كلية الصيدلة

MINIA UNIVERSITY

الخطة الاستراتيجية

٢٠١٥ - ٢٠٢٠

كلية الصيدلة-جامعة المنيا

المحتويات

١-	الفصل الأول	٤
	المقدمة	٥
	فريق إعداد الخطة الاستراتيجية	٥
	نبذة عن المؤسسة	٦
	طبيعة وأنواع البرامج التعليمية	٦
	تطور حجم الكلية	٧
	الإطار المنهجي لإعداد الخطة الاستراتيجية	١٠
	إجراءات إعداد الخطة	١١
	المرجعيات الأساسية للخطة الاستراتيجية	١٢
	قائمة أصحاب المصلحة	١٢
	القيم والمبادئ	١٢
٢-	الفصل الثاني : التحليل البيئي	١٣
	إجراءات دراسة التحليل البيئي	١٤
	الأدوات والأساليب والمنهجيات المستخدمة	١٤
	مكونات دراسة التحليل البيئي	١٥
	تحيل البيئة الداخلية	١٧
	تحيل البيئة الخارجية	٢٥
	مصفوفة عوامل البيئة الداخلية والخارجية	٢٨
	مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية والوزن النسبي لهم	٣٠
	مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية, الوزن النسبي لهم	٣٦
	دراسة الفجوة	٤٠
	الاستراتيجيات والسياسات الخاصة بالمؤسسة	٤٢
	السمات المميزة للكلية	٥٠
	قائمة الأولويات	٥٠
	قائمة بمصادر التمويل والمتوقع إتاحتها	٥٠

٣-	الفصل الثالث: الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية	٥١
٤-	الفصل الرابع: الخطة التنفيذية	٥٤
	آليات تحديث الخطة الاستراتيجية	٦٣
	آليات تنفيذ الخطة الاستراتيجية	٦٣
	الخاتمة	٦٤
	المراجع	٦٥

الفصل الأول

الإطار الفكري والمنهجي للخطة الاستراتيجية

المقدمة

التخطيط هو التنبؤ بالمستقبل والاستعداد له انطلاقاً من تحليل الحاضر وتوقعات واتجاهات المستقبل لتحقيق الأهداف المرجوة وفقاً للأولويات ووفقاً لجدول زمني محدد وتحديد دقيق للمسئوليات .

يرتبط التخطيط لمؤسسات التعليم العالي بالنشاط الإداري الذي تمارسه الإدارة في المؤسسة والخاص بتحليل الفجوة بين موارد وإمكانيات المؤسسة والفرص المتاحة في البيئة المحيطة بغرض سد هذه الفجوة وتحقيق الملاءمة و التوافق الاستراتيجي ،من هنا اصبح التخطيط الاستراتيجي لكلية الصيدلة جامعة المنيا ضرورة من ضروريات الاستمرارية والبقاء ، ومن هذا المنطلق فقد قامت الكلية بوضع خطة استراتيجية طويلة الأجل تتضمن الرؤية المستقبلية للكلية والرسالة التي تسعى إلى تحقيقها وكذلك يتم استخدام التخطيط الاستراتيجي أساسا لجميع الأنشطة في الكلية والتي تتمثل في القدرة المؤسسية والتعليم والتعلم والدراسات العليا والبحث العلمي والمشاركة المجتمعية .

فريق إعداد الخطة الاستراتيجية

١	أ.د/ جمال فضل محمود جاد	عميد الكلية
	السادة الوكلاء	
٢	أ.د/ جمال الدين على احمد	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا
٣	أ.د/ محمد عبد العزيز محمد	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
٤	أ.د/ محمود احمد عمر	وكيل الكلية لشئون خدمة البيئة وتنمية المجتمع
	السادة رؤساء الأقسام	
٥	أ.د/ جمال فضل محمود جاد	رئيس قسم الميكروبيولوجيا
٦	أ.د/ محمد عبد العزيز محمد	رئيس قسم الكيمياء الطبية
٧	أ.د/ جمال الدين علي أحمد	رئيس قسم الكيمياء الحيوية
٨	أ.د/ محمد صلاح كامل	رئيس قسم العقاقير
٩	أ.د/ أشرف محمد أبو الوفا	رئيس قسم الأدوية والسموم
١٠	د/ حاتم عبد المنصف سرحان	رئيس قسم الصيدلانيات
١١	د/ سيد محمد سيد	رئيس قسم الكيمياء التحليلية والمدير التنفيذي لوحدة ضمان الجودة
١٢	د/ أمل كمال حسين	رئيس قسم الصيدلة الإكلينيكية

ممثلين عن أعضاء هيئة التدريس		
١٣	أ.د/ محمد منتصر عبد الحكيم	أستاذ متفرغ بقسم الأدوية والسموم
١٤	أ.د/ خالد على خالد	أستاذ متفرغ بقسم الصيدلانيات
١٥	د/ رحاب محمود عبد الباقي	أستاذ مساعد بقسم الميكروبيولوجيا
١٦	د/ احمد وحيد	مدرس بقسم الكيمياء الحيوية
١٧	د/ مياده حسن نظمى	مدرس بقسم الكيمياء الحيوية
١٨	د/ سمر حافظ عباس	مدرس بقسم الكيمياء الطبية
١٩	د/ نانسي جميل فوزى	مدرس بقسم الميكروبيولوجيا
٢٠	د/ أبو بكر الصديق فتحي	مدرس بقسم الميكروبيولوجيا
٢١	د/ اشرف نجيب السيد	مدرس بقسم العقاقير
ممثلين عن معاوني أعضاء هيئة التدريس		
٢١	ص/ هبه عادل حبيب	معيده
٢٢	ص/ هبه صالح عبد اللاه	معيده
٢٣	ص/ سامح علي جاد	معيد
٢٤	ص/ ماريا رفعت بشرى	معيده
٢٥	ص/ محمود مصطفى محمود	معيد
٢٦	ص/ مريم محروس فوزي	معيده
٢٧	ص/ عمرو عبد الله كامل	معيد
أمين الكلية ورؤساء المكاتب الإدارية		
٢٨	ا/ محمد ذكى حسونة	أمين الكلية
٢٩	أ/ يحيى عبد المنعم محمد	مدير شئون الطلاب
٣٠	أ/ حسن محمود محمد	مدير المخازن
٣١	أ/ إيزيس ذكى حنا	مدير الشئون المالية
٣٢	أ/ نادية جرجس عازر	مدير العلاقات الثقافية
٣٣	أ/ صلاح هريدي قناوي	مدير رعاية الطلاب
٣٤	أ/ حمدية احمد صديق	مدير الدراسات العليا
٣٥	أ/ نهى نادر كامل	مدير شئون العاملين
٣٦	أ/ احمد جمال محمد	موظف
٣٧	أ/ عماد حمدي محمد	موظف
٣٨	أ/ غاده كمال الدين عبد الحكيم	موظف

ممثلين عن الطلاب		
٣٩	محمد أبو خيشه	طالب
٤٠	شيماء رمزي سنوسى	طالبه
٤١	يوستينا رفعت بشرى	طالبة
٤٢	سارة سامح عبد الحميد	طالبة
٤٣	رحاب حسن احمد الحينى	طالبة ببرنامج الصيدلة الإكلينيكي
٤٤	سها سالم جمعه	طالبة ببرنامج الصيدلة الإكلينيكي
ممثلين عن أرباب العمل		
٤٥	د/ نسيم جاد السيد	المدير الإقليمي لشركة سيديكو بوسط وشمال وجنوب الصعيد
٤٦	د/ امل توفيق محمد	كبير صيادلة مستشفى جامعة المنيا
٤٧	د/ احمد عليوة	نقيب الصيادلة
ممثلين عن المجتمع المدني		
٤٨	أ.د/ احمد رضا العدوى	أستاذ أمراض النساء والتوليد – كلية الطب
٤٩	م/ محمود عبد الباقي	الصندوق الاجتماعي
٥٠	د/ عمر فاروق	رئيس جمعية رابطة خريجي كلية الصيدلة – جامعة المنيا
ممثلين عن الخريجين		
٥٢	ص/ياسمين احمد رضا العدوى	خريج
٥٣	ص/ياسمين محمد منتصر	خريج
٥٤	ص/احمد جمال	خريج
٥٥	ص/علياء صفوت الخطيب	خريج
٥٦	ص/ محمد عبد الله	خريج
مراجعين الخطة الاستراتيجية		
٥٧	أ.د/ محمد صلاح كامل	رئيس قسم العقاقير بالكلية
٥٨	أ.د/ احمد عبد العزيز	رئيس وحدة التخطيط الاستراتيجي –أستاذ بكلية التربية – جامعة المنيا
٥٩	أ.د/ أحمد علي محمد الخطيب	أستاذ كلية العلوم – جامعة سوهاج

نبذة عن المؤسسة

- صدر القرار الجمهوري بإنشاء كلية الصيدلة – جامعة المنيا عام ١٩٩٦. وبدأت الدراسة بها عام ١٩٩٧ وبالرغم من تاريخها القصير، فإنها قد تطورت تطورا كبيرا في السنوات الأخيرة فقد بدأت الكلية ببرنامج واحد، و سبعة أقسام. وكانت تضم مبنى واحداً، وأعداد محدودة من أعضاء التدريس والمعاونين والطلبة والإداريين والفنيين.
- بحلول عام ٢٠٠٠ تم إنشاء مبنى جديد، مما أضاف تأثيرا كبيرا على جودة التعليم والبحث العلمي، ووفر مساحات أكبر للمعامل وقاعات الدرس. وقد اجتذبت الكلية أعدادا كبيرة من الطلبة، فبعد أن بدأت بتسعين طالبا في أولى دفعاتها، وصل عدد الطلاب إلى ما يقرب من ١٥٠٠ طالب في عام ٢٠١٢/٢٠١١.
- وفي عام ٢٠٠٦ م بدء العمل في برنامج الصيدلة الإكلينيكية كأحد البرامج المميزة الجديدة بالكلية، مما أدى إلى تنوع كبير في الأداء الطلابي، وتوفر مصدر دائم للتمويل الذاتي.
- وقد وصل عدد السادة أعضاء التدريس ومعاونيهم الآن إلى حوالي ١٣١ عضوا للعام الجامعي ٢٠١٦/٢٠١٥، ومازال ينمو.
- وقد استفادت الكلية من البعثات العلمية المقدمة من الدولة في إرسال عدد كبير من معاوني أعضاء هيئة التدريس للدراسة بالخارج . وقد حصل عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس على درجة الدكتوراه من جامعات ذات سمعة عالمية في جميع أنحاء العالم، ولديهم الإرادة القوية لنقل معرفتهم وخبراتهم وما تعلموه بما يفيد ويخدم أهداف الكلية والمساهمة في تحقيق رسالتها .

طبيعة وأنواع البرامج التعليمية

- تقدم كلية الصيدلة جامعة المنيا العديد من البرامج التعليمية على مستوى المرحلة الجامعية الأولى (درجة البكالوريوس) وفى مرحلة الدراسات العليا من خلال ثمانية أقسام علمية مفعلة هي :-

١. قسم الأدوية والسموم
٢. قسم الكيمياء التحليلية
٣. قسم الكيمياء الحيوية
٤. قسم الكيمياء الطبية
٥. قسم الصيدلانيات
٦. قسم العقاقير
٧. قسم الميكروبيولوجيا
٨. قسم الصيدلة الإكلينيكية

وتمنح الكلية درجة البكالوريوس في الصيدلة و درجة البكالوريوس في العلوم الصيدلية (الصيدلة الإكلينيكية) كما تمنح الكلية الدرجات العلمية الآتية في الدراسات العليا وتشمل برامج الدبلوم والماجستير والدكتوراه وهي كالتالي:

أولاً: برامج الماجستير:

١. الصيدلانيات
٢. الصيدلة الصناعية
٣. العقاقير
٤. الأدوية والسموم
٥. الميكروبيولوجيا
٦. الكيمياء العضوية الصيدلية
٧. الكيمياء التحليلية الصيدلية
٨. الكيمياء الحيوية
٩. الكيمياء الصيدلية الطبية
١٠. الصيدلة الإكلينيكية

ثانياً: برامج الدكتوراه:

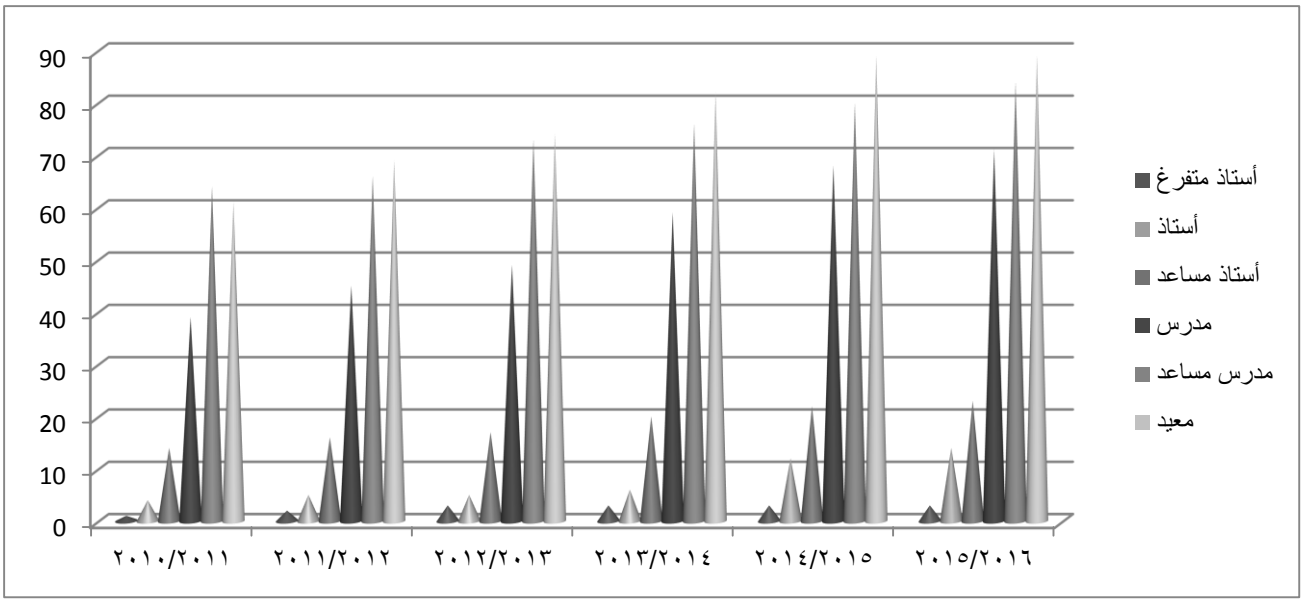
١. الصيدلانيات
٢. الصيدلة الصناعية
٣. العقاقير
٤. الأدوية والسموم
٥. الميكروبيولوجيا
٦. الكيمياء العضوية الصيدلية
٧. الكيمياء التحليلية الصيدلية
٨. الكيمياء الحيوية
٩. الكيمياء الصيدلية الطبية
١٠. الصيدلة الإكلينيكية

ثالثاً: برامج الدبلوم:

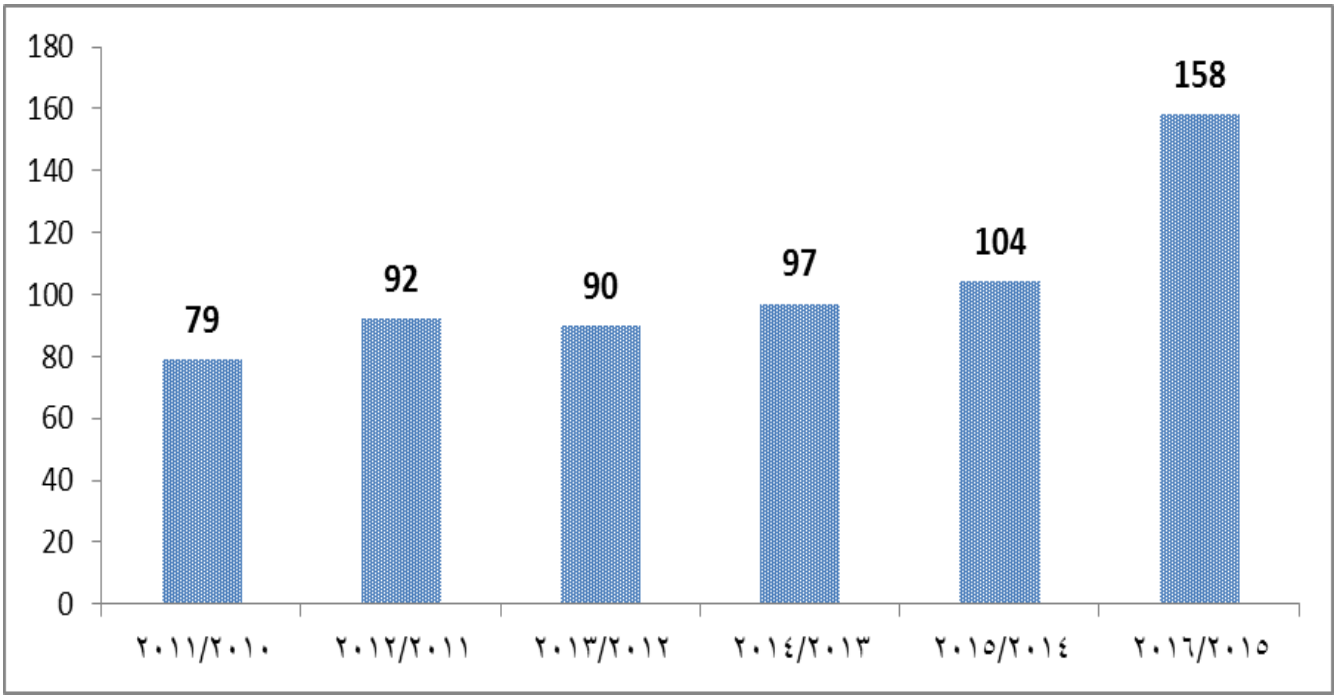
١. دبلوم الرقابة والتحليل الدوائي
٢. دبلوم التكنولوجيا الصيدلية
٣. دبلوم صيدلة المستشفيات والصيدلة الإكلينيكية
٤. دبلوم النباتات الطبية
٥. دبلوم التصميم والتشييد الكيميائي للأدوية
٦. دبلوم التحليل الكيميائي الحيوي
٧. دبلوم الميكروبيولوجيا

تطور حجم الكلية

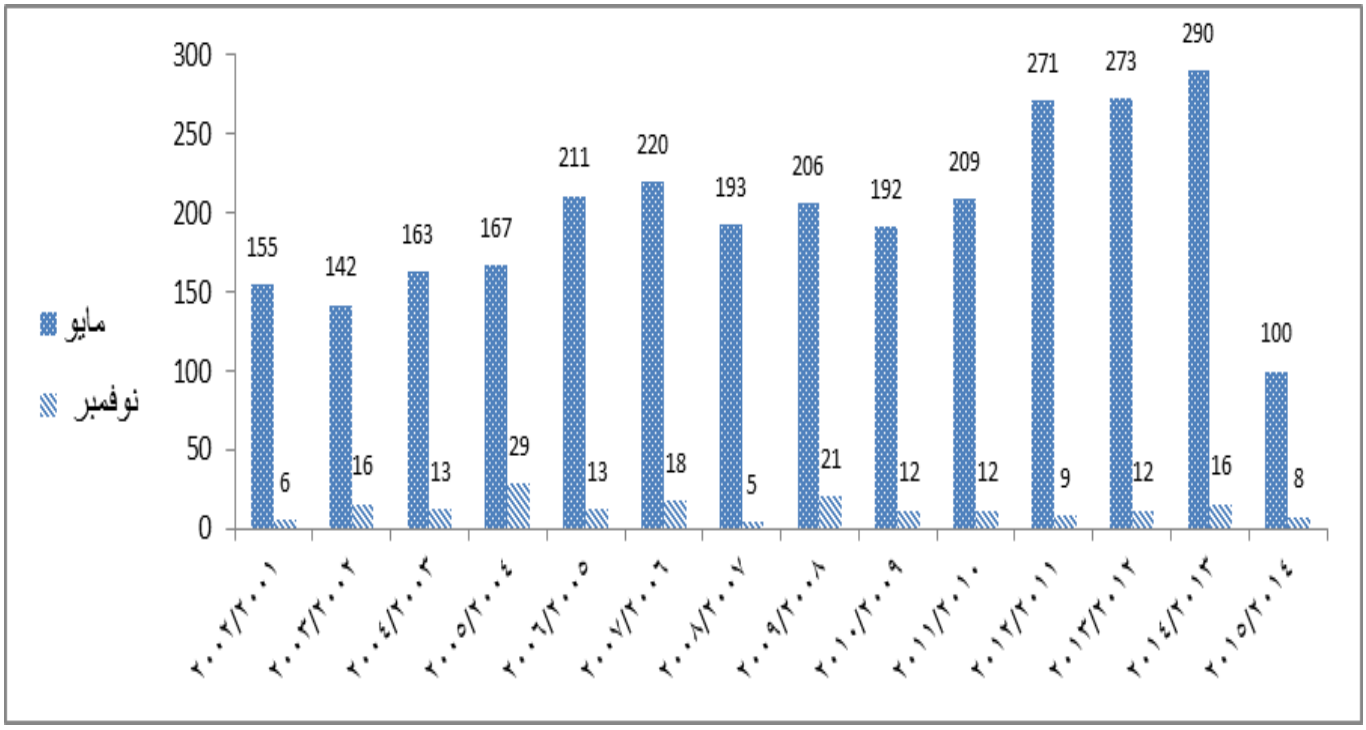
- الموقع الحالي للكلية يوجد داخل الحرم الرئيسي للجامعة مجاوراً لمبنى قاعات المحاضرات المجاور لكلية العلوم من جهة ومباني كلية الزراعة من جهة أخرى وهو يتكون من عدد ٢ مبنى يضم كل منها خمسة طوابق يحتل كل قسم علمي طابقاً منفصلاً ويحتوى على قاعة للمحاضرات وغرف لأعضاء هيئة التدريس ومعامل طلابية وبحثية ويبلغ عدد الطلاب المقيدين بالكلية في السنوات المختلفة من الفرقة الإعدادية حتى الرابعة عدد ١٦٩٥ طالب وطالبه للعام الجامعي ٢٠١٥/٢٠١٦م.
- وقد تطورت أعداد هيئة التدريس بالكلية منذ نشأتها فقد بدأت بأعداد من الأساتذة المنتدبين من مختلف كليات الصيدلة بالجمهورية وخاصة جامعة أسيوط وعدد من الأساتذة المعينين. ومع زيادة أعداد أعضاء هيئة التدريس بالكلية لا يوجد منتدبين من خارج الكلية لتدريس مقررات العلوم الصيدلية للعام الجامعي ٢٠١٥/٢٠١٦ ووصل عدد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم المعينين إلى ١٣١ عضوا.



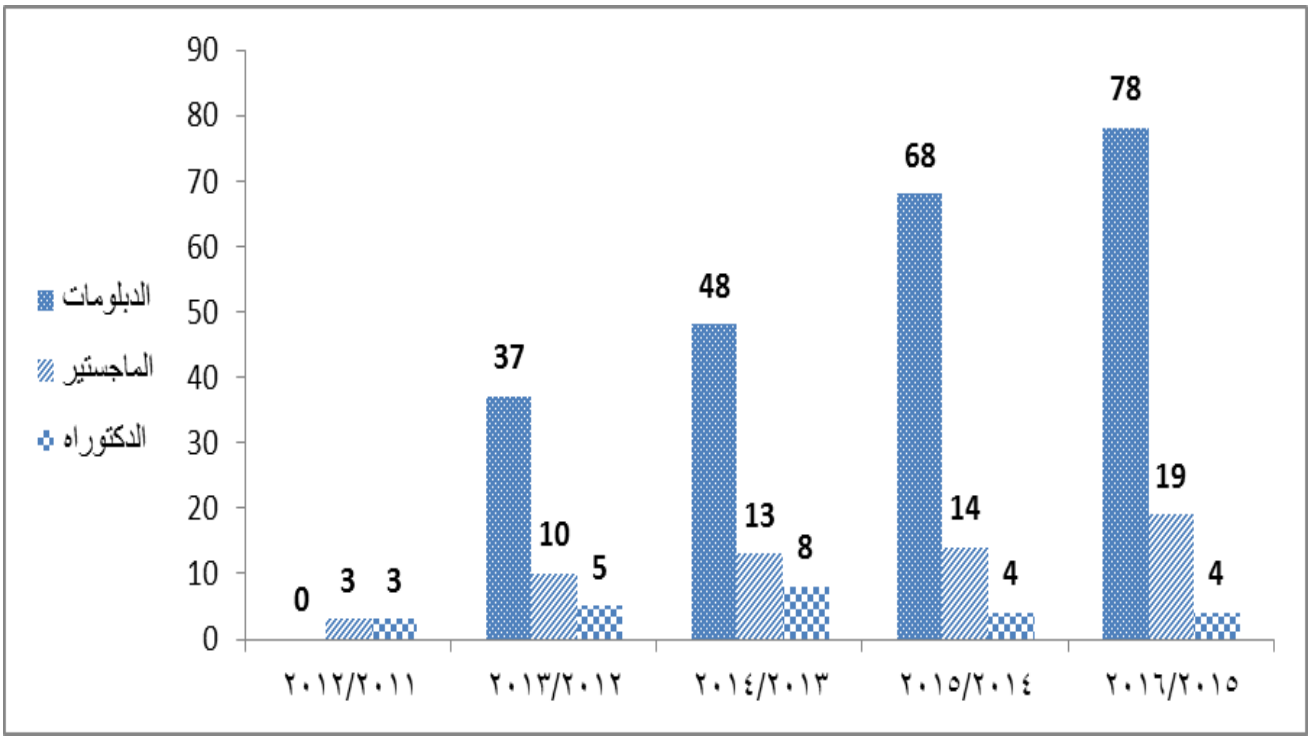
تطور أعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في الكلية من العام الجامعي ٢٠١٠/٢٠١١ حتى العام الجامعي ٢٠١٥/٢٠١٦



تطور أعداد الإداريين في الكلية من العام الجامعي ٢٠١٠/٢٠١١ حتى العام الجامعي ٢٠١٥/٢٠١٦



تطور أعداد خريجي الكلية من العام الجامعي ٢٠٠٢/٢٠٠١ حتى العام الجامعي ٢٠١٥/٢٠١٤



تطور أعداد خريجي مرحلة الدراسات العليا في الكلية من العام الجامعي ٢٠١٢/٢٠١١ حتى العام الجامعي ٢٠١٦/٢٠١٥

منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية

- نظرا لحداثة النشأة لكلية الصيدلة جامعة المنيا والتطلع للعمل في إطار منظومي لاستقراء المستقبل والسعي للتنفيذ والمتابعة للأنشطة والعمليات المختلفة في إطار يضمن الوصول إلى مخرجات ذات جوده عالية تمكن الكلية من تحقيق وضع تنافسي بين نظيراتها في الجامعات الأخرى وكذلك التوجه العام للتخطيط الاستراتيجي بمؤسسات التعليم العالي بمصر بالإضافة إلى تحقيق متطلبات الاعتماد الاكاديمي والمؤسسي للكلية ، كان من الأهمية بمكان البدء في إعداد خطة استراتيجية تمثل التوجه المستقبلي للكلية خلال السنوات الخمس القادمة.
- تمثل الخطة الاستراتيجية خارطة الطريق التي تقود الكلية إلى ما تطمح في الوصول إليه وما يحقق رؤيتها المستقبلية وأهدافها العامة انطلاقا من وضعها الحالي ومن خلال تعزيز نقاط القوة والاستغلال الأمثل للفرص المتاحة من جهة ، والتغلب على نقاط الضعف ومواجهة التهديدات من جهة أخرى . هذا بجانب التأكد من أن الكلية تتحرك في الاتجاه الصحيح .
- وقد اعتمدت كلية الصيدلة بجامعة المنيا في بناء خطتها الاستراتيجية على منهجية التحليل البيئي لتحقيق رؤية الكلية المستقبلية وغاياتها الاستراتيجية في علاقتها بالبيئة وسوق العمل واحتياجات التنمية المجتمعية وحركة المستجدات في التعليم الصيدلي على المستوى العالمي. وذلك عن طريق استخدام المنهج المنظومى والذي يعتمد على تحليل المنظومة إلى مكوناتها الرئيسية وفحص كل مكون على حدة في ضوء الوظائف و المهام التي يقوم بها كل مكون كما يتم تقييم إمكانات و قدرات كل مكون من خلال سماته وصفاته المادية وبنيته وتركيبه الهيكلي.
- وتشمل الخطة الاستراتيجية ثلاثة محاور رئيسية تتمثل في دراسة وتحليل الوضع الراهن كمحور أول ، يليها تحديد الأهداف الاستراتيجية كمحور ثاني ثم في النهاية يأتي المحور الثالث المتمثل في مجموعه من الأنشطة والأعمال التي تقود إلى تحقيق الأهداف.
- وتعتمد المؤسسة على مجموعه من الإجراءات أو الخطوات التي تمثل في مجملها منهجية الخطة للأعوام ٢٠١٥ إلى ٢٠١٩.

إجراءات إعداد الخطة

م	المرحلة	المهام أو الأنشطة
١-	**المرحلة الأولي:** **الإعداد لأعمال التخطيط الاستراتيجي**	– تكوين فريق التخطيط الاستراتيجي للكلية. – تحديد الأطراف ذات العلاقة (أصحاب المصلحة) وهي الأطراف التي سوف تشارك في الخطة الاستراتيجية مثل الطلاب وأعضاء هيئة التدريس وسوق العمل والمجتمع المحلي – تحديد المنهجية والأدوات. – تحديد المرجعيات الأساسية للخطة. – مراجعة وتحديد رؤية ورسالة وقيم الكلية.
٢-	**المرحلة الثانية:** **دراسة الوضع الراهن وجمع البيانات**	– دراسة وتقييم الوضع الراهن للكلية – التقييم الذاتي من خلال جمع البيانات والمعلومات الخاصة بالمؤسسة عن طريق استطلاع آراء المستفيدين حول مكونات البيئة الداخلية و الخارجية للكلية وذلك باستخدام مجموعة من الاستبيانات وعقد ورش العمل والاجتماعات والمقابلات الخاصة بذلك.
٣-	**المرحلة الثالثة:** **التحليل البيئي ودراسة الفجوة**	– استخدام طريقة التحليل الرباعي SWOT Analysis لتحديد نقاط القوة و الضعف وكذلك لتحديد الفرص والتهديدات في محيط عمل المؤسسة. – تحديد الفجوة بين الوضع الراهن والوضع المأمول الذي تسعى الكلية إليه و ذلك من خلال قياس الإمكانيات المتاحة وما هو مطلوب لتحقيق الأهداف.
٤-	**المرحلة الرابعة:** **صياغة مبدئية للخطة الاستراتيجية**	– تحديد العوائق و المخاطر و كيفية التغلب عليها. – توحيد المفاهيم وتركيز الجهود حول تحقيق الأهداف ووضع الأولويات. – تحديد وصياغة الأهداف الاستراتيجية وتليها الأنشطة اللازمة لتحقيقها. – وضع الخطة التنفيذية لتطبيق الخطة الاستراتيجية – وضع صياغة مبدئية للخطة الاستراتيجية.
٥-	**المرحلة الخامسة:** **المراجعة والاعتماد**	– عرض الأهداف والأنشطة المختلفة على الأطراف الداخلية بالكلية وأيضا على المستفيدين وأرباب العمل. – وضع صياغة نهائية للخطة شاملة آليات التنفيذ وآليات مراقبة وتقييم الخطة الاستراتيجية. – عرض الخطة على مجالس الأقسام المختلفة ومجلس الكلية لاعتمادها.

المرجعيات الأساسية للخطة الاستراتيجية.

- الخطة الاستراتيجية لجامعة المنيا
- رؤية الكلية
- رسالة الكلية
- معايير الهيئة القومية لضمان جوده التعليم والاعتماد.
- تقارير المراجعة الخارجية للبرامج المختلفة بالكلية .
- الدراسة الذاتية السابقة والحالية للكلية .
- مشاركة أصحاب المصلحة.
- تقارير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

قائمة أصحاب المصلحة

- جامعة المنيا والوحدات المركزية التابعة لها.
- إدارة الكلية.
- أعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة والعاملون.
- الطلاب أولياء الأمور الخريجين.
- منظمات سوق العمل الصيدلي المختلفة.
- المجتمع المحلى لمحافظة المنيا.
- الإدارات المختلفة داخل الكلية.
- وزارة التعليم العالي.

القيم والمبادئ

١-التميز في مجالات التعليم والبحث العلمي بما يخدم المجتمع المحيط.

٢- رفع الكفاءة الثقافية والعلمية المختلفة لدى الإفراد واحترام الثقافات المتنوعة.

٣-تعزيز مبدأ التنافس بما يضمن الابتكار والتطوير المستمر.

٤-إرساء مبدأ الأسس العلمية للمعرفة والبحث والتجريب والاستقصاء.

٥-تبنى نظم الجودة الشاملة.

٦-إرساء مبدأ المواطنة و عدم التمييز.

٧- الشفافية.

الفصل الثاني

التحليل البيئي

مقدمة :

يشمل التحليل البيئي دراسة ذاتية لمقومات البيئة الداخلية والخارجية للكلية طبقا لمعايير اعتماد ومؤسسات التعليم العالي . وذلك لتحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات باستخدام طريقة التحليل الرباعي (SWOT Analysis). وقد تم جمع البيانات عن طريق عقد اجتماعات مع أصحاب المصلحة وأرباب العمل وجلسات عصف ذهني واستمارات استقصاء للفئات المستهدفة المختلفة. وقد اسفر ذلك عن صياغة الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية والمرحلية لتحقيق رسالة الكلية .. بعد ذلك تم إعادة عرضها علي الأطراف المختلفة .

إجراءات دراسة التحليل البيئي

➢ الأدوات والأساليب والمنهجيات المستخدمة :

١- أدوات جمع البيانات

اعتمدت الخطة علي الأدوات التقليدية لجمع البيانات مثل:

- ورش العمل والحلقات النقاشية لفريق إعداد الخطة مع مختلف الأطراف.
- جلسات العصف الذهني لقيادات الكلية والاجتماعات الدورية لرؤساء الأقسام وإدارة الكلية وأعضاء هيئة التدريس والطلاب.
- مجموعة الاستبيانات الموجهة للمستفيدين من الداخل ومن الخارج.
- المقابلات الشخصية لفريق عمل الخطة مع الإدارات المختلفة داخل الكلية وممثلي قطاعات الصيدلة بالمجتمع المحلى هذا بالإضافة إلي التقارير والدراسات التي تجريها الكلية لتقييم وضعها الراهن مثل الدراسة الذاتية للكلية والتقارير السنوية وتقارير الزيارات الميدانية والمتابعة وتقارير المراجعين الخارجيين لبرامج الكلية.

٢- أدوات تحليل البيانات

تعتمد دراسات الخطة الاستراتيجية علي مجموعة من المناهج والأدوات التحليلية كما يلي:

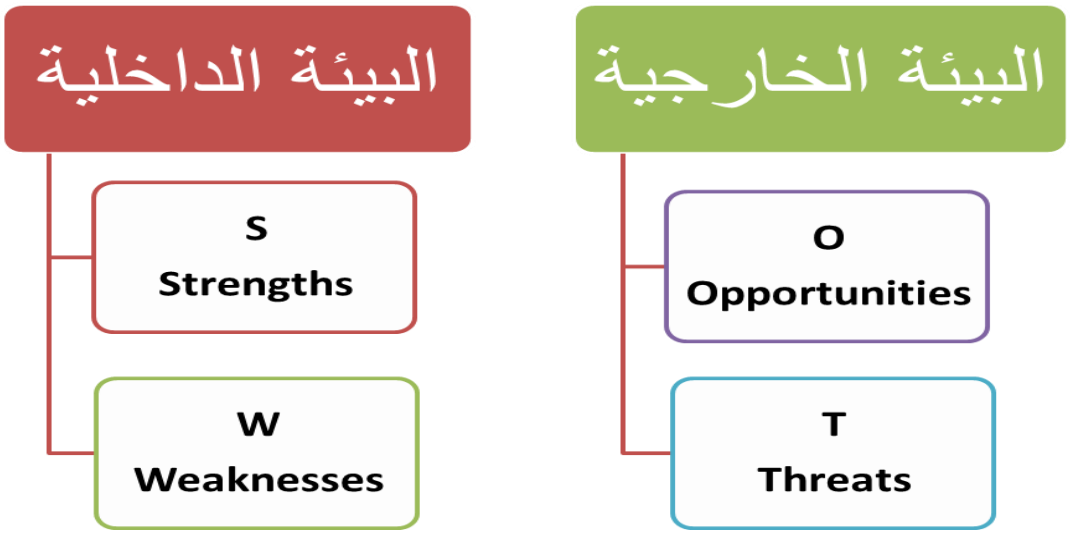
- منهج (SWOT) لتحليل الوضع الراهن الداخلي والخارجي.
- مصفوفة العوامل الداخلية و العوامل الخارجية وكذلك مصفوفة العوامل الداخلية/الخارجية لتحديد الوضع الاستراتيجي الحالي للكلية.

٣- المنهجية المستخدمة لتحليل الوضع الراهن

ارتكزت المنهجية المتبعة لتحليل الوضع الراهن بشقية الداخلي والخارجي علي المنهجية الشائعة وهي التحليل الرباعي البيئي وذلك:

- نقاط القوة (Strength)
- نقاط الضعف (Weakness)
- الفرص (Opportunities)
- التهديدات (Threats)

بحيث يتم عمل :-



مكونات دراسة التحليل البيئي:

١- تحليل البيئة الداخلية للكلية

يتم ذلك من خلال تحليل البيئة الداخلية مركزاً على نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية، وقد ارتكز هذا التحليل علي المعايير التي وضعتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم و الاعتماد طبقاً للدليل الصادر عن الهيئة في أغسطس ٢٠٠٩ لاعتماد مؤسسات التعليم العالي وتشمل العوامل، والتي استند عليها التحليل، علي المعايير الثمانية المرتبطة بالقدرة المؤسسية والمعايير الثمانية الأخرى المرتبطة بالفاعلية التعليمية وذلك علي النحو التالي:

أولا: القدرة المؤسسية

١. التخطيط الاستراتيجي.
٢. الهيكل التنظيمي.
٣. القيادة والحوكمة.
٤. المصداقية والأخلاقيات.
٥. الجهاز الإداري.
٦. الموارد المادية والبشرية.
٧. المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة.
٨. تقويم القدرة المؤسسية وإدارة الجودة.

ثانيا: الفاعلية التعليمية

١. الطلاب والخريجون.
٢. المعايير الأكاديمية.
٣. البرامج/ المقررات الدراسية.
٤. التعليم والتعلم والتسهيلات المادية.
٥. أعضاء هيئة التدريس.
٦. البحث العلمي والأنشطة العلمية.

٧. الدراسات العليا.

٨. التقييم المستمر للفاعلية التعليمية.

تحليل البيئة الداخلية

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
القدرة المؤسسية	التخطيط الاستراتيجي	- يوجد للكلية رؤية ورسالة موثقة ومعتمدة ومعلنة - توجد خطة استراتيجية معتمدة للكلية. - توجد سياسات معلنة للتعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع والسياسات المالية والإدارية. - يوجد ربط بين رسالة الكلية ورسالة الجامعة . - اشتراك معظم الأطراف الداخلية والخارجية في وضع الخطة الاستراتيجية - تعتبر الكلية لها وضع تنافسي مميز. - تساهم خطط التطوير بنسبة كبيرة في الوضع التنافسي.	- ضعف في عرض الرؤية والرسالة على الجاهز الإداري مع ضعف في الإعلان عن آلية مراجعتهما. - ضعف الإعلان عن سياسات المؤسسة في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع. - ضعف مشاركة بعض الأطراف الخارجية مثل مؤسسات المجتمع المدني وأولياء الأمور و وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في استبيانات التحليل البيئي. - عدم وجود دراسة كافية لقياس سوق العمل "خريجي الكلية"

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
	الهيكل التنظيمي	- يوجد هيكل تنظيمي معتمد ومُحدث ومنشور على الموقع الإلكتروني. - وجود وحدات مُستحدثة جديدة مثل وحدة التوظيف، وحدة الأزمات والكوارث، وحدة خدمة المجتمع وتنمية البيئة ، وحدة التقويم ونظم الامتحانات ، وحدة التدريب. - توجد وحدة لضمان الجودة والاعتماد لها هيكل تنظيمي معتمد - توجد وحدات ذات طابع خاص. - يوجد توظيف وظيفي مُعتمد ومُعلن يشمل المهام والمسئوليات	- عدم مشاركة بعض الأطراف في تحديث الهيكل التنظيمي . - عدم تفعيل بعض الوحدات المستحدثة. - عدم تفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص - يوجد تشابك في المسئوليات بين عدد قليل من الإدارات مثل إدارة شئون أعضاء هيئة التدريس وإدارة شئون العاملين. - ضعف الإعلان عن معايير اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية.
	القيادة والحوكمة	- توجد آلية لاختيار القيادات الأكاديمية والإدارية. - تنبي الإدارة الأسلوب الديمقراطي في الإدارة. - تمثيل الأطراف المجتمعية في المجالس الرسمية. - التزام المؤسسة بالممارسات العادلة. - رضا العاملين بنسبة كبيرة عن أداء القيادات. - مشاركة الطلاب في أعمال الجودة ولجان شئون التعليم والطلاب والجداول الدراسية وجداول الامتحانات . - توجد خطة تدريب للقيادات الأكاديمية والإدارية . - يوجد تحديد المسئوليات والتوصيف الوظيفي . - اتباع سياسة الباب المفتوح. - وجود تسهيلات لاستخدام شبكة الإنترنت وقواعد البيانات.	- عدم الاعتماد بصفة مرضية على التوصيف الوظيفي لتوزيع العاملين على الإدارات المختلفة . - قلة فاعلية معايير اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية. - عدم الحصول على شهادات ISO

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
	الصداقية والأخلاق	- وجود لجنة لحماية حقوق الملكية الفكرية. - يوجد صندوق للشكاوى وآلية للرد على الشكاوى . - وجود إرشادات عن حقوق الملكية الفكرية بالمكتبة وقاعات الإنترنت وقاعات المحاضرات. - يوجد موقع إلكتروني بالمؤسسة تُنشر فيه جميع الأنشطة بما فيها المجالس الرسمية. - توجد أنشطة للحفاظ على حقوق الملكية الفكرية مثل " ورش عمل –دليل لأخلاقيات المهنة - كتيبات ميثاق أخلاقيات البحث العلمي – كتيبات الميثاق الأخلاقي بالجهاز الإداري" وتوزيعها على العاملين بالكلية ونشره على الموقع الإلكتروني بالكلية. - وجود معايير شفافة لقبول طلاب الدراسات العليا - يوجد إعلان عن الأنشطة الطلابية وجداول الامتحانات والدروس العلمية وعرضها على الطلاب قبل اعتمادها. - لا ينفرد عضو هيئة تدريس واحد في تصحيح ورقة امتحانيه. - توجد آليات لضمان العدالة في الامتحانات والإشراف على الرسائل العلمية. - وجود آليات لتظلمات الطلاب لنتائج الامتحانات. - وجود لجنة لأخلاقيات البحث العلمي.	- قلة التوعية ببعض الممارسات التي تتبناها المؤسسة بخصوص الممارسات العادلة والالتزام بأخلاقيات المهنة. - عدم وجود دراسة عن مدى التزام المؤسسة بحقوق الملكية الفكرية . - ضعف تفعيل لجنة أخلاقيات البحث العلمي. - عدم وجود آلية لتطبيق أخلاقيات المهنة. - ضعف الوعي بإجراءات وآليات حقوق الملكية الفكرية. - عدم وجود آليات لإتاحة الشفافية في المراسلات داخل المؤسسة.

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
	الجهاز الإداري	- وجود وحدة للتدريب تقوم بعمل دراسة للاحتياجات التدريبية ، كما تشرف علي الخطة التدريبية السنوية. - وجود قواعد بيانات إلكترونية. - يوجد نظام لتقييم العاملين. - اتخذت الكلية إجراءات لزيادة مستوى الرضا الوظيفي للعاملين. - يوجد نظام لقياس الرضا الوظيفي للعاملين. - العدالة وعدم التمييز. - اتخاذ إجراءات لتلاؤم التوصيف الوظيفي للعمل المكلف به.	- ضعف في فاعلية قياس مردود التدريب . - يوجد نقص في بعض التخصصات الفنية مثل فنيين المعامل والمهنيين . - تفعيل آلية الثواب والعقاب غير كافي. - ضعف آليات تقييم كفاءة إدارة الكلية. - تفعيل برامج تدريب القيادات وخطط تدريب العاملين غير كافية. - عدم تفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص.

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
	الموارد المالية والمادية	- وجود دخل مناسب من قبل برنامج الصيدلة الإكلينيكية بالكلية. - وجود عدد كافي من المباني لممارسة أنشطة الكلية. - وجود عدد من القاعات والمدرجات والمعامل المُجهزة مناسبة لأنشطة الكلية. - وجود عدد (٢) قاعة إنترنت مجانية للطلاب. - وجود قاعة مكيفة للاستذكار الهادئ لطلاب الكلية . - وجود وحدة علاجية متكاملة لخدمة الطلاب تشمل " عيادة طبية وصيدلية وعيادة أسنان". - تناسب الطاقة الاستيعابية للمدرجات والمعامل والقاعات للطلاب مع معايير الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد. - وجود نظام محدد لتوزيع الميزانية. - التميز في تجهيزات الأمن والسلامة بالمعامل والمدرجات وخلافه. - تناسب وتميز المساحات الخضراء و وجود أماكن لممارسة الأنشطة الطلابية و أماكن لجلوس الطلاب. - تميز المرافق الصحية.	- ضعف الصرف على البحث العلمي من ميزانية الكلية. - عدم وجود مخازن مجهزة للكيماويات طبقاً للمعايير. - عدم تفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص - عدم كفاية الفنيين بالمعامل والعمالة المساعدة. - أبواب مدرجات المبنى الشرقي والمكتبة تفتح للداخل. - عدم وجود مصدر كهرباء دائما عند الطوارئ.

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
	المشاركة المجتمعية	- وجود خطة سنوية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة. - وجود وحدة إدارة لخدمة المجتمع مدرجة في الهيكل التنظيمي للكلية - وجود وحدات تخدم المجتمع مثل: مركز المعلومات الدوائية و وحدة لتوظيف الخريجين - وجود بروتوكلات تعاون مع بعض الشركات مثل شركة ADMAC للحاصلات الزراعية بمدينة المنيا الجديدة ، وبعض الجامعات مثل مصر للعلوم التكنولوجيا وجامعة النهضة في الدراسات العليا. - وجود رابطة لخريجي الكلية معتمدة - وجود مجلس استشاري للكلية يضم مجموعة من الخبراء وأرباب العمل وأولياء الأمور. - تقوم الكلية بعمل قوافل طبية. - وجود وحدة لإدارة الأزمات والكوارث - وجود تسهيلات تعاون ملائمة لضمان الأمن والسلامة للأنشطة. - وجود اتفاقية للتخلص من النفايات مع المستشفى الجامعي. - تشارك المؤسسة في الأعياد والمناسبات القومية. - تقوم الجمعية العلمية لطلاب الصيدلة بالكلية بأنشطة تخدم المجتمع.	- عدم تفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص. - عدم وجود مكتب أتصال لتسويق الأبحاث العلمية. - عدم المتابعة الكافية للخريجين في سوق العمل. - قلة مشاركة الخريجين وأرباب العمل في اعداد اللوائح الدراسية. - قلة فاعلية بعض الوحدات مثل وحدة التوظيف ومركز المعلومات الدوائية. - عدم الانتظام في تنظيم يوم التوظيف. - عدم المشاركة الفعالة للمجتمع المحيط.

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
الفاعلية التعليمية	الطلاب والخريجون	- وجود سياسات مُعلنة للقبول والتحويل . - وجود دليل للطالب معلن ومعتمد يتيح للطالب كافة المعلومات عن المؤسسة وكذلك نظم الإرشاد الأكاديمي وساعات الريادة. - وجود دليل مُعلن للإرشاد الاكاديمي. - وجود نظام للدعم الأكاديمي والمادي والاجتماعي والصحي. - وجود عيادة طبية وصيدلية وعيادة أسنان مجهزين لخدمة الطلاب. - وجود آليات للتعامل مع الطلاب المتفوقين والطلاب المتعثرين. - مشاركة الطلاب في العملية البحثية داخل الكلية. - وجود آلية لجذب الطلاب الوافدين. - وجود لائحة دراسية جديدة معتمدة من مجلس الكلية تتماشى مع المعايير القياسية القومية لقطاع الصيدلة. - وجود قاعة للاستذكار الهادئ.	- ضعف الإعلان عن الخدمات والأنشطة التي تقدمها الكلية للطلاب. - ضعف تفعيل نظام الريادة العلمية والساعات المكتبية للطلاب. - لا يوجد تفعيل كافي لنظام التعليم الصيدلي المستمر . - لا يوجد تواصل كاف للمؤسسة مع الخريجين. - قلة بعض المراجع بالمكتبة. - قلة التفعيل لنظام التعليم الإلكتروني والتعليم الذاتي. - عدم فعالية وحدة التوظيف بالكلية. - عدم وجود دراسة لحاجة سوق العمل بالمؤسسة. - قلة الطلاب الوافدين.

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
	المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	- تتبنى الكلية المعايير الأكاديمية القياسية لقطاع الصيدلة. - وجود برنامج الصيدلة الإكلينيكية بنظام الساعات المعتمدة يتوافق مع المعايير القومية. - تتوافق البرامج الصيدلية مع رسالة المؤسسة. - وجود لائحة جديدة للكلية معتمدة من مجلس الكلية تتوافق مع المعايير القومية القياسية لقطاع الصيدلة. - وجود توصيف معلن وموثق للبرامج والمقررات بالكلية. - وجود بعض المقررات الإلكترونية. - وجود وحدة للتقويم ونظم الامتحانات - وجود تناسب إلى حد ما بين عدد الساعات الفعلية ومحتوى الامتحانات - وجود مكتبة مجهزة ومصادر أخرى للتعليم مثل قاعات الأنترنت	- قلة التوعية بالمعايير الأكاديمية . - عدم توافق نسبة بعض العلوم في اللائحة القائمة لبرامج الصيدلة مع المعايير القومية. - الحمل التدريسي للائحة الحالية زائد عن الحد. - قلة تدريب الطلاب على الأسئلة. - عدم تقييم أساليب التعليم الحديثة مثل التعلم الذاتي. - زيادة الدرجة المخصصة للامتحانات الشفهية. - الامتحانات العملية تحتاج إلى تطوير لقياس المهارات المختلفة للطلاب.

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
	التعليم و التعلم	- وجود استراتيجية معتمدة للتعليم والتعلم شارك في إعدادها الطلاب الخريجون وأعضاء هيئة التدريس والأطراف المجتمعية. - مشاركة الطلاب في العملية البحثية ووجود نادي للعلوم يشرف على هذه العملية. - وجود سياسة للتعامل مع مشاكل التعليم المختلفة مثل الدروس الخصوصية والكثافة العددية. - وجود آلية للتعامل مع العجز والزيادة في أعداد أعضاء هيئة التدريس. - تمثيل الطلاب في اللجان المعنية بقضية التعليم والتعلم مثل لجنة التعليم والطلاب ووحدة ضمان الجودة - وجود تسهيلات كافية للتعليم والتعلم مثل توافر معامل مجهزة للطلاب. بالإضافة الي توافر بعض التسهيلات الخاصة للطلاب مثل قاعات الإنترنت وقاعة الاستذكار. - تنوع وحداثة طرق تقييم الطلاب. - وجود تدريب ميداني للطلاب كما توجد وحدة لتدريب طلاب الصيدلة الإكلينيكية بالمستشفى الجامعي. - وجود ملفات للمقررات بالأقسام العلمية. - يتم قياس رضا الطلاب ويتم أخذ التغذية الراجعة. - وجود آلية لتظلمات الطلاب من الامتحانات.	- ضعف في تفعيل نظام الريادة العلمية. - قلة تفعيل لجنة التعلم الذاتي والتعليم الإلكتروني. - عدم وجود معامل افتراضية متخصصة. - قلة عدد بعض المراجع بمكتبة الكلية مما يعوق استعارتها. - عدم وجود نظام لتقييم التدريب الميداني للطلاب. - عدم رضا الطلاب عن بعض المقررات بالكلية.

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	- ملاءمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس مع المقررات التي يقومون بتدريسها. - تناسب عدد أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب (١:٢٧) مع المعايير الدولية. - وجود خطة خمسية لتعيين معاوني أعضاء هيئة التدريس. - تقوم الكلية بدراسة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس. كذلك وجود خطة سنوية لتدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. - الزام أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم باجتياز ستة دورات تدريبية بمركز تنمية القدرات (FLDC) كشرط للترقية. - وجود لجنة معتمدة لمتابعة أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية لها مهام ومسئوليات محددة. - يتم قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس. - وجود إدارة لشئون أعضاء هيئة التدريس.	- وجود نقص في أعداد هيئة التدريس بقسم الصيدلة الإكلينيكية والكيمياء الحيوية على رأس العمل. - عدم تنفيذ بعض الدورات التدريبية المدرجة بالخطة الخاصة بأعضاء هيئة التدريس في مواعيدها. - عدم وجود تقييم فعلي لأثر التدريب . - عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن فاعلية بعض الدورات التي يقدمها مركز تنمية القدرات. - آليات عمل لجنة المتابعة تحتاج إلى تطوير. - عدم رضا أعضاء هيئة التدريس على ما ينفق على البحث العلمي.

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
	البحث العلمي والأنشطة العلمية	- وجود خطة بحثية خمسية بالأقسام تراجع دورياً ويتم تسجيل نقاط البحث لدرجات الماجستير والدكتوراه في إطارها. - التميز في النشر العلمي الدولي. - جزء كبير من الأبحاث المنشورة بالمؤسسة تتم بين تخصصات مختلفة بالداخل والخارج. - توجد آلية لتنفيذ ومتابعة الخطة البحثية. - وجود اتفاقية تعاون مفعلة مع شركة أدماك بالمنيا الجديدة. - وجود أعضاء هيئة تدريس مؤهلة للبحث العلمي بمدارس علمية متميزة بالخارج. - وجود أجهزة علمية حديثة. - وجود قواعد بيانات عالمية مفعلة. - وجود لجنة لأخلاقيات البحث العلمي. - يوجد مواقع لإحصائيات أبحاث أعضاء هيئة التدريس مثل Google Scholar. - تتخذ الكلية والجامعة إجراءات لتشجيع البحث العلمي مثل: جوائز النشر العلمي الدولي ودعم حضور المجتمع المؤتمرات العلمية والدولية ودعم المهمات العلمية. - تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لتنمية مهارتهم البحثية. - وجود دخل ذاتي مناسب لدعم العملية البحثية (برنامج الصيدلة الإكلينيكية).	- عدم عقد مؤتمر علمي بالكلية. - محدودية التعاون مع الجهات الخدمية بالمجتمع. - قلة الأبحاث التي تخدم المجتمع والأبحاث التطبيقية . - عدم مساهمة مؤسسات القطاع الخاص لدعم البحث العلمي. - عدم وجود خطة بحثية بالجامعة. - النقص في أجهزة القياسات الحديثة. - الدوريات العلمية بالمكتبة غير كافية. - قلة فاعلية لجنة أخلاقيات البحث العلمي.

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
	الدراسات العليا	- يوجد عدد مرضى من الخريجين بالدرجات العلمية المختلفة. - تبنى الكلية لمعايير أكاديمية للدراسات العليا . - وجود معايير شفافة للقبول معتمدة وكذلك وجود معايير للحصول على درجات الماجستير والدكتوراه. - وجود توصيف معتمد لبرامج الدبلوم والماجستير والدكتوراه. - وجود دليل للدراسات العليا يُحدث دورياً. - ملاءمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس لموضوعات الدرجات العلمية التي تمنحها الكلية. - مشاركة طلاب مرحلة البكالوريوس في البحث العلمي يُشرف عليها ما يعرف باسم النادي العلمي. - وجود مزرعة بحثية لخدمة العملية التعليمية بالدراسات العليا. - وجود نظام لقياس رضا طلاب الدراسات العليا. - وجود آلية لتظلم الطلاب من نتائج الامتحانات. - وجود صندوق لتلقي شكاوى طلاب الدراسات العليا.	- عدم الرضاء عن نظم الامتحانات بالدراسات العليا. - عدم وجود لائحة بنظام الساعات المعتمدة. - قلة عدد الطلاب الوافدين. - عدم تفعيل بعض درجات الدبلوم المدرجة باللائحة . - قلة الفنيين المتخصصين في تشغيل بعض الأجهزة العلمية الحديثة. - عدم الرضا عن المحتوى العلمي لبعض المقررات.

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
	نظام إدارة الجودة والتطوير المستمر التقويم المستمر للفعالية التعليمية	- توجد وحدة موثقة ومعتمدة لضمان الجودة ذات هيكل إداري محدد ولائحة موثقة ومعتمدة. - توجد آلية معتمدة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. - توجد آلية معتمدة للمراجعة الداخلية والتقييم المستمر لأداء الكلية. - يتم اخذ رأى الطلاب والمستفيدين في تقويم العملية التعليمية. - توجد بعض الممارسات الفعلية لتحسين الفاعلية و التعليمية. - يتم إلى حد ما مناقشة نتائج التقويم الفاعلية التعليمية.	- الممارسات المتبعة للتحسين والتطوير في الفاعلية التعليمية غير كافية . - ضعف في الممارسات الخاصة بالثواب والعقاب. - ضعف في الاهتمام بالتغذية الراجعة واتخاذ الإجراءات التصحيحية. - عدم وجود خطة موثقة ومعلنة للتقويم الشامل والمستمر وللفعالية التعليمية. - لا توجد لوائح خاصة للمسائلة وإجراءات تصحيحه كافية.

تحليل البيئة الخارجية

المعيار	الفرص	التهديدات
التخطيط الاستراتيجي	- اعتبار التعليم مشروع قومي مصري من جانب الدولة. - إقبال سوق العمل على خريجي الكلية . - وجود خطة استراتيجية لجامعة المنيا. - وجود شبكة المعلومات الخاصة بالمجلس الأعلى للجامعات. - مشاركة اطراف خارجية في أنشطة المؤسسة.	- التغيرات السياسية والاجتماعية - التغيرات الاقتصادية والبيئية. - التطور الهائل في وسائل التكنولوجيا والمعلومات.
الهيكل التنظيمي	- قرب الكلية من إدارة الجامعة والتعاون مع إدارات الجامعة المختلفة. - وجود مركز ضمان الجودة والاعتماد بالجامعة ووجود مراكز تخدم الكلية مثل , FLDC ICTP	- قلة فاعلية الإدارات المستحدثة في الهيكل التنظيمي لعدم وجود قوانين أو لوائح خاصة بها. - الروتين في بعض التعاملات الإدارية مع بعض إدارات الجامعة وبعض إدارات وزارة التعليم العالي.
القيادة والحوكمة	- توافر حزم من البرامج التدريبية التي تقدمها الجامعة. - وجود مرونة في عقد بروتوكولات التعاون مع جهات خارج المؤسسة . - وجود نظم حاكمة لتعيين القيادات الأكاديمية والإدارية. - وجود قانون تنظيم الجامعات.	- مركزية الإدارة وعدم ملاءمة بعض اللوائح و القرارات لظروف العمل بالكلية.
المصداقية والاخلاق	- وجود قوانين تحمى حقوق الملكية الفكرية. - وجود لجنة تظلمات بالجامعة. - اهتمام الدولة بحقوق الملكية الفكرية.	- قلة وعي المجتمع بحقوق الملكية الفكرية.
الجهاز الإداري	- وجود خطط لتدريب العاملين وأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا. - وجود تعاون بين المؤسسة وجهات خارجية لتدريب العاملين.	- التغيير المفاجئ في بعض اللوائح والقوانين المؤثرة على العاملين. - الإجازات الوجوبية للعاملين مما يهدد سير العمل.

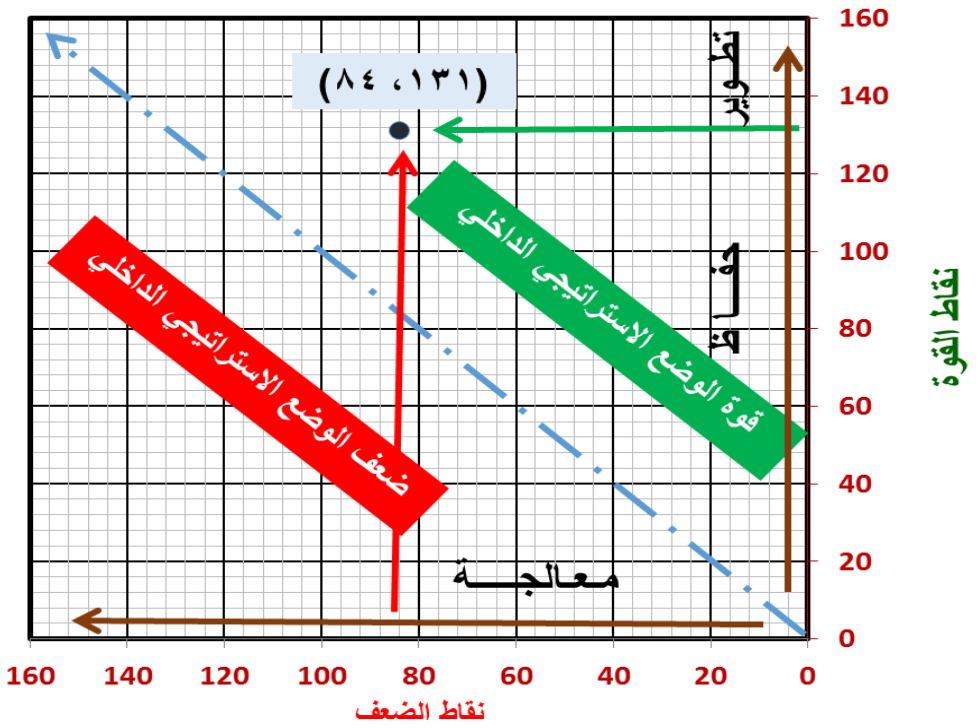
المعيار	الفرص	التهديدات
الموارد المالية والمادية	- إمكانيات الشراكة مع شركات أدوية وجامعات أخرى. - وجود صناديق لدعم البحث العلمي مثل هيئة STDF وصندوق نقابة الصيادلة. - منح مقدمة من الدولة ومن دول خارجية للبحث العلمي. - وجود مشاريع للتطوير مقدمة من وزارة التعليم العالي	- بعض قوانين المالية الحديثة. - وجود نقص في العمالة الفنية لبعض الأجهزة الدقيقة. - صعوبة اعتماد اللوائح المالية للوحدات ذات الطابع الخاص. - عدم قدرة الكلية على التحكم في أعداد الطلاب المقبولين.
المشاركة المجتمعية وخدمة المجتمع	- الاشتراك في اتفاقيات وبروتوكولات مع بعض الهيئات الدولية و المحلية. - تعاون العديد من المؤسسات والهيئات في المجتمع المحيط في دعم أنشطة الكلية المختلفة مثل تدريب الطلاب والخرجين وعقد المؤتمرات والندوات وورش العمل المختلفة. - وجود العديد من فرص العمل المتاحة للخريجين بالكلية.	- التغيرات الاجتماعية والاقتصادية بالمجتمع. - وجود كلية أخرى للصيدلة في محيط محافظة المنيا. - النية في إلغاء تكليف الصيدلة.
الطلاب والخريجون	- وجود تسهيلات مقدمة من الجامعة للأنشطة و الرعاية الطلابية مثل المطاعم المركزية والملاعب والصالات المغطاة والمدن الجامعية. - وجود قواعد لبيانات الخريجين بوزارة الصحة والنقابة الفرعية والنقابة العامة. - التعاون مع مستشفى جامعة المنيا وبعض الهيئات خارج الكلية لتدريب الطلاب وتأهيلهم لسوق العمل. - وجود مشاريع طلابية بوزارة التعليم العالي.	- قواعد القبول الجغرافية لمكتب التنسيق . - زيادة عدد خريجي كليات الصيدلة. - عدم قدرة الكلية على اتخاذ قرارات في تحديد عدد المقبولين بها.

المعيار	الفرص	التهديدات
المعايير الأكاديمية و البرامج التعليمية	- وجود معايير أكاديمية قومية (NARS) مناسبة لقطاع الصيدلة. - وجود الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. - دور مركز ضمان الجودة والاعتماد بنشر الوعي بالمعايير الأكاديمية. - مشاركة أرباب العمل والخريجين في تصميم وتحديث اللوائح الدراسية. - وجود خبراء مؤهلين في المعايير الأكاديمية. - الاستفادة من الإمكانيات المتاحة بوحدة التعليم الإلكتروني بالجامعة و وزارة التعليم العالي. - وجود مركز التقويم ونظم الامتحانات.	- التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والمهنية في المجتمع. - التغيرات الكبيرة في استخدام التكنولوجيا في مجال الصيدلة وطرق التدريس. - وجود برامج تعليمية مشابهة منافسة.
التعليم والتعلم والتسهيلات	- وجود شبكة الإنترنت - وجود قواعد منظمة للقبول والتحويل والامتحانات بالجامعة.	- انتشار ثقافة الدروس الخصوصية في المجتمع. - الميزانية الحكومية لعملية التعليم غير كافية. - مرونة الجامعات الخاصة في اتخاذ القرارات الخاصة بالتعليم.
أعضاء هيئة التدريس	- وجود مركز تدريب القدرات بجامعة المنيا. - وجود جوائز للمتميزين تقدمها وزارة التعليم العالي. - وجود فرص متاحة من وزارة التعليم العالي مثل المهمات العلمية والمشاريع البحثية. - تنوع المدارس العلمية التي درس بها أعضاء هيئة التدريس.	- الإعارات والإجازات والإجازات الوجوبية مما يحرم الكلية من الكفاءات المدربة. - عدم عودة بعض المبعوثين. - جذب الجامعات الخاصة لأعضاء هيئة التدريس. - التغيير المفاجئ في قوانين البعثات والتعليم العالي.
البحث العلمي والأنشطة العلمية	- دعم بعض شركات الأدوية للأنشطة العلمية التي تنظمها الكلية. - المشروعات البحثية التي تقدمها وزارة التعليم العالي. - وجود بروتوكولات تعاون بين الكلية وجامعات أخرى. - وجود قواعد بيانات للأبحاث العلمية والمكتبة الرقمية بوزارة التعليم العالي. - تشجيع الكلية والجامعة للنشر العلمي الدولي.	- النقص في بعض أجهزة القياسات الدقيقة. - ضعف الميزانية المخصصة للبحث العلمي. - القوانين واللوائح المنظمة لإجراء البحوث على النشر. - جذب أعضاء هيئة التدريس المتميزين من فرق بحثية أجنبية. - قلة التعاون مع تخصصات أخرى داخل وخارج الجامعة. - ارتفاع أسعار الأجهزة العلمية والمستلزمات الخاصة بالأبحاث.

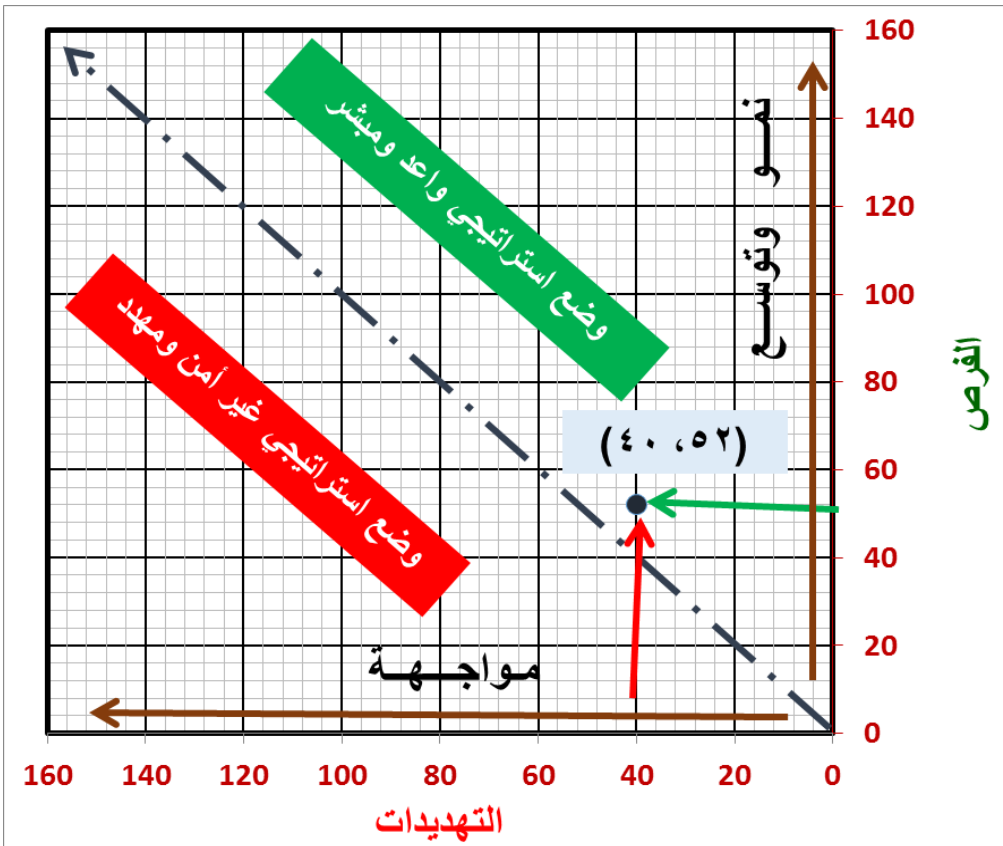
المعيار	الفرص	التهديدات
الدراسات العليا	- زيادة الأقبال على الالتحاق بالدراسات العليا من المجتمع. - وجود بروتوكولات تعاون في الدراسات العليا مع جامعات خاصة. - إمكانية وجود تعاون مع مؤسسات خارج الكلية في الدراسات العليا مثل وزارة الصحة والهيئة القومية للرقابة والبحوث الدوائية.	- التغيير المفاجئ في لوائح الدراسات العليا بالجامعة. - ارتفاع تكاليف الالتحاق بالدراسات العليا.
نظام إدارة الجودة والتطوير المستمر	- الدعم المادي والفني الذي يقدمه مركز ضمان الجودة بالجامعة. - وجود إطراء وزارة التعليم العالي في نظم الجودة والاعتماد. - وجود الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. - وجود تشجيع للمسؤولين عن وحدة ضمان الجودة من الجامعة.	- عدم إدراج وحدة ضمان الجودة والاعتماد في ميزانية الكلية. - وجود منافسة من مؤسسات مشابهة. - قلة وعي المجتمع وأرباب العمل بما تقوم به المؤسسة في نظم الجودة.

مصفوفة عوامل البيئة الداخلية والخارجية :-

المعيـــــار	البيئة الداخلية		البيئة الخارجية	
	عدد عوامل القوة	عدد عوامل الضعف	فرص	تهديدات
التخطيط الاستراتيجي	٧	٤	٥	٣
الهيكل التنظيمي	٥	٥	٢	٢
القيادة والحكومة	١٠	٣	٤	١
المصداقية والأخلاقيات	١١	٦	٣	١
الجهاز الإداري	٧	٦	٢	٢
الموارد المادية والبشرية	١١	٦	٤	٤
المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	١٢	٧	٣	٣
الطلاب والخريجون	١٠	٩	٤	٣
المعايير الأكاديمية والبرامج/ المقررات الدراسية	٩	٧	٧	٣
التعليم والتعلم والتسهيلات المادية	١١	٦	٢	٣
أعضاء هيئة التدريس	٨	٦	٤	٤
البحث العلمي والأنشطة العلمية	١٣	٨	٥	٦
الدراسات العليا	١١	٦	٣	٢
نظام إدارة الجودة والتطوير المستمر	٦	٥	٤	٣
مجموع العوامل	١٣١	٨٤	٥٢	٤٠



الوضع الاستراتيجي الداخلي بناءا علي عدد نقاط القوة والضعف المتحققة



الوضع الاستراتيجي الخارجي بناءا علي عدد نقاط القوة والضعف المتحققة

مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية (نقاط القوة والضعف)

بعد أن انتهى أعضاء فريق التخطيط الاستراتيجي بالكلية من دراسة وتشخيص وتحليل المتغيرات والعوامل الاستراتيجية في البيئة الداخلية للكلية، ومن ثم تحديد مجالات القوة ومجالات الضعف، وجب الآن استخلاص الدلالات الاستراتيجية لهذا التحليل البيئي. وذلك لإعداد مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية من خلال الخطوات التالية:

- تحديد وزن نسبى لكل نقطة من نقاط القوة (عامل استراتيجي) ولكل نقطة من نقاط الضعف (عامل استراتيجي)، ومراعاة أن مجموع الأوزان النسبية ٥٠ لنقاط القوة و ٥٠ لنقاط الضعف بحيث يكون مجموع الأوزان النسبية لنقاط القوة ونقاط الضعف ١٠٠.
- ترتيب العوامل الاستراتيجية الداخلية (نقاط القوة ونقاط الضعف) ترتيباً تنازلياً بحيث يكون الترتيب الأول لنقطة القوة أو الضعف ذات الوزن النسبي الأكبر، بينما الترتيب الأخير لنقطة القوة أو نقطة الضعف ذات الوزن النسبي الأصغر.
- حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط القوة عن طريق ضرب الوزن النسبي × ٤ في حالة قدرة الكلية على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة ٩٠% – ١٠٠% وبضرب الوزن النسبي × ٣ في حالة قدرة الكلية على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة ٧٥% – ٩٠%.
- بالنسبة لحساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط الضعف فيكون عن طريق ضرب الوزن النسبي × ٢ في حالة قدرة الكلية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة ٩٠% – ١٠٠% وبضرب الوزن النسبي × ١ في حالة قدرة الكلية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة ٧٥% – ٩٠%.
- جمع الأوزان المرجحة لكل من نقاط القوة ونقاط الضعف للوصول إلى الوزن الكلى المرجح بالنسبة للكلية، وهذا الرقم يعبر عن قدرة الكلية على التعامل مع عوامل البيئة الداخلية (كلما زاد الرقم واقترب من ٣ كانت القدرة أكبر والعكس صحيح). وذلك موضح في الجدول التالي:

العوامل الداخلية : نقاط القوة

نقاط القوة	الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح
- يوجد للكلية خطة استراتيجية موثقة ومعتمدة ومعلنة	٣	٤	١٢
- وجود وحدة ضمان الجودة والاعتماد ولها هيكل تنظيمي معتمد .	٣	٤	١٢
- تناسب الطاقة الاستيعابية للمدرجات والمعامل والقاعات للطلاب مع معايير الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد.	٢	٤	٨
- وجود توصيف معلن وموثق للبرامج والمقررات بالكلية.	٢	٤	٨
- توجد سياسات معلنة للتعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع والسياسات المالية والإدارية.	٣	٣	٩
- وجود استراتيجية معتمدة للتعليم والتعلم شارك في إعدادها الطلاب الخريجون وأعضاء هيئة التدريس والأطراف المجتمعية	٢	٤	٨
- وجود خطة خمسية لتعيين معاوني أعضاء هيئة التدريس.	٢	٤	٨
- يوجد هيكل تنظيمي معتمد ومُحدث ومنشور على الموقع الإلكتروني.	٢	٣	٦
- يوجد توظيف وظيفي مُعتمد ومُعلن يشمل المهام والمسئوليات .	٢	٣	٦
- وجود لجنة لحماية حقوق الملكية الفكرية كما يوجد ميثاق لحقوق الملكية الفكرية ودليل لأخلاقيات المهنة	٢	٣	٦
- توجد آلية معتمدة للمراجعة الداخلية والتقييم المستمر لأداء الكلية.	٢	٣	٦
- وجود تسهيلات كافية للتعليم والتعلم مثل توافر معامل مجهزة للطلاب. بالإضافة الي توافر بعض التسهيلات الخاصة للطلاب مثل قاعات الإنترنت وقاعة الاستذكار.	٢	٣	٦
- ملاءمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس مع المقررات التي يقومون بتدريسها. ومع موضوعات الدرجات العلمية التي تمنحها الكلية.	٢	٣	٦
- وجود خطة بحثية خمسية بالأقسام تراجع دورياً ويتم في إطارها تسجيل نقاط البحث لدرجات الماجستير والدكتوراه.	٢	٣	٦
- وجود دخل ذاتي مناسب لدعم العملية البحثية (برنامج الصيدلة الإكلينيكية).	٢	٣	٦
- توجد وحدات ذات طابع خاص.	١	٣	٣
- وجود بروتوكولات تعاون مع بعض الشركات مثل شركة أدماك للحاصلات الزراعية بمدينة المنيا الجديدة ، وبعض الجامعات مثل مصر للعلوم التكنولوجيا وجامعة النهضة في الدراسات العليا.	١	٤	٤

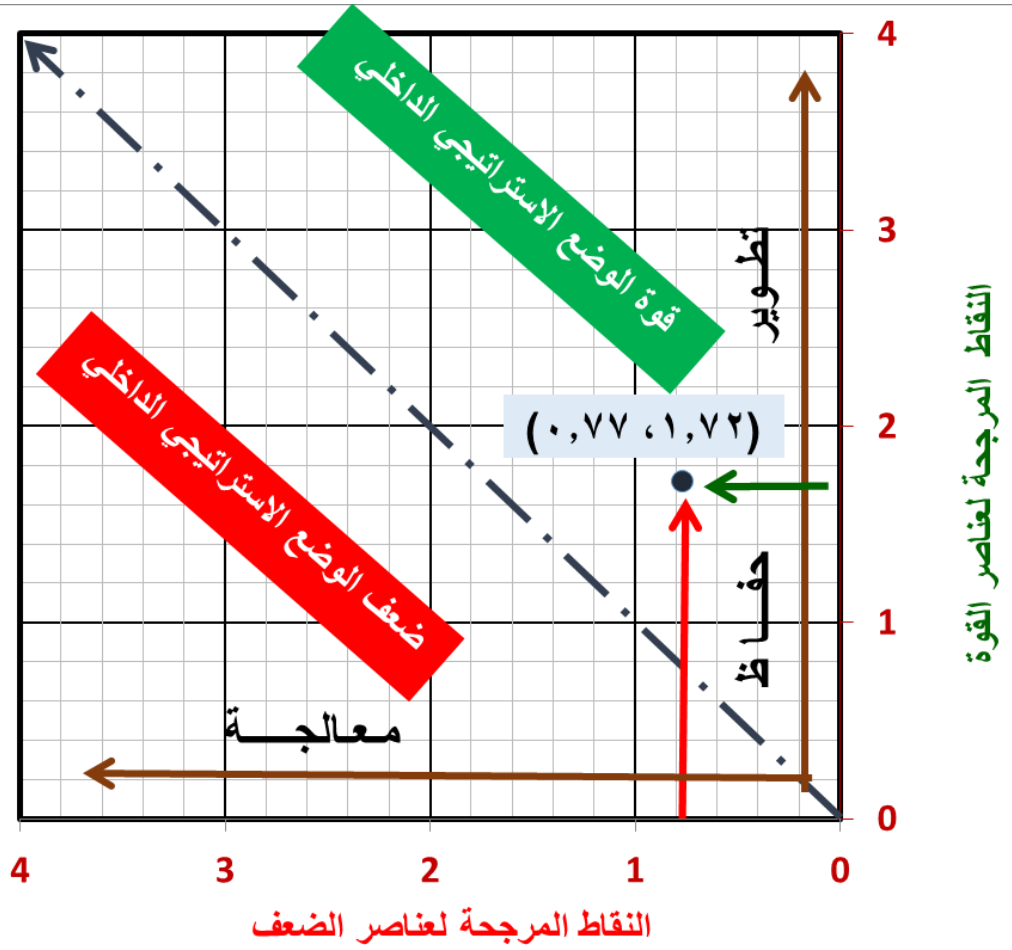
نقاط القوة	الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح
- مشاركة الطلاب في العملية البحثية ووجود نادي للعلوم يشرف على هذه العملية.	٢	٣	٦
- وجود تدريب ميداني للطلاب كما توجد وحدة لتدريب طلاب الصيدلة الإكلينيكية بالمستشفى الجامعي.	١	٤	٤
- يوجد صندوق لتلقي شكاوى الطلاب وآلية للرد على الشكاوى .	١	٤	٤
- وجود معايير شفافة للقبول معتمدة وكذلك وجود معايير للحصول على درجات الماجستير والدكتوراه.	١	٣	٣
- وجود دليل للطالب معلن ومعتمد يتيح للطالب كافة المعلومات عن المؤسسة وكذلك نظم الإرشاد الأكاديمي وساعات الريادة.	١	٣	٣
- تناسب عدد أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب (١:٢٧) مع المعايير الدولية.	١	٣	٣
- وجود أعضاء هيئة تدريس مؤهلة للبحث العلمي بمدارس علمية متميزة بالخارج.	١	٤	٤
- وجود مجلس استشاري للكلية يضم مجموعة من الخبراء وأرباب العمل وأولياء الأمور.	١	٣	٣
- وجود سياسة للتعامل مع مشاكل التعليم المختلفة مثل الدروس الخصوصية والكثافة العددية	١	٣	٣
- تتبنى الكلية المعايير الأكاديمية القياسية لقطاع الصيدلة.	١	٣	٣
- التميز في النشر العلمي الدولي.	١	٤	٤
- يتم اخذ رأى الطلاب والمستفيدين في تقويم العملية التعليمية.	١	٣	٣
- وجود برنامج الصيدلة الإكلينيكية بنظام الساعات المعتمدة يتوافق مع المعايير القومية	١	٣	٣
- تتخذ الكلية والجامعة إجراءات لتشجيع البحث العلمي مثل: جوائز النشر العلمي الدولي ودعم حضور المجتمع المؤتمرات العلمية والدولية ودعم المهمات العلمية.	١	٣	٣
- وجود قواعد بيانات عالمية مفعلة.	١	٣	٣
المجموع	٥٠		١٧٢

العوامل الداخلية: نقاط الضعف

نقاط الضعف	الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح
- ضعف في عرض الرؤية والرسالة على الجهاز الإداري مع ضعف في الإعلان عن آلية مراجعتهما.	٣	٢	٦
- ضعف الإعلان عن سياسات المؤسسة في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.	٣	٢	٦
- ضعف الصرف على البحث العلمي من ميزانية الكلية.	٣	٢	٦
- ضعف مشاركة بعض الأطراف الخارجية مثل مؤسسات المجتمع المدني وأولياء الأمور و وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في استبيانات التحليل البيئي.	٣	١	٣
- عدم تفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص	٣	٢	٦
- عدم عقد مؤتمر علمي بالكلية.	٣	٢	٦
- عدم وجود خطة موثقة ومعلنة للتقويم الشامل والمستمر وللفعالية التعليمية.	٣	٢	٦
- تفعيل برامج تدريب القيادات وخطط تدريب العاملين غير كافية.	٢	٢	٤
- ضعف في فاعلية قياس مردود التدريب .	٢	١	٢
- عدم الاعتماد بصفة مرضية على التوصيف الوظيفي لتوزيع العاملين على الإدارات المختلفة .	٢	١	٢
- عدم وجود مكتب أتصال لتسويق الأبحاث العلمية.	٢	١	٢
- لا يوجد تفعيل كافي لنظام التعليم الصيدلي المستمر .	٢	١	٢
- يوجد تشابك في المسئوليات بين عدد قليل من الإدارات مثل إدارة شئون أعضاء هيئة التدريس وإدارة شئون العاملين.	١	١	٢
- يوجد نقص في بعض التخصصات الفنية مثل فنيين المعامل والمهنيين .	٢	٢	٤
- الامتحانات العملية تحتاج إلى تطوير لقياس المهارات المختلفة للطلاب.	١	١	١
- الحمل التدريسي للائحة الحالية زائد عن الحد.	١	١	١
- ضعف الإعلان عن الخدمات والنشطة التي تقدمها الكلية للطلاب.	١	١	١
- ضعف الإعلان عن معايير اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية.	١	١	١

نقاط الضعف	الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح
- ضعف تفعيل نظام الريادة العلمية والساعات المكتبية للطلاب.	١	٢	٢
- عدم المتابعة الكافية للخريجين في سوق العمل.	١	١	١
- عدم مساهمة مؤسسات القطاع الخاص لدعم البحث العلمي.	١	١	١
- عدم وجود دراسة عن مدى التزام المؤسسة بحقوق الملكية الفكرية .	١	١	١
- عدم وجود دراسة كافية لقياس سوق العمل "خريجي الكلية"	١	٢	٢
- عدم وجود معامل افتراضية متخصصة.	١	٢	٢
- عدم وجود نظام لتقييم التدريب الميداني للطلاب وأساليب التعليم الحديثة مثل التعلم الذاتي.	١	٢	٢
- قلة الأبحاث التي تخدم المجتمع والأبحاث التطبيقية .	١	١	١
- قلة التفعيل لنظام التعليم الإلكتروني والتعليم الذاتي.	١	٢	٢
- قلة التوعية بالمعايير الأكاديمية .	١	١	١
- قلة عدد بعض المراجع بمكتبة الكلية مما يعوق استعارتها.	١	١	١
- قلة مشاركة الخريجين وأرباب العمل في اعداد اللوائح الدراسية.	١	١	١
- وجود نقص في أعداد هيئة التدريس بقسم الصيدلة الإكلينيكية والكيمياء الحيوية على رأس العمل.	١	١	١
المجموع	٥٠		٧٧
المجموع الكلى	١٠٠		٢٤٩

بالنظر إلى نتائج مصفوفة العوامل الداخلية للكلية فنجد أن إجمالي النقاط هو "٢.٤٩" وهذه القيمة شديدة القرب من القيمة المتوسطة وهي "٢.٥"، وهذا يوضح بشكل عام أن الوضع الاستراتيجي الداخلي للكلية هو متوسط وهذا متفق مع عدم التفاوت الكبير بين أعداد نقاط القوة والضعف بالكلية.



الوضع الاستراتيجي الداخلي بناءا علي عدد النقاط المرجحة لعناصر القوة والضعف المتحققة من مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية

مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية (الفرص و التهديدات)

العوامل الاستراتيجية الخارجية: الفرص

الفرص	الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح
- اعتبار التعليم مشروع قومي مصري من جانب الدولة.	٤	٣	١٢
- وجود مشاريع للتطوير مقدمة من وزارة التعليم العالي	٤	٣	١٢
- وجود مركز ضمان الجودة والاعتماد بالجامعة ووجود مراكز تخدم الكلية مثل FLDC , ICTP	٣	٣	٩
- وجود قواعد بيانات للأبحاث العلمية والمكتبة الرقمية بوزارة التعليم العالي.	٣	٣	٩
- وجود خطة استراتيجية لجامعة المنيا.	٢	٣	٦
- وجود مرونة في عقد بروتوكولات التعاون مع جهات خارج المؤسسة	٢	٣	٦
- وجود قوانين تحمى حقوق الملكية الفكرية.	٢	٣	٦
- وجود خطط لتدريب العاملين وأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا.	٢	٣	٦
- الاشتراك في اتفاقيات وبروتوكولات مع بعض الهيئات الدولية والمحلية.	٢	٣	٦
- وجود العديد من فرص العمل المتاحة للخريجين بالكلية.	٢	٣	٦
- وجود تسهيلات مقدمة من الجامعة للأنشطة و الرعاية الطلابية مثل المطاعم المركزية والملاعب والصلات المغطاة والمدن الجامعية .	٢	٣	٦
- التعاون مع مستشفى جامعة المنيا وبعض الهيئات خارج الكلية لتدريب الطلاب وتأهيلهم لسوق العمل.	٢	٣	٦
- وجود مشاريع طلابية بوزارة التعليم العالي.	٢	٣	٦
- وجود معايير أكاديمية قومية (NARS) مناسبة لقطاع الصيدلة.	٢	٣	٦

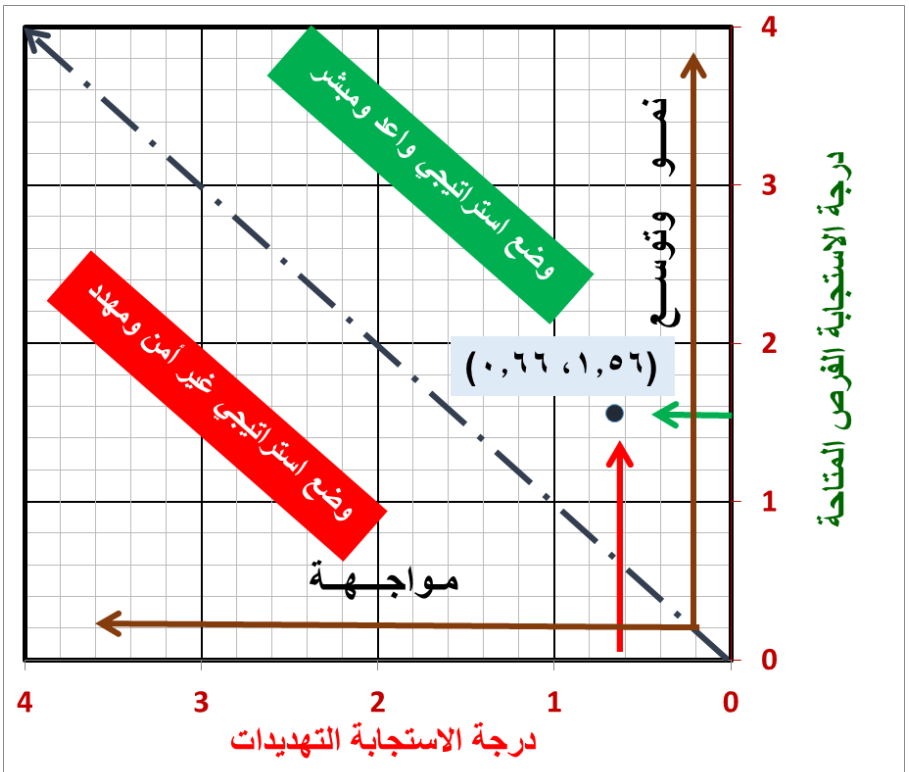
الفرص	الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح
- وجود مركز تدريب القدرات بجامعة المنيا.	٢	٣	٦
- وجود فرص متاحة من وزارة التعليم العالي مثل المهمات العلمية والمشاريع البحثية.	٢	٣	٦
- تنوع المدارس العلمية التي درس بها أعضاء هيئة التدريس.	٢	٣	٦
- إمكانية وجود تعاون مع مؤسسات خارج الكلية في الدراسات العليا مثل وزارة الصحة والهيئة القومية للرقابة والبحوث الدوائية.	٢	٣	٦
- وجود صناديق لدعم البحث العلمي مثل هيئة STDF وصندوق نقابة الصيادلة.	١	٣	٣
- منح حقوق من الدولة ومن دول خارجية للبحث العلمي.	٢	٣	٦
- تشجيع الكلية والجامعة للنشر العلمي الدولي.	٢	٣	٦
- تعاون العديد من المؤسسات والهيئات في المجتمع المحيط في دعم أنشطة الكلية المختلفة مثل تدريب الطلاب والخرجين وعقد المؤتمرات والندوات وورش العمل المختلفة.	١	٣	٣
- الاستفادة من الإمكانيات المتاحة بوحدة التعليم الإلكتروني بالجامعة و وزارة التعليم العالي.	١	٣	٣
- وجود جوائز للمتميزين تقدمها وزارة التعليم العالي.	١	٣	٣
- دعم بعض شركات الأدوية للأنشطة العلمية التي تنظمها الكلية.	١	٣	٣
- زيادة الأقبال على الالتحاق بالدراسات العليا من المجتمع.	١	٣	٣
المجموع	**٥٠**		**١٥٦**

العوامل الاستراتيجية الخارجية: التهديدات

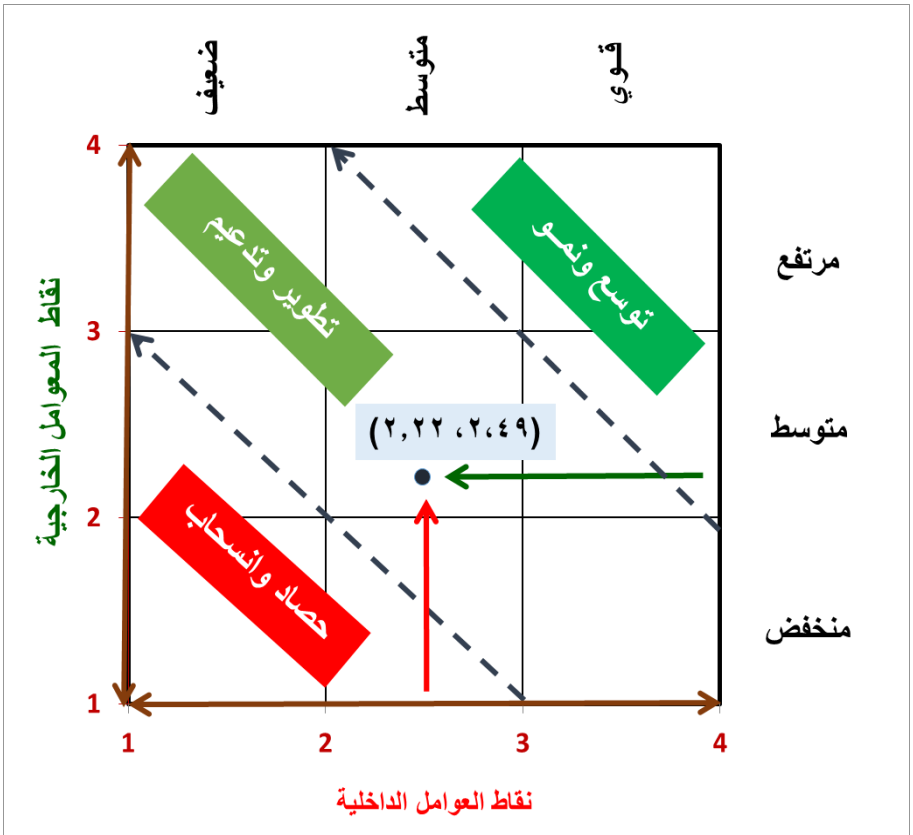
التهديدات	الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح
– التغيرات السياسية والاجتماعية والاقتصادية بشكل سريع والتطور الهائل في الوسائل التكنولوجية.	٤	١	٤
– الإعارات والأجازات والأجازات الوجوبية مما يحرم الكلية من الكفاءات المدربة.	٤	١	٤
– عدم قدرة الكلية على التحكم في أعداد الطلاب المقبولين.	٤	١	٤
– انتشار ثقافة الدروس الخصوصية في المجتمع.	٣	٢	٦
– ضعف الميزانية المخصصة للبحث العلمي.	٣	٢	٦
– الميزانية الحكومية لعملية التعليم غير كافية.	٣	٢	٦
– جذب أعضاء هيئة التدريس المتميزين من فرق بحثية أجنبية.	٣	١	٣
– عدم عودة بعض المبعوثين.	٣	١	٣
– مركزية الإدارة وعدم ملائمة بعض اللوائح و القرارات لظروف العمل بالكلية.	٣	١	٣
– وجود برامج تعليمية مشابهة منافسة.	٣	١	٣
– التغيرات الكبيرة في استخدام التكنولوجيا في مجال الصيدلة وطرق التدريس.	٢	٢	٤
– ارتفاع أسعار الأجهزة العلمية والمستلزمات الخاصة بالأبحاث.	٢	٢	٤
– الروتين في بعض التعاملات الإدارية مع بعض إدارات الجامعة وبعض إدارات وزارة التعليم العالي.	٢	١	٢
– جذب الجامعات الخاصة لأعضاء هيئة التدريس.	٢	١	٢
– زيادة عدد خريجي كليات الصيدلة.	٢	١	٢
– صعوبة اعتماد اللوائح المالية للوحدات ذات الطابع الخاص.	٢	٢	٤
– ارتفاع تكاليف الالتحاق بالدراسات العليا.	١	١	١
– النقص في بعض أجهزة القياسات الدقيقة.	١	١	١
– عدم إدراج وحدة ضمان الجودة والاعتماد في ميزانية الكلية.	١	١	١
– قلة وعي المجتمع بحقوق الملكية الفكرية.	١	١	١
– مرونة الجامعات الخاصة في اتخاذ القرارات الخاصة بالتعليم.	١	١	١

التهديدات	الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح
المجموع	٥٠		٦٦
المجموع الكلى لعوامل الفرص والتهديدات	١٠٠		٢٢٢

وتعكس نتائج مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية للكلية، أن الوضع الاستراتيجي الخارجي للكلية أقل من المتوسط ويبلغ إجمالي النقاط "٢.٢٢" وهو ما يعكس البعد عن القيمة المتوسطة والتي تؤخذ على أنها "٢.٥".



الوضع الاستراتيجي الخارجي بناءا علي النقاط المرجحة للفرص والتهديدات من مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية



مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية والخارجية (IE Matrix)

دراسة لتحديد الفجوة الحالية

أولاً: القصور في بعض جوانب العملية التعليمية

في هذا الإطار ينبغي مراجعة المخرجات المستهدفة للبرامج والمقررات الدراسية وتطوير المحتوى العلمي وأساليب التدريس المتبعة وأساليب تقييم الطلاب مع ضمان شفافية الأساليب المتبعة في التقويم كما يلزم تفعيل الإرشاد الاكاديمي وعمل آليات لمتابعة الطلاب المتعثرين والمتفوقين والمعاقين والعمل على تفعيل نظام التعلم الذاتي والإلكتروني للطلاب وتزويد المكتبة بالكتب والمراجع الكافية لمساعدة الطلاب على الاستفادة منها من خلال الاستعارة. كما يلزم تفعيل برنامج التعليم الصيدلي المستمر والحرص على وجود تواصل مع خريجي الكلية لمعرفة احتياجات سوق العمل وعمل آلية لتسهيل التحاق الخريجين بسوق العمل عن طريق تفعيل مكتب التوظيف بالكلية وعمل مهرجان سنوي للتوظيف . والعمل على إكساب الطلاب مهارات بحثية عن طريق إشراك الطلاب في العملية البحثية.

ثانياً: الضعف في العملية البحثية والدراسات العليا

للتغلب على ذلك يلزم تبنى معايير أكاديمية للدراسات العليا ، وإعداد لائحة جديدة بنظام الساعات المعتمدة ، وإدراج مقررات جديدة لملاءمة التطور العلمي وتفعيل الخطط البحثية القائمة بالأقسام والكلية. كما يتطلب وجود ربط

بين الخطط البحثية والدرجات المسجلة والخطط البحثية والمجتمع والاستفادة من نتائج الأبحاث المختلفة في خدمة المجتمع. كما ينبغي وجود بحوث مشتركة بين الأقسام ووجود مصادر لتمويل البحث العلمي. و تزويد المعامل بأجهزة حديثة وإجراء صيانة دورية للأجهزة الموجودة و حث أعضاء هيئة التدريس على الحصول على مشروعات بحثية ممولة من جهات محلية أو قومية .

ثالثا: ضعف المشاركة المجتمعية

للتغلب على ذلك يجب عمل خطط لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة و تفعيل مكتب التوظيف المنوط به شئون الخريجين لإيجاد فرص عمل من خلال عمل قواعد بيانات خاصة بجهات عمل مختلفة وعقد برتوكولات تعاون مع الشركات في مجال الصيدلة لتمويل أبحاث خاصة بمشاكل المجتمع المحيط وكذلك دعم وتفعيل التعليم الصيدلي المستمر لخدمة المجتمع المحلى وأيضا تفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص لخدمة المجتمع المحيط وإنشاء مكتب اتصال لتسويق الأبحاث العلمية التطبيقية.

رابعا: وجود نقص في الموارد المادية والبشرية والبنية التحتية:-

للتغلب على ذلك يلزم إيجاد نظام محدد لتوزيع الميزانية وتفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص وربط جميع الإدارات بالشبكة العنكبوتية وتطوير المعمل المركزي بالكلية وإكساب مهارات جديدة لأعضاء هيئة التدريس والإداريين والفنيين و عمل تصور لإنشاء وحدات إنتاجية جديدة .

خامسا: تدعيم القدرة المؤسسية

يلزم الاستفادة من التغذية الراجعة من الطلاب وأصحاب المصلحة والمراجعين الداخليين والخارجيين وإيجاد ألية لمراجعة الخطط الاستراتيجية لضمان تحقيق أهداف الخطة الاستراتيجية وتفعيل جميع الوحدات بالمؤسسة مثل وحدة الأزمات والكوارث ووحدة التدريب وتفعيل اللجان المنبثقة عن وحدة ضمان الجودة وتفعيل استمارة تقييم أعضاء هيئة التدريس. وكذلك تفعيل آلية للثواب والعقاب و الاعتماد على التوصيف الوظيفي لتوزيع العاملين على الإدارات المختلفة و تحديد المعايير التي يتم عن طريقها اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية .

الاستراتيجيات والسياسات الخاصة بالمؤسسة

سياسات كلية الصيدلة – جامعة المنيا

تتبنى الكلية سياسات واضحة تعكس رسالتي الكلية والجامعة، وتساعد علي تحقيق الأهداف الاستراتيجية للكلية. ورغم قصر عمر الكلية فإنها تطمح على المدى القريب إلى تحقيق وضع جدير بالاحترام بين الكليات المناظرة لها على المستوى القومي من خلال تبنيها لتلك السياسات. كما تطمح في الأجل الطويل إلى تحقيق وضع تنافسي لها على المستوى الإقليمي. كذلك تتبني الكلية المعايير القومية المرجعية لقطاع الصيدلة. ولتحقيق الأهداف المنشودة فإن الكلية تحرص على العمل على تبنى سياسات تغطى كافة المحاور تسير في نفس الوقت في مسارات متوازية.

أولاً: سياسات الكلية في مجال شئون التعليم والطلاب

في ضوء رؤية الكلية ورسالتها فإن كلية الصيدلة جامعة المنيا تسعى لزيادة فاعلية العملية التعليمية وتحقيق مخرجات عالية الجودة من خلال مجموعة العمليات التي توفر فرص التعليم والتعلم المتميز للجميع . وفيما يلي السياسات التي تخص شئون التعليم والطلاب.:

- تطبيق اللوائح والقوانين والقواعد ذات الصلة وذلك بالالتزام بالقواعد العامة التي يقرها مجلس الكلية. والعمل علي تحقيق المعدلات الدولية في نسب الطلاب لأعضاء هيئة التدريس والتسهيلات المادية للتعلم. كذلك الالتزام بالتخصص العلمي عند توزيع المقررات الدراسية في مرحلة البكالوريوس. وفي هذا الإطار فانه يجب الالتزام بالجداول الدراسية المعلنة لكافة الفرق الدراسية مع عدم التعديل إلا لأسباب قهرية مع موافقة لجنة مجلس شئون التعليم والطلاب بالكلية.
- تطوير ومراجعة المقررات الدراسية: وذلك من خلال تبنى المعايير الأكاديمية المرجعية (NARS) والسعي الجاد لتطبيقها على الوجه الأمثل وتوصيف البرامج والمقررات الدراسية طبقاً للمعايير الأكاديمية وعمل المراجعة والتقويم الداخلي والخارجي للبرامج والمقررات الدراسية وكذلك التحديث المستمر للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل ومواكبة التطور العلمي في مجال الصيدلة. وإتاحة الفرصة للأقسام العلمية للتقدم بمقررات دراسية جديدة وذلك من خلال المقررات الاختيارية لطلاب الفرق النهائية .
- توفير الوسائل الداعمة للتعلم من خلال تهيئة البنية التحتية والمعامل وقاعات الدراسة بما يتوافق مع المعايير القياسية للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. وتشجيع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في وسائل وبرامج التعلم . والعمل علي إصدار كتاب جامعي معتمد من مجالس الأقسام بصوره لائقة ويطبق فيه

سياسة حقوق الملكية الفكرية والنشر ويعرض بسعر مناسب مع الالتزام بإصداره في ميعاد مناسب من الفصل الدراسي. وفي حالة عدم توفر الكتاب الجامعي فانه يجب إلزام مجالس الأقسام بالإعلان عن المصادر التعليمية المختلفة (مصادر محلية ودولية متوفرة بالمكتبة) على أن تكون في متناول الطالب من حيث السعر وإمكانية الوصول إليها.

- تطوير نظم الامتحانات ووسائل التقويم : الإعلان عن نظم الامتحانات النظرية والشفوية والعملية بعد اعتمادها والالتزام بالمواعيد وكذا أسماء المصححين والمراجعين طبقا لما يقرره مجالس الأقسام والالتزام بأساليب التصحيح وتوزيع الدرجات طبقا لما يقرره مجالس الأقسام ويحقق قياس أهداف المقرر والعمل علي تطوير وسائل التقييم باستخدام أكثر من وسيلة وعدم الاعتماد بشكل كبير علي الأسئلة التي تتطلب الحفظ فقط. والاستفادة من تقارير الممتحنين والمراجعين الخارجين والاستبيانات في تطوير وتحديث وسائل التقويم.
- تشجيع الأنشطة الطلابية: الاهتمام بسلة الأنشطة الطلابية وتشجع الكلية طلاب الفرق الدراسية المختلفة بها علي الاشتراك فيها بواسطة عمل لجان رياضية وثقافيه وعلمية واجتماعية وترفيهيه وغيرها والتي تساعد علي بناء الطالب ذهنياً ونفسياً وبدنياً . كما تساعد علي تقوية أواصر العلاقة بين الأساتذة والطلاب بالإكثار من الأسر التي تتيح لعدد اكبر من الطلبة للمشاركة مع أستاذهم الذين اختاروه ليكون مشرفاً عليهم.
- التحويل من نمط التعليم العادي إلى التعلم الذاتي بين الطلاب وذلك من خلال تشجيع الطلاب علي إعداد الأبحاث وإلقائها وحلقات النقاش والعمل الجماعي. كما يتضمن ذلك استحداث مجالات جديدة للتعلم مثل التصميم الدوائي باستخدام برامج الحاسب الآلي وتصميم الأشكال الصيدلية ودراسة حالات المرضي في المستشفيات. وحتى يتسنى القيام بذلك فانه يجب تطوير المكتبة وتوفير المراجع الحديثة من الكتب في صورة ورقية ، وإنشاء وتطوير قاعات الحاسب الآلي وتزويدها بشبكة الإنترنت وإتاحتها للطلاب بشكل مجاني ، وزيادة عدد نقاط الإنترنت المتاحة للطلاب وتحويل المقررات الدراسية إلى مقررات إلكترونية.
- العمل على قياس رضاء الطلاب والمستفيدين من الخدمة: وزيادة الرضاء العام لأطراف العملية التعليمية باستخدام التقويم المستمر لأداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. والتقويم المستمر للفاعلية التعليمية. واستخدام أساليب تقويم مناسبة للمعايير الأكاديمية المتبناة. كذلك نشر العدالة بين الطلاب (آلية الشكاوى – التظلمات).
- استخدام التدريب لتحسين أداء العملية التعليمية عن طريق عقد الدورات وورش العمل وذلك لتدريب السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على كيفية استخدام الطرق الحديثة للتعلم. وتدريب العاملين على نظم المعلومات الإدارية (MIS) والذي يضمن سهولة التسجيل والحصول على البيانات. كما يتضمن ذلك تدريب الفنيين لتجهيز المعامل والقاعات الدراسية.

- التدريب الميداني للطلاب : تسعي الكلية إلى تدريب الطلاب في مجالات مختلفة من العمل الصيدلي وتوفير فرص تدريبية في أكثر من مجال. فتقوم إدارة الكلية بتقسيم الطلاب تبعا لتوزيعهم الجغرافي إلى عدة مجموعات وتجعل لكل مجموعة مشرفاً من أعضاء هيئة التدريس يتناسب مع موقعهم الجغرافي، ويقوم المشرف بمتابعة أداء الطلاب للتأكد من التزام الطلاب بساعات التدريب المقررة. كذلك يتم عقد امتحان نظري للتأكد من إلمام الطلاب بكافة الجوانب المطلوبة أثناء فترة التدريب. ولا يتم اعتماد نتيجة طالب البكالوريوس إلا بعد اجتيازه التدريب الميداني وكذلك الامتحان النظري المخصص له.
- الدعم المستمر للطلاب والإرشاد الأكاديمي : وذلك من خلال إصدار دليل الطالب في بداية العام الدراسي وفيه يتعرف الطالب علي مختلف أقسام الكلية ورؤية ورسالة الكلية ونظم تحويل الطلاب بين الجامعات. وتفعيل نظام الإرشاد الأكاديمي ونظام الساعات المكتبية بما يساعد علي تقوية أواصر الصلة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس. و تشجيع الطلاب ذوى القدرات العالية وذوى القدرة على التميز والإبداع ورعايتهم. ورعاية الطلاب المتعثرين محدودي القدرات وتوفير سبل الدعم العلمي والمادي لهم. كذلك رعاية ودعم الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة. بالإضافة إلى عمل بنوك الأسئلة . كما يتضمن ذلك الرعاية الصحية للطلاب من خلال العيادة الطبية وعيادة الأسنان المتوفرة بالكلية.
- إتباع الإعلان عن سياسات المؤسسة لقبول وتحويل الطلاب التي تحددها المجالس المختصة.
- إتباع آليات وخطط للتغلب علي ظاهرة الدروس الخصوصية

آلية الشكاوى

١ - وجود صندوق للشكاوى.

٢ - يتم فتح الصندوق بوجود موظف شئون الطلاب وأثنين على الأقل من الطلبة كل أسبوع.

٣ - يتم فرز وتصنيف الشكاوى بواسطة لجنة الشكاوى بالكلية.

٤ - يتم توزيع الشكاوى إلى الجهة الإدارية المختصة للرد عليها ومحاولة إزالة أسباب الشكاوى.

٥ - عمل سجل للشكاوى بالرقم والميعاد.

٦ -تجميع ردود الشكاوى من الجهات المختصة وإعلانها في أماكن واضحة.

آلية التظلمات

يتقدم الطالب بطلب للسيد الأستاذ الدكتور/ عميد الكلية متضمناً رغبته في مراجعة درجات التحريري والشفهي والعملي وكذلك المجموع الكلي لهذا المقرر فيقوم سيادته بإحالته إلى السيد الأستاذ الدكتور/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب لاتخاذ اللازم والذي يقوم بدورة إلى إحالة الطالب للسيد الأستاذ الدكتور / رئيس الكنترول المختص يقوم السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس الكنترول المختص ببحث الطلب والتأكد من درجات الطالب ومراجعتها.

في حالة وجود اختلاف في درجات الطالب يقوم الكنترول باستدعاء السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس القسم التابع له هذا المقرر وأستاذ المادة.

يقوم السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس القسم مع أستاذ المادة و السيد الأستاذ الدكتور/رئيس الكنترول المختص بمراجعة درجات كل سؤال من إجابات الطالب ومقارنتها بالدرجة المدونة لهذا السؤال ويقوم الكنترول المختص بإعداد تقرير نهائي لهذه الحالة ويعرض على السيد الأستاذ الدكتور/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب والذي يقوم بدورة بعرض التقرير للسيد الأستاذ الدكتور/ عميد الكلية لإحاطة سيادته وإخطار الطالب بالنتيجة النهائية.

ثانياً: سياسات الكلية في مجال الدراسات العليا والبحث العلمي

للوصول إلى صياغة وتطبيق خطة للدراسات العليا والبحث العلمي والأنشطة العلمية الأخرى في ضوء رؤية ورسالة الكلية مع وضع متطلبات المجتمع المحيط علي قمة الاعتبارات فقد قامت الكلية بوضع السياسات التالية للدراسات العليا والبحث العلمي:

- وضع خطة بحثية عامة للكلية للارتقاء بأنشطة البحث العلمي بالكلية تعتمد علي الاحتياجات الفعلية للمجتمع المحيط وتواكب أهم المستجدات العلمية العالمية ، وحث الأقسام العلمية علي تبني خطط خمسيه تتناسب مع الخطة العامة للكلية والالتزام بتنفيذها وتحديث الخطة البحثية للأقسام العلمية كل ثلاث سنوات وربط خطة البحوث بالكلية بالخطة البحثية للجامعة وربطها بأهداف الجامعة وخطط التنمية وحاجات المجتمع ، واحتياجات الكلية من تخصصات جديدة. كما تضمن البعد عن الازدواجية والتكرار والإفادة من الدراسات السابقة.
- التطوير الدائم لخطة البحث العلمي بالكلية وربطها برؤية الكلية واحتياجات المجتمع عن طريق:
- توجيه البعثات الداخلية والخارجية لخدمة رؤية ورسالة الكلية والجامعة .
- تحفيز شباب الباحثين للمشاركة الفعالة في المشروعات البحثية .
- عقد مؤتمر علمي لأقسام الكلية المختلفة في نهاية العام الدراسي لعرض ما تم إنجازه وتنفيذه في الخطة البحثية في مشروعات الماجستير والدكتوراه وإعطاء فرص للدارسين لعرض المشاكل التي تعوق البحث ويوثق ذلك في مجالس الأقسام.
- التطوير والتحديث المستمر للمعامل البحثية وتوفير الأجهزة العلمية الحديثة التي تخدم العملية البحثية وتعظيم الاستفادة منها وتدريب الباحثين عليها.
- الارتقاء بجودة الأبحاث العلمية وتشجيع النشر العلمي المتميز وتشجيع أعضاء هيئة التدريس علي النشر في المجلات العلمية الدولية المحكمة ذات معاملات التأثير المرتفعة ويشمل ذلك توفير مصادر الاطلاع علي احدث التطورات العلمية من خلال تفعيل وتحديث المكتبة الورقية والرقمية وتوفير وسائل الاتصال الحديثة وأحدث

الإصدارات العلمية من دورات وكتب وغيرها. بالإضافة إلى العمل علي نقل وتوطين التقنية الحديثة والمشاركة في تطويرها وتطويعها لتلائم الظروف المحلية لخدمة أغراض التنمية.

تشجيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة علي

- الاشتراك في المؤتمرات العلمية القومية والإقليمية والدولية ، وتقديم الدعم الفني والمالي اللازم لهم.
- حضور الندوات العلمية التي تساهم في التعرف على احتياجات سوق العمل والمشكلات التي تواجهه والعمل على حلها من خلال المشروعات البحثية . وتوجيه الباحثين نحو الأبحاث العلمية الأكثر فاعلية في الخدمة المجتمعية.
- الاشتراك في الدورات التدريبية وورش العمل الخاصة بالبحث العلمي. وإكساب معاوني أعضاء هيئة التدريس مهارات الكتابة العلمية السليمة ومبادئ البحث العلمي وتدريبهم علي استخدام الأجهزة العلمية المختلفة.
- إجراء البحوث العلمية المبتكرة، وتهيئة الوسائل والإمكانات البحثية لهم، وخاصة المتفرغين منهم تفرغاً علمياً، وتمكينهم من إجراء أبحاثهم في جو علمي ملائم.
- التعاون مع الهيئات والمؤسسات العلمية والبحثية داخل الوطن وخارجه عن طريق إجراء البحوث وتبادل المعارف والخبرات. وتشجيع الشراكة في البحوث العلمية بين التخصصات المختلفة أو المناظرة. وتنسيق العمل بين السادة وكلاء الكليات للدراسات العليا في الجامعة والعمل على إلغاء الازدواجية في أدائها، وتشجيع الأبحاث المشتركة بين الأقسام والكليات لرفع كفاءة وفاعلية استخدام المواد المتاحة.
- بناء قاعدة بيانات تشمل كافة البحوث العلمية والأبحاث والباحثين والرسائل العلمية المنشورة بواسطة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والباحثين بالكلية وإتاحة تلك المعلومات للجميع للاستفادة منها. إنشاء قاعدة معلومات للأبحاث الجارية والمنتهية في الجامعة، وتبادل المعلومات البحثية مع الجامعات ومراكز البحوث الأخرى. كذلك ضروه عمل تقرير سنوي عن الأبحاث التي تم نشرها في الدوريات المحلية أو العالمية من قبل الأقسام العلمية وعمل نشرة بملخصات الأبحاث المنشورة.
- تنمية الموارد المالية اللازمة لتمويل ودعم البحث العلمي عن طريق تنمية قدرات معاوني أعضاء هيئة التدريس والباحثين للحصول على منح قومية ودولية. وتشجيع الحصول علي المشاريع البحثية. وإقامة شراكة فعالة مع الجامعات والمؤسسات الإنتاجية والبحثية المختلفة. وتشجيع الأفراد والمؤسسات لدعم وتمويل المشاريع البحثية.
- نشر أخلاقيات البحث العلمي.
- التكامل مع سياسات الكلية في مجال التعليم ومجالات خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- الارتقاء بالدراسات العليا وتطويرها
- الارتقاء بالدراسات العليا وتطويرها لتمكينها من الإسهام بفاعلية في تعزيز كفاءة العملية التعليمية لمرحلة ما بعد البكالوريوس.

- الارتقاء بنوعية وتأهيل خريجي الدراسات العليا بما يحقق درجة رفيعة لمستوي الكفاءة الخارجية لها.
- تطوير أساليب وأهداف الدراسات العليا والرسائل البحثية والعلمية في خدمة العلم والعملية التعليمية وخدمة المجتمع وذلك عن طريق:
- مراجعة و تطوير اللوائح الخاصة بمرحلة الدراسات العليا لتكون بنظام الساعات المعتمدة.
- مراجعة وتطوير برامج الدراسات العليا الحالية.
- إعداد برامج دراسات عليا مميزة تتفق مع السمات المميزة للكلية.
- زيادة إعداد الملتحقين ببرامج الدراسات العليا لخريجي الكلية والكليات الأخرى والوافدين.
- تنمية الموارد المالية الذاتية للدارسات العليا بهدف استمرارية جودة المخرجات التعليمية المستهدفة عن طريق:
- إقرار مصاريف تأجير المعامل لإجراء البحوث.
- تشجيع إقبال الطلاب الوافدين في الدراسات العليا.

ثالثاً: سياسات الكلية في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة

تعمل الكلية علي تحقيق التكامل والتنسيق في المجهودات التي تقوم بها الكلية من جهة والجامعة من جهة أخرى في إطار الخطط التنموية للدولة وخطط حماية وتنمية البيئة وخدمة المجتمع. وذلك بالتنسيق مع الجهات التنفيذية والمنظمات الأهلية والقطاع الخاص لتحقيق أهداف الكلية في خدمة المجتمع من خلال السياسات التالية:

تبنى ودعم الأنشطة البيئية والخدمية وتوسيع نطاق خدمة المجتمع وتنمية البيئة من خلال تشجيع العمل التطوعي في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة. وإشراك الطلاب وطلاب الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس والعاملين في أنشطة خدمة المجتمع. وتحفيز الطلاب على المشاركة المجتمعية وفي حملات التوعية للمجتمع المحلي المحيط.

تنظيم حملات التوعية لرفع الوعي الصحي من خلال الاشتراك في القوافل الطبية في المجتمع المحلي المحيط. وتنظيم حملات توعية للمجتمع المحلى يشارك فيها الطلاب والأساتذة لنشر الوعي البيئي، وذلك بالتنسيق مع قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالجامعة.

المساهمة في تشغيل الخريجين والتواصل مع جهات العمل المختلفة لتحفيزهم على إيجاد فرص عمل للخريجين الجدد من خلال مكتب متابعة الخريجين. وعمل آلية للتواصل المستمر مع الخريجين.

الحفاظ على سلامة البيئة الداخلية للكلية وحمايتها من التلوث وترشيد استخدام الموارد (المياه ، الطاقة،...). والمتابعة المستمرة لإجراءات الأمن والسلامة بالكلية من خلال إدارة الأزمات والكوارث واجتماعاتها الدورية ولجان المتابعة الدورية.

التواصل المستمر مع المؤسسات والشركات العاملة في مجالات الصيدلة والمستفيدين. وتقديم الاستشارات للمؤسسات و المصانع. والقيام بالتجارب المعملية التي تحتاجها المؤسسات والمصانع مع تقديم الشهادات. وقيام الورش الإنتاجية بإنتاج ما تحتاجه المؤسسات و الهيئات التعليمية و المؤسسات الأخرى.

التواصل المستمر مع المجتمع المدني والوقوف على احتياجاته وتوجهاته بما يساهم في حل المشكلات البيئية وتنمية الوعي البيئي. وتقديم الدعم العلمي والتدريبي لكافة أطراف البيئة والمجتمع من خلال عمل الدورات التدريبية التي تناسب احتياجات المجتمع وذلك حسب متطلبات السوق. وتفعيل دور الوحدات والمراكز ذات الطابع الخاص بالكلية لخدمة المجتمع والاهتمام بتسويق خدماتها.

التكامل مع سياسات الكلية في مجال التعليم ومجال البحث العلمي.

رابعاً: .السياسات الإدارية

تلتزم الكلية بتطبيق سياسة إدارية تعتمد على:

١. الالتزام بمعايير تعيين الكوادر الإدارية الجديدة طبقا لمعايير اختيار القيادات الإدارية بالكلية المعتمدة والموثقة والمعلنة دون تحيز.

٢. الدعم والمساندة للجهات والإدارات المختلفة داخل الكلية عن طريق:
- توفير المستلزمات اللازمة للإدارات المختلفة بما يكفل تسيير الأمور الإدارية فيها.
- تدريب الموظفين في المجالات التقنية وغيرها من المجالات.

٣. تعزيز الكفاءة الإدارية وتأسيس عمل مؤسسي يستند إلى الكفاءة عن طريق:
- تقييم وتطوير الهيكل الإداري.
- رفع الوعي بالتوصيف الوظيفي للموظفين والعمال.
- قياس مؤشرات الأداء للموظفين ومناطق التركيز لمعرفة مدى تطابق الأداء مع الخطة الاستراتيجية للكلية.
- استخدام نتائج تحليل مؤشرات الأداء للموظفين والقيادات الإدارية في تحديد الاحتياجات التدريبية لهم.

٤. ترسيخ ثقافة العمل الجماعي بين موظفي الكلية من خلال عقد اجتماعات دورية للموظفين للتوعية بروح العمل الجماعي على كافة المستويات .

خامساً: السياسات المالية

تسعى الكلية لتعظيم الاستفادة من الموارد المادية الموجودة بالكلية وإيجاد مصادر جديدة للتمويل والاستفادة من الخطط التنموية للدولة وذلك بهدف زيادة كفاءة الفاعلية التعليمية والنهوض بالعملية البحثية من خلال السياسات التالية:

- تنمية الموارد المالية الذاتية للكلية من خلال تفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية (مركز الخدمة العامة للمستحضرات الصيدلية والعشبية ووحدة الخدمة العامة والبيولوجيا الجزئية) وتسويق خدماتهما داخل الجامعة وخارجها.
- وضع آليات لتعظيم الاستفادة من العائد المادي لبرنامج الصيدلة الإكلينيكية في دعم العملية التعليمية والنهوض بالعملية البحثية للكلية.
- الاستفادة من برنامج التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد لتحسين الخدمة التعليمية للطلاب ودعم العملية البحثية وذلك عن طريق:-

- استكمال الأجهزة والمعدات التي تضمن نجاح العملية التعليمية وانسيابها دون عوائق.
- التحديث والتطوير المستمر لقاعات المحاضرات وتزويدها بكافة الوسائل المرئية والمسموعة والتي تساعد علي حسن سير العملية التعليمية.
- الإنفاق علي رفع كفاءة التدريب العملي للطلاب لزيادة ورفع مستوي أدائهم المهني.
- مكافآت للطلاب المتفوقين في الفرق الدراسية المختلفة.

- تقديم الدعم الكافي للعملية البحثية بالكلية وذلك للحصول علي أبحاث علمية متميزة يمكن نشرها في مجلات علمية عالمية متميزة وذلك من خلال:

- تحديث الأجهزة العلمية والمعدات بالمعمل المركزي والمعامل البحثية للأقسام لتحقيق متطلبات الباحثين بالكلية.
- العمل علي رفع كفاءة الباحثين ورفع مستوي أدائهم المهني بالكلية من خلال عقد ورش عمل ودورات تدريبيه وبخاصة للأعضاء الجدد.
- تحديث مكتبة الكلية وإمدادها بالدوريات والمراجع الحديثة
- وضع مكافآت مالية للسادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على نشر الأبحاث العلمية في دوريات عالمية ذات معامل تأثير مرتفع.

السمات المميزة للكلية

- عدد الطلاب وتناسبها مع إمكانيات الكلية
- وجود برنامج الصيدلة الإكلينيكية بنظام الساعات المعتمدة والذي يدر دخلا للكلية يستخدم في مشاريع التطور
- وجود برتوكولات تعاون بين الكلية وجامعة هينريش هاين – دوسلدورف – ألمانيا وكلك كلية الدراسات العليا للعلوم المتطورة للمادة بجامعة هيروشيما باليابان
- صغر سن أعضاء هيئة التدريس وحصولهم علي الدرجة العلمية من مدارس علمية مختلفة بما يضمن بيوت خبره علميه مختلفة بالكلية

- توجد مساحات خضراء كثيرة داخل الكلية
- لا يوجد منافس للكلية حاليا داخل محافظة المنيا
- وجود مزرعة للنباتات الطبية داخل الحرم الجامعي على مساحة نصف فدان
- نظام تقويم متطور

قائمة الأولويات :-

١- تطوير ودعم العملية التعليمية وذلك عن طريق :-

- تطوير المناهج الدراسية طبقا للمعايير الأكاديمية وبما يحقق مواصفات الخريج وإكسابه المهارات التعليمية .
- إعادة هيكلة المعامل الطلابية .
- تحديث البنية التحتية للكلية لتشمل تطوير قاعات المحاضرات بالمبنى الرئيسي والفرعي .

٢- دعم وتعزيز أنشطة البحث العلمي عن طريق ..

- إعادة هيكلة المعامل البحثية وتوفير الأجهزة المعملية المطلوبة لرفع كفاءة العملية البحثية .
- تطوير الخدمة المجتمعية بين الكلية والبيئة المحيطة.

قائمة بمصادر التمويل والمتوقع إتاحتها :

١. التقدم لمشاريع بحثية
٢. مشاريع وزارة التعليم العالي
٣. مشاريع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد.
٤. العائد من برنامج الصيدلة الإكلينيكية بالكلية .
٥. الدعم المالي من قبل إدارة الجامعة .
٦. الوحدات ذات الطابع الخاص .

الفصل الثالث

الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية

الرؤية

تسعى كلية الصيدلة–جامعة المنيا إلى أن تصبح مؤسسة علمية معتمدة على المستوى الإقليمي والدولي في مجال العلوم الصيدلية وذات مكانة رائدة في أنشطة البحث العلمي وخدمة المجتمع

الرسالة

إعداد كوادر مهنية ذوى كفاءة عالية قادرة على التنافس على المستوى القومي من خلال برامج تعليمية متميزة ومواكبة تطور البحث العلمي في تنمية المجتمع وخدمة البيئة.

الأهداف الاستراتيجية

تحتوي الخطة الاستراتيجية علي أربعة غايات رئيسية وتسعي الكلية لتحقيقها من خلال عدد من الأهداف التشغيلية كما هو موضح في الجدول التالي:

الغايات	الأهداف التشغيلية
الغاية الأولى : ١– تطوير القدرة المؤسسية	١–١ تنمية الموارد البشرية ١–٢ تنمية الموارد المالية ١–٣ تنمية الجهاز الإداري والأكاديمي ١–٤ العمل على الالتزام بالمصداقية والأخلاقيات ١–٥ العمل على جودة الأداء المؤسسي
الغاية الثانية ٢– تطوير قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة	٢–١ تفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص لخدمة المجتمع ٢–٢ تنفيذ خطط موسعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة ٢–٣ تفعيل مجتمعي قائم على التكامل ٢–٤ متابعة الخريجين وسبل التواصل معهم ٢–٥ تقديم خدمات عامة للمجتمع المحيط.

الغاية الثالثة ٣- تطوير منظومة التعليم والتعلم لمرحلتي البكالوريوس والدراسات العليا	٣-١ تبنى معايير أكاديمية قياسية لمرحلة البكالوريوس ٣-٢ تعديل اللوائح الدراسية ٣-٣- تفعيل نظام الإرشاد الأكاديمي ٣-٤ الدعم الطلابي ٣-٥ تحديث نظام التقويم والامتحانات ٣-٦ تحديث أساليب التعليم والتعلم ٣-٧ تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس للمساهمة في زيادة فاعلية العملية التعليمية ٣-٨ زيادة التسهيلات المادية للتعليم والتعلم
الغاية الرابعة ٤- التميز في البحث العلمي	٤-١ تطوير الخطط البحثية ٤-٢ تنمية الموارد لتمويل البحث العلمي ٤-٣ زيادة التسهيلات المتاحة للبحث العلمي ٤-٤ زيادة التعاون مع مدارس علمية مختلفة ٤-٥ تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس البحثية

الفصل الرابع

الخطـــــة التنفيــذية

الغايات	المخرجات	الأنشطة	المسئول عن التنفيذ	الفترة الزمنية	مؤشرات النجاح	الإطار المالي
١– تطوير القدرة المؤسسية	١–١ تنمية الموارد البشرية	الحصول على عدد (١٥) بعثة علمية متنوعة خلال الخمس سنوات القادمة	ا.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	١–٥	رضا أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	١٠.٠٠٠.٠٠٠ وزارة التعليم المالي
		إعادة توزيع العاملين حسب التوصيف الوظيفي بنسبة أكثر من ٧٠%	أ.د/ عميد الكلية	١–٣	رضا العاملين رضا المستفيدين	ــــــــ
		تدريب عدد (٥٠) إداري ضمن أنشطة التدريب بجامعة المنيا	أ/ أمين الكلية	١–٣	رضا المستفيدين	١٠.٠٠٠ جامعة المنيا
		عمل تدريب تحويلي لملائمة العاملين للأعمال المكلفين بها	أ/ أمين الكلية	٢–٣	زيادة التوظيف الوظيفي إلى ٧٠%	ــــــــ
		زيادة عدد الفنيين	أ.د/ عميد الكلية	١–٢	رضا الطلاب رضا أعضاء هيئة التدريس	ــــــــ
		تفعيل خطط التدريب بالكلية	مدير وحدة التدريب	١–٢	تدريب أكثر من ٧٠% من المستهدفين	٥٠.٠٠٠
		تدريب عدد(٢٠) عضو هيئة التدريس على استخدام الوسائل الحديثة في العملية التعليمية	وحدة التدريب	٢–٤	تدريب أكثر من ٧٥% من المستهدفين	١٠.٠٠٠
		حصول عدد(٥) أعضاء هيئة التدريس على شهادات في مجال جودة التعليم	أعضاء هيئة التدريس	٢–٤	حصول عدد ٣–٥ أعضاء على شهادات في جودة التعليم	ــــــــ
		تدريب ٥٠% من العاملين في الحاسب الآلي	وحدة نظم المعلومات	مستمر	رضا أعضاء هيئة التدريس	٥٠.٠٠٠
		تأهيل طلاب السنوات النهائية لسوق العمل عن طريق دورات تدريبية و ورش عمل	وحدة التوظيف	مستمر	رضا أعضاء هيئة التدريس رضا أرباب العمل	١٠.٠٠٠
		عمل خطة خمسية لتعيين عدد(٢٥) معاون عضو هيئة التدريس خلال الخمس سنوات	أ.د/ عميد الكلية	١–٥	تعيين أكثر من ٩٠% من المستهدفين	ــــــــ
		زيادة عدد أعضاء هيئة التدريس بأقسام الصيدلة الإكلينيكية والكيمياء الحيوية	أ.د/ عميد الكلية	٢–٣	الوصول إلى النسب العالمية	ــــــــ
		حضور أعضاء هيئة التدريس ٤٠٠ ورشة عمل بمركز تنمية القدرات بالجامعة.	ا.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	١–٥	حضور أكثر من ٨٠% من الدورات	ــــــــ

الغايات	المخرجات	الأنشطة	المسئول عن التنفيذ	الفترة الزمنية	مؤشرات النجاح	الإطار المالي
	١–٢ تنمية الموارد المالية والمادية	تفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص	– أ.د/عميد الكلية – أ.د/ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	١–٢	- رضا المستفيدين - رضاء أعضاء هيئة التدريس والمجتمع	٣٠٠.٠٠٠
		عمل دراسة عن احتياجات سوق العمل من الخريجين	أ.د/ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	٢–٢	- رضا الخريجين والمجتمع	٢٠٠.٠٠٠
		دعم الوسائل التعليمية بالمعامل والمدرجات	أ.د/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	١–٢	- رضا الطلاب - رضا أعضاء هيئة التدريس	١٠٠.٠٠٠
		إنشاء مخزن مجهز للكيماويات حسب المواصفات القياسية	أ.د/ عميد الكلية	٣–٤	- رضا الفنيين والطلاب	٥٠٠.٠٠٠
		شراء كتب للمكتبة بمبلغ ٣٠٠.٠٠٠ جنيهاً خلال الخمس سنوات	ا.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	١–٥	- رضا الطلاب وأعضاء هيئة التدريس	٣٠٠.٠٠٠
		زيادة عدد الكمبيوترات بالكلية إلى ٢٠٠ كمبيوتر خلال الخمس سنوات	– أ.د/عميد الكلية – أ/ أمين الكلية	١–٣	- رضا العاملين وأعضاء هيئة التدريس والطلاب	٢٠٠.٠٠٠
		شراء أجهزة علمية خلال السنوات الخمس لدعم المعامل البحثية والطلاب	رؤساء الأقسام العلمية	١–٣	- زيادة معدل النشر الدولي - رضا أعضاء هيئة التدريس	١٠.٠٠٠.٠٠٠
		إنشاء مبنى للمعامل مجهز	– أ.د/عميد الكلية – ا.د/وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	٢–٤	- رضا الطلاب وأعضاء هيئة التدريس	٣.٠٠٠.٠٠٠
		عمل درجات علمية في الدراسات العليا بمصاريف	ا.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	١–٣	- رضاء المجتمع والخريجين	ــــــــ
		مخاطبة الشركات والمصانع لتجهيز عدد ٢ قاعة سيمينار وكافيتريا بالكلية	أ.د/ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	١–٢	- تجهيز القاعات المستخدمة	١٠٠.٠٠٠ من الشركات
		صيانة الأجهزة العلمية العاطلة عن العمل	وحدة الصيانة	١–٥	- زيادة معدل النشر العلمي - صيانة أكثر من ٨٠% من الأجهزة العاطلة	٢٠٠.٠٠٠
		صيانة البنية التحتية للمباني والمعامل	– أ.د/عميد الكلية – أ/ أمين الكلية	٢–٤	- رضا العاملين وأعضاء هيئة التدريس والطلاب	١.٠٠٠.٠٠٠

الغايات	المخرجات	الأنشطة	المسئول عن التنفيذ	الفترة الزمنية	مؤشرات النجاح	الإطار المالي
	١-٣ تنمية الجهاز الإداري والأكاديمي	تفعيل آلية اختيار القيادات الإدارية والأكاديمية	أ.د/ عميد الكلية	الأولى – الثانية	- رضا العاملين	ــــــــ
		الإعلان عن معايير اختيار القيادات الإدارية والأكاديمية	البوابة الإلكترونية	الأولى – الأولى	- رضا العاملين والقيادات	ــــــــ
		الحصول على شهادات ال ISO في الإدارة	عميد الكلية والوكلاء أ/ أمين الكلية	الثالثة – الرابعة	- رضا المستفيدين	٢٠٠.٠٠٠
		تطوير عمل وحدة التدريب وعمل لائحة مالية وإدارة جديدة لها	مدير وحدة التدريب	الأولى – الثانية	- زيادة معدل الأداء	٥٠.٠٠٠
		اعتماد الهيكل الإداري من التنظيم والإدارة	أ.د/ عميد الكلية	الأولى – الأولى	- وجود هيكل معتمد	ــــــــ
		استكمال قواعد البيانات الإلكترونية بالمؤسسة	وحدة تكنولوجيا المعلومات بالكلية	الأولى – الثانية	- رضا المستفيدين	٥٠.٠٠٠
		زيادة عدد الفنيين والمهنيين إلى الضعف	أ.د/ عميد الكلية أ/ أمين الكلية	الأولى – الأولى	- رضا أعضاء هيئة التدريس والطلاب	ــــــــ
		تأهيل القيادات الإدارية والأكاديمية عن طريق دورات تدريبية داخل وخارج المؤسسة	وحدة التدريب	الأولى – الثانية	- رضا المستفيدين	٥.٠٠٠
		إنشاء مكتب اتصال لتسويق الأبحاث العلمية	- ا.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث - أ.د/ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	الرابعة – الخامسة	- زيادة عدد الأبحاث التطبيقية	١٠.٠٠٠

الغايات	المخرجات	الأنشطة	المسئول عن التنفيذ	الفترة الزمنية	مؤشرات النجاح	الإطار المالي
	١ – ٤ العمل على الالتزام بالمصداقية والأخلاقيات	تفعيل آلية التظلمات للطلاب والإداريين	- ا.د/وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	الأولى – الثانية	- رضا الطلاب	ــــــ
		تفعيل معايير القبول بالدراسات العليا	- ا.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	مستمر	- رضا الطلاب والمستفيدين	ــــــ
		التوعية بالممارسات التي تتبناها المؤسسة بخصوص الممارسات العادلة والالتزام بالأخلاقيات	د/ محمد عبد الخالق	الأولى – الثانية	- رضا المستفيدين	١٠٠٠
		عمل دراسة عن مدى التزام المؤسسة بحقوق الملكية الفكرية	د/ محمد عبد الخالق	الثانية – الثانية	- رضا المستفيدين	٥٠٠
		عمل آلية لإتاحة الشفافية في الممارسات	د/ محمد عبد الخالق	الثانية – الثانية	- رضا المستفيدين	ــــــ
		شراء برامج كمبيوتر حديثة أصلية	–أ.د/ عميد الكلية – أ/ أشرف فتحي لبيب	الأولى – الأولى	- الرضا عن ممارسات المؤسسة	٢٠.٠٠٠
		زيادة تفعيل لجنة أخلاقيات البحث العلمي	رئيس لجنة أخلاقيات البحث العلمي رؤساء الأقسام	الأولى – الثانية	- رضاء المجتمع المحلي	ــــــ
		زيادة فاعلية الموقع الإلكتروني	مدير البوابة الإلكترونية	الأولى – الثانية	- رضا المستفيدين عن الموقع	ــــــ
		إعادة نشر كتيبات حقوق الملكية الفكرية وأخلاقيات البحث العلمي ودليل أخلاقيات المهنة	أ.د/ عميد الكلية	مستمر	- – رضا المستفيدين - – تحسن معدلات اقتراح حقوق الملكية الفكرية	٥.٠٠٠

الغايات	المخرجات	الأنشطة	المسئول عن التنفيذ	الفترة الزمنية	مؤشرات النجاح	الإطار المالي
	١-٥ العمل على جودة الأداء المؤسسي	تنفيذ ندوات و ورش عمل لزيادة الوعي بنظم الجودة والاعتماد	مدير وحدة ضمان الجودة	مستمر	- زيادة الوعي بنظم الجودة واعتماد الكلية	٢٠.٠٠٠
		تطبيق آليات الثواب والعقاب	أ.د/ عميد الكلية	الأولى – الأولى	- تحسن معدلات الأداء الكلي للمؤسسة	_____
		اتخاذ إجراءات تصحيحية بناء على التغذية الراجعة	أ.د/ عميد الكلية رؤساء الأقسام	مستمر	- زيادة توظيف خريجي الكلية	_____
		تفعيل أليات المراجعة الداخلية والخارجية	– أ.د/ عميد الكلية – رؤساء الأقسام	مستمر	- زيادة معدل توظيف خريجي الكلية	١٠.٠٠٠
		إدراج وحدة ضمان الجودة في ميزانية الكلية	أ.د/ عميد الكلية	الأولى – الأولى	- زيادة دخل الوحدة - زيادة معدل الأداء	_____
		اشتراك المستفيدين في أنشطة الجودة والاعتماد	أ.د/ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	مستمر	- رضا المستفيدين	_____
		زيادة التعاون مع مركز ضمان الجودة وخبراء وزارة التعليم العالي	– عميد الكلية – مدير وحدة ضمان الجودة	مستمر	اعتماد الكلية	_____
		عمل آليات لتقصي الأثر لنظم الجودة	مدير وحدة ضمان الجودة	الأولى – الأولى	رضا المستفيدين	_____

الغايات	المخرجات	الأنشطة	المسئول عن التنفيذ	الفترة الزمنية	مؤشرات النجاح	الإطار المالي
٢- تطوير قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة	٢-١ تفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص لخدمة المجتمع	استكمال إجراءات تفعيل وحدة المستحضرات الصيدلية	- أ.د/ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - مدير الوحدة	الأولى – الأولى	رضا المجتمع	ــــــــ
		تشكيل وحدة البيولوجيا الجزيئية والتحاليل الطبية	- أ.د/ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - مدير الوحدة	الأولى – الأولى	رضا المجتمع وأعضاء هيئة التدريس	ــــــــ
	٢-٢ تنفيذ خطط موسعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	تفعيل خطة وحدة المجتمع وتنمية البيئة سنوياً	- أ.د/ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - لجنة خدمة المجتمع - مدير الوحدة	مستمر	رضا المجتمع المحلي	٥٠.٠٠٠
	٢-٣ تفعيل مجتمعي قائم على التكامل	مشاركة المجتمع المحلي وأرباب العمل في أنشطة الكلية	- أ.د/ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	مستمر	رضا المجتمع المحلي	ــــــــ
		عمل عدد ٥ اتفاقيات مع جهات مجتمعية خلال الفترة	-	الثانية – الخامسة	وجود ٥ اتفاقيات مُفعلة	ــــــــ
		تجهيز مخازن كيماويات ملائمة	- أ.د/ عميد الكلية - أ/ أمين الكلية	الثالثة– الرابعة	قلة معدل الأزمات والكوارث	٢٠٠.٠٠٠
		عمل مكتب اتصال لتسويق الأبحاث العلمية	- أ.د/ وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث - أ.د/ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	الرابعة – الخامسة	زيادة عدد البحاث التطبيقية	٢٠.٠٠٠
		عمل دراسة عن سوق العمل الصيدلي وتوظيف الخريجين	- أ.د/ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - وحدة التوظيف	الرابعة – الخامسة	زيادة معدل توظيف الخريجين	ــــــــ

الغايات	المخرجات	الأنشطة	المسئول عن التنفيذ	الفترة الزمنية	مؤشرات النجاح	الإطار المالي
		تنظيم يوم التوظيف ويوم الخريجين سنوياً	- أ.د/ وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث - أ.د/ وكيل الكلية لشـــئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	مستمر	– رضا الخريجين – رضا المجتمع	٣٠.٠٠٠
		زيادة فاعلية وحدة التوظيف ومركز المعلومات الدوائية	- أ.د/ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - مدير الوحدة	الأولى– الثانية	– رضا المجتمع – زيادة معدل التوظيف للخريجين	٢٠.٠٠٠
		الاجتماع الدوري للمجلس الاستشاري الكلية	- أ.د/ عميد الكلية - أ.د/ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	مستمر	رضا المجتمع المحلي وزيادة العمل والخريجين	ــــــــ
		دعم الجمعية العلمية لطلاب الصيدلة بالكلية بأنشطة تخدم المجتمع	- رئيس الجمعية - رائد الجمعية	الأولى–الثانية	زيادة رضا المجتمع	٥٠.٠٠٠
		دعم تسهيلات الأمن والسلامة بالمعامل والمدرجات	- مدير وحدة الأزمات والكوارث	الثالثة–الرابعة	قلة معدل الحوادث بالمعامل والمدرجات	١٠٠.٠٠٠
	٢ – ٤ الخريجين	زيادة فاعلية وحدة التوظيف	- مدير وحدة التوظيف - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	الأولى–الأولى	زيادة معدل توظيف الخريجين	ــــــــ
		عقد دورات تدريبية لتأهيل خريجين لسوق العمل	- مدير وحدة التوظيف	مستمر	- زيادة معدل توظيف الخريجين	ــــــــ
		عمل آليات جديدة لتطوير التعليم الصيدلي المستمر	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	الثانية–الثانية	- رضا الخريجين	ــــــــ
		تنظيم المؤتمر السنوي لصيادلة محافظة المنيا	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	سنوياً	- رضا الخريجين	٥٠.٠٠٠
		دعم رابطة الخريجين	- أ.د/ عميد الكلية - مجلس الكلية	الأولى – الثانية	- رضا الخريجين	ــــــــ

الغايات	المخرجات	الأنشطة	المسئول عن التنفيذ	الفترة الزمنية	مؤشرات النجاح	الإطار المالي
		عمل دراسة عن معدل توظيف الخريجين	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	الأولى–الأولى	- تعديل اللوائح الدراسية بما يخدم المجتمع	٢.٠٠٠
		اشتراك الخريجين في تعديل اللوائح الدراسية	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	مستمر	–زيادة رضا الخريجين	ــــــــ
	٢–٥ تقديم خدمات عامة للمجتمع المحيط	المشاركة في الأعياد الرسمية والقومية والمناسبات الاجتماعية	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	مستمر	- رضا المجتمع	١٠.٠٠٠
		المشاركة في القوافل الطبية	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	مستمر	- رضا المجتمع	٥٠.٠٠٠

الغايات	المخرجات	الأنشطة	المسئول عن التنفيذ	الفترة الزمنية	مؤشرات النجاح	الإطار المالي
تطوير منظومة التعليم والتعلم لمرحلتي البكالوريوس والدراسات العليا	٣–١ تبنى المعايير الأكاديمية القياسية لمرحلة البكالوريوس	زيادة التوعية بالمعايير الأكاديمية لمرحلة البكالوريوس والدراسات العليا	- أ.د/وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - مدير وحدة الجودة	الأولى–الثانية	زيادة معدل الوعي بالمعايير الأكاديمية	١٠.٠٠٠
		اعتماد لائحة الكلية الجديدة لمرحلة البكالوريوس تتوافق مع المعايير الأكاديمية القياسية لقطاع الصيدلة	- أ.د/وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	الأولى–الأولى	- توافق اللائحة مع المعايير الأكاديمية - زيادة معدل التوظيف	ــــــــ
		اعتماد لائحة الكلية الجديدة للدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة تتوافق مع المعايير القياسية العامة للدراسات العليا	- أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	الأولى–الأولى	- زيادة معدل النشر - الرضاء عن الدرجات العلمية الممنوحة	ــــــــ

الغايات	المخرجات	الأنشطة	المسئول عن التنفيذ	الفترة الزمنية	مؤشرات النجاح	الإطار المالي
	٣-٢ تعديل اللوائح الدراسية	تعديل لائحة الكلية بما يتناسب مع المعايير القومية القياسية لقطاع الصيدلة	- أ.د/وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	الأولى–الأولى	- توافق اللائحة مع المعايير الأكاديمية القياسية	ــــــ
		عرض لائحة الكلية على الطلاب وأعضاء هيئة التدريس وأرباب العمل	- أ.د/ عميد الكلية - الوكلاء	الأولى–الأولى	- رضا المجتمع المحلي	ــــــ
		عمل دراسة فجوة بين برامج الكلية والمعايير المتبناة	- مدير وحدة ضمان الجودة	الثانية–الثانية	- وجود دراسة الفجوة	ــــــ
		ربط اللوائح الدراسية بسوق العمل	- أ.د/وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	مستمر	- رضا المجتمع	ــــــ
		تفعيل لجنة البرامج والمقررات التعليمية	- أ.د/وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	الأولى–الأولى	- رضا الطلاب عن المقررات	ــــــ
	٣-٣ الدعم الطلابي	تفعيل آليات متابعة الطلاب المتفوقين والمتعثرين	- أ.د/وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	مستمر	- رضا الطلاب	ــــــ
		تشجيع الطلاب في المشاركة في الأنشطة الثقافية والاجتماعية والرياضية	- أ.د/وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	مستمر	- رضا الطلاب	ــــــ
		تأهيل طلاب السنوات النهائية لسوق العمل عن طريق ورش عمل وندوات	- وحدة التوظيف	مستمر	- زيادة معدل النشر الدولي	ــــــ
		دعم صندوق التكافل لرعاية الطلاب	- أ.د/ عميد الكلية - أ.د/وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	مستمر	- رضا الطلاب	١٠٠.٠٠٠
		تفعيل نظام الريادة العلمية والإرشاد الاكاديمي	- أ.د/وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - رؤساء الأقسام	مستمر	- رضا الطلاب	ــــــ

الغايات	المخرجات	الأنشطة	المسئول عن التنفيذ	الفترة الزمنية	مؤشرات النجاح	الإطار المالي
		الرعاية الصحية والاجتماعية للطلاب	- أ.د/وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	مستمر	- رضا الطلاب	ــــــــ
		الإعلان عن الأنشطة التي تقدمها المؤسسة	- مدير رعاية الشباب	مستمر	- رضا الطلاب	ــــــــ
		إعادة طباعة دليل الطالب ودليل الإرشاد الاكـــاديمي سنوياً	- أ.د/وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	مستمر	- رضا الطلاب - الرضا عن الإرشاد الاكاديمي	٢٠.٠٠٠
		تحديث آليات دعم وجذب الطلاب الوافدين	- أ.د/وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	الأولى–الثانية	- زيادة عدد الطلاب الوافدين	ــــــــ
	٣–٤ تحديث نظام التقويم والامتحانات	إدخال نظم الامتحانات الإلكترونية	- – أ.د/وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - – أعضاء هيئة التدريس	الثانيـــــــة–الثالثة	- وجود عدة امتحانات إلكترونية	٥٠.٠٠٠
		ربط تحليل الامتحانات بالمخرجات التعليمية المستهدفة	- مدير وحدة التقويم ونظم الامتحانات	الثانيـــــــة–الثالثة	- توافق الامتحانات مع المخرجات التعليمية المستهدفة	ــــــــ
		عقد ورش عمل لأعضاء هيئة التدريس علـــى التقـــويم ونظم الامتحانات	- وحدة التقويم ونظم الامتحانات	مستمر	- عقد ٥ ورش عمل أثناء الفترة	٣٠٠٠
		دعم وحدة التقويم ونظم الامتحانات	- أ.د/ عميد الكلية - أ.د/وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	الأولى–الأولى	- رضا الطلاب عن الامتحانات	٢٠.٠٠٠

الغايات	المخرجات	الأنشطة	المسئول عن التنفيذ	الفترة الزمنية	مؤشرات النجاح	الإطار المالي
	٣-٥ تحديث أساليب التعليم والتعلم	إدخال نظم التعلم الذاتي	- الأقسام الأكاديمية	الأولى–الثانية	- رضا المستفيدين	ــــــــ
		زيادة عدد المقررات الإلكترونية	- الأقسام الأكاديمية	الأولى–الخامسة	- وجود عدد ١٠ مقررات إلكترونية	٢٠.٠٠٠
		شراء برامج تعليمية حديثة	- أ.د/ عميد الكلية - الأقسام الأكاديمية	الثانية–الثانية	- شراء عدد ٥ برامج	٢٠.٠٠٠
		إدخال نظم المعامل الافتراضية	- أ.د/ عميد الكلية - الأقسام الأكاديمية	الثانية–الثالثة	- وجود عدد ٤ معامل	٥٠.٠٠٠
		تطوير أساليب تقويم العمل بالأقسام العلمية	- رؤساء الأقسام الأكاديمية	الأولى–الثانية	- رضا المستفيدين	٣٠.٠٠٠
	٣-٦ تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس للمساهمة في زيادة فاعلية العملية التعليمية	تدريب أعضاء هيئة التدريس على أساليب التعلم الحديثة ومهارات العرض الفعال ومهارات الاتصال	- وحدة التدريب	مستمر	- رضا أعضاء هيئة التدريس - رضا الطلاب	١٠.٠٠٠
	٣-٧ زيادة التسهيلات المادية للتعليم والتعلم	تطوير التدريب الميداني للطلاب	- أ.د/وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	الثانية–الثانية		
		دعم وحدة التدريب لطلاب الصيدلة الإكلينيكية بالمستشفى الجامعي	- أ.د/ عميد الكلية - أ.د/وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - منسق البرنامج	الثانية–الثانية	- رضا الطلاب - رضا أرباب العمل	
		شراء كتب ومراجع حديثة	- أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	الأولى–الخامسة	شراء عدد ٣٠٠ كتاب حديث	ــــــــ
		إنشاء قاعة إنترنت جديدة	- أ.د/ عميد الكلية - أ.د/وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	الثانية–الثانية	وجود قاعة الإنترانت	١٠٠.٠٠٠

الغايات	المخرجات	الأنشطة	المسئول عن التنفيذ	الفترة الزمنية	مؤشرات النجاح	الإطار المالي
٤- التميز في البحث العلمي	٤-١ تطوير الخطط البحثية بالأقسام	تقييم كفاءة الخطة البحثية ٢٠١١-٢٠١٦	- أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث - رؤساء الأقسام	الأولى-الأولى	تنفيذ أكثر من ٨٠% من الخطة	ــــــ
		عمل خطة بحثية خمسية جديدة للأقسام العلمية وخطة بحثية جديدة للكلية ٢٠١٦-٢٠٢٠	- أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث - رؤساء الأقسام	الأولى-الثانية	وجود الخطة	ــــــ
		الزام الأقسام العلمية بتسجيل الدرجات العلمية في اطار الخطط البحثية	- مجلس الكلية	الأولى-الأولى	تسجيل أكثر من ٨٠% من الرسائل في اطار الخطة	ــــــ
		إدخال نظام المدارس العلمية البحثية	- أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث - مجلس الكلية	الثاني-الثاني	وجود عدد ٥ مدراس بحثية	١٠٠.٠٠٠
		كتابة تقارير سنوية عن ما تم بالخطط البحثية	- أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث - رؤساء الأقسام	مستمر	وجود التقارير	ــــــ
		ربط الخطة البحثية للكلية بالخطة البحثية للجامعة وفي اطار التوجيهات البحثية القومية	- أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	مستمر	زيادة معدل النشر الدولي	ــــــ
		توجيه الخطط البحثية لحل المشاكل المجتمعية	- أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث - ا.د/ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	مستمر	رضا المجتمع المحيط	ــــــ

الغايات	المخرجات	الأنشطة	المسئول عن التنفيذ	الفترة الزمنية	مؤشرات النجاح	الإطار المالي
	٤-٢ تنمية الموارد المالية اللازمة لتمويل البحث العلمي	ربط المجموعات البحثية بالمجتمع	- أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث - ا.د/ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	الأولى–الخامسة	رضا المجتمع المحيط	ــــــ
		الحصول على ٣ مشاريع بحثية كبرى من جهات قائمة	- الأقسام العلمية	الأولى–الخامسة	الحصول على ٣ مشاريع بحثية	ــــــ
		تخصيص نسبة من الدخل السنوي لبرنامج الصيدلة الإكلينيكية للبحث العلمي	- أ.د/ عميد الكلية - أ.د/منسق برنامج الصيدلة الإكلينيكية	الأولى–الأولى	تخصيص ٥ % على الأقل من دخل البرنامج	ــــــ
		تخصيص نسبة من مصاريف طلاب الدراسات العليا السنوية لعمل صندوق لدعم الأبحاث خاص بالكلية	- أ.د/ عميد الكلية - أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	الأولى–الأولى	- رضا طلاب الدراسات العليا - رضا أعضاء هيئة التدريس	ــــــ
		عمل شراكة مع الشركات لدعم البحث العلمي	- أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث - ا.د/ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	الأولى–الثالثة	عقد شراكة مع عدد ٣ شركات	ــــــ
		عمل بروتوكولات تعاون مع جامعات مصرية وأجنبية لتمويل البحث العلمي	-	الثالثة–الرابعة .		

الغايات	المخرجات	الأنشطة	المسئول عن التنفيذ	الفترة الزمنية	مؤشرات النجاح	الإطار المالي
	٤-٣ زيادة التسهيلات المتاحة للبحث العلمي	شراء أجهزة علمية حديثة خلال الفترة	- أ.د/ عميد الكلية - رؤساء الأقسام	الأولى–الثانية	- رضا أعضاء هيئة التدريس - زيادة معدل النشر الدولي	١٠.٠٠٠.٠٠٠
		صيانة الأجهزة العلمية	- وحدة الصيانة - أ/ أمين الكلية	مستمر	صيانة أكثر من ٨٠% من الأجهزة العاطلة	١٠٠.٠٠٠
		دعم البنية التحتية للمعامل	- أ.د/عميد الكلية - أ/ أمين الكلية	مستمر	رضا الطلاب والباحثين	١٠٠.٠٠٠
		شراء مراجع علمية حديثة	- أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	الأولى–الخامسة	– رضا الطلاب و أعضاء هيئة التدريس –زيادة معدل النشر الدولي	ــــــ
		دعم حضور المؤتمرات العلمية والمهمات العلمية للبعثات	- أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	مستمر	حضور أكثر من ٣٠ عضو مؤتمرات	١٠٠.٠٠٠
		وجود قواعد بيانات للأبحاث لناشرين دوليين	- مشروع ICTP	مستمر	- رضا أعضاء هيئة التدريس - زيادة معدل النشر الدولي	ــــــ
		دعم الباحثين بجوائز سنوية عن النشر الدولي	- أ.د/ عميد الكلية	مستمر	زيادة معدل النشر الدولي	١٠٠.٠٠٠
		تطوير قطاع الدراسات العليا	- أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	الثانية–الثانية	رضا المستفيدين	ــــــ
	٤-٤ زيادة التعاون مع مدارس علمية مختلفة	عقد مؤتمر العلوم الصيدلية للكلية	- أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث - أعضاء هيئة التدريس	الثانية–الثالثة	عقد المؤتمر	١٠٠.٠٠٠
		عمل مجلة علمية دورية للكلية	- أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	الثالثة–الثالثة	وجود المجلة	٥٠.٠٠٠
		عمل خطة للحصول على البعثات والمهمات العلمية	- أ.د/ عميد الكلية - أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	الأولى–الأولى	الحصول على ١٥ مهمة وبعثة خلال الفترة	ــــــ

الغايات	المخرجات	الأنشطة	المسئول عن التنفيذ	الفترة الزمنية	مؤشرات النجاح	الإطار المالي
		عقد اتفاقيات مع جامعات أخرى في الدراسات العليا	- مجلس الكلية - أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	الأولى–الأولى	وجود عدد ٣ اتفاقية	ــــــ
		تشجيع الأبحاث البينية مع تخصصات وجامعات أخرى	- أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	الأولى–الثانية	زيادة نسبة الأبحاث البينية	ــــــ
		آليات لزيادة الطلاب الوافدين	- أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	الأولى–الثانية	وجود عدد ١٠ طلاب وافدين	ــــــ
	٤–٥ تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس البحثية	عقد دورات وورش عمل للسادة أعضاء هيئة التدريس للحصول على مشاريع بحثية ممولة	- وحدة التدريب - وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	الأولى–الثانية	الحصول على عدد ٤ مشاريع خلال الفترة	٢.٠٠٠
		تشجيع النشر العلمي الدولي	- عميد الكلية	مستمر	زيادة معدل النشر الدولي	٢٠.٠٠٠
		عقد دورات لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس	- وحدة التدريب	مستمر	زيادة معدل النشر الدولي	١٠.٠٠٠

آليات تحديث الخطة الاستراتيجية

تتم المراجعة الدورية لمكونات الخطة الاستراتيجية كل خمس سنوات حيث لا يكون هناك تضاربا في مكونات ومراحل العملية التخطيطية وبالتالي فانه من المتوقع أن تتم عملية المراجعة القادمة من خلال العام الأكاديمي ٢٠١٩-٢٠٢٠ وذلك لإطلاق الخطة الاستراتيجية للكلية (٢٠٢٠-٢٠٢٥) بالإضافة إلى ذلك تم كتابة تقرير سنوي عن ما تم في الخطة الاستراتيجية حسب الخطة التنفيذية . ولما كانت عمليات المتابعة والمراجعة تمثل مكوناً رئيسياً لضمان سلامة تنفيذ الخطة الاستراتيجية للوصول إلى تحقيق الأهداف المرجوة ، فإن الكلية سوف تتبع الخطوات التالية في إتمام عمليات المتابعة وللوقوف على جودة المخرجات:-

١- الاستخدام الأمثل لأدوات القياس والاستمرار في عملية التقييم الذاتي أثناء تنفيذ مراحل الخطة
٢- الاستعانة بالمراجعين والمقيمين الخارجيين والداخليين لكل من العمليات والمخرجات
٣- استخدام أساليب التغذية الراجعة في عمليات المتابعة من خلال استطلاع أراء أصحاب المنفعة (الطلاب – أعضاء هيئة التدريس – المجتمع – الإداريين ...)
٤- التعديل والتحديث للخطة على فترات زمنية طبقاً لما يستجد من تغيرات على مستوى الصعيد المحلي والقومي والدولي للوصول بأداء الكلية إلى أعلى معدل من الكفاءة ورضاء أصحاب المصلحة

آليات تنفيذ الخطة الاستراتيجية

بعد اعتماد الخطة الاستراتيجية تم تشكيل فرق عمل لتنفيذ الخطة التنفيذية الواردة بالخطة الاستراتيجية في ضوء الأولويات والأنشطة المحددة بالتوقيتات المذكورة في الخطة وفى ضوء توفير الدعم المالي اللازم تم عمل الآتي :

- تحديد مؤشرات الأداء الخاصة بكل نشاط
- إعداد الخطة التنفيذية التفصيلية
- تشكيل لجنة تسيير ومتابعة الخطة التنفيذية وتعيين مسئولين عن كل جزء من الخطة
- تحديد مساعدين للمدير التنفيذي
- مشاركة اكبر قدر من العاملين بالكلية في تنفيذ الخطة
- تطبيق نظم للمراجعة
- تنفيذ الأعمال وتطبيق آليات للمتابعة
- قياس اثر التنفيذ على الأداء العام بالمؤسسة
- تقديم تقارير فنية ربع سنوية
- تقديم تحليل الإنجازات والمعوقات
- تقديم تقرير فني نهائي

- يقوم السيد أ.د/ عميد الكلية والسادة الوكلاء ورؤساء اللجان المنعقدة بالمتابعة الميدانية الدورية ومتابعة التقييم والتحقق من كل الإنجازات بعد التقارير الواردة وبعد ذلك يتم رفع تقرير نهائي لرئيس الجامعة عن معدلات الأداء المختلفة ومعوقات التنفيذ والإنجازات .

السمات المميزة للكلية ودورها في المجتمع:

تتطلع الكلية للعمل في إطار منظومي لاستقراء المستقبل والسعي للتنفيذ والمتابعة للأنشطة والعمليات المختلفة في إطار يضمن الوصول إلي مخرجات ذات جودة عالية تمكن الكلية من تحقيق وضع تنافسي بين نظيراتها في الجامعات الأخرى وكذلك التوجه العام للتخطيط الاستراتيجي بمؤسسات التعليم العالي بمصر تعكس استراتيجية الكلية شخصيتها المستقلة ، وخصائصها المميزة لطبيعة نشاطها.

وتبرز استراتيجية الكلية مسئولياتها المجتمعية نحو المجتمع المحلي بصورة واضحة ومحددة، حيث تحدد المشكلات المجتمعية التي ينبغي أن تتصدى لها الكلية بما يساعد علي تعميق صلتها بالمجتمع(مرفق وثيقة السمات المميزة للكلية ودورها في خدمة المجتمع).

الوضع التنافسي للمؤسسة:

تتمثل ملامح الوضع التنافسي الحالي للمؤسسة مقارنة بالمؤسسات المناظرة في الإقليم/ الدولة في :

- صياغة بعض الأهداف الاستراتيجية المقرونة بالاتجاهات العالمية والعمل علي تحقيقها
- مشاركه العديد من الجامعات العالمية المعتمدة في بعض المنح الدراسية
- توافر عدد من أعضاء هيئة التدريس المعتمدين مهنيا علي المستوي العالمي
- وجود العديد من الأبحاث العلمية المنشورة في المجالات الإقليمية والعالمية
- تقديم برامج مميزة مثل الصيدلة الإكلينيكية
- وجود أقسام ليس لها نظير في بعض الكليات المصرية مثل الصيدلة الإكلينيكية
- توافر كيان متخصص مسئول عن تطبيق الجودة وتقييم الأداء بالكلية
- النمو المستمر في أعداد الطلاب من خريجي الكليات الأخرى للحصول علي بكالوريوس الصيدلة الإكلينيكية
- إمكانيه عقد اتفاقيات مشتركه مع الكليات المناظرة في الدول العربية
- إتاحة فرص التقدم للحصول علي مشروعات تنافسية لتطوير كليات الصيدلة
- المشاركة في التنمية المهنية للصيدلي عن طريق التعليم الصيدلي المستمر
- البدء في تطبيق النظام الجديد لزيادة دخل أعضاء هيئة التدريس مقترنا بجودة الأداء وبالتالي فقد ساهمت سياسات وخطط الكلية في تحسين الوضع التنافسي للكلية .

السمات المميزة للكلية

- وجود برنامج الصيدلة الإكلينيكية بنظام الساعات المعتمدة وبمصروفات يهدف إلى الاكتفاء الذاتي للمؤسسة وتخريج صيادلة إكلينيكيين لتحسين الخدمات الصحية للمجتمع.
- تناسب عدد الطلاب بالكلية مع الإمكانيات المادية والبشرية للكلية مقارنة بالكليات المناظرة بالجامعات الأخرى.
- وجود عيادة طبية مميزة بها عيادة أسنان ليس لها مثيل في الكليات الأخرى.
- وجود نظام قبول للدراسات العليا يضمن الشفافية والعدالة ويربط عدد المقبولين بعدد أعضاء هيئة التدريس بالأقسام الأكاديمية.
- وجود خطة خمسية لتعيين المعيدين تضمن الشفافية والعدالة.
- وجود نشر علمي دولي مميز.

المراجع

- قانون تنظيم الجامعات
- قانون العاملين بالدولة
- تقرير الزيارة الميدانية لكلية الصيدلة جامعة المنيا (**DE report**)
- الدراسة الذاتية للكلية
- الدراسات التي أجريت في مشاريع الجودة المنفذة في الكلية .
- الخطة الاستراتيجية لجامعة المنيا ٢٠٠٩-٢٠١٤ .
- إصدارات الهيئة القومية لضمان الجودة .
- المعايير القومية القياسية لقطاع الصيدلة .
- لائحة الكلية .
- التقارير الواردة من زيارات الدعم الفني .

الخاتمة

إن توجهات وزارة التعليم العالي نحو تقديم تعليم متميز هو أمر مشترك بين جميع الجامعات المصرية ، وفي هـذا الاطـار ومن داخل منظومة جامعة المنيا وانطلاقاً من الخطة الاستراتيجية للجامعة فإن كلية الصيدلة سـارعت بإعـداد الخطـة الاستراتيجية الخاصة بها والتي تتخذ رؤية ورسالة تسعي نحو التميز والريادة العلمية بما يتوافق مع رؤية ورسالة جامعـة المنيا . واحتوت الخطة الاستراتيجية علي مجموعة من الأهداف الاستراتيجية والغايات التي تهدف إلى تحقيق رؤية الكلية ورسالتها

وقد تم استخلاص تلك الأهداف والغايات من خلال التحليل البيئي الذي اشتمل علي مجموعة من الإجراءات من ضمنها عقد ورش العمل وطرح الاستبانات واستقصاءات الرأي واللقاءات مع الأطراف المختلفة مثـل الطـلاب والمستفيدين وعقد الاجتماعات ، وذلك للوصول إلى نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات التي تواجـه الكليـة بالإضافة إلى ودراسة الفجوة بين الوضع الراهن للكلية المثالي الذي تصبو الكلية للوصول اليه والذي يضمن تميز الكلية وتفوقها في أن تصبح كلية الصيدلة بجامعة المنيا مؤسسة علمية معتمدة على المستوى الإقليمي والدولي في مجال العلـوم الصيدلية وذات مكانة رائدة في أنشطة البحث العلمي وخدمة المجتمع .