

الخطة الإستراتيجية

٢٠٢١/٢٠٢٠ - ٢٠١٧/٢٠١٦

مجلس كلية رقم (٥٨٥) بتاريخ ٢١/٩/٢٠١٦

كلمة السيد الأستاذ الدكتور / عميد الكلية

تعد كلية الصيدلة - جامعة المنصورة من الكليات المتميزة والعريقة على مستوى جمهورية مصر العربية لما تقدمت من برامج دراسية متطورة والتي تُكسب الطلاب والخريجين مهارات وخبرات متميزة طبقاً لإحتياجات سوق العمل كما تشارك في رفع كفاءة البحث العلمي

وتسهم أيضاً الكلية بفاعلية في خدمة المجتمع وفي إطار الحرص المستمر على التطوير والإلتزام بجودة الأداء قامت الكلية بوضع خطة إستراتيجية بناءً على دراسة أرض الواقع وعمل تحليلات عملية وتطبيقية لتحديد نقاط القوة والتميز ونقاط الضعف وتم الحرص أيضاً على الإستفادة من الفرص المتاحة والتركيز على التحديات الموجودة بالبيئة المحيطة وهذا ما يمثل عناصر هامة في الوقت الراهن للكلية حتى يتسنى المساهمة في وضع خطط التطوير المستمر في الفاعلية التعليمية والقدرة المؤسسية.

ويسعدني أن أقدم الخطة الإستراتيجية للكلية وهي خطة خمسية (٢٠١٧/٢٠١٦ - ٢٠٢١/٢٠٢٠) تتفق في غاياتها و أهدافها مع الخطة الإستراتيجية للجامعة وهذا إستكمالاً للجهود المبذولة والبناء للإدارة السابقة للكلية وترتكز محاور الخطة الرئيسية على تطوير البرامج الدراسية للمرحلة الجامعية الأولى ومرحلة الدراسات العليا طبقاً لإحتياجات سوق العمل ورفع كفاءة الخريجين وتوفير البيئة الملائمة للكادر الأكاديمي لرفع كفاءة البحث العلمي وتعظيم الإستفادة من المشاركة المجتمعية.

ذلك بالإضافة إلى الحرص المستمر على الإلتزام بجودة الأداء الأكاديمي والإداري من خلال التقييم الذاتي المستمر وذلك في إطار الإرتقاء بالمستوى الأكاديمي والبحث العلمي والخدمي على المستوى الإقليمي والدولي

وأقدم بخالص الشكر والتقدير لجميع فريق العمل من أعضاء لجنة الخطة الإستراتيجية لما بذلوه من جهد عظيم في إنجاز هذا العمل وأخص بالذكر الاستاذ الدكتور محمود بكر العشماوي العميد السابق وعضو فريق المراجعة الخارجية بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد و السيدة أ.د./ منى زغلول جودة وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة السيدة أ.د./ منال عيد وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث و السيدة الدكتور/ ليلي عبدالرحمن أبوزيد مدير وحدة ضمان الجودة و السيدة الدكتور/ منى فاروق نائب مدير وحدة ضمان الجودة.

نتقدم بخالص الدعاء للمولى عز وجل أن يعود هذا العمل بالنفع والفائدة على الكلية

أ.د./ ناهد محمود الغناني
عميد الكلية

□

كلمة مدير وحدة ضمان الجودة

في خطوات واثقة وفي مسابرة ورغبة صادقة لتحقيق التميز و التفوق والريادة لكلية الصيدلة جامعة المنصورة شارك فريق وحدة ضمان الجودة بالكلية في وضع الخطة الاستراتيجية الجديدة للكلية بما يتناسب مع الاطار العام لخطة الجامعة الاستراتيجية من رؤية ورسالة وغايات واهداف. وحيث أن الخطة الاستراتيجية للكلية تطمح الي تحقيق الجودة في جميع المجالات والقطاعات وتهدف إلي تبني المعايير الاكاديمية المحدثة لترتقي بمستوي جودة التعليم والبحث العلمي .

ويشرفني أن أتقدم بأسمى آيات الشكر والتقدير الى سيادة الاستاذ الدكتور/ ناهد محمود العناني عميدة الكلية علي المشاركة الدائمة والدعم المستمر أثناء إعداد هذه الخطة ، كما أتقدم بالشكر إلى السادة أعضاء لجنة التخطيط الاستراتيجي بالكلية لدورهم الفعال في جميع خطوات الإعداد للخطة الاستراتيجية.

كما أتقدم بالشكر والامتنان لفريق العمل بالوحدة من منسقين وإداريين على مجهوداتهم وتعاونهم.

ويتقدم فريق وحدة ضمان الجودة بالكلية بخالص الشكر والتقدير لكل من شارك وساهم في إنجاح هذا العمل من السادة أعضاء هيئه التدريس والهيئه المعاونه وجميع العاملين بالكلية الذين شاركوا بالرأي والنقاش والحوار والمراجعة في إعداد الخطة الاستراتيجية لكليتنا.

والله ولي التوفيق

مدير وحدة ضمان الجودة
د.ليلى عبد الرحمن أبو زيد

المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
٣	تمهيد
٥	نبذة عن كلية الصيدلة
٧	البيانات الوصفية لكلية الصيدلة
١٧	الهيكل التنظيمي والإداري لكلية الصيدلة
١٨	مراحل إعداد الخطة الاستراتيجية
٢١	الغايات والأهداف الاستراتيجية للجامعة
٢٦	الرؤية والرسالة
٢٩	التحليل البيئي لكلية
٢٩	تحليل البيئة الداخلية
٣٤	مصفوفة العوامل الداخلية
٣٧	تحليل البيئة الخارجية
٤٠	مصفوفة العوامل الخارجية
٤٣	تحليل الفجوة
٤٨	السمات المميزة لكلية
٥٠	الغايات والأهداف الاستراتيجية
٥٨	سياسات التعليم والتعلم
٦١	سياسات البحث العلمي
٦٢	سياسات الدراسات العليا
٦٢	سياسات خدمة المجتمع وتنمية البيئة
٦٤	السياسات المالية
٦٥	السياسات الإدارية
٦٥	خطة الكلية لمراجعة وتحديث السياسات
٦٦	الخطة التدريبية
	الخطة التنفيذية

تمهيد

التخطيط الإستراتيجي هو نهج و أسلوب حياة يبنى من خلال المناهج العلمية وبخاصة المناهج والبرامج التعليمية في الجامعات. وانطلاقاً من تحليل الحاضر وتوقعات واتجاهات المستقبل لتحقيق الأهداف المرغوب إنجازها بدأت الكلية في وضع الأساليب والوسائل المناسبة لإنجاح تلك الغايات بكفاءة وفاعلية وفقاً لأولويات وجدول زمني محدد وتحديد دقيق للمسئوليات في المرحلة القادمة للكلية. وتعد ثقافة التخطيط الإستراتيجي من أهم أولويات مؤسسات المجتمع المدني والحضاري الذي يريد أن يكون في مصاف دول العالم ثقافياً واجتماعياً واقتصادياً وعلمياً.

وتتضمن الخطة الإستراتيجية رؤية الكلية ورسالتها التي إعتمدت في مجلس الكلية بعد مشاركة وأخذ آراء جميع القيادات وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب وأولياء أمورهم والأطراف المجتمعية وتتضمن كذلك الغايات والأهداف الإستراتيجية. وتهدف الكلية لرفع جودة وكفاءة عملية التعليم والتعلم حيث تقدم دعم للطلاب لتطوير أدائهم وتعظيم فرص تعليمهم والتوسع في تنوع الوسائل التعليمية الحديثة وتطوير وسائل الأتصال الحديثة بالطلاب سواء من داخل الكلية أو خارجها بما يساهم في رفع كفاءة العملية التعليمية. فعلى سبيل المثال تم تفعيل الخدمات الإلكترونية للطلاب ببطاقة الدخول للكلية والمكتبة والبوابة الإلكترونية للجامعة وإستخدام جميع مرافق الجامعة والإنترنت داخل الحرم الجامعي. وذلك بالإضافة الي إهتمام ادارة الكلية بدور المرشد الأكاديمي ومن ثم فقد كانت ادارة الكلية حريصة بالرغم من الاعداد المتزايدة علي ان توفر لابنائها الجدد ارشاد أكاديمي بالإضافة لكونها تطبق ذلك لجميع الطلاب المتعثرين بالفرق الدراسية المختلفة.

ولدى الكلية سياسات تشمل جوانب التعليم والبحث العلمي وتتمثل هذه السياسات على التفاعل ومسايرة المستجدات العلمي، إحترام القيم العامة وأخلاقيات المجتمع العلمي في جميع الممارسات وتوثيق كافة الأنشطة والإلتزام بدليل أخلاقيات المهنة، تلبية إحتياجات وتوقعات المجتمع فيما تقدمه الكلية بالإضافة إلى الإستخدام الأمثل للموارد المتاحة وتعظيم سبل الإستفادة منها. كما أن لدى الكلية غايات وأهداف تتضمن خدمة المجتمع وشنون البيئة ومنها تنمية الموارد الذاتية ، متابعة الخريجين ، تطبيق قواعد وأساليب ضمان الجودة في جميع أوجه النشاط بالكلية ، تفعيل 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. بالإضافة أن سياسات الكلية تتضمن زيادة التفاعل بين الطلاب والأطراف المعنية خارج الكلية وتحقيق الغايات والأهداف المرجوة ضمن الخطة الأستراتيجية والتنفيذية للكلية.

نبذة عن كلية الصيدلة – جامعة المنصورة

نبذة عن كلية الصيدلة – جامعة المنصورة

التطور الإنشائي للكلية

○ **تأسيس الكلية:** تأسست عام ١٩٧٣ ومدة الدراسة بها خمسة سنوات لتمنح درجة البكالوريوس في العلوم الصيدلانية 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 وجاري العمل علي إنشاء مبني للخدمات الطلابية.

وتتكون الكلية من تسعة أقسام علمية وتضم عددا من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة الأكفاء ذوى الخبرات العلمية والأكاديمية ويعاونهم عددا من الإداريين والفنيين الأكفاء وإهتمت إدارة الكلية بتوفير وسائل التعليم التقنية الحديثة وكذلك توفير القاعات والمعامل الدراسية للبرامج الدراسات العليا والصيدلة الاكلينيكية. تم إفتتاح صيدلانية نموذجية لتدريب الطلاب على ممارسة العمل الصيدلي وقد تم تطوير المعمل المركزي لدعم البحث والتجارب العلمية. وتم إنشاء معمل إفتراضي للنمذجة الجزيئية ليدعم العديد من المقررات الدراسية لطلاب الدراسات العليا والأبحاث العلمية.

الوضع التنافسي للكلية على نطاق المجتمع المحلي والقومي

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

البيانات الوصفية عن كلية الصيدلة

البيانات الوصفية لكلية الصيدلة

- 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
- توفير 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 المختلفة بالكلية.

القيادة الأكاديمية للكلية:

- العميد
- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث
- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
- مدير برنامج الصيدلة الإكلينيكية
- مدير وحدة ضمان الجودة

الأقسام العلمية: تسعة أقسام علمية:

١. الكيمياء العضوية الصيدلانية
٢. الكيمياء التحليلية الصيدلانية
٣. الكيمياء الحيوية والإكلينيكية
٤. الكيمياء الدوائية
٥. الميكروبيولوجي والمناعة
٦. الأدوية والسموم
٧. الصيدلانيات
٨. العقاقير
٩. الممارسة الصيدلانية

٢- أعداد الطلاب وتوزيعهم

١-٢ المرحلة الجامعية الأولى

العدد الإجمالي للطلاب وتوزيعهم على الفرق المختلفة للعامين الجامعيين ٢٠١٥/٢٠١٦، ٢٠١٤/٢٠١٥

إجمالي الطلاب	الرابعة	الثالثة	الثانية	الأولى	الإعدادية	الفرقة	بكالوريوس العلوم الصيدلانية
٢٧٣٢	١٢٢٦	١٣٤٧	١٥٩	-	-	٢٠١٦/٢٠١٥	
٣٢٤١	٣٤٨	١٣٢٨	١٤٢٠	١٤٥	-	٢٠١٥/٢٠١٤	
إجمالي الطلاب	الخامس	الرابع	الثالث	الثاني	الأول	المستوى	بكالوريوس الصيدلانية بنظام الساعات المعتمدة
٣١٩٣	-	-	٨٩٣	١١٣٢	١١٦٨	٢٠١٦/٢٠١٥	
٢٢٠٨	-	-	-	١٠٠٧	١٢٠١	٢٠١٥/٢٠١٤	
إجمالي الطلاب	الخامس	الرابع	الثالث	الثاني	الأول	المستوى	بكالوريوس الصيدلانية (صيدلة إكلينيكية)
١١٦٥	١٤٥	٢٤٦	٢٢٨	٢٨٨	٢٥٨	٢٠١٦/٢٠١٥	
٩٩٧	٤٠	١٥٠	٢٨٠	٢٤٠	٢٨٧	٢٠١٥/٢٠١٤	
٧٠٩٠	١٣٧١	١٥٩٣	١٢٨٠	١٤٢٠	١٤٢٦	٢٠١٦/٢٠١٥	المجموع
٦٤٤٦	٣٨٨	١٤٧٨	١٧٠٠	١٣٩٢	١٤٨٨	٢٠١٥/٢٠١٤	
		٧٠٩٠				٢٠١٦/٢٠١٥	الإجمالي
		٦٤٤٦				٢٠١٥/٢٠١٤	

٢-٢ مرحلة الدراسات العليا العام الجامعي ٢٠١٥/٢٠١٦

بيان بأعداد الطلاب المقيدين والمسجلين بالدراسات العليا في العام الدراسي ٢٠١٥ / ٢٠١٦

التخصصات الفرعية لكل درجة					الدرجة العلمية
الإجمالي	المجموع	مسجل	مقيد	اسم الدرجة	
٦١	٤	٣	١	الصيدلانيات	الدكتوراه
	٩	٨	١	العقاقير	
	١	١	-	الكيمياء الطبية	
	١٣	١٣	-	الفارماكولوجي والسموم	
	١٢	١٢	-	الكيمياء الحيوية	
	٨	٨	-	الميكروبيولوجي	
	٦	٦	-	الكيمياء العضوية الصيدلانية	
	٨	٨	-	الكيمياء التحليلية	
١٩٩	٢٨	١٩	٩	الصيدلانيات	الماجستير
	٢١	١١	١٠	العقاقير	
	٢٢	١٥	٧	الكيمياء الطبية	
	٢٨	٢٠	٨	الفارماكولوجي والسموم	
	٣١	١٩	١٢	الكيمياء الحيوية	
	٢٦	٢٠	٦	الميكروبيولوجي	
	٢١	١٩	٢	الكيمياء العضوية الصيدلانية	
	٢٢	١٨	٤	الكيمياء التحليلية	
٢١٥	٨٦	١	٨٥	الصيدلانيات	الدبلوم
	٧	-	٧	العقاقير	
	٢	-	٢	الكيمياء الطبية	
	-	-	-	الفارماكولوجي والسموم	
	٦٤	-	٦٤	الكيمياء الحيوية	
	٤٥	-	٤٥	الميكروبيولوجي	
	-	-	-	الكيمياء العضوية الصيدلانية	
	١١	-	١١	الكيمياء التحليلية	
١٠٠	١٠٠	-	١٠٠	Pharm D	درجة دكتور الصيدلة في الصيدلة الإكلينيكية
٥٧٥	٢٠٠	٣٧٤		الإجمالي	

٢-٣- توزيع السادة أعضاء هيئة التدريس بالأقسام العلمية للعام الجامعي ٢٠١٥/٢٠١٦

إجمالي	أعداد أعضاء هيئة التدريس								القسم العلمي
	هيئة معاونة		مدرس		أستاذ مساعد		أستاذ		
	معيد	مدرس مساعد	عامل	متفرغ	عامل	متفرغ	عامل	متفرغ	
٣١	٦	٦	٨	٠	٤	١	٢	٤	الكيمياء العضوية الصيدلانية
٣٦	٥	٥	١١	٠	٣	٢	٤	٦	الكيمياء التحليلية الصيدلانية
٤١	١٨	٤	٨	٠	٣	١	٢	٥	الصيدلانيات
٥٢	٧	٧	١٣	١	٣	١	٧	١٣	العقاقير
٢٣	٥	٨	٦	٠	١	٠	١	٢	الكيمياء الحيوية الإكلينيكية
٣١	٨	٣	١٠	٠	٧	٠	١	٢	الميكروبيولوجي والمناعة
٣٨	٤	٨	١٨	٠	٤	٠	١	٣	الأدوية والسموم
٤٠	١٠	٨	٥	٠	٣	٠	٦	٨	الكيمياء الدوائية
١			١	-	-	-	-	-	الممارسة الصيدلانية
٢٩٣	٦٣	٤٩	٨٠	١	٢٨	٥	٢٤	٤٣	الإجمالي حسب التفرغ
	١١٢		٨١		٣٣		٦٧		الإجمالي حسب الدرجة
٢٩٣						إجمالي أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بالكلية			

٤-٤- التوزيع الإجمالي للسادة أعضاء هيئة التدريس بالكلية حسب النوع لعام ٢٠١٥/٢٠١٦

الحالة الوظيفية		الجنس		المجموع	الدرجة	
% للمتعين	% للمنتدب	% للإناث	% للذكور		أنثى	ذكر
٩٨%	٢%	٣٤.٣٣	٦٥.٦٧	٦٧	٢٣	٤٤
٩٧%	٣%	٥٤.٥٥	٤٥.٤٥	٣٣	١٨	١٥
٩٥%	٥%	٦١.٧٣	٣٨.٢٧	٨١	٥٠	٣١
١٠٠%	٠%	٧١.٤٣	٢٨.٥٧	٤٩	٣٥	١٤
١٠٠%	٠%	٨٥.٧١	١٤.٢٩	٦٣	٥٤	٩
		١٠٠%		٢٩٣	الإجمالي	

٥-٢ التوزيع الإجمالي للسادة العاملين بالكلية لعام ٢٠١٥/٢٠١٦

اجمالي	مؤقتين					مثبتين					أمين عام الكلية	
	المجموع	عمال	فنية ومهنية	مكتبية	تخصصية	المجموع	عمال	فنية	مكتبية	تخصصية		
٣٠٠	٤٠	٣٩	٠	١	٠	٢٦٠	٤٨	٨٣	٤٩	٧٩	١	الموجودين على رأس العمل
٢٨	٠	٠	٠	٠	٠	٢٨	٠	٥	٠	٢٣	٠	الأجازات الخاصة
٣٢٨	٤٠	٣٩	٠	١	٠	٢٨٨	٤٨	٨٨	٤٩	١٠٢	١	الإجمالي

٦-٢ المهام العلمية والبعثات والأجازات الدراسية لعام ٢٠١٥/٢٠١٦

م	نوع البعثة	العدد	الإجمالي
١	المهام العلمية	١١	٣٣
٢	البعثات الداخلية	-	
٣	البعثات الخارجية	٥	
٤	بعثة الإشراف المشترك	٨	
٥	الأجازة الدراسية	٩	

٧-٢ نسب أعداد الموارد البشرية إلى الطلاب لعام ٢٠١٥/٢٠١٦

الطلاب	أعضاء هيئة التدريس	معاوني هيئة التدريس	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	الإداريين	الفنيين	العمال
٧٠٩٠	٣٩:١	٦٣:١	٢٤:١	٤٦:١	٨١:١	٨١:١
	١٨١	١١٢	٠.٦:١	١.٢:١	٢.١:١	٢.١:١
			٠.٤:١	٠.٧:١	١.٣:١	١.٣:١
			٢٩٣	١.٩:١	٣.٣:١	٣.٤:١
				١٥٣	١.٧:١	١.٨:١
					٨٨	١:١
						٨٧

٢-٨- نسبة عدد القائمين بالعمل (الموجودون على رأس العمل) إلى الطلاب لعام ٢٠١٥/٢٠١٦

العمال	الفنين	الإداريين	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	معاوني أعضاء هيئة التدريس	أعضاء هيئة التدريس	الطلاب	
٨١:١	٨٦:١	٥٧:١	٣٩:١	١٠٦:١	٦٢:١	٧٠٩٠	الطلاب
١.٣:١	١.٤:١	٠.٩:١	٠.٦٣:١	١.٧:١	١١٤		أعضاء هيئة التدريس
٠.٨:١	٠.٨:١	٠.٥:١	٠.٣٧:١	٦٧			معاوني أعضاء هيئة التدريس
٢.١:١	٢.٢:١	١.٥:١	١٨١				أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم
١.٤:١	١.٥:١	١٢٤					الإداريين
٠.٩:١	٨٢						الفنين
٨٧							العمال

- نسب عدد الموارد البشرية القائمين بالعمل (على رأس العمل) إلى اجمالي عدد طلاب برنامجي بكالوريوس الصيدلة وبكالوريوس العلوم الصيدلانية

العمال	الفنين	الإداريين	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	معاوني أعضاء هيئة التدريس	أعضاء هيئة التدريس	الطلاب	
٨١:١	٨٦:١	٥٧:١	٣٣:١	٨٨:١	٥٢:١	٥٩٢٥	الطلاب
١.٣:١	١.٤:١	٠.٩:١	٠.٦٣:١	١.٧:١	١١٤		أعضاء هيئة التدريس
٠.٨:١	٠.٨:١	٠.٥:١	٠.٣٧:١	٦٧			معاوني أعضاء هيئة التدريس
٢.١:١	٢.٢:١	١.٥:١	١٨١				أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم
١.٤:١	١.٥:١	١٢٤					الإداريين
٠.٩:١	٨٢						الفنين
٨٧							العمال

- نسب عدد الموارد البشرية إلى اجمالي عدد طلاب برنامجى بكالوريوس الصيدلة وبكالوريوس العلوم الصيدلانية

العمال	الفنيين	الإداريين	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	معاوني أعضاء هيئة التدريس	أعضاء هيئة التدريس	الطلاب	
٦٨:١	٦٧:١	٣٩:١	٢٠:١	٥٣:١	٣٣:١	٥٩٢٥	الطلاب
٢.١:١	٢.١:١	١.٢:١	٠.٦:١	١.٦:١	١٨١		أعضاء هيئة التدريس
١.٣:١	١.٣:١	٠.٧:١	٠.٤:١	١١٢			معاوني أعضاء هيئة التدريس
٣.٤:١	٣.٣:١	١.٩:١	٢٩٣				أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم
١.٨:١	١.٧:١	١٥٣					الإداريين
١:١	٨٨						الفنيين
٨٧							العمال

- نسبة عدد القائمين بالعمل إلى عدد طلاب برنامج الصيدلة الإكلينيكية

العمال	الفنيين	الإداريين	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	معاوني أعضاء هيئة التدريس	أعضاء هيئة التدريس	الطلاب	
١٣:١	١٣:١	٨:١	٤:١	١٠:١	٦:١	١١٦٥	الطلاب
٢.١:١	٢.١:١	١.٢:١	٠.٦:١	١.٦:١	١٨١		أعضاء هيئة التدريس
١.٣:١	١.٣:١	٠.٧:١	٠.٤:١	١١٢			معاوني أعضاء هيئة التدريس
٣.٤:١	٣.٣:١	١.٩:١	٢٩٣				أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم
١.٨:١	١.٧:١	١٥٣					الإداريين
١:١	٨٨						الفنيين
٨٧							العمال

البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية:

أولاً : المرحلة الجامعية الأولى :

- برنامج بكالوريوس الصيدلية بنظام الساعات المعتمدة (تم التطبيق إبتداء من عام ٢٠١٣/٢٠١٤)
 - برنامج بكالوريوس العلوم الصيدلية (لائحة ٢٠١١)
 - برنامج الصيدلة الاكلينيكية
- العدد الإجمالي للبرامج التعليمية التي تقدمها الكلية: (٣) ثلاثة
عدد البرامج المطبقة بالفعل : (٣) ثلاثة

أعداد ونسب الخريجين من المرحلة الجامعية الاولى خلال الخمس سنوات الأخيرة:

النسبة المئوية للنجاح	أعداد الطلاب		العام
	الخريجين	المتقدمين	
٩٢.٧ %	١٢٤٩	١٣٤٧	٢٠١٦/٢٠١٥
٨٥.٥ %	٢٥٣	٢٩٦	٢٠١٥/٢٠١٤
٨٤.٩ %	٩٣٦	١١٠٣	٢٠١٤/٢٠١٣
٩٢.٢٧ %	٩٨٤	١٠٦١	٢٠١٣/٢٠١٢
٨٦.٨ %	٩٣١	١٠٧٣	٢٠١٢/٢٠١١
	٤٣٥٣	٤٨٨٠	إجمالي الخريجين

ثانياً : مرحلة الدراسات العليا :

تقدم الكلية برامج لدبلومات الدراسات العليا وللماجستير والدكتوراه وحديثاً استحدثت الكلية برنامج دكتور الصيدلة (PharmD)

أولاً: دكتور الفلسفة في العلوم الصيدلانية	ثانياً: ماجستير في العلوم الصيدلانية	ثالثاً: الدبلوم
الكيمياء العضوية الصيدلانية	الكيمياء العضوية الصيدلانية	١. الصيدلة الإكلينيكية
الكيمياء التحليلية الصيدلانية	الكيمياء التحليلية الصيدلانية	٢. التكنولوجيا الصيدلانية
الصيدلانيات	الصيدلانيات	٣. مستحضرات التجميل
العقاقير	العقاقير	٤. التداوى بالأعشاب
الكيمياء الحيوية الإكلينيكية	الكيمياء الحيوية الإكلينيكية	٥. السموم والتحليل الكيميائي الشرعي
الميكروبيولوجي والمناعة	الميكروبيولوجي والمناعة	٦. الميكروبيولوجيا والمناعة
الأدوية والسموم	الأدوية والسموم	٧. كيمياء الصناعات الصيدلانية
الكيمياء الدوائية	الكيمياء الدوائية	٨. التصميم الكيميائي للأدوية
الصيدلة الإكلينيكية	الصيدلة الإكلينيكية	٩. رقابة الجودة والتحليل الدوائي
		١٠. الكيمياء الحيوية
رابعاً: الماجستير المهني		المناعة والطب التجديدي بنظام الساعات المعتمدة (باللغة الفرنسية)
		المناعة والطب التجديدي بنظام الساعات المعتمدة (باللغة الإنجليزية)
خامساً: دكتور الصيدلة	دكتور الصيدلة في الصيدلة الإكلينيكية (Pharm D) وهي درجة مهنية	

العدد الإجمالي للبرامج التعليمية التي تقدمها الكلية : (١٠+٩+٩+٢+١) ٣١ برنامج

عدد البرامج المطبقة بالفعل: ٣١ برنامج

عدد ونسب المسجلين والمقيدين للدرجات العلمية مقارنة بالعدد الإجمالي بالدراسات العليا لعام ٢٠١٥/٢٠١٦

عدد الطلاب المقيدون	طلاب الدبلومات	طلاب الماجستير	طلاب الدكتوراه	طلاب دكتور الصيدلة في الصيدلة الإكلينيكية Pharm D
٥٧٤	٢٧:١	١:٢٠٩	٩:٤:١	٥٧:١
	٢١٥	١:١٠١	٣:٥:١	٢:٢:١
		١٩٩	٣:٢:١	٢:١
			٦١	١:٦:١
				١٠٠
				دكتور الصيدلة في الصيدلة الإكلينيكية Pharm D

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

النسبة المئوية للنجاح	أعداد الطلاب		العام
	الخريجين	القيديين	
٢٠.٢ %	١١٦	٥٧٤	٢٠١٦/٢٠١٥
٢٦.٧ %	١٣١	٤٩٠	٢٠١٥/٢٠١٤
٢٨.٩ %	١١٥	٣٩٨	٢٠١٤/٢٠١٣
٣٤.٥ %	١٣٣	٣٨٩	٢٠١٣/٢٠١٢
٣٣ %	١٢٧	٣٨٥	٢٠١٢/٢٠١١
	٦٢٢	٢٢٣٦	إجمالي الخريجين

وسائل الإتصال بالكلية:

كلية الصيدلة- جامعة المنصورة - محافظة الدقهلية	العنوان البريدي
http://www.mans.edu.eg/facpha	الموقع الإلكتروني
phardean@mans.edu.eg	العنوان الإلكتروني (E- Mail):
٠٥٠/٢٢٠٠٥٢٠	تليفون
٠٥٠/٢٢٠٠٢٤٢	- فاكس

الهيكل التنظيمي والإداري لكلية الصيدلة

- يحدد الهيكل التنظيمي الحالي لكلية الاختصاصات والسلطات لكل عضو من أعضائها وهو ملائم ويطابق ماجاء بقانون تنظيم الجامعات (٤٩) لسنة ١٩٧٢
- 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 (٥٨٤) بتاريخ ٢٠١٦/٩/٦.



مراحل إعداد الخطة الإستراتيجية

فلسفة الكلية في ضمان جودة التعليم

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 الخدمة التعليمية 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 ومسئولته 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 من الأنشطة والأعمال التي تقود إلي تحقيق الأهداف والتي تتمثل في:

- تشكيل فريق عمل من داخل الكلية لإعداد الخطة الاستراتيجية.
- تنظيم ورش عمل في تجديد الخطة الإستراتيجية .
- الإعداد لأعمال التخطيط الإستراتيجي وتحديد المنهجية والأدوات.
- تحديد المرجعيات الأساسية للخطة.
- تحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات للبيئة الداخلية والخارجية (التحليل البيئي).
- دراسة الوضع التنافسي مع الكليات المناظرة في المنطقة
- تحليل البيانات الرباعي SWOT على جميع المحاور الإستراتيجية
- إستخلاص عوامل النجاح الأساسية التي تحدد ملامح ورؤية ورسالة الكلية .
- عقد عدد من حلقات النقاش الداخلية لإعداد كيفية الحصول على البيانات وتقسيم الفريق التنفيذي إلى مجموعات صغيرة في محاور مختلفة وتحديد الأعمال والأنشطة المطلوبة
- عقد عدة ورش عمل للتوعية وتوضيح مفهوم التخطيط الإستراتيجي لأعضاء مجتمع الكلية من موظفين وأعضاء هيئة تدريس وبحضور جميع أفراد الفريق التنفيذي
- عقد عدة لقاءات مع قيادات الكلية وممثلين لأعضاء هيئة التدريس والمستفيدين ودراسة بعض الأمور المتعلقة بالتخطيط الإستراتيجي
- بدء تجميع البيانات والإحصائيات داخل إدارة الكلية ودراسة الاستبيانات وتصنيفها وجدولتها واستنباط النتائج

- عمل مسودة عن الرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية والقيم الأساسية وتم عقد ورش عمل لإعادة صياغة مناسبة للرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية والقيم .
- كتابة مسودة للخطة الإستراتيجية
- تصميم الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية من خلال الاجتماعات المتكررة للجنة التنفيذية لصياغة الأنشطة الملائمة لتحقيق الاهداف الاستراتيجية.
- تحديث صياغة رؤية ورسالة الكلية بما يضمن التعبير عن هذه الرؤية ويمثل أبعاد البيئة الملائمة والأليات الكفيلة والمناسبة للإنتقال من الوضع الحالي إلى الوضع المستهدف.
- تحديث الغايات والأهداف الإستراتيجية للكلية وربطها بالأهداف الإستراتيجية للجامعة من خلال مشاركة ممثلي الوحدة في اللجان التنفيذية لاعداد الخطة الاستراتيجية للجامعة
- تعميم الرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية داخل الكلية على مستوى الاقسام العلمية والإدارية وخارجها للمستخدمين الخارجيين للاستفادة من التغذية الراجعة.
- اعتماد كل من الرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية في مجلس الكلية.
- اعتماد الخطة الإستراتيجية من مجلس الكلية

مرجعيات إعداد الخطة الاستراتيجية :

- ١- معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، إصدار يوليو ٢٠١٦:
- حددت الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد عدداً من المعايير التي يمكن من خلالها الحكم علي مؤسسات التعليم العالي اشتملت علي اثنتا عشر معياراً وكلية الصيدلة بجامعة المنصورة تضع هذه المعايير كأحد أهم المرجعيات عند إعداد الخطة الإستراتيجية للكلية.
- ٢- دليل تقويم واعتماد الجامعات للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، الإصدار الثاني، يوليو ٢٠١٥.
- ٣- الارتباط بالخطة الإستراتيجية لجامعة المنصورة:
- تزامن اصدار الخطة الاستراتيجية للجامعة مع فترة اعداد الكلية لتجديد خطتها الاستراتيجية. وقد حرصت ادارة الكلية علي ايجاد الترابط الوثيق بين الخطتين من حيث:
- رؤية ورسالة جامعة المنصورة والتي تماشت بشكل متناسق مع تلك التي اختارتها الكلية للفترة القادمة
- كذلك توافقت الغايات والاهداف الاستراتيجية للجامعة المنصورة مع الغايات التي تسعى الكلية لاحتوائها
- ٤- التقارير السنوية للمراجعات الداخلية بإشراف مركز ضمان الجودة بالجامعة.
- حرصت الكلية علي تقديم التقارير السنوية للكلية الي مركز ضمان الجودة بالجامعة ودراسة التقارير المراجعين الواردة من تلك المراجعات الداخلية لتحديد وضع الكلية نحو التقدم لتجديد الاعتماد

□

الغايات العامة والأهداف الاستراتيجية للجامعة

الغاية الأولى : تطوير القدرة المؤسسية للجامعة.

تطوير القدرة المؤسسية للجامعة بما يمكنها من تحقيق رسالتها

الأهداف الاستراتيجية:

1. اتباع الجامعة لمنهج التخطيط الاستراتيجي لتحقيق رسالتها .
2. تطبيق مبادئ وقواعد الحوكمة وتطوير المنظومة الإدارية والتشريعية بالجامعة لتحقيق رسالتها .
3. تطبيق نظم إدارة الجودة فى كافة الممارسات الجامعية ووضع نظام لتقييم الأداء .
4. تنمية مهارات الموارد البشرية للإداريين والقيادات الإدارية
5. تنمية الموارد الذاتية للجامعة .
6. تعميق الإلتزام بالأخلاقيات المهنية

الغاية الثانية : تطوير وتعزيز التعليم والتعلم .

تحقيق الريادة التعليمية فيما تقدمه الجامعة من برامج أكاديمية لتلبية احتياجات سوق العمل

الأهداف الاستراتيجية:

1. تطوير البرامج الدراسية واتاحة التخصصات وفقاً لاحتياجات سوق العمل والتوجه نحو الاقتصاد المعرفي والتكنولوجي .
2. استحداث برامج أكاديمية تتوافق مع مستجدات العلم والتكنولوجيا ومتطلبات سوق العمل .
3. الإرتقاء بأساليب التعليم والتعلم وأنماط التقويم مع الابتكار والتنوع في ذلك
4. التوسع في برامج التعليم عن بعد وتطوير التعليم المفتوح .
5. استحداث بعض البرامج الأكاديمية والمعامل الافتراضية
6. تعزيز ممارسة الأنشطة العلمية والطلابية و خدمات دعم الطلاب بما يدعم ولاءهم القومى وانتماءهم للجامعة .
7. التنمية المهنية المستدامة لعضو هيئة التدريس
8. تعزيز الروابط بين الخريجين والجامعة وجهات التوظيف المختلفة والتطوير المستمر لبرامج التدريب.

الغاية الثالثة : تدعيم وتعزيز البحث العلمي والابتكار .

تطوير الدور البحثى والابتكارى للجامعة لمعالجة مشكلات المجتمع ودعم التنمية

الأهداف الاستراتيجية:

1. وضع الخطة الاستراتيجية البحثية للجامعة.
2. التطوير المستمر لمنظومة البحث العلمى وإدارتها .
3. تعزيز التحول نحو البحوث البينية متعددة التخصصات والبحوث التطبيقية .

- ٤ . تنمية موارد البحث العلمي .
- ٥ . تطوير منظومة التعاون البحثي بين الجامعة والصناعة ومؤسسات المجتمع .
- ٦ . دعم وتحفيز الابتكار وبراءات الإختراع .
- ٧ . قياس كفاءة العملية البحثية على مستوى القسم العلمي والكلية والجامعة .

الغاية الرابعة : التوسع في المشاركة المجتمعية .

التوسع في المشاركة المجتمعية وتسويق خدمات الجامعة

الأهداف الاستراتيجية:

- ١ . تعزيز مساهمات كليات الجامعة في تنمية المجتمع وخدمة البيئة .
- ٢ . تطوير الأداء وتحسين نظم الإدارة بالمستشفيات الجامعية ومراكز الجامعة الخدمية
- ٣ . استحداث أساليب جديدة للحفاظ على البيئة وخدمة المجتمع
- ٤ . تفعيل المراكز الإستشارية بالجامعة والتعاون مع الجهات الخارجية

الغاية الخامسة : تعزيز الوضع التنافسي للجامعة والتحول نحو مجتمع المعرفة .

الأهداف الاستراتيجية:

- ١ . تدويل التعليم والبحث العلمي بما يحقق الصدارة في التصنيفات العالمية واستمراريته .
- ٢ . التوسع في برامج الشراكة مع الجامعات الأجنبية المتميزة .
- ٣ . تعزيز الريادة المعرفية للجامعة والتحول نحو مجتمع المعرفة والإقتصاد المبني على المعرفة .
- ٤ . توفير البيئة الملائمة والبنية الداعمة للتحول نحو مجتمع المعرفة .

مصفوفة ارتباط : توضيح العلاقة الارتباطية بين استراتيجية الجامعة والكلية:

مجالات الارتباط	الغايات الاستراتيجية للجامعة	الغايات الاستراتيجية الكلية
تتماشي الغاية الاولى للكلية مع كل من الغاية الثانية والخامسة للجامعة	الغاية الثانية : تطوير وتعزيز التعليم والتعلم الغاية الخامسة : تعزيز الوضع التنافسي للجامعة عالميا والتحول نحو مجتمع المعرفة	الغاية الاولى: التطوير المستمر للبرامج الدراسية والمستوى المهني للخريجين.
تشابه كلي بين الغائتين	الغاية الثالثة : تدعيم وتعزيز البحث العلمي والابتكار	الغاية الثانية : الإرتقاء بالبحث العلمي.
تطابق في الغايات	الغاية الرابعة : التوسع في المشاركة المجتمعية	الغاية الثالثة : توسيع المشاركة المجتمعية وتعظيم المردود منها.
التطابق الضمني والفعلي للغائتين	الغاية الأولى : تطوير القدرة المؤسسية للجامعة	الغاية الرابعة : الإلتزام بجودة الأداء الأكاديمي والإداري

- صدر قرار مجلس الكلية بجلسته رقم (٥٦٤) بتاريخ ٢٠١٦/١١/١٧ بتشكيل لجنة إعداد الخطة الإستراتيجية ممثلة في اللجنة العليا واللجنة التنفيذية.

اللجنة العليا للإستراتيجية

م	الاسم	الوظيفية
١	أ.د/ ناهد محمود عبد العزيز العناني	عميد الكلية
٢	أ.د/ جلال طه معتوق	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
٣	أ.د/ منى جودة زغلول	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
٤	أ.د/ منال محمد عيد	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث
٥	أ.د/ محمود محمد بكر العشماوي	أستاذ متفرغ بقسم الكيمياء الدوائية
٦	أ.د/ إيمان راضي البنداري	رئيس لجنة إعداد الخطة الإستراتيجية للكلية
٧	د/ ليلى عبد الرحمن أبو زيد	مدير وحدة ضمان الجودة

اللجنة التنفيذية

م	الاسم	رئيس الفريق
١	أ.د/ فوزيه أحمد ابراهيم حبيب	عميد الكلية
٢	أ.د/ إحسان شحاته أبو الذهب	
٣	أ.د/ ممدوح محمد الششتاوي	
٤	د/ نشوى محمد عبد الفتاح أبو السعد	
٥	د/ محمد منصور أحمد سالم	
٦	د/ أحمد عادل عاشور	
٧	د/ غاده سامح حافظ	وكيل شئون الطلاب
٨	د/ إيمان سعيد عبد الخالق	
٩	د/ محمد عبد الوهاب المرسي	
١٠	د/ منار جمال عبد الحميد	
١١	د/ رشا محمد بروه	وكيل الدراسات العليا
١٢	د/ نجلاء عبد العزيز	
١٣	د/ خالد بشير شعبان سليم	
١٤	أ.د/ أسامه عبد العظيم سليمان	مدير وحدة ضمان الجودة
١٥	د/ مروه صلاح الدين الدهان	
١٦	د/ مريم عاطف غالي	
١٧	د/ محمد أسعد زكي الموافي	
١٨	د/ منى فاروق النقيطي	
١٩	أ.د/ حسين إبراهيم الصباغ	وكيل الكلية لشئون البيئة والخدمة المجتمعية
٢٠	د/ أمل أحمد عطوه	
٢١	د/ نشوى محمد عبد الفتاح أبو السعد	
٢٢	د/ هبه شحاته عبد الله سعيد	
٢٣	السيد / عبد الغني السيد عبدالغني	

الأدوات والأساليب المستخدمة لجمع البيانات

١- أدوات جمع البيانات

اعتمدت الخطة علي الأدوات الاساسية لجمع البيانات مثل:

- ورش العمل والحلقات النقاشية لفريق إعداد الخطة مع مختلف الأطراف .
- جلسات العصف الذهني لقيادات الكلية والاجتماعات الدورية لرؤساء الأقسام وإدارة الكلية وأعضاء هيئة التدريس والطلاب والخريجين.
- مجموعة الاستبيانات الموجهة للمستفيدين من الداخل ومن الخارج .
- المقابلات الشخصية لقيادات الكلية مع ممثلي النقابات والمراكز الطبية.
- التقارير والدراسات التي تجريها الكلية لتقييم وضعها الراهن مثل الدراسات الذاتية للكلية والتقارير السنوية وتقارير الزيارات الميدانية والمتابعة وتقارير المراجعين الخارجيين لبرامج الكلية وتوصيات المؤتمرات العلمية للأقسام.

٢- أدوات تحليل البيانات

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

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

المنهجية المستخدمة لتحليل الوضع الراهن:

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

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

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

تحليل البيئة الداخلية للكلية

- ارتكزت المنهجية المتبعة في التحليل على نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية، وقد استند هذا التحليل على المعايير الاتني عشر التي وضعتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم بالاعتماد طبقاً للدليل الصادر عن الهيئة في يوليو ٢٠١٥ لاعتماد مؤسسات التعليم العالي .

تحليل البيئة الخارجية للكلية

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 على مجموعة من العوامل الخارجية والمؤثرة وتشمل:

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

العناصر الأساسية للخطة الإستراتيجية لكلية الصيدلة – جامعة المنصورة



الرسالة و الرؤية

الرؤية و الرسالة: بناء علي تحليل الرباعي لعوامل البيئة الداخلية والخارجية فقد تم تحديث كلا من الرؤية والرسالة بما يتماشى مع اهداف الكلية للمرحلة الجديدة وكذلك يتوافق مع رؤية ورسالة الجامعة .

رؤية الجامعة: أن تحقق جامعة المنصورة تميزاً تعليمياً ، وبحثياً ، ومعرفياً ، ومجتمعياً ، وأن تكون منافسة محليا مع استدامة التقدم فى التصنيف العالمي.

رسالة الجامعة: تلتزم جامعة المنصورة بتطوير برامجها التعليمية والبحثية والمشاركة المجتمعية لتنمية الموارد البشرية والتمويل الذاتي والحفاظ علي البيئة ودعم الاقتصاد الوطني لمواكبة التحديات المحلية والعلمية.

رؤية الكلية: الريادة والتميز في التعليم والبحث العلمى وخدمة المجتمع، محليا ودولياً، في كافة المجالات الصيدلانية.

رسالة الكلية: تلتزم كلية الصيدلة جامعة المنصورة بالإرتقاء والتطوير المستمر لبرامجها الدراسية والبحث العلمى وخدمة المجتمع ، لتخريج صيادلة متميزين لتلبية احتياجات سوق العمل وإعداد باحثين على مستوى تنافسى دولي، في إطار المعايير الأكاديمية والقيم المجتمعية.

توضيح العلاقة الارتباطية بين استراتيجية الجامعة والكلية:

يوجد ترابط كلي وجزئي بين رؤية ورسالة الكلية مع الجامعة

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 .

- تم عمل إستبيانات للرؤية والرسالة وتم توزيعها علي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري والمستفيدين من

خارج الكلية التوافق بين رؤية ورسالة الكلية مع رؤية ورسالة الجامعة. وقد تعددت الفئات المشاركة في الاستبيان وتعتبر

نسبة المشاركة مقبولة :

العدد	الفئة المشاركة
١٠٦	الأقسام العلمية وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
٧٥	الإداريين
٧٠	جهات مستفيدة

- التحليل البيئي للكلية.

- مراجعة النص القديم لرسالة الكلية و تم إعداد الصيغة النهائية الجديدة لرؤية ورسالة الكلية.

آليات مراجعة الرؤية والرسالة : وتعتزم وحدة ضمان الجودة بأن يتم تقييم إنجازات الكلية مع رؤية ورسالة الكلية وذلك من خلال إستبيانات وإجتماعات مع الأقسام العلمية المختلفة والطلاب والخريجين وهيئات المجتمع المدني بصفة دورية بأن تكون المراجعة الدورية سنوية.

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.

عناصر جمع البيانات

إستبيانات - لقاءات - إجتماعات - ورش عمل - عصف ذهني

منهجية وإجراءات التحليل البيئي للكلية:

- تم تشكيل لجنة لصياغة الخطة الإستراتيجية وإجراء عملية التحليل البيئي للكلية.
- تم عقد ورش عمل للتدريب على خطوات صياغة الخطة الإستراتيجية للكلية والتحليل البيئي كما تم فيها عملية عصف ذهني للحضور.
- تم عمل إستبيانات لتحليل البيئة الداخلية والخارجية للكلية وتم توزيعها على مستفيدين من داخل وخارج الكلية.
- 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 المتضاربات 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 طبقاً للدليل الصادر عن الهيئة في يوليو ٢٠١٥ لاعتماد مؤسسات التعليم العالي وتشمل العوامل، والتي استند عليها التحليل، علي المعايير الاتني عشر معيار التالية:

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
التخطيط الإستراتيجي	<p>١. وجود خطة إستراتيجية معتمدة وموثقة ومرتبطة مع الخطة الأستراتيجية للجامعة.</p> <p>٢. وجود اهداف مرحلية محددة علي المدى القريب والمتوسط والبعيد تتفق مع رؤيه ورساله الكليه المعلنه</p> <p>٣. وجود آليات لقياس كفاءة الأداء على مستوى الكلية.</p> <p>٤. توجد متابعة للخطة التنفيذية الموضوعه وترفع تقارير عنها بصورة سنوية للجامعة.</p> <p>٥. المراجعة الداخلية بصورة دورية في الأقسام العلمية والإدارية وترفع بها تقارير لمجلس الكلية ويتم عمل الإجراءات التصحيحية اللازمة.</p> <p>٦. تطبيق سياسة الثواب والعقاب بكل شفافية لضمان حسن سير العمل.</p>	<p>١. تذبذب الحالة الاقتصادية له أثر مباشر على المبالغ المخصصة للكلية من قبل الجامعة.</p> <p>٢. ضعف مستوى المشاركة في التحليل البيئي، من جانب مختلف الأطراف من خارج الكلية.</p> <p>٣. خروج قدامى الموظفين من ذوي الخبرة إلى المعاش وعدم وجود البديل الكافي نظرا للظروف الاقتصادية للدولة.</p>
القيادة والحوكمة	<p>١. وجود خطة لمواجهة الطوارئ والأزمات المالية.</p> <p>٢. إستحداث أقسام ولجان تهدف إلى تلبية إحتياجات التطوير وتضمن تحقيق رسالة وأهداف الكلية.</p> <p>٣. وجود الهيكل التنظيمي واضح وموثق ومعتمد ومحدد ويمثل القطاعات الإدارية والأقسام العلمية.</p> <p>٤. حرص الاداره علي عقد لقاءات جامعه مع اعضاء هيئه التدريس والطلاب والجهاز الاداري لشرح مستجدات الاوضاع والخطط والاهداف وبيان سبل تجويد الاداء والاستماع للمعوقات والشكاوي.</p> <p>٥. وجود لجنة أخلاقيات البحث العلمي لفحص المقترحات البحثية للرسائل والأبحاث العلمية.</p> <p>٦. إصدار ميثاق أخلاقي على هيئة دليل للممارسة المهنية لكافة المتعاملين في الكلية.</p> <p>٧. مصداقية المعلومات المنشورة عن الكلية.</p> <p>٨. تطبيق برامج كشف الأنتحال الأدبي.</p> <p>٩. وجود لجنة الحكماء لفض المنازعات والخلافات التي تنشأ بين أعضاء هيئة التدريس.</p>	<p>١. ندرة إستخدام التوصيف الوظيفي في حالات التعيين والنقل والانتداب للوظائف المختلفة من قبل الجامعة.</p>

التقويم المؤسسي
وإدارة الجودة

أعضاء هيئة التدريس

الجهاز الإداري

<p>١. عزوف بعض أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن المشاركة في أعمال الجودة بالكلية. ٢. بطء الاستجابة في إنجاز أعمال الجودة نظرا لكثرة الأعباء التدريسية والأعباء الأخرى المكلف بها أعضاء هيئة التدريس.</p>	<p>١. وجود علاقة تعاون بين وحدة ضمان الجودة بالكلية ومركز الجودة بالجامعة. ٢. توافر التجهيزات اللازمة لوحدة ضمان الجودة لممارسة أنشطتها. ٣. تقديم الدعم المادي والمعنوي من إدارة الكلية للجودة. ٤. وجود عملية تقويم للمؤسسة من خلال التقرير السنوي للأقسام العلمية والتقرير السنوي للكلية. ٥. مشاركة معظم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في أعمال الجودة. ٦. وجود خطة تحسين للألتزام بجودة العملية التعليمية وجودة الأداء الأكاديمي والإداري. ٧. وجود زيارات مراجعة داخلية للأقسام الإدارية والعلمية لمتابعة جودة الأداء.</p>	
<p>١. ضعف إقبال الطلاب على إستيفاء إستبيانات عن أداء أعضاء هيئة التدريس. ٢. إخطار أعضاء هيئة التدريس بنتائج تقييمهم وإتخاذ إجراءات تصحيحية غير مفعّل بالقدر الكافي. ٣. لا يتم ربط الحوافز بمستويات الأداء لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. ٤. نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلى الطلاب لا تتفق مع المعدلات المرجعية. ٥. لا توجد آليات بالكلية لقياس مردود وفعالية الدورات التدريبية التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من خلال مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم (FLDP) ٦. لا توجد آليات لقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.</p>	<p>١. خطة الإدارة و الأقسام العلمية لسد العجز في أعدد الهيئة المعاونة عن طريق زيادة أعداد المعيددين في الخطة الثلاثية. ٢. تهتم الكلية ومركز التطوير بتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وكذلك أمناء المعامل عن طريق عقد دورات تدريبية مختلفة كلاً في تخصصه. ٣. تتبنى الكلية بقيادتها وكذلك أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة سياسة الباب المفتوح تجاه الطلبة مما يسهل الأتصال بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس من خلال الساعات المكتبية.</p>	
<p>١. قلة عدد الدورات التدريبية التي تم إنجازها ولا تغطي كافة الإحتياجات التدريبية (الدورات التدريبية تابعه للجامعة وعدد المشاركين من الكليه محدود) ٢. قلة كفاءة بعض العاملين والفنيين بالأقسام العلمية والإدارية حديثي التعيين. ٣. ضعف آليات قياس مردود الدورات التدريبية.</p>	<p>١. حصول الكلية على الأيزو ٩٠٠١/٢٠٠٨. ٢. مشاركة الجهاز الإداري في اللجان المتعلقة بأعمال الجودة. ٣. حرص الكلية على توطيد العلاقة مع جميع العاملين من خلال الأحتفالات السنوية. ٤. وجود بعض العناصر الشابة المتميزة في الأداء الوظيفي. ٥. وجود علاقات طيبة بأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية. ٦. تفعيل نظام الميكنة الإدارية MIS في معظم الإدارات وبخاصة الداعمة للعملية التعليمية. ٧. ملائمة أماكن العمل وتوفير التسهيلات ووسائل الأتصال. ٨. تحليل إستبيانات الرضا الوظيفي وإتخاذ اللازم لتحسين أداء العمل</p>	

الموارد المالية والمادية	<ol style="list-style-type: none"> يوجد 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 تطوير الشبكة الإلكترونية والتليفونية بجميع المباني الإدارية والتعليمية. جميع مباني ومنشآت الكلية يتوافر بها المناخ الصحي من حيث التهوية والإضاءة، وتوافر العلامات الإرشادية المناسبة. وجود خطة لصيانة الأجهزة العلمية والمعملية بالكلية محدد لها ميزانية . وجود خطة لمواجهة الطوارئ والأزمات المالية. وجود آليات لتنمية الموارد الذاتية. تطور حجم الموارد الذاتية.
المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	<ol style="list-style-type: none"> وجود نظام إلكتروني متكامل لتوصيف وتقرير المقررات والبرامج الدراسية (www.alfarabi.mans.edu.eg) وجود توصيف لجميع البرامج الدراسية بالكلية مع مصفوفات المطابقة مع المعايير الأكاديمية المتبناة. عقد الندوات وورش العمل للطلاب وأعضاء هيئة التدريس للتعريف بأخر المستجدات الخاصة باللوائح وتوصيف المقررات. وجود منسق لكل قسم علمي وكل برنامج دراسي لمتابعة إكمال توصيف المقررات الدراسية والبرامج. استفادة الكلية من تقارير المراجعين والممتحنين الخارجيين في تحديث وتطوير البرامج الدراسية. تم إجراء تعديلات في لائحة البكالوريوس و بدء العمل بلائحة الساعات المعتمدة. وجود نخبة من السادة أعضاء هيئة التدريس والمراجعين المعتمدين لدى الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد ومشاركتهم في إعداد توصيف وتقرير البرامج والمقررات الدراسية. وضع آلية لمراجعة المقررات الدراسية بصورة سنوية في ضوء تقييم المقررات بواسطة الطلاب و الممتحنين الدخيلين والخارجيين. تقوم الكلية بتدريس برنامجين تعليميين ويتم الإعلان عنهما بوضوح بدليل الطالب المستجد.
التدريس والتعلم	<ol style="list-style-type: none"> وجود إستراتيجية للتدريس والتعلم معلنة ومعتمدة. المقررات الدراسية بها أساليب متنوعة لتنمية التعلم الذاتي. هناك إجراءات تتم لضمان العدالة وعدم التمييز بين الطلاب. وجود آليات موثقة ومعتمدة للتعامل مع الطلاب المعثرين أكاديميا عن طريق الإرشاد. وجود مراجعة دورية لأستراتيجية التدريس والتعلم المتبعة بالكلية والمتمثلة في الأستبيانات والمقابلات الجماعية وتقارير الأمتحانات وتقارير المراجعين الخارجيين. تشجيع الطلاب على البحث العلمي من خلال المؤتمر الطلابي والمنح البحثية للطلاب المتفوقين. قواعد التعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج التقويم موثقة ومعلنة.
<ol style="list-style-type: none"> مباني ومرافق الكلية في حاجة إلى التوسع نظرا لوجود كثافة طلابية كبيرة. عدم ملائمة المكان المخصص لعيادة الطبية. عدم ملائمة المكان المخصص لمخزن الكيمياء الحيوية والعقاقير والكيمياء الدوائية. قلة الأماكن المخصصة للأمتحانات. 	<ol style="list-style-type: none"> قبول أعداد تفوق القدرة الإستيعابية للكلية بناء على سياسة وزارة التعليم العالي وترشيحات مكتب التنسيق وعدم الأخذ برأي الكلية. عدم إكمال توصيف بعض المقررات الخاصة بالكليات الأخرى المشاركة في تدريس بعض مقررات البرنامج مثل كلية الطب.
<ol style="list-style-type: none"> الكثافة الطلابية الزائدة في المدرجات والمعامل بما يؤثر سلبا علي سير العملية التعليمية عدم وجود استراتيجية واضحة لمحاربة الدروس الخصوصية. قصور دور التعليم الإلكتروني والتعلم الذاتي بما يعوق الأرتقاء بمستوى الطلاب الفكري والمهاري. قلة عدد المقررات الإلكترونية. 	

الطلاب والخريجون

١. وجود قواعد واضحة ومعلنة تتسم بالشفافية للقبول ببرامج الكلية المختلفة وللتحويلات .
٢. تحدث الكلية دليل الطالب بصفة دورية.
٣. يخدم موقع الكلية الإلكتروني الطلاب من خلال توفير المعلومات اللازمة والجداول.
٤. توفر الكلية نظاماً متكاملأ لدعم الطلاب أكاديمياً ومادياً واجتماعياً وصحياً.
٥. المشاركة الفعالة لأعضاء هيئة التدريس فى الأنشطة الطلابية .
٦. توجد عيادة طبية بالكلية بالإضافة إلى قرب مستشفى الطلبة داخل الحرم الجامعى وقريبة جداً من الكلية.
٧. تتبنى الكلية الطلاب الجدد بتوفير نظام الإرشاد الأكاديمي لهم.
٨. تهتم الكلية بالمتعثرين من الطلاب بتخصيص إرشاد أكاديمي خاص بهم.
٩. الكلية مستمرة في تطبيق الإرشاد الأكاديمي لطلاب برنامج الصيدلة الأكلينيكية.
١٠. تتميز الكلية بالمشاركة فى الأنشطة الطلابية المختلفة على مستوى الجامعة.
١١. إتحاد الطلاب ممثل ويشترك فى المجالس المختلفة بالكلية.
١٢. تدعم الكلية الخريجين وتوفر لهم رابطة وموقع الكتروني للتواصل.
١٣. تقدر الكلية المتفوقين فى الأنشطة الطلابية من خلال مكافآت وشهادات تقدير.
١٤. تحرص الكلية على دمج الطلاب فى المجال البحثي من خلال إقامة مؤتمر طلابي بصفة دورية.
١٥. تنفرد الكلية بوجود الجمعية العلمية بها وتتميز بأنها من أقوى الجمعيات على مستوى الدولة.
١٦. تحرص الكلية على إقامة الملتقى التوظيفي سنويا لربط الطلاب بسوق العمل.

١. وجود خطة للبحث العلمي موثقة ومعتمدة ومرتبطة بخطة الجامعة ومرتبطة بالتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط، وتلتزم الكلية بها.
٢. وجود قانات علمية مرموقة فى مجالات بحثية مختلفة.
٣. وجود ممثلين من مجالات علمية مختلفة فى اللجان العلمية للترقيات.
٤. زيادة عدد المشروعات البحثية الممولة من مؤسسات بحثية محلية ودولية، ويشترك بعض أعضاء هيئة التدريس فى تحكيم أبحاث و مشروعات دولية.
٥. دعم البحث العلمي من خلال دعم الأقسام سنويا من الموارد الذاتية.
٦. تفعيل الاتفاقات الدولية مع بعض الدول الأوروبية للتبادل العلمي والبحثي.
٧. حصول الكلية على مشاريع ممولة من صندوق العلوم والتنمية التكنولوجية بدعم مالي ٥ مليون جنيه.
٨. حصول الكلية على عدة جوائز من داخل وخارج الجامعة.
٩. حصول الكلية على المركز الثاني على مستوى الجامعة فى جوائز حوافز النشر.

البحث العلمي والأنشطة العلمية

الدراسات العليا	
١. قلة عدد الطلاب الوافدين ببرامج الدراسات العليا.	١. توفر الكلية برامج نوعية ومهنية للخريجين تتلائم مع متطلبات سوق العمل.
٢. ضعف الموارد المالية المخصصة لبرامج الدراسات العليا.	٢. إستحدثت الكلية برنامج PharmD لتمييزه في مواجهة متطلبات سوق العمل.
	٣. تحديث الكلية خططها البحثية بأقسامها المختلفة.
	٤. تشجع الأقسام العلمية بالكلية طلاب الدراسات العليا على نشر الأبحاث المستخرجة من الرسائل العلمية.
	٥. تعلن الكلية عن إجراءات التسجيل والإشراف في الدراسات العليا، وتحفظ بقواعد بيانات لطلاب الدراسات العليا المسجلين لديها.
	٦. تهئ الكلية المناخ المناسب للدراسة من حيث توفير قاعات دراسية مكيفة تناسب الأعداد الصغيرة والمتوسطة.
	٧. آليات معتمدة وموثقة للتعامل مع شكاوى طلاب الدراسات العليا.
المشاركة المجتمعية وخدمة البيئة	
١. الحاجة إلى المزيد من التعميم في نشر الخدمة المجتمعية والوعي الصحي للأطراف المتنامية.	١. مشاركة ممثلين عن المجتمع المحلي في لجنة خدمة المجتمع ومجلس الكلية.
	٢. مشاركة الكلية في فعاليات حماية البيئة وخدمة المجتمع.
	٣. حرص الكلية على عقد الندوات التوعوية والمهنية لرفع كفاءة الخريجين.
	٤. إستحداث مكتب التوجيه المهني لإرشاد الطلاب قبل التخرج بمجالات العمل المتاحة.
	٥. إتاحة الفرص لأكبر عدد من الصيادلة الحكوميين للألتحاق ببرامج الدراسات العليا لتنمية المهارات العملية.
	٦. وجود وحدة تحليل الأدوية والمستحضرات الصيدلانية والبيطرية (وحدة ذات طابع خاص).
	٧. وجود سجل بيئي موثق لتوثيق الأنشطة المقدمة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.

مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية :

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

نقاط القوة	الوزن	الترتيب	لوزن المرجح
تشجيع الإبداع الاصيل والمبتكر عن طريق تفعيل برنامج حوافز النشر الممول من صندوق البحوث بالجامعه والذي تساهم الكليه في تمويله من مواردها الذاتيه وذلك لاثناء الباحثين والمؤلفين عن اتخاذ طريق الانتحال والسرقات العلميه.	0.01	4	0.04
خطة الإدارة و الأقسام العلمية لسد العجز في أعدد الهيئة المعاونة عن طريق زيادة أعداد المعيدين في الخطة الثلاثية و كذلك إنتداب صيادلة حكوميين.	0.02	3	0.06
الجديه في مجازاه المتهاون والمتسبب بصوره ناجزه ومتاسبه مع طبيعه الخطأ.	0.03	3	0.09
حصول الكليه على الأيزو ISO 9001/2008 فى الإدارة.	0.02	3	0.06

0.03	3	0.01	تفعيل نظام الميكنة الإداريه MIS فى معظم الإدارات وبخاصه الداعمه للعملية التعليمية.
0.15	3	0.05	توفر ادارة تكنولوجيا المعلومات لصيانة اجهزة الحاسب الالى ودعم الانترنت وحل اي مشكلة تقنية بالكلية.
0.12	3	0.04	تزويد قاعات التدريس بنظام video conference و اجهزة العرض الحديثة وذلك لتسهيل التعامل مع الاعداد الكبيرة للطلاب .
0.06	3	0.02	إتاحة خدمة الانترنت لجميع السادة أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية ولطلاب الكلية.
0.09	3	0.03	توفير خدمة الإنترنت اللاسلكي (wi-fi) لطلاب الكلية لاستخدامها عن طريق التليفون المحمول أو أجهزة الكمبيوتر المحمولة.
0.16	4	0.04	وجود نظام إلكتروني متكامل لتوصيف وتقرير المقررات والبرامج الدراسية (www.alfarabi.mans.edu.eg)
0.12	4	0.03	تم إجراء تعديلات في لائحة البكالوريوس و بدء العمل بلائحة الساعات المعتمدة.
0.09	3	0.03	تشجيع الطلاب علي البحث العلمي من خلال المؤتمر الطلابي و المنح البحثية للطلاب المتفوقين.
0.06	3	0.02	قامت إدارة الكلية بتقسيم الدفعة إلى مجموعتين أو أكثر لكل مجموعة جدولها الخاص وإعداد المحاضرات إلكترونياً ورفعها على موقع ومنتدى الكلية كما تم تطبيق برنامج video conference.
0.12	4	0.03	تم تخصيص مبنى (د) ملحوق خاص ببرنامج الصيدله الاكلينيكيه وبناء مبنى (هـ) جديد امتداد لمبنى (د) لتقليل كثافة الطلاب فى المعامل والمدرجات .
0.09	3	0.03	عمل دراسة موثقة لتحديد احتياجات سوق العمل وتوفير برامج الدبلوم والماجستير لتغطية احتياجات سوق العمل من إخصائيين معامل تحاليل وكيمايين بشركات الأدوية.
0.06	3	0.02	تخصيص منح دراسية لعدد من الطلاب للمشاركة فى المشاريع البحثية بمركز البحوث الطبية التجريبية.
0.12	4	0.03	الاستفادة من الموقع الإلكتروني للجامعة لتقديم الدعم للعملية التعليمية وخدمة الطلاب فى جميع المجالات (تحميل المقررات الدراسية، اعلان نتائج الطلاب، اجراء الاستبيان وغيرها).
0.12	4	0.03	زيادة الأبحاث المنشورة فى المؤتمرات والمجلات المحلية والعالمية.
0.12	4	0.03	زيادة أعداد طلاب الدراسات العليا و زيادة الدرجات الممنوحة.
0.08	4	0.02	رفع الأبحاث المنشورة على موقع الكلية مما يساهم فى زيادة الاستعانة بتلك الأبحاث لمراجع بحثية.
0.2	4	0.05	زيادة مصادر التمويل الذاتى باستحداث برامج جديدة.
0.2	4	0.05	عدد البرامج المتاحة متنوع وكفى للتنافس فى سوق العمل (٣٠ برنامج).
0.08	4	0.02	توافر قاعات مكيفة ومزودة بالتجهيزات المناسبة للعملية التعليمية خاصة للدراسات العليا طاقتها الإستيعابية ٥٠ - ٧٠ طالب.
0.08	4	0.02	تم بدأ الدراسة فى بعض البرامج الخاصة كبرنامج الـ Pharm D وبرنامج المناعة والطب التجددى باللغة الفرنسية مما يزيد موارد الكلية المالية.
0.08	4	0.02	اتاحة الفرصه لأكبر عدد من الصيادله الحكوميين وممارسي المهنة من خلال العمل الخاص للالتحاق ببرامج الدراسات العليا المختلفه بالكلية مما يتيح لهم فرصه متميزه للتدريب العملي والدراسه النظرية
			نقاط الضعف

0.06	2	0.03	خروج قدامي الموظفين ذوي الخبرة الي المعاش وعدم وجود البديل الكافي نظرا لضعف خطه التوظيف في جامعهه خلال السنوات العشرين الاخيريه وهو الامر المرتبط بالظروف الاقتصادية للدوله.
0.06	2	0.03	كثره الاعباء علي اعضاء هيئه التدريس والجهاز الاداري بصوره تحد من الطموحات في هذا المجال.
0.06	2	0.03	تزايد الاعباء علي الاداره بشكل كبير نتيجة التزايد الكبير في اعداد الطلاب في مختلف مراحل الدراسه
0.06	2	0.03	الكلية لا يتوافر لديها الميزانية أو الموارد الكافية لتغطية المجالات الأكاديمية المختلفة مثل الأجهزة البحثية المتطورة وصيانتها و الاجهزة المعاونه (الات تصوير، ماسحات، طابعات، حواسب الية) لاعضاء هيئه التدريس. وتعتمد الكلية بصفة أساسية على برنامج الصيدلة الإكلينيكية لتعويض العجز في الموازنه
0.06	2	0.03	عدم رضاء اعضاء هيئه التدريس عن رواتبهم وذلك لتدني مرتباتهم عن امثالهم في الجامعات الخاصة مثل (جامعة الدلتا وجامعة حورس) وازدياد الاعباء التدريسية والادارية على الصعيد الاخر.
0.04	2	0.02	قبول أعداد تفوق القدرة الإستيعابية للكلية بناء على سياسة وزارة التعليم العالي وترشيحات مكتب التنسيق وعدم الأخذ برأي الكلية.
0.01	1	0.01	عدم إستكمال توصيف بعض المقررات الخاصة بالكليات الأخرى المشاركة في تدريس بعض مقررات البرنامج مثل كلية الطب.
0.04	2	0.02	أعداد الطلاب الكبيرة تؤدي الي امتلاء قاعات الدروس و المعامل و اللجوء أحيانا الي نظام (video conference) في التدريس بما يؤثر سلبا علي سير العملية التعليمية
0.01	1	0.01	وجود عدد محدود من الخريجين بالرابطة وعدم تفعيل دور وحدة متابعة الخريجين.
0.02	1	0.02	قلة فرص العمل المتاحة للخريجين بالسوق المحلي بسبب الاعداد الغفيرة التي تتخرج سنويا.
0.03	1	0.03	عدم وجود الية واضحة لتسويق نتائج البحوث ذات الصبغة التطبيقية.
0.08	2	0.04	ضعف مخصصات الدعم الحكومي لميزانية البحث العلمي
3.01		1.00	المجموع

ثانياً - العوامل الإستراتيجية الخارجية:

تحليل البيئة الخارجية؛

المعيار	الفرص	التحديات
التخطيط الإستراتيجي	<p>١- إعتبار التعليم مشروع قومي بمصر.</p> <p>٢- خطط التنمية المستدامة للدولة.</p> <p>٣- 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 الخارجي.</p>	<p>١. ضعف إقبال الطلاب الوافدين على البرامج الدراسية بالكلية.</p> <p>٢. التغيرات فى الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة والمتلاحقة.</p> <p>٣. التطورات التكنولوجية المتسارعة.</p>
القيادة والحكومة	<p>١. المناخ العام الجامعي مهياً لقبول تطوير الهياكل التنظيمية للتوافق مع متطلبات الاعتماد.</p> <p>٢. وجود مركز لضمان الجودة بالجامعة، وتوجد علاقة وطيدة بينه وبين وحدة الجودة بالكلية، بما يسهم فى تفعيل دورها ودعمها فنياً، ويساند أنشطتها، ويراجع خططها لضمان توافرها مع أهداف الجامعة، وتقدم الوحدة تقريراً سنوياً للمركز.</p> <p>٣. استحداث كل من مكتب الوافدين ومكتب العلاقات الدولية بالكلية.</p> <p>٤. توافر برامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الإدارية والأكاديمية.</p> <p>٥. عصر المعلوماتية والانفتاح على العالم.</p> <p>٦. تبني الدولة لسياسة ضمان الجودة.</p> <p>٧. صدور قوانين تحمي حقوق الملكية الفكرية وتطبيقاتها وتفعيلها من خلال وجود لجن بالكلية لفحص الإنتاج العلمي للباحثين (برنامج Turnitin) لحماية حقوق الملكية الفكرية.</p> <p>٨. تعدد وسائل النشر ووجود قواعد للبيانات التي تسهل الحصول على الأبحاث العلمية.</p> <p>٩. تنامي الوعي بحقوق الملكية الفكرية والمناخ العام السائد بشأنها.</p>	<p>١. صعوبة تدبير الدرجات المالية للوظائف فى الهياكل التنظيمية.</p> <p>٢. مرونة القواعد الحاكمة والهياكل التنظيمية لدى المنافسين بالجامعات الخاصة.</p>

<p>١. عدم الرضا لأعضاء هيئة التدريس عن دخلهم الشهري بالمقارنة بنظرائهم بالجامعات والمعاهد الخاصة.</p>	<p>١. نظام المراجعة الداخلية الذى يتبناه مركز ضمان الجودة بالجامعة والذي يتم بصفة دورية سنوياً. ٢. وجود نظام مماثل للمراجعة الداخلية بالكلية ويتم أيضاً بصفة دورية. ٣. الدعم الفنى الذى يقدمه مركز ضمان الجودة و الوحدات ضمان الجودة بكليات الجامعة. ٤. توفير دورات تأهيلية للكوادر والقيادات بالكلية.</p>	<p>التقييم المؤسسى وإدارة الجودة</p>
<p>١. إستقطاب الجامعات الخاصة والجامعات العربية والأجنبية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الكفاءات المتميزة. ٢. ضعف الرواتب وإنخفاض الدخل التى لا تتلائم مع مستوى المعيشة. ٣. عدم عودة بعض المبعوثين بعد الحصول على الدرجات العلمية.</p>	<p>١. وجود مشروعات ومراكز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس. ٢. وجود فرص تنافسية للبعثات والمنح الخارجية. ٣. وجود جوائز الجامعة والدولة التشجيعية والتقديرية، وبعض الجوائز التى تمنحها بعض المؤسسات الدولية.</p>	<p>أعضاء هيئة التدريس</p>
<p>٢. توافر فرص عمل بالداخل والخارج تستقطب الكفاءات المتميزة. ٣. القوانين واللوائح تسمح بحصول الموظفين على "إجازة بدون مرتب" دون حد أقصى. ٤. نظم التعيين الحالية وصعوبة الحصول على درجات وظيفية.</p>	<p>١. توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للعاملين وللقيادات الإدارية توفرها إدارة الجامعة. ٢. تفعيل نظام الميكنة الإداريه MIS فى معظم الإدارات وبخاصه الداعمه للعملية التعليمية.</p>	<p>الجهاز الإداري</p>
<p>١. عدم كفاية الموازنات الخاصة بمؤسسات التعليم. ٢. عدم قدرة الكلية على إتخاذ القرار الخاص بتحديد أعداد الطلبة المقبولين. ٣. ضعف الموارد المالية المخصصة من ميزانية الجامعة.</p>	<p>١. إمكانية عقد شراكة مع جهات أجنبية فى توفير فرص عمل للخريجين. ٢. الإمكانات المتاحة بالقريبة الأولمبية بالجامعة توفر تسهيلات مادية كافية لممارسة الأنشطة الطلابية. ٣. وجود مكتب المنح الدولية فى الجامعة.</p>	<p>الموارد المالية والمادية</p>
<p>١. قبول أعداد تفوق القدرة الإستيعابية للكلية بناء على سياسة وزارة التعليم العالي وترشحات مكتب التنسيق وعدم الأخذ برأى الكلية. ٢. التغيرات السريعة فى متطلبات سوق العمل. ٣. الزيادة المطردة فى أعداد الطلاب المقبولين وعدم قدرة الكلية فى التحكم فى الأعداد المقبولة سنوياً.</p>	<p>١. وجود معايير أكاديمية مرجعية قومية (NARS) تصدرها وتراجعها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد بصفة دورية. ٢. الإستفادة من الإمكانات المتاحة بوحدة التعليم الإلكتروني بالجامعة ومن مركز تقنية الاتصالات والمعلومات بالجامعة فى إدخال طرق حديثة للتعليم. ٣. الإستفادة من نظام المراجعة الداخلية الذى يتبناه مركز ضمان الجودة بكل من الكلية والجامعة. المرونة التى تسمح بتعديل اللوائح وإنشاء برامج جديدة لتلبى إحتياجات سوق العمل.</p>	<p>المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية</p>

<p>١. الجامعات الخاصة وإمكانياتها والمرونة في إتخاذ القرارات الخاصة بالتعيين وحل المشكلات الخاصة بالتعليم. ٢. التمويل وصعوبة الحصول على التكنولوجيا الحديثة لتطوير المعامل. ٣. إنتشار ثقافة الدروس الخصوصية فى المجتمع. ٤. عدم إهتمام المؤسسات التى يتدرب فيها الطلاب بالبرامج التدريبية للطلاب.</p>	<p>١. وجود شبكة المعلومات بالجامعة تيسر التواصل مع الأطراف المعنية خارج الكلية لتطوير ومراجعة إستراتيجيات التعليم والتعلم. ٢. وجود وحدة للتعليم الإلكتروني بالكلية لإنتاج المقررات الإلكترونية. ٣. التطوير المستمر لأستراتيجية التعليم والتعلم بالكلية.. ٤. بدأ تفعيل مشروعات لتأهيل المعامل للأعتماد.. ٥. نظام المكتبات الإلكتروني بالجامعة. ٦. وجود نظام الفارابى بمركز تقنية الإتصالات وتكنولوجيا المعلومات بالجامعة ييسر إستقضاء رضا الطلاب عن الفاعلية التعليمية.</p>	<p>التدريس والتعلم</p>
<p>١. عدم قدرة الكلية على إتخاذ القرارات الخاصة بأعداد المقبولين يؤدي إلى تشبع سوق العمل بالخريجين مستقبلاً.</p>	<p>١. توافر برامج وأنشطة متنوعة تتبناها إدارة الجامعة لرعاية الطلاب. ٢. شبكة الإنترنت تتيح الفرصة لمتابعة مستوى الخريجين فى سوق العمل. ٣. إستحداث برنامج دراسي جديد (نظام الساعات المعتمدة) بما يخدم متطلبات سوق العمل. ٤. الزيادة فى الطلب المجتمعي على التعليم المتميز وصفات معينة للخريج مثل الصيدلة الأكاديمية.</p>	<p>الطلاب والخريجون</p>
<p>١. صعوبة المنافسة الإقليمية والعالمية. ٢. إهمال الإستفادة من نتائج البحوث، وضعف الطلب عليها. ٣. تقليص ميزانية البحث العلمى من الجامعة، وضعف مساهمة الجامعة فى تمويل مشاركة أعضاء هيئة التدريس فى المؤتمرات العلمية. ٤. عدم تمثيل الأكاديميين فى التصنيع الدوائي والرقابة على الأدوية.</p>	<p>١. توافر جهات محلية وعالمية لدعم البحث العلمى. ٢. رصد الجامعة مكافآت للنشر الخارجى. ٣. المجتمع فى حاجة إلى تطبيقات البحث العلمى. ٤. سهولة الحصول على الأبحاث العلمية سواء المنشورة فى دوريات محلية أو أجنبية، وكذلك والكتب والمراجع فى صورة رقمية. ٥. وجود العديد من الإتفاقيات والبروتوكولات بين الجامعة وجهات أجنبية بما يخدم البحث العلمى.</p>	<p>البحث العلمى والأنشطة العلمية</p>
<p>١. تعنت بعض جهات التوظيف فى تيسير إلتحاق العاملين بها من الصيادلة بالدراسات العليا.</p>	<p>١. زيادة الطلب على البرامج المهنية لتغطية إحتياجات سوق العمل. ٢. هدوء ويسر المعيشة فى مدينة المنصورة يجذب الطلاب الوافدين بعيدا عن الأماكن المزدحمة.</p>	<p>الدراسات العليا</p>
<p>١. الأزمات الاقتصادية المحلية والعالمية وتأثيراتها على التنمية. ٢.</p>	<p>١. توقيع الإتفاقيات الدولية ومشروعات الشراكة. ٢. إستمرارية نجاح الملتقى الوظيفي فى الربط بين الخريجين والأطراف المعنية من شركات ومؤسسات ومصانع. ٣. وجود العديد من الهيئات والمؤسسات بالإقليم تتيح فرص عمل للخريجين. (مثل مؤسسة النهدي).</p>	<p>المشاركة المجتمعية وخدمة البيئة</p>

- تعمد الخطة الإستراتيجية للكلية فى تحليل البيئة الخارجية على مجموعة من العوامل الخارجية ذات التأثير على الجوانب المختلفة للكلية والمحددة فى معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد. وتتمثل العوامل الخارجية فى: أصحاب المصلحة (المستفيدين) - المنافسين - اتجاهات سوق العمل لخريجي كليات الهندسة - القوانين واللوائح الحالية- الشركاء - العوامل السياسية- العوامل الإقتصادية- العوامل الإحتمالية - التطورات التكنولوجية المتسارعة

مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية:

الفرص	الوزن	الترتيب	الوزن المرجح
إعتبار التعليم مشروع قومى بمصر.	0.05	4	0.20
توافر التواصل عبر شبكة المعلومات بالجامعة يرفع من مستوى المشاركة فى التحليل البيئي، من جانب مختلف الأطراف من خارج الكلية، وييسر نشر رؤية ورسالة الكلية وأهدافها الإستراتيجية للمجتمع الخارجى.	0.02	3	0.06
المناخ العام الجامعي مهياً لقبول تطوير الهياكل التنظيمية للتوافق مع متطلبات الاعتماد.	0.02	3	0.06
وجود مركز لضمان الجودة بالجامعة، وتوجد علاقة وطيدة بينه وبين وحدة الجودة بالكلية، بما يسهم فى تفعيل دورها ودعمها فنياً، ويساند أنشطتها، ويراجع خططها لضمان توافرها مع أهداف الجامعة، وتقدم الوحدة تقريراً سنوياً للمركز.	0.05	4	0.20
استحداث كل من مكتب الوافدين ومكتب العلاقات الدولية بالكلية.	0.02	4	0.08
توافر برامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الإدارية والأكاديمية.	0.03	3	0.09
صدور قوانين تحمي حقوق الملكية الفكرية وتطبيقاتها وتفعيلها من خلال وجود لجن بالكلية لفحص الأنتاج العلمي للباحثين (برنامج Turnitin) لحماية حقوق الملكية الفكرية.	0.04	3	0.12
تعدد وسائل النشر ووجود قواعد للبيانات التي تسهل الحصول على الأبحاث العلمية.	0.03	3	0.09
نظام المراجعة الداخلية الذى يتبناه مركز ضمان الجودة بالجامعة والذى يتم بصفة دورية سنوياً.	0.03	3	0.09
وجود فرص تنافسية للبعثات والمنح الخارجية.	0.02	3	0.06
وجود جوائز الجامعة والدولة التشجيعية والتقديرية، وبعض الجوائز التى تمنحها بعض المؤسسات الدولية.	0.04	4	0.16
توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للعاملين وللقيادات الإدارية توفرها إدارة الجامعة.	0.02	4	0.08
إمكانية عقد شراكة مع جهات أجنبية فى توفير فرص عمل للخريجين.	0.01	4	0.04
وجود معايير أكاديمية مرجعية قومية (NARS) تصدرها وتراجعها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد بصفة دورية.	0.02	4	0.08
الإستفادة من الإمكانيات المتاحة بوحدة التعليم الإلكتروني بالجامعة ومن مركز تقنية الإتصالات والمعلومات بالجامعة فى إدخال طرق حديثة للتعليم.	0.01	3	0.03
وجود شبكة المعلومات بالجامعة تيسر التواصل مع الأطراف المعنية خارج الكلية لتطوير ومراجعة إستراتيجيات التعليم والتعلم.	0.02	3	0.06
وجود نظام الفارابى بمركز تقنية الإتصالات وتكنولوجيا المعلومات بالجامعة ييسر إستقصاء رضا الطلاب عن الفاعلية التعليمية.	0.02	3	0.06

0.08	4	0.02	إستحداث برنامج دراسي جديد (نظام الساعات المعتمدة) بما يخدم متطلبات سوق العمل.
0.06	3	0.02	رصد الجامعة مكافئات للنشر الخارجى.
0.06	3	0.02	زيادة الطلب على البرامج المهنية لتغطية إحتياجات سوق العمل.
0.06	3	0.02	إستمرارية نجاح الملتقى الوظيفي في الربط بين الخريجين والأطراف المعنية من شركات ومؤسسات ومصانع.
0.09	3	0.03	وجود العديد من الهيئات والمؤسسات بالإقليم تتيح فرص عمل للخريجين. (مثل مؤسسة النهدي).
			التحديات
0.01	1	0.01	ضعف إقبال الطلاب الوافدين على البرامج الدراسية بالكلية.
0.04	2	0.02	التغيرات فى الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة والمتلاحقة.
0.02	1	0.02	صعوبة تدبير الدرجات المالية للوظائف فى الهياكل التنظيمية.
0.04	2	0.02	عدم الرضا لأعضاء هيئة التدريس عن دخلهم الشهري بالمقارنة بنظرائهم بالجامعات والمعاهد الخاصة.
0.10	2	0.05	إستقطاب الجامعات الخاصة والجامعات العربية والأجنبية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الكفاءات المتميزة.
0.10	2	0.05	ضعف الرواتب وإنخفاض الدخل التى لا تتلائم مع مستوى المعيشة.
0.04	2	0.02	القوانين واللوائح تسمح بحصول الموظفين على "إجازة بدون مرتب" دون حد أقصى.
0.10	2	0.05	عدم كفاية الموازنات الخاصة بمؤسسات التعليم.
0.04	2	0.02	عدم قدرة الكلية على إتخاذ القرار الخاص بتحديد أعداد الطلبة المقبولين.
0.01	1	0.01	التغيرات السريعة فى متطلبات سوق العمل.
0.03	1	0.03	الجامعات الخاصة وإمكانياتها المرنة فى إتخاذ القرارات الخاصة بالتعيين وحل المشكلات الخاصة بالتعليم.
0.02	1	0.02	إنتشار ثقافة الدروس الخصوصية فى المجتمع.
0.04	2	0.02	عدم قدرة الكلية على إتخاذ القرار الخاص بتحديد أعداد الطلبة المقبولين.
0.08	2	0.04	تقليص ميزانية البحث العلمى من الجامعة، وضعف مساهمة الجامعة فى تمويل مشاركة أعضاء هيئة التدريس فى المؤتمرات العلمية.
0.01	1	0.01	تعنت بعض جهات التوظيف فى تيسير إلتحاق العاملين بها من الصيادلة بالدراسات العليا.
0.10	2	0.05	الأزمات الاقتصادية المحلية والعالمية وتأثيراتها على التنمية.
2.69		1.00	المجموع

مصنوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية والخارجية:

البيئة الخارجية		البيئة الداخلية		المعيار
عدد عوامل التهديدات	عدد عوامل الفرص	عدد عوامل الضعف	عدد عوامل القوة	
3	3	3	6	التخطيط الإستراتيجي.
2	9	1	9	القيادة والحكومة.
1	4	2	7	التقويم المؤسسي وإدارة الجودة.
3	3	6	3	أعضاء هيئة التدريس.
4	2	3	8	الجهاز الإداري.
3	3	4	8	الموارد المادية والبشرية.
3	3	2	9	المعايير الأكاديمية.
4	6	5	7	التدريس والتعلم
1	4	2	16	الطلاب والخريجون.
4	5	2	9	البحث العلمي والأنشطة العلمية.
1	2	2	7	الدراسات العليا.
1	3	1	7	المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة.
30	47	33	96	مجموع العوامل

تحليل الفجوة

تحليل الفجوة بين الوضع الحالى والاهداف الاستراتيجية:

المعايير الاكاديمية											الفجوات	
المشاركة المجتمعية	الدراسات العليا	البحث العلمى	الطلاب والخريجون	التعليم والتعلم	الأكاديمية المعايير	الموارد المالية والمادية	الجهاز الإدارى	أعضاء هيئة التدريس	ادارة الجودة	القيادة والحوكمة		التخطيط الإستراتيجى
X		X		X					X	X	X	١. الفجوة بين تصورات إدارة الكلية لتوقعات المستفيدين والخدمة المتوقعة
X	X		X		X	X				X	X	٢. الفجوة بين تصورات إدارة الكلية لتوقعات المستفيدين وبين ترجمتها لممارسات للجودة
X				X		X	X			X		٣ الفجوة بين جودة الخدمة التى يتوقعها المستفيدين والخدمة الفعلية
X		X	X					X	X	X	X	٤. الفجوة فى وسائل الإتصال بين الكلية والمستفيدين
X		X			X	X	X	X				٥. الفجوة بين الخدمات المدركة للكلية وتوقعات المستفيدين

تحليل الفجوة

يتضح من الجدول تأثير تلك الفجوات على الخدمات التي تقدمها الكلية، حيث يتفاوت هذا التأثير في درجة قوته وحيث أن الفجوة هي الفرق بين الواقع والمأمول، وبعد دراسة الوضع الراهن للكلية أمكن الحصول على العديد من الفجوات، على النحو التالي:

الفجوة بين تصورات إدارة الكلية لتوقعات المستفيدين والخدمات المتوقعة

يتوقع المستفيدين من الكلية أن تقدم خدمات كثيرة في شتى المجالات المهنية والنوعية وكذلك البحث العلمي بعملية بالإضافة الي التطلع الي الخريج بمستوى معين، ويمثل ضعف قنوات التواصل بين إدارة الكلية والجهات المستفيدة من الخدمات التي تقدمها الكلية السبب الرئيسي لوجود هذه الفجوة. ولسد هذه الفجوة، فإن إدارة الكلية عليها تفعيل سبل الإتصال مع الجهات المستفيدة وإنشاء قاعدة بيانات عن تلك الجهات والتواصل معها عن طريق البريد الإلكتروني، ودعوة ممثلين عن قطاعات المستفيدين للفعاليات المختلفة (المؤتمرات والندوات وورش العمل- عيد الخريجين)، وذلك من خلال قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية، والذي بدوره عليه تبنى إنشاء وحدة للإتصال الخارجى مع المجتمع، والتي يستلزم من القائمين عليها وضع نظام محكم للدراسة والتعرف على توقعات المستفيدين من أجل الإدراك الصحيح لتوقعات المستفيدين من إدارة الكلية.

الفجوة بين تصورات إدارة الكلية لتوقعات المستفيدين وبين ترجمتها لممارسات الجودة

هذه الفجوة تعتبر متوسطة لجميع الخدمات التي تقدمها الكلية للقطاعات المختلفة التي تتلقى الخدمة (الخريج - البحث العلمي - المشاركة المجتمعية). وهذا التباين بين تصورات إدارة الكلية فيما يرضى المستفيدين وبين ترجمة هذه التصورات إلى متطلبات جودة الخدمة يرجع إلى عدة عوامل:

- محدودية الموارد المادية والبشرية اللازمة لتطوير المنظومة التعليمية.
- عدم التناسب بين أعداد الطلاب والطاقة الاستيعابية للخدمات والأنشطة التي تيسر جودة الخدمة.
- القصور فى تطبيق المعايير الأكاديمية والمخرجات التعليمية المستهدفة للبرامج والمقررات.

ووجود هذه الفجوة يؤثر فى نوعية الخريج وفى وضعه التنافسى فى سوق العمل ولعلاج هذه الفجوة تحتاج إدارة الكلية إلى إيجاد مصادر لإستكمال تمويل الأنشطة العلمية و المجتمعية لضمان جودة الخدمات وتفعيل ممارسات التعلم الذاتى من خلال الإهتمام بتفعيل المقررات الالكترونية. وكذلك الأهتمام بمراجعة المناهج والمقررات الدراسية وفقاً للمخرجات التعليمية المستهدفة. وعلى إدارة الكلية أن تهتم بإجراءات التقييم الداخلى المستمر على أسس المخرجات التعليمية المستهدفة وتهتم إدارة الكلية باتخاذ السبل لتطوير طرق تقييم الطلاب، والتوسع فى نشر ثقافة الجودة والحرص علي اشتراك الطلاب في فاعليات ضمان الجودة. ولزيادة الموارد الذاتية فيجب على إدارة الكلية تطوير نظام الخدمات التي تقدمها الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية ووحدة التعليم والتدريب المستمر في الصيدلانية الافتراضية ومركز الادوية للمعلومات ومركز التوجيه المهني.

الفجوة بين جودة الخدمة التي يتوقعها المستفيدين والخدمة الفعلية

بالقياس لمدي تميز مستوى الخريج تقدر تلك الفجوة حيث أن القصور في إكتساب الطالب المهارات المهنية وذلك على الرغم من وفرة معارفهم ومعلوماتهم العلمية، إلا أنهم في حاجة إلى القدرة على تنمية تلك المعارف وتحويلها إلى مهارات تطبيقية وحيث أن بعض الخريجين يفتقدون مهارة العمل في فريق والتواصل مع الآخرين، وليست لديهم مهارات المبادرات والقدرة على إتخاذ القرار. ويرجع السبب في هذا إلى أن معظم الطلاب تعودوا على ذلك من مرحلة التعليم قبل الجامعي، ونظام الفصل الدراسي بشكله الحالي لا يتيح الفرصة للتدريب على مثل هذه المهارات، وعدم أخذ معظم الطلاب العلوم الإنسانية مأخذ الجد. كذلك يرجع غياب نسبة كبيرة من الطلاب عن المحاضرات والتمارين خلال الفصل الدراسي وعدم الإهتمام بالتدريب الصيفي سواء من الطلاب أنفسهم مما يعود بالتأثير السلبي على مستوى الخريج ومهاراته. وهذه المشكلات يمكن تجنبها من خلال تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس وتكنولوجيا المعلومات وتطوير نظم الامتحانات والتقييمات بشكل يقيس وبفاعلية درجة تحقق المهارات المختلفة مع التركيز على المهارات المهنية وتنمية مهارات الإتصال لدى الطلاب. وعلى مستوى البحث العلمي والخدمات العلمية والتنمية والبيئية فيرجع السبب في هذه الفجوة المتوسطة إلى القصور في التمويل اللازم لهذه الأنشطة، ويتطلب الأمر لتقليص هذه الفجوة ايجاد برامج مهنية وتدريبه توفر ادارة الكلية .

الفجوة في وسائل الإتصال بين الكلية والمستفيدين

وهي تعتبر فجوة صغيرة على مستوى الخريجين، بينما تعتبر متوسطة على مستوى البحث العلمي وخدمة المجتمع، و تعتبر كبيرة على مستوى الخدمات العلمية التنموية. وهذه الفجوات ناتجة عن القصور في الإعلان والإعلام عن الخدمات التي تقدمها الكلية من برامج ودورات تدريبية وكذلك الإمكانيات المتاحة، والمستوى المتميز للبرامج النوعية والمهنية بالكلية هذا بالإضافة إلى ضعف التواصل مع الخريجين ولتفادي هذه الفجوة فإن الأمر يتطلب وضع سياسات إعلامية وتسويقية شاملة، والاستفادة من وسائل الإتصال الفعالة وتطوير موقع الكلية الإلكتروني وتحديثه بصف دورية ومنتظمة، وكذلك الإستفادة من المعارض والمؤتمرات وإصدار دليل ووضع على الموقع الإلكتروني للكلية. وإنشاء بروتوكولات تعاون وشراكة مع الجهات المختلفة والتي في حاجة إلى خدمات الكلية.

الفجوة بين الخدمات التي تقدمها الكلية وتوقعات المستفيدين

هناك فجوة بين الخدمات التي تقدمها الكلية مثل جودة الخريجين و بين رغبة أو توقعات المستفيدين وأصحاب الصيدليات ومصانع الأدوية ، وهي فجوة صغيرة نسبياً، ويرجع ذلك في المقام الأول إلي التطورات التكنولوجية المتسارعة التي حدثت في المجالات العلمية والتقنية وتكنولوجيا، مما ترتب عليه تغيير نظرة المستفيدين في الخريجين وتوقعاتهم لمستوى الخريج لكي يواكب ويتفاعل مع هذه الطفرة في التطورات. فعلي سبيل المثال يود أصحاب الأعمال أن يكون الخريج لديه القدرة علي تنمية معارفه ومهاراته التطبيقية مثل استخدام الحاسب و أن تكون لديه المهارة في التواصل والتفاهم مع مندوبى وممثلى الشركات الأجنبية باللغة الأجنبية (والتي في الغالب ماتكون اللغة الإنجليزية) وأن تكون لديه معرفة بالنواحي القانونية لإبرام العقود و الاتفاقيات.

إضافة إلي ذلك فإنه توجد فجوة متوسطة بين مخرجات البحث العلمي والجودة المستهدفة من قبل المستفيدين بسبب ضعف التواصل مع جهات تصنيع الدواء وعدم تمثيل الاكاديميين في تلك الجهات التصنيعية ووجوب انضمام جهات تصنيع الدواء الي دعم والمشاركة

في الخطط البحثية، ويمكن التغلب على هذه الفجوة بربط البحوث الخاصة بالماجستير والدكتوراه وإشراك ذو الخبرة من هذه الجهات في دعم المعامل البحثية وتنبي صغار الباحثين، وكذلك مشاركة هذه الجهات في تنظيم ورعاية المؤتمرات العلمية وورش العمل.

تحليل الفجوة بين الوضع الحالي والاهداف الاستراتيجية

من خلال تحليل البيئة والخارجية للكلية تم معرفة الوضع الحالي للكلية وماهو الوضع المأمول أو المرجو ومن ثم فقد تم تحديد الفجوة وهي الفرق بين الوضع الحالي والوضع المأمول للوصول الى الوضع المأمول وسد الفجوة وذلك بالنسبة لجميع الخدمات التي تقدمها الكلية والمتمثلة في الآتى الخريج ، البحث العلمى والخدمات البيئية والمجتمعية.

وقد تبين ان اهم النقاط التى تحتاج الى تحسين للوصول الى المعايير القياسية الاكاديمية والاهداف الاستراتيجية وسد الفجوة وهى:

أولاً : العملية التعليمية :-

- 1- يلزم المراجعة الدورية للمخرجات المستهدفة للبرنامج والمقررات الدراسية وتطوير محتواها العلمى
- 2- تطوير اساليب التدريس والارتقاء بالمستوى المهنى لاعضاء هيئة التدريس عن عمليات التطوير
- 3- تطوير أساليب تقييم الطلاب وضمان شفافية التقييم خاصة فى الامتحانات الشفوية
- 4- تفعيل خطة لجذب الطلاب الوافدين
- 5- حاجة الكلية المستمرة للتوسع فى الانشاءات وتطوير البنية التحتية لاستيعاب الأعداد المتزايدة سنويا من الطلاب الملتحقين
- 6- زيادة عدد القاعات الدراسية

ثانياً: العملية البحثية والدراسات العليا :-

- 1- استكمال وتفعيل اللائحة الجديدة بنظام الساعات المعتمدة
- 2- ادراج برامج مهنية جديدة تلبي إحتياجات سوق العمل
- 3- مراجعة الخطط البحثية للكلية والأقسام لدعم المجتمع المحيط وحل مشكلاته وارساء آليات لزيادة المشاركة فى المشروعات البحثية
- 4- زيادة عقد بروتوكولات تعاون مع جهات بحثية محلية وأجنبية
- 5- توفير الأجهزة الحديثة للبحث العلمى يسهم فى زيادة معدلات النشر المحلية والدولى
- 6- العمل على زيادة الدعم المالى للبحوث وطلاب الدراسات العليا من خلال المواد الذاتية بالكلية .

ثالثاً : المشاركة المجتمعية :-

- 1- تفعيل دور مكتب متابعة الخريجين لتحديد احتياجات المجتمع المحيط ويكون من اختصاصاته عمل احصائيات وقاعدة بيانات عن الخريجين وفرص العمل المتاحة لهم من خلال قاعدة بيانات أخرى عن جهات العمل
- 2- زيادة عقد بروتوكولات التعاون مع الشركات المعنية فى مجال الصيدلة لتمويل الابحاث المرتبطة بحل مشاكل المجتمع المحيط
- 3- دعم وتفعيل التعليم الصيدلى المستمر لخدمة المجتمع المحيط
- 4- التوسع فى تفعيل وتعظيم الاستفادة من دور الوحدات ذات الطابع الخاص والتي تخدم المجتمع .

رابعاً: الموارد المادية والبشرية والبنية التحتية:

- 1- الصيانة الدورية للاجهزة العلمية والبنية التحتية والمرافق
- 2- تطوير وصيانة المعامل
- 3- صيانة أجهزة التكييف
- 4- تطوير المعمل المركزى وإمداده بالمزيد من الاجهزة العلمية
- 5- إكساب مهارات جديدة لأعضاء هيئة التدريس والتدريب المستمر للاداريين والفنيين.
- 6- وضع خطة وآليات لجذب الطلاب الوافدين

خامسا: القدرة المؤسسية: زيادة تفعيل دور وحدة الازمات والكوارث ، واستمرارية العمل بوحدة ضمان الجودة لضمان المراجعة الدورية لرسالة الكلية والبرامج والمقررات الدراسية والاستفادة من التغذية الراجعة من الطلاب والمراجعين الداخليين والخارجيين وضمان تحقيق أهداف الخطة الاستراتيجية للكلية.

مصادر التمويل

الدعم المالى المقدم من الموارد الذاتية بالكلية

ترتيب الاولويات فى ضوء الأهمية النسبية والتمويل المتاح:-

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

الصعوبات والتحديات المتوقعة:-

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

السمات المميزة والتنافسية للكلية

فيما يلى بعض السمات المميزة للكلية:-

- الموقع الجغرافى المتميز للكلية فى قلب جامعة المنصورة حيث العديد من المركز الطبية المتخصصة مما يستوعب عددا من الخريجين للعمل ضمن الفريق الطبى
- وجود معمل التكنولوجيا الصيدلانية بالكلية جارى تفاعله لخدمة العملية التعليمية لما يقدمه من محاكاة لمشاكل الصناعة الدوائية للطلاب.
- وجود صيدلانية تعليمية افتراضية تخدم المحاكاة لخدمة العملية التعليمية عن طريق المحاكاة لخدمة التدريب الميدانى للطلاب.
- وجود نظام تقييم ذاتى ودورى لأعضاء هيئة التدريس يحافظ على جودة سير العملية التعليمية وضمان تطويرها.
- إستقبال الطلاب من جميع أنحاء الجمهورية وكذلك الطلاب الوافدين.
- وجود نخبة من أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على جوائز دولية ومحلية وكذلك براءات اختراع مشروعات ممولة من جهات مختلفة.
- إنتقاء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من ذوى الخبرات والتميز وإشراكهم فى الأنشطة المهنية والثقافية والإجتماعية.
- تحظى الكلية بوجود قيادات ذات خبرات طويلة فى مجال العمل الأكاديمى والقيادى داخل وخارج جمهورية مصر العربية قادرة على التطوير والتحديث.
- تقسيم الطلاب لأعداد صغيرة لكل فرقة فى الكلية يمكن من تحقيق جودة التعليم والتحسين المستمرة.

- الالتزام ببرنامج تثقيفى وذلك من خلال المحاضرات الثقافية فى جميع المجالات .
- اتاحة الدورات التدريبية لتطوير وتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بشكل مستمر
- التعاون المشترك للمشاريع البحثية بين الكلية والمراكز العلمية المختلفة.
- إنتداب عدد كبير من الأساتذة ذوى الخبرة الفائقة فى تدريس بعض المقررات دقيقة التخصص.

كما تتميز بالخصائص التنافسية التالية:-

- وجود برنامج نوعى مميز فى مرحلة الدراسات العليا (Pharm D) يخدم فى مجال الفريق الطبى
- وجود لائحة لمرحلة الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة وتناسب مع احتياجات سوق العمل
- وجود اتفاقيات تعاون مع مؤسسات تعليمية وخدمية محلية ودولية
- وجود برامج للتبادل الطلابى مع الجامعات الأجنبية
- وجود اتفاقيات تعاون بين وحدة تحاليل الأدوية وهيئة المصل واللقاح بعد تسجيل براءة اختراع مصل لعلاج الحساسية لدى الاطفال
- *وجود اتفاقيات مع جامعات أجنبية فى مجال التدريب الاكلينيكى لطلاب برنامج الصيدلة الاكلينيكية
- وجود مؤتمر علمى سنوى للطلاب لتطوير المهارات البحثية لدى الطلاب
- وجود مكتب للعلاقات الدولية لمناقشة أوجه الاستفادة من الاتفاقيات الدولية والمحلية
- وجود مكتب للوافدين 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
- عقد دورات تدريبية بصفة مستمرة لتأهل الطلاب لسوق العمل
- وجود مكتب لمتابعة الابتكارات والمشاريع الطلابية
- وجود مكتب التوجيه والدعم الطلابى لتوفير الدعم المالى والمعنوى للطلاب المتعثرين وذوى الاحتياجات الخاصة
- صرف حوافز تشجيعية للمتميزين من الاداريين طبقاً لكفاءة الأداء
- وجود (وحدة ذات طابع خاص)
- وجود وحدة تحليل الأدوية والمستحضرات الصيدلانية تخدم فى تحليل الأدوية والمستحضرات الموجودة بالمستشفيات الجامعية
- وجود برامج نوعية تسهم فى زيادة المواد الذاتية بالكلية لسد عجز الموازنة العامة من الدولة
- وجود مركز للمعلومات الدوائية – جارى تفعيله
- صرف مكافأة مالية للعشرة الأوائل من كل مستوى تقديراً لتميزهم العلمى
- وجود القرية الاولمبية بالجامعة لممارسة كافة الأنشطة الرياضية.

الخطة الإستراتيجية الغايات والاهداف

الخطة الإستراتيجية

- هناك عدد من الإجراءات والأنشطة والآليات المطلوبة لسد الفجوة الموجودة وتحقيق الغايات في المحاور الرئيسية والتي تشمل
1. التطوير المستمر للبرامج الدراسية والمستوى المهني للخريجين.
 2. الإرتقاء بالبحث العلمي.
 3. توسيع المشاركة المجتمعية وتعظيم المردود منها.
 4. الإلتزام بجودة الأداء الأكاديمي والإداري .

الأهداف الاستراتيجية

الغاية الاولى: التطوير المستمر للبرامج الدراسية والمستوى المهني للخريجين.

من أجل تحقيق التطوير المستمر للتعليم والتعلم وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية :

الهدف الأول : تعظيم فرص التعليم والدعم والتطوير المستمر للطلاب .

الانشطة

1. متابعة تطوير البنية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات.
2. إستمرارية الإتصال بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.
3. تنوع الوسائل التعليمية المستخدمة.
4. التوسع في تنفيذ برامج النوعية المختلفة وبرامج تنمية المهارات للطلاب .
5. تنمية الموارد وإيجاد موارد جديدة لتحسين الخدمات العملية والتعليمية.
6. المتابعة الإلكترونية والصوتية للأداء بالكلية.

الهدف الثاني : تنمية مهارات وقدرات الطلاب في التعلم والتحصيل

الانشطة

1. تفعيل لوائح وقوانين تحفيز المتميزين من الطلاب
2. تشجيع البرامج التفاعلية بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.
3. زيادة عدد وكفاءة القاعات الدراسية والمعامل.
4. زيادة دعم المكتبة والخدمات الإلكترونية بها.
5. توفير رعاية صحية وإجتماعية للطلاب.
6. تسهيل سبل الإقامة للطلاب المغتربين
7. تقديم المساعدات العينية والنقدية لتحقيق التوازن الاجتماعي بين الطلاب.
8. دعم الطلاب المبدعين في الأنشطة المختلفة.
9. دعم ورعاية الطلاب المتعثرين.
10. تفعيل مشاركة الطلاب في المجالس واللجان الأساسية والفرعية بالكلية.

الهدف الثالث : تنمية المهارات الرياضية لدى الطلاب

الانشطة

1. توفير المناخ المناسب للطلاب لممارسة الأنشطة الرياضية.
2. زيادة دور الأسر الطلابية وإتحاد الطلاب .

الهدف الرابع : زيادة الوعي الثقافي و المجتمعي لدى الطلاب

الانشطة

1. وضع خطط وبرامج للمشاركة المجتمعية الفعالة الهادفة .
2. تعزيز دور إدارة رعاية الطلاب.
3. تعزيز وتقوية الروابط بالمجتمع الداخلي والخارجي.
4. زيادة التواصل بين الطلاب وخريجي الكلية.

الهدف الخامس :زيادة قدرات الطالب للمنافسة في سوق العمل وتنمية المهارات البحثية.

الانشطة

1. تنمية المهارات وتوفير التدريب للطلاب والتهيئة للإلتحاق بسوق العمل وتعميق مبدأ التعلم الذاتي.
2. توفير التمويل اللازم لحضور المؤتمرات وتقديم ودعم الأبحاث الطلابية في لقاءات علمية تحت إشراف أكاديمي
3. عقد المؤتمر العلمي للطلاب سنوياً
4. زيادة عدد المشروعات الطلابية
5. عقد إتفاقية لتدريب طلاب برنامج الصيدلة الإكلينيكية محلياً ودولياً.

الهدف السادس : تطوير برامج الدراسات العليا وإستحداث برامج جديدة

الانشطة

1. تطوير برامج الدراسات العليا بلائحة جديدة بنظام الساعات المعتمدة
2. استحداث برامج جديدة تلبي احتياجات سوق العمل
3. تنفيذ الإتفاقيات المشتركة مع مؤسسات علمية أخرى (محلية ودولية).
4. إستحداث نظم جديدة لتقويم الطلاب.
5. قياس مستوي رضا طلاب الدراسات العليا و الأطراف المجتمعية

الغاية الثانية: الإرتقاء بالبحث العلمي

من أجل تطوير ورفع مستوى البحث العلمي تم تحديد هذه الأهداف:

الهدف الأول: زيادة إمكانيات البحث العلمي

الانشطة:

1. تطوير البنية التحتية الداعمة للبحث العلمي.
2. إنشاء قاعدة للبيانات الالكترونية للاجهزة العلمية وربطها بقاعدة البيانات المتوفرة بالجامعة.
3. اعداد قاعدة بيانات للابحاث المنشورة من قبل الباحثين بالكلية و نشرها علي الموقع الالكتروني للكلية.
4. زيادة موارد الكلية لدعم البحث العلمي.
5. زيادة مصادر التمويل الذاتي باستحداث برامج جديدة.
6. تدريب الباحثين علي كيفية كتابة المشاريع البحثية وكيفية الحصول علي الدعم المالي من الجهات المانحة.

الهدف الثاني: تطوير مجالات البحث العلمي لحل المشكلات والقضايا الإنتاجية والصناعية والصحية للمجتمع

الانشطة:

1. عمل حصر بمشاكل الدلتا و قضايا المجتمع الإنتاجية و الصناعية و الصحية ومناقشتها خلال مؤتمر خدمي بالكلية.
2. عمل ملتقي يضم الجهات الإنتاجية و الصناعية لمعرفة المشاكل التي تواجهها.
3. ربط مواضيع الرسائل العلمية بالمشاكل الصحية والمجتمعية.
4. تشجيع البحوث البيئية.

الهدف الثالث: تشجيع ودعم أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم

الانشطة:

1. عمل دورات تدريبية وورش عمل متخصصة لتنمية المهارات البحثية لأعضاء هيئة التدريس.
2. إستكمال قاعدة بيانات تضم خبرات الباحثين داخل الأقسام العلمية و نشرها علي موقع الكلية.
3. تقييم الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس ونشرها على موقع الكلية الإلكتروني.

الغاية الثالثة: توسيع المشاركة المجتمعية وتعظيم المردود منها

وتعد المشاركة المجتمعية من أهم الغايات التي تسعى إليها الكلية وذلك من خلال

الهدف الأول: تعظيم دور الكلية فى الخدمة المجتمعية وتنمية البيئة

الانشطة:

١. تنفيذ برامج خدمة الطلاب
٢. تنفيذ دورات تدريبية للعاملين بالكلية .
٣. تنفيذ برامج خدمة الخريجين.
٤. تنفيذ برامج خدمة المجتمع.
٥. التوعية بمشاكل المجتمع.
٦. تكريم العاملين بالكلية.

الهدف الثانى: رفع كفاءة الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية وتنمية الموارد الذاتية

الانشطة:

١. تنمية الموارد الذاتية.
٢. تفعيل دور لجنة التسويق.

الهدف الثالث: نشر الوعى الصحى بين كافة الأطراف المعنية داخل وخارج الكلية

الانشطة:

١. نشر الوعى الصحى.
٢. وضع و تنفيذ برامج تحسين الخدمات الصحية الوقائية بالمجتمع.

الهدف الرابع: توفير السلامة والصحة المهنية داخل الكلية

الانشطة:

١. تنفيذ برامج توفير السلامة والصحة المهنية داخل الكلية.

الهدف الخامس: تأسيس علاقات متميزة ومتصلة مع المستفيدين

الانشطة:

١. دعم التفاعل مع منظمات المجتمع المدنى
٢. قياس وتقييم رضاء المستفيدين ومناقشتهم فى جودة الخدمات المجتمعيه ومستوى الخريجين

الغاية الرابعة: تطوير الأداء الأكاديمي والإداري

يتضمن تطوير الأداء تحسين الإدارة من حيث الشكل والأداء الوظيفي استناداً 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 المستمرة.

وهذا يتطلب :-

وضع معايير واضحة للأداء الإداري واستخدام أسلوب المؤشرات Indicators لقياس الكفاءة والفعالية ، وتحديد مستوى الالتزام ومدى تحمل المسؤولية على مستوى الأفراد والوحدات التنظيمية (الأداء الفردي - والأداء المؤسسي) بطريقة احترافية تنافسية طبقاً للمعايير الإقليمية و الدولية.

يتضمن هذا المحور عدد من الأهداف الإستراتيجية علي المستوى الإداري و الموارد البشرية

(أ) الإدارة

الهدف الأول : تطوير النظام الإداري وتحسين أجواء العمل

الأنشطة :

- 1 . إستكمال تحويل منظومة العمل الإداري إلى نظم الإدارة الإلكترونية.
- 2 . توفير نظام تقني للمجالس الرسمية بصورة إلكترونية
- 3 . تحديد نظام المتابعة والمراقبة الإلكترونية للامتحانات ومتابعة الأعمال الإدارية والطلابية
- 4 . تحديث الموقع الإلكتروني للكلية بانتظام.
- 5 . توفير البرامج الإدارية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس والعاملين.
- 6 . توفير الإمكانيات التقنية لإنجاز العمل في سهوله ويسر بالأقسام والإدارات.
- 7 . وضع نظام موضوعي لمنح حوافر للتميز و التفاني في العمل.
- 8 . البحث عن سبل جديدة للعناية بأعضاء هيئة التدريس والموظفين الإجتماعية والصحية.
- 9 . مراعاة ملاءمة كافة ظروف العمل .
- 10 . توفير نظام الخدمة الإجتماعية لأعضاء هيئة التدريس والعاملين.
- 11 . تحسين خدمة الإنترنت لأعضاء هيئة التدريس.

(ب) الموارد البشرية

هذا المحور يمثل أهم عناصر قوة جامعة المنصورة و الثروة البشرية المحترفة تتيح المنافسة و تطبيق المعايير الإقليمية و الدولية فيما يتعلق بالتدريس و البحث و التطوير و خدمة المجتمع و يتضمن مجموعة من الأهداف:

الهدف الثاني:زيادة الموارد البشرية ورفع كفاءة الأداء

الأنشطة :

- 1 . وضع نظام للمحافظة على نسبة عدد أعضاء هيئة التدريس في الكلية إلى نسبة عدد الطلاب في ضوء المعدلات العالمية.
- 2 . العمل على سد العجز في أعداد أعضاء هيئة التدريس
- 3 . زيادة مساهمة أعضاء هيئة التدريس بالكلية في عملية اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية والأبحاث العلمية.
- 4 . تحقيق القيادة المتطورة من خلال إعداد صف ثاني للإدارة بالكلية.

الهدف الثالث: تحقيق معايير ضمان الجودة فى العمل الإدارى

الأنشطة:

١. تطوير الأداء المهنى للعاملين
٢. وضع ضوابط لضمان الجودة فى العمل
٣. تقييم الأداء لأعضاء هيئة التدريس
٤. متابعة تطبيق معايير الجودة.

وتهتم الكلية بجودة الأداء داخل الكلية للوصول إلى التميز فى التعليم والبحث العلمى ومن ثم رفع مستوى ثقة المجتمع فى مخرجات رسالة الكلية. و فى هذا الإطار أنشأت الكلية وحدة لضمان الجودة ، هدفها الرئيسى رفع وتحسين مستوى البرامج التعليمية وتصميم وتنفيذ ومراجعة الوسائل المستخدمة لتحقيق جودة هذه البرامج بصفة خاصة والنظام الجامعى بصفة عامة. وتعمل الكلية على تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس فى مجال التعليم والبحث العلمى ، وتكريم الحاصلين على جوائز ، كما تعمل على تشجيع أعضاء هيئة التدريس لتحسين مهاراتهم من خلال برامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس. وتحاول الكلية نشر ثقافة الجودة وتطوير الأداء وذلك من خلال تحقيق الأهداف الآتية :

الهدف الرابع: تحقيق أهداف الكلية الإستراتيجية

الأنشطة:

١. تحديث رسالة ورؤية الكلية لتتوافق مع الأهداف العامة ورسالة ورؤية الجامعة
٢. تقييم فاعلية الأقسام العلمية فى ضوء أهدافها لخدمة المتطلبات المهنية.
٣. المشاركة الفعالة للطلاب كمتلقى للخدمة التعليمية

الهدف الخامس: تحقيق معايير ضمان الجودة لتطوير العملية التعليمية

الأنشطة:

١. تطوير المقررات الدراسية بالأقسام العلمية.
٢. المراجعة السنوية لمحور التعليم فى الخطة الإستراتيجية للكلية.
٣. اشتراك مراجعين خارجيين فى مراجعة الخطة الإستراتيجية.
٤. إعداد تقرير سنوي لجميع الأقسام بالكلية للمراجعة الداخلية.
٥. تطبيق وتطوير معايير قياس الأداء ورفع تقارير ومواصفات البرنامج.
٦. متابعة أداء الجودة بالكلية.

ج) الموارد والدعم المالى

الهدف السادس : تحسين وتطوير البنية التحتية لتلائم طبيعة أنشطة الكلية .

الأنشطة:

١. استكمال كافة مباني الكلية وإمدادها بالتجهيزات والتسهيلات اللازمة لاحتياجات المؤسسة .
٢. تطوير المعمل المركزى للأبحاث .
٣. الصيانة الدورية للمباني والمرافق
٤. توفير الأمان وكيفية مواجهة الكوارث والأزمات.
٥. زيادة التسهيلات اللازمة لممارسة الأنشطة الطلابية.

الهدف السابع : تصميم قاعدة بيانات مالية متطورة

الأنشطة:

١. تصميم قاعدة بيانات مالية.
٢. الاستخدام الفعال للموارد

الهدف الثامن : تنمية الموارد الذاتية للكلية الأنشطة:

1. تنمية مصادر التمويل الذاتية الداخلية والخارجية للبحث العلمي
2. تشجيع الأنشطة الربحية الجديدة.
3. تحفيز أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم للحصول على المشروعات البحثية.
4. تحفيز أعضاء هيئة التدريس للحصول على براءات اختراع تخدم القطاع الإنتاجي.
5. تنوع مصادر التمويل
6. توافر خطة لصيانة الأجهزة العلمية وصيانة البنية التحتية والأجهزة الأخرى.

الهدف التاسع : كفاءة إدارة الدخل والأنفاق الأنشطة:

1. تطوير حجم الموارد المالية.
2. تقييم ومراجعة حقيقية للميزانية

مقومات نجاح الخطة الإستراتيجية لكلية الصيدلة

1. وجود موارد بشرية متميزة ومدربة من مراجعين داخليين ومحكمين
2. موارد مالية ذاتية - وحدات ذات طابع خاص - برنامج الصيدلة الإكلينيكية - برامج الدراسات العليا
3. بنية تكنولوجية تحتية

القيم الأساسية للكلية

تتمتع قوة كلية الصيدلة في التزامها بمجموعة من القيم الأساسية التي تعمل بها الكلية المنبثقة من مبادئ الجامعة منها

(١) التنافس التعليمي

يحظى الطلاب بالاهتمام الأكبر من قبل إدارة الكلية والعاملين بها وتحرص الكلية على خلق المناخ العلمي المناسب لدفع عجلة التعليم وبث روح التنافس العلمي والاهتمام بنوعية الخريجين وتأهيلهم لسوق العمل بمهنية واحترافية لخدمة المجتمع والوطن

(٢) العمل الجماعي

تهدف كلية الصيدلة إلى بث روح المشاركة الجماعية بين أعضاء مجتمع الكلية والإحساس بالمسؤولية من خلال المشاركة في الأنشطة المهنية والتدريب المستمر وخلق البيئة المساعدة لتشجيع العمل الجماعي الخلاق الذي يؤدي إلى الإبداع في محيط المسؤولية المشتركة لتحقيق الأهداف المرجوة.

(٣) ديمقراطية صناعة القرار

تشارك الكلية أعضاء المجتمع المدني والطلاب وأصحاب المصلحة والمستفيدين في المجالس الإدارية التخصصية في اتخاذ القرارات وترحب بأي مشاركة لإجراء أي تغييرات مقترحة والتي تخدم الطلاب والمجتمع الجامعي

(٤) التطوير المستمر

تدعم إدارة الكلية ضمان التطوير المستمر للبرامج التعليمية المختلفة وكذلك متابعة الأقسام العلمية في ضمان الجودة والالتزام بالمعايير الأكاديمية

سياسات الكلية

أولاً: سياسة التعليم والتعلم

١. عدالة التقييم بين الطلاب.

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

٢. الاهتمام بالانشطة الطلابية للتشجيع على التعلم الذاتى وتنمية مهارات الطلاب عن طريق.

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

٣. التحديث المستمر للمقررات والمناهج عن طريق :

- دراسة احتياجات سوق العمل لمواكبة التطور العلمي الحديث في مجال الصيدلة .
- دراسة التقارير السنوية للمقررات .
- دراسة الاستبيانات الواردة من الخريجين.
- تحليل استيانات الطلاب بصفة دورية.
- آراء المراجعين الخارجيين.
- آراء الأطراف المجتمعية.

٤. الارشاد والدعم المستمر للطلاب عن طريق:

- اليوم التعريفى الذى يعقد فى بداية كل عام دراسى مع الطلاب الجدد الملتحقين بالكلية للتعريف بنظام الدراسة و الأنشطة الطلابية المتاحة بالكلية.
- دليل الطالب فى بداية كل عام وفيه يتعرف الطالب على مختلف اقسام الكلية ورؤية ورسالة الكلية ونظم تحويل الطلاب بين الجامعات.
- الريادة العلمية.
- الارشاد الاكاديمي لطلاب برنامج الصيدلة الاكلينيكية.
- الارشاد الاكاديمي للطلاب المتعثرين.
- دعم الطلاب المتفوقين علميا و المتفوقين فى 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 فى الملتي التوظيفي
- المشاركة الفعالة فى اسبوع الأنشطة الطلابية
- المشاركة الفعالة فى أسبوع السوق الخيرى
- المؤتمر السنوي للكلية

- المشاركة في المؤتمر العلمي للطلاب سنويا
- لقاءات الادارة مع الطلاب لمعرفة أهم المشاكل التي تواجههم أثناء الدراسة بالكلية و الوقوف على حلها

وتستند استراتيجية التعليم والتعلم على ٤ محاور لتعظيم الاستفادة من طرق وسائل التعليم و التعلم و التقييم الحديثة و لزيادة فعالية العملية التعليمية و اكساب الطلاب المعلومات و المهارات اللازمة .

تطوير المهارات المستهدفة من برنامج مرحلة البكالوريوس (Faculty Program Ilos) :

تنبت الكلية المعايير القومية المرجحة (NARS) و الموضوعة من قبل هيئة ضمان الجودة و الاعتماد NAQAA . ويتضح من ان المهارات المستهدفة من برنامج الكلية Faculty ILOs ، تتفق مع معايير (NARS) بدرجة تتراوح بين 95-97% ، بل و تزيد في بعض المهارات ، كما هو موضح في الجدول التالي :

مقارنة العناصر	برنامج بكالوريوس الصيدلة الأساسي	برنامج بكالوريوس الصيدلة (الكلينكية)	بكالوريوس الصيدلة بنظام الساعات المعتمدة	المعايير القياسية
علوم أساسية	٢٥	١٥	% ١٥.١٥	% ١٥ - ١٠
علوم صيدلانية	٤٣	٤٠	% ٣٨.٧٩	% ٤٠ - ٣٥
علوم طبية	١٤	٢١	% ٢٢.٥	% ٢٥ - ١٥
ممارسة صيدلانية	٦	١٠	% ١١.٦	% ١٥ - ١٠
علوم الصحة و البيئة	٦	٦	% ٤.٢٥	% ١٠ - ٥
علوم سلوك و علوم اجتماعية	٣	٢.٥	% ٢.٤١	% ٤ - ٢
إدارة الأعمال الصيدلانية	٣	٢.٥	% ١.٢١	% ٤ - ٢
مقررات اختيارية	٠	٣	% ٣.٦١	% ٣

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

- Written exams (Quizzes Midterm & final)
 - Practical exams (weekly and / or final)
 - Oral exams (final)
 - Assignments
 - Research projects
 - Electronic (Mid term Exams)
- و يتم توزيع درجات التقييم على الاساليب السابقة ذكرها كالآتي :
- Midterm written (10% of total marks)

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

التأهيل و التدريب الميدانى للتأهيل لسوق العمل والذي يتم من خلال :

- معلومات ومهارات العلوم الصيدلانية التى تغطى بكفاءة على امتداد المقررات فى البرنامج الدراسى.
- احتواء المقررات على أخلاقيات المهنة ويتم التكامل بتدريس مقرر مهارات التواصل 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:
 - ممارسة الصيدلة
 - الصيدلة الاكلينيكية
 - صيدلة المستشفيات
 - رقابة جودة الأدوية
 - ممارسة التصنيع الجيد
 - علم السموم و الطب الشرعى
 - الاسعافات الأولية و طب الطوارئ
 - التسويق الدوائى
 - التقنية الحيوية الصيدلانية
 - ادارة الأعمال
- التدريب فى مؤسسات صيدلانية مثل مصانع وشركات الادوية والمستشفيات والصيدليات ويعتبر متطلباً للتخرج طبقاً للائحة الدراسية تحت اشراف لأعضاء هيئة التدريس
- إنشاء صيدلانية افتراضية تعليمية ضمن المشروع الطلابي " التطوير الصيدلي المتميز "
- 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 ووضع المخرجات التعليمية المستهدفة منه واعتماده من مجلس الكلية بجلسته (٥٧٣) بتاريخ ٢٢/٣/٢٠١٦ .
- 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 .

تطوير اساليب التعليم لتشمل كل من الطرق التقليدية والطرق الغير تقليدية

وتستخدم كلية الصيدلة اساليب التعليم والتعلم التالية :

- Lectures
- 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:

- ١- تم تشكيل فريق إعداد استراتيجية التعليم والتعلم للكلية من وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب وأعضاء لجنة شئون التعليم والطلاب و رؤساء الأقسام العلمية.
- ٢- تشخيص الوضع الحالي للكلية من خلال التحليل البيئي للكلية.
- ٣- تنظيم ورشة عمل لإعداد استراتيجية التعليم والتعلم والتصديق عليها.
- ٤- تحديد الأهداف من خلال إجتماعات للأقسام العلمية.
- ٥- عرض الاستراتيجية على الطلاب لابداء الرأي و المقترحات.
- ٦- اعتماد الاستراتيجية من قبل مجلس الكلية بالصيغة النهائية (مجلس الكلية رقم ٥٧٣ بتاريخ ٢٢/٣/٢٠١٦)
- ٧- إعلانها وتعميمها علي الأقسام العلمية.

ثانياً : سياسة البحث العلمي

- وقد تم اعتماد استراتيجية التعليم والتعلم في مجلس الكلية بجلسته رقم (٥٧٣) بتاريخ ٢٢/٣/٢٠١٦.
- ١. التطوير الدائم لخطة البحث العلمي بالكلية وربطها برؤية الكلية واحتياجات المجتمع عن طريق :
 - توجيه البعثات الداخلية والخارجية لخدمة رؤية الكلية .
 - تشجيع التعاون وتبادل الخبرات بين طلاب الكلية وطلاب كليات الصيدلة على المستوى الاقليمي و الدولي.
 - توفير فرص التسجيل للدرجات العلمية المختلفة للمعيدين والمدرسين المساعدين بالتعاون مع الجامعات الحكومية والمراكز البحثية طبقاً للاتفاقيات المبرمة مع جامعة المنصورة.
 - نشر الابحاث المنشورة باسم الجامعة في المجالات العلمية والمؤتمرات التي شارك بها اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة علي موقع الكلية الالكتروني وتحديثها.
 - تحفيز الباحثين للمشاركة الفعالة في المشروعات البحثية الممولة من الجامعة أو الاتحاد الأوروبي

- صرف حافز مالي للابحاث التي يتم نشرها سنويا .
- عرض الابحاث المستخلصة من رسائل الماجستير والدكتوراه ، ودعوة شركات الادوية المختلفة للاطلاع علي هذه الابحاث للوقوف على مدى الاستفادة منها في الصناعة من خلال العديد من المناسبات كيوم الصيدلي وغيره .
- توافر معامل للابحاث العلمية الخاصة بالكلية واعتماد لائحة لدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة .

٢. المشاركة الفعالية للبحث العلمي في خدمة المجالات الصيدلانية عن طريق :

- توجيه الابحاث العلمية لخدمة الصناعات الدوائية .
- ربط مشاكل الصناعات الدوائية بالبحث العلمي ومحاولة ايجاد حلول لها .

٣. رفع كفاءة البحث العلمي وتنمية موارده لتخريج كوادر بحثية قادرة على المنافسة محليا و دوليا .

ثالثاً : سياسة الدراسات العليا:

١. الارتقاء بالدراسات العليا لتمكينها من الاسهام بفاعلية في تعزيز كفاءة العملية التعليمية العليا .
٢. تطوير اساليب واهداف الدراسات العليا والرسائل البحثية في خدمة العلم والعملية التعليمية ورفي المجتمع وذلك عن طريق :
 - إعداد وتطوير برامج الدراسات العليا لتصبح متميزة تخدم الكلية للارتقاء بالبحث العلمى وخدمة المجتمع وتنمية البيئة وتلبية لاحتياجات سوق العمل مثل: (الماجستير المهني في المناعة والطب التجديدي بنظام الساعات المعتمدة – استحداث برنامج (pham D) .
 - تطبيق لائحة الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة
 - توافر برامج الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة و التي تشمل:
 - ١٠ برامج للدبلومات
 - ٩ تخصصات للماجستير
 - ٩ تخصصات للدكتوراه

رابعاً : سياسة 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 -----

اهداف الخطة الاستراتيجية للكلية 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

- ١- الاستشارات المقدمة في مختلف مجالات صناعة الادوية من خلال السادة أعضاء هيئة التدريس وذوي الخبرة بالكلية .
- ٢- التدريب على طرق التحاليل المختلفة في مجال الصيدلة من خلال وحدة تحليل الأدوية و المستحضرات الصيدلانية وكذلك الاستشارات في مجال التكافؤ الحيوي والاتاحة الحيوية .

- ٣- دورات تدريبية في مجالات الدعاية والتسويق الدوائي – الصيدلة الصناعية – الصيدلة الاكلينيكية – التكنولوجيا الحيوية- المعلومات الدوائية وتكنولوجيا المعلومات من خلال لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
٤- اصدار نشرة دورية تتبع شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة توضع الخدمات والاستشارات التي يمكن تقديمها للمجتمع.

• رفع كفاءة الرعاية الصحية في المجتمع عن طريق:

- ١- محاولة إيجاد حلول لمشاكل عدوي المستشفيات وتلوث بيئة المستشفيات من خلال القنوات البحثية المشتركة.
 - ٢- محاولة مكافحة الاوبئة المختلفة من خلال عمل حملات توعية و ندوات مثل اليوم العالمي للسل والدرن واليوم العالمي للايدز وخلافه.
 - ٣- تقديم خدمة الرعاية الصحية في المستشفيات مثل ضبط جرعات الأدوية وتفاذي تفاعلات الادوية والسمية الدوائية.
- تنظيم مؤتمرات وندوات علمية متميزة تعمل علي اظهار الجوانب العلمية المتطورة للكلية مما يساعد علي تحقيق العالمية .
 - تشجيع الابتكار والاختراع لطلاب الكلية واعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم 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 .
 - خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة بالكلية وذلك من خلال مشاركة مجتمعية ومشروعات بحثية لخدمة المنطقة المحلية بالجامعة .
 - عمل دورات اسعافات اولية لاعضاء 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 و دعوة طلاب المدارس للتعريف برؤية ورسالة والأهداف الاستراتيجية للكلية.

الاحتياجات اللازمة لضمان نجاح خطة الكلية في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة :

يحتاج الوضع الحالي لنشاط خدمة المجتمع وتنمية البيئة الي اعادة نظر حتي يصبح متماشياً مع المتطلبات المحلية والعالمية ويتم ذلك من خلال

١. تطوير معمل الكمبيوتر وزيادة عدد الحاسبات .
٢. توفير الدعم المالي اللازم لتنفيذ الخطة والاستمرار فيها .
٣. تفعيل رابطة الخريجين بالكلية للتعليم المستمر والتواصل وخدمة الخريج بعد التخرج
٤. عقد اتفاقيات تعاون مع بعض شركات الأدوية و المؤسسات الصحية لتعزيز الاستفادة من الابحاث العلمية التطبيقية.

منهجية اعداد خطة الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة:

١. تم تشكيل فريق للعمل من اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وامين الكلية وممثلين عن الموظفين والطلاب وبرئاسة وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
٢. تنظيم ورشة عمل في اعداد خطة الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
٣. تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات لتشخيص الوضع الحالي للكلية.
٤. تحديد الأهداف الوطنية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة التي تساهم الكلية في تحقيقها من خلال اجتماعات متكررة.
٥. بناء خطة العمل التنفيذية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
٦. اعداد مصفوفة للمعايير ومؤشرات الاداء التي ستعتمد في قياس اداء الكلية .
٧. اعداد مسودة الخطة ومناقشتها مع لجنة الارتقاء بخدمة المجتمع وتنمية البيئة والتصديق عليها .
٨. رفع الخطة لاعتمادها من قبل مجلس الكلية بصورتها النهائية .
٩. إعلانها وتعميمها وإتاحتها لجميع اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وامين الكلية والموظفين والطلاب.

خامساً: السياسات المالية:

- ١- 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:
 - برنامج Pharm D
 - برنامج الماجستير المهني في المناعة و الطب التجديدي
 - عمل خطة لجذب الوافدين من خلال :
 - مكتب الوافدين بالكلية
 - مكتب العلاقات الدولية بالكلية
 - عقد اتفاقيات محلية و دولية مع مؤسسات تعليمية وخدمية للمساهمة في شراء أجهزة علمية و تأسيس قاعات دراسية.
- ٢- الدعم المادي للعملية التعليمية والبحثية بالكلية عن طريق:
 - مكافآت للطلاب المتفوقين في الفرق الدراسية المختلفة
 - مكافآت مالية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم للتحفيز على نشر الأبحاث العلمية في دوريات عالمية ذات معامل تأثير مرتفع.
 - مكافآت مالية للطلاب المتفوقين في الأنشطة الطلابية (الرياضية-الثقافية-الفنية وغيرها)
 - مكافآت مالية للطلاب في مسابقة حفظ القرآن الكريم
 - مكافآت مالية للطلاب المتميزين في التدريب الصيفي من قبل شركات الأدوية
 - دعم الطلاب الغير قادرين من صندوق التكافل الاجتماعي بالكلية
 - دعم من البرامج النوعية للأقسام العلمية لشراء أجهزة علمية حديثة لرفع كفاءة البحث العلمي

- دعم من البرامج النوعية للأقسام العلمية لشراء كيماويات و زجاجيات لدعم العملية التعليمية و البحثية لضمان حسن سير العملية التعليمية

سادساً: السياسات الادارية:

- 1- ترسيخ ثقافة العمل استناداً الى المصادقية والشفافية والمسائلة 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.

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 وتطمح 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:

تتم المراجعة والتحديث لسياسات الكلية خلال شهرى مارس وأغسطس عام ٢٠١٦ وتكرر كل عامين بمعرفة لجنة المراجعة الداخلية وذلك لمراجعة لوائح وقواعد الكلية بصورة تضمن تمثيل جميع أقسام الكلية وفقاً للاجراءات التالية:

- ١- 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.
- ٢- يتم تحديد جهات القصور فى السياسات الحالية للكلية بناء علي ما تم الوصول اليه من نتائج تحليل الوضع الراهن.
- ٣- يتم تحديث سياسات الكلية واعتمادها من مجلس الكلية خلال شهر مارس أغسطس كل عامين.

الخطة التدريبية

مراحل اعداد الخطة التدريبية:

١. 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 تجميع هذه الاحتياجات وتصنيفها وتصميم البرامج التدريبية بناء 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 .

٢. وضع خطة التدريب :

تقوم الجهة المعنية في الكلية بوضع الخطة التدريبية شاملة الاحتياجات التدريبية و أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وكذلك العاملين والطلاب المطلوب تدريبهم ، وذلك بناء على توافر معلومات واقية عن أهداف الكلية وأوضاعها ، والأفراد المطلوب تدريبهم ، والبرامج التدريبية المتاحة وجهات تنفيذها والاعتمادات المالية للتدريب والاطار الزمني للتنفيذ .

٣. تصميم التدريب :

وتشتمل على تحديد محتوى التدريب بناء 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 لتنفيذها ، 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 وييسر نقل المعلومات والأفكار والتطبيقات العملية لهم ، وأن يحدد بدقة المساعدات التدريبية التي تتوافق مع محتويات البرامج التدريبية .

٤. 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 .

٥. 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 .

٦. تطوير البرامج التدريبية :

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