



**BUC**

BADR UNIVERSITY IN CAIRO  
جامعة بدر بالقاهرة



Faculty Of Pharmacy  
كلية الصيدلة

كلية الصيدلة - جامعة بدر بالقاهرة

# الخطة الاستراتيجية 2024 - 2019



BUC



# الخطة الإستراتيجية كلية الصيدلة جامعة بدر بالقاهرة 2019 - 2024

لجنة التخطيط الاستراتيجي

وحدة ضمان الجودة كلية الصيدلة جامعة بدر بالقاهرة



معتمدة بمجلس الكلية بجلسته رقم (35) بتاريخ 2019/10/30

ومعدلة بقرار مجلس الكلية رقم 64 بتاريخ 2022/4/11

# الفهرس

رقم الصفحة	المحتويات
3	<b>مقدمة</b>
	<b>الجزء الأول:</b>
4	أولاً: فريق إعداد الخطة الاستراتيجية
5	ثانياً: المبادئ ومنهجية إعداد الخطة الاستراتيجية
8	ثالثاً: نبذة عن الكلية
13	رابعاً: التحليل البيئي باستخدام أسلوب التحليل الرباعي SWOT
14	أ: التحليل البيئية الداخلية والخارجية باستخدام أسلوب التحليل الرباعي (SWOT)
26	ب: مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية والخارجية.
30	ج: السمات التنافسية لكلية الصيدلة جامعة بدر بالقاهرة.
32	خامساً: تحليل الفجوة وتقييم الإحتياجات
40	سادساً: تحديد الاستراتيجيات البديلة باستخدام مصفوفة (TOWS).
41	سابعاً: تحديد الأولويات
43	ثامناً: رؤية ورسالة الكلية
44	تاسعاً: القيم الجوهرية للكلية
44	عاشراً: الغايات والأهداف الاستراتيجية للكلية
	<b>الجزء الثاني:</b>
47	الجدول الزمني لتنفيذ الأهداف الاستراتيجية للكلية
	<b>الجزء الثالث:</b>
64	أولاً: تحديد المخاطر التي قد تواجه تنفيذ الخطة الإستراتيجية والتعامل معها
64	ثانياً: اليات نشر الخطة الإستراتيجية علي الجهات المعنية
64	ثالثاً: اليات تحديث الخطة الاستراتيجية

## مقدمة

التخطيط هو التنبؤ بالمستقبل والاستعداد له انطلاقاً من تحليل الحاضر وتوقعات واتجاهات المستقبل من أجل تحقيق الأهداف المرغوبة مع تحديد الأساليب والوسائل المناسبة لتحقيق هذه الأهداف بكفاءة وفاعلية ووفقاً لأولويات وجدول زمني محدد وتحديد دقيق للمسؤوليات. يرتبط التخطيط الاستراتيجي للمؤسسات التعليمية بتحليل الفجوة بين موارد وإمكانيات المؤسسة والفرص المتاحة في البيئة المحيطة بغرض سد هذه الفجوة وتحقيق الملائمة والتوافق الاستراتيجي.

التخطيط الاستراتيجي هام لوضع خطة استراتيجية متوسطة الأجل تتضمن الرؤية المستقبلية للكلية والرسالة والغايات النهائية والأهداف الاستراتيجية التي تسعى إلى تحقيقها في ضوء هذه الرسالة، كما يعتبر التخطيط الاستراتيجي ركيزة هامة لجميع الأنشطة التعليمية والطلابية والمشاركة المجتمعية. كما يساعد التخطيط الاستراتيجي إدارة الكلية على تفهم كامل لكافة التغيرات ورصد الفرص والتهديدات ذات العلاقة بنشاط الكلية ومخرجاتها.

## أولاً: فريق اعداد الخطة الإستراتيجية

الفريق التنفيذي	
أ.د./ ياسر محمد مصطفى	عميد الكلية ورئيس لجنة التخطيط الاستراتيجي
أ.د/ محمد احمد الشنواني	عميد الكلية السابق وعضو لجنة التخطيط الاستراتيجي
أ.د/ السيد عبد الغنى السيد	رئيس الفريق ومنسق لجنة التخطيط الاستراتيجي ووكيل لكلية لشئون التعليم والطلاب
أ.د. / ايهاب محمد جداوي	المدير التنفيذي لوحدة الجودة ووكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
أ.د./ احمد سليمان دغيش	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث
د./ نهلة عبد الشافي محمود	نائب مدير وحدة ضمان الجودة
د./ ممدوح أحمد عرابي	مدرس بقسم الكيمياء الصيدلانية وعضو لجنة التخطيط الاستراتيجي
د./ امنية محمد ابراهيم سرحان	مدرس بقسم الصيدلانيات وعضو لجنة التخطيط الاستراتيجي
د./ علا محمد العزازي	مدرس بقسم الكيمياء الحيوية وعضو لجنة التخطيط الاستراتيجي
أ. احمد ماهر توفيق	سكرتير وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب

## ثانياً: المبادئ ومنهجية إعداد الخطة الاستراتيجية

### 1- المبادئ التي تقوم عليها الخطة الاستراتيجية للكلية

تتحدد المبادئ التي تقوم عليها هذه الخطة فيما يلي:

- هذه الخطة وسيلة وليست غاية
  - وسيلة لرسم الصورة المستقبلية للكلية، وتصور لما يجب أن تكون عليه في المستقبل.
  - وسيلة لإظهار الحاجة الملحة لتطوير الكلية وتحسين أدائها، وبيان قدر الفجوة بين واقعها، ومستويات الجودة اللازمة.
  - وسيلة لسد الفجوة بين واقع الكلية والوضع المأمول لها.
- هذه الخطة تتطلب التزاماً من قيادات الكلية وإدارتها العليا
  - التزام القيادة، والإدارة العليا بضرورة استمرارية التخطيط الإستراتيجي من أجل الكلية، والعمل على توفير ما يتطلبه تنفيذ خطتها الاستراتيجية والذي يُعد متطلباً ضرورياً لنجاح الخطة.
  - التزام القيادة باتخاذ كافة الإجراءات لمموسة لجميع أطراف الكلية: طلاب وإداريين وأعضاء هيئة تدريس وهيئة معاونة للمساهمة بتنفيذ الأنشطة التنفيذية للخطة.
  - التزام القيادة بتشجيع كل الأطراف، مما يضمن التنفيذ الواعي والصادق لانشطة الخطة المختلفة.
- هذه الخطة قائمة على توسيع المشاركة في إعدادها، وتنفيذها، ومتابعة تطبيقها، وتطويرها المستمر
  - والذي يتحقق بوجود الرغبة الأصيلة لذلك لدى الإدارة العليا للكلية، وحرصها على تفعيل مشاركة ذوي العلاقة من داخل الكلية والجامعة، وخارجها، وذلك في كافة مراحلها من: التخطيط، والتنفيذ، والتقييم، والمتابعة والتطوير.
  - ويسهم توسيع المشاركة تحسین نوعية الإجراءات والقرارات وتحقيق نتائج ايجابية ومرضية كما يضمن التطبيق الامثل لما ينتج عن هذه المشاركة من أفكار، وممارسات.
- هذه الخطة ديناميكية ومرنة:
  - حيث تتصف انشطتها واجراءاتها بالمرونة لتراعي كل ما يستجد بالمجتمع أو الجامعة أو الكلية من تغيرات ومستجدات.
- غايات هذه الخطة، وأهدافها عامة لرسم مستقبل الكلية
  - يتحدد إطار هذه الغايات، وتلك الأهداف في:
    - تبني التخطيط الإستراتيجي كمدخل لتطوير الكلية بكافة وحداتها ولجانها وقطاعاتها.
    - زيادة فرص التحاق الطلاب بجميع البرامج الدراسية التي تطرحها الكلية.
    - ضمان الكفاءة الداخلية والخارجية للكلية.
    - ضمان جودة وكفاءة الخريجين وملاءمة مهاراتهم المهنية لمتطلبات سوق العمل ومستحدثاته، وكذلك التواصل المستمر معهم والعمل على تطوير اداءهم المهني.
    - تنمية الموارد المادية والبشرية للكلية، وكذلك القدرات التعليمية والبحثية والخدمات المجتمعية.
    - الاستثمار الامثل للتقدم بمجال تقنية المعلومات والاتصالات في التعليم والبحث العلمي والإدارة المؤسسية.
    - تفعيل الشراكة مع المؤسسات الصيدلانية وكذلك التوسع في برامج خدمة المجتمع.

وإجمالاً تراعي الخطة في جميع مكوناتها الالتزام بهذه المبادئ بما يضمن لها جودة الإعداد، ودقة التنفيذ، وتحديد معايير.

## **2- افتراضات الخطة، ومسلماتها:**

- بصفة عامة، تفترض هذه الخطة أن تطبيقها يؤدي إلى توفير المقومات اللازمة للجودة الشاملة للكلية، ولضمان استمرارية هذه الكلية، ولدعم جهود الكلية للتأهيل للاعتماد القومي، والحصول عليه وفي هذا الإطار تقوم هذه الخطة على المسلمات التالية:
- اعداد الدراسة الذاتية للكلية، واستخدام تحليل (SWOT) ، لتحديد نقاط القوة والضعف الداخلية ، والفرص والتهديدات الخارجية ، يساعد في بناء خطة متقنة تنطلق من الواقع الفعلي ، وتستشرف المستقبل المأمول.
- أن تحديد الاحتياجات الفعلية اللازمة لتطوير أداء الكلية يساعد في تحديد فجوات حقيقية بين الأداء الفعلي والأهداف الإستراتيجية، وهذا يحدد بدقة متطلبات التطوير، والتحسين، ومن ثم بلوغ مستويات الجودة المطلوبة.
- أن الجودة المنشودة تتطلب تهيئةً حقيقية لفئات الكلية المختلفة، وذلك لتقبل إجراءات التحسين، وأنشطة الجودة من خلال نشر ثقافة الجودة والتميز في الأداء وبيان مردود ذلك علي تحسين البيئة التعليمية والبحثية بالكلية، وذلك لدعم تنفيذ الخطة الاستراتيجية بكفاءة وفاعلية، وضمان مشاركة كافة فئات الكلية في تطويرها.
- أن الخطة تستلزم وضع برامج وخطط، واقتراح مشروعات وأنشطة، ذات رؤى مستقبلية، تستهدف تحسين واقع الكلية الحالي، وتأكيد جودة جميع العمليات والأنشطة بالكلية.
- أن تنفيذ الخطة يستلزم مشاركة كافة فئات وتحمل كل أطراف الكلية مسؤولية القيام بهذه الواجبات.
- أن ضمان الجودة يتطلب وجود منظومة موضوعية لتقويم الأداء، يتوفر لها معايير محددة وواضحة ومعتمدة ومعلنة، ويتم الأخذ الجاد بنتائجها بكل شفافية وعدالة.
- أن التقويم الدوري (الداخلي، والخارجي) للخطة، والمتابعة المستمرة لاداءها، والعمل الدائم على تعديلها وتطويرها، وفقاً للمستجدات ضمان حقيقي لكفاءتها وفعاليتها في تحقيق الأهداف المرجوة منها.

## **3- منهجية إعداد الخطة:**

- تُعتبر الخطة الاستراتيجية خريطة الطريق لتحقيق رؤيتها ورسالتها والوصول لأهدافها الاستراتيجية وذلك من خلال دراسة مستفيضة لوضعها الراهن يُمكنها من الاستغلال الامثل لنقاط قوتها والفرص المتاحة لها من جهة والتغلب على نقاط الضعف بها والتهديدات المحتملة من جهة اخرى. وقد اتخذت الكلية خطوات لإعداد خطتها الاستراتيجية تمثلت في الاتي:
- أ- تشكيل لجنة التخطيط الاستراتيجي المسؤولة عن إعداد وإدارة وتنفيذ ومراجعة الخطة ويتضمن التشكيل معظم فئات الكلية.
- ب- اجراء التحليل البيئي الرباعي: SWOT analysis لتحديد نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية للكلية، والفرص والتهديدات الخارجية المحتملة للكلية والذي تم إجراؤه من خلال عدة خطوات.
- تحديد المصادر وبداية جمع البيانات والمعلومات.
- القيام بالمسح البيئي للكلية والبيئات المحيطة به.
- تحليل النتائج ورصدها في تقرير أولى به نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات.

▪ عقد الندوات النقاشية والعصف الذهني بين أعضاء الفرق وعينة من الأطراف المعنية والمستفيدين من قطاعات المجتمع المدني.

▪ إجراء استبيان التحليل البيئي لعينة من الأطراف المعنية والمستفيدين من قطاعات المجتمع المدني والطلاب للتعرف نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات وتحليل الفجوة.

ت- صياغة رؤية الكلية ورسالتها وغاياتها وأهدافها الاستراتيجية في صورتها الأولية، وعرضها على الأقسام الأكاديمية والإدارية بالكلية، وعدد من جهات سوق العمل وذلك لإبداء الرأي وكذلك إجراء استبيان لروية ورسالة الكلية.

ث- وضع الخطة التنفيذية للاستراتيجية ومناقشتها من خلال عقد عدد من لقاءات التي تضم القيادات وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين.

ج- وضع الخطة في صورتها النهائية واعتمادها من مجلس الكلية.

ح- تقويم ورقابة الإستراتيجية، من قبل: وحدة الجودة، والمراجعين الداخليين من الجامعة، والمراجعين الخارجيين من خارج الجامعة.

#### **4- منهجية التنفيذ والمتابعة:**

- لمتابعة تنفيذ الخطة الاستراتيجية تم اتباع الخطوات الآتية:

1- تشكيل فريق عمل للإشراف على تنفيذ كل غاية استراتيجية.

2- تكون مهمة فريق العمل تنفيذ مجموعة الأنشطة المرتبطة بالهدف الاستراتيجي خلال فترة زمنية محددة.

3- التأكد من وجود مؤشرات نجاح خاصة بكل هدف استراتيجي يمكن من خلالها تحديد مدي تنفيذ الأنشطة المتعلقة بالهدف الاستراتيجي.

4- عقد اجتماعات دورية مع فرق العمل المختلفة للوقوف علي ما تم انجازه من أنشطة ومناقشة معوقات التنفيذ.

5- يتم متابعة ومخاطبة رئيس فريق العمل قبل انتهاء موعد المخرجات بوقت كافي من قبل ادارة الجودة لضمان الانتهاء منها في الوقت المحدد طبقا للخطة التنفيذية.

#### **5- الأطراف أصحاب المصلحة في الخطة الإستراتيجية:**

- يستفيد من هذه الخطة جميع المتعاملين مع الكلية ومتلقي الخدمة منها وهم:

- وزارة التعليم العالي.

- إدارة الجامعة والكلية.

- الطلاب بالكلية.

- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريون.

- أولياء الأمور.

- المنظمات المختلفة بسوق العمل وتشمل وزارة الصحة والمستشفيات الحكومية وشركات الادوية والصيدليات الخاصة وغيرها).

#### **6- تحديد الاحتياجات:**

ولتوفير مقومات النجاح للخطة من اللازم تحديد وتقويم الاحتياجات اللازمة والتي يمكن توضيحها فيما يأتي:

- نشر ثقافة الجودة والمعرفة والتميز في الأداء وتبني هذه الفلسفة من قبل كل المنتسبين للكلية من قيادات وإداريين وأساتذة وهيئة معاونة وطلاب.

- تنمية قيم العمل الجماعي.

- تنمية مهارات أعضاء هيئات التدريس والعاملين.

- تدريب تنمية قدرات الجهاز الإداري بالكلية.
- تأسيس نظام للجودة بالكلية يتبنى معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس والإداريين للمشاركة في مشروعات التطوير بالكلية بإتباع سياسة الحوافز للمشاركة دون غيره.
- توفير الدعم اللازم لتحقيق الاستمرارية في جهود التطوير.
- العمل المستمر لتحسين الوضع التنافسي للكلية.

## **7- المرجعيات الأساسية للخطة الاستراتيجية لكلية الصيدلة جامعة بدر بالقاهرة:**

استندت كلية الصيدلة جامعة بدر بالقاهرة على المرجعيات التالية عند إعداد خطتها الاستراتيجية:

### **1- الخطط الاستراتيجية للدولة:**

- حيث تتخذ الخطة الاستراتيجية للدولة تطوير التعليم ولاسيما التعليم الجامعي هدف استراتيجياً لها والذي يتطلب ضرورة تطبيق تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وتبني معايير ضمان الجودة في التعليم الجامعي والبحث العلمي بهدف تأهيل الخريجين علمياً وثقافياً ومهنياً والمساهمة في تنمية المجتمع مما يُعتبر دافعاً ومرجعاً أساسياً لخطة الكلية الاستراتيجية.

### **2- الخطة الاستراتيجية للجامعة:**

- يوجد اتساق واضح بين رؤية ورسالة الكلية والجامعة، وكذلك ارتباطاً بين استراتيجية الجامعة وأستراتيجية الكلية من حيث أستهداف الريادة محلياً وإقليمياً ودولياً وتخريج صيادلة مؤهلين تأهيل متميز لسوق العمل. وكذلك تبني أحدث أساليب التدريس والتعليم والتعلم والمساهمة في تنمية مهارات وقدرات الطلاب والخريجين. ويتضح مما سبق ان تحقيق رسالة كلية الصيدلة يسهم في تحقيق رسالة الجامعة.

### **3- معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد:**

- تم اتخاذ معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد الاثني عشر طبقاً للاصدار الثاني 2015 كمرجعاً هاماً عند اجراء التحليل البيئي وإعداد خطتها الاستراتيجية.

**4- تقارير المراجعة الخارجية لبرامج الكلية والمراجعات الداخلية والتي يقوم بها مركز ضمان جودة التعليم والتطوير المؤسسي:**

- تم الاستفادة من تقارير المراجعة الداخلية لكلية من قبل مركز ضمان جودة التعليم والتطوير المؤسسي بالجامعة استناداً علي معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد للتعرف علي نقاط القوة والضعف ببرامج الكلية.

### **8- مصادر التمويل لتنفيذ الخطة الاستراتيجية:**

- تعتمد كلية الصيدلة جامعة بدر بالقاهرة كونها كلية تابعة لجامعة خاصة علي المصروفات الدراسية للطلاب والتي يتم تحصيلها مركزياً عن طريق الجامعة كمصدر رئيسي لتمويل أنشطة التنفيذ للخطة الاستراتيجية عن طريق إدارة الجامعة المالية.

## **ثالثاً: نبذة عن الكلية**

### **1- نشأة الكلية**

صدر القرار الجمهوري رقم (117) لسنة 2013 م بإنشاء جامعة بدر بالقاهرة بهدف رفع مستوى التعليم والبحث العلمي، وتوفير التخصصات العلمية الحديثة لإعداد المتخصصين والفنيين والخبراء في شتى المجالات بما يحقق الربط بين أهداف الكلية بما يتناسب مع الاستراتيجية العامة للجامعة واحتياجات سوق العمل المتغيرة في المجتمع. وكان هذا القرار بمثابة البدء في انشاء كلية الصيدلة بالجامعة.

## 2- البيانات الوصفية للمؤسسة:

1. أسم المؤسسة: كلية الصيدلة

- نوع المؤسسة: كلية

- أسم الجامعة التابعة لها المؤسسة: جامعة بدر بالقاهرة.

- نوع الجامعة: خاصة.

2. عنوان المؤسسة:

- المحافظة: القاهرة.

- المدينة: مدينة بدر.

- تاريخ التأسيس: 2013 طبقاً للقرار الجمهوري رقم: 117 لسنة 2013.

- تاريخ بدء الدراسة: سبتمبر 2014

- مدة الدراسة: خمس سنوات (نظام الساعات المعتمدة).

- لغة الدراسة: اللغة الانجليزية.

- الدرجات العلمية التي تمنحها المؤسسة: بكالوريوس الصيدلة (التصنيع الدوائي) وبكالوريوس الصيدلة (الصيدلة الاكلينيكية).

وخلال العام الجامعي 2020/2019 تم تغيير مسمي واللائحة الدراسية لبرنامجي الكلية لتصبح برنامجي بكالوريوس الصيدلة (فارم دي - PharmD) وبكالوريوس الصيدلة (فارم دي - PharmD) صيدلة اكلينيكية بنظام (1+5) سنوات دراسية

- الأقسام العلمية: يوجد بالكلية 7 أقسام علمية.

➤ قسم الصيدلانيات والتكنولوجيا الصيدلانية.

➤ قسم العقاقير.

➤ قسم الميكروبيولوجيا والمناعة.

➤ قسم الكيمياء الصيدلانية (تخصصات كيمياء تحليلية - كيمياء عضوية - كيمياء طبية).

➤ قسم الصيدلة الإكلينيكية والممارسة الصيدلانية.

➤ قسم الأدوية والسموم

➤ قسم الكيمياء الحيوية.

3. القيادات الاكاديمية:

القيادة	الاسم	التليفون	البريد الالكتروني
عميد الكلية	أ.د./ ياسر محمدمصطفى	01227822178	yasser.mohamed@buc.edu.eg
وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	أ.د./ السيد عبد الغني السيد	01005186423	sayed.abdelghany@buc.edu.eg
وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	أ.د./ احمد سليمان دغيش	01111183410	ahmed.soliman2@buc.edu.eg
وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	أ.د./ إيهاب محمد جداوي	01149853748	ehab.mohamed@buc.edu.eg

4. الموارد البشرية بالكلية:

➤ أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة:

أولاً: العام الجامعي 2018 / 2019

أجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس:	34
ذكور:	15
معار/معين (دائم بالكلية):	21
أناث:	19
منتدب:	13
أجازة:	-

أجمالي عدد أعضاء الهيئة المعاونة:	38	أجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس:	38
ذكور:	21	أناث:	15
أجازة:	2		
ثانياً: العام الجامعي 2020 / 2019 (بدء تنفيذ الخطة):			
أجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس:	38	أجمالي عدد أعضاء الهيئة المعاونة:	39
ذكور:	16	أناث:	22
معار/معين (دائم بالكلية):	19	منتدب:	19
أجازة:	-		
أجمالي عدد أعضاء الهيئة المعاونة:	39	أجازة:	3 (منهم واحد بعثة علمية)
ذكور:	17	أناث:	22

توزيع السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة حسب الأقسام العلمية والدرجة الوظيفية خلال العام الجامعي 2020/2019 (بدء تنفيذ الخطة):

أجمالي	أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة								القسم العلمي
	مدرس مساعد/معيد		مدرس		أستاذ مساعد		أستاذ		
	أجازة	عامل	منتدب	دائم	منتدب	دائم	منتدب	دائم	
9	-	5	1	2	-	-	-	1	الصيدلانيات والتكنولوجيا الصيدلية
22	1	14	0	3	-	2	-	2	الكيمياء الصيدلية
6	-	2	1	1	-	-	-	2	قسم الميكروبيولوجيا والمناعة
8	1	4	-	-	1	-	-	2	العقاقير
15	1	8	2	2	-	2	-	-	الأدوية والسموم والكيمياء الحيوية
7	-	3	3	-	-	-	1	-	الصيدلة الإكلينيكية والممارسة الصيدلية
5	-	-	-	-	3	-	2	-	المقررات الطبية (منتدبون من كلية طب الفم والاسنان بالجامعة)
5	-	-	5	-	-	-	-	-	مقررات متطلبات الجامعة
77	3	36	12	9	4	3	3	7	أجمالي أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

➤ الجهاز الإداري والفنيين والعمال خلال العام الجامعي 2020/2019 (بدء تنفيذ الخطة):

أجمالي الجهاز الإداري والفنيين والعمال:	41
الجهاز الإداري:	18
الفنيين:	12
العمال:	11

- العدد الإجمالي للبرامج التعليمية التي تقدمها الكلية: برنامج بكالوريوس الصيدلة (تصنيع دوائي) - برنامج بكالوريوس الصيدلة (الصيدلة الإكلينيكية) .
- أعداد الطلاب المقيدون بالمستويات الدراسية المختلفة:

أجمالي	برنامج بكالوريوس الصيدلة (الصيدلة الإكلينيكية)					برنامج بكالوريوس الصيدلة (تصنيع دوائي)					العام الجامعي
	مستوي الخامس	مستوي الرابع	مستوي الثالث	مستوي الثاني	مستوي الاول	مستوي الخامس	مستوي الرابع	مستوي الثالث	مستوي الثاني	مستوي الاول	
986	-	-	160	133	155	-	-	154	129	203	2017/2016

	أجمالي طلاب برنامج التصنيع الدوائي 448					أجمالي طلاب برنامج التصنيع الدوائي 486					
1263	-	123	136	158	188	-	106	137	186	229	2018/2017
	أجمالي طلاب برنامج التصنيع الدوائي 605					أجمالي طلاب برنامج التصنيع الدوائي 658					
1594	156	126	150	157	177	149	128	179	182	189	2019/2018
	أجمالي طلاب برنامج التصنيع الدوائي 766					أجمالي طلاب برنامج التصنيع الدوائي 827					
1379	148	134	188	29	3	184	148	204	33	7	2020/2019
	أجمالي طلاب برنامج الصيدلة الاكلينيكية 502					أجمالي طلاب برنامج التصنيع الدوائي 576					
	برنامج بكالوريوس الصيدلة (فارم دي - صيدلة اكلينيكية (PharmD) المستوي الأول: 187					برنامج بكالوريوس الصيدلة (فارم دي - (PharmD) المستوي الأول: 114					

##### 5. وسائل الإتصال بالكلية

- العنوان البريدي: كلية الصيدلة - جامعة بدر بالقاهرة (القاهرة)
- الموقع الإلكتروني للكلية: <https://buc.melimu.com> or <https://www.buc.edu.eg/en/schools/pharmacy-and-pharmaceutical-industries>
- عنوان البريد الإلكتروني (E-Mail): [info@buc.edu.eg](mailto:info@buc.edu.eg)
- الموقع الإلكتروني لوحدة الجودة بالكلية:
- عنوان البريد الإلكتروني لوحدة الجودة بالكلية: (E-Mail): [Quality.pharma@buc.edu.eg](mailto:Quality.pharma@buc.edu.eg)
- مدير وحدة ضمان الجودة بالكلية: أ.د/ إيهاب محمد عبد المنعم جداوي تليفون: 01149853748
- عميد الكلية: أ.د./ ياسر مصطفى محمد
- البريد الإلكتروني للسيد أ.د/ عميد الكلية: [yasser.mohamed@buc.edu.eg](mailto:yasser.mohamed@buc.edu.eg)
- تليفون: 01227822178
- فاكس: -----

## 6. الهيكل التنظيمي للكلية:

- يتوافر لدى الكلية هيكل تنظيمي ملائم مع طبيعة النشاط ويتميز هذا الهيكل بوضوح التسلسل لخط السلطة.
- ولقد تم تصميم الهيكل التنظيمي بأسلوب مرن يسمح التطوير والتعديل وذلك وفقا لظهور متطلبات جديدة للكلية.

### الهيكل التنظيمي للكلية



## رابعاً: التحليل البيئي للكلية

## أ- تحليل البيئة الداخلية والخارجية باستخدام أسلوب التحليل الرباعي (SWOT)

- يُعتبر أسلوب التحليل الرباعي (SWOT) من أكثر الأساليب استخداماً لتحليل الوضع الراهن للمؤسسة التعليمية من أجل إعداد خطتها الاستراتيجية ويشتمل التحليل الرباعي على 4 خطوات:

**الخطوة الأولى:** تحديد وتحليل بصورة فعالة ومستفيضة لنقاط القوة (Strengths) وهي الجوانب الإدارية والأكاديمية وكذلك البنية التحتية التي تميز المؤسسة والتي سيتم الاعتماد عليها في تنفيذ الخطة الاستراتيجية.

**الخطوة الثانية:** يتم فيها تحديد نقاط الضعف (Weakness) وهي جوانب القصور الموجودة فعلياً بالمؤسسة في الوقت الراهن والتي قد تعيق الكلية عن تحقيق أهدافها الاستراتيجية ورسالتها التعليمية.

**الخطوة الثالثة:** يتم تحليل وتحديد الفرص المحتملة (Opportunities) والعوامل الخارجية الايجابية والتي يمكن للمؤسسة استغلالها من خلال الخطة الاستراتيجية لتحقيق الغايات والاهداف الاستراتيجية.

**الخطوة الأخيرة:** وتشمل تحليل المخاطر (Threats) وهي الاشياء التي تهدد تنفيذ الخطة الاستراتيجية للمؤسسة. **تبنت الكلية لاسلوب التحليل الرباعي (SWOT) من أجل:**

**1- تحليل بيئتها الداخلية:** لتحديد وتشخيص نقاط القوة من موارد وامكانيات وخبرات التي تتميز بها الكلية للمحافظة عليها وتنميتها. وكذلك جوانب الضعف والقصور التي تعاني منها الكلية للعمل على معالجتها.

**2- تحليل بيئتها الخارجية:** لبيان الفرص المتاحة والتي يمكن الاستفادة منها في تدعيم "المركز التنافسي" للكلية. وكذلك تحديد وتشخيص التهديدات والمخاطر المحتملة والتي يتحتم على الكلية أن تحدد كيفية التعامل معها.

**3- رفع كفاءة أداء الكلية ومساعدتها على تحقيق أهدافها و الاضطلاع بدورها.**

➤ **وقد تم التحليل البيئي على معايير الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد كما يلي:**

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

➤ **مصادر جمع البيانات للتحليل البيئي:**

- وحدة ضمان الجودة بالكلية.
- الدراسة الذاتية.
- المستفيدين وأصحاب المصالح Stakeholders.
- مركز ضمان الجودة بالجامعة.
- الإدارة العامة بالجامعة والإدارات الفرعية التابعة لها.
- قواعد البيانات بالجامعة.
- قانون تنظيم الجامعات المصرية.
- قانون تنظيم الجامعات الخاصة والاهلية.

- دليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي الصادر عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

### ➤ أدوات جمع البيانات للتحليل البيئي:

تم استخدام أساليب وأدوات التحليل البيئي التالية:

- 1- الفحص الوثائقي: لكافة الوثائق
- 2- الإستقصاءات والاستبيانات: للطلاب وخريجي الكلية وأصحاب المصلحة والمستفيدين من الخدمة
- 3- العصف الذهني Brain Storming Method والتي استخدمت مع أعضاء هيئات التدريس ودراسة مقترحات أصحاب المصلحة.
- 4- الملاحظات والزيارات الميدانية.
- 5- المقابلات الشخصية والتي يرتبط مضمونها بعناصر المسح البيئي للبيانات والمعلومات المرتبطة بموضوع الخطة وذلك مع عدد من قيادات الكلية والجامعة وكذلك مع جميع المستفيدين.
- 6- الحلقات النقاشية: تنظيم حلقات نقاشية حرة بين فريق العمل حول رصد وتحليل الحالة الجامعية والمجتمعية الراهنة من حيث التخصصات الأكاديمية، والإمكانات والقدرات المتاحة، وآليات تطبيق معايير الجودة لتحقيق الغايات والأهداف الاستراتيجية للكلية بما يتواءم في تحقيق رؤية جامعة بدر.

### ➤ منهجية التحليل البيئي:

- تم تشكيل لجنة للتخطيط الاستراتيجية بالكلية المنوط بها اجراء التحليل البيئي للكلية.
- تم إجراء جلسات عصف ذهني لصياغة وتحديد نقاط القوة والضعف والفرص المتاحة والتهديدات.
- تم عقد مقابلات شخصية لتحديد عناصر التحليل البيئي (نقاط القوة والضعف والفرص المتاحة والتهديدات).
- تم عمل توعية للطلاب بعناصر التحليل البيئي.
- تم عمل استبيانات تحليل البيئة الداخلية والخارجية للكلية وتوزيعها على الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة المستفيدين خارج الكلية من أعضاء هيئة التدريس المنتدبين وأطراف خارجية وقد شاركت تلك الاطراف بنسب متوازنة كما هو موضح بالجدول التالي.

الاطراف المشاركة في الاستبيان والنقائات	العدد	نسبة مشاركة الطرف بالعينة	نسبة المشاركين الي اجمالي عدد الطرف المشارك
طلاب	62	%55.85	%3.75
أعضاء هيئة معاونة	23	%20.70	%60.52
أعضاء هيئة تدريس	19	%17.11	%90.47
أعضاء الجهاز الاداري	6	%5.40	%33.33
أطراف خارجية	8	%7.20	-

- تم إجراء تحليل لنتائج الاستبيان واستنتاج وصياغة نقاط القوة والضعف وكذلك الفرص المتاحة والتهديدات المتوقعة للكلية.
- تم استخلاص نقاط القوة ونقاط الضعف بالكلية وكذلك تم التعرف على الفرص المتاحة والتهديدات المحتملة.
- عمل مصفوفة التخطيط الكمي.

## أولاً: تحليل البيئة الداخلية

### ➤ المعيار الأول: التخطيط الاستراتيجي

نقاط القوة	نقاط الضعف
<p>1- وجود وحدة لضمان الجودة بالكلية لديها الامكانيات والمؤهلات اللازمة لتأدية دورها.</p> <p>2- وجود لجنة تخطيط استراتيجي تابعة لوحدة ضمان الجودة مسؤولة عن اعداد الخطة الاستراتيجية.</p> <p>3- الدعم الفني الذي يقدمه مركز ضمان الجودة للوحدة والكلية في مراحل الاعداد للخطة الاستراتيجية.</p> <p>4- اتفاقيات التعاون مع جامعات اقليمية (جامعة عين شمس) وجامعات دولية (جامعة روبرت جوردون RGU الاسكتلاندية).</p> <p>5. وجود آليات واضحة للتعامل مع المشكلات.</p> <p>6- وجود خطة استراتيجية للجامعة.</p> <p>7- الاستفادة من مشاركة الأطراف ذات العلاقة من داخل وخارج الكلية في اجراء تحليل عناصر البيئة الداخلية والخارجية، صياغة الرؤية والرسالة الذي تعتمد عليه الخطة الاستراتيجية</p>	<p>1- قلة وعي منسوبي الكلية بالتحليل البيئي.</p> <p>2- قلة وعي منسوبي الكلية بالخطة الاستراتيجية.</p> <p>3- قلة اعداد أعضاء هيئة مما يترتب عليه قلة المشاركة في مراحل التخطيط الاستراتيجي.</p> <p>4- عدم وجود خطة استراتيجية سابقة للكلية ومتسقة مع الخطة الاستراتيجية للجامعة.</p> <p>5- عدم وجود اليات فعالة لجذب الطلاب الوافدين.</p>

### ➤ المعيار الثاني: القيادة والحوكمة

نقاط القوة	نقاط الضعف
<p>1. وجود معايير لاختيار القيادات الاكاديمية بالكلية.</p> <p>2. معايير تقييم القيادات الأكاديمية.</p> <p>3. إجراء استبيان لقياس رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية لاداء القيادات الاكاديمية (عميد الكلية - وكيل الكلية).</p> <p>4. وجود قيادات تنعم بقدر كبير من الكفاءة والقدرات الادارية ورضاء منسوبي الكلية.</p> <p>5. وجود آلية للشكاوى والمقترحات والتظلم من نتائج الامتحانات.</p> <p>6. وجود ميثاق اخلاقي معتمد.</p> <p>7. وجود هيكل تنظيمي للكلية معتمد ويتصف بالشفافية والمرونة.</p> <p>8. وجود توصيف وظيفي لكافة الوظائف القيادية والادارية والفنية بالكلية.</p> <p>9. وجود هيكل تنظيمي وتشكيل مجلس إدارة معتمد لوحدة تقويم الأداء وضمان الجودة.</p> <p>10. تستخدم الوحدة وسائل متنوعة لممارسة أنشطتها (إستبيانات).</p> <p>11. تشكيل لجنة التدريب لعمل برامج تدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.</p>	<p>1. ضعف وسائل الاعلان عن المعلومات المتاحة بالكلية من الميثاق الاخلاقي - التوصيف الوظيفي وغيرها.</p> <p>2. دليل الطالب الخاص بالكلية يحتاج الي تحديث.</p> <p>3. ضعف دور لجنة إدارة الأزمات والكوارث ونقص بعض متطلبات الأمن والسلامة والصحة المهنية.</p> <p>4- عدم تلبية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري.</p> <p>5- ضعف تمثيل الطلاب وممثلي المستفيدين الخارجيين ومتلقي الخدمة بمجلس الكلية ووحدة ضمان الجودة واللجان المختلفة بالكلية.</p> <p>6- عدم وجود برامج تدريبية لتنمية قدرات القيادات الاكاديمية بالكلية.</p> <p>7- مركزية بعض ادارات الجامعة (كونها جامعة خاصة)، وصدور بعض اللوائح والقرارات التنظيمية تتصف بالعمومية والتي قد لا تتلاءم وطبيعة العمل بالكلية.</p> <p>8. - الهيكل التنظيمي للكلية يحتاج الي استكمال وتحسين.</p>

## ➤ المعيار الثالث: إدارة الجودة والتطوير

نقاط القوة	نقاط الضعف
1. وجود وحدة لضمان الجودة لها هيكل تنظيمي ولائحة داخلية معتمدة.	1- تأخر تنفيذ الخطة التدريبية لجميع فئات الكلية بناء على دراسة الاحتياجات التدريبية.
2. يتوافر لدي الوحدة كوادر بشرية مدربة لها خبرة في مجال الجودة.	2- ضعف ثقافة الجودة لدي بعض أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والاداريين والطلاب.
3. عمل استقصاء آراء الأطراف المعنية عن طريق الاستبيانات المختلفة لقياس كافة جوانب القدرة المؤسسية بالكلية وتحليلها ومراجعة نتائج عملية التقييم الذاتي بكافة مؤشراتنا وكذلك تحديد مجالات القوة والضعف في الأداء الكلي للكلية ووضع إجراءات تصحيحية.	3- الهيكل التنظيمي للوحدة ضمان الجودة يحتاج تحديث وتشكيل المزيد من اللجان مثل لجنة الازمات والكوارث.
4. عرض ومناقشة نتائج التقييم الكلي لأداء الكلية مع كل المستويات (الإدارة العليا - أعضاء هيئة تدريس - هيئة معاونة - عاملون والأطراف المجتمعية ذات العلاقة).	4- عدم وجود تقارير سنوية عن أنشطة لوحدة ضمان الجودة.
5. الاستفادة من مشاركة الأطراف ذات العلاقة من داخل وخارج الكلية في صياغة رؤية ورسالة الكلية وكذلك في تحليل عناصر البيئة الداخلية والخارجية واعداد الخطة الإستراتيجية.	5- ضعف المراجعة الداخلية بالكلية واقتصارها علي زيارات مركز ضمان الجودة التابع للجامعة.
6. وجود خطة سنوية للوحدة ضمان الجودة لتنفيذ اعمال وانشطة الجودة المختلفة.	6- عدم تطبيق نظام المقيم الخارجي للمقررات والبرامج.
7- وجود دعم معنوي واداري للوحدة ضمان الجودة من قبل إدارة الكلية.	7- عدم وضوح مبدأ الإثابة للعاملين بالكلية وفقاً لجودة الأداء في لائحة الكلية.
8. إعداد خطة تدريبية لتنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بناءً على قياس احتياجاتهم التدريبية.	
9. تشكيل لجنة المراجعة الداخلية التابع لوحدة ضمان الجودة.	
10. نظام المراجعة الداخلية الذي يتبناه مركز ضمان الجودة بالجامعة والذي يتم بصفة دورية سنوياً.	
11. الدعم الفني الذي يقدمه مركز ضمان الجودة بالجامعة لوحدات ضمان الجودة بكليات الجامعة.	

## ➤ المعيار الرابع: أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

نقاط الضعف	نقاط القوة
1. نسبة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة تحتاج الي تعزيز.	1. أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على درجة كبيرة من الكفاءة.
2. قلة وعي أعضاء الهيئة المعاونة بالتوصيف الوظيفي وآليات المحاسبة والمساءلة.	2. توافر معايير واضحة لاختيار أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
3. عدم تنفيذ الخطة التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.	3. تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بواسطة الطلاب من خلال الاستبيانات.
4. قلة الحوافز المرتبطة باداء اعمال الجودة.	4. الاستفادة من نتائج تقييم أعضاء هيئة التدريس بواسطة الطلاب في خطط تحسين المقررات.
5. قلة أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وعدم توافقها مع النسبة القياسية المحددة من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.	5. تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة بواسطة رؤساء الأقسام والإدارة العليا وفقاً لمعايير معلنة وواضحة.
	6. قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وتحديد أسباب عدم الرضا ومحاولة معالجة أسبابها.
	7. قياس الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
	8. إلزام أعضاء هيئة التدريس بالنشر بالدوريات الدولية المحكمة للترقى.
	9. مساهمة الجامعة في تمويل البحوث العلمية وحضور أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة للمؤتمرات ومنحهم التفرغ اللازم لذلك.
	10. وجود اليات للتعامل مع حالات العجز والزيادة في اعداد أعضاء الهيئة المعاونة بالكلية.

## ➤ المعيار الخامس: الجهاز الإداري

نقاط الضعف	نقاط القوة
1. تأخر تنفيذ البرامج التدريبية لتطوير أداء أعضاء الجهاز الإداري.	1. توافر جهاز اداري ملائم الحجم أنشطة الكلية.
2. قلة وعي أعضاء الجهاز الإداري بالتوصيف الوظيفي.	2. اجراء استبيان الاحتياجات التدريبية لأعضاء الجهاز الإداري لتحديد احتياجاتهم التدريبية والعمل على تنفيذها.
	3. وجود آلية لتقييم أعضاء الجهاز الإداري بالكلية سنوياً ويتم مناقشة الموظف واعلامه بنتيجة تقييمه.
	4. ميكنة الإدارات المختلفة وتدريب العاملين بها على استخدام برامج الكمبيوتر.
	5. إجراء استبيان لقياس مدي الرضا الوظيفي لأعضاء الجهاز الإداري.
	6. وجود توصيف وظيفي لكافة مستويات الجهاز الإداري.

## ➤ المعيار السادس: الموارد المالية والمادية

نقاط القوة	نقاط الضعف
<p>1. توافر الموارد المالية الكافية المخصصة من الجامعة لضمان جودة أنشطة الكلية المختلفة.</p> <p>2. توافر الموارد المادية بالكلية من قاعات دراسية ومعامل وتجهيزات مرافق جيدة.</p> <p>3. وجود خطة إخلاء وطوارئ خاصة بالكلية وتم إعدادها من قبل متخصصين ومعتمدة من مجلس الكلية.</p> <p>4. وجود لجنة للسلامة والصحة المهنية.</p> <p>5. تنفيذ دورات وورش عمل وندوات توعية عن مواجهة الكوارث والازمات والسلامة والصحة المهنية.</p> <p>6- توافر اماكن مخصصة لممارسة الأنشطة الطلابية المختلفة (رياضية- ثقافية-فنية).</p> <p>7. توافق الموارد والامكانيات المالية والمادية للكلية الي حدأ كبير مع المواصفات القياسية (NORMS).</p> <p>8- توافر تسهيلات داعمة تخدم الأنشطة الطلابية بالجامعة مثل الملاعب المختلفة والمسارح وقاعات الندوات وغيرها.</p> <p>9. توافر مكتبة محدثة ومجهزة بالكتب والمراجع تلبي احتياجات الطلاب والباحثين.</p> <p>10. وجود موقع الكتروني على شبكة الانترنت باللغتين العربية والانجليزية.</p>	<p>1. عدم وجود مصادر للتمويل الذاتي للكلية.</p> <p>2. عدم أستكمال تركيب نظام الاطفاء الذاتي وشبكة الانذار بمعامل الكلية.</p> <p>3. عدم تركيب أجهزة شفت بمعامل قسم الكيمياء الصيدلية.</p> <p>4. موقع الكلية على شبكة الانترنت يحتاج تحديث.</p> <p>5. عدم تنفيذ محاكاة لخطة الاخلاء بالكلية.</p> <p>6. تجهيزات المعامل تحتاج مزيد من التعزيز والتحسين.</p>

## ➤ المعيار السابع: المعايير الاكاديمية والبرامج التعليمية

نقاط القوة	نقاط الضعف
<p>1. تنوع البرامج التعليمية في الكلية مما يميز الكلية بوضع تنافسي في مقابل معظم الكليات المناظرة بالجامعات الخاصة الاخرى.</p> <p>2. تبني الكلية المعايير القومية الاكاديمية القياسية للتعليم الصيدلي (NARS) لبرنامجي الكلية.</p> <p>3. اللائحة الداخلية للبرنامجين تتوافق مع التوجه لسوق العمل ومتطلبات ضمان الجودة.</p> <p>4. وجود توصيف معتمد للبرنامجين والمقررات الدراسية وفقاً للمعايير الأكاديمية.</p> <p>5. مصفوفة البرنامجين تظهر تحقق مخرجات التعلم المستهدفة وتتوافق مع مواصفات الخريج.</p> <p>6. توافق تصميم البرنامجين مع رسالة الكلية.</p> <p>7. توافق مصفوفة مخرجات التعلم المستهدفة مع أهداف البرنامجين.</p>	<p>1. عدم وضع آلية لمتابعة احتياجات سوق العمل.</p> <p>2. عدم عقد ورش عمل عن توصيف وتقرير البرنامجين والمقررات وكذلك عن أنماط التعلم غير التقليدية وغيرها من الدورات التدريبية التي تساعد على تطوير المقررات والبرامج.</p> <p>3. عدم عقد ورش عمل للتعريف بالمعايير الأكاديمية للطلاب الجدد وكذلك لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة المعينين حديثاً، كذلك عن طرق إعداد مصفوفة البرنامج ومصفوفة التعليم والتعلم.</p> <p>4. عدم استطلاع آراء جهات التوظيف من خلال اقامة منتدى للتوظيف عند تخريج الفعة الأولى.</p> <p>5. تأخر تبني البرامج الدراسية بالكلية لمعايير الاكاديمية الاحدث (NARS 2017).</p>

8. يساعد البرنامجين الدراسين على تنمية المهارات الذهنية والعامه للطلاب.
9. توافر برامج تدريب ميداني موصف وفعال وله معايير واضحة لتقييمه.
10. اعتماد معايير تقييم الطلاب أثناء الامتحانات الشفهية من خلال وضع مقياس متدرج.
11. فاعلية نظم تقويم الطلاب.
12. عمل إحصائيات بنسب النجاح للمقررات الدراسية وقياس نسب النجاح في الفرق الدراسية المختلفة والاستفادة منها في التطوير.
13. تبني آليات للدعم الطلابي ومساعدة الطلاب في التغلب على الصعوبات التي يواجهونها أثناء الدراسة.
14. التأكد من توافق المعايير الأكاديمية المتبناه مع البرنامجين الدراسين ورسالة الكلية من خلال المراجعات الداخلية والخارجية.
15. الاستفادة من الإمكانيات المتاحة بموقع التعلم الالكتروني (LMS) بالجامعة في إدخال طرق حديثة للتعليم.

### ➤ المعيار الثامن: التدريس والتعلم

نقاط الضعف	نقاط القوة
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. قلة استخدام طرق متنوعة وغير تقليدية للتدريس والتعلم (مثل التعلم الذاتي والتعاوني وغيرها).</li> <li>2- ضعف الإعلان والتوعية عن استراتيجية للتدريس والتعليم والتقييم.</li> <li>3. عدم مشاركة أعضاء من الخارج من سوق العمل في المجال ذات الصلة في التدريس في بعض المقررات لما له من مردود إيجابي مزدوج لنقل خبراتهم في سوق العمل للطلاب ولتواصلهم وتعرفهم على نوعية الطلاب بالكلية.</li> <li>4. ضرورة توعية الطالب في بداية كل عام بالنظام المتبع للدعم الأكاديمي وبقواعد الشكاوى وأماكن وصناديق الشكاوى وآلية تقديم الشكاوى.</li> <li>5- عدم توافر نظام والمراجع الخارجي للبرامج والمقررات الدراسية.</li> <li>6- عدم وجود اتفاقيات موقعة لتنظيم وتسهيل التدريب الميداني للطلاب.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. توافر استراتيجية للتدريس والتعليم والتقييم معتمدة.</li> <li>2. الاستفادة من نتائج الاستقصاء للفئات المعنية المختلفة ونتائج الامتحانات في تطوير استراتيجية التدريس والتعليم والتقييم بالكلية.</li> <li>3. تطبيق بعض أنماط غير تقليدية للتعلم من خلال المقررات الدراسية المختلفة تتلاءم مع مخرجات التعلم المستهدفة.</li> <li>4. توفير مصادر للتعلم ووسائل داعمة لها تتلاءم مع أنماط التعلم المستخدمة.</li> <li>5. توافر المناخ التعليمي المتميز الخاص بالأبنية من حيث طريقة البناء الجيدة التي تتسم بوسع الطرقات وارتفاع الأسقف مما يحسن من التهوية والإضاءة.</li> <li>6. توافر الموارد المادية (قاعات دراسية – معامل – مكتبة وغيرها) اللازمة لضمان جودة عملية التدريس والتعلم.</li> <li>7. توافر دليل الطالب الذي يوزع سنوياً على طلاب الفرقة الأولى وتطويره سنوياً وشموله على جميع المعلومات اللازمة للطلاب.</li> <li>8. وجود كوادر بشرية من هيئة التدريس المتخصصين والهيئة المعاونة التي تفي باحتياجات الكلية.</li> </ol>

9. اعتماد توصيف التدريب الميدانى وفقاً لمخرجات التعلم للمعايير الأكاديمية المتبناه وأهداف البرنامج واعتماد معايير لتقييمه.
10. وجود آلية موثقة لتقويم نتائج التدريب الميدانى للطلاب والبدء فى تفعيلها.
11. توثيق واعتماد معايير الورقة الامتحانية وتفعيلها.
12. توافر دليل إرشادى لضبط سير أعمال الامتحانات.
13. اعتماد معايير لتقييم الطلاب في الامتحانات الشفهية للتأكد من عدالة التقويم من خلال وضع مقياس متدرج.
14. إنشاء كنترول مركزي وميكنة إلكترونية للكنتروليات وربطها بإدارة شؤون الطلاب لضمان دقة وسرعة إصدار النتائج
15. استخدام الكلية لنظام الممتحنين الخارجيين.
16. توافر إحصائيات بنسب النجاح للمقررات الدراسية والفرق الدراسية المختلفة وكذلك للمجموع التراكمى ومناقشة النتائج في المجالس المختصة.
17. وجود نظام متبع للتعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج الامتحانات.
18. توافر مكتبة مجهزة للكلية تساهم في العملية التعليمية للطلاب.
19. قياس رضا الطلاب في مجالات مختلفة مثل التسهيلات الداعمة للتدريس والتعلم - نظم التقويم والامتحانات - المكتبة - معامل وقاعات الكلية وإستفادة الكلية من إدماج نتائج تحليل الاستقصاء في تطوير العملية التعليمية.
20. وجود شبكة المعلومات بالجامعة تيسر التواصل مع الأطراف المعنية خارج الكلية
21. تكنولوجيا المعلومات بالجامعة تيسر استقصاء رضا الطلاب عن الفاعلية التعليمية.
22. - حداثة وجودة المناهج الدراسية.

### ➤ المعيار التاسع: الطلاب والخريجون

نقاط القوة	نقاط الضعف
1. قواعد قبول وتحويل الطلاب محددة ومعلنة. 2. إعداد وتنظيم برامج تعريفية للطلاب الجدد. 3. استغلال الموارد المتاحة للكلية لتناسب إعداد الطلاب المقبولين بها والتعامل مع الكثافة العددية. 4. توافر خطة سنوية معتمدة لدعم الطلاب. 5. رعاية الكلية للطلاب المتفوقين.	1. ضعف توعية الطلاب الجدد بالأنشطة الطلابية وتشجيع الطلاب على ممارستها. 2. ضعف برامج التوجيه والتطوير المهني والتعليم المستمر للخريجين. 3. عدم تنظيم ملتقى توظيفي للطلاب والخريجون.

4. ضعف تمثيل الطلاب في مجلس الكلية ووحدة ضمان الجودة ولجانها ومشاركتهم في إتخاذ القرارات.	6. رعاية وتقديم الدعم للطلاب المتعثرين. 7. وجود دليل للطلاب يحتوي على معلومات تفيد وتهم الطلاب لكلا من البرنامجين الدراسيين. 8. تطبيق نظام الإرشاد الأكاديمي مع توافر دليل للمرشد الأكاديمي وآلية محددة ومعلنة لهذا النظام.
---	---

### ➤ المعيار العاشر: البحث العلمي والانشطة العلمية:

نقاط القوة	نقاط الضعف
1. وجود خطة بحثية معتمدة وتوجهات بحثية واضحة بالجامعة. 2. وجود قاعدة بيانات لبحوث أعضاء هيئة التدريس المنشورة. 3. وجود إمكانات بحثية تتمثل فى معمل ابحاث مركزي. 4. تشجيع الجامعة على النشر الدولي.	1. عدم اعداد خطة بحثية للكلية لها توجهات بحثية محددة ومتفقة مع الخطة البحثية للجامعة. 2. الحاجة إلى زيادة التعاون البحثي بين الكلية والجهات البحثية الأخرى. 3. - عدم توافر برامج دراسات عليا بالكلية. 4. تأخر اعداد دورية علمية خاصة بالكلية. 5. عدم عقد الكلية لمؤتمرات علمية. 6. عدم وجود مشاريع بحثية بالكلية ممولة من المجتمع المدني. 7- ضعف الإمكانيات البحثية المتوفرة بمعمل الأبحاث والتي تقدمها الكلية بشكل عام لدعم البحث العلمي.

### ➤ المعيار الحادي عشر: الدراسات العليا:

لا تنطبق.

### ➤ المعيار الثاني عشر: المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة:

نقاط القوة	نقاط الضعف
1- وجود خطة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة. 2- اعداد وتنفيذ ندوات تثقيف صحي وقيام القوافل العلاجية لأعضاء هيئة التدريس والطلاب. 3- مشاركة أعضاء هيئة التدريس والطلاب والإداريين فى التوعية بأنشطة خدمة المجتمع مثل الأمن والسلامة. 5- توثيق كامل لأنشطة الكلية المجتمعية. 6- تنوع البرامج التعليمية فى الكلية، مما يثري المشاركة المجتمعية والتأثير فى المجتمع. 7- مشاركة فعالة لبعض الاطراف الداخلية والخارجية مثل الاتحاد المصري لطلاب كلية الصيدلة فى أنشطة الكلية المجتمعية. 8- وجود جماعة EPSF والتي تساهم فى تنفيذ أنشطة مجتمعية للكلية.	1- ضعف مشاركة الأطراف المجتمعية فى مجالس ولجان الكلية المختلفة مثل لجنة السلامة والصحة المهنية ولجنة أخلاقيات البحث العلمى ولجنة إدارة الأزمات والكوارث ولجنة المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية. 2- عدم وجود الوحدات ذات الطابع الخاص فى مختلف المجالات والتي تقدم دعماً مباشراً لمنظمات المجتمع المدني. 3- ضعف تواصل الكلية مع العديد من هيئات المجتمع مما يسهل جمع المعلومات وتحديد الأولويات فى حل مشكلات المجتمع. 4- عدم انشاء إدارة مستقلة للخدمات المجتمعية فى الكلية لها هيكلاً تنظيمياً يحدد طبيعة الادوار والمسئوليات ويضع التوصيف الوظيفي للعاملين بهذه الإدارة.

## ثانياً: تحليل البيئة الخارجية:

- قامت لجنة التخطيط بدراسة القوي والمتغيرات الخارجية المؤثرة علي مستقبل الكلية ومدي تحقيقها لرؤيتها والقيام برسالتها والتي يمكن تحديدها طبقاً لطريقة (PEST) كالتالي:

- القوي السياسية والقانونية (Political and Legal Forces)

- القوي الاقتصادية (Economical Forces)

- القوي الاجتماعية والحضارية (Social and Cultural Forces)

- القوي التكنولوجية (Technological Forces)

ويمكن تلخيص نتائج تحليل البيئة الخارجية كالتالي:

التحديات	الفرص
<b>القوي السياسية والقانونية (Political and Legal Forces)</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>وجود العديد من الجامعات الخاصة (الجامعة البريطانية- الجامعة الروسية وغيرها) في نطاقها الجغرافي.</li> <li>إعتماد عدد كبير من كليات الصيدلة سواء من جامعات منافسة سواء جامعات حكومية او جامعات خاصة من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.</li> <li>تمتع معظم الجامعات الحكومية المنافسة بوفرة الكفاءات القيادية والادارية لديها ووجود برامج لتنمية قدراتهم.</li> <li>تمتع معظم الجامعات الحكومية المنافسة بهياكل وظيفية أكثر فاعلية لكثرة وتعدد الادارت والاقسام العلمية مما يمنحها مرونة وفاعلية أكثر.</li> <li>تأثير العولمة على المنافسة في سوق العمل. علي النطاق الإقليمي.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>اعتبار التعليم مشروع قومي بمصر.</li> <li>خطط التنمية المستدامة للدولة والتي في حاجة إلى موارد بشرية من خريجي الكلية.</li> <li>تبنى الدولة لسياسة ضمان الجودة.</li> <li>إنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، وصدر قانون الهيئة وما تتبناها من مشروعات لتطوير البرامج والمقررات الدراسية وما تقدمه من برامج تدريبية لدعم الكليات للحصول على الاعتماد.</li> <li>وجود معايير أكاديمية مرجعية قومية تصدرها وتراجعها الهيئة القومية (NARS) لضمان جودة التعليم والاعتماد بصفة دورية.</li> <li>تبنى الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد نشر الوعي في المحيط الأكاديمي بالمعايير الأكاديمية عن طريق عقد ورش عمل ودورات.</li> </ol>
<b>المتغيرات الاقتصادية (Economical Forces)</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>الجامعات الالهية والجامعات الدولية المزعم اقامتها مما يؤدي إلى تشبع سوق العمل بالخريجين مستقبلاً.</li> <li>التغيرات في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة والمتلاحقة.</li> <li>المنافسة الشديدة مع كليات الصيدلة بالجامعات الخاصة والحكومية الاخرى.</li> <li>استقطاب الجامعات الخاصة المنافسة والعربية والأجنبية للكفاءات الإدارية والاكاديمية المتميزة بالكلية.</li> <li>التغيرات السريعة في متطلبات سوق العمل.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>عدم توافر برنامج الصيدلة الاكلينيكية بمعظم الجامعات الخاصة المناظرة مما يمنح الكلية وضع تنافسي.</li> <li>تعدد فرص ومجالات العمل المختلفة المتاحة لخريجي الكلية.</li> <li>وجود مركز لضمان الجودة بالجامعة بما يسهم في دعم الكلية فنياً، ويساند أنشطتها، وكما يراجع خطتها لضمان توافقها مع أهداف الجامعة وتقوم الوحدة بتقديم تقريراً سنوياً للمركز.</li> <li>وجود العديد من الجهات المانحة التي تمول المشاريع البحثية لاعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.</li> </ol>

التحديات	الفرص
	<p>5. الزيادة السكانية المطردة مما ينعكس مستقبلاً على اعداد الطلاب المنتحقين بالتعليم الجامعي.</p> <p>6. انخفاض مستوي خريجي بعض الجامعات الخاصة مما قد ينعكس علي زيادة اعداد الطلاب المنتحقين بالكلية.</p>
<b>المتغيرات الاجتماعية والحضارية (Social and Cultural Forces)</b>	
<p>1. قلة المستشفيات المحيطة التي يتدرب فيها الطلاب.</p> <p>2. ضعف الوعي المجتمعي وانتشار الامية بالمجتمع.</p> <p>3. إهمال الاستفادة من نتائج البحوث، وضعف الطلب عليها.</p>	<p>1. سهولة الحصول على المعلومات والانفتاح على العالم.</p> <p>2. توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الإدارية والأكاديمية بالعديد من الجامعات الحكومية القريبة.</p> <p>3. إمكانية عقد شراكة مع جامعات أجنبية.</p> <p>4. المناخ العام الجامعي مهياً لقبول تطوير الهياكل التنظيمية للتوافق مع متطلبات الاعتماد.</p> <p>5. نمو الحاجة الي تخصص الصيدلة الاكلينيكية محلياً واقليمياً.</p> <p>6. المجتمع في حاجة إلى تطبيقات البحث العلمي في مجال تطوير صناعة الدواء.</p>
<b>المتغيرات التكنولوجية (Technological Forces)</b>	
<p>1. ضعف مستوي الطالب القادم من التعليم الثانوي.</p> <p>2. عدم لجوء القطاع الخاص والشركات الإستثمارية لخدمات الكلية لحل مشاكلهم نظراً لإعتمادهم على جهات إستشارية خاصة بهم.</p>	<p>1. التقدم المذهل في مجالات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات مما يثري العملية التعليمية ويسهم في تطوير أساليب التدريس والتعلم.</p> <p>2. سهولة الحصول على البحوث العلمية سواء المنشورة في دوريات محلية أو أجنبية، وكذلك الكتب والمراجع في صورة رقمية.</p>

وفيما يلي سرد نتائج تحليل كل من البيئة الداخلية والخارجية، كما هو موضح بالجدول التالي:

اولاً البيئة الداخلية		
نقاط ضعف	نقاط قوة	المعايير
5	7	التخطيط الإستراتيجي
7	11	القيادة والحوكمة
7	11	إدارة الجودة والتطوير
5	10	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
2	6	الجهاز الاداري
6	10	الموارد المالية والمادية
5	15	المعايير الاكاديمية والبرامج التعليمية
6	22	التدريس والتعلم
4	8	الطلاب والخريجون
7	4	البحث العلمي والانشطة البحثية
4	8	المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة
59	112	أجمالي العوامل
ثانياً البيئة الخارجية		
تهديدات	فرص	القوي والمؤثرات الخارجية المختلفة
5	6	القوي السياسية والقانونية
5	6	القوي الاقتصادية
3	6	القوي الاجتماعية والحضارية
2	2	القوي التكنولوجية
15	20	أجمالي العوامل

- وتحليل الجدول السابق نلاحظ ان إجمالي نقاط القوة والفرص (132) نقطة في مقابل إجمالي نقاط الضعف و التهديدات (74) نقطة مما يمكن تمثيله مئويةاً بـ 64.08 % لنقاط القوة والفرص و 35.93 % لنقاط الضعف والتهديدات وهو ما يمكن اعتباره نسب جيدة.

## ب: مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية والخارجية

### 1- مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية (القوة والضعف)

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

1- تحديد اهم خمس نقاط قوة والتي تسهم في تطوير وتقدم الكلية، واهم خمس نقاط ضعف والتي تؤثر سلباً في تطوير وتقدم الكلية.

2- تحديد الوزن النسبي لكل نقطة (عامل استراتيجي) من نقاط القوة والضعف حسب أهميته للكلية والذي يتراوح بين الواحد الصحيح (هام جدا) إلى الصفر (غير هام) مع مراعاة أن مجموع الأوزان النسبية يجب أن يكون واحد صحيح.

3- تم ترتيب كل العوامل الاستراتيجية الداخليه (مجالات القوة ومجالات الضعف) تنازلياً حسب اوزانهم النسبية.

4- اعطاء قيمة (تأثير) للعوامل الإستراتيجية الداخلية على مقياس يمتد من 1-4 بحيث تكون:

(4) في حالة قدرة الكلية على الاستفادة من جانب القوة بنسبة تتراوح بين 90 – 100% و(3) في حالة قدرتها على الاستفادة بنسبة 75 – 89% وقيمة تعادل (2) في حالة قدرتها على الاستفادة بنسبة 50 – 74%.  
اما بالنسبة لنقاط الضعف يتم اعطاؤها قيمة تعادل (2) في حالة قدرة الكلية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة 90 - 100% او قيمة تعادل (1) في حالة قدرة الكلية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة 75 – 90%.

5- حساب الوزن المرجح لكل عامل استراتيجي (نقاط القوة والضعف) عن طريق ضرب (الوزن النسبي × القيمة المحددة له).

6- جمع الأوزان المرجحة لكل من نقاط القوة ونقاط الضعف للوصول إلى الوزن الكلي المرجح بالنسبة للكلية، وهذا الرقم يعبر عن قدرة الكلية على التعامل مع عوامل البيئة الداخلية (كلما زاد الرقم واقترب من 3 كانت القدرة أكبر والعكس صحيح) وكما هو موضح في الجدول التالي:

**- جدول مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية (القوة والضعف)**

م	العوامل الإستراتيجية الداخلية	الوزن النسبي	القيمة (التأثير) (4-1)	الوزن المرجح	التعليق
<b>مجالات القوة</b>					
1	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على درجة كبير من الكفاءة.	0.20	4	0.80	- مؤهلة ولديها خبرات تدريسية وبحثية.
2	حدائثة وجودة المقررات الدراسية.	0.15	4	0.60	- لضمان جودة تأهيل الخريجين.
3	وجود وحدة لضمان الجودة لها هيكل تنظيمي ولائحة داخلية معتمدة.	0.15	4	0.60	- لضمان جودة وفاعلية العملية التعليمية والقدرة المؤسسية.
4	تنوع البرامج التعليمية في الكلية مما يميز الكلية بوضع تنافسي في مقابل معظم الكليات المناظرة بالجامعات الخاصة الاخرى.	0.10	3	0.30	- قدرة تنافسية.
5	توافر معمل أبحاث مركزي	0.10	2	0.20	- مرضي الي حد ما ويحتاج الي تعزيز وتحسين تجهيزاته
<b>مجالات الضعف</b>					
1	قلة استخدام أساليب متنوعة وغير تقليدية للتدريس والتعلم (مثل التعلم الذاتي، التعليم الالكتروني والتعاوني وغيرهم).	0.10	2	0.20	- ضعف جودة وكفاءة العملية التعليمية.
2	عدم تطبيق نظام المراجعة الخارجية للمقررات والبرامج.	0.05	2	0.10	- ضعف تطوير وتحسين البرامج الدراسية.
3	عدم تنفيذ الخطة التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والجهاز الاداري.	0.05	2	0.10	- ضعف مستوي اعضاء هيئة التدريس والاداريين.
4	عدم وجود الوحدات ذات الطابع الخاص في مختلف المجالات والتي تقدم دعماً مباشراً لمنظمات المجتمع المدني.	0.05	1	0.05	- ضعف الخدمات المجتمعية للكلية.
5	عدم وضع آلية لمتابعة احتياجات سوق العمل.	0.05	1	0.05	- ضعف مستوي الخريج.
<b>الإجمالي</b>		1		3.0	

- ويوضح الجدول السابق أن الوزن المرجح يساوى 3.0 وهذه نسبة جيدة وهذا يعنى أن الكلية تتضمن عناصر النجاح والتطوير.

## 2- مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية (الفرص والتهديدات)

- قام فريق العمل باستخلاص الدلالات والمؤشرات الاستراتيجية من خلال مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية من خلال الخطوات التالية:

- 1- تحديد اهم خمس فرص متاحة وخمس تهديدات محتملة بالبيئة الخارجية للكلية.
- 2- تحديد الوزن النسبي لكل نقطة (عامل استراتيجي) من الفرص والتهديدات حسب أهميته للكلية والذي يتراوح بين الواحد الصحيح) هام جدا (إلى الصفر) غير هام جدا) مع مراعاة أن مجموع الأوزان النسبية يجب أن يكون واحد صحيح.
- 3- تم ترتيب كل العوامل الاستراتيجية الخارجية (الفرص والتهديدات) تنازليا حسب اوزانهم النسبية.
- 4- اعطاء قيمة (تأثير) للعوامل الإستراتيجية الداخلية على مقياس يمتد من 1-4 بحيث تكون:  
(4) في حالة قدرة الكلية على الاستفادة الفرص المتاحة بنسبة تتراوح بين 90 – 100% و(3) في حالة قدرتها على الاستفادة بنسبة 75 – 89% وقيمة تعادل (2) في حالة قدرتها على الاستفادة بنسبة 50 – 74%.  
اما بالنسبة للتهديدات يتم اعطاؤها قيمة تعادل (2) في حالة قدرة الكلية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة 90 - 100% او قيمة تعادل (1) في حالة قدرة الكلية على التغلب على التهديدات بنسبة 90 – 75%.
- 4- حساب الوزن المرجح لكل عامل استراتيجي (الفرص والتهديدات) عن طريق ضرب (الوزن النسبي × القيمة المحددة له).
- 5- جمع الأوزان المرجحة لكل من نقاط الفرص ونقاط التهديدات للوصول إلى الوزن الكلي المرجح بالنسبة للكلية، وهذا الرقم يعبر عن قدرة الكلية على التعامل مع عوامل البيئة الخارجية (كلما زاد الرقم واقترب من 3 كانت القدرة أكبر والعكس صحيح) وكما هو موضح في الجدول التالي:

## 2- جدول مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية (الفرص والتحديات)

م	العوامل الإستراتيجية الخارجية	الوزن النسبي	القيمة (التأثير) (4-1)	الوزن المرجح	التعليق
<b>الفرص</b>					
1	نمو الحاجة الي تخصص الصيدلة الاكلينيكية محلياً واقليمياً.	0.20	4	0.80	- زيادة الاقبال على برنامج الصيدلة الاكلينيكية.
2	التقدم المذهل في مجالات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات مما يثري العملية التعليمية ويسهم في تطوير أساليب التدريس والتعلم.	0.15	4	0.60	- تطوير اساليب التدريس والتعلم.
3	وجود العديد من الجهات المانحة التي تمويل المشاريع البحثية لاعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	0.10	4	0.40	- تحفيز البحث العلمي.
4	تبنى الدولة لسياسة ضمان الجودة بالتعليم الجامعي ووجود هيئة قومية تمنح الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي.	0.05	4	0.20	- تهدف سياسة الدولة إلى التطوير والإهتمام بالتعليم العالي الي جانب الدعم التي تقدمه الهيئة.
5	إمكانية عقد شراكة مع جامعات أجنبية.	0.05	2	0.10	- رفع المستوي التعليمي والبحث العلمي للكلية.
<b>التحديات</b>					
1	الزيادة الكبيرة في أعداد خريجي كليات الصيدلة.	0.15	2	0.30	- قلة فرص العمل للخريجين.
2	المنافسة الشديدة مع كليات الصيدلة بالجامعات الخاصة والحكومية الاخري في ظل وجود العديد منها بالقرب من الكلية.	0.10	2	0.10	- انخفاض اعداد الطلاب المقبولين.
3	حصول العديد من كليات الصيدلة بالكليات المناظرة علي الاعتماد الاكاديمي من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.	0.05	2	0.10	- انخفاض الميزات التنافسية للكلية.
4	استقطاب الجامعات الخاصة المنافسة والعربية والأجنبية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الكفاءات المتميزة.	0.10	1	0.10	- هجرات الكفاءات.
5	التغيرات السريعة في متطلبات سوق العمل.	0.05	1	0.05	- ضعف الاقبال علي كليات الصيدلة وكليات القطاع الطبي.
				2.75	
<b>الإجمالي</b>				1	

-وتعكس نتائج مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية للكلية، أن الوضع الإستراتيجي الخارجي للكلية أعلى من المتوسط حيث يبلغ اجمالى الوزن المرجح "2.75" وهو يقترب من القيمة المتوسطة والتي تأخذ " 3.0 " وهذه نسبة مقبولة وان كانت تعكس وجود تهديدات تحتاج استراتيجيات للتغلب عليها.

### ج- السمات التنافسية لكلية الصيدلة جامعة بدر بالقاهرة

- تتميز كلية الصيدلة جامعة بدر بالقاهرة بالعديد من السمات التي تميزها عن اقرانها من كليات الصيدلة بالجامعات المصرية الخاصة والأهلية الأخرى منها:
  - 1- تنوع البرامج الدراسية التي تقدمها الكلية:-
    - تقدم كلية الصيدلة جامعة بدر بالقاهرة برنامجين دراسيين بنظام الساعات الاكاديمية المعتمدة وهما:-
      - برنامج بكالوريوس الصيدلة فارم دي.
      - برنامج بكالوريوس الصيدلة فارم دي صيدلة اكلينيكية.
    - وتمتاز الكلية بتقديمها برنامج بكالوريوس الصيدلة فارم دي صيدلة اكلينيكية من بين اغلب الجامعات الخاصة وجميع الجامعات الاهلية.
    - وتُعد الصيدلة الاكلينيكية المجال الأكثر تميزاً بين مجالات العمل الصيدلي بسوق العمل حيث يتم مد الطالب بالمهارات المهنية اللازمة لتقديم خدمة صيدلية وعلاجية متميزة ويكون شريك فعال في منظومة الرعاية الصحية والعلاجية للمرضي بعد التخرج.
  - 2- أعضاء هيئة تدريس مؤهلة و متميزة علمياً واكاديمياً:-
    - تضم الكلية كوكبة متميزة من أعضاء الهيئة التدريسية مؤهلين علمياً يتم اختيارهم بعناية من قبل إدارة الجامعة من بين أساتذة الجامعات المصرية المتميزين في مجالات البحث العلمي ومجالات الإدارة الجامعية والجودة والتطوير المؤسسي.
  - 3- توافر موارد مادية وتسهيلات متميزة لدعم العملية التعليمية:-
    - تمتاز مباني الكلية بالحدثة وتضم عدد كبير من المعامل الطلابية مزودة بالأجهزة العلمية والتسهيلات المعملية اللازمة لدراسة عملية متميزة وقاعات دراسية حديثة مزودة بالأجهزة السمعية ووسائل العرض المتقدمة وجميع مباني الكلية مزودة بشبكة انترنت متاحة لطلاب الكلية وزائريها.
    - كما يتوافر بالجامعة مكتبة مركزية كبيرة تحتوي علي كتب ومراجع تخص مجالات الصيدلة المختلفة بالإضافة الي عدد من الكتب الكترونية بالإضافة الي توافر 3 قاعات اطلاع مكيفة متصلة بشبكة الانترنت و أجهزة حاسب الي طابعات.
    - كما يتوفر لدي الكلية منصة تعليمية الكترونية متميزة بكافة التسهيلات التي تمكن من تقديم خدمات تعليمية الكترونية
  - 4- موقع جغرافي متميز:-
    - تتميز جامعة بدر بالقاهرة بموقع جغرافي متميز يقع بين مدينة القاهرة والعاصمة الإدارية الجديدة وبالقرب من مناطق حضرية وتجمعات سكنية هامة على سبيل المثال مدن الشروق والعبور ومدينتي والرحاب وبالقرب من محافظات الدلتا منها محافظتي القليوبية والشرقية ومحافظات القناة ومنها محافظة السويس والاسماعيلية وتطل الجامعة على عدد من المحاور والطرق السريعة التي تسهل الوصول اليها منها طريق القاهرة السويس والطريق الإقليمي والطريق الدائري الاوسطي
    - كما يتوافر لدي الجامعة اسطول من الحافلات الحديثة بخطوط سير متنوعة لنقل الطلاب اليها من جميع احياء القاهرة الكبرى والمحافظات القريبة من الجامعة مثل الشرقية والقليوبية
    - وتمتاز جامعة بدر بتوفير سكن جامعي للطالبات المغتربات.

## 5- اهتمام الجامعة بالأنشطة الطلابية: -

- يتوافر لدي جامعة بدر بالقاهرة 7 ملاعب رياضية لتشجيع الطلاب على ممارسة الرياضات المختلفة وتشمل الملاعب (1 ملعب كرة القدم – 1 ملعب كرة السلة كرة يد – 2 ملعب كرة طائرة – 2 ملعب تنس ارضي بالإضافة الي كرة السرعة). كما يتوافر 3 مسارح للأنشطة الفنية (المسرح الروماني - مسرح الجامعة - قاعة التدريبات الموسيقية والمسرحية) بالإضافة الي حدائق واماكن مفتوحة واسعة تصل مساحتها الي حوالي 11850 متر مربع ومجمع مطاعم وبنك داخل الجامعة.
- بالإضافة الي مجمع عيادات طبية والعيادات الخارجية لكلية طب الاسنان والعيادات الخارجية لكلية العلاج الطبيعي.

## خامساً: تحليل الفجوة

- بناءاً على نتائج التحليل البيئي الداخلي والخارجي والدراسة الذاتية للكلية وكذلك متطلبات الاعتماد الأكاديمي تم تحديد الفجوة بين الواقع وما هو مأمول للوصول الي وضع الأهداف الإستراتيجية والتنفيذية لتحقيق الخطة الإستراتيجية وبما يؤهل الكلية للاعتماد - والجدول التالي يبين دراسة الفجوة:

المعيار	الوضع الحالي	الوضع المستهدف	مقترح تحسين لسد الفجوة
1- التخطيط الاستراتيجي	<ul style="list-style-type: none"> <li>- عدم وجود خطة استراتيجية سابقة للكلية.</li> <li>- ضعف الوعي بالتحليل البيئي والخطة الاستراتيجية ومراحل التخطيط المختلفة</li> <li>- قلة اعداد أعضاء هيئة التدريس مما يترتب عليه ضعف المشاركة في صياغة رؤية ورسالة وخطة الكلية الاستراتيجية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- خطة استراتيجية للكلية معتمدة وواقعية ومعلنة.</li> <li>- منسوبي الكلية على وعي ومعرفة بالخطة الاستراتيجية والرؤية والرسالة.</li> <li>- تحسين اعداد أعضاء هيئة التدريس وزيادة مشاركتهم في تحديث الخطة الاستراتيجية.</li> <li>- مشاركة جميع منسوبي الكلية باعمال وحدة ضمان الجودة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- صياغة الرؤية والرسالة والغايات والاهداف الاستراتيجية واعداد الإجراءات التنفيذية.</li> <li>- اعداد وتنفيذ برامج توعية وورش عمل للتعرف على إجراءات ومراحل التخطيط الاستراتيجي وعناصر الخطة الاستراتيجية.</li> <li>- نشر الأهداف والغايات الاستراتيجية والرؤية ورسالة الكلية بعد صياغتها واعتمادها عن طريق دليل الطالب والملصقات وعلى الموقع الالكتروني للكلية ولوحة إعلانات الكلية.</li> <li>- التحديث المستمر لرؤية ورسالة الكلية بمشاركة أكبر للاطراف المستفيدة.</li> </ul>
2- القيادة والحوكمة	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ضعف وسائل الاعلان عن المعلومات المتاحة بالكلية من الميثاق الاخلاقي – التوصيف الوظيفي وغيرها.</li> <li>- دليل الطالب الخاص بالكلية يحتاج الي تحديث.</li> <li>- عدم تلبية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الحرص على إعلام الطلاب بوثائق أخلاقيات العمل في المهنة والميثاق الاخلاقي، والحرص على تطبيقها.</li> <li>- إعلام أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وأعضاء الجهاز الاداري بالتوصيف الوظيفي.</li> <li>- دليل الطالب محدث ويضم كافة المعلومات التي يحتاجها الطالب عن الخطة الدراسية ونظام الدراسة والارشاد الأكاديمي وغيرها.</li> <li>- تطوير وتنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- عقد ندوات ولقاءات لتعريف الطلاب أخلاقيات العمل في المهنة والميثاق الاخلاقي والاعلان عن الميثاق الاخلاقي عن طريق دليل الطالب وعلى الموقع الالكتروني للكلية.</li> <li>- عقد ندوات ولقاءات لتعريف أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وأعضاء الجهاز الاداري بالتوصيف الوظيفي.</li> <li>- تحديث دليل الطالب.</li> <li>- تشكيل لجنة للتدريب ووضع خطة برامج تدريبية تلبي احتياجات اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.</li> </ul>

المعيار	الوضع الحالي	الوضع المستهدف	مقترح تحسين لسد الفجوة
	<p>- ضعف تمثيل الطلاب وممثلي المستفيدين الخارجيين ومتلقي الخدمة بمجلس الكلية ووحدة ضمان الجودة واللجان المختلفة بالكلية.</p> <p>- الهيكل التنظيمي للكلية يحتاج الي استكمال.</p>	<p>- تفعيل مشاركة الطلاب وأعضاء من خارج الكلية في مجالس الكلية والوحدات، ولجان العمل الإداري والأكاديمي والتطويري، والحرص على الإفادة من آرائهم وخبراتهم ومواقفهم المجتمعية والإدارية في تطوير البرامج الدراسية، وخدمة الطلاب والخريجين.</p> <p>- الهياكل التنظيمية واللوائح الإدارية والتعليمية للأقسام الإدارية والأكاديمية تساير متطلبات الإدارة الحديثة، ومعايير جودة القدرة المؤسسية للجامعة وتضمن اللامركزية.</p>	<p>- ضم عدد من الطلاب الي لجان وحدة ضمان الجودة والحرص على حضورهم بعض مجالس الكلية لاستفادة بأرائهم وافكارهم.</p> <p>- ضم عدد من ممثلي المستفيدين الخارجيين ومتلقي الخدمة بمجلس الكلية ووحدة ضمان الجودة ولجنة المعايير الاكاديمية والبرامج التعليمية.</p> <p>- تطوير الهيكل التنظيمي واستحداث اقسام علمية وادارت جديدة بشكل يخدم سهولة اتخاذ وتنفيذ القرارات.</p> <p>- استكمال المناصب القيادية بالهيكل التنظيمي للكلية.</p>
<p>3- إدارة الجودة</p>	<p>- الهيكل التنظيمي لوحدة ضمان الجودة يحتاج تحديث وتشكيل المزيد من اللجان مثل لجنة الازمات والكوارث.</p> <p>- عدم وجود تقارير سنوية عن أنشطة لوحدة ضمان الجودة.</p> <p>- ضعف المراجعة الداخلية بالكلية.</p>	<p>- وحدة ضمان الجودة بالكلية فعالة وتضم عدد من اللجان وتعمل على تدريب وتكوين كوادر لها، وتقوم بدورها في تقويم وتحسين اداء الكلية.</p> <p>- ضرورة عمل خطة سنوية وتقرير سنوي لانشطة الوحدة وعرضه واعتماده بمجلس الكلية.</p> <p>- وجود منظومة تقويم شامل للأداء التعليمي: للطلاب، وأعضاء هيئة التدريس، والمعاونين، والإستفادة منها، وتوظيف نتائجها، للوصول إلى المستويات المعيارية القياسية المعتمدة قومياً لهذا الأداء.</p>	<p>- تطوير وحدة الجودة بالكلية وتشكيل لجان فرعية للمساعدة في اعمال الجودة مثل لجنة المعايير الاكاديمية ولجنة التدريب ولجنة المراجعة الداخلية.</p> <p>- وضع خطة سنوية لوحدة ضمان الجودة بداية من العام الجامعي 2020/2019</p> <p>- تقديم تقرير سنوي لانشطة الوحدة.</p> <p>- تشكيل لجنة مراجعة داخلية تابع لوحدة ضمان الجودة.</p> <p>- العمل على تطبيق نظام المقيم الخارجي للمقررات والبرامج.</p>

المعيار	الوضع الحالي	الوضع المستهدف	مقترح تحسين لسد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ضعف ثقافة الجودة لدى بعض فئات الكلية من أعضاء هيئة تدريس، هيئة معاونة، اداريين وطلاب.</li> <li>- تأخر تنفيذ الخطة التدريبية لجميع فئات الكلية بناء على دراسة الاحتياجات التدريبية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- فئات الكلية المختلفة على وعي ودراية وخبرة كافية باعمال ومفاهيم الجودة.</li> <li>- فئات الكلية مدربة وعلى درجة كبيرة من الكفاءة الإدارية والتقنية والعلمية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنفيذ برامج توعية وورش عمل لتوعية وتدريب الفئات المختلفة باعمال ومفاهيم الجودة.</li> <li>- قياس الاحتياجات التدريبية، تشكيل لجنة التدريب والدعم الفني، اعداد خطط تدريبية، تنفيذ الخطط وقياس المردود.</li> </ul>
4- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	<ul style="list-style-type: none"> <li>- قلة وعي أعضاء الهيئة المعاونة بالتوصيف الوظيفي وآليات المحاسبة والمساءلة.</li> <li>- قلة الحوافز المرتبطة باداء اعمال الجودة.</li> <li>- عدم تنفيذ الخطة التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.</li> <li>- قلة أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وعدم توافقها مع النسبة القياسية المحددة من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أعضاء هيئة التدريس الهيئة المعاونة على وعي بالتوصيف الوظيفي وآليات المحاسبة والمساءلة.</li> <li>- مشاركة جميع منسوبي الكلية باعمال الجودة والتطوير.</li> <li>- أعضاء هيئة التدريس مدربين وعلى درجة كبيرة من الكفاءة الإدارية والتقنية والعلمية.</li> <li>- استيفاء النسب القياسية لاجراء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- اعداد وتنفيذ برامج توعية بالتوصيف الوظيفي وآليات المحاسبة والمساءلة.</li> <li>- عقد اجتماع مع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لتعريفهم بألية لتقييم أداءهم.</li> <li>- تبني آليات لتحفيز منسوبي على المشاركة في اعمال الجودة.</li> <li>- قياس الاحتياجات التدريبية، تشكيل لجنة التدريب والدعم الفني، اعداد خطط تدريبية، تنفيذ الخطط وقياس المردود.</li> <li>- اعداد خطة للتعيين والانتداب لسد الفجوة في اعداد اجراء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.</li> </ul>
5- الجهاز الاداري	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تأخر تنفيذ البرامج التدريبية لتطوير أداء أعضاء الجهاز الإداري.</li> <li>- ضعف الاعلان عن التوصيف الوظيفي على أعضاء الجهاز الإداري.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ضرورة توافر برامج متطورة لتدريب العاملين بالكلية قائمة على احتياجاتهم الفعلية والمستجدات في العمل الإداري، وذلك لتنمية قدراتهم الشخصية والإدارية، مع ربط حوافز الأداء والترقي في المناصب بالتنمية المهنية المستمرة.</li> <li>- وجود توصيف وظيفي لكافة المناصب بالكلية معتمد ومعلن ويتم اعلان جميع أعضاء الجهاز</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تشكيل لجنة التدريب التابع لوحدة ضمان الجودة.</li> <li>- إجراء استبيان الاحتياجات التدريبية لاجراء الجهاز الإداري.</li> <li>- تنفيذ برامج تدريبية لتنمية مهارات واداء العاملين بالكلية.</li> <li>- التوعية والاعلان عن التوصيف الوظيفي للكلية.</li> </ul>

المعيار	الوضع الحالي	الوضع المستهدف	مقترح تحسين لسد الفجوة
		الإداري به والالتزام بمتطلبات كل وظيفة طبقاً للتوصيف الوظيفي	
6- الموارد المالية والمادية	<p>- ضعف التمويل الذاتي للكلية.</p> <p>- عدم وجود لجنة إدارة الأزمات والكوارث.</p> <p>- موقع الكلية على شبكة الانترنت يحتاج تحديث.</p> <p>- عدم استكمال منظومة مقاومة الحريق وشبكة الانذار بمعامل الكلية.</p> <p>- عدم تركيب أجهزة شفت بمعامل قسم الكيمياء الصيدلية.</p> <p>- تجهيزات المعامل تحتاج مزيد من التعزيز والتحسين.</p>	<p>- انشاء وحدات خدمية ذات الطابع الخاص، وتطوير برامجها الموجهة للمجتمع الجامعي والمحلي مما يعمل علي زيادة التمويل الذاتي للكلية.</p> <p>- ضرورة وجود وتفعيل دور لجنة الأزمات والكوارث.</p> <p>- ضرورة توافر موقع الكتروني للكلية محدث.</p> <p>- اكمال منظومة الأمان والسلامة والصحة المهنية داخل مرافق الكلية.</p> <p>- معامل جميع الأقسام الكلية مستوفية لجميع التجهيزات المطلوبة للحصص العملية.</p>	<p>- اقتراح أنشاء مركز لاجراء للاستشارات الصيدلية.</p> <p>- اقتراح أنشاء مركز للتعليم الصيدلي المستمر والتأهيل للمعادلة المريكية.</p> <p>- تشكيل لجنة الأزمات والكوارث واجتماعها بصورة دورية من اجل وضع تصورات لمواجهة الازمات المتوقعة وتنفيذ تجربة اخلاء لمبني الكلية.</p> <p>- تطوير الموقع وضع جميع الوثائق التي يجب تعريف منسوبي الكلية بها مثل الهيكل الوظيفي - الخطة الاستراتيجية - الرؤية الرسالة .....</p> <p>- تحسين التهوية بمعامل الكيمياء، استكمال منظومة مقاومة الحريق والانذار.</p>
7- المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	<p>- عدم وضع آلية لمتابعة احتياجات سوق العمل.</p> <p>- عدم عقد ورش عمل عن توصيف وتقرير البرنامجين والمقررات وكذلك عن أنماط التعلم غير التقليدية وغيرها من الدورات التدريبية التي تساعد على تطوير المقررات والبرامج.</p>	<p>- تطوير البرامج التعليمية وفقاً للمعايير القومية اللازمة للاعتماد.</p> <p>- البرامج والمقررات الدراسية مطورة وتواكب متطلبات السوق والمتلقي الخدمة.</p>	<p>- إجراء استبيان آراء المستفيدين الخارجيين.</p> <p>- ضم عدد من متلقي الخدمة والخريجين بمجلس الكلية ولجانها المختلفة.</p> <p>- عقد ورش عمل لأعضاء هيئة التدريس عن توصيف وتقرير البرنامجين والمقررات.</p> <p>- عمل تقارير سنوية للبرامج والمقررات تتضمن خطط للتحسين.</p> <p>- الاستفادة من مقترحات التحسين لتطوير البرامج والمقررات الدراسية.</p>

المعيار	الوضع الحالي	الوضع المستهدف	مقترح تحسين لسد الفجوة
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تأخر تبني البرامج الدراسية بالكلية لمعايير الأكاديمية الأحدث (NARS 2017).</li> <li>- عدم عقد ورش عمل للتعريف بالمعايير الأكاديمية للطلاب الجدد وكذلك لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة المعينين حديثاً، كذلك عن طرق إعداد مصفوفات البرنامج.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- البرامج والمقررات الدراسية مطورة وتواكب متطلبات السوق ومتلقي الخدمة.</li> <li>- فئات الكلية علي وعي بالمعايير الأكاديمية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الضرورة تبني المعيير الأكاديمية المرجعية والتي تهتم بتحقيق المهارات والجدارات المهنية.</li> <li>- عقد برامج توعية وورش عمل لأعضاء هيئة التدريس عن المعايير الأكاديمية.</li> </ul>
8- التدريس والتعلم	<ul style="list-style-type: none"> <li>- قلة استخدام طرق متنوعة وغير تقليدية للتدريس والتعلم (مثل التعلم الذاتي والتعاوني وغيرها).</li> <li>- ضعف الإعلان والتوعية عن استراتيجية للتدريس والتعليم والتقييم.</li> <li>- عدم مشاركة أعضاء من الخارج من سوق العمل في المجال ذات الصلة في التدريس في بعض المقررات لما له من مردود إيجابي مزدوج لنقل خبراتهم في سوق العمل للطلاب ولتواصلهم وتعرفهم على نوعية الطلاب بالكلية.</li> <li>- ضعف توعية الطالب في بداية كل عام بالنظام المتبع للدعم الأكاديمي وبقواعد الشكاوى وأماكن وصناديق الشكاوى وآلية تقديم الشكاوى.</li> <li>- عدم وجود اتفاقيات موقعة لتنظيم وتسهيل التدريب الميداني للطلاب.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- اعتماد وتبني أنماط غير تقليدية من أساليب التدريس والتعلم مما يثري عملية التدريس والتعلم.</li> <li>- فئات الكلية على وعي ومعرفة كاملة باستراتيجية التدريس والتعلم والتقييم</li> <li>- تفعيل مشاركة أعضاء من خارج الكلية.</li> <li>- طلاب الكلية على وعي كامل بالنظام المتبع للدعم الأكاديمي وبقواعد الشكاوى وأماكن وصناديق الشكاوى وآلية تقديم الشكاوى.</li> <li>- اتفاقيات موقعة ومنفذة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تحديث استراتيجية التدريس والتعلم تضم أساليب متطورة وغير تقليدية لاساليب التدريس والتعلم.</li> <li>- اعداد وتنفيذ برامج توعية وورش عمل عن الاستراتيجية والأساليب الغير تقليدية للتدريس والتعلم.</li> <li>- انتداب أحد الصيادلة الاكلينيكيين لتدريس مقررات الصيدلة الاكلينيكية.</li> <li>- تنظيم حفل استقبال للطلاب الجدد يتم فيها توعية الطلاب بالنظام المتبع للدعم الأكاديمي وبقواعد الشكاوى وأماكن وصناديق الشكاوى وآلية تقديم الشكاوى.</li> <li>- اعداد اتفاقيات تعاون مع مستشفيات ومصانع ادوية لتسهيل التدريب الميداني للطلاب.</li> </ul>
9- الطلاب والخريجون	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ضعف توعية الطلاب الجدد بالأنشطة الطلابية وتشجيع الطلاب على ممارستها.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الطلاب على وعي كافي عن الأنشطة الطلابية المتاحة بالجامعة واهمية ممارسة الأنشطة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أعداد خطط للأنشطة الطلابية.</li> <li>- توعية وتشجيع الطلاب على ممارسة الأنشطة الطلابية.</li> <li>- مكافأة الطلاب المتميزين بالأنشطة الطلابية.</li> </ul>

المعيار	الوضع الحالي	الوضع المستهدف	مقترح تحسين لسد الفجوة
	<p>ضعف برامج التوجيه والتطوير المهني والتعليم المستمر للخريجين.</p> <p>عدم تنظيم ملتقي توظيفي للطلاب والخريجون.</p> <p>ضعف تمثيل الطلاب في مجلس الكلية ووحدة ضمان الجودة ولجانها ومشاركتهم في إتخاذ القرارات.</p>	<p>- طلاب وخريجي الكلية مؤهلين للمنافسة بسوق العمل.</p> <p>- تعريف الطلاب والخريجين بسوق العمل.</p> <p>- تفعيل مشاركة الطلاب في مجالس الكلية والوحدات، ولجان العمل الإداري والأكاديمي والتطويري، والحرص على الإفادة من آرائهم في تطوير البرامج الدراسية، وخدمة الطلاب والخريجين.</p>	<p>- اعداد وتنفيذ خطط تدريبية تضم برامج التوجيه والتطوير المهني والتعليم المستمر للخريجين.</p> <p>- الإعداد وتنفيذ الملتقي سنوياً</p> <p>- ضم عدد من الطلاب الي لجان وحدة ضمان الجودة والحرص على حضورهم بعض مجالس الكلية لاستفادة بأرائهم وافكارهم.</p>
10- البحث العلمي والأنشطة العلمية	<p>- عدم اعداد خطة بحثية للكلية لها توجهات بحثية محددة ومنفقة مع الخطة البحثية للجامعة.</p> <p>- الحاجة إلى زيادة التعاون البحثي بين الكلية والجهات البحثية الأخرى</p> <p>- ضعف الإمكانيات البحثية المتوفرة بمعمل الأبحاث والتي تقدمها الكلية بشكل عام لدعم البحث العلمي.</p> <p>- عدم وجود برامج دراسات عليا بالكلية.</p> <p>- عدم عقد الكلية لمؤتمرات علمية.</p> <p>- عدم وجود مشاريع بحثية بالكلية ممولة من المجتمع المدني.</p>	<p>- التميز في البحث العلمي الموجه.</p> <p>- الكلية علي تعاون مع جهات بحثية تدعم البحث العلمي بالكلية.</p> <p>- تميز الكلية في البحث الموجه والتطبيقي.</p> <p>- توافر برامج دراسات عليا بالكلية.</p> <p>- تنظيم الكلية لمؤتمر علمي دوري.</p> <p>- تميز الكلية في البحث الموجه والتطبيقي.</p>	<p>- اعداد الخطط البحثية للاقسام وخطة بحثية للكلية تتسق مع التوجهات البحثية للجامعة.</p> <p>- اعداد وتنفيذ اتفاقيات تعاون مع جهات بحثية.</p> <p>- دعم وتعزيز معمل الأبحاث بأجهزة بحثية وكيمياويات ومتطلبات البحوث.</p> <p>- اعداد برنامج دراسات عليا، مخاطبة المجلس الاعلي للجامعات للسماح ببدء الدراسة ببرنامجين.</p> <p>- الاعداد وتنظيم المؤتمر.</p> <p>- عقد ورش عمل عن كيفية كتابة والحصول علي مشاريع بحثية من الجهات المانحة.</p>
11- الدراسات العليا	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
12- المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	<p>- ضعف مشاركة الأطراف المجتمعية في مجالس ولجان الكلية المختلفة مثل لجنة السلامة والصحة المهنية ولجنة أخلاقيات البحث العلمي ولجنة إدارة الأزمات والكوارث ولجنة المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية.</p>	<p>- تفعيل مشاركة أعضاء من خارج الكلية في مجالس الكلية والوحدات، ولجان العمل الإداري والأكاديمي والتطويري، والحرص على الإفادة من آرائهم وخبراتهم ومواقعهم المجتمعية والإدارية في تطوير البرامج الدراسية، وخدمة الطلاب والخريجين.</p>	<p>- دعوة عدد من اعضاء مجلس ادارات شركات ادوية وسلاسل الصيدليات وضم 2 منهم بمجلس الكلية و لجان الكلية المنبثقة وكذلك ضم احد العاملين بمجال الصيدلة الاكلينيكية.</p>

المعيار	الوضع الحالي	الوضع المستهدف	مقترح تحسين لسد الفجوة
<p>- أقتراح إنشاء مركز لتقديم الاستشارات بمجال التصنيع الدوائي و مراقبة الجودة.</p> <p>- أقتراح إنشاء مركز للتعليم الصيدلي المستمر والتأهيل للمعادلة المريكية.</p> <p>- عقد اتفاقيات تعاون مع نقابة الصيادلة لدعم برامج التعليم الصيدلي المستمر.</p> <p>- عقد اتفاقية مع عدد من شركات تصنيع الادوية لتدريب طلاب برنامج الصيدلة والتصنيع الدوائي.</p> <p>- عقد اتفاقية مع مستشفى سرطان الاطفال 57357 ومستشفى بدر التعليمي لتدريب طلاب برنامج الصيدلة الاكلينيكية بالمستشفى.</p>	<p>- ان يكون للكلية وحدات ذات طابع خاص تخدم المجتمع الجامعي والخارجي.</p> <p>- ان تكون الكلية على تواصل دائم مع مؤسسات العمل الصيدلي، والتي تسمح للطلاب بالتدريب الفعلي في مواقع مهنية، وتوفر لهم فرصاً للعمل بعد التخرج.</p>	<p>- عدم وجود الوحدات ذات الطابع الخاص في مختلف المجالات والتي تقدم دعماً مباشراً لمنظمات المجتمع المدني.</p> <p>- ضعف تواصل الكلية مع العديد من هيئات المجتمع مما يسهل جمع المعلومات وتحديد الأولويات في حل مشكلات المجتمع.</p>	

## سادساً تحديد الاستراتيجيات البديلة باستخدام مصفوفة

### :TOWS

- قامت الكلية بعد حصر نقاط القوة والضعف والفرص المتاحة والتهديدات بعمل تحليل TOWS لايجاد الاستراتيجيات البديلة والمتمثلة في التالي:

استراتيجيات (ق ف): وهي استراتيجيات تستخدم نقاط القوة للاستفادة من الفرص المتاحة.

استراتيجيات (ض ف): وهي استراتيجيات تستهدف التغلب علي نقاط الضعف من خلال الاستفادة من الفرص المتاحة.

استراتيجيات (ق ت): وهي استراتيجيات تستخدم نقاط القوة لتقليل التهديدات والتغلب عليها.

استراتيجيات (ض ت): وهي استراتيجيات تستهدف التغلب علي نقاط الضعف وتجنب التهديدات.

### مصفوفة TOWS

نقاط ضعف (ض)	نقاط القوة (ق)	العوامل الاستراتيجية الداخلية
<p>1- ضعف ثقافة الجودة لدي بعض أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والاداريين والطلاب.</p> <p>2- ضعف وسائل الاعلان عن المعلومات المتاحة بالكلية من الميثاق الاخلاقي – التوصيف الوظيفي وغيرها.</p> <p>3- عدم تنفيذ الخطة التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والجهاز الاداري.</p> <p>4- عدم وجود الوحدات ذات الطابع الخاص في مختلف المجالات والتي تقدم دعماً مباشراً لمنظمات المجتمع المدني.</p> <p>5- عدم وضع آلية لمتابعة احتياجات سوق العمل.</p>	<p>1- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة علي درجة كبير من الكفاءة.</p> <p>2- توافر الموارد المادية بالكلية من قاعات دراسية ومعامل وتجهيزات مرافق جيدة.</p> <p>3- وجود وحدة لضمان الجودة لها هيكل تنظيمي ولائحة داخلية معتمدة.</p> <p>4- تطبيق أنماط غير تقليدية للتعلم من خلال المقررات الدراسية المختلفة تتلاءم مع مخرجات التعلم المستهدفة.</p> <p>5- تنوع البرامج التعليمية في الكلية، مما يثري المشاركة المجتمعية والتأثير في المجتمع.</p>	العوامل الاستراتيجية الخارجية
استراتيجيات (ض ف)	استراتيجيات (ق ف)	الفرص (ف)
<p>1- تطوير وتنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.</p> <p>2- تطوير وتحديث الموقع الالكتروني للكلية.</p> <p>3- الاهتمام ببرامج التوعية ونشر ثقافة الجودة بين فئات الكلية المختلفة.</p>	<p>1- تطوير البرامج التعليمية لتصبح أكثر ملائمة لاحتياجات سوق العمل.</p> <p>2- تحسين خدمات المكتبات والمعامل والمختبرات والقاعات التدريسية، لتوفير بيئة تعليمية وتكنولوجية قادرة على توسيع دوائر التعليم والتعلم الالكتروني، ورفع كفاءة العملية التعليمية</p> <p>3- إنشاء منظومة متكاملة للبحث العلمي تشمل برامج للدراسات العليا، ومشروعات بحثية وعلاقات علمية وثقافية عربية وعالمية.</p>	<p>1- زيادة الاقبال علي برنامج الصيدلة الاكلينيكية وعدم توافره في اغلب الجامعات الخاصة المناظرة.</p> <p>2- الدعم الفني الذي يقدمه مركز ضمان الجودة بالجامعة لوحدات ضمان الجودة بكليات الجامعة.</p> <p>3- وجود العديد من الجهات المانحة التي تمول المشاريع البحثية لاعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.</p>

	<p>4- عقد اتفاقيات تعاون مع منظمات المهنية ذات الصلة والكليات المناظرة على المستوى المحلي والإقليمي والدولي.</p>	<p>4- إمكانية عقد شراكة مع جامعات أجنبية. 5- تبني الدولة لسياسة ضمان الجودة بالتعليم الجامعي.</p>
<p><b>استراتيجيات (ض ت)</b></p> <p>1- عقد اتفاقيات تفاهم مع مؤسسات صيدلية، لتسهيل التدريب الميداني للطلاب، وتوفير فرص عمل للخريجين، وتطبيق البحوث وربطها بالحياة العملية. 2- إنشاء مركز للتعليم الصيدلي المستمر والتأهيل للمعادلة الأمريكية. 3- عقد اتفاقيات تعاون مع نقابة الصيدلة لدعم برامج التعليم الصيدلي المستمر والتوجيه المهني.</p>	<p><b>استراتيجيات (ق ت)</b></p> <p>1- الاهتمام بالنشاط الطلابي الهادف لبناء شخصية الخريج وقدراته. 2- تشجيع ودعم النشر العلمي للبحوث العلمية بالدويات. 3- التقدم للحصول على الاعتماد المؤسسي من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.</p>	<p><b>التحديات (ت)</b></p> <p>1- الزيادة الكبيرة في أعداد خريجي كليات الصيدلة. 2- المنافسة الشديدة مع كليات الصيدلة بالجامعات الخاصة والحكومية الاخرى في ظل وجود العديد منها بالقرب من الكلية. 3- استقطاب الجامعات الخاصة المنافسة والعربية والأجنبية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الكفاءات المتميزة. 4- حصول العديد من كليات الصيدلة بالكليات المناظرة علي الاعتماد الاكاديمي من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. 5- لتغيرات السريعة في متطلبات سوق العمل.</p>

## سابعاً: تحديد الأولويات

بناء على التحليل البيئي الداخلي والخارجي وتحديد نقاط القوة والضعف وكذلك الفرص والتحديات وأيضاً ماتم من دراسة وتحديد الفجوة بين الوضع الحالي والمأمول تم صياغة مجموعة من الأولويات علي النحو التالي:

### 1- خطة استراتيجية وتنفيذية لتحقيق رؤية ورسالة الكلية

- 1-1 تحديد الأهداف الإستراتيجية والتنفيذية التي تحقق رؤية ورسالة الكلية.
- 2-1 هيكل تنظيمي محدث ومعتمد ووضع نظام للتوصيف الوظيفي.
- 3-1 تشكيل وتفعيل لجنة إدارة الأزمات والكوارث.
- 4-1 وجود خطة لتوفير الأمن ومواجهة الطوارئ.

### 2- قيادة واعية تتبنى فكر التطوير

- 1-2 معايير محدثة ومعتمدة لاختيار القيادات الأكاديمية.
- 2.2 وضع معايير تقييم القيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية.
- 3.2 تحديد كيفية المساهمة الفعالة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب في مناقشة القرارات المتعلقة بالتعليم والتعلم.
- 4-2 وجود ادارة لنظم المعلومات والتوثيق.

- 5-2 وضع نظام لتطبيق الممارسات العادلة وعدم التمييز.  
6-2 وضع آليات موثقة ومعتمدة ومعلنة المساءلة والمحاسبة.

### 3- نظام لمتابعة ضمان الجودة

- 1-3 مراجعة نظام التقويم الذاتي المستمر لأداء الكلية وعمل خطة سنوية للتقويم الذاتي المستمر.  
2-3 مراجعة ومناقشة نتائج التقويم وتقارير المراجعين الداخليين والخارجيين واتخاذ الاجراءات التصحيحية المناسبة.  
3-3 نظام داخلي للجودة يتولى المتابعة الدورية لتقارير البرامج والمقررات ويقوم بعمل خطة لانشطة الوحدة ولجانها ويقدم الي مجلس الكلية تقرير سنوي لما تم انجازه.

### 4- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

- 1-4 مراجعة واعتماد وتفعيل معايير اختيار وتقييم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.  
2-4 وضع خطة لتدريب وتنمية قدرات ومهارات السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم ومتابعة تنفيذها.

### 5- تطوير الجهاز الاداري وضمان الفاعلية الادارية

- 1-5 مراجعة معايير اختيار وتعيين وترقية الإداريين.  
2-5 وضع خطة تدريب مفعلة ومتطورة ومستمرة للإداريين.  
3-5 ومراجعة وتهديل آليات لتقييم الإداريين والقيادات الإدارية.  
4-5 نظام لربط الحوافز والمكافآت بمستويات الأداء.  
5-5 رفع المهارات الاكترونية لدي معظم الاداريين.

### 6- توفير الموارد المالية والمادية اللازمة لتحقيق رسالة الكلية وأهدافها الاستراتيجية مع ضمان كفاءة

#### وحسن استخدام هذه الموارد

- 1-6 وجود خطة واضحة لاحتياجات الكلية من الموارد المالية ووجود مصادر تمويل جديدة.  
2-6 رفع كفاءة الأجهزة المعملية والتجهيزات اللازمة ووسائل الاتصالات الحديثة.

### 7- زيادة فاعلية البرامج الأكاديمية

- 1-7 مراجعة وتحديث البرامج التعليمية والمقررات الدراسية للتوافق مع المقاييس المهنية والعلمية المطلوبة وتوقعات الأطراف المعنية.  
2-7 تبني معايير الاكاديمية المرجعية للصيدلة (NARS 2017) والتي تعتمد علي التعليم المبني علي الجدارات.  
3-7 تطبيق نتائج تقارير المراجعين الداخليين والخارجيين للبرامج والمقررات.  
4-7 خطة للتقييم الشامل والمستمر لمدى تحقق المخرجات التعليمية للبرامج الأكاديمية.

### 8- تحسين البيئة التعليمية والتكنولوجية

- 1-8 الإعلان والتوعية عن إستراتيجية التدريس والتعلم للكلية.  
2-8 تبني اساليب حديثة للتدريس والتعلم بعدد من المقررات الدراسية والاهتمام بالتعليم الالكتروني.  
3-8 رفع جودة فرص التعليم والتعلم بالكلية وتحسين خدمات المكتبة والمعامل.

### 9- كفاءة البحث العلمي والأنشطة العلمية

- 1-9 مراجعة وتحديث الخطة البحثية ومدى ارتباط الخطة البحثية بالتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط.  
2-9 زيادة الموارد المالية والمادية اللازمة لتنفيذ الخطة البحثية المعتمدة ودعم النشر الدولي للبحوث.  
3-9 الاستفادة من البحث العلمي في دعم وتعزيز العملية التعليمية.

## 10- بناء شراكة حقيقية مع المجتمع

- 1-10 تحديث دراسة احتياجات المجتمع من تخصصات الكلية المختلفة.
- 2-10 انشاء وحدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة وتسويق خدمات الكلية.
- 3-10 وجود مشاركة لأعضاء هيئة التدريس في خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- 4-10 زيادة مشاركة الأطراف المجتمعية في المجالس الرسمية وفي تمويل البحث العلمي.

## ثامناً: رؤية ورسالة الكلية والقيم الحاكمة

بعد دراسة الوضع الراهن للكلية وفي ضوء رؤية ورسالة الجامعة تم صياغة رؤية ورسالة الكلية من خلال جلسات عصف ذهني للجنة وعصف ذهني مع القيادات الاكاديمية والإدارية وقيادات مركز ضمان الجودة ثم العرض استقصاء اراء فئات الكلية من خلال استبيان ثم تم اعتماد الصيغة النهائية للرؤية والرسالة بمجلس الكلية رقم 28 بتاريخ 30 يناير 2019. وقد تم دراسة مدي اتساق رؤية ورسالة الكلية مع رؤية ورسالة الجامعة والتي اتضح منها مدي وضوح رسالة الكلية واتساقها مع رؤية ورسالة الجامعة. وقد نصت الصياغة النهائية للرؤية والرسالة كالتالي:

### أ- رؤية كلية الصيدلة جامعة بدر بالقاهرة

الريادة محلياً واقليمياً ودولياً للارتقاء بصحة الانسان من خلال استخدام الابتكارات في مجال التعليم والبحوث العلمية والممارسات التطبيقية

**To be the national, regional and international preeminent faculty of pharmacy transforming human health through innovations in .education, practice, and scientific research**

### ب- رسالة كلية الصيدلة جامعة بدر بالقاهرة

توفير أفضل الممارسات في مجال التعليم والتعلم والتدريب وإستمرارية خلق فرص للطلاب والخريجين بإبتكار ونشر وتطبيق المعرفة الحديثة المرتكزة على البحوث والتطبيقات في العلوم الصيدلانية والإكلينيكية والإجتماعية للنهوض بالصحة.

**To provide best in class education, training, and life-long teaming opportunities for students and graduates, while creating, disseminating and applying up to date knowledge based on research and practice in the pharmaceutical, social clinical .sciences to improve health**

## ج- القيم الجوهرية للكلية

تلتزم الكلية بمجموعة القيم الجوهرية الآتية:

- 1- المساواة: تلتزم الكلية بتطبيق مبدأ المساواة وعدم التمييز بين الطلاب وبين أعضاء هيئة التدريس وبين جميع العاملين بسبب اللون أو الجنس أو الدين.
- 2- التزام الشفافية: تلتزم الكلية بالشفافية وعرض جميع الجوانب الايجابية والسلبية أمام المسؤولين وذلك بهدف تقويم السلبيات وتعزيز الايجابيات.
- 3- مراعاة حقوق الملكية الفكرية: تلتزم الكلية بكافة حقوق الملكية الفكرية للسادة أعضاء هيئة التدريس والخاصة بمؤلفاتهم وبحوثهم وغيرها.
- 6- الحرية الفكرية: تلتزم الكلية بالتاكيد علي الحرية الفكرية للسادة أعضاء هيئة التدريس وخصوصاً في مجال البحث العلمي مع الالتزام بالثوابت المجتمعية والقيم الجامعية.
- 7- المشاركة المجتمعية: تلتزم الكلية باداء دورها في خدمة المجتمع المحيط بها وكذلك تقديم خدمات علمية لمختلف المؤسسات الصيدلية بوصفها عامل رئيسي في نجاح الخطة الاستراتيجية.
- 8- تحرى الموضوعية والأمانة العلمية: يلتزم السادة أعضاء هيئة التدريس الموضوعية والامانة العلمية في أبحاثهم وتجاربهم ومؤلفاتهم وذلك حسب وثيقة اخلاقيات البحث العلمي الخاصة بها.
- 9- الالتزام بالقيم والتقاليد الجامعية: يلتزم الطلاب والسادة أعضاء هيئة التدريس بالقيم والتقاليد الجامعية المتعارف عليها وذلك حسب وثيقة الميثاق الاخلاقي الخاص بها.
- 10- تشجيع الطلاب على التميز والتفوق من خلال تنويع مصادر المعرفة: تحرص الكلية بتشجيع الطلاب علي التميز والتفوق بتنويع مصادر المعرفة من خلال المكتبة العادية والرقمية وتوفير الاجهزة العلمية الحديثة.
- 11- التواصل مع الاخر اقليمياً وعالمياً: تؤمن الكلية بالانفتاح على الآخر والتواصل معه، وذلك بهدف الاستفادة من خبراته وجهوده أثناء تنفيذ الخطة الإستراتيجية.

## تاسعاً: الغايات والأهداف الاستراتيجية للكلية

- بناءً على نتائج التحليل البيئي للكلية ومصفوفتي العوامل الاستراتيجية ومصفوفة الاستراتيجيات البديلة وتحليل الفجوة تم صياغة الغايات الاستراتيجية للكلية التي تسهم في تحقيق رؤية ورسالة الكلية، وذلك بمشاركة الأطراف المعنية ومن خلال جلسات العصف الذهني للجنة التخطيط الاستراتيجي ومع ممثلين للقيادات الاكاديمية والإدارية بالكلية ومركز ضمان الجودة وممثلين للمستفيدين وقد تم صياغتها ثم عرضها ومناقشتها واعتمادها بمجلس الكلية رقم (29) بتاريخ 2019/3/27. وقد تم الصياغة النهائية للغايات والاهداف الاستراتيجية علي النحو الآتي:

- ❖ الغاية الأولى: التميز في التعليم والتعلم.
- ❖ الغاية الثانية: التميز في البحث العلمي.
- ❖ الغاية الثالثة: خدمة المجتمع وتنمية المشاركة المجتمعية.
- ❖ الغاية الرابعة: التطوير المستمر للكلية والحصول على الاعتماد الأكاديمي.

## الغاية الأولى: التميز في التعليم والتعلم

### الأهداف الإستراتيجية لتحقيق الغاية الأولى:

- (1-1) إعتناء 10 أنواع تدريس وتعلم مختلفة ببرنامج الكلية، وتنويع طرق التدريس بالمقررات الدراسية مع توفير الإمكانيات اللازمة لجودة التطبيق خلال عام.
- (2-1) تعزيز خدمات المكتبة وتطوير وتجهيز جميع المعامل ومختبرات الأقسام العلمية المختلفة وصيانة القاعات التدريسية بالكلية، لتوفير بيئة تعليمية وتكنولوجية قادرة على توسيع دوائر التعليم والتعلم الإلكتروني، ورفع كفاءة العملية التعليمية سنوياً.
- (3-1) تطوير برنامجي الكلية الدراسي وفقاً للمعايير القومية اللازمة للاعتماد وتبني المعايير القومية الأكاديمية المرجعية للصيدلة (Pharmacy NARS 2017) خلال عامين.
- (4-1) دعم الأنشطة الطلابية الهادفة لبناء شخصية الخريج وقدراته واعداد برامج توجيه مهني وريادة أعمال تدعم توظيف الطلاب والخريجين سنوياً.
- (5-1) تطوير وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من خلال اعداد واعتماد وتنفيذ خطة تدريبية سنوياً.

## الغاية الثانية: التميز في البحث العلمي

### الأهداف الإستراتيجية لتحقيق الغاية الثانية:

- (1-2) إنشاء منظومة متكاملة للبحث العلمي تشمل طرح برامج للدراسات العليا، والحصول على 3 مشروعات بحثية واقامة علاقات علمية وثقافية عربية وعالمية خلال 3 سنوات.
- (2-2) التركيز على البحوث التطبيقية التي تساهم في حل مشاكل القطاع العام والخاص سنوياً.
- (3-2) تشجيع ودعم النشر العلمي للبحوث في الدوريات العلمية العالمية سنوياً.
- (4-2) دعم البحث العلمي من خلال تطوير وتجهيز معمل الأبحاث ومكتبة الكلية وربطها بقواعد البيانات المتخصصة خلال عامين.

## الغاية الثالثة: خدمة المجتمع وتنمية المشاركة المجتمعية

### الأهداف الإستراتيجية لتحقيق الغاية الثالثة:

- (1-3) إنشاء عدد 2 وحدات خدمية ذات الطابع الخاص، لخدمة المجتمع الجامعي والمحلي من خريجي الكلية، والمؤسسات الصيدلانية، وغيرها خلال أربعة اعوام.
- (2-3) عقد اتفاقيتين تعاون مع إحدى المنظمات المهنية ذات الصلة واحدي الكليات المناظرة على المستوى المحلي والإقليمي والدولي خلال أربعة أعوام.
- (3-3) عقد 3 اتفاقيات تفاهم مع مؤسسات صيدلانية، لتسهيل التدريب الميداني للطلاب، وتوفير فرص عمل للخريجين، وتطبيق البحوث وربطها بالحياة العملية خلال خمس اعوام.
- (4-3) تعزيز أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة بالكلية ومن خلال تقديم خدمات مشاركة مجتمعية متميزة.

## الغاية الرابعة: التطوير المستمر للكلية والحصول على الاعتماد الأكاديمي

### - الأهداف الإستراتيجية لتحقيق الغاية الرابعة:

- (1-4) التقويم المستمر للقدرات المؤسسية للكلية بُغية تحديد مواطن قوتها، لدعمها، ومواطن ضعفها، لمعالجتها، وتطويرها وفقاً لمتطلبات الجودة الشاملة للمؤسسات التعليمية الجامعية سنوياً.
- (2-4) تطوير الهياكل التنظيمية واللوائح الإدارية والتعليمية للأقسام الإدارية والأكاديمية بما يساير متطلبات الإدارة الحديثة، ومعايير جودة القدرة المؤسسية للجامعة خلال عامين.
- (3-4) بناء برامج متطورة لتدريب العاملين بالكلية قائمة على احتياجاتهم الفعلية في العمل الإداري تضم 3 ورش عمل سنوياً، وذلك لتنمية قدراتهم الشخصية والإدارية، مع ربط حوافز الأداء والترقي في المناصب بالتنمية المهنية المستمرة.

- وقامت لجنة التخطيط الاستراتيجي بدراسة مدي اتساق الغايات والاهداف الاستراتيجية مع نتائج التحليل البيئي الرباعي للكلية.

الجزء الثانى  
الخطة التنفيذية لتحقيق استراتيجية الكلية  
2024– 2019

الغاية الاولى: التميز في التعليم والتعلم

الهدف الاستراتيجي	الانشطة التنفيذية	الإطار الزمني الي من	التمويل (بالآلف جنية) قيمة مصدر	مسئول عن التنفيذ	مؤشرات متابعة وتقييم الاداء	مخرجات التنفيذ
(1-1) إعتاد 10 أنواع تدريس وتعلم مختلفة ببرنامجي الكلية، وتنويع طرق التدريس بالمقررات الدراسية مع توفير الإمكانيات اللازمة لجودة التطبيق خلال عام.	- تحديث واعتماد استراتيجيية التدريس والتعلم للكلية تتبني انماط مختلفة من اساليب التدريس والتعلم.	سبتمبر 2019 اكتوبر 2019	- -	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. - وحدة ضمان الجودة.	- تشكيل لجنة لتحديث استراتيجيية التدريس والتعلم والتقويم. - مناقشة الأساليب المتطورة والغير تقليدية المقترح تبنيها وازافتها الي الاستراتيجيية. - عرض واعتماد الاستراتيجيية بمجلس الكلية. - اعداد مصفوفة توافق الأساليب التدريس والتعلم مع المقررات الدراسية.	- استراتيجيية التدريس والتعلم والتقويم تضم عدد 10 اساليب تدريس وتعلم متنوعة ومتطورة محدثة ومعتمدة.
- اعداد برنامج توعية وتدريب اعضاء هيئة التدريس - سنوياً.	- اكتوبر سنوياً	- -	- لجنة التدريب والدعم الفني وحدة ضمان الجودة	- الإعلان عن الاستراتيجيية عن طرق المعلقات وشاشة العرض والموقع. - اعداد ورشة عمل وتدريب عن الاستراتيجيية. - تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام منصة ال (LMS) لتسهيل التعلم الالكتروني والهجين	- الاستراتيجيية معن عنها لدي جميع الفئات. - برنامج توعية وتدريب عن الاستراتيجيية منفذ. - أعضاء هيئة التدريس على دراية وخبرة باساليب التدريس والتعلم المتطورة.	
- تبني انماط التدريس والتعلم الـ 10 المعتمدة باستراتيجيية التدريس والتعلم للكلية بالمقررات الدراسية المختلفة لبرنامجي الكلية.	اكتوبر 2019 مارس 2020	- -	- منسقي المقررات الدراسية	- اعتماد تبني توصيف المقررات الدراسية لانماط التدريس والتعلم الـ 10 - تطبيق الأساليب المتطورة (التعلم الذاتي، الالكتروني، التعاوني، المحاكاة ولعب الأدوار وغيرها).	- مقررات البرامج الدراسية متبنيية أساليب متنوعة ومتطورة لاساليب التدريس والتعلم والتقويم	
- متابعة طرق التدريس والتعلم المستخدمة بالمقررات الدراسية	أكتوبر سنوياً	- -	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.	- تقرير عن أساليب التدريس والتعلم المتبنة بالمقررات الدراسية.	- حصر باساليب التدريس والتعلم والتقويم المستخدمة.	

مخرجات التنفيذ	مؤشرات متابعة وتقييم الاداء	مسئول عن التنفيذ	التمويل (بالآلاف جنية) قيمة مصدر	الإطار الزمني من الي	الانشطة التنفيذية	الهدف الاستراتيجي
- معمل حاسب آلي مجهز ومؤثت.	- طلب انشاء معمل حاسب آلي. - شراء وتأثيث معمل الحاسب الآلي.	- عميد الكلية. - إدارة التشغيل بالجامعة.	1000 الجامعة	أكتوبر 2019 مايو 2020	انشاء معمل حاسب آلي سعة 100 طالب لتسهيل تطبيق التعلم الالكتروني.	<b>(1-1) إعتامد 10</b> أنواع تدريس وتعلم مختلفة ببرنامجي الكلية، وتنويع طرق التدريس بالمقررات الدراسية مع توفير الإمكانيات اللازمة لجودة التطبيق خلال عام.
- 10 مقررات دراسية الكترونية. - جميع مقررات البرامج الدراسية تتبني التعليم الهجين.	- تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام منصة ال (LMS) لتسهيل التعلم الالكتروني والهجين. - تحديد المقررات الالكترونية والمقررات الهجينة	- منسقي المقررات الدراسية. - وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.	-	سبتمبر 2020 اغسطس 2021	- تحويل عدد 5 مقررات دراسية بكلا من برنامجي الصيدلة والصيدلة الاكلينيكية الي مقررات الكترونية خلال عامين وباقي المقررات لتعليم الهجين.	
- محتوى التجارب العملية للمقررات الدراسية مطور ومحدث.	- عرض محتوى التجارب العملية للمقررات الدراسية المحدثة علي مجالس الاقسام. - تطبيق استراتيجية محاكاة الواقع ولعب الأدوار بمقررات الكيمياء الصيدلية والعضوية والصيدلة الصناعية	- منسقي المقررات الدراسية. - وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.	-	سبتمبر سنوياً	- تطوير المناهج العمليه الخاصة بالمقررات الدراسية سنوياً.	
- آلية تدريب ميداني معتمدة ومفعلة.	- اعداد آلية التدريب الميداني. - عرض ومناقشة واعتماد الآلية بمجلس الكلية - تنفيذ الآلية في تدريب الطلاب.	- لجنة التدريب الميداني والتوجيه المهني.	-	سبتمبر 2019 أكتوبر 2019	- وضع آلية للتدريب الميداني تضمن إكتساب المهارات المهنية والعملية المطلوبة.	

<p>- وجود معامل وقاعات دراسية مطورة ومجهزة.</p>	<p>- تحديد الأجهزة والتجهيزات العملية المطلوب توفيرها من قبل الأقسام العلمية واعداد طلب الشراء.</p> <p>- شراء الاجهزة العلمية وتجهيزات المعامل اللازمة.</p>	<p>- رؤساء الأقسام العلمية - عميد الكلية.</p>	<p>الجامعة</p>	<p>1000</p>	<p>اغسطس 2021</p>	<p>اكتوبر 2019</p>	<p>- تطوير معامل الاقسام العلمية المختلفة وتجهيزها بالمزيد من الاجهزة العلمية اللازمة للعملية التعليمية.</p>	<p>(2-1) تعزيز خدمات المكتبة وتطوير وتجهيز جميع المعامل ومختبرات الاقسام العلمية المختلفة</p>
<p>- قاعات دراسية ومعامل تعمل بكفاءة عالية.</p>	<p>- تنفيذ خطة الصيانة الدورية للقاعات الدراسية والمعامل.</p> <p>- متابعة تنفيذ خطة الصيانة من خلال منسق المبني.</p>	<p>- إدارة الصيانة. - منسق المبني</p>	<p>الجامعة</p>	<p>100 سنوياً</p>	<p>شهرياً</p>	<p></p>	<p>- صيانة عدد 6 قاعات دراسية و 14 معمل دراسي بالكلية.</p>	<p>وصيانة القاعات التدريسية بالكلية، لتوفير بيئة تعليمية وتكنولوجية قادرة</p>
<p>- مكتبة محدثة ومجهزة بالمراجع العلمية الحديثة.</p>	<p>- تحديد الكتب والمراجع المطلوب شروها من قبل منسقي المقررات.</p> <p>- اعداد طلب شراء للكتاب والمراجع المطلوب تزويدها بالمكتبة.</p> <p>- شراء الكتب والمراجع المطلوبة من قبل إدارة المكتبة المركزية.</p>	<p>- لجنة المكتبة. - إدارة المكتبة المركزية</p>	<p>الجامعة</p>	<p>50 سنوياً</p>	<p>نوفمبر سنوياً</p>	<p>سبتمبر سنوياً</p>	<p>- تحديث المكتبة بالمراجع الحديثة والدوريات.</p>	<p>على توسيع دوائر التعليم الإلكتروني، ورفع كفاءة العملية التعليمية سنوياً.</p>
<p>- معمل الكلية وحصص عملية مجهزة بكافة التجهيزات والكيمياويات المطلوبة.</p>	<p>- تحديد الكيمياويات المعملية المطلوب توفيرها من قبل الأقسام العلمية</p> <p>- اعداد طلب الشراء الكيمياويات لجميع الأقسام من قبل لجنة الكيمياويات.</p> <p>- شراء الكيمياويات المطلوبة من قبل إدارة المشتريات بالجامعة.</p>	<p>- لجنة الكيمياويات - وكيل الكلية. - عميد الكلية.</p>	<p>الجامعة</p>	<p>100 سنوياً</p>	<p>نوفمبر سنوياً</p>	<p>سبتمبر سنوياً</p>	<p>- شراء كيمياويات اللازمة للحصص العملية سنوياً</p>	<p></p>
<p>- رضا الطلاب عن خدمات المكتبة وقاعات ومعامل الكلية.</p>	<p>- اجراء الاستبيان على طلاب برنامجي الكلية.</p> <p>- تحليل نتائج استبيانات رضا الطلاب عن البيئة الدراسية.</p> <p>- اتخاذ الإجراءات التصحيحية.</p>	<p>لجنة الاستبيانات بوحدة ضمان الجودة.</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>- مايو سنوياً</p>	<p>- فبراير سنوياً</p>	<p>- عمل استبيانات رضا الطلاب عن خدمة المكتبة وقاعات ومعامل الكلية سنوياً.</p>	<p></p>

<p>- تقرير المراجعين الخارجيين معتمد من مجلس الكلية. - الإجراءات التصحيحية المطلوبة منفذة.</p>	<p>- انتداب المراجعين الخارجيين للبرامج بقرار من قبل مجلس الكلية. - عرض ومناقشة تقارير المراجعة الخارجية بمجلس إدارة الوحدة ومجلس الكلية. - اتخاذ الإجراءات التصحيحية لتطوير وتحسين البرامج بناءً على تقرير المراجعين الخارجيين.</p>	<p>- مجلس الكلية. - وحدة ضمان الجودة. - مراجعين خارجيين.</p>	<p>الجامعة</p>	<p>10 سنوياً</p>	<p>فبراير سنوياً</p>	<p>ديسمبر سنوياً</p>	<p>- إجراء مراجعة للبرامج عن طريق مقيّم خارجي.</p>	<p><b>(3-1) تطوير برنامجي الكلية الدراسيين وفقاً للمعايير القومية اللازمة للاعتماد وتبني المعايير القومية الأكاديمية المرجعية للصيدلة ( Pharmacy ) (NARS 2017) خلال عامين.</b></p>
<p>- البرنامجين الدراسيين موصفاً طبقاً للمعايير القومية الأكاديمية (NARS2017).</p>	<p>- تحديث تشكيل لجنة المعايير الأكاديمية والبرامج لتطوير البرامج الدراسية. - تبني المعايير القومية الأكاديمية للتعليم الصيدلي (NARS2017) بقرار من مجلس الكلية. - توصيف البرامج الدراسية بعد تبني المعايير الأكاديمية (NARS2017).</p>	<p>- لجنة المعايير الأكاديمية والبرامج. - وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب.</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>أغسطس 2020</p>	<p>سبتمبر 2019</p>	<p>- تطوير البرامج الدراسية لمواكبة التطور العلمي والمهني وتبني (NARS2017).</p>	
<p>تقارير المقررات الدراسية والبرنامجين معتمدة تضم خطط تحسين وتعزيز المقررات والبرامج.</p>	<p>- اعداد تقارير المقررات الدراسية والبرامج. - عرض ومناقشة خطط التحسين الخاصة بالمقررات والبرامج بمجالس الأقسام العلمية ومجلس الكلية. - اعتماد تقارير المقررات والبرامج بمجالس الأقسام العلمية ومجلس الكلية.</p>	<p>- اعضاء هيئة التدريس - وحدة ضمان الجودة.</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>مايو سنوياً</p>	<p>فبراير سنوياً</p>	<p>- عمل تقارير سنوية للبرامج والمقررات تتضمن خطط للتحسين.</p>	
<p>- برامج دراسية مطورة وتواكب متطلبات سوق العمل تتبني (NARS2017) وتأخذ باراء المستفيدين الخارجيين.</p>	<p>- اجراء استقصاء اراء المستفيدين الخارجيين. - تحليل الاستقصاء واتخاذ الإجراءات المطلوبة.</p>	<p>- لجنة الاستبيانات والتعامل مع المستفيدين. - لجنة المعايير الأكاديمية.</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>فبراير سنوياً</p>	<p>ديسمبر سنوياً</p>	<p>- استقصاء ومناقشة اراء المستفيدين الخارجيين.</p>	

مخرجات التنفيذ	مؤشرات متابعة وتقييم الاداء	مسئول عن التنفيذ	التمويل بالالف		الاطار الزمني		الانشطة التنفيذية	الهدف الاستراتيجي
			مصدر	قيمة	الي	من		
- تنفيذ خطة سنوية للانشطة الطلابية. - تقرير عن الانشطة الطلابية المختلفة المنفذة سنوياً.	- إعداد خطة سنوية للانشطة الطلابية واعتمادها بمجلس الكلية. - الاعلان على الانشطة الطلابية. - تنفيذ الأنشطة الطلابية. - اعداد تقرير عن الأنشطة الطلابية المنفذة. - عرض التقرير ومناقشته واعتماده بمجلس الكلية.	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. - إدارة الانشطة الطلابية بالجامعة.	إدارة الجامعة	100 سنوياً	-	سبتمبر سنوياً	- أعداد وتنفيذ خطة للانشطة الطلابية سنوياً.	(4-1) دعم الانشطة الطلابية الهادفة لبناء شخصية الخريج وقدراته واعداد برامج توجيه مهني وريادة اعمال تدعم توظيف الطلاب والخريجين سنوياً.
- خطة الأنشطة معن عنها لطلاب الكلية وجميع فئات الكلية.	- توعية الطلاب بالانشطة الطلابية خلال حفل استقبال الطلاب الجدد سنوياً. - الإعلان عن الخطة بلوحة الإعلانات والشاشة. - الإعلان عن الأنشطة قبل تنفيذها بلوحة الإعلانات والشاشة.	- لجنة التوعية بوحدة ضمان الجودة - إدارة الانشطة الطلابية بالجامعة.	-	-	-	سبتمبر سنوياً	- توعية وتشجيع الطلاب على ممارسة الانشطة الطلابية.	
- تشجيع الطلاب على ممارسة الأنشطة الطلابية المختلفة.	- مخاطبة ادرارة الأنشطة الطلابية لتحديد الطلاب المتميزين رياضياً وثقافياً واجتماعياً. - تكريم الطلاب المتميزين بحفل استقبال الطلاب الجدد.	- إدارة الأنشطة الطلابية. - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	إدارة الجامعة	10 سنوياً	-	سبتمبر سنوياً	- مكافأة عدد 20 طالب متميز بالانشطة الطلابية المختلفة خلال حفل استقبال الطلاب الجدد سنوياً.	
- ملتقي توظيفي منفذ. - 3 برامج تطوير مهني منفذة	- تنظيم ملتقي توظيفي لتقديم الطلاب والخريجين لسوق العمل. - اعداد خطة تدريب وتطوير مهني لخريجي الكلية تشمل برامج تطوير وتنمية مهارات عامة ومهنية وبرامج توجيه مهني وبرنامج ريادة اعمال. - تنفيذ الخطة التدريبية وقياس المرود من التدريب.	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. - لجنة التدريب الميداني والتطوير المهني. - لجنة متابعة الخريجين. - إدارة الخريجين بالجامعة.	إدارة الجامعة	100	أغسطس 2024	مايو 2022	اعداد 3 برامج توجيه مهني ودعم التوظيف وريادة الاعمال للطلاب والخريجين خلال 3 أعوام	

مخرجات التنفيذ	مؤشرات متابعة وتقييم الاداء	مسئول عن التنفيذ	التمويل بالالف		الإطار الزمني		الانشطة التنفيذية	الهدف الاستراتيجي
			مصدر	قيمة	الي	من		
- الاحتياجات التدريبية محددة.	- تحديث تشكيل لجنة التدريب والدعم الفني. - استبيان الاحتياجات التدريبية لاعضاء هيئة التدريس سنوياً وتحليله. - تحليل استبيان الاحتياجات التدريبية.	- لجنة الاستبيانات والتعامل مع المستفيدين.	-	-	اكتوبر سنوياً	سبتمبر سنوياً	- عمل استبيان الاحتياجات التدريبية لاعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	(5-1) تطوير وتنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من خلال اعداد واعتماد وتنفيذ خطة تدريبية سنوياً.
- خطة التدريب لتنمية مهارات واداء أعضاء هيئة التدريس بالكلية معتمدة.	- اعتماد تشكيل لجنة التدريب بمجلس الكلية. - إعداد خطة سنوية للتدريب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. - عرض ومناقشة واعتماد الخطة التدريبية بمجلس الكلية.	- مجلس الكلية. - لجنة التدريب والدعم الفني.	-	-	اكتوبر سنوياً	سبتمبر سنوياً	- اعداد خطة برامج تدريبية لتنمية مهارات واداء أعضاء هيئة التدريس وتنفيذها.	
- تدريب وتنمية قدرات 50% من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة سنوياً. - عدد 10 ورش عمل منفذة سنوياً.	- تنفيذ ورش العمل الخاصة بالخطة. - قياس مردود التدريب.	- لجنة التدريب والدعم الفني.	- إدارة الجامعة	20 سنوياً	أغسطس سنوياً	نوفمبر سنوياً	- عقد عدد 10 دورات لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة سنوياً.	

## الغاية الثانية: التميز في البحث العلمي

مخرجات التنفيذ	مؤشرات متابعة وتقييم الاداء	مسئول عن التنفيذ	التمويل بالالف		الإطار الزمني		الانشطة التنفيذية	الهدف الاستراتيجي
			مصدر	قيمة	الي	من		
- طرح برنامجي دراسات عليا بالكلية.	- اعداد اللائحة الدراسية لبرنامجي الدراسات العليا. - اعتماد لوائح برامج الدراسات العليا بمجلس الكلية. - التقدم للحصول على موافقة المجلس الاعلي للجامعات المصرية. - بدء الدراسة بالبرنامجين.	- الأقسام العلمية المعنية. - وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث. - عميد الكلية.	-	-	ديسمبر 2022	سبتمبر 2019	- استحداث 2 برامج دراسات عليا بالكلية (دبلومة تحليل الكيمائي - ماجستير ادوية وسموم).	(1-2) إنشاء منظومة متكاملة للبحث العلمي تشمل طرح برامجين للدراسات العليا، والحصول على 3 مشروعات بحثية واقامة علاقات علمية وثقافية عربية وعالمية خلال 3 سنوات.
- حصول الكلية على 4 مشروعات بحثية من إحدى المنظمات البحثية المانحة.	- عقد دورات لتعريف أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكيفية كتابة مقترح المشروعات البحثية. - التقدم للحصول على مشروعات بحثية باسم الكلية. - الحصول على المشروعات البحثية.	- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث. - أعضاء هيئة التدريس.	إدارة الجامعة	20	مستمر	ابريل 2019	- الحصول على عدد 4 مشروعات بحثية من الجهات المانحة مثل منظمة STDF.	
- وجود خطة بحثية معتمدة ومنفذة. - نشر ابحاث علمية تطبيقية بمجال الصيدلة باسم الكلية. - تسجيل رسائل علمية لاعضاء الهيئة المعاونة بموضوعات مدرجة بالخطة البحثية.	- اعداد الخطة البحثية الخاصة بكلية الصيدلة. - دراسة اتساق الخطة البحثية للكلية مع الخطة البحثية للجامعة. - عرض ومناقشة واعتماد الخطة البحثية بمجلس الكلية. - اتخاذ اليات لضمان التزام الباحثين بالخطة البحثية للكلية.	- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث. - مجلس الكلية.	إدارة الجامعة	50 سنوياً	-ديسمبر 2019	أكتوبر 2019	- اعداد الخطة البحثية للكلية والتي تتبني البحوث التطبيقية المتعلقة بتطوير فاعلية وصناعة الدواء سنوياً.	(2-2) التركيز على البحوث التطبيقية التي تساهم في حل مشاكل القطاع العام والخاص سنوياً.
- الخطط البحثية الخاصة بالاقسام العلمية معتمدة ومنفذة. - حصر بالانشطة العلمية مخرجات الخطة البحثية.	- اعداد الخطط البحثية الخاصة بالاقسام العلمية بمجلس الكلية. - عرض ومناقشة وإعتماد الخطط البحثية الخاصة بالاقسام العلمية بمجالس الأقسام العلمية وبمجلس الكلية. - تنفيذ الخطة البحثية من خلال الابحاث العلمية والرسائل المسجلة. - متابعة تنفيذ الخطة البحثية من خلال حصر الابحاث المنشورة سنوياً.	- رؤساء الأقسام العلمية.	إدارة الجامعة	50 سنوياً	اكتوبر سنويا	سبتمبر سنويا	- اعداد وتنفيذ خطط بحثية خاصة بالاقسام وتحديثها سنوياً تتسق مع التوجهات البحثية لخطة الكلية البحثية.	

مخرجات التنفيذ	مؤشرات متابعة وتقييم الاداء	مسئول عن التنفيذ	التمويل		الإطار الزمني		الانشطة التنفيذية	الهدف الاستراتيجي
			مصدر	قيمة	الي	من		
- زيادة الابحاث المنشورة دولياً وبدوريات ذات تأثير مرتفع.	- اعتماد لائحة للدعم المادي لتشجيع النشر الدولي بمجلس الجامعة. - عرض ومناقشة اللائحة على أعضاء هيئة التدريس بالكلية.	- نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والتعاون الدولي.	-	-	نوفمبر 2019	أكتوبر 2019	- وضع لائحة للدعم المادي لتشجيع النشر الدولي بدوريات ذات معدل تأثير مرتفع.	(2-3) تشجيع ودعم النشر العلمي للبحوث في الدوريات العلمية العالمية سنوياً.
- بيان بالابحاث المنشورة خلال العام الجامعي. - قاعدة بيانات بحوث الكلية محدثة.	- عمل إحصاء لجميع البحوث المنشورة خلال العام الجامعي - إضافة الأبحاث المنشورة الي قاعدة بيانات بالابحاث العلمية الخاصة بالكلية. - حساب نسبة الأبحاث المنشورة الي عدد أعضاء هيئة التدريس.	- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث.	-	-	سبتمبر سنوياً	اغسطس سنوياً	- حصر عدد الابحاث المنشورة سنوياً باسم الكلية.	
- تكريم ومكافأة أعضاء هيئة التدريس مما قاموا بنشر بحوثهم خلال عام. -	- الإعلان عن التقدم لجوائز النشر. - تنفيذ لائحة الدعم المادي لتشجيع النشر الدولي. - تكريم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة الاعلي نسبة نشر خلال العام الأكاديمي.	- ادارة الجامعة.	إدارة الجامعة	100 سنوياً	مارس و اغسطس سنوياً	فبراير ويوليو سنوياً	- مكافأة جميع البحوث العلمية المنشورة دولياً سنوياً	

مخرجات التنفيذ	مؤشرات متابعة وتقييم الاداء	مسئول عن التنفيذ	التمويل		الإطار الزمني		الانشطة التنفيذية	الهدف الاستراتيجي
			مصدر	قيمة	الي	من		
<p>- معمل بحثي مجهز ويتوافر به كافة تسهيلات البحث العلمي. - زيادة الابحاث المنشورة دولياً وبدوريات ذات تأثير مرتفع.</p>	<p>- تحديد الأجهزة البحثية وكيمياويات الابحاث المطلوب لدعم البحث العلمي من قبل الأقسام العلمية. - اعداد طلب شراء الأجهزة البحثية وكيمياويات الابحاث من وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث - إدارة الجامعة. - اعداد طلب شراء الأجهزة البحثية وكيمياويات الابحاث من وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا. - شراء الأجهزة البحثية وكيمياويات الابحاث من قبل إدارة المشتريات بالجامعة.</p>	<p>- رؤساء الأقسام العلمية. - وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث - إدارة الجامعة.</p>	إدارة الجامعة	2500	سبتمبر 2023	أكتوبر 2019	<p>- تطوير المعمل المركزى للكلية وتزويده بالمزيد من الاجهزة البحثية والكيمياويات اللازمة لاجراء البحوث التطبيقية (مرفق بيان بالاجهزة المطلوب شروها).</p>	<p>(4-2) دعم البحث العلمي من خلال تطوير وتجهيز معمل الابحاث ومكتبة الكلية وربطها بقواعد البيانات المتخصصة خلال عامين.</p>
<p>- بيت حيوان مجهز.</p>	<p>- إعداد اتفاقية تعاون مع كلية الطب البيطري بالجامعة لتنسيق التعاون في انشاء وتشغيل بيت الحيوان. - انشاء وتأنيث وتجهيز بيت الحيوان بمبنى كلية الطب البيطري.</p>	<p>- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. - كلية الطب البيطري. - عميد الكلية.</p>	إدارة الجامعة	500	أغسطس 2022	سبتمبر 2020	<p>- تأسيس بيت حيوان.</p>	
<p>- مكتبة محدثة.</p>	<p>- شراء لأعداد اضافية من اجهزة الحاسب الالى. - الاشتراك بقواعد بيانات علمية دولية.</p>	<p>- إدارة الجامعة. - عميد الكلية.</p>	- إدارة الجامعة	100	اغسطس 2021	ابريل 2021	<p>- تطوير شبكة المعلومات بالمكتبة وزيادة عدد اجهزة الحاسب الالى. - اشتراك بقواعد بيانات.</p>	

الغاية الثالثة: خدمة المجتمع وتنمية المشاركة المجتمعية

مخرجات التنفيذ	مؤشرات متابعة وتقييم الاداء	مسئول عن التنفيذ	التمويل بالالف		الإطار الزمني		الانشطة التنفيذية	الهدف الاستراتيجي
			مصدر	قيمة	الي	من		
مركز للتعليم الصيدلي المستمر بالكلية مؤسس ومجهز ويقدم خدمات تدريب وتطوير مهني للخريجين.	- اعتماد لائحة والهيكل التنظيمي لمركز التعليم المستمر ومجلس الجامعة. - الاعلان عن برامج التدريب الصيدلي المستمر. - تنفيذ 3 برامج تطوير مهني وتعليم مستمر لخريجي الكلية خلال العام الأكاديمي. - اعداد تقرير سنوي عن عدد البرامج المنفذة.	- إدارة الجامعة. - عميد الكلية. - وكيل الكلية. - أعضاء مجلس ادارة المركز	- إدارة الجامعة.	50	أغسطس 2023	-مارس 2021	- إنشاء مركز للتعليم الصيدلي المستمر والتأهيل للمعادلة الامريكية.	(1-3) إنشاء عدد 2 وحدات خدمية ذات الطابع الخاص، لخدمة المجتمع الجامعي والمحلي من خريجي الكلية، والمؤسسات الصيدلانية، وغيرها خلال أربعة اعوام.
مركز الاستشارات الصيدلانية معتمد ومعلن عنه ويقوم بتقديم استشارات علمية بمجالات التصنيع الدوائي والرقابة الدوائية.	- اعتماد لائحة والهيكل التنظيمي لمركز للاستشارات الصيدلانية بمجلس الكلية ومجلس الجامعة. - تخصيص وتجهيز مقر وموقع الكتروني وبريد الكتروني للمركز. - الاعلان عن مركز مركز الاستشارات الصيدلانية.	- إدارة الجامعة. - عميد الكلية. - وكيل الكلية. - أعضاء مجلس ادارة المركز.	- إدارة الجامعة.	20	اغسطس 2023	اكتوبر 2022	- إنشاء مركز للاستشارات الصيدلانية.	
- اتفاقية موقعة ومنفذة.	- الاعداد للاتفاقية وتجهيز البروتوكول. - توقيع وتنفيذ الاتفاقية.	- إدارة الجامعة. - عميد الكلية.	-	-	اغسطس 2023	اكتوبر 2020	- عقد اتفاقية تعاون مع إحدى الجامعات المصرية او الاقليمية المرموقة لدعم البحث العلمي تطوير برامج الكلية.	(2-3) عقد اتفاقيتين تعاون مع إحدى المنظمات المهنية ذات الصلة واحدي الكليات المناظرة على المستوى المحلي والإقليمي والدولي خلال أربعة أعوام.
- اتفاقية موقعة ومنفذة.	- الاعداد للاتفاقية وتجهيز البروتوكول. - توقيع وتنفيذ اتفاقية تعاون مع نقابة الصيادلة.	- إدارة الجامعة. - عميد الكلية.	-	-	اغسطس 2022	اكتوبر 2020	- عقد اتفاقيات تعاون مع نقابة الصيادلة لدعم برامج التعليم الصيدلي المستمر والتوجيه المهني.	
- مجلس الكلية يضم ممثلي المستفيدين.	- اختيار 2 من ممثلي المستفيدين الخارجيين للاستفادة بهم بمجلس الكلية. - تحديث تشكيل مجلس الكلية بضم عضوين من ممثلي المستفيدين الخارجيين. - مشاركة ممثلي المستفيدين في اتخاذ القرارات المختلفة لتطوير البرامج الدراسية وتحسين مستوى الخريجين.	- مجلس الكلية. - عميد الكلية.	إدارة الجامعة	24 سنويا	مستمر	أكتوبر 2019	- ضم أحد ممثلي المستفيدين الخارجيين الي لجان مجلس الكلية ولجنة المعايير الاكاديمية للاستفادة بخبراته في تطوير البرامج الدراسية.	

مخرجات التنفيذ	مؤشرات متابعة وتقييم الاداء	مسئول عن التنفيذ	التمويل بالالف		الإطار الزمني		الانشطة التنفيذية	الهدف الاستراتيجي
			مصدر	قيمة	الي	من		
تشكيل لجنة المعايير الاكاديمية ومجلس إدارة الوحدة يضم أحد خريجي كليات الصيدلة.	- اختيار أحد خريجي الكلية للتمثيل والمشاركة بلجنة المعايير الاكاديمية ومجلس إدارة وحدة ضمان الجودة. - تحديث تشكيل لجنة المعايير الاكاديمية ومجلس إدارة وحدة ضمان الجودة بضم أحد خريجي الكلية. - تحديث تشكيل مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة بضم أحد خريجي الكلية. - مشاركة الخريجين في اتخاذ القرارات المختلفة لتطوير البرامج الدراسية وتحسين مستوى الخريجين.	- مدير وحدة ضمان الجودة - مجلس الكلية. - عميد الكلية.	-	-	مستمر	أكتوبر 2019	- ضم أحد خريجي الكلية الي لجنة المعايير الاكاديمية ومجلس إدارة وحدة ضمان الجودة للاستفادة بخبراته في تطوير البرامج الدراسية.	
- اتفاقيات موقعة ومنفذة. - تدريب ميداني فعال.	- الاعداد للاتفاقية وتجهيز البروتوكول. - توقيع وتنفيذ الاتفاقية.	- لجنة التدريب الميداني والتطوير المهني - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع - عميد الكلية.	إدارة الجامعة	200 سنوياً	سبتمبر 2022	اكتوبر 2019	- عقد اتفاقية مع مستشفى بدر التعليمي ومعهد الأورام لتدريب طلاب برنامج الصيدلة الاكلينيكية بالمستشفى خلال 3 سنوات.	<b>(3-3) عقد 3 اتفاقيات تفاهم مع مؤسسات صيدلية، لتسهيل التدريب الميداني للطلاب، وتوفير فرص عمل للخريجين، وتطبيق البحوث وربطها بالحياة العملية خلال خمس اعوام.</b>
- اتفاقيات موقعة ومنفذة. - تدريب ميداني فعال.	- الاعداد للاتفاقية وتجهيز البروتوكول. - توقيع وتنفيذ الاتفاقية.	- لجنة التدريب الميداني والتطوير المهني - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع - عميد الكلية.	إدارة الجامعة	200 سنوياً	اغسطس 2022	أكتوبر 2020	- عقد اتفاقية مع عدد 3 شركات تصنيع الادوية لتدريب طلاب برنامج الصيدلة والتصنيع الدوائي خلال 3 سنوات.	
- اتفاقيات موقعة ومنفذة. - تدريب ميداني فعال.	- الاعداد للاتفاقية وتجهيز البروتوكول. - توقيع وتنفيذ الاتفاقية.	- لجنة التدريب الميداني والتطوير المهني - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع - عميد الكلية.	إدارة الجامعة	50 سنوياً	اغسطس 2022	أكتوبر 2021	- عقد اتفاقية مع أحدي سلاسل الصيدليات الكبرى لتدريب طلاب الكلية بها.	

مخرجات التنفيذ	مؤشرات متابعة وتقييم الاداء	مسئول عن التنفيذ	التمويل بالالف		الإطار الزمني		الانشطة التنفيذية	الهدف الاستراتيجي
			مصدر	قيمة	الي	من		
خطة مشاركة مجتمعية معتمدة من مجلس الكلية.	- اجراء استبيانات احتياجات المجتمع ومتطلبات سوق العمل. - تحليل الاستبيان وتحديد الاحتياجات. - اعداد خطة المشاركة المجتمعية. - اعتماد الخطة بمجلس الكلية.	لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة - لجنة الاستبيانات	-	0	سبتمبر-أكتوبر سنوياً	1- تحديث خطة المشاركة المجتمعية للكلية.	(3-4) تعزيز أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة بالكلية ومن خلال تقديم خدمات مشاركة مجتمعية متميزة*.	
فئات الكلية علي وعي بأشطة المشاركة المجتمعية.	- اعداد تقرير أنشطة المشاركة للعام الماضي وعرضه واعتماده بمجلس الكلية. - الإعلان عن أنشطة المشاركة المجتمعية باللقاء التعريفي ودليل الطالب ولقاءات تعريفية	- لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة. - طلاب جمعية EPSF	-	0	أكتوبر - نوفمبر سنوياً	2- توعية وتحفيز طلاب الكلية للمشاركة في أنشطة خدمة المجتمع.		
- فاعليات وانشطة مجتمعية فعالة.	- تقديم طلبات الأنشطة. - التحضير للفاعليات المجتمعية. - تنفيذ الفاعليات. - اعداد تقرير عن الفاعليات.	- طلاب جمعية EPSF - إدارة رعاية الشباب بالجامعة. - لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	إدارة الجامعة	10 سنوياً	أكتوبر - يونيو سنوياً	3- تنظيم قوافل طبية وحملات نقل دم لخدمة المجتمع المحيط بالكلية.		
- انشطة التوعية فعالة.	- تقديم طلبات الأنشطة. - التحضير لانشطة التوعية. - تنفيذ الفاعليات. - اعداد تقرير عن أنشطة التوعية.	- لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة. - لجنة التوعية بوحدة ضمان الجودة.	إدارة الجامعة	2 سنوياً	أكتوبر - يونيو سنوياً	4- تنظيم حملات توعية صحية وندوات توعية داخل الجامعة والكلية.		
- انشطة التوعية فعالة.	- تقديم طلبات الأنشطة. - التحضير لانشطة التوعية. - تنفيذ الفاعليات. - اعداد تقرير عن أنشطة التوعية.	- طلاب جمعية EPSF - إدارة رعاية الشباب بالجامعة. - لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	إدارة الجامعة	5 سنوياً	أكتوبر - يونيو سنوياً	5- المشاركة في الاحتفال بالفاعليات الاجتماعية القومية المختلفة.		

\* تم إضافة الهدف الاستراتيجي (3-4) والخاص بدعم خدمات المشاركة المجتمعية خلال تحديث الخطة بمجلس الكلية (64) بتاريخ 2022/4/11، كإجراء تصحيحي بناءً علي تعليقات تقرير المراجعة الخارجية للزيارة الاستطلاعية للكلية من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، والذي تم اضافته الي الخطط التنفيذية السنوية بدايةً من العام الجامعي 2021/2022

الغاية الرابعة: التطوير المستمر للكلية والحصول على الإعتماد الأكاديمي

مخرجات التنفيذ	مؤشرات متابعة وتقييم الاداء	مسئول عن التنفيذ	التمويل بالالف		الإطار الزمني		الانشطة التنفيذية	الهدف الاستراتيجي
			مصدر	قيمة	الي	من		
- دراسة ذاتية معتمدة من مجلس الكلية.	- تشكيل لجنة منسقي معايير الدراسة الذاتية. - اعداد الدراسة الذاتية والتقرير السنوي. - اعتماد الدراسة الذاتية للكلية ومناقشتها بمجلس الكلية.	- لجنة منسق معايير الدراسة الذاتية. - وحدة ضمان الجودة بالكلية. - مجلس الكلية.	-	-	يونيو سنوياً	فبراير	- اعداد دراسة ذاتية سنوية للكلية تقيم مدي استيفاء الكلية لمعايير الاعتماد للهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد اصدار 2015.	(1-4) التقويم المستمر للقدرات المؤسسية للكلية بـغية تحديد مواطن قوتها، لدعمها، ومواطن ضعفها، لمعالجتها، وتطويرها وفقاً لمتطلبات الجودة الشاملة للمؤسسات التعليمية الجامعية سنوياً.
المرجعة تقارير الخارجية معتمد.	- اختيار مراجع خارجي للبرامج الدراسية ومراجعين خارجيين للمقررات. - اعتماد قرار اختيار المراجعين من مجلس الكلية. - عرض ومناقشة واعتماد تقارير المراجعين الخارجيين.	- مدير وحدة ضمان الجودة. - مجلس الكلية. - المراجعين الخارجية.	الجامعة	50	فبراير سنوياً	ديسمبر سنوياً	- إجراء المراجعة الخارجية للبرامج والمقررات.	
تقرير المراجعة الداخلية معتمد ومعلن.	- تشكيل لجنة المراجعة الداخلية التابع لوحد ضمان الجودة - تقارير المراجعة الداخلية للمقررات الدراسية ومناقشتها واعتمادها بمجلس الكلية.	- لجنة المراجعة الداخلية. - أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة			يونيو 2024 سنوياً	فبراير 2022 سنوياً	- إجراء المراجعة الداخلية للبرامج والمقررات.	
- خطة تحسين معتمدة. - اجراءات تصحيحية منفذة.	- اعداد واعتماد خطة تحسين. - اتخاذ اجراءات تصحيحية.	- المجلس التنفيذي للوحدة.	-	-	يونيو سنوياً	مايو سنوياً	- عمل خطة تحسين وتطوير سنوية بناء على دراسة نقاط الضعف والقوة المستمدة من الدراسة الذاتية والمراجعة الداخلية والخارجية.	
- تشكيل مجلس إدارة الوحدة ومجلسها التنفيذي معتمد.	- إعادة تشكيل مجلس إدارة الوحدة. - تشكيل المجلس التنفيذي للوحدة. - اعتماد قرارات التشكيل بمجلس الكلية.	- عميد الكلية. - وكيل الكلية. - مجلس الكلية.	-	-	اغسطس 2021	اكتوبر 2019	- إعادة تشكيل وحدة ضمان الجودة ومشاركة جميع اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بأعمال الجودة.	

مخرجات التنفيذ	مؤشرات متابعة وتقييم الاداء	مسئول عن التنفيذ	التمويل بالالف		الإطار الزمني		الانشطة التنفيذية	الهدف الاستراتيجي
			مصدر	قيمة	الي	من		
- هيكل تنظيمي للوحدة وتشكيل لجان الوحدة محدث ومعتمد.	- تحديث واستكمال الهيكل التنظيمي للوحدة وتشكيل جديد لوحدة ضمان الجودة. - تشكيل لجان فرعية للوحدة (لجنة المعايير الاكاديمية ولجنة التدريب ولجنة المراجعة الداخلية). - اعتماد قرارات التشكيل بمجلس الكلية.	- عميد الكلية. - مدير وحدة ضمان الجودة. - مجلس الكلية.	-	-	يناير 2020	اكتوبر 2019	- استكمال الهيكل التنظيمي للوحدة وتشكيل لجان فرعية للمساعدة في اعمال الجودة مثل لجنة المعايير الاكاديمية ولجنة التدريب ولجنة المراجعة الداخلية.	
- الخطة السنوية لوحدة ضمان الجودة معتمد. - التقرير السنوي لوحدة ضمان الجودة معتمد.	- اعداد الخطة السنوية للوحدة. - مناقشة واعتماد خطة السنوية والتقرير السنوي للوحدة بمجلس الكلية. - تنفيذ أنشطة الخطة حسب الإطار الزمني للأنشطة. - تقرير سنوي عن مدي انجاز أنشطة خطة الوحدة السنوية. - عرض ومناقشة واعتماد أنشطة الخطة خلال العام الجامعي.	- المجلس التنفيذي لوحدة ضمان الجودة. - مجلس الكلية.	- إدارة الجامعة	50 سنوياً	أكتوبر سنوياً	سبتمبر سنوياً	- عمل خطة سنوية لوحدة ضمان الجودة وتقرير سنوي عن اعمالها.	
- تقرير زيارة استطلاعية من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد ومعلن.	- قرار مجلس الكلية باختيار منسق زيارة وموعد تقدم لطلب الزيارة. - اعداد الملفات التقدم. - رفع الملفات على موقع الهيئة. - زيارة لجنة هيئة ضمان الجودة للكلية. - استلام تقرير لجنة الزيارة - مناقشة واعتماد تقرير اللجنة بمجلس الكلية.	- مدير وحدة ضمان الجودة. - مجلس الكلية - منسق الزيارة	ادارة الجامعة	50	مايو 2021	مارس 2021	- التقدم بطلب زيارة استطلاعية من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.	
- خطة تحسين معتمدة ومنفذة. - تنفيذ إجراءات تحسينية وتطوير الكلية.	- اعداد خطة التحسين والتعزيز. - عرض ومناقشة واعتماد الخطة بمجلس الكلية. - تنفيذ الإجراءات التصحيحية وانشطة الخطة حسب الإطار الزمني لكل نشاط. - تقرير بنهاية إطار الخطة الزمني لتحديد مدي انجاز أنشطة الخطة.	- مجلس تنفيذي لوحدة ضمان الجودة. - مجلس الكلية.	-	-	فبراير 2022	يناير 2022	- عمل خطة تحسين تتأخذ عدد من الاجراءات التصحيحية بناءً على تقرير الزيارة الاستطلاعية.	

مخرجات التنفيذ	مؤشرات متابعة وتقييم الاداء	مسئول عن التنفيذ	التمويل بالالف		الإطار الزمني		الانشطة التنفيذية	الهدف الاستراتيجي
			مصدر	قيمة	الي	من		
- تقرير زيارة اعتماد من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد معتمد ومعلن.	- قرار مجلس الكلية باختيار منسق زيارة وموعد تقدم لطلب الزيارة. - اعداد الملفات التقدم. - رفع الملفات على موقع الهيئة. - تنفيذ الزيارة - استلام تقرير لجنة الزيارة	- مدير وحدة ضمان الجودة. - مجلس الكلية	ادارة الجامعة	60	ديسمبر 2022	اكتوبر 2022	- التقدم للحصول الاعتماد المؤسسي من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.	

مخرجات التنفيذ	مؤشرات متابعة وتقييم الاداء	مسئول عن التنفيذ	التمويل بالالف		الإطار الزمني		الانشطة التنفيذية	الهدف الاستراتيجي
			مصدر	قيمة	الي	من		
- هيكل تنظيمي محدث وملائم لحجم الكلية ومعتمد ومعلن عنه.	- استكمال الهيكل الإداري للكلية من خلال تعيين وكيل كلية لشئون الدراسات العليا ووكيل كلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. - استكمال تعيين رؤساء أقسام لجميع الأقسام العلمية. - استحداث وفصل قسم الادوية والسموم إدارياً عن قسم الكيمياء الحيوية. - اعتماد ومناقشة هيكل تنظيمي محدث يلائم حجم الكلية بمجلس الكلية والاعلان عنه.	- عميد الكلية. - مجلس الكلية.	-	-	فبراير 2020	ديسمبر 2019	- استكمال الهيكل التنظيمي بالكلية بما يحقق المرونة في اتخاذ القرارات الإدارية.	(2-4) تطوير الهياكل التنظيمية واللوائح الإدارية والتعليمية للأقسام الإدارية والأكاديمية بما يساير متطلبات الإدارة الحديثة، ومعايير جودة القدرة المؤسسية للجامعة خلال عامين.
- لجان واقسام الهيكل الوظيفي تتسم بالفاعلية وتقوم بأداء دورها الاداري	- تقييم مدي فاعلية الهيكل الوظيفي وكفاءته في ادراة الكلية وتقييم أداء الأقسام العلمية وأداء اللجان الإدارية المختلفة.	- عميد الكلية.	-	-	أغسطس سنوياً		- متابعة تفعيل الهيكل التنظيمي من خلال إستحداث لجان إدارية واقسام علمية بما يتفق وتنفيذ أهداف الكلية.	
- جميع منسوبي الكلية علي دراية بالتوصيف الوظيفي الخاص بهم.	- عقد ندوات ولقاءات مع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة واعضاء الجهاز الإداري لتعريفهم بالتوصيف الوظيفي الخاص بهم.	- لجنة التوعية بوحدة ضمان الجودة.	-	-	أغسطس 2020	يوليو 2020	- الاعلان عن التوصيف الوظيفي للكلية.	

- آلية تقييم محدثة ومنفذة	- اقتراح تحديث آلية التقييم لاداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والاداريين. - عرض ومناقشة واعتماد آلية المحدثة بمجلس الكلية.	- عميد الكلية. - مجلس الكلية.	-	-	يونيو 2020	مايو 2020	- تحديث آلية التقييم لاداء اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري.
---------------------------	---	----------------------------------	---	---	------------	-----------	---

مخرجات التنفيذ	مؤشرات النجاح	مسئول عن التنفيذ	التمويل بالالف		الاطار الزمني		الانشطة التنفيذية	الهدف الاستراتيجي
			مصدر	قيمة	الي	من		
- لجنة التدريب التابعة لوحة ضمان الجودة. - خطة تدريبية معتمدة لتنمية مهارات واداء العاملين بالكلية.	- اعتماد تشكيل لجنة التدريب بمجلس الكلية.	- عميد الكلية. - مجلس الكلية.	-	-		سبتمبر 2019	- تشكيل لجنة التدريب التابع لوحة ضمان الجودة.	(3-4) بناء برامج متطورة لتدريب العاملين بالكلية قائمة على احتياجاتهم الفعلية في العمل الإداري تضم 3 ورش عمل سنويا، وذلك لتنمية قدراتهم الشخصية والإدارية، مع ربط حوافز الأداء والترقي في المناصب بالتنمية المهنية المستمرة.
- تحليل نتائج استبيان الاحتياجات التدريبية لاجراء استبيان استبيان - تحليل استبيان الاحتياجات التدريبية لاجراء استبيان استبيان - تحديد أولويات التدريب. - عرض واعتماد نتائج استبيان الاحتياجات التدريبية لاجراء استبيان - عرض واعتماد نتائج استبيان الاحتياجات التدريبية لاجراء استبيان	- اجراء استبيان الاحتياجات التدريبية لاجراء استبيان استبيان - تحليل استبيان الاحتياجات التدريبية لاجراء استبيان استبيان - تحديد أولويات التدريب. - عرض واعتماد نتائج استبيان الاحتياجات التدريبية لاجراء استبيان - عرض واعتماد نتائج استبيان الاحتياجات التدريبية لاجراء استبيان	- لجنة الاستبيانات والتعامل مع المستفيدين.	-	-	أغسطس سنوياً		- اجراء استبيان الاحتياجات التدريبية لاجراء استبيان استبيان	
- خطة تدريبية مبنية علي احتياجات لاجراء استبيان - عرض ومناقشة الخطة التدريبية المقترحة بالمجلس التنفيذي للوحدة. - عرض واعتماد الخطة التدريبية بمجلس الكلية.	- اقتراح الخطة التدريبية لاجراء استبيان استبيان - عرض ومناقشة الخطة التدريبية المقترحة بالمجلس التنفيذي للوحدة. - عرض واعتماد الخطة التدريبية بمجلس الكلية.	- لجنة التدريب. - مجلس الكلية.	-	-	سبتمبر سنوياً		- اعداد خطة البرامج التدريبية لاجراء استبيان استبيان	
- عدد 3 ورشة عمل منفذة سنوياً.	- الإعلان عن البرامج التدريبية. - اعداد وتنفيذ البرامج التدريبية. - قياس مردود التدريب.	- لجنة التدريب.	ادارة الجامعة	10	أغسطس سنوياً	نوفمبر سنوياً	- تنفيذ عدد 3 برامج تدريبية لتنمية مهارات واداء العاملين بالكلية سنوياً.	

## الجزء الثالث

أولاً- تحديد المخاطر التي قد تواجه تنفيذ الخطة الإستراتيجية والتعامل معها

ثانياً- آليات نشر الخطة الإستراتيجية على الجهات المعنية

ثالثاً- آليات تحديث الخطة الاستراتيجية

أولاً: تحديد المخاطر التي قد تواجه تنفيذ الخطة الإستراتيجية والتعامل معها

لتحقيق النجاح في تطوير وتنفيذ الخطة الاستراتيجية لضمان الجودة بالكلية يجب تحديد وتقييم المخاطر والعقبات المرتبطة بعملية تصميم وتطوير وتنفيذ الخطة لاتخاذ الخطوات اللازمة للتعامل مع تلك المخاطر والعقبات وتوفير الدعم ومقومات النجاح للخطة، ويمكن توضيح تلك المخاطر والعقبات فيما يلي:

- 1- عدم كفاية الدعم من جانب الإدارة العليا.
- 2- عدم كفاية الموارد اللازمة للتنفيذ.
- 3- عدم الإعداد والتهيئة اللازمة للتعامل مع مقاومة التغيير وسط شرائح العاملين بالكلية.
- 4- عدم القدرة على ادارة الوقت والبطء في اجراءات التنفيذ.
- 5- صعوبة تضمين جميع العاملين في جهود التحسين والتطوير التي تسعى الكلية إلى تحقيقها في مجال ضمان الجودة والتميز في الأداء.

ثانياً: آليات نشر الخطة الإستراتيجية على الجهات المعنية

تعتمد الكلية في نشر الخطة الاستراتيجية على مجموعة من الوسائل وهي:

1. وضع نسخة من الخطة الاستراتيجية على الموقع الالكتروني للكلية.
2. ارسال نسخة الى الجهات ذات الصلة مثل ادارة الجامعة.
3. ارسال نسخة الكترونية الى اعضاء هيئة التدريس من خلال البريد الالكتروني.
4. ايداع عدة نسخ منها في مكتبة الكلية.
5. توعية منسوبي الكلية (أعضاء هيئة التدريس -هيئة معاونة- طلاب).

ثالثاً: آليات تحديث الخطة الإستراتيجية

1. استقصاء آراء الاطراف المجتمعية عن أداء المؤسسة ومستوى الخريج والخدمات المجتمعية المقدمة من المؤسسة.
2. اعادة تقييم البيئة الداخلية شاملة نقاط القوة والضعف والبيئة الخارجية للكلية شاملة (الفرص والتهديدات) لمراجعة ماتم إنجازها من تعزيز نقاط القوة وتحسين نقاط الضعف.
3. مراجعة الخطة التنفيذية وتحديد الانجازات والمعوقات والإيجابيات والسلبيات.
4. مراجعة وتعديل السياسات لتلائم المتغيرات واحتياجات المؤسسة ومتطلبات سوق العمل.
5. عرض نتائج التقييم على مجالس الأقسام ومجلس الكلية.
6. تحديد الايجابيات والسلبيات ووضع إجراءات تصحيحية بناءً على التغذية الراجعة من مجالس الأقسام ومجلس الكلية والطلاب والاطراف المجتمعية والتقارير الدورية ومقترحات التحسين.
7. تحديث الخطة الاستراتيجية بناءً على الاجراءات السابقة وعرضها على مجلس الكلية للاعتماد.
8. نشر الخطة الاستراتيجية المحدثة على جميع الأطراف المعنية.

رابعاً: إجمالي تمويل أنشطة الخطة الاستراتيجية لكلية الصيدلة جامعة بدر بالقاهرة

الغاية الاستراتيجية	الهدف الاستراتيجي	تكاليف تنفيذ أنشطة أعوام الخطة الاستراتيجية الخمس				
		العام الأول 2020/2019	العام الثاني 2021/2020	العام الثالث 2022/2021	العام الرابع 2023/2022	العام الخامس 2024/2023
الغاية الاولى: التميز في التعليم والتعلم	(1-1) اعتماد 10 أنواع تدريس وتعلم مختلفة ببرنامجي الكلية، وتنويع طرق التدريس بالمقررات الدراسية مع توفير الإمكانيات اللازمة لجودة التطبيق خلال عام.	1000000	-	-	-	-
	(2-1) تعزيز خدمات المكتبة وتطوير وتجهيز جميع المعامل ومختبرات الاقسام العلمية المختلفة وصيانة القاعات التدريسية بالكلية، لتوفير بيئة تعليمية وتكنولوجية قادرة على توسيع دوائر التعليم والتعلم الالكتروني، ورفع كفاءة العملية التعليمية سنوياً.	750000	750000	250000	250000	250000
	(3-1) تطوير برنامجي الكلية الدراسيين وفقاً للمعايير القومية اللازمة للاعتماد وتبني المعايير القومية الاكاديمية المرجعية للصيدلة ( Pharmacy NARS ) (2017) خلال عامين.	10000	10000	10000	10000	10000
	(4-1) دعم الأنشطة الطلابية الهادفة لبناء شخصية الخريج وقدراته واعداد برامج توجيه مهني وريادة اعمال تدعم توظيف الطلاب والخريجين سنوياً.	140000	140000	140000	110000	-
	(5-1) تطوير وتنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من خلال اعداد واعتماد وتنفيذ خطة تدريبية سنوياً.	20000	20000	20000	20000	20000
	(1-2) إنشاء منظومة متكاملة للبحث العلمي تشمل طرح برامجين للدراسات العليا، والحصول على 3 مشروعات بحثية واقامة علاقات علمية وثقافية عربية وعالمية خلال 3 سنوات.	5000	10000	5000	-	-
الغاية الثانية: التميز في البحث العلمي	(2-2) التركيز على البحوث التطبيقية التي تساهم في حل مشاكل القطاع العام والخاص سنوياً.	100000	100000	100000	100000	100000
	(3-2) تشجيع ودعم النشر العلمي للبحوث في الدوريات العلمية العالمية سنوياً.	100000	100000	100000	100000	100000

الغاية الاستراتيجية	الهدف الاستراتيجي	تكاليف تنفيذ أنشطة أعوام الخطة الاستراتيجية الخمس				
		العام الخامس 2024/2023	العام الرابع 2023/2022	العام الثالث 2022/2021	العام الثاني 2021/2020	العام الأول 2020/2019
الغاية الثالثة: خدمة المجتمع وتنمية المشاركة المجتمعية	(2-4) دعم البحث العلمي من خلال تطوير وتجهيز معمل الأبحاث ومكتبة الكلية وربطها بقواعد البيانات المتخصصة خلال عامين.	-	500000	750	850000	1000000
	(1-3) إنشاء عدد 2 وحدات خدمية ذات الطابع الخاص، لخدمة المجتمع الجامعي والمحلي من خريجي الكلية، والمؤسسات الصيدلانية، وغيرها خلال أربعة أعوام.	30000	20000	20000	-	-
	(2-3) عقد اتفاقيتين تعاون مع إحدى المنظمات المهنية ذات الصلة واحدي الكليات المناظرة على المستوى المحلي والإقليمي والدولي خلال أربعة أعوام.	24000	24000	24000	24000	24000
	(3-3) عقد 3 اتفاقيات تفاهم مع مؤسسات صيدلانية، لتسهيل التدريب الميداني للطلاب، وتوفير فرص عمل للخريجين، وتطبيق البحوث وربطها بالحياة العملية خلال خمس أعوام.	450000	450000	450000	450000	450000
	(4-3) تعزيز أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة بالكلية ومن خلال تقديم خدمات مشاركة مجتمعية متميزة	17000	17000	17000	17000	17000
	(1-4) التقويم المستمر للقدرات المؤسسية للكلية بُغية تحديد مواطن قوتها، لدعمها، ومواطن ضعفها، لمعالجتها، وتطويرها وفقاً لمتطلبات الجودة الشاملة للمؤسسات التعليمية الجامعية سنوياً.	100000	160000	100000	150000	100000
الغاية الرابعة: التطوير المستمر للكلية والحصول على الإعتماد الأكاديمي	(2-4) تطوير الهياكل التنظيمية واللوائح الإدارية والتعليمية للأقسام الإدارية والأكاديمية بما يساير متطلبات الإدارة الحديثة، ومعايير جودة القدرة المؤسسية للجامعة خلال عامين.	-	-	-	-	-
	(3-4) بناء برامج متطورة لتدريب العاملين بالكلية قائمة على احتياجاتهم الفعلية في العمل الإداري تضم 3 ورش عمل سنوياً، وذلك لتنمية قدراتهم الشخصية والإدارية، مع ربط حوافز الأداء والترقي في المناصب بالتنمية المهنية المستمرة.	10000	10000	10000	10000	10000

اجمالي تكاليف تنفيذ الهدف	تكاليف تنفيذ أنشطة أعوام الخطة الاستراتيجية الخمس					الهدف الاستراتيجي	الغاية الاستراتيجية
	العام الخامس 2024/2023	العام الرابع 2023/2022	العام الثالث 2022/2021	العام الثاني 2021/2020	العام الأول 2020/2019		
اجمالي تكاليف تنفيذ الأنشطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية 2019-2024 للكلية: 11345000							

تم الاعتماد بمجلس الكلية رقم (35) بتاريخ 2019/10/30  
وتم الاعتماد اخر تحديث بمجلس الكلية رقم 64 بتاريخ 2022/4/11

منسق لجنة التخطيط الاستراتيجي



أ.د./ السيد عبد الغني السيد

مدير وحدة ضمان الجودة



أ.د./ ايهاب محمد عبد المنعم جداوي

يُعتمد

عميد كلية الصيدلة جامعة بدر بالقاهرة



أ.د./ ياسر محمد مصطفى