



الخطة الاستراتيجية الخمسية
كلية الصيدلة – جامعة المنصورة
2027/2026 – 2023 /2022
(سبتمبر 2022- أغسطس 2027)
الاصدار الثانى



الاصدار الاول: اعتماد مجلس الكلية بجلسته رقم (738) بتاريخ 2022/6/18
الاصدار الثانى: اعتماد مجلس الكلية بجلسته رقم (772) بتاريخ 2023/9/20

كلمة السيد الأستاذ الدكتور / عميد الكلية

تعد كلية الصيدلة – جامعة المنصورة من الكليات المتميزة محلياً ودولياً في التعليم الصيدلي وفقاً للتصنيفات الدولية للجامعات، والحاصلة على جائزة التميز الحكومي ضمن أفضل عشر كليات من اجمالى 480 كلية على مستوى الجامعات المصرية فى الدورة الثانية 2020 بمسابقة المؤسسة الحكومية المتميزة. وذلك لما تقدمه الكلية من برامج أكاديمية متطورة تكسب الطلاب والخريجين مهارات وخبرات متميزة والتي تتوافق مع الاتجاهات العالمية، كما توفر الكلية بيئة داعمة للارتقاء بالبرامج التعليمية و البحث العلمى والابتكار تتوافق مع احتياجات سوق العمل وخدمة المجتمع.

وفي خطوات حاسمة ورغبة صادقة نحو تحقيق الريادة والتميز لكلية الصيدلة جامعة المنصورة شارك فريق وحدة ضمان الجودة بالكلية فى وضع الخطة الاستراتيجية الجديدة للكلية (2023/2022 – 2027/2026) بما يتوافق مع الاطار العام لخطة الجامعة الاستراتيجية (2018/2017 – 2022/2021) من رؤية ورسالة وأهداف إستراتيجية وبما يحقق رؤية مصر 2030 وأهداف التنمية المستدامة.

وأقدم بخالص الشكر والتقدير لجميع فريق العمل من أعضاء لجنة الخطة الإستراتيجية لما بذلوه من جهد عظيم فى إنجاز هذا العمل وأخص بالذكر السيد أ.د/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب والسيد أ.د/ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة والسيد أ.د/ وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث و السيد الدكتور/ مدير وحدة ضمان الجودة و السيد الدكتور/ نائب مدير وحدة ضمان الجودة. كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير للجنة إعداد الخطة الاستراتيجية ولكل من ساهم فى اعداد هذه الخطة متمنين أن تساهم الخطة الاستراتيجية فى تحقيق رؤية ورسالة الكلية والجامعة.

عميد الكلية

أ.د/ منال محمد إبراهيم عيد

المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع	
3	تمهيد	
4	فريق عمل اعداد الخطة الاستراتيجية	
6	نبذة عن كلية الصيدلة و البيانات الوصفية للكلية	
20	الهيكل التنظيمي والإداري لكلية الصيدلة	
21	السمات المميزة والتنافسية للكلية	
24	الوضع التنافسي للكلية فى التصنيفات العالمية	
26	منهجية اعداد الخطة الاستراتيجية	
30	تحليل المستفيدين من الخدمات التي تقدمها الكلية	
32	التحليل البيئي للكلية	
51	الرؤية والرسالة	
55	القيم الجوهرية	
56	تحليل الفجوة	
60	الأهداف الاستراتيجية للكلية	
73	سياسات التعليم والتعلم	السياسات
77	سياسات البحث العلمى	
78	سياسات الدراسات العليا	
79	سياسات خدمة المجتمع وتنمية البيئة	
80	السياسات المالية	
81	السياسات الإدارية	
82	السياسات التدريبية	
84	خطة الكلية لمراجعة وتحديث السياسات	
86	آلية مواجهة المخاطر	
87	الخطة التنفيذية	
130	إجمالى موازنة تنفيذ الخطة الاستراتيجية للكلية	
133	Gantt Chart	

تمهيد

التخطيط الإستراتيجي هو نهج و أسلوب حياة يتحقق من خلال المناهج العلمية في الفكر والسلوك. وتعد ثقافة التخطيط الإستراتيجي من أهم أولويات مؤسسات المجتمع المدني والحضاري الذي يريد أن يكون في مصاف دول العالم ثقافياً واجتماعياً واقتصادياً وعلمياً.

وانطلاقاً من تحليل الحاضر وتوقعات واتجاهات المستقبل لتحقيق الأهداف الرئيسية المرغوب إنجازها بدأت الكلية في وضع الأساليب والوسائل المناسبة لإنجاح تلك الغايات بكفاءة وفاعلية وذلك من خلال جدول زمني محدد وتحديد دقيق للمسئوليات في المرحلة القادمة. وتتضمن الخطة الإستراتيجية رؤية الكلية ورسالتها وأهدافها الإستراتيجية التي أتمدت في مجلس الكلية بعد مشاركة وأخذ آراء جميع القيادات وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والأطراف المجتمعية.

وتهدف الكلية لرفع جودة وكفاءة عملية التدريس والتعلم حيث تقدم دعم للطلاب لتطوير أدائهم وتعظيم فرص تعليمهم والتوسع في تطبيق الوسائل التعليمية الحديثة وتطوير وسائل الإتصال بالطلاب سواء من داخل الكلية أو خارجها بما يساهم في رفع كفاءة العملية التعليمية. فعلى سبيل المثال إهتمام ادارة الكلية بالتحول الرقمي في كافة العمليات التي تدار بالكلية كما أولت الكلية اهتماماً بالغا بدور المرشد الأكاديمي بان توفر لابنائها الجدد ارشاد أكاديمي بالإضافة لكونها تطبق ذلك لجميع الطلاب المتعثرين بالفرق الدراسية المختلفة.

ولدى الكلية سياسات تشمل جوانب التعليم بمرحلتها البكاليريوس و الدراسات العليا وكذلك البحث العلمي وتحث هذه السياسات على التفاعل ومسايرة المستجدات العلمية، وإحترام القيم العامة وأخلاقيات المجتمع العلمي في جميع الممارسات وتوثيق كافة الأنشطة والإلتزام بدليل أخلاقيات المهنة، تلبية لاحتياجات وتوقعات المجتمع بالإضافة إلى الإستخدام الأمثل للموارد المتاحة وتعظيم سبل الإستفادة منها.

كما أن لدى الكلية أهداف استراتيجية تتضمن خدمة المجتمع وتنمية البيئة وكذلك تنمية الموارد الذاتية ومتابعة الخريجين وتطبيق قواعد وأساليب ضمان الجودة في جميع أوجه النشاط بالكلية وتفعيل الأنشطة الخدمية التي تقدمها الكلية ومحاولة زيادة الربط بين الكلية كمؤسسة تعليمية والمستفيدين في المجتمع المدني وبين الطلاب من أجل تعظيم دور الكلية في خدمة المجتمع المحيط.

فريق عمل اعداد الخطة الاستراتيجية

- صدر قرار مجلس الكلية بجلسته رقم (733) بتاريخ 2022/4/16 بتشكيل لجنة إعداد الخطة الاستراتيجية ممثلة في اللجنة العليا واللجنة التنفيذية ثم تعديل التشكيل واعتماده بالجلسة رقم (770) بتاريخ 2023/8/15 لانتداب بعض الاعضاء

1- اللجنة العليا

م	الاسم	الوظيفة
1	أد/ منال محمد ابراهيم عيد	عميد الكلية
2	أد/ رشا محمد فتحى بروه	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
3	أد/ هانى ابراهيم مرسى قناوى	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
4	أد/ خالد بشير سليم	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث
5	أ.د/ محمود بكر العشماوى	عميد الكلية السابق
6	د/ منى فاروق النقيطى	مدير وحدة ضمان الجودة

2- اللجنة التنفيذية

م	الاسم	رئيس الفريق	اسم المعيار
1	أ.د/ نشوى محمد عبد الفتاح	أ.د/ ممدوح محمد الششتاوى	التخطيط الاستراتيجى - القيادة والحوكمة - تطوير الاداء الأكاديمى والادارى
2	أ.د/ رانيا نبيه محمد الشاهينى		
3	د/ ندى فوزى ابو المجد		
4	د/ سلوان محمود حسب		
5	د/ أميرة محسن مطاوع		
6	د/ محمود محمد سماحة		
7	م.م/ محمد امير صبرى		
8	ص/ محمد عبد العزيز عثمان		
9	السيد/ عيسى على محمد جاد		
10	السيد / امل محمد عبد الجواد		
11	السيدة / احمد على عبد العاطي		
12	السيد / محمد جمال الدين فراج		
13	السيد / محمد على احمد شحاته		
14	السيد / السيد محمد حليس		

اسم المعيار	رئيس الفريق	الاسم	م
التعليم والطلاب	أ.د/ محمد احمد مصطفى	د/ دينا عبد السيد رزق	1
		د/ هبة محمد حسن المنسى	2
		د/ مها شعراوى	3
		د/ غادة عبد العزيز الامام	4
		د/ ايناس ياسر عبد الحليم	5
		ص/ مي عادل عبد العزيز	6
		ص/ سماء سامح محمد	7
البحث العلمى والدراسات العليا	أ.د/ حسين ابراهيم الصباغ	أ.د/ شاهنדה متولى المسيرى	1
		د/ وئام نبيل السيد ابراهيم	2
		د/ ولاء محمود عادل الحسيني	3
		د/ ولاء ابراهيم عبد الهادى	4
		د/ يحيى امين الدياسطى	5
		د/ أحمد رضا على سيد	6
		ص/ احمد نشأت السيد	7
		ص/ ايمان يسرى السيد	8
		ص/ اية محمد ابراهيم صلي	9
خدمة المجتمع وتنمية البيئة المشاركة المجتمعية	أ.د/ هاني ابراهيم قناوي	د/ دينا ابراهيم عثمان	2
		د/ مروة السيد عبد المجيد	3
		د/ مروة صلاح الدين زغلول	4
		م.م/ منى محمد فتحى الطملاوى	5
		ص / عبد الرحمن نشأت عبد الغني	6
		ص/ محمد ماهر السروى	7
		ص/ رنا محمد جمال محمد عبد الله	8

نبذة عن كلية الصيدلة – جامعة المنصورة والبيانات الوصفية لها

نبذة عن كلية الصيدلة – جامعة المنصورة والبيانات الوصفية لها

التطور الإنشائي للكلية

- تأسيس الكلية: تأسست بناء على القرار الوزاري رقم 134 لسنة 1973 ومدة الدراسة بها خمسة سنوات لتمنح درجة البكالوريوس في العلوم الصيدلانية ثم تم تعديله في العام الجامعي 2014/2013 الى بكالوريوس الصيدلة وفي عام 2020/2019 تم تطبيق لائحة فارم دي وقد بدأت الكلية كجزء من المبني المخصص لكلية الطب. ثم تم تباعا تخصيص وإنشاء المباني التعليمية والإدارية للكلية في مكانها الحالي.
- موقع الكلية: وتقع كلية الصيدلة في الجزء الجنوبي الشرقي للحرم الجامعي وتضم المباني التالية:
 - مبنى إداري مكون من أربع طوابق للخدمات الطلابية والإدارية وخمسة مباني تعليمية (أ ، ب ، ج ، د ، هـ) كل مبني مكون من خمسة طوابق بالإضافة الى الدور السادس اعلى مبنى أ و ب التعليمي

وتتكون الكلية من تسعة أقسام علمية وتضم عددا من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ذوي الخبرات العلمية والأكاديمية ويعاونهم عددا من الإداريين والفنيين ذوي الكفاءة وإهتمت إدارة الكلية بتوفير وسائل التعليم التقنية الحديثة وكذلك توفير القاعات والمعامل الدراسية لبرامج مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا. تم افتتاح صيدلية نموذجية لتدريب الطلاب على ممارسة العمل الصيدلي وقد تم تطوير المعمل المركزي لدعم البحث والتجارب العلمية. وتم البدء في إنشاء معمل اكتشاف الدواء لدعم منظومة البحث العلمي بالكلية ولخدمة المجتمع المحيط كما يتوفر أيضا وحدة الرنين المغناطيسي وهي وحدة خدمية بحثية ممولة من STDF.

الوضع التنافسي للكلية على نطاق المجتمع المحلي والقومي

تمتلك كلية الصيدلة بجامعة المنصورة وضعا تنافسياً متميزاً إذ تعتبر من الكليات الأوائل بمنطقة الدلتا التي تقدم لسوق العمل المحلي والعربي خريجين علي مستوي عالي من الكفاءة تتيح لهم الحصول علي فرص عمل متميزة في النقابات و شركات الادوية والمراكز الطبية كما تبوأ عدد منهم مناصب عليا في المحافل الاكاديمية والبحثية.

البيانات الوصفية

كلية الصيدلة	اسم الكلية
كلية	نوع الكلية
جامعة المنصورة	اسم الجامعة
حكومية	نوع الجامعة
محافظة الدقهلية	الموقع الجغرافي
مدينة المنصورة	تاريخ التأسيس
1973	مدة الدراسة
برنامج بكالوريوس الصيدلة بنظام الساعات المعتمدة (خمس سنوات)	
برنامج بكالوريوس الصيدلة لائحة Pharm D بنظام الساعات المعتمدة (خمس سنوات + سنة التدريب)	
الإنجليزية	لغة الدراسة



الموارد البشرية والامكانيات المادية

- تدار الكلية بواسطة مجلسها المقرر طبقاً لقانون تنظيم الجامعات.
- يوجد تحديد دقيق للمسئوليات واتخاذ القرارات سواء للقيادات الأكاديمية أو التنفيذية بالكلية
- تتصف الكلية بأن اللجان والادارات بالهيكل التنظيمي تدار بنسق متميز ومتابعة فعالة
- توفر الدعم الطلابي في المجالات التعليمية والإنسانية من خلال الإدارات المتخصصة التي تتمثل في مكاتب الرعاية والتوجيه الطلابي وشئون الطلاب وشئون الخريجين والخزينة والمشتريات والمكتبة.
- تتمتع وحدة ضمان الجودة بالمشاركة الفعالة من السادة اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالاقسام العلمية.

القيادة الأكاديمية للكلية:

- العميد
- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث
- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
- مدير البرامج النوعية بمرحلة الدراسات العليا
- مدير برنامج المناعة والطب التجديدي
- مدير برنامج الصيدلة الإكلينيكية
- مدير وحدة ضمان الجودة
- مدير وحدة تكنولوجيا المعلومات

الأقسام العلمية: تسعة أقسام علمية:

1. الصيدلانيات
2. العقاقير
3. الصيدلة الاكلينيكية والممارسة الصيدلانية
4. الأدوية والسموم
5. الميكروبيولوجي والمناعة
6. الكيمياء العضوية الصيدلانية
7. الكيمياء التحليلية الصيدلانية
8. الكيمياء الدوائية
9. الكيمياء الحيوية

البرامج التعليمية

المرحلة الجامعية الأولى

العدد الإجمالي للطلاب وتوزيعهم على الفرق المختلفة للعامين الجامعيين 2021/2020 ، 2022/2021

إجمالي الطلاب	الخامس	الرابع	الثالث	الثاني	الأول	المستوى	
1713	-	-	321	546	846	2022/2021	بكالوريوس الصيدلة فارم دى
1108	-	-	-	382	726	2021/2020	
إجمالي الطلاب	الخامس	الرابع	الثالث	الثاني	الأول	المستوى	بكالوريوس الصيدلة بنظام الساعات المعتمدة
1628	825	729	60	11	3	2022/2021	
2607	1087	713	741	60	6	2021/2020	
3341						2022/2021	اجمالي طلاب برنامج
3715						2021/2020	بكالوريوس الصيدلة
إجمالي الطلاب	الخامس	الرابع	الثالث	الثاني	الأول	المستوى	بكالوريوس الصيدلة (فارم دى صيدلة إكلينيكية)
568	-	-	163	167	238	2022/2021	
405	-	-	-	195	210	2021/2020	
إجمالي الطلاب	الخامس	الرابع	الثالث	الثاني	الأول	المستوى	بكالوريوس الصيدلة (الصيدلة إكلينيكية واللائحة الجديدة)
686	301	296	60	16	13	2022/2021	
930	250	330	323	22	5	2021/2020	
1254						2022/2021	اجمالي طلاب برنامج
1335						2021/2020	الصيدلة الاكلينيكية
4595						2021/2022	اجمالي طلاب المرحلة
5050						2021/2020	الجامعية الاولى

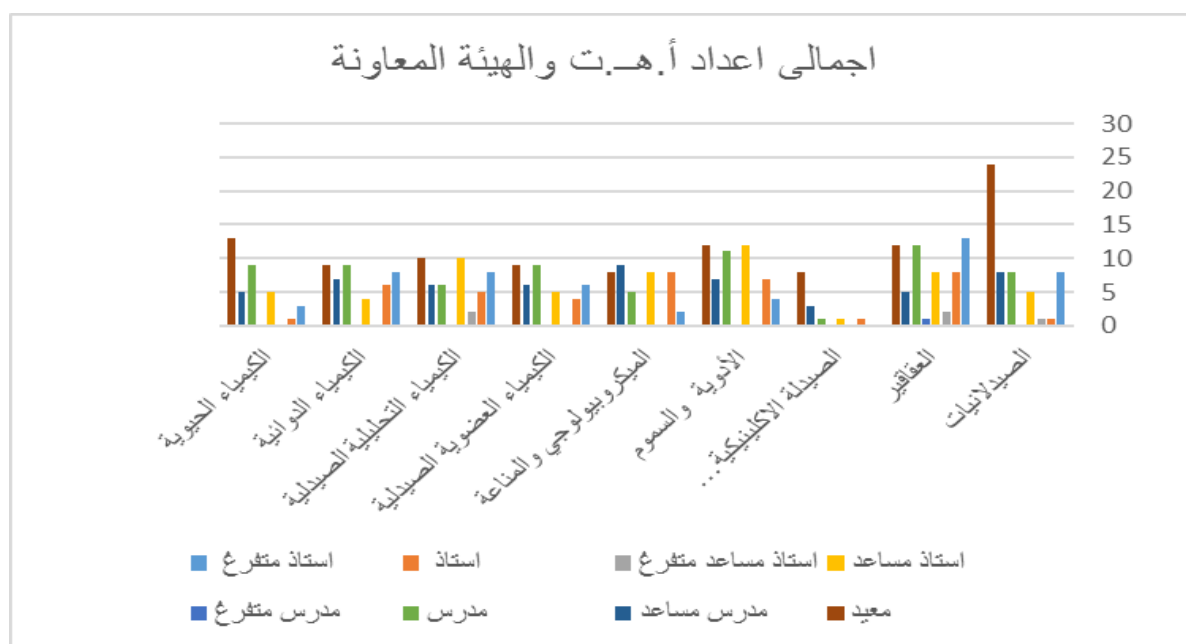
مرحلة الدراسات العليا العام الجامعي 2022/2021

بيان بأعداد الطلاب المقيدین والمسجلين بالدراسات العليا في العام الدراسي 2022 / 2021

التخصصات الفرعية لكل درجة				الدرجة العلمية	
الإجمالي	المجموع	مسجل	مقيد	اسم الدرجة / القسم	
110	9	6	3	الصيدلانيات	الدكتوراه
	14	7	7	العقاقير	
	2	2	-	الصيدلة الاكلينيكية والممارسة الصيدلية	
	23	19	4	الادوية والسموم	
	15	11	4	الميكروبيولوجي والمناعة	
	14	13	1	الكيمياء العضوية الصيدلية	
	6	6	-	الكيمياء التحليلية الصيدلية	
	13	12	1	الكيمياء الدوائية	
	14	13	1	الكيمياء الحيوية	
264	39	23	16	الصيدلانيات	الماجستير
	31	21	10	العقاقير	
	12	9	3	الصيدلة الاكلينيكية والممارسة الصيدلية	
	42	24	18	الادوية والسموم	
	28	13	15	الميكروبيولوجي والمناعة	
	22	14	8	الكيمياء العضوية الصيدلية	
	34	23	11	الكيمياء التحليلية الصيدلية	
	28	19	9	الكيمياء الدوائية	
	28	14	14	الكيمياء الحيوية	
1085	58	-	58	مستحضرات التجميل	الدبلوم
	24	-	24	دبلوم رقابة الادوية	
	54	-	54	السموم والتحليل الشرعي	
	114	-	114	الكيمياء الحيوية	
	41	-	41	الميكروبيولوجيا والمناعة	
	5	-	5	تصميم الادوية	
	325	-	325	دبلوم الصيدلة الاكلينيكية (برنامج نوعي)	
	464	-	464	دبلوم التغذية الاكلينيكية (برنامج نوعي)	
327	327	-	327	درجة دكتور الصيدلة في الصيدلة الإكلينيكية Pharm D	
49	49	-	49	المناعة والطب التجديدي (باللغة الانجليزية)	ماجستير مهني
33	33	-	33	المناعة والطب التجديدي (باللغة الفرنسية)	
1	1	-	1	الرقابة النوعية والتحليل الدوائي	
1869				الإجمالي	

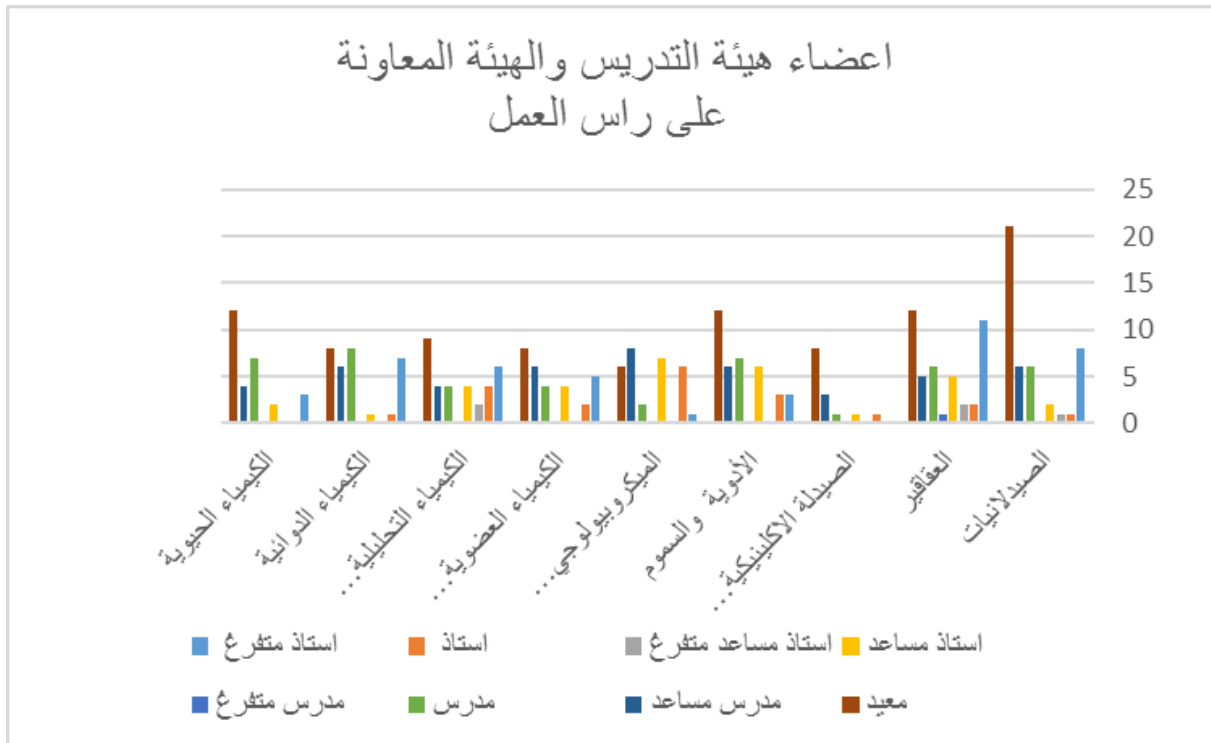
توزيع السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالأقسام العلمية للعام الجامعي 2022/2021

إجمالي	أعداد أعضاء هيئة التدريس								القسم العلمي
	هيئة معاونة		مدرس		أستاذ مساعد		أستاذ		
	معيد	مدرس مساعد	عامل	متفرغ	عامل	متفرغ	عامل	متفرغ	
55	24	8	8	-	5	1	1	8	الصيدلانيات
61	12	5	12	1	8	2	8	13	العقاقير
14	8	3	1	-	1	-	1	--	الصيدلة الاكلينيكية والممارسة الصيدلية
53	12	7	11	-	12	-	7	4	الأدوية والسموم
40	8	9	5	-	8	-	8	2	الميكروبيولوجي والمناعة
39	9	6	9	-	5	-	4	6	الكيمياء العضوية الصيدلية
47	10	6	6	-	10	2	5	8	الكيمياء التحليلية الصيدلية
43	9	7	9	-	4	-	6	8	الكيمياء الدوائية
36	13	5	9	-	5	-	1	3	الكيمياء الحيوية
388	105	56	70	1	58	5	41	52	الإجمالي حسب التفرغ
	161		71		63		93		الإجمالي حسب الدرجة
	161		227						
388								إجمالي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية	



بيان بأعداد السادة اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة القائمين على العمل

إجمالي	أعداد أعضاء هيئة التدريس								القسم العلمي
	هيئة معاونة		مدرس		أستاذ مساعد		أستاذ		
	معيد	مدرس مساعد	عامل	متفرغ	عامل	متفرغ	عامل	متفرغ	
45	21	6	6	-	2	1	1	8	الصيدلانيات
44	12	5	6	1	5	2	2	11	العقاقير
14	8	3	1	-	1	-	1	--	الصيدلة الاكلينيكية والممارسة الصيدلية
37	12	6	7	-	6	-	3	3	الأدوية والسموم
30	6	8	2	-	7	-	6	1	الميكروبيولوجي والمناعة
29	8	6	4	-	4	-	2	5	الكيمياء العضوية الصيدلية
33	9	4	4	-	4	2	4	6	الكيمياء التحليلية الصيدلية
31	8	6	8	-	1	-	1	7	الكيمياء الدوائية
28	12	4	7	-	2	-	0	3	الكيمياء الحيوية
291	96	48	45	1	32	5	20	44	الإجمالي حسب التفرغ
	144		46		37		64		الإجمالي حسب الدرجة
	144		147						
291								إجمالي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية	



التوزيع الإجمالي للسادة العاملين بالكلية لعام 2022/2021

اجمالي	عمال باليومية	المجموع	مشتبين					العاملين بكلية الصيدلة
			عمال	فنية	مكتبية	تخصصية	مدير عام الكلية	
302	62	240	37	71	35	96	1	القائمين على رأس العمل
-	-	27	-	7	-	20	-	الأجازات الخاصة
329	62	267	37	78	35	116	1	الإجمالي

نسب اجمالي الموارد البشرية إلى اجمالي طلاب برنامج بكالوريوس الصيدلة للعام الجامعي 2022/2021

العمال	الفنيين	الإداريين	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	معاوني أعضاء هيئة التدريس	أعضاء هيئة التدريس	الطلاب	
34 : 1	43 : 1	22 : 1	9 : 1	21 : 1	15 : 1	3341	الطلاب
2 : 1	3 : 1	2 : 1	1 : 2	1 : 1	227		أعضاء هيئة التدريس
2 : 1	2 : 1	1 : 1	1 : 2	161			معاوني أعضاء هيئة التدريس
4 : 1	5 : 1	3 : 1	388				أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم
2 : 1	2 : 1	153					الإداريين
1 : 1	78						الفنيين
99							العمال

الخطة الاستراتيجية الخمسية - كلية الصيدلة - جامعة المنصورة
2027/2026 – 2023/2022
(سبتمبر 2022- أغسطس 2027)

نسب اجمالي الموارد البشرية على راس العمل إلى اجمالي طلاب برنامج بكالوريوس الصيدلة للعام الجامعي 2022/2021

العمال	الفنيين	الإداريين	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	معاوني أعضاء هيئة التدريس	أعضاء هيئة التدريس	الطلاب	
34 : 1	47 : 1	25 : 1	11 : 1	23 : 1	23 : 1	3341	الطلاب
2 : 1	3 : 1	1 : 1	1 : 2	1 : 1	147		أعضاء هيئة التدريس
2 : 1	2 : 1	1 : 1	1 : 2	144			معاوني أعضاء هيئة التدريس
3 : 1	4 : 1	2 : 1	291				أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم
1 : 1	2 : 1	132					الإداريين
1 : 1	71						الفنيين
99							العمال

نسب اجمالي الموارد البشرية ببرنامج الصيدلة الاكلينيكية إلى اجمالي طلاب البرنامج للعام الجامعي 2022/2021

العمال	الفنيين	الإداريين	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	معاوني أعضاء هيئة التدريس	أعضاء هيئة التدريس	الطلاب	
13 : 1	18 : 1	10 : 1	6 : 1	11 : 1	13 : 1	1245	الطلاب
1 : 1	1 : 1	1 : 1	1 : 2	1 : 1	95		أعضاء هيئة التدريس
1 : 1	2 : 1	1 : 1	1 : 2	116			معاوني أعضاء هيئة التدريس
2 : 1	3 : 1	2 : 1	211				أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم
1 : 1	2 : 1	132					الإداريين
1 : 1	71						الفنيين
99							العمال

البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية:

أولاً : المرحلة الجامعية الأولى :

- برنامج بكالوريوس الصيدلة

- لائحة فارم دي تم التطبيق 2020/2019
- نظام الساعات المعتمدة (تم التطبيق ابتداء من العام الجامعي 2014/2013) وتوقف التحاق

الطلاب به 2020/2019

- برنامج بكالوريوس الصيدلة الاكلينيكية والذي بدأت الدراسة به في 2008/2007

- لائحة الفارم دي تم التطبيق في 2020/2019
- اللائحة الموحدة والمعدلة تم التطبيق في 2018/2017 وانتهى التحاق الطلاب بها في 2020/2019
- لائحة الصيدلة الاكلينيكية (نظام الساعات المعتمدة) تم التطبيق 2008/2007 وانتهى التحاق الطلاب بها في 2018/2017

أعداد ونسب الخريجين من المرحلة الجامعية الاولى لكل من برنامج بكالوريوس الصيدلة بنظام الساعات المعتمدة وبرنامج بكالوريوس الصيدلة الاكلينيكية خلال الخمس سنوات الأخيرة:

النسبة المئوية للنجاح	أعداد الطلاب		العام
	الخريجين	المتقدمين	
85.1 %	968	1137	2021/2022
87.3 %	1143	1309	2021/2020
93 %	1368	1470	2020/2019
83.7 %	1231	1470	2019/2018
76 %	989	1302	2018 /2017
85.2 %	5699	6688	اجمالي الخريجين

ثانياً : مرحلة الدراسات العليا :

تقدم الكلية برامج (دبلوم – ماجستير – دكتوراه)

ثالثاً: الدبلوم	ثانياً: ماجستير فى العلوم الصيدلانية	أولاً: دكتور الفلسفة فى العلوم الصيدلانية
1. مستحضرات التجميل	1.الصيدلانيات	1. الصيدلانيات
2. التكنولوجيا الصيدلانية		
3. التداوى بالأعشاب	2. العقاقير	2. العقاقير
	3.الصيدلة الإكلينيكية والممارسة الصيدلانية	3.الصيدلة الإكلينيكية والممارسة الصيدلانية
4. السموم والتحليل الكيميائي الشرعي	4.الأدوية والسموم	4.الأدوية والسموم
5. الميكروبيولوجيا والمناعة	5.الميكروبيولوجي والمناعة	5.الميكروبيولوجي والمناعة
6. كيمياء الصناعات الصيدلانية	6.الكيمياء العضوية الصيدلانية	6.الكيمياء العضوية الصيدلانية
7. رقابة الجودة والتحليل الدوائي	7.الكيمياء التحليلية الصيدلانية	7.الكيمياء التحليلية الصيدلانية
8. تصميم الادوية	8.الكيمياء الدوائية	8.الكيمياء الدوائية
9. الكيمياء الحيوية	9.الكيمياء الحيوية	9.الكيمياء الحيوية
	1.المناعة والطب التجديدي بنظام الساعات المعتمدة (باللغة الفرنسية)	رابعاً :الماجستير المهني
	2.المناعة والطب التجديدي بنظام الساعات المعتمدة (باللغة الإنجليزية) - برنامج نوعى	
	3.الرقابة النوعية و التحليل الدوائي	
	دكتور الصيدلة في الصيدلة الإكلينيكية (Pharm D) وهي درجة مهنية - برنامج نوعى	خامساً: دكتور الصيدلة
	دبلوم الصيدلة الاكلينيكية بنظام الساعات المعتمدة برنامج نوعى	سادسا : دبلوم الصيدلة الاكلينيكية
	دبلوم التغذية الاكلينيكية بنظام الساعات المعتمدة برنامج نوعى	سابعا : دبلوم التغذية الاكلينيكية

العدد الإجمالي للبرامج التعليمية التي تقدمها الكلية : (9+9+3+1+1+1) 33 برنامج

عدد ونسب المسجلين والمقيدين للدرجات العلمية مقارنة بالعدد الإجمالي بالدراسات العليا لعام

2022/2021

عدد الطلاب المقيدين	طلاب الدبلومات	طلاب الماجستير	طلاب الدكتوراة	طلاب دكتور الصيدلة في الصيدلة الاكلينيكية Pharm D
1869	2 : 1	7 : 1	17 : 1	6 : 1
	1085	4 : 1	10 : 1	3 : 1
		264	2 : 1	1 : 1
			110	1 : 3
				327

أعداد ونسب الناجحين من خريجي الدراسات العليا خلال الثلاث سنوات الأخيرة:

بيان باعداد خريجي الدبلومات

م	اسم القسم	2019/2018	2020/2019	2021/2020
1	مستحضرات التجميل	11	18	36
2	رقابة الجودة والتحليل الدوائى	5	1	7
3	السموم والتحليل الكيمياءى الشرعى	50	40	43
4	الميكروبيولوجى والمناعة	33	16	20
5	تصميم الادوية	5	9	11
6	الكيمياء الحيوية	65	40	61

بيان باعداد ونسب نجاح خريجي البرامج النوعية بالدراسات العليا للعام الجامعى 2021/2020

م	اسم القسم	اعداد المتقدمين لامتحان	اعداد الناجحين	نسب النجاح
1	Pharm D دكتور الصيدلة فى الصيدلة الاكلينيكية	97	95	%98
2	الماجستير المهنى فى المناعة والطب التجددى	20	20	%100
3	دبلوم التغذية الاكلينيكية	351	320	%91.2
4	دبلومة الصيدلة الاكلينيكية	264	199	%75.4

بيان باعداد رسائل الماجستير الممنوحة خلال الثلاث سنوات الاخيرة

م	القسم	العام 2019/2018	العام 2020/2019	العام 2021/2020
1	الصيدلانيات	2	3	2
2	العقاقير	2	5	6
3	الادوية والسموم	3	11	7
4	الميكروبيولوجي والمناعة	4	2	3
5	الكيمياء العضوية الصيدلانية	4	2	3
6	الكيمياء التحليلية الصيدلانية	4	2	4
7	الكيمياء الدوائية	5	5	4
8	الكيمياء الحيوية	3	8	2
9	المناعة والطب التجدد باللغة الفرنسية	0	3	-
	الاجمالي	27	41	31

بيان باعداد رسائل الدكتوراه الممنوحة خلال الثلاث سنوات الاخيرة

م	القسم	العام 2019/2018	العام 2020/2019	العام 2021/2020
1	الصيدلانيات	1	1	1
2	العقاقير	1	2	2
3	الادوية والسموم	1	3	2
4	الميكروبيولوجي والمناعة	2	1	4
5	الكيمياء العضوية الصيدلانية	1	1	2
6	الكيمياء التحليلية الصيدلانية	1	--	-
7	الكيمياء الدوائية	1	--	3
8	الكيمياء الحيوية	1	--	-
	الاجمالي	9	8	14

وسائل الإتصال بالكلية:

العنوان البريدي	كلية الصيدلة- جامعة المنصورة - محافظة الدقهلية
الموقع الإلكتروني	https://pharfac.mans.edu.eg
العنوان الإلكتروني (E- Mail):	phardean@mans.edu.eg
تليفون	050/2200520
- فاكس	050/2200242

الهيكل التنظيمي والإداري لكلية الصيدلة

- يحدد الهيكل التنظيمي الحالي للكلية الاختصاصات والسلطات لكل عضو من أعضائها وهو ملائم ويطبق ماجاء بقانون تنظيم الجامعات (49) لسنة 1972
تم تحديث الهيكل في ضوء معايير الجودة والاعتماد لتضم العديد من الكيانات الادارية والعلمية التي تتماشى مع التطوير المستمر بالكلية بناء على موافقة مجلس الكلية بجلسته رقم (772) بتاريخ 2023/ 9/20



السمات المميزة والتنافسية للكلية

السمات المميزة والتنافسية للكلية

فيما يلي بعض السمات المميزة للكلية:-

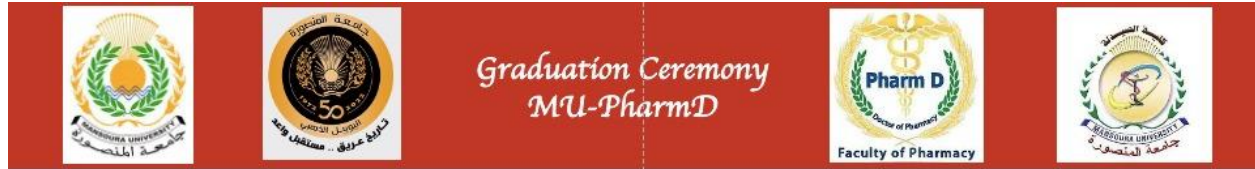
1. الموقع الجغرافي المتميز للكلية في قلب جامعة المنصورة حيث العديد من المركز الطبية المتخصصة مما يستوعب عددا من الخريجين للعمل ضمن الفريق الطبى
2. الاسم و السمعة و الترتيب العالمى للكلية
3. وجود قيادات ذات خبرات طويلة فى مجال العمل الأكاديمى والقيادى داخل وخارج جمهورية مصر العربية قادرة على التطوير والتحديث.
4. التصنيف الدولى للجامعة فى مجال العلوم الصيدلانية مما يعزز السمعة الاكاديمية للكلية
5. وجود نخبة من أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على جوائز دولية ومحلية وكذلك براءات اختراع ومشروعات ممولة من جهات مختلفة.
6. الانتاج العلمى المتميز لاعضاء هيئة التدريس بالكلية بما يخدم متطلبات المجتمع
7. وجود وحدات ذات طابع خاص (الرنين المغناطيسى - وحدة تحليل الادوية - المعمل المركزى) والتي تسهم فى خدمة العملية البحثية فى المجتمع المحيط
8. تخريج دفعات من الصيادلة المتميزين الذين يتمتعون بسمعة طبية ويشغلون مناصب مرموقة
9. وجود برامج متميزة فى مرحلة البكالوريوس (برنامج الصيدلة الاكلينيكية)
10. وجود صيدلانية تعليمية إفتراضية تخدم العملية التعليمية عن طريق المحاكاة للتدريب الميدانى للطلاب.
11. وجود دورات التدريب الصيفى التى تتيح للطلاب تطوير المهارات لديهم
12. وجود مؤتمر علمى سنوى للطلاب لتطوير المهارات البحثية لديهم (اقيم 9 اعوام متتالية والعام الحالى هو العام العاشر)
13. وجود برامج متميزة بمرحلة الدراسات العليا مثل برنامج دكتور الصيدلة فارم دى و برنامج دبلوم التغذية الاكلينيكية وبرنامج دبلوم الصيدلة الاكلينيكية
14. وجود موقع الكترونى للكلية يحتوى على كافة المعلومات المطلوبة للطلاب واعضاء هيئة التدريس وكافة الاطراف
15. وجود جهاز إدارى ملائم ويتسم بكفاءة الأداء بما يكفل تحقيق رسالة وأهداف الكلية
16. توفير الجامعة الأماكن المناسبة لممارسة كافة الانشطة الرياضية

• كما تتميز بالخصائص التالية:-

- إنتداب عدد مناسب من الأساتذة ذوى الخبرة الفائقة فى تدريس بعض المقررات دقيقة التخصص.
- إستقبال الطلاب من جميع أنحاء الجمهورية وكذلك الطلاب الوافدين.
- التعاون المشترك للمشاريع البحثية بين الكلية والمراكز العلمية المختلفة.
- جودة أنظمة الكترونية متميزة بالجامعة (الفاروق- الفاربى - ابن الهيثم - نظام حفظ الملفات - my mans (- my u
- إشراك أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة فى الأنشطة المهنية والثقافية والإجتماعية.

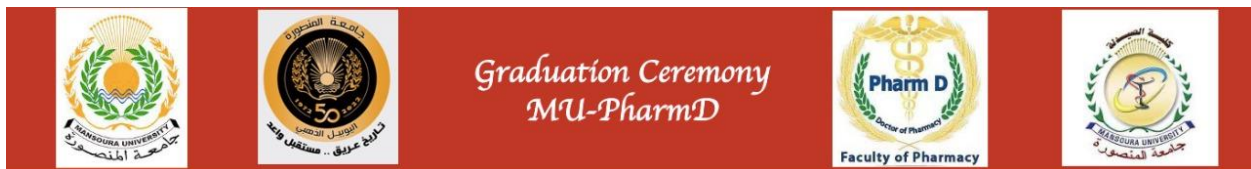
- وجود نظام تقييم ذاتى ودورى لأعضاء هيئة التدريس يحافظ على جودة سير العملية التعليمية وضمان تطويرها.
- وجود لائحة لمرحلة الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة وتناسب مع احتياجات سوق العمل
- وجود اتفاقيات تعاون للجامعة مع مؤسسات تعليمية وخدمية محلية ودولية
- وجود اتفاقيات تعاون بين وحدة تحاليل الأدوية وهيئة المصل واللقاح بعد تسجيل براءة اختراع مصل لعلاج الحساسية لدى الاطفال
- وجود مكتب للعلاقات الدولية بالجامعة لمناقشة أوجه الاستفادة من الاتفاقيات الدولية والمحلية
- وجود مكتب للوافدين بالجامعة لتوفير برامج وخدمات للوافدين وآليات لجذب الوافدين
- عقد ملتقى توظيفى بصفة دورية سنويا لتوفير الفرص لتدريب الطلاب بشركات الأدوية وتوفير فرص توظيف بتلك الشركات بعد التخرج
- وجود مكتب التوجيه والدعم الطلابى لتوفير الدعم المالى والمعنوى للطلاب المتعثرين وذوى الاحتياجات الخاصة
- صرف حوافز تشجيعية للمتميزين من الاداريين طبقاً لكفاءة الأداء
- وجود برامج نوعية تسهم فى زيادة المواد الذاتية بالكلية لسد عجز الموازنة العامة من الدولة
- صرف مكافأة مالية للعشرة الأوائل من كل مستوى تقديراً لتميزهم العلمى

الوضع التنافسي للكلية في التصنيفات العالمية



Ranking of Mansoura University by Subject:

SHANGHAI RANKING	Pharmacy & Pharmaceutical Sciences	2019	2020	2021	2022
	Scores	201-300	201-300	201-300	201-300
Egypt Ranking		2	1	2	2
QS WORLD UNIVERSITY RANKINGS	Pharmacy & Pharmacology	2019	2020	2021	2022
	Scores	251-300	251-300	251-300	251-300
Egypt Ranking		4	3	3	3
Africa Ranking		4	3	3	3



MU-Pharmacy Versus Others

Pharmacy & Pharmacology		2022			
Rank	University	H-index citations	Citations\ paper	Academic reputation	Employer reputation
1	Cairo U	85.7	82.4	65.6	79.9
2	Ain Shams U	80.5	84.3	53.9	75.0
2	Alexandria U	81.2	83.8	55.4	66.1
3	Mansoura U	77.5	80.9	46.2	64.5
4	Assiut U	75.3	74.9	43.4	63.1



Graduation Ceremony
MU-PharmD



MU-Pharmacy Versus Egy-U

Pharmacy & Pharmacology		2022				
Egy-Rank	University	Q1	CNCI	IC	TOP	AWARD
1	Cairo U	57.7	75.8	67.0	0	0
2	Mansoura U	42.2	72.8	85.1	0	0
2	Ain Shams U	37.9	77.2	74.4	0	0
2	Alexandria U	36.9	75.2	80.0	0	0
4	Assiut U	28.6	71.9	90.3	0	0

Q1: Research output

CNCI: Research influence

IC: International Collaboration.

TOP: Research quality.

AWARD: International academic award



منهجية اعداد الخطة الاستراتيجية

فلسفة الكلية في ضمان جودة العمل داخلها

تتبنى الكلية فلسفة تقوم علي توجيه كافة الأنشطة التي تمارسها الكلية سواء كانت أكاديمية أو إدارية أو مالية أو غيرها من الأنشطة نحو ضمان التطوير المستمر لجودة العملية التعليمية والبحثية لتخريج كوادر قادرة علي المنافسة في سوق العمل داخلياً وخارجياً، هذا بالإضافة إلي توثيق الصلة ودعم الثقة بينها وبين المجتمع المحيط بما تقدمه من خدمات في التوجيه الصيدلي والتعليم المستمر بالإضافة الي الدورات التدريبية المستمرة لرفع كفاءة الخريجين.

وقد وضعت الكلية العديد من الآليات التي تعكس حرصها المستمر علي التميز في أداء الفئات المختلفة بالكلية وذلك لضمان التميز وتحقيق أهداف التنمية الشاملة والمستدامة للدولة للنهوض بالمجتمع علمياً وثقافياً واقتصادياً، كما تتبنى الكلية منظومة فعالة لنشر وتعزيز ثقافة الجودة حتى يلتزم كل فرد حسب موقعه ووظيفته بالكلية بدوره ومسئولياته في تحقيق الغايات المنشودة.

منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية

تتكون الخطة الإستراتيجية من ثلاث مراحل رئيسية تتمثل في دراسة وتحليل الوضع الراهن كخطوة أولى، يليها تحديد الأهداف الإستراتيجية كخطوة ثانية، ثم في النهاية المسار المتمثل في مجموعة الأنشطة والأعمال التي تقود إلي تحقيق الأهداف وقد اشتملت هذه الخطوات الرئيسية الثلاثة على آليات عدة :

- تشكيل فريق عمل من داخل الكلية لإعداد الخطة الاستراتيجية.
- عقد عدة لقاءات للتوعية وتوضيح مفهوم التخطيط الإستراتيجي لأعضاء مجتمع الكلية من موظفين وأعضاء هيئة تدريس والهيئة المعاونة والطلاب والخريجين و كذلك الأطراف المجتمعية بحضور جميع أفراد الفريق التنفيذي.

● دراسة الوضع التنافسي مع الكليات المناظرة في المنطقة

● طرح استبيانات التحليل البيئي و كذلك استبيان السمات المميزة للكلية على كافة الأطراف المعنية.

● تحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات للبيئة الداخلية والخارجية (التحليل البيئي).

أدوات تحليل البيانات:

□ منهج (SWOT) لتحليل الوضع الراهن الداخلي والخارجي.

نقاط القوة (Strength)

نقاط الضعف (Weakness)

الفرص المتاحة (Opportunities)

التحديات الخارجية (Threats)

□ مصفوفة العوامل الداخلية ومصفوفة العوامل الخارجية لتحديد الوضع الإستراتيجي الحالي للكلية.

المهنية المستخدمة لتحليل الوضع الراهن:

● بدء تجميع البيانات والإحصائيات داخل الكلية ودراسة الاستبيانات وتصنيفها وجدولتها واستنباط النتائج

● تقسيم الفريق التنفيذي إلى مجموعات صغيرة في محاور مختلفة

● عمل مسودة عن الرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية والقيم الأساسية و عقد ورش عمل لاعداد صياغة مناسبة للرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية والقيم .

● طرح استبيان لمختلف الأطراف المعنية للوقوف علي الصياغة النهائية للرؤية و الرسالة و الأهداف الاستراتيجية.

● تحديث الرؤية و الرسالة و الأهداف الإستراتيجية للكلية وربطها بالأهداف الإستراتيجية للجامعة و رؤية مصر من خلال قيادات الكلية (اللجنة العليا).

● إعتقاد كل من الرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية في مجلس الكلية.

● تعميم الرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية داخل الكلية على مستوى الاقسام العلمية والإدارية وخارجها للمستفيدين الخارجيين من خلال وسائل النشر المختلفة .

● كتابة مسودة للخطة الإستراتيجية

● تصميم الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية من خلال اجتماعات اللجنة التنفيذية لصياغة الأنشطة الملائمة لتحقيق

الأهداف الاستراتيجية

● صياغة نهائية للخطة الاستراتيجية والخطة التنفيذية

● إعتقاد الخطة الإستراتيجية من مجلس الكلية

مرجعيات إعداد الخطة الإستراتيجية

1. دليل تقويم واعتماد كليات و معاهد التعليم العالي للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد، الإصدار الثالث، يوليو 2015.
- a. حددت الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد عدداً من المعايير التي يمكن من خلالها الحكم علي مؤسسات التعليم العالي اشتملت علي اثنا عشر معياراً وكلية الصيدلة بجامعة المنصورة تضع هذه المعايير كأحد أهم المرجعيات عند إعداد الخطة الإستراتيجية للكلية.
2. المعايير القومية الاكاديمية المرجعية الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، الإصدار الثاني أبريل 2017
3. المؤشرات الوطنية لرؤية مصر 2030
a. حرصت ادارة الكلية على ارتباط الخطة بالمؤشرات الوطنية لرؤية مصر 2030 وأهداف التنمية المستدامة.
4. الخطة الإستراتيجية لجامعة المنصورة:
a. حرصت ادارة الكلية علي ايجاد الترابط الوثيق بين الخطتين
5. الخطة الاستراتيجية السابقة للكلية وتقارير متابعة الخطط التنفيذية لها
6. الدراسة الذاتية والتقارير السنوية الذاتية والتي تقدم سنويا الي مركز ضمان الجودة بالجامعة.
7. التقارير السنوية لوكلاء الكلية.
8. تقارير المراجعين الداخليين و الخارجيين للبرامج و المقررات.

العناصر الأساسية لإعداد الخطة الإستراتيجية كلية الصيدلة - جامعة المنصورة



تحليل المستفيدين من الخدمات التي تقدمها الكلية

م	عاملين	مستهلكين	شريك أساسي	شريك استراتيجي	متأثر بالكلية	مؤثر بالكلية	الدوافع
1	طلاب		<input checked="" type="checkbox"/>				1- الحصول على شهادة تمكنه من مواصلة عمله 2- استمداد خبرات من أعضاء هيئة التدريس
2	عائلات الطلاب		<input checked="" type="checkbox"/>				1- ضمان مكانه مرموقة في المجتمع لأبنائهم 2- الاطمئنان على مستقبل ذويهم
3	شركات الأدوية		<input checked="" type="checkbox"/>				1- الحصول على موظفين ذوي كفاءة عالية
4	الاطباء	<input checked="" type="checkbox"/>					1- الحصول على شريك متميز في الفريق الطبي
5	المرضى	<input checked="" type="checkbox"/>					1- الحصول على شريك متميز في الفريق الطبي
6	المجتمع	<input checked="" type="checkbox"/>					1- الاستفادة من عضو في الفريق الطبي متميز يمكن الاعتماد عليه في الحالات السريعة
7	أعضاء هيئة التدريس	<input checked="" type="checkbox"/>					1- وظيفية 2- وضع اجتماعي مرموق 3- خدمة عامه
8	أساتذة متفرغين		<input checked="" type="checkbox"/>				1- وظيفية 2- وضع اجتماعي مرموق 3- خدمة عامه
9	معاوني هيئة التدريس	<input checked="" type="checkbox"/>					1- وظيفية 2- وضع اجتماعي مرموق 3- إثبات الذات
10	موظفين	<input checked="" type="checkbox"/>					1- وظيفية 2- خدمة عامه
11	الحكومة		<input checked="" type="checkbox"/>				1- القيام بدورها الإستراتيجي بالنهوض بالدولة
12	وزارة التعليم العالي		<input checked="" type="checkbox"/>				1- القيام بدورها على حسب خطة الحكومة الإستراتيجية
13	المجلس الأعلى للجامعات		<input checked="" type="checkbox"/>				1- القيام بدورها حسب خطتها الإستراتيجية للنهوض بالتعليم العالي
14	مجلس الجامعة		<input checked="" type="checkbox"/>				1- قيام الجامعة بدورها في خدمة الكليات

الدوافع	مؤثر بالكلية	متأثر بالكلية	شريك استراتيجي	شريك أساسي	مستهلكين	عاملين	م
2- النهوض بمركز الجامعة بين الجامعات العالمية							
1- الحصول على أعضاء متميزين 2- خدمة ما قبل الاستفادة						☒	15 النقابات
1- تبادل الخبرات 2- الاستفادة من البنية التحتية بالكلية (قاعات الاختبارات الالكترونية-....)	☒	☒					16 كليات الجامعة
1-تبادل الخبرات	☒	☒					17 الكليات الخارجية

التحليل البيئي

SWOT Analysis

التحليل البيئي للكلية (SWOT Analysis)

مصادر جمع البيانات

أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلاب والموظفين والجهات المستفيدة كالصيدليات العامة وبعض شركات الأدوية والمستشفيات.

عناصر جمع البيانات

إستبيانات – لقاءات – إجتماعات – ورش عمل – عصف ذهني

منهجية وإجراءات التحليل البيئي للكلية:

- تم تشكيل لجنة لإجراء عملية التحليل البيئي للكلية من خلال فريق العمل لاعداد الخطة
- تم عقد ورش عمل للتدريب على خطوات صياغة التحليل البيئي كما تم فيها عملية عصف ذهني للحضور. لجميع الفئات من (اعضاء هيئة التدريس – الطلاب – طلاب الدراسات العليا – طلاب مرحلة البكالوريوس – الخريجين)
- تم عمل إستبيانات لتحليل البيئة الداخلية والخارجية للكلية وتم توزيعها على مستفيدين من داخل وخارج الكلية.

نسبة المشاركة	العدد	الفئة المشاركة
63%	182	الأقسام العلمية وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
41%	96	الإداريين
-	110	جهات مستفيدة
-	113	طلاب الدراسات العليا
75%	614	طلاب مرحلة البكالوريوس (المستوى الخامس)

- تم عقد إجتماع لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري والمستفيدين من خارج الكلية لعرض ومناقشة نتائج إستبيانات التحليل البيئي.
- تم التوصل إلى نقاط القوة والضعف للبيئة الداخلية وفرص وتهديدات البيئة الخارجية ، ثم تم ترتيب الأولويات وإزالة التضاربات والتناقضات والتشابهات.
- تم عمل مصفوفة التخطيط الإستراتيجي الكمي وذلك للوصول إلى الإستراتيجية الرئيسية.

تحليل البيئة الداخلية للكلية

ارتكزت المنهجية المتبعة في التحليل على نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية، وقد استند هذا التحليل علي المعايير التي وضعتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم بالاعتماد بما يتماشى مع الدليل الصادر عن الهيئة في يوليو 2015 لاعتماد مؤسسات التعليم العالي وتشمل العوامل، والتي استند عليها التحليل، علي المعايير الاتني عشر التالية:

الخطة الاستراتيجية الخمسية - كلية الصيدلة - جامعة المنصورة
2027/2026 – 2023/2022
(سبتمبر 2022- أغسطس 2027)

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
التخطيط الاستراتيجي	<ol style="list-style-type: none"> 1. وجود خطط إستراتيجية معتمدة وموثقة ومرتبطة مع الخطط الإستراتيجية للجامعة ورؤية مصر ٢٠٣٠. 2. ارتباط الخطة الاستراتيجية بالمؤشرات الوطنية لرؤية مصر ٢٠٣٠. 3. وجود اهداف استراتيجية طويلة المدى واهداف تكتيكية متوسطة الاجل وأهداف تشغيلية قصيرة المدى بالخطة 4. مشاركة عدد كبير من اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وطلاب المرحلة الجامعية الاولى وطلاب الدراسات العليا في التحليل البيئي وفي وضع الخطة الاستراتيجية 5. وجود آليات لقياس كفاءة الأداء على مستوى الكلية. 6. متابعة للخطة التنفيذية الموضوعية وترفع تقارير عنها بصورة سنوية للجامعة. 7. توفر رؤية ورسالة واهداف الكلية على موقع الكلية 8. التحليل البيئي يتيح المشاركة في الخطة الاستراتيجية للكلية 	<ol style="list-style-type: none"> 1. عزوف عدد قليل من اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن المشاركة فى استبيانات التحليل البيئي 2. قلة عدد الإداريين المشاركين في استبيانات التحليل البيئي
القيادة والحوكمة	<ol style="list-style-type: none"> 1. وجود الهيكل التنظيمي واضح وموثق ومعتمد ومحدد ويمثل القطاعات الإدارية والأقسام العلمية. 2. حرص ادارة الكلية على عقد لقاءات جامعة مع اعضاء هيئة التدريس والطلاب والجهاز الاداري لشرح مستجدات الاوضاع والخطط والاهداف وبيان سبل تجويد الاداء والاستماع للمعوقات والشكاوي 3. وجود لجنة أخلاقيات البحث العلمي لفحص المقترحات البحثية للرسائل والأبحاث العلمية. 4. وجود مجموعة من الأدلة والمواثيق لجميع الممارسات المهنية لكافة المعنيين 5. تطبيق برامج كشف الانتحال الأدبي للأبحاث والرسائل العلمية قبل نشرها. 6. وجود لجنة الحكماء لفض المنازعات والخلافات التي تنشأ بين أعضاء هيئة التدريس 7. اتخاذ مجلس الكلية القرارات التي تضمن فاعلية أدائه لدوره الاكاديمي ومتابعة تنفيذها 8. مجالس الأقسام العلمية تمارس دورها الاكاديمي تجاه الطلاب واعضاء القسم 9. تطبيق الامتحانات الالكترونية والتصحيح الآلي بما يضمن العدالة والشفافية وعدم التمييز بين الطلاب في التقويم 10. اتسام القيادات الأكاديمية بالمصداقية ولديها رؤية وخطط عمل واضحة ومناسبة 11. مشاركة إدارة الكلية لاعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات 12. تبنى ادارة الكلية سياسة الباب المفتوح في حل المشكلات 14. وجود آليات معلنه لتلقى شكاوى ومقترحات الطلاب 15. تمثيل الطلاب فى لجنة شئون التعليم والطلاب بما يسمح بعرض مقترحاتهم ومشاكلهم وابداء الراى فيما يخص العملية التعليمية. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. قلة استخدام التوصيف الوظيفي في حالات التعيين والنقل والانتداب للوظائف المختلفة من قبل الكلية . 2. قلة معرفة الإداريين بالقوانين واللوائح المنظمة للعمل.

الخطة الاستراتيجية الخمسية - كلية الصيدلة - جامعة المنصورة
2027/2026 – 2023/2022
(سبتمبر 2022- أغسطس 2027)

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
إدارة الجودة	<p>1. ممارسة وحدة ضمان الجودة دورها بالكفاءة المناسبة</p> <p>2. العلاقة بين وحدة ضمان الجودة بالكلية ومركز ضمان الجودة بالجامعة تتسم بالتعاون والمشاركة.</p> <p>3. توافر التجهيزات اللازمة لوحدة ضمان الجودة لممارسة أنشطتها.</p> <p>4. تقديم الدعم المادي والمعنوي من إدارة الكلية للطاقم الإداري لوحدة ضمان الجودة بالكلية.</p> <p>5. وجود عملية تقويم للمؤسسة من خلال التقرير السنوي للأقسام العلمية والتقرير السنوي الذاتي للكلية.</p> <p>6. وجود نظام داخلي متكامل لضمان جودة العملية التعليمية والمؤسسية</p> <p>7. مشاركة معظم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في أعمال الجودة.</p> <p>8. الاستفادة من آليات التقويم في مجالات التحسين والتطوير</p> <p>9. الاعتماد على التقنيات الحديثة في توثيق وتحليل واسترجاع البيانات</p> <p>10. قياس مستوى رضا المستفيدين من الخدمات التي تقدمها الكلية بانتظام</p> <p>11. معايير تقويم الأداء معلنة وواضحة وعادلة</p> <p>12. وجود خطة تحسين للألتزام بجودة العملية التعليمية وجودة الأداء الأكاديمي والإداري.</p> <p>13. وجود زيارات مراجعة داخلية للأقسام الإدارية والعلمية لمتابعة جودة الأداء وترفع بها تقارير لمجلس الكلية لاعتمادها ويتم عمل الإجراءات التصحيحية اللازمة</p> <p>14. دعم قيادة الكلية إدارة نظم الجودة الداخلية</p> <p>15. مشاركة أعضاء الجهاز الإداري في أعمال الجودة</p>	<p>1. عزوف عدد قليل من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن المشاركة في أعمال الجودة بالكلية.</p> <p>2. بطء الاستجابة في إنجاز أعمال الجودة نظرا لكثرة الأعباء التدريسية والأعباء الأخرى المكلف بها أعضاء هيئة التدريس.</p> <p>3. قصور في القيام ببعض الإجراءات التصحيحية بواسطة بعض الأقسام العلمية</p>
	<p>1. حرص الكلية على اختيار أفضل مقرر وأفضل منصة تعليمية</p> <p>2. توزيع الإشراف على الرسائل العلمية يتم طبقا للتخصص</p> <p>3. تعظيم الكلية الاستفادة من الخبرات الخاصة بالأساتذة المتفرغين</p> <p>4. تعامل عضو هيئة التدريس مع الطلاب يتم بطريقة إنسانية ومحترمة</p> <p>5. التزام عضو هيئة التدريس بالتواجد أثناء الساعات المكتبية المعلنة</p> <p>6. إتاحة عضو هيئة التدريس الفرصة للطلاب لعرض الرأي والرأى الآخر</p> <p>7. تواجد علاقات طيبة بين أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية</p> <p>8. نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلى الطلاب تتفق مع المعدلات المرجعية.</p> <p>9. مراجعة وتحديث البرامج التدريبية يتم بناء على نتائج تقويم الدورات</p> <p>10. للكلية آليات للتعامل مع العجز والزيادة في أعضاء هيئة التدريس</p> <p>11. الخطة التدريبية توضع وفقا للاحتياجات التدريبية والمتطلبات الوظيفية</p> <p>12. اهتمام الكلية بتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس من خلال الخطة التدريبية للكلية كما تم حديثا انشاء مكتب التدريب والخدمات البحثية TRSO لهذا الغرض.</p> <p>13. حرص الكلية على التقدير المادي والمعنوي للمتميزين من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم حيث تم إستحداث جوائز جديدة.</p> <p>14. توافر سياسة لتشجيع أعضاء هيئة التدريس لإجراء أبحاث مشتركة بين الأقسام العلمية</p>	<p>1. إخطار أعضاء هيئة التدريس بنتائج تقييمهم وإتخاذ إجراءات تصحيحية غير مفعول بالقدر الكافي.</p> <p>2. عدم ربط الحوافز بمستويات الأداء الخاصة بأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.</p> <p>3. عدم استيفاء النسبة القياسية لاعداد الهيئة المعاونة الى الطلاب</p> <p>4. لا توجد آليات بالكلية لقياس مردود وفعالية الدورات التدريبية التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من خلال برنامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم (FLDP)</p> <p>5. قلة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات الدولية لارتفاع تكاليف السفر والإقامة</p>
أعضاء هيئة التدريس		

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
الجهاز الإداري	<ol style="list-style-type: none"> وجود خطة تدريبية لتدريب الجهاز الإداري بالكلية التعامل مع الأنظمة الإلكترونية سهل وفعال التحول الرقمي يساعد في سرعة انجاز الاعمال وتخفيف عبء العمل حرص الكلية على توطيد العلاقة مع جميع العاملين من خلال الأحتفالات السنوية مثل عيد الام وعيد العمال وحفل قطاع الدراسات العليا وحفل قطاع شئون التعليم والطلاب والإدارات الداعة للقطاع وجود بعض العناصر الشابة المتميزة في الأداء الوظيفي. وجود علاقات طيبة بأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية. الجهاز الإداري يتسم بالكلية بالكفاءة والفعالية. وحدة ضمان الجودة تتيح استبيانات لقياس الرضا الوظيفي نظام الجزاءات والتحقيقات يتسم بالعدالة حرص الإدارة على المساواة بين العاملين في توزيع عبء العمل مكافأة العاملين بالكلية تتم طبقا للجهد المبذول اتاحة الكلية دورات تدريبية في التحول الرقمي تقويم الدورات التدريبية يتم بعد عقدها ملاءمة اماكن العمل وتوافر التجهيزات المناسبة له 	<ol style="list-style-type: none"> قلة كفاءة بعض العاملين والفنيين بالأقسام العلمية والأدارية حديثي التعيين. ضعف آليات قياس مردود الدورات التدريبية. خروج قدامى الموظفين ذوى الخبرة الى المعاش.
الموارد المالية والمادية	<ol style="list-style-type: none"> وجود قاعات لامتحانات الالكترونية بسعة 700 جهاز لخدمة العملية التعليمية وجود بالكلية وحدات ذات طابع خاص وبرنامج تعليمي متميز بنظام الساعات المعتمدة (الصيدلة الأكلينيكية) تساهم بقدر كبير في تدبير جزء من الموارد الذاتية للكلية الدراسات العليا تسهم بقدر كبير في تدبير جزء من الموارد الذاتية لدعم العملية البحثية من خلال البرامج النوعية بمرحلة الدراسات العليا تطوير الشبكة الألكترونية والتليفونية بجميع المباني الأدارية والتعليمية. جميع مباني ومنشآت الكلية يتوافر بها المناخ الصحى من حيث التهوية والإضاءة، وتوافر العلامات الإرشادية المناسبة. وجود خطة لمواجهة الطوارئ والأزمات المالية. وجود آليات لتنمية الموارد الذاتية. توافر بالمكتبة امكانيات الإستعارة والتصوير كما يتوافر بالمكتبة المراجع العلمية والدوريات بالقدر الكافي اجهزة الحاسب وشبكة الأترنت متوفرة بالمكتبة توافر نظام امان بوجود مجموعة من كاميرات المراقبة في كافة المباني بالكلية توافر بالكلية المدرجات وقاعات التدريس والمعامل المناسبة لاعداد الطلاب بامكانيات مناسبة لاتمام العملية التعليمية 	<ol style="list-style-type: none"> الاستهلاك المستمر لمرافق ومباني الكلية مما يسلترم الصيانة الدائمة ضعف خطوط الـ WiFi بالكلية قلة المبالغ المخصصة لصيانة الاجهزة العلمية والمعملية بالكلية

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	<ol style="list-style-type: none"> 1. وجود نظام إلكتروني متكامل لتوصيف وتقدير المقررات والبرامج الدراسية (www.alfarabi.mans.edu.eg) 2. وجود توصيف لجميع البرامج الدراسية مع مصفوفات المطابقة بين المقررات و المعايير الأكاديمية المتبناة. 3. عقد الندوات وورش العمل للطلاب وأعضاء هيئة التدريس للتعريف بأخر المستجدات الخاصة باللوائح وتوصيف المقررات. 4. وجود منسق لكل قسم علمي وكل برنامج دراسي لمتابعة إستكمال توصيف المقررات الدراسية والبرامج. 5. استفادة الكلية من تقارير المراجعين والامتحنيين الخارجيين في تحديث وتطوير البرامج الدراسية. 6. إجراء تعديلات في لائحة البكالوريوس و بدء العمل بلائحة الفارم دى 7. وجود نخبة من السادة أعضاء هيئة التدريس والمراجعين المعتمدين لدى الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتمادومشاركتهم في إعداد توصيف وتقدير البرامج والمقررات الدراسية. 8. وضع آلية لمراجعة المقررات الدراسية بصورة سنوية في ضوء تقييم المقررات بواسطة الطلاب و الامتحنيين الدخليين والخارجيين. 9. الكلية تقوم بتدريس برنامجين تعليميين ويتم الإعلان عنهما بوضوح بدليل الطالب المستجد. 	
التدريس والتعلم	<ol style="list-style-type: none"> 1. استراتيجيات التعليم والتعلم معتمدة ومعلنة ويتم تحديثها بشكل دورى طبقا للمتغيرات المتسارعة مثل التعليم الهجين 2. تحرص الكلية على دمج الطلاب في المجال البحثي من خلال اقامة مؤتمر طلابي بصفة دورية ولمدة تسعة سنوات متواصلة وكذلك اشترك الطلاب في فاعليات نادى المجلة العلمى journal club 3. المقررات الدراسية تفي التى يقوم الطالب بدراستها باحتياجات سوق العمل 4. قاعات التدريس مناسبة ويتوفر بها وسائل الايضاح 5. أساليب التقييم المستخدمة واضحة ومناسبة (امتحانات تحريرية وشفوية - تقارير - عملي) 6. الامتحان الالكتروني والتصحيح الالكتروني يضمن العدالة فى التصحيح 7. التعامل مع الامتحان الالكتروني سهل وجيد 8. أساليب التقييم تغطي المحتوى العلمي للمقررات وايضا متنوعة لتشمل (امتحان شفوي- تحريري- أنشطة - أعمال سنة...). 9. مساهمة التعليم الهجين ورفع المحاضرات الكترونيا فى الحد من الدروس الخصوصية 10. المحاضر يشجع على المشاركة الطلابية والحوار أثناء المحاضرة 11. الامتحان التحريري يقيس الفهم والمهارات والجدارات الأخرى 12. طرق التدريس المستخدمة مناسبة للمقررات (محاضرة- تقارير- تمارين- دراسة حالة) 13. المقررات الدراسية بها أساليب متنوعة لتنمية التعلم الذاتي. 14. وجود آليات موثقة ومعتمدة للتعامل مع الطلاب المعثرين أكاديميا عن طريق الأرشاد. 15. وجود آليات موثقة ومعلنة ومعتمدة للتعامل مع الطلاب والخريجين المتميزين (أكاديميا - الأنشطة الطلابية) 16. قواعد التعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج التقويم موثقة ومعلنة. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. الكثافة الطلابية في المدرجات والمعامل بما يؤثر سلبا علي سير العملية التعليمية 2- قلة عدد المقررات الالكترونية 3- عدم تطبيق التدريب المهني البيئي 4- وجود عدد قليل من اجهزة الحاسب الالى للطلاب للبحث على الانترنت

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
الطلاب والخريجون	<p>1. وجود قواعد واضحة ومعلنة تتسم بالشفافية للقبول ببرامج الكلية المختلفة وللتحويلات .</p> <p>2. توفر الكلية نظاماً متكاملًا لدعم الطلاب المتفوقين والمتعثرين أكاديمياً ومادياً واجتماعياً وصحياً.</p> <p>3. تتيح الكلية دليل للطلاب بصفة دورية</p> <p>4. يسهم التدريب الميداني في رفع كفاءة الطلاب</p> <p>5. الكلية تقوم برسالتها في تخريج صيدلي منافس في سوق العمل يتسم بشخصية متكاملة مؤهل بالمعلومات الكافية من خلال برامجها الدراسية مثل برنامج الصيدلة الاكلينيكية</p> <p>6- يتم اخذ آراء الطلاب في جداول الامتحانات</p> <p>7. تتوافر بالكلية آليات واضحة لمنع الغش في الامتحانات وتوعية الطلاب بالعقوبة</p> <p>8. حرية اختيار الطالب لجهة التدريب متاحة بالقدر الكافي</p> <p>9. تحرص الكلية على دمج الطلاب في المجال البحثي من خلال إقامة مؤتمر طلابي بصفة دورية</p> <p>10. توفر الكلية الأنشطة الطلابية المختلفة وتشجع الطلاب على الاشتراك فيها</p> <p>11. يتوفر التدريب بالصيدلية الافتراضية بالكلية</p> <p>12. توفر الكلية دورات في التوجيه المهني لارشاد الطلاب قبل التخرج بمجالات العمل المتاحة المناسبة لامكانيتهم</p> <p>13. تكفل الكلية حرية الرأي للطلاب بشكل عام من خلال سياسة الباب المفتوح والاستبيانات</p> <p>14. تتبنى الكلية الطلاب الجدد بتوفير نظام الإرشاد الأكاديمي لهم.</p> <p>15. تهتم الكلية بالمتعثرين من الطلاب بتخصيص إرشاد أكاديمي خاص بهم.</p> <p>16. الكلية مستمرة في تطبيق الإرشاد الأكاديمي لطلاب برنامج الصيدلة الأكلينيكية</p> <p>17. إتحاد الطلاب ممثل ويشارك في المجالس المختلفة بالكلية</p> <p>18. تنفرد الكلية بوجود الجمعية العلمية بها وتتميز بأنها من أقوى الجمعيات على مستوى الدولة.</p> <p>19. تتيح الكلية دليل للارشاد الاكاديمي</p> <p>20. وجود جمعية فارماسكول والتي تشارك في العديد من الفاعليات ومن اهم المؤتمرات الطلابية – حملات التوعية بالجامعة</p> <p>21. تتيح الكلية من خلال موقعها الالكتروني وصفحات التواصل الرسمية جميع المعلومات والجداول اللوائح وكل ما يخص العملية التعليمية</p>	<p>1. ضعف خطط للترويج للكلية بالدول العربية لجذب المزيد من الطلاب الوافدين.</p>

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
البحث العلمي والأنشطة العلمية	1. وجود خطة للبحث العلمي موثقة ومعتمدة ومرتبطة بخطة الجامعة ومرتبطة بالتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط، وتلتزم الكلية بها.	1. ضعف الاستعانة بالجهات المهنية في مجال التصنيع الدوائي.
	2. وجود قامات علمية مرموقة في مجالات بحثية مختلفة.	2. عدم وجود آلية واضحة لتسويق نتائج البحوث ذات الصبغة التطبيقية.
	3. وجود ممثلين من مجالات علمية مختلفة في اللجان العلمية للترقيات.	3. إحتياج المعامل البحثية الى الدعم المستمر لتزويدها بالأجهزة العلمية.
	4. حصول الكلية على عدة جوائز من داخل وخارج الجامعة.	
	5. حصول الكلية على المركز الثاني على مستوى الجامعة في جوائز حوافز النشر.	
	6. مساهمة البحوث التطبيقية في حل مشكلات المجتمع	
	7. مساهمة مكتب التدريب والخدمات البحثية TRSO في تنمية قدرات الباحثين بالكلية	
	8. دعم البحث العلمي من خلال دعم الأقسام سنويا من الموارد الذاتية.	
	9. تفعيل الاتفاقات الدولية للتبادل العلمي والبحثي	
	10. وجود وحدات بحثية متميزة مثل (وحدة الرنين المغناطيسي – وحدة تحليل الادوية – المعمل المركزي)	
	11. البدء في انشاء معمل اكتشاف الدواء	
	12. استحداث جوائز للتميز في النشر العلمي خاصة بكلية الصيدلة.	
	13. توافر الكتب والمراجع العلمية بالمكتبة والدوريات والرسائل العلمية من خلال المكتبة الرقمية	

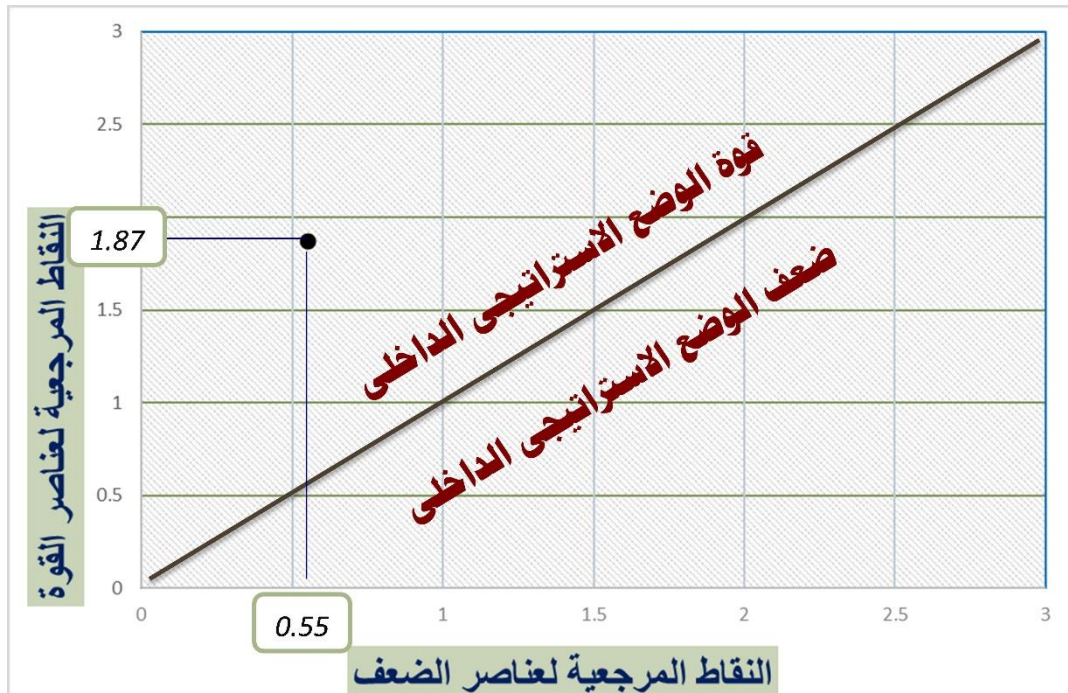
المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
الدراسات العليا	<ol style="list-style-type: none"> 1. توفير برامج دراسية مهنية متميزة (برنامج التغذية الاكلينيكية - برنامج فارم دى - برنامج الصيدلة الاكلينيكية) بمرحلة الدراسات العليا تلبى احتياجات سوق العمل 2. الأقسام العلمية بالكلية تشجع طلاب الدراسات العليا على نشر الأبحاث المستخرجة من الرسائل العلمية. 3. تهيئة المناخ المناسب للدراسة من حيث توفير قاعات دراسية مكيفة تناسب الأعداد الصغيرة والمتوسطة 4 اسهام برامج الدراسات العليا (الدبلوم - الماجستير - الدكتوراه) بالارتقاء بمستوى خريج الكلية وتؤهله للاندماج بسوق العمل 5. الكلية تتيح حساب خاص لكل طالب على نظام ابن الهيثم للدراسات العليا 6.الكلية تعلن عن برامج الدراسات العليا من خلال وسائل متنوعة في وقت ملائم وباجراءات واضحة ومبسرة 7. اجراءات متابعة الطلاب المسجلين الكترونيا تتسم بالشفافية 8. الدرجات العلمية المتاحة متنوعة وملائمة لدرجات الاستعداد العلمي للدارسين ولاحتياجات سوق العمل 9. قواعد الإلتحاق بالدرجات العلمية (دبلوم – ماجستير- دكتوراه) واضحة وعادلة 10. اتاحة بنك المعرفة لطلاب الدراسات العليا عن طريق الإيميل الجامعي 11. اختيار طلاب الدكتوراه لموضوعات بحوثهم يتم في إطار الخطة البحثية للقسم/الكلية 13. تتوافر مصادر متنوعة للتعليم والتعلم لطلاب الدراسات العليا (مكتبة- معامل-تجهيزات – إنترنت..) 14. المقررات الدراسية متطورة تلائم التخصص وتخدم الموضوعات البحثية 15. توجد الية لتلقى شكاوى طلاب الدراسات العليا الكترونيا 	<ol style="list-style-type: none"> 1. قلة عدد الطلاب الوافدين ببرامج الدراسات العليا.
	المشاركة المجتمعية وخدمة البيئة	<ol style="list-style-type: none"> 1. مشاركة ممثلين عن المجتمع المحلى فى لجنة خدمة المجتمع ومجلس الكلية. 2. وجود اتفاقية شراكة مع هيئة المصل واللقاح لانتاج بقاح الحساسية 3. يسهم الملتقى التوظيفى فى ربط الخريجين بسوق العمل من خلال مشاركة شركات الادوية 4. تسهم البحوث التطبيقية فى حل مشكلات المجتمع 5. تسهم الكلية فى نشر الخدمة المجتمعية من خلال (حملات التوعية - نشرات التوعية - القوافل الطبية داخل وخارج المحافظة وفى المناطق انانية بسيناء لمشاركة القوات المسلحة فى واجبها الوطنى)[6. يتيح موقع الكلية المعلومات الكافية التى تلبى توقعات الاطراف المعنية 7. توفر الكلية وحدات بحثية متميزة تفى باحتياجات المجتمع المحيط 8. تقوم الكلية بحملات توعية للطلاب مثل (حملات التوعية بالامراض المعدية - استخدام الادوية 9. المشاركة فى الحملات القومية مثل (حملة 100 مليون – حملة التطعيم ضد فيروس كورونا) 10. وجود وحدة تحليل الادوية والتي تقدم خدماتها للمجتمع المحيط

مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية :

بعد أن إنتهى أعضاء فريق التخطيط الإستراتيجى بالكلية من دراسة وتشخيص وتحليل المتغيرات والعوامل الإستراتيجية فى البيئة الداخلية للكلية، ومن ثم تحديد مجالات القوة ومجالات الضعف، وجب الآن إستخلاص الدلالات الإستراتيجية لهذا التحليل البيئى. ويتم إعداد مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية من خلال الخطوات التالية:

نقاط القوة	الوزن النسبى	الترتيب	لوزن المرجح
وجود خطة استراتيحية معتمدة ومعلنه ومرتبطة بالخطة الاستراتيجية لجامعة المنصورة والمؤشرات الوطنية لرؤية مصر 2030 واهداف التنمية المستدامة	0.06	4	0.24
توفر الكلية برامج دراسية مهنية ونوعية متميزة فى مرحلة البكالوريوس ومرحلة الدراسات العليا بضمن خريج متميز منافس فى سوق العمل	0.06	4	0.24
وجود الصيدلانية الافتراضية و برامج للتدريب الميدانى تسهم فى رفع كفاءة الطلاب	0.05	3	0.15
وجود خطة للبحث العلمى موثقة ومعتمدة ومرتبطة بالخطة البحثية للجامعة ورؤية مصر 2030 واهداف التنمية المستدامة	0.06	3	0.18
وجود وحدات بحثية متميزة تلبى احتياجات المجتمع المحيط وترتقى بمستوى الباحثين وإنشاء مكتب التدريب والخدمات البحثية (TRSO) والذى يساعد على تنمية مهارات الباحثين وطلاب الدراسات العليا	0.05	4	0.20
انتهاج الكلية الاتجاه القومي نحوالتحول الرقمي من خلال وجود قاعات اختبارات الكترونية مجهزة تخدم طلاب المرحلة الجامعية الأولى ومرحلة الدراسات العليا داخل وخارج الكلية لجميع الامتحانات الالكترونية وكذلك وجود نظام الكتروني متكامل لادارة العمليات داخل الكلية	0.05	4	0.20
تطوير وتحديث اللوائح وسياسات واستراتيجيات التدريس والتعلم بشكل مستمر مما يسهم فى تطوير العملية التعليمية وتشجيع الطلاب على التعلم الذاتى	0.04	4	0.16
وجود نخبة من أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على جوائز دولية ومحلية وكذلك براءات اختراع ومشروعات مموله من جهات مختلفة	0.05	4	0.20
عقد مؤتمر طلابى سنوي يقام بصفة دورية على مدار عشرة اعوام يخدم العملية البحثية للطلاب على مستوى الجمهورية	0.04	4	0.16
نشر الخدمات المجتمعية من خلال حملات التوعية ، القوافل الطبية داخل و خارج المحافظة	0.04	3	0.12
مجموع القوة	0.5	-	1.85

نقاط الضعف			
0.12	2	0.06	ضعف شبكة الانترنت اللاسلكية (WiFi) ببعض النقاط بالكلية
0.04	1	0.04	خروج الكفاءات الإدارية لسن المعاش وعدم توفير الكادر الإداري البديل لتوقف التعيينات في دولاى الدولة الحكومى
0.05	1	0.05	كثرة الأعباء الإدارية الملقاة على عاتق أعضاء هيئة التدريس بصورة تحد من التفرغ للجانب الأكاديمى والبحثى
0.05	1	0.05	تدنى مرتبات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والجهاز الإدارى مقارنة بزملائهم بالجامعات الخاصة
0.05	1	0.05	قلة الدعم المالى المباشر المقدم للباحثين من ميزانية الجامعة والكلية
0.05	1	0.05	ضعف آليات تسويق البحوث العلمية التطبيقية على مستوى الكلية
0.012	2	0.06	ضعف دور وحدة متابعة الخريجين لقلة الأعداد الملتحقة برابطة الخريجين
0.05	1	0.05	قلة فرص العمل المتاحة للخريجين بالدول المحيطة لإعتماد دول الخليج على مواطنيها
0.05	1	0.05	ضعف مخصصات الدعم الحكومى لميزانية البحث العلمى
0.08	2	0.04	عدم توافر حرية اختيار المشرفين عند التسجيل في مرحلة الدراسات العليا
0.55		0.5	مجموع الضعف
2.40		1	المجموع الكلى



شكل 1: الوضع الاستراتيجى الداخلى بناء على عدد نقاط القوة والضعف المتحققة بكلية الصيدلة - جامعة المنصورة

وتعكس نتائج مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية للكلية أن الوضع الاستراتيجى الداخلى للكلية مقبول حيث يبلغ إجمال النقاط (2.40) وهو ما يعكس القرب من القيمة المتوسطة والتي تؤخذ على أنها 2.5

ثانياً - :العوامل الإستراتيجية الخارجية:

ويتضمن ذلك دراسة تأثير مجموعة العوامل والمؤثرات الخارجية التي قد يكون لها دور في المستقبل في تغيير الظروف الخارجية المحيطة بالكلية وبالتالي فقد تمثل بعض المتغيرات المتوقعة تهديدات أو تتيح فرص للكلية يجب الاستفادة منها. ولقد استند تحليل البيئة الخارجية للكلية علي مجموعة من العوامل الخارجية والمؤثرة على الجوانب المختلفة للكلية و المحددة في معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم و الاعتماد وتشمل:

- أصحاب المصلحة (المستفيدين).
- المنافسون.
- اتجاهات سوق العمل.
- القوانين والقواعد المنظمة.
- العوامل الاقتصادية.
- العوامل الاجتماعية.
- البعد السياسي
- العوامل التكنولوجية

تحليل البيئة الخارجية:

المعيار	الفرص	التهديدات
التخطيط الإستراتيجي	1- إعتبار التعليم مشروع قومي بمصر .	1. قلة الدعم المالي من الموازنة العامة للدولة وتأثرة بالحالة الاقتصادية
	2- خطة التنمية المستدامة (رؤية مصر 2030).	2- ضعف إقبال الطلاب الوافدين على البرامج الدراسية بالكلية.
	3- توافر التواصل عبر شبكة المعلومات بالجامعة يرفع من مستوى المشاركة في التحليل البيئي، من جانب مختلف الأطراف من خارج الكلية، وييسر نشر رؤية ورسالة الكلية وأهدافها الإستراتيجية للمجتمع الخارجى.	3- التغيرات فى الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة والمتلاحقة.
	4- وجود مركز تقنية المعلومات والاتصالات بالجامعة	4. التطورات التكنولوجية المتسارعة.
	5- وجود اتفاقيات إقليمية ودولية بالجامعة في مجال التبادل الطلابي وأيضا في المجال البحثي	5. وجود الجامعات الأهلية والخاصة فى منطقتى الدلتا بالقرب من الجامعة
	6- وجود اتفاقيات تعاون مع المششفيات الجامعية كشريك استراتيجي والتي تتيح فرص التدريب للطلاب	6- الخطة الاستراتيجية تنتهى في أغسطس 2022

الخطة الاستراتيجية الخمسية - كلية الصيدلة - جامعة المنصورة
2027/2026 – 2023/2022
(سبتمبر 2022- أغسطس 2027)

المعيار	الفرص	التحديات
القيادة والحكومة	<p>1. توافر برامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الإدارية والأكاديمية.</p> <p>2. صدور قوانين تحمي حقوق الملكية الفكرية وتطبيقاتها وتفعيلها من خلال وجود لجان بالكلية لفحص الأنتاج العلمي للباحثين (برنامج Turnitin) لحماية حقوق الملكية الفكرية.</p> <p>3. تعدد وسائل النشر ووجود قواعد للبيانات التي تسهل الحصول على الأبحاث العلمية.</p> <p>4-5- تنامي الوعي بحقوق الملكية الفكرية والمناخ العام السائد بشأنها.</p>	<p>1. صعوبة تدبير الدرجات المالية للوظائف فى الهياكل التنظيمية.</p> <p>2. مرونة القواعد الحاكمة والهياكل التنظيمية لدى المنافسين بالجامعات الخاصة.</p>
التقويم المؤسسي وإدارة الجودة	<p>1. نظام المراجعة الداخلية الذى يتبناه مركز ضمان الجودة بالجامعة والذى يتم بصفة دورية سنوياً.</p> <p>2. الدعم الفنى الذى يقدمه مركز ضمان الجودة و الوحدات ضمان الجودة بكليات الجامعة.</p> <p>3. توفير دورات تأهيلية للكوادر والقيادات بالكلية.</p>	<p>1. إستقطاب الجامعات الاهلية و الخاصة والجامعات العربية والأجنبية لأعضاء هيئة التدريس ذوى الخبرات المتميزة فى مجال الجودة .</p>
أعضاء هيئة التدريس	<p>1. وجود مراكز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس مثل مركز تطوير الأداء الجامعى التابع لجامعة المنصورة</p> <p>2. وجود فرص تنافسية للبعثات والمنح الخارجية.</p> <p>3. وجود جوائز الجامعة والدولة التشجيعية والتقديرية, وبعض الجوائز التى تمنحها بعض المؤسسات الدولية.</p> <p>4. توافر منصة الكترونية لأعضاء هيئة التدريس My Mans</p>	<p>1. إستقطاب الجامعات الاهلية و الخاصة والجامعات العربية والأجنبية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الكفاءات المتميزة.</p> <p>2. ضعف الرواتب وإنخفاض الدخل الذى لاتتلاءم مع مستوى المعيشة.</p> <p>3. عدم عودة بعض المبعوثين بعد الحصول على الدرجات العلمية.</p>
الجهاز الإداري	<p>1. توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للعاملين وللقيادات الإدارية توفرها إدارة الجامعة.</p> <p>2. تفعيل نظام حفظ المستندات والذى يساهم في سرعة انجاز الاعمال</p> <p>3- توفر أنظمة الكترونية متميزة تساهم في رفع كفاءة العاملين (ابن الهيثم – الفاروق)</p>	<p>2. توافر فرص عمل بالداخل والخارج تستقطب الكفاءات المتميزة.</p> <p>3. القوانين واللوائح تسمح بحصول الموظفين على "إجازة بدون مرتب" دون حد أقصى.</p> <p>4. نظم التعيين الحالية وصعوبة الحصول على درجات وظيفية.</p> <p>5. خروج قدامى الموظفين من ذوى الخبرة وعدم وجود بديل كافي</p>

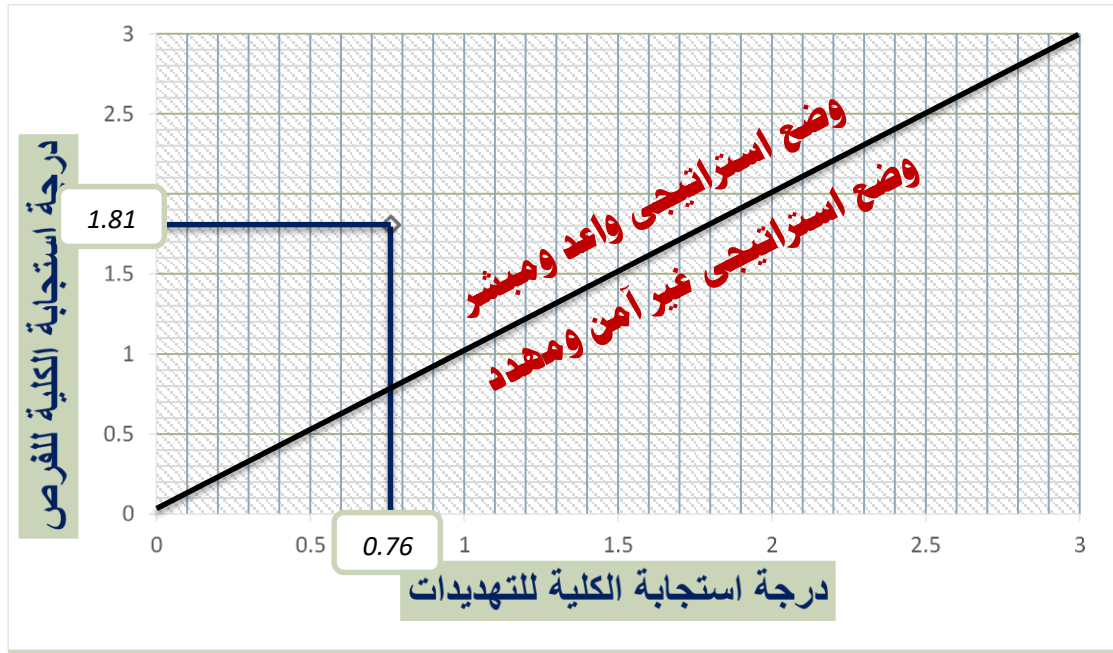
المعيار	الفرص	التحديات
الموارد المالية والمادية	<p>1. إمكانية عقد شراكة مع جهات أجنبية في توفير فرص عمل للخريجين.</p> <p>2. وجود مستشفى الطلبة بالقرب من الكلية مما يسهم في سرعة اسعاف الحالات ان اقتضت الحاجة</p> <p>3. الإمكانيات المتاحة بالقربية الأولمبية بالجامعة توفر تسهيلات مادية كافية لممارسة الأنشطة الطلابية.</p> <p>4. وجود مكتب المنح الدولية في الجامعة.</p> <p>5- تتيح الجامعة أماكن لممارسة الأنشطة الاجتماعية والرياضية مثل (نادى النيل – القرية الاولمبية)</p>	<p>1. عدم كفاية الموازنات الخاصة بمؤسسات التعليم.</p> <p>2. عدم قدرة الكلية على إتخاذ القرار الخاص بتحديد أعداد الطلبة المقبولين.</p> <p>3. ضعف الموارد المالية المخصصة من ميزانية الجامعة.</p> <p>4- ارتفاع الاسعار العالمية مما يؤثر على خطة الصيانة بالكلية</p>
المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	<p>1. وجود معايير أكاديمية مرجعية قومية (NARS) تصدرها وتراجعها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد بصفة دورية.</p> <p>2. تبنى التعليم القائم على نظام الجدارات طبقا لحدث المستجدات الواردة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد وقرارات لجنة قطاع الدراسات الصيدلانية</p> <p>3. الإستفادة من الإمكانيات المتاحة بوحدة التعليم الإلكتروني بالجامعة ومن مركز تقنية الإتصالات والمعلومات بالجامعة في إدخال طرق حديثة للتعليم.</p> <p>4. الإستفادة من نظام المراجعة الداخلية الذى يتبناه مركز ضمان الجودة بكل من الكلية والجامعة.</p> <p>1- المرونة التى تسمح بتعديل اللوائح وإنشاء برامج جديدة لتلبى إحتياجات سوق العمل.</p>	<p>1. التغييرات السريعة فى متطلبات سوق العمل.</p>
التدريس والتعلم	<p>1. وجود شبكة المعلومات بالجامعة تيسر التواصل مع الأطراف المعنية خارج الكلية لتطوير ومراجعة إستراتيجيات التعليم والتعلم.</p> <p>2. وجود وحدة للتعليم الإلكتروني بالكلية لإنتاج المقررات الإلكترونية.</p> <p>3. التطوير المستمر لأستراتيجية التعليم والتعلم بالكلية..</p> <p>4. مشروعات لتأهيل المعامل للأعتماد..</p> <p>5. نظام المكتبات الإلكتروني بالجامعة.</p> <p>6. وجود نظام الفارابى بمركز تقنية الإتصالات وتكنولوجيا المعلومات بالجامعة ييسر إستقصاء رضا الطلاب عن الفاعلية التعليمية.</p> <p>7. توافر منصة تعليمية للطلاب My U تحتوى على كافة الأنشطة المطلوبة للطلاب ويمكن التعامل معها بسهولة</p> <p>8. وجود مركز الاختبارات الالكترونية بكلية الصيدلة مما يتيح التوسع فى الاختبارات الالكترونية</p>	<p>1. الجامعات الاهلية و الخاصة وإمكانياتها والمرونة فى إتخاذ القرارات الخاصة بالتعيين وحل المشكلات الخاصة بالتعليم.</p> <p>2. ضعف التمويل وصعوبة الحصول على التكنولوجيا الحديثة لتطوير المعامل.</p> <p>3. إنتشار ثقافة الدروس الخصوصية فى المجتمع.</p> <p>4. ضعف أقبال الطلاب الوافدين على البرامج الدراسية بالكلية</p>

المعيار	الفرص	التحديات
الطلاب والخريجون	<p>1. توافر برامج وأنشطة متنوعة تتبناها إدارة الجامعة لرعاية الطلاب.</p> <p>2. شبكة الإنترنت تتيح الفرصة لمتابعة مستوى الخريجين في سوق العمل.</p> <p>3. إستحداث برنامج دراسي جديد (فارم دى بنظام الساعات المعتمدة) بما يخدم متطلبات سوق العمل.</p> <p>4- الزيادة في الطلب المجتمعي على التعليم المتميز وصفات معينة للخريج مثل الصيدلة الاكلينيكية.</p>	<p>1- عدم قدرة الكلية على إتخاذ القرارات الخاصة بأعداد المقبولين يؤدي إلى تشبع سوق العمل بالخريجين مستقبلاً.</p>
البحث العلمي والأنشطة العلمية	<p>1. رصد الجامعة مكافآت للنشر الخارجي.</p> <p>2. المجتمع في حاجة إلى تطبيقات البحث العلمي.</p> <p>3. سهولة الحصول على الأبحاث العلمية سواء المنشورة في دوريات محلية أو أجنبية, وكذلك الكتب والمراجع في صورة رقمية.</p> <p>4. وجود العديد من الإتفاقيات والبروتوكولات بين الجامعة وجهات أجنبية بما يخدم البحث العلمي.</p> <p>5. زيادة عدد المشروعات البحثية الممولة من مؤسسات بحثية محلية ودولية, ويشارك بعض أعضاء هيئة التدريس في تحكيم أبحاث و مشروعات دولية.</p> <p>6. تفعيل الاتفاقات الدولية مع بعض الدول الأوروبية للتبادل العلمي والبحثي.</p> <p>7. إتاحة التقدم لمشاريع ممولة من صندوق العلوم والتنمية التكنولوجية بدعم مالي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية</p> <p>8. تخصيص الدولة والجامعة لعدد من الجوائز التشجيعية والتقديرية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية</p>	<p>1. صعوبة المنافسة العالمية.</p> <p>2. إهمال الإستفادة من نتائج البحوث, وضعف الطلب عليها.</p> <p>3. تقليص ميزانية البحث العلمي من الجامعة, وضعف مساهمة الجامعة في تمويل مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات العلمية.</p> <p>4. عدم تمثيل الأكاديميين في التصنيع الدوائي والرقابة على الأدوية.</p>
الدراسات العليا	<p>1. زيادة الطلب على البرامج المهنية لتغطية إحتياجات سوق العمل.</p> <p>2. هدوء ويسر المعيشة في مدينة المنصورة يجذب الطلاب الوافدين بعيدا عن الأماكن المزدحمة.</p> <p>3. وجود أنظمة الكترونية متكاملة لطلاب الدراسات العليا (ابن الهيثم – التصحيح الالكتروني)</p> <p>4. وجود المستشفيات الجامعية بالقرب من الكلية مم يتيح فرص التدريب الاكلينيكي للطلاب</p>	<p>1- ضعف الميزانية المالية المخصصة لبرامج الدراسات العليا</p> <p>2- تعنت بعض جهات التوظيف في تيسير إلتحاق العاملين بها من الصيادلة بالدراسات العليا.</p>
المشاركة المجتمعية وخدمة البيئة	<p>1. يوفر مكتب التوجيه المهني بالجامعة الدعم الكافي نحو اكتشاف الخريجين لمهاراتهم المناسبة لسوق العمل</p> <p>2. وجود مجموعة من المبادرات الوطنية في مجال الصحة مثل (100 مليون صحة – التطعيم ضد فيروس كورونا)</p>	<p>1. الأزمات الاقتصادية المحلية والعالمية وتأثيراتها على التنمية.</p>

الخطة الاستراتيجية الخمسية - كلية الصيدلة - جامعة المنصورة
2027/2026 – 2023/2022
(سبتمبر 2022- أغسطس 2027)

مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية:

الوزن المرجح	الترتيب	الوزن النسبي	الفرص
0.24	4	0.06	إعتبار التعليم مشروع قومي بمصر.
0.20	4	0.05	وجود برنامج حوافز النشر الممول من صندوق البحوث بالجامعة وكذلك جوائز الجامعة والدولة التشجيعية والتقديرية، وبعض الجوائز التي تمنحها بعض المؤسسات الدولية.
0.18	3	0.06	توافر خطط تدريبية لتنمية قدرات القيادات الأكاديمية و أعضاء هيئة التدريس و أعضاء الجهاز الإداري من خلال الجامعة
0.16	4	0.04	تشجيع الابداع والابتكار من خلال المكتبة مركزية ومكتب TICO و مكتب دعم الإبتكار وريادة الأعمال ومكتب العلاقات الدولية ومكتب المبعوثين لضمان تقديم خدمات بحثية متميزة لمنسوبي الجامعة
0.20	4	0.05	وجود مركز تقنية المعلومات والاتصالات والذي يعمل على ضمان تداول المعلومات بصورة امنة وكذلك المساهمة في طرق التعليم والتعلم والتقييم
0.12	3	0.04	وجود بنك المعرفة المصري (EKB) والذي يتيح عدد من ورش العمل و الدخول علي العديد من الدوريات العلمية وقواعد البيانات العالمية مجانا وذلك عن طريق التسجيل والدخول عبر الإيميل الجامعي.
0.15	3	0.05	وجود فرص تعاون مع جامعات محلية ودولية
0.20	4	0.05	زيادة الطلب على البرامج المهنية لتغطية احتياجات سوق العمل
0.24	4	0.06	وجود معايير أكاديمية مرجعية قومية (NARS) تصدرها وتراجعها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد بصفة دورية.
0.12	3	0.04	وجود موقع الكتروني متميز للجامعة به مجموعة من الانظمة التي تدير العمليات داخل الجامعة
1.81		0.5	مجموع الفرص
			التحديات
0.06	1	0.06	ضعف إقبال الطلاب الوافدين على البرامج الدراسية بالكلية.
0.05	1	0.05	التغيرات فى الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة والمتلاحقة.
0.04	1	0.04	صعوبة تدبير الدرجات المالية للوظائف فى الهياكل التنظيمية.
0.10	2	0.05	منافسة كليات الصيدلة بالجامعات الخاصة والأهلية ووجود شركات دولية بها لمنح درجات مشتركة.
0.10	2	0.05	إستقطاب وهجرة الكفاءات المتميزة من أعضاء هيئة التدريس للعمل بالجامعات الخاصة والجامعات العربية والأجنبية.
0.04	1	0.04	عدم كفاية الموازنات الخاصة بمؤسسات التعليم.
0.12	2	0.06	التغيرات السريعة فى متطلبات سوق العمل.
0.10	2	0.05	إنتشار ظاهرة الدروس الخصوصية فى المجتمع المصري فى جميع مراحل التعليم.
0.10	2	0.05	تقليص ميزانية البحث العلمى من الجامعة، وضعف مساهمة الجامعة فى تمويل مشاركة أعضاء هيئة التدريس فى الإيفاد والسفر للمؤتمرات العلمية.
0.05	1	0.05	تعنت بعض جهات العمل الخاص والحكومى فى تيسير فرص التفريغ للسادة الصيادلة لمواصلة الدراسة ببرامج الدراسات العليا.
0.76		0.5	مجموع التحديات
2.57		1	المجموع الكلى

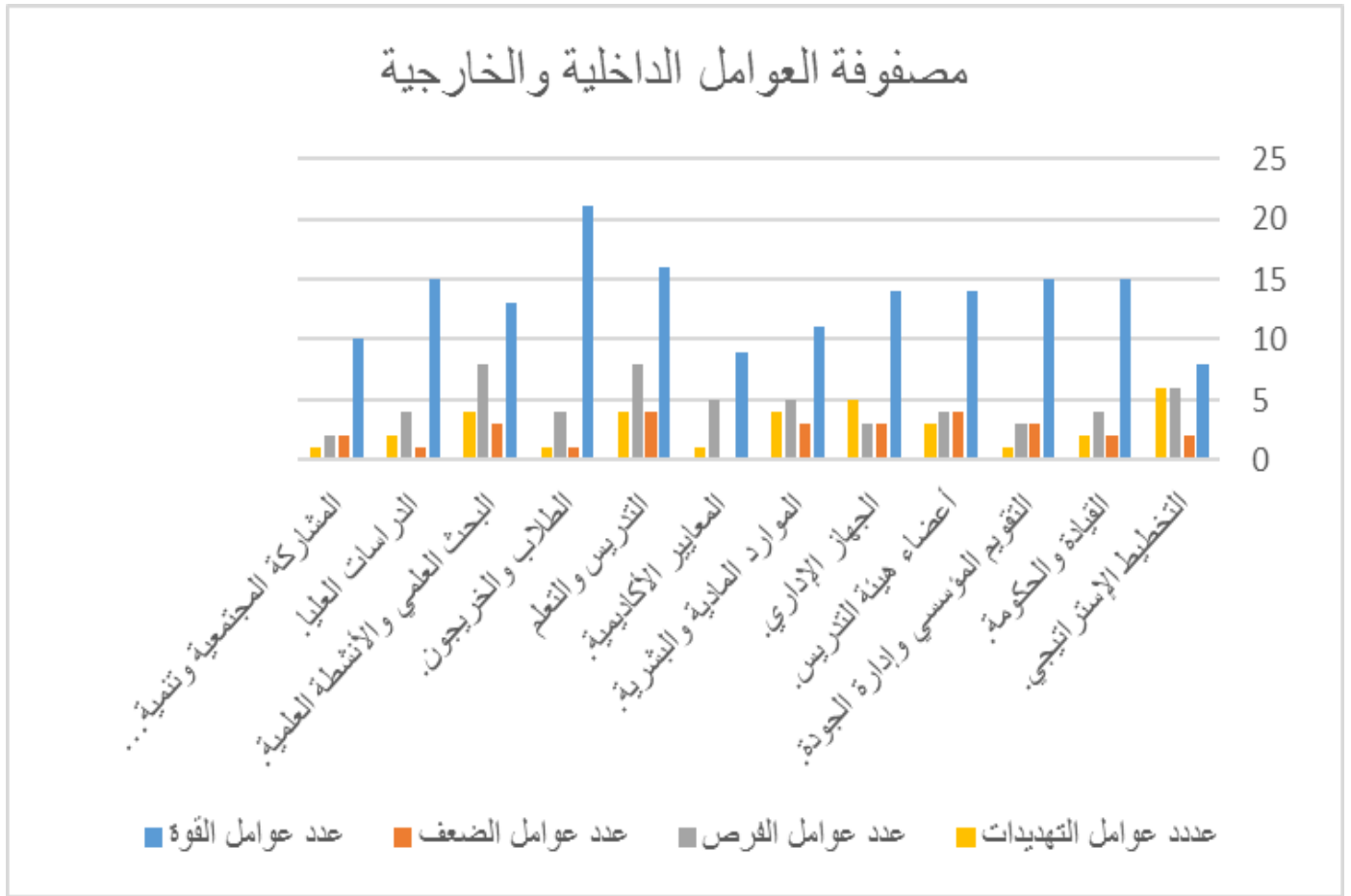


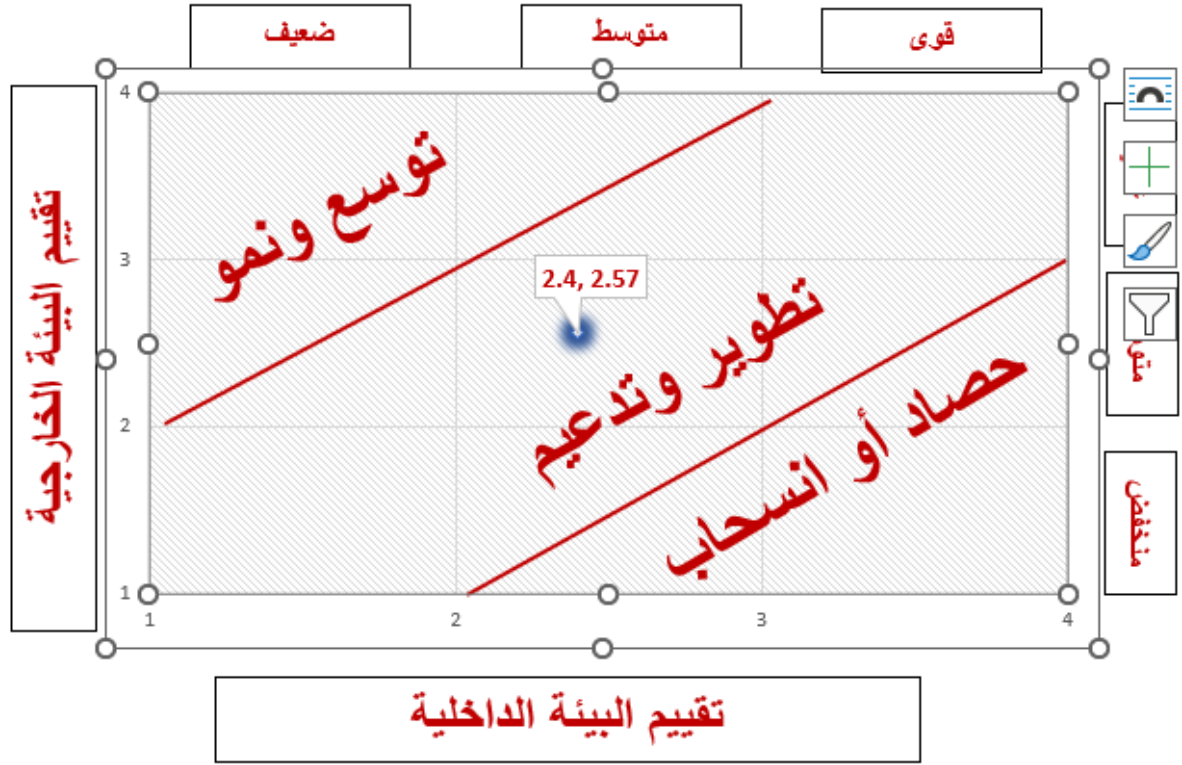
شكل 2: الوضع الاستراتيجي الخارجي بناء على عدد نقاط الفرص والتهديدات المحيطة بكلية الصيدلة - جامعة المنصورة

وتعكس نتائج مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية للكلية، أن الوضع الاستراتيجي الخارجي للكلية مقبول حيث يبلغ إجمال النقاط (2.57) وهو ما يعكس القرب من القيمة المتوسطة والتي تؤخذ على أنها

2.5 مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية والخارجية:

البيئة الخارجية		البيئة الداخلية		
عدد عوامل التهديدات	عدد عوامل الفرص	عدد عوامل الضعف	عدد عوامل القوة	
6	6	2	8	التخطيط الإستراتيجي.
2	4	2	15	القيادة والحكومة.
1	3	3	15	التقويم المؤسسي وإدارة الجودة.
3	4	4	14	أعضاء هيئة التدريس.
5	3	3	14	الجهاز الإداري.
4	5	3	11	الموارد المادية والبشرية.
1	5	0	9	المعايير الأكاديمية.
4	8	4	16	التدريس والتعلم
1	4	1	21	الطلاب والخريجون.
4	8	3	13	البحث العلمي والأنشطة العلمية.
2	4	1	15	الدراسات العليا.
1	2	2	10	المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة.
34	56	28	161	مجموع العوامل





شكل 3: مصفوفة الوضع الاستراتيجي الداخلي والخارجي (IE matrix) بكلية الصيدلة - جامعة المنصورة

ومن مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية والخارجية والمبينة بالشكل أعلاه يتضح أن: الوضع الاستراتيجي للكلية متوسط على المستوى الداخلي و المستوى الخارجي، وهو ما يعبر عن وضع استراتيجي يحتاج و بصفة أساسية الى: إستراتيجيات للتطوير والتدعيم .

الرؤية والرسالة

منهجية إعداد الرؤية والرسالة :

إعتمد فريق العمل الخاص بوضع الخطة الإستراتيجية ومراجعة وتحديث رؤية ورسالة الكلية على عناصر رئيسية عند صياغة الرؤية والرسالة هي:
- مراعاة تطبيق نظم الجودة .
- عمل إستبيانات للرؤية والرسالة قبل تحديثها وتم توزيعها علي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري والطلاب والمستفيدين من خارج الكلية. وقد تعددت الفئات المشاركة في الاستبيان وتعتبر نسبة المشاركة مقبولة :

نسبة المشاركة	العدد	الفئة المشاركة
%100	16	القيادات الأكاديمية
%60	175	اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
%24	201	طلاب مرحلة البكالوريوس (المستوى الخامس)
%26	60	الجهاز الإداري
-	48	الاطراف المجتمعية

- التحليل البيئي للكلية.

- مراجعة النص القديم لرسالة الكلية و تم إعداد الصيغة الجديدة لرؤية ورسالة الكلية بما يتماشى مع اهداف الكلية للمرحلة الجديدة وكذلك يتوافق مع رؤية ورسالة الجامعة .

رؤية الجامعة: تحقيق التميز والريادة محليا وعالميا في بناء مجتمع لمعرفة من خلال التنمية المستدامة والشراكة المجتمعية الفاعلة والتدويل .

رسالة الجامعة: تقديم برامج تعليمية وبحوث مميزة تخدم المجتمع من خلال توفير بيئة تكنولوجية داعمة للتعلم المستمر والبحث العلمي والابتكار وبناء شراكات فاعلة داخليا وخارجيا طبقا لمعايير الجودة العالمية .

رؤية الكلية: تحقيق الريادة والتميز فى التعليم الصيدلى والبحث العلمى محليا ودوليا والإرتقاء بالممارسات الصيدلية وخدمة المجتمع..

رسالة الكلية: تلتزم كلية الصيدلة جامعة المنصورة بتطوير برامجها الأكاديمية وأساليب التعليم والتعلم والتقييم، وتوفير بيئة داعمة للإرتقاء بالبحث العلمي والابتكار وخدمة المجتمع، وبناء شراكات محلية ودولية

توضيح الارتباط بين رؤية ورسالة الجامعة والكلية:

يوجد ترابط كلي بين رؤية ورسالة الكلية مع الجامعة

مدى الاتفاق	رؤية الجامعة	رؤية الكلية
تطابق كلي بين رؤية الكلية ورؤية الجامعة	تحقيق التميز والريادة محليا وعالميا في بناء مجتمع لمعرفة من خلال التنمية المستدامة والشراكة المجتمعية الفاعلة والتدويل .	تحقيق الريادة والتميز في التعليم الصيدلي والبحث العلمي محليا ودوليا والإرتقاء بالممارسات الصيدلية وخدمة المجتمع
مدى الاتفاق	رسالة الجامعة	رسالة الكلية
تطابق كلي بين رسال الكلية ورسالة الجامعة	تقديم برامج تعليمية وبحوث مميزة تخدم المجتمع من خلال توفير بيئة تكنولوجية داعمة للتعلم المستمر والبحث العلمي والابتكار وبناء شراكات فاعلة داخليا وخارجيا طبقا لمعايير الجودة العالمية.	تلتزم كلية الصيدلة جامعة المنصورة بتطوير برامجها الأكاديمية وأساليب التعليم والتعلم والتقييم، وتوفير بيئة داعمة للإرتقاء بالبحث العلمي والابتكار وخدمة المجتمع، وبناء شراكات محلية ودولية

آليات مراجعة الرؤية والرسالة: تعتزم وحدة ضمان الجودة بأن يتم تقييم إنجازات الكلية وذلك من خلال إستبيانات وإجتماعات مع الأقسام العلمية المختلفة والطلاب والخريجين وهيئات المجتمع المدني بصفة دورية على أن توضح كل هذه النقاط في التقرير السنوي للكلية ومن ثم يتم تحديث الرؤية و الرسالة كل 5 سنوات أو أقل من ذلك إن لزم الأمر .

مصفوفة ارتباط الأهداف الاستراتيجية للكلية بأهداف رؤية مصر 2030

الأهداف الاستراتيجية للكلية	أهداف ومؤشرات رؤية مصر 2030
1- دعم وتطوير منظومة التعليم والتعلم	<ul style="list-style-type: none"> • الارتقاء بمؤسسات التعليم العالي • تحسين القدرة التنافسية للمنظومة التعليمية • تطوير نظم التقويم والامتحانات
2- الإرتقاء بمنظومة البحث العلمي وتطوير الدواء ودعم الإبتكار.	<ul style="list-style-type: none"> • رفع مستوى مصر دوليا في مجال الإبتكار • زيادة عدد براءات الاختراع المسجلة محليا ودوليا • ارساء ثقافة البحث في مجال سياسات العلوم والتكنولوجيا والاستشراف المستقبلي
3- تعظيم المشاركة المجتمعية وبناء شراكات محلية ودولية.	<ul style="list-style-type: none"> • تدويل الجامعات المصرية • تعزيز و التوسع في البعثات الخارجية للجامعات العالمية ذات التصنيف المرتفع
4- دعم أهداف التنمية المستدامة فى المجال الصيدلي.	<ul style="list-style-type: none"> • الحد من الأثر البيئي للقطاع • إيقاف تدهور البيئة والحفاظ على توازنها
5- إعداد خريجين متميزين قادرين على المنافسة وتلبية إحتياجات سوق العمل.	<ul style="list-style-type: none"> • مؤسسات تدريب (جامعات) مرتبطة بالصناعات الاستراتيجية الهامة لمصر • تمكين الطلاب من المهارات الحياتية وخاصة مهارات القرن الواحد والعشرين • تمكين الطلاب من التعليم من اجل التنمية المستدامة
6-تحقيق التميز من خلال الالتزام بتطبيق معايير الجودة فى الأداء الأكاديمي والإداري.	<ul style="list-style-type: none"> • جميع مؤسسات التعليم العالي معتمدة مرتين قبل حلول عام 2030 من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد • مضاعفة معدلات الإنتاجية • تقديم خدمات متميزة مرتفعة الجودة باستخدام الأساليب التكنولوجية

القيم الجوهرية



تحليل الفجوة

تحليل الفجوة بين الوضع الحالي والاهداف الاستراتيجية:

معايير الاعتماد المؤسسي											الفجوات	
المشاركة المجتمعية	الدراسات العليا	البحث العلمي	الطلاب و الخريجون	التعليم و التعلم	المعايير الأكاديمية	الموارد المالية و المادية	الجهاز الإداري	اعضاء هيئة التدريس	إدارة الجودة	القيادة و الحوكمة	التخطيط الاستراتيجي	
√	√		√	√	√				√	√	√	بعض الخريجين يفتقدون مهارة العمل في فريق والتواصل مع الآخرين، وليس لديهم مهارات المبادرات والقدرة على إتخاذ القرار.
√	√	√	√						√	√	√	ضعف التواصل مع الخريجين و اعلامهم بكل جديد تقوم به الكلية و كذلك معرفة احتياجاتهم التي تعكس احتياجات سوق العمل
√	√	√				√	√	√	√	√	√	ضعف التواصل مع جهات تصنيع الدواء وعدم تمثيل الاكاديمين في تلك الجهات التصنيعية
	√	√	√	√		√				√	√	محدودية أعداد الوافدين
√	√		√	√		√	√	√	√	√	√	محدودية مشاركة الطلاب في الأعمال التطوعية
√						√			√	√	√	محدودية سبل التواصل بين قطاع خدمة المجتمع والمستفيدين و متلقى الخدمات

تحليل الفجوة بين الوضع الحالي والوضع المأمول مع آليات سدها:

بعد دراسة الوضع الراهن للكلية أمكن الحصول على بعض الفجوات, على النحو التالي و سياسة سدها :

الوضع الحالي	المأمول	سياسة سد الفجوة
بعض الخريجين يفتقدون مهارة العمل في فريق والتواصل مع الآخرين, وليس لديهم مهارات المبادرات والقدرة على إتخاذ القرار.	إعداد خريجين متميزين على مستوى عالي من المهارات التطبيقية و المهنية.	<ul style="list-style-type: none"> التركيز على المهارات المهنية وتنمية مهارات الإتصال لدى الطلاب ادراج تدريب مهني بيئي المراجعة الدورية للمخرجات المستهدفة للبرنامج والمقررات الدراسية وتطوير محتواها العلمي تطوير اساليب التدريس والارتقاء بالمستوى المهني لاعضاء هيئة التدريس عن عمليات التطوير و كذلك تفعيل ممارسات التعلم الذاتي تطوير أساليب تقييم الطلاب وضمان شفافية التقييم خاصة في الامتحانات الشفوية
ضعف التواصل مع الخريجين و اعلامهم بكل جديد تقوم به الكلية و كذلك معرفة احتياجاتهم التي تعكس احتياجات سوق العمل	تواصل قوى و مستمر مع الخريجين و تقديم خدمات متميزة لهم و مشاركتهم الفعالة في التطوير المستمر بما يلائم سوق العمل	<ul style="list-style-type: none"> تنشيط رابطة الخريجين زيادة الخدمات المقدمة للخريجين من الكلية مثل دورات تدريبية- ورش عمل- منصة مشتركة مع جهات التوظيف المختلفة للاعلان عن وظائف
ضعف التواصل مع جهات تصنيع الدواء و عدم تمثيل الاكاديمين في تلك الجهات التصنيعية	زيادة الأبحاث التطبيقية و تطبيق نتائجها بالمشاركة مع جهات تصنيع الدواء مما ينعكس بالنفع على المجتمع	<ul style="list-style-type: none"> انضمام جهات تصنيع الدواء الي دعم والمشاركة في الخطط البحثية إشراك ذوي الخبرة من هذه الجهات في دعم المعامل البحثية وتبني صغار الباحثين مشاركة هذه الجهات في تنظيم ورعاية المؤتمرات العلمية وورش العمل. زيادة عقد بروتوكولات تعاون مع جهات بحثية محلية و أجنبية توفير الأجهزة الحديثة للبحث العلمي مما يساهم في زيادة معدلات النشر الدولي مراجعة الخطط البحثية للأقسام و الكلية لدعم المجتمع المحيط وحل مشكلاته و زيادة الأبحاث البينية و التطبيقية

<ul style="list-style-type: none"> • وضع خطة وآليات لجذب الطلاب الوافدين 	<p>زيادة عدد الوافدين في المرحلة المجتمعية و الدراسات العليا</p>	<p>محدودية أعداد الوافدين</p>
<ul style="list-style-type: none"> • تشجيع الطلاب على العمل التطوعي من خلال تنظيم دورات تثقيفية وتوعوية باهمية الاعمال التطوعية • تنظيم الاعمال التطوعية من قبل ادارة الكلية و الاعلان عنها في خطة سنوية 	<p>تعظيم وتحفيز الطلاب على المشاركة فى الاعمال التطوعية لتنمية مهارات التخاطب والتعامل وتقبل الاخر وخلق الشخصية القيادية</p>	<p>محدودية مشاركة الطلاب في الأعمال التطوعية</p>
<ul style="list-style-type: none"> • التوسع في تفعيل و تعظيم الاستفادة من دور الوحدات ذات الطابع الخاص والتي تخدم المجتمع. • دعم و تفعيل التعليم الصيدلى المستمر لخدمة المجتمع المحيط • زيادة عقد بروتوكولات التعاون مع الشركات المعنية في مجال الصيدلة للمساهمة في حل مشكلات المجتمع المحيط • انشاء قاعدة بيانات للمستفيدين ومتلقي الخدمات ودعوة ممثلين عن قطاعات المستفيدين للفعاليات المختلفة (مؤتمرات – ورش عمل – حفلات الخريجين – ندوات) 	<p>تعظيم سبل التواصل بين قطاع خدمة المجتمع و المستفيدين ورفع متطلبات جودة الخدمة بما يحقق رضا المستفيدين</p>	<p>محدودية سبل التواصل بين قطاع خدمة المجتمع والمستفيدين و متلقى الخدمات</p>

ترتيب الاولويات فى ضوء الأهمية النسبية والتمويل المتاح:-

1. تطوير المناهج الدراسية طبقا للمعايير الاكاديمية وبما يحقق مواصفات الخريج واكسابه المهارات التعليمية
2. الصيانة الدورية للمعامل البحثية والطلابية لتحقيق الاستفادة القصوى فى الانتاج العلمى والبحثى .
3. استمرارية البنية التحتية للكلية لتشمل تطوير جميع قاعات المحاضرات على مراحل
4. تطوير الخدمة المجتمعية بين الكلية والبيئة المحيطة

الصعوبات والتحديات المتوقعة:-

- 1- المنافسة مع خريجي كليات الصيدلة الأخرى.
- 2- زيادة أعداد الخريجين على المستوى القومى عن حاجة سوق العمل .
- 3- ضعف المشاركة المجتمعية من قبل الأطراف المعنية و رجال الاعمال.

الأهداف الإستراتيجية الرئيسية

الأهداف الإستراتيجية الرئيسية

الأهداف الإستراتيجية لجامعة المنصورة

- الهدف الأول :** تعزيز قدرات الجامعة لتطوير الاداء المؤسسى وتحقيق التميز في كافة المجالات
- الهدف الثانى :** دعم منظومة ضمان الجودة والتحسين المستمر في ضوء معايير الجودة العالمية
- الهدف الثالث :** دعم وتطوير الجهاز الادارى وتنمية قدرات افراده
- الهدف الرابع :** تنمية الموارد المادية والمالية والبنية التحتية والتكنولوجية
- الهدف الخامس :** دعم وتطوير قدرات اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
- الهدف السادس :** دعم الطلاب والخريجين وتنمية مهاراتهم
- الهدف السابع :** دعم وتطوير منظومة التعليم والتعلم
- الهدف الثامن :** تطوير منظومة البحث العلمى والانشطة العلمية
- الهدف التاسع :** تحقيق الشراكة الاجتماعية والتنمية المستدامة
- الهدف العاشر :** تدويل الجامعة بما يعزز القدرة التنافسية لها

الاهداف الاستراتيجية الرئيسية للكلية :

- 1- دعم وتطوير منظومة التعليم والتعلم
- 2- الإرتقاء بمنظومة البحث العلمى وتطوير الدواء ودعم الإبتكار.
- 3- تعظيم المشاركة المجتمعية وبناء شراكات محلية ودولية.
- 4- دعم أهداف التنمية المستدامة فى المجال الصيدلي.
- 5- إعداد خريجين متميزين قادرين على المنافسة وتلبية إحتياجات سوق العمل.
- 6-تحقيق التميز من خلال الالتزام بتطبيق معايير الجودة في الأداء الأكاديمي والإداري.

مصفوفة الارتباطية بين الاهداف الاستراتيجية للجامعة والكلية

مجالات الارتباط	الاهداف الاستراتيجية الجامعة	الاهداف الاستراتيجية الكلية
يتماشى الهدف الاول للكلية مع الهدف الاستراتيجي السابع للجامعة	الهدف السابع : دعم وتطوير منظومة التعليم والتعلم	1- دعم وتطوير منظومة التعليم والتعلم
تطابق في الهدف الاستراتيجي الثاني للكلية مع الهدف الخامس والثامن والعاشر	الهدف الثامن : تطوير منظومة البحث العلمي والانشطة العلمية الهدف العاشر : تدويل الجامعة بما يعزز القدرة التنافسية لها الهدف الخامس : دعم وتطوير قدرات اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	2- الإرتقاء بمنظومة البحث العلمي وتطوير الدواء ودعم الإبتكار.
التطابق الضمني للهدف الثالث مع الهدف الاستراتيجي التاسع للجامعة	الهدف التاسع : تحقيق الشراكة الاجتماعية والتنمية المستدامة	3- تعظيم المشاركة المجتمعية وبناء شراكات محلية ودولية.
تطابق بين الهدف الرابع للكلية والهدف التاسع للجامعة	الهدف التاسع : تحقيق الشراكة الاجتماعية والتنمية المستدامة	4- دعم أهداف التنمية المستدامة في المجال الصيدلي.
تطابق بين الهدف الخامس للكلية و الهدفين السادس والعاشر للجامعة	الهدف السادس : دعم الطلاب والخريجين وتنمية مهاراتهم الهدف العاشر: تدويل الجامعة بما يعزز القدرة التنافسية لها	5- إعداد خريجين متميزين قادرين علي المنافسة وتلبية إحتياجات سوق العمل.
تتطابق بين الهدف السادس للكلية والهدف الاول والثاني والثالث والرابع للجامعة	الهدف الاول : تعزيز قدرات الجامعة لتطوير الاداء المؤسسى وتحقيق التميز في كافة المجالات الهدف الثاني : دعم منظومة ضمان الجودة والتحسين المستمر في ضوء معايير الجودة العالمية الهدف الثالث : دعم وتطوير الجهاز الادارى وتنمية قدرات افراده الهدف الرابع : تنمية الموارد المادية والمالية والبنية التحتية والتكنولوجية	6- تحقيق التميز من خلال الالتزام بتطبيق معايير الجودة في الاداء الأكاديمي والإداري.

مصفوفة ارتباط الاهداف الاستراتيجية للكلية برسالتها

مجالات الارتباط	الاهداف الاستراتيجية الرئيسية للكلية	رسالة الكلية
ارتباط كامل بين الاهداف الاستراتيجية ورسالة الكلية	1- دعم وتطوير منظومة التعليم والتعلم	تلتزم كلية الصيدلة جامعة المنصورة بتطوير برامجها الأكاديمية وأساليب التعليم والتعلم والتقييم، وتوفير بيئة داعمة للإرتقاء بالبحث العلمي والإبتكار وخدمة المجتمع، وبناء شراكات محلية ودولية
	2- الإرتقاء بمنظومة البحث العلمي وتطوير الدواء ودعم الإبتكار.	
	3- تعظيم المشاركة المجتمعية وبناء شراكات محلية ودولية.	
	4- دعم أهداف التنمية المستدامة فى المجال الصيدلي.	
	5- إعداد خريجين متميزين قادرين علي المنافسة وتلبية إحتياجات سوق العمل.	
	6- تحقيق التميز من خلال الالتزام بتطبيق معايير الجودة فى الأداء الأكاديمي والإداري.	

الأهداف الاستراتيجية الرئيسية و الفرعية

م	الهدف الاستراتيجى الرئيسى	الأهداف الفرعية
1	دعم وتطوير منظومة التعليم والتعلم	<ul style="list-style-type: none"> الهدف الأول : تطبيق الذكاء الاصطناعى فى التعليم والتعلم والتقييم فى كافة البرامج الدراسية. الهدف الثانى : تنمية مهارات و قدرات الطلاب فى التعلم والتحصيل الهدف الثالث : تطوير البرمج والمقررات الدراسية بما يعزز المنافسة والابتكارية فى سوق العمل الهدف الرابع : تطوير البرمج التدريبية بما يعزز القدرات التنافسية للطلاب فى سوق العمل الهدف الخامس: توفير الدعم الصحى و الرياضى و الثقافى و الاجتماعى للطلاب الهدف السادس : تنمية النشاط التطوعى لدى الطلاب بما يخدم المجتمع المحيط الهدف السابع :زيادة مهارات و قدرات الطالب وتنمية مهاراته البحثية. الهدف الثامن : تطوير برامج الدراسات العليا وإستحداث برامج جديدة
2	الإرتقاء بمنظومة البحث العلمى وتطوير الدواء ودعم الإبتكار.	<ul style="list-style-type: none"> الهدف الأول: زيادة إمكانيات البحث العلمى بما يدعم الإبتكار وتطوير الدواء الهدف الثانى: زيادة فرص تمويل المشروعات البحثية الهدف الثالث: تشجيع الباحثين على المشاركة فى المشاريع البنينة و التقدم الى الجوائز الدولية
3	تعظيم المشاركة المجتمعية وبناء شراكات محلية ودولية	<ul style="list-style-type: none"> الهدف الاول : تعظيم دور الكلية فى الخدمة المجتمعية وتنمية البيئة الهدف الثانى : رفع كفاءة الوحدات الخدمية والوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية الهدف الثالث : توفير السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل الهدف الرابع : تأسيس شراكات متميزة محليا و دوليا
4	دعم أهداف التنمية المستدامة فى المجال الصيدلى	<ul style="list-style-type: none"> الهدف الاول: تحسين الصحة للوصول للرفاهية الهدف الثانى: المساهمة فى بيئة صحية ومياه نظيفة
5	إعداد خريجين متميزين قادرين على المنافسة وتلبية إحتياجات سوق العمل	<ul style="list-style-type: none"> الهدف الاول : تعزيز التواصل مع الخريجين الهدف الثانى : تقديم خدمات متميزة للخريجين
6	تحقيق التميز من خلال الإلتزام بتطبيق معايير الجودة فى الأداء الأكاديمى والإدارى	<ul style="list-style-type: none"> الهدف الأول: تحقيق أهداف الكلية الإستراتيجية الهدف الثانى: تميز نظم الادارة وتحسين بيئة العمل و تطبيق معايير ضمان الجودة الهدف الثالث: زيادة الموارد البشرية ورفع كفاءة الأداء

- الهدف الرابع: تحقيق معايير ضمان الجودة لتطوير العملية التعليمية
- الهدف الخامس: تحسين وتطوير البنية التحتية لتلائم طبيعة أنشطة الكلية
- الهدف السادس: ضمان كفاءة إدارة الموارد
- الهدف السابع: تنمية الموارد الذاتية للكلية

الهدف الإستراتيجى الرئيسى الأول دعم وتطوير منظومة التعليم والتعلم

من أجل تحقيق التطوير المستمر للتعليم والتعلم وذلك من خلال تحقيق الثمانية أهداف التالية :

الهدف الفرعى الأول : تطبيق الذكاء الاصطناعى فى التعليم والتعلم والتقييم فى كافة البرامج الدراسية. الأنشطة

1. تطوير البنية التحتية التكنولوجية
2. تعظيم التواصل بين الطلاب و أعضاء هيئة التدريس
3. تدريب أعضاء هيئة التدريس
4. التوسع فى إستخدام البرامج الالكترونية الداعمة للعملية التعليمية

الهدف الفرعى الثانى : تنمية مهارات و قدرات الطلاب فى التعلم والتحصيلى الأنشطة

1. التوسع فى تطبيق استراتيجيات التعلم الحديثة والنشطة
2. اثراء الجوانب التطبيقية للعملية التعليمية
3. تشجيع البرامج التفاعلية بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والقيادات الاكاديمية بالكلية
4. رفع كفاءة القاعات الدراسية والمعامل.
5. زيادة دعم المكتبة والخدمات الإلكترونية بها.

الهدف الفرعى الثالث : تطوير البرمج والمقررات الدراسية بما يعزز المنافسة والابتكارية فى سوق العمل الأنشطة

1. وجود توصيف لجميع البرامج و المقررات
2. عقد اجتماع سنوى للخريجين لمناقشة احتياجات سوق العمل ومتطلباته وعقبات ما بعد التخرج وكيفية توظيف المقررات لحل هذه العقبات
3. تقييم المناهج والمقررات ومدى فاعليتها عن طريق لجنة تطوير المناهج
4. تقييم كافة المقررات من خلال الاستبيانات الالكترونية وتقارير المقررات ومراجعة المناهج والبرامج الدراسية وعرض النتائج على المجالس المختصة

5. عمل خطة تحسين فى ضوء نتائج الاستبيانات واعتمادها

**الهدف الفرعى الرابع تطوير البرامج التدريبية بما يعزز القدرات التنافسية للطلاب فى سوق العمل
الانشطة :**

1. عقد برامج تدريبية للطلاب مع جهات محلياً ودولياً
2. اعداد برامج تدريبية ميدانية مميزة بما يناسب احتياجات سوق العمل ويحاكى واقع الحياه المهنية فى الصيدليات المجتمعية والصيدلية الافتراضية وشركات ومصانع الادوية

**الهدف الفرعى الخامس : توفير الدعم الصحى والرياضى والثقافى والاجتماعى للطلاب
الانشطة :**

1. تقديم الدعم الصحى المناسب للطلاب
2. توفير المناخ المناسب للطلاب لممارسة الانشطة الرياضية
3. حث الطلاب على المشاركة فى الانشطة الثقافية والفنية المختلفة
4. متابعة الطلاب وتشجيعهم على المشاركة فى الأنشطة المختلفة بما يتناسب مع مستواهم الدراسى

**الهدف الفرعى السادس : تنمية النشاط التطوعى لدى الطلاب بما يخدم المجتمع المحيط
الانشطة**

1. اعداد خطة سنوية بانشطة الاعمال التطوعية التى يمكن تنظيمها خلال العام الدراسى
2. تكريم الطلاب المتميزين فى مختلف الانشطة

**الهدف الفرعى السابع :زيادة مهارات الطالب وقدراته وتنمية مهاراته البحثية.
الانشطة**

1. تشجيع ودعم حضور الطلاب للمؤتمرات العلمية والمشاركة فى الابحاث العلمية تحت اشراف اكاديمى وعقد المؤتمر العلمى الطلابى للكلية سنويا
2. تشجيع ودعم الطلاب للمشاركة فى الابحاث والمشاريع البحثية تحت اشراف اكاديمى
3. تطبيق التدريب التعاونى المهنى.

**الهدف الفرعى الثامن : تطوير برامج الدراسات العليا واستحداث برامج جديدة
الانشطة**

1. تحديث لائحة الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة
2. استحداث برامج مهنية جديدة لتلبية احتياجات سوق العمل
3. تنفيذ الاتفاقيات المشتركة مع مؤسسات علمية أخرى.
4. إستحداث نظم جديدة لتقويم الطلاب.
5. قياس مستوي رضا طلاب الدراسات العليا و الأطراف المجتمعية

الهدف الإستراتيجى الرئيسى الثانى

الإرتقاء بمنظومة البحث العلمى وتطوير الدواء ودعم الإبتكار.

من أجل تطوير ورفع مستوى البحث العلمى تم تحديد هذه الأهداف الثلاثة :

الهدف الفرعى الأول: زيادة إمكانيات البحث العلمى بما يدعم الإبتكار وتطوير الدواء

الانشطة:

1. زيادة التمويل من الموارد الذاتية للكلية
2. تحسين التصنيف الدولى للكلية
3. إنشاء قاعدة بيانات الكترونية للاجهزة العلمية والأنشطة العلمية الأخرى.
4. تطوير وإنشاء معامل للأبحاث و المهارات الاكلينيكية.
5. توقيع عقود لصيانة وإصلاح الأجهزة العلمية.
6. التوسع في عدد و نوعية التحاليل و التجارب العملية من خلال الوحدات البحثية بالكلية
7. اتباع اخلاقيات البحث العلمى في اجراء الأبحاث و الرسائل العلمية

الهدف الفرعى الثانى: زيادة فرص تمويل المشروعات البحثية

الانشطة:

1. تشجيع الباحثين علي حضور ورش عمل وندوات للتعريف بالجهات المانحة وما تقدمه من دعم للبحوث وكتابة المشروعات البحثية.
2. عقد شراكات بحثية مع العديد من المؤسسات الوطنية والدولية
3. تدريب الباحثين وطلاب الدراسات العليا على مهارات البحث العلمى و الابتكار و استشراف المستقبل

الهدف الفرعى الثالث: تشجيع الباحثين على المشاركة فى المشاريع البينية. والتقدم إلى الجوائز الدولية.

الانشطة:

1. نشر الخطة البحثية للكلية و الجامعة على الأقسام العلمية المختلفة بالكلية لزيادة مجالات فرص التعاون بين هذه الأقسام.
2. مشاركة الأقسام العلمية بالمؤتمر العلمى الدولى للكلية و مؤتمرات الأقسام العلمية
3. ربط مواضيع الرسائل العلمية بالمشاكل الصحية والمجتمعية
4. دعم شباب الباحثين من صندوق البحوث لتمويل أبحاث رسائلهم.

الهدف الإستراتيجى الرئيسى الثالث تعظيم المشاركة المجتمعية وبناء شراكات محلية ودولية

تم تحديد الاربعة اهداف التالية لتعظيم المشاركة المجتمعية وبناء شراكات محلية ودولية

الهدف الفرعى الاول : تعظيم دور الكلية فى الخدمة المجتمعية وتنمية البيئة الانشطة:

1. تنفيذ أنشطة خدمية للطلاب
2. تنظيم فعاليات اجتماعية و ثقافية لمنتسبي الكلية
3. تنفيذ أنشطة و مبادرات خدمية للمجتمع

الهدف الفرعى الثانى : رفع كفاءة الوحدات الخدمية والوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية الانشطة:

1. زيادة فعالية الوحدات الخدمية القائمة
2. التسويق الفعال للأنشطة والخدمات المقدمة من الكلية

الهدف الفرعى الثالث : توفير السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل الانشطة:

1. الاهتمام بمعايير الأمن والسلامة
2. التدريب علي خطط الطوارئ والاحلاء
3. تحقيق التنمية المستدامة في المجال البيئى

الهدف الفرعى الرابع : تأسيس شراكات متميزة محليا و دوليا الانشطة:

1. تفعيل دور الشراكات المحلية في تقديم الخدمات المجتمعية.
2. تفعيل دور الشراكات الدولية في تقديم الخدمات المجتمعية.
3. قياس وتقييم رضا المستفيدين والشركاء في الخدمات الاجتماعية المقدمة.

الهدف الإستراتيجى الرئيسى الرابع دعم أهداف التنمية المستدامة فى المجال الصيدلى

تم تحديد هدفين لدعم التنمية المستدامة فى المجال الصيدلى

الهدف الفرعى الاول: تحسين الصحة للوصول للرفاهية الانشطة:

1. نشر الوعي الصحى بين كافة الاطراف المعنية داخل وخارج الكلية
2. دعم المشروعات البحثية والابحاث العلمية بما يحقق اهداف التنمية المستدامة فى المجال الصحى

الهدف الفرعى الثانى: المساهمة فى بيئة صحية ومياه نظيفة

1. دعم المشروعات البحثية والابحاث العلمية الخاصة بالحفاظ على البيئة والمياه
2. ابرام عقود للتخلص الامن من النفايات البيولوجية والكيميائية
3. برامج توعوية نحو بيئة نظيفة ومياه صحية ومناخ ملائم

الهدف الإستراتيجى الرئيسى الخامس اعداد خريجين متميزين قادرين على المنافسة وتلبية احتياجات سوق العمل.

تم تحديد هدفين لتحقيق الهدف الاستراتيجى

الهدف الفرعى الاول : تعزيز التواصل مع الخريجين الانشطة :

1. التوسع فى نشاط لجنة متابعة الخريجين.

الهدف الفرعى الثانى : تقديم خدمات متميزة للخريجين الانشطة :

1. دعم التواصل بين الخريجين ومكاتب التوظيف عن طريق الإعلان عن فرص العمل المتاحة على منصة الخريجين.
2. تقديم أنشطة للتطوير المهنى الصيدلى المستمر للخريجين Continuing professional development for pharmacists (CME)
3. عقد الملتقى التوظيفى الصيدلى سنويا.
4. عقد مؤتمر Career back stage

الهدف الإستراتيجى الرئيسى السادس تحقيق التميز من خلال الالتزام بتطبيق معايير الجودة في الأداء الأكاديمي والإداري

تهتم الكلية بجودة الأداء للوصول إلى التميز على مستوى الأداء الأكاديمي والإداري ومن ثم رفع مستوى ثقة المجتمع في مخرجات رسالة الكلية. تعمل وحدة ضمان الجودة بالكلية في هذا الإطار على المحورين التاليين:

- محور الأداء الأكاديمي من خلال رفع وتحسين مستوى البرامج التعليمية وتصميم وتنفيذ ومراجعة الوسائل المستخدمة لتحقيق جودة هذه البرامج بصفة خاصة والنظام الجامعي بصفة عامة
- محور الأداء الإداري من خلال تحسين الإدارة من حيث الشكل والأداء الوظيفي استنادا إلى تحليل الواقع الحالي وتوقع الأحداث المستقبلية في كل من القطاع الإداري و الموارد البشرية و كذا الدراسة الذاتية و استخدام تحليل SWOT لتحديد نقاط القوة و الضعف الداخلية بهدف تلبية احتياجات التنمية المستدامة. وتسعى الكلية لنشر ثقافة الجودة وتطوير الأداء من خلال تحقيق ثمانية اهداف تضمها مستويات مختلفة مثل التخطيط الاستراتيجي والقيادة والحوكمة والموارد البشرية والمالية والدعم المالي

الهدف الفرعى الأول: تحقيق أهداف الكلية الإستراتيجية

الأنشطة:

1. تحديث رسالة ورؤية الكلية لتتوافق مع الأهداف العامة ورسالة ورؤية الجامعة إلى جانب رؤية مصر 2030
2. تحديد الأهداف الإستراتيجية ووضع خطة لتنفيذها
3. تحليل البيئة الداخلية بالكلية واشتراك الأطراف المعنية في تحديد نقاط القوة والضعف
4. اشتراك مراجعين خارجيين في مراجعة الخطة الإستراتيجية.
5. متابعة أداء الجودة بالكلية.
6. متابعة عمل القطاعات المختلفة.

الهدف الفرعى الثانى: تميز نظم الإدارة وتحسين بيئة العمل و تطبيق معايير ضمان الجودة

الأنشطة:

1. استمرار تفعيل نظم الإدارة الإلكترونية والتحول الرقمي.
2. التحديث الدوري لموقع الكلية الإلكتروني.
3. زيادة الامكانيات التقنية لإنجاز العمل الإداري في سهولة ويسر بالأقسام العلمية والإدارات المختلفة.
4. تفعيل نظام منح حوافر التميز والتفاني في العمل.

الهدف الفرعى الثالث: زيادة الموارد البشرية ورفع كفاءة الأداء الأنشطة:

1. المحافظة على نسبة عدد أعضاء هيئة التدريس في الكلية إلى نسبة عدد الطلاب ليتناسب مع المعدلات العالمية.
2. الاستعانة بأعضاء هيئة التدريس ذوي تخصصات من خارج الكلية حال عدم توفرها.
3. تنظيم مساهمة أعضاء هيئة التدريس بالكلية في عملية اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية والأبحاث العلمية والمشاركة في اللجان المختلفة.

الهدف الفرعى الرابع: تحقيق معايير ضمان الجودة لتطوير العملية التعليمية الأنشطة:

1. متابعة تطوير المقررات الدراسية بالأقسام العلمية.
2. اشتراك مراجعين داخليين وخارجيين في مراجعة البرامج والمقررات والامتحانات.
3. متابعة تفعيل مشاركة الطلاب في المجالس واللجان الأساسية والفرعية بالكلية.

الهدف الفرعى الخامس: تحسين وتطوير البنية التحتية لتلائم طبيعة أنشطة الكلية الأنشطة:

1. استكمال كافة مباني الكلية وإمدادها بالتجهيزات والتسهيلات اللازمة لاحتياجات المؤسسة

الهدف الفرعى السادس: ضمان كفاءة إدارة الموارد الأنشطة:

1. الإدارة المثلى في العلاقة مع الموردين
2. الاستخدام الأمثل الفعال للموارد.
3. تقييم ومراجعة فعالة للميزانية.

الهدف الفرعى السابع: تنمية الموارد الذاتية للكلية الأنشطة:

1. تعظيم الاستفادة من مصادر التمويل الداخلية والخارجية للبحث العلمي
2. تشجيع الأنشطة الربحية ومصادر التمويل الذاتي.

سياسات الكلية

أولاً: سياسات التعليم والتعلم

1. عدالة التقييم بين الطلاب.

- وضع معايير موحدة وعادلة لتقييم الطلاب في الامتحانات الشفوية.
- الالتزام بمعايير و مواصفات الورقة الامتحانية طبقا لمخرجات التعلم المستهدفة.

2. الاهتمام بالانشطة العلمية الطلابية والتشجيع على التعلم الذاتي وتنمية مهارات الطلاب.

- تفعيل الانشطة العلمية للطلاب و التي تشتمل على: السيمينارات-الابحاث العلمية – البوسترات وغيرها .
- تطبيق نظام التعلم المبنى على حل المشكلات.

3. التحديث المستمر للمقررات والبرامج :

- دراسة احتياجات سوق العمل لمواكبة التطور العلمي الحديث في مجال الصيدلة .
- دراسة التقارير السنوية للمقررات والبرامج.
- تحديث اساليب التعليم والتعلم والتقييم
- دراسة الاستبيانات الواردة من الخريجين.
- تحليل استبيانات الطلاب بصفة دورية.
- آراء المراجعين الخارجيين.
- آراء الأطراف المجتمعية.

4. الارشاد والدعم المستمر للطلاب:

- اليوم التعريفي الذي يعقد في بداية كل عام دراسي مع الطلاب الجدد الملتحقين بالكلية للتعريف بنظام الدراسة والأنشطة الطلابية المتاحة بالكلية.
- دليل الطالب في بداية كل عام وفيه يتعرف الطالب علي مختلف اقسام الكلية ورؤية ورسالة الكلية ونظم تحويل الطلاب بين الجامعات.
- دليل الارشاد الاكاديمي في بداية كل فصل دراسي
- الريادة العلمية.
- الارشاد الاكاديمي لطلاب برنامج الصيدلة الاكلينيكية.
- الارشاد الاكاديمي لطلاب البرنامج الاساسي بلوائحه المختلفة (فارم دى – ساعات معتمدة)
- دعم الطلاب المتفوقين علميا والمتفوقين في الأنشطة الطلابية.
- اكتشاف ودعم الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة.
- الساعات المكتبية.
- نماذج للأسئلة أثناء المحاضرات النظرية و غيرها
- التحديث المستمر لقواعد البيانات الخاصة بالطلاب
- المشاركة الفعالة في الملتقى التوظيفي
- المشاركة الفعالة في الأنشطة الطلابية على مستوى الكلية والجامعة والجمهورية
- نماذج للأسئلة التدريبية (Quiz) وواجبات (assignment) على منصة الجامعة My Mans
- المشاركة الفعالة في أسبوع السوق الخيري
- المؤتمر السنوي للكلية
- المشاركة في مؤتمرات الاقسام العلمية
- المشاركة في المؤتمر العلمي للطلاب سنويا
- لقاءات الادارة مع الطلاب لمعرفة أهم المشاكل التي تواجههم أثناء الدراسة بالكلية و الوقوف على حلها

- تمثيل الطلاب فى اللجان ذات الصلة لعرض ارائهم ومشاكلهم

وتستند استراتيجية التعليم والتعلم علي 4 محاور لتعظيم الاستفادة من طرق وسائل التعليم و التعلم و التقييم الحديثة ولزيادة فعالية العملية التعليمية واكساب الطلاب المعلومات والمهارات اللازمة .

تطوير المهارات المستهدفة من برنامج مرحلة البكالوريوس (Faculty Competencies of the graduates):

تبنت الكلية المعايير القومية المرجحة (NARS) الاصدار الثانى ابريل 2017 والموضوعة من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد NAQAAE .
ويتضح من ان المهارات المستهدفة من برنامج الكلية Faculty Competencies of the graduates ، تتفق مع معايير (NARS) بدرجة تتراوح بين 95-97 ، بل وتزيد في بعض المهارات.

شمولية وسائل التقييم للطلاب حيث يتم تقييم الطلاب بأساليب متعددة للتأكد من تحقيق الاهداف التعليمية ، منها:

- (Quizzes Midterm&class activity & final Written exams)
- Practical exams (weekly and / or final)
- Oral exams (final)
- Assignments
- Research projects ans other activites

ويتم توزيع درجات التقييم علي الاساليب السابقة ذكرها كالاتي :

- Midterm written or Quizzes (15% of total marks)
- Practical exam (25% of total marks)
- Oral exam (10% of total marks)
- Final written exam (50% of total marks)
- وذلك يتم طبقاً لنوع وطبيعة المقرر

التأهيل والتدريب الميدانى للتأهيل لسوق العمل والذي يتم من خلال :

- معلومات ومهارات العلوم الصيدلية التى تغطى بكفاءة على امتداد المقررات فى البرنامج الدراسى.
- احتواء المقررات على أخلاقيات المهنة ويتم التكامل بتدريس مقرر مهارات العرض والتواصل وعلم النفس.
- احتواء العديد من المقررات على معارف و مهارات مؤهلة لسوق العمل فى العديد من المجالات مثل صناعة الأدوية والتحاليل و الرقابة الدوائية و صيدلة المستشفيات و التسويق الدوائى ومن أمثلة هذه المقررات:

- الممارسة الصيدلة
- الصيدلة الاكلينيكية
- صيدلة المستشفيات
- عقاقير تطبيقية وشرعية
- التقنية الصيدلانية
- البحث الاكلينيكي واليقظة الدوائية
- رقابة جودة الأدوية
- ممارسة التصنيع الجيد
- علم السموم و الطب الشرعى
- الاسعافات الأولية و طب الطوارئ
- التسويق الدوائى واقتصاديات الدواء
- التقنية الحيوية الصيدلانية
- ادارة الأعمال
- التدريب في مؤسسات صيدلانية مثل مصانع وشركات الادوية والمستشفيات والصيدليات ويعتبر متطلباً للتخرج طبقاً للائحة الدراسية تحت اشراف لاعضاء هيئة التدريس
- التدريب بالصيدلية الافتراضية التعليمية
- تصميم سجل متابعة للطلاب اثناء هذا التدريب لضمان كفاءة التدريب ووضع الية لتقييم اداء الطلاب اثناء التدريب بواسطة مسئول التدريب .
- تم اعتماد توصيف برنامج التدريب الصيفى لبرنامج مرحلة البكالوريوس بنظام الساعات المعتمدة التدريب الميدانى الاولى ووضع المخرجات التعليمية المستهدفة منه .
- قياس فاعلية التدريب الميداني عن طريق تقييم المشرف علي التدريب واعتماد الجهات المدربة كما يتم استطلاع راي الطلاب عن فاعلية التدريب .
- لايمنح الطالب الدرجة الا بعد اتمام التدريب الميداني واجتياز سنة التدريب (السنة السادسة) لائحة فارم دى

تطوير اساليب التعليم لتشمل كل من الطرق التقليدية والطرق الغير تقليدية
وتستخدم كلية الصيدلة اساليب التعليم والتعلم التالية :

Lectures
Self- learning
Hybrid learning
Practical Sessions
Tutorials
Role play simulation
Group Presentation
Assignments
Research projects
Case studies
Group discussions
Site visits
Problem Based Learning

منهجية اعداد استراتيجية التعليم والتعلم:

- 1- تم تشكيل فريق إعداد استراتيجية التعليم والتعلم للكلية من وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب وأعضاء لجنة شؤون التعليم والطلاب و رؤساء الأقسام العلمية.
- 2- تشخيص الوضع الحالي للكلية من خلال التحليل البيئي للكلية.
- 3- تنظيم ورشة عمل لإعداد استراتيجية التعليم والتعلم والتصديق عليها.
- 4- تحديد الأهداف من خلال إجتماعات للأقسام العلمية.
- 5- عرض الاستراتيجية على الطلاب لابداء الرأى و المقترحات.
- 6- اعتماد الاستراتيجية من قبل مجلس الكلية بالصيغة النهائية
- 7- إعلانها وتعميمها علي الأقسام العلمية.

ثانيا : سياسات البحث العلمي

1- التطوير الدائم لخطة البحث العلمي بالكلية وربطها برؤية الكلية واحتياجات المجتمع بما يخدم رؤية الدولة والجامعة:

- إنشاء معمل أبحاث اكتشاف الدواء لتعزيز الإمكانيات المعملية لمعامل أبحاث الأقسام العلمية .
- التقديم علي مشاريع تنافسية للجهات الممولة الدولية لرفع كفاءة القدرة التحتية للمعامل.
- الإتجاه نحو الإعتماد والجودة للمعامل والحصول علي شهادات الإيزو.
- تحفيز الباحثين للمشاركة الفعالة في المشروعات البحثية الممولة من الجامعة أو الاتحاد الأوروبي وصندوق تنمية العلوم والتكنولوجيا
- تشجيع التعاون وتبادل الخبرات بين باحثين وطلاب الدراسات العليا بالكلية والكليات الأخرى المناظرة على المستوي الاقليمي والدولي .
- عقد المؤتمر العلمي الدولي للعلوم الصيدلانية بصفة منتظمة ويتم فيه نشر أبحاث الباحثين تشجيع المعيدين والمدرسين المساعدين على التقدم للمنح والبعثات .
- توجيه البعثات الداخلية والخارجية لخدمة رؤية الكلية.
- تحفيز أعضاء هيئة التدريس وطلاب الدراسات العليا على نشر أبحاثهم في مجلات ذات معاملات تأثير متميزة وفي مجلات عالمية ذاتعة الصيت .
- نشر الأبحاث المنشورة باسم الجامعة في المجلات العلمية والمؤتمرات التي شارك بها أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة على موقع الكلية الالكتروني وتحديثها .
- نشر جميع الأبحاث والاتجاهات البحثية الخاصة بباحثين الكلية على مواقع الأقسام وصفحة الكلية على الانترنت .
- صرف حوافز النشر مموله من صندوق البحوث بالجامعة لتشجيع الباحثين .
- عرض الأبحاث المستخلصة من رسائل الماجستير والدكتوراه ودعوة شركات الأدوية المختلفة للإطلاع على هذه الأبحاث للوقوف على مدى الاستفادة منها فى الصناعة من خلال العديد من المناسبات.

2- مشاركة الشركات المحلية والدولية للبحث العلمي فى خدمة المجالات الصيدلانية عن طريق :

- توجيه الأبحاث العلمية لخدمة الصناعات الدوائية وحل للمشاكل المجتمعية .
- ربط متطلبات الصناعات الدوائية بالبحث العلمي ومحاولة إيجاد حلول لها .
- عقد الاتفاقيات البروتوكولات مع المؤسسات المهنية والبحثية .
- عقد اتفاقيات تعاون مع بعض شركات الأدوية و المؤسسات الصحية لتعزيز الاستفادة من الأبحاث العلمية التطبيقية.

3- رفع كفاءة البحث العلمي وتنمية موارده لتخريج كوادر بحثية قادرة على المنافسة محليا ودولياً .
- تنمية الموارد الذاتية لتمويل البحث العلمي ورفع كفاءته وتطوير المهارات والخبرات البحثية للطلاب والباحثين .

ثالثاً : سياسات الدراسات العليا

- الارتقاء ببرامج الدراسات العليا لتمكينها من الإسهام بفاعلية في تعزيز كفاءة العملية التعليمية العليا .
- توفير فرص التسجيل للدرجات العلمية المختلفة للمعيدين والمدرسين المساعدين بالتعاون مع الجامعات الحكومية والمراكز البحثية طبقاً للاتفاقيات المبرمة مع جامعة المنصورة .
- تطوير أساليب وأهداف الدراسات العليا والرسائل البحثية في خدمة العلم والعملية التعليمية ورفي المجتمع - استحداث وتطوير برامج الدراسات العليا لخدمة المجتمع وتنمية البيئة وتلبية لاحتياجات سوق العمل مثل:
- (برامج الماجستير المهني للتغذية الإكلينيكية والماجستير المهني في التحاليل الحيوية والميكروبيولوجية - البرامج المهنية لدبلوم الصيدلة الإكلينيكية المتخصصة)
- تعديل وتحديث لائحة الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة
- توافر برامج الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة.

منهجية اعداد سياسات الكلية الدراسات العليا والبحث العلمي:

- 1- تم تشكيل فريق إعداد استراتيجية الدراسات العليا والبحث العلمي للكلية من وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث وأعضاء لجنة الدراسات العليا والبحوث ورؤساء الأقسام العلمية.
- 2- تشخيص الوضع الحالي للكلية من خلال التحليل البيئي للكلية.
- 3- تنظيم ورشة عمل لإعداد استراتيجية الدراسات العليا والبحث العلمي والتصديق عليها.
- 4- تحديد الأهداف من خلال إجتماعات للأقسام العلمية.
- 5- عرض الاستراتيجية على أعضاء هيئة التدريس وطلاب الدراسات العليا والباحثين لابداء الرأي و المقترحات.
- 6- اعتماد الاستراتيجية من قبل مجلس الكلية بالصيغة النهائية.
- 7- إعلانها وتعميمها علي الأقسام العلمية.

رابعاً : سياسات خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة

تتبنى كلية الصيدلة جامعة المنصورة خطة واضحة في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة تعتمد علي تحديد احتياجات المجتمع والبيئة المحيطة بالكلية حيث تم اجراء دراسة تضمنت اهم الاحتياجات والمشاكل الحقيقية للكلية والمجتمع وقد تم اعتماد هذه الدراسة في مجلس الكلية

سياسات الكلية للارتقاء بخدمة المجتمع وتنمية البيئة :

- الارتقاء بمستوي الخريجين لتلبية متطلبات سوق العمل .
- توفير السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل داخل الكلية .
- إدارة الازمات وحل المشكلات التي يعاني منها المجتمع المحيط .
- تفعيل العلاقة بين المؤسسة و الأطراف المجتمعية والمساهمة الفعالة في خدمة الصناعات الدوائية عن طريق:

- 1- الاستشارات المقدمة في مختلف مجالات صناعة الادوية من خلال السادة أعضاء هيئة التدريس وذوي الخبرة بالكلية.
- 2- التدريب على طرق التحاليل المختلفة في مجال الصيدلة من خلال وحدة تحليل الأدوية و المستحضرات الصيدلانية وكذلك الاستشارات في مجال التكافؤ الحيوي والاتاحة الحيوية.
- 3- دورات تدريبية في مجالات الدعاية والتسويق الدوائي – الصيدلة الصناعية – الصيدلة الاكلينيكية – التكنولوجيا الحيوية- المعلومات الدوائية وتكنولوجيا المعلومات من خلال لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- 4- اصدار نشرة دورية تتبع شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة توضع الخدمات والاستشارات التي يمكن تقديمها للمجتمع.

- رفع كفاءة الرعاية الصحية في المجتمع عن طريق:

محاولة إيجاد حلول لمشاكل عدوي المستشفيات وتلوث بيئة المستشفيات من خلال القنوات البحثية المشتركة.

1- محاولة مكافحة الاوبئة المختلفة من خلال عمل حملات توعية و ندوات مثل اليوم العالمي للدرن واليوم العالمي للايدز وخلافه.

2- تقديم خدمة الرعاية الصحية في المستشفيات مثل ضبط جرعات الأدوية وتفادي تفاعلات الادوية والسمية الدوائية.

• تنظيم مؤتمرات وندوات علمية متميزة تعمل علي اظهار الجوانب العلمية المتطوره للكلية مما يساعد علي تحقيق العالمية.

• تشجيع الابتكار والاختراع لطلاب الكلية واعضاء هيئة التدريس ومعاونينهم والاداريين .

• تفعيل رابطة الخريجين بكلية الصيدلة جامعة المنصورة لتحقيق التواصل بين اجيال خريجي الكلية .

- تنظيم قوافل طبية لخدمة اهالي المناطق المحيطة بالجامعة بالتعاون مع كلية الطب .
- تقديم مشروعات بحثية لخدمة المنطقة المحلية.
- عمل دورات اسعافات اولية لاجزاء هيئة التدريس ومعاونهم والطلاب والفنيين.
- اقامة سوق خيري بالكلية .
- اقامة احتفاليات عيد العمال وعيد الام وتكريم العاملين لبلوغ سن المعاش ويوم اليتيم.
- تنظيم مجموعات لزيارة دور الايتام ودور المسنين.
- تفعيل مشروع جامعة الطفل.
- استقبال ودعوة طلاب المدارس للتعريف برؤية ورسالة والأهداف الاستراتيجية للكلية.

منهجية اعداد سياسات الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة:

1. تم تشكيل فريق للعمل من اجزاء هيئة التدريس ومعاونيهم وامين الكلية وممثلين عن الموظفين والطلاب وبرئاسة وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
2. تنظيم ورشة عمل في اعداد خطة الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
3. تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات لتشخيص الوضع الحالي للكلية.
4. تحديد الأهداف الوطنية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة التي تساهم الكلية في تحقيقها من خلال اجتماعات متكررة.
5. بناء خطة العمل التنفيذية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
6. اعداد مصفوفة للمعايير ومؤشرات الاداء التي ستعتمد في قياس اداء الكلية .
7. إعداد مسودة الخطة ومناقشتها مع لجنة الارتقاء بخدمه المجتمع وتنمية البيئة والتصديق عليها .
8. رفع الخطة لاعتمادها من قبل مجلس الكلية بصورتها النهائية .
9. إعلانها وتعميمها وإتاحتها لجميع اجزاء هيئة التدريس ومعاونيهم وامين الكلية والموظفين والطلاب.

خامساً: السياسات المالية:

- 1- تنمية الموارد المالية والذاتية للكلية عن طريق :
 - تفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية (وحدة تحليل الأدوية و المستحضرات الصيدلانية)
 - الترويج لبرنامج الصيدلة الاكلينيكية.
 - استحداث برامج مميزة جديدة في مجال الدراسات العليا مثل: برامج مهنية متخصصة
 - عمل خطة لجذب الوافدين من خلال :مكتب الوافدين بالكلية والجامعة ومكتب العلاقات الدولية بالكلية و الجامعة
- 2- عقد اتفاقيات محلية و دولية مع مؤسسات تعليمية ومهنية وخدمية للمساهمة في التدريب

سادساً: السياسات الادارية:

- 1- ترسيخ ثقافة العمل استناداً الى المصداقية والشفافية والمساءلة والمحاسبة وروح العمل الجماعى عن طريق:
 - رفع الوعى بالتوصيف الوظيفى للموظفين والعمال
 - عقد اجتماعات مع الموظفين للتوعية بروح العمل الجماعى على كافة المستويات والأصعدة.
- 2- الدعم والمساندة للجهات والإدارات المختلفة داخل الكلية عن طريق:
 - توفير المستلزمات اللازمة للإدارات المختلفة بما يكفل تسيير الأمور الإدارية فيها
 - تدريب الموظفين فى المجالات التقنية وغيرها من المجالات.
- 3- تعزيز الكفاءة الإدارية وتأسيس عمل مؤسسى يستند الى الكفاءة عن طريق
 - تقييم وتطوير الهيكل الإدارى
 - قياس مؤشرات الأداء للموظفين ومناطق التركيز لمعرفة مدى تطابق الأداء مع الخطة الاستراتيجية للكلية
 - استخدام نتائج تحليل مؤشرات الأداء للموظفين والقيادات الإدارية فى تحديد الاحتياجات التدريبية لهم.

الدعم المادى للعملية التعليمية والبحثية بالكلية عن طريق:

- مكافآت للطلاب المتفوقين فى الفرق الدراسية المختلفة
- مكافآت مالية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم للتحفيز على نشر الأبحاث العلمية فى دوريات عالمية ذات معامل تأثير مرتفع.
- مكافآت مالية للطلاب المتفوقين فى الأنشطة الطلابية (الرياضية-الثقافية-الفنية وغيرها)
- مكافآت مالية للطلاب فى مسابقة حفظ القرآن الكريم
- مكافآت مالية للطلاب المتميزين فى التدريب الصيفى من قبل شركات الأدوية
- دعم الطلاب الغير قادرين من صندوق التكافل الاجتماعى بالكلية
- دعم من البرامج النوعية للأقسام العلمية لشراء أجهزة علمية حديثة وكماويات وزجاجيات لرفع كفاءة البحث العلمى

السياسات التدريبية

مراحل اعداد الخطة التدريبية:

1. تحديد الاحتياجات التدريبية :

تعد عملية تحديد الاحتياجات التدريبية الخطوة الأولى والأساسية التي تنطلق منها العملية التدريبية وتؤثر في جميع المراحل اللاحقة حيث تبين أهداف التدريب والفئة المستهدفة منه وتساعد على التخطيط الجيد للبرامج التدريبية ، وتحدد الاحتياجات التدريبية الفرق بين الأداء الحالي والأداء المستهدف ، وتعرف بأنها مجموعة التغييرات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعلوماته وخبراته وأدائه وسلوكه واتجاهاته لجعله مناسباً لأداء مهام الوظيفة التي يشغلها أو المرشح لشغلها، وبناءً على هذه الاحتياجات يتم تحديد الغرض من التدريب وفقاً لمتطلبات أداء الوظائف وتطلعات الكلية نحو تحسين الأداء وعلاج مشكلات العمل القائمة ، ومواجهة التوسع في الأنشطة أو إحداث وظائف جديدة أو تعيين موظفين جدد ، وغير ذلك من الأهداف ، وتقوم الكلية في إلحاق موظفيها بالتدريب بحصر هذه الاحتياجات التدريبية ، كما تتولى جهات التدريب جميع هذه الاحتياجات وتصنيفها وتصميم البرامج التدريبية بناءً عليها .

ويتطلب نجاح هذه المرحلة بتحديد هذه الاحتياجات بشكل دقيق بحيث تكون ملبية للغرض منها على ضوء الأسس والمؤشرات الموضوعية وأهمها : مؤشرات الأداء التنظيمي للكلية ونتائج تحليل الهيكل التنظيمي وتوصيف الوظائف ومؤشرات أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ، ومؤشرات تخطيط المسار الوظيفي .

2. وضع خطة التدريب :

يقوم مكتب التوجيه المهني في الكلية بوضع الخطة التدريبية شاملة الاحتياجات التدريبية وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وكذلك العاملين والطلاب المطلوب تدريبهم ، وذلك بناءً على توافر معلومات وافية عن أهداف الكلية وأوضاعها ، والأفراد المطلوب تدريبهم ، والبرامج التدريبية المتاحة وجهات تنفيذها والاعتمادات المالية للتدريب والاطار الزمني للتنفيذ .

3. تصميم التدريب :

وتشتمل على تحديد محتوى التدريب بناءً على الاحتياجات التدريبية ووضعها في برامج تدريبية ، وتحديد أساليب التدريب الذي سيتم بها التدريب ، وتحديد نوعيات ومستويات وتخصصات المدربين ، ووضع الجداول الزمنية للبرامج التدريبية والأماكن المناسبة لتنفيذه ، وتحديد ميزانية التدريب وتحديد أساليب تقييم هذه البرامج . وتتولى تنفيذ هذه المرحلة الجهات التي تقوم بالتدريب ويتطلب نجاحها أن تكون محتويات البرامج التدريبية متوافقة مع الأهداف والاحتياجات التدريبية ، مع تنوع الأساليب التدريبية بما يتناسب مع مستويات المتدربين واحتياجاتهم ويسر نقل المعلومات والأفكار والتطبيقات العملية لهم ، وأن يحدد بدقة المساعدات التدريبية التي تتوافق مع محتويات البرامج التدريبية .

4. تنفيذ التدريب :

ويتم فيها الاعلان عن البرامج وإلحاق المرشحين بها وإخطارهم بمواعيدها وتهيئة أماكن ومساعدات التدريب ، ثم عقد البرامج بحضور المتدربين لها وانتظامهم فيها ، ثم إجراء الاستبيانات اللازمة في نهاية كل برنامج تدريبي ، ويجب مراعاة التسلسل المنطقي لموضوعات البرنامج ومدى تفاعل المتدربين معها وحسن نقل المعلومات والتطبيقات إليهم من قبل المدربين وكفاية أساليب التدريب لتوصيل المعلومات والتطبيقات وملاءمة الوقت المخصص للتدريب .

5. تقييم البرامج التدريبية :

تهدف هذه المرحلة إلى قياس مدى تحقيق البرامج التدريبية للأهداف التي صممت من أجلها والتعرف على نواحي القصور في جزئياتها لعلاجها في الدورات المستقبلية ، ويتم تقييم البرنامج التدريبي بعد التنفيذ للتأكد من تحقيقه لهدفه من خلال مجموعة متنوعة من الاستبيانات يتم استيفائها من قبل كل من المشرفين على البرنامج والمدربين والمتدربين وتختلف في نوعية محتوياتها وفقا للغرض الذي ترمي إليه من التقييم .

6. تطوير البرامج التدريبية :

ويتم هذا التطوير بناء على نتائج التقييم بإدخال التعديلات المناسبة على تصميم البرامج

خطة الكلية لمراجعة وتحديث السياسات

الهدف العام لخطة الكلية لمراجعة وتحديث السياسات:

تنتهج الكلية سياسات واضحة تعكس رسالتى الكلية والجامعة، وتأتى خططها وبرامجها كترجمة للغايات والأهداف الاستراتيجية للكلية وتمشياً مع الغايات والأهداف الاستراتيجية للجامعة ورؤية مصر 2030 و تطمح الكلية الى تحقيق وضع جدير بالاحترام بين الكليات المناظرة لها على المستوى القومى، كما تطمح فى الأجل الطويل الى تحقيق وضع تنافسى لها على المستوى العالمى. وتحرص الكلية على العمل على مراجعة وتحديث تلك السياسات بصفة مستمرة حتى تغطى كافة المحاور الرئيسية (التعليم والطلاب - البحث العلمى - الدراسات العليا - خدمة المجتمع وتنمية البيئة - الشؤون المالية - الشؤون الإدارية)، وتحقق غاية الكلية والوصول الى المستوى العالمى.

اجراءات مراجعة وتحديث السياسات:

- 1- اتباع الأليات والوسائل العلمية لجمع البيانات وعمل الاحصائيات وتحليلها للوصول الى تحليل الوضع الراهن لكل الأقسام العلمية ، والامكانات والقدرات المتاحة، بما يكفل توفير عدد من التصورات والخيارات المرغوبة والممكنة لتحقيق رؤية الكلية وغاياتها وأهدافها الاستراتيجية، وذلك فى اطار دراسة متكاملة للبيئة الخارجية والبيئة الداخلية وفق لمنهجية التحليل البيئى (SWOT) حيث يتم اعادة تحديد لعناصر القوة والضعف و الفرص والتهديدات الخاصة بالكلية.
- 2- يتم تحديد جهات القصور فى السياسات الحالية للكلية بناء علي ما تم الوصول اليه من نتائج تحليل الوضع الراهن.
- 3- يتم تحديث سياسات الكلية واعتمادها من مجلس الكلية بصفة دورية

آليات تنفيذ الخطة الاستراتيجية

بعد اعتماد الخطة الاستراتيجية يقوم الفريق باعداد الخطة التنفيذية التفصيلية للاعمال الواردة بالخطة الاستراتيجية فى ضوء البرامج والانشطة المحددة بالخطة الاستراتيجية وفى ضوء المخصصات المالية المبدئية المحددة لكل عمل. وطبقا للاوليات المحددة بالخطة الاستراتيجية يتم وضع مؤشرات الاداء الخاصة بكل نشاط على حده وبالخطة التنفيذية الخمسية مع توفير الميزانيات المخصصة للاعمال. ثم يتم مراجعة الخطة الاستراتيجية والتنفيذية من قبل خبير استراتيجي ثم مناقشة مجلس الكلية. اصدار الخطة التنفيذية للكلية واعتمادها

آليات التنفيذ

بعد اعتماد الخطة الاستراتيجية تشكل فرق لمتابعة تنفيذ الخطط التنفيذية التفصيلية للاعمال الواردة بالخطة الاستراتيجية في ضوء البرامج والانشطة المحددة بالخطة الاستراتيجية وفي ضوء المخصصات المالية المبدئية المحددة لكل عمل وطبقا للاولويات المحددة بالخطة الاستراتيجية

- تكليف مدير وحدة ضمان الجودة بتقديم التقارير السنوية عن مستوى في الخطة التنفيذية
- تشكيل فرق تنفيذية من اعضاء فرق المعايير المختلفة
- متابعة مؤشرات الاداء الخاصة بكل نشاط على حده وبالخطط التنفيذية ككل
- مراجعة واعتماد الخطط التنفيذية الجزئية للخطة الاستراتيجية وتوفير الميزانيات المخصصة للاعمال
- تشكيل الفرق التنفيذية للاعمال بما يسمح بمشاركة اكبر قدر ممكن من المتخصصين في مجال كل نشاط من الانشطة التنفيذية
- تطبيق نظام للمتابعة والمراقبة وكذلك نظام للتوزيع ومتابعة المعام
- تنفيذ الاعمال وتطبيق آليات المتابعة والمراقبة

المراقبة والمتابعة والتقييم

تهدف عملية المتابعة والتقييم الى الوقوف على الموقف التنفيذي للخطة التنفيذية والوقوف على العقبات والمصاعب التي تعترضها بهدف ايجاد حلول وتطبيقها وتصحيح مسارات الخطط في الوقت المناسب وتتم عملية المتابعة والتقييم بشكل دورى ومنتظم من خلال قيادات الكلية ومجلسها الحاكم من خلال الآليات الآتية :

- اعداد كل رئيس فريق تقرير سنوى ويتم فيه التركيز على الانشطة التي تم تنفيذها والانجازات الرئيسية بكل قطاع. ويساعد هذا التقرير على ادراك الموقف الراهن للخطة والوقوف على المشكلات التي واجهت التنفيذ والحلول المناسبة لهذه المشكلات. على أن يتم تقييم الانشطة بناء على مؤشرات القياس التي تم تحديدها بالخطة
- اعداد تقيري نهائي سنوي يشمل على وصف لجميع الاعمال التي تمت بجميع القطاعات ومشرات الأداء وجميع العقبات التي اعترضت الخطة ونسبة انجاز كل نشاط حيث :

1. يقوم مدير وحدة ضمان الجودة فور تسلمه للتقارير الجزئية من القطاعات المختلفة بعمل تقرير شامل ويتم رفع التقرير الى مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة

2. يتم عرض التقرير على مجلس الكلية واعتماده بعد موافقة مجلس إدارة الوحدة

3. تقوم وحدة ضمان الجودة بعرض معدلات الأداء والإنجازات بالخطة وتعلن على جميع الأطراف

بالكلية بشكل سنوي

4. يتم ارسال تقرير سنوي عن ما تم تنفيذه من الخطة التنفيذية الى مركز ضمان الجودة بالجامعة بعد اعتماده من مجلس الكلية

آلية مواجهة المخاطر :

أولاً : مخاطر سوق العمل

من أبرز المخاطر احتياجات سوق العمل لتخصصات نادرة مثل الصيدلة السريرية وزيادة المنافسة المتوقعة من التعليم الجامعي الخاص محلياً. وستواجه الكلية هذه المخاطر من خلال تحديث البرامج والمقررات طبقاً لاحتياجات سوق العمل مما يضيف نقاط تميز لخريجها من مرحلة البكالوريوس ومرحل الدراسات العليا .

ثانياً : مخاطر داخلية

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

ثالثاً : مخاطر مالية

تتمثل المخاطر المالية في قلة الموارد المالية المتاحة للكلية من مصادر التمويل المختلفة وقلة الموارد من قطاع الأعمال والصناعة لتطوير البنية التحتية للكلية وتمويل الأبحاث الخاصة بالتطوير والابتكار . وإزاء ذلك ستعمد الكلية إلى التقدم للجهات المانحة للحصول على مشروعات للفاعلية التعليمية والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وزيادة الموارد الذاتية للكلية من خلال البرامج المميزة والخدمات التي تقدمها الكلية لمختلف الفئات

رابعاً: مخاطر التنفيذ:

تشمل مخاطر التنفيذ مركزية بعض القرارات على مستوى الإدارة العليا وصعوبة تحديد مؤشرات قياس جودة الأداء لبعض المخرجات ، وعدم مرونة اللوائح الموجودة في تلبية متطلبات تنفيذ الخطة . وستقوم الكلية في ضوء ذلك بتسريع الأداء الإداري من خلال استخدام التقنيات الحديثة من تطبيقات الإدارة الالكترونية واتخاذ الاجراءات غير التقليدية في التنفيذ مثل ضغط المدد البيئية وسوف تضع إدارة الكلية في الاعتبار امكانية اللجوء للاستراتيجيات البديلة في حالة عدم تمكن الاستراتيجيات الحالية من تحقيق نسب الإنجاز المتوقعة