعامل مع مشكلات التعليم.</p> <p>٨. مرونة القيادة بتشكيل لجان نوعية لتحسين مؤشرات الأداء الكلي للمؤسسة.</p> <p>٩. رضا مجتمع الكلية عن أداء القيادة.</p>	<p>٢- القيادة والحوكمة</p>
<p>١. الحاجة الى استحداث الية تضمن تحديث 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 اليات لتقييم 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>	<p>٣- إدارة الجودة والتطوير</p>

<p>٤. التوسع 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 الى تحديث نظم الجودة لتتوافق مع نظم الاعتماد الدولي</p> <p>٧. الحاجة الى دعم أعضاء هيئة التدريس المشاركين في أنشطة الجودة من خلال التكريم المادي والمعنوي وتحديث الية التحفيز المرتبطة بالمشاركة في أنشطة الجودة.</p>	<p>٤. تقدم الكلية في تصنيف شنغهاي الدولي إلى المركز ١٠١-١٥٠</p> <p>٥. ارتفاع معدلات تنفيذ أنشطة الخطة الاستراتيجية وخطة الوحدة السنوية بنسب 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 وتوفير 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 وهيكل تنظيمي محدد لوحدة ضمان الجودة.</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 والهيئة</p>

<p>أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من خلال مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم (FLDP).</p> <p>٣. قلة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات الدولية لارتفاع تكاليف السفر والإقامة.</p>	<p>٢. لدى الكلية خطة وآليات موثقة 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 ومعاونيهم وفقا للاحتياجات، بخلاف الدورات المطلوبة الترقيات.</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 بيئية متميزة بين الرؤساء والمرؤوسين.</p> <p>٤. وجود خطة متكاملة لتدريب الجهاز الإداري وفقاً للاحتياجات الفعلية.</p>	<p>٥-الجهاز الإداري</p>

	<p>٥. وجود معايير واضحة ومعلنة لاختيار القيادات الإدارية.</p> <p>٦. وجود آلية لقياس آراء الجهاز الإداري.</p> <p>٧. تكريم أعضاء الجهاز الإداري المميزين.</p> <p>٨. زيادة مطردة في مستوى الرضا الوظيفي للجهاز الإداري.</p> <p>٩. وجود آلية مطورة لتقييم أداء الجهاز الإداري.</p> <p>١٠. مناقشة نتائج التقييم مع المعنيين والاستفادة منها من أجل تطوير الأداء.</p> <p>١١. استخدام قواعد البيانات والمعاملات الالكترونية في أغلب أنشطة الجهاز الإداري.</p>	
--	--	--

<p>١. عدم كفاية الموارد المالية المتاحة بالموازنة السنوية الحكومية لأعباء عملية التطوير والتحديث بالكلية.</p> <p>٢. عدم توافر عدد كاف من الحاسبات الآلية بالنسبة لإجمالي عدد الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والعاملين.</p>	<p>١. يوجد بالكلية برنامج تعليمي متميز بنظام الساعات المعتمدة، تساهم بقدر كبير في تدبير جزء من الموارد الذاتية للكلية.</p> <p>٢. رسوم برامج الدراسات العليا المهنية والأكاديمية تساهم بقدر كبير 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 يتوافر بها المناخ الصحي من حيث التهوية والإضاءة، وتوافر العلامات الإرشادية المناسبة ونظام للإطفاء 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 والكيماويات الداعمة للعملية التعليمية والبحثية بالكلية.</p> <p>٩. ميكنة عدد كبير من أقسام الكلية مثل شؤون الطلاب والدراسات العليا والمخازن</p> <p>١٠. يتوافر بالكلية أماكن لممارسة بعض الأنشطة الثقافية والفنية والعلمية.</p> <p>١١. وجود لجنة للسلامة والصحة المهنية.</p> <p>١٢. التنفيذ الدوري لسيناريو الإخلاء</p>	<p>٢- الموارد المالية والمادية</p>
--	---	------------------------------------

	<p>١٣. تزايد حجم الموارد الذاتية للكلية في الخمس سنوات السابقة.</p>	
--	---	--

<p>١. الحاجة الى التوسع في الانماط غير التقليدية في التدريس والتعلم بما يضمن تحقيق اهداف ٢٠١٧ NARS.</p> <p>٢. الحاجة الى تحديث استراتيجيات التقييم بما يضمن قياس الجدارات المكتسبة طبقا ل ٢٠١٧ NARS.</p> <p>٣. الحاجة الى تحديث البرامج التعليمية في ضوء نتائج الطلاب في امتحان مزاوله المهنة.</p>	<p>١. يوجد نسبة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس على وعى بالمعايير الأكاديمية.</p> <p>٢. البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية متفقة 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 تحقق مخرجات التعلم المستهدفة للبرامج التعليمية التي تقدمها.</p> <p>٦. تحرص الكلية على أن تلبي البرامج التعليمية التي تقدمها، من حيث تنوعها ومحتواها احتياجات سوق العمل.</p> <p>٧. تتوافر تقارير المقررات والبرنامج مزودة بإحصائيات موثقة تتعلق بتطور عدد الطلاب الملحقين 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 بناء على تقارير المراجعة الداخلية والخارجية وأراء الطلاب.</p>	<p>٧- المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية</p>
<p>١. الحاجة المستمرة لتطوير برامج تدريبية تحاكي 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>	<p>٨- التدريس والتعلم</p>

<p>٣. التوسع في استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي في التدريس والتعليم والتوعية بالاستخدام الأخلاقي لها.</p> <p>٤. الحاجة الى تطوير نظم الامتحانات العملية والشفهية وتطبيق نظام OSCE و OSPE.</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 بتقويم الطلاب بعدالة وموضوعية.</p> <p>٦. تدعم الكلية الكتاب الجامعي ويوجد 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 الطلاب من نتائج الامتحان، وتعلنها وتراقب 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 الصيدلانية.</p> <p>١٨. يتم استبيان الطلاب عن مدى رضاهم عن التدريب الصيفي.</p> <p>١٩. وجود مستشفى جامعي مجهز لتنفيذ التدريب الإكلينيكي.</p> <p>٢٠. تطوير أنماط الاختبارات العملية والشفهية لتتوافق مع نظام الجدارات.</p>	
<p>١. محدودية خطط الترويج للبرامج التعليمية للكلية لجذب المزيد من الطلاب الوافدين.</p> <p>٢. لا تقدم الكلية منحاً دراسية للطلاب المتفوقين.</p> <p>٣. الحاجة الى استحداث برامج التطوير المهني والتعليم المستمر.</p> <p>٤. محدودية الاستفادة من صندوق دعم النابغين.</p>	<p>١. وجود قواعد واضحة ومعلنة تتسم بالشفافية للقبول ببرامج الكلية المختلفة وللتحويلات.</p> <p>٢. تصدر الكلية دليل الطالب ويتم تحديثه بصفة دورية ومتاح لجميع الطلاب، بالإضافة إلى موقع الكلية الإلكتروني بهما كافة المعلومات الخاصة بالقبول والتحويلات، ويتم إعداد وتنظيم برامج تعريفية للطلاب الجدد.</p> <p>٣. توفر الكلية نظاماً متكاملاً لدعم الطلاب 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 والثقافية 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 مساهماته في مجال الأنشطة الطلابية.</p>	<p>٩- الطلاب والخريجون</p>

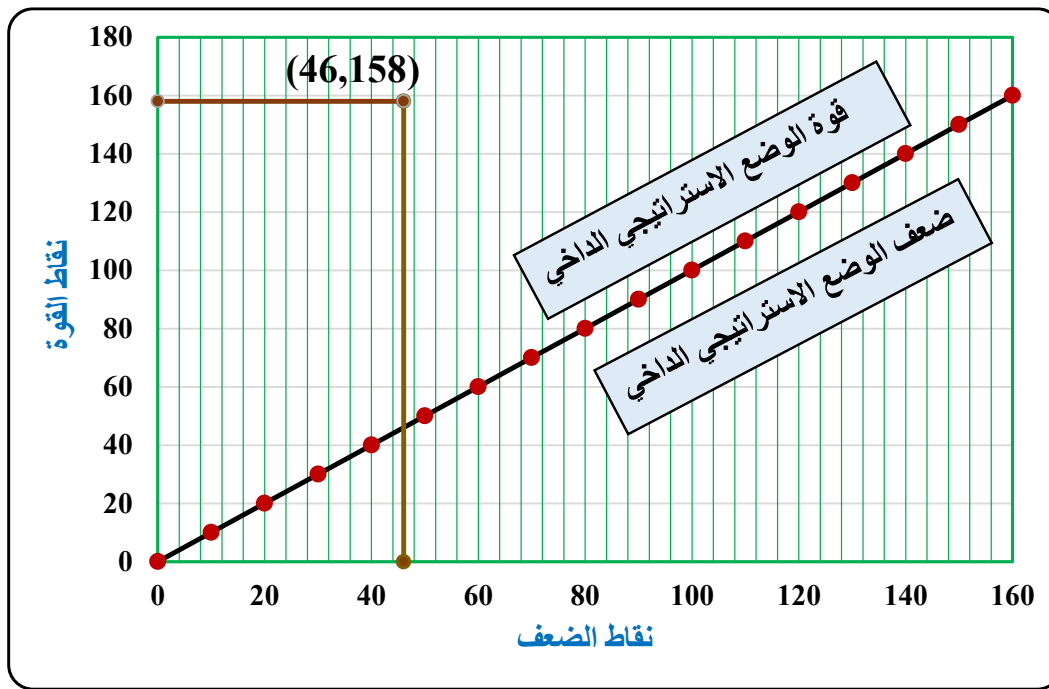
	<p>٩. يوجد نظام لتقدير ومكافأة المتفوقين في الأنشطة الطلابية.</p> <p>١٠. وجود آلية لدعم الطلاب المتفوقين واكتشاف الطلاب المتعثرين</p> <p>١١. ارتفاع المطرد في نسب رضا الطلاب عن الفاعلية التعليمية والخدمات المقدمة من الكلية</p> <p>١٢. يوجد موقع الكتروني خاص بالخريجين، وتعد الكلية قاعدة بيانات لتيسير التواصل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

<ol style="list-style-type: none"> ١. ضعف ميزانية البحث العلمي من الجامعة. ٢. عدم تفعيل دورية علمية محكمة تصدر عن الكلية بشكل دوري. ٣. محدودية تواصل المجموعات البحثية مع الجهات الصناعية. ٤. محدودية مشاركة القطاع الخاص في البحوث الإنتاجية والخدمية. ٥. الحاجة الى تحديث الخطه البحثية لتتوافق مع الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي ٢٠٣٠. ٦. عدم وجود آلية واضحة لتسويق نتائج البحوث ذات الصبغة التطبيقية. ٧. عدم وجود مؤتمر علمي دولي للكلية. 	<ol style="list-style-type: none"> ١. وجود خطة بحثية للكلية تتوافق وتوجهات الجامعة والمجتمع. ٢. قواعد بيانات للأبحاث العلمية محدثة ومتاحة على قواعد بيانات جوجل سكولر. ٣. وجود آلية لتشجيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على نشر الأبحاث (مكافأة الباحثين على النشر الدولي). ٤. وجود لجنة مفعلة لأخلاقيات البحث العلمي. ٥. وجود بروتوكولات تعاون مع هيئات محلية ودولية. ٦. وجود التسهيلات الداعمة لعملية البحث العلمي فيما يخص المعامل والاجهزة. ٧. وجود بيت للحيوان بالكلية. ٨. وجود معمل لزراعة الانسجة. ٩. وجود مؤتمر علمي سنوي للكلية. ١٠. حصول الكلية على عدد من المشروعات الممولة. ١١. ظهور الكلية في ترتيب ١٠١-١٥٠ في التصنيفات الدولية مثل تصنيف شنغهاي. 	<p>١٠- البحث العلمي والأنشطة العلمية</p>
--	---	--

<ol style="list-style-type: none"> ١. الحاجة الى تعزيز إمكانيات المعامل البحثية في ضوء التطورات البحثية المستقبلية. ٢. عدم تفعيل برامج الدراسات العليا للطلاب من الخارج للأقسام التي استوفت متطلبات القبول والتسجيل بها. ٣. محدودية اتفاقيات التعاون مع الجامعات الدولية. ٤. محدودية البرامج المهنية المتاحة بالدراسات العليا. ٥. محدودية عدد الطلاب الوافدين في برامج الدراسات العليا. 	<ol style="list-style-type: none"> ١. وجود لائحة للدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة. ٢. تفعيل نظام التسجيل الإلكتروني لطلاب الدراسات العليا. ٣. وجود توصيف واضح للبرامج والمقررات الدراسية. ٤. تبني المعايير القياسية الاسترشادية لبرامج الدراسات العليا مع وجود مرجعية خارجية. ٥. توافر التسهيلات الداعمة للعملية التعليمية لطلاب الدراسات العليا والمعامل البحثية اللازمة لبدء تطبيق نظام الدراسات العليا. ٦. اتخاذ الكلية إجراءات فعالة لدعم العملية البحثية. ٧. وجود عدد من الكتب الالكترونية بالمكتبة. ٨. وجود قواعد بيانات إلكترونية لطلاب الدراسات العليا. ٩. وجود صفحة لطلاب الدراسات العليا على الموقع الإلكتروني للكلية. ١٠. وجود نظام شكاوى ومقترحات مفعّل الكترونياً. ١١. المراجعة الداخلية والخارجية للمقررات والبرامج والاستفادة منها بالقدر الكافي. ١٢. استخدام الكلية لوسائل متنوعة لقياس آراء الطلاب واتخاذ الاجراءات التصحيحية نحوها في ضوء القواعد المعمول بها. 	<p>١١- الدراسات العليا</p>
<ol style="list-style-type: none"> ١. محدودية الوعي المجتمعي بأنشطة الكلية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة. ٢. محدودية التمويل الخاص بالأنشطة. ٣. محدودية الاستفادة من نتائج الابحاث العلمية في حل مشكلات المجتمع المحلي. 	<ol style="list-style-type: none"> ١. وجود خطة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة شاملة وموثقة ومفعلة. ٢. تنفيذ العديد من أنشطة خدمة المجتمع في مختلف المجالات. ٣. اقامة المؤتمر العلمي الصيدلي السنوي. 	<p>١٢- المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة</p>

	<p>٤. إبرام اتفاقية تعاون مع نقابة الصيادلة بكفر الشيخ.</p> <p>٥. وجود بروتوكولات تعاون مع مؤسسات علمية وصناعية (مخاطبات مع عدد من شركات الأدوية مثل سبأ وفاركو لتدريب الطلاب) (التعاون مع جامعة باسيفك وجامعة المنصورة)</p> <p>٦. وجود صفحة لأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة على موقع الكلية والذي يرصد الحملات والأنشطة المختلفة.</p> <p>٧. إنشاء مكتب للخريجين على موقع الكلية.</p> <p>٨. تمثيل الاطراف المجتمعية في صنع القرار.</p> <p>٩. رضا الاطراف المجتمعية عن أنشطة الكلية.</p> <p>١٠. استفادة الكلية من آراء مختلف الاطراف المجتمعية والتي شملت السادة الوزراء والسادة عمداء ممثلي لجنة قطاع الدراسات الصيدلانية.</p> <p>١١. المساهمة في تدريب ودعم طلاب المدارس في المراحل ما قبل الجامعة.</p> <p>١٢. مشاركته أعضاء هيئة التدريس في حملات التوعية للتبرع بالدم والقوافل الطبية والندوات التوعوية.</p> <p>١٣. مشاركته أعضاء هيئة التدريس في محاضرات للبحث العلمي لفئات القطاع الطبي.</p> <p>١٤. وجود مركز الخدمة العامة.</p> <p>١٥. وجود مركز المعلومات الدوائية.</p> <p>١٦. المساهمة في تدريب الطلاب قبل التخرج لتحسين مستوي الخريجين.</p>	
--	--	--

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

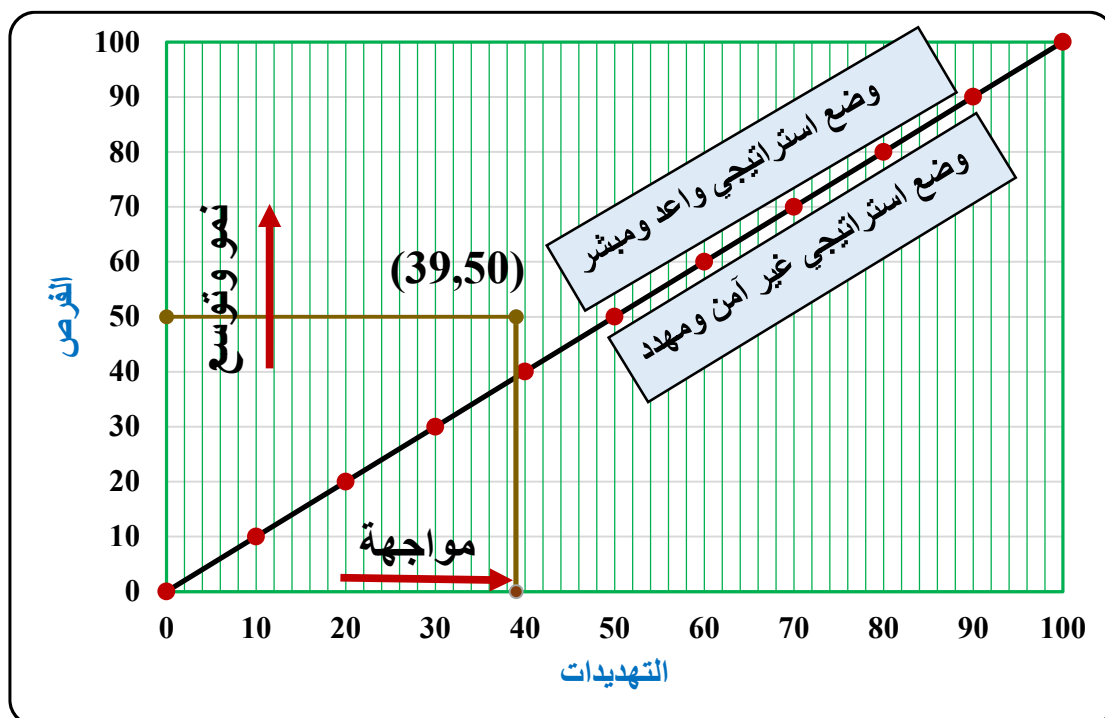
المعيار	الفرص	التهديدات
١- التخطيط الاستراتيجي	<p>١. وجود الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد، ويمكن</p> <p>٢. تعاون ممثلين من الجهات المستفيدة في وضع الخطة الاستراتيجية للكلية.</p> <p>٣. تبني الدولة لاتجاه تطوير التعليم وجودته المتضمن برؤية مصر ٢٠٣٠.</p> <p>٤. تطوير المؤسسات الطبية لتتلاءم مع البرامج التعليمية الحديثة في الصيدلة.</p>	<p>١. التغيرات السريعة والمستمرة في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والتطورات التكنولوجية.</p> <p>٢. الوضع التنافسي للكلية المناظرة والمعتمدة.</p> <p>٣. وجود الجامعات الأهلية والخاصة في منطقة الدلتا بالقرب من الجامعة.</p>
٢- القيادة والحوكمة	<p>١. زيادة الاهتمام على المستوى القومي بكفاءة وفعالية الأداء المرتكز على التوصيف الوظيفي.</p> <p>٢. استحداث جائزة التميز الحكومي لدعم التنافس بين القيادات في تحقيق معدلات عالية من الجودة.</p> <p>٣. تعدد وسائل النشر ووجود قواعد البيانات التي تسهل الكشف على السطو على الملكية الفكرية.</p> <p>٤. توفير العديد من فرص التدريب لدعم مهارات القيادات وإعداد الكوادر الشابة من قبل الدولة والجهات الدولية.</p>	<p>١. مرونة القواعد الحاكمة لدى المنافسين في الجامعات الخاصة.</p> <p>٢. مركزية الإدارة، وصودر بعض اللوائح والقرارات التنظيمية تنصف بالعمومية والتي قد لا تتلاءم وطبيعة العمل بالكلية.</p>
٣- إدارة الجودة والتطوير	<p>١. دعم الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في زيادة جودة القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية.</p> <p>٢. حصول الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد على الاعتماد الدولي في القطاع الطبي.</p> <p>٣. تنظيم دورات إعداد المراجعين الداخليين ونظام المراجعة الداخلية من قبل الهيئة.</p>	<p>١. ارتفاع معايير التقييم العالمية بالنسبة للمستوى المحلي.</p> <p>٢. التطور المستمر الذي يفرض التغير المتكرر في نماذج مشروع ضمان الجودة والهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.</p> <p>٣. عدم توافر الدعم المالي لاستمرار العمليات الخاصة بضمان الجودة وتقييم الأداء.</p>

٤- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	<p>١. وجود مشروعات ومراكز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.</p> <p>٢. وجود جوائز الجامعة والدولة التشجيعية والتقديرية وبعض الجوائز التي تمنحها بعض المؤسسات الدولية.</p> <p>٣. العلاقات الجيدة التي تربط أعضاء هيئة التدريس بالكلية والمراكز البحثية الاجنبية المناظرة مما يساعد على تطوير البحوث الجارية بالكلية ومواكبة التطورات العالمية في هذا المجال والصناعات الدوائية.</p>
٥- الجهاز الإداري	<p>١. توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للعاملين وللقيادات الإدارية توفرها إدارة الجامعة.</p> <p>٢. الاتجاه نحو الحوكمة الرقمية وتعظيم الاستفادة من دور التكنولوجيا كأداة مساعدة في صناعة القرار.</p> <p>٣. صدور قانون الخدمة المدنية لعام ٢٠١٨.</p> <p>٤. صدور قرار نظام التعاقد الوظيفي المؤقت.</p>
٦- الموارد المالية والمادية	<p>١. وجود اتفاقيات تعاون دولي (مثل Erasmus) يفتح فرص تمويل وتبادل خبرات وبناء شراكات بحثية وتعليمية.</p> <p>٢. تنوع مصادر التمويل (الموازنة العامة – الموارد الذاتية – البرامج المتميزة – المشروعات الممولة – مركز الخدمة العامة) يقلل الاعتماد على مصدر واحد.</p> <p>٣. استحداث برامج أكاديمية حديثة (الصيدلة الإكلينيكية، دكتور الصيدلة، الدبلومات) توفر موارد مالية مستدامة.</p> <p>٤. وجود بنية تكنولوجية قوية.</p>
٧- المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	<p>١. وجود المعايير الأكاديمية القياسية لقطاع الصيدلة كإطار مرجعي لوضع المعايير الأكاديمية لبرنامج البكالوريوس.</p> <p>٢. وجود نموذج مرجعي للمعايير الأكاديمية للدراسات العليا.</p> <p>٣. انتهاء القطاع الطبي نظام التعلم المبني على الكفايات.</p> <p>٤. وجود لائحة موحدة لكافة كليات الصيدلة.</p>
<p>١. مرتبات أعضاء هيئة التدريس لا تتوافق مع الارتفاع المستمر في تكلفة مستوى المعيشة.</p> <p>٢. نقص التمويل الذي يتيح استقدام أساتذة متميزين من الخارج للاستفادة بهم في إطار تبادل الخبرات.</p> <p>٣. استقطاب الجامعات الخاصة والجامعات العربية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الكفاءات المتميزة</p> <p>٤. عدم عودة بعض المتعثرين بعد انتهاء بعثاتهم</p> <p>٥. ضعف تمويل مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات الدولية.</p>	<p>١. نظم التعيين الحالية وصعوبة الحصول على درجات وظيفية.</p> <p>٢. القوانين واللوائح الحالية تسمح بحصول الموظفين على إجازة بدون مرتب ودون حد أقصى.</p> <p>٣. خروج قدامى الموظفين من ذوي الخبرة وعدم وجود بديل كافي.</p>
<p>١. عدم كفاية الموازنات الخاصة بالمؤسسات التعليمية.</p> <p>٢. عدم قدرة الكلية على الالتزام بقرارات تحديد أعداد الطلاب المقبولين.</p> <p>٣. اشتراط الهيئات المانحة اعتماد الكليات للحصول على التمويل.</p> <p>٤. قيود اللوائح والقرارات الوزارية الخاصة بعمليات شراء واستيراد الأجهزة من الخارج.</p>	<p>١. التطور العلمي والتكنولوجي السريع في مجالات التخصص وفي طرق التدريس.</p> <p>٢. التغيرات السريعة في متطلبات سوق العمل.</p> <p>٣. زيادة المنافسة على المستوى المحلي والإقليمي.</p>

٨-التدريس والتعلم	<p>١. انشاء وتطوير بنك المعرفة الذي يتيح العديد من المواد الدراسية للطلاب.</p> <p>٢. الاتجاه العام لتقليل أعداد طلاب الصيدلة وهو ما يؤثر بالإيجاب على مستوى الخريج</p> <p>٣. الاتجاه العام نحو أنماط غير تقليدية للتعلم التفاعلي والإلكتروني والتعلم عن بعد.</p> <p>٤. تعاضد دور المركز القومي للقياس والتقويم</p> <p>٥. وجود مركز الاختبارات الالكترونية بالجامعة</p> <p>٦. الاتجاه نحو عقد اختبار موحد لتقييم خريجين الصيدلة.</p> <p>٧. التطوير المستمر لاستراتيجية التعليم والتعلم بالكلية.</p>	<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 يتدرب فيها الطلاب بالبرامج التدريبية للطلاب.</p>
٩-الطلاب والخريجون	<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>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. التغيير في الأوضاع السياسية والاقتصادية التي قد تؤثر سلباً على أعداد الطلاب الوافدين.</p>
١٠- البحث العلمي والأنشطة العلمية	<p>١. صدور قانون حوافز العلوم والتكنولوجيا والابتكار.</p> <p>٢. اتجاه الدولة لدعم الأبحاث البينية والمجالات الجديدة الصاعدة مثل النانوتكنولوجي والذكاء الاصطناعي.</p> <p>٣. وجود برامج دولية وجهات مانحة قادرة على تمويل المشروعات البحثية مثل الاتحاد الأوروبي.</p> <p>٤. تشجيع لجان الترفيعات للنشر الدولي.</p> <p>٥. انشاء وتطوير بنك المعرفة الذي يتيح الدخول على العديد من الابحاث العالمية ويسمح بتحديد الوضع التنافسي البحثي والاستراتيجية البحثية المستقبلية.</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 تعوق 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>١١- الدراسات العليا</p>	<p>١. زيادة الطلب على التعليم العالي من جانب الطلاب الوافدين من الدول العربية. ٢. تواجد فرص عمل محلية وخارجية في التخصصات الدقيقة تحتاج لدراسات متقدمة. ٣. توجه الدولة نحو دعم التوأمة والشهادات المزدوجة مع الجامعات الأجنبية المرموقة. ٤. وجود المستشفيات الجامعية بالقرب من الكلية مما يتيح فرصة التدريب الاكلينيكي للطلاب.</p>	<p>١. تعنت بعض جهات التوظيف في تيسير التحاق العاملين بها من الصيادلة بالدراسات العليا. ٢. ارتفاع تكاليف ومتطلبات الدراسات العليا.</p>
<p>١٢- المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة</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. ٢. انتشار مراكز ربط الصناعة بالأكاديميا ٣. وجود شبكة المعلومات تيسر قياس رضا الأطراف المجتمعية.</p>	<p>١. الأزمات الاقتصادية العالمية وتأثيرها على التنمية. ٢. محدودية دور التحالفات الأكاديمية في التعامل مع مشكلات المجتمع. ٣. محدودية تواصل القطاع الخاص مع الجامعات لتطوير حلول تطبيقية للمشكلات الصناعية.</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 يعطى مؤشراً بأن البيئة الخارجية مشجعة إلى حد ما. ويتطلب الأمر وضع إستراتيجيات وخطط وبرامج لمواجهة التهديدات الحالية، بجانب وضع إستراتيجيات وخطط وبرامج للنمو والتوسع لاقتناص الفرص المتاحة.

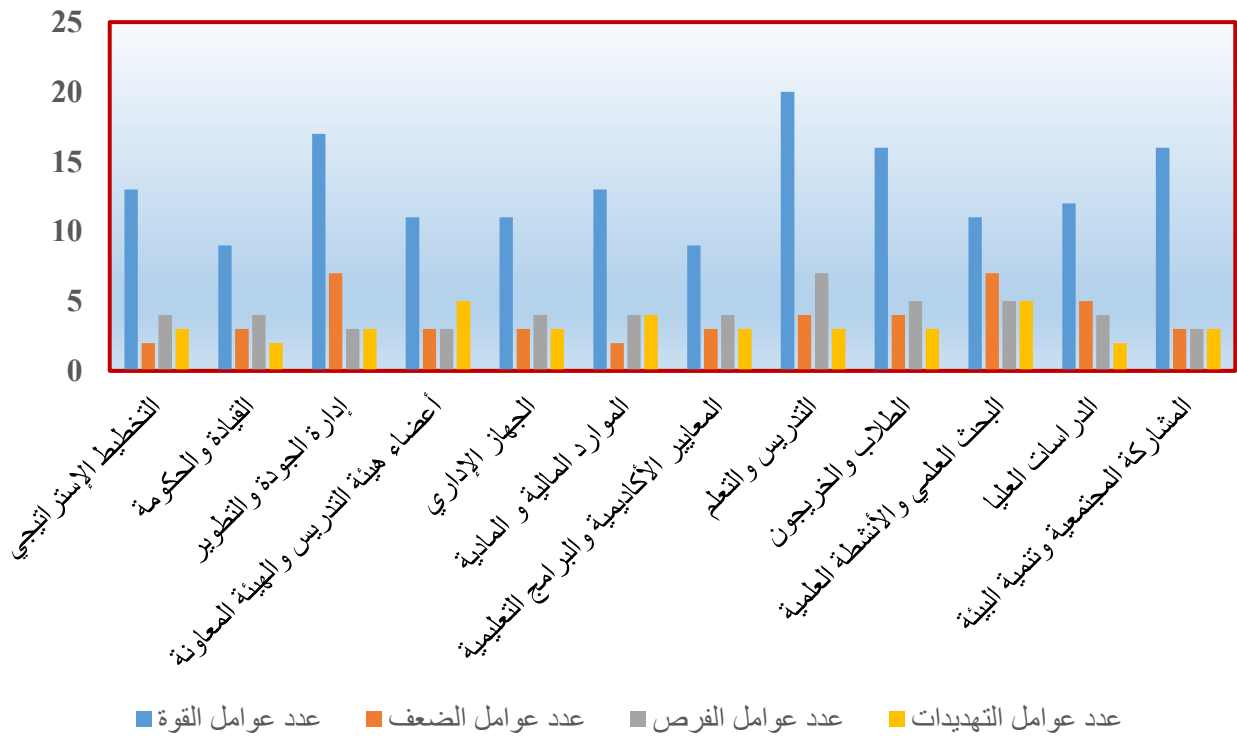


شكل ٢. الوضع الإستراتيجي الخارجي بناء على عدد نقاط الفرص والتهديدات المحيطة بكلية الصيدلة - جامعة كفر الشيخ.

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 الأكاديمية 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 والخارجية



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. ولإعداد مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية اجتمع السيد عميد الكلية بالسادة رؤساء الأقسام العلمية والإدارية وأعضاء هيئة التدريس ذو الدراية بأوضاع الكلية مع الأخذ في الاعتبار التالي:

١. تحديد وزن نسبي 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 النسبي 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 النسبي الأكبر، بينما الترتيب الأخير لنقطة القوة أو نقطة الضعف ذات الوزن النسبي الأصغر.
٣. حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط القوة عن طريق ضرب الوزن النسبي $\times 4$ في حالة قدرة الكلية على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة ٩٠٪ - ١٠٠٪ وبضرب الوزن النسبي $\times 3$ 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 النسبي $\times 2$ في حالة قدرة الكلية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة ٩٠٪ - ١٠٠٪ وبضرب الوزن النسبي $\times 1$ 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 الكلي 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).

الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي	العوامل الإستراتيجية الداخلية (نقاط القوة)
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 تدريسها.
٨	٤	٢	٤. ادماج التكنولوجيا في عمليات الإدارة وصناعة القرار من خلال قواعد البيانات وأدوات الحوكمة الرقمية
٨	٤	٢	٥. توفر مصادر للتمويل الذاتي تساهم في تنفيذ أنشطة الكلية وتغطية احتياجاتها
٨	٤	٢	٦. الزيادة المطردة في رضا العاملين بالكلية عن القيادة الأكاديمية والإدارية
٨	٤	٢	٧. وجود آليات لتلقى الشكاوى والمقترحات واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة
٨	٤	٢	٨. وجود وحدة لضمان الجودة بها كوادر مدربة ومزودة بالاحتياجات المادية اللازمة ووجود آلية مفعلة للمراجعة الداخلية وإجراءات تصحيحية مناسبة
٦	٣	٢	٩. وجود مصنع تعليمي وصيدلية نموذجية معمل لزراعة الأنسجة وبيت للحيوان ومزرعة نباتات طبية
٨	٤	٢	١٠. المعامل مزودة بالأجهزة والكيماويات اللازمة.
٨	٤	٢	١١. وجود لائحة محدثة صممت بناء على آراء المستفيدين وتتسم بمرونة المحتوى العلمي للمقررات الدراسية بما يسمح بالإضافة والتحديث.
٨	٤	٢	١٢. تتوافر تقارير المقررات والبرنامج مزودة بإحصائيات موثقة بما يسمح بوضع خطط للتحسين
٨	٤	٢	١٣. توفر الكلية نظاماً متكاملًا 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 الإجراءات التصحيحية.
٣	٣	١	١٥. وجود بنية تحتية ممتازة يتوافر بها المناخ الصحي من حيث التهوية والإضاءة، وتوافر العلامات الإرشادية المناسبة ونظام للإطفاء الذاتي.
٣	٣	١	١٦. وجود خطط لتدريب القيادات وتشجيع العناصر الشابة على تحمل المسؤولية
٤	٤	١	١٧. العدالة وعدم التحيز بين الطلاب، وذلك في إطار اللوائح التي تستوجب تجنب التعارض في المصالح.
٤	٤	١	١٨. دعم القيادة الأكاديمية لوحدة ضمان الجودة ومناقشة قضاياها في المجالس واللجان الرسمية
٣	٣	١	١٩. توجد آليات لتقييم الأداء التعليمي لأعضاء هيئة التدريس من خلال الاستبيانات الطلابية.
٣	٣	١	٢٠. وجود خطة متكاملة لتدريب الجهاز الإداري وفقاً للاحتياجات التدريبية.

٢١	٣	١	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.
٢٢	٣	١	وجود أليات لحفظ الأمن والسلامة المهنية وتدريبات مستمرة على مواجهة الكوارث والأزمات
٢٣	٤	١	وجود استراتيجية محدثة ومعتمدة للتدريس والتعلم متوافقة مع أهداف الكلية الاستراتيجية وتشجع الكلية استخدام أنماط تعلم غير تقليدية وحصول طلاب الفرقة الرابعة على مراكز متقدمة في الاختبار المعرفي الموحد لقطاع الصيدلة
٢٤	٤	١	العدالة وعدم التحيز بين الطلاب، وذلك في إطار اللوائح التي تستوجب تجنب التعارض في المصالح. تقوم الكلية باستخدام التصحيح الإلكتروني
٢٥	٤	١	يتم إجراء استقصاء لقياس رأى الطلاب في المقررات الدراسية، وتقوم الكلية بتحليل نتائج تقييم الطلاب.
٢٦	٣	١	يوجد للكلية خطة بحثية موثقة ومعتمدة في إطار الخطة البحثية للجامعة.
٢٧	٤	١	يوجد بعض المشروعات البحثية الممولة من مؤسسات بحثية محلية/ دولية، ويشارك بعض أعضاء هيئة التدريس في تحكيم أبحاث ومشروعات دولية.
٢٨	٣	١	وجود آلية لدعم الطلاب المتفوقين واكتشاف الطلاب المتعثرين
٢٩	٣	١	يوجد موقع الكتروني خاص بالخريجين، وتعد الكلية قاعدة بيانات لتيسير التواصل معهم.
٣٠	٤	١	توفر الكلية برامج متنوعة لإعداد الخريجين لسوق العمل وتنظم ملتقى توظيفي سنوي
٣١	٣	١	تتم الاستفادة من البحوث العلمية ونتائجها في تعزيز العملية التعليمية، ويشارك الطلاب في الحلقات النقاشية والمؤتمرات العلمية وبعض المشروعات البحثية التطبيقية.
٣٢	٤	١	تمويل تجهيزات المعامل البحثية من البرامج المميزة.
٣٣	٣	١	يوجد خطة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة في ضوء توجهات الكلية وخطتها الاستراتيجية والتي راعت احتياجات وأولويات المجتمع.
٣٤	٣	١	استحداث مركز للخدمة العامة و آخر للمعلومات الدوائية.
المجموع	١٨٦	٥٠	

العوامل الإستراتيجية الداخلية (نقاط الضعف)	الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح
١. عدم قدرة الكلية على انجاز عدد من أنشطة الخطة التنفيذية السابقة.	٢	٢	٤
٢. الحاجة الى رفع معدلات وعى الطلاب 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 ومعاونيهم من خلال مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم (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 نظرا لحداته.	٤	١	٤
١٣. تدني مرتبات اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والجهاز الإداري مقارنة بزملائهم في الجامعات الخاصة.	٤	١	٤
١٤. قلة فرص العمل المتاحة للخريجين بالدول المحيطة لاعتماد دول الخليج علي مواطنيها.	٤	١	٤
المجموع	٥٠		٧٢
المجموع الكلى لعوامل القوة والضعف	١٠٠		٢٥٨

تعكس نتائج مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية للكلية قوة الوضع الإستراتيجي الداخلي للكلية 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 بالكلية.

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، وجب الآن استخلاص الدلالات الإستراتيجية لهذا التحليل البيئي. ولإعداد 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 (نقاط الفرص و 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 $\times 4$ في حالة قدرة الكلية على استغلال الفرصة بنسبة ٩٠٪ - ١٠٠٪ وبضرب الوزن النسبي $\times 3$ 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 $\times 2$ في حالة قدرة الكلية على التعامل مع التهديد بنسبة ٩٠٪ - ١٠٠٪ وبضرب الوزن النسبي $\times 1$ في حالة قدرة الكلية على التعامل مع التهديد ٧٥٪ - ٩٠٪.
٥. جمع الأوزان المرجحة لكل من نقاط الفرص ونقاط التهديد للوصول إلى الوزن الكلي المرجح بالنسبة للكلية، وهذا الرقم يعبر عن قدرة الكلية على التعامل مع عوامل البيئة الخارجية (كلما زاد الرقم واقترب من ٣٠٠) كانت القدرة أكبر والعكس صحيح). وكما هو موضح في الجدول التالي:

الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح	العوامل الإستراتيجية الخارجية (الفرص)
٢	٤	٨	١. دعم الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في زيادة جودة القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية.
٢	٤	٨	٢. تبني الدولة لاتجاه تطوير التعليم وجودته المتضمن برؤية مصر ٢٠٣٠.
٣	٤	١٢	٣. حصول الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد على الاعتماد الدولي في القطاع الطبي.
٢	٤	٨	٤. الاتجاه نحو الحوكمة الرقمية وتعظيم الاستفادة من دور التكنولوجيا كأداة مساعدة في صناعة القرار.
٢	٤	٨	٥. وجود لائحة موحدة لكافة كليات الصيدلة.
٢	٣	٦	٦. تعاظم دور المركز القومي للقياس والتقويم.
٢	٣	٦	٧. التطور التكنولوجي والتقني لاستحداث مجالات جديدة في القطاع الصحي مما يتيح فرص عمل للخريجين.
٢	٤	٨	٨. صدور قانون حوافز العلوم والتكنولوجيا والابتكار.
١	٤	٤	٩. سهولة الحصول على الأبحاث العلمية سواء المنشورة في دوريات محلية أو أجنبية، والكتب والمراجع في صورة رقمية.
١	٣	٣	١٠. استحداث جائزة التميز الحكومي لدعم التنافس بين القيادات في تحقيق معدلات عالية من الجودة.
١	٣	٣	١١. تعدد وسائل النشر ووجود قواعد البيانات التي تسهل الكشف على السطو على الملكية الفكرية.
١	٣	٣	١٢. وجود العديد من فرص التمويل من إدارة دعم التميز بوزارة التعليم العالي لرفع كفاءة العملية التعليمية
١	٤	٤	١٣. وجود مشروعات ومراكز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.
١	٣	٣	١٤. صدور قانون الخدمة المدنية لعام ٢٠١٨.
١	٣	٣	١٥. توفر العديد من الشركاء المحتملين في محيط الكلية والجامعة تتيح فرصاً لزيادة الموارد الذاتية.
١	٣	٣	١٦. توفر العديد من فرص التمويل من الجهات المانحة المحلية والدولية.
١	٣	٣	١٧. وجود المعايير الأكاديمية القياسية لقطاع الصيدلة كإطار مرجعي لوضع المعايير الأكاديمية لبرنامج البكالوريوس.
١	٤	٤	١٨. انتهاء القطاع الطبي نظام التعلم المبني على الكفايات.
١	٤	٤	١٩. اتجاه الدولة لدعم الأبحاث البيئية والمجالات الجديدة الصاعدة مثل النانوتكنولوجي والذكاء الاصطناعي.
١	٣	٣	٢٠. وجود برامج دولية وجهات مانحة قادرة على تمويل المشروعات البحثية مثل الاتحاد الأوروبي.
١	٣	٣	٢١. انشاء وتطوير بنك المعرفة الذي يتيح الدخول على العديد من الابحاث العالمية ويسمح بتحديد الوضع التنافسي البحثي والاستراتيجية البحثية المستقبلية.
١	٤	٤	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 بتحالف الدلتا والذي يشمل كلا من (المنصورة وطنطا ودمياط والمنوفية والغربية وكفر الشيخ).
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 الصيدلانية.
١٢	٤	٣	٢٩. إنشاء هيئة الدواء المصرية.
١٧٤		٥٠	المجموع

الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح	العوامل الإستراتيجية الخارجية (التحديات)
٣	١	٣	١. التغيرات السريعة والمستمرة في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والتطورات التكنولوجية.
٣	٢	٦	٢. اشتراط الهيئات المانحة اعتماد الكليات للحصول على التمويل.
٢	٢	٤	٣. الوضع التنافسي للكليات المناظرة والمعتمدة.
٢	٢	٤	٤. التطور العلمي والتكنولوجي السريع في مجالات التخصص وفي طرق التدريس.
٢	٢	٤	٥. انتشار ثقافة الدروس الخصوصية في المجتمع.
٢	١	٢	٦. ارتفاع معايير التقييم العالمية بالنسبة للمستوى المحلي.
٢	٢	٤	٧. عدم كفاية الموازنات الخاصة بالمؤسسات التعليمية.
٢	٢	٤	٨. التغيرات السريعة في متطلبات سوق العمل.
٢	١	٢	٩. وجود كليات منافسة قادرة على جذب الطلاب الوافدين.
٢	٢	٤	١٠. الانخفاض الشديد للميزانية المخصصة من الدولة للبحث العلمي.
٢	٢	٤	١١. محدودية إدراك المجتمع الخارجي بدور الكلية.
٢	٢	٤	١٢. عدم التواصل بين مشكلات المجتمع وخطط البحث العلمي.
١	١	١	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
٢	١	٢	١٨. انشاء الجامعات الاهلية يمثل سلاح ذو حدين حيث ان ازداد عزوف الطلاب وتوجههم الي تلك الجامعات عن غيرها من الجامعات الحكومية المحيطة بها مما ادى الي نقص الموارد
٢	٢	٤	١٩. زيادة عدد الجامعات الخاصة والمنح التي تقدمها للطلبة أصبح عامل جذب قوى للطلاب والذي ادى الي عزوفهم عن الالتحاق بالجامعات الحكومية.
٢	١	٢	٢٠. توجه الدولة الى إلغاء التكاليف واختصار التعيين على حسب الحاجة ادى الي توجه الطلاب الي مجالات أخرى تضمن لهم أماكن داخل المؤسسات الحكومية وغيرها.
٢	١	٢	٢١. عدم ثبات سعر الصرف (الدولار) في مصر.
٣	١	٣	٢٢. مرتبات أعضاء هيئة التدريس لا تتوافق مع ارتفاع مستوى المعيشة.
١	١	١	٢٣. إلغاء البعثات المصرية.
١	١	١	٢٤. إضافة سنة إجبارية للامتياز للحصول على بكالوريوس الصيدلة.
٢	١	٢	٢٥. قانون تحويل الطلاب من كلية الصيدلة إلى كلية الطب البشري.
١	١	١	٢٦. تأثير التغيرات المناخية على الصحة العامة في مصر.
٢	١	٢	٢٧. تأثير الجوائح على نظام التعليم الصيدلي.
٥٠		٧١	المجموع
١٠٠		٢٤٥	المجموع الكلي للفرص والتحديات

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



ثانياً: تحليل PESTLE

على الجانب الآخر وفي عالم ما بعد جائحة كورونا استشرفت الكلية الحاجة الى تحديث تحليلها للمتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والقانونية والبيئية فقد بدا جليا ان العالم يتجه بشكل متسارع لاعتماد التكنولوجيا في التواصل وتحولت العديد من الخدمات بشكل متسارع الى خدمات رقمية وذكية كما تغير مفهوم الطلاب وأولياء الأمور عن طبيعة التعليم وصار هناك تقبلا اكبر للتعليم الإلكتروني و بناءا 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 لجان عمل تحليل السياسي والاقتصادي استخدمت الكلية البيانات الخاصة بمعدلات سعر الصرف و تطور مواردها على مدار السنوات السابقة ومعدلات قبول الطلاب في برامجها المميزة و فحص وثائق رؤية مصر واهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة ٢٠٣٠ وعلى المستوى الاجتماعي والثقافي قامت اللجان المشكلة بعمل مسح لأهم الظواهر الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على أنشطة الكلية مثل انخفاض عدد الملتحقين بكليات الصيدلة و رغبة العديد من أعضاء هيئة التدريس في الالتحاق بجامعة أهلية و اقليمية أما على المستوى القانوني فقد رصدت الكلية عدد من التشريعات ذات الصلة والتي قد تمكن الكلية من اداء وظيفتها بشكل مميز مثل إنشاء هيئة الدواء المصرية وتعديل نظام الدراسة بكلية الصيدلة بإضافة سنة الامتياز و حددت الكلية طبيعة هذه المتغيرات وصنفتها الى فرص وتهديدات واقترحت حلولا للتعامل معها كما رصدت اللجان عدد من المتغيرات البيئية في ضوء ما يشهده العالم من تحرك لمواجهة التغير المناخي. وحرصا من إدارة الكلية على تحديد الاستراتيجية بشكل موضوعي ودقيق تم ارسال نتائج تحليل PESTLE الى مجموعة من الخبراء لتحديد الأولويات طبقا لتقنية دلفى وعلى مدار جولتين من المناقشة تبين وجود ٢٥ فرصة و ٢٥ تحديا تتطلب تحديث الوضع الاستراتيجي الخارجي للكلية وبناءا على ذلك قامت اللجنة بتحديد السياسات الخاصة بالكلية للتعامل مع التغيرات المستقبلية وايضا تحديد السيناريوهات البديلة من خلال مصفوفة TWOS وذلك لضمان استغلال نقاط القوة لتعظيم الاستفادة من الفرص في التغلب على نقاط الضعف وتقليل أثر المخاطر المحتملة.

PESTLE			
المؤشر	الفرص	التحديات	
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 الي تشبع السوق (احتياجات سوق العمل) ✓ التعليم العالي الأهل. 	
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 الي تهديد اقتصادي) ✓ عدم وجود وافدين في برامج الدراسات العليا ✓ ارتفاع تكاليف ومتطلبات الدراسات العليا ✓ وجود كليات منافسة قادرة على جذب الطلاب الوافدين ✓ عدم كفاية الموازنات الخاصة بالمؤسسات التعليمية ✓ استقطاب الجامعات الخاصة والجامعات العربية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الكفاءات المتميزة ✓ نقص التمويل الذي يتيح استقدام أساتذة متميزين 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 علي جودة التعليم ✓ محدودية وعي المجتمع بدور الكلية يمثل تحدي ✓ زيادة التنافسية في البعثات والمنح ✓ مرتبات أعضاء هيئة التدريس لا تتوافق مع ارتفاع مستوي المعيشة ✓ استقطاب الجامعات الخاصة لأعضاء هيئة التدريس 	
التكنولوجية	<ul style="list-style-type: none"> ✓ تقنيات الواقع الافتراضي والواقع المعزز ✓ التعلم عن بُعد والتعليم الإلكتروني والموارد التعليمية الإلكترونية ✓ الذكاء الاصطناعي في التعليم والصناعات الصيدلانية ✓ 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 وتطوّر استخدام تقنيات التحليل الجينومية 			
<ul style="list-style-type: none"> ✓ تنفيذ 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 حوافز 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 الديمغرافية 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 المتجددة والاتجاه نحو أساليب خضراء في صناعة الادوية 	البيئية	
<p>٢٥ ✓</p>	<p>٢٥ ✓</p>	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 الإشارة إليه في الجزء الأول وهو منهجية إعداد الخطة.

وفيما يلي المصفوفة التي تم تطويرها:

جدول: تحديد الاستراتيجيات البديلة (مصفوفة TOWS)

العوامل الاستراتيجية الداخلية	مجالات القوة (S)	مجالات الضعف (W)
العوامل	<ol style="list-style-type: none"> ١. لدى الكلية خطة وآليات موثقة للتعامل مع العجز/الفائض في أعضاء هيئة التدريس في بعض التخصصات وملئمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس للمقررات التي يشاركون في تدريسها. ٢. ادماج التكنولوجيا في عمليات الإدارة وصناعة القرار من خلال قواعد البيانات وأدوات الحوكمة الرقمية. ٣. وجود وحدة لضمان الجودة بها كوادر مدربة ومزودة بالاحتياجات المادية اللازمة ووجود آلية مفعلة للمراجعة الداخلية وإجراءات تصحيحية مناسبة. ٤. للكلية خطة تنفيذية لتطوير وتعزيز الفاعلية التعليمية ضمن جدول زمني، مع توفير الآليات الخاصة بمتابعة التنفيذ واتخاذ الإجراءات التصحيحية. ٥. وجود بنية تحتية يتوافر بها المناخ الصحي من حيث التهوية والإضاءة، وتوافر العلامات الإرشادية المناسبة ونظام للإطفاء الذاتي. ٦. العدالة وعدم التمييز بين الطلاب وذلك في إطار اللوائح التي تستوجب تجنب التعارض في المصالح. 	<ol style="list-style-type: none"> 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. ٢. عدم الوصول إلى النسب المرجعية بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب ٣. عدم توافر خطة للمراجعة الداخلي للأقسام الإدارية. ٤. عدم كفاية الموارد المالية المخصصة للبحث العلمي. ٥. محدودية توافق البرنامج الحالي مع نظام الكفايات المزعم تطبيقه في قطاع الصيدلة. ٦. عدم وجود خدمات أو استشارات مقدمة من مركز الخدمة العامة نظراً لحداثته.

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 الممولة 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 وخططها الاستراتيجية والتي راعت احتياجات وألويات المجتمع.</p>
-----------------------	--

استراتيجيات WO	استراتيجيات SO	الفرص (O)
<p>W١ - ١٨,٣ O</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>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 (أودية العلوم والتكنولوجيا) (الفرصة ٣) لتوظيف الفنيين المتخصصين وتبادل الخبرات مع المناطق الأخرى.</p> <p>W٢ - ٢,٥ O</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 (رؤية مصر ٢٠٣٠) (الفرصة ٢) لتطوير برامج تعليمية وبحثية تتوافق مع متطلبات زيادة عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.</p> <p>استراتيجية ٤: الاستفادة من التوسع في إنشاء مدارس المتفوقين في العلوم والتكنولوجيا (الفرصة ٥) لتوجيه خريجي هذه المدارس نحو مهن التعليم العالي والبحث العلمي، مما يزيد من أعداد الهيئة المعاونة.</p>	<p>S١, ١٠ O</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>S٢, ١,٧,٤ O</p> <p>١. استراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي (رؤية 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>S٣ - ٢,٨,٩ O</p> <p>١. التكامل الاقتصادي بين المناطق (أودية 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>S٤ - ٧,٨ O</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 (رؤية مصر ٢٠٣٠).</p> <p>٣- التكامل الاقتصادي بين المناطق (أودية العلوم والتكنولوجيا).</p> <p>٤- ظهور فرص عمل للتخصصات الدقيقة تمثل فرصة للخريجين.</p> <p>٥- التوسع في إنشاء مدارس المتفوقين في العلوم والتكنولوجيا.</p> <p>٦- وجود العديد من شركات الأدوية لديها الاستعداد في أنشطة الكلية المختلفة.</p>

<p>W٣-١,١٣ O١٣</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>استراتيجية ٦: الاستفادة من استراتيجية التنمية المستدامة للأمم المتحدة ٢٠٣٠ (الفرصة ١) لتبني ممارسات إدارية مستدامة تشمل إنشاء خطط مراجعة داخلية للأقسام الإدارية.</p> <p>W٤- ٢٠,٦,١٩ O١٩</p> <p>٤- عدم كفاية الموارد المالية المخصصة للبحث العلمي.</p> <p>استراتيجية ٧: الاستفادة من قانون حوافز 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>W٥- ٩,١٥ O١٥</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>S٥- ٩,٤ O٤</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 الحلقات النقاشية والمؤتمرات العلمية.</p> <p>S٦- ٩,١٠ O١٠</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>S٧- ٢,١٠ O١٠</p> <p>١. وجود تواصل قوي مع نقابة الصيدلة.</p> <p>٢. مشاركة أعضاء هيئة التدريس في تحكيم أبحاث ومشروعات دولية، مما يعزز التعاون مع نقابة الصيدلة.</p>	<p>٧- وجود تواصل قوي مع نقابة الصيدلة.</p> <p>٨- تقنيات الواقع الافتراضي والواقع المعزز.</p> <p>٩- التعلم عن بُعد والتعليم الإلكتروني والموارد التعليمية الإلكترونية.</p> <p>١٠- الذكاء الاصطناعي في التعليم والصناعات الصيدلانية.</p> <p>١١- استخدام التكنولوجيا في التشخيص الطبي.</p> <p>١٢- التكنولوجيا في الحصول عن 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 والتدريبية بما يتوافق مع نظام الكفايات.</p> <p>استراتيجية ١١: الاستفادة من التعلم عن بُعد والتعليم الإلكتروني والموارد التعليمية الإلكترونية (الفرصة ٩) لتطوير وتحديث المناهج الدراسية والبرامج التعليمية بما يتوافق مع نظام الكفايات.</p> <p>W٦ - O١٣,٧</p> <p>٦. عدم وجود خدمات أو استشارات مقدمة من مركز الخدمة العامة نظرًا لحدثه.</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 ١٣) 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>٣. خطة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة يمكن أن تدعم التعاون مع النقابة.</p> <p>S ٨ - O٢,٧</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>S٩ - O ٢,٧</p> <p>١. التعلم عن بُعد 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>S١٠ - O ٢,٧</p> <p>١. الذكاء الاصطناعي في التعليم والصناعات الصيدلانية.</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>S١١ - O٥,٢</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>S ١٢ - O ٢</p> <p>١. التكنولوجيا في الحصول عن المعلومات عن الأدوية.</p>	<p>١٣- التكنولوجيا في البحث والتطوير في مجال الصيدلة.</p> <p>١٤- 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>١٦- إنشاء هيئة الدواء المصرية.</p> <p>١٧- قانون التأمين الصحي الشامل.</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 حوافز 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 الاكلينيكية.</p>	<p>١٨- قانون الخدمة المدنية الجديدة على الجهاز الاداري.</p> <p>١٩- قانون حوافز العلوم يشجع تطوير البحث التطبيقي.</p> <p>٢٠- اصدار قانون التجارب الاكلينيكية.</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 الادوية.</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 وآلية المراجعة الداخلية تساعد في تحقيق معايير الجودة المطلوبة للحصول على التمويل.
- O١٠, S٢٤
١. دعم الطاقة المتجددة والاتجاه نحو أساليب خضراء في صناعة الأدوية.

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

التهديدات (T)	استراتيجيات ST	استراتيجيات WT
<p>١- عدم قدرة الكلية على اتخاذ القرارات الخاصة بأعداد المقبولين مما يؤدي الي تشبع 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 أدي الي تهديد اقتصادي).</p> <p>٤- عدم وجود وافدين في برامج الدراسات العليا.</p> <p>٥- ارتفاع تكاليف ومتطلبات الدراسات العليا.</p>	<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> <p>٨: استقطاب الجامعات الخاصة والجامعات العربية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الكفاءات المتميزة.</p> <p>١٦: استقطاب الجامعات الخاصة لأعضاء هيئة التدريس.</p> <p>١٤ و ١٥: مرتبات أعضاء هيئة التدريس لا تتوافق مع ارتفاع مستوى المعيشة.</p> <p>تعزيز الآليات الموجودة لضمان الحفاظ على الكفاءات المتميزة، وتوفير حوافز مالية ومعنوية لجذب 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 الحوكمة الرقمية.</p> <p>التهديدات:</p> <p>١: عدم قدرة الكلية على اتخاذ القرارات الخاصة بأعداد المقبولين مما يؤدي إلى تشبع السوق.</p> <p>١٧: تقييد نظم المساءلة والمحاسبة بقانون تنظيم الجامعات.</p> <p>٢٦: تأثير الجوائح على نظام التعليم الصيدلي.</p>	<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> <p>١: عدم قدرة الكلية على اتخاذ القرارات الخاصة بأعداد المقبولين مما يؤدي إلى تشبع السوق.</p> <p>٧: عدم كفاية الموازنات الخاصة بالمؤسسات التعليمية.</p> <p>٨ و ١٦: استقطاب الجامعات الخاصة والجامعات العربية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الكفاءات المتميزة.</p> <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 وتدريب 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> <p>٣: عدم إقبال الطلبة على مهنة الصيدلة.</p>

<p>٦: وجود كليات منافسة قادرة على جذب الطلاب الوافدين.</p> <p>١٠: الوضع التنافسي للكليات المناظرة والمعتمدة.</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>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>استخدام قواعد البيانات وأدوات الحوكمة الرقمية لتقديم تقارير دقيقة وشفافة تساعد في اتخاذ قرارات مبنية على البيانات لتحديد أعداد المقبولين وضمان الاستجابة السريعة للأزمات مثل الجوائح.</p> <p>S٣-T١٠,١٩,١١</p> <p>٣. وجود وحدة لضمان الجودة بها كوادر مدربة ومزودة بالاحتياجات المادية اللازمة ووجود آلية مفعلة للمراجعة الداخلية وإجراءات تصحيحية مناسبة.</p> <p>التهديدات:</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>تعزيز عمليات المراجعة الداخلية وضمان الالتزام بمعايير الجودة لتحسين التنافسية والحصول على الاعتماد اللازم لتأمين التمويل.</p> <p>S٤ - T٦,٤,٧</p> <p>٤. للكلية خطة تنفيذية لتطوير وتعزيز الفاعلية التعليمية ضمن جدول زمني، مع توفير الآليات الخاصة بمتابعة التنفيذ واتخاذ الإجراءات التصحيحية.</p>	<p>٦- وجود كليات منافسة قادرة على جذب الطلاب الوافدين.</p> <p>٧- عدم كفاية الموازنات الخاصة بالمؤسسات التعليمية.</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>تبني تكنولوجيا الحوكمة الرقمية: استخدام أدوات الحوكمة الرقمية لتعزيز الرقابة الداخلية وضمان استجابة سريعة للتحديات مثل الجوائح.</p> <p>W٤-T٧,٩</p> <p>(٤) عدم كفاية الموارد المالية المخصصة للبحث العلمي.</p>	<p>٦: وجود كليات منافسة قادرة على جذب الطلاب الوافدين.</p> <p>٤: عدم وجود وافدين في برامج الدراسات العليا.</p> <p>التهديدات:</p> <p>٦: وجود كليات منافسة قادرة على جذب الطلاب الوافدين.</p>	<p>٩- نقص التمويل الذي يتيح استقدام أساتذة متميزين من الخارج للاستفادة بهم في إطار تبادل الخبرات.</p> <p>١٠- الوضع التنافسي للكليات المناظرة والمعتمدة.</p>

<p>التهديدات ذات الصلة:</p> <p>٧: عدم كفاية الموازنات الخاصة بالمؤسسات التعليمية.</p> <p>٩: نقص التمويل الذي يتيح استقدام أساتذة متميزين من الخارج للاستفادة بهم في إطار تبادل الخبرات.</p> <p>استراتيجية</p> <p>تنويع 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>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 دراماتيكي والتحول 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 اللازمة.</p>	<p>٧: عدم كفاية الموازنات الخاصة بالمؤسسات التعليمية.</p> <p>تنفيذ خطط التطوير التعليمي بفعالية وجذب الطلاب الوافدين من خلال برامج تعليمية متميزة وشراكات دولية، وتوفير الآليات لزيادة التمويل وتحسين الموازنات.</p> <p>S٥ - T٢١,٢٢,٢٥</p> <p>٥. وجود بنية تحتية ممتازة يتوافر بها المناخ الصحي من حيث التهوية والإضاءة، وتوافر 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 المتطورة لتنفيذ مشروعات صديقة للبيئة ومبادرات استدامة لمواجهة تأثيرات التغيرات المناخية والاحتباس الحراري.</p> <p>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 علي 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 للاحتياجات المتغيرة في مجال الرعاية الصحية.</p> <p>W٦-T١٢,٢٢</p> <p>(٦) عدم وجود خدمات أو استشارات مقدمة من مركز الخدمة العامة نظراً لحدثه.</p> <p>التحديات ذات الصلة:</p> <p>١٢: محدودية وعي المجتمع بدور الكلية يمثل تحدي.</p> <p>٢٢: تأثير التغيرات المناخية على الصحة العامة في مصر.</p> <p>استراتيجية:</p> <p>إطلاق حملات توعية: تنظيم حملات توعية لتعريف المجتمع بدور مركز الخدمة العامة والخدمات التي يقدمها.</p> <p>تقديم استشارات بيئية وصحية: تطوير برامج خدمات مجتمعية تقدم استشارات في المجالات البيئية والصحية لتلبية احتياجات المجتمع وزيادة الوعي بالتغيرات المناخية وأثرها على الصحة العامة.</p>	<p>تعزيز العدالة والشفافية لجذب الطلاب لمهنة الصيدلة والترويج لدور الكلية في المجتمع من خلال حملات توعية وبرامج تواصل فعالة.</p> <p>SV – T١٣,٢٠,٥</p> <p>٧. وجود استراتيجية محدثة ومعتمدة للتدريس والتعلم متوافقة مع أهداف الكلية الاستراتيجية وتشجع الكلية استخدام أنماط تعلم غير تقليدية.</p> <p>التحديات:</p> <p>١٣: زيادة التنافسية في البعثات والمنح.</p> <p>٢٠: قانون تحويل الطلاب من كلية الصيدلة إلى كلية الطب البشري.</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 والمحلية.</p> <p>S٨ – T٩,٢٤</p> <p>٨. وجود بعض المشروعات البحثية الممولة من مؤسسات بحثية محلية/دولية، ويشارك بعض أعضاء هيئة التدريس في تحكيم أبحاث ومشروعات دولية.</p> <p>التحديات:</p> <p>٩: نقص التمويل الذي يتيح استقدام أساتذة متميزين من الخارج للاستفادة بهم في إطار تبادل الخبرات.</p> <p>٢٤: التغيرات الديمغرافية وأثرها على التخطيط الصحي الطويل المدى.</p>	<p>١٧- تقييد نظم المساءلة والمحاسبة بقانون تنظيم الجامعات.</p> <p>١٨- إضافة سنة إجبارية للامتياز للحصول على بكالوريوس الصيدلة.</p> <p>١٩- اشتراط الاعتماد للحصول على تمويل يحفز تحقيق معايير الجودة.</p> <p>٢٠- قانون تحويل الطلاب من كلية الصيدلة إلى كلية الطب البشري.</p> <p>٢١- تأثير التغيرات البيئية على النباتات الطبية</p> <p>٢٢- تأثير التغيرات المناخية على الصحة العامة في مصر.</p> <p>٢٣- تغير الاحتياجات الصحية للعالم بشكل دراماتيكي والتحول في أنماط الأمراض وأثره على أنظمة الرعاية الصحية.</p> <p>٢٤- التغيرات الديمغرافية وأثرها على</p>
---	---	--

	<p>زيادة التعاون الدولي والمحلي في المشاريع البحثية للحصول على تمويل أكبر ودعم استقدام أساتذة متميزين، ومتابعة التغيرات الديمغرافية لتطوير خطط صحية طويلة المدى.</p> <p>S ٩- T ١٠, ٢٣</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>التحديات:</p> <p>١٠: الوضع التنافسي للكليات المناظرة والمعتمدة.</p> <p>٢٣: تغير الاحتياجات الصحية للعالم بشكل دراماتيكي والتحول في أنماط الأمراض وأثره على أنظمة الرعاية الصحية.</p> <p>تعزيز الاستفادة من البحوث 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>التحديات:</p> <p>١٢: محدودية وعي المجتمع بدور الكلية يمثل تحدي.</p>	<p>التخطيط الصحي الطويل المدى ٢٥- الاحتباس الحراري ٢٦- تأثير الجوائح على نظام التعليم الصيدلي.</p>
--	---	--

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

الجزء الثالث

الأهداف الاستراتيجية وتحليل الفجوة

الرؤية والرسالة والقيم

• الرؤية

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

• الرسالة

تلتزم كلية الصيدلة جامعة كفر الشيخ بتخريج صيدلي يلبي احتياجات سوق العمل المحلي والاقليمي 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 يتحلون بأخلاق المهنة و مؤهلين بأحدث المفاهيم الصيدلية والرعاية العلاجية التي تمكنهم المساهمة في تطوير الصناعات الدوائية و رفع 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 البحوث 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 البحوث والجامعات لخدمة المجتمع.

القيم

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

- ✓ **الولاء:** تعزيز روح الولاء والانتماء للجامعة والوطن.
- ✓ **العدالة:** اتخاذ القرارات بموضوعية بالاستناد إلى التشريعات القانونية، وعدم اتباع الأهواء الشخصية في التعامل مع جميع المعنيين داخلياً وخارجياً.
- ✓ **النزاهة والشفافية:** العمل بإخلاص وأمانة وتحمل المسؤولية والابتعاد عن أي ممارسات من الممكن أن تسيء للوظيفة العامة ووضوح التشريعات والقرارات والإجراءات للمعنيين داخل المؤسسة وخارجها.
- ✓ **الاحترافية:** العمل بكفاءة وسرعة ودقة والاحترام المتبادل والمحافظة على سرية المعلومات والبيانات الخاصة بالمتعاملين والموظفين.
- ✓ **الاحترام وتبادل الخبرات:** التركيز على رضى واحترام المتعاملين في الكلية ومراعاة التنوع الثقافي والاجتماعي والحرص على تبادل الخبرات مثل التعليم الالكتروني وتعزيز الشراكة مع الجامعات الاخرى ومؤسسات المجتمع المحلي الخاصة.
- ✓ **التعلم المستمر وخدمة المجتمع:** زيادة المعرفة بشكل مستمر بهدف مواكبة التغيرات والتطورات في البيئة المحيطة وتطوير المهارات 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 الطلابي	جامعة عالمية رائدة في التعليم.	الريادة في مجال التعليم الصيدلي.
الجانب البحثي	جامعة رائدة في البحث العلمي.	الريادة في مجال البحث العلمي.
الجانب المجتمعي	تتميز بالابتكار والإبداع في الخدمة المجتمعية.	الريادة في خدمة المجتمع على المستوى القومي والإقليمي والدولي.

- مصفوفة توافق بين رسالة الجامعة ورسالة الكلية

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

تحليل الفجوة بناء على التحليل البيئي

الهدف الاستراتيجي	نسبة الفجوة	الوضع الحالي	الوضع المراد تحقيقه	سياسة سد الفجوة
الالتزام بسياسات التخطيط الاستراتيجي المعتمدة لتطوير الاداء المؤسسي وتحقيق التميز في كافة المجالات.	١٣,٣% فجوة صغرى	<ul style="list-style-type: none"> • للكلية خطة استراتيجية متوافقة مع خطة الجامعة. • وجود تقارير بمعدلات الانجاز الخاصة بأنشطة الخطة التنفيذية. 	<ul style="list-style-type: none"> • استمرارية 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 الاستراتيجية التنفيذية.
تبني الحوكمة 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. • مرونة 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. • استمرارية التوعية بحقوق الملكية الفكرية والأخلاقيات الجامعية الراقية. • الحصول على ISO ٩٠٠١ 	<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 أليات العمل بالأقسام الإدارية.
اعتماد نظم إدارة الجودة بشكل ممنهج والتحسين 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. • تقدم الكلية في تصنيف شنغهاي الدولي إلى المركز ١٠١-١٥٠ • ارتفاع معدلات تنفيذ أنشطة الخطة الاستراتيجية. • وجود برامج تدريبية تضمن استدامة أنشطة الجودة ونشر ثقافتها في مجتمع الكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> • الحصول على الاعتماد الأكاديمي. • استدامة نظم المراجعة والمسائلة وفعالية الإجراءات التصحيحية اللازمة. 	<ul style="list-style-type: none"> • الانتهاء من خطط التحسين لاستيفاء ملاحظات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. • وجود أليات 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 ومعاونيهم وفقاً للاحتياجات، بخلاف الدورات المطلوبة الترقيات. • 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. 	٢١,٤% فجوة صغرى	تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم 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 لتتناسب 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. • آليات التقييم 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 للاحتياجات الفعلية. • وجود آلية لقياس آراء الجهاز الإداري. • وجود آلية مطورة لتقييم أداء الجهاز الإداري. • استخدام قواعد البيانات والمعاملات الالكترونية في أغلب أنشطة الجهاز الإداري. 	٢١,٤% فجوة صغرى	تلبية حاجات المؤسسة من الجهاز الإداري وتنمية قدرتهم وتقييم أدائهم.

<ul style="list-style-type: none"> • شراء سيرفر لموقع الكلية ونقاط اتصال للتقوية الانترنت. 	<ul style="list-style-type: none"> • تحديث موقع الكلية باستمرار. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 يتوافر بها المناخ الصحي من حيث التهوية والإضاءة، وتوافر العلامات الإرشادية المناسبة ونظام للإطفاء 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 الاستفادة في إدارة الموارد.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • متابعة مدى توافق البرامج والمقررات واستراتيجيات التدريس والتعلم لمخرجات واهداف المعايير الأكاديمية القومية (NARS٢٠١٧). • تحديث توصيف برنامج ومقررات برنامج البكالوريوس واعتمادها في المجالس الرسمية سنويا. 	<ul style="list-style-type: none"> • الحاجة الى التوسع في الانماط غير التقليدية في التدريس والتعلم بما يضمن تحقيق اهداف NARS ٢٠١٧. • الحاجة الى تحديث استراتيجيات التقييم بما يضمن قياس الجدارات المكتسبة طبقا ل NARS ٢٠١٧. • الحاجة الى تحديث البرامج التعليمية في ضوء نتائج الطلاب 	<ul style="list-style-type: none"> • يوجد توصيف محدث للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية التي تقدمها الكلية. • مناقشة تقارير المقررات في المجالس المختصة. • وجود خطط للتحسين بناءا على تقارير المراجعة الداخلية والخارجية وأراء الطلاب. 	<p>٢٥% فجوة صغرى</p>	<p>التحديث المستمر للبرامج والمقررات بما يواكب التطورات الحديثة في سوق العمل.</p>

				في امتحان مزاولة المهنة.
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"> • 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.
استمرارية الاعلان عن الأنشطة الطلابية وتكريم المتفوقين.	عمل خطة للتعريف ببرامج الكلية للطلاب الوافدين.	<ul style="list-style-type: none"> • الاعلان المستمر عن أنشطة مكتب الخريجين على موقع الكلية. 	٢٠% فجوة صغرى	تعزيز الدعم الطلابي من خلال تقديم خدمات مبتكرة وتوفير بيئة محفزة للإبداع والتميز، مع تطوير شبكات التواصل مع الخريجين لخلق مجتمع مهني قوي.
زيادة نسبة المشاركة في الأنشطة الطلابية.	زيادة نسبة الطلاب الوافدين.	<ul style="list-style-type: none"> • التواصل المستمر مع الخريجين. 		
توفر الكلية نظاماً متكاملاً لدعم الطلاب أكاديمياً، ومادياً، واجتماعياً، وصحياً.	يوجد نظاماً للإرشاد الأكاديمي.	<ul style="list-style-type: none"> • يوجد نظام لتقدير ومكافأة المتفوقين في الأنشطة الطلابية. • يوجد موقع الكتروني خاص بالخريجين، وتعد الكلية قاعدة بيانات لتيسير التواصل معهم. • توفر الكلية برامج متنوعة لإعداد الخريجين لسوق العمل وتنظم ملتقى توظيفي سنوي • يوجد لجنة للتوجيه المهني. 		

		<ul style="list-style-type: none"> • يوجد لجنة لدعم البحث العلمي والابتكار. • يوجد تعاون بين الكلية وصندوق دعم النابغين والابتكار. 		
<ul style="list-style-type: none"> • تفعيل اتفاقيات التعاون المبرمة. • حصر المشكلات المجتمعية المحيطة • 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 الى 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 الممولة. • ظهور الكلية في ترتيب ١٥٠-١٠١ في التصنيفات الدولية مثل تصنيف شنغهاي. 	<p>٣٨,٩ % فجوة متوسطة</p>	<p>توجيه البحث العلمي نحو الابتكار لتقديم حلول تطبيقية ومؤثرة للتحديات المحلية والعالمية، مع تعزيز الشراكات البحثية.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • عمل استبيانات لتحديد حاجة المجتمع من التخصصات الدقيقة الحديثة. • عمل خطة للدعاية والتعريف بسميزات برامج الدراسات العليا بالكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> • تحديث وانشاء برامج جديدة تلبي احتياجات المجتمع. • جذب الطلاب الوافدين للتسجيل في 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. 	<p>٢٩,٤ % فجوة متوسطة</p>	<p>تحديث برامج الدراسات العليا لتواقي الاحتياجات المجتمعية من التخصصات الدقيقة والبحث متعدد التخصصات</p>
<ul style="list-style-type: none"> • عمل استبيانات تحصر الاحتياجات الفعلية للمجتمع وتشكيل 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 ومفعلة. • اقامة المؤتمر العلمي الصيدلي السنوي. 	<p>١٥,٨ % فجوة صغرى</p>	<p>تعزيز الدور المجتمعي للكلية من خلال إطلاق مبادرات تركز على التنمية المستدامة وخدمة المجتمع المحلي والإقليمي</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • إبرام اتفاقية تعاون مع نقابة الصيادلة بكفر الشيخ. • وجود بروتوكولات تعاون مع مؤسسات علمية وصناعية (مخاطبات مع عدد من شركات الأدوية مثل سبأ 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. • مشاركته 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 رؤية ورسالة الكلية:

• الغايات النهائية للكلية:

١. تعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري بما يحقق التطوير المستدام للموارد البشرية.
٢. ترسيخ 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 تنموية 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 تلتزم 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 ممنهج والتحسين المستمر لها في ضوء معايير الجودة العالمية.
٤. تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم 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 للإبداع 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 لتواقي الاحتياجات المجتمعية من التخصصات الدقيقة والبحث متعدد التخصصات.
١٢. تعزيز الدور المجتمعي للكلية من خلال إطلاق مبادرات تركز على التنمية المستدامة وخدمة المجتمع المحلي والإقليمي.

مصفوفة توافق توضح الأهداف الاستراتيجية التي تحقق رسالة الكلية:

وجه المقارنة	رسالة الكلية	الأهداف الاستراتيجية للكلية
الجانب المؤسسي والتعليمي	تلتزم كلية الصيدلة جامعة كفر الشيخ بتخريج صيدلي يلبي احتياجات سوق العمل المحلي والإقليمي.	<p>١. الالتزام بسياسات التخطيط الاستراتيجي المعتمدة لتطوير الاداء المؤسسي وتحقيق التميز في كافة المجالات.</p> <p>٢. تبني الحوكمة الرشيدة كنظام للإدارة في ضوء القيم والأخلاقيات.</p> <p>٣. اعتماد نظم إدارة الجودة بشكل ممنهج والتحسين المستمر لها في ضوء معايير الجودة العالمية.</p> <p>٤. تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والتقييم المستمر لأدائهم.</p> <p>٥. تلبية حاجات المؤسسة من الجهاز الإداري وتنمية قدرتهم وتقييم أدائهم.</p> <p>٦. توسيع وتحسين البنية التحتية من خلال استغلال التقنيات الحديثة وتحقيق الاستفادة 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>الجانب البحثي</p>	<p>إجراء أبحاث علمية وتطبيقية وتقديم خدمات مجتمعية في مختلف المجالات الصيدلية.</p>	<ol style="list-style-type: none"> ١. التحديث المستمر للبرامج والمقررات بما يواكب التطورات الحديثة في سوق العمل. ٢. تكامل التكنولوجيا المتقدمة في استراتيجيات التعليم والتعلم، مع التركيز على التعلم المدمج والذكاء الاصطناعي لتطوير أدوات التقييم. ٣. توجيه البحث العلمي نحو الابتكار لتقديم حلول تطبيقية ومؤثرة للتحديات المحلية والعالمية، مع تعزيز الشراكات البحثية. ٤. تحديث برامج الدراسات العليا لتواقي الاحتياجات المجتمعية من التخصصات الدقيقة والبحث متعدد التخصصات. ٥. تعزيز الدور المجتمعي للكلية من خلال إطلاق مبادرات تركز على التنمية المستدامة وخدمة المجتمع المحلي والإقليمي.
<p>الجانب المجتمعي</p>	<p>تقديم خدمات التعليم الصيدلي المستمر وكذلك الاستشارات والتدريبات في إطار القيم الأخلاقية.</p>	<ol style="list-style-type: none"> ١. تعزيز الدعم الطلابي من خلال تقديم خدمات مبتكرة، وتوفير بيئة محفزة للإبداع والتميز، مع تطوير شبكات التواصل مع الخريجين لخلق مجتمع مهني قوي. ٢. تبني الحوكمة الرشيدة كنظام للإدارة في ضوء القيم والأخلاقيات. ٣. تعزيز الدور المجتمعي للكلية من خلال إطلاق مبادرات تركز على التنمية المستدامة وخدمة المجتمع المحلي والإقليمي.

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

الغاية	أهداف الكلية الاستراتيجية
الغاية السادسة: الاعتماد المؤسسي والبرامجي وفقا لمعايير الاعتماد بهيئة ضمان الجودة	الالتزام بسياسات التخطيط الاستراتيجي المعتمدة لتطوير الاداء المؤسسي وتحقيق التميز في كافة المجالات.
الغاية الخامسة: تنمية ورعاية الكوادر البشرية.	تبنى الحوكمة الرشيدة كنظام للإدارة في ضوء القيم والأخلاقيات.
الغاية السادسة: الاعتماد المؤسسي والبرامجي وفقا لمعايير الاعتماد بهيئة ضمان الجودة.	اعتماد نظم إدارة الجودة بشكل ممنهج والتحسين المستمر لها في ضوء معايير الجودة العالمية.
الغاية الخامسة: تنمية ورعاية الكوادر البشرية. الغاية السادسة: الاعتماد المؤسسي والبرامجي وفقا لمعايير الاعتماد بهيئة ضمان الجودة.	تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والتقييم المستمر لأدائهم.
الغاية الخامسة: تنمية ورعاية الكوادر البشرية. الغاية السادسة: الاعتماد المؤسسي والبرامجي وفقا لمعايير الاعتماد بهيئة ضمان الجودة.	تلبية حاجات المؤسسة من الجهاز الإداري وتنمية قدرتهم وتقييم أدائهم.
الغاية الأولى: بنية تحتية متطورة 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 مستوي 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 مستوي عالي من التميز كجامعة ذكية. الغاية الأولى: بنية تحتية متطورة 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.

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

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

الغاية	أهداف الكلية الاستراتيجية
الغاية السادسة: تعزيز التميز المؤسسي في الأداء الإداري في الجامعة. الغاية الرابعة: تحسين التنافسية الدولية للجامعة.	الالتزام بسياسات التخطيط الاستراتيجي المعتمدة لتطوير الاداء المؤسسي وتحقيق التميز في كافة المجالات.
الغاية الثالثة: تعظيم المسؤولية المجتمعية للجامعة وتحويلها إلى جامعة منتجة. الغاية السادسة: تعزيز التميز المؤسسي في الأداء الإداري في الجامعة.	تبنى الحوكمة الرشيدة كنظام للإدارة في ضوء القيم والأخلاقيات.
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.	اعتماد نظم إدارة الجودة بشكل ممنهج والتحسين المستمر لها في ضوء معايير الجودة العالمية.
الغاية السادسة: تعزيز التميز المؤسسي في الأداء الإداري في الجامعة. الغاية الرابعة: تحسين التنافسية الدولية للجامعة.	تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم والتقييم المستمر لأدائهم.
الغاية السادسة: تعزيز التميز المؤسسي في الأداء الإداري في الجامعة.	تلبية حاجات المؤسسة من الجهاز الإداري وتنمية قدرتهم وتقييم أدائهم.
الغاية الخامسة: تحقيق الاستدامة من خلال تحسين البنية التحتية والتكنولوجية للجامعة.	توسيع وتحسين البنية التحتية من خلال استغلال التقنيات الحديثة وتحقيق الاستدامة في إدارة الموارد.
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.	التحديث المستمر للبرامج والمقررات بما يواكب التطورات الحديثة في سوق العمل.
الغاية الخامسة: تحقيق الاستدامة من خلال تحسين البنية التحتية والتكنولوجية للجامعة.	تكامل التكنولوجيا المتقدمة في استراتيجيات التعليم والتعلم، مع التركيز على التعلم المدمج والذكاء الاصطناعي لتطوير أدوات التقييم.

<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 لتتوافق 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 للكلية من خلال إطلاق مبادرات تركز على التنمية المستدامة وخدمة المجتمع المحلي والإقليمي.</p>

المصادر المتاحة لتوفير التمويل

- ١ - مخصصات الكلية من الموازنة السنوية لجامعة كفر الشيخ.
- ٢ - إيرادات برنامج بكالوريوس الصيدلة وبرنامج الصيدلة الاكلينيكية.
- 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 محليا ودوليا.

رابعاً: الخطة التنفيذية
للخطة الاستراتيجية
٢٠٢٥-٢٠٢٩

١. الأهداف التنفيذية وأنشطة تحقيقها Operational Objectives & Activities

تمت ترجمة الأهداف الاستراتيجية إلى أهداف تنفيذية على النحو التالي:

تم إعداد الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية لتغطي فترة السنوات الخمس التي تمتد من 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 كافي وكمي وفق أكثر من منهج، أخذاً 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 للكلية.
- وقد روعي في الخطة التنفيذية أن ترتبط بالغايات والأهداف الاستراتيجية ونظاماً للأولويات للأنشطة والمهام المطلوب تنفيذها، مع تحديد واضح ودقيق لمسئوليات تنفيذ الأنشطة والمهام المتضمنة بالخطة. وتم ربط الخطة بإطار زمني محدد شهرياً، مع إدراج مؤشرات التقييم بصورها المختلفة في الخطة مع ربطها بالمخاطر المحتملة، كما تم إعداد موازنة مالية موازية، مع عرضها على إدارة الكلية بغية اعتماد التحديث المقترح فور الموافقة عليها من كافة الأطراف المعنية. وقد تم اعتماد الخطة الإستراتيجية وكذلك الخطة التنفيذية الخمسية الممتدة لها من يناير ٢٠٢٥ حتى ديسمبر ٢٠٢٩ بقرار مجلس الكلية بتاريخ ٢٠٢٤/١٢/٨.

1.2 | Page

					<p>١-٢-٤- التأكد من ارتباط الخطة والاهداف الاستراتيجية للكلية بالاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي ٢٠٣٠.</p> <p>١-٢-٥- اعتماد الصياغة النهائية للرؤية والرسالة.</p> <p>١-٢-٦- التأكد من ارتباط رؤية ورسالة الكلية برؤية ورسالة الجامعة.</p> <p>١-٢-٧- عرض صياغة الرؤية والرسالة على الاطراف المستفيدة داخل وخارج الكلية.</p>	
١٠٣	٢٠٢٩/٧	٢٠٢٦/٥	١-وجود سياسة وخطة معتمدة لتحسين الوضع التنافسي.	<p>العميد ومدير وحدة ضمان الجودة ووحدة التميز الحكومي</p>	<p>١-٣-١-تحديد الوضع التنافسي للكلية بشكل دوري.</p> <p>١-٣-٢-وضع سياسة وخطة لتحسن. الوضع التنافسي طبقا لمؤشرات جائزة مصر للتميز الحكومي.</p>	<p>٣-١-تعزيز الوضع التنافسي للكلية.</p>

١٠٤	٢٠٢٩/٧	٢٠٢٥/٥	١-الحصول على مركز متقدم في جائزة التميز على مستوى الجامعة والمستوى المحلي. ٢-وجود ملف الترشيح للجائزة. ٣-عدد البحوث التي قامت الكلية بنشرها. ٤-تقدم الكلية في تصنيف شنغهاي. ٥-تقرير بتصنيف الكلية على المستوى المحلي.	العميد ومدير وحدة ضمان الجودة وفريق جائزة التميز الحكومي.	١-٤-١- اعداد ملف الكلية للتقدم في جائزة مصر للتميز الحكومي لتشجيع التنافس الفردي والمؤسسي. ١-٤-٢- عمل دراسة عن عناصر الريادة المحلية والدولية وتحديثها بشكل دوري. ١-٤-٣- عمل خطط التحسين والتعزيز لضمان وجود الكلية ضمن اعلى ١٠٪ على المستوى المحلي واعلى ٥٠٪ على المستوى الدولي.	١-٤-٤- تحقيق ريادة محلية ودولية.
			١-وجود هيكل تنظيمي ملائم ومعتمد. ٢-دليل التوصيف الوظيفي وموثق ومعتمد.	العميد ومدير وحدة ضمان الجودة وفريق المسؤول عن معيار القيادة والحوكمة.	١-١-٢-مراجعة الهيكل التنظيمي الحالي لتحديد مدي ملائمة للخطة الاستراتيجية للكلية بشكل دوري. ٢-١-٢-تحديث الهيكل التنظيمي واعتماده من مجلس الكلية ونشره.	١-٢-الهيكل التنظيمي محدث ومعتمد ومعلن ٢-تبنى الحوكمة الرشيدة كنظام للإدارة في ضوء

	٢٠٢٩/٩	٢٠٢٥/٧	١- تقرير بمدى تفعيل الآليات المعتمدة لاختيار الوكلاء- رؤساء الاقسام – مديرو الوحدات.	العميد ومدير وحدة ضمان الجودة وفريق المسئول عن معيار القيادة والحوكمة.	١-٢-٢- متابعة تطبيق معايير الية لاختيار الوكلاء- رؤساء الاقسام – مديرو الوحدات بما لا يتعارض مع قانون تنظيم الجامعات.	٢-٢-٢- معايير اختيار القيادات الأكاديمية ونمط القيادة معتمدة ومعلنة.
			٢- وجود تقرير عن نمط القيادة بالكلية.		٢-٢-٢- عمل استبيان لتحديد نمط وأسلوب القيادة بالكلية	
	٢٠٢٩/٣	٢٠٢٥/١	١-وجود خطة تدريبية معتمدة وموثقة.	العميد ومدير وحدة ضمان الجودة ووكلاء الكلية.	١-٣-٢- توزيع استبيان لتحديد الاحتياجات التدريبية للقيادات بما يتوافق والاحتياجات الفعلية.	٣-٢-٣- تنمية المهارات الإدارية لدى القيادات الأكاديمية
			٢-وجود محاضر الدورات وكشوف بأسماء المشاركين.		٢-٣-٢- وضع خطة تدريبية وفقا للاحتياجات في ضوء الاستبيان.	
٥	٢٠٢٩/٣	٢٠٢٥/١	٣-وجود قاعدة بيانات بالمتدربين.	العميد ومدير وحدة ضمان الجودة ووكلاء الكلية.	٢-٣-٣- عقد الدورات تدريبية في ضوء الخطة.	
					٢-٣-٣- وجود قاعدة بيانات بالدورات وأعداد المتدربين.	

٥٠٠	٢٠٢٩/٦	٢٠٢٣/٧	١- كل إدارات الكلية ممكنة ٢- سهولة الحصول على البيانات من خلال التطبيقات الذكية. ٣- اتمام اجراءات للحصول على الأيزو ٩٠٠١	مدير وحدة تكنولوجيا المعلومات والفريق المعاون له وامين الكلية واشراف عميد الكلية.	٢-٤-١- رقمنة العمليات الادارية داخل الكلية. ٢-٤-٢- متابعة ربط الإدارات المختلفة بالكلية من خلال نظام ال MIS ٢-٤-٣- التقدم للحصول على شهادة أيزو ٩٠٠١	٢-٤- الحصول على شهادة الأيزو الإداري
٥٠٠	٢٠٢٩/٣	٢٠٢٥/٣	١- وجود خطة لمواجهة الكوارث والأزمات. ٢- وجود محاضر التدريبات المختلفة لمواجهة الكوارث ٣- تنفيذ سيناريو الإخلاء.	- وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. - لجنة السلامة والصحة المهنية.	٢-٥-١- اتمام تدريب مجموعه من اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعمال على التعامل مع الحرائق. ٢-٥-٢- اتمام تدريب مجموعه من اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعمال على الإسعافات الأولية والحروق. ٢-٥-٣- التأكد من فعالية وصيانة وسائل وآليات التعامل مع الكوارث بكفاءة. ٢-٥-٤- عمل سيناريو دوري للإخلاء. ٢-٥-٥- تحديث خطط وسيناريوهات للآزمات والكوارث المحتملة (شغب	٢-٥- وجود آلية مفعلة لمواجهة الأزمات والكوارث

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

٠ ٠ ٠ ٠ ٠	٢٠٢٩/٩	٢٠٢٥/٧	<p>١- وجود محاضر اجتماع تفيد 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 للتعريف 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 التدريس ومعاونيهم والجهاز الإداري المتميزين في مجال الجودة.</p>	عميد الكلية ومجلس الكلية ومدير وحدة ضمان الجودة	<p>٣-١-١- توفير التجهيزات الكافية والكوادر البشرية المؤهلة الملائمة لوحدة ضمان الجودة.</p> <p>٣-١-٢- توفير مخصصات مالية كافية لوحدة ضمان الجودة لممارسة أنشطتها.</p> <p>٣-١-٣- دعوة مدير وحدة ضمان الجودة لحضور مجلس الكلية واللجان المختصة.</p> <p>٣-١-٤- عمل دورات للتعريف بمعايير الاعتماد الدولي من ACPE للقيادات الأكاديمية ومدير وحدة ضمان الجودة.</p> <p>٣-١-٥- التوسع في استخدام ادوات الذكاء الاصطناعي في جمع البيانات وتحليلها.</p> <p>٣-١-٦- تفعيل الية دعم اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والجهاز الاداري المتميزين في مجال الجودة.</p>	٣-١-دعم القيادة الأكاديمية لوحدة ضمان الجودة	٣-اعتماد نظم إدارة الجودة بشكل منهج والتحسين المستمر لها في ضوء معايير الجودة العالمية.
-----------------------	--------	--------	--	--	---	--	---

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

٢٠٢٩/٩	٢٠٢٥/٩	<p>١-وجود تقارير المراجعة الداخلية والخارجية.</p> <p>٢-وجود تقارير لجنة شكاوى ومقترحات الطلاب ولجنة لفحص تلك الشكاوى.</p> <p>٣-زيادة رضا الطلاب والمستفيدين عن الية تلقى الشكاوى والاقتراحات بالكلية بنسبة لا تقل عن ٨٥٪.</p>	<p>مدير وحدة ضمان الجودة ولجنة الشكاوى والمقترحات</p>	<p>٣-٣-١-تدعيم التقويم الداخلي من خلال لجنة المراجعة الداخلية بوحدة ضمان الجودة بالكلية واعتماد توصياتها.</p> <p>٣-٣-٢-تفعيل دور المراجع الخارجي ومناقشة توصيات والعمل على تنفيذها.</p> <p>٣-٣-٣-متابعة تفعيل آلية لتلقى شكاوى الطلاب والمقترحات ووضع ضوابط لعملها وزيادة التوعية بها.</p>	<p>٣-٣-استمرارية التقويم الذاتي للأداء الكلى للمؤسسة ووجود أليات للمحاسبة والمراجعة بشكل دوري</p>	
٢٠٢٧/٦	٢٠٢٥/١	<p>١-وجود برنامج موصف ومعتمد طبقا للNARS</p> <p>٢-وجود تقرير مراجعة داخلية وخارجية</p> <p>٣-تقارير موثقة ومعتمدة للبرنامج والمقررات.</p> <p>٤-وجود تقارير تفيد بما تم تنفيذه من خطة التحسين.</p> <p>٥-وجود استمارة التقدم للاعتماد المحلي والدولي.</p>	<p>مجلس الكلية- عميد والوكلاء ومدير وحدة ضمان الجودة</p>	<p>٣-٤-١- تحديث واعتماد توصيف البرنامج بعد المراجعة الداخلية والخارجية.</p> <p>٣-٤-٢- تحديث الدراسة الذاتية طبقا للمعايير المعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد للاعتماد البرامجي والمؤسسي</p> <p>٣-٤-٣- مناقشة تقارير البرامج والمقررات لاتخاذ الإجراءات التصحيحية.</p>	<p>٣-٤-تقدم الكلية للحصول على الاعتماد البرامجي وتجديد الاعتماد المؤسسي</p>	

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

الهدف	المخرجات	الأنشطة	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	المدة الزمنية		التكلفة بالجنيه
					من	إلى	
٤- تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم والتقييم المستمر لأدائهم.	١-٤- كفاية أعضاء هيئة التدريس	٤-١-١- عمل احصائيات ودراسات عن احتياجات الكلية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وتوزيعهم في الوظائف الأكاديمية حالياً ومستقبلياً حتى ٢٠٢٩ في ضوء الية التعامل مع العجز والفائض. ٤-١-٢- عمل دراسة لتحديد العجز والفائض في التخصصات المختلفة وفقاً للعبء التدريسي للأقسام العلمية. ٤-١-٣- عمل دراسة مدى ملائمة أعضاء هيئة التدريس والتخصصات الدقيقة.	مجلس الكلية والأقسام العلمية وأمين الكلية	١- وجود خطة واضحة وموثقة لتحديد العجز في أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم. ٢- تقرير بتفعيل أليات وقواعد واضحة وموثقة للتعامل مع العجز. ٣- وجود آلية لمراقبة ومواجهة العجز في التخصصات المختلفة.	٢٠٢٥/١	٢٠٢٩/١٢	

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

	٣-٤- الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعونة	٣-٤-١- استبيان لتقييم مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعونة بشكل دوري. ٣-٤-٢- اتخاذ الإجراءات التصحيحية بناء على نتائج الاستبيانات لزيادة الرضا الوظيفي. ٣-٤-٣- متابعة تزويد حجات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعونة بالتجهيزات التي تضمن جودة الأداء. ٣-٤-٤- تحديث وتطوير بيئة المعامل البحثية بالكلية.	-مدير وحدة ضمان الجودة -رؤساء الأقسام العلمية -أعضاء فريق معيار أعضاء هيئة التدريس	١- زيادة رضا أعضاء هيئة التدريس والمعاونين عن الكلية. ٢- وجود الإجراءات التصحيحية التي تساهم في رفع الأداء الكلي للكلية.	٢٠٢٥/١	٢٠٢٩/٦	١١٤
--	---	--	--	---	--------	--------	-----

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

			٤- وجود تقارير لمكافأة الجهاز الإداري المتميزين.		٥-٢-٤- قياس مردود هذه الدورات من خلال استقصاءات موثقة ومعلنة. ٥-٢-٥- وضع الية لمكافأة الجهاز الإداري المنتظمين في الدورات التدريبية.	
٥ ٥ ٥ ٥ ٥	٢٠٢٩/١٢	٢٠٢٥/١	١- وجود تقارير سنوية لتقييم أداء الجهاز الإداري. ٢- وجود تقارير توضح مكافأة وتكريم الجهاز الإداري.	- عميد الكلية - أمين الكلية - رؤساء الأقسام الإدارية - أعضاء فريق معيار الجهاز الإداري	٥-٣-١- استمرارية التقييم الدوري لأداء الجهاز الإداري من خلال معايير واضحة ومعلنة ٥-٣-٢- تفعيل نظام التقييم السنوي ومكافأة المتميزين في الأداء من الجهاز الإداري.	٥-٣-٣- تقييم أداء الجهاز الإداري
٥ ٥ ٥ ٥ 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	٥-٥-١- عمل استبيانات سنوية لتقييم مستوى الرضا الوظيفي للإداريين. ٥-٥-٢- اتخاذ الإجراءات التصحيحية بناءا على نتائج الاستبيانات لزيادة الرضا الوظيفي. ٥-٥-٣- تزويد حجات الجهاز الإداري بالتجهيزات التي تضمن جودة الأداء.	٥-٥-٥- الرضا الوظيفي للإداريين

١٠ مليون	٢٠٢٩/١٢	٢٠٢٥/١	١- تسلم الكلية للمبنى المطابق لنORMS . ٢ -وجود تقارير عن توافر أليات الأمن والسلامة بالمعامل ونظافة وصيانة المبنى.	- عميد الكلية -امين الكلية -لجنة السلامة والصحة المهنية -	٦-١-١- تسليم المبنى والمعامل بالدور الخامس طبقا لنORMS . ٦-١-٢- متابعة نظم الأمن والسلامة بالمعامل وتكويد جميع الغرف والمعامل والمدرجات.. ٦-١-٣- متابعة تفعيل آلية لتشغيل المعامل ونظافة وصيانة المبنى طبقا للممارسات التشغيلية الجديدة.	٦-١- استدامة اليات التشغيل وإدارة البنية التحتية للكلية.	٦- توسيع وتحسين البنية التحتية من خلال استغلال التقنيات الحديثة وتحقيق الاستدامة في إدارة الموارد.
			١-وجود موقع محدث بالمعلومات والوثائق الخاصة بالكلية على شبكة الإنترنت. ٢-زيادة عدد المترددين على موقع الكلية بنسبة ٢٠٪ سنويا ٣- متابعة تحديث الموقع باستمرار بالأخبار والفعاليات الخاصة بالكلية.	-مدير وحدة تكنولوجيا المعلومات والفريق المعاون -امين الكلية -رؤساء الاقسام	٦-٢-١- تحديث المعامل وقاعات التدريس بوسائل الاتصال المختلفة وكذا شبكة انترنت فائق السرعة لضمان امكانية تفعيل تطبيقات IOT . ٦-٢-٢- تحديث موقع الكلية بصفة دورية بالمعلومات التي تغطي مختلف أنشطة الكلية. ٦-٢-٣ شراء سيرفر لاستضافة موقع الكلية ونظم التعليم الإلكتروني.	٦-٢- وسائل الاتصال وتكنولوجيا المعلومات متوفرة وفعالة.	

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

٧- التحديث المستمر للبرامج والمقررات بما يواكب التطورات الحديثة في سوق العمل.	١-٧-١-٧ توافق المقررات واستراتيجيات التدريس والتعلم مع المعايير الأكاديمية القومية (NARS ٢٠١٧)	١-٧-١-٧ عقد ورشة عمل للتعريف بالمعايير الأكاديمية القومية. ١-٧-٢ متابعة مدى توافق البرامج والمقررات واستراتيجيات التدريس والتعلم لمخرجات واهداف المعايير الأكاديمية القومية (NARS ٢٠١٧). ١-٧-٣ عقد دورة تدريبية عن توصيف البرامج والمقررات واعداد توصيف البرنامج والمقررات بنظام الجدارات. ١-٧-٤ تحديث توصيف برنامج ومقررات برنامج البكالوريوس واعتمادها في المجالس الرسمية سنويا.	وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب -مدير وحدة ضمان الجودة -رؤساء الأقسام	١- المعايير الأكاديمية القومية للصيدلة (NARS) ٢٠١٧ متبناه بقرارات موثقه ومعلنة. ٢- وجود محاضر الدورات التدريبية للتعريف بال ٢٠١٧ NARS وكذلك توصيف البرنامج والمقررات طبقا لنظام الكفايات ٢-وجود تقرير توافق بين المعايير الأكاديمية التي تبنتها الكلية مع البرامج واستراتيجيات التدريس والتعلم. ٣- توصيف البرامج والمقررات معتمد وموثق ومعلن.	٢٠٢٥/١	٢٠٢٩/١٢	١١٩
---	--	---	---	--	--------	---------	-----

	٢-٧- خطة تحسين ومراجعته مستمرة للبرنامج والمقررات والمخرجات التعليمية المستهدفة.	٧-٢-١- عمل دورة تدريبية عن الية التقويم الذاتي للبرامج الدراسية. ٧-٢-٢- توزيع استبيان عن مدى رضا سوق العمل عن البرامج والمقررات وتحليل النتائج وعرضها ٧-٢-٣- تصميم استبيانات تبين مساهمة مخرجات التعلم المستهدفة في تنمية المهارات للطلاب. ٧-٢-٤- تفعيل أليات تحديث وتقويم البرنامج وذلك فور تخرج دفعة من البرنامج. ٧-٢-٤- عمل خطة التحسين في ضوء نتائج الاستبيانات واعتمادها.	-وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب -مدير وحدة ضمان الجودة -وحدة القياس والتقويم	١- وجود تقارير المراجعين الداخليين والخارجيين موثقه ومعتمده ومعلنة. ٢- تقرير عن مدى الاستفادة من المراجعين (داخليه وخارجيه وتقارير سنوية موثقة ومعلنة ومعتمدة). ٣- وجود تقرير عن مدى مساهمة مخرجات التعلم في تنمية مهارات الطلاب موثق ومعلن ومعتمد. ٤- وجود تقارير البرامج وتقارير بمدى الاستفادة من اراء ونتائج طلاب السنة الاخيرة من البرنامج. ٥- وجود خطة تحسين معتمده وموثقه ومعلنة.	٢٠٢٥/٧	٢٠٢٩/٧	١٢٠
--	--	--	---	--	--------	--------	-----

	٣-٧-تزويد معامل الكلية بمختلف أنواع الأجهزة والكيموايات	٧-٣-١- تحديد الكيموايات المطلوبة طبقا لاحتياجات العملية التعليمية في مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا. ٧-٣-٢- وضع المواصفات الفنية للكيموايات وطرح المناقصة وتدريب العاملين عليها. ٧-٣-٣- تشغيل ووضع خطة الصيانة للأجهزة. ٧-٣-٤- تجهيز وتشغيل المعامل البحثية بالدور الخامس.	وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب وكيل الكلية للدراسات العليا - لجنة المعامل - مدير وحدة ضمان الجودة	١- وجود قاعدة بيانات بالأجهزة المتاحة بالمعامل بالأقسام العلمية. ٢- وجود خطة صيانة للأجهزة والمعامل معتمدة وموثقة ومحدثة كل عام. ٣- وجود تقرير بالتدفقات المالية للإنفاق على احتياجات المعامل وصيانتها.	٢٠٢٥/١	٢٠٢٩/١	٢٥٠٠٠
	٧-٤-تنمية مهارات الطلاب في مختلف المجالات الصيدلية	٧-٤-١-تزويد المكتبة بالمراجع العلمية وشرائها مع إتاحة النسخة الالكترونية للكتب والبرامج. ٧-٤-٢- تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية في المجالات الصيدلية الحديثة لتأهيل الطلاب لسوق العمل. ٧-٤-٣- اشراك الطلاب بالمشروعات البحثية بالتعاون مع صندوق دعم النابغين.	وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب - لجنة شؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - مدير وحدة ضمان الجودة - لجنة دعم البحث العلمي والابتكار.	١- وجود مكتبة مطورة ومحدثة وممكنة. ٢- زيادة رضا الطلاب عن البرنامج التعليمي بالكلية. ٣- وجود تقارير تفيد باشتراك الطلاب بالعملية البحثية.	٢٠٢٥/١	٢٠٢٩/١	٢٥٠٠٠

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

123 | Page

			٦-وجود شكل قياسي معتمد ومعلن وموثق للورقة الامتحانية.			
			٧-وجود تقرير بعدد المقررات التي تم تطوير نظام التقويم بها وتطبيق OSPE/OSCE			
١٠٠٪	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 أعضاء هيئة التدريس على بنوك الاسئلة.</p> <p>٣-وجود بنوك اسئلة معتمدة ومعلنة.</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 فى المقررات الدراسية.</p>	<p>- وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب</p> <p>-مدير وحدة ضمان الجودة</p> <p>-مدير وحدة القياس وتقويم الأداء</p>	<p>٨-٤-١ تدريب أعضاء هيئة التدريس على تصميم واستخدام بنوك الاسئلة من خلال عقد الدورات التدريبية اللازمة.</p> <p>٨-٤-٢ انشاء بنوك اسئلة واعتمادها ووضع الية لتحديثها.</p> <p>٨-٤-٣ توزيع استبيان لقياس رضا الطلاب على اسلوب التقييم الجديد وعدالته وتحليل نتائجها وعرضها واعتمادها من المجالس المختصة.</p> <p>٨-٤-٤-٤ وضع الية للاستفادة من نتائج تقويم الطلاب في تطوير برنامج الكلية والمقررات</p> <p>٨-٤-٤-٤-٤ قياس تأثير استخدام بنوك الاسئلة على معدل انجاز الطلاب فى المقررات الدراسية وعرضه على المجالس المختصة.</p>	<p>٨-٤-٤- وضع نظام محدث للتقويم الطلابي ونظام مفعّل لتحليل نتائج تقويم الطلاب</p>

<p>٩- 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>١-٩- سياسات واضحة ومعتمدة وموثقة للقبول والتحويل ودعم الطلاب الوافدين</p>	<p>٩-١-١- تصميم استبيانات لقياس مستوى رضا الطلاب المحولون من وإلى الكلية وتحليلها وعرض نتائجها في المجالس المختصة. ٩-١-٣- إعلان سياسات القبول والتحويل داخل الكلية وفي دليل الطالب وعلى الموقع الإلكتروني. ٩-١-٤- إعداد وتنظيم برامج تعريفية للطلاب الجدد والوافدون عن نظام القبول والتحويل بالكلية عن طريق موقع الكلية وشاشات العرض. ٩-١-٤- استكمال التحول الرقمي للخدمات الطلابية.</p>	<p>وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب مدير وحدة الجودة</p>	<p>١- وجود تقرير معلن وموثق عن سياسات القبول والتحويل وتقرير عن نسبة التحويلات من وإلى الكلية. ٢- وجود تقرير معلن وموثق عن متوسط معدل الزيادة في أعداد الطلاب الوافدين سنوياً. ٣- جود برامج تعريفية للطلاب الجدد عن نظام القبول والتحويل بالكلية موثقة ومعلنة داخل الكلية وفي دليل الطالب على الموقع الإلكتروني. ٤- وجود تقرير موثق عن مدى ملاءمة أعداد الطلاب المقبولين مع القدرة المؤسسية للكلية ووجود الية موثقة ومعلنة تحدد أعداد المقبولين سنوياً. ٥- وجود تقارير توثق نتائج استبيانات رضا الطلاب عن سياسات القبول ومدى ملائمة البرامج الدراسية لرغباتهم ووجود الية معتمدة وموثقة ومعلنة لرعاية الطلاب الوافدين.</p>	<p>٢٠٢٥/١</p>	<p>٢٠٢٩/١٢</p>	<p>١٢٥</p>
--	--	--	---	---	---------------	----------------	------------

	<p>٩-٢-١-فعالية تحليل استبيانات قياس رضا الطلاب عن الإرشاد الأكاديمي والساعات المكتبية.</p> <p>٩-٢-٢-عمل خطط لتحسين وتطوير اليات الدعم الطلابي بالكلية (الدعم المادي والنفسي والاجتماعي والرعاية الصحية ولذوي الاحتياجات الخاصة)</p> <p>٩-٢-٣-حصر عدد الطلاب ذوى الاحتياجات الخاصة وتصميم استبيان عن مدى رضاهم عن التسهيلات التي تقدمها لهم الكلية.</p> <p>٩-٢-٤-توفير الرعاية للطلاب المتعثرين والمعرضين للرسوب وإعلام الطلاب بنظام الإرشاد الأكاديمي وقياس رضاهم من خلال الاستبيانات.</p> <p>٩-٢-٥- الاستفادة من وسائل التواصل الحديثة في دعم الطلاب وحل مشكلاتهم.</p> <p>٩-٢-٦- متابعة تفعيل اليات اكتشاف الطلاب الموهوبين والمبتكرين وتقديم الدعم المناسب لهم.</p>	<p>- مجلس الكلية</p> <p>- وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب</p> <p>مدير وحدة الجودة</p> <p>-رعاية الشباب</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 ؛ والساعات 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 سنويا 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 لألية دعم الطلاب والارشاد الأكاديمي.</p>	<p>٢٠٢٥/١</p>	<p>٢٠٢٩/١٢</p>	<p>١٢٦</p>
--	--	--	---	---------------	----------------	------------

	٣-٩ تعزيز الأنشطة الطلابية	<p>٩-٣-١ عمل خطة سنوية للأنشطة الطلابية (علمية-ثقافية-رياضية-اجتماعية) واعتمادها.</p> <p>٩-٣-٢ حصر أعداد الطلاب المشاركين في الأنشطة المختلفة وتعزيز دور لجنة دعم البحث العلمي والابتكار.</p> <p>٩-٣-٣ توزيع وتحليل استبيانات دورية لقياس رضا الطلاب عن الأنشطة التي تقدمها الكلية.</p> <p>٩-٣-٤ تشكيل لجنة لوضع الية لتقدير ومكافأة المتفوقين في الأنشطة الطلابية.</p> <p>٩-٣-٥ عقد اتفاقيات تبادل طلابي مع المؤسسات التعليمية والمهنية على المستوى المحلي والدولي لتعزيز مهارات الطلاب من خلال إتاحة فرص التدريب في المؤسسات المختلفة.</p>	<p>- عميد الكلية</p> <p>- وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب</p> <p>- مدير وحدة الجودة</p> <p>- رعاية الشباب</p>	<p>١- وجود خطة سنوية للأنشطة الطلابية.</p> <p>٢- تقرير معتمد وموثق بنسبة الطلاب المشاركين في الأنشطة المختلفة.</p> <p>٣- نسبة رضا الطلاب عن الأنشطة الطلابية لا تقل عن ٨٥٪ سنويا.</p> <p>٤- وجود تقارير توضح مكافأة الطلاب المتفوقين في الأنشطة الطلابية.</p>	٢٠٢٥/١	٢٠٢٩/١٢	٥
--	----------------------------	--	---	---	--------	---------	---

	٩-٤-٤- خدمات الخريجين	<p>٩-٤-١- تحديث قاعدة بيانات الخريجين بالاشتراك مع إدارة الخريجين.</p> <p>٩-٤-٢- توزيع وتحليل استبيانات للخريجين والمستفيدين لأخذ الآراء في البرامج التعليمية والمخرجات التعليمية المستهدفة وتحليل النتائج وعرضها على المجالس المختصة.</p> <p>٩-٤-٣- إقامة الملتقى التوظيفي والمؤتمر الطلابي بشكل سنوي.</p> <p>٩-٤-٤- عمل حفلة للخريجين وتكريم الخريجين المميزين.</p> <p>٩-٤-٥- وضع خطة لبرامج التطوير المهني والتعليم المستمر لإعداد وتحسين مهارات الخريجين لسوق العمل وحصر المستفيدين من هذه البرامج سنويا.</p> <p>٩-٤-٦- تفعيل لجنة التوجيه المهني من أجل تعريف الطلاب باحتياجات سوق العمل.</p>	<p>- لجنة شؤون البيئة وتنمية المجتمع</p> <p>- فريق معيار الطلاب والخريجون</p>	<p>١- قاعدة بيانات للخريجين مفعلة ومحدثة بشكل سنوي.</p> <p>٢- تقارير بفعاليات الملتقى التوظيفي ولجنة التوجيه المهني وحفل الخريجين بشكل سنوي.</p> <p>٣- تقرير موثق ومعتمد لتحديد مواصفات الخريج المطلوبة ووجود برامج لإعداد الخريجين لسوق العمل معتمدة وموثقة ومعلنة في المجالس المختصة.</p> <p>٤- وجود تقرير عن نسبة المستفيدين من برامج التعليم المستمر سنويا ووجود كتيب سنوي للخريجين.</p> <p>٥- وجود تقرير عن أنشطة توضح العلاقة بين الخريجين والكلية.</p>	٢٠٢٥/١	٢٠٢٩/١٢	١٢٨
--	-----------------------	--	---	---	--------	---------	-----

٤ مليون	٢٠٢٩/١٢	٢٠٢٥/٦	<p>١- الخطط البحثية للأقسام العلمية.</p> <p>٢- الخطة البحثية للكلية محدثة ومعتمدة.</p> <p>٣- وجود قاعدة بيانات بالأبحاث المنشورة دوليا ومحليا.</p> <p>٤- وجود تقرير بالمجموعات البحثية وتخصصاتها.</p> <p>٥- وجود تقارير دورية بمعدلات الانجاز فى الخطة البحثية</p> <p>٦- تقارير بخطط التحسين لإنجاز مالم يتم تنفيذه من الخطة</p> <p>٧- وجود فرق بحثية مشتركة بين الأقسام.</p>	<p>وكيل الكلية لشؤون الدراسات العليا</p> <p>-لجنة الدراسات العليا</p> <p>- لجنة العلاقات الثقافية</p>	<p>١٠-١-١- تحديث الخطط البحثية للأقسام العلمية في ضوء رؤية ورسالة الكلية والجامعة واحتياجات المجتمع.</p> <p>١٠-١-٢- عمل تقرير عن مدى توافق الخطة البحثية مع الاستراتيجية الوطنية وتحديد الفجوة.</p> <p>١٠-١-٣- تشكيل مجموعات بحثية من التخصصات المختلفة لتنفيذ أنشطة الخطة البحثية.</p> <p>١٠-١-٤- تطبيق وتنفيذ آليات المتابعة لخطة البحث العلمي للكلية.</p> <p>١٠-١-٥- وضع خطط التحسين للتغلب على معوقات عدم التنفيذ.</p>	<p>١٠-١- خطة بحثية للكلية محدثة ومعتمدة وموثقة ومتوافقة مع رسالة الكلية وأهدافها ومرتبطة بالخطة البحثية للجامعة والاستراتيجية الوطنية للبحث العلمي.</p>	<p>١٠- توجيه البحث العلمي نحو الابتكار لتقديم حلول تطبيقية ومؤثرة للتحديات المحلية والعالمية، مع تعزيز الشراكات البحثية.</p>
---------	---------	--------	---	---	--	---	--

٧ مليون	٢٠٢٩/١٢	٢٠٢٥/١	<p>١-وجود الية لتشجيع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على إجراء البحوث 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 الفائزة بجوائز النشر العلمي سنويا.</p> <p>٨-وجود محاضر وتقارير تفيد بإقامة المؤتمر العلمي الدولي للكلية.</p> <p>٩-العدد الاول لمجلة الكلية.</p>	<p>-وكيل الكلية للدراسات العليا</p> <p>-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 البحوث العلمية.</p> <p>٢-٢-١٠-التوعية بقواعد واجراءات لجنة أخلاقيات البحث العلمي للتأكد من توافق الأبحاث للقواعد 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 ترقيات اعضاء هيئة التدريس.</p> <p>٧-٢-١٠- عقد المؤتمر العلمي الدولي الاول للكلية.</p>	<p>٢-١٠-رفع كفاءة العملية البحثية بالكلية ونشر الوعي بأخلاقيات البحث العلمي ومراقبة تطبيقها</p>	
---------	---------	--------	---	--	---	---	--

٢ مليون	٢٠٢٩/١	٢٠٢٥/١	<p>١-وجود اتفاقية مع بعض الجامعات المحلية.</p> <p>٢وجود اتفاقية مع بعض الجامعات الأجنبية</p> <p>٥-وجود قاعدة بيانات محدثة للأبحاث العلمية.</p> <p>٦-وجود الية لتسويق البحوث 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>١٠-٣-١ إنشاء قاعدة بيانات للبحوث العلمية وبراءات الاختراع.</p> <p>١٠-٣-٢ عقد اتفاقيات مع الجامعات المحلية والأجنبية في مجال التبادل الطلابي والبحث العلمي.</p> <p>١٠-٣-٣ وضع الية لتسويق البحوث العلمية لمعالجة مشكلات المجتمع بالتعاون مع TICO.</p> <p>١٠-٣-٤ عمل بروتوكولات تعاون في المجالات البحثية الصيدلية مع المراكز والشركات ذات الصلة.</p> <p>١٠-٣-٥ وضع خطة لتحويل الكلية الى حاضنة تكنولوجية في مجال البحث العلمي في الصيدلة في ضوء قانون حوافز العلوم والتكنولوجيا.</p> <p>١٠-٣-٦ عمل الية لتعزيز الاستفادة من المبتعثين بالخارج في ضوء المبادرة الرئاسية جسور التنمية.</p>	<p>١٠-٣-دعم الأبحاث التطبيقية وربط الأكاديمية بالصناعة ونقل التكنولوجيا</p>	
---------	--------	--------	---	--	--	---	--

<p>١١- تحديث برامج الدراسات العليا لتواقي الاحتياجات المجتمعية من التخصصات الدقيقة والبحث متعدد التخصصات.</p>	<p>١١-١-١ برامج الدراسات العليا محدثة ومتوافقة مع الاحتياجات المجتمعية</p>	<p>١١-١-١-١ فتح باب التقدم للماجستير والدكتوراه وذلك للأقسام المستوفية للمعايير. ١١-١-٢ الإعلان والتعريف ببرامج الدراسات العليا ونشرها على موقع الكلية لجذب الطلاب الوافدين. ١١-١-٣ نشر آلية قبول الطلاب بالدراسات العليا طبقا لمعايير محددة معتمدة ومعلنة. ١١-١-٤ متابعة تنظيم نظام الكتروني للتقدم للدراسات العليا من خلال موقع الكلية. ١١-١-٥ متابعة تنفيذ أليات للتسجيل والاشراف المعتمدة في الدراسات العليا تضمن موضوعية وعدالة توزيع الاشراف العلمي على الرسائل وفقا للتخصص. ١١-١-٦ عمل استبيان عن التخصصات المهنية والاكاديمية طبقا لاحتياجات المجتمع. ١١-١-٧ استحداث البرامج طبقا لنتائج استبيان الاطراف المجتمعية وانشاء برامج نوعية جديدة.</p>	<p>وكيل الكلية للدراسات العليا والأقسام العلمية</p>	<p>١-وجود بيان بأعداد الطلاب المقبولين للماجستير والدكتوراه. ٢-نشر لائحة الدراسات العليا بموقع الكلية ووجود خطة للدعاية عن السمات المميزة بالبرامج المتاحة. ٣-وجود أليات محددة ومعتمدة من المجالس المختصة لقبول الطلاب ببرامج الدراسات العليا ومعلنة على موقع الكلية ودليل الطالب. ٤-تفعيل نظام الكتروني للتقدم للدراسات العليا من خلاله. ٥-وجود قاعدة بيانات تشمل الطلاب المسجلين بالدراسات العليا بالكلية. ٦-وجود آلية معلنة ومعتمدة لتوزيع الاشراف ومتابعة طلاب الدراسات العليا ومراجعتها دوريا واتخاذ الإجراءات التصحيحية طبقا للتغذية الراجعة. ٧-وجود تقارير تحليل استبيانات عن احتياجات المجتمع لبرامج دراسات عليا. ٨-قرارات استحداث عدد ٣ برامج نوعية.</p>	<p>٢٠٢٥-١ ٢٠٢٩/١٢</p>	<p>٢٠٢٩</p>
---	--	--	---	--	-----------------------	-------------

١١-٢-١	١١-٢-١	١١-٢-١	<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 والتقييم والمراجع العلمية.</p> <p>٤-وجود مصفوفة توضح توافق توصيف المقررات الدراسية مع البرامج التعليمية.</p>	<p>وكيل الكلية للدراسات العليا ورؤساء الأقسام</p>	<p>١١-٢-١-المراجعة الدورية للبرامج والمقررات في ضوء التطورات البحثية والعلمية</p> <p>١١-٢-٢-عمل مصفوفة توضح مطابقة المعايير الأكاديمية المتبناة مع المعايير القياسية القومية الاسترشادية</p> <p>١١-٢-٣-مراجعة مدى توافق استراتيجية التدريس والتعلم مع نواتج تعلم المقررات الدراسية والبرامج التعليمية.</p>	<p>١١-٢ برامج الدراسات العليا متوافقة مع المعايير الأكاديمية الاسترشادية</p>
--------	--------	--------	---	---	--	--

	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>١١-٣-١- التحديث المستمر للتجهيزات السمعية والبصرية بقاعات الدراسات العليا.</p> <p>١١-٣-٢- شراء الأجهزة العلمية والكيمويات البحثية طبقا لاحتياجات الأقسام العلمية.</p> <p>١١-٣-٣- استبيان طلاب الدراسات العليا عن مدى رضاهم عن القاعات الدراسية والمعامل والمستشفى التعليمي.</p> <p>١١-٣-٤- استبيان طلاب الدراسات العليا عن مدى رضاهم عن التجهيزات البحثية.</p> <p>١١-٣-٥- اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة في ضوء نتائج الاستبيانات.</p>	<p>١١-٣- توفير الموارد والإمكانات والتسهيلات اللازمة للعملية التعليمية</p>
			<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- آلية عادلة وموضوعية تستخدم أساليب متنوعة لتقويم الطلاب وقياس نواتج التعليم المستهدفة</p>

٥	٢٠٢٩/١٢	٢٠٢٥-١	<p>١- وجود استبيانات توضح آراء الطلاب في المقررات وطرق التدريس.</p> <p>٢- وجود عدد ٤ محاضر للقاء القيادات الأكاديمية مع طلاب الدراسات العليا سنويا.</p> <p>٣- وجود تقارير سنوية تشمل آراء المراجعين الخارجيين وآراء الطلاب في البرامج التعليمية.</p> <p>٤- وجود خطة للتحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة 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 وحدة القياس وتقويم 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 اعداد 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>١١-٥-٥ وجود آلية لقياس آراء الطلاب وتحليل التغذية الراجعة واتخاذ الإجراءات التصحيحية</p>
---	---------	--------	--	--	--	---

١٠٠٠٠	٢٠٢٩/١	٢٠٢٥/١	<p>١- وجود خطة معتمدة وموثقة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.</p> <p>٢- وجود تقارير تفيد 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>١٢-١-١ توزيع استبيانات لدراسة احتياجات المجتمع من كافة المستفيدين وتحليل نتائجها وعرضها على المجالس المختصة.</p> <p>١٢-١-٢ تحديث خطة الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة واعتمادها في ضوء نتائج لاستبيانات وتتفق مع خطة الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.</p> <p>١٢-١-٣ عمل تقرير دوري عن ما تم انجازه من الخطة واتخاذ الاجراءات التصحيحية المناسبة</p> <p>١٢-١-٤ دعوة ممثلين للمجتمع في اللجان والمجالس الرسمية</p> <p>١٢-١-٥ التوسع في خدمات نشر الوعي الصحي بالمجتمع من خلال الحملات التوعوية والقوافل.</p> <p>١٢-١-٦ التحديث المستمر لموقع الكلية للتعريف بأنشطة الكلية في خدمة المجتمع.</p>	<p>١٢-١ التوسع في أنشطة وخدمات الكلية لخدمة المجتمع.</p>	<p>١٢- تعزيز الدور المجتمعي للكلية من خلال إطلاق مبادرات تركز على التنمية المستدامة وخدمة المجتمع المحلي والإقليمي.</p>
-------	--------	--------	--	---	---	--	---

					١٢-١-٧-تخصيص جلسة بمؤتمر الكلية للتعريف بأنشطة خدمة المجتمع.	
٢٥٠٠٠٠	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	١٢-٢-١ عقد بروتوكولات للتعاون مع الشركات و المؤسسات ذات الصلة في معالجة المشكلات البيئية والصحية ١٢-٢-٢ تقديم الخدمات والاستشارات الصيدلانية من خلال مركز الخدمة العامة ومركز المعلومات الدوائية ١٢-٢-٣ عمل استبيانات لتحديد الأولويات الملحة للمجتمع وقياس مردود خطة الكلية في معالجتها ١٢-٢-٤ عقد لقاءات من ممثلي الصناعة والجهات المجتمعية لعرض مشكلاتهم التي تحتاج لخبراء الصيدلة لحل هذه المشكلات.	١٢-٢-الاندماج مع القطاعات الانتاجية والخدمية

خامسا: السياسات المرشدة للكلية

تمثل السياسات المرشدة الخطوط العريضة والعامّة 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 و أساليب ضمان الجودة في جميع أوجه النشاط بالكلية من تعليم وبحث علمي وخدمة مجتمع.
- التطوير المستمر لكافة أوجه النشاط بالكلية ولكافة أطراف العملية التعليمية.
- التطوير المستمر للنظم و اللوائح و الآليات الحاكمة لكافة الأنشطة بالكلية.
- تلبية إحتياجات وتوقعات المجتمع فيما تقدمه الكلية من خدمات ومنتجات شاملة الخريج والدورات التدريبية و الخدمات الإستشارية و غيرها.
- الإستخدام الأمثل للموارد المتاحة و تعظيم سبل الإستفادة منها ووضع أولويات لإستخدامها.
- التفاعلي و التفاعل مع المستجدات العلمية والتكنولوجية، و محاولة نقل التكنولوجيات وتطويرها.
- إحترام الخطط الإستراتيجية للكلية وخططها التنفيذية، وإتخاذ الإجراءات والآليات التي تكفل تنفيذ الخطط علي الوجه الأكمل.
- المراجعة الدائمة للقرارات والأنشطة في ضوء سياساتها وخططها الإستراتيجية والتنفيذية.
- المرونة والإنتفاع العقلي والشفافية في الممارسات و القرارات والسياسات والخطط.
- تحقيق قيم العدالة والمساواة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم والعاملين بالكلية.
- إرضاء المستفيدين فيما لا يخل بجودة منتجات ومخرجات الكلية ولا يتعارض مع الأصول العلمية وأخلاقيات المهنة .
- إدارة منظومية تعتمد علي آليات وقواعد وخطط محددة لكافة الأنشطة بالكلية، ولا تعتمد علي 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 و التقويم الداخلي والخارجي للبرامج و المقررات الدراسية.
 - تشجيع استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات في وسائل وبرامج التعلم.
 - اكتشاف ورعاية الطلاب ذوي القدرات العالية و ذوي القدرة علي التميز والإبداع و رعايتهم.
 - رعاية الطلاب محدودي القدرات وتوفير سبل الدعم العلمي لهم.
 - تحديث البرامج التعليمية لتراعى التخصصات الجديدة والتخصصات المشتركة.
 - توفير كافة تسهيلات التعليم و التعلم و صيانتها.
 - التمحور حول الطالب بإعتبارة أهم مخرجات الكلية.
 - تقوية أواصر الصلة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.
 - زيادة الرضاء العام لأطراف العملية التعليمية.
 - التقويم المستمر للفعالية التعليمية.
 - غرس قيم التعلم الذاتي والمستمر والتشجيع عليها.
 - التكامل مع سياسات الكلية في مجال البحث العلمي ومجال خدمة المجتمع و تنمية 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. وهذه السياسات تتمثل في:

- تحقيق التكامل والتنسيق في المجهودات التي تقوم بها الكلية من جهة والجامعة من جهة أخرى في إطار خطة الدولة للبحث العلمي ورؤية مصر ٢٠٣٠.
- خطط بحث علمي شاملة تضمن الارتباط بخطة التنمية وحاجات المجتمع، و أهم المستجدات العلمية العالمية، واحتياجات الكلية من تخصصات جديدة.
- تنمية الموارد المالية اللازمة لتمويل ودعم البحث العلمي.
- تشجيع البحوث العلمية التطبيقية التي تتعاطي مع المشكلات القومية ومشكلات المجتمع المحلي.
- تشجيع النشر العلمي في المجالات العلمية الدولية المحكمة ذات معاملات التأثير المرتفعة.
- تنمية ورفع قدرات الباحثين بالكلية.
- توثيق كافة الأنشطة البحثية و الأنشطة المرتبطة، وعمل قواعد بيانات شامله لها و نشرها.
- تشجيع الشراكة في البحوث العلمية بين التخصصات المختلفة أو المناظرة.
- تبادل المعلومات و المعارف مع مؤسسات البحث العلمي في لوطن العربي وفي العالم.
- التكامل مع سياسات الكلية في مجال التعليم ومجالات 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 المستمر في حل مشكلات البيئة و تنمية الوعي البيئي.
- التواصل المستمر مع المجتمع المدني والوقوف علي احتياجاته وتوجهاته.
- التواصل المستمر مع المؤسسات والشركات العاملة في مجالات الصيدلة والمستفيدين.
- التواصل المستمر مع الخريجين.
- تقديم الدعم العلمي والتدريبي لكافة أطراف البيئة والمجتمع.
- التشجيع علي العمل التطوعي في مجال خدمة المجتمع و تنمية البيئة.
-
- إشراك الطلاب وطلاب الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس والعاملين في أنشطة خدمة المجتمع.
- تبني ودعم الأنشطة البيئية والخدمية.
- توسيع نطاقات خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- التكامل مع سياسات الكلية في مجال التعليم ومجال البحث العلمي.

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 علي حدة و بالخطط التنفيذية ككل.
- مراجعة واعتماد الخطط التنفيذية الجزئية للخطة الإستراتيجية وتوفير الميزانيات المخصصة للأعمال.
- تشكيل الفرق التنفيذية للأعمال بما يسمح بمشاركة أكبر قدر ممكن من المتخصصين في مجال كل نشاط من الأنشطة التنفيذية.
- تطبيق نظام للمتابعة والمراقبة وكذلك نظام لتوزيع ومتابعة المهام.
- تنفيذ الأعمال وتطبيق آليات المتابعة والمراقبة.

المراقبة والمتابعة والتقييم:

تهدف عملية المتابعة والتقييم إلي الوقوف علي الموقف التنفيذي للخطة التنفيذية و الوقوف علي العقبات و المصاعب التي تعترضها، بهدف إيجاد أنسب الحلول وتطبيقها وتصحيح مسارات الخطط في الوقت المناسب. وتتم عملية المتابعة و التقييم بشكل دوري ومنتظم من خلال قيادات الكلية ومجلسها الحاكم، بالإضافة إلي الجامعة ومجلسها الحاكم وذلك من خلال الآليات الآتية:

- يقدم رئيس كل فريق تنفيذي للمدير التقارير التالية:

تقرير فني نصف سنوي:

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

تقرير فنى سنوى:

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

تقرير فنى 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 والإنجازات بالخطة وتعلن على جميع الأطراف بالكلية بشكل سنوي
٤. ترفع الكلية تقريراً للجامعة عن معدلات الأداء والإنجازات بالخطة.

آلية مواجهة المخاطر

أولاً: مخاطر سوق العمل

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

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

ثانياً: مخاطر داخلية

تتمثل المخاطر الداخلية في وجود معارضة فطرية للتطوير ولتطبيق نظام الجودة واعتبار التخطيط مضيق للوقت، وعدم توافر موارد بشرية مدربة متفرغة للقيام بتنفيذ أهداف الخطة. وستعتمد الكلية في مواجهة ذلك إلى نشر ثقافة الجودة من خلال الدورات التدريبية واللقاءات.

ثالثاً: مخاطر مالية

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

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

رابعاً: مخاطر التنفيذ

تشمل مخاطر التنفيذ مركزية بعض القرارات على مستوى الإدارة العليا وصعوبة تحديد مؤشرات قياس جودة الأداء لبعض المخرجات، وعدم مرونة اللوائح الموجودة في تلبية متطلبات تنفيذ 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 البيئية وسوف تضع إدارة الكلية في الاعتبار إمكانية اللجوء للاستراتيجيات البديلة في حالة عدم تمكن الاستراتيجيات الحالية من تحقيق نسب الإنجاز المتوقعة.

آلية تحديث 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 منفتحة باستمرار على القضايا الاجتماعية والتنمية للمجتمع واطاعة نصب

أعينها احتياجاته في ظل التوجهات المعاصرة لتخدم 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. الاهداف الاستراتيجية لكلية الصيدلة جامعة ميرلاند .
١٢. قانون تنظيم الجامعات.
١٣. قانون الخدمة المدنية
١٤. قانون حوافز العلوم والتكنولوجيا.
١٥. الدراسة الذاتية للكلية ٢٠٢٠-٢٠٢٤.
١٦. التقارير السنوية للكلية.
١٧. لوائح الكلية.