

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



الخطـة الاستراتيجية
كلية الصيدلة - جامعة المنيا
2025/2024-2023/2022

المحتويات

4	الفصل الأول: إجراءات إعداد الخطة
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	الفصل الثاني: التحليل البيئي
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
	الفصل الثالث: أعمدة الخطة
51	الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية
54	الفصل الرابع: الخطة التنفيذية
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		
1.	أ.د/ محمد عبد العزيز محمد	عميد الكلية
2.	أ.د/ مصطفى احمد فؤاد	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
3.	أ.د/ حاتم عبد المنصف سرحان	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث
4.	أ.د/ أمل كمال حسين	وكيل الكلية لشئون خدمة البيئة وتنمية المجتمع
5.	أ.د/ احمد عبد العظيم مهدى	منسق التخطيط الاستراتيجي
6.	د. / خالد محمد بدر الدين	منسق برنامج الصيدلة الاكلينيكية
7.	د. / ايمان ذكرى عطية	المدير التنفيذي لوحدة ضمان الجودة والاعتماد
8.	د. / علياء محى الدين عثمان	نائب المدير التنفيذي لوحدة ضمان الجودة والاعتماد
9.	أ/ محمد امام حسين	أمين الكلية
10.	أ/ زينب فولى عبد العظيم	المدير الإداري لوحدة ضمان الجودة والاعتماد
اللجنة التنفيذية لإعداد الخطة الإستراتيجية		
فريق إعداد الخطة وصياغتها		
1.	أ.د/ احمد عبد العظيم مهدى	منسق التخطيط الاستراتيجي
2.	د. / ايمان ذكرى عطية	المدير التنفيذي لوحدة ضمان الجودة والاعتماد
3.	د. / ممدوح نبيل سامي	عضو بمعيار التخطيط الاستراتيجي
4.	د. / ميادة فؤاد عبد الوهاب	عضو بمعيار التخطيط الاستراتيجي
5.	د. / أبو بكر الصديق فتحي	عضو بمعيار التخطيط الاستراتيجي
6.	م.م/ مريم محروس فوزي	عضو بمعيار التخطيط الاستراتيجي
فريق مشارك من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم		
7.	أ.د/ سيد محمد سيد	رئيس قسم الكيمياء التحليلية
8.	أ.د/ جيهان حسين هيبه	رئيس قسم الأدوية والسموم

9.	أ.د/ أشرف نجيب السيد حامد	رئيس قسم العقاقير
10.	أ.د/ اسامه فرغلي علي	رئيس قسم الصيدلانيات
11.	أ.م.د / ريهام على ابراهيم	قائم بأعمال رئيس قسم الميكروبيولوجي والمناعة
12.	أ.م.د/ ايمان احمد محمود بشر	قائم بأعمال رئيس قسم الكيمياء الطبية
13.	أ.م.د / فاطمه محمد ماضي	قائم بأعمال رئيس قسم الصيدلة الإكلينيكية
14.	أ.م.د/ مصطفى فتحي رمضان	قائم بأعمال رئيس قسم الكيمياء الحيوية
15.	أ.د/ جمال فضل محمود جاد	أستاذ متفرغ الميكروبيولوجي والمناعة
16.	أ.د/ خالد على خالد	أستاذ متفرغ الصيدلانيات
17.	أ.د/ سمر يحيى دسوقي	استاذ العقاقير
18.	أ.م.د/ ميادة حسن نظمي	استاذ مساعد الكيمياء الحيوية
19.	أ.م.د/ سمر حافظ عباس	استاذ مساعد الكيمياء الطبية
20.	أ.م.د/ اسماء مصطفى احمد	استاذ مساعد الكيمياء الحيوية
21.	أ.م.د/ تامر ذكرى عطية	استاذ مساعد الكيمياء التحليلية
22.	أ.م.د/ الشيماء فيصل فاضل	استاذ مساعد الأدوية والسموم
23.	أ.م.د/ نانسي جميل فوزي	استاذ مساعد الميكروبيولوجي والمناعة
24.	أ.م.د/ طه فاروق شحاته	استاذ مساعد الكيمياء الطبية
25.	د/ بسمة خلف محمود	مدرس العقاقير
26.	د/ هبه عادل حبيب	مدرس الأدوية والسموم
27.	م.م/ هند عامر علي عز العرب	مدرس مساعد الكيمياء الطبية
28.	م.م / اوليفيا نادى بشاي	مدرس مساعد الكيمياء الحيوية
29.	م.م / فاطمة فاروق محمد	مدرس مساعد الكيمياء التحليلية
30.	م.م/ منى على صابر	مدرس مساعد الصيدلة الإكلينيكية
31.	ص/ شروق جمال عبد الرزاق	معيد الكيمياء التحليلية
32.	ص/ مؤمن عوض حسانين	معيد الكيمياء الطبية
33.	ص/ يوستينا رفعت بشرى	معيد العقاقير
34.	ص/ نها حسن محمد حلمي	معيد الصيدلة الإكلينيكية
35.	ص/ ناردين رأفت وديع	معيد الكيمياء الحيوية
36.	ص/ نوران أحمد أمير	معيد الصيدلة الإكلينيكية

ممثلين عن الجهاز الإداري

1.	أ/ شيماء حسن محمود	مدير شئون الطلاب
2.	أ/ سناء انوار عبد المجيد	مدير المخازن
3.	أ/ خالد عبد العظيم خالد	مدير الشؤون المالية
4.	أ/ عزة شحاته محمد	مدير العلاقات الثقافية
5.	أ/ باسم فؤاد اسحق	مدير رعاية الطلاب
6.	أ/ حمدي احمد صديق	مدير الدراسات العليا
7.	أ/ نهى نادر كامل	مدير شئون العاملين
8.	أ/ منى حنا يعقوب	مدير إدارة المكتبة

9.	أ/ عماد حمدي محمد	مدير مكتب الخريجين
10.	أ/ غاده كمال الدين عبد الحكيم	مدير شؤون طلاب الصيدلة الاكلينيكية
ممثليين عن الطلاب		
1.	منار حسين عبد المعز	فارم دي البرنامج العادي
2.	آيات نور الدين عبد الدود	فارم دي البرنامج العادي
3.	محمد محي الدين ربيع	فارم دي الصيدلة الاكلينيكية
4.	هاجر احمد سعد عامر	فارم دي الصيدلة الاكلينيكية
ممثليين عن ارباب العمل		
1.	د/ محمد سرحان	نقيب الصيادلة
2.	د/ نسيم جاد السيد	المدير الإقليمي لشركة سيديكو بوسط وشمال وجنوب الصعيد
3.	د/ محمد خلف الله السمان	نائب مدير وحدة مكافحة العدوى بالمستشفيات الجامعية- جامعة المنيا
ممثليين عن المجتمع المدني		
1.	د/ محمد عبد الله	استاذ نساء كلية الطب – جامعة المنيا
2.	د/ سعودي عبد الظاهر	استاذ بكلية التربية – جامعة المنيا
3.	د/ عمر فاروق	رئيس جمعية رابطة خريجي كلية الصيدلة - جامعة المنيا
ممثليين عن الخريجين		
1.	على محمد محمد الشمس	خريج
2.	ياسمين احمد رضا العدوى	خريج
3.	اسراء محمود طه	خريج
4.	اسراء محمد منتصر	خريج
مراجعي الخطة الإستراتيجية		
1.	أ.د / جمال الدين على احمد حسين ابو رحمه	استاذ الكيمياء الطبية بكلية الصيدلة – جامعة المنيا ومعار لجامعة دراية
2.	مركز التخطيط الإستراتيجي بجامعة المنيا	
3.	مركز ضمان الجودة والاعتماد بجامعة المنيا	

نبذة عن المؤسسة

- صدر القرار الجمهوري رقم 84 لعام 1997، بإنشاء كلية الصيدلة – جامعة المنيا. وبدأت الدراسة بها عام 1997 وتطورت تطورًا كبيرًا 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 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 الطلاب، فبعد أن بدأت بتسعين طالبا في أولى دفعاتها، وصل عدد الطلاب إلى ما يقرب من 2000 طالب في عام 2022/2021.
- وفي عام 2006 بدأ العمل في برنامج الصيدلة الإكلينيكية كأحد البرامج المميزة الجديدة بالكلية، مما أدى إلى تنوع كبير في الأداء الطلابي، وتوفر مصدر دائم للتمويل الذاتي.
- وقد وصل عدد السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلى 148 عضوا للعام الجامعي 2022/2021.
- 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 علي درجتي الماجستير و الدكتوراه من الجامعات الاجنبية 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: -

1. الأدوية والسموم
2. الكيمياء التحليلية
3. الكيمياء الحيوية
4. الكيمياء الطبية
5. الصيدلانيات
6. العقاقير
7. الميكروبيولوجي والمناعة
8. الصيدلة الإكلينيكية

البرامج التعليمية

تقدم كلية الصيدلة جامعة المنيا البرامج التعليمية التالية: -

1. بكالوريوس الصيدلة (فارم دي)
2. بكالوريوس الصيدلة (فارم دي – الصيدلة الاكلينيكية)
3. 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)

4. الدكتوراه فى

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

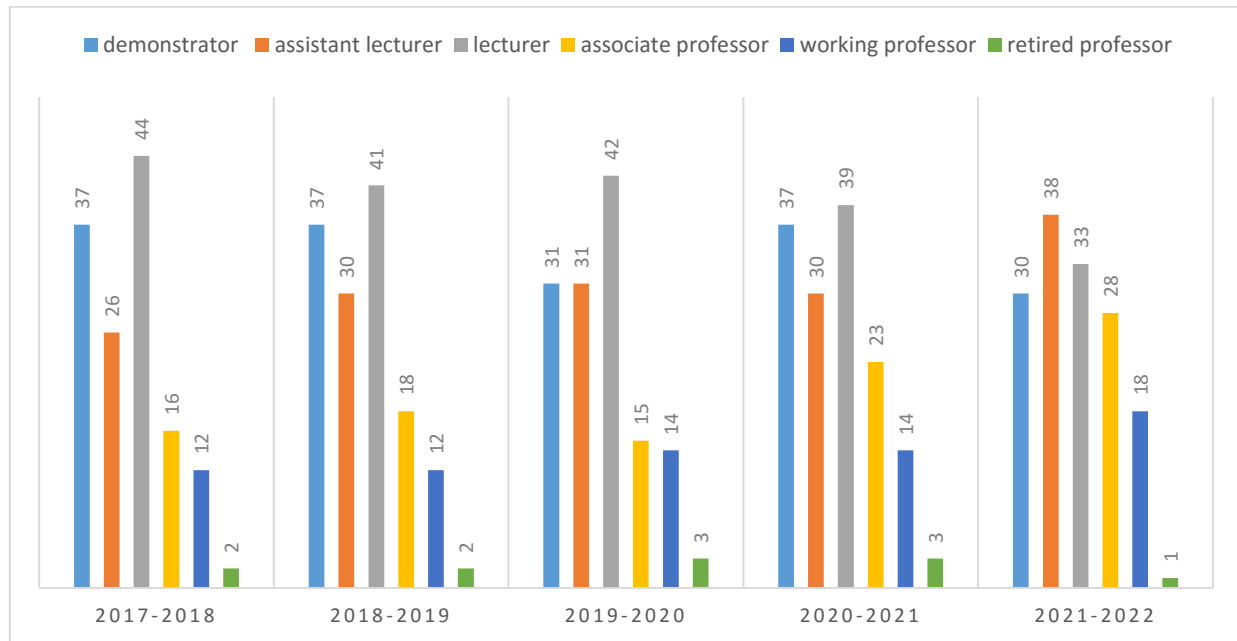
5. الدبلوم في

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

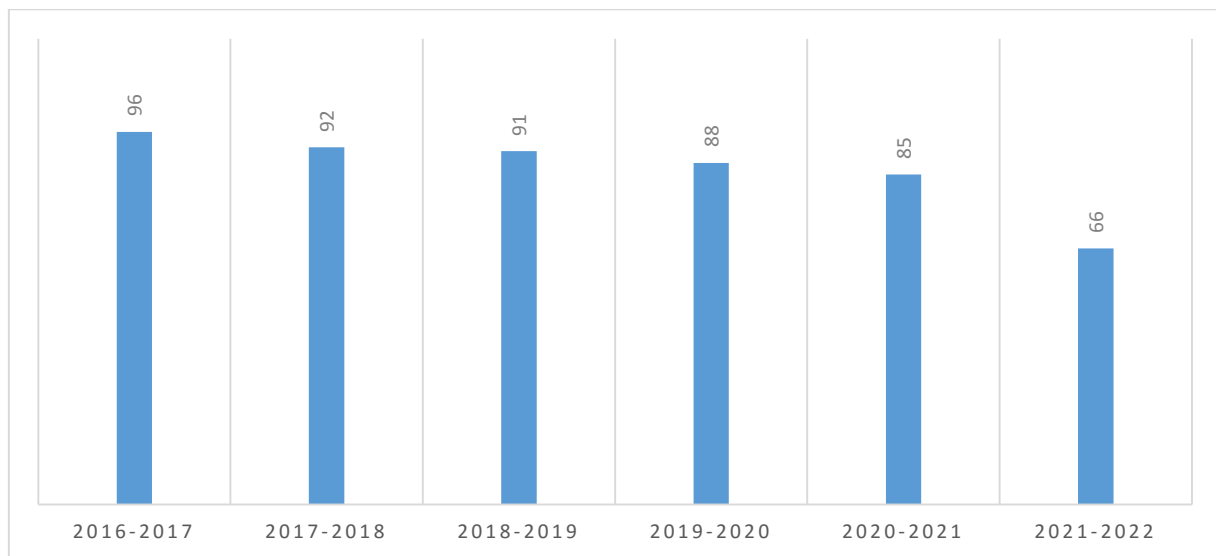
تطور حجم الكلية

- 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 2 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 1959 طالب وطالبة للعام الجامعي 2022/2021م.
- 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 2022/2021 ووصل عدد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم المعينين إلى 148 عضواً (شكل توضيحي 1).

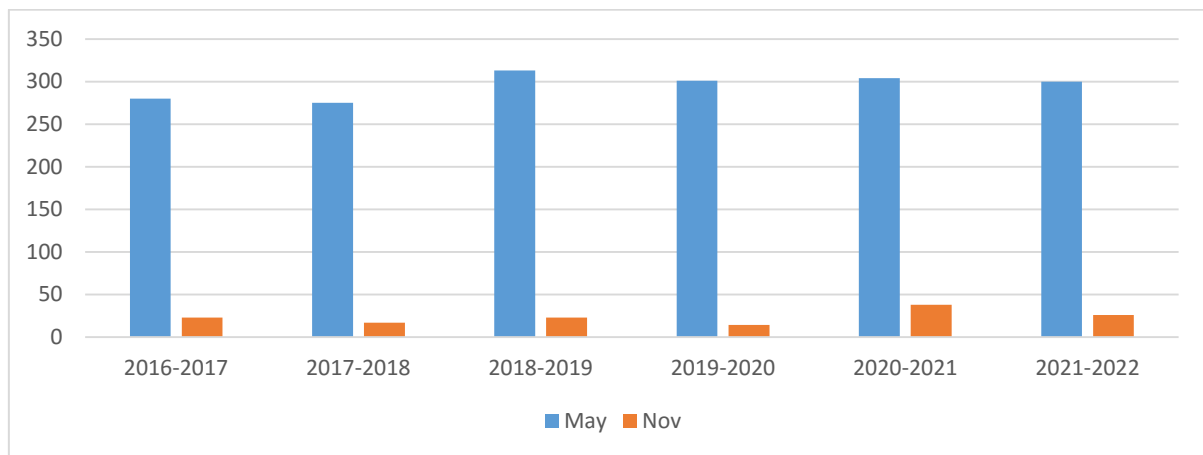
- وقد تناقص اعداد الهيئة الادارية والفنية بالكلية من 96 الى 85 خلال السنوات الأخيرة (شكل توضيحي 2).



شكل توضيحي 1:
أعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في الكلية 2018/2017 إلى 2022 /2021/



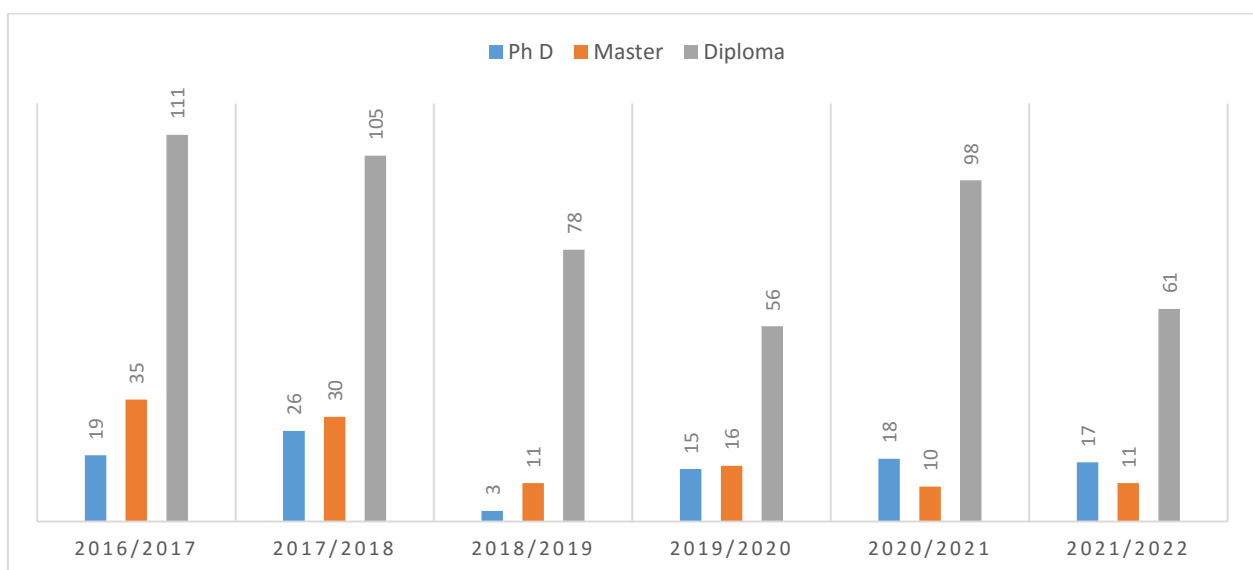
شكل توضيحي 2:
أعداد الإداريين في الكلية من العام الجامعي 2017/2016 إلى 2022 /2021/



شكل توضيحي 3:
أعداد خريجي الكلية من العام الجامعي 2017/2016 حتى 2022 /2021/

جدول 1: تطور أعداد خريجي مرحلة الدراسات العليا في الكلية من العام الجامعي 2017/2016 حتى العام الجامعي 2022/2021

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 4:
أعداد خريجي الدراسات العليا من العام الجامعي 2017/2016 حتى 2022 /2021/

منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية

- نظرًا 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 انطلاقًا 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 المستجندات 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 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 الاستراتيجية ثلاثة محاور رئيسية
 1. المحور الأول: دراسة وتحليل الوضع الراهن
 2. المحور الثاني: تحديد الغايات الإستراتيجية
 3. المحور الثالث: الأنشطة والأعمال التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف.
- وتعتمد المؤسسة على مجموعه من الإجراءات التي تمثل في مجملها منهجية الخطة للأعوام 2022-2025.

إجراءات إعداد الخطة

المرحلة	المهام أو الأنشطة
الأولى: الإعداد لأعمال التخطيط الاستراتيجي	- تكوين فريق التخطيط الاستراتيجي للكلية. - تحديد الأطراف ذات العلاقة (المستفيدين) وهي الأطراف التي سوف تشارك في الخطة الاستراتيجية مثل الطلاب وأعضاء هيئة التدريس وسوق العمل والمجتمع المحلي - تحديد المنهجية والأدوات. - تحديد المرجعيات الأساسية للخطة. - مراجعة وتحديد رؤية ورسالة وقيم الكلية.
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 .
الثالثة: التحليل البيئي ودراسة الفجوة	- استخدام طريقة التحليل الرباعي SWOT Analysis لتحديد نقاط القوة والضعف وكذلك لتحديد الفرص والتهديدات في محيط عمل المؤسسة. - تحديد الفجوة بين الوضع الراهن والوضع المأمول الذي تسعى الكلية إليه وذلك من خلال قياس الإمكانيات المتاحة وما هو مطلوب لتحقيق الأهداف.
الرابعة: صياغة مبدئية للخطة الاستراتيجية	- تحديد التهديدات والمخاطر وكيفية التغلب عليها. - توحيد المفاهيم وتركيز الجهود حول تحقيق الأهداف ووضع الأولويات. - تحديد وصياغة الأهداف الاستراتيجية وتليها الأنشطة اللازمة لتحقيقها. - وضع الخطة التنفيذية لتطبيق الخطة الاستراتيجية - وضع صياغة مبدئية للخطة الاستراتيجية.
الخامسة: المراجعة والاعتماد	- عرض الأهداف والأنشطة المختلفة على الأطراف الداخلية بالكلية وأيضاً على المستفيدين وأرباب العمل. - وضع صياغة نهائية للخطة شاملة آليات التنفيذ وآليات مراقبة وتقييم الخطة الاستراتيجية. - عرض الخطة على مجالس الأقسام المختلفة ومجلس الكلية لاعتمادها.

المرجعيات الأساسية للخطة الاستراتيجية

- الخطة الاستراتيجية لجامعة المنيا
- معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد
- 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 المحلى لمحافظة المنيا.
- وزارة التعليم العالي.
- وزارة الصحة والمراكز التابعة لها
- الجهات الرقابية للمستحضرات الصيدلانية

القيم

1. المهنية
2. الاعتدال
3. الاستدامة
4. التفاني
5. الطموح
6. التميز
7. الشفافية

الفصل الثاني

التحليل البيئي

مقدمة

يشمل التحليل البيئي دراسة البيئة الداخلية والخارجية لكلية طبقا 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 لفئات 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

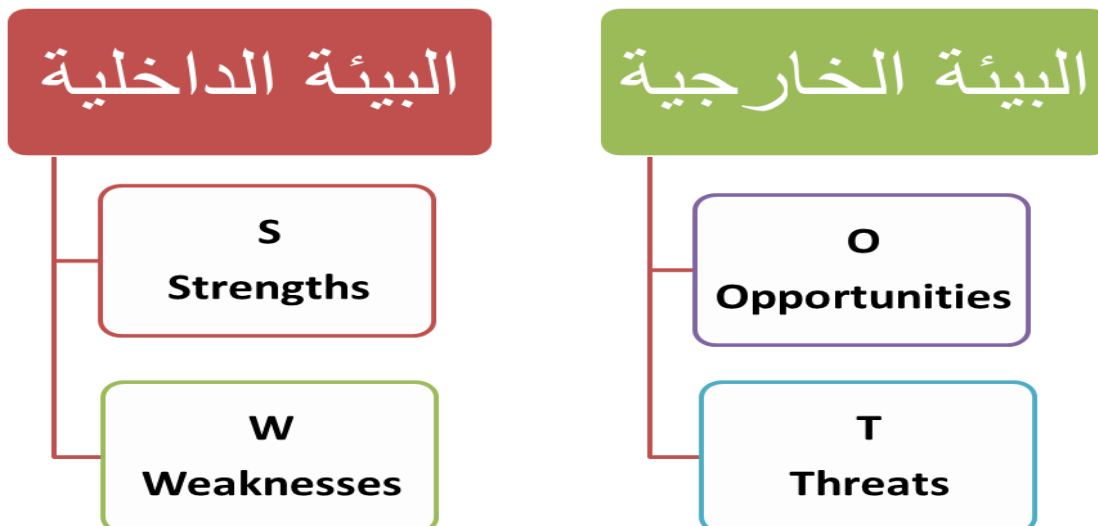
تعتمد دراسات الخطة الاستراتيجية على مجموعة من المناهج والأدوات التحليلية كما يلي:

- 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

1- 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 2015 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
1. التخطيط الاستراتيجي	1. الطلاب والخريجون
2. القيادة والحوكمة	2. المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية
3. الجهاز الإداري	3. التدريس والتعلم
4. الموارد المالية والمادية	4. أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
5. المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	5. البحث العلمي والأنشطة العلمية
	6. الدراسات العليا
	7. إدارة الجودة والتطوير

تحليل البيئة الداخلية

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
	التخطيط الاستراتيجي	- الاعتماد الأكاديمي السابق لكلية الصيدلة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. - توجد خطة استراتيجية معتمدة للكلية وتحتوي على الرؤية والرسالة. - توجد سياسات معلنة للتعليم والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والسياسات المالية، والإدارية. - الكلية لها وضع تنافسي مميز. - تساهم خطط التطوير بنسبة كبيرة في الوضع التنافسي.	- عدم كفاية الإعلان للرؤية والرسالة مع الاحتياج الى تطبيق آلية مراجعتهما. - ندرة الإعلان عن سياسات المؤسسة في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع. - عدم كفاية مشاركة الأطراف الخارجية مثل مؤسسات المجتمع المدني وأولياء الأمور ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي في استبيانات التحليل البيئي. - ندرة الدراسات لقياس احتياجات سوق العمل
القدرة المؤسسية	القيادة والحوكمة	- توجد آلية لاختيار القيادات الأكاديمية والإدارية. - تبنى الكلية الأسلوب الديمقراطي في الإدارة. - تمثيل الأطراف المجتمعية في المجالس الحاكمة. - التزام المؤسسة بالممارسات حسب اللوائح والقوانين المعتمدة. - رضا العاملين بنسبة عالية عن أداء القيادات. - مشاركة الطلاب في أعمال الجودة ولجان شئون التعليم والطلاب والجدول الدراسية وجدول الامتحانات. - توجد خطة تدريب للقيادات الأكاديمية والإدارية. - يوجد تحديد المسؤوليات والتوصيف الوظيفي. - وجود تسهيلات لاستخدام شبكة الإنترنت وقواعد البيانات.	- قلة عدد الإداريين أدى إلى عدم الاعتماد بصفة مرضية على التوصيف الوظيفي لتوزيع العاملين على الإدارات المختلفة - عدم مراجعة معايير اختيار القيادات الإدارية بشكل دوري. - عدم تجهيز الملفات والتقديم للحصول على شهادات ISO9001 2015 - عدم تطبيق الخطة التدريبية بشكل مرضى.

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
		- وجود لجنة لحماية حقوق الملكية الفكرية. - يوجد آلية للشكاوى والتظلمات والرد عليها. - وجود إرشادات عن حقوق الملكية الفكرية بالمكتبة وقاعات الإنترنت وقاعات المحاضرات. - يوجد موقع إلكتروني بالمؤسسة تُنشر فيه أنشطة وأخبار الكلية. - 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. - وجود معايير شفافة لقبول طلاب الدراسات العليا - يوجد إعلان عن الأنشطة الطلابية وجدول الامتحانات والدروس العلمية وعرضها على الطلاب قبل اعتمادها. - توجد آليات لضمان العدالة في الامتحانات والإشراف على الرسائل العلمية. - وجود لجنة لأخلاقيات البحث العلمي.	- ضعف الوعي بإجراءات وآليات حقوق الملكية الفكرية. - عدم وجود دراسة عن مدى التزام المؤسسة بحقوق الملكية الفكرية. - ضعف تفعيل لجنة أخلاقيات البحث العلمي. - عدم وجود آلية لتطبيق أخلاقيات المهنة. - قلة التوعية ببعض الممارسات المعتمدة الخاصة بأخلاقيات المهنة. - عدم وجود آليات واضحة في المراسلات داخل المؤسسة.

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
	الجهاز الإداري	- وجود وحدة للتدريب ولديها خطة معتمدة. - وجود قواعد بيانات إلكترونية (للطلاب والدراسات العليا والعاملين والاداريين وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة). - يوجد نظام لتقييم العاملين. - يوجد آلية لتقييم الرضا الوظيفي للعاملين. - اتخاذ إجراءات لتلائم التوصيف الوظيفي للعمل المكلف به (مثل دورات تدريبية). - يوجد هيكل تنظيمي معتمد ومُحدث ومنشور على الموقع الإلكتروني. - وجود وحدات مثل وحدة الخريجين، وحدة التوظيف، وحدة الأزمات والكوارث، وحدة خدمة المجتمع وتنمية البيئة، وحدة القياس والتقويم، وحدة التدريب. - يوجد توصيف وظيفي مُعتمد ومُعلن يشمل المهام والمسؤوليات	- قلة تنفيذ الدورات التدريبية المعتمدة وعدم كفاية طرق قياس مردود التدريب. - يوجد نقص في بعض التخصصات الفنية مثل فني المعامل. - قلة التحفيز المادي والمعنوي للإداريين. - عدم كفاية طرق تقييم كفاءة إدارة الكلية. - يوجد تداخل في المسؤوليات بين عدد من الإدارات مثل إدارة شئون أعضاء هيئة التدريس وإدارة شئون العاملين. - عدم كفاية الإعلان عن اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
	الموارد المالية والمادية	- وجود مردود مالي من قبل برنامج الصيدلة الإكلينيكية بالكلية. - وجود عدد كافي من المباني لممارسة أنشطة الكلية. - وجود عدد من القاعات والمدرجات والمعامل المُجهزة مناسبة لأنشطة الكلية. - وجود عدد (2) قاعة إنترنت مجانية للطلاب. - وجود قاعة مكيفة للاستذكار الهادئ لطلاب الكلية. - وجود وحدة علاجية لخدمة الطلاب تشمل " عيادة طبية وصيدلية وعيادة أسنان". - تناسب الطاقة الاستيعابية للمدرجات والمعامل والقاعات للطلاب مع معايير الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد. - وجود نظام محدد لتوزيع الميزانية. - وجود تجهيزات الأمن، والسلامة بالمعامل، والمدرجات، وخلافه. - تناسب وتميز المساحات الخضراء ووجود أماكن لممارسة الأنشطة الطلابية وأماكن لجلوس الطلاب. - تميز المرافق الصحية.	- عدم كفاية ميزانية البحث العلمي. - تجهيزات مخازن الكيماويات غير كافية. - عدم تفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص. - عدم كفاية الفنيين بالمعامل والعمالة المساعدة. - إجراءات الأمن والسلامة في القاعات الدراسية تحتاج لمزيد من التحديث. - عدم وجود مصدر كهرباء دائما عند الطوارئ.

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
	المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	- وجود خطة سنوية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة. - وجود وحدة إدارة لخدمة المجتمع مدرجة في الهيكل التنظيمي للكلية - وجود وحدات تخدم المجتمع مثل: مركز المعلومات الدوائية ووحدة لتوظيف الخريجين - وجود بروتوكولات تعاون مع مصلحة الطب الشرعي ومعهد الاورام - تفعيل بروتوكول التعاون بجامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا - وجود رابطة لخريجي الكلية معتمدة. - وجود مجلس استشاري للكلية يضم مجموعة من الخبراء وأرباب العمل وأولياء الأمور. - تقوم الكلية بعمل قوافل طبية. - وجود وحدة لإدارة الأزمات والكوارث - وجود تسهيلات تعاون ملائمة لضمان الأمن والسلامة للأنشطة. - وجود اتفاقية للتخلص من النفايات مع المستشفى الجامعي. - تقدم الجمعية العلمية لطلاب الصيدلة بالكلية بأنشطة تخدم المجتمع.	- عدم كفاية الآليات المتبعة لمتابعة الخريجين في سوق العمل. - قلة استجابة ومشاركة الخريجين وأرباب العمل في اعداد اللوائح الدراسية. - وحدة التوظيف ومركز المعلومات الدوائية يحتاجان لمزيد من الدعم والأنشطة. - ندرة الانتظام في تنظيم يوم التوظيف.

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
الفاعلية التعليمية	الطلاب والخريجون	- وجود سياسات مُعلنة للقبول والتحويل. - وجود دليل للطلاب مُعلن ومعتمد - يتيح للطلاب كافة المعلومات عن المؤسسة وكذلك نظم الإرشاد الأكاديمي وساعات الريادة. - وجود دليل مُعلن للإرشاد الأكاديمي. - وجود نظام للدعم الأكاديمي، والمادي، والاجتماعي، والصحي. - وجود عيادة طبية وصيدلية وعيادة أسنان مجهزين لخدمة الطلاب. - وجود آليات للتعامل مع الطلاب المتفوقين والطلاب المتعثرين. - مشاركة الطلاب في العملية البحثية داخل الكلية. - وجود آلية لجذب الطلاب الوافدين. - وجود لائحة دراسية جديدة معتمدة من مجلس الكلية تتماشى مع المعايير القياسية القومية لقطاع الصيدلة. - وجود قاعة للاستذكار الهادئ. - وجود نظام للتعليم الإلكتروني تم تفعيله أثناء جائحة كورونا.	- قلة الإعلان عن الخدمات والأنشطة التي تقدمها الكلية للطلاب. - لا يوجد نظام التعليم الصيدلي المستمر. - وحدة الخريجين تحتاج إلى مزيد من تفعيل. - نظام التعليم الإلكتروني والتعليم الذاتي يحتاجان لمزيد من التحديث. - عدم فعالية وحدة التوظيف بالكلية. - عدم وجود دراسة لحاجة سوق العمل بالمؤسسة. - قلة الطلاب الوافدين.

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
	المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	- تتبنى الكلية المعايير الأكاديمية القياسية لقطاع الصيدلة (NARS). - وجود برنامج الصيدلة الإكلينيكية بنظام الساعات المعتمدة يتوافق مع المعايير القومية. - تتوافق البرامج الصيدلانية مع رسالة الكلية. - وجود لائحة جديدة للكلية معتمدة من مجلس الكلية تتوافق مع المعايير القومية القياسية لقطاع الصيدلة. - وجود توصيف معلن ومعتمد للبرامج والمقررات بالكلية. - جميع المقررات إلكترونية. - وجود وحدة القياس والتقييم. - وجود مكتبة مجهزة ومصادر أخرى للتعليم مثل قاعات الإنترنت	- عدم كفاية تدريب الطلاب على الامتحانات التكوينية. - استراتيجيات تقييم التعليم تحتاج لمزيد من المراجعة.

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
	التدريس والتعلم	- وجود استراتيجية معتمدة للتعليم والتعلم شارك في إعدادها الطلاب والخريجون وأعضاء هيئة التدريس والأطراف المجتمعية. - مشاركة الطلاب في العملية البحثية. - وجود سياسة للتعامل مع مشاكل التعليم المختلفة مثل الكثافة العددية. - وجود آلية للتعامل مع العجز والزيادة في أعداد أعضاء هيئة التدريس. - تمثيل الطلاب في اللجان المعنية بقضية التعليم والتعلم مثل ضمان الجودة والمجلس الاستشاري. - وجود تدريب ميداني للطلاب كما توجد وحدة لتدريب طلاب الصيدلة الإكلينيكية بالمستشفى الجامعي. - وجود آلية لتقييم التدريب الميداني للطلاب. - وجود ملفات للمقررات بالأقسام العلمية. - وجود آلية لقياس رضا الطلاب وأخذ التغذية الراجعة. - وجود آلية لتظلمات الطلاب من الامتحانات.	- قلة عدد بعض المراجع بمكتبة الكلية مما يعوق استعارتها. - عدم مشاركة الطلاب في الاستبيانات الخاصة بمقررات بالكلية. - عدم تمثيل الطلاب في اللجان المعنية بقضية التعليم والتعلم مثل لجنة التعليم والطلاب.

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	■ ملاءمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس مع المقررات التي يقومون بتدريسها. ■ تناسب عدد أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب (27:1) مع المعايير الدولية. ■ وجود خطة خمسية لتعيين معاوني أعضاء هيئة التدريس. ■ تقوم الكلية بدراسة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس. كذلك وجود خطة سنوية لتدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. ■ إلزام أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم باجتياز ست دورات تدريبية بمركز تنمية القدرات ومركز تكنولوجيا المعلومات (ITC and FLDC) كشرط للترقية. ■ وجود آلية معتمدة لمتابعة أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية. ■ وجود إدارة لشئون أعضاء هيئة التدريس.	■ وجود نقص في أعداد هيئة التدريس بقسم الصيدلة الإكلينيكية على رأس العمل. ■ عدم تنفيذ بعض الدورات التدريبية المدرجة بالخطة الخاصة بأعضاء هيئة التدريس في مواعيدها. ■ عدم وجود تقييم فعلي لأثر التدريب. ■ عدم رضا أعضاء هيئة التدريس على ما ينفق على البحث العلمي.

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
	البحث العلمي والأنشطة العلمية	- وجود خطة بحثية خمسية بالأقسام - تراجع دورياً ويتم تسجيل نقاط البحث لدرجات الماجستير والدكتوراه في إطارها. - التميز في النشر العلمي الدولي. - جزء كبير من الأبحاث المنشورة بالمؤسسة تتم بين تخصصات مختلفة بالداخل والخارج. - توجد آلية لتنفيذ ومتابعة الخطة البحثية. - وجود أعضاء هيئة تدريس مؤهلة للبحث العلمي بمدارس علمية متميزة بالخارج. - وجود أجهزة علمية حديثة. - وجود قواعد بيانات عالمية مفعلة من خلال بنك المعرفة المصري (EKB). - وجود لجنة لأخلاقيات البحث العلمي. - تتخذ الجامعة إجراءات لتشجيع البحث العلمي مثل: جوائز النشر العلمي الدولي ودعم حضور المؤتمرات العلمية والدولية ودعم المهمات العلمية. - تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لتنمية مهاراتهم البحثية. - وجود دخل ذاتي مناسب لدعم العملية البحثية (برنامج الصيدلة الإكلينيكية). - وجود مجلة علمية يتم نشرها من قبل الكلية بدعم من بنك المعرفة المصري من خلال أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا.	- عدم عقد مؤتمر علمي بالكلية. - قلة التعاون مع الجهات الخدمية بالمجتمع. - قلة الأبحاث التي تخدم المجتمع والأبحاث التطبيقية. - قلة مساهمة مؤسسات القطاع الخاص لدعم البحث العلمي. - قلة أجهزة القياسات الحديثة وعدم وجود صيانة دورية. - عدم وجود آلية بالكلية لتحفيز الأبحاث العلمية.

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
	الدراسات العليا	- يوجد برامج علمية متنوعة بالدراسات العليا. - يوجد عدد من الخريجين بالدرجات العلمية المختلفة. - وجود معايير معتمدة للقبول والحصول على درجات الماجستير والدكتوراه والدبلوم. - وجود توصيف معتمد لبرامج الدبلوم والماجستير والدكتوراه. - وجود دليل للدراسات العليا. - ملاءمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس لموضوعات الدرجات العلمية التي تمنحها الكلية. - وجود مزرعة بحثية لخدمة العملية التعليمية بالدراسات العليا. - وجود آلية لتقييم الدراسات العليا. - وجود آلية لتظلم الطلاب من نتائج الامتحانات.	- عدم وجود لائحة للدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة. - قلة عدد الطلاب الوافدين. - قلة عدد الطلاب المسجلين ببعض درجات الدبلوم المدرجة باللائحة. - ندرة الفنيين المتخصصين في تشغيل بعض الأجهزة العلمية الحديثة. - عدم وجود آلية للتغذية الراجعة عن المحتوى العلمي لبعض المقررات.
	إدارة الجودة والتطوير	- توجد وحدة لضمان الجودة ذات هيكل إداري محدد ولائحة موثقة ومعتمدة. - توجد آلية معتمدة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. - توجد آلية معتمدة للمراجعة الداخلية والتقييم المستمر لأداء الكلية. - توجد آلية لتقويم العملية التعليمية.	- الممارسات المتبعة للتحسين والتطوير في الفاعلية التعليمية غير كافية. - عدم كفاية الاهتمام بالتغذية الراجعة واتخاذ الإجراءات التصحيحية.

تحليل البيئة الخارجية

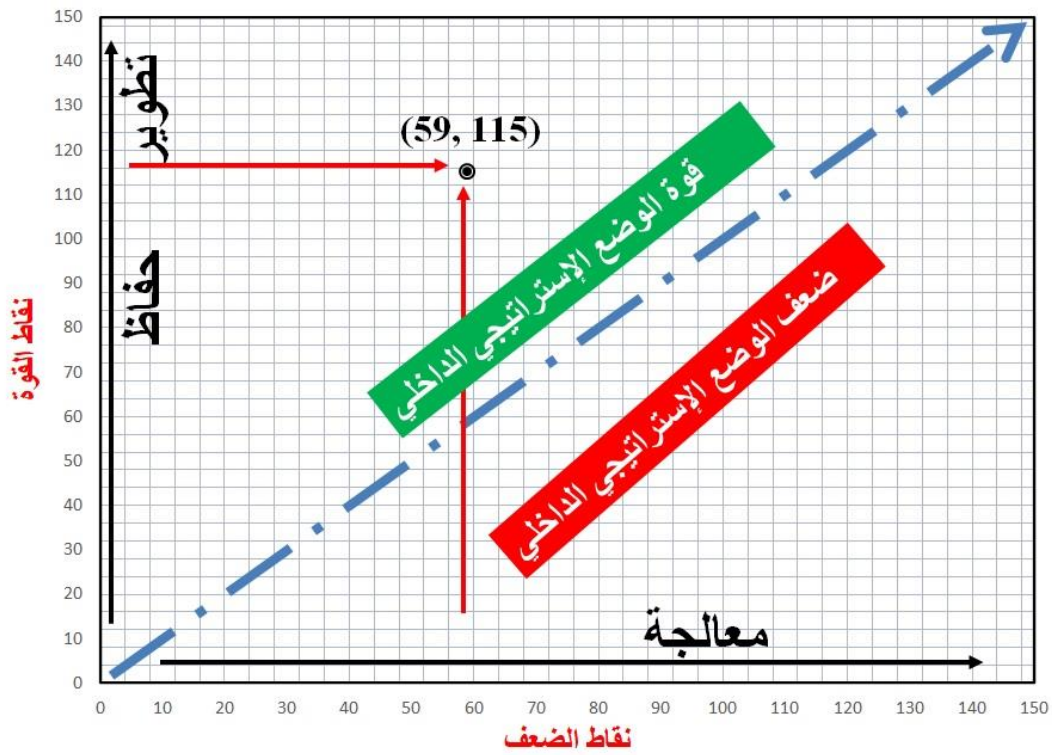
المعيار	الفرص	التحديات
التخطيط الاستراتيجي	- التعليم مشروع قومي مصري من جانب الدولة (رؤية مصر 2030). - احتياج سوق العمل لخريجي الكلية. - وجود خطة استراتيجية لجامعة المنيا. - وجود شبكة المعلومات الخاصة بالمجلس الأعلى للجامعات. - مشاركة مؤسسات خارجية في أنشطة الكلية.	- التغيرات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والبيئية مثل جائحة كورونا. - التطور الهائل في وسائل التكنولوجيا والمعلومات. - وجود كليات صيدلة خاصة (جامعة دراية وجامعة المنيا الأهلية) داخل محافظه المنيا.
القيادة والحوكمة	- وجود قانون تنظيم الجامعات. - وجود نظم حاكمة لتعيين القيادات الأكاديمية والإدارية. - توافر حزم من البرامج التدريبية للقيادات التي تقدمها الجامعة. - وجود مرونة في عقد بروتوكولات التعاون مع جهات خارج الكلية. - وجود قوانين تحمي حقوق الملكية الفكرية. - وجود لجنة تظلمات بالجامعة.	- مركزية الإدارة وعدم ملائمة بعض اللوائح والقرارات لظروف العمل بالكلية. - قلة وعي المجتمع بحقوق الملكية الفكرية.
الجهاز الاداري	- توافق الهيكل التنظيمي للكلية مع الهيكل التنظيمي للجامعة. - وجود مركز ضمان الجودة والاعتماد بالجامعة. - وجود مراكز تخدم الكلية مثل مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومركز تكنولوجيا المعلومات. - وجود بعض الدورات التدريبية للعاملين وأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا. - تنظم الجامعة بعض الدورات التدريبية للعاملين وأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا من جهات خارجية.	- عدم تمثيل بعض الإدارات في الهيكل التنظيمي. - استحداث بعض اللوائح والقوانين التي تؤثر على أداء العاملين. - الإجازات الوجوبية للعاملين مما يهدد سير العمل. - بلوغ سن المعاش لعدد من العاملين وعدم وجود تعيينات جديدة.
الموارد المالية والمادية	- وجود شراكة مع شركات أدوية وجامعات أخرى. - وجود صناديق لدعم البحث العلمي مثل هيئة تمويل العلوم والتكنولوجيا والابتكار وصندوق نقابة الصيادلة. - منح مقدمة من الدولة ومن دول خارجية للبحث العلمي.	- وجود بعض الاجراءات التي تعطل الشراكة مع المؤسسات الخارجية. - وجود نقص في العمالة الفنية لبعض الأجهزة الدقيقة. - صعوبة اجراءات اعتماد اللوائح المالية للوحدات ذات الطابع الخاص. - عدم قدرة الكلية على التحكم في أعداد الطلاب المقبولين في برنامج الصيدلة الاكلينيكية.
المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	- الاشتراك في اتفاقيات وبروتوكولات مع بعض الهيئات الدولية والمحلية. - تعاون العديد من المؤسسات والهيئات في المجتمع المحيط في دعم أنشطة الكلية المختلفة مثل تدريب الطلاب والخريجين وعقد المؤتمرات	- التغيرات الاجتماعية والاقتصادية بالمجتمع. - وجود كليات أخرى للصيدلة في محيط محافظة المنيا. - التحول من نظام تكليف الصيادلة إلى نظام

المعيار	الفرص	التحديات
الطلاب والخريجون	- والندوات وورش العمل المختلفة. - وجود فرص عمل متاحة لخريجي الكلية.	المسابقات حسب الاحتياجات.
	- وجود تسهيلات مقدمة من الجامعة للأنشطة - والرعاية الطلابية مثل المطاعم المركزية - والملاعب والصالات المغطاة والمدن الجامعية. - وجود قواعد لبيانات الخريجين بوزارة الصحة - والنقابة الفرعية والنقابة العامة. - التعاون مع مستشفى جامعة المنيا وبعض - الهيئات خارج الكلية لتدريب الطلاب وتأهيلهم - لسوق العمل. - وجود فرص لتدريب الطلاب في جامعات - عالمية ممولة من وزارة التعليم العالي. - وجود سياسة من الدولة لتقليل اغتراب الطلاب.	- زيادة عدد خريجي كليات الصيدلة. - عدم قدرة الكلية على اتخاذ قرارات في - تحديد عدد المقبولين بها.
المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	- وجود معايير أكاديمية قومية (NARS) مناسبة - لقطاع الصيدلة. - وجود الهيئة القومية لضمان جودة التعليم - والاعتماد. - وجود مركز ضمان الجودة والاعتماد بالجامعة - لنشر الوعي بثقافة الجودة. - وجود خبراء بالجامعة مؤهلين في المعايير - الأكاديمية. - الاستفادة من الإمكانيات المتاحة بوحدة التعليم - الإلكتروني بالجامعة ووزارة التعليم العالي. - وجود مركز القياس والتقويم.	- التغيرات الكبيرة في استخدام التكنولوجيا - في مجال الصيدلة وطرق التدريس. - وجود برامج تعليمية مشابهة منافسة في - جامعات خاصة.
	- وجود شبكة الإنترنت - وجود قواعد منظمة للقبول والتحويل - والامتحانات بالجامعة. - وجود بنك المعرفة المصري. - وجود مركز الاختبارات الالكترونية. - وجود برامج مثل نظام ابن الهيثم لإدارة شئون - الطلاب والفارابي لإدارة جودة التعليم والتعلم.	- الموارد المالية المخصصة لعملية التعليم - غير كافية.
التدريس والتعلم	- وجود مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس - بجامعة المنيا. - وجود جوائز للمتميزين تقدمها الجامعة ووزارة - التعليم العالي. - وجود فرص متاحة من وزارة التعليم العالي مثل - المهام العلمية والمشاريع البحثية. - تنوع المدارس العلمية التي درس بها أعضاء - هيئة التدريس. - وجود مركز تكنولوجيا المعلومات بجامعة - المنيا.	- الإجازات الوجوبية مما يحرم الكلية من - الكفاءات المدربة. - عدم عودة بعض المبتعثين. - جذب الجامعات الخاصة لأعضاء هيئة - التدريس. - التغيير المفاجئ في قوانين البعثات والتعليم - العالي.
	- دعم بعض شركات الأدوية للأنشطة العلمية - التي تنظمها الكلية. - المشروعات البحثية التي تقدمها وزارة التعليم	- ضعف الميزانية المخصصة للبحث - العلمي. - النقص في بعض أجهزة القياسات الدقيقة.
البحث		

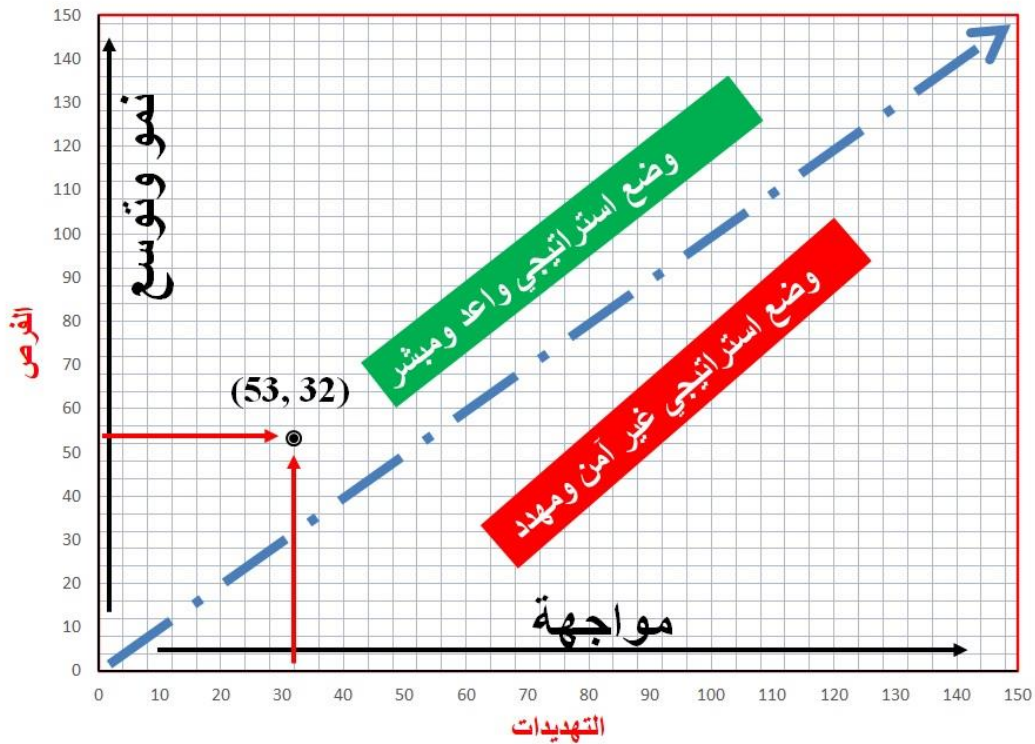
المعيار	الفرص	التهديدات
العلمي والأنشطة العلمية	- العالى. - وجود بروتوكولات تعاون بين الكلية وجامعات أخرى. - وجود قواعد بيانات للأبحاث العلمية والمكتبة الرقمية بوزارة التعليم العالى. - تشجيع الكلية والجامعة للنشر العلمي الدولي.	- جذب أعضاء هيئة التدريس المتميزين من فرق بحثية أجنبية. - ارتفاع أسعار الأجهزة العلمية والكيماويات الخاصة بالأبحاث.
الدراسات العليا	- وجود بروتوكولات تعاون في الدراسات العليا مع جامعات خاصة. - إمكانية وجود تعاون مع مؤسسات خارج الكلية في الدراسات العليا مثل وزارة الصحة والهيئة القومية للرقابة والبحوث الدوائية.	- تطبيق التغيير في لوائح الدراسات العليا بالجامعة بأثر رجعى. - ارتفاع تكاليف الالتحاق بالدراسات العليا.
إدارة الجودة والتطوير	- وجود مركز ضمان الجودة والاعتماد بالجامعة. - وجود الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. - الدورات المقدمة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.	عدم وجود ميزانية خاصة لوحدة ضمان الجودة والاعتماد بالكلية.

مصفوفة عوامل البيئة الداخلية والخارجية

البيئة الخارجية		البيئة الداخلية		المعايير
تهديدات	فرص	الضعف	القوة	
3	5	4	5	التخطيط الاستراتيجي
2	6	10	18	القيادة والحوكمة
4	5	6	8	الجهاز الإداري
4	3	6	11	الموارد المالية والمادية
3	3	4	12	المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة
2	5	7	11	الطلاب والخريجون
2	6	2	8	المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية
1	5	3	10	التدريس والتعلم
4	5	4	7	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
4	5	6	12	البحث العلمي والأنشطة العلمية
2	2	5	9	الدراسات العليا
1	3	2	4	إدارة الجودة والتطوير
32	53	59	115	مجموع العوامل



الوضع الاستراتيجي الداخلي بناء على عدد نقاط القوة والضعف المتحققة



الوضع الاستراتيجي الخارجي بناء على عدد نقاط الفرص والتهديدات 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 50 لنقاط القوة و50 لنقاط الضعف بحيث يكون مجموع الأوزان النسبية لنقاط القوة ونقاط الضعف 100.
- 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 $\times 4$ 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 واقترب من 3 كانت القدرة أكبر والعكس صحيح). وذلك موضح في الجدول التالي:

العوامل الداخلية : نقاط القوة

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

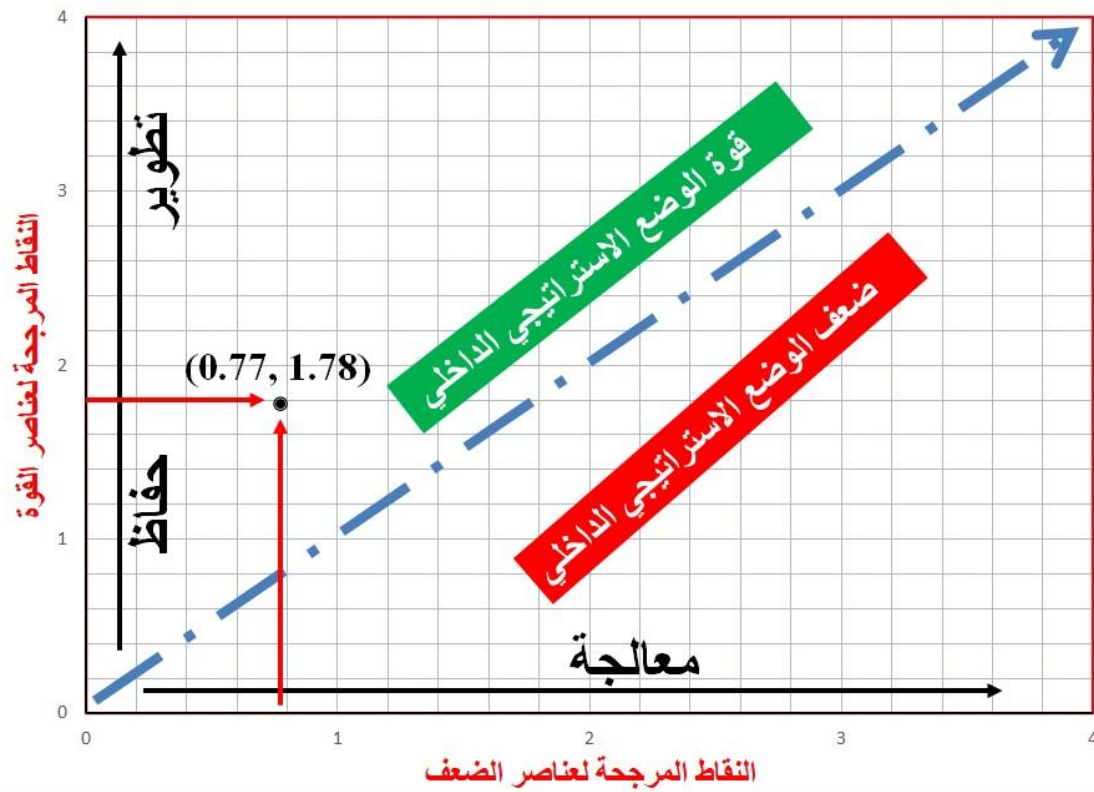
نقاط القوة	الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح
وجود دخل ذاتي مناسب لدعم العملية البحثية (برنامج الصيدلة الإكلينيكية).	1	3	3
مشاركة الطلاب في العملية البحثية داخل الكلية.	1	3	3
وجود تدريب ميداني للطلاب كما توجد وحدة لتدريب طلاب الصيدلة الإكلينيكية بالمستشفى الجامعي.	1	4	4
توجد وحدة لضمان الجودة ذات هيكل إداري محدد ولائحة موثقة ومعتمدة.	1	4	4
التميز في النشر العلمي الدولي.	1	4	4
جزء كبير من الأبحاث المنشورة بالمؤسسة تتم بين تخصصات مختلفة بالداخل والخارج.	1	3	3
وجود دليل للطلاب معتمد ومعتمد يتيح للطلاب كافة المعلومات عن المؤسسة وكذلك نظم الإرشاد الأكاديمي وساعات الريادة.	1	3	3
تناسب عدد أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب (27:1) مع المعايير الدولية.	1	3	3
وجود أعضاء هيئة تدريس مؤهلة للبحث العلمي بمدارس علمية متميزة بالخارج.	1	4	4
وجود مجلس استشاري للكلية يضم مجموعة من الخبراء وأرباب العمل وأولياء الأمور	1	3	3
تتبنى الكلية المعايير الأكاديمية القياسية لقطاع الصيدلة (NARS)	1	4	4
وجود آلية لقياس رضا الطلاب وأخذ التغذية الراجعة.	1	3	3
وجود برنامج الصيدلة الإكلينيكية بنظام الساعات المعتمدة يتوافق مع المعايير القومية.	1	4	4
تتخذ الجامعة إجراءات لتشجيع البحث العلمي مثل: جوائز النشر العلمي الدولي ودعم حضور المؤتمرات العلمية والدولية ودعم المهمات العلمية.	1	3	3
وجود قواعد بيانات عالمية مفعلة من خلال بنك المعرفة المصري (EKB).	1	4	4
وجود مجلة علمية يتم نشرها من قبل الكلية بدعم من بنك المعرفة المصري من خلال أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا.	1	3	3
المجموع	50		178

العوامل الداخلية: نقاط الضعف

نقاط الضعف	الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح
▪ عدم كفاية الاعلان للرؤية والرسالة مع الاحتياج الى تطبيق آلية مراجعتهم.	3	2	6
▪ ندرة الإعلان عن سياسات المؤسسة في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.	3	2	6
▪ قلة مساهمة مؤسسات القطاع الخاص لدعم البحث العلمي.	3	2	6
▪ عدم كفاية مشاركة الأطراف الخارجية مثل مؤسسات المجتمع المدني وأولياء الأمور ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي في استبيانات التحليل البيئي.	3	1	3
▪ عدم تفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص.	3	2	6
▪ عدم عقد مؤتمر علمي بالكلية.	3	2	6
▪ استراتيجيات تقييم التعليم تحتاج لمزيد من المراجعة.	3	2	6
▪ عدم رضا أعضاء هيئة التدريس على ما ينفق على البحث العلمي	2	2	4
▪ قلة تنفيذ الدورات التدريبية المعتمدة وعدم كفاية طرق قياس مردود التدريب.	2	1	2
▪ قلة عدد الإداريين 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.	2	1	2
▪ عدم كفاية طرق تقييم كفاءة إدارة الكلية.	1	1	1
▪ يوجد نقص في بعض التخصصات الفنية مثل فني المعامل.	2	2	4
▪ 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

نقاط الضعف	الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح
▪ عدم كفاية الإعلان عن اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية	1	1	1
▪ عدم كفاية الآليات المتبعة لمتابعة الخريجين في سوق العمل.	1	2	2
▪ 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.	1	1	1
▪ عدم كفاية مشاركة الأطراف الخارجية مثل مؤسسات المجتمع المدني وأولياء الأمور ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي في استبيانات التحليل البيئي.	1	2	2
▪ عدم كفاية ميزانية البحث العلمي.	1	2	2
▪ وحدة التوظيف ومركز المعلومات الدوائية يحتاجان لمزيد من الدعم والأنشطة.	1	2	2
▪ قلة الأبحاث التي تخدم المجتمع والأبحاث التطبيقية.	1	1	1
▪ الممارسات المتبعة للتحسين والتطوير في الفاعلية التعليمية غير كافية.	1	2	2
▪ 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 أعداد اللوائح الدراسية	1	1	1
المجموع	50		77
المجموع الكلي	100		255

بالنظر إلى نتائج مصفوفة العوامل الداخلية للكلية فنجد أن إجمالي النقاط هو "2.55" وهذه القيمة شديدة القرب من القيمة المتوسطة وهي "2.5"، 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 والتحديات)

العوامل الاستراتيجية الخارجية: الفرص

الفرص	الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح
التعليم مشروع قومي مصري من جانب الدولة (رؤية مصر 2030).	4	3	12
وجود مركز ضمان الجودة والاعتماد بالجامعة.	4	3	12
وجود قواعد بيانات للأبحاث العلمية والمكتبة الرقمية بوزارة التعليم العالي.	4	3	12
وجود خطة استراتيجية لجامعة المنيا.	3	3	9
وجود مرونة في عقد بروتوكولات التعاون مع جهات خارج الكلية	3	3	9
وجود قوانين تحمي حقوق الملكية الفكرية.	2	3	6
وجود مراكز تخدم الكلية مثل مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومركز تكنولوجيا المعلومات.	2	3	6
الاشتراك في اتفاقيات وبروتوكولات مع بعض الهيئات الدولية والمحلية.	2	3	6
وجود فرص عمل متاحة لخريجي الكلية	2	3	6
وجود تسهيلات مقدمة من الجامعة للأنشطة والرعاية الطلابية مثل المطاعم المركزية والملاعب والصالات المغطاة والمدن الجامعية.	2	3	6
التعاون مع مستشفى جامعة المنيا وبعض الهيئات خارج الكلية لتدريب الطلاب وتأهيلهم لسوق العمل.	2	3	6
المشروعات البحثية التي تقدمها وزارة التعليم العالي.	2	3	6
وجود معايير أكاديمية قومية (NARS) مناسبة لقطاع الصيدلة.	2	3	6
وجود مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا.	2	3	6

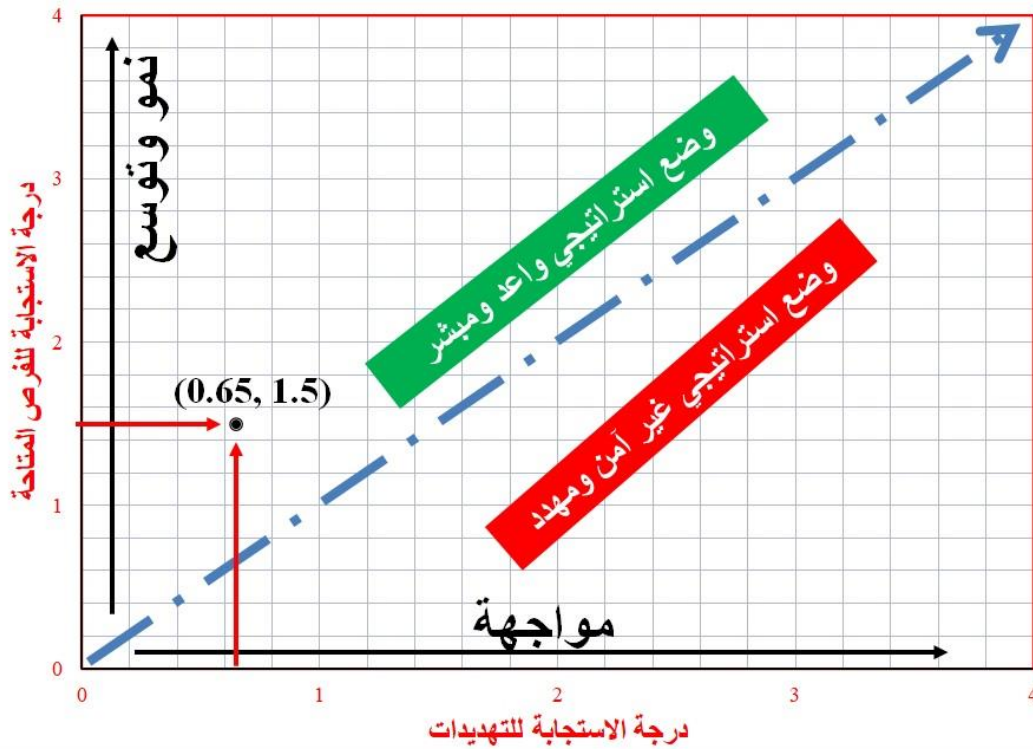
الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي	الفرص
6	3	2	▪ وجود فرص متاحة من وزارة التعليم العالي مثل المهمات العلمية والمشاريع البحثية.
6	3	2	▪ تنوع المدارس العلمية التي درس بها أعضاء هيئة التدريس.
6	3	2	▪ إمكانية وجود تعاون مع مؤسسات خارج الكلية في الدراسات العليا مثل وزارة الصحة والهيئة القومية للرقابة والبحوث 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 والخريجين 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 :التحديات

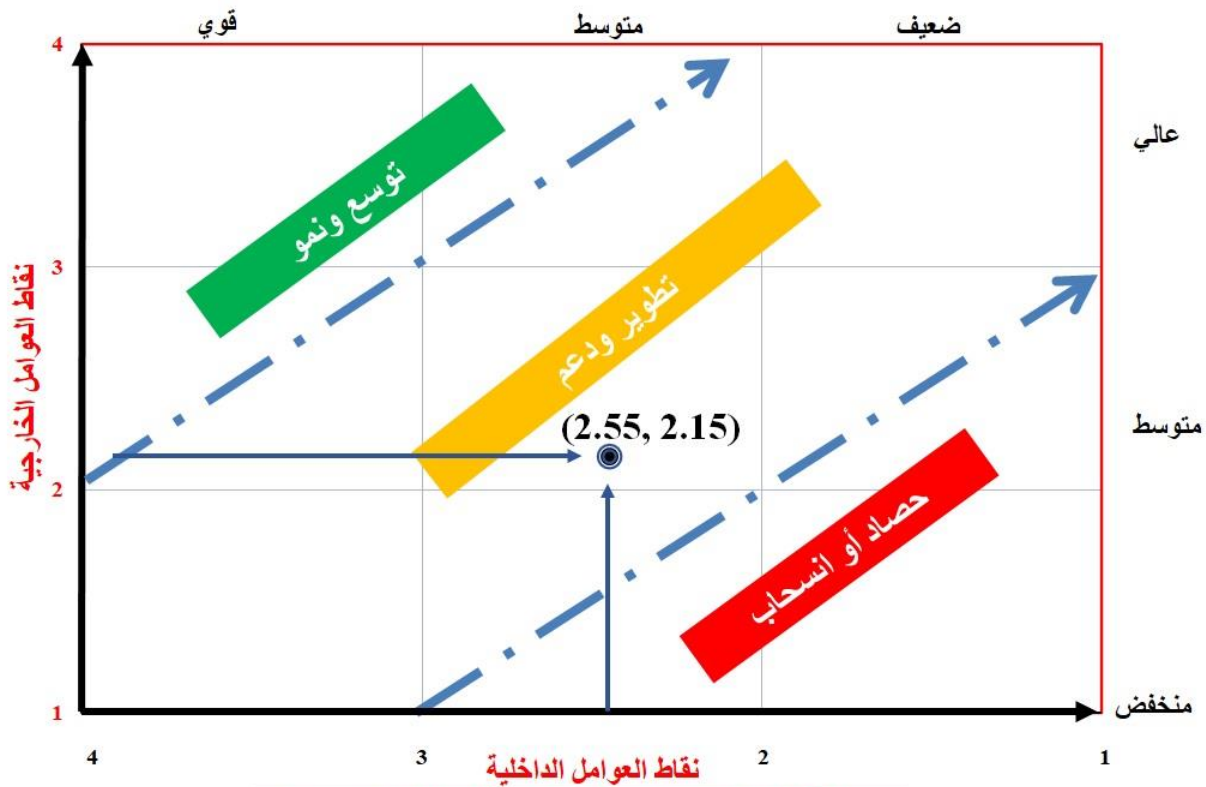
الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح	التحديات
4	1	4	التغيرات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والبيئية مثل جائحة كورونا.
4	1	4	الإجازات الوجوبية مما يحرم الكلية من الكفاءات المدربة.
4	1	4	عدم قدرة الكلية على اتخاذ قرارات في تحديد عدد المقبولين بها.
3	2	6	وجود كليات صيدلة خاصة (جامعة دراية والمنيا الأهلية) داخل محافظه المنيا.
3	2	6	ضعف الميزانية المخصصة للبحث العلمي.
3	2	6	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.
2	2	4	التغيرات الكبيرة في استخدام التكنولوجيا في مجال الصيدلة وطرق التدريس.
2	2	4	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.
2	2	4	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.
50		65	المجموع
100		215	المجموع الكلى لعوامل الفرص والتحديات

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 "2.5".



الوضع الاستراتيجي الخارجي بناء على درجة الاستجابة للفرص المتاحة والتهديدات المتوقعة من مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية



مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية والخارجية (IE Matrix)

دراسة لتحديد الفجوة الحالية**أولاً: القصور في بعض جوانب العملية التعليمية**

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

ثانياً: الضعف في العملية البحثية والدراسات العليا

يلزم تبني 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: ضعف 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: وجود نقص في الموارد المادية والبشرية والبنية التحتية

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

السمات المميزة

- تناسب عدد الطلاب مع إمكانيات الكلية
- وجود برنامج الصيدلة الإكلينيكية بنظام الساعات المعتمدة ذات المردود المالي للكلية
- وجود بروتوكولات تعاون بين الكلية وجامعات أخرى.
- وجود بروتوكولات تعاون مع مصلحة الطب الشرعي ومعهد الاورام
- وجود أعضاء هيئة التدريس مميزين لحصولهم على الدرجة العلمية من مدارس علمية عالمية.
- 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

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:

الغايات	الأهداف التنفيذية
1- تطوير القدرة المؤسسية	1-1 تنمية الموارد البشرية 2-1 تنمية الموارد المالية والمادية 3-1 تفعيل نظم الجودة في الأداء المؤسسي 4-1 الحصول على تجديد الاعتماد المؤسسي
2- تطوير قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة	1-2 تفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص لخدمة المجتمع 2-2 تفاعل مجتمعي قائم على التكامل
3- تطوير منظومة التعليم والتعلم	1-3 تبني المعايير الأكاديمية القياسية لمرحلة البكالوريوس 2-3 تعديل لائحة الدراسات العليا 3-3 الدعم الطلابي 4-3 تحديث أساليب التعليم والتعلم وطرق التقييم 5-3 تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس للمساهمة في زيادة فاعلية العملية التعليمية 6-3 زيادة التسهيلات المادية للتعليم والتعلم
4- التميز في البحث العلمي	1-4 تطوير الخطط البحثية بالأقسام

4-2 تنمية الموارد المالية اللازمة لتمويل البحث العلمي

4-3 زيادة التسهيلات المتاحة للبحث العلمي

4-4 تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس البحثية

الفصل الرابع

الخطة التنفيذية

2025-2022 | الخطة الاستراتيجية لكلية الصيدلة – جامعة المنيا

الغايات	الأهداف التنفيذية	الأنشطة	المسئول عن التنفيذ	الفترة الزمنية	مؤشرات النجاح	الإطار المالي
1- تطوير القدرة المؤسسية	1-1 تنمية الموارد البشرية	الحصول على عدد ست بعثات / منح علمية متنوعة سنويا خلال الثلاث سنوات	ا.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	3-1	حصول 2 من أعضاء هيئة التدريس على بعثة / منحة دراسية كل عام	6.000.000 وزارة التعليم العالي
		تدريب الهيئة الادارية على أساليب الادارة الحديثة والحاسب الآلي خلال الثلاث سنوات	وحدة التدريب	2-1	تدريب عدد 3 من الهيئة الادارية كل عام	10.000 جامعة المنيا
		زيادة عدد الفنيين بنسبة 30% للخمس سنوات	أ.د/ عميد الكلية	2-1	زيادة عدد الفنيين بنسبة 10% كل عام	_____
		تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام الوسائل الحديثة في العملية التعليمية	وحدة التدريب	3-1	تدريب 20% من أعضاء هيئة التدريس كل عام	10.000
		حضور أعضاء هيئة التدريس ورش العمل الخاصة بجودة التعليم	أعضاء هيئة التدريس	3-1	حصول عضو هيئة تدريس واحد على شهادات مراجع خارجي في جودة التعليم	_____
		تدريب طلاب كلية الصيدلة على المهارات المطلوبة لسوق العمل	وحدة الخريجين	3-1	تدريب 20% من طلاب السنوات النهائية كل عام	10.000
		تعيين عدد (9) معيد خلال الثلاث سنوات	مجلس الكلية	3-1	تعيين عدد (3) معيد كل عام	_____
		زيادة عدد أعضاء هيئة التدريس بقسم الصيدلة الإكلينيكية	مجلس الكلية	3-1	زيادة عضو هيئة تدريس كل عامين	_____
		حضور أعضاء هيئة التدريس 200 ورشة عمل بمركز تنمية القدرات بالجامعة خلال ثلاث سنوات.	ا.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	3-1	حضور 70 دورة تدريبية كل عام	_____

2025-2022 | الخطة الاستراتيجية لكلية الصيدلة – جامعة المنيا

الغايات	الأهداف التنفيذية	الأنشطة	المسئول عن التنفيذ	الفترة الزمنية	مؤشرات النجاح	الإطار المالي
2-1 تنمية الموارد المالية والمادية		تفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص خلال الثلاث سنوات	أ.د/ عميد الكلية - أ.د/ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	2-1	تفعيل وحدة المستحضرات الصيدلانية ووحدة البيولوجيا الجزيئية	1,000,000
		استكمال تجهيزات المعامل والمدرجات بالوسائل التعليمية خلال عامين	أ.د/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	2-1	استكمال تجهيزات المعامل والمدرجات بالوسائل التعليمية ينسبة 50% كل عام	100.000
		إنشاء معامل بحثية حديثة ذات مواصفات عالمية	أ.د/ عميد الكلية أ.د/ وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	3-1	إنشاء معمل بحثي بمواصفات عالمية	5,000,000
		زيادة أعداد الكتب للمكتبة بنسبة 20% خلال الثلاث سنوات	أ.د/ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	3-1	شراء كتب للمكتبة بمبلغ 60000 جنيه كل عام	300.000
		زيادة عدد الحاسبات الآلية بالكلية إلى 75 حاسب آلي خلال ثلاث سنوات	أ.د/ عميد الكلية - أ/ أمين الكلية	2-1	شراء 25 حاسب آلي كل عام	750.000
		شراء أجهزة علمية خلال السنوات الخمس لدعم المعامل البحثية والطلاب	رؤساء الأقسام العلمية	2-1	شراء جهاز علمي كل عامين	10.000.000
		تصميم برامج علمية للدبلومات والماجستير المهني	أ.د/ وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	3-1	اعتماد اللائحة المحدثة للدراسات العليا	—
		صيانة جميع الأجهزة العلمية العاطلة عن العمل	أ/ أمين الكلية وحدة الصيانة	2-1	صيانة 100 % من الاجهزة على مدار عامين	200.000
		صيانة البنية التحتية للمباني والمعامل	أ.د/ عميد الكلية - أ/ أمين الكلية	2-1	تجديد البنية التحتية بالكلية	1.000.000

2025-2022 | الخطة الاستراتيجية لكلية الصيدلة – جامعة المنيا

الغايات	الأهداف التنفيذية	الأنشطة	المسئول عن التنفيذ	الفترة الزمنية	مؤشرات النجاح	الإطار المالي
		تحديث قواعد البيانات الإلكترونية بالمؤسسة	وحدة تكنولوجيا المعلومات بالكلية	2-1	تحديث قاعدة بيانات كل فصل دراسي	50.000
		تصميم واعتماد لائحة دراسات عليا في خلال سنتين	أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	2-1	اعتماد اللائحة من لجنة القطاع	
		زيادة تفعيل لجنة أخلاقيات البحث العلمي	رئيس لجنة أخلاقيات البحث العلمي	2-1	تطبيق أخلاقيات البحث العلمي في نسبة 100 % من أبحاث الكلية	_____
		تحديث الموقع الإلكتروني للكلية	مسئول البوابة الإلكترونية	2-1	موقع الكتروني محدث وبه معلومات شاملة عن الكلية في خلال عام	_____
	جودة الأداء المؤسسي 3-1 العمل على	نشر ثقافة الجودة في خلال ثلاث سنوات	أ.د./ عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة	3-1	عقد 3 ورش عمل لكل عام	20.000
		مضاعفة المشاركين في أنشطة الجودة والاعتماد في الثلاث سنوات	أ.د./ عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة	3-1	زيادة المشاركين بنسبة 20% كل عام	_____

2025-2022 | الخطة الاستراتيجية لكلية الصيدلة – جامعة المنيا

الغايات	الأهداف التنفيذية	الأنشطة	المسئول عن التنفيذ	الفترة الزمنية	مؤشرات النجاح	الإطار المالي
	4-1 الاعتماد المؤسسي على تجديد	- تكوين فريق إعداد الدراسة الذاتية - عقد دورات تدريبية على كيفية إعداد الدراسة الذاتية - تكوين فريق مراجعة الدراسة الذاتية - إعداد الدراسة الذاتية	أ.د./ عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة	2-1	اعتماد الفريق من مجلس الكلية عقد 3 دورات خلال العام اعتماد الفريق من مجلس الكلية إعداد الدراسة الذاتية لتجديد الاعتماد المؤسسي	20.000
2- تطوير قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة	1-2 الوحدات ذات الطابع الخاص لخدمة المجتمع	استكمال تجهيزات وحدة المستحضرات الصيدلانية	أ.د./ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	2-1	استكمال تجهيزات الوحدة خلال عامين	500000
		تفعيل وحدة البيولوجيا الجزيئية والتحليل الطبية	أ.د./ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	2-1	استكمال تجهيزات الوحدة خلال عامين	500000
	2-2 تفاعل مجتمعي قائم على التكامل	مضاعفة شراكة المجتمع المحلي وأرباب العمل في أنشطة الكلية	أ.د./ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	3-1	زيادة المشاركات بنسبة 20% لكل عام	—
		اعتماد عدد 5 اتفاقيات مع جهات مجتمعية	أ.د./ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	3-1	الانتهاء من الحصول على موافقة كل عام	—
		زيادة المشاركة المجتمعية لأعضاء هيئة التدريس والطلاب	أ.د./ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	3-1	تنفيذ عدد 3 قوافل طبية كل عام	100,000
		زيادة فاعلية وحدة الخريجين خلال الثلاث سنوات	أ.د./ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	3-1	تنظيم يوم الخريجين كل عام	30.000
		زيادة فاعلية وحدة التوظيف ومركز المعلومات الدوائية	أ.د./ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة مدير الوحدة	3-1	- تنظيم ملتقى التوظيف كل عام - تنظيم يوم علمي او	20.000

2025-2022 | الخطة الاستراتيجية لكلية الصيدلة – جامعة المنيا

الغايات	الأهداف التنفيذية	الأنشطة	المسئول عن التنفيذ	الفترة الزمنية	مؤشرات النجاح	الإطار المالي
					ورشة عمل عن الحديث في المعلومات الدوائية كل عام	
3- تطوير منظومة التعليم والتعلم	1-3 لمرحلة البكالوريوس الأكاديمية القياسية	تدريب أعضاء هيئة التدريس على المعايير الأكاديمية لمرحلة البكالوريوس	وحدة الجودة	2-1	زيادة المتدربين على المعايير الأكاديمية لمرحلة البكالوريوس بنسبة 50% سنويا	10.000
		اعتماد لائحة الكلية الجديدة للدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة تتوافق مع المعايير القياسية العامة للدراسات العليا	أ.د/ وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	2-1	اعتماد اللائحة في خلال عامين	—
	2-3 العلمي للمقررات الدراسية	تحديث المحتوى العلمي لبعض المقررات الدراسية تبعا لآخر المستجدات العلمية	أ.د/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب رؤساء الأقسام أساتذة المقررات	3-1	تحديث محتوى 20 % من المقررات الدراسية	
		تفعيل لجنة البرامج والمقررات التعليمية	أ.د/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	2-1	زيادة الاجتماعات والتقارير بنسبة 50% لكل عام	
	3-3 الدعم الطلابي	تحديث آلية متابعة الطلاب المتفوقين والمتعثرين	أ.د/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	3-1	رضا 70 % من الطلاب عن الآلية المتبعة	—
		تأهيل طلاب السنوات النهائية لسوق العمل عن طريق ورش عمل وندوات	وحدة التوظيف	3-1	زيادة عدد المتدربين بنسبة 50% لكل عام	—
		زيادة دعم صندوق التكافل لرعاية الطلاب	أ.د/ عميد الكلية أ.د/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	3-1	زيادة الدعم بنسبة 20% لكل عام	100.000

2025-2022 | الخطة الاستراتيجية لكلية الصيدلة – جامعة المنيا

الغايات	الأهداف التنفيذية	الأنشطة	المسئول عن التنفيذ	الفترة الزمنية	مؤشرات النجاح	الإطار المالي
		تحديث نظام الريادة العلمية والإرشاد الأكاديمي	أ.د/وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب رؤساء الأقسام	3-1	زيادة رضا الطلاب بنسبة 20% لكل عام	—
		إنشاء وحدة ريادة الأعمال ودعم الابتكار	أ.د/ عميد الكلية مدير الوحدة	3-2	الانتهاء من الخطة التنفيذية للوحدة	
		إنشاء وحدة الأبحاث الطلابية	أ.د/ عميد الكلية مدير الوحدة	3-2	الانتهاء من الخطة التنفيذية للوحدة	
	4-3 تحديث أساليب التعليم والتعلم وطرق التقييم	تحديث طرق التعلم المستخدمة في التعليم والتدريس	الأقسام الأكاديمية	3-1	رضا الطلاب عن طرق التعلم في المقررات بنسبة 70 %	—
		إنشاء بنوك الأسئلة الإلكترونية	- وحدة القياس والتقييم - أعضاء هيئة التدريس	3-1	إنشاء بنوك الأسئلة ل 100 % من المقررات الدراسية	
		عقد ورش عمل لأعضاء هيئة التدريس على التقويم ونظم الامتحانات	وحدة القياس والتقييم	3-1	عقد 2 ورش عمل لكل عام	3000
	5-3 أعضاء هيئة التدريس للمساهمة في زيادة فاعلية العملية التعليمية	تدريب أعضاء هيئة التدريس على أساليب التعلم الحديثة ومهارات العرض الفعال ومهارات الاتصال	وحدة التدريب	3-1	زيادة عدد المتدربين بنسبة 20 % كل عام	10.000
		تطوير التدريب الميداني للطلاب	أ.د/وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	3-1	زيادة رضا المتدربين بنسبة 20 % كل عام	
	6-3 التسهيلات المادية للتعليم والتعلم					

2025-2022 | الخطة الاستراتيجية لكلية الصيدلة – جامعة المنيا

الغايات	الأهداف التنفيذية	الأنشطة	المسئول عن التنفيذ	الفترة الزمنية	مؤشرات النجاح	الإطار المالي
4- التميز في البحث العلمي	1-4 تطوير الخطط البحثية بالأقسام	زيادة مردود الابحاث العلمية بهدف حل المشاكل المجتمعية	أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث أ.د/وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	3-1	زيادة الابحاث العلمية التطبيقية بنسبة 10% بهدف حل المشاكل المجتمعية	—
	2-4 تنمية الموارد المالية اللازمة لتمويل البحث العلمي	ربط المجموعات البحثية بالمجتمع	أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث أ.د/وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	3-1	زيادة رضا المشاركين بنسبة 20%	—
	3-4 المتابعة للبحث العلمي	تخصيص نسبة من الدخل السنوي لبرنامج الصيدلة الإكلينيكية للبحث العلمي	أ.د/ عميد الكلية أ.د/منسق برنامج الصيدلة الإكلينيكية	3-1	تخصيص 5 % على الأقل من دخل البرنامج	—
		تخصيص نسبة من مصاريف طلاب الدراسات العليا السنوية لعمل صندوق لدعم الأبحاث خاص بالكلية	أ.د/ عميد الكلية أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	3-1	تخصيص 5 % على الأقل من دخل البرنامج	—
		عمل بروتوكولات تعاون مع جامعات مصرية وأجنبية لتمويل البحث العلمي	أ.د/وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	3-1	عمل واحد بروتوكول سنوى	—
		شراء أجهزة علمية حديثة	أ.د/ عميد الكلية رؤساء الأقسام	3-1	شراء أجهزة علمية بما يعادل مليون جنيه سنويا	10.000.000
	3-4 زيادة التسهيلات	صيانة الأجهزة العلمية	أ/ أمين الكلية	3-1	صيانة أكثر من 80% من الأجهزة العاطلة	100.000
		دعم حضور المؤتمرات العلمية والمهام العلمية للبعثات	أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	3-1	حضور أكثر من 30 عضو مؤتمرات	100.000
		دعم الباحثين بجوائز سنوية عن النشر الدولي	أ.د/ عميد الكلية	3-1	زيادة معدل النشر الدولي	100.000

2025-2022 | الخطة الاستراتيجية لكلية الصيدلة – جامعة المنيا

الغايات	الأهداف التنفيذية	الأنشطة	المسئول عن التنفيذ	الفترة الزمنية	مؤشرات النجاح	الإطار المالي
		زيادة فعالية المجلة العلمية الدورية للكلية	أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	2-1	نشر ثلاثة أعداد سنويا	50.000
		عقد اتفاقيات مع جامعات أخرى في الدراسات العليا	مجلس الكلية أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	3-1	وجود عدد واحد اتفاقية	_____
		زيادة أعداد الطلاب الوافدين للدراسات العليا	أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	3-1	قبول طالب كل عام	_____
	أعضاء هيئة التدريس 4-4 تنمية مهارات البحثية	عقد دورات وورش عمل للسادة أعضاء هيئة التدريس للحصول على مشاريع بحثية ممولة	وحدة التدريب وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	3-1	الحصول على عدد 4 مشاريع خلال الفترة	2.000
		تشجيع النشر العلمي الدولي	عميد الكلية أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	3-1	زيادة معدل النشر الدولي بنسبة 10 سنويا	20.000
	إكاديمية الكلية المؤتمر 5-4 تنظيم	تنظيم المؤتمر العلمي للكلية	عميد الكلية أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	3-2	تنظيم المؤتمر العلمي للكلية رضا 70 % من المشاركين في المؤتمر	300.000

آليات تحديث الخطة الاستراتيجية

تتم المراجعة الدورية للخطة الاستراتيجية سنوياً حتى نهايتها بناءاً 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: -

- 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 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 إلى 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 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 على تحقيقها
 - مشاركته العديد من الجامعات العالمية المعتمدة في بعض المنح الدراسية
 - توافر عدد من أعضاء هيئة التدريس المعتمدين مهنيًا على المستوى 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 للصيديلي 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 تدريس على كفاءة عالية
- وجود برنامج الصيدلة الإكلينيكية بنظام الساعات المعتمدة وبمصرفات يهدف إلى الاكتفاء الذاتي للمؤسسة وتخرج 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 المعيديين تضمن الشفافية والعدالة.
- وجود نشر علمي دولي مميز.
- وجود خطه بحثية للكلية تتناسب مع الخطة البحثية للجامعة.

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 2020-2025.
- 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 والتهديدات 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 .