



كلية الصيدلة



الخطة الإستراتيجية

2014 – 2009

كلية الصيدلة-جامعة المنيا

المحتويات

4	1- الفصل الأول
5	المقدمة
5	فريق اعداد الخطة الاستراتيجية
6	نبذة عن المؤسسة
6	طبيعة وأنواع البرامج التعليمية
7	تطور حجم الكلية
10	الإطار المنهجي لإعداد الخطة الإستراتيجية
11	اجراءات إعداد الخطة
12	المرجعيات الأساسية للخطة الإستراتيجية
12	قائمة أصحاب المصلحة
12	القيم والمبادئ
13	2- الفصل الثاني : التحليل البيئي
14	اجراءات 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 الإستراتيجية الداخلية والوزن النسبي لهم
36	مصفوفة العوامل الإستراتيجية 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
51	3- الفصل الثالث: الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية
54	4- الفصل الرابع: الخطة التنفيذية
63	آليات تحديث الخطة الإستراتيجية

63	آليات تنفيذ الخطة الإستراتيجية
64	الخاتمة
65	المراجع

الفصل الأول

الإطار الفكري والمنهجي للخطة الإستراتيجية

المقدمة

التخطيط هو التنبؤ بالمستقبل والاستعداد له انطلاقاً من تحليل الحاضر وتوقعات واتجاهات المستقبل لتحقيق الاهداف 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 وامكانيات المؤسسة والفرص المتاحة في البيئة المحيطة بغرض سد هذه الفجوة وتحقيق الملائمة 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 إستراتيجية 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 الإستراتيجية

- | | |
|--|---|
| 1- أ.د/ جمال فضل محمود جاد | عميد الكلية |
| 2- أ.د/ محمد منتصر عبد الحكيم خليفة | أستاذ الأدوية والسموم والعميد السابق للكلية |
| 3- د/ جمال الدين علي احمد حسن ابو رحمة | أستاذ مساعد الكيمياء الطبية ومدير مركز ضمان الجودة والاعتماد بالجامعة |
| 4- د/ رحاب محمود عبد الباقي | المدير التنفيذي لمشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد |
| 5- د/ سيد محمد سيد | نائب المدير التنفيذي لمشروع التطوير المستمر و التأهيل للاعتماد |
| 6- د/ مى السيد مرسى | نائب المدير التنفيذي لمشروع التطوير المستمر و التأهيل للاعتماد |
| 7- عماد حمدى محمد | إداري |
| 8- غادة كمال الدين عبد الحكيم | إداري |

فريق عمل المراجعة

- | | |
|----------------------------------|---|
| 1- أ.د/ جمال فضل محمود | عميد الكلية |
| 2- د/ محمد عبد العزيز محمد عثمان | وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب |
| 3- أ.د./ محمود عباس | خبير - كلية التربية- جامعة سوهاج |
| 4- أ. د / أحمد عبد العزيز | مدير وحدة التخطيط الاستراتيجي بجامعة المنيا |
| 5- أ.د. / محمد نجيب قناوي | أستاذ بكلية الزراعة - جامعة المنيا |

نبذة عن المؤسسة

- صدر القرار الجمهوري بإنشاء كلية الصيدلة - جامعة المنيا عام 1996. وبدأت الدراسة بها عام 1997 وبالرغم من تاريخها القصير، فإنها قد تطورت تطورا كبيرا في السنوات الأخيرة فقد بدأت الكلية ببرامج واحد، و سبعة أقسام. وكانت تضم مبنى واحداً، وأعداد محدودة من أعضاء التدريس والمعاونين والطلبة والإداريين والفنيين.
- بحلول عام 2000 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 1500 طالب في عام 2012/2011.
- وفي عام 2006م بدء العمل في برنامج الصيدلة الإكلينيكية كأحد البرامج المميزة الجديدة بالكلية، مما أدى الى تنوع كبير في الأداء الطلابي، وتوفر مصدر دائم للتمويل الذاتي.
- وقد وصل عدد السادة أعضاء التدريس ومعاونيهم الآن الى حوالي 104 عضوا، ومازال ينمو. وقد استفادت الكلية من البعثات العلمية المقدمة من الدولة في ارسال عدد كبير من معاوني أعضاء هيئة التدريس للدراسة بالخارج . وقد حصل عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس علي 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) وفي مرحلة الدراسات العليا من خلال سبعة أقسام علمية مفعلة هي :-

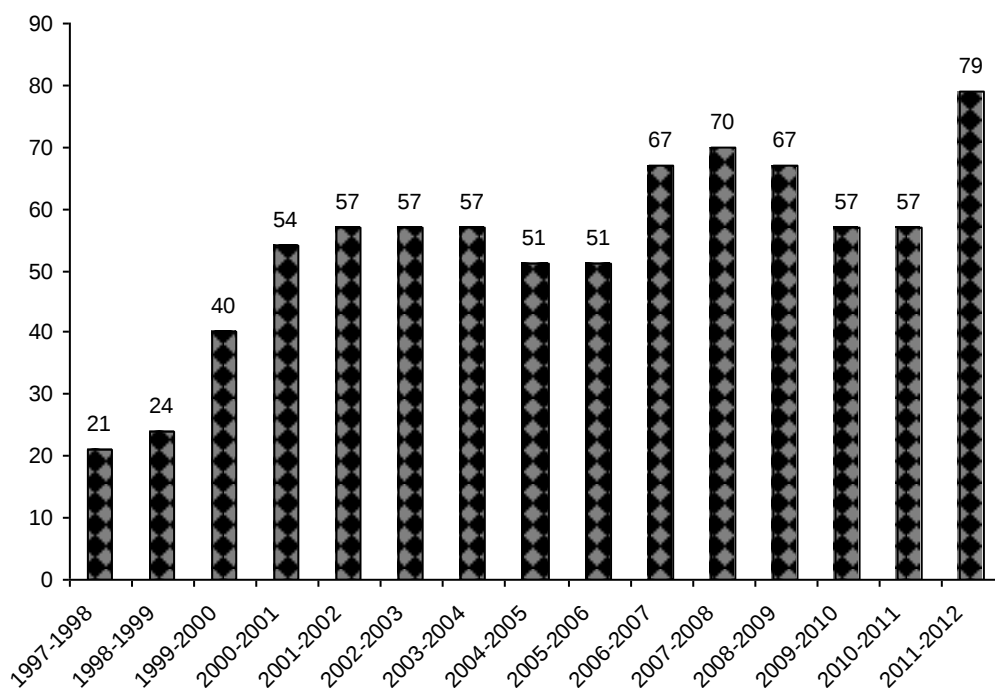
1. قسم الأدوية والسموم
2. قسم الكيمياء التحليلية
3. قسم الكيمياء الحيوية
4. قسم الكيمياء الطبية
5. قسم الصيدلانيات
6. قسم العقاقير
7. قسم الميكروبيولوجيا
8. قسم الصيدلة الإكلينيكية (في طريقة للتفعيل)

وتمنح الكلية درجة البكالوريوس في العلوم الصيدلانية و درجة البكالوريوس في العلوم الصيدلانية (الصيدلة الإكلينيكية) كما تمنح الكلية الدرجات العلمية وتشمل الدبلوم والماجستير والدكتوراه على مستوى الدراسات العليا في مختلف التخصصات وتشمل .

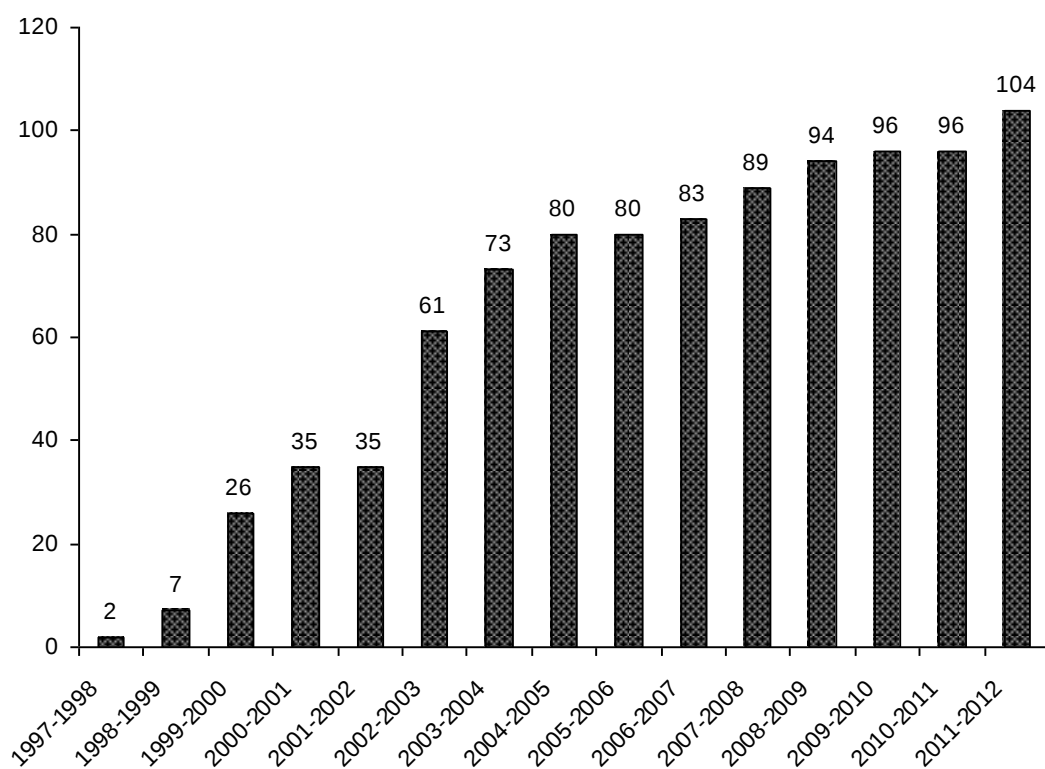
1. العقاقير (ماجستير ، دكتوراه)
2. الميكروبيولوجيا (دبلوم ، ماجستير ، دكتوراه)
3. الكيمياء الحيوية (دبلوم ، ماجستير ، دكتوراه)
4. الصيدلانيات (دبلوم ، ماجستير ، دكتوراه)
5. الكيمياء الطبية (ماجستير ، دكتوراه)
6. الكيمياء التحليلية (ماجستير ، دكتوراه)
7. الفارماكولوجي (ماجستير ، دكتوراه)

تطور حجم الكلية

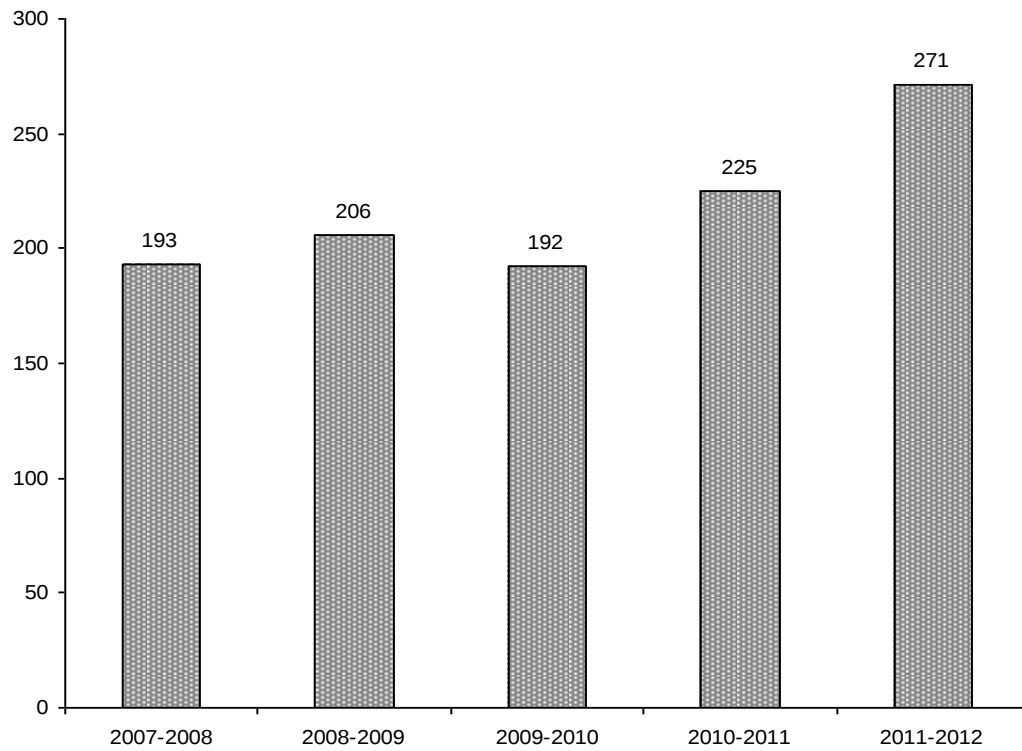
الموقع الحالي للكلية يوجد داخل الحرم الرئيسي للجامعة مجاوراً لمبنى قاعات المحاضرات المجاور لكلية العلوم من جهة ومباني كلية الزراعة من جهة أخرى وهو يتكون من عدد 2 مبنى يضم كل منها خمسة طوابق يحتل كل قسم علمي طابقاً منفصلاً ويحتوى على قاعة للمحاضرات وغرف لأعضاء هيئة التدريس ومعامل طلابية وبحثية ويبلغ متوسط عدد الطلاب المقيدين بالكلية في السنوات المختلفة من الفرقة الإعدادية حتى الرابعة عدد 1500 طالب وطالبة. 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 المعينين وصل عدد المنتدبين للتدريس بالكلية في عام 2012/2011 الى صفر ووصل عدد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم المعينين الى 104 عضواً.



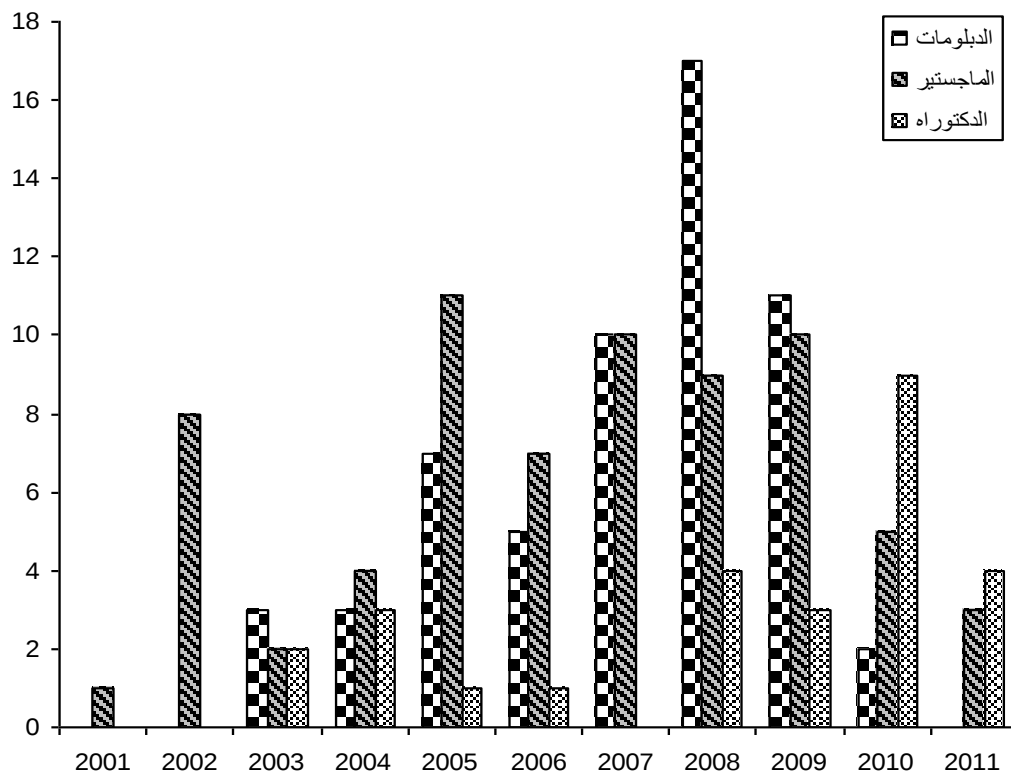
تطور اعداد الاداريين في الكلية في الفترة من 1998-1997 وحتى 2012-2011 م



تطور أعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في الكلية في الفترة من 1998-1997 وحتى 2012-2011 م



تطور أعداد خريجي الكلية في الخمس سنوات الأخيرة.



تطور اعداد خريجي مرحلة الدراسات العليا في الفترة بين 2001 وحتى 2011 م

منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية

نظرا لحدثة النشأة لكلية الصيدلة جامعة المنيا والتطلع للعمل في إطار منظومى 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 بالاضافه إلى تحقيق متطلبات الاعتماد الاكاديمي والمؤسسي للكلية ، كان من الأهمية بمكان البدء في إعداد خطة إستراتيجية تمثل التوجه المستقبلي للكلية خلال السنوات الخمس القادمة.

تمثل الخطة الإستراتيجية 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 الإستراتيجية في علاقتها بالبيئة وسوق العمل واحتياجات التنمية المجتمعية وحركة المستجدات في التعليم الصيدلي على المستوى العالمي. وذلك عن طريق استخدام المنهج المنظومي 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 إمكانيات و قدرات كل مكون من خلال سماته وصفاته المادية وبنيته وتركيبه الهيكلي.

وتشمل الخطة الإستراتيجية ثلاثة محاور رئيسية تتمثل في دراسة وتحليل الوضع الراهن كمحور أول ، يليها تحديد الأهداف الإستراتيجية 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 2009 إلى 2014.

إجراءات إعداد الخطة :

م	المرحلة	المهام أو الأنشطة
1-	المرحلة الأولى: الإعداد لأعمال التخطيط الاستراتيجي	- تكوين فريق التخطيط الاستراتيجي للكلية. - تحديد الاطراف ذات العلاقة (اصحاب المصلحة) وهي الاطراف 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.
2-	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.
3-	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.
4-	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 الإستراتيجية وتليها الأنشطة اللازمة لتحقيقها. - وضع الخطة التنفيذية لتطبيق الخطة الاستراتيجية - وضع صياغة مبدئية للخطة الإستراتيجية.
5-	المرحلة الخامسة: المراجعة والاعتماد	- عرض الأهداف والأنشطة المختلفة على الاطراف الداخلية بالكلية وأيضا على المستفيدين وأرباب العمل. - وضع صياغة نهائية للخطة شاملة آليات التنفيذ واليات مراقبة وتقييم الخطة الإستراتيجية. - عرض الخطة على مجالس الأقسام المختلفة ومجلس الكلية لاعتمادها.

المرجعيات الأساسية للخطة الإستراتيجية.

أ- الخطة الإستراتيجية لجامعة المنيا

ب- رؤية الكلية

ج- رسالة الكلية

د- معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

هـ- تقارير المراجعة الخارجية للبرامج المختلفة بالكلية .

و- الدراسة الذاتية السابقة والحالية للكلية .

ز- مشاركة أصحاب المصلحة.

قائمة أصحاب المصلحة

أ - جامعة المنيا والوحدات المركزية التابعة لها

ب- إدارة الكلية

ج- أعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة والعاملون

د- الطلاب أولياء الأمور الخريجين

هـ- منظمات سوق العمل الصيدلي المختلفة

و - المجتمع المحلي

ز - الإدارات المختلفة داخل الكلية.

القيم والمبادئ

1-التميز في مجالات التعليم والبحث العلمي بما يخدم المجتمع المحيط

2- ورفع الكفاءة الثقافية والعلمية المختلفة لدى الأفراد واحترام الثقافات المتنوعة.

3-تعزيز مبدأ التنافس بما يضمن الابتكار والتطوير المستمر.

4-إرساء مبدأ الأسس العلمية للمعرفة والبحث والتجريب والاستقصاء.

5-تبني نظم الجودة الشاملة

6-ارساء مبدأ المواطنة و عدم التمييز

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 اصحاب المصلحة وارباب العمل وجلسات عصف ذهني واستمارات استقصاء للفئات المستهدفة المختلفة. وقد اسفر ذلك عن صياغة الرؤية والرسالة والاهداف الاستراتيجية والمرحلية لتحقيق رسالة الكلية .. بعد ذلك تم اعادة عرضها علي الاطراف المختلفة .

اجراءات دراسة التحليل البيئي الأدوات والأساليب والمنهجيات المستخدمة :

1- أدوات جمع البيانات

اعتمدت الخطة علي الأدوات التقليدية لجمع البيانات مثل:

- ورش العمل والحلقات النقاشية لفريق إعداد الخطة مع مختلف الأطراف.
- جلسات العصف الذهني لقيادات الكلية والاجتماعات الدورية لرؤساء الأقسام وإدارة الكلية وأعضاء هيئة التدريس والطلاب.
- مجموعة الاستبيانات الموجهة للمستفيدين من الداخل ومن الخارج.
- المقابلات الشخصية لفريق عمل الخطة مع الإدارات المختلفة داخل الكلية وممثلي قطاعات الصيدلة بالمجتمع المحلي 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.

2- أدوات تحليل البيانات

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

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

3- المنهجية المستخدمة لتحليل الوضع الراهن

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

(Strength)	نقاط القوة
(Weakness)	نقاط الضعف
(Opportunities)	الفرص المتاحة
(Threats)	التحديات الخارجية

بحيث يتم عمل :-

البيئة الداخلية	مساعدة	أضرار
	S Strengths قوة	W Weaknesses ضعف
البيئة الخارجية	O Opportunities فرص متاحة	T Threats تهديدات خارجية

مكونات دراسة التحليل البيئي:

1- 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 2009 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:

أولاً: القدرة المؤسسية

1. التخطيط الإستراتيجي.
2. الهيكل التنظيمي.
3. القيادة والحكومة.
4. المصادقية والأخلاقيات.
5. الجهاز الإداري.
6. الموارد المادية والبشرية.

7. المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة.
8. تقييم القدرة المؤسسية وإدارة الجودة.
- ثانياً: الفاعلية التعليمية
9. الطلاب والخريجون.
10. المعايير الأكاديمية.
11. البرامج/ المقررات الدراسية.
12. التعليم والتعلم والتسهيلات المادية.
13. أعضاء هيئة التدريس.
14. البحث العلمي والأنشطة العلمية.
15. الدراسات العليا.
16. التقييم المستمر للفاعلية التعليمية.

تحليل البيئة الداخلية

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
القدرة المؤسسية	الاستراتيجي التخطيط	- توجد خطة إستراتيجية معتمدة للكلية. - يوجد للكلية رؤية ورسالة موثقة ومعتمدة ومعلنة - توجد سياسات معلنة للتعليم والبحث العلمى. - يوجد ربط بين رسالة الكلية ورسالة الجامعة الى حد ما تعتبر الكلية لها وضع تنافسى مميز.	- ضعف فى الإعلان والنشر عن الخطة الإستراتيجية. - ضعف فى عرض التحليل البيئي للمؤسسة على الأطراف الخارجية من أرباب العمل والمجتمع المحلى.
	الهيكل التنظيمي	- يوجد هيكل تنظيمي معتمد ومحدث ومنشور. - توجد وحدة لضمان الجودة والاعتماد لها هيكل تنظيمي معتمد . - توجد وحدة معتمدة للزمات والكوارث والتدريب . - يوجد وحدة للتوظيف معتمدة . - يوجد وحدة للتقويم ونظم الامتحانات . - يوجد لجان للمصادقية والأخلاقيات .	- نقص فى الموارد البشرية المدربة . - تشابك فى المسؤوليات بين بعض الادارات. - لا توجد مشاركة لجميع الاطراف فى تحديث الهيكل التنظيمي .
	القيادة والحوكمة	- يوجد تحديد المسؤوليات والتوصيف الوظيفي . - توجد معايير لاختيار القيادات الأكاديمية. - توجد معايير لاختيار منسق برنامج الصيدلة الإكلينيكية والمرشدين الأكاديميين. - توجد خطة تدريب للقيادات الأكاديمية والإدارية . - توجد تغطية للانترنت بكافة أرجاء الكلية - توجد قواعد بيانات من قبل مشروع نظم المعلومات الإدارية .	- عدم الاعتماد بصفة مرضية على التوصيف الوظيفي لتوزيع العاملين على الإدارات المختلفة . - لا توجد معايير لاختيار القيادات الإدارية. - ضعف فى استخدام وتفعيل نظم المعلومات والاتصالات.
	المصادقية والأخلاق	- يوجد دليل لأخلاقيات المهنة . - يوجد صندوق للشكاوى وهناك استجابة الى حد ما للرد على الشكاوى . - توجد آلية لتفعيل الشفافية والاقتراحات - يوجد ميثاق لحقوق الملكية الفكرية . - يوجد موقع الكترونى للمؤسسة . - تلتزم المؤسسة الى حد ما بحقوق الملكية الفكرية	- لا توجد دراسة عن مدى التزام المؤسسة بحقوق الملكية الفكرية . - لا يوجد دعاية للحرص على حقوق الملكية الفكرية - ضعف في نشر لميثاق حقوق الملكية الفكرية. - لا توجد شفافية كافية فى اتاحة المراسلات داخل المؤسسة . - لا توجد آلية لتطبيق أخلاقيات المهنة . - الى حد ما لا توجد إجراءات تصحيحية لمواجهة أى ممارسات غير عادلة .

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
	الجهاز الإداري	- توجد خطة تدريبية تشرف عليها وحدة التدريب. - وجود مشروع نظم المعلومات الإدارية. - توجد خطة لتدريب العاملين. - هناك برامج لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس. - توجد آليات لتقييم كفاءة العاملين بالكلية.	- لا يوجد نظام لقياس مدى الرضا الوظيفي للعاملين. - نقص في بعض العملة المدربة مثل أعمال السكرتارية - عدم تفعيل خطط التدريب بصورة كاملة. - لا توجد آليات لضبط الجودة والتطوير. - عدم تفعيل كافة أنشطة مشروع نظم المعلومات الإدارية. - لا توجد آلية كافية للثواب والعقاب.
	الموارد المالية والمادية	- يوجد دخل مناسب من قبل برنامج الصيدلة الإكلينيكية بالكلية. - يوجد عدد 2 وحدة ذات طابع خاص معتمدة. - يوجد عدد 2 مبنى للكلية كافية الى حد ما لممارسة أنشطتها - وجود عدد كافي من القاعات الدراسية (10 قاعات للمحاضرات) ، بالإضافة الى مدرج يسع 450 طالب. - وجود قاعة انترنت مجانية للطلاب تسع 25 طالب . - وجود قاعة مكيفة للاستذكار الهادئ لطلاب الكلية . - وجود معمل خاص بطلاب الصيدلة الإكلينيكية مجهز . - وجود عدد 32 معمل طلابي مجهز . - وجود عدد 2 مصعد كهربائي .	- الميزانية المعتمدة للكلية غير كافية لممارسة الأنشطة البحثية والتعليمية والمجتمعية . - لا يوجد نظام محدد لتوزيع الميزانية . - الموارد المالية المخصصة للبحث العلمي غير كافية . - لا يوجد تفعيل للوحدات ذات الطابع الخاص - عدم وجود مخازن مجهزة للكيمائيات . - عدم تكييف المعامل التي تحتوى على اجهزة قياس معملية دقيقة. - تجهيزات الأمن المعمل غير كافية . - عدم وجود مبنى أدارى منفصل . - لا توجد معامل كافية للتوسع المستقبلي فى أنشطة الكلية .

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
	المشاركة المجتمعية	- يوجد مركز للمعلومات الدوائية. - توجد وحدة لتوظيف الخريجين . - توجد وحدات خاصة معتمدة لخدمة المجتمع - يوجد تعاون مع بعض الشركات مثل شركة ADMAC للحصولات الزراعية بمدينة المنيا الجديدة . - يوجد مجلس استشاري لبرنامج الصيدلة الاكلينيكية يضم مجموعة من الخبراء وأرباب العمل وأولياء الأمور. - تقدم المؤسسة بعض القوافل الطبية للمشاركة فى حملات التبرع بالدم ويوم اليتم والأعمال الخيرية.	- لا يوجد تفاعل كافى مع المجتمع المحيط . - لا توجد خطة لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة - عدم تفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص ومساهمتها فى خدمة المجتمع . - لا توجد برتوكولات تعاون مع مؤسسات المجمع المدنى . - لا توجد رابطة للخريجين . - لا يوجد مكتب اتصال لتسويق الابحاث العلمية والتطبيقية .
	التقويم المؤسسي وإدارة الجودة	- توجد وحدة موثقة ومعتمدة لضمان الجودة. - يوجد نظام داخلي لضمان الجودة. - توجد استمارات لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. - تستفيد الكلية من مشروعات التطوير القائمة لوزارة التعليم العالى. - يتم الاستفادة الى حد ما بأراء الطلاب فى موضوعات الجودة.	- يوجد ضعف فى نظام المراجعين الخارجين للمقررات والبرامج. - لا توجد آلية مفعلة للثواب والعقاب. - عدم تفعيل بعض اللجان المنبثقة عن وحدة ضمان الجودة. - ضعف الممارسات التطبيقية للجودة والاعتماد. - لا يوجد تفعيل لاستمارات تقييم أعضاء هيئة التدريس.

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
الفاعلية التعليمية	الطلاب والخريجون	- وجود لائحة دراسية مرضية إلى حد كبير. - وجود برنامج تدريبي كافٍ للطلاب. - توجد تسهيلات للطلاب مثل قاعات الدرس - المجهزة وقاعة الاستذكار الهادئ - والملاعب والمساحات الخضراء والمدن - الجامعية والمطعم المركزي ونظام التكافل - الاجتماعي للطلاب. - يوجد نظام للإرشاد الأكاديمي لطلاب - الصيدلة الإكلينيكية بنظام الساعات المعتمدة - عدد الطلاب المقيدون بالكلية ليس كبيراً - بالمقارنة بكلّيات الصيدلة الأخرى. - نسبة كل طالب من المساحات الخضراء - تتماشى مع المعايير الأكاديمية القياسية. - وجود دليل الطالب لنشر الوعي عن الجودة - والوحدات المنشأة حديثاً داخل الكلية - والخدمات المتاحة للطلاب والحقوق - والواجبات وكذلك نظامي الإرشاد - الأكاديمي وساعات الريادة. - وجود وحدة خاصة بشئون الخريجين بالكلية. - وجود تعاون مع شركات الأدوية المختلفة - لعقد دورات تدريبية لحديثي التخرج - وطلاب الفرق النهائية. - وجود قاعدة بيانات للخريجين .	- عدم وجود آليات لمتابعة الطلاب المتعثرين - والمتمفوقين والمعاقين. - عدم تفعيل نظام الإرشاد الأكاديمي. - عدم وجود كافتريا لخدمة الطلاب. - قلة الإمكانيات المتاحة بالعيادة الخاصة بالطلاب - لا يوجد تفعيل كافٍ لنظام التعليم الصيدلي المستمر - لا يوجد تواصل كافٍ بين الكلية - والخريجين - عدم وجود مهرجان سنوي للتوظيف. - عدم فعالية وحدة التوظيف بالكلية. - عدم وجود نظام لجذب الطلاب الوافدين. - عدم وجود نسخ كافية من المراجع بالمكتبة - مما يؤدي إلى عدم استعارة بعضها. - عدم تفعيل نظام التعلم الذاتي أو الإلكتروني - للطلاب. - عدم وجود آلية لمعرفة احتياجات سوق العمل - بصفة دورية، وكذلك عدم وجود آلية لتسهيل - التحاق الخريجين بسوق العمل في مختلف - التخصصات.
الأكاديمية	المعايير	- تتبنى الكلية معايير أكاديمية قياسية (المعايير القومية القياسية لقطاع الصيدلة) - تقوم الكلية بإجراء دراسات فجوة بين - لائحتها الدراسية والمعايير القومية المتبناه .	- لا توجد توعية مناسبة للمعايير الأكاديمية المتبناة - لا تتوافق المعايير الأكاديمية الى حد ما مع - رسالة المؤسسة ولأئحتها الدراسية الحالية .

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
	البرامج والمقررات الدراسية	- اللائحة الدراسية القائمة مرضية الى حد ما - تتلائم البرامج التعليمية القائمة بالكلية الى حد ما مع سوق العمل الصيدلى. - يوجد توصيف معلن وموثق للبرامج والمقررات الدراسية. - تشارك الاطراف المعنية المختلفة (الى حد ما) فى تصميم وتطوير البرامج التعليمية. - توجد الى حد ما اجراءات موثقة للمراجعة الدورية للبرامج التعليمية. - وجود بعض المقررات الالكترونية التي تتميز بها الكلية، مثل، Phytotherapy, Complementary medicine, GMP	- لا تحتوى اللائحة الدراسية الحالية على مقررات مهمة مثل الكيمياء الحيوية الاكلينيكية. - عدم وجود مقررات تطبيقية باللائحة. - عدم وجود مقررات للتاهيل لسوق العمل. - نظام البرنامج التدريبي للطلاب يحتاج الى ربط باللائحة الدراسية - الحمل التدريسي للطلاب زائد عن الحد. - المهارات المستفادة من المقررات العملية غير كافية . - لا يوجد مساهمة للطلاب فى العملية البحثية - عدم تناسب مقررات اللائحة الحالية مع المعايير القومية القياسية لقطاع الصيدلة . - عدم تناسب محتوى مقرر اللغة لمتطلبات الدراسة . - خلو اللائحة من أساليب التعلم الحديثة مثل التعلم الذاتى . - بعض مصادر التعلم تحتاج الى التطوير مثل المكتبة - لا تساهم البرامج الدراسية (الى حد ما) فى تنمية المهارات الذهنية والتفكير الناقد. - لا توجد الى حد ما مراجعة كافية للبرامج والمقررات والبرامج التعليمية. - لا تعتبر الامتحانات الشفهية عادلة الى حد ما فى قياس مستوى الطلاب. - لا يتم تدريب الطلاب على الأسئلة المتنوعة - لا توجد علاقة الى حد ما بين عدد الساعات الفعلية ومحتوى الامتحانات. - لا يوجد رضا الى حد ما عن نظم الامتحانات وذلك حسب رأى الطلاب. - الامتحانات العملية للطلاب تحتاج إلى تطوير لقياس مهارات مختلفة.

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
	التعليم و التعلم والتسهيلات الداعمة	- توجد آلية للتعامل مع مشاكل التعلم المختلفة مثل الدروس الخصوصية والكثافة العددية. - توجد آلية معلنة للتعامل مع العجز والزيادة في عدد أعضاء هيئة التدريس. - يوجد برنامج تدريب ميداني للطلاب مناسب - يعتبر تحليل نتائج استقصاء الطلاب مفيدة الى حد ما. - توفر الكلية عدد مناسب من قاعات الدرس النظرية والعملية المجهزة. - توفر عدد كافي إلى حد ما من أجهزة الحاسب الآلي المتصلة بالانترنت. - توجد مكتبة طلابية خاصة بالكلية. - يوجد عدد 2 مقرر الكتروني بالكلية. - يوجد سجل مترددين على المكتبة. - يعتبر العاملون بالمكتبة مؤهلون إلى حد ما	- لا توجد برامج للتعلم الذاتي. - إستراتيجية التعليم والتعلم الحالية غير كافية وتحتاج الى تطوير. - عدم وجود معامل افتراضية متخصصة. - ضعف الاعتماد على التعلم الالكتروني. - عدم كفاية موارد التعلم الذاتي للطلاب. - عدم وجود نقاط انترنت كافية داخل المكتبة - عدم ملائمة مكان المكتبة الحالي بمجمع مكتبات الجامعة للطلاب. - لا يوجد نظام استعارة من المكتبة. - عدم وجود نظام للتصوير داخل المكتبة.

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	- يتلاءم التخصص العلمى لأعضاء هيئة التدريس مع المقررات التى يقومون بتدريسها. - توجد خطط خمسية لتعيين معاوني أعضاء هيئة التدريس. - توجد شفافية فى الإعلان عن الأماكن المتاحة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. - انتماء أعضاء هيئة التدريس الى مهنة الصيدلة . - حصول أعضاء هيئة التدريس على دورات فى تنمية القدرات. - الفئة العمرية لأعضاء هيئة التدريس تتراوح ما بين 30-50 سنة.	- لا يوجد تقييم مناسب لأعضاء هيئة التدريس. - لا يوجد رضا وظيفي الى حد ما لأعضاء هيئة التدريس. - لا يتناسب عدد أعضاء هيئة التدريس مع أنشطة الكلية التعليمية والبحثية. - يوجد عجز فى بعض التخصصات مثل الصيدلة الإكلينيكية والبيولوجيا الجزيئية والهندسة الوراثية. - لا توجد إدارة لشئون أعضاء هيئة التدريس فى الكلية - لا يوجد نادى لأعضاء هيئة التدريس داخل الكلية - عدم الاستعانة بأعضاء هيئة تدريس من كليات اخرى لتدريس مقررات الدراسات العليا - عدم توافق نسبة أعضاء هيئة التدريس للطلاب مع المعدلات العالمية (1:20). - لا يوجد إستراتيجية للتدريب بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس.
	البحث العلمى والأنشطة العلمية	- توجد خطة بحثية للكلية والأقسام. - تلتزم الأقسام العلمية بالخطط البحثية الى حد ما. - يوجد نشر علمي دولي مناسب الى حد ما. - توجد قاعدة بيانات للبحوث العلمية. - يوجد أعضاء هيئة تدريس مؤهلين ومدربين فى مدارس علمية متميزة. - يوجد تعاون الى حد ما بين التخصصات المختلفة فى البحث العلمى. - وجود بعض المشروعات البحثية بالكلية. - هناك تمويل من الكلية لحضور المؤتمرات الدولية والمحلية.	- لا يوجد تفعيل لخطط البحث العلمى القائمة - لا يوجد ربط بين الخطط البحثية والمجتمع - لا يوجد بحوث مشتركة بين التخصصات المختلفة - لا يتم الاستفادة من نتائج البحث العلمى فى خدمة المجتمع. - تعتبر مصادر تمويل البحث العلمى غير كافية. - عدم مساهمة مؤسسات القطاع الخاص فى تمويل البحث العلمى. - تعتبر تجهيزات المعامل البحثية غير كافية. - لا توجد صيانة دورية للأجهزة العلمية. - تعتبر عوامل الامن والسلامة داخل المعامل البحثية غير كافية. - الدوريات الموجود بالمكتبة غير كافية وغير محدثة لإجراء بحث علمي متميز. - عدم وجود مشروعات بحثية كافية ممولة من جهات محلية او قومية.

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
	الدراسات العليا	- يوجد عدد مرضى من الخريجين بالدرجات العلمية المختلفة. - توجد برامج للماجستير والدبلوم. - توجد معايير للحصول علي درجات الماجستير والدكتوراه والدبلوم. - يوجد توصيف لبرامج الماجستير والدكتوراه والدبلوم. - يوجد توصيف لمقررات الدراسات العليا (ماجستير ، دبلوم) . - وجود معمل مركزي مجهز بعدد من الأجهزة العلمية بالإضافة الى معامل بحثية بالأقسام.	- عدم وجود لائحة بنظام الساعات المعتمدة للدراسات العليا. - عدم وجود طلاب وافدين. - عدم وجود برامج دراسات عليا متقدمة مثل Pharm-D. - عدم تفعيل بعض درجات الدبلوم المدرجة بللائحة. - عدم فاعلية بعض برامج الدبلوم. - المحتوى العلمي للمقررات يحتاج إلى تطوير. - عدم ربط مواضيع البحث العلمي للكلية بالمجتمع المحلي. - لا يوجد ربط بين الخطط البحثية والدرجات البحثية المسجلة. - لا توجد تبنى لمعيار أكاديمية للدراسات العليا . - عدم وجود فنيين متخصصين مدربين في تشغيل الأجهزة العلمية الحديثة.
	التقويم المستمر للفعالية التعليمية	- يتم اخذ رأى الطلاب والمستفيدين في تقويم العملية التعليمية. - إلى حد ما يتم بعض الممارسات الفعلية لتحسين الفاعلية و التعليمية. - يتم إلى حد ما مناقشة نتائج التقويم الفاعلية التعليمية.	- عدم وجود خطة موثقة ومعلنة للتقويم الشامل والمستمر وللفعالية التعليمية. - لا توجد لوائح خاصة للمسائل وإجراءات تصحيحه كافية.

تحليل البيئة الخارجية

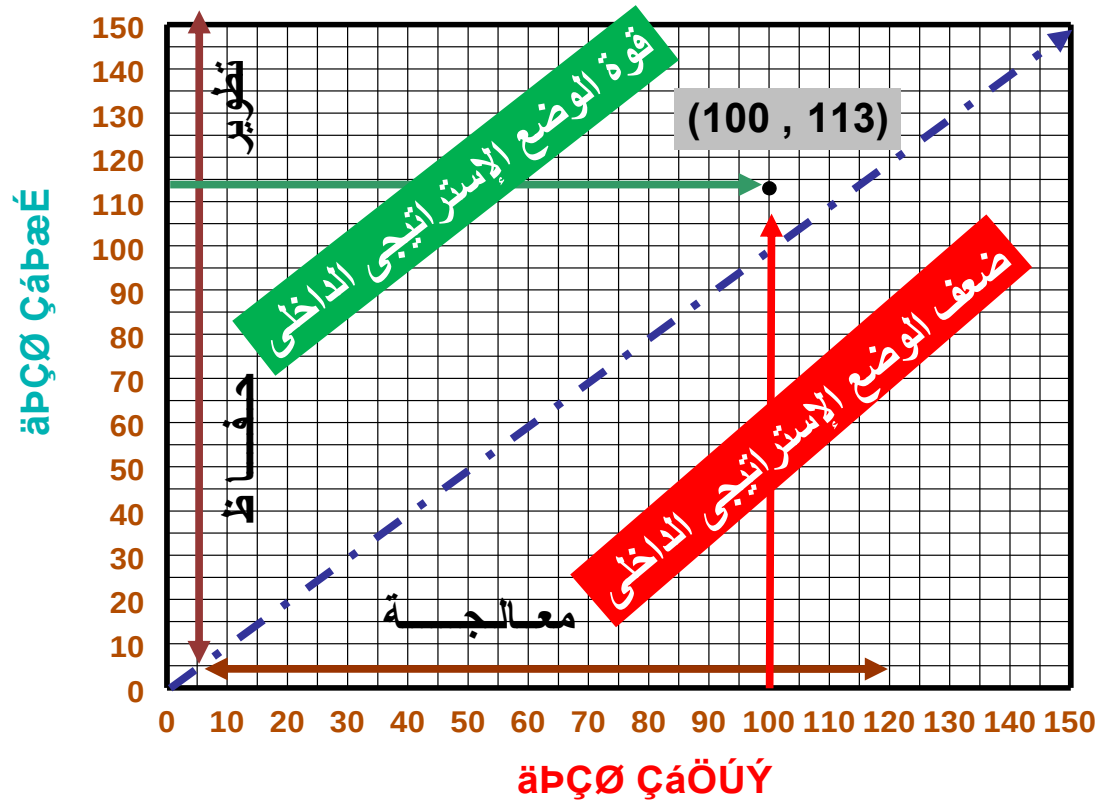
المعيار	الفرص	التحديات
التخطيط الاستراتيجي	- اعتبار التعليم مشروع قومي مصري من جانب الدولة. - خطط التنمية المستدامة للدولة. - وجود شبكة المعلومات والتي ترفع في مستوى المشاركة في التحليل البيئي من جانب الأطراف المختلفة في المجتمع المحيط. - وجود وسائل متعددة لنشر رؤية ورسالة الكلية وأهدافها الإستراتيجية بالمجتمع الخارجي من خلال شبكة المعلومات والصحف المحلية. - اقبال سوق العمل على خريجي الكلية .	- التغيرات السياسية والاجتماعية والاقتصادية بشكل سريع . - التطور الهائل في الوسائل التكنولوجية.
الهيكل التنظيمي	- وجود مركز ضمان الجودة بالجامعة والعلاقة الوطيدة بينه وبين وحدة الجودة بالكلية والذي يساعد علي تفعيل دورها داخل الكلية ويقدم الدعم الفني لها ويقدم الدعم اللازم لها بما يضمن توافقها مع اهداف الجامعة. - مرونة ادارة الجامعة لتطوير الهياكل التنظيمية للتوافق مع متطلبات الاعتماد .	- عدم القدرة علي توفير الاعتماد المالي للدرجات المستحدثة في الهيكل التنظيمي لعدم وجود قوانين خاصة بها .
القيادة والحوكمة	- مناخ الحرية السائد في المجتمع والرغبة في تحسين الأوضاع الحالية . - المرونة في عقد بروتوكولات التعاون مع والشراكة مع الجهات والمؤسسات المحلية والعالمية. - توافر حزم من البرامج التدريبية التي تقدمها الجامعة.	- مركزية الإدارة وعدم ملائمة بعض القرارات السيادية لظروف العمل بالكلية - صدور بعض اللوائح والقرارات من إدارة الجامعة والتي لا تتفق مع العمل داخل الكلية . - الإدارات المرنة بالجامعات الخاصة وميزانيتها الضخمة .
المصادقية والاخلاق	- وجود قوانين تحمي حقوق الملكية الفكرية - وجود لجنة لفض المنازعات بالجامعة.	- قلة الوعي بحقوق الملكية الفكرية داخل المجتمع.
الجهاز الاداري	- وجود العديد من البرامج لتدريب الجهاز الإداري والتي تساعد علي تنمية مهارات العاملين والقيادات الإدارية التي تمنحها الجامعة.	- خروج أعضاء هيئة التدريس للإعارة والتدريس والأجازات المختلفة مما يحرم الكلية من الكفاءات المتميزة . - القوانين واللوائح تسمح بحصول الموظفين علي الأجازات بدون مرتب بدون حد اقصي.
الموارد المالية والمادية	- إمكانيات عقد شراكة مع جامعات أجنبية ووجود بروتوكولات بين الجامعة وجامعات أجنبية . - الاستفادة من مشاريع التطوير بوزارة التعليم العالي .	- الموقع الإلكتروني للكلية ضعيف الي حد ما ويحتاج الي تطوير حتي يحقق فرصة الانتشار . - عدم كفاية الموارد المالية الخاصة بالكلية. - عدم قدرة الكلية علي اتخاذ القرار بتحديد أعداد المقبولين بالكلية.

المعيار	الفرص	التحديات
المشاركة المجتمعية وخدمة المجتمع	- الاشتراك في الاتفاقيات مع الهيئات الدولية وبروتوكولات التعاون مع شركات الأدوية المحلية. - وجود العديد من المؤسسات والهيئات في المجتمع المحيط والتي يمكن ان تقدم المساعدة لدعم أنشطة الكلية المختلفة مثل تدريب الطلاب وعيد الخرجين وعقد المؤتمرات والندوات وورش العمل المختلفة. - وجود العديد من المؤسسات والجهات التي تتيح فرص العمل لخريجي الكلية.	- الأزمة الاقتصادية المحلية والعالمية وتأثيرها علي التنمية. - وجود بعض الوحدات ذات الطابع الخاص والتي تنافس الخدمات التي تقدمها الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية.
إدارة الجودة والتقييم المؤسسي	- الدعم المادي والفني الذي يقدمه مركز ضمان الجودة بالجامعة لوحدات الكليات. - إنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد	-
الطلاب والخريجون	- شبكة الانترنت تتيح الفرصة الخرجين في سوق العمل. - التسهيلات المقدمة من الجامعة للأنشطة والرعاية الطلابية مثل المطاعم المركزية والملاعب والصالات المغطاه والمدن الجامعية .	- سياسات القبول والتي تسمح للطلاب الحاصلين علي شهادات اخري . - عدم قدرة الكلية على اتخاذ القرارات في تحديد أعداد المقبولين. - الزيادة في أعداد الخريجين بالإضافة الي خريجي الكليات الخاصة.
المعايير الأكاديمية	- وجود معايير أكاديمية قومية (NARS) مناسبة لقطاع الصيدلة من الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد والتي تصدرها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. - تبني الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد لنشر الوعي في المحيط الأكاديمي بالمعايير الأكاديمية.	- قلة المصادر التي تعمل علي تعديل المقررات وطرق التقييم.
البرامج والمقررات الدراسية	- الاستفادة من الإمكانيات المتاحة بوحدة التعليم الإلكتروني بالجامعة في إدخال طرق حديثة للتعليم والتعلم.	- التطور العلمي والتكنولوجي في مجال الصيدلة وفي طرق التدريس.
التعليم والتعلم والتسهيلات	- وجود وحدة للتعليم الإلكتروني بالجامعة لإنتاج المقررات الإلكترونية. - التسهيلات المقدمة من الجامعة للأنشطة والرعاية الطلابية مثل المطاعم المركزية والملاعب والصالات المغطاه والمدن الجامعية. - وجود شبكة الانترنت	- انتشار ثقافة الدروس الخصوصية في المجتمع. - صعوبة توفير الميزانية الكافية لتطوير مصادر التعليم المختلفة - مرونة الجامعات الخاصة في اتخاذ القرارات الخاصة بحل المشكلات الخاصة بالتعليم . - ضعف اهتمام المؤسسات والشركات للمشاركة في البرامج التدريبية للطلاب.

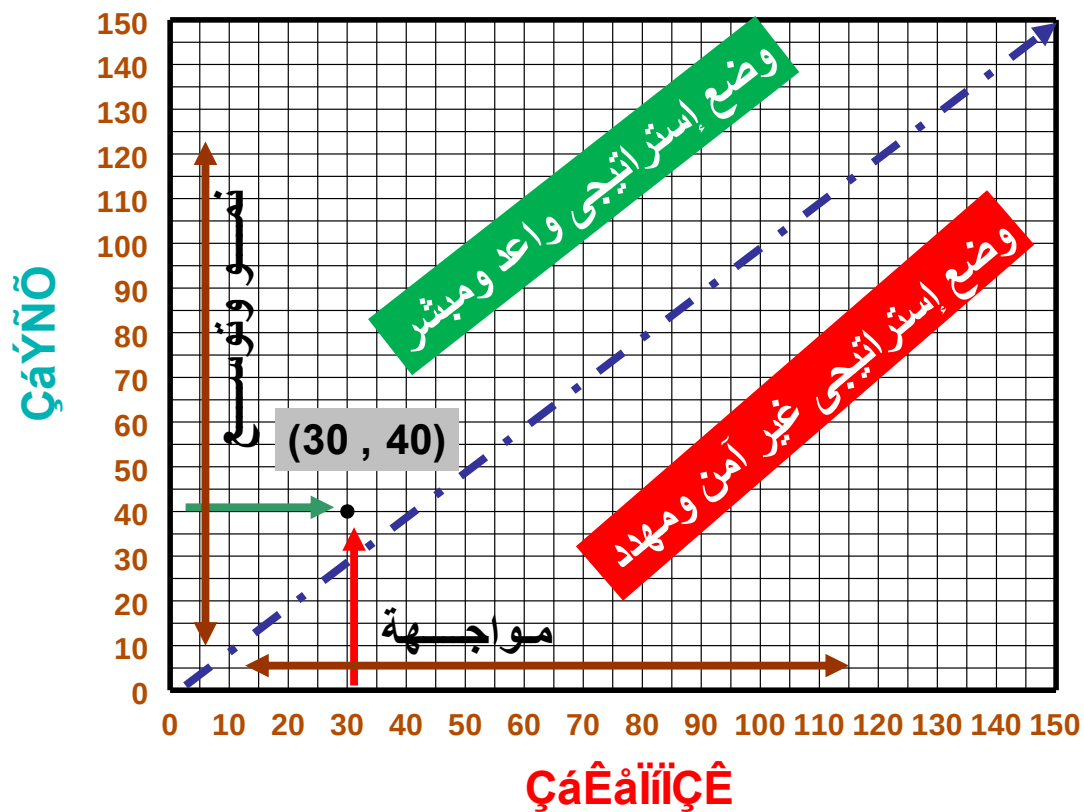
المعيار	الفرص	التحديات
أعضاء هيئة التدريس	- وجود برامج تدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس. - الجوائز التشجيعية والتقديرية التي تمنحها الدولة للأعضاء المتميزين. - وجود أعضاء هيئة تدريس درسوا في مدارس مختلفة يمكن ان يفيدوا المجتمع الخارجي	- خروج أعضاء هيئة التدريس للإعارة والتدريس والأجازات المختلفة مما يحرم الكلية من الكفاءات المتميزة . - رفض بعض المبعوثين العودة بعد الحصول علي الدرجات العلمية الموفد إليها.
البحث العلمي والأنشطة العلمية	- وجود العديد من المجالات في المجتمع المحيط التي في حاجة الي تطبيقات البحث العلمي. - دعم بعض شركات الأدوية للأنشطة العلمية التي تنظمها الكلية. - البعثات والمنح المقدمة من وزارة التعليم العالي. - تشجيع الجامعة علي النشر العلمي العالمي المتميز وذلك برصد مكافآت مجزية . - وجود بروتوكولات بين الجامعة وجامعات أجنبية , وإمكانيات عقد شراكة مع جامعات أجنبية أخرى. - وجود قواعد بيانات الأبحاث العلمية بوزارة التعليم العالي المتصلة بشبكة الجامعات المصرية والتي تسهل الحصول على الأبحاث العلمية سواء المنشورة في دوريات محلية أو أجنبية., - وجود بعض الجهات العالمية التي تقدم مشاريع لدعم البحث العلمي.	- فقدان الثقة في الأبحاث العلمية التي تجرى بالكلية - ضعف الميزانية المخصصة من الجامعة للبحث العلمي. - صعوبة المنافسة البحثية إقليمياً وعالمياً.
الدراسات العليا	- زيادة إقبال المجتمع المحيط علي الدراسات العليا	- ارتفاع تكاليف الالتحاق بالدراسات العليا.
التقييم المستمر للفاعلية التعليمية	- نظام المراجعة الداخلية التي توفره وحدة ضمان الجودة بالجامعة.	- عدم وجود دعم مادي من الجامعة لاستمرار دور وحدة ضمان الجودة.

مصفوفة عوامل البيئة الداخلية والخارجية :-

البيئة الخارجية		البيئة الداخلية		المعيار
تهديدات	فرص	عدد عوامل الضعف	عدد عوامل القوة	
2	5	4	8	لتخطيط الإستراتيجي
1	2	6	6	لهيكل التنظيمي
3	3	6	6	لقيادة والحكومة
1	2	2	7	لمصادقية والأخلاقيات
2	1	5	4	لجهاز الإداري
3	2	6	9	لموارد المادية والبشرية
2	3	7	7	لمشاركة المجتمعية وتنمية البيئة
0	2	4	7	لتقويم القدرة المؤسسية وإدارة الجودة
3	2	6	13	لطلاب والخريجون
1	2	1	2	للمعايير الأكاديمية
1	1	7	5	لبرامج/ المقررات الدراسية
4	3	14	13	للتعليم والتعلم والتسهيلات المادية
2	3	7	6	لأعضاء هيئة التدريس
3	7	4	9	لبحث العلمي والأنشطة العلمية
1	1	9	11	لدراسات العليا
1	1	4	3	للتقييم المستمر للفاعلية التعليمية
30	40	100	113	لمجموع العوامل



الوضع الإستراتيجي الداخلي بناء على عدد نقاط القوة والضعف المتحققة



الوضع الإستراتيجي الخارجي بناء على عدد الفرص والتهديدات

مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية (نقاط القوة والضعف)

- بعد أن انتهى أعضاء فريق التخطيط الإستراتيجي بالكلية من دراسة وتشخيص وتحليل المتغيرات والعوامل الإستراتيجية في البيئة الداخلية للكلية، ومن ثم تحديد مجالات القوة ومجالات الضعف، وجب الآن استخلاص الدلالات الإستراتيجية لهذا التحليل البيئي. وذلك لإعداد مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية من خلال الخطوات التالية:
- تحديد وزن نسبي لكل نقطة من نقاط القوة (عامل إستراتيجي) ولكل نقطة من نقاط الضعف (عامل إستراتيجي)، ومراعاة أن مجموع الأوزان النسبية 50 لنقاط القوة و 50 لنقاط الضعف بحيث يكون مجموع الأوزان النسبية لنقاط القوة ونقاط الضعف 100.
 - ترتيب العوامل الإستراتيجية 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 $\times 4$ في حالة قدرة الكلية على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة 90% - 100% وبضرب الوزن النسبي $\times 3$ في حالة قدرة الكلية على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة 75% - 90%.
 - بالنسبة لحساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط الضعف فيكون عن طريق ضرب الوزن النسبي $\times 2$ في حالة قدرة الكلية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة 90% - 100% وبضرب الوزن النسبي $\times 1$ في حالة قدرة الكلية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة 75% - 90%.
 - 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 وإقترب من 3 كانت القدرة أكبر والعكس صحيح). وذلك موضح في الجدول التالي:

الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي	نقاط القوة
12	4	3	توجد خطة إستراتيجية معتمدة للكلية
9	3	3	توجد سياسات معلنة للتعليم والبحث العلمي
8	4	2	هيكل تنظيمي ملائم ومعتمد
8	4	2	توجد وحدة لضمان الجودة والاعتماد لها هيكل تنظيمي معتمد
6	3	2	يوجد تحديد المسؤوليات و التوصيف الوظيفي
6	3	2	يوجد ميثاق لحقوق الملكية الفكرية ودليل لأخلاقيات المهنة
8	4	2	توجد خطط خمسية لتعيين معاوني أعضاء هيئة التدريس
8	4	2	توجد تسهيلات للطلاب مثل قاعات الدرس والمعامل الأجهزة وقاعة الاستذكار الهادئ وجود قاعة انترنت مجانية
8	4	2	تتلائم البرامج التعليمية القائمة بالكلية الى حد ما مع سوق العمل الصيدلي
6	3	2	تتوفر معايير لاختيار القيادات الأكاديمية ولاختيار منسق برنامج الصيدلة الإكلينيكية والمرشدين الأكاديميين.
6	3	2	توجد تسهيلات للطلاب مثل قاعة الاستذكار الهادئ والملاعب والمساحات الخضراء والمدن الجامعية والمطاعم المركزية ونظام التكافل الاجتماعي للطلاب
6	3	2	يتلائم التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس مع المقررات التي يقومون بتدريسها
6	3	2	توجد الى حد ما اجراءات موثقة للمراجعة الدورية للبرامج التعليمية
6	3	2	يوجد نشر علمي دولي مناسب وتوجد قاعدة بيانات للبحوث العلمية كما تلتزم الأقسام العلمية بالخطط البحثية الى حد ما
3	3	1	تشارك الاطراف المعنية المختلفة في تطوير البرامج التعليمية
4	4	1	وجود تعاون مع شركات الأدوية المختلفة لعقد دورات تدريبية لحديثي التخرج وطلاب الفرق النهائية.
3	3	1	وجود بعض المقررات الالكترونية التي تتميز بها الكلية، مثل Phytotherapy, Complementary medicine, GMP
3	3	1	يوجد برنامج تدريب ميداني للطلاب مناسب

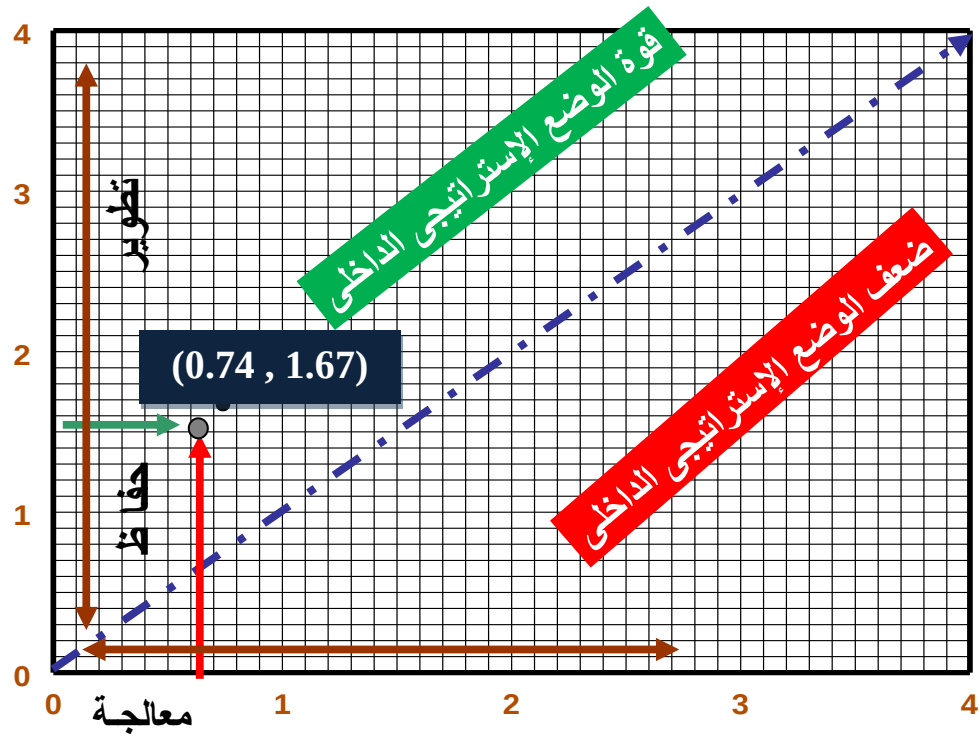
نقاط القوة	الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح
يوجد صندوق للشكاوى وتوجد استجابة الى حد ما للرد على الشكاوى كما توجد آلية لتفعيل الشفافية والاقتراحات	1	4	4
يوجد مصدر تمويل ذاتي مناسب من خلال برنامج الصيدلة الاكلينيكية	1	3	3
وجود دليل الطالب لنشر الوعي عن الجودة والوحدات المنشأة حديثاً داخل الكلية والخدمات المتاحة للطلاب والحقوق والواجبات وكذلك نظامي الإرشاد الأكاديمي وساعات الريادة.	1	3	3
عدد الطلاب المقيدون بالكلية ليس كبيراً بالمقارنة بكليات الصيدلة الأخرى.	1	3	3
توفر الكلية عدد مناسب من قاعات الدرس النظرية والعملية المجهزة وعدد مناسب من أجهزة الحاسب الآلي المتصلة بالانترنت	1	3	3
الكلية بها العديد من الوحدات ذات الطابع الخاص التي تقدم خدماتها للمجتمع المحلي.	1	4	4
يوجد مجلس استشاري لبرنامج الصيدلة الإكلينيكية يضم مجموعة من الخبراء وأرباب العمل وأولياء الأمور	1	3	3
توجد آلية للتعامل مع مشاكل التعلم المختلفة مثل الدروس الخصوصية و الكثافة العددية	1	3	3
تتبنى الكلية معايير أكاديمية قياسية (المعايير القومية القياسية لقطاع الصيدلة)	1	3	3
توجد برامج للماجستير والدبلوم وهناك معايير للدرجات العلمية الماجستير والدكتوراه والدبلوم	1	4	4
يتم اخذ رأى الطلاب والمستفيدين في تقويم العملية التعليمية وهناك بعض الممارسات الفعلية لتحسين الفاعلية التعليمية .	1	3	3
يوجد للكلية خطة بحثية موثقة ومعتمدة في إطار الخطة البحثية للجامعة.	1	3	3
وجود بعض المشروعات البحثية بالكلية	1	3	3
يوجد مركز للمعلومات الدوائية لخدمة المجتمع المحيط	1	3	3
تستفيد الكلية من مشروعات التطوير القائمة لوزارة التعليم العالي	1	3	3
وجود وحدة خاصة بشئون الخريجين بالكلية ووحدة لتوظيف وقاعدة بيانات للخريجين.	1	3	3
المجموع	50		167

الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي	نقاط الضعف
8	2	4	لا توجد آلية معتمدة لمراجعة الخطة الإستراتيجية وهناك ضعف في الإعلان عنها ونشرها.
8	2	4	إستراتيجية التعليم والتعلم الحالية غير كافية وتحتاج الى تطوير ولا توجد برامج للتعليم الذاتي
3	1	3	يوجد نقص في الموارد البشرية المدربة , ويوجد نقص في بعض العمالة المدربة مثل أعمال السكرتارية
3	1	3	الميزانية المعتمدة غير كافية لممارسة الأنشطة البحثية والتعليمية والمجتمعية ولا يوجد نظام محدد لتوزيع الميزانية
3	1	3	تعتبر تجهيزات المعامل البحثية غير كافية ولا توجد صيانة دورية للأجهزة العلمية
2	1	2	عدم وجود خطة موثقة ومعلنة للتقويم الشامل والمستمر وللفاعلية التعليمية
4	2	2	لا يتناسب عدد أعضاء هيئة التدريس مع أنشطة الكلية التعليمية والبحثية
2	1	2	يوجد ضعف في عرض التحليل البيئي للمؤسسة على الأطراف الخارجية من أرباب العمل والمجتمع المحيط
4	2	2	ضعف دور وحدة ضمان الجودة في عملية تقييم أداء الكلية فيما يخص عناصر القدرة المؤسسية.
2	1	2	لا يوجد رضا الى حد ما عن نظم الامتحانات وذلك حسب رأى الطلاب والامتحانات العملية للطلاب تحتاج إلى تطوير لقياس مهارات مختلفة.
4	2	2	تعتبر مصادر تمويل البحث العلمي غير كافية ولا يوجد تفعيل للوحدات ذات الطابع الخاص
4	2	2	لائحة الدراسات العليا قديمة ولا تحتوى على مقررات هامة مثل الكيمياء الحيوية الإكلينيكية و المقررات التطبيقية
2	1	2	نظام البرنامج التدريبي للطلاب يحتاج الى ربط باللائحة الدراسية وعدم وجود مقررات للتأهيل لسوق العمل
2	2	1	لا يوجد اعتماد بصفة مرضية على التوصيف الوظيفي لتوزيع العاملين على الإدارات المختلفة
1	1	1	لا يوجد تفاعل كافي من المجتمع المحيط ولا توجد خطة لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة
1	1	1	لا يوجد مكتب اتصال لتسويق الأبحاث العلمية والتطبيقية
2	2	1	لا يوجد ربط بين الخطط البحثية والمجتمع وندرة البحوث المشتركة بين التخصصات المختلفة

الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح	نقاط الضعف
1	2	2	هناك ضعف في استخدام وتفعيل نظم المعلومات والاتصالات
1	2	2	لا توجد لوائح خاصة للمسائلة وإجراءات تصحيحه كافية
1	2	2	عدم وجود آليات لمكافحة الطلاب المتفوقين ورعاية المتعثرين والمعاقين وعدم تفعيل نظام الإرشاد الأكاديمي
1	1	1	عدم ملائمة مكان المكتبة الحالي بمجمع مكتبات الجامعة للطلاب والدوريات الموجود بالمكتبة غير كافية وغير محدثة وهذا يقلل من فرص إجراء بحث علمي متميز
1	1	1	عدم وجود فنيين متخصصين مدربين في تشغيل الأجهزة العلمية الحديثة.
1	1	1	لا يوجد تقييم مناسب لأعضاء هيئة التدريس ولا يوجد إستراتيجية للتدريب بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس
1	2	2	عدم كفاية الإجراءات التي تتبعها الكلية للحفاظ على حقوق الملكية الفكرية، وهناك ضعف في نشر ميثاق حقوق الملكية الفكرية، ولا توجد شفافية كافية في إتاحة المراسلات داخل المؤسسة
1	1	1	لا يوجد بروتوكولات تعاون مع مؤسسات المجتمع المدني
1	2	2	ضعف الممارسات التطبيقية للجودة والاعتماد وعدم تفعيل بعض اللجان المنبثقة عن وحدة ضمان الجودة
1	1	1	لا توجد آلية مفعلة للثواب والعقاب
1	1	1	ضعف في نظام المراجعين الخارجين للمقررات والبرامج
1	1	1	لا يوجد نظام لقياس مدى الرضا الوظيفي للعاملين
1	2	2	عدم وجود آلية لمعرفة احتياجات سوق العمل بصفة دورية، وكذلك عدم وجود آلية لتسهيل التحاق الخريجين بسوق العمل في مختلف التخصصات
50		74	المجموع
100		241	المجموع الكلى

بالنظر الى نتائج مصفوفة العوامل الداخلية للكلية فنجد أن إجمالي النقاط هو "2.41" وهذه القيمة شديدة القرب من القيمة المتوسطة وهي "2.5"، وهذا يوضح بشكل عام أن الوضع الإستراتيجي الداخل للكلية هو متوسط وهذا متفق مع عدم التفاوت الكبير بين أعداد نقاط القوة والضعف بالكلية.

ÇáäᐅÇø ÇáäÑĭĭÉ áÚäÇÕÑ Çá



ÇáäᐅÇø ÇáäÑĭĭÉ áÚäÇÕÑ ÇáÖÚÝ

الوضع الإستراتيجي الداخلي بناء على عدد النقاط المرجحة لعناصر القوة والضعف المتحققة ,
من مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية

مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية (الفرص و التهديدات)

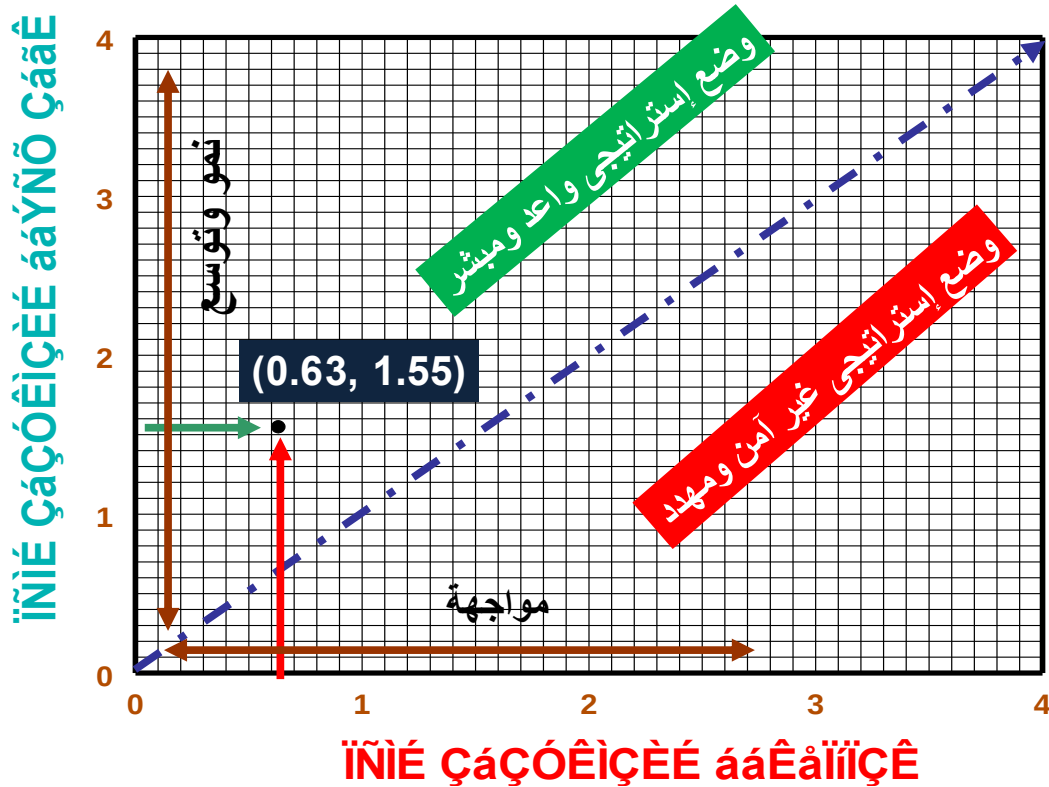
الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح	العوامل الإستراتيجية الخارجية
الفرص			
4	3	12	فرصة الحصول على الاعتماد واعتبار التعليم مشروع قومي مصري..وتبني الدولة لخطط التنمية المستدامة.
4	3	12	وجود مشاريع التطوير بوزارة التعليم العالي
3	4	12	وجود وسائل متعددة لنشر رؤية ورسالة الكلية وأهدافها الإستراتيجية بالمجتمع الخارجي من خلال شبكة المعلومات والصحف المحلية.
3	3	9	مرونة إدارة الجامعة لتطوير الهياكل التنظيمية للتوافق مع متطلبات الاعتماد .
3	3	9	وجود العديد من المجالات في المجتمع المحيط التي في حاجة الي تطبيقات البحث العلمي.
3	3	9	وجود قواعد بيانات الأبحاث العلمية بوزارة التعليم العالي المتصلة بشبكة الجامعات المصرية والتي تسهل الحصول على الأبحاث العلمية سواء المنشورة في دوريات محلية أو أجنبية..
3	3	9	وجود مركز ضمان الجودة بالجامعة ونظام المراجعة الداخلية الذي يتبناه, والدعم الفني الذي يقدمه للوحدة ضمان الجودة بكلية الصيدلة.
2	3	6	وجود قوانين تحمي حقوق الملكية الفكرية
2	3	6	وجود العديد من البرامج لتدريب الجهاز الإداري والتي تساعد علي تنمية مهارات العاملين والقيادات الادارية التي تمنحها الجامعة.
2	3	6	حاجة المجتمع إلى تطبيقات البحث العلمي, ودعم بعض من رجال الأعمال والشركات للمؤتمرات العلمية التي تنظمها الكلية.
2	3	6	التسهيلات المقدمة من الجامعة للأنشطة والرعاية الطلابية مثل المطاعم المركزية والملاعب والصالات المغطاة والمدن الجامعية
2	3	6	وجود برتوكولات بين الجامعة وجامعات أجنبية , وإمكانيات عقد شراكة مع جامعات أجنبية أخرى.
2	4	8	مرونة وزارة التعليم العالي في الموافقة علي ادراج برامج جديدة..

الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي	العوامل الإستراتيجية الخارجية
3	3	2	وجود معايير أكاديمية قومية (NARS) مناسبة لقطاع الصيدلة من الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد والتي تصدرها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
6	3	2	وجود أعضاء هيئة تدريس درسوا في مدارس مختلفة يمكن ان يفيدوا المجتمع الخارجى
3	3	1	وجود مؤسسات صيدلية وطبية بالإقليم يمكن ان تشارك الكلية في أنشطتها المختلفة مثل مستشفى الجامعة ومستشفى الأورام وشركات الأدوية ونقابة الصيادلة.
3	3	1	الاستفادة من الإمكانيات المتاحة بوحدة التعليم الإلكتروني بالجامعة في إدخال طرق حديثة للتعليم والتعلم.
3	3	1	تعدد وسائل الحصول على المعلومات ووجود مشروع نظم المعلومات الإدارية MIS.
3	3	1	الطلاب الوافدين بالدراسات العليا ومرحلة البكالوريوس
3	3	1	وجود برامج تدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس
3	3	1	البعثات والمنح المقدمة من وزارة التعليم العالى
3	3	1	الجوائز التشجيعية والتقديرية التي تمنحها الدولة للأعضاء المتميزين.
3	3	1	وجود بعض الجهات العالمية التي تقدم مشاريع لدعم البحث العلمى.
3	3	1	وجود برتوكولات بين الجامعة وجامعات أجنبية
3	3	1	زيادة الطلب على التعليم العالى من جانب المجتمع بالدراسات العليا
3	3	1	تشجيع الجامعة علي النشر العلمى العالمى المتميز وذلك برصد مكافآت مجزية.
155		50	المجموع

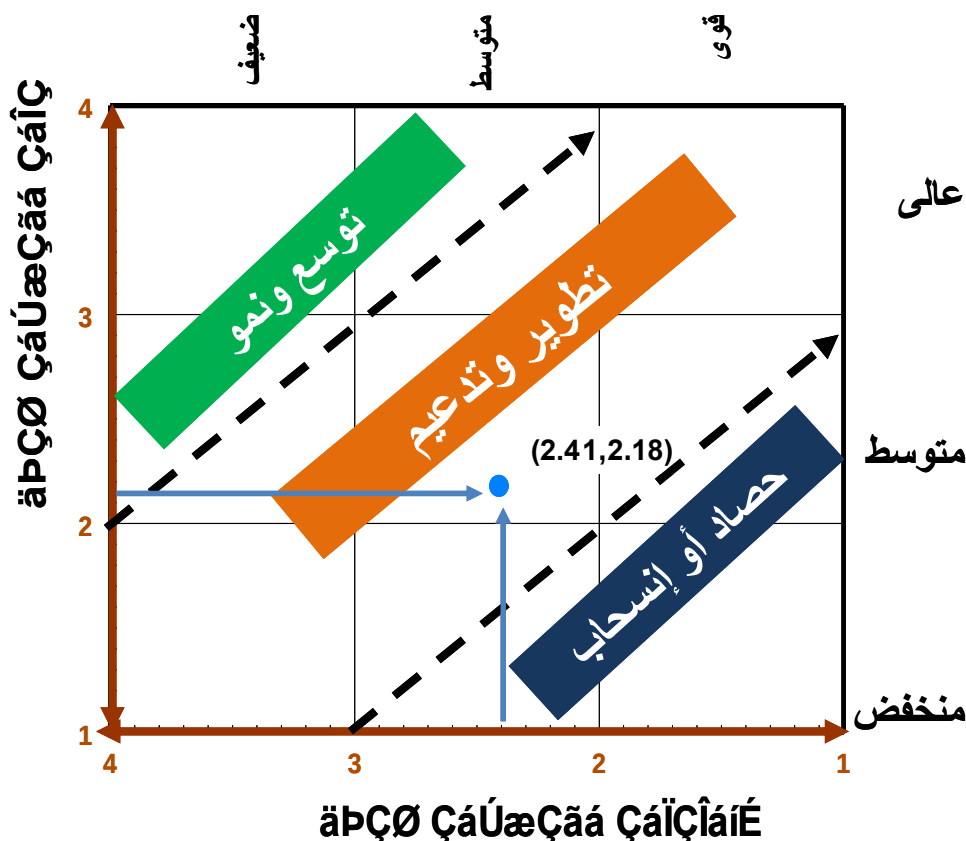
الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي	العوامل الإستراتيجية الخارجية
التحديات			
4	1	4	التغيرات السياسية والاجتماعية والاقتصادية بشكل سريع والتطور الهائل في الوسائل التكنولوجية.

الوزن المرج	الدرجة	الوزن النسبي	العوامل الإستراتيجية الخارجية
4	1	4	عدم قدرة الكلية على اتخاذ القرارات في تحديد أعداد المقبولين .
4	1	4	خروج اعضاء هيئة التدريس للاعارة والتدريس والاجازات المختلفة مما يحرم الكلية من الكفاءات المتميزة .
3	1	3	رفض بعض المبعوثين العودة بعد الحصول علي الدرجات العلمية الموفد اليها.
6	2	3	مركزية الادارة وعدم ملائمة بعض القرارات السيادية لظروف العمل بالكلية.
3	1	3	وجود بعض الوحدات ذات الطابع الخاص والتي تنافس الخدمات التي تقدمها الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية.
6	2	3	انتشار ثقافة الدروس الخصوصية في المجتمع.
3	1	3	صعوبة توفير الميزانية الكافية لتطوير مصادر التعلم المختلفة
3	1	3	الإدارات المرنة بالجامعات الخاصة وميزانيتها الضخمة .
2	1	2	وصدور بعض اللوائح والقرارات من إدارة الجامعة والتي لا تتفق مع العمل داخل الكلية .
2	1	2	ضعف الميزانية المخصصة من الجامعة للبحث العلمي , وصعوبة المنافسة البحثية اقليمياً وعالمياً.
2	1	2	الزيادة في أعداد خريجي كليات الصيدلة.
4	2	2	قلة المصادر التي تعمل علي تعديل المقررات وطرق التقويم,
2	1	2	فقدان الثقة في الأبحاث العلمية التي تجرى بالكلية
4	2	2	التطور العلمي والتكنولوجي في مجال الصيدلة وفي طرق التدريس.
2	1	2	عدم القدرة علي توفير الاعتماد المالي للدرجات المستحدثة في الهيكل التنظيمي لعدم وجود قوانين خاصة بها .
4	2	2	عدم توافر الدرجات المالية لسد العجز في التخصصات
1	1	1	قلة الوعي بحقوق الملكية الفكرية داخل المجتمع.
2	2	1	ضعف اهتمام المؤسسات والشركات للمشاركة في البرامج التدريبية للطلاب
1	1	1	مرونة الجامعات الخاصة في اتخاذ القرارات الخاصة بحل المشكلات الخاصة بالتعليم
1	1	1	ارتفاع تكاليف الالتحاق بالدراسات العليا.
63		50	المجموع
218		100	المجموع الكلي لعوامل الفرص والتحديات

وتعكس نتائج مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية للكلية، أن الوضع الإستراتيجي الخارجي للكلية أقل من المتوسط ويبلغ إجمالي النقاط "2.18" وهو ما يعكس البعد عن القيمة المتوسطة والتي تؤخذ على أنها "2.5".



الوضع الإستراتيجي الخارجي بناء على عدد النقاط المرجحة للفرص والتهديدات بالبيئة الخارجية من مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية



مصفوفة العوامل الإستراتيجية 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 الأكاديمي وعمل آليات متابعة الطلاب المتعثرين والمتفوقين والمعاقين والعمل على تفعيل نظام التعلم الذاتي والالكتروني 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 تبني معايير أكاديمية للدراسات العليا , واعداد لائحة جديدة بنظام الساعات المعتمدة , وادراج مقررات جديدة ملائمة التطور العلمي وتفعيل الخطط البحثية القائمة بالأقسام والكلية. كما يتطلب وجود ربط بين الخطط البحثية والدرجات المسجلة والخطط البحثية والمجتمع والاستفادة من نتائج الابحاث 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 او قومية .

ثالثاً: 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 المحلي وأيضا تفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص لخدمة المجتمع المحيط وإنشاء مكتب اتصال لتسويق الأبحاث العلمية التطبيقية.

رابعاً: 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 آلية لمراجعة الخطط الإستراتيجية لضمان تحقيق أهداف الخطة الإستراتيجية 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 للشواب 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 الإستراتيجية 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 تتبنى الكلية المعايير القومية المرجعية لقطاع الصيدلة. ولتحقيق الاهداف المنشودة فإن الكلية تحرص على العمل على تبني سياسات تغطي 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 بالجدول الدراسية المعلنة لكافة الفرق الدراسية مع عدم التعديل إلا لأسباب قهرية مع موافقة لجنة مجلس شئون التعليم والطلاب بالكلية.
- تطوير ومراجعة المقررات الدراسية: وذلك عن خلال تبني المعايير الأكاديمية المرجعية (NARS) والسعي الجاد لتطبيقها على الوجه الأمثل وتوصيف البرامج والمقررات الدراسية طبقاً للمعايير الأكاديمية وعمل المراجعة والتقييم 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 بصورة 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 طبقاً لما يقرره مجالس الأقسام والالتزام بأساليب التصحيح وتوزيع الدرجات طبقاً لما يقرره مجالس الأقسام وتحقيق قياس أهداف المقرر والعمل على تطوير وسائل التقييم باستخدام أكثر من وسيلة وعدم الاعتماد بشكل كبير على الأسئلة التي تتطلب الحفظ فقط. والاستفادة من تقارير الممتحنين والمراجعين الخارجين والاستبيانات في تطوير وتحديث وسائل التقويم.
- تشجيع الأنشطة الطلابية: الاهتمام بسلة الأنشطة الطلابية وتشجيع الكلية طلاب الفرق الدراسية المختلفة بها على الاشتراك فيها بواسطة عمل لجان رياضية وثقافية وعلمية واجتماعية وترفيهية وغيرها والتي تساعد على بناء الطالب ذهنياً ونفسياً وبدنياً . كما تساعد على تقوية أواصل العلاقة بين الأساتذة والطلاب بالإكثار من الأسر التي تتيح لعدد أكبر 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 على إعداد الأبحاث وإلقائها وحلقات النقاش والعمل الجماعي. كما يتضمن ذلك استحداث مجالات جديدة للتعلم مثل التصميم الدوائي باستخدام برامج الحاسب الآلي وتصميم الأشكال الصيدلانية ودراسة حالات المرضى في المستشفيات. وحتى يتسنى القيام بذلك فإنه يجب تطوير المكتبة وتوفير المراجع الحديثة من الكتب في صورة ورقية , وإنشاء وتطوير قاعات الحاسب الآلي وتزويدها بشبكة الانترنت وإتاحتها للطلاب بشكل مجاني , وزيادة عدد نقاط الانترنت المتاحة للطلاب وتحويل المقررات الدراسية إلى مقررات الكترونية.
- العمل على قياس رضا 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 : تسعى الكلية الى تدريب الطلاب في مجالات مختلفة من العمل الصيدلي وتوفير فرص تدريبية في أكثر من مجال. فتقوم إدارة الكلية بتقسيم الطلاب تبعاً لتوزيعهم الجغرافي الى 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 المكتسبة بما يساعد علي تقوية أواصر الصلة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس. و تشجيع الطلاب ذوي 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 الي 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 والعملية وكذلك المجموع الكلي لهذا المقرر فيقوم سيادته بإحالاته إلى السيد الأستاذ الدكتور/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب لاتخاذ اللازم والذي يقوم بدوره 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 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 بدوره 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 الاخرى 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 خمسية 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 الى العمل علي نقل وتوطين التقنية الحديثة والمشاركة في تطويرها وتطويرها لتلاءم 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 وفعالية 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 والمنتھية في الجامعة، وتبادل المعلومات البحثية مع الجامعات ومراكز البحوث الأخرى. كذلك ضروره 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 معاوي 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 شالبحثية.
- 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 للدراسات 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 الجهود 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 المحلي 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 إحتياجاته 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 إحتياجات 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

1. الالتزام بمعايير تعيين الكوادر الإدارية الجديدة طبقاً لمعايير اختيار القيادات الإدارية بالكلية المعتمدة والموثقة والمعلنة دون تحيز.
2. 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.
3. 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 الإستراتيجية للكلية.
 - استخدام نتائج تحليل مؤشرات الأداء للموظفين والقيادات الإدارية في تحديد الاحتياجات التدريبية لهم.
4. ترسيخ ثقافة العمل الجماعي بين موظفي الكلية من خلال عقد اجتماعات دورية للموظفين للتوعية بروح العمل الجماعي على كافة المستويات .

رابعاً: 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 عن من خلال السياسات التالية:
- تنمية الموارد المالية الذاتية للكلية من خلال تفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية (مركز الخدمة العامة للمستحضرات الصيدلانية والعشبية ووحدة الخدمة العامة والبيولوجيا الجزئية) وتسويق خدماتها 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 لقاءات المحاضرات وتزويدها بكافة الوسائل المرئية والمسموعة والتي تساعد علي حسن سير العملية التعليمية.
 - الإنفاق علي رفع كفاءة التدريب العملي للطلاب لزيادة ورفع مستوى أدائهم المهني.
 - مكافآت للطلاب المتفوقين في الفرق الدراسية المختلفة.
 - تقديم الدعم الكافي للعملية البحثية بالكلية وذلك للحصول علي أبحاث علمية متميزة يمكن نشرها في مجالات 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 تدريبه وبخاصة للأعضاء الجدد.
- تحديث مكتبة الكلية وإمدادها بالدوريات والمراجع الحديثة
- وضع مكافآت مالية للسادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم على نشر الأبحاث العلمية في دوريات علمية 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 هاین - دوسلدورف - ألمانيا وكذلك 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 :-

- 1- 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 .
- 2- 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 :

1. التقدم لمشاريع بحثية
2. مشاريع وزارة التعليم العالي

3. مشاريع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد.
4. العائد من برنامج الصيدلة الاكلينيكية بالكلية .
5. الدعم المالى من قبل ادارة الجامعة .
6. الوحدات ذات الطابع الخاص .

الفصل الثالث

الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية

الرؤية

تسعى كلية الصيدلة-جامعة المنيا الى ان 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 القومى من خلال برامج تعليمية متميزة ومواكبة تطور البحث العلمى فى تنمية المجتمع وخدمة البيئة.

الأهداف الإستراتيجية

تحتوي الخطة الاستراتيجية علي اربعة غايات رئيسية وتسعى الكلية لتحقيقها من خلال عدد من الأهداف التشغيلية كما هو موضح الجدول التالي:

الغايات	الأهداف التشغيلية
<u>الغاية الأولى :</u> 1- تطوير القدرة المؤسسية	1-1 تنمية الموارد البشرية 1-2 تنمية الموارد المالية 1-3 تنمية الجهاز الادارى والأكاديمي 1-4 العمل على الالتزام بالمصداقية والأخلاقيات 1-5 العمل على جودة الأداء المؤسسي
<u>الغاية الثانية</u> 2- تطوير قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة	2-1 تفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص لخدمة المجتمع 2-2 تنفيذ خطط موسعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة 2-3 تفعيل مجتمعي قائم على التكامل 2-4 متابعة الخريجين وسبل التواصل معهم 2-5 تقديم خدمات عامة للمجتمع المحيط.

3-1 تبني معايير أكاديمية قياسية لمرحلة البكالوريوس 3-2 تعديل اللوائح الدراسية 3-3 تفعيل نظام الإرشاد الأكاديمي 3-4 الدعم الطلابي 3-5 تحديث نظام التقويم والامتحانات 3-6 تحديث أساليب التعليم والتعلم 3-7 تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس للمساهمة في زيادة فاعلية العملية التعليمية 3-8 زيادة التسهيلات المادية للتعليم والتعلم	<u>الغاية الثالثة</u> 3- تطوير منظومة التعليم والتعلم لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا
4-1 تطوير الخطط البحثية 4-2 تنمية الموارد لتمويل البحث العلمي 4-3 زيادة التسهيلات المتاحة للبحث العلمي 4-4 زيادة التعاون مع مدارس علمية مختلفة 4-5 تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس البحثية	<u>الغاية الرابعة</u> 4- التميز في البحث العلمي

الفصل الرابع

الخطة التنفيذية

الغايات	المخرجات	الأنشطة	المسئول عن التنفيذ	الفترة الزمنية	مؤشرات النجاح	الإطار المالي
1- تطوير القدرة المؤسسية	1-1 تنمية الموارد البشرية	تشجيع سفر السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم للتدريب على المستجدات الحديثة في البحث العلمي	أ.د/ عميد الكلية	مستمر	سفر 30% من أعضاء هيئة التدريس	----
		تفعيل استمارة تقييم السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	أ.د/ جمال فضل محمود	مستمر	وجود تقييم لأعضاء هيئة التدريس	----
		عمل خطط لتنمية قدرات وتدريب السادة أعضاء هيئة التدريس	د/ محمد احمد محمد المصيلحي	الثالثة - الثالثة	حصول كل عضو هيئة التدريس على 3 دورات تدريبية على الأقل	10000
		تفعيل خطط تدريبية لتنمية قدرات الفنيين والإداريين	أ / محمد زكي حسونه	الثالثة - الرابعة	حصول كل موظف على 4 دورات تدريبية على الأقل	10000
		تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام الوسائل التعليمية الحديثة وتوفير وسائل حديثة لهم	د/ محمد عبد العزيز محمد	الثالثة - الثالثة	تدريب 50 % من أعضاء هيئة التدريس	5000
		الاعتماد على التوصيف الوظيفي في توزيع العاملين على الإدارات المختلفة	أ.د/ عميد الكلية	الثالثة - الخامسة	تسكين 80 % من الإداريين على التوصيف الوظيفي الصحيح	
		تحديد معايير لاختيار القيادات الإدارية	أ.د/ محمد صلاح كامل	الثانية - الثالثة	وجود المعايير	----
		تفعيل خطط التدريب	د/ محمد احمد محمد المصيلحي	الثالثة - الرابعة	تنفيذ 70 % من خطة التدريب	20000
	2-1 تنمية الموارد المالية	إيجاد نظام محدد لتوزيع الميزانية	أ / محمد زكي حسونه	الرابعة - الرابعة	الرضا عن توزيع الميزانية	---
		تفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص	أ.د/ نبيل محيي عبد الحميد	الثالثة - الرابعة	وجود دخل مالى من الوحدات	---
		عمل تصور لإنشاء وحدات إنتاجية جديدة	د/ رحاب محمود عبد الباقي	الثالثة - الرابعة	وجود الدراسة	----
		وجود مبنى إداري منفصل	أ.د/ عميد الكلية	الخامسة	وجود المبنى ورضاء المستفيدين	1000000
		تكييف المعامل البحثية التي تحتوى على أجهزة قياس دقيقة.	أ.د/ محمد منتصر عبد الحكيم	الرابعة - الخامسة	الرضا عن العمل داخل المعامل	40000
		استيفاء تجهيزات الأمن المعلمى داخل الكلية	د/ عمر محمد على دسوقي	الثالثة - الرابعة	زيادة معدل الرضا	50000
		توفير ميزانية لإنشاء معامل بحثية جديدة	أ.د/ عميد الكلية	الخامسة - الخامسة	الرضا عن تجهيزات المعامل	500000
		إنشاء مخازن مجهزة للكيماويات	د/ محمد عبد العزيز محمد	الرابعة - الرابعة	وجود المخازن وزيادة معدل الرضا	200000

الغايات	المخرجات	الأنشطة	المسئول عن التنفيذ	الفترة الزمنية	مؤشرات النجاح	الإطار المالي
	3-1 تنمية الجهاز الإداري والأكاديمي	تحديث الهيكل الإداري	أ.د/ جمال فضل محمود	الثالثة - الثالثة	وجود هيكل إداري محدث	----
		العمل على زيادة الموارد البشرية المدربة	لجنة برئاسة أ.د/ عميد الكلية	الرابعة - الرابعة	الرضا عن العمل	10000
		تحديد معايير لاختيار القيادات الأكاديمية والإدارية	أ.د/ محمد صلاح كامل	الثالثة - الثالثة	وجود المعايير وزيادة معدل الرضا	-----
		تفعيل قواعد البيانات الإدارية الموجودة	د/ احمد رجاء نور	الثالثة - الخامسة	زيادة معدل الرضا للمستفيدين	15000
		العمل على الحصول على شهادة الايزو في الإدارة	لجنة برئاسة أ.د/ عميد الكلية	الرابعة - الخامسة	الحصول على شهادة الايزو	40000
		عمل آلية تساعد على الشفافية الكاملة في إتاحة المراسلات داخل المؤسسة	د/ محمود احمد عمر	الثانية - الثالثة	زيادة معدل الرضا	-----
	4-1 العمل على الالتزام بالمصداقية والأخلاقيات	نشر ميثاق حقوق الملكية الفكرية	د/ محمود احمد عمر	الثالثة - الرابعة	رضا المستفيدين	2000
		آلية لتطبيق أخلاقيات المهنة	د/ محمد عبد الخالق	الرابعة - الرابعة	رضا المستفيدين	----
		العمل على تطبيق الإجراءات التصحيحية لمواجهه أى ممارسات غير عادلة	أ.د/ جمال فضل محمود	مستمر	رضاء أصحاب المصلحة	-----
		عمل دعاية عن حقوق الملكية الفكرية	د/ محمود أحمد عمر	الرابعة - الرابعة	اعتماد المؤسسة على حقوق الملكية الفكرية	2000
		عمل آلية للرد على الشكاوى والاقتراحات	د/ اشرف محمد ابو الوفا	الرابعة - الرابعة	زيادة معدل الرضا	-----
		عمل ندوات وورش عمل لزيادة الوعي بنظام الجودة	د/ حاتم عبد المنصف	مستمر	حضور أكثر من 50 % من اعضاء هيئة التدريس	5000
	5-1 العمل على جودة الأداء المؤسسي	تفعيل نظام الجودة دخل الأقسام العلمية بالكلية	د/ حاتم عبد المنصف	الرابعة - الرابعة	زيادة معدلات الاداء	-----
		إنشاء نظام للمراجعة الداخلية والخارجية	د/ مى السيد مرسى	الرابعة - الرابعة	وجود تقارير	---
		عمل آلية للإجراءات التصحيحية وخطط التحسين	أ.د/ محمد صلاح كامل	الثالثة - الثالثة	زيادة معدل الرضا	-----
		تفعيل التقويم الذاتي	أ.د/ محمد صلاح كامل	مستمر	رضا الأطراف المختلفة	---
		عمل آليات لتقصي الأثر ينظم الجودة في العملية البحثية والعلمية والمجتمعية	أ.د/ خالد على خالد	الخامسة - الخامسة	رضا المستفيدين	-----

الإطار المالي	مؤشرات النجاح	الفترة الزمنية	المسئول عن التنفيذ	الأنشطة	المخرجات	الغايات
50000	وجود دخل من الوحدة	الرابعة - الخامسة	د/ امل كمال حسين	تفعيل وحدة المستحضرات الصيدلانية	1-2 تفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص لخدمة المجتمع	2- تطوير قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة
50000	وجود دخل من الوحدة	الرابعة - الخامسة	د/ مكى محمد مكى	تفعيل وحدة البيولوجيا الجزيئية والتحليل الطبية		
-----	رضا الأطراف المجتمعية	مستمر	أ.د/ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	وضع خطط لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	2-2 تنفيذ خطط موسعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	
3000	رضا الأطراف المجتمعية	مستمر	د/ ابو بكر الصديق	تفعيل التواصل مع المؤسسات الصيدلانية المختلفة	2-3 تفعيل مجتمعي قائم على التكامل	
10000	رضا الأطراف المجتمعية	مستمر	أ.د/ محمد صلاح كامل	تفعيل التعاون مع منظمات المجتمع المدني		
2000	زيادة عدد برتوكولات التعاون الى 10	مستمر	د/ محمد عبد الخالق د/ احمد رجاء نور	عقد برتوكولات تعاون مع مؤسسات مجتمعية وصيدلانية ومختلفة		
-----	زيادة عدد الأبحاث التطبيقية	مستمر	أ.د/ نبيل محيي عبد الحميد	الاستفادة من النتائج البحثية في خدمة المجتمع المحلى		
5000	زيادة معدل التوظيف	الثانية - الرابعة	د/ اشرف محمد ابو الوفا	تفعيل مكتب التوظيف	2-4 الخريجين	
10000	زيادة معدل التوظيف	مستمر	د/ محمد عبد الخالق	عقد دورات تدريبية لتأهيل الخريجين لسوق العمل		
1000	رضاء الخريجين	مستمر	د/ ميادة حسن نظمي	إشراك الخريجين في منظومة الجودة داخل المؤسسة		
2000	رضاء الخريجين	الرابعة - الرابعة	د/ اسامة فرغلى على	إنشاء رابطة للخريجين		
5000	رضا الاطراف المجتمعية	مستمر	أ.د/ عميد الكلية	المشاركة في الأعياد الرسمية	2-5 تقديم خدمات عامة للمجتمع المحيط	
10000	رضا الاطراف المجتمعية	مستمر	أ.د/ عميد الكلية	المشاركة في المناسبات الاجتماعية		
5000	رضا الاطراف المجتمعية	مستمر	أ.د/ نبيل محيي عبد الحميد	المشاركة في القوافل الطبية		
5000	رضا الاطراف المجتمعية	مستمر	د/ جيهان حسين هيبه	عمل نشرات نوعية عن الأدوية عن طريق مركز المعلومات الدوائية		

الغايات	المخرجات	الأنشطة	المسئول عن التنفيذ	الفترة الزمنية	مؤشرات النجاح	الإطار المالي
تطوير منظومة التعليم والتعلم لمراحلتي البكالوريوس والدراسات العليا	1-3 تبني المعايير الأكاديمية القياسية لمرحلة البكالوريوس	تبني المعايير الأكاديمية للدراسات العليا	د/ محمد عبد العزيز محمد د/ محمد احمد محمد المصيلحي	الثالثة - الثالثة	وجود لوائح معدلة	----
		عمل دراسات فجوة بين برامج الكلية والمعايير المتبناة	د/ محمد عبد العزيز محمد	الثالثة - الثالثة	وجود دراسة الفجوة	----
		نشر الوعي بالمعايير الأكاديمية عن طريق ورش عمل	د/ محمد عبد العزيز محمد	مستمر	حضور أكثر من 50% من أعضاء هيئة التدريس	5000
	2-3 تعديل اللوائح الدراسية	ربط اللوائح الدراسية بمعايير ضمان الجودة والاعتماد (قطاع الصيدلة)	د/ جمال الدين على احمد	الثالثة - الثالثة	رضا المستفيدين	-----
		ربط اللوائح الدراسية بسوق العمل	أ.د/ محمد صلاح كامل	الثالثة - الثالثة	رضا المستفيدين	-----
		تعديل لائحة الدراسات العليا لتكون بنظام الساعات المعتمدة	لجنة برئاسة د/ محمد احمد محمد	الثالثة - الرابعة	رضا طلاب الدراسات العليا والمستفيدين	---
		عمل آلية لمراجعة وتحديث اللوائح الدراسية والمحتوى العلمي	د/ محمد عبد العزيز أ/ يحيى عبد المنعم	الرابعة - الرابعة	محاضر اجتماعات	----
		تفعيل نظام المراجعة الداخلية والخارجية للبرامج والمقررات	د/ حاتم عبد المنصف سرحان	الثالثة - الرابعة	رضا المستفيدين	----
		تفعيل نظام الإرشاد الأكاديمي وساعات الريادة	أ.د/ جمال فضل محمود	الثالثة - الرابعة	رضا الطلاب	----
3-3 الدعم الطلابي	عمل آليات لمتابعة الطلاب المتعثرين والمتفوقين		د/ محمد عبد العزيز محمد	الثالثة - الرابعة	رضا الطلاب	----
			د/ ابو بكر الصديق فتحى	الرابعة - الخامسة	رضا الطلاب	----
	عمل اليات لرعاية الطلاب المعاقين					
	تشجيع الطلاب على المشاركة فى الأنشطة الثقافية		د/ محمد عبد العزيز	الثالثة -	رضا الطلاب	10000

الغايات	المخرجات	الأنشطة	المسئول عن التنفيذ	الفترة الزمنية	مؤشرات النجاح	الإطار المالي
		والاجتماعية والرياضية	أ/ ميخائيل فريد	الرابعة		
		تاهيل طلاب السنوات النهائية لسوق العمل	د/ مى السيد مرسى	مستمر	رضا الطلاب - اصحاب المصلحة - زيادة معدل التوظيف	-----
	3-4 تحديث نظام التقويم والامتحانات	ادخال نظم امتحانات حديثة مثل الامتحانات الالكترونية	د/ سيد محمد سيد	مستمر	رضا الطلاب - اصحاب المصلحة - اعضاء هيئة التدريس	20000
		عمل تحليل للامتحانات وربطها بمحتويات التعليم المستهدفة	د/ سيد محمد سيد	مستمر	رضا الطلاب - اصحاب المصلحة - زيادة معدل التوظيف	20000
		عمل تحليل احصائى لنتائج الامتحانات وكتابة التقارير	د/ جمال الدين على احمد	مستمر	وجود الإحصاءات	-----
		عقد ورش عمل لأعضاء هيئة التدريس على التقويم ونظم الامتحانات	أ.د/ محمد منتصر عبد الحكيم	الثانية - الرابعة	حضور أكثر من 60% من اعضاء هيئة التدريس	5000
		إدخال نظم التعليم الالكتروني	د/ سيد محمد سيد	الثانية - الخامسة	وجود أكثر من 10 مقررات الكترونية	2000
	3-5 تحديث أساليب التعليم والتعلم	إدخال نظم التعليم الذاتي	د/ عمر محمد على	الرابعة - الخامسة	رضا الطلاب	-----
		التوسع فى شراء البرامج التعليمية الحديثة باستخدام الحاسوب	لجنة برئاسة أ.د/ عميد الكلية	الرابعة - الخامسة	حضور أكثر من 60 % من اعضاء هيئة التدريس	5000

الغايات	المخرجات	الأنشطة	المسئول عن التنفيذ	الفترة الزمنية	مؤشرات النجاح	الإطار المالي
	3-6 تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس للمساهمة في زيادة فاعلية العملية التعليمية	تدريب السادة أعضاء هيئة التدريس على أساليب التعلم الحديثة ومهارات العرض الفعال ومهارات الاتصال	لجنة برئاسة أ.د/ عميد الكلية	الاول - الثالثة	رضا الطلاب واعضاء هيئة التدريس	5000
	3-7 زيادة التسهيلات المادية للتعليم والتعلم	تطوير قاعات الدراسة	لجنة برئاسة أ.د/ عميد الكلية	الاول - الثالثة	رضا الطلاب واعضاء هيئة التدريس	200000
		تطوير المعامل دخل الكلية	لجنة برئاسة أ.د/ عميد الكلية	الاول - الثالثة	رضا الطلاب واعضاء هيئة التدريس	1000000
		تزويد المكتبة بدوريات وكتب حديثة وقواعد بيانات	لجنة برئاسة أ.د/ عميد الكلية	الثالثة - الرابعة	رضا الطلاب واعضاء هيئة التدريس	150000
4- التميز في البحث العلمي	4-1 تطوير الخطط البحثية بالأقسام	ربط الخطط البحثية بالدرجات العلمية المسجلة	رؤساء الاقسام العلمية	مستمر	تنفيذ الخطط البحثية بنسبة 80 %	----
		ربط الخطط البحثية بمشاكل المجتمع	لجنة برئاسة أ.د/ وكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع	الثالثة - الرابعة	رضا الإطراق المجتمعية	-----
	4-2 تنمية الموارد المالية اللازمة لتمويل البحث العلمي	تفعيل مساهمة القطاع الخاص المتمثل في شركات الأدوية	لجنة برئاسة أ.د/ عميد الكلية	مستمر	زيادة الدعم المخصص من شركات الأدوية	5000
		عقد بروتوكولات تعاون بين جامعات مصرية وأجنبية لتمويل البحث العلمي	لجنة برئاسة أ.د/ وكيل الكلية	الثالثة - الرابعة	زيادة معدل النشر العلمي	5000
		تشجيع الطلاب والسادة وأعضاء هيئة التدريس للحصول على مشاريع بحثية	أ.د/ محمد منتصر عبد الحكيم	مستمر	زيادة عدد المشاريع البحثية بالكلية	-----
		تخصيص جزء من ميزانية الكلية ومن دخل برنامج الصيدلة الإكلينيكية لتمويل البحث العلمي	لجنة برئاسة أ.د/ عميد الكلية	الثالثة - الثالثة	زيادة معدل الرضا زيادة معدل النشر العلمي	500000

الغايات	المخرجات	الأنشطة	المسئول عن التنفيذ	الفترة الزمنية	مؤشرات النجاح	الإطار المالي
	3-4 زيادة التسهيلات المتاحة للبحث العلمي	تزويد المعامل البحثية بأجهزة حديثة	لجنة برئاسة أ.د/ عميد الكلية	الثانية - الخامسة	زيادة معدل الرضا زيادة معدل النشر العلمي	2000500
		تطوير البنية التحتية للمعامل البحثية	لجنة برئاسة أ.د/ عميد الكلية	الثانية - الرابعة	رضا الطلاب وأعضاء هيئة التدريس زيادة معدل النشر	500000
		الصيانة الدورية للأجهزة العلمية	د/ مصطفى فتحي	الثانية - الخامسة	صيانة 80 % من الأجهزة العاطلة	100000
		عمل دورات تدريبية للفنيين على صيانة الأجهزة	د/ أسامة فرغلي على	الثالثة - الرابعة	تدريب عدد 5 فنيين	5000
	4-4 زيادة التعاون مع مدارس علمية مختلفة	عقد مؤتمر علمي	لجنة برئاسة أ.د/ عميد الكلية	الثالثة - الرابعة	عقد المؤتمر	50000
		تشجيع السادة أعضاء هيئة التدريس للحصول على الدرجات العلمية من جامعات عالمية مرموقة عن طريق البعثات والمنح	لجنة برئاسة أ.د/ عميد الكلية	مستمر	سفر أكثر من 60 % من مساعدي أعضاء هيئة التدريس	-----
		عمل مجلة علمية دورية للكلية	لجنة برئاسة أ.د/ وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	الخامسة - الخامسة	إصدار المجلة	-----
	5-4 تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس البحثية	عمل دورات تدريبية للسادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على الكتابة العلمية .	د/ مى السيد مرسى	مستمر	رضا أعضاء هيئة التدريس	5000
		عمل آلية لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على النشر في دوريات عالمية والمشاركة في المؤتمرات .	د/ إيمان احمد محمود	الرابعة - الخامسة	زيادة معدل النشر الدورى	50000
		عقد دورات وورش عمل للسادة أعضاء هيئة التدريس للحصول على مشاريع بحثية ممولة من جهات محلية او دولية	د/ احمد رجاء نور	الرابعة - الخامسة	عقد 3 دورات	10000

آليات تحديث الخطة الإستراتيجية

تتم المراجعة الدورية لمكونات الخطة الإستراتيجية كل خمس سنوات حيث لا يكون هناك تضارباً في مكونات ومراحل العملية التخطيطية وبالتالي فإنه من المتوقع أن تتم عملية المراجعة القادمة من خلال العام الأكاديمي 2014-2015 وذلك لإطلاق الخطة الإستراتيجية الثانية للكلية (2015-2020). ولما كانت عمليات المتابعة والمراجعة تمثل مكوناً رئيسياً لضمان سلامة تنفيذ الخطة الإستراتيجية للوصول الى تحقيق الأهداف المرجوة , فإن الكلية سوف تتبع الخطوات التالية في إتمام عمليات المتابعة وللوقوف على جودة المخرجات:-

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

آليات تنفيذ الخطة الإستراتيجية

بعد اعتماد الخطة الإستراتيجية تم تشكيل فرق عمل لتنفيذ الخطة التنفيذية الواردة بالخطة الإستراتيجية في ضوء الأولويات والأنشطة المحددة بالتوقيتات المذكورة في الخطة وفي ضوء توفير الدعم المالى اللازم تم عمل الآتى :

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

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

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 الاهداف الاستراتيجية المقرونة بالاتجاهات العالمية والعمل علي تحقيقها
- مشاركة العديد من الجامعات العالمية المعتمدة في بعض المنح الدراسية
- توافر عدد من اعضاء هيئة التدريس المعتمدين مهنيا علي المستوى العالمي
- وجود العديد من الابحاث العلمية المنشورة في المجالات الاقليمية والعالمية منافسه الخريجين علي المستوى القومي والاقليمي في مجال الصيدلة
- تقديم برامج مميزة مثل الصيدلة الاكلينيكية
- وجود أقسام ليس لها نظير في بعض الكليات المصرية مثل الصيدلة الاكلينيكية
- توافر كيان متخصص مسئول عن تطبيق الجودة وتقييم الاداء بالكلية
- النمو المستمر في أعداد الطلاب من خريجي الكليات الأخرى للحصول علي بكالوريوس الصيدلة الاكلينيكية

- إمكانية عقد اتفاقيات مشتركة 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 اعضاء هيئة التدريس مقترنا بجودة الاداء وبالتالي فقد ساهمت سياسات وخطط الكلية في تحسين الوضع التنافسي للكلية

السمات المميزة للكلية

- عدد الطلاب وتناسبها مع إمكانيات الكلية.
- وجود برنامج الصيدلة الاكلينيكية بنظام الساعات المعتمدة والذي يدر دخلا للكلية يستخدم في مشاريع التطور.
- وجود بروتوكولات تعاون بين الكلية وجامعة هينريش هاین - دوسلدورف - ألمانيا وكذلك كلية الدراسات العليا للعلوم المتطورة للمادة بجامعة هيروشيما باليابان.
- صغر سن اعضاء هيئة التدريس وحصولهم على الدرجة العلمية من مدارس علمية مختلفة بما يضمن وجود خبرة علمية 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.

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 2009-2014 .
- إصدارات الهيئة القومية لضمان الجودة .
- المعايير القومية القياسية لقطاع الصيدلة .
- لائحة الكلية .
- التقارير الواردة من زيارات الدعم الفني .

الخاتمة

إن توجّهات 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 علي مجموعة من الأهداف الاستراتيجية والغايات التي تهدف الي تحقيق رؤية الكلية ورسالتها وقد تم استخلاص تلك الاهداف والغايات من خلال التحليل البيئي الذي اشتمل علي مجموعة من الاجراءات من ضمنها عقد ورش العمل وطرح الاستبانات واستقصاءات الرأي واللقاءات مع الأطراف المختلفة مثل الطلاب والمستفيدين وعقد الاجتماعات ، وذلك للوصول الي نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات التي تواجه الكلية بالاضافة الي ودراسة الفجوة بين الوضع الراهن للكلية المثالي الذي تصبو الكلية للوصول اليه والذي يضمن تميز الكلية وتفوقها في ان 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 .