

الخطة الاستراتيجية  
كلية الصيدلة - جامعة المنيا  
٢٠٢٢/٢٠٢٣ - ٢٠٢٤/٢٠٢٥



الخطة الاستراتيجية  
كلية الصيدلة - جامعة المنيا  
٢٠٢٥/٢٠٢٤-٢٠٢٣/٢٠٢٢

## المحتويات

4	<b>الفصل الأول: إجراءات إعداد الخطة</b>
5	المقدمة
5	فريق إعداد الخطة الاستراتيجية
6	نبذة عن المؤسسة
6	طبيعة وأنواع البرامج التعليمية
7	تطور الكلية
10	الإطار المنهجي لإعداد الخطة الاستراتيجية
11	إجراءات إعداد الخطة
12	المرجعيات الأساسية للخطة الاستراتيجية
12	قائمة أصحاب المصلحة
12	القيم والمبادئ
13	<b>الفصل الثاني: التحليل البيئي</b>
14	إجراءات دراسة التحليل البيئي
14	الأدوات والأساليب والمنهجيات المستخدمة
15	مكونات دراسة التحليل البيئي
17	تحليل البيئة الداخلية
25	تحليل البيئة الخارجية
28	مصفوفة عوامل البيئة الداخلية والخارجية
30	مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية والوزن النسبي لهم
36	مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية، الوزن النسبي لهم
40	دراسة الفجوة
42	الاستراتيجيات والسياسات الخاصة بالمؤسسة
50	السمات المميزة للكلية
50	قائمة الأولويات
50	قائمة بمصادر التمويل والمتوقع إتاحتها
	<b>الفصل الثالث: أعمدة الخطة</b>
51	الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية
54	<b>الفصل الرابع: الخطة التنفيذية</b>
63	آليات تحديث الخطة الاستراتيجية
63	آليات تنفيذ الخطة الاستراتيجية
64	الخاتمة

# الفصل الأول

الإطار الفكري والمنهجي  
للخطة الإستراتيجية

## المقدمة

التخطيط هو التنبؤ بالمستقبل والاستعداد له انطلاقاً من تحليل الحاضر وتوقعات واتجاهات المستقبل لتحقيق الأهداف المرجوة وفقاً للأولويات والجدول الزمني المحدد، المبني على تحديد المسؤوليات، يرتبط التخطيط لمؤسسات التعليم العالي بالنشاط الإداري الذي تمارسه المؤسسة والخاص بتحليل الفجوة بين موارد وإمكانات المؤسسة والفرص المتاحة في البيئة المحيطة بغرض سد هذه الفجوة وتحقيق الملاءمة و التوافق الإستراتيجي، من ثم، فقد أصبح التخطيط الإستراتيجي لكلية الصيدلة جامعة المنيا ضرورة من ضروريات التقدم والتطوير المستمر، ومن هذا المنطلق فقد قامت الكلية بوضع خطة إستراتيجية متوسطة الأجل تتضمن الرؤية المستقبلية والرسالة التي تسعى إلى تحقيقها ويمكن إجمال مكونات التخطيط الاستراتيجي للكلية في القدرة المؤسسية والتعليم والتعلم والدراسات العليا والبحث العلمي والمشاركة المجتمعية .

## لجان إعداد الخطة الإستراتيجية

اللجنة العليا لإعداد الخطة الإستراتيجية		
عميد الكلية	أ.د/ محمد عبد العزيز محمد	١ .
وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	أ.د/ مصطفى احمد فؤاد	٢ .
وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	أ.د/ حاتم عبد المنصف سرحان	٣ .
وكيل الكلية لشئون خدمة البيئة وتنمية المجتمع	أ.د/ أمل كمال حسين	٤ .
منسق التخطيط الاستراتيجي	أ.د/ احمد عبد العظيم مهدى	٥ .
منسق برنامج الصيدلة الاكلينيكية	د./ خالد محمد بدر الدين	٦ .
المدير التنفيذي لوحدة ضمان الجودة والاعتماد	د./ ايمان ذكرى عطية	٧ .
نائب المدير التنفيذي لوحدة ضمان الجودة والاعتماد	د./ علياء محى الدين عثمان	٨ .
أمين الكلية	أ/ محمد امام حسين	٩ .
المدير الإداري لوحدة ضمان الجودة والاعتماد	أ/ زينب فولى عبد العظيم	١٠ .
اللجنة التنفيذية لإعداد الخطة الإستراتيجية		
فريق إعداد الخطة وصياغتها		
منسق التخطيط الاستراتيجي	أ.د/ احمد عبد العظيم مهدى	١ .
المدير التنفيذي لوحدة ضمان الجودة والاعتماد	د./ ايمان ذكرى عطية	٢ .
عضو بمعيار التخطيط الاستراتيجي	د./ ممدوح نبيل سامي	٣ .
عضو بمعيار التخطيط الاستراتيجي	د./ ميادة فؤاد عبد الوهاب	٤ .
عضو بمعيار التخطيط الاستراتيجي	د./ أبو بكر الصديق فتحي	٥ .
عضو بمعيار التخطيط الاستراتيجي	م.م/ مريم محروس فوزي	٦ .
فريق مشارك من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم		
رئيس قسم الكيمياء التحليلية	أ.د/ سيد محمد سيد	٧ .
رئيس قسم الأدوية والسموم	أ.د/ جيهان حسين هيبه	٨ .

رئيس قسم العقاقير	أ.د/ أشرف نجيب السيد حامد	٩.
رئيس قسم الصيدلانيات	أ.د/ اسامه فرغلي علي	١٠.
قائم بأعمال رئيس قسم الميكروبيولوجي والمناعة	أ.م.د / ريهام على ابراهيم	١١.
قائم بأعمال رئيس قسم الكيمياء الطبية	أ.م.د/ ايمان احمد محمود بشر	١٢.
قائم بأعمال رئيس قسم الصيدلة الإكلينيكية	أ.م.د / فاطمة محمد ماضي	١٣.
قائم بأعمال رئيس قسم الكيمياء الحيوية	أ.م.د/ مصطفى فتحي رمضان	١٤.
أستاذ متفرغ الميكروبيولوجي والمناعة	أ.د/ جمال فضل محمود جاد	١٥.
أستاذ متفرغ الصيدلانيات	أ.د/ خالد على خالد	١٦.
استاذ العقاقير	أ.د/ سمر يحي دسوقي	١٧.
استاذ مساعد الكيمياء الحيوية	أ.م.د/ ميادة حسن نظمي	١٨.
استاذ مساعد الكيمياء الطبية	أ.م.د/ سمر حافظ عباس	١٩.
استاذ مساعد الكيمياء الحيوية	أ.م.د/ اسماء مصطفى احمد	٢٠.
استاذ مساعد الكيمياء التحليلية	أ.م.د/ تامر ذكرى عطية	٢١.
استاذ مساعد الأدوية والسموم	أ.م.د/ الشيماء فيصل فاضل	٢٢.
استاذ مساعد الميكروبيولوجي والمناعة	أ.م.د/ نانسي جميل فوزي	٢٣.
استاذ مساعد الكيمياء الطبية	أ.م.د/ طه فاروق شحاته	٢٤.
مدرس العقاقير	د/ بسمة خلف محمود	٢٥.
مدرس الأدوية والسموم	د/ هبه عادل حبيب	٢٦.
مدرس مساعد الكيمياء الطبية	م.م/ هند عامر علي عز العرب	٢٧.
مدرس مساعد الكيمياء الحيوية	م.م / اوليفيا نادى بشاي	٢٨.
مدرس مساعد الكيمياء التحليلية	م.م / فاطمة فاروق محمد	٢٩.
مدرس مساعد الصيدلة الإكلينيكية	م.م/ منى على صابر	٣٠.
معيد الكيمياء التحليلية	ص/ شروق جمال عبد الرزاق	٣١.
معيد الكيمياء الطبية	ص/ مؤمن عوض حسنين	٣٢.
معيد العقاقير	ص/ يوستينا رفعت بشرى	٣٣.
معيد الصيدلة الإكلينيكية	ص/ نها حسن محمد حلمي	٣٤.
معيد الكيمياء الحيوية	ص/ ناردين رأفت وديع	٣٥.
معيد الصيدلة الإكلينيكية	ص/ نوران أحمد أمير	٣٦.

### ممثلين عن الجهاز الإداري

مدير شئون الطلاب	أ/ شيماء حسن محمود	١.
مدير المخازن	أ/ سناء انوار عبد المجيد	٢.
مدير الشؤون المالية	أ/ خالد عبد العظيم خالد	٣.
مدير العلاقات الثقافية	أ/ عزة شحاته محمد	٤.
مدير رعاية الطلاب	أ/ باسم فؤاد اسحق	٥.
مدير الدراسات العليا	أ/ حمدي احمد صديق	٦.
مدير شئون العاملين	أ/ نهى نادر كامل	٧.
مدير إدارة المكتبة	أ/ منى حنا يعقوب	٨.

مدير مكتب الخريجين	٩. /أ/ عماد حمدي محمد
مدير شؤون طلاب الصيدلة الاكلينيكية	١٠. /أ/ غادة كمال الدين عبد الحكيم
<b>ممثلين عن الطلاب</b>	
فارم دي البرنامج العادي	١. منار حسين عبد المعز
فارم دي البرنامج العادي	٢. آيات نور الدين عبد الدود
فارم دي الصيدلة الاكلينيكية	٣. محمد محي الدين ربيع
فارم دي الصيدلة الاكلينيكية	٤. هاجر احمد سعد عامر
<b>ممثلين عن ارباب العمل</b>	
نقيب الصيادلة	١. د/ محمد سرحان
المدير الإقليمي لشركة سيديكو بوسط وشمال وجنوب الصعيد	٢. د/ نسيم جاد السيد
نائب مدير وحدة مكافحة العدوى بالمستشفيات الجامعية- جامعة المنيا	٣. د/ محمد خلف الله السمان
<b>ممثلين عن المجتمع المدني</b>	
استاذ نساء كلية الطب – جامعة المنيا	١. د/ محمد عبد الله
استاذ بكلية التربية – جامعة المنيا	٢. د/ سعودي عبد الظاهر
رئيس جمعية رابطة خريجي كلية الصيدلة - جامعة المنيا	٣. د/ عمر فاروق
<b>ممثلين عن الخريجين</b>	
خريج	١. على محمد محمد الشمس
خريج	٢. ياسمين احمد رضا العدوى
خريج	٣. اسراء محمود طه
خريج	٤. اسراء محمد منتصر
<b>مراجعي الخطة الإستراتيجية</b>	
استاذ الكيمياء الطبية بكلية الصيدلة – جامعة المنيا ومعار لجامعة دراية	١. أ.د / جمال الدين على احمد حسين ابو رحمه

## نبذة عن المؤسسة

- صدر القرار الجمهوري رقم ٨٤ لعام ١٩٩٧، بإنشاء كلية الصيدلة – جامعة المنيا. وبدأت الدراسة بها عام ١٩٩٧ وتطورت تطوراً كبيراً في السنوات الأخيرة حيث بدأت الكلية ببرنامج واحد، وسبعة أقسام في مبنى واحد، وأعداد محدودة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، والطلبة، والإداريين والفنيين.
- بحلول عام ٢٠٠٠ تم إنشاء مبنى جديد، مما أضاف تأثيراً كبيراً على جودة التعليم والبحث العلمي، ووفر مساحات أكبر للمعامل وقاعات الدرس. وقد اجتذبت الكلية أعداداً كبيرة من الطلاب، فبعد أن بدأت بتسعين طالباً في أولى دفعاتها، وصل عدد الطلاب إلى ما يقرب من ٢٠٠٠ طالب في عام ٢٠٢٢/٢٠٢١.
- وفي عام ٢٠٠٦ بدأ العمل في برنامج الصيدلة الإكلينيكية كأحد البرامج المميزة الجديدة بالكلية، مما أدى إلى تنوع كبير في الأداء الطلابي، وتوفر مصدر دائم للتمويل الذاتي.
- وكتطور ملحوظ في نظام التعليم الصيدلي تم البدء في الدراسة ببرنامجي بكالوريوس الصيدلة (فارم دي) وبكالوريوس الصيدلة (فارم دي- صيدلة إكلينيكية) بنظام الساعات المعتمدة.
- وقد وصل عدد السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلى ١٤٨ عضواً للعام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢١.
- وتتميز الكلية بوجود ٢٨ برنامج الدراسات العليا والتي تتضمن ١٠ برامج الدكتوراة و ١٠ برامج الماجستير و ٧ برامج دبلومات، وفي عام ٢٠١٧ تم إنشاء برنامج ماجستير التكنولوجيا الحيوية للعلوم الصيدلانية بنظام الساعات المعتمدة كأحد برامج الدراسات العليا المتميزة بالكلية.
- وقد استفادت الكلية من البعثات العلمية المقدمة من الدولة في إرسال عدد كبير من معاوني أعضاء هيئة التدريس للدراسة بالخارج. وقد حصل عدد كبير منهم على درجتي الماجستير والدكتوراه من الجامعات الأجنبية ذات تصنيف عالمي، ولديهم الإرادة القوية لنقل معرفتهم وخبراتهم وما تعلموه بما يفيد ويخدم أهداف الكلية والمساهمة في تحقيق رسالتها.

## الأقسام العلمية

تحتوي الكلية على ثمانية أقسام وهي: -

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

## البرامج التعليمية

تقدم كلية الصيدلة جامعة المنيا البرامج التعليمية التالية: -

١. بكالوريوس الصيدلة (فارم دي)
٢. بكالوريوس الصيدلة (فارم دي – الصيدلة الإكلينيكية)
٣. الماجستير في

- الصيدلانيات
- الصيدلة الصناعية
- العقاقير
- الأدوية والسموم
- الميكروبيولوجيا
- الكيمياء العضوية الصيدلانية
- الكيمياء التحليلية الصيدلانية
- الكيمياء الحيوية
- الكيمياء الصيدلانية الطبية
- الصيدلة الإكلينيكية
- التكنولوجيا الحيوية للعلوم الصيدلانية (TEMPUS)

#### ٤. الدكتوراه في

- الصيدلانيات
- الصيدلة الصناعية
- العقاقير
- الأدوية والسموم
- الميكروبيولوجيا
- الكيمياء العضوية الصيدلانية
- الكيمياء التحليلية الصيدلانية
- الكيمياء الحيوية
- الكيمياء الصيدلانية الطبية
- الصيدلة الإكلينيكية

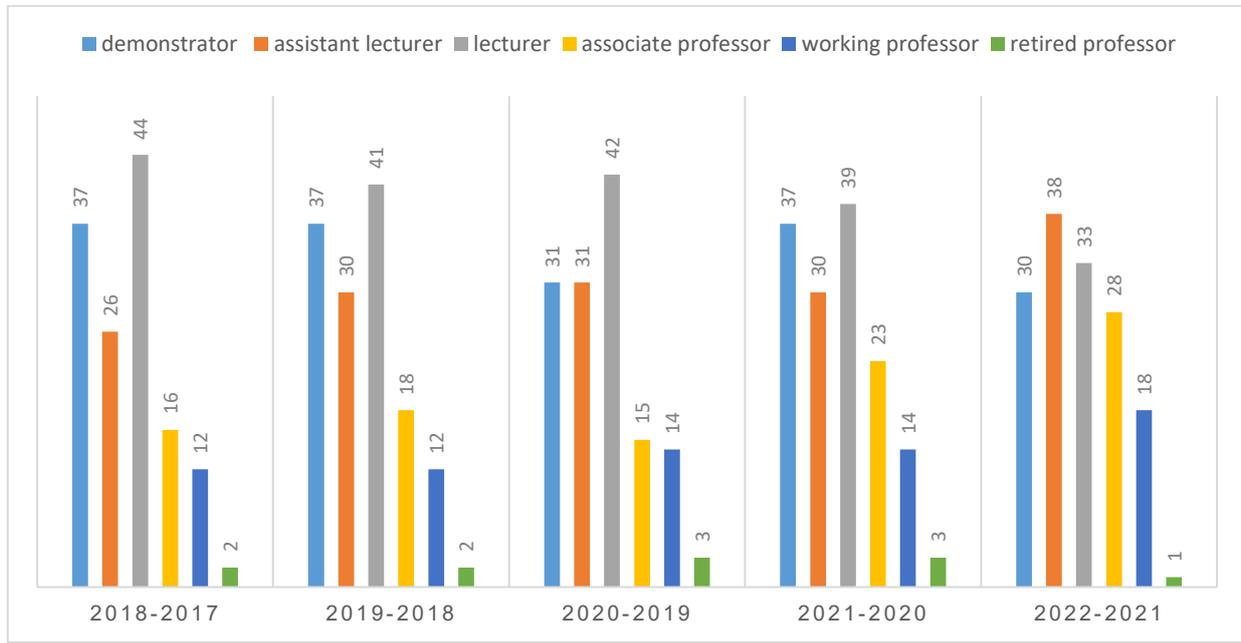
#### ٥. الدبلوم في

- الرقابة والتحليل الدوائي
- التكنولوجيا الصيدلانية
- صيدلة المستشفيات والصيدلة الإكلينيكية
- النباتات الطبية
- التصميم والتشييد الكيميائي للأدوية
- التحليل الكيميائي الحيوي
- الميكروبيولوجي

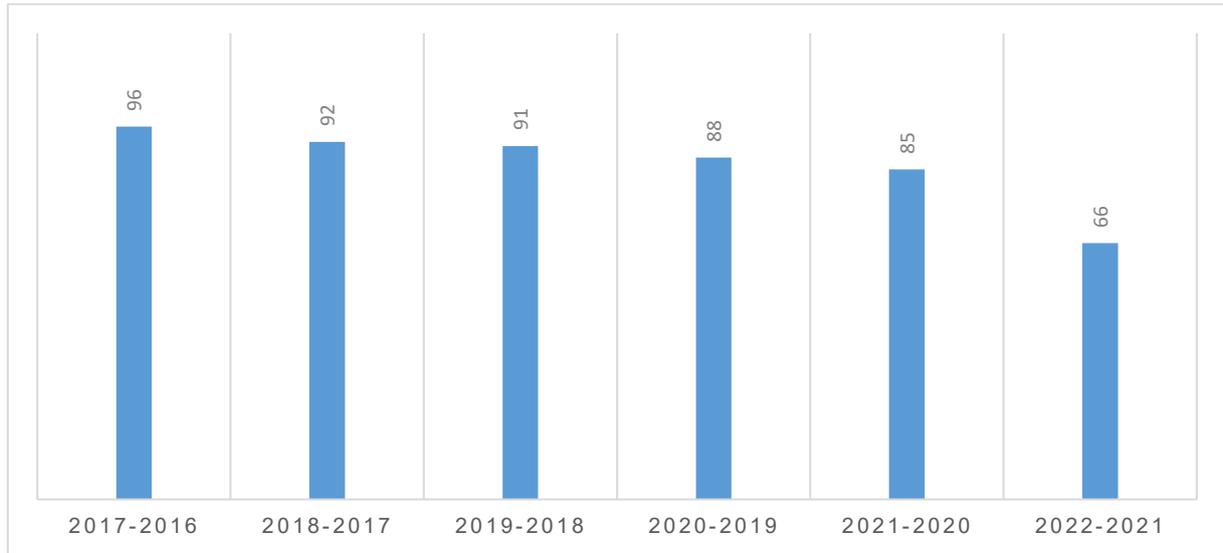
### تطور حجم الكلية

- 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 ويحتوي على قاعة للمحاضرات وغرف لأعضاء هيئة التدريس ومعامل طلابية وبحثية ويبلغ عدد الطلاب المقيدون بالكلية في

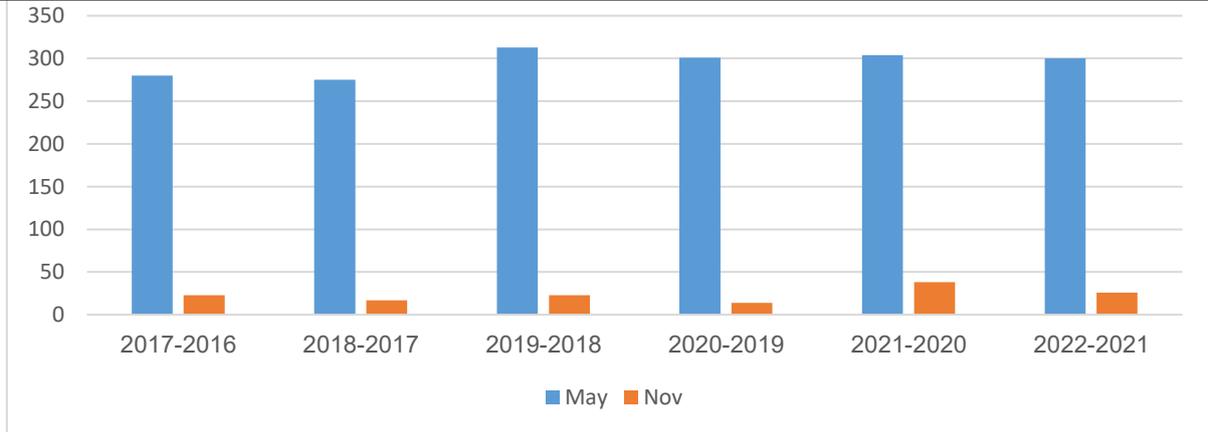
- السنوات المختلفة ١٩٥٩ طالب وطالبة للعام الجامعي ٢٠٢١/٢٠٢٢م.
- وقد تطورت أعداد هيئة التدريس بالكلية منذ نشأتها فقد بدأت بأعداد من أعضاء هيئة التدريس المنتدبين من مختلف كليات الصيدلة بالجمهورية وخاصة جامعة أسيوط وعدد من أعضاء هيئة التدريس المعينين. ومع زيادة أعداد أعضاء هيئة التدريس بالكلية لا يوجد منتدبين من خارج الكلية لتدريس مقررات العلوم الصيدلانية للعام الجامعي ٢٠٢١/٢٠٢٢ ووصل عدد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم المعينين إلى ١٤٨ عضواً (شكل توضيحي ١).
  - وقد تناقص أعداد الهيئة الادارية والفنية بالكلية من ٩٦ الى ٦٦ خلال السنوات الأخيرة (شكل توضيحي ٢).



شكل توضيحي ١:  
أعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في الكلية ٢٠١٧/٢٠١٨ إلى ٢٠٢١/٢٠٢٢



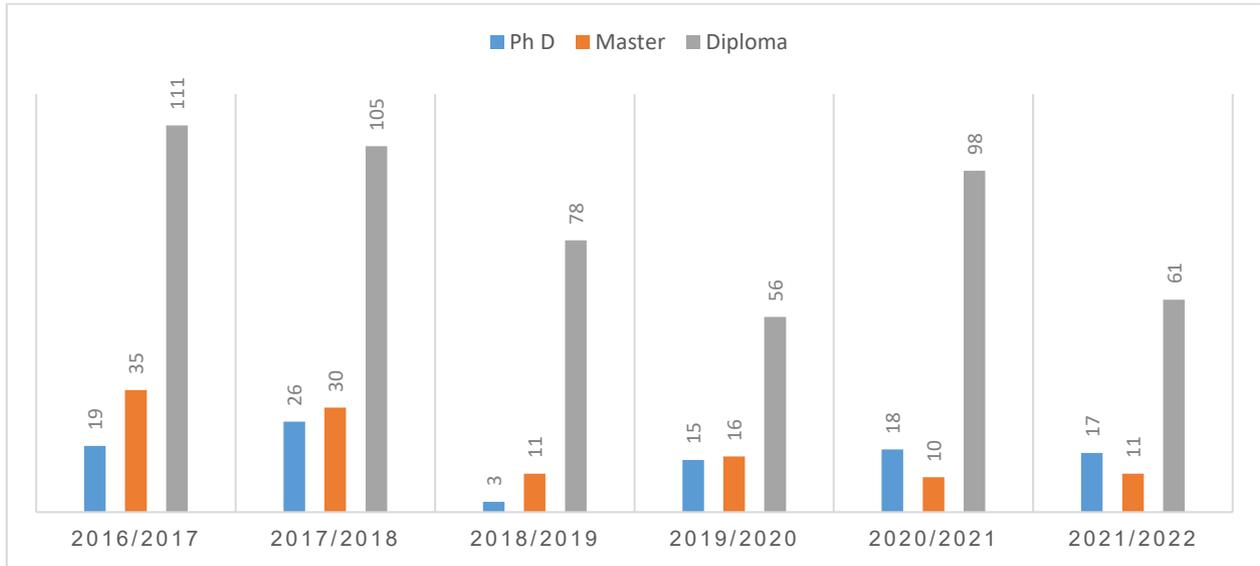
شكل توضيحي ٢:  
أعداد الإداريين في الكلية من العام الجامعي ٢٠١٧/٢٠١٦ إلى ٢٠٢٢/٢٠٢١



شكل توضيحي ٣:  
أعداد خريجي الكلية من العام الجامعي ٢٠١٧/٢٠١٦ حتى ٢٠٢٢/٢٠٢١

جدول ١: تطور أعداد خريجي مرحلة الدراسات العليا في الكلية من العام الجامعي ٢٠١٧/٢٠١٦ حتى العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢١

Academic year	Ph D	Master	Diploma
2016/2017	19	35	111
2017/2018	26	30	105
2018/2019	3	11	78
2019/2020	15	16	56
2020/2021	18	10	98
2021/2022	17	11	61



شكل توضيحي ٤:  
أعداد خريجي الدراسات العليا من العام الجامعي ٢٠١٧/٢٠١٦ حتى ٢٠٢٢/٢٠٢١

## منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية

- نظراً لرؤية كلية الصيدلة جامعة المنيا للعمل في إطار منظومي لاستقراء المستقبل والسعي للتنفيذ والمتابعة للأنشطة والعمليات المختلفة في إطار يضمن الوصول إلى مخرجات ذات جودة عالية تمكن الكلية من تحقيق وضع تنافسي بين نظيراتها في الجامعات الأخرى وكذلك التوجه العام للتخطيط الإستراتيجي بمؤسسات التعليم العالي بمصر بالإضافة إلى تحقيق متطلبات الاعتماد الأكاديمي والمؤسسي للكلية، كان من الأهمية بمكان إعداد خطة استراتيجية تمثل التوجه المستقبلي للكلية خلال السنوات الثلاث القادمة.
- تمثل الخطة الإستراتيجية خارطة الطريق التي تقود الكلية إلى ما تطمح في الوصول إليه وما يحقق رؤيتها المستقبلية وأهدافها العامة انطلاقاً من وضعها الحالي ومن خلال تعزيز نقاط القوة والاستغلال الأمثل للفرص المتاحة من جهة، والتغلب على نقاط الضعف ومواجهة التهديدات من جهة أخرى. هذا يؤكد أن الكلية تتحرك في الاتجاه الصحيح.
- وقد اعتمدت كلية الصيدلة بجامعة المنيا في بناء خطتها الاستراتيجية على منهجية التحليل البيئي لتحقيق رؤية ورسالة الكلية وغاياتها الاستراتيجية في علاقتها بالبيئة وسوق العمل واحتياجات التنمية المجتمعية وحركة المستجدات في التعليم الصيدلي على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي. وذلك عن طريق استخدام المنهج المنظومي والذي يعتمد على تحليل المنظومة إلى مكوناتها الرئيسية وفحص كل مكون على حدة في ضوء الوظائف والمهام التي يقوم بها كل مكون كما يتم تقييم إمكانات وقدرات كل مكون من خلال سماته وصفاته المادية وبنيته وتركيبه الهيكلي.
- وتشمل الخطة الاستراتيجية ثلاثة محاور رئيسية

١. المحور الاول: دراسة وتحليل الوضع الراهن
٢. المحور الثاني: تحديد الغايات الإستراتيجية
٣. المحور الثالث: الأنشطة والأعمال التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف.

- وتعتمد المؤسسة على مجموعه من الإجراءات التي تمثل في مجملها منهجية الخطة للأعوام ٢٠٢٢-٢٠٢٥.

## إجراءات إعداد الخطة

المرحلة	المهام أو الأنشطة
الأولي: الإعداد لأعمال التخطيط الاستراتيجي	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ تكوين فريق التخطيط الاستراتيجي للكلية.</li> <li>▪ تحديد الأطراف ذات العلاقة (المستفيدين) وهي الأطراف التي سوف تشارك في الخطة الاستراتيجية مثل الطلاب وأعضاء هيئة التدريس وسوق العمل والمجتمع المحلي</li> <li>▪ تحديد المنهجية والأدوات.</li> <li>▪ تحديد المرجعيات الأساسية للخطة.</li> <li>▪ مراجعة وتحديد رؤية ورسالة وقيم الكلية.</li> </ul>
الثانية: دراسة الوضع الراهن وجمع البيانات	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ دراسة وتقييم الوضع الراهن للكلية</li> <li>▪ - 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 .</li> </ul>
الثالثة: التحليل البيئي ودراسة الفجوة	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ استخدام طريقة التحليل الرباعي <b>SWOT Analysis</b> لتحديد نقاط القوة والضعف وكذلك لتحديد الفرص والتهديدات في محيط عمل المؤسسة.</li> <li>▪ تحديد الفجوة بين الوضع الراهن والوضع المأمول الذي تسعى الكلية إليه وذلك من خلال قياس الإمكانيات المتاحة وما هو مطلوب لتحقيق الأهداف.</li> </ul>
الرابعة: صياغة مبدئية للخطة الاستراتيجية	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ تحديد التهديدات والمخاطر وكيفية التغلب عليها.</li> <li>▪ توحيد المفاهيم وتركيز الجهود حول تحقيق الأهداف ووضع الأولويات.</li> <li>▪ تحديد وصياغة الأهداف الاستراتيجية وتليها الأنشطة اللازمة لتحقيقها.</li> <li>▪ وضع الخطة التنفيذية لتطبيق الخطة الاستراتيجية</li> <li>▪ وضع صياغة مبدئية للخطة الاستراتيجية.</li> </ul>
الخامسة: المراجعة والاعتماد	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ عرض الأهداف والأنشطة المختلفة على الأطراف الداخلية بالكلية وأيضا على المستفيدين وأرباب العمل.</li> <li>▪ وضع صياغة نهائية للخطة شاملة آليات التنفيذ وآليات مراقبة وتقييم الخطة الاستراتيجية.</li> <li>▪ عرض الخطة على مجالس الأقسام المختلفة ومجلس الكلية لاعتمادها.</li> </ul>

## المرجعيات الأساسية للخطة الاستراتيجية

- الخطة الاستراتيجية لجامعة المنيا
- رؤية مصر ٢٠٣٠
- معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد
- سياسات الدولة في مجال التعليم العالي والخطط القومية للتنمية المستدامة
- تقارير المراجعة الخارجية للبرامج المختلفة بالكلية
- الدراسة الذاتية السابقة للكلية
- مشاركة المستفيدين
- تقارير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد
- تقارير متابعة تنفيذ الخطة الاستراتيجية السابقة

## قائمة المستفيدين

- جامعة المنيا والوحدات المركزية التابعة لها.
- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملون بالكلية.
- الطلاب وأولياء الأمور والخريجين.
- منظمات أرباب العمل الصيدلي المختلفة.
- المجتمع المحلي لمحافظة المنيا.
- وزارة التعليم العالي.
- وزارة الصحة والمراكز التابعة لها
- الجهات الرقابية للمستحضرات الصيدلانية

## القيم

١. **الإتقان:** تؤمن الكلية بأن الإتقان في العمل هو مفتاح تطوير الكفاءات وتحقيق الثقة. فبالنسبة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، يعني الإتقان إعداد خريج مؤهل ومتخصص قادر على المنافسة في سوق العمل. وبالنسبة للجهاز الإداري، يعني الإتقان تقديم خدمات متميزة تدعم جميع أنشطة الكلية وتسهم في بناء سمعة طيبة لدى المجتمع.
٢. **التميز والريادة:** تسعى الكلية جاهدة للحفاظ على مكانتها في الصدارة بين كليات الصيدلة على المستويين المحلي والإقليمي، وذلك من خلال التميز والابتكار في جميع جوانب عملها، ومواكبة التغيرات العالمية المستمرة.
٣. **التعاون والاحترام المتبادل:** تولي الكلية أهمية قصوى لرضا واحترام جميع المتعاملين معها، مع مراعاة التنوع الثقافي والاجتماعي. كما تحرص على تبادل الخبرات في مجال التعليم الإلكتروني، وتطوير بنوك الأسئلة والامتحانات الإلكترونية، وتعزيز الشراكة مع الجامعات الأخرى ومؤسسات المجتمع المحلي.
٤. **العمل بروح الفريق الواحد:** تسعى الكلية إلى توحيد جهود جميع أفرادها، من قيادات أكاديمية وإدارية، وأعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة، والطلاب، والإداريين، والفنيين، والعمال، وغيرهم، من خلال العمل كفريق واحد متكامل. يهدف هذا التوجه إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية للكلية بكفاءة وفعالية، وتعزيز مكانتها المرموقة بين الكليات المنافسة.
٥. **الولاء والانتماء:** يعتبر الانتماء للكلية محرکًا أساسيًا للعبء والإخلاص في العمل لدى جميع أفراد المجتمع الجامعي. فعندما يشعر الأفراد بالانتماء إلى مؤسستهم، فإنهم يصبحون أكثر استعدادًا لبذل قصارى

- جهدهم لتحقيق أهدافها. كما أن الانتماء يعزز الإحساس بالمسؤولية المشتركة، ويشجع على التعاون والتكاتف بين جميع أفراد المجتمع الجامعي.
٦. **النزاهة والشفافية:** تلتزم الكلية بتحقيق أعلى معايير الشفافية والنزاهة في جميع معاملاتها، وذلك من خلال تطبيق التحول الرقمي على جميع العمليات المالية، وتجنب أي ممارسات مشبوهة، وضمان وضوح التشريعات والقرارات والإجراءات لجميع المعنيين.
٧. **العدالة والأمانة والحيادية:** حيث تتخذ الكلية جميع قراراتها بموضوعية تامة، استناداً إلى التشريعات القانونية واللوائح الحاكمة، وتجنباً لأي تأثير للأهواء الشخصية في التعامل مع جميع المعنيين داخل وخارج الكلية.
٨. **خدمة المجتمع المحيط:** تعتبر القوافل الطبية نموذجاً مثالياً للمبادرة المجتمعية التي تتبناها الكلية، حيث تساهم هذه القوافل في توفير الرعاية الصحية للمناطق النائية والمحرومة، والتخفيف عن كاهل المرضى المحتاجين.

# الفصل الثاني

## التحليل البيئي

## مقدمة

يشمل التحليل البيئي دراسة البيئة الداخلية والخارجية لكلية طبعا لمعايير اعتماد مؤسسات التعليم العالي. وذلك لتحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات باستخدام طريقة التحليل الرباعي (SWOT Analysis). وقد تم جمع البيانات عن طريق عقد اجتماعات مع المستفيدين وأرباب العمل وجلسات عصف ذهني واستمارات استقصاء للفئات المستهدفة المختلفة. وقد أسفر ذلك عن صياغة الرؤية والرسالة والغايات والأهداف التنفيذية لتحقيق رسالة الكلية. بعد ذلك تم إعادة عرضها على الأطراف المختلفة.

## إجراءات دراسة التحليل البيئي

### ➤ الأدوات والأساليب والمنهجيات المستخدمة:

#### 1- طرق جمع البيانات

- ورش العمل وحلقات النقاش 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 المحلي
- الدراسات التي تجريها الكلية لتقييم وضعها الراهن مثل الدراسة الذاتية للكلية والتقارير السنوية وتقارير الزيارات الميدانية والمتابعة وتقارير المراجعين الخارجيين لبرامج الكلية.

#### 2- أدوات تحليل البيانات

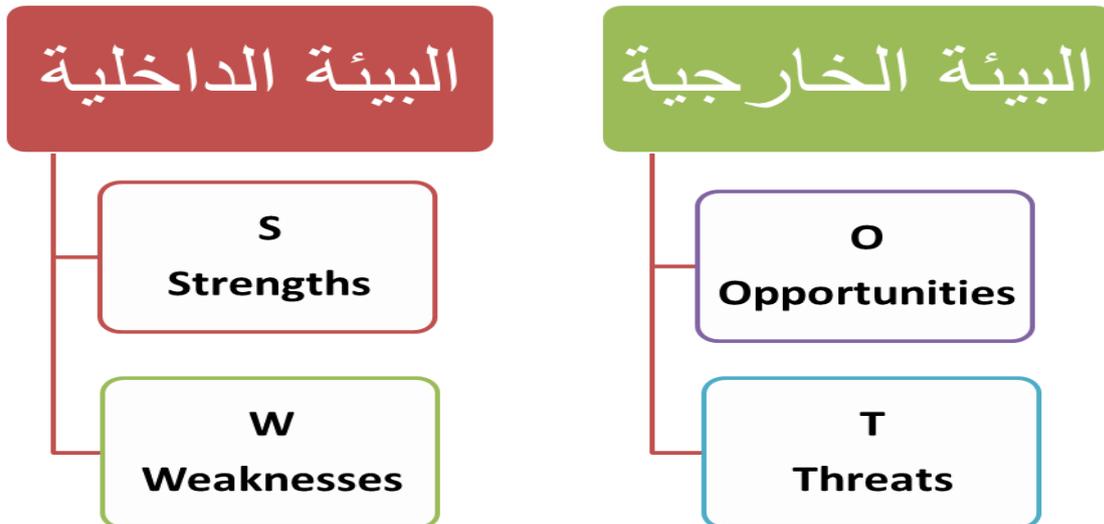
تعتمد دراسات الخطة الاستراتيجية على مجموعة من المناهج والأدوات التحليلية كما يلي:

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

#### 3- المنهجية المستخدمة لتحليل الوضع الراهن

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

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



## محتويات 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 على المعايير التي وضعتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم و الاعتماد طبقاً للدليل الصادر عن الهيئة في يوليو ٢٠١٥ لاعتماد مؤسسات التعليم العالي وتشمل العوامل التي استند عليها التحليل، علي المعايير الخمسة المرتبطة بالقدرة المؤسسية والمعايير السبعة الأخرى المرتبطة بالفاعلية التعليمية وذلك علي النحو التالي:

أولاً: القدرة المؤسسية	ثانياً: الفاعلية التعليمية
١. التخطيط الاستراتيجي	١. الطلاب والخريجون
٢. القيادة والحوكمة	٢. المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية
٣. الجهاز الإداري	٣. التدريس والتعلم
٤. الموارد المالية والمادية	٤. أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
٥. المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	٥. البحث العلمي والأنشطة العلمية
	٦. الدراسات العليا
	٧. إدارة الجودة والتطوير

## تحليل البيئة الداخلية

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
	التخطيط الاستراتيجي	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ الاعتماد الأكاديمي السابق لكلية الصيدلة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.</li> <li>■ توجد خطة استراتيجية معتمدة لكلية وتحتوي على الرؤية والرسالة.</li> <li>■ توجد سياسات معلنة للتعليم والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والسياسات المالية، والإدارية.</li> <li>■ الكلية لها وضع تنافسي مميز.</li> <li>■ تساهم خطط التطوير بنسبة كبيرة في الوضع التنافسي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ عدم كفاية الإعلان للرؤية والرسالة مع الاحتياج الى تطبيق آلية مراجعتهم.</li> <li>■ ندرة الإعلان عن سياسات المؤسسة في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.</li> <li>■ عدم كفاية مشاركة الأطراف الخارجية مثل مؤسسات المجتمع المدني وأولياء الأمور ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي في استبيانات التحليل البيئي.</li> <li>■ ندرة الدراسات لقياس احتياجات سوق العمل</li> </ul>
القدرة المؤسسية	القيادة والحوكمة	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ توجد آلية لاختيار القيادات الأكاديمية والإدارية.</li> <li>■ تبنى الكلية الأسلوب الديمقراطي في الإدارة.</li> <li>■ تمثل الأطراف المجتمعية في المجالس الحاكمة.</li> <li>■ التزام المؤسسة بالممارسات حسب اللوائح والقوانين المعتمدة.</li> <li>■ رضا العاملين بنسبة عالية عن أداء القيادات.</li> <li>■ مشاركة الطلاب في أعمال الجودة ومجلس الكلية ووضع الجداول الدراسية وجدول الامتحانات.</li> <li>■ توجد خطة تدريب للقيادات الأكاديمية والإدارية.</li> <li>■ يوجد تحديد المسؤوليات والتوصيف الوظيفي.</li> <li>■ وجود تسهيلات لاستخدام شبكة الإنترنت وقواعد البيانات.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ قلة عدد الإداريين أدى إلى عدم الاعتماد بصفة مرضية على التوصيف الوظيفي لتوزيع العاملين على الإدارات المختلفة</li> <li>■ عدم مراجعة معايير اختيار القيادات الإدارية بشكل دوري.</li> <li>■ التأخر في التقدم لتجديد الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.</li> <li>■ عدم تطبيق الخطة التدريبية بشكل مرضى.</li> </ul>

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ وجود لجنة لحماية حقوق الملكية الفكرية.</li> <li>▪ يوجد آلية للشكاوى والتظلمات والرد عليها.</li> <li>▪ وجود إرشادات عن حقوق الملكية الفكرية بالمكتبة وقاعات الإنترنت وقاعات المحاضرات.</li> <li>▪ يوجد موقع إلكتروني بالمؤسسة تُنشر فيه أنشطة وأخبار الكلية.</li> <li>▪ توجد أنشطة للتوعية 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.</li> <li>▪ وجود معايير شفافة لقبول طلاب الدراسات العليا</li> <li>▪ يوجد إعلان عن الأنشطة الطلابية وجداول الامتحانات والدروس العلمية وعرضها على الطلاب قبل اعتمادها.</li> <li>▪ توجد آليات لضمان العدالة في الامتحانات والإشراف على الرسائل العلمية.</li> <li>▪ وجود لجنة لأخلاقيات البحث العلمي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ضعف الوعي بإجراءات وآليات حقوق الملكية الفكرية.</li> <li>▪ عدم وجود دراسة عن مدى التزام المؤسسة بحقوق الملكية الفكرية.</li> <li>▪ ضعف تفعيل لجنة أخلاقيات البحث العلمي.</li> <li>▪ عدم وجود آلية لتطبيق أخلاقيات المهنة.</li> <li>▪ قلة التوعية ببعض الممارسات المعتمدة الخاصة بأخلاقيات المهنة.</li> <li>▪ عدم وجود آليات واضحة في المراسلات داخل المؤسسة.</li> </ul>

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
	الجهاز الإداري	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ وجود وحدة للتدريب ولديها خطة معتمدة.</li> <li>▪ وجود قواعد بيانات إلكترونية (للطلاب والدراسات العليا والعاملين والاداريين وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة).</li> <li>▪ يوجد نظام لتقييم العاملين.</li> <li>▪ يوجد آلية لتقييم الرضا الوظيفي للعاملين.</li> <li>▪ اتخاذ إجراءات لتلائم التوصيف الوظيفي للعمل المكلف به (مثل دورات تدريبية).</li> <li>▪ يوجد هيكل تنظيمي معتمد ومُحدث ومنشور على الموقع الإلكتروني.</li> <li>▪ وجود وحدات مثل وحدة الخريجين، وحدة التوظيف، وحدة الأزمات والكوارث، وحدة خدمة المجتمع وتنمية البيئة، وحدة القياس والتقويم، وحدة التدريب.</li> <li>▪ يوجد توصيف وظيفي مُعتمد ومُعلن يشمل المهام والمسئوليات</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ قلة تنفيذ الدورات التدريبية المعتمدة وعدم كفاية طرق قياس مردود التدريب.</li> <li>▪ يوجد نقص في بعض التخصصات الفنية مثل فني المعامل.</li> <li>▪ قلة التحفيز المادي والمعنوي للإداريين.</li> <li>▪ عدم كفاية طرق تقييم كفاءة إدارة الكلية.</li> <li>▪ يوجد تداخل في المسئوليات بين عدد من الإدارات مثل إدارة شؤون أعضاء هيئة التدريس وإدارة شؤون العاملين.</li> <li>▪ عدم كفاية الإعلان عن اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية</li> </ul>

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
	الموارد المالية والمادية	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ وجود مردود مالي من قبل برنامج الصيدلة الإكلينيكية بالكلية.</li> <li>▪ وجود عدد كافي من المباني لممارسة أنشطة الكلية.</li> <li>▪ وجود عدد من القاعات والمدرجات والمعامل المُجهزة مناسبة لأنشطة الكلية.</li> <li>▪ وجود عدد (٢) قاعة إنترنت مجانية للطلاب.</li> <li>▪ وجود قاعة للاستذكار الهادئ لطلاب الكلية.</li> <li>▪ وجود وحدة علاجية لخدمة الطلاب تشمل " عيادة طبية وصيدلية وعبادة أسنان".</li> <li>▪ تناسب الطاقة الاستيعابية للمدرجات والمعامل والقاعات للطلاب مع معايير الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد.</li> <li>▪ وجود نظام محدد لتوزيع الميزانية.</li> <li>▪ وجود تجهيزات الأمن، والسلامة بالمعامل، والمدرجات، وخلافه.</li> <li>▪ تناسب وتميز المساحات الخضراء ووجود أماكن لممارسة الأنشطة الطلابية وأماكن لجلوس الطلاب.</li> <li>▪ تميز المرافق الصحية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ عدم كفاية ميزانية البحث العلمي.</li> <li>▪ تجهيزات مخازن الكيماويات غير كافية.</li> <li>▪ عدم تفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص.</li> <li>▪ عدم كفاية الفنيين بالمعامل والعمالة المساعدة.</li> <li>▪ إجراءات الأمن والسلامة في القاعات الدراسية تحتاج لمزيد من التحديث.</li> <li>▪ عدم وجود مصدر كهرباء دائم عند الطوارئ.</li> </ul>

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
	المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ وجود خطة سنوية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.</li> <li>▪ وجود وحدة إدارة لخدمة المجتمع مدرجة في الهيكل التنظيمي للكلية</li> <li>▪ وجود وحدات تخدم المجتمع مثل: مركز المعلومات الدوائية ووحدة لتوظيف الخريجين</li> <li>▪ وجود بروتوكولات تعاون ومعهد الاورام</li> <li>▪ تفعيل بروتوكول التعاون بجامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا</li> <li>▪ وجود رابطة لخريجي الكلية معتمدة.</li> <li>▪ وجود مجلس استشاري للكلية يضم مجموعة من الخبراء وأرباب العمل وأولياء الأمور.</li> <li>▪ تقوم الكلية بعمل قوافل طبية.</li> <li>▪ وجود وحدة لإدارة الأزمات والكوارث</li> <li>▪ وجود تسهيلات تعاون ملائمة لضمان الأمن والسلامة للأنشطة.</li> <li>▪ وجود اتفاقية للتخلص من النفايات مع المستشفى الجامعي.</li> <li>▪ تقدم الجمعية العلمية لطلاب الصيدلة بالكلية بأنشطة تخدم المجتمع.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ عدم كفاية الآليات المتبعة لمتابعة الخريجين في سوق العمل.</li> <li>▪ قلة استجابة ومشاركة الخريجين وأرباب العمل في اعداد اللوائح الدراسية.</li> <li>▪ وحدة التوظيف ومركز المعلومات الدوائية يحتاجان لمزيد من الدعم والانشطة.</li> <li>▪ ندرة الانتظام في تنظيم يوم التوظيف.</li> </ul>

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
الفاعلية التعليمية	الطلاب والخريجون	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ وجود سياسات مُعلنة للقبول والتحويل.</li> <li>▪ وجود دليل للطالب مُعلن ومعتمد يتيح للطالب كافة المعلومات عن المؤسسة وكذلك نظم الإرشاد الأكاديمي وساعات الريادة.</li> <li>▪ وجود دليل مُعلن للإرشاد الأكاديمي.</li> <li>▪ وجود نظام للدعم الأكاديمي، والمادي، والاجتماعي، والصحي.</li> <li>▪ وجود عيادة طبية وصيدلية وعيادة أسنان مجهزين لخدمة الطلاب.</li> <li>▪ وجود آليات للتعامل مع الطلاب المتفوقين والطلاب المتعثرين.</li> <li>▪ مشاركة الطلاب في العملية البحثية داخل الكلية.</li> <li>▪ وجود آلية لجذب الطلاب الوافدين.</li> <li>▪ وجود لائحة دراسية جديدة معتمدة من مجلس الكلية تتماشى مع المعايير القياسية القومية لقطاع الصيدلة.</li> <li>▪ وجود قاعة للاستذكار الهادئ.</li> <li>▪ وجود نظام للتعليم الإلكتروني تم تفعيله أثناء جائحة كورونا.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ قلة الإعلان عن الخدمات والأنشطة التي تقدمها الكلية للطلاب.</li> <li>▪ لا يوجد نظام التعليم الصيدلي المستمر.</li> <li>▪ وحدة الخريجين تحتاج إلى مزيد من تفعيل.</li> <li>▪ نظام التعليم الإلكتروني والتعليم الذاتي يحتاجان لمزيد من التحديث.</li> <li>▪ عدم فعالية وحدة التوظيف بالكلية.</li> <li>▪ عدم وجود دراسة لحاجة سوق العمل بالمؤسسة.</li> <li>▪ قلة الطلاب الوافدين.</li> </ul>
المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ تتبنى الكلية المعايير الأكاديمية القياسية لقطاع الصيدلة (NARS).</li> <li>▪ وجود برنامج الصيدلة الإكلينيكية بنظام الساعات المعتمدة يتوافق مع المعايير القومية.</li> <li>▪ تتوافق البرامج الصيدلية مع رسالة الكلية.</li> <li>▪ وجود لائحة جديدة للكلية معتمدة من مجلس الكلية تتوافق مع المعايير القومية القياسية لقطاع الصيدلة.</li> <li>▪ وجود توصيف مُعلن ومعتمد للبرامج والمقررات بالكلية.</li> <li>▪ جميع الامتحانات إلكترونية.</li> <li>▪ وجود وحدة القياس والتقييم.</li> <li>▪ وجود مكتبة مجهزة ومصادر أخرى للتعليم مثل قاعات الإنترنت</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ عدم كفاية تدريب الطلاب على الامتحانات التكوينية.</li> <li>▪ استراتيجيات تقييم التعليم تحتاج لمزيد من المراجعة.</li> </ul>

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
	التدريس والتعلم	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ وجود استراتيجية معتمدة للتعليم والتعلم شارك في إعدادها الطلاب والخريجون وأعضاء هيئة التدريس والأطراف المجتمعية.</li> <li>▪ مشاركة الطلاب في العملية البحثية.</li> <li>▪ وجود سياسة للتعامل مع مشاكل التعليم المختلفة مثل الكثافة العددية.</li> <li>▪ وجود آلية للتعامل مع العجز والزيادة في أعداد أعضاء هيئة التدريس.</li> <li>▪ تمثيل الطلاب في اللجان المعنية بقضية التعليم والتعلم مثل ضمان الجودة ومجلس الكلية.</li> <li>▪ وجود تدريب ميداني للطلاب كما توجد وحدة لتدريب طلاب الصيدلة الإكلينيكية بالمستشفى الجامعي.</li> <li>▪ وجود آلية لتقييم التدريب الميداني للطلاب.</li> <li>▪ وجود ملفات للمقررات بالأقسام العلمية.</li> <li>▪ وجود آلية لقياس رضا الطلاب وأخذ التغذية الراجعة.</li> <li>▪ وجود آلية لتظلمات الطلاب من الامتحانات.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ قلة عدد مراجع بمكتبة الكلية مما يعوق استعارتها.</li> <li>▪ ضعف مشاركة الطلاب في الاستبيانات الخاصة بمقررات بالكلية.</li> <li>▪ عدم تمثيل الطلاب في اللجان المعنية بقضية التعليم والتعلم مثل لجنة التعليم والطلاب.</li> </ul>

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ملاءمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس مع المقررات التي يقومون بتدريسها.</li> <li>▪ تناسب عدد أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب (٢٧:١) مع المعايير الدولية.</li> <li>▪ وجود خطة خمسية لتعيين معاوني أعضاء هيئة التدريس.</li> <li>▪ تقوم الكلية بدراسة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس. كذلك وجود خطة سنوية لتدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.</li> <li>▪ إلزام أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم باجتياز ست دورات تدريبية بمركز تنمية القدرات ومركز تكنولوجيا المعلومات (ITC and FLDC) كشرط للترقية.</li> <li>▪ وجود آلية معتمدة لمتابعة أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية.</li> <li>▪ وجود إدارة لشئون أعضاء هيئة التدريس.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ وجود نقص في أعداد هيئة التدريس بقسم الصيدلة الإكلينيكية على رأس العمل.</li> <li>▪ عدم تنفيذ بعض الدورات التدريبية المدرجة بالخطة الخاصة بأعضاء هيئة التدريس في مواعيدها.</li> <li>▪ عدم وجود تقييم فعلي لأثر التدريب.</li> <li>▪ عدم رضا أعضاء هيئة التدريس على ما ينفق على البحث العلمي.</li> </ul>

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
	البحث العلمي والأنشطة العلمية	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ وجود خطة بحثية خمسية بالأقسام</li> <li>▪ تراجع دورياً ويتم تسجيل نقاط البحث لدرجات الماجستير والدكتوراه في إطارها.</li> <li>▪ التميز في النشر العلمي الدولي بالتعاون مع جهات أجنبية.</li> <li>▪ جزء كبير من الأبحاث المنشورة بالمؤسسة تتم بين تخصصات مختلفة بالداخل والخارج.</li> <li>▪ توجد آلية لتنفيذ ومتابعة الخطة البحثية.</li> <li>▪ وجود أعضاء هيئة تدريس مؤهلة للبحث العلمي بمدارس علمية متميزة بالخارج.</li> <li>▪ وجود أجهزة علمية حديثة.</li> <li>▪ وجود قواعد بيانات عالمية مفعلة من خلال بنك المعرفة المصري (EKB).</li> <li>▪ وجود لجنة لأخلاقيات البحث العلمي.</li> <li>▪ تتخذ الجامعة إجراءات لتشجيع البحث العلمي مثل: جوائز النشر العلمي الدولي ودعم حضور المؤتمرات العلمية والدولية ودعم المهمات العلمية.</li> <li>▪ تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لتنمية مهاراتهم البحثية.</li> <li>▪ وجود دخل ذاتي مناسب لدعم العملية البحثية (برنامج الصيدلة الإكلينيكية).</li> <li>▪ وجود مجلة علمية يتم نشرها من قبل الكلية بدعم من بنك المعرفة المصري من خلال أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ عدم عقد مؤتمر علمي بالكلية.</li> <li>▪ قلة التعاون مع الجهات الخدمية بالمجتمع.</li> <li>▪ قلة الأبحاث التي تخدم المجتمع والأبحاث التطبيقية.</li> <li>▪ قلة مساهمة مؤسسات القطاع الخاص لدعم البحث العلمي.</li> <li>▪ قلة أجهزة القياسات الحديثة وعدم وجود صيانة دورية.</li> <li>▪ عدم وجود آلية بالكلية لتحفيز الأبحاث العلمية البينية.</li> </ul>

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
	الدراسات العليا	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ يوجد برامج علمية متنوعة بالدراسات العليا وتفعيل برنامج التكنولوجيا الحيوية الصيدلانية.</li> <li>▪ يوجد عدد من الخريجين بالدرجات العلمية المختلفة.</li> <li>▪ وجود معايير معتمدة للقبول والحصول على درجات الماجستير والدكتوراه والدبلوم.</li> <li>▪ وجود دليل للدراسات العليا.</li> <li>▪ ملائمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس لموضوعات الدرجات العلمية التي تمنحها الكلية.</li> <li>▪ وجود مزرعة بحثية لخدمة العملية التعليمية بالدراسات العليا.</li> <li>▪ وجود آلية لتقييم الدراسات العليا.</li> <li>▪ وجود آلية لتظلم الطلاب من نتائج الامتحانات.</li> <li>▪ تنوع فئات طلاب الدراسات العليا بين معاوني أعضاء هيئة التدريس بالكلية ومعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة أخرى وكذلك صيادلة حكوميين.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ عدم وجود لائحة للدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة.</li> <li>▪ قلة عدد الطلاب الوافدين.</li> <li>▪ قلة عدد الطلاب المسجلين ببعض درجات الدبلوم المدرجة باللائحة.</li> <li>▪ ندرة الفنيين المتخصصين في تشغيل بعض الأجهزة العلمية الحديثة.</li> <li>▪ عدم وجود آلية للتغذية الراجعة عن المحتوى العلمي لبعض المقررات.</li> </ul>
	إدارة الجودة والتطوير	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ توجد وحدة لضمان الجودة ذات هيكل إداري محدد ولائحة موثقة ومعتمدة.</li> <li>▪ توجد آلية معتمدة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.</li> <li>▪ توجد آلية معتمدة للمراجعة الداخلية والتقييم المستمر لأداء الكلية.</li> <li>▪ توجد آلية لتقويم العملية التعليمية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ الممارسات المتبعة للتحسين والتطوير في الفاعلية التعليمية غير كافية.</li> <li>▪ عدم كفاية الاهتمام بالتغذية الراجعة واتخاذ الإجراءات التصحيحية.</li> </ul>

## تحليل البيئة الخارجية

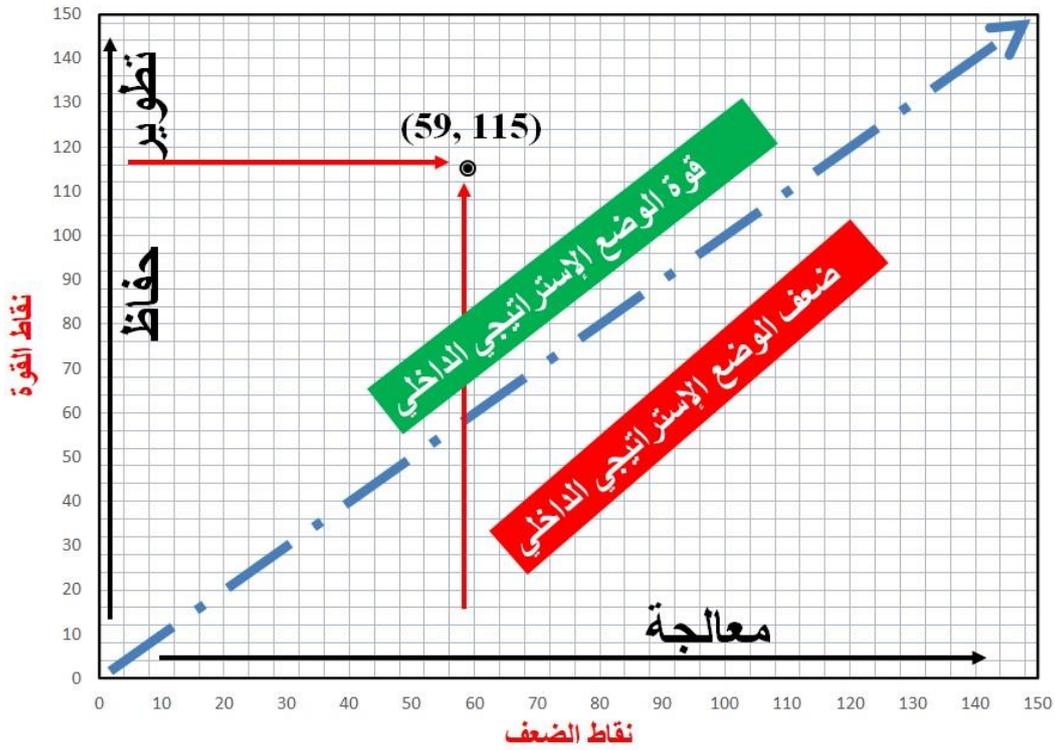
المعيار	الفرص	التحديات
التخطيط الاستراتيجي	<ul style="list-style-type: none"> <li>التعليم مشروع قومي مصري من جانب الدولة (رؤية مصر ٢٠٣٠).</li> <li>احتياج سوق العمل لخريجي الكلية.</li> <li>وجود خطة استراتيجية لجامعة المنيا.</li> <li>وجود شبكة المعلومات الخاصة بالمجلس الأعلى للجامعات.</li> <li>مشاركة مؤسسات خارجية في أنشطة الكلية.</li> <li>وجود مشروعات قومية وبحثية تقدمها وزارة التعليم العالي وأكاديمية البحث العلمي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>التغيرات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والبيئية مثل جائحة كورونا.</li> <li>التطور الهائل في وسائل التكنولوجيا والمعلومات.</li> <li>وجود كليات صيدلة خاصة (جامعة دراية وجامعة المنيا الأهلية) داخل محافظه المنيا.</li> </ul>
القيادة والحوكمة	<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود قانون تنظيم الجامعات.</li> <li>وجود نظم حاكمة لتعيين القيادات الأكاديمية والإدارية.</li> <li>توافر حزم من البرامج التدريبية للقيادات التي تقدمها الجامعة.</li> <li>وجود مرونة في عقد بروتوكولات التعاون مع جهات خارج الكلية.</li> <li>وجود قوانين تحمي حقوق الملكية الفكرية.</li> <li>وجود لجنة تظلمات بالجامعة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>مركزية الإدارة وعدم ملاءمة بعض اللوائح والقرارات لظروف العمل بالكلية.</li> <li>قلة وعي المجتمع بحقوق الملكية الفكرية.</li> </ul>
الجهاز الاداري	<ul style="list-style-type: none"> <li>توافق الهيكل التنظيمي للكلية مع الهيكل التنظيمي للجامعة.</li> <li>وجود مراكز تخدم الكلية مثل مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومركز تكنولوجيا المعلومات.</li> <li>وجود بعض الدورات التدريبية للعاملين وأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا.</li> <li>تنظم الجامعة بعض الدورات التدريبية للعاملين وأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا من جهات خارجية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدم تمثيل بعض الإدارات في الهيكل التنظيمي.</li> <li>استحداث بعض اللوائح والقوانين التي تؤثر على أداء العاملين.</li> <li>الإجازات الإلزامية للعاملين مما يهدد سير العمل.</li> <li>بلوغ سن التقاعد لعدد من العاملين وعدم وجود تعيينات جديدة.</li> </ul>
الموارد المالية والمادية	<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود شراكة مع شركات أدوية وجامعات أخرى.</li> <li>وجود صناديق لدعم البحث العلمي مثل هيئة تمويل العلوم والتكنولوجيا والابتكار وصندوق نقابة الصيادلة.</li> <li>منح مقدمة من الدولة ومن دول خارجية للبحث العلمي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود بعض الاجراءات التي تعطل الشراكة مع المؤسسات الخارجية.</li> <li>وجود نقص في العمالة الفنية لبعض الأجهزة الدقيقة.</li> <li>صعوبة اجراءات اعتماد اللوائح المالية للوحدات ذات الطابع الخاص.</li> <li>عدم قدرة الكلية على التحكم في أعداد الطلاب المقبولين في برنامج الصيدلة الاكلينيكية.</li> </ul>
المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	<ul style="list-style-type: none"> <li>الاشتراك في اتفاقيات وبروتوكولات مع بعض الهيئات الدولية والمحلية.</li> <li>تعاون العديد من المؤسسات والهيئات في المجتمع المحيط في دعم أنشطة الكلية المختلفة مثل تدريب الطلاب والخريجين وعقد المؤتمرات</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>التغيرات الاجتماعية والاقتصادية بالمجتمع.</li> <li>وجود كليات أخرى للصيدلة في محيط محافظة المنيا.</li> <li>التحول من نظام تكليف الصيادلة إلى نظام</li> </ul>

المعيار	الفرص	التحديات
	<ul style="list-style-type: none"> <li>والندوات وورش العمل المختلفة.</li> <li>وجود فرص عمل متاحة لخريجي الكلية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>المسابقات حسب الاحتياجات.</li> </ul>
الطلاب والخريجون	<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود تسهيلات مقدمة من الجامعة للأنشطة والرعاية الطلابية مثل المطاعم المركزية والملاعب والصالات المغطاة والمدن الجامعية.</li> <li>وجود قواعد لبيانات الخريجين بوزارة الصحة والنقابة الفرعية والنقابة العامة.</li> <li>التعاون مع مستشفى جامعة المنيا وبعض الهيئات خارج الكلية لتدريب الطلاب وتأهيلهم لسوق العمل.</li> <li>وجود فرص لتدريب الطلاب في جامعات عالمية ممولة من وزارة التعليم العالي.</li> <li>وجود سياسة من الدولة لتقليل اغتراب الطلاب.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>زيادة عدد خريجي كليات الصيدلة.</li> <li>عدم قدرة الكلية على اتخاذ قرارات في تحديد عدد المقبولين بها.</li> </ul>
المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود معايير أكاديمية قومية (NARS) مناسبة لقطاع الصيدلة.</li> <li>وجود الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.</li> <li>وجود مركز ضمان الجودة والاعتماد بالجامعة لنشر الوعي بثقافة الجودة.</li> <li>وجود خبراء بالجامعة مؤهلين في المعايير الأكاديمية.</li> <li>الاستفادة من الإمكانيات المتاحة بوحدة التعليم الإلكتروني بالجامعة ووزارة التعليم العالي.</li> <li>وجود مركز القياس والتقييم.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>التغيرات الكبيرة في استخدام التكنولوجيا في مجال الصيدلة وطرق التدريس.</li> <li>وجود برامج تعليمية مشابهة منافسة في جامعات خاصة.</li> </ul>
التدريس والتعلم	<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود شبكة الإنترنت</li> <li>وجود قواعد منظمة للقبول والتحويل والامتحانات بالجامعة.</li> <li>وجود بنك المعرفة المصري.</li> <li>وجود مركز الاختبارات الالكترونية.</li> <li>وجود برامج مثل نظام ابن الهيثم لإدارة شؤون الطلاب والفارابي لإدارة جودة التعليم والتعلم.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>الموارد المالية المخصصة لعملية التعليم غير كافية.</li> </ul>
أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا.</li> <li>وجود جوائز للمتميزين تقدمها الجامعة ووزارة التعليم العالي.</li> <li>وجود فرص متاحة من وزارة التعليم العالي مثل المهمات العلمية والمشاريع البحثية.</li> <li>تنوع المدارس العلمية التي درس بها أعضاء هيئة التدريس.</li> <li>وجود مركز تكنولوجيا المعلومات بجامعة المنيا.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>الإجازات الإلزامية مما يحرم الكلية من الكفاءات المدربة.</li> <li>عدم عودة بعض المبتعثين.</li> <li>جذب الجامعات الخاصة لأعضاء هيئة التدريس.</li> <li>التغيير المفاجئ في قوانين البعثات والتعليم العالي.</li> </ul>
البحث العلمي	<ul style="list-style-type: none"> <li>دعم بعض شركات الأدوية للأنشطة العلمية التي تنظمها الكلية.</li> <li>المشروعات البحثية التي تقدمها وزارة التعليم العالي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ضعف الميزانية المخصصة للبحث العلمي.</li> <li>النقص في بعض أجهزة القياسات الدقيقة.</li> <li>جذب أعضاء هيئة التدريس المتميزين من فرق بحثية أجنبية.</li> </ul>

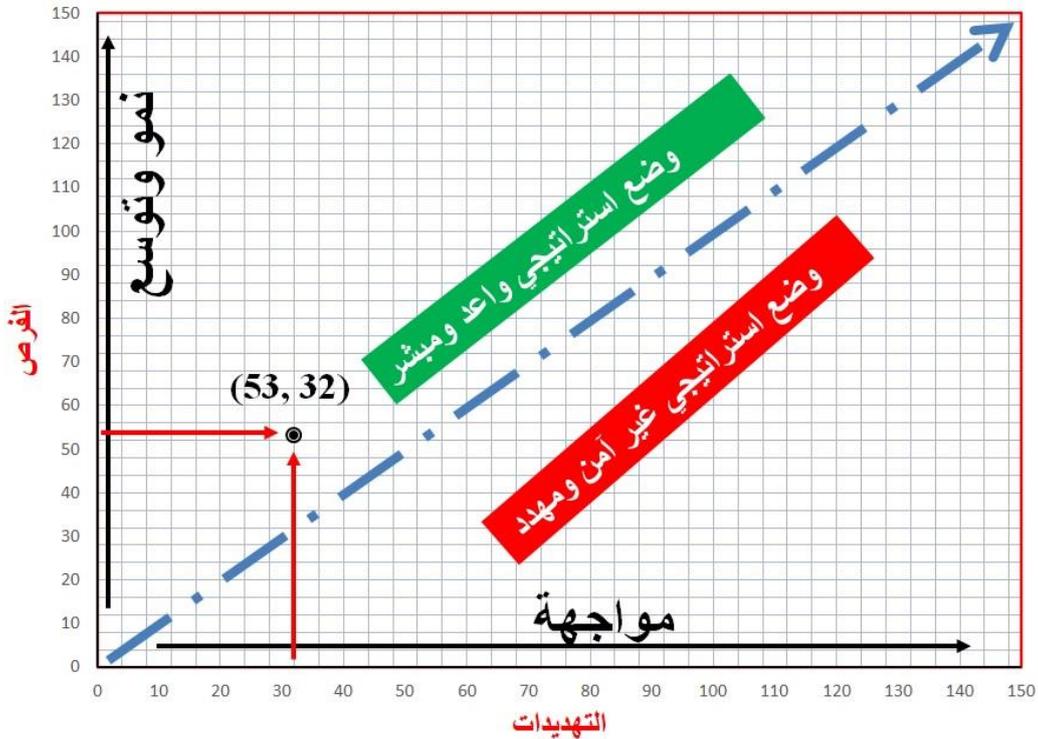
المعيار	الفرص	التحديات
والانشطة العلمية	<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود بروتوكولات تعاون بين الكلية وجامعات أخرى.</li> <li>وجود قواعد بيانات للأبحاث العلمية والمكتبة الرقمية بوزارة التعليم العالي.</li> <li>تشجيع الكلية والجامعة للنشر العلمي الدولي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ارتفاع اسعار الاجهزة العلمية والكيمواويات الخاصة بالأبحاث.</li> </ul>
الدراسات العليا	<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود بروتوكولات تعاون في الدراسات العليا مع جامعات خاصة.</li> <li>إمكانية وجود تعاون مع مؤسسات خارج الكلية في الدراسات العليا مثل وزارة الصحة والهيئة القومية للرقابة والبحوث الدوائية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تطبيق التغيير في لوائح الدراسات العليا بالجامعة بأثر رجعي.</li> <li>ارتفاع تكاليف الالتحاق بالدراسات العليا.</li> </ul>
إدارة الجودة والتطوير	<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود مركز ضمان الجودة والاعتماد بالجامعة.</li> <li>وجود الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.</li> <li>الدورات المقدمة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وإدارة المشروعات بوزارة التعليم العالي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدم وجود ميزانية خاصة لوحدة ضمان الجودة والاعتماد بالكلية.</li> </ul>

## مصفوفة عوامل البيئة الداخلية والخارجية

البيئة الخارجية		البيئة الداخلية		المعايير
تهديدات	فرص	الضعف	القوة	
٣	٦	٤	٥	التخطيط الاستراتيجي
٢	٦	١٠	١٨	القيادة والحوكمة
٤	٤	٦	٨	الجهاز الإداري
٤	٣	٦	١١	الموارد المالية والمادية
٣	٣	٤	١٢	المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة
٢	٥	٧	١١	الطلاب والخريجون
٢	٦	٢	٨	المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية
١	٥	٣	١٠	التدريس والتعلم
٤	٥	٤	٧	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
٤	٥	٦	١٢	البحث العلمي والأنشطة العلمية
٢	٢	٥	٩	الدراسات العليا
١	٣	٢	٤	إدارة الجودة والتطوير
٣٢	٥٣	٥٩	١١٥	مجموع العوامل



الوضع الاستراتيجي الداخلي بناء على عدد نقاط القوة والضعف المتحققة



الوضع الاستراتيجي الخارجي بناء على عدد نقاط الفرص والتحديات المتوقعة

## مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية (نقاط القوة والضعف)

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

- تحديد وزن نسبي 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  $\times ٤$  في حالة قدرة الكلية على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة ٩٠٪ - ١٠٠٪ وبضرب الوزن النسبي  $\times ٣$  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  $\times ٢$  في حالة قدرة الكلية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة ٩٠٪ - ١٠٠٪ وبضرب الوزن النسبي  $\times ١$  في حالة قدرة الكلية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة ٧٥٪ - ٩٠٪.
- جمع الأوزان المرجحة لكل من نقاط القوة ونقاط الضعف للوصول إلى الوزن الكلي المرجح بالنسبة للكلية، وهذا الرقم يعبر عن قدرة الكلية على التعامل مع عوامل البيئة الداخلية (كلما زاد الرقم واقترب من ٣ كانت القدرة أكبر والعكس صحيح). وذلك موضح في الجدول التالي:

### العوامل الداخلية: نقاط القوة

الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي	نقاط القوة
12	4	3	الاعتماد الأكاديمي السابق لكلية الصيدلة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
12	4	3	توجد خطة استراتيجية معتمدة لكلية وتحتوي على الرؤية والرسالة.
9	3	3	توجد سياسات معلنة للتعليم والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والسياسات المالية، والإدارية.
6	3	2	تعتبر الكلية لها وضع تنافسي مميز.
8	4	2	تناسب الطاقة الاستيعابية للمدرجات والمعامل والقاعات للطلاب مع معايير الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد.
8	4	2	وجود توصيف معلن ومعتمد للبرامج والمقررات بالكلية.
8	4	2	وجود استراتيجية معتمدة للتعليم والتعلم شارك في إعدادها الطلاب والخريجون وأعضاء هيئة التدريس والأطراف المجتمعية.
8	4	2	وجود خطة خمسية لتعيين معاوني أعضاء هيئة التدريس.
8	4	2	يوجد هيكل تنظيمي معتمد ومُحدث ومنشور على الموقع الإلكتروني.
6	3	2	يوجد توصيف وظيفي مُعتمد ومُعلن يشمل المهام والمسئوليات
6	3	2	وجود لجنة لحماية حقوق الملكية الفكرية.
8	4	2	وجود لجنة لأخلاقيات البحث العلمي.
6	3	2	توجد آلية معتمدة للمراجعة الداخلية والتقييم المستمر لأداء الكلية.
6	3	2	وجود مكتبة مجهزة ومصادر أخرى للتعليم مثل قاعات الأنترنت
4	4	1	ملاءمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس مع المقررات التي يقومون بتدريسها.
4	4	1	ملاءمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس لموضوعات الدرجات العلمية التي تمنحها الكلية.
4	4	1	وجود خطة بحثية خمسية بالأقسام تراجع دورياً ويتم تسجيل نقاط البحث لدرجات الماجستير والدكتوراه في إطارها.
3	3	1	وجود دخل ذاتي مناسب لدعم العملية البحثية (برنامج الصيدلة الإكلينيكية).

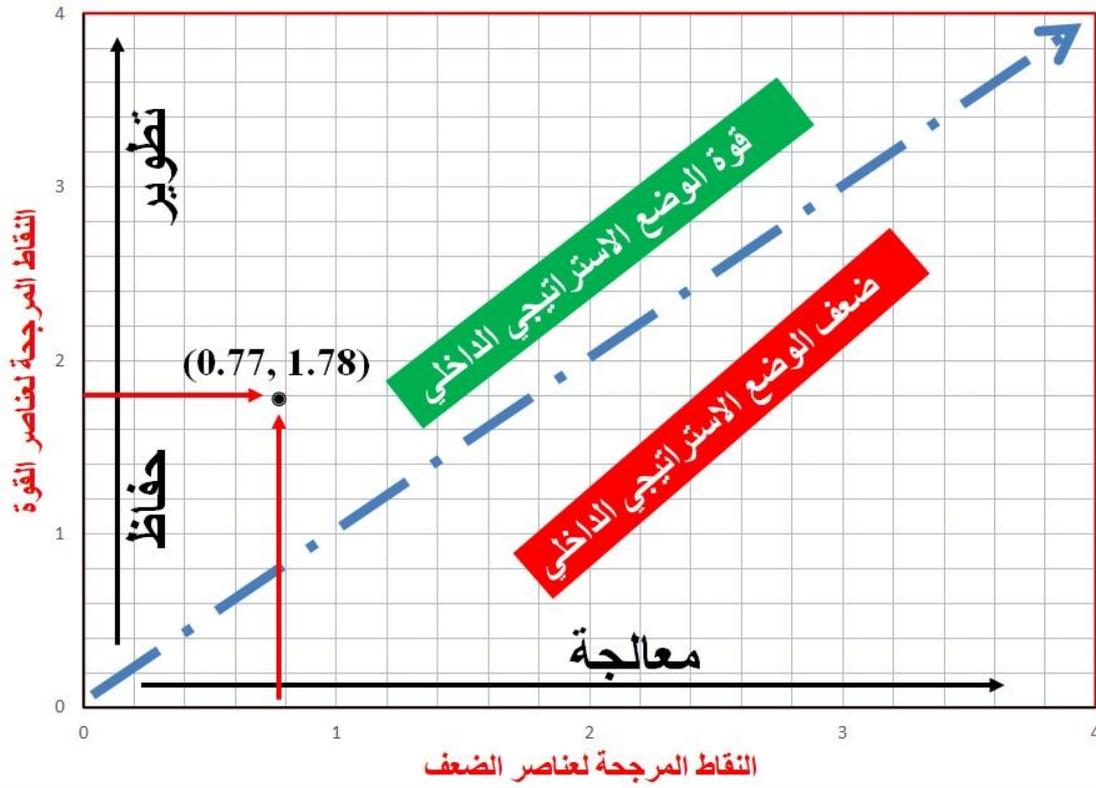
الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي	نقاط القوة
3	3	1	▪ مشاركة الطلاب في العملية البحثية داخل الكلية.
4	4	1	▪ وجود تدريب ميداني للطلاب كما توجد وحدة لتدريب طلاب الصيدلة الإكلينيكية بالمستشفى الجامعي.
4	4	1	▪ توجد وحدة لضمان الجودة ذات هيكل إداري محدد ولائحة موثقة ومعتمدة.
4	4	1	▪ التميز في النشر العلمي الدولي.
3	3	1	▪ جزء كبير من الأبحاث المنشورة بالمؤسسة تتم بين تخصصات مختلفة بالداخل والخارج.
3	3	1	▪ وجود دليل للطلاب معتمد يتيح للطلاب كافة المعلومات عن المؤسسة وكذلك نظم الإرشاد الأكاديمي وساعات الريادة.
3	3	1	▪ تناسب عدد أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب (٢٧:١) مع المعايير الدولية.
4	4	1	▪ وجود أعضاء هيئة تدريس مؤهلة للبحث العلمي بمدارس علمية متميزة بالخارج.
3	3	1	▪ وجود مجلس استشاري للكلية يضم مجموعة من الخبراء وأرباب العمل وأولياء الأمور
4	4	1	▪ تتبنى الكلية المعايير الأكاديمية القياسية لقطاع الصيدلة (NARS)
3	3	1	▪ وجود آلية لقياس رضا الطلاب وأخذ التغذية الراجعة.
4	4	1	▪ وجود برنامج الصيدلة الإكلينيكية بنظام الساعات المعتمدة يتوافق مع المعايير القومية.
3	3	1	▪ تتخذ الجامعة إجراءات لتشجيع البحث العلمي مثل: جوائز النشر العلمي الدولي ودعم حضور المؤتمرات العلمية والدولية ودعم المهمات العلمية.
4	4	1	▪ وجود قواعد بيانات عالمية مفعلة من خلال بنك المعرفة المصري (EKB).
3	3	1	▪ وجود مجلة علمية يتم نشرها من قبل الكلية بدعم من بنك المعرفة المصري من خلال أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا.
178		50	المجموع

### العوامل الداخلية: نقاط الضعف

الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي	نقاط الضعف
6	2	3	عدم كفاية الاعلان للرؤية والرسالة مع الاحتياج الى تطبيق آلية مراجعتهم.
6	2	3	ندرة الإعلان عن سياسات المؤسسة في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
6	2	3	قلة مساهمة مؤسسات القطاع الخاص لدعم البحث العلمي.
3	1	3	عدم كفاية مشاركة الأطراف الخارجية مثل مؤسسات المجتمع المدني وأولياء الأمور ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي في استبيانات التحليل البيئي.
6	2	3	عدم تفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص.
6	2	3	عدم عقد مؤتمر علمي بالكلية.
6	2	3	استراتيجيات تقييم التعليم تحتاج لمزيد من المراجعة.
4	2	2	عدم رضا أعضاء هيئة التدريس على ما ينفق على البحث العلمي
2	1	2	قلة تنفيذ الدورات التدريبية المعتمدة وعدم كفاية طرق قياس مردود التدريب.
2	1	2	قلة عدد الاداريين أدى إلى عدم الاعتماد بصفة مرضية على التوصيف الوظيفي لتوزيع العاملين على الإدارات المختلفة.
2	1	2	قلة أجهزة القياسات الحديثة وعدم وجود صيانة دورية.
2	1	2	لا يوجد نظام التعليم الصيدلي المستمر.
1	1	1	عدم كفاية طرق تقييم كفاءة إدارة الكلية.
4	2	2	يوجد نقص في بعض التخصصات الفنية مثل فني المعامل.
1	1	1	نظام التعليم الإلكتروني والتعليم الذاتي يحتاجان لمزيد من التحديث.
1	1	1	عدم وجود آلية للتغذية الراجعة عن المحتوى العلمي لبعض المقررات.
1	1	1	قلة الإعلان عن الخدمات والأنشطة التي تقدمها الكلية للطلاب.
1	1	1	عدم كفاية الإعلان عن اختيار القيادات الأكاديمية

الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي	نقاط الضعف
			والإدارية
2	2	1	عدم كفاية الآليات المتبعة لمتابعة الخريجين في سوق العمل.
1	1	1	ندرة الدراسات لقياس احتياجات سوق العمل
1	1	1	قلة التعاون مع الجهات الخدمية بالمجتمع.
1	1	1	عدم وجود دراسة عن مدى التزام المؤسسة بحقوق الملكية الفكرية.
2	2	1	عدم كفاية مشاركة الأطراف الخارجية مثل مؤسسات المجتمع المدني وأولياء الأمور ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي في استبيانات التحليل البيئي.
2	2	1	عدم كفاية ميزانية البحث العلمي.
2	2	1	وحدة التوظيف ومركز المعلومات الدوائية يحتاجان لمزيد من الدعم والانشطة.
1	1	1	قلة الأبحاث التي تخدم المجتمع والأبحاث التطبيقية.
2	2	1	الممارسات المتبعة للتحسين والتطوير في الفاعلية التعليمية غير كافية.
1	1	1	عدم فعالية وحدة التوظيف بالكلية.
1	1	1	قلة عدد بعض المراجع بمكتبة الكلية مما يعوق استعارتها.
1	1	1	قلة استجابة ومشاركة الخريجين وأرباب العمل في اعداد اللوائح الدراسية
77		50	المجموع
255		100	المجموع الكلي

بالنظر إلى نتائج مصفوفة العوامل الداخلية للكلية فنجد أن إجمالي النقاط هو "2.55" 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 بناء على النقاط المرجحة لعناصر القوة والضعف المتحققة من مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية

## مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية (الفرص والتهديدات)

### العوامل الاستراتيجية الخارجية: الفرص

الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي	الفرص
12	3	4	التعليم مشروع قومي مصري من جانب الدولة (رؤية مصر ٢٠٣٠).
12	3	4	وجود مركز ضمان الجودة والاعتماد بالجامعة.
12	3	4	وجود قواعد بيانات للأبحاث العلمية والمكتبة الرقمية بوزارة التعليم العالي.
9	3	3	وجود خطة استراتيجية لجامعة المنيا.
9	3	3	وجود مرونة في عقد بروتوكولات التعاون مع جهات خارج الكلية
6	3	2	وجود قوانين تحمي حقوق الملكية الفكرية.
6	3	2	وجود مراكز تخدم الكلية مثل مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومركز تكنولوجيا المعلومات.
6	3	2	الإشتراك في اتفاقيات وبروتوكولات مع بعض الهيئات الدولية والمحلية.
6	3	2	وجود فرص عمل متاحة لخريجي الكلية
6	3	2	وجود تسهيلات مقدمة من الجامعة للأنشطة والرعاية الطلابية مثل المطاعم المركزية والملاعب والصالات المغطاة والمدن الجامعية.
6	3	2	التعاون مع مستشفى جامعة المنيا وبعض الهيئات خارج الكلية لتدريب الطلاب وتأهيلهم لسوق العمل.
6	3	2	المشروعات البحثية التي تقدمها وزارة التعليم العالي.
6	3	2	وجود معايير أكاديمية قومية (NARS) مناسبة لقطاع الصيدلة.
6	3	2	وجود مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا.

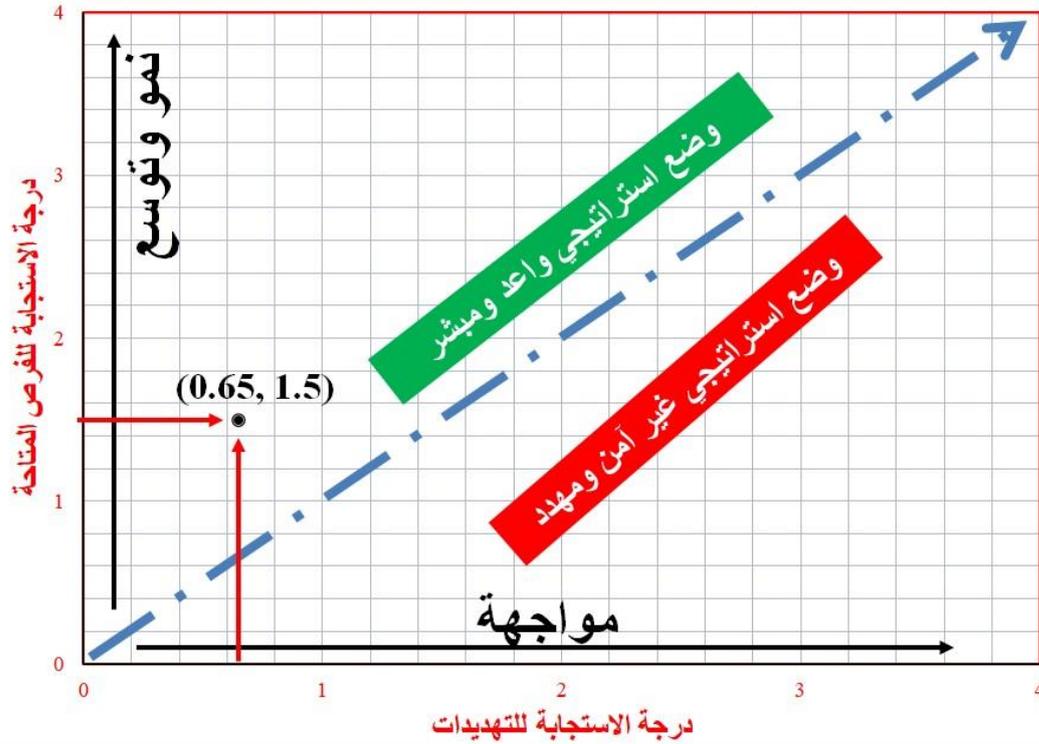
الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي	الفرص
6	3	2	▪ وجود فرص متاحة من وزارة التعليم العالي مثل المهمات العلمية والمشاريع البحثية.
6	3	2	▪ تنوع المدارس العلمية التي درس بها أعضاء هيئة التدريس.
6	3	2	▪ إمكانية وجود تعاون مع مؤسسات خارج الكلية في الدراسات العليا مثل وزارة الصحة والهيئة القومية للرقابة والبحوث الدوائية.
3	3	1	▪ وجود صناديق لدعم البحث العلمي مثل هيئة تمويل العلوم والتكنولوجيا والابتكار وصندوق نقابة الصيادلة.
3	3	1	▪ منح مقدمة من الدولة ومن دول خارجية للبحث العلمي.
3	3	1	▪ تشجيع الكلية والجامعة للنشر العلمي الدولي.
3	3	1	▪ تعاون العديد من المؤسسات والهيئات في المجتمع المحيط في دعم أنشطة الكلية المختلفة مثل تدريب الطلاب والخرجين وعقد المؤتمرات والندوات وورش العمل المختلفة.
3	3	1	▪ الاستفادة من الإمكانيات المتاحة بوحدة التعليم الإلكتروني بالجامعة ووزارة التعليم العالي.
3	3	1	▪ وجود جوائز للمتميزين تقدمها الجامعة ووزارة التعليم العالي.
3	3	1	▪ دعم بعض شركات الأدوية للأنشطة العلمية التي تنظمها الكلية.
3	3	1	▪ وجود بروتوكولات تعاون في الدراسات العليا مع جامعات خاصة.
150		50	المجموع

العوامل الاستراتيجية الخارجية: التهديدات

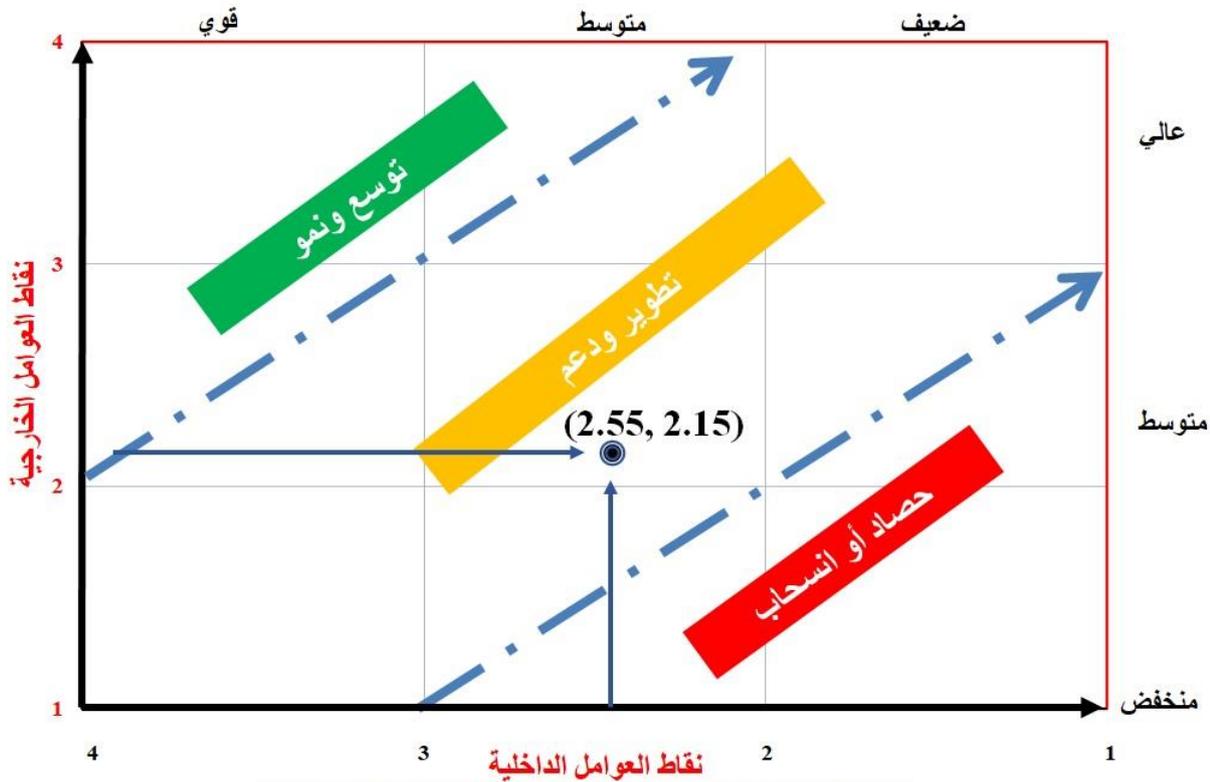
الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي	التهديدات
4	1	4	التغيرات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والبيئية مثل جائحة كورونا.
4	1	4	الإجازات الإلزامية مما يحرم الكلية من الكفاءات المدربة.
4	1	4	عدم قدرة الكلية على اتخاذ قرارات في تحديد عدد المقبولين بها.
6	2	3	وجود كليات صيدلة خاصة (جامعة دراية والمنيا الأهلية) داخل محافظه المنيا.
6	2	3	ضعف الميزانية المخصصة للبحث العلمي.
6	2	3	الموارد المالية المخصصة لعملية التعليم غير كافية
3	1	3	جذب الجامعات الخاصة لأعضاء هيئة التدريس.
3	1	3	عدم عودة بعض المبعوثين.
3	1	3	مركزية الإدارة وعدم ملائمة بعض اللوائح والقرارات لظروف العمل بالكلية.
3	1	3	وجود برامج تعليمية مشابهة منافسة في جامعات خاصة.
4	2	2	التغيرات الكبيرة في استخدام التكنولوجيا في مجال الصيدلة وطرق التدريس.
4	2	2	ارتفاع أسعار الأجهزة العلمية والكيماويات الخاصة بالأبحاث.
2	1	2	زيادة عدد خريجي كليات الصيدلة
2	1	2	التغيير المفاجئ في قوانين البعثات والتعليم العالي
2	1	2	قلة وعي المجتمع بحقوق الملكية الفكرية.
4	2	2	صعوبة اجراءات اعتماد اللوائح المالية للوحدات ذات الطابع الخاص.
2	1	2	النقص في بعض أجهزة القياسات الدقيقة.
1	1	1	ارتفاع تكاليف الالتحاق بالدراسات العليا.
1	1	1	عدم وجود ميزانية خاصة لوحدة ضمان الجودة والاعتماد بالكلية.
1	1	1	وجود نقص في العمالة الفنية لبعض الأجهزة الدقيقة.
65		50	المجموع
215		100	المجموع الكلى لعوامل الفرص والتهديدات

وتعكس نتائج مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية للكلية، أن الوضع الاستراتيجي الخارجي

للكلية أقل من المتوسط ويبلغ إجمالي النقاط "2.15" وهو ما يعكس البعد عن القيمة المتوسطة والتي تؤخذ على أنها "٢,٥".



الوضع الإستراتيجي الخارجي بناء على درجة الاستجابة للفرص المتاحة والتهديدات المتوقعة من مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية



مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية والخارجية (IE Matrix)

## دراسة لتحديد الفجوة الحالية

### أولاً: الحاجة إلى تطوير بعض جوانب العملية التعليمية

في هذا الإطار ينبغي مراجعة المخرجات المستهدفة للبرامج والمقررات الدراسية وتطوير المحتوى العلمي وتطبيق أساليب تدريس حديثة والعمل على تفعيل نظام التعليم التفاعلي للطلاب وتزويد المكتبة بالكتب والمراجع الالكترونية الكافية.

### ثانياً: مجالات للتحسين في أنشطة البحث العلمي والدراسات العليا

يلزم تبنى معايير أكاديمية للدراسات العليا، وإعداد لائحة جديدة بنظام الساعات المعتمدة، وإدراج مقررات جديدة لملاءمة التطور العلمي. كما يتطلب وجود ربط بين الخطط البحثية وخدمة المجتمع. كما ينبغي زيادة مصادر لتمويل البحث العلمي. وتزويد المعامل بأجهزة حديثة وإجراء صيانة دورية للأجهزة الموجودة واستحداث آلية لحصول أعضاء هيئة التدريس على مشروعات بحثية.

### ثالثاً: فرص لتوسيع نطاق المشاركة المجتمعية

يجب تفعيل وحدة التوظيف لإيجاد فرص عمل من خلال عمل قواعد بيانات خاصة بجهات عمل مختلفة وزيادة برتوكولات التعاون مع الشركات في مجال الصيدلة لتمويل أبحاث خاصة بمشاكل المجتمع المحيط وكذلك دعم وتفعيل التعليم الصيدلي المستمر لخدمة المجتمع المحلي وأيضاً تفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص لخدمة المجتمع المحيط وإنشاء مكتب اتصال لتسويق الأبحاث العلمية التطبيقية.

### رابعاً: الحاجة لدعم الموارد المتاحة وتطوير البنية التحتية بما يواكب متطلبات الكلية

إيجاد نظام محدد ومعلن لتوزيع ميزانية الموارد الذاتية وتفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص وربط جميع الإدارات بالشبكة العنكبوتية وتطوير المعمل المركزي بالكلية وإكساب مهارات جديدة لأعضاء هيئة التدريس والإداريين والفنيين وعمل تصور لإنشاء وحدات إنتاجية جديدة.

### خامساً: تدعيم القدرة المؤسسية

الاستفادة من التغذية الراجعة من الطلاب والمستفيدين والمراجعين الداخليين والخارجيين وإيجاد آلية لمتابعة تنفيذ الخطط الاستراتيجية وتحديث أهداف وأنشطة الوحدات القائمة بالكلية. الاعتماد على التوصيف الوظيفي لتوزيع العاملين على الإدارات المختلفة

## الإستراتيجيات والسياسات الخاصة بالكلية

### قائمة الأولويات

- 1- تطوير ودعم العملية التعليمية وذلك عن طريق: -  
- تطوير المناهج الدراسية طبقا للمعايير الأكاديمية وبما يحقق مواصفات الخريج وإكسابه المهارات التعليمية.
- 2- دعم وتعزيز أنشطة البحث العلمي عن طريق: -  
- إعادة هيكلة معامل البحثية وتوفير الأجهزة المعملية المطلوبة لرفع كفاءة العملية البحثية.  
- تطوير الخدمة المجتمعية بين الكلية والبيئة المحيطة.

### قائمة بمصادر التمويل والمتوقع إتاحتها

1. المشاريع البحثية الممولة من وزارة التعليم العالي
2. العائد من برنامج الصيدلة الإكلينيكية بالكلية.
3. الميزانية المخصصة من قبل إدارة الجامعة.
4. الوحدات ذات الطابع الخاص.
5. بروتوكولات التعاون مع مؤسسات أخرى

# الفصل الثالث

الرؤية والرسالة  
والغايات

## الرؤية

تسعى كلية الصيدلة-جامعة المنيا إلى أن تصبح مؤسسة علمية معتمدة على المستوى الإقليمي والدولي في مجال العلوم الصيدلانية 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 الإستراتيجية

تحتوي الخطة الاستراتيجية على أربع غايات رئيسة وتسعى الكلية لتحقيقها من خلال عدد من الأهداف التنفيذية كما هو موضح في الجدول التالي:

الأهداف التنفيذية	الغايات
١-١ تنمية الموارد البشرية ٢-١ تنمية الموارد المالية والمادية ٣-١ تفعيل نظم الجودة في الأداء المؤسسي ٤-١ الحصول على تجديد الاعتماد المؤسسي	١- تطوير القدرة المؤسسية
١-٢ تفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص لخدمة المجتمع ٢-٢ تفاعل مجتمعي قائم على التكامل	٢- تطوير قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة
١-٣ تبنى المعايير الأكاديمية القياسية لمرحلة البكالوريوس ٢-٣ تعديل لائحة الدراسات العليا ٣-٣ الدعم الطلابي ٤-٣ تحديث أساليب التعليم والتعلم وطرق التقييم ٥-٣ تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس للمساهمة في زيادة فاعلية العملية التعليمية ٦-٣ زيادة التسهيلات المادية للتعليم والتعلم	٣- تطوير منظومة التعليم والتعلم
١-٤ تطوير الخطط البحثية بالأقسام	٤- التميز في البحث العلمي

٢-٤ تنمية الموارد المالية اللازمة لتمويل البحث العلمي  
٣-٤ زيادة التسهيلات المتاحة للبحث العلمي  
٤-٤ تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس البحثية

# الفصل الرابع

## الخطة التنفيذية

2025-2022 | الخطة الاستراتيجية لكلية الصيدلة – جامعة المنيا

الإطار المالي	مؤشرات النجاح	الفترة الزمنية	المسئول عن التنفيذ	الأنشطة	الأهداف التنفيذية	الغايات
٦,٠٠٠,٠٠٠ وزارة التعليم العالي	حصول ٢ من أعضاء هيئة التدريس على بعثة / منحة دراسية كل عام	٣-١	ا.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	الحصول على عدد ست بعثات / منح علمية متنوعة سنويا خلال الثلاث سنوات	١-١ تنمية الموارد البشرية	١- تطوير القدرة المؤسسية
١٠,٠٠٠ جامعة المنيا	تدريب عدد ٣ من الهيئة الإدارية كل عام	٢-١	وحدة التدريب	تدريب الهيئة الادارية على أساليب الادارة الحديثة والحاسب الآلي خلال الثلاث سنوات		
٥٠٠,٠٠٠	زيادة عدد الفنيين بنسبة ١٠٪ كل عام	٢-١	أ.د/ عميد الكلية	زيادة عدد الفنيين بنسبة ٣٠٪ للثلاث سنوات		
١٠,٠٠٠	تدريب ٢٠٪ من أعضاء هيئة التدريس كل عام	٣-١	وحدة التدريب	تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام الوسائل الحديثة في العملية التعليمية		
_____	حصول عضو هيئة تدريس واحد على شهادات مراجع خارجي في جودة التعليم	٣-١	أعضاء هيئة التدريس	حضور أعضاء هيئة التدريس ورش العمل الخاصة بجودة التعليم		
١٠,٠٠٠	تدريب ٢٠٪ من طلاب السنوات النهائية كل عام	٣-١	وحدة الخريجين	تدريب طلاب كلية الصيدلة على المهارات المطلوبة لسوق العمل		
١,٠٠٠,٠٠٠	تعيين عدد (٣) معيد كل عام	٣-١	مجلس الكلية	تعيين عدد (٩) معيد خلال الثلاث سنوات		
_____	زيادة عضو هيئة تدريس كل عامين	٣-١	مجلس الكلية	زيادة عدد أعضاء هيئة التدريس بقسم الصيدلة الإكلينيكية		
_____	حضور ٧٠ دورة تدريبية كل عام	٣-١	ا.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	حضور أعضاء هيئة التدريس ٢٠٠ ورشة عمل بمركز تنمية القدرات بالجامعة خلال ثلاث سنوات.		

2025-2022 | الخطة الاستراتيجية لكلية الصيدلة – جامعة المنيا

الإطار المالي	مؤشرات النجاح	الفترة الزمنية	المسئول عن التنفيذ	الأنشطة	الأهداف التنفيذية	الغايات
١,٠٠٠,٠٠٠	تفعيل وحدة المستحضرات الصيدلانية ووحدة البيولوجيا الجزيئية	٢-١	- أ.د/عميد الكلية - أ.د/ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	تفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص خلال الثلاث سنوات	٢-١ تنمية الموارد المالية والمادية	
١٠٠,٠٠٠	استكمال تجهيزات المعامل والمدرجات بالوسائل التعليمية بنسبة ٥٠% كل عام	٢-١	أ.د/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	استكمال تجهيزات المعامل والمدرجات بالوسائل التعليمية خلال عامين		
٥,٠٠٠,٠٠٠	إنشاء معمل بحثي بمواصفات عالمية	٣-١	أ.د/ عميد الكلية أ.د/ وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	إنشاء معمل بحثية حديثة ذات مواصفات عالمية		
٣٠٠,٠٠٠	شراء كتب للمكتبة بمبلغ ٦٠٠٠٠٠ جنيهاً كل عام	٣-١	أ.د/ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	زيادة أعداد الكتب للمكتبة بنسبة ٢٠% خلال الثلاث سنوات		
٧٥٠,٠٠٠	شراء ٢٥ حاسب آلي كل عام	٢-١	- أ.د/ عميد الكلية - أ/ أمين الكلية	زيادة عدد الحاسبات الآلية بالكلية إلى ٧٥ حاسب آلي خلال ثلاث سنوات		
١٠,٠٠٠,٠٠٠	شراء جهاز علمي كل عامين	٢-١	رؤساء الأقسام العلمية	شراء أجهزة علمية خلال السنوات الثلاث لدعم المعامل البحثية والطلاب		
_____	اعتماد اللائحة المحدثة للدراسات العليا	٣-١	أ.د/ وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	تصميم برامج علمية للدبلومات والماجستير المهني		
٢٠٠,٠٠٠	صيانة ١٠٠% من الاجهزة على مدار عامين	٢-١	أ/ أمين الكلية وحدة الصيانة	صيانة جميع الأجهزة العلمية العاطلة عن العمل		
١,٠٠٠,٠٠٠	تجديد البيئة التحتية بالكلية	٢-١	- أ.د/ عميد الكلية - أ/ أمين الكلية	صيانة البنية التحتية للمباني والمعامل		
٥٠,٠٠٠	تحديث قاعدة بيانات كل فصل دراسي	٢-١	وحدة تكنولوجيا المعلومات بالكلية	تحديث قواعد البيانات الإلكترونية بالمؤسسة		

2025-2022 | الخطة الاستراتيجية لكلية الصيدلة – جامعة المنيا

الإطار المالي	مؤشرات النجاح	الفترة الزمنية	المسئول عن التنفيذ	الأنشطة	الأهداف التنفيذية	الغايات
	اعتماد اللائحة من لجنة القطاع	٢-١	ا.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	تصميم واعتماد لائحة دراسات عليا في خلال سنتين		
	تطبيق اخلاقيات البحث العلمي في نسبة ١٠٠% من أبحاث الكلية	٢-١	رئيس لجنة أخلاقيات البحث العلمي	زيادة تفعيل لجنة أخلاقيات البحث العلمي		
	موقع إلكتروني محدث وبه معلومات شاملة عن الكلية في خلال عام	٢-١	مسئول البوابة الإلكترونية	تحديث الموقع الإلكتروني للكلية		
	قبول عدد (٥) من الطلاب الوافدين كل عام	٣-١	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	جذب أعداد من الطلاب الوافدين		
٢٠,٠٠٠	عقد ٣ ورش عمل لكل عام	٣-١	أ.د./ عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة	نشر ثقافة الجودة في خلال ثلاث سنوات	٣-١ جودة الأداء المؤسسي العمل على	
	زيادة المشاركين بنسبة ٢٠% كل عام	٣-١	أ.د./ عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة	مضاعفة المشاركين في أنشطة الجودة والاعتماد في الثلاث سنوات		
	- عدد الوحدات المستحدثة بالكلية - تفعيل ما لا يقل عن ٧٠% من الوحدات المستحدثة بالهيكل	٣-١	أ.د./ عميد الكلية	تحديث الهيكل التنظيمي للكلية		

2025-2022 | الخطة الاستراتيجية لكلية الصيدلة – جامعة المنيا

الإطار المالي	مؤشرات النجاح	الفترة الزمنية	المسئول عن التنفيذ	الأنشطة	الأهداف التنفيذية	الغايات
٢٠٠,٠٠٠	- اعتماد الفريق من مجلس الكلية - عقد ٣ دورات خلال العام - اعتماد الفريق من مجلس الكلية - إعداد الدراسة الذاتية لتجديد الاعتماد المؤسسي	٢-١	أ.د./ عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة	- تكوين فريق إعداد الدراسة الذاتية - عقد دورات تدريبية على كيفية إعداد الدراسة الذاتية - تكوين فريق مراجعة الدراسة الذاتية - إعداد الدراسة الذاتية	٤-١ الاعتماد المؤسسي الحصول على تجديد	
٥٠٠,٠٠٠	استكمال تجهيزات الوحدة خلال عامين	٢-١	أ.د./ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	استكمال تجهيزات وحدة المستحضرات الصيدلانية	١-٢ الوحدات ذات الطابع الخاص لخدمة المجتمع	٢- تطوير قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة
٥٠٠,٠٠٠	استكمال تجهيزات الوحدة خلال عامين	٢-١	أ.د./ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	تفعيل وحدة البيولوجيا الجزيئية والتحاليل الطبية		
_____	زيادة المشاركات بنسبة ٢٠٪ لكل عام	٣-١	أ.د./ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	مضاعفة شراكة المجتمع المحلي وأرباب العمل في أنشطة الكلية	٢-٢ تفاعل مجتمعي قائم على التكامل	
_____	الانتهاء من الحصول على موافقة كل عام	٣-١	أ.د./ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	اعتماد اتفاقيات مع جهات مجتمعية		
١٠٠,٠٠٠	تنفيذ عدد ٣ قوافل طبية كل عام	٣-١	أ.د./ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	زيادة المشاركة المجتمعية لأعضاء هيئة التدريس والطلاب		
٣٠,٠٠٠	تنظيم يوم الخريجين كل عام	٣-١	أ.د./ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	زيادة فاعلية وحدة الخريجين خلال الثلاث سنوات		
٢٠,٠٠٠	- تنظيم يوم علمي/ورشة عمل/ إصدارات مجتمعية في المعلومات الدوائية كل عام	٣-١	أ.د./ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة مدير الوحدة	زيادة فاعلية مركز المعلومات الدوائية		

2025-2022 الخطة الاستراتيجية لكلية الصيدلة – جامعة المنيا

الإطار المالي	مؤشرات النجاح	الفترة الزمنية	المسئول عن التنفيذ	الأنشطة	الأهداف التنفيذية	الغايات
٥٠,٠٠٠	مشاركة ما لا يقل عن عدد ٢ شركة بالملتقى	٣-١	أ.د/ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة مدير الوحدة	زيادة فاعلية وحدة التوظيف بتنظيم الملتقى التوظيفي		
١٠,٠٠٠	زيادة المتدربين على المعايير الأكاديمية لمرحلة البكالوريوس بنسبة ٥٠٪ سنويا	٢-١	وحدة الجودة	تدريب أعضاء هيئة التدريس على المعايير الأكاديمية لمرحلة البكالوريوس	١-٢ الأكاديمية القياسية لمرحلة البكالوريوس	٣- تطوير منظومة التعليم والتعلم
_____	اعتماد اللائحة في خلال عامين	٢-١	أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	اعتماد لائحة الكلية الجديدة للدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة تتوافق مع المعايير القياسية العامة للدراسات العليا	٢-٣ المعايير القياسية	
	تحديث محتوى ٢٠٪ من المقررات الدراسية	٣-١	أ.د/وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب رؤساء الأقسام أساتذة المقررات	تحديث المحتوى العلمي لبعض المقررات الدراسية تبعا لآخر المستجدات العلمية	٢-٣ العلمي للمقررات الدراسية	
	زيادة الاجتماعات والتقارير بنسبة ٥٠٪ لكل عام	٢-١	أ.د/وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	تفعيل لجنة البرامج والمقررات التعليمية		
_____	رضا ٧٠٪ من الطلاب عن الآلية المتبعة	٣-١	أ.د/وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	تحديث آلية متابعة الطلاب المتفوقين والمتعثرين	٣-٣ الدعم الطلابي	
_____	زيادة عدد المتدربين بنسبة ٥٠٪ لكل عام	٣-١	وحدة التوظيف	تأهيل طلاب السنوات النهائية لسوق العمل عن طريق ورش عمل وندوات		
١٠٠,٠٠٠	زيادة الدعم بنسبة ٢٠٪ لكل عام	٣-١	أ.د/ عميد الكلية أ.د/وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	زيادة دعم صندوق التكافل لرعاية الطلاب		

2025-2022 | الخطة الاستراتيجية لكلية الصيدلة – جامعة المنيا

الإطار المالي	مؤشرات النجاح	الفترة الزمنية	المسئول عن التنفيذ	الأنشطة	الأهداف التنفيذية	الغايات
_____	زيادة رضا الطلاب بنسبة ٢٠٪ لكل عام	٣-١	أ.د/وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب رؤساء الأقسام	تحديث نظام الريادة العلمية والإرشاد الأكاديمي		
	الانتهاء من الخطة التنفيذية للوحدة	٣-٢	أ.د/ عميد الكلية مدير الوحدة	إنشاء وحدة ريادة الأعمال ودعم الابتكار		
	الانتهاء من الخطة التنفيذية للوحدة	٣-٢	أ.د/ عميد الكلية مدير الوحدة	إنشاء وحدة الأبحاث الطلابية		
	عقد لقاء سنوي واحد على الأقل	٣-١	رئيس اللجنة العلمية لطلاب كلية الصيدلة	عقد لقاءات علمية وورش عمل مع متخصصين من مختلف قطاعات الصيدلة		
٥٠,٠٠٠	تنفيذ نشاط واحد على الأقل في كل مجال	٣-١	أ.د/ وكيل الكلية للتعليم والطلاب أ/ مدير رعاية الطلاب	تنفيذ أنشطة طلابية (رياضية وثقافية) في ٣ مجالات على الأقل سنويا		
_____	رضا الطلاب عن طرق التعلم في المقررات بنسبة ٧٠%	٣-١	الأقسام الأكاديمية	تحديث طرق التعلم المستخدمة في التعليم والتدريس	٣-٤ تحديث أساليب التعليم والتعلم وطرق التقييم	
	إنشاء بنوك الأسئلة ل ١٠٠% من المقررات الدراسية	٣-١	- وحدة القياس والتقييم - أعضاء هيئة التدريس	إنشاء بنوك الأسئلة الإلكترونية		
١٠,٠٠٠	عقد ٢ ورش عمل لكل عام	٣-١	وحدة القياس والتقييم	عقد ورش عمل لأعضاء هيئة التدريس على التقييم ونظم الامتحانات		

2025-2022 | الخطة الاستراتيجية لكلية الصيدلة – جامعة المنيا

الإطار المالي	مؤشرات النجاح	الفترة الزمنية	المسئول عن التنفيذ	الأنشطة	الأهداف التشغيلية	الغايات
١٠,٠٠٠	زيادة عدد المتدربين بنسبة ٢٠ % كل عام	٣-١	وحدة التدريب	تدريب أعضاء هيئة التدريس على أساليب التعلم الحديثة ومهارات العرض الفعال ومهارات الاتصال	٥-٣ أعضاء هيئة التدريس للمساهمة في زيادة فاعلية العملية التعليمية	
	زيادة رضا المتدربين بنسبة ٢٠ % كل عام	٣-١	أ.د/وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	تطوير التدريب الميداني للطلاب	٦-٢ التسهيلات المادية للتعليم والتعلم	
————	زيادة الابحاث العلمية التطبيقية بنسبة ١٠ % بهدف حل المشاكل المجتمعية	٣-١	أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث أ.د/وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	زيادة مردود الابحاث العلمية بهدف حل المشاكل المجتمعية	١-٤ تطوير الخطط البحثية بالأقسام	٤- التميز في البحث العلمي
————	زيادة رضا المشاركين بنسبة ٢٠ %	٣-١	أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث أ.د/وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	ربط المجموعات البحثية بالمجتمع	٢-٤ تنمية الموارد المالية اللازمة لتمويل البحث العلمي	
————	تخصيص ٥ % على الأقل من دخل البرنامج	٣-١	أ.د/ عميد الكلية أ.د/منسق برنامج الصيدلة الإكلينيكية	تخصيص نسبة من الدخل السنوي لبرنامج الصيدلة الإكلينيكية للبحث العلمي		
————	تخصيص ٥ % على الأقل من دخل البرنامج	٣-١	أ.د/ عميد الكلية أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	تخصيص نسبة من مصاريف طلاب الدراسات العليا السنوية لعمل صندوق لدعم الأبحاث خاص بالكلية		

2025-2022 | الخطة الاستراتيجية لكلية الصيدلة – جامعة المنيا

الإطار المالي	مؤشرات النجاح	الفترة الزمنية	المسئول عن التنفيذ	الأنشطة	الأهداف التنفيذية	الغايات
	عمل واحد بروتوكول سنوي	٣-١	أ.د/ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	عمل بروتوكولات تعاون مع جامعات مصرية وأجنبية لتمويل البحث العلمي	٣-٤ زيادة التسهيلات المتاحة للبحث العلمي	
١٠,٠٠٠,٠٠٠	شراء أجهزة علمية بما يعادل مليون جنيه سنويا	٣-١	أ.د/ عميد الكلية رؤساء الأقسام	شراء أجهزة علمية حديثة		
١٠٠,٠٠٠	صيانة أكثر من ٨٠٪ من الأجهزة العاطلة	٣-١	أ/ أمين الكلية	صيانة الأجهزة العلمية		
١٠٠,٠٠٠	حضور أكثر من ٣٠ عضو مؤتمرات	٣-١	أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	دعم حضور المؤتمرات العلمية والمهام العلمية للبعثات		
١٠٠,٠٠٠	زيادة معدل النشر الدولي	٣-١	أ.د/ عميد الكلية	دعم الباحثين بجوائز سنوية عن النشر الدولي		
٥٠,٠٠٠	نشر ثلاثة أعداد سنويا	٢-١	أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	زيادة فعالية المجلة العلمية الدورية للكلية		
_____	وجود عدد واحد اتفاقية	٣-١	مجلس الكلية أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	عقد اتفاقيات مع جامعات أخرى في الدراسات العليا		
_____	قبول طالب كل عام	٣-١	أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	زيادة أعداد الطلاب الوافدين للدراسات العليا		
٢,٠٠٠	الحصول على عدد ٣ مشاريع خلال الفترة	٣-١	وحدة التدريب وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	عقد دورات وورش عمل للسادة أعضاء هيئة التدريس للحصول على مشاريع بحثية ممولة	٤-٤ هيئة التدريس البحثية	
٢٠,٠٠٠	- زيادة معدل النشر الدولي بنسبة ١٠ % سنويا - الحصول على جوائز النشر العلمي	٣-١	عميد الكلية أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	تشجيع النشر العلمي الدولي		

الإطار المالي	مؤشرات النجاح	الفترة الزمنية	المسئول عن التنفيذ	الأنشطة	الأهداف التنفيذية	الغايات
٣٠٠,٠٠٠	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مشاركة ما لا يقل عن ٥٠ باحث من خارج وداخل الكلية</li> <li>- رضا ٧٠% من المشاركين في المؤتمر</li> </ul>	٣-٢	<p>عميد الكلية أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث</p>	تنظيم المؤتمر العلمي للكلية	٥-٤ تعزيز تبادل الخبرات والنتائج البحثية بين الباحثين	

## آليات تحديث الخطة الاستراتيجية

تتم المراجعة الدورية للخطة الاستراتيجية سنوياً حتى نهايتها بناء على المستجدات المختلفة وسوف يتم كتابة تقرير سنوي عما تم إنجازه من 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 آراء أصحاب المنفعة (الطلاب – أعضاء هيئة التدريس – المجتمع – الإداريين ...)
- ٤- التعديل والتحديث للخطة على فترات زمنية طبقاً لما يستجد من تغيرات على مستوى الكلية أو على الصعيد المحلي والقومي والدولي للوصول بأداء الكلية إلى أعلى معدل من الكفاءة ورضاء أصحاب المصلحة

## آليات تنفيذ الخطة الإستراتيجية

بعد اعتماد الخطة الاستراتيجية، سيتم تشكيل فريق عمل لتنفيذ الخطة التنفيذية الواردة بالخطة الاستراتيجية في ضوء الأولويات والأنشطة المحددة بالتوقيتات المذكورة في الخطة وفي ضوء توفير الدعم المالي اللازم ويمكن إجمال المراحل كالآتي:-

- تشكيل لجنة متابعة تنفيذ الخطة التنفيذية
- قياس أثر التنفيذ على الأداء العام بالمؤسسة
- تقديم تقارير فنية نصف سنوية أو 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 استراتيجيتها الشخصية المستقلة، وخصائصها المميزة لطبيعة نشاطها.

وتبرز إستراتيجية الكلية مسؤولياتها المجتمعية نحو المجتمع المحلي بصورة واضحة ومحددة، حيث تحدد المشكلات المجتمعية التي ينبغي أن تتصدى لها الكلية بما يساعد على 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
- مشاركة 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 على بكالوريوس الصيدلة الإكلينيكية
- إكثانه عقد اتفاقيات مشتركة مع الكليات المناظرة في الداخل والخارج
- إتاحة فرص التقدم للحصول على 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 أعضاء هيئة التدريس مميزين لحصولهم على الدرجة العلمية من مدارس علمية عالمية.
- وجود برنامج الصيدلة الإكلينيكية بنظام الساعات المعتمدة وبمصروفات يهدف إلى الاكتفاء الذاتي للمؤسسة وتخريج صيادلة إكلينكيين 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.
- وجود خطه بحثية للكلية تتناسب مع الخطة البحثية للجامعة
- وجود برتوكولات تعاون بين الكلية وجامعات أخرى.
- وجود بعض المشروعات البحثية ذات المردود المالي
- توجد مساحات خضراء كافية داخل الكلية
- وجود مزرعة للنباتات الطبية داخل الحرم الجامعي على مساحة نصف فدان
- وجود نظام تقويم متطور
- وجود برنامج الماجستير التكنولوجي الحيوية الصيدلة

## المراجع

- قانون تنظيم الجامعات
- قانون العاملين بالدولة
- تقرير الزيارة الميدانية لكلية الصيدلة جامعة المنيا
- الدراسة الذاتية السابقة لكلية
- الدراسات التي أجريت في مشاريع الجودة المنفذة في الكلية.
- الخطة الاستراتيجية لجامعة المنيا ٢٠٢٠-٢٠٢٥.
- 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 هذا الإطار ومن داخل منظومة جامعة المنيا وانطلاقاً من الخطة الاستراتيجية للجامعة فإن كلية الصيدلة سارعت بإعداد الخطة الاستراتيجية الخاصة بها والتي تتخذ رؤية ورسالة تسعى نحو التميز والريادة العلمية بما يتوافق مع رؤية ورسالة جامعة المنيا. واحتوت الخطة الاستراتيجية على مجموعة من الأهداف الاستراتيجية والغايات التي تهدف إلى تحقيق رؤية الكلية ورسالتها

وقد تم استخلاص تلك الأهداف والغايات من خلال التحليل البيئي الذي اشتمل على مجموعة من الإجراءات من ضمنها عقد ورش العمل وطرح الاستبانات واستقصاءات الرأي واللقاءات مع الأطراف المختلفة مثل الطلاب والمستفيدين وعقد الاجتماعات , وذلك للوصول إلى نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات التي تواجه الكلية بالإضافة إلى دراسة 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 العلوم الصيدلانية وذات مكانة رائدة في أنشطة البحث العلمي وخدمة المجتمع .