



الخطة الإستراتيجية

كلية الصيدلة – جامعة أسيوط

(٢٠٢٢/٢٠٢١ – ٢٠٢٦/٢٠٢٥)

تم اعتماد الخطة الإستراتيجية الأولى (٢٠١١/٢٠١٠ – ٢٠١٥/٢٠١٤) من مجلس الكلية في ٢٠٠٩/٨/٣١ م

تم اعتماد الخطة الإستراتيجية الثانية (٢٠١٦/٢٠١٥ – ٢٠٢١/٢٠٢٠) من مجلس الكلية في ٢٠١٧/١/١٩ م

تم اعتماد الخطة الإستراتيجية الثالثة (٢٠٢٢/٢٠٢١ – ٢٠٢٦/٢٠٢٥) من مجلس الكلية في جلسته رقم (٧١١) بتاريخ ٢٠٢٢/١/٢٠ م



٣١٤٥٠

مقدمة

مع قرب إنتهاء الخطة الاستراتيجية الثانية (٢٠١٦/٢٠٢٠ - ٢٠٢١/٢٠٢٠)، حرصت إدارة الكلية علي البدء في إعداد خطتها الخمسية الجديدة (٢٠٢٢/٢٠٢١ - ٢٠٢٦/٢٠٢٥) من خلال منهجية واضحة ومعلنة ومبنية علي أساس علمي سليم ومن خلال فرق عمل تشمل كافة الأطراف المستفيدة واطعة نصب أعينها قيمها الجوهرية وموضوعية التقييم الذاتي ونزاهة من أجل بناء خطة واقعية تحقق غايات الكلية وأهدافها، وذلك من خلال تعظيم الاستفادة من نقاط القوة والاستغلال الأمثل للفرص ورصد حقيقي للنقاط التي تحتاج إلي تحسين ووضع الآليات التي تساهم في التغلب علي التحديات والصعوبات المتوقعة وفي سبيل ذلك حرصت الكلية كل الحرص علي توافق خطتها مع رؤية مصر ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة ومع الخطة الإستراتيجية للجامعة (٢٠١٩-٢٠٢٤) وكذا الاستفادة من الاطلاع علي الخطط الاستراتيجية للكليات المماثلة علي المستوي المحلي والإقليمي من أجل تحديد الاتجاهات الحديثة واستشراف الاحتياجات المستقبلية التي قد تطرأ في مجال الصيدلة وتحسين عملية صنع القرار لكي تصبح الكلية في موقف أقوى في المستقبل وذلك لأن نسبة نجاح الخطة الاستراتيجية ستكون أكبر لو كانت مبنية على استشراف مستقبلي.

وقد أخذت كلية الصيدلة في إعتبارها أثناء عملية التخطيط التحديات التي يمكن أن تؤثر على مسارها خلال الخمس سنوات المقبلة والتي تتمثل في التغيرات العالمية السريعة والتحديات الداخلية من المنافسة المحلية وغيرها من المتغيرات الاقتصادية والثقافية، ومن هنا انطلقت الكلية للتفكير في خطتها الإستراتيجية التي يمكن من خلالها وضع الإستراتيجيات المناسبة لتحويل هذه التحديات إلى فرص يمكن الانطلاق منها لتحقيق مكاسب للكلية. لذلك بدأت قيادة الكلية بخطوات ثابتة في وضع خطتها الإستراتيجية في ضوء خطة الجامعة وأشركت في وضع الخطة جميع قطاعات المستفيدين الداخليين والخارجيين من خلال الحوار المستمر واللقاءات والإستبيانات للتوصل إلى أفضل الإستراتيجيات التي تعبر بالكلية من الوضع الراهن إلى تحقيق المأمول فخرجت الخطة الإستراتيجية كخارطة طريق واضحة ومعبرة عن رؤية ورسالة الكلية.

ولأن التخطيط الإستراتيجي يجعل الغايات والأهداف الإستراتيجية العامة للكلية واضحة للجميع فيؤدي إلى أن يكون الهدف العام (رؤية الكلية) الذي يحكم جميع القرارات وتنشئ منه بناء السياسات وتحديد خطط الإدارات أو قطاعات العمل؛ مما يجعل جميع العاملين يعملون لتحقيق هدف واحد.

ولزيادة قدرة الكلية التنافسية محلياً وإقليمياً ودولياً وخدمة أغراض التطوير المستمر لتحقيق التنمية المستدامة للعملية التعليمية على أصعدة الأنشطة التعليمية والبحثية والمجتمعية، فإن هذا يضع علي عاتقنا الحفاظ علي المستويات التي وصلت لها الكلية في الفترة السابقة وكذلك الحفاظ على الاعتماد الأكاديمي والسعي نحو التميز وتحقيق الجودة الفائقة في الخدمات المقدمة من الكلية.

وتحرص الكلية على التواصل الدائم مع المستفيدين وقطاعات المجتمع المختلفة للمساهمة في وضع الحلول للمشكلات المجتمعية وتنمية البيئة المحيطة وزيادة وتطوير الدور الإجتماعي للكلية وتفعيل الشراكة مع المجتمع المحيط لتكتمل عناصر رسالتها التعليمية والبحثية والخدمية.

فهرس المحتويات

م	الموضوع	رقم الصفحة
١	أهم إنجازات الكلية خلال السنوات الأخيرة	٤
٢	تطبيق منظومة التعليم الهجين داخل الكلية	١٥
٣	إدارة أزمة فيروس كورونا بالكلية	١٧
٤	نبذة عن كلية الصيدلة – جامعة أسيوط	٢٠
٥	البيانات الوصفية والدرجات التي تمنحها الكلية	٢٤
٦	لجنة إعداد الخطة الإستراتيجية	٢٨
٧	الموارد البشرية والإمكانات المادية	٣١
٨	الإفتراضات الأساسية للخطة الإستراتيجية	٤٩
٩	منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية	٥٢
١٠	الأساليب والأدوات اللازمة لجمع البيانات	٥٦
١١	قائمة المستفيدين من الخطة الإستراتيجية	٦٠
١٢	نتائج التحليل البيئي للعام الجامعي ٢٠٢٠/٢٠٢١ م	٦٢
١٣	تحليل البيئة الداخلية (نقاط القوة والضعف)	٦٦
١٤	تحليل البيئة الخارجية (الفرص المتاحة والتهديدات المحتملة)	٩٢
١٥	مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية	١١٠
١٦	مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية	١١٨
١٧	تحديد سيناريوهات المستقبل وتنمية الإستراتيجيات البديلة بإستخدام مصفوفة TOWS	١٢٥
١٨	تحليل الفجوة	١٣٢
١٩	الرؤية والرسالة والقيم الحاكمة	١٣٦
٢٠	الغايات والأهداف الإستراتيجية والأنشطة والمهام	١٤١
٢١	الوضع التنافسي والسمات التنافسية للكلية ودورها في خدمة المجتمع	١٥٠
٢٢	تحديد موازنة الخطة الإستراتيجية للكلية ومصادر التمويل	١٥٣
٢٣	الخطة التنفيذية	١٥٥
٢٤	السياسات المرشدة للكلية	١٨٧
٢٥	آلية مواجهة المخاطر (ضمان التنفيذ)	١٩٢
٢٦	آليات التنفيذ والمتابعة والتحديث	١٩٥
٢٧	المراجع	١٩٨

أهم إنجازات الكلية خلال السنوات الأخيرة

بعد مرور أكثر من ستون عاماً من بدء الدراسة بكلية الصيدلة - جامعة أسيوط وفي ظل السعي الدؤوب ومجهودات أبنائها من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري نحو التميز والتطوير المستمر، نجحت الكلية في تحقيق العديد من الانجازات ومن أمثلة هذه الإنجازات المحققة خلال الخمس سنوات الأخيرة ما يلي:

- تقدم كلية الصيدلة في تصنيف QS الإنجليزي لعام ٢٠٢٢ للمركز ٣٠١ بدلاً من المركز ٣٥٠.
- حصول الكلية على عدة جوائز على مستوى الجامعة:-

م	الجائزة	العام الجامعي
١	جائزة أفضل وحدة خدمات تكنولوجية بالجامعة	٢٠١٧/٢٠١٨م
٢	الدرع العام للتميز البيئي لجامعة أسيوط للقطاع الطبي المركز الأول (كلية الصيدلة)	٢٠١٨/٢٠١٩م
٣	الكأس التخصصي المساحات الخضراء	٢٠١٨/٢٠١٩م
٤	الكأس التخصصي الإلتزام البيئي والصحي للكافيتريات	٢٠١٨/٢٠١٩م
٥	حصول إدارة شئون الطلاب بالكلية على جائزة أفضل إدارة بالجامعة من حيث الإستعداد لإستقبال الطلاب	٢٠١٩/٢٠٢٠م
٦	جائزة المركز الثاني كأفضل معمل بحثي لوحدة أبحاث الطلاب	٢٠٢١/٢٠٢٢م
٧	جائزة الأداء المتميز في إدارة المعامل لوحدة أبحاث الطلاب	٢٠٢١/٢٠٢٢م
٨	جائزة الأداء المتميز في إدارة المعامل لمعمل طلاب بقسم الكيمياء العضوية	٢٠٢١/٢٠٢٢م
٩	المركز الثالث في جائزة جامعة أسيوط للجودة والتميز (فئة أفضل كلية)	٢٠٢١/٢٠٢٢م
١٠	المركز الأول في جائزة جامعة أسيوط للجودة والتميز (فئة أفضل موقع إلكتروني)	٢٠٢١/٢٠٢٢م
١١	الدرع العام لكأس التميز البيئي لجامعة أسيوط للقطاع الطبي المركز الأول	٢٠٢١/٢٠٢٢م

- إعداد لائحة جديدة للدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة وتمت الموافقة عليها من مجلس الجامعة بتاريخ ٢٠١٩/١٢/٣١ م ، ٢٠٢٠/٦/١ م وموافقة لجنة قطاع الدراسات الصيدلية بتاريخ ٣/١٨، ٢٠٢٠/٦/١٧ م ، وموافقة المجلس الأعلى للجامعات بتاريخ ٢٠٢٠/٧/٢١ م وإعتمادها من

السيد الأستاذ الدكتور/ وزير التعليم العالي والبحث العلمى ورئيس المجلس الأعلى للجامعات بالقرار الوزارى رقم (٢٢٩٠) بتاريخ ٢٧/٧/٢٠٢٠م. وإقبال طلاب الدراسات العليا للتسجيل بالدبلومات التخصصية باللائحة الجديدة منذ العام الأول لتطبيقها.

- موافقة مجلس الكلية رقم (٦٧٥) بتاريخ ١٧/٩/٢٠١٩م على الحصول على تمويل مشروع بحثى لأعضاء هيئة التدريس بدءاً من العام الجامعى ٢٠١٩/٢٠٢٠م من حساب برنامج الصيدلة الإكلينيكية بالكلية لمدة عام وذلك بنظام المفاضلة بين المشاريع المتقدمة بحيث تكون الميزانية المقدمة للمشروع :مائة ألف جنية مصرى.

الفائز بالمشروع	عنوان المشروع البحثي	الفترة الزمنية للمشروع
السيدة الدكتورة/ أيات أحمد عبد المنصف علام	Rectal tramadol niosomes For "postoperative analgesia in pediatric "cancer patients	٢٠٢٠/٢٠١٩
السيد الدكتور/ حجاج حسن محمد	"Design synthesis of 1,5-dithio-a-D-mannopyraosides as bacterial lectin FimH antagonists and their applications for combating and detection of Escherichia coli".	٢٠٢١/٢٠٢٠
السيدة الدكتورة/ لورين جمال جبرائيل	Bio-guided isolation of active components of Bauhinia tomentosa F.: Fabaceae based on their antidiabetic activities	٢٠٢٢/٢٠٢١

- تحديث موقع مجلة نشرة العلوم الصيدلية على الصفحة الإلكترونية للكلية.
- إدراج المجلة العلمية للكلية " نشرة العلوم الصيدلية: ضمن قائمة اللجان العلمية الخاصة بالترقيات.
- إدراج المجلة العلمية للكلية " نشرة العلوم الصيدلية " في قاعدة بيانات موقع Scopus.
- وافق مجلس الجامعة بجلسته رقم (٧٠٦) بتاريخ ٢٩/٢/٢٠٢٠م على إعفاء نشرة العلوم الصيدلية من رسوم النشر لمدة عامين للترويج للمجلة.
- إدراج المجلة العلمية التي تصدرها الكلية تحت عنوان "نشرة العلوم الصيدلية" في تصنيف Q4 للمجلات العلمية كأول مجلة بالجامعة تحصل على تصنيف دولي. وأول مجلة محلية في مجال العلوم الصيدلية على مستوى الجمهورية تحصل على تصنيف دولي.
- أعمال الإحلال والتجديد لإنشاء معامل طلابية للأقسام المنشأة حديثاً (الميكروبيولوجيا والمناعة – الكيمياء الحيوية – علم الأدوية والسموم) وتجهيز حجرات و أماكن لهذه الأقسام بالكلية وإستكمال التجهيزات الخاصة بها.

- زيادة عدد الطلاب الملتحقين ببرنامج الصيدلة الإكلينيكية بالرغم من نقص عدد المقبولين بالكلية عن طريق مكتب التنسيق وكذلك تطبيق لائحة Pharm-D بنظام الساعات المعتمدة في برنامج بكالوريوس الصيدلة وهذا يعتبر من المؤشرات الإيجابية للبرنامج نظراً لعناصر الجودة التي يتميز بها البرنامج وإتباع إدارة الكلية لآليات للمحافظة وكذلك لتعزيز عناصر تميز البرنامج.

❖ أبرز إنجازات السادة أعضاء هيئة التدريس بالكلية

الجوائز المحلية والدولية التي حصل عليها أعضاء هيئة تدريس فلال الفمس أعلام الأثيرة:

الإسم	القسم العلمي	الجائزة
د. محمود فهمي علي الصبحي	الصيدلانيات	نوط الإمتياز من الطبقة الأولى من رئاسة الجمهورية في عيد العلم أكتوبر ٢٠١٧م تقديراً للتفوق العلمي
د. نهى مصطفى حسني	الكيمياء التحليلية الصيدلانية	زمالة لوريال يونسكو " من أجل المرأة في العلم" لعام ٢٠١٨م
د. إكرامي عبد الرحيم خليل	الصيدلانيات	فوز بجائزة تشجيعية من الشركة العربية للصناعات الدوائية إكديما مصر لأفضل بحث علمي في مجال العلوم الصيدلانية التطبيقية لعام ٢٠١٩م
د. هشام محمد توفيق	الصيدلة الصناعية	The Best Researcher Award from VDGOD, Technology Factory. International Scientist Award 2020 on Engineering. جائزة "أحسن باحث" مقدمة من جوائز العلماء الدولية في مجال الهندسة والعلوم والطب. الهند ٢٠٢٠
د. / جيلان عبد الرازق عبد العليم	الصيدلة الصناعية	جائزة تشجيعية من الشركة العربية للصناعات الدوائية والمستلزمات الطبية "أكديما" مصر لأفضل بحث علمي في مجال العلوم الصيدلانية التطبيقية لعام ٢٠٢٠م
د/ عزة هشام منصور راجح	الكيمياء التحليلية الصيدلانية	جائزة الدولة التشجيعية في العلوم الصيدلانية لعام ٢٠٢٠م
د/ محمود فهمي علي الصبحي	الصيدلانيات	الميدالية الذهبية في معرض جنيفا الدولي للإختراعات وذلك عن إبتكاره الأنسولين الفموي فعال وطويل المفعول (٢٠٢١)
د/ محمود فهمي علي الصبحي	الصيدلانيات	جائزة الدولة للتفوق في مجال العلوم التكنولوجية المتقدمة لعام ٢٠٢١م.

د. / شريهان فرغلي جاد	الصيدلانيات	جائزة جامعة أسيوط لأحسن رسالة علمية (دكتوراه)
د. / نسمة مصطفى محمد كمال	العقاقير	مناصفة عن العام الجامعي ٢٠١٨/٢٠١٩ م.
م.م. / خالد أبو الفتوح عبدالمحسن	الصيدلانيات	جائزة جامعة أسيوط لأحسن رسالة علمية (ماجستير) عن العام الجامعي ٢٠١٨/٢٠١٩ م.

براءات الاختراع والإبتكارات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس:

- 1- Wagner, L. A., Szardenings, K., Gleich, G. J. and Hassan, Tarek Aboul-Fadl Mohamed (2007): "Methods and Compositions Related to Eosinophil Regulation", WO 2007/136707 A3.
- 2- Michael R. Franklin, Jeanette Roberts and Tarek Aboul-Fadl (2008): Prodrugs and Conjugates of Thiol- and Semithiol-Containing Compounds and Methods of Use Thereof", US 7,425,635 B2.
- 3- Schofield, C. J., Hamed, R. B., Batchelar, E. T., and Ducho, C. (2010): "Methods for Preparing Heterocyclic Rings", (Organization, W. I. P., Ed.), WO 2010/046713 A2.
- 4- Lori A. Wagner, Katrin Szardenings, Gerald J. Gleich, and Tarek Aboul-Fadl Mohamed (2010): "Methods and Compositions Related to Eosinophil Regulation", US 2010/0016410 A1.
- 5- Ehab Ahmed Fouad Ahmed, Fars Kaed M. Alanazi, Ibrahim Abdullah Ibrahim Alsarra and Mahmoud El-badry Abdelmotaleb Abdelrahman (2011): Preparation of Aspirin-Caffeine Complex for Rectal Administration.
- 6- Ehab Ahmed Fouad Ahmed, Fars Kaed M. Alanazi, Mahmoud El-badry Abdelmotaleb Abdelrahman and Ibrahim Abdullah Ibrahim Alsarra (2011): Aspirin Glutamic Acid Complex for Oral Administration.
7. Tsubata Takeshi, Kiso Makoto, Ishida Hideharu and Abdu-Allah Hajjaj Hassan Mohamed (2011). Compounds Having High Affinity to CD22 Molecule and Capable of Enhancing Proliferation of B Cell. JP 201132180 and WO 2011/013398 A1.
- 8- Tarek Aboul-Fadl Mohamed Hassan, Adnan Ahmed Kadi and Hatem Abdel-Khader Abdel-Aziz (2012): "Novel N,N'-Hydrazino-Bis-Isatin Derivatives with Selective Activity Against Multidrug-Resistant Cancer Cells", US 2012/0252860 A1.

- 9- Tarek Aboul-Fadl Mohamed Hassan and Fayzah bint Ahmad S. Bin Jubair (2013): "Isatin Derivatives, Medicaments Containing the Isatin Derivatives and Methods for its Preparation", US 8,552,026 B2.
- 10- Ehab Ahmed Fouad Ahmed, Fars Kaed M. Alanazi, Abdulaziz Naser Abdulaziz Alagaili, Kamal Eldin Hussein Eltahir and Amany Zain Alaabedien (2015): A novel triple suppository of pomegranate, alum and myrrh for fasttreatment of hemorrhoids.

جاري تسجيل براءة اختراع دولية للسيد د. / حجاج حسن محمد - الأستاذ المساعد بقسم الكيمياء العضوية الصيدلانية مع باحثين بجامعة الشارقة بالإمارات وقد تم أخذ موافقة السيد أ.د. رئيس جامعة أسيوط على ذلك وبراءة الاختراع خاصة بـ (تحضير مركبات عضوية كمضادات للأمراض السرطانية).

أعضاء هيئة التدريس الذين وصلوا على مراكز متقدمة حسب تصنيف العلماء لعام ٢٠٢١م

:(AD scientific index ranking 2021)

م	الإسم	الوظيفة
١	أ.د./ جمال أحمد صالح	أستاذ الكيمياء التحليلية الصيدلانية المتفرغ
٢	أ.د./ محروس عثمان أحمد	أستاذ الصيدلة الصناعية المتفرغ
٣	أ.د./ محمود البدرى عبد المطلب	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
٤	أ.د./ جيهان نبيل حسن فتوح	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث
٥	أ.د./ حسن رفعت حسن	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
٦	أ.د./ دينا فتح الله محمد	رئيس مجلس قسم الصيدلانيات

بيان بالمشروعات البحثية بالكلية:

Grant title	Number	Name of Participant	Name of funding agency	Total award period	Remarks
Demand-Driven Project		Dr. Sarah Abo El-Magd	Research Support Grant (Science and Technology Development Fund)	2020 to 2021 - principal investigator	Development of novel active pharmaceutical ingredients-ionic liquids for enhanced delivery of rational drug combinations
	44589	Prof. Farghali Omar (PI)	(Science and Technology Development Fund)	2021 - 2022	Synthesis, biological evaluation and molecular modeling study of novel piperazine derivatives as potential anti-akztieimer's agents.
Competitive Excellence Project of Higher Education Institutions		Dr. Sarah Abo El-Magd		2020 to 2020 - team member	Reproductive Science Research Center

بيان بالمشروعات الدولية المشتركة والمنفذة:

أسم المشارك في المشروع	ممول المشروع	عنوان المشروع	رقم المشروع	مدة المشروع
أ.د/ هشام محمد توفيق	جامعة التسييم- المملكة العربية السعودية	Formulation of various nanoparticles for active targeting cancer cells	QU-IF-1-2-1	٢٠٢٢/٢٠٢١
د. /إحسان محمد وجيه محمد السبع	هيئة العلوم والتكنولوجيا (STDF)	Role of CD39 expression in progression of COVID-19: A potential therapeutic target		تاريخ بداية المشروع ٢٠٢١/٨/١٠
د. /إحسان محمد وجيه محمد السبع	هيئة تمويل العلوم والتكنولوجيا والإبتكار	Mucosal-Associated Invariant T Cells in Acute Myeloid Leukemia		

نقاط مضيئة:

- إختيار السيد الأستاذ الدكتور/ طارق أبو الفضل محمد – أستاذ الكيمياء الدوائية بالكلية لعضوية مجلس بحوث الدواء التابع لأكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

- انضمام: (١) أ.د./ جمال أحمد صالح

(٢) أ.د./ محروس عثمان أحمد

لعضوية لجنة قطاع الدراسات الصيدلانية بالمجلس الأعلى للجامعات.

- إدراج: (١) السيدة أ.د./ صابرین رجب محمد

(٢) السيد أ.د./ غريب محمد عبد العال

(٣) السيد أ.د./ محمود فهيم محمد الصبحي

ضمن أفضل علماء العالم في تقييم جامعة ستانفورد الأمريكية لأفضل ٢% من العلماء على مستوى العالم.

المراكز الشرفية: تقلد العديد من أعضاء هيئة التدريس مناصب قيادية في مجالات مختلفة:-

الاسم	الجامعة	المنصب
أ.د./ محمد أحمد عبد الرحمن الشنواني	جامعة بدر بالقاهرة	عميد كلية الصيدلة والصناعات الدوائية
أ.د./ صفاء أحمد محمد المغازي	جامعة بدر بالقاهرة	أستاذ ورئيس قسم العقاقير بكلية الصيدلة
أ.د./ نوال أبو بكر عبد الحليم	جامعة دراية بالمانيا	أستاذ ورئيس قسم الكيمياء الطبية
أ.د./ جمال أحمد صالح	جامعة ميريت بسوهاج الجديدة	عميد كلية الصيدلة
أ.د./ حمدي محمد محمد عبد الرحمن	جامعة النهضة ببني سويف	عميد كلية الصيدلة
أ.د./ محمود محمد شبحه	جامعة سفنكس بأسيوط الجديدة	نائب رئيس الجامعة لشئون التعليم والطلاب وعميد كلية الصيدلة
أ.د./ علاء عرفات خليفة حياله	جامعة سفنكس بأسيوط الجديدة	وكيل كلية الصيدلة لشئون التعليم والطلاب – عميد القبول والتسجيل
أ.د./ بيكيناز يوسف أحمد محمد خشبه	جامعة سفنكس بأسيوط الجديدة	رئيس قسم الكيمياء الصيدلانية
أ.د./ أماني سيد أحمد	جامعة سفنكس بأسيوط الجديدة	رئيس قسم العقاقير
د./ آيات أحمد عبد المنصف علام	جامعة سفنكس بأسيوط الجديدة	قائم بأعمال رئيس قسم الصيدلانيات
أ.د./ السيد علي إبراهيم	جامعة أسيوط	مدير مركز بحوث الدواء بجامعة أسيوط
د./ سارة أحمد أبو المجد	جامعة أسيوط	نائب مدير مركز بحوث الدواء بجامعة أسيوط

عضوية اللجان العلمية بالقطاع الصيدلي:

يشترك عدد من أعضاء هيئة التدريس بالكلية فى اللجان العلمية بقطاع العلوم الصيدلانية لترقية أعضاء هيئة التدريس ، وفيما يلي أسماء السادة الأساتذة أعضاء اللجان العلمية للدورتين الثانية عشر والثالثة عشر لترقية أعضاء هيئة التدريس :

م	اللجنة	الدورة الثانية عشر	الدورة الثالثة عشر
١	الكيمياء الصيدلانية والحيوية	أ.د. / جمال أحمد صالح	لا يوجد
٢	العقاقير	أ.د. / محمود حافظ عساف	أ.د. / أحمد محمد أحمد عبد المولى أ.د. / محمود حافظ عساف
٣	الصيدلانيات والصيدلة الصناعية	أ.د. / سيد محمد أحمد	أ.د. / علي عبد الظاهر عبد الرحمن

وفيما يلي أسماء السادة الأساتذة المحكمين باللجان العلمية للدورتين الثانية عشر والثالثة عشر لترقية أعضاء هيئة التدريس :

م	اللجنة	القسم	الدورة الثانية عشر	الدورة الثالثة عشر
١	الصيدلانيات والصيدلة الصناعية	الصيدلانيات	أ.د. / محمد علي عطيه الشافعي أ.د. / فوزية سيد أحمد حبيب أ.د. / محمود البدرى عبد المطلب أ.د. / محمد فتحي محمد إبراهيم أ.د. / جيهان نبيل حسن فتحيح	أ.د. / محمد علي عطيه الشافعي أ.د. / فوزية سيد أحمد حبيب أ.د. / محمود البدرى عبد المطلب أ.د. / محمد فتحي محمد إبراهيم أ.د. / جيهان نبيل حسن فتحيح
		الصيدلة الصناعية	أ.د. / سيد محمد أحمد أ.د. / إيمان مصطفى سامي أ.د. / محروس عثمان أحمد	أ.د. / سيد محمد أحمد أ.د. / إيمان مصطفى سامي أ.د. / محروس عثمان أحمد
٢	العقاقير	العقاقير	أ.د. / أحمد محمد أحمد عبد المولى أ.د. / مقبول أحمد مقبول أ.د. / هناء محمد سيد	أ.د. / أحمد عابدين محمد
٣	الكيمياء الصيدلانية والحيوية	الكيمياء التحليلية الصيدلانية	أ.د. / جمال أحمد صالح	لا يوجد
٤	الفارماكولوجي والصيدلة الإكلينيكية	الصيدلة الإكلينيكية	أ.د. / محمد محمود محمد عبد اللطيف	أ.د. / محمد محمود محمد عبد اللطيف

مراجعون خارجيون معتمدون من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد

تضم الكلية عدد ٦ من أساتذتها مراجعين خارجيين معتمدين من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد. وهم :

- ١- أ.د. / علي عبد الظاهر عبد الرحمن وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث الأسبق والأستاذ المتفرغ بقسم الصيدلة الصناعية

- ٢- أ.د. /تهاني حسن الفحام وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة الأسبق والأستاذ المتفرغ بقسم الصيدلانيات.
- ٣- أ.د. /جمال أحمد صالح عميد الكلية الأسبق والأستاذ المتفرغ بقسم الكيمياء التحليلية القائم بأعمال عميد الكلية وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة السابق والأستاذ المتفرغ بقسم الصيدلة الصناعية
- ٤- أ.د. /محروس عثمان أحمد وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة والأستاذ المتفرغ بقسم الصيدلانيات.
- ٥- أ.د. /محمود البدرى عبد المطلب عميد الكلية السابق والأستاذ المتفرغ بقسم الكيمياء الدوائية
- ٦- أ.د. /محمود محمد شحيحة

❖ أسماء أهم العلماء المرموقين عالمياً من خريجي الكلية:

م	الإسم	القسم العلمي التابع له	الجامعة الملتحق بها	إنجازات
١	أ.د. سمير أنيس روس	العقاقير	جامعة المسيسيبي بالولايات المتحدة الأمريكية	
٢	أ.د. كمال الدين علي صبره	الصيدلة الإكلينيكية	جامعة دبلن وجامعة كورك بأيرلندا	
٣	أ.د. أحمد عادل صقر	الصيدلة الصناعية	بألمانيا ثم جامعة سنسنتي بالولايات المتحدة الأمريكية	اختراع جهاز لكسوة الأقراص
٤	أ.د. جوزيف يعقوب يواقيم	الصيدلانيات	جامعة مونبيلييه وجامعة نيس بفرنسا	منسق العلاقات العلمية بين جامعة أسيوط وجامعة مونبيلييه وجامعة نيس بفرنسا
٥	د. رفعت بكر حامد	العقاقير	معار بجامعة براد فورد بالملكة المتحدة	
٦	د. محمد عبد الجليل أبو الوفا	الكيمياء التحليلية الصيدلانية	معار بجامعة برمنجهام بالملكة المتحدة	
٧	د. الشيماء أحمد بكر	الكيمياء العضوية الصيدلانية	جامعة أولم. بألمانيا	مهمة علمية
٨	د. إسلام أحمد محمد العواد	العقاقير	جامعة Technische Univeristat Braunschweig بألمانيا	مهمة علمية
٩	د. محمد خليفة عبد الجابر	الكيمياء الدوائية	جامعة Purdue بأمریکا	مهمة علمية
١٠	د. مروة جلال مصطفى النجار	الصيدلة الصناعية	جامعة Purdue بأمریکا	مهمة علمية

❖ الدور الريادي للكلية:

(١) أول مركز معلومات دوائية بكليات الصيدلة بجمهورية مصر العربية : تأسس المركز في ٢٧/٩/٢٠٠٥ م بكلية الصيدلة جامعة أسيوط.

(٢) إنشاء وحدة الأبحاث الطلابية بقرار مجلس الجامعة رقم (٦٨٥) المنعقد بتاريخ ٢٧/٢/٢٠١٨ كأول وحدة مخصصة لمشاركة الطلاب في البحث العلمي في جامعة أسيوط والجامعات المصرية.

(٣) المؤتمر الطلابي للبحث العلمي (SRS) Student Research Symposium : تنظم وحدة الأبحاث الطلابية المؤتمر بصفة سنوية وقد بدأت فعالياته الأولى في عام ٢٠١٧ ويعتبر أكبر مؤتمر طلابي للبحث العلمي في مصر وينعقد المؤتمر في شهر مارس وتحت رعاية إدارة الكلية والجامعة بحضور قيادات الجامعة وعميد الكلية والسادة الوكلاء ولقيف من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وأكثر من ٥٠٠ طالب من الفرق المختلفة وبعض طلاب كليات الجامعة وفي حضور عدد من رجال الصناعة ومجالات الصيدلة المختلفة من معهد الأورام وأساتذة من المراكز البحثية بالجامعة. ويحظى المؤتمر بتغطية إعلامية كبيرة من أكثر من ٥٠ صحيفة وقنوات تلفزيونية محلية وفصائية ويشارك الطلاب بعرض أبحاثهم على هيئة محاضرات أو ملصقات بحثية ويتم تقديم شهادات جوائز لأفضل الأبحاث.

(٤) حصول الكلية علي شهادة الأيزو ISO 9001/2008 في العملية التعليمية كأول كلية علي مستوي جامعات الصعيد في ١٨/١١/٢٠٠٩ م وتم التجديد للمرة الرابعة على التوالي كان آخرها ٢٠١٥/١١/٢٠١٥ م، كما حصلت الكلية على شهادة الأيزو طبقاً للمواصفة الجديدة ISO 9001/2015 في ١٢/٢/٢٠١٩ م والتي تنتهي في ١٢/٢/٢٠٢٠ م، وتم تجديدها للمرة الثالثة والتي تنتهي في ١٢/٢/٢٠٢٣ م.

(٥) لائحة دراسات عليا بنظام الساعات المعتمدة تمنح الكلية من خلالها درجة مهنية (دكتور الصيدلة) والدبلومات المتخصصة ودرجتي الماجستير والدكتوراة كأول كلية صيدلة علي مستوي جامعات الصعيد تقدم مثل هذه البرامج لطلاب الدراسات العليا.

❖ الشراكات العلمية الأجنبية:

■ توجد إتفاقيات علمية وبحثية مفعلة بين الكلية ومؤسسات التعليم العالي والمراكز البحثية الدولية:

(١) بروتوكول التعاون بين كلية الصيدلة - جامعة أسيوط وجامعة مونبيلييه بفرنسا بموافقة عميد الكلية بتاريخ ٢١/١/٢٠١٣ م، وتجدد سنوياً.

(٢) جاري إتخاذ الإجراءات اللازمة لمراجعة مسودة إتفاقية تعاون بين كلية الصيدلة – جامعة أسيوط وكلية الصيدلة - جامعة ولاية لويزيانا الأمريكية.

❖ بروتوكولات التعاون مع جهات أخرى محلية:

١. بروتوكول التعاون بين كلية الصيدلة – جامعة أسيوط وجامعة النيل الأهلية بمدينة ٦ أكتوبر بمحافظة الجيزة لمبادرة رواد النيل. بموافقة عميد الكلية بتاريخ ٢٠١٨/١١/٦ م.
٢. بروتوكول التعاون بين كلية الصيدلة – جامعة أسيوط وشركة يوبى فارما للأدوية (UP Pharma)، بموافقة مجلس الكلية في جلسته رقم (٦٦٢) المنعقدة بتاريخ ٢٠١٨/١٢/١٦ م.
٣. بروتوكول التعاون بين كلية الصيدلة – جامعة أسيوط وكلية الصيدلة – جامعة الأزهر فرع أسيوط، بموافقة مجلس الكلية في جلسته رقم (٦٧٥) المنعقدة بتاريخ ٢٠١٩/٩/١٧ م.
٤. بهدف تفعيل التواصل مع الخريجين وتقديم خدمات التعليم الصيدلي المستمر عن طريق عمل دورات تدريبية للصيادلة بوزارة الصحة، تم عمل بروتوكولات تعاون بين الكلية وكلاً من:

- (١) تجديد بروتوكول التعاون بين كلية الصيدلة جامعة أسيوط ونقابة صيادلة أسيوط الفرعية وذلك يوم الاثنين الموافق ٢٠٢١/٦/٢١ م.
- (٢) توقيع بروتوكول تعاون بين الكلية والإدارة العامة للصيدلة بأسيوط بحضور السيد أ.د. / أحمد محمد عبدالمولى – عميد الكلية والسيد أ.د. / محمد زين الدين حافظ – وكيل وزارة الصحة بأسيوط يوم الأحد الموافق ٢٠٢١/٧/١١ م.

❖ بروتوكولات تعاون داخل الجامعة:

- (١) بروتوكول تعاون بين كلية الصيدلة وكلية الطب بشأن تدريب طلاب برنامج الصيدلة الإكلينيكية
- (٢) بروتوكول تعاون بين كلية الصيدلة ومركز الإنعاش القلبي الرئوي بكلية الطب بشأن تدريب طلاب الفرقة الثالثة ببرنامج الصيدلة الإكلينيكية فيما يخص منح الإسعافات الأولية.

❖ بروتوكولات تعاون بين كلية الصيدلة - جامعة أسيوط وعدد من المستشفيات داخل جمهورية مصر العربية بشأن تدريب طلاب برنامج الصيدلة الإكلينيكية:

- (١) مستشفى شفاء الأورمان لعلاج الأورام بمحافظة الأقصر.
- (٢) مستشفى المعلمين بالزمالك بمحافظة القاهرة.
- (٣) معهد الأورام بمحافظة أسوان.
- (٤) مستشفى مجدي يعقوب لأمراض القلب بمحافظة أسوان.
- (٥) مؤسسة بهية للاكتشاف المبكر وعلاج سرطان الثدي بمحافظة الجيزة.
- (٦) مستشفى (٥٧٣٥٧) لعلاج سرطان الأطفال بمحافظة القاهرة.

❖ المراكز والمستشفيات التابعة للكلية:

تشارك الكلية في الإشراف على المراكز الآتية :

١. مركز أسيوط الإكلينيكي لأدوية النانوبالتعاون مع " مستشفى الراجحي للكبد " بجامعة أسيوط.

٢. مركز بحوث الدواء بجامعة أسيوط.

تطبيق منظومة التعليم الهجين داخل الكلية

في إطار استعدادات الجامعة للعام الجامعي ٢٠٢٠ / ٢٠٢١م وسط إجراءات احترازية مشددة طوال فترة الدراسة بسبب الظروف المستجدة لجائحة فيروس كورونا كوفيد ١٩ , فقد أكد السيد الأستاذ الدكتور / رئيس جامعة أسيوط على تفعيل كافة الآليات التي تتماشى مع تطبيق منظومة التعليم الهجين داخل الجامعة والتي أقرتها وزارة التعليم العالي بحيث تجمع بين التعليم وجهاً لوجه والتعليم عن بعد , وهو ما ينطلق ضمن خطة الجامعة الاستراتيجية للحفاظ على صحة وسلامة الطلاب وكافة القائمين على العملية التعليمية مما يؤدي إلى تقليل الكثافة الطلابية وتحقيق الاستفادة العظمى من خبرة أعضاء هيئة التدريس والبنية التحتية للكلية.

وتحول تدريجي للطلاب إلى متعلم مدى الحياة وتطبيقاً لأساليب الأداء وضمان الجودة المحلية والعالمية ، بالإضافة إلى تحقيق الاستفادة العظمى من الإمكانيات التكنولوجية خارج الفصل الدراسي، على أن تتولى الجامعة وضع الآليات والضوابط اللازمة لتنفيذ هذا النظام وفقاً لطبيعة الكليات والبرامج المختلفة.

في هذا الصدد أصدر السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس الجامعة قراراً بتشكيل لجنة عليا لوضع خطة الجامعة للتعليم الهجين.

مهام اللجنة :

(١) متابعة وضع الجداول الدراسية وتجهيز قاعات الدروس النظرية والعملية مع مراعاة تطبيق كافة الإجراءات الاحترازية.

(٢) متابعة تحميل المقررات بالمواقع الإلكترونية للكليات والجامعة.

(٣) دراسة الآليات التقنية لتطبيق التعليم الهجين من خلال توفير منصة تعليمية تسمح بإنشاء الفصول الافتراضية ورفع المحاضرات والمواد التعليمية للمقررات المختلفة من قبل أعضاء هيئة التدريس وتوفير إمكانية التواصل مع الطلاب وتتبع أدائهم وعمل الاختبارات وتصحيحها تلقائياً. وتقسيم الطلاب بالدروس العملية إلى مجموعات صغيرة.

وتستعمل كلية الصيدلة منصة Moodle مستضافة على خوادم (سيرفرات) داخل الجامعة، على أن يقوم مركز التعليم الإلكتروني بالجامعة بعقد دورات تدريبية مكثفة للسادة أعضاء هيئة التدريس وغيرهم من القائمين على إدارة منصة الكلية على استخدام المنصات الإلكترونية. وتشكل لجنة في كل كلية لإدارة ومتابعة منصتها الإلكترونية برئاسة السيد الأستاذ الدكتور/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب مستعينا بوحدة الخدمات التكنولوجية بالكلية وهذه اللجنة هي المسؤولة عن الدعم الفني لأعضاء هيئة التدريس والطلاب في استخدام المنصة الإلكترونية.

كما يتم الاستعانة بمركز التعليم الإلكتروني بالجامعة لمعاونة وإرشاد الكلية في استخدام المنصة وإعداد المحتوى الإلكتروني للمقررات طبقاً للمعايير التي أعدها المركز القومي للتعليم الإلكتروني بالمجلس الأعلى للجامعات، مع ضرورة الاستعانة بمركز شبكة المعلومات بالجامعة لمراجعة الإجراءات الأمنية لتأمين المنصة التعليمية.

مع ضرورة الالتزام بنشر المواد التعليمية للمقررات على المنصة فقط وعدم نشرها على صفحات الفيس بوك أو أي صفحات أخرى وذلك لعدم تشتيت الطلاب بالآماكن المتعددة لرفع المحتوى العلمي وللاستفادة من الخدمات الأخرى التي تقدمها المنصة التعليمية.

مع توفير الكلية لأجهزة حاسب آلي تحتوي على المواد التعليمية لمقررات الكلية ويتم تحديثها بصفة مستمرة لتمكين الطلاب الذين لا تتوفر لهم وسيلة سريعة/ مناسبة من الوصول للمنصة التعليمية عبر الإنترنت في منازلهم من نسخ المواد التعليمية على إسطوانات أو فلاشات أثناء وجودهم بالكلية.

تقوم الكلية بتوفير أجهزة لتسجيل المحاضرات والدروس العملية التي تتم بها إعداد فيديوهات تعليمية يتم نشرها على منصتها التعليمية.

يتم العمل على أن تقوم الجامعة بعمل إتفاقية مع شركات الاتصالات لتوفير خطوط إنترنت للطلاب بأسعار مخفضة. وكذلك العمل على تسريع خطوط الإنترنت بالجامعة.

تم زيادة الدعم المالي للمساهمة في توفير البنية الإلكترونية الضرورية لتنفيذ التعليم الهجين وشراء رخص بعض المنصات التعليمية على الحوسبة السحابية (منصة Moodle) وشراء أجهزة لتسجيل المحاضرات والدروس العملية وتوفير معامل للطلاب وإنشاء شبكة Wi-Fi قوية في بعض أماكن الجامعة.

تم تكليف السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بتسجيل جميع المحاضرات النظرية والدروس العملية في صورة Videos لبرنامج درجة البكالوريوس في الصيدلة وبرنامج درجة البكالوريوس في الصيدلة (صيدلة إكلينيكية) للفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ٢٠٢٠/٢٠٢١م ورفعها على المنصة الإلكترونية الخاصة بالكلية والتي تم استخدامها من الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ٢٠١٩/٢٠٢٠م وهي مقسمة إلى برنامجين وكل برنامج إلى فرق ويوجد لكل طالب اسم مستخدم وكلمة مرور ليسهل التواصل مع الطلاب من خلاله وكذلك يسهل متابعة دخول الطلاب وأنشطتهم على الموقع.

<http://staffcms.aun.edu.eg/pharmacy>

تم مراعاة النقاط التالية عند وضع الجداول الدراسية:

١. تكون نسبة التعليم وجهاً لوجه (٦٠ : ٧٠ %) ونسبة التعليم عن بعد (٣٠ : ٤٠ %).
٢. حضور الطلاب ثلاث أيام في الأسبوع مع مراعاة تقليل الكثافة الطلابية وتحقيق التباعد الاجتماعي وأخذ الاحتياطات الوقائية.
٣. تم تخصيص يوم للمحاضرات النظرية ويومان للدروس العملية.
٤. تم تخصيص بحد أقصى ساعتين للمحاضرات النظرية كل أسبوعين للمقرر والمحدد له في اللائحة الدراسية ساعتين نظري حيث يتم مناقشة الطلاب في المحاضرات التي تم رفعها على المنصة الأسبوع السابق.
٥. تم تخصيص بحد أقصى ساعة للمحاضرات النظرية كل أسبوعين للمقرر والمحدد له في اللائحة الدراسية ساعة نظري حيث يتم مناقشة الطلاب في المحاضرات التي تم رفعها على المنصة الأسبوع السابق.

٦. تم توزيع طلاب الفرقة الثالثة والرابعة لبرنامج درجة البكالوريوس في الصيدلة وطلاب فصول (٥، ٧، ٩) لبرنامج درجة البكالوريوس في الصيدلة (صيدلة إكلينيكية) إلى مجموعتين في المحاضرات النظرية لتقليل الكثافة العددية.

٧. تم تقسيم الطلاب في الدروس العملية إلى مجموعات صغيرة بحد أقصى (٢٠-٢٥ طالب) في المعمل بحيث تقل السعة الإستيعابية للمعمل للنصف، وبحيث يتم لكل مجموعة شرح الدروس العملية من خلال المنصة ثم تطبيقها بمعامل الكلية في الأسبوع اللاحق على أن يكون ذلك بالتبادل ويقيم الطالب على كل درس عملي.

قامت وحدة الخدمات التكنولوجية بالكلية بتوفير شرح فيديو لكيفية استخدام المنصة الإلكترونية الخاصة بكلية الصيدلة. وعمل إعلانات لكيفية التواصل والإستفسار بخصوص التعليم الهجين والإمتحانات الإلكترونية على موقع الكلية. ويكون الرد من خلال وحدة الخدمات التكنولوجية عن طريق الإيميل: ITU@pharm.aun.edu.eg والتليفون (٢٤١١٤٨٤) مع توفير أرقام واتس اب لتيسير على الطلاب.

إدارة أزمة فيروس كورونا بالكلية

أولاً: الإجراءات الاحترازية للطلاب:

١- تطهير المدرجات

مع بداية ظهور جائحة كورونا وتوجيهات من السيد أ.د. / رئيس الجامعة وبناءً على توجيهات مجلس الوزراء والمجلس الأعلى للجامعات، وفي إطار حرص الجامعة على سلامة أبنائها من فيروس كورونا وبإشراف السيد أ.د. / عميد الكلية وبالأشتراك مع السيد أ.د. / وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب والسيد أ.د. / وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة، حرصت الكلية على تعقيم وتطهير قاعات الشرح والمدرجات والمعامل والكافيتريات وذلك يوم الأربعاء الموافق ٢٠٢٠/٣/١١ م. حيث قامت الكلية بحملة تطهير مستمرة للمنشآت الجامعية والمرافق وقاعات الشرح.

٢- حملات توعية للطلاب

- أ- تم عمل يوم توعوى عن " فيروس كورونا والمناعة " ذلك يوم الأحد الموافق ٢٠٢٠/٣/١ م في ساحة الكلية عن كيفية الوقاية من فيروس كورونا وتقوية المناعة.
- ب- تم تنظيم حملة توعية عن فيروس " كورونا " في بعض المدارس لتوعية التلاميذ عن الفيروس والإهتمام بالنظافة للوقاية منه.

٣- قوافل طبية

- أ- تم تنظيم قافلة طبية في عدد من القرى بمحافظة أسيوط وتوعية بـفيروس "كورونا" وكيفية الوقاية.

٤- أثناء الإمتحانات

إتخذت الكلية حزمة من الإجراءات الاحترازية لمواجهة أزمة كورونا فقبل بدء إمتحانات الفرق النهائية لكلية الصيدلة للعام الجامعى ٢٠١٩/٢٠٢٠ م قام قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالإشتراك مع قطاع شئون التعليم والطلاب بالأتى :

- ١- تم تنظيف المدرجات والصالات التي سوف تستعمل كمقار للإمتحانات .
- ٢- تعقيم مقار الأمتحانات والصالات بالكامل وغلقها .
- ٣- شراء أجهزة قياس حرارة عن بعد للطلاب .
- ٤- كتابة التعليمات للطلاب ووضعها على صفحة الكلية ومنها الإلتزام بإرتداء الكمامات .
- ٥- تم ترتيب أماكن جلوس الطلاب بما يحقق التباعد الإجتماعي والحرص على أن تكون المسافة بين كل طالبين لا تقل عن متر ونصف من جميع الاتجاهات .
- ٦- تم كتابة أرقام الجلوس وتغليفها ببلاستيك معقم .
- ٧- بالتعاون مع كنترول الفرقة النهائية تم تغليف ورق الأسئلة وأستلامه قبلها بمدة كافية .
- ٨- تم تخصيص مدرج للحالات المشتبه بها إن وجدت .
- ٩- قبل دخول اللجنة تم قياس درجات حرارة الطلاب والملاحظين والمرافقين ورؤساء اللجان والعمال .
- ١٠- بعد دخول الطلاب تم المحافظة على تهوية أماكن الأمتحانات والحرص على فتح جميع المنافذ الطبيعية .
- ١١- توزيع معقم ومطهر للأيدي " جيل معقم للأيدي " من إنتاج الكلية على جميع الطلاب والملاحظين والمرافقين وأعضاء الكنترول وأعضاء هيئة التدريس المشاركين في الأمتحانات .
- ١٢- وللمحافظة على صحة الطلاب تم توزيع مياه للشرب معبأة ومبردة للطلاب .
- ١٣- بعد الانتهاء من أعمال الأمتحانات يومياً يتم تطهير مقار الأمتحانات وغلقها من قبل معاون الكلية .

ثانياً الإجراءات الاحترازية للعاملين بالكلية :

وفي إطار خطة مكافحة فيروس كورونا قام قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية عمل حملات توعية وندوات للموظفين وتوعيتهم بإرتداء الكمامات والإلتزام بالتباعد الإجتماعي .

١. تم تحضير " جيل معقم للأيدي " في معامل الصيدلية المجتمعية بالكلية وتم توزيعها على العاملين بالكلية والكلية الأخرى وبعض المستشفيات الجامعية .

٢. تم توزيع كمامات على جميع الموظفين بالكلية .

٣. كما تم عمل لوح إرشادية ومطويات للتوعية .

ثالثاً الإجراءات الاحترازية لأعضاء هيئة التدريس :

- مخاطبة الأقسام بالتنبيه على أعضاء هيئة التدريس بالمحافظة على تطبيق الإجراءات الاحترازية وعدم التساهل في التعامل مع الآخرين وضرورة إرتداء الكمامات وإتباع التباعد الإجتماعي وأستعمال المطهرات .
- مخاطبة الأقسام بضرورة النظافة العامة لحجرات السكرتارية ومدرجات القسم والأوفيس وأماكن التواجد اليومي وكذلك الطرقات ودورات المياه .
- توزيع جيل للتعقيم على جميع أعضاء هيئة التدريس بالكلية .
- توزيع وتوفير بيع كمامات على أعضاء هيئة التدريس .

رابعاً الإجراءات الاحترازية بمجالس الأقسام :

- تمت إجتماعات مجالس الأقسام في مدرجات وليس بقاعات الأقسام . في ظل تطبيق الإجراءات الاحترازية من وجود المطهرات وتعقيم المدرجات قبل المجالس وضرورة إرتداء كمامات والإكتفاء بحضور العدد القانوني لكل مجلس .

خامساً الإجراءات الاحترازية بالمجالس المنبثقة من مجلس الكلية:

- تمت في ظل تطبيق الإجراءات الاحترازية من وجود المطهرات وضرورة إرتداء كمادات والإكتفاء بحضور العدد القانوني لكل لجنة. وتم إجتماع بعض اللجان عن طريق تطبيق Zoom , Webex.

سادساً الإجراءات الاحترازية بمجلس الكلية :

- تمت إجتماعات مجالس الكلية في القاعات وعن طريق تطبيق Zoom في ظل تطبيق الإجراءات الاحترازية من وجود المطهرات وتعقيم القاعات قبل المجالس وضرورة إرتداء كمادات والإكتفاء بحضور العدد القانوني للمجلس.

سابعاً الإجراءات الاحترازية بالقاعات والمعامل ودورات المياه والحدائق بالكلية :

- قامت الكلية بتطهير جميع القاعات والمعامل والمكاتب الإدارية والمرافق وأماكن التواجد اليومي وكذلك الطرقات ودورات المياه والحدائق.

نبذة عن كلية الصيدلة – جامعة أسيوط

نبذة عن كلية الصيدلة – جامعة أسيوط

تعتبر كلية الصيدلة – جامعة أسيوط مركز إشعاع علمي حضاري ومنازة للتعليم الصيدلي في بيئتها المحيطة على مستوى محافظات صعيد مصر ومصانع الأدوية الموجودة بالأقليم، كما تفخر بأنها ثالث كليات الصيدلة على مستوى جمهورية مصر العربية من حيث الإنشاء وثالث كلية على مستوى جامعة أسيوط تحصل على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وذلك بموافقة مجلس إدارة الهيئة في جلسته رقم (١٠٢) بتاريخ ٢٧/٩/٢٠١١م، وثالث كلية صيدلة تحصل على الاعتماد من بين كليات الصيدلة على مستوى الجمهورية وأول كلية على مستوى جامعة أسيوط تحصل على تجديد الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وذلك بموافقة مجلس إدارة الهيئة في جلسته رقم (١٦٨) بتاريخ ١٩/٧/٢٠١٧م.

بدأت الدراسة بالكلية في العام الجامعي ١٩٦٠-١٩٦١م وكانت تابعة لكلية الطب ثم أستقلت عام ١٩٦٩م وهي الثالثة في تاريخ الإنشاء بعد كلية الصيدلة جامعة القاهرة وكلية الصيدلة جامعة الإسكندرية، وخرجت الكلية أول دفعة من طلابها في العام الجامعي ١٩٦٥/١٩٦٦م ويبلغ إجمالي خريجها حتى الآن ١٨٨٦٥ خريجاً. صدر القرار الوزاري رقم ١٤٤٠ بتاريخ ٢٠/٧/٢٠٠٦م بإصدار اللائحة الداخلية الجديدة للكلية للعام الجامعي ٢٠٠٦/٢٠٠٧م. وطبقت هذه اللائحة على طلاب الفرقة الإعدادية المستجدين والباقيين لإعادة بذات الفرقة اعتباراً من العام الجامعي ٢٠٠٦/٢٠٠٧م.

بدأت الدراسة في برنامج الصيدلة الإكلينيكية في العام الجامعي ٢٠٠٦-٢٠٠٧م وبلغ إجمالي خريجي البرنامج حتى الآن ١٠١٣ خريجاً.

صدر القرار الوزاري رقم ٤١٩٨ بتاريخ ١٨/٩/٢٠١٩م بإصدار لائحة برنامج بكالوريوس الصيدلة (Pharm D) بنظام الساعات المعتمدة ولائحة برنامج بكالوريوس الصيدلة (Pharm D Clinical Pharmacy) بنظام الساعات المعتمدة للعام الجامعي ٢٠١٩/٢٠٢٠م.

وكلية الصيدلة تتمتع بسمعة متميزة حققتها على مدى الأعوام السابقة محلياً وإقليمياً فهي الأولى على مستوى الصعيد كما أنها ساهمت بشكل فعال في إنشاء العديد من كليات الصيدلة الحكومية والخاصة بكوادرها المتميزة والمتخصصة في مختلف المجالات الصيدلانية، فقد أمدت كليات الصيدلة بالعديد من الجامعات على مستوى الجمهورية على سبيل المثال وليس الحصر (جامعة المنيا، جامعة الأزهر فرع أسيوط، جامعة سوهاج وبعض جامعات الدلتا مثل المنصورة، الزقازيق، طنطا، قناة السويس فضلاً عن الجامعات الخاصة المنتشرة على مستوى الجمهورية وغيرها من الجامعات العربية بالكوادر التي أصبحت قيادات في هذه الجامعات. كما تحتل كلية الصيدلة مكانة متميزة على المستويين التعليمي والبحثي وذلك انعكاساً لأنها تزخر بالعديد من السادة أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على جوائز علمية متميزة من داخل وخارج الجمهورية.

كلية الصيدلة – جامعة أسيوط من أوائل الكليات التي بدأت في تطوير التعليم وتحقيق الجودة الشاملة من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها من خلال حصولها على بعض المشروعات المطروحة من إدارة المشروعات التابعة للهيئة القومية لضمان الجودة التعليم والاعتماد. فقد حصلت الكلية على مشروع إنشاء نظام داخلي للجودة (QAAP) في مارس عام ٢٠٠٤ م ، كما أن الكلية من طلائع الكليات التي بدأت التطوير في المرحلة الأولى بعد حصولها على مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد (CIQAP) من قبل وزارة التعليم العالي بتاريخ ٢٠٠٨/٣/٥ م وتم الإنهاء منه وتسليمه في ٢٠١٠/١٠/١٣ م.

حصلت الكلية على شهادة الأيزو ٩٠٠١/٢٠٠٨ في العملية التعليمية كأول كلية على مستوى جامعات الصعيد في ٢٠٠٩/١١/١٨ م وتم التجديد للمرة الرابعة على التوالي كان آخرها ٢٠١٥/١١/٣ ، كما حصلت الكلية على شهادة الأيزو طبقاً للمواصفة الجديدة ISO 9001/2015 في ٢٠١٩/٢/١٣ م والتي تنتهي في ٢٠٢٠/٢/١٢ م وتم تجديدها للمرة الأولى والتي تنتهي في ٢٠٢١/٢/١٢ م، وتم تجديدها للمرة الثانية والتي تنتهي في ٢٠٢٢/٢/١٢ م، وتم تجديدها للمرة الثالثة والتي تنتهي في ٢٠٢٣/٢/١٢ م.

العمداء السابقون لكلية الصيدلة

م	الاسم	مدة التعيين		ملاحظات
		من	إلى	
١.	أ.د./ عبد الملك عبدالرحمن أبوعوف	١٩٦٩/٢/٢٠	١٩٧١/٦/٣٠	
٢.	أ.د./ أحمد محمد المغازي	١٩٧١/٧/١	١٩٧٨/٥/١٤	
٣.	أ.د./ أحمد عبدالرحمن على	١٩٧٨/٥/١٥	١٩٧٨/٦/٤	سفر إلى الخارج
٤.	أ.د./ أحمد محمد المغازي	١٩٧٨/١٠/٢١	١٩٧٩/١٠/١٦	تعيين نائب
٥.	أ.د./ عادل فوزي يوسف	١٩٧٩/١٢/١٦	١٩٨٣/٩/٣٠	
٦.	أ.د./ محمود عبدالفتاح الجندى	١٩٨٣/١٠/١	١٩٨٦/٩/٣٠	
٧.	أ.د./ نبيل محمود عمر	١٩٨٦/١٠/١	١٩٨٩/٩/٣٠ ١٩٩٢/٩/٣٠ ١٩٩٥/٩/٣٠	
٨.	أ.د./ أحمد عبدالرحمن على	١٩٩٥/١٠/١	١٩٩٧/١٠/٢٩ ١٩٩٨/٧/٣١	سن المعاش
٩.	أ.د./ سامية محمد الصياد	١٩٩٨/٨/١	٢٠٠١/٧/٣١	
١٠.	أ.د./ حسن حسن أحمد فرج	٢٠٠١/٨/١	٢٠٠٢/٧/٣١	

١١.	أ.د./ محمد أحمد الشنواني	٢٠٠٢/٨/١ ٢٠٠٥/٨/١	٢٠٠٥/٧/٣١ ٢٠٠٧/٩/١٩	تعيين نائب
١٢.	أ.د./ جمال أحمد صالح	٢٠٠٧/٩/٢٠ ٢٠١٠/٩/٢٠ ٢٠١١/١٠/٢٦	٢٠١٠/٩/٢٠ ٢٠١١/١٠/٩ ٢٠١٣/٧/٣١	سن المعاش
١٣.	أ.د./ زيدان زيد إبراهيم	٢٠١٣/٨/١	٢٠١٥/٧/٢١	وفاه
١٤.	أ.د./ محروس عثمان أحمد	٢٠١٥/٨/٩	٢٠١٧/١٠/٣١	سن المعاش
١٥.	أ.د./ أحمد محمد عبدالمولى	٢٠١٧/١١/١	٢٠١٨/٥/١٤	
١٦.	أ.د./ محمود محمد شبحه	٢٠١٨/٥/١٥	٢٠٢٠/١١/٣٠	قرار جمهورى
١٧.	أ.د./ أحمد محمد عبدالمولى	٢٠٢٠/١٢/١ ٢٠٢٢/٣/٨	٢٠٢٢/٣/٧ ولمدة ثلاث سنوات	قرار جمهورى

البيانات الوصفية والدرجات التي تمنحها الكلية

البيانات الوصفية والدرجات التي تمنحها الكلية

- اسم الكلية : كلية الصيدلة
- نوع المؤسسة : كلية
- معهد متوسط
- معهد عالي
- اسم الجامعة التابعة لها الكلية : جامعة أسيوط
- نوع الجامعة : حكومية
- خاصة
- عنوان الكلية :
- المحافظة : أسيوط
- المدينة : أسيوط
- تاريخ التأسيس : القرار الجمهوري رقم (١٢٩٥) لسنة ١٩٦٠م
- مدة الدراسة : خمس سنوات
- لغة الدراسة : اللغة الإنجليزية
- القيادة الأكاديمية للكلية :

الدرجة العلمية	الاسم	الوظيفة
أستاذ	أ.د. / أحمد محمد أحمد عبد المولى	عميد الكلية
أستاذ	أ.د. / أحمد محمد أحمد عبد المولى	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
أستاذ	أ.د. / جيهان نبيل حسن فتنيح	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث
أستاذ	أ.د. / محمود البدرى عبد المطلب	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة

- الأقسام العلمية : عشرة أقسام علمية :

تتكون كلية الصيدلة جامعة أسيوط من الأقسام العلمية الآتية :

1-	Department of Pharmaceutics	قسم الصيدلانيات	١-
2-	Department of Pharmacognosy	قسم العقاقير	٢-
3-	Department of Medicinal Chemistry	قسم الكيمياء الدوائية	٣-
4-	Department of Pharmaceutical Organic Chemistry	قسم الكيمياء العضوية الصيدلانية	٤-
5-	Department of Pharmaceutical Analytical Chemistry	قسم الكيمياء التحليلية الصيدلانية	٥-
6-	Department of Industrial Pharmacy	قسم الصيدلة الصناعية	٦-
7-	Department of Clinical Pharmacy	قسم الصيدلة الإكلينيكية	٧-
8-	Department of Biochemistry	قسم الكيمياء الحيوية	٨-
9-	Department of Microbiology and Immunology	قسم الميكروبيولوجيا والمناعة	٩-
10-	Department of Pharmacology and Toxicology	قسم الأدوية والسموم	١٠-

• الدرجات العلمية التي تمنحها الكلية :

أولاً : المرحلة الجامعية الأولى :

• أسماء البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية :

١. برنامج درجة بكالوريوس الصيدلة : ويتم تطبيق لانتين
 - اللائحة الصادرة بالقرار الوزاري رقم (١٤٤٠) بتاريخ ٢٠٠٦/٧/٣٠م وآخر تعديل لها بالقرار الوزاري رقم (٣١٦٩) بتاريخ ٢٠٠٩/١٠/٥م.
 - لائحة (فارم دي - Pharm D) الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٤١٩٨) بتاريخ ٢٠١٩/٩/١٨م.
٢. برنامج درجة بكالوريوس الصيدلة (صيدلة إكلينيكية) : ويتم تطبيق ثلاث لوائح
 - اللائحة الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٣٣٦) بتاريخ ٢٠٠٨/٢/٢٧م والمعدلة بالقرار الوزاري رقم (٣٣١١) بتاريخ ٢٠١٠/١٠/٧م.
 - اللائحة الموحدة الصادرة بالقرار الوزاري رقم (١٦١٦) بتاريخ ٢٠١٨/٥/٨م.
 - لائحة (فارم دي - Pharm D) صيدلة إكلينيكية الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٤١٩٨) بتاريخ ٢٠١٩/٩/١٨م.

ثانياً : مرحلة الدراسات العليا :

- طبقاً لللائحة الدراسات العليا القديمة:- تمنح الكلية عدد (٢٢) من برامج الدراسات العليا منها عدد (٢) برنامج للدبلوم - (دبلوم التكنولوجيا الصيدلانية- دبلوم الصيدلة السريرية) وأصبحت (٢٣) في بداية العام الجامعي ٢٠١٩/٢٠٢٠م بعد فتح دبلوم التحليل الآلي والرقابة الدوائية - وعدد (١٠) برنامج ماجستير وعدد (١٠) برنامج دكتوراه.
- طبقاً لللائحة الساعات المعتمدة:- تمنح الكلية عدد (٣٨) من برامج الدراسات العليا منها عدد (١) برنامج درجة مهنية (درجة دكتور الصيدلة) وعدد (١٧) برنامج للدبلوم - المفل منها عدد (٥) برنامج دبلوم - وعدد (١٠) برنامج ماجستير وعدد (١٠) برنامج دكتوراه.

• أسماء البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية :

- الدبلومات المهنية : درجة دكتور الصيدلة (درجة مهنية)

- شهادة دبلوم الدراسات العليا في التخصصات الآتية (المفعلة) :

م	اسم البرنامج	م	اسم البرنامج
١-	دبلوم الصيدلة الإكلينيكية	٤-	دبلوم الكيمياء الشرعية والسموم
٢-	دبلوم التغذية العلاجية	٥-	دبلوم الميكروبيولوجيا والمناعة
٣-	دبلوم مستحضرات التجميل		

- درجة الماجستير في العلوم الصيدلانية في التخصصات الآتية :

م	اسم البرنامج	م	اسم البرنامج
١-	الصيدلانيات	٦-	الصيدلة الصناعية
٢-	العقاقير	٧-	الصيدلة الإكلينيكية
٣-	الكيمياء الدوائية	٨-	الكيمياء الحيوية
٤-	الكيمياء العضوية الصيدلانية	٩-	الميكروبيولوجيا والمناعة
٥-	الكيمياء التحليلية الصيدلانية	١٠-	الأدوية والسموم

- درجة دكتوراه الفلسفة فى العلوم الصيدلانية فى التخصصات الآتية :

م	اسم البرنامج	م	اسم البرنامج
١-	الصيدلانيات	٦-	الصيدلة الصناعية
٢-	العقاقير	٧-	الصيدلة الإكلينيكية
٣-	الكيمياء الدوائية	٨-	الكيمياء الحيوية
٤-	الكيمياء العضوية الصيدلانية	٩-	الميكروبيولوجيا والمناعة
٥-	الكيمياء التحليلية الصيدلانية	١٠-	الأدوية والسموم

لجنة إعداد الخطة الإستراتيجية

لجنة إعداد الخطة الإستراتيجية

أولاً: لجنة إعداد الخطة الإستراتيجية:

الدرجة والوظيفة	الاسم	م
عميد الكلية ورئيس مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة والاعتماد	السيد أ.د. / أحمد محمد أحمد عبد المولى	١.
وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	السيد أ.د. / محمود البدرى عبد المطلب	٢.
أستاذ الصيدلة الصناعية المتفرغ بالكلية	السيد أ.د. / محروس عثمان أحمد	٣.
مدير وحدة ضمان الجودة والاعتماد	السيد أ.د. / حسن رفعت حسن	٤.
نائب مدير وحدة ضمان الجودة والاعتماد	السيدة د. / جيلان عبد الرازق عبد العليم	٥.
أستاذ الصيدلانيات بالكلية	السيدة أ.د. / ديننا فتح الله محمد	٦.
أستاذ العقاقير المساعد بالكلية	السيدة د. / سعاد عبد اللطيف حسن	٧.
أستاذ الكيمياء العضوية الصيدلانية المساعد بالكلية	السيد د. / حجاج حسن محمد	٨.
مدير إدارة الصيدلة بأسيوط	السيدة د. / راندا رفعت حافظ	٩.
القائم بعمل أمين الكلية	السيد / طارق سيد حسن	١٠.
استشاري إدارة عامة بالكلية	السيد / مصطفى أحمد محمد	١١.
مدير إدارة شئون الطلاب بالكلية	السيد / عبد الحافظ علي عبد الحافظ	١٢.
القائم بعمل المسئول الإداري للوحدة	السيدة د. / إيمان سيد فرغلي	١٣.
مدخل بيانات الوحدة	السيد / علاء مكرم حامد	١٤.
موظفة بأمانة مجلس الكلية	السيدة / إيمان فرغلي محمد	١٥.
موظفة بإدارة شئون الطلاب	الأستاذة / رشا علي زغلول	١٦.

ثانياً: لجنة متابعة الخطة الإستراتيجية:

الدرجة والوظيفة	الاسم	م
عميد الكلية ورئيس مجلس إدارة الوحدة	أ.د. / أحمد محمد أحمد عبد المولى	١.
أستاذ الصيدلة الصناعية المتفرغ	أ.د. / محروس عثمان أحمد	٢.
أستاذ الكيمياء التحليلية الصيدلانية المتفرغ	أ.د. / حسن فرغلي عزقل	٣.
مدير وحدة ضمان الجودة والاعتماد	أ.د. / حسن رفعت حسن	٤.
أستاذ الصيدلانيات	أ.د. / إكرامي عبد الرحيم خليل	٥.
أستاذ الصيدلة الصناعية	أ.د. / هشام محمد توفيق	٦.
نائب مدير وحدة ضمان الجودة والاعتماد	د. / جيلان عبد الرازق عبد العليم	٧.

٨.	د. / حجاج حسن محمد عبد الله	أستاذ الكيمياء العضوية الصيدلانية المساعد	عضواً
٩.	د. / أبو بكر مصطفى عبد العال	مدرس الكيمياء العضوية الصيدلانية	عضواً

ثالثاً: لجنة المراجعة:

م	الاسم	الدرجة والوظيفة
١.	السيد أ.د. / أحمد محمد أحمد عبد المولى	عميد الكلية ورئيس مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة والاعتماد
٢.	السيد أ.د. / محمود البدرى عبد المطلب	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
٣.	السيد أ.د. / علي عبد الظاهر عبد الرحمن	أستاذ متفرغ بقسم الصيدلة الصناعية
٤.	السيدة أ.د. // تهاني حسن الفحام	أستاذ متفرغ بقسم الصيدلانيات
٥.	السيد أ.د. / محروس عثمان أحمد	أستاذ الصيدلة الصناعية المتفرغ بالكلية
٦.	السيد أ.د. / حسن رفعت حسن	مدير وحدة ضمان الجودة والاعتماد

الموارد البشرية والإمكانات المادية

الموارد البشرية والإمكانات المادية

أولاً: الموارد البشرية

- عدد أعضاء هيئة التدريس بالكلية حتى 20 يناير (2022):

البيان	العدد	على رأس العمل	النسبة	منتدب جزئياً	معار	إجازة	مهمة علمية
أستاذ	ذكور	١٨	٧	٣٨,٩	-	٨	٣
	إناث	٦	٣	٥٠,٠	-	٣	-
أستاذ متفرغ	ذكور	٢٨	٢٥	٨٩,٣	١	٣	-
	إناث	٢٥	٢٠	٨٠,٠	-	٥	-
أستاذ مساعد	ذكور	٩	٤	٤٤,٤	٢	٥	-
	إناث	١٣	٩	٦٩,٢	-	٢	١
أستاذ مساعد متفرغ	ذكور	١	-	-	-	-	-
	إناث	٢	٢	١٠٠,٠	-	-	-
مدرس	ذكور	٩	٧	٧٧,٨	-	-	١
	إناث	٢٥	١٨	٧٢,٠	١	-	٥
مدرس متفرغ	ذكور	-	-	-	-	-	-
	إناث	-	-	-	-	-	-
إجمالي	ذكور	٦٥	٤٣	٦٦,١	٣	١٦	٥
	إناث	٧١	٥٢	٧٣,٢	١	١٠	٦
الإجمالي الكلي		١٣٦	٩٥	٦٩,٩	٤	٢٦	١١

- عدد أعضاء الهيئة المعاونة بالكلية حتى 20 يناير (2022):

البيان	العدد	على رأس العمل	النسبة	إجازة خاصة	بعثة	إجازة دراسية
مدرس مساعد	ذكور	٢٤	٩	٣٧,٥	-	٩
	إناث	٢٩	١٠	٣٤,٥	٤	٩
معيد	ذكور	١٥	١٥	١٠٠,٠	-	-
	إناث	٣٦	٣٥	٩٧,٢	١	-
إجمالي	ذكور	٣٩	٢٤	٦١,٥	-	٩
	إناث	٦٥	٤٥	٦٩,٢	٥	٩
الإجمالي الكلي		١٠٤	٦٩	٦٦,٣	٥	١٨

- التوزيع الإجمالي للسادة العاملين بالكلية حتى 20 يناير (2022):

الوظيفة	الدائمين					متعاقدين ومؤقتين					باليومية					إداريين خدمة عامة	الإجمالي
	تخصصية	مكتبية	فنية ومهنية	عمال	المجموع	تخصصية	مكتبية	فنية ومهنية	عمال	المجموع	تخصصية	مكتبية	فنية ومهنية	عمال	المجموع		
الموجودين على رأس العمل	٩٧	٥٠	٦١	٥٦	٢٦٤	-	-	-	٦	٦	١٦	١٠	٨	١٢	٤٦	٣	٣١٨
الإجازات الخاصة	٩	-	١	-	١٠	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١٠
الإجمالي	١٠٦	٥٠	٦٢	٥٦	٢٧٤	-	-	-	٦	٦	١٦	١٠	٨	١٢	٤٦	٣	٣٢٨

ثانياً: إحصائيات أعداد الطلاب

مرحلة البكالوريوس:

- عدد طلاب الكلية للسنوات (٢٠١٧/٢٠١٨ : ٢٠٢١/٢٠٢٢) ببرنامج البكالوريوس في الصيدلة:

- لائحة ٢٠٠٦/٢٠٠٧:

العام الجامعي	الفرقة الإعدادية	الفرقة الأولى	الفرقة الثانية	الفرقة الثالثة	الفرقة الرابعة	الإجمالي
٢٠١٨/٢٠١٧	٤٠٣	٥٥٤	٥٥٨	٦١٦	٥٧٤	٢٧٠٥
٢٠١٩/٢٠١٨	٣٥٠	٣٨٣	٥٥٤	٥٤٠	٦٠٧	٢٤٣٤
٢٠٢٠/٢٠١٩	-	٢٩٨	٣٩٣	٥٣٢	٥٢٨	١٧٥١
٢٠٢١/٢٠٢٠	-	٣	٢٩٧	٣٩٠	٥٤٧	١٢٣٧
٢٠٢٢/٢٠٢١	-	-	١٢	٢٩٦	٣٩٣	٧٠١

- لائحة Pharm D:

العام الجامعي	الفرقة الأولى Pharm D	الفرقة الثانية Pharm D	الفرقة الثالثة Pharm D	الإجمالي
٢٠٢٠/٢٠١٩	٢٧٢	-	-	٢٧٢
٢٠٢١/٢٠٢٠	٢٢٣	٢٦٣	-	٤٩٦
٢٠٢٢/٢٠٢١	١٥٧	٢١٨	٢٢٧	٦٠٢

- عدد طلاب الكلية للسنوات (٢٠١٧/٢٠١٨ : ٢٠٢١/٢٠٢٢) ببرنامج البكالوريوس في الصيدلة (صيدلة إكلينيكية):

العام الجامعي	المستوى الأول	المستوى الثاني	المستوى الثالث	المستوى الرابع	المستوى الخامس	الإجمالي
٢٠١٨/٢٠١٧	١٨٥	٢١٨	١٧٣	١٣٦	١٠٠	٨١٢
٢٠١٩/٢٠١٨	١٧٧	١٧٩	٢١٨	١٧١	١٥٣	٨٩٨

لائحة ٢٠٠٨

لائحة ٢٠١٨

٨٥٩	١٧١ لائحة ٢٠٠٨	٢١٩ لائحة ٢٠٠٨	١٧٣ لائحة ٢٠٠٨	١٧٨ لائحة ٢٠١٨	١١٨ Pharm D	٢٠٢٠/٢٠١٩
٧٥٤	٢١٨ لائحة ٢٠٠٨	١٧٢ لائحة ٢٠٠٨	١٧٣ لائحة ٢٠١٨	١٠٩ Pharm D	٨٢ Pharm D	٢٠٢١/٢٠٢٠
٦١٦	١٧٣ لائحة ٢٠٠٨	١٧٢ لائحة ٢٠١٨	١٠٢ Pharm D	٨٣ Pharm D	٨٦ Pharm D	٢٠٢٢/٢٠٢١

- عدد الطلاب الخريجين خلال الخمس سنوات الأخيرة لبرنامج البكالوريوس في الصيدلة :

العام الدراسي	٢٠١٧/٢٠١٦	٢٠١٨/٢٠١٧	٢٠١٩/٢٠١٨	٢٠٢٠/٢٠١٩	٢٠٢١/٢٠٢٠	الإجمالي
العدد	٨٢٧	٥٣٨	٥٨١	٥١٠	٥٢٨	٢٩٨٤

- عدد الطلاب الخريجين خلال الخمس سنوات الأخيرة لبرنامج البكالوريوس في الصيدلة (صيدلة إكلينيكية) :

العام الدراسي	٢٠١٧/٢٠١٦	٢٠١٨/٢٠١٧	٢٠١٩/٢٠١٨	٢٠٢٠/٢٠١٩	٢٠٢١/٢٠٢٠	الإجمالي
العدد	١٠٠	٨٩	١٣٣	١٧٧	٢٠٦	٧٠٥

- عدد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وفقاً لدرجاتهم العلمية للثلاث سنوات (٢٠١٩/٢٠١٨ : ٢٠٢١/٢٠٢٠) ببرنامج البكالوريوس

في الصيدلة (ملحوظة : يتم حساب العضو المنتدب جزئياً بنصف العضو المعين أو المعاركلياً)

العام الجامعي	الصفة	إجمالي أعضاء هيئة التدريس	نسبة أعضاء هيئة التدريس للطلاب	إجمالي الهيئة المعاونة	نسبة الهيئة المعاونة للطلاب	إجمالي	نسبة الهيئة المعاونة للطلاب
٢٠١٩/٢٠١٨ (٢٤٣٤)	معين بالكلية	٩٦	١٨ : ١	٦٢	١٠ : ١	١٣٢	٢٣,٦ : ١
	منتدب	٣٦		٤١			
٢٠٢٠/٢٠١٩ (٢٠٢٣)	معين بالكلية	٩٤	١٨ : ١	٥٨	١٠ : ١	١٣٣	٢٤,٦ : ١
	منتدب	٣٩		٤٠			
٢٠٢١/٢٠٢٠ (١٧٣٥)	معين بالكلية	٧٨	١٧,٦ : ١	٧٠	١٠ : ١	١١٥	٢٨ : ١
	منتدب	٣٧		٢			
٢٠٢٢/٢٠٢١ (١٧٣٥)	معين بالكلية	٥٩	٢٠ : ١	٦٨	١٣,٨ : ١	١٠٠	٢١ : ١
	منتدب	٤١		٢٨			
٢٠٢٣/٢٠٢٢ (١٧٣٥)	معين بالكلية	٧٩	١٦ : ١	٧٥	١٦ : ١	١٢٦	١٨,٩ : ١
	منتدب	٤٧		١٧			
٢٠٢٤/٢٠٢٣ (١٧٣٥)	معين بالكلية	٦٠	١٦ : ١	٧٣	١٦ : ١	١٠٨	١٧,٥ : ١
	منتدب	٤٨		٢٧			

- عدد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وفقاً لدرجاتهم العلمية للثلاث سنوات (٢٠١٩/٢٠١٨ : ٢٠٢١/٢٠٢٠) ببرنامج البكالوريوس

في الصيدلة (صيدلة إكلينيكية)

نسبة الهيئة المعونة للطلاب	الإجمالي	إجمالي الهيئة المعونة	نسبة أعضاء هيئة التدريس للطلاب	الإجمالي	إجمالي أعضاء هيئة التدريس	الصفة	العام الجامعي
١٢:١	٧٠	٣٤	٧:١	١١٥,٥	٦٤	معين بالكلية	الفصل الدراسي الأول
		٢/٧٢			٢/١٠٣	منتدب	
١٣:١	٦٠,٥	٣١	٨:١	١٠٤,٥	٦٦	معين بالكلية	الفصل الدراسي الثاني
		٢/٥٩			٢/٧٧	منتدب	
١٣:١	٦٨,٥	٣١	٩:١	١٠٦,٥	٥٩	معين بالكلية	الفصل الدراسي الأول
		٢/٧٥			٢/٩٥	منتدب	
١٧:١	٥٢	٣٤	٩:١	٩٥	٧٢	معين بالكلية	الفصل الدراسي الثاني
		٢/٣٦			٢/٤٦	منتدب	
٦:١	١١٩,٥	٨١	٤:١	١٧٨	١٣٠	معين بالكلية	الفصل الدراسي الأول
		٢/٧٧			٢/٩٦	منتدب	
٧:١	١١٠	٩٠	٥:١	١٥٧,٥	١٣٤	معين بالكلية	الفصل الدراسي الثاني
		٢/٤٠			٢/٤٧	منتدب	

مرحلة الدراسات العليا :

• أسماء البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية :

- الدبلومات المهنية : درجة دكتور الصيدلة (درجة مهنية)

- شهادة دبلوم الدراسات العليا في التخصصات الآتية (المفعلة) :

م	اسم البرنامج	م	اسم البرنامج
١-	دبلوم الصيدلة الإكلينيكية	٦-	دبلوم صيدلة المستشفيات
٢-	دبلوم التغذية العلاجية	٧-	دبلوم التكنولوجيا الصيدلانية باللائحة القديمة
٣-	دبلوم مستحضرات التجميل	٨-	
٤-	دبلوم الكيمياء الشرعية والسموم	٩-	
٥-	دبلوم الميكروبيولوجيا والمناعة	١٠-	

- درجة الماجستير في العلوم الصيدلانية في التخصصات الآتية :

م	اسم البرنامج	م	اسم البرنامج
١-	الصيدلة الإكلينيكية	٦-	الكيمياء العضوية الصيدلانية
٢-	الصيدلانيات	٧-	الكيمياء التحليلية الصيدلانية
٣-	العقاقير	٨-	الكيمياء الحيوية
٤-	الصيدلة الصناعية	٩-	الميكروبيولوجى والمناعة
٥-	الكيمياء الدوائية	١٠-	الأدوية والسموم

- درجة دكتوراه الفلسفة في العلوم الصيدلانية في التخصصات الآتية :

جدول (2)

م	اسم البرنامج	م	اسم البرنامج
١-	الصيدلة الإكلينيكية	٦-	الكيمياء العضوية الصيدلانية
٢-	الصيدلانيات	٧-	الكيمياء التحليلية الصيدلانية
٣-	العقاقير	٨-	الكيمياء الحيوية
٤-	الصيدلة الصناعية	٩-	الميكروبيولوجى والمناعة
٥-	الكيمياء الدوائية	١٠-	الأدوية والسموم

• عدد طلاب الدراسات العليا بالكلية للعام الجامعى ٢٠٢٠ / ٢٠٢١ دبلوم

المقيدون فى دبلوم التكنولوجيا الصيدلانية	الممنوحين لدبلوم التكنولوجيا الصيدلانية	المقيدون فى دبلوم الصيدلة السريرية	الممنوحين لدبلوم الصيدلة السريرية
-	٦	٦١	١٤٤

• عدد طلاب الدراسات العليا بالكلية للعام الجامعى ٢٠٢٠ / ٢٠٢١ (ماجستير / دكتوراه) :

المسجلين للمجستير	الممنوحين للمجستير	المسجلين للدكتوراه	الممنوحين للدكتوراه
٤٢	١٦	١٠	١٤

إحصائية بإجمالى عدد المقيدون والممنوحين لدرجة (ماجستير / دكتوراه) لآخر خمس سنوات :

العام الجامعى	المسجلين للمجستير	الممنوحين للمجستير	المسجلين للدكتوراه	الممنوحين للدكتوراه
٢٠١٧/٢٠١٦	٢٤	١٦	٥	١٦
٢٠١٨/٢٠١٧	٤٩	١٨	١٤	٤
٢٠١٩/٢٠١٨	٥٩	١٨	٩	٨
٢٠٢٠/٢٠١٩	٢٢	١٩	٦	٩
٢٠٢١/٢٠٢٠	٤٤	٢١	١٠	١٥
الأجمالى	١٩٩	٩٢	٤٤	٥٢

إحصائية بإجمالى عدد المقيدون والممنوحين لدرجة الدبلوم (التكنولوجيا الصيدلانية) لآخر خمس سنوات :

العام الجامعى	المقيدون فى دبلوم	الممنوحين لدبلوم
٢٠١٧/٢٠١٦	٦	١١
٢٠١٨/٢٠١٧	٩	٦
٢٠١٩/٢٠١٨	٢٢	٩
٢٠٢٠/٢٠١٩	٦	٢٢
٢٠٢١/٢٠٢٠	-	٦
الأجمالى	٤٣	٥٥

- برامج الدراسات العليا

تمنح المؤسسة عدد (١٦) من برامج الدراسات العليا منها عدد (٦) برنامج للدبلوم وعدد (١٠) برنامج ماجستير وعدد (١٠) برنامج دكتوراه في التخصصات المبينة في جدول (2) .

مقيد بالكلية وفق إحصائيات العام الدراسي 2021 / 2020 عدد (٢١٠) من الطلاب منهم عدد (١٥٨) طالب

دبلوم , وعدد (٤٢) طالب ماجستير, وعدد (١٠) طالب دكتوراه

• عدد الدرجات التي تم منحها خلال السنوات الخمس الأخيرة:

العام الدراسي	٢٠١٧/٢٠١٦	٢٠١٨/٢٠١٧	٢٠١٩/٢٠١٨	٢٠٢٠/٢٠١٩	٢٠٢١/٢٠٢٠	الإجمالي
دبلوم	١٣٥	٦٨	٨٩	٨٤	١٥٠	٥٢٦
ماجستير	١٦	١٨	١٨	١٩	٢١	٩٢
دكتوراه	١٦	٤	٨	٩	١٥	٥٢

- إحصائية بإجمالي عدد المقيد والممنوحين لدرجة الدبلومات (لائحة قديمة) لآخر خمس سنوات :

العام الجامعي	دبلوم (التكنولوجيا الصيدلانية)		دبلوم الصيدلة الإكلينيكية (الصيدلة السريرية)	
	المقيدون	الممنوحون	المقيدون	الممنوحون
٢٠١٧/٢٠١٦	٦	١١	٧٤	١٢٦
٢٠١٨/٢٠١٧	٩	٦	٩٣	٦٢
٢٠١٩/٢٠١٨	٢٢	٩	٦٦	٨٠
٢٠٢٠/٢٠١٩	٦	٢٢	١٤٧	٦٢
٢٠٢١/٢٠٢٠	-	٦	٦١	١٤٤
الأجمالي	٤٣	٥٤	٤٤١	٤٧٤

- دبلومات لائحة جديدة ساعات معتمدة ٢٠٢٠-٢٠٢١

- إحصائية بإجمالي عدد المقيدین والممنوحين للدبلومات لائحة جديدة ساعات معتمدة العام الجامعي ٢٠٢٠/٢٠٢١م

المقيدین ٢٠٢٠/٩						
العام الجامعي	صيدلة إكلينيكية	تغذية علاجية	مستحضرات التجميل	كيمياء شرعية	ميكروبيولوجيا ومناعة	صيدلة مستشفيات
٢٠٢١-٢٠٢٠	٦١	٧٦	٩	٨	٤	
الممنوحين (٢٠٢١)						
٢٠٢٢-٢٠٢١	٥٠	٧٣	٩	٦	٣	
المقيدین ٢٠٢١/٩						
٢٠٢٢-٢٠٢١	١٥٤	٩١	١٢	٦	٦	٧

- بيان إحصائي بالسادة أعضاء هيئة التدريس طبقاً لتوزيعه على الأقسام العلمية حتى ٢٠ يناير (٢٠٢٢م)

الوظيفة	العقائير	الصيدلانيات	الصيدلة الصناعية	الكيمياء العضوية	الكيمياء التحليلية	الكيمياء الدوائية	الصيدلة الإكلينيكية	الميكروبيولوجيا والمناعة	الكيمياء الحيوية	علم الأدوية والسموم	الإجمالي
أستاذ متفرغ	٨	٨	٥	-	٣	٤	-	-	-	-	٢٨
	٧	٦	١	١	٨	٢	-	-	-	-	٢٥
أستاذ	٢	٥	٢	٢	٢	٣	١	-	-	-	١٨
	٣	٢	-	-	١	-	-	-	-	-	٦
أستاذ مساعد متفرغ	-	١	-	-	-	-	-	-	-	-	١
	١	-	-	-	-	١	-	-	-	-	٢
أستاذ مساعد	٣	١	-	٢	١	١	١	-	-	-	٩
	٢	٤	١	١	٤	١	-	-	-	-	١٣
مدرس	١	١	٢	٢	١	١	١	-	-	-	٩
	٥	٥	٣	٤	١	٢	١	٢	-	٢	٢٥
الإجمالي	١٤	١٦	٩	٦	٧	٩	٣	-	-	-	٦٥
	١٨	١٧	٥	٦	١٤	٦	١	٢	-	٢	٧١

بيان إحصائي بالسادة أعضاء الهيئة المعاونة طبقاً لتوزيعه على الأقسام العلمية حتى ٢٠ يناير (٢٠٢٢م)

الوظيفة	العقائير	الصيدلانيات	الصيدلة الصناعية	الكيمياء العضوية	الكيمياء التحليلية	الكيمياء الدوائية	الصيدلة الإكلينيكية	الميكروبيولوجيا والمناعة	الكيمياء الحيوية	علم الأدوية والسموم	الإجمالي
مدرس مساعد	٤	٢	١	٣	٣	٥	١	٢	١	٢	٢٤
	٤	٧	٢	٢	٣	٣	٢	٢	-	٤	٢٩
معيد	٢	٢	-	٣	-	٣	-	٢	١	٢	١٥
	٤	٥	١	٤	٤	٣	٥	٣	٣	٤	٣٦
الإجمالي	٦	٤	١	٦	٣	٨	١	٤	٢	٤	٣٩
	٨	١٢	٣	٦	٧	٦	٧	٥	٣	٨	٦٥

البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية في مرحلة الدراسات العليا : (٣٨) والبرامج المطبقة بالفعل : (٢٦) .

• عدد الوحدات ذات الطابع الخاص : (٤) وحدات.

١- مركز الدراسات والبحوث الصيدلانية للنباتات الطبية ٢- مركز الخدمات الصيدلانية والإتاحة الحيوية

٣- مركز الحاسب الآلي والإنترنت ٤- مركز الخدمة العامة

ثانياً: الإمكانيات المادية:

أ. مباني الكلية:

تضم الكلية ثلاثة مباني وهى:

مبنى (أ) ، مبنى (ب) ويشتملان على الأقسام العلمية ، ومبنى إدارى به كافة مكاتب إدارة الكلية. وتتوزع الأقسام العلمية والإدارية بالمباني كالتالى:

١-مبنى (أ):

١) الطابق الأرضي ويشمل : (مخازن - وحدة الصيانة العاجلة - محطة التكييف المركزى - المصلي

(رجال - سيدات) - الحاسب الآلي الطلابي - وحدة الخدمات التكنولوجية IT .

٢) الطابق الأول: قسم الكيمياء العضوية الصيدلانية - معاون الكلية.

٣) الطابق الثاني: قسم الكيمياء الدوائية.

٤) الطابقين الثالث والرابع: قسم العقاقير.

٥) الطابق الخامس (الناحية البحرية): قاعات تدريس طلاب برنامج الصيدلة الإكلينيكية- مكاتب

أعضاء هيئة تدريس تخص قسم الأدوية والسموم - غرف الكنترولات لائحة ٢٠٠٦. الناحية القبلية:

قسم الصيدلة الإكلينيكية - متحف العقاقير.

٢-مبنى (ب):

١) الطابق الأرضي ويشمل: قاعة احتفالات الكلية - مركز توزيع الكتاب الجامعي - جزء تابع لقسم

الصيدلة الصناعية (معمل الأقراص و ١ معمل طلابي تابع لقسم علم الأدوية والسموم) - جزء تابع

لقسم الكيمياء التحليلية الصيدلانية (مخازن) - مكتب الدفاع المدني - معمل جهاز الرنين النووي

المغناطيسي - صالة اللياقة البدنية - صالة بلياردو - صالة تنس طاولة - إدارة رعاية الشباب -

المطبعة - وحدة الصيانة العامة - نادي الأدب.

٢) الطابق الأول: قسم الصيدلة الصناعية - مكتب الأمن.

٣) الطابقين الثاني والثالث: قسم الصيدلانيات ومركز معلومات الدواء.

٤) الطابق الرابع: الناحية البحرية وتضم: المعمل المركزى - المعامل الطلابية - وحدة الأبحاث الطلابية

- مكاتب أعضاء هيئة التدريس بقسم الكيمياء التحليلية الصيدلانية. والناحية القبلية مكاتب أعضاء

هيئة التدريس ومعامل أبحاث تخص قسم العقاقير - مركز الدراسات والبحوث الصيدلانية للنباتات

الطبية - قاعة تدريس - مكتب أعضاء هيئة التدريس يخص قسم الصيدلة الصناعية - مكاتب

أعضاء هيئة تدريس ومعامل طلابية وبحثية تخص قسم الميكروبيولوجيا والمناعة والكيمياء الحيوية.

٥) الطابق الخامس: قسم الكيمياء التحليلية الصيدلانية.

٣- المبني الإداري: ويتكون من سبع طوابق:

أ-الأرضي: الكافيتريا – العيادة الطبية.

ب-الطابق الأول: شؤون الطلاب والخريجين – غرفة البورتفوليو- الخزينة – العلاقات العامة – وحدة الأزمات والكوارث.

ج-الطابق الثاني: مكتبة الطالب – قسم الشؤون المالية.

د-الطابق الثالث: أ.د. / وكيل الكلية لشؤون الدراسات العليا والبحوث –أ.د./ وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب – أ.د. وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة – إدارة الدراسات العليا –كنترول التراكمي – مكتب نشرة العلوم الصيدلانية.

ذ-الطابق الرابع: أمين الكلية - مكتب مدير الحسابات – قسم شؤون الافراد – الوحدة الحسابية.

ر-الطابق الخامس: مكتب أ.د./عميد الكلية - قاعة مجلس الكلية – إدارة برنامج الصيدلة الإكلينيكية - مكتب التخطيط والمتابعة – وحدة ضمان الجودة والاعتماد.

ز-الطابق السادس: مكتبة أعضاء هيئة التدريس، قاعتين لکنترول طلاب لانحي Pharm D & Pharm D (clinical Pharmacy).

ب. المدرجات:

تمتلك الكلية بنية تحتية متميزة حيث يتوفر للكلية:-

■ ٢ مدرج كبير بمبنى مجمع المدرجات.

■ ١٣ مدرج متوسط السعة (قاعة شرح): [٨ بمبنى (أ) منها ٤ قاعات تدريس لطلاب برنامج

الصيدلة الإكلينيكية] + ٥ بمبنى (ب).

■ قاعة للندوات والمؤتمرات الداخلية بمبنى (ب).

جميعها مطابق لمواصفات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد ومجهزة بأحدث أجهزة

العرض وأجهزة الحاسب الآلى وشاشات عرض وسبورات عادية وسبورات ذكية وميكروفونات سلكية

ولاسلكية ومكيفة الهواء، كما توجد صالتين للإمتحانات (١ ، ٢) خلف مكتب بريد كلية الصيدلة.

البيان	العدد	تجديدات	صيانة	المساحة المبنية بالمتن المربع	السعة المثالية للحاعات (عدد الطلاب)	عدد ساعات التشغيل اليومي	المكان	ملاحظات
المدرجات	٢	—	١	٤٨٦ م ^٢	٥٠٠	٨ : ١٠ س	مجمع المدرجات	
قاعة درس	١٣	٤	١	١٢١,٥	٥٠ : ٣٦	٨ : ١٠ س	٨ قاعات مبني (أ) ٥ قاعات مبني (ب)	مبني (أ) عدد ١ مدرج شرح بقسم كيمياء عضوية عدد ١ مدرج شرح بقسم كيمياء دوائية عدد ٢ مدرج شرح بقسم العقاقير عدد ٤ قاعات بقسم صيدلة إكلينيكية مبني (ب) عدد ١ مدرج شرح بقسم صيدلة صناعية عدد ٢ مدرج شرح بقسم صيدلانيات عدد ١ مدرج شرح بقسم عقاقير

عدد ١ مدرج شرح بقسم كيمياء تحليلية								
مبني (أ) ٤ معمل طلابي ١ معمل وحدة الخدمات التكنولوجية ١ معمل خادم الإنترنت الخاص بالكلية ١ معمل النمذجة الجزيئية MOE مبني (ب) ١ معمل النمذجة الجزيئية MOE	٧ الدور الأرضي مبني (أ) ١ الدور الأرضي مبني (ب)	٨	٤٠ : ٢٠	٢٥٤ م ^٢	١	—	٨	معمل حاسب ألي
مبني (أ) قسم كيمياء عضوية ٤ معمل الدور الأول قسم كيمياء دوائية ٤ معمل الدور الثاني قسم عقاقير ٤ معمل الدور الثالث قسم عقاقير ٤ معمل الدور الرابع مبني (ب) قسم صيدلة صناعية ٤ معمل الدور الأول قسم صيدلانيات ٤ معمل الدور الثالث قسم صيدلانيات ٤ معمل الدور الثاني قسم كيمياء حيوية وقسم ميكروبيولوجيا ومناعة ٤ معمل الدور الرابع قسم كيمياء تحليلية ٤ معمل الدور الخامس	١٦ معمل مبني (أ) ٢٠ معمل مبني (ب)	٨	٥٠ : ٤٠	٢٤٥ م ^٢	١	—	٣٦	معمل طلابي
مبني (أ) قسم كيمياء عضوية ٢ معمل الدور الأول قسم كيمياء طبية ٢ معمل الدور الثاني + معمل القياسات قسم عقاقير ٢ معمل الدور الثالث قسم عقاقير ٢ معمل الدور الرابع قسم صيدلة إكلينيكية ١ معمل مستحدث ٢٠٢١ متحف العقاقير الدور الخامس مبني (ب) قسم صيدلة صناعية ١ معمل الأقراص + معمل جهاز الزين التووي المغناطيسي الدور الأرضي قسم صيدلة صناعية ٤ معمل الدور الأول قسم صيدلانيات ٢ معمل الدور الثاني قسم صيدلانيات ٣ معمل الدور الثالث قسم العقاقير ١ معمل + مركز الدراسات والبحوث الصيدلية للنباتات الطبية + وحدة الأبحاث الطلابية + معمل القياسات المركزي الدور الرابع قسم كيمياء حيوية ١ معمل الدور الرابع قسم كيمياء تحليلية ٣ معمل الدور الخامس ١ مركز الخدمات الصيدلية والإتاحة الحيوية أمام كلية طب الأسنان - مزرعة النباتات الطبية	١٥ معمل مبني (أ) ٢٠ معمل مبني (ب)	٨	٥٠ : ٤٠	٢٤٥ م ^٢	—	—	٣٧	معمل أبحاث
مبني (أ) خمسة طوابق كل طابق به عدد ٢ حجرة تحضير = ١٠ حجرة تحضير مبني (ب) خمسة طوابق كل طابق به عدد ٢ حجرة تحضير = ١٠ حجرة تحضير	(١٠) حجرة تحضير مبني (أ) (١٠) حجرة تحضير مبني (ب)	٨	٣ : ٢	٢٧ م ^٢	١	—	٢٠	حجرة محضرين

ت. المعامل والمكتبة:

- يوجد بالكلية (١٠) أقسام علمية تحتوي على (٣٦) معمل طلابي بخلاف معامل أقسام كلية الطب المشاركة في التدريس وجميعها مجهز بالأجهزة العلمية والكيمائيات بالإضافة إلى الحاسبات الآلية وأجهزة العرض وجميعها مطابق للمواصفات القياسية المصرية كما هو معلن بالـ NORMS. وقد تم تحديثها.
- وبالكلية عدد ٤ معامل حاسب آلي طلابي معتمدة من مكتب اليونسكو (وحدة ذات طابع خاص) مزودة بـ (٦١) جهاز حاسب آلي و (٥) طابعات موديل قديم وعدد (١) طابعة حديثة وعدد (٣) جهاز عرض Data show وعدد (٥) ماسح ضوئي وعدد (١) ماكينة تصوير. كما تحتوي هذه المعامل على عدد (٧٨) نقطة إنترنت، يقوم الطلاب بإجراء الأبحاث التي يكلفهم بها أعضاء هيئة التدريس بالبحث عن موضوعات متعلقة بالمادة العلمية التي يدرسونها أو أنشطة بحث لموضوعات علمية أخرى. وأيضا تستخدم المعامل في عمل دورات تدريبية للطلاب والعاملين حسب الإحتياجات والإستبتيان الإلكتروني لتقييم الأداء الجامعي والدخول على بنك المعرفة والمقررات الإلكترونية وعمل أبحاث مرجعية كما توجد وحدة صيانة لأجهزة الكمبيوتر والطابعات. و٢ معمل النمذجة الجزيئية وهي مجهزة بالحواسيب الآلية (٢٠ جهاز حاسب آلي و٥ طابعات و٣ سكاكر) ونقاط الانترنت والبرامج بقسم الكيمياء الدوائية، ومعمل حاسب آلي تابع لوحدة الخدمات التكنولوجية به ١٧ جهاز حاسب آلي و١٦ نقطة انترنت وجهاز عرض Data Show، ويوجد بالمكتب الإداري للوحدة ٤ أجهزة حاسب آلي و٣ طابعات و٢ سكاكر و٨ نقاط انترنت وجهاز التصحيح الإلكتروني الحديث OMR ، كما يوجد معمل لخادم الإنترنت الخاص بالكلية.
- كما يوجد بالكلية صيدلية مجتمعية نموذجية ومزرعة للنباتات الطبية على مساحة ٢,٥ فدان بمزرعة الجامعة أمام المحرقة القديمة، متحف للعقاقير بالدور الخامس مبنى (أ) كما يوجد بالكلية مكتبتان كبيرتان واحدة للطلاب وأخرى للسادة أعضاء هيئة التدريس مجهزة بالمراجع المتخصصة وبها أحدث الكتب وتم إلحاقها بالمكتبة الرقمية متصلة بالمجلس الأعلى للجامعات ، هذا بالإضافة إلى مكتبة الطالب بكلية الطب ومكتبة الطالب المركزية وصالات الإستذكار الهادئ بالجامعة.
- بالكلية معمل قياسات مركزي يخدم جميع الأقسام العلمية لضمان عدم تكرار الأجهزة مرتفعة الثمن وقد تم تزويد معامل قسم العقاقير بعدد كبير من الميكروسكوبات الطلابية وكذلك ميكروسكوبات كبيرة مزودة بكاميرات رقمية ومتصلة بأجهزة العرض ، كما تم تزويد قسم الصيدلانيات والصيدلة الصناعية بالموازين الرقمية اللازمة للطلاب ، وكذلك تزويد أقسام الكيمياء بأجهزة القياس الحديثة.
- جميع قاعات الدرس بالكلية مكيفة الهواء ومزودة بالمراوح ونقاط الإنترنت وملائمة من حيث الإضاءة والتهوية ولكل منها باين يفتحان للداخل والخارج، كما أن المعامل الطلابية جيدة التهوية ومزودة

- بدواليب للغازات للتخلص من الروائح والأبخرة ولكل مجموعة طلاب دولاب خاص لحفظ الأدوات – وتفتح أبوابها إلى الخارج.
- جميع المدرجات والقاعات والمعامل والمكتبات مزودة بطفايات الحريق والارشادات الخاصة بها وبوسائل الأمن المعملية وكذلك منافذ الخروج التي تساعد على الخروج الآمن والاختلاء السريع في حالات الطوارئ ، وقد قامت الادارة الهندسية بالجامعة بتنفيذ نظام فتح أبواب المدرجات والمعامل إلى الخارج لكي تتوافق مع متطلبات الأمان المقررة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- يتوافر بالكلية العدد الكافي من صيادلة التحاليل والكيميائيين بالإضافة إلى الفنيين المتخصصين في أعمال التحضير والمعامل. وقد قامت الكلية بتدريب عمال وفنيين المعامل على اطفاء الحرائق وعلى تنفيذ خطط الاختلاء التي إقترحتها الكلية وتم تنفيذها.

ث. عيادة طبية:

هناك مستشفى للطلاب داخل الجامعة بجوار الكلية ومجهزة للحالات الطارئة وكذلك مستشفى أسيوط الجامعي وهي مجهزة تجهيزاً كاملاً وكذلك العديد من المستشفيات الجامعية المتخصصة وجميعها تبعد بضعة أمتار عن الكلية. إضافة لذلك قامت الكلية بتجهيز عيادة طبية داخل الكلية خلف الكافتريا بالمبنى الإداري.

ج. الموارد المالية:

بخلاف الميزانية المخصصة للكلية من قبل الجامعة، يتم دعم شراء الأجهزة والكيمياويات من خلال الموارد الذاتية المتمثلة في برنامج الصيدلة الإكلينيكية الخاص بنظام الساعات المعتمدة وكذلك برامج الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة وفتح العديد من الدبلومات المهنية. والتوسع في الاتفاقيات مع المجتمع المحلي (بروتوكول جامعة سفنكس)

العمل على زيادة أعداد طلاب البكالوريوس بالبرنامج الخاص وطلاب الدراسات العليا والطلاب الوافدين

ح. الكنترول وإدارة الاختبارات:

يوجد بالكلية:-

١. غرف كنترول مخصصة لكل فرقة لطلاب بكالوريوس الصيدلة اللائحة القديمة.
٢. غرفة كنترول موحد لطلاب لائحة Pharm D
٣. غرفة لطلاب برنامج الصيدلة الإكلينيكية
٤. غرفة كنترول للدراسات العليا ،
٥. غرفة مشتركة للكنترول التراكمي مع جهاز التصحيح الإلكتروني OMR القديم
٦. غرفة لجهاز التصحيح الإلكتروني OMR الحديث

وجميع الغرف يوجد بها جهاز حاسب آلي ومؤمنة بباب حديدي ومراقبة بالكاميرات ومزودة بوسائل الأمان الضرورية ومكيفة ومجهزة بأثاث مناسب من الدواليب والطاولات والكراسي.

خ. الأقسام العلمية:

يوجد غرف مخصصة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة مجهزة بالأثاث والحواسيب الآلية. وبها قاعة للإجتماعات والسينمات. ويوجد بالكلية عدد ٢٩ معمل أبحاث.

د. الأقسام الإدارية:

يوجد غرفة مخصصة وملائمة المساحة والتهوية لكل قسم إداري، ومجهزة بالأثاث والحواسيب الآلية وذلك بالمبنى الإداري للكلية.

ذ. التجهيزات الداعمة للأنشطة الطلابية (الأماكن المتاحة بالكلية والجامعة لممارسة

للأنشطة الجامعية):

يوجد بالكلية صالة لممارسة الأنشطة الرياضية والترفيهية بمبنى (ب) بالكلية، وتتوفر بالجامعة قاعات الإستذكار الهادى وعدد من الملاعب لممارسة الأنشطة الرياضية المختلفة بالقرية الأولمبية.

أولاً: اللجنة الرياضية :-

- ساحة الكلية .
- صالة اللياقة البدنية بالكلية ومنضدة تنس طاولة.
- صالة البلياردو بالكلية .
- جميع ملاعب ستاد الجامعة والقرية الأولمبية بالجامعة من ملاعب [كرة قدم - تنس أرضي - الكرة الطائرة - كرة السلة] وصالات الإسكواش ومضمار للجري وحمامات سباحة أحدها حمام بمقاييس أولمبية.

ثانياً: اللجنة الاجتماعية:-

- ساحة الكلية خاصة بالمهرجانات.
- صالة لمسابقات الشطرنج.
- قاعة نادي الأدب لتدريب طلاب الخدمة الاجتماعية.
- قاعة الاحتفالات لعمل مسابقة الطالب والطالبة المثالية.
- قاعة المناقشات بالمبنى الإداري وذلك لمشاركة الطلاب في المسابقات الاجتماعية والندوات الذاتية.
- مشاركة طلاب النشاط الاجتماعي بالكلية مع رعاية الشباب المركزية (النشاط الاجتماعي).

ثالثاً: اللجنة الفنية:-

- قاعة النيل في مسابقات الغناء والعزف والتواشيح والترانيم ومسابقات العروض المسرحية.
- قاعة المناقشات في المبنى الإداري لحضور الاجتماعات الخاصة (النشاط الفني).
- الاستاد الرياضي لحضور مسابقات النشاط الفني وورش الفنون التشكيلية ومسابقات الرسم والتصوير.
- ساحة الكلية لاكتشاف المواهب الطلابية والمعرض الفني.

- صالة (أ) للقيام بعمل مسابقات الغناء والعزف.

رابعاً: اللجنة العلمية:-

- مشاركة طلاب النشاط العلمي بالكلية مع رعاية الشباب المركزية (النشاط العلمي).
- يتم استخدام مدرجات الكلية في القيام بورش العمل الخاصة باللجنة العلمية مثل الاجتماعات والمسابقات.
- يتم استخدام نادي الأدب في القيام بعمل المسابقات العلمية.

خامساً: لجنة الأسر:-

- مشاركة طلاب النشاط الأسر بالكلية مع رعاية الشباب المركزية (النشاط الأسري).
- يتم استخدام مدرجات الكلية في القيام بورش العمل الخاصة بلجنة الأسر مثل الاجتماعات والمسابقات.
- يتم استخدام نادي الأدب في القيام بعمل مسابقات الأسر.

سادساً: لجنة الجواله والخدمة العامة:-

- مشاركة طلاب نشاط الجواله بالكلية مع رعاية الشباب المركزية (نشاط الجواله).

سابعاً: الخدمات العامة التي تقدمها الكلية والجامعة للطلاب:-

- المطعم المركزي يقوم بتقديم وجبات الغذاء والعشاء من خلال الكلية وذلك للطلبة المغتربين والذين لا يقيمون بالمدينة الجامعية وكذلك يُقدم للطلاب الذين يقيمون بالمدينة الجامعية.
- المدينة الجامعية حيث توجد ثلاث مباني كبيرة بالجامعة ويشغلها الطلاب المغتربين عن مدينة أسيوط وكذلك الطلاب من المحافظات الأخرى حيث توجد مدينة جامعية للطلبة وكذلك مدينة للطالبات.

ر. قواعد البيانات والحوكمة الرقمية:

يوجد بالكلية نظام متكامل (MIS) لثئون التعليم والطلاب والدراسات العليا والموارد البشرية (برنامج الفاروق) كما استحدثت نظام للأرشفة الإلكترونية في المخازن والمكتبة وتطبق الكلية نظام التسجيل الإلكتروني للمقررات بمرحلي البكالوريوس والدراسات العليا كما تطبق الكلية نظام التحصيل الإلكتروني.

ز. موقع الكلية ومكتب الخريجين:

للكلية موقع علي شبكة الانترنت الدولية باللغتين العربية والإنجليزية وكذلك صفحة علي مواقع التواصل الإجتماعي (مثل Facebook & Youtube & Twitter)

<https://m.facebook.com/Public Relations Faculty of Pharmacy Assuit>

<https://www.youtube.com/channel/UCcFoMlrrv6FxyZ3ckjovLFA>

<https://twitter.com/PharmacyAUN>

وأطلقت الكلية صفحة للخريجين علي موقعها لضمان التواصل مع خريجها.

■ الوحدات ذات الطابع الخاص والمراكز الخدمية بالكلية:

أ. وحدة الخدمات التكنولوجية (IT): توفير وتطوير تكنولوجيا المعلومات التي تقوم بتدعيم الكلية في التعليم الصيدلي وخاصة في طرق التدريس والتعلم في فترة جائحة كورونا، البحث العلمي وخدمة المجتمع، ورش العمل (للسادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والعاملين) ووحدة التعليم الإلكتروني.

ب. مركز الحاسب الآلي الطلابي والإنترنت: تفعيل ونشر ثقافة التعليم الذاتي وتكنولوجيا المعلومات عن طريق التدريب على برامج الكمبيوتر للطلاب (إتفاقية التعاون بين كلية الصيدلة ومركز معادن أسيوط التابع لمصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني – وزارة التجارة والصناعة) والإداريين وإتاحة استخدام إمكانيات الحاسب الآلي لجميع الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في البحث العلمي.

ج. مركز الخدمات الصيدلانية: هدف المركز إلى إيجاد علاقة تبادلية بين كلية الصيدلة – جامعة أسيوط ومواقع التصنيع الدوائي والصيدلي بما تزخر به من مشاكل وتحديات علمية يتطلب مواجهتها وحلها بالخبرة العلمية للنهوض بتلك الصناعة الإستراتيجية.

د. مركز الدراسات والبحوث الصيدلانية للنباتات الطبية: إجراء البحوث التطبيقية الهادفة إلى حل المشاكل الواقعية التي يواجهها المجتمع في مجال استخدام العقاقير، بالإضافة إلى تجهيز مصنع صغير متكامل لتجفيف وغرلة وتعبئة محاصيل النباتات الطبية.

هـ. مركز الخدمة العامة: تقديم خدمات التدريب للسادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم لرفع مستوى الأداء للعملية التعليمية والإدارية بالكلية.

و. معمل النمذجة الجزيئية: بقسم الكيمياء الدوائية الذي يحاكي التركيب الكيميائي لبعض الأدوية باستخدام الكمبيوتر وتقوم الكلية بتجديد اشتراك البرنامج من الشركة الكندية المنتجة ويقوم القسم بعقد الدورات التدريبية "تطبيقات الكمبيوتر في تصميم الأدوية باستخدام برنامج MOE" بشكل دائم للباحثين من داخل وخارج الكلية ومن الجامعات المصرية وإجراء التحاليل العلمية للباحثين من الدول العربية. وهو مجهز بالحواسب الآلية (٢٠ جهاز حاسب آلي و٥ طابعات و٣ سكانر) ونقاط الإنترنت والبرامج.

ز. مركز المعلومات الدوائية (DIC): توفير معلومات دوائية وعلاجية حديثة ونشرة تثقيفية غير دورية باللغة العربية ومجلة علمية دورية باللغة الإنجليزية عن الاستخدام الحكيم والواضح للعلاج طبقاً

للطب المبني على البراهين. وعقد دورات تدريبية للخريجين وطلاب دبلومة الصيدلة الإكلينيكية، والتواصل مع مركز اليقظة الصيدلانية بسوهاج.

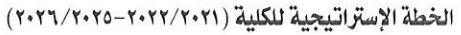
ح. المعمل المركزي للقياسات: إجراء كافة القياسات الدقيقة وتحليل وقياس نسبة الأدوية في المستحضرات الصيدلانية وفي جميع السوائل البيولوجية بالجسم، والتحليل البيئية المختلفة مثل تحليل الماء والتربة.

ط. الصيدلية المجتمعية النموذجية: هذه الصيدلية تقوم بخدمات تعليمية مثل تعريف الطلاب بالإشتراطات الواجب توافرها عند فتح الصيدلية وتنمية المهارات الشخصية للطلاب في مجال الصيدلة وكيفية التعامل مع الجمهور، كما تقدم خدمات مجتمعية مثل تقديم نصائح وإرشادات لمرضي السكر وضغط الدم المرتفع وتنظيم قوافل طبية بالتعاون مع الجامعة ووزارة الصحة والشباب والهيئات المجتمعية الأخرى، بالإضافة إلى صرف الدواء مجاناً لمحدودي الدخل. وتم تجهيزها بالأجهزة الطبية التي يمكن من خلالها إستجلاب عائداً مادياً رمزياً يمكن من خلال هذه العائدات الصرف على صيانة الأجهزة والأثاث وشراء ما يلزم. كما يوجد بها ركن الخير لتجميع الأدوية الصالحة للإستخدام من السادة المتبرعين (أعضاء هيئة تدريس ومعاونهم وبعض شركات الأدوية) لتوزيعها على المحتاجين للعلاج من طلاب وعمال الكلية.

ي. وحدة الأبحاث الطلابية: وهي أول وحدة مخصصة لمشاركة الطلاب في البحث العلمي في جامعة أسيوط والجامعات المصرية، حيث تتولى الوحدة الإشراف على إجراء الأبحاث الطلابية وتم إنشاؤها بقرار مجلس الكلية رقم (٦٤٦) بتاريخ ٢٠١٧/٨/١٦ م وإعتمادها بقرار مجلس الجامعة رقم (٦٨٥) المنعقد بتاريخ ٢٠١٨/٣/٢٧ م. كما تم اعتماد اللائحة المالية والإدارية للوحدة من مجلس الكلية في جلسته رقم (٧١٤) بتاريخ ٢٠٢٢/٤/٢٠ م ومجلس الجامعة في جلسته رقم (٤٧٢) بتاريخ ٢٠٢٢/٥/٣١ م.

ثالثاً: الهيكل التنظيمي للكلية

- يحدد الهيكل التنظيمي الحالي للكلية تحديداً دقيقاً للإختصاصات والسلطات والمسئوليات لكل عضو من أعضائها وهو ملانم ويطابق ما جاء بقانون تنظيم الجامعات (٤٩) لسنة ١٩٧٢.
- تم تحديث الهيكل التنظيمي للكلية في ضوء معايير الجودة والاعتماد ليضم العديد من الكيانات الإدارية والعلمية التي تتماشى مع التطوير المستمر بمختلف قطاعات الكلية وتم اعتماده من مجلس الكلية في جلسته رقم (٧١٢) بتاريخ ٢٠٢٢/٢/٢٠.



الإفتراضات الأساسية للخطة الإستراتيجية

الإفتراضات الأساسية للخطة الإستراتيجية

الخطة الإستراتيجية لكلية الصيدلة – جامعة أسيوط تم بناءها على أساس أن الخطة الاستراتيجية تتطلب التعامل مع المستقبل وحيث أن المستقبل وطبيعته غير مؤكد ، فإن الخطة الاستراتيجية تتطلب بالضرورة وضع مجموعة من الافتراضات الأساسية التي تستهدف تقليل درجة عدم التأكد البيئي وبالتالي تبني الخطة الاستراتيجية على الافتراضات التالية:

- ١- إدراك الكلية لأهمية التعليم عن بعد ومبادئ وأهداف التنمية المستدامة طبقاً لرؤية مصر ٢٠٣٠.
- ٢- إلتزام الكلية بسياسات وآليات العمل لدعم التنمية المستدامة المستهدفة من قبل جامعة أسيوط.
- ٣- إدراك الكلية أن عملية الريادة المستهدفة تتطلب تنمية مصادر التمويل الذاتي بصورة كافية لتنفيذ كل برامج وأنشطة الخطة.
- ٤- إلتزام الكلية بمعايير التطوير المستمر ومعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والتأهيل للاعتماد.
- ٥- إدراك الكلية للمنافسة في مجال التعليم وتعتبر التعليم قضية أمن قومي وسلام إجتماعي بحيث يشمل مختلف الطوائف.
- ٦- بناء الخطة على إستخدام التحليل الرباعي (S.W.O.T Analysis) والتقويم الذاتي للمؤسسة بالإضافة إلى الدراسة الذاتية للكلية وكذلك التقارير الفنية للخطة الإستراتيجية السابقة.
- ٧- المقارنة المرجعية لتحديد إحتياجات التحسين بالمقارنة بالمؤسسات المحلية والإقليمية المنافسة لسد الفجوة بين الأداء الفعلي والأداء المأمول لأهداف الجودة.
- ٨- نشر ثقافة الجودة والتميز في أداء الكلية من أجل تحسين البيئة التعليمية والبحثية والمجتمعية وتوفير القوة الدافعة لتنفيذ الخطة بكفاءة وفاعلية .
- ٩- تحقيق التميز في قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة للكلية لا بد أن يتحقق من خلال توطيد العلاقات مع المجتمع الخارجي وكافة اطراف أصحاب المصالح والمستفيدين.
- ١٠- وضع برامج و خطط متوازنة ذات رؤي مستقبلية لتحسين جودة جميع العمليات و الأنشطة بالكلية.
- ١١- الإلتزام بإتباع معايير واضحة ووضع مقاييس شفافة لقياس الأداء .
- ١٢- المتابعة المستمرة لتحقيق الخطوات التنفيذية للخطة الإستراتيجية من أجل عملية التطوير والتحسين .
- ١٣- الإستعانة بالتقييم الدوري من قبل مقيمين ومراجعين خبراء خارجيين ومن خلال استشاريين داخليين.

- ١٤- نشر نتائج المتابعة والتقييم من خلال المنافذ المختلفة (نشرات ,صفحة الكلية , ندوات ,..... إلخ) .
- ١٥- مشاركة جميع العاملين بكافة المستويات من أعضاء هيئة تدريس ومعاونهم وجهاز إدارى فى تنفيذ ما جاء بالخطة.
- ١٦- توافر موارد بشرية مدربة كافية لتنفيذ أنشطة الخطة.

منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية

منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية

تمثل الخطة الإستراتيجية خريطة الطريق التي تقود الكلية إلى ما تطمح في الوصول إليه وما يحقق رؤيتها المستقبلية وأهدافها العامة إنطلاقاً من وضعها الحالي ومن خلال الاستغلال الأمثل لنقاط القوة والفرص المتاحة من جهة، والتغلب على نقاط الضعف والتهديدات من جهة أخرى. بجانب المراجعة الدقيقة للتأكد من أن الكلية تتحرك في الاتجاه الصحيح. وتعتمد الخطة الإستراتيجية لكلية الصيدلة – جامعة أسيوط على:-

- ١- تشكيل فريق عمل من داخل الكلية لإعداد الخطة الإستراتيجية "لجنة التخطيط الإستراتيجي" ، وهي إحدى اللجان المنبثقة عن وحدة ضمان الجودة والاعتماد بالكلية.
- ٢- تنظيم ورش عمل عن آليات تحديث الخطة الاستراتيجية طبقاً لمعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد الاصدار الثالث (يوليو ٢٠١٥ م). وللتدريب على خطوات صياغة الخطة الاستراتيجية للكلية والتحليل البيئي.
- ٣- الإعداد لأعمال التخطيط الإستراتيجي وتحديد المنهجية وإجراء التحليل الرباعي.
- ٤- تحديد المرجعيات الأساسية للخطة.
- ٥- دراسة الوضع الحالي للكلية بعد مرور خمس أعوام من تجديد الاعتماد الأكاديمي من خلال التحليل البيئي.
- ٦- استخلاص عوامل النجاح والتميز الأساسية التي تحدد ملامح رؤية ورسالة الكلية.
- ٧- عرض الرؤية والرسالة على المسفيدين من داخل الكلية (على مستوى الاقسام العلمية و الادارية) وخارج الكلية (للمستفيدين الخارجيين) للاستفادة من تغذية الرأي الراجعة.
- ٨- إعادة صياغة رؤية الكلية ومن ثم إعادة صياغة رسالة الكلية بما يضمن التعبير عن هذه الرؤية ويمثل أبعاد البيئة الملائمة والآليات الكفيلة والمناسبة للانتقال من الوضع الحالي إلى الوضع المستهدف (التميز والاعتماد الدولي).
- ٩- عرض الغايات والأهداف على المسفيدين من داخل وخارج الكلية للاستفادة من تغذية الرأي الراجعة.
- ١٠- تحديد الغايات والأهداف الاستراتيجية للكلية وربطها بالأهداف الإستراتيجية للجامعة من خلال اجتماعات متكررة للجنة التخطيط الاستراتيجي .
- ١١- عقد عدد من حلقات النقاش الداخلية لإعداد كيفية جمع البيانات وتحديد الاستراتيجيات المناسبة التي ستساهم في تحقيق الغايات والأهداف.
- ١٢- عقد لقاءات مع قيادات الكلية والمستفيدين وممثلين المجتمع المدني لدراسة الأمور المتعلقة بالتخطيط الإستراتيجي.

- ١٣- بدء تجميع البيانات والإحصائيات داخل الكلية وخارجها ودراسة الإستبيانات وتصنيفها وجدولتها وإستخراج النتائج.
- ١٤- عمل مسودة عن الرؤية والرسالة والغايات والأهداف الإستراتيجية والقيم الحاكمة وعقد ورش عمل لإعادة صياغة مناسبة لها.
- ١٥- كتابة مسودة للخطة الإستراتيجية.
- ١٦- تحديد السياسات والخطط التنفيذية الخاصة بها واعتمادها في مجلس الكلية.
- ١٧- اعداد البرامج التي سيتم تنفيذها في اطار الخطة الاستراتيجية وتحديد مراحلها الزمنية والجهة المسؤولة عن التنفيذ.
- ١٨- تحديد الصعوبات والتحديات المتوقعة والتي يمكن أن تعوق تنفيذ الخطة.
- ١٩- بناء الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية من خلال الاجتماعات المتكررة للفريق التنفيذي لصياغة الأنشطة الملائمة لتحقيق الغايات والأهداف الإستراتيجية وتحديد التوقيت الزمني والجهة المسؤولة عن التنفيذ ومؤشرات النجاح وتقدير الموارد المالية والبشرية اللازمة.
- ٢٠- اعتماد كل من الرؤية والرسالة والغايات والأهداف الاستراتيجية من مجلس الكلية.
- ٢١- اعتماد الخطة الاستراتيجية من قبل مجلس الكلية.
- ٢٢- الإعلان عن الخطة وتعميمها وإتاحتها على (الأقسام العلمية ، الأقسام الإدارية ، المجتمع المحيط).

أولويات الكلية في إعداد الخطة

- ١- العمل على مواكبة التطور العالمي في التعليم الصيدلي والبحوث الصيدلية بالتطوير والتحسين المستمر لجودة العملية التعليمية والبحثية وكذلك الخدمة المجتمعية طبقاً لرؤية مصر ٢٠٣٠.
- ٢- إنشاء برامج جديدة في الكلية متفاعلة ومتجاوبة مع الأطراف المستفيدة وسوق العمل المحلي والإقليمي والعالمي.
- ٣- التوسع في تطبيق التعليم الإلكتروني بوسائله المختلفة من حيث المصادر، وتأكيد المفهوم لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والجهاز الإداري.
- ٤- عقد وتفعيل إتفاقيات للعلاقات الثنائية بين الكلية والمؤسسات التعليمية والبحثية على المستويات المحلية، الإقليمية والعالمية إن أمكن لإنشاء برامج مشتركة على مستوى مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا.

٥- تسويق خدمات وخبرات الكلية الإستشارية والبحثية على المستوى الفردي من خلال إسهامات المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية.

٦- التركيز على برامج التدريب المستمر للقيادات وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وكذلك العاملين وذلك لرفع الكفاءة والفاعلية وتحقيق التميز في الأداء الجامعي والبحثي وخدمة المجتمع .

٧- الإهتمام بتحسين البنية التحتية للكلية ومواجهة مشكلة الزيادة في أعداد الطلاب بأساليب غير تقليدية ومبتكرة .

٨- التطوير والتوسع في الأنشطة الطلابية المختلفة (رياضية , ثقافية , إجتماعية ,.....) .

الجدول التالي يلخص التوقيتات الزمنية لأنشطة المنهجية الرئيسية لإعداد الخطة علي

مدار العامين الجامعيين ٢٠٢٠/٢٠٢١ ، ٢٠٢١/٢٠٢٢

رقم	الآلية	بداية التنفيذ	نهاية التنفيذ
١	تشكيل لجنة للإشراف ولجنة لإعداد الخطة الاستراتيجية تضم أعضاء هيئة تدريس يمثلون الأقسام العلمية والجهاز الإداري بالكلية بالإضافة إلي ممثلين عن إدارة الصيدلة وشركات الأدوية	٢٠١٩/١٠	٢٠٢١/٧
٢	الإطلاع علي الخطة الاستراتيجية للجامعة والخطط الاستراتيجية لكليات الصيدلة المحلية ورؤية مصر ٢٠٣٠.	٢٠٢٠/٢	٢٠٢٠/٤
٣	توعية مجتمع الكلية بأهمية التخطيط الاستراتيجي والتحليل البيئي.	٢٠٢١/٢	٢٠٢١/١٢
٤	جمع البيانات وإجراء التحليل البيئي باستخدام أسلوب لتحليل البيئة الداخلية والخارجية من خلال الاستبيانات الموجهه للأطراف ذات الصلة.	٢٠١٩/١٢	٢٠٢١/١٢
٥	إجراء ورش عمل وندوات باستخدام أسلوب العصف الذهني وعقد اجتماعات للعرض والمناقشة وإجراء تصويب لإختيار طبيعة الخطة من بين البدائل المتابعة	٢٠١٩/١٠	٢٠٢١/٧
٦	تحليل النتائج وتحديد الفجوة وصياغة الأهداف الاستراتيجية	٢٠٢١/٥	٢٠٢١/٨
٧	إعداد وصياغة مسودة الخطة الاستراتيجية والخطة التنفيذية.	٢٠٢١/٨	٢٠٢١/٩
٨	مراجعة الخطة بواسطة مراجع داخلي.	٢٠٢١/٩	٢٠٢١/١٠
٩	صياغة الخطة الاستراتيجية والخطة التنفيذية النهائية.	٢٠٢١/١٠	٢٠٢١/١٢
١٠	اعتماد الخطة الاستراتيجية من المجالس المختصة.	٢٠٢٢/١	٢٠٢٢/١

الأساليب والأدوات اللازمة لجمع البيانات

الأساليب والأدوات اللازمة لجمع البيانات

عند إعداد الخطة الإستراتيجية لكلية الصيدلة ، فقد اعتمدت الخطة علي مجموعة من الأدوات وهي أدوات جمع البيانات وأدوات تحليل البيانات.

- ١- أدوات جمع البيانات :- اعتمدت الخطة علي الأدوات التقليدية لجمع البيانات مثل:
 - أ- ورش العمل والحلقات النقاشية لفريق إعداد الخطة مع مختلف الأطراف.
 - ب- جلسات العصف الذهني (brain storming) لقيادات الكلية والاجتماعات الدورية لرؤساء الأقسام وإدارة الكلية وأعضاء هيئة التدريس ومديري الإدارات والمراكز المختلفة وكذلك بعض الطلاب وذلك لتوليد أفكار جديدة وتأكيد النتائج التي تم الحصول عليها من الطرق السابقة.
 - ت- تقارير المراجعين الخارجيين للبرامج الدراسية.
 - ث- مجموعة الاستبيانات الموجهة للمستفيدين من الداخل ومن الخارج (إستمارات ، إستبيانات ، مقابلات ، مراسلات) مع الأطراف المختلفة للوقوف على العناصر المختلفة في التحليل البيئي (S.W.O.T Analysis) من نقاط القوة ، الضعف ، الفرص ، التهديدات وذلك لمعرفة مدى جودة الأداء في إدارات الكلية المختلفة.
 - ج- دراسة مقترحات خريجي الكلية السابقين والعاملين في أماكن مختلفة (شركات أدوية – وزارة الصحة – صيدليات خاصة إلخ).
 - ح- آراء الشركاء المعنيين من المجتمع الخارجي ممثلين في نقابة الصيادلة وإدارة الصيدلة وممثلي شركات الأدوية والعاملين بقطاع صناعة الأدوية وكذلك مع ممثلي قطاعات الحكم المحلي.
 - خ- الملاحظات الموضوعية.
- هذا بالإضافة إلي التقارير والدراسات التي تجريها الكلية لتقييم وضعها الراهن مثل الدراسات الذاتية للكلية والتقارير السنوية وتقارير الزيارات الميدانية والمتابعة وتقارير المراجعين الخارجيين لبرامج الكلية وتوصيات المؤتمرات العلمية للأقسام وللكلية.
- ومن خلال الندوات المخصصة للتحليل البيئي تم عمل استبيانات لتحليل البيئة الداخلية والخارجية للكلية وتم توزيعها على المستفيدين من داخل وخارج الكلية خلال هذه الندوات ، وفيما يلي توضيح لنسب المشاركة في الاستبيانات.

(١) جدول يوضح فئة ونسبة المشاركين في استبيانات التحليل البيئي داخل مجتمع الكلية:

الفئة المشاركة	العدد الإجمالي للفئة	عدد المشاركين	النسبة لإجمالي الفئة	نسبة المشاركة للفئة
أقسام العلمية	٩٤	٣٠	٣١,٩١	٥,٠
أعضاء هيئة تدريس				
الهيئة المعاونة	٧٠	٦١	٨٧,١٤	١٠,١
الأقسام الادارية	٢١٨	١٤٠	٦٤,٢٢	٢٣,١
طلاب الدراسات العليا	١٩٩	١١٧	٥٨,٧٩	١٩,٣
طلاب البكالوريوس (الفرق النهائية)	١٣١٩	١٦١	١٢,٢١	٢٦,٦
خريجين		٩٦		١٥,٩
المجموع الكلى للمشاركين			٦٠٥	

(٢) جدول يوضح فئة ونسبة المشاركين في استبيانات التحليل البيئي من خارج الكلية:

الفئة المشاركة	عدد المشاركين	نسبة المشاركة للفئة
نقابة الصيدلة بأسيوط	١	٤,٠
إدارة الصيدلة بأسيوط	١	٤,٠
إدارات التموين الطبي للمستشفيات الجامعية – جامعة أسيوط	٨	٣٢,٠
معهد جنوب مصر للأورام	٤	١٦,٠
ممثلين عن شركات الأدوية	٢	٨,٠
صيدليات عامة وخاصة	٩	٣٦,٠
المجموع الكلى للمشاركين		٢٥

(٣) جدول يوضح فئة ونسبة من تم استقصاء آرائهم بخصوص التحليل البيئي للكلية من داخل الكلية ومن المستفيدين من المجتمع المدني وممثلين للأطراف المجتمعية ذات الصلة خلال لقاءات إدارة الكلية معهم:

الفئة المشاركة	عدد المشاركين	نسبة المشاركة
أعضاء هيئة تدريس	١٢	٤٤,٥
معاونوا أعضاء هيئة تدريس	٣	١١,١
أعضاء هيئة تدريس من كليات داخل الجامعة	١	٣,٧
طلاب البكالوريوس (الفرق النهائية)	٣	١١,١
ممثلين عن شركات الأدوية	١	٣,٧
معهد جنوب مصر للأورام	٥	١٨,٥
نقابة الصيدلة بأسيوط	١	٣,٧
إدارة الصيدلة بأسيوط	١	٣,٧
المجموع الكلى للمشاركين		٢٧

(٤) جدول يوضح فئة ونسبة المشاركين في اجتماعات لجنة الخطة الاستراتيجية لمناقشة نتائج تحليل استبيانات التحليل البيئي وتحديد نقاط القوة والضعف للبيئة الداخلية والفرص والتهديدات للبيئة الخارجية:

الفئة المشاركة	عدد المشاركين	نسبة المشاركة
أعضاء هيئة تدريس	١٣	٤٨,٢
معاوني أعضاء هيئة تدريس	٣	١١,١
أعضاء هيئة تدريس من كليات داخل الجامعة	١	٣,٧
طلاب البكالوريوس (الفرق النهائية)	١	٣,٧
العاملين	٧	٢٥,٩
إدارة الصيدلة بأسيوط	١	٣,٧
ممثلين عن شركات الأدوية	١	٣,٧
المجموع الكلي للمشاركين	٢٧	

- ٢- أدوات تحليل البيانات:- تعتمد دراسات الخطة الإستراتيجية علي مجموعة من المناهج والأدوات التحليلية كما يلي:
- أ- منهج (S.W.O.T Analysis) لتحليل الوضع الراهن الداخلي والخارجي.
 - ب- مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية ومصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية ومصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية/الخارجية لتحديد الوضع الإستراتيجي الحالي للكلية.
 - ت- تحليل الفجوة بين الوضع المأمول والوضع الحالي.
 - ث- منهج (TOWS) لتحديد سيناريوهات المستقبل ووضع الخطط البديلة.

قائمة المستفيدين من الخطة الإستراتيجية

قائمة المستفيدين من الخطة الإستراتيجية

- ١- وزارتي التعليم العالي والبحث العلمي والصحة والسكان.
- ٢- جامعة أسيوط.
- ٣- كلية الصيدلة – جامعة أسيوط (أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة- الجهاز الإداري).
- ٤- الطلاب بمختلف الفرق الدراسية.
- ٥- أولياء الأمور.
- ٦- الخريجون.
- ٧- المنظمات والمؤسسات المختلفة بالقطاع الطبي وسوق العمل الصيدلي وتشمل : نقابة الصيادلة، الإدارات الصحية التابعة لوزارة الصحة، المستشفيات الجامعية، المستشفيات التابعة لوزارة الصحة بنوعها الحكومية والخاصة، مستشفيات القوات المسلحة، المراكز البحثية، شركات ومصانع الأدوية، الصيدليات الخاصة.
- ٨- المجتمع المحلي بالمحافظة بوجه عام.

نتائج التحليل البيئي بالعام الجامعي 2021/2020م

نتائج التحليل البيئي بالعام الجامعي 2021/2020م

فرضت ظاهرة التميز والعودة وما تبعها من ثورة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تحديات حقيقية ومنافسة شرسة في بيئة صناعة الدواء على الصعيدين المحلي والدولي، والتي انعكست بدورها على العملية التعليمية والبحثية، مما فرض ضرورة إحداث تغيرات جوهرية من حيث الشكل والمضمون لتطوير التعليم الصيدلي والارتقاء بجودته. لذلك بات لازماً على كلية الصيدلة جامعة أسيوط، وهي صرحاً تعليمياً ذو مكانة علمية وتاريخية لا يمكن إنكارها ومنارة للمعرفة على المستوى المحلي والإقليمي، مواجهة تلك التحديات ومواكبة التطورات المتلاحقة باستخدام كافة الوسائل العلمية المتقدمة وفي إطار الإلتزام بالمعايير الدولية للتميز والجودة الشاملة وطموح الكلية للريادة في مجال التعليم العالي والبحث العلمي في مصر والشرق الأوسط ومسايرة التقدم العلمي على المستوى الدولي وذلك لخلق قيم مضافة في مجالات التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع بصفة عامة ومجال العلوم الصيدلانية بصفة خاصة. ومن هذا المنطلق عمدت الكلية إلى تشخيص وتقييم الوضع الراهن بطرق علمية متعارف عليها تساعد على تحقيق الفهم الصحيح والتحليل الدقيق لواقع الكلية وإمكاناتها وفي هذا الصدد تبنت الكلية أسلوب SWOT Analysis الذي يقوم بدراسة وتحليل بيئة الكلية بناءً على أسلوب 7S وهو أسلوب تحليلي للبيئة الداخلية لتحديد أوجه القصور ومحاولة معالجتها ونقاط القوة للمحافظة عليها وتعظيمها من ناحية، ودراسة وتحليل البيئة الخارجية لتحديد كلاً من الفرص المتاحة لإستثمارها والتهديدات الخارجية لمواجهتها من ناحية أخرى مما يؤثر سلباً أو إيجاباً على أدائها وقدرتها التنافسية في تقديم خدمات علمية وبحثية ومجتمعية متميزة على المستوى المحلي والإقليمي، وبناءً على ما سبق تمكنت الكلية من وضع الخطة الإستراتيجية اللازمة لتحقيق رؤيتها المستقبلية والحفاظ على التزامها برسالتها الحالية.

أولاً: التحليل البيئي (S.W.O.T Analysis) :

التحليل الرباعي S.W.O.T Analysis أو أسلوب للمحة السريعة من أكثر الأساليب شيوعاً لتحليل الوضع الحالي للمؤسسة وتهتم هذه الخطوة بتحليل العناصر المحيطة بالكلية بصورة فعالة فالخطوة الأولى فيها هي تحليل نقاط القوة Strengths وهي المميزات التي تتميز بها الكلية فعلاً وهي موجودة حالياً (الجهاز الأكاديمي) ، (الجهاز الإداري) ، (البنية التحتية) والخطوة الثانية فيها هي تحليل نقاط الضعف Weaknesses وهي أوجه القصور الموجودة فعلياً في الكلية في الوقت الحالي (الاعتمادات المالية) ، (الانتدابات والإعارات) ، (هجرة العقول) ، (ميزانية البحث العلمي) ، (التخطيط بعيد المدى) والخطوة الثالثة هي تحليل الفرص المحتملة Opportunities وهي الإيجابيات التي يمكن تحقيقها والحصول عليها واستغلالها خلال فترة الخطة الإستراتيجية المقترحة والخطوة الرابعة هي تحليل المخاطر المحتملة Threats وهي الأشياء التي تهدد الكلية خلال فترة الخطة. ويستخدم هذا الأسلوب من أجل:

- تحديد الفرص المتاحة امام الكلية ، وبالنظر إلى إمكانات وخبرات وموارد الكلية تتم المفاضلة بين الفرص التي يمكن استغلالها وأي الفرص الممكنة استبعادها .

- يساعد التحليل الإستراتيجي الكلية على تخصيص الموارد المتاحة وتحديد طرق استخدامها .

- تحديد ما يسمى بـ القدرة المميزة للكلية والتي تعرف على أنها القدرات والموارد التي تمتلكها الكلية والعمليات التنفيذية المستخدمة في توظيف تلك القدرات والإمكانات لإنجاز الهدف .

- يعد التحليل الإستراتيجي ضرورة ملحة ، نظراً لأنه يؤدي إلى رفع الكفاءة في الأداء .
- الهدف الرئيسي من التحليل الإستراتيجي هو معرفة أربع مفاهيم أساسية ؛ نقاط القوة والضعف الداخلية ، الفرص والتهديدات الخارجية وهذا التحليل يبني على دراسة الكلية من جوهرها الداخلي والمحيط الذي حولها .
- يتوقف نجاح الكلية إلى حد كبير على مدى دراستها للعوامل البيئية المؤثرة ، ومدى الاستفادة من اتجاهات هذه العوامل ، وبدرجة تأثير كل منهما ، حيث تساعد هذه الدراسة على تحديد الأهداف التي يجب تحقيقها ، وبيان الموارد المتاحة ونطاق السوق المرتقب ، وأنماط القيم والعادات والتقاليد السائدة.
- سعي الكثير من المؤسسات إلى التأقلم مع عوامل بيئتها المتغيرة وجعلها تؤثر بشكل إيجابي على هذه البيئة ، وبالتالي القيام بدور فعال تجاه نمو وتطور الإقتصاد الوطني .

البيئة الداخلية.

يقصد بالبيئة الداخلية مجموعة الظروف والمتغيرات والموارد الموجودة داخل المؤسسة التعليمية وتؤثر تأثيراً مباشراً على أداءها ، ويمكن من خلال القرارات الإدارية تعديلها أو تغييرها أو السيطرة عليها ومن عناصر البيئة الداخلية الهيكل التنظيمي للمؤسسة والهيكل التنظيمية التفصيلية لإدارتها وأقسامها والموارد البشرية وأساليب التدريس والتعلم ودعم الطلاب والموارد المالية ونظم الجودة الداخلية

أهمية دراسة وتقييم البيئة الداخلية :

- ١- المساهمة في تقييم القدرات والإمكانات المادية والبشرية والمعنوية المتاحة للكلية.
- ٢- إيضاح موقف الكلية التنافسي بالنسبة لغيرها من الكليات المناظرة لها في نفس المجال.
- ٣- بيان وتحديد نقاط القوة وتعزيزها للاستفادة منها والبحث عن طريق تدعيمها مستقبلاً وذلك بما يساعد على القضاء على المعوقات البيئية أو اغتنام الفرص الموجودة بالبيئة.
- ٤- بيان وتحديد نقاط الضعف ، وذلك حتى يمكن التغلب عليها ومعالجتها أو تفاديها ببعض نقاط القوة الحالية للكلية.

٥- ضرورة الترابط بين التحليل الداخلي (نقاط الضعف والقوة) ، والتحليل الخارجي (مجالات الفرص) ، فإنه لا فائدة من الوقوف على الفرص والمخاطر البيئية دون الوقوف على النقاط التي تمثل قوة للكلية أو ضعفها ، فإذا كان الهدف من التحليل الداخلي يتمثل في الوقوف على نقاط القوة والضعف فإن ذلك يمثل الوسيلة التي تقود لانتهاز الفرص التسويقية لمنتج الكلية (خريج متميز ، بحث متميز ، خدمة مجتمعية) وتجنب المخاطر أو تحجيمها

نتائج دراسة وتقييم البيئة الداخلية

- أوضحت الدراسة الذاتية للكلية عن طريق إجتماعات (اللجان التنفيذية للوحدة والأقسام العلمية والأقسام الإدارية بالكلية والمستفيدين وجهات المجتمع المدني) وبصفة خاصة لجنة التخطيط الإستراتيجي المنبثقة عن وحدة

ضمان الجودة والاعتماد بأن هناك مجموعة من نقاط القوة التي تتميز بها الكلية داخليا والتي يمكن استثمارها وتفعيلها لتحقيق رسالة الكلية. وأظهرت الدراسة أيضا بعض نقاط الضعف التي تكون الكلية بحاجة الى تحسينها وبإمكانها ذلك وتلك التي هي بحاجة الى تفاديها ويمكنها أيضا ذلك.

تحليل البيئة الداخلية (نقاط القوة والضعف)

تحليل البيئة الداخلية (نقاط القوة والضعف)

نقاط الضعف	نقاط القوة	المعيار
- عدم وجود خطة مستقبلية للندوات لتعريف الطلاب الجدد بالخطة الإستراتيجية للكلية والرؤية والرسالة. - محدودية مستوى المشاركة في صياغة الرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية من جانب مختلف الأطراف من خارج الكلية. - خروج قدامى الموظفين من ذوي الخبرة إلى المعاش ووجود نقص في الكوادر الإدارية وعدم وجود عنصر إداري كفء كافٍ لتنفيذ أنشطة الخطة.	- يوجد بالكلية فريق عمل للتخطيط الإستراتيجي والمتابعة، كما توجد آليات لعملية التخطيط تتمثل في الاجتماعات الدورية للجنة التخطيط مع إدارة الكلية ورؤساء الأقسام العلمية والإدارية. - للكلية رسالة ورؤية واضحة معتمدة ومعلنة، وتعكس رسالة الكلية كيانها ودورها التعليمي والبحثي والخدمي ومسؤولياتها وطموحاتها وتطلعاتها في البحث العلمي بما يتفق مع احتياجات المجتمع ويخدم أهداف التنمية المستدامة وتساهم في بناء هوية متفردة. - رؤية الكلية ورسالتها تعكس رؤية ورسالة الجامعة وتتوافق مع رؤية مصر ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة. - تقوم الكلية بنشر الرؤية والرسالة من خلال وسائل متعددة، وقياس مدى وعي المجتمع الداخلي بالرؤية والرسالة، وتحرص على تنمية الوعي بهما بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم والعاملين والأطراف المجتمعية. - تحرص الكلية على مراجعة رؤيتها ورسالتها في ضوء المتغيرات المحلية والدولية. - وجود خطة إستراتيجية معتمدة وموثقة ومرتبطة مع الخطة الإستراتيجية للجامعة. - للكلية غايات وأهداف إستراتيجية مرحلية معتمدة ومعلنة من خلال الوسائل المختلفة، الغايات والأهداف الإستراتيجية للكلية تتفق مع رؤيتها ورسالتها. - تحرص الكلية على الاستعانة بنتائج التحليل البيئي عند صياغة وتحديد أهدافها الإستراتيجية. - وجود آليات لمتابعة التنفيذ وتقارير بمعدلات الإنجاز والتقدم في الخطة التنفيذية. - وجود آليات لقياس كفاءة الأداء على مستوى الكلية. - للكلية سياسات وخطة محدثة تشمل قطاع التعليم وقطاع البحث العلمي وقطاع خدمة المجتمع. - مشاركة مختلف الأطراف داخل وخارج المؤسسة في التحليل البيئي الرباعي. - وجود خطط للتحسين المستمر ومواجهة الأزمات.	١٩٩

نقاط الضعف	نقاط القوة	المعيار
١. محدودية استخدام التوصيف الوظيفي في حالات التعيين والنقل والانتداب للوظائف المختلفة في الجهاز الإداري. ٢. ازدواجية المسؤوليات وتولي بعض أعضاء هيئة التدريس أكثر من منصب مما قد يؤثر على متابعة تنفيذ الأنشطة. ٣. عدم اكتمال الهياكل الخاصة ببعض الأقسام العلمية الجديدة. ٤. محدودية الاستفادة من تقارير تقييم الرؤساء المباشرين في قياس مردود الخطط التدريبية لتطويرها. ٥. ضعف تفعيل التوصيف الوظيفي بالنسبة للجهاز الإداري. ٦. ضعف وجود آلية لمراجعة محتويات البرامج التدريبية بناء على التغذية المرتجعة من المتدربين.	١. لكلية هيكل تنظيمي معتمد وملامح ل حجم ونوع أنشطتها بما يضمن تحقيق رسالتها وأهدافها الاستراتيجية ومن يسمح بتطوير الهيكل بما يتفق مع التغيير في البيئة المحيطة وتطوير الأداء والتوسع في الأنشطة والمهام. ٢. يتضمن الهيكل لإدارات الأساسية اللازمة لتقديم خدمات الدعم للعملية التعليمية، والدراسات العليا، والبحث العلمي، والإدارات والأقسام والوحدات المستحدثة لتلبية الاحتياجات الناتجة عن التغيير والتطوير، مثل الأقسام الثلاثة الجديدة ووحدة الخدمات التكنولوجية ووحدة أبحاث الطلاب ووظيفة إستشاري إدارة عامة. ٣. وجود هيكل معتمد وموفق وملحق للوحدات ذات الطابع الخاص. ٤. وجود وحدة ضمان الجودة والاعتماد في الهيكل التنظيمي للكلية على مستوى يسمح لها بالعلاقة المباشرة بمجلس الكلية ويوجد لها هيكل تنظيمي ومجلس إدارة معتمد. وتشارك الوحدة في مجالس الكلية مشاركة فعالة وقوية. ٥. تعاون وحدة ضمان الجودة والاعتماد ومركز ضمان الجودة بالجامعة بما يساهم في تفعيل دورها، وتقديم الوحدة تقريراً سنوياً عن نشاطها للمركز وتقرير سنوي عن أنشطة الكلية. ٦. عضوية عميد كلية الصيدلة في مجلس إدارة مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة والعديد من اللجان ومقر لجنة التعليم الهجين بالجامعة. ٧. وجود هيكل للجنة إدارة الأزمات والكوارث برئاسة عميد الكلية "وحدة الأزمات والطوارئ". ٨. تمثيل الطلاب وأصحاب العمل في مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة والاعتماد وبعض اللجان لمعرفة آرائهم والأخذ بمقترحاتهم. ٩. ممارسات المجالس الحاكمة (مجالس الأقسام ومجلس الكلية) تتسم بالفاعلية في مجال اتخاذ القرارات الخاصة بالتدريس والتعلم والبحث العلمي، وتوفق هذه المجالس ممارساتها في محاضراتها الرسمية بطرق إلكترونية. ١٠. مشاركة ممثلين عن المستفيدين من المجتمع المحلي في اللجان والمجالس الرسمية.	٧

نقاط الضعف	نقاط القوة	المهيار
		مكونات الاستراتيجية - ٢ ١. تحديد الاختصاصات والمسؤوليات بما يضمن عدم وجود تشابك وتداخل يؤدي إلى إعاقة أو تعطيل العمل. ٢. وجود قيادات أكاديمية واعية داعمة لأنشطة الكلية المختلفة وقادرة على التطوير. وجود مكتب التوصيف الوظيفي للإداريين والأكاديميين للكلية مع توصيف وتوثيق لجميع وظائف الكلية وتحديد دقيق للمسؤوليات والمهام، مع إدراج الوظائف المستحدثة وعمل توصيف للإدارات الجديدة ومهامها. ٣. وجود كفاءات إدارية متميزة. ٤. اتباع الأسلوب الديمقراطي والعدالة والأمانة والحيادية في الإدارة، وسياسة الباب المفتوح. ٥. يوجد آليات تفويض للسلطة وتطبيق نظم اللامركزية في الأداء. ٦. وجود إستراتيجيات عن أداء القيادات الأكاديمية والإدارية. ٧. تطبيق معايير الجودة الشاملة من خلال شهادة الأيزو (ISO 9001/2015)، منذ منحها بتاريخ ٢٦/١١/٢٠٠٩ (ISO 9001/2008) وتجديد الشهادة على التوالي كان آخرها في ٢٣/٢/٢٠٢٢ حتى ٢٣/٢/٢٠٢٣. ٨. وجود قواعد بيانات ورقية وإلكترونية لجميع الإدارات والأقسام العلمية مما يساعد على إتخاذ القرارات بدقة. ٩. وجود مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من خلاله تتم تنمية المهارات الإدارية والبحثية لأعضاء هيئة التدريس. ١٠. دعم الكلية لنظام الحكومة الذكية والتحول الرقمي من خلال مشروع (MIS) بالجامعة ونظام الأرضفة الإلكترونية للمخازن والمكتبة ونظام التحصيل الإلكتروني. ١١. للمؤسسة قيم جوهرية راسخة وحاكمة، وهذه القيم معلنة ومتاحة على موقع الكلية. ١٢. وجود لجنة المصداقية وأخلاقيات البحث العلمي بالكلية تختص بنشر الوعي بأخلاقيات المهنة وثقافة وأخلاقيات البحث العلمي بين أعضاء المجتمع الأكاديمي بالكلية ويوجد عضوين هيئة تدريس من الكلية ضمن تشكيل لجنة أخلاقيات البحث العلمي بالجامعة. ١٣. توجد بروتوكولات مُفعلة بين الكلية والمؤسسات الإنتاجية والخدمية في المجتمع المحيط بالكلية، والتوسع في الاتفاقيات مع المجتمع المحلي. ١٤. خطط وتقارير نصف سنوية وسنوية للأقسام العلمية والإدارات.

نقاط الضعف	نقاط القوة	المعيار
		مكونات البرنامج - ٧ ١٥. توجد مصادر لتممية التمويل الذاتي بالكلية لتدعيم الأنشطة التعليمية والبحثية والمجتمعية. والتمويل الذاتي للمشاريع البحثية. تطبيق مبادئ العدالة وعدم التمييز. ١٦. وجود ميثاق أخلاقي معتمد وموثق ومعلن. ١٧. تبني الكلية لمفاهيم الملكية الفكرية والنشر والإلتزام بها. ١٨. مصداقية توأفر معلومات عن الكلية وأنشطتها في وسائل مختلفة وتحديثها بصفة دورية (البوابة الإلكترونية). ١٩. علاقات جيدة وتواصل داخل الكلية. ٢٠. وجود آليات لتلقي شكاوى الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والعاملين وآليات للمتابعة. ٢١. تطبيق سياسة الباب المفتوح وتحديد الساعات الأكاديمية لمناقشة الطلاب وحل المشكلات. ٢٢. التواصل الفعال بين الإدارة العليا وأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم والجهاز الإداري من خلال تفعيل التواصل عبر البريد الإلكتروني الأكاديمي للجامعة. ٢٣. توزيع أعباء الإشراف والتدريس، وتخصيص البعثات تتسم بالعدالة وعدم التحيز إذ ينظمها قانون تنظيم الجامعات. ٢٤. ضمان العدالة وعدم التمييز بين الطلاب، وذلك في إطار اللوائح التي تستوجب تجنب التعارض في المصالح. ٢٥. وجود آليات لإتخاذ القرارات التصحيحية لمعالجة الممارسات غير العادلة. ٢٦. قاعدة بيانات وكارت تدريبي للحاصلين على دورات تدريبية. ٢٧. حصول الكلية على العديد من الجوائز على مستوى الجامعة (انظر الجوائز صفحة ٤).

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
١. وحدة ضمان الجودة والاعتماد مدعمة بالكوادر البشرية المدربة وذات الكفاءة العالية ومجهزة بالتجهيزات المادية والأجهزة المساعدة. ٢. الهيكل التنظيمي للوحدة متكامل يشمل أنشطة الكلية المختلفة ومعتمد ومعلن. والهيكل التنظيمي للكلية متضمن الوحدة. ٣. لائحة مالية وإدارية للوحدة تنظم العمل وتحدد السلطات والمسؤوليات، خطة تنفيذية ضمن جدول زمني، مع توفير الآليات الخاصة بمتابعة التنفيذ واتخاذ الإجراءات التصحيحية في ضوء نتائج عمليات التقييم. ٤. وجود قواعد بيانات وتقرير سنوي لأنشطة الوحدة وإنجازات الكلية في مجال ضمان الجودة. ٥. وجود نظام داخلي للتقويم الشامل بالكلية وبمشاركة الأطراف المعنية. ٦. متابعة دورية لتقارير البرامج والمقررات وملفات المقررات. ٧. تطبيق نظام المراجع الخارجي للبرامج والمتمتع بالقيم الخارجي للمقررات الدراسية. ٨. مناقشة نتائج التقويم مع القيادات الأكاديمية والإدارية وباقي المستفيدين من خلال اجتماعات المجالس الحاكمة بالكلية. ٩. لجنة الجودة والاعتماد لجنة منبثقة من الأقسام للمتابعة والتنسيق مع الوحدة ورفع التقارير إليها ومنسقي الجودة بالأقسام ممثلين للوحدة. ١٠. وجود سياسات معتمدة للتحسين والتطوير في العملية التعليمية. ١١. تقدم وحدة ضمان الجودة والاعتماد تقارير فنية سنوية عن أنشطة الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية موثقة ومعتمدة من مجلس الكلية. ١٢. خطط تحسين سنوية بناءً على التقارير الفنية. ١٣. متابعة المراجعة الداخلية لفاعلية العملية التعليمية من خلال وحدة ضمان الجودة والاعتماد. ١٤. وجود موقع للكلية على شبكة الانترنت باللغة العربية والانجليزية. وصفحة محدثة للوحدة على موقع الكلية.	١. محدودية قياس مردود خطط التحسين. ٢. بطء إستجابة المجتمع الداخلي للكلية في إنجاز أعمال الجودة نظراً لفترة تفعيل الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا وكذلك كثرة الأعباء التدريسية والأعباء الأخرى المكلف بها أعضاء هيئة التدريس خاصة الأقسام العملية الجديدة. ٣. بطء الإستجابة من الأقسام العلمية المشاركة بالتدريس من خارج الكلية لمتطلبات الجودة.	

نقاط الضعف	نقاط القوة	المعيار
	١٥. إعداد تقارير نصف سنوية وسنوية لتقييم الأداء داخل الكلية. ١٦. إعداد التقرير السنوي للكلية منذ عام ٢٠٠٥ لعرض كافة الأنشطة التي تم تنفيذها في القطاعات الثلاثة. ١٧. إعداد خطط التدريب السنوية وتحديد الاحتياجات ١٨. دعم معنوي وإداري من جانب إدارة الكلية لوحدة ضمان الجودة والاعتماد ١٩. توافر المخصصات المالية الكافية والملائمة لوحدة ضمان الجودة والاعتماد لممارسة أنشطتها. ٢٠. العضوية الدائمة لمدير وحدة ضمان الجودة والاعتماد لمجلس الكلية. ٢١. يوجد استقصاءات لأراء منظمات المجتمع المحلي حول مستوى وكفاءة خريجي الكلية. ٢٢. يوجد خطة لتوزيع الاستبيانات السنوية حول الأنشطة المختلفة بالكلية لتقويم العملية التعليمية والبحثية والمجتمعية مع تحليل أبعاد هذه الاستبيانات. ٢٣. إجراء المراجعات الداخلية للأقسام العلمية والإدارات طبقاً لنظام الـ ISO 9001/2015 ٢٤. ارتباط واضح وعلاقات متميزة وفعالة مع مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة وعضوية السيد أ.د./ عميد كلية الصيدلة في مجلس إدارة المركز. ٢٥. مشاركة مختلف الفئات (أعضاء هيئة التدريس ، أعضاء الهيئة المعاونة ، الطلاب ، الإداريين) في أعمال وأنشطة الوحدة.	٢٠٢٦/٢٠٢٥ - ٢٠٢٢/٢٠٢١

نقاط الضعف	نقاط القوة	المعيار
١. إنتداب بعض أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة يومين أسبوعياً. ٢. الإعانات الممتدة لمرافقة الزوجة أو الزوج لمدد تصل إلى ٢٠ عام. ٣. الحاجة لوجود آلية واضحة لربط الحوافز بمستويات الأداء لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم. ٤. محدودة مشاركة أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم في دورات مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة. ٥. عدم عودة بعض المبعوثين بعد حصولهم على الدرجات العلمية.	١. كفاية وكفاءة أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم. والمحافظة على توافق نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلى الطلاب بما يتفق مع المعايير المحددة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. ٢. وجود خطة خمسية لتعيين المعيدين بالكلية. ٣. ملائمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس للمقررات التي يشتركون في تدريسها. ٤. سياسات التعيين والترقية (الموضوعية / العدالة / العلانية). ٥. تنبؤ الكلية بقيادتها وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة سياسة الباب المفتوح تجاه الطلاب مما يسهل الإتصال بينهم من خلال الساعات المكتبية. ووجود اشراف من الهيئة المعاونة بمكتبية الطلاب. ٦. إختيار بعض من اساتذة الكلية في اللجان العلمية الدائمة ولجان التحكيم الخاصة بالأساتذة والأساتذة المساعدين. ٧. يوجد عدد ٦ من اساتذة الكلية مراجعين خارجيين معتمدين من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد ومقارنة بعدد اساتذة الكلية يمثل أكبر نسبة بين كليات الجامعة. ٨. توجد خطة لتدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم وفقاً للاحتياجات بخلاف الدورات المطلوبة الترقيات. ٩. إختيار بعض أعضاء هيئة التدريس كمستشارين في بعض شركات ومصانع الدواء. ١٠. وجود خطط وبرامج لتنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من مركز تطوير التعليم الجامعي بالجامعة واعتبار بعضها مؤهلة للتعيين في وظيفة (مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ) بموجب قرار مجلس الجامعة. ١١. تشجيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على حضور المؤتمرات العلمية وورش العمل لرفع أداؤهم المتميز بما يحقق الرضا الوظيفي. ١٢. وجود معايير موضوعية وعادلة لتقييم الأداء. ١٣. يوجد بالكلية نخبة من أعضاء هيئة التدريس ذوي الكفاءة والتميز وتنوع المدارس العلمية.	٢٠٢١/٢٠٢٢ - ٢٠٢٥/٢٠٢٦

نقاط الضعف	نقاط القوة	المعيار
	١٤. تمتع الكلية بسمعة أكاديمية طبية وإمدادها للعديد من كليات الصيدلة على مستوى الجمهورية والدول العربية بأعضاء هيئة التدريس. وإعارة عدد منهم في جامعات أجنبية. ١٥. حصول العديد من أعضاء هيئة التدريس على جوائز الجامعة وجوائز دولية وجوائز من جهات محلية ودولية. ١٦. توفر عدة وسائل للتقييم المستمر لأداء أعضاء هيئة التدريس (إستبيانات). ١٧. وجود آلية لقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة دورياً من خلال الإستبيانات. ١٨. ورش عمل " Online " لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة خلال فترة تفعيل الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا. إتباع الأساليب الابتكارية في التحكم في المخاطر والسيطرة عليها.	منهجية البحث والتدريس والبحث العلمي - ٢

نقاط الضعف	نقاط القوة	المعيار
١. وجود كثافة عديدة من الموظفين غير المؤهلين للعمل الإداري الكامل. ٢. النقص في أعداد العاملين في الجهاز الإداري عن الحاجة الفعلية بسبب خروج قدامى الموظفين من ذوي الخبرة إلى المعاش ووجود نقص في الكوادر الإدارية. ٣. العجز الشديد في الخدمات المعاونة نظراً لتسوية العمالة المؤقتة.	١. جهاز إداري متكامل يشمل الأقسام الإدارية والوحدات والمراكز. ٢. ظروف العمل متميزة وملامنة للمتطلبات الوظيفية. وبيئة عمل كريمة وتحسين جودة الحياة. ٣. التوصيف الوظيفي واضح ومعلن. ٤. علاقات بينية إنسانية متميزة وتعاون بين الرؤساء والمرؤوسين. وبين أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية. ٥. ميكنة العمل الإداري طبقاً لمشروع (MIS) بالجامعة ونظام الأرشفة الإلكترونية للمخازن والمكتبة ونظام التحصيل الإلكتروني، واستخدام قواعد البيانات والمعاملات الإلكترونية في أغلب أنشطة الجهاز الإداري. ٦. حصول الكلية على شهادة ISO 9001/2008 ثم ISO 9001/2015 وتجديدها سنوياً. ٧. المتابعة المستمرة لعمل الإدارات المختلفة من خلال التقارير النصف سنوية والسنوية ومن خلال المراجعة الداخلية لنظام الأيزو بالكلية. ٨. مشاركة الجهاز الإداري في اللجان المتعلقة بأعمال الجودة بالكلية. ٩. حصول الكلية على المركز الثالث في جائزة جامعة أسيوط للجودة والتميز (فئة أفضل كلية) والمركز الأول (فئة أفضل موقع إلكتروني). ١٠. تستخدم الكلية نظم تقويم صادقة لتقييم أداء العاملين. ١١. تكريم أعضاء الجهاز الإداري المتميزين (جائزة عميد الكلية للتميز الإداري). ١٢. ربط الحوافز والمكافآت الإضافية من حساب البرنامج الخاص بالكلية بمستوى الأداء. ١٣. التعاون مع السادة المسؤولين عن مشروع ICTP بإدارة الجامعة ومركز الكمبيوتر (IT Pharma) بالكلية لتنمية قدرات العاملين في مجال الحاسب الآلي. ومركز تطوير التعليم الجامعي بالجامعة. ١٤. التقويم الدوري المستمر لإدارات الكلية عن طريق الاستبيانات. ١٥. وجود آلية معتمدة ومفعلة لتلقي الشكاوى والتعامل معها بقياس آراء الجهاز الإداري. ١٦. دورات تدريبية للجهاز الإداري وفقاً للاحتياجات التدريبية. ١٧. توجد معايير واضحة ومعلنة لإختيار القيادات الإدارية. ١٨. دورات تدريبية لأمناء المعامل.	٥ -

نقاط الضعف	نقاط القوة	المعيار
- ندرة الطلاب الوافدين. - الحاجة إلى تفعيل خطة التخلص الآمن من المخلفات وتحديد كيفية التعامل مع النفايات البيولوجية.	- يوجد بالكلية وحدات ذات طابع خاص وبرنامج تعليمي متميز خاص بنظام الساعات المعتمدة (الصيدلة الإكلينيكية)، تساهم بقدر كبير في تدبير جزء من الموارد الذاتية للكلية. - رسوم برامج الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة تسهم بقدر كبير في تدبير جزء من الموارد الذاتية لدعم العملية البحثية. - التوسع في الاتفاقيات مع المجتمع المحلي. - وجود أليات لتنمية الموارد الذاتية للكلية. - بنية تحتية متميزة (٣ مباني + مجمع مدرجات) يتوافرها المناخ الصحي من حيث التهوية والإضاءة، وتوافر العلامات الإرشادية المناسبة ونظام للإطفاء الذاتي، وكاميرات مراقبة. - أعمال إحلال وتجديد للبنية التحتية مثل المعامل البحثية والطالبية، معامل الحاسب الآلي، دورات المياه، مكاتب العاملين وتوفير بيئة عمل كريمة وتحسين جودة الحياة. - قاعات الكنتروليات بالمبنى الإداري للكلية، وكنترول للدراسات العليا. - إستكمال التجهيزات الخاصة بقسم الصيدلة الإكلينيكية. - تدبير أماكن لأقسام الكيمياء الحيوية – الميكروبيولوجيا والمناعة – السموم والأدوية التي انضمت حديثاً بالكلية. - المدرجات وقاعات المحاضرات مكيفة ومزودة بالمرآح وتقاط الإنترنت ومزودة بالتجهيزات السمعية والبصرية الملائمة. - معامل طلابية مجهزة بالأجهزة والكيمائيات اللازمة. - معامل بحثية موزعة في الأقسام المختلفة - جهاز زرين نووي مغناطيسي (٦٠٠ ميغا هيرتز) - قاعة ندوات ومؤتمرات داخلية - كافتريا ومكتب بريد كلية الصيدلة (٤) قاعات حاسب آلي ووحدة الخدمات التكنولوجية. - مزرعة ومتحف للنباتات الطبية.	١ - ٢

نقاط الضعف	نقاط القوة	المعيار
		١٨. صيدلية مجتمعية نموذجية. ١٩. مركز المعلومات الدوائية (DIC). ٢٠. مكتبتان للطلاب والسادة أعضاء هيئة التدريس ٢١. توافر عدد (٤١٠) نقطة إنترنت. ٢٢. توافر خدمات الإنترنت الأرضي وخدمات الدعم الفني من خلال وحده الخدمات التكنولوجية، وإنشاء Wi-Fi بمكتبة الطلاب. ٢٣. ميكنة عدد كبيرة من أقسام الكلية مثل شئون الطلاب والدراسات العليا وشئون الأفراد والمخازن. ٢٤. وجود مخازن المواد الكيميائية والمواد الملتهبة خارج مباني الكلية. ٢٥. الصيانة الدورية لمنشآت الكلية ومعاملها، والتنفيذ الدوري لخطة الإخلاء. ٢٦. توافر الأماكن والتسهيلات المادية لممارسة الأنشطة الطلابية بإدارة رعاية الشباب بالكلية والجامعة. ٢٧. وجود آلية للصيانة الدورية والتشغيل للمعامل والأجهزة ووحدة لصيانة الأجهزة العلمية بالكلية والكلية تشارك في وحدة صيانة الأجهزة العلمية بالجامعة والتي تعقد اجتماعاً دوري شهري بكلية الهندسة. ٢٨. وجود نافورة مياه محطة بأشجار الزينة الخضراء لإضفاء جمال لفناء الكلية وتزويده بالأكسجين النقي.

نقاط الضعف	نقاط القوة	المعيار
١. محدودية عدد أعضاء هيئة التدريس المدرسين علي توصيف البرامج والمقررات المبينة علي نظام الجدارات.	١. تبني المعايير القومية الأكاديمية القياسية للتعليم الصيدلي لجميع برامج الكلية وفق إجراءات رسمية موثقة واعتمادها من المجالس الرسمية (NARS) لإصدار الأول (٢٠٠٩) والإصدار الثاني (٢٠١٧). ٢. توافق المعايير الأكاديمية المتبناة مع برنامج الكلية الدراسية بما يحقق رسالة الكلية من خلال المراجعات الداخلية والخارجية. ٣. مشاركة الكلية الفعالة في وضع مقترحات المعايير الأكاديمية المرجعية القومية في لجنة قطاع الدراسات الصيدلانية. ٤. وجود نخبة من السادة أعضاء هيئة التدريس والمراجعين المعتمدين لدى الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد ومشاركتهم في إعداد توصيف وتقرير البرامج والمقررات الدراسية. ٥. إعلان ووعي الأطراف المعنية بالمعايير الأكاديمية المتبناة (أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة) ٦. وضع الآليات والإجراءات اللازمة للوفاء بمتطلبات المعايير المتبناة (تعديل المقررات وإدخال طرق حديثة للتعليم وتوفير مصادر التعلم وتطوير طرق التقييم). ٧. إتفاق البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية مع رسالتها وأهدافها الإستراتيجية وتلبي إحتياجات سوق العمل ٨. وجود توصيف معتمد للبرامج والمقررات الدراسية بما يتفق مع المعايير الأكاديمية. ٩. مصفوفة البرنامج تظهر تحقق مخرجات التعلم المستهدفة وتتوافق مع مواصفات الخريج. ١٠. تحرص الكلية علي ان تحقق مخرجات التعلم المستهدفة للبرامج التعليمية التي تقدمها ١١. تحرص الكلية علي ان تحقق مخرجات التعلم المستهدفة لكل مقرر دراسي في الفرق المختلفة في كل البرامج التي تطرحها الكلية ١٢. إجراء المراجعات الداخلية والخارجية والاستفادة من التقارير في تطوير وتحديث البرنامج والمقررات الدراسية. ١٣. وجود خطة دراسية لكل المقررات الدراسية ١٤. تطبيق نظام المتحن والمقيم الخارجي للمقررات الدراسية ١٥. تنفيذ آليات تغذية راجعة لتقارير المقيم الداخلي والخارجي للبرامج الدراسية.	٧ -

نقاط الضعف	نقاط القوة	المعيار
	١٦. تتوفر تقارير برامج تتضمن إحصائيات ونتائج تحليل تتعلق بتطور عدد الطلاب الملتحقين ونسبة النجاح في الفرق الدراسية المختلفة وتطور نسبة الخريجين خلال الخمس سنوات السابقة وذلك في كل برنامج تعليمي بالكلية. ١٧. يتم مناقشة تقارير المقررات في مجالس الأقسام المختصة. ١٨. وجود خطط للتوسيع بناءً على تقارير المراجعة الداخلية والخارجية وآراء الطلاب. ١٩. التوسع في التعلم الذاتي	يتمثل التزام البرنامج بمتطلبات الكليات - ٧

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
١. توافر استراتيجيات التدريس والتعلم وتوافر آلية للمراجعة في ضوء تحليل نتائج إمتحانات وإستقصاء آراء الطلاب وأعضاء هيئة التدريس	١. محدودية نشر وإعلان إستراتيجية التدريس والتعلم بين كافة الأطراف المعنية داخل وخارج الكلية.	١. محدودية نشر وإعلان إستراتيجية التدريس والتعلم بين كافة الأطراف المعنية داخل وخارج الكلية.
٢. تحقق إستراتيجية التدريس والتعلم رسالة الكلية وأهدافها وتتفق مع المعايير القومية الأكاديمية القياسية.	٢. الحاجة لمزيد من المقررات الإلكترونية التفاعلية.	٢. الحاجة لمزيد من المقررات الإلكترونية التفاعلية.
٣. إتساق أساليب التدريس والتعلم والتقويم مع نتائج التعلم المستهدفة		
٤. تدعم إستراتيجيات وأساليب التدريس والتعلم مهارات التعلم الذاتي (الإنترنت، المكتبة الإلكترونية، دمج الطلاب في العملية وجود مصادر للتمويل الذاتي تدعم التعلم الذاتي (الإنترنت، المكتبة الإلكترونية، دمج الطلاب في العملية		
٥. البحثية من خلال تخصيص فصل بحثي بالمؤتمر العلمي السنوي ووحدة أبحاث الطلاب، تجهيزات المعامل		
٦. أنماط غير تقليدية للتعلم وملائمة أنماط التعلم لنواتج التعلم المستهدفة		
٧. سياسة معتمدة للتعامل مع مشاكل التعليم (الكثافة العديدة للطلاب ، الدروس الخصوصية ، النقص أو الزيادة في أعضاء هيئة التدريس ، حضور الطلاب)		
٨. وجود آلية لضمان قياس تحقق المخرجات التعليمية المستهدفة.		
٩. تطبيق واعتماد توصيف التدريب الصيفي الميداني ومعايير تقييمه وقياس فاعليته.		
١٠. تنوع أساليب وأدوات قياس وتقويم التدريب بما يتفق مع نواتج التعلم المستهدفة (إستبيان الجهات التدريبية، درجات الطلاب في التدريب)		
١١. خطة وآلية لتنفيذ التدريب الميداني للطلاب.		
١٢. تشكيل لجنة التدريب متابعة التدريب الميداني.		
١٣. تنوع جهات التدريب الميداني ومشاركة الأطراف المجتمعية في التدريب		
١٤. يتم استبيان الطلاب عن مدى رضاهم عن التدريب الميداني.		
١٥. تنفيذ التدريب الاكلينيكي لطلاب برنامج الصيدلة الإكلينيكية بالمستشفيات الجامعية لجامعة أسيوط ومعهد جنوب مصر للأورام.		

٧ - ٨ - ٩ - ١٠ - ١١ - ١٢ - ١٣ - ١٤ - ١٥

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
١٦. بروتوكولات تعاون لتدريب طلاب برنامج الصيدلة الإكلينيكية بالعديد من المستشفيات والمراكز على مستوى الجمهورية. ١٧. تجهيز (٦) مقررات إلكترونية. ١٨. إنشاء وحدة للتعليم الإلكتروني تابعة لوحدة الخدمات التكنولوجية وستديو لتسجيل المحاضرات الإلكترونية طبقاً لنظام التعليم الهجين. ١٩. توجد إستراتيجية تقويم تتفق مع نواتج التعلم المستهدفة وإستراتيجية التدريس والتعلم. ٢٠. أساليب متنوعة للتقييم تلائم نواتج التعلم المراد قياسها. ٢١. تستخدم الكلية نظام الممتحنين الخارجيين. ٢٢. توازن الدرجات المخصصة لأنواع التقييم المختلفة وفقاً لما تقيسه نواتج التعلم (تحريري ، شفوي ، عملي). ٢٣. تناسب أوقات التقييم مع الجداول الدراسية بحيث لا تمثل عبء على الطلاب أو أعضاء هيئة التدريس. ٢٤. وجود آلية وقواعد معلنة للتعامل مع تظلمات الطلاب (طريقة تقديم التظلم ، المدى الزمني لتقديمه ، الجهة المستولة). ٢٥. تهتم الكلية بتحليل إستراتيجيات الممتحن الخارجي وإعداد تغذية راجعة. ٢٦. وجود آلية لضمان عدالة تقويم الطلاب. ٢٧. قياس وتقييم رضا الطلاب، وأرائهم في المقررات الدراسية. ٢٨. يتم الإعلان عن نتائج وسائل التقويم المختلفة عبر الوسائل المختلفة. ٢٩. تقديم دورات تدريبية للطلاب لتنمية مهارات التوظيف وزيادة الأعمال وسد الفجوة بين اللوائح. ٣٠. تطبيق استخدام التصحيح الإلكتروني للمقررات. ٣١. وجود آليات موثقة ومعتمدة للتعامل مع الطلاب المتعثرين.		

ملحق ٧ - استراتيجيات

نقاط الضعف	المعيار
١. ضعف نسبة الطلاب الوافدين لمرحلة البكالوريوس. ٢. صعوبة المنافسة في الترويج للكلية بالدول العربية لجذب المزيد من الطلاب الوافدين. ٣. الحاجة إلى توعية أكبر بدور المرشد الأكاديمي في حل مشكلات الطلاب الأكاديمية والاجتماعية.	نقاط التحسين - ٥ ١. وجود قواعد واضحة ومعلنة وموثقة تنسم بالشفافية لقبول برامج الكلية المختلفة وللتحولات. ٢. دعم برنامج التبادل الطلابي لطلاب الجمعية العلمية EPSF Assiut، وجود تبادل طلابي قومي وعربي وأجنبي. ٣. تشجيع الطلاب لممارسة الأنشطة الطلابية المتميزة على مستوى الكلية والجامعة. ٤. استغلال الموارد المتاحة للكلية لتناسب أعداد الطلاب المقبولين بها والتعامل مع مشكلة الكثافة العددية. ٥. وجود آلية معتمدة لجذب الطلاب الوافدين. ٦. وجود آلية للكشف والتعامل مع الطلاب المتفوقين دراسياً والمتميزين في الأنشطة كما توجد آلية للتعامل مع الطلاب المتعثرين دراسياً ٧. توجد برامج خاصة لرعاية المتفوقين ومعاونة المتعثرين دراسياً. ٨. وجود دليل للطلاب يحتوي على معلومات تفيد الطلاب لكل من البرنامجين الدراسيين ويتم تحديثهما سنوياً وإتاحتهما لجميع الطلاب. ٩. تطبيق نظام الإرشاد الأكاديمي لبرامج الكلية مع توفير دليل للمرشد الأكاديمي وآلية محددة ومعلنة لهذا النظام ووجود نظام الدعم الأكاديمي لطلاب البرامج خلال الفصلين الدراسيين. ١٠. إلمام مكتب الخريجين بمسؤولياته وإنشاء رابط خاص بالخريجين على الموقع الإلكتروني للكلية خاص بالخريجين ، كما يوجد اتصال مباشر بين الكلية والنقابة الفرعية للصيدالة لتحديث قاعدة بيانات من أجل تيسير التواصل مع الخريجين من خلال الموقع الإلكتروني. ١١. إقامة ملتقى توظيف (Pharmacy Expo Assiut 2019) لربط الطلاب بسوق العمل. ١٢. تميز موقع الكلية الإلكتروني بكافة المعلومات الخاصة بالقبول والتحويلات. ١٣. إعداد وتنظيم برامج تعريفية للطلاب الجدد بصفة سنوية. ١٤. توفر برامج للتنمية المهنية والتعليم الصيدلي المستمر. ١٥. قياس آراء الطلاب وإستفادة من النتائج في الإجراءات التصحيحية.

نقاط الضعف	نقاط القوة	المعيار
	١٦. تفوق نسبة الطلاب المحولين إلى الكلية عن المحولين منها. وهي تعتبر كلية جاذبة للطلاب . ١٧. توفر الكلية نظاماً متكاملًا لدعم الطلاب أكاديمياً ومادياً واجتماعياً وصحياً. ١٨. المشاركة الفعالة لأعضاء هيئة التدريس في الأنشطة الطلابية. ١٩. توجد عيادة طبية بالكلية بالإضافة إلى مستشفى الطلبة الواقع داخل الحرم الجامعي وقريبة جداً من الكلية. ٢٠. توفر الكلية الأنشطة الطلابية العلمية والثقافية والرياضية والاجتماعية للطلاب وتحرص على زيادة نسبة مشاركة الطلاب فيها. مع حصول الكلية على مراكز متقدمة في الأنشطة الطلابية المختلفة محلياً ودولياً. ٢١. تحرص الكلية على تنشيط دور اتحاد الطلاب وزيادة مساهماته في مجال الأنشطة الطلابية. ٢٢. وجود تعاون بين الكلية وشركات ومصانع الدواء لتوفير برامج متنوعة لإعداد الخريجين لسوق العمل والقيام برحلة علمية إلى شركات الدواء. ٢٣. يوجد نظام لتقدير ومكافأة المتفوقين في الأنشطة الطلابية. ٢٤. ورش عمل " Online " للطلاب خلال فترة تفعيل الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا.	نوعية التعليم - ٥

نقاط الضعف	نقاط القوة	المعيار
١. إكمال رجال الأعمال والصناعة من تدعيم التعليم والبحث العلمي في الكلية ومحدودية مشاركة القطاع الخاص في البحوث الإنتاجية والخدمية. ٢. محدودية إشتراك الكلية في مشروعات الاتحاد الأوروبي. ٣. الحاجة إلى تسويق البحوث والاستفادة من مخرجات الأبحاث التطبيقية	١. وجود خطة بحثية للكلية متكاملة مع الأقسام معتمدة وموثقة تلائم إمكانيات الكلية المادية المتاحة. ٢. تحديث الخطة البحثية بما يحقق رسالة الكلية وأهدافها، وتشمل مجالات بحثية تطبيقية وتجريبية مختلفة، مرتبطة بالخطة البحثية للجامعة وبالتوجهات القومية وتتوافق مع أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠ وتركز على الموضوعات ذات الأهمية الإستراتيجية وتعكس إحتياجات المجتمع المحيط. ٣. التمويل الذاتي للمشاريع البحثية (تمويل مشروع بحثي من البرنامج الخاص). ٤. تنوع أساليب تشجيع البحوث العلمية المشتركة بين الأقسام داخل وخارج الكلية. وبين فرق البحث المحلية والدولية. ٥. تتم الاستفادة من البحوث العلمية ونتائجها في تعزيز العملية التعليمية وبشارك الطلاب في الحلقات النقاشية والمؤتمرات العلمية وبعض المشروعات البحثية التطبيقية. ٦. إدراج المجلة العلمية للكلية "نشرة العلوم الصيدلانية" في تصنيف Q4 للمجلات العلمية كأول مجلة محلية في العلوم الصيدلانية على مستوى الجمهورية تحصل على تصنيف دولي. ٧. اكتشاف مجلة كلية الصيدلة (نشرة العلوم الصيدلانية) ، على موقع اتحاد المكتبات الجامعية وترقيم عالمي للمجلة، مع إتاحة كل الأعداد الكترونياً بالتعاقد مع شركة ASK ZAD وملخصات الأبحاث في المجلة منشورة في الـ Chemical Abstract. ٨. تميز العديد من أعضاء هيئة التدريس في معامل H-index ، وأبحاث علمية دولية ذات معامل تأثير عالى. ٩. قواعد بيانات للأبحاث محدثة متاحة بالمكتبة الرقمية. ١٠. وجود آلية لتشجيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على نشر الأبحاث (مكافأة الباحثين على النشر الدولي). ١١. وجود آلية لتشجيع الهيئة المعاونة والطلاب على المشاركة في المشاريع البحثية. ١٢. يوجد دعم مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات المحلية والإقليمية والدولية. ١٣. وجود لجنة المصداقية وأخلاقيات البحث العلمي.	٠ - ١ - ٢ - ٣ - ٤ - ٥ - ٦ - ٧ - ٨ - ٩ - ١٠ - ١١ - ١٢ - ١٣

نقاط الضعف	نقاط القوة	المحيار
	١٤. عمل Google Scholar لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وتسجيلهم على موقع Research gate من خلال وحدة الخدمات التكنولوجية. ١٥. وجود عدالة وتكافؤ في فرص الحصول على البعثات. ١٦. آليات التواصل بين المشرفين والمبتعثين لمتابعة أداؤهم. ١٧. حصول بعض أعضاء هيئة التدريس على جوائز متميزة في البحث العلمي مثل جائزة الدولة التشجيعية. ١٨. مؤتمر جامعة أسيوط الدولي للعلوم الصيدلانية يعقد كل عامين بانتظام منذ عام ١٩٩٨ م، وتم عقده online أثناء جائحة كورونا في نوفمبر ٢٠٢٠. ١٩. تنظم الكلية مؤتمر علمي سنوي. ٢٠. وجود بروتوكولات تعاون وعدد من الاتفاقيات العلمية المشتركة مع مراكز بحثية وجامعات وهيئات محلية وأجنبية. ٢١. مساهمة الوحدات الخدمية والوحدات ذات الطابع الخاص في دعم البحث العلمي بالكلية. ٢٢. وحدة أبحاث الطلاب كوحدة متفردة على مستوى الجامعة. ٢٣. المساهمة في العديد من الأبحاث العلاجية وأبحاث عن COVID-19 للحد من انتشار جائحة كورونا. ٢٤. المساهمة في تطوير الأدوية وعلاج بعض الأمراض المنتشرة مثل سرطان الكبد والالتهاب الكبدي الفيروسي (سي) إنشاء "مركز أسيوط الإكلينيكي لأبحاث النانو بالتعاون مع "مستشفى الراجحي للكبد". ٢٥. بحوث تطبيقية لتطوير بعض المنتجات الدوائية وبحوث متخصصة في التلوث البيئي وتنقية المياه وقياس درجة نقاءها. ٢٦. الكلية ثالث كلية بالجامعة في النشر الدولي بالرغم من صغر أعداد أعضاء هيئة التدريس مقارنة بكميات أخرى بالجامعة. ٢٧. حصول عدد من السادة أعضاء هيئة التدريس على مراكز متقدمة في التصنيف العالمي العلمي للعلماء لعام ٢٠٢١م (AD scientific index ranking 2021)	١٠ - ١١ - ١٢ - ١٣ - ١٤ - ١٥ - ١٦ - ١٧ - ١٨ - ١٩ - ٢٠ - ٢١ - ٢٢ - ٢٣ - ٢٤ - ٢٥ - ٢٦ - ٢٧ - ٢٨ - ٢٩ - ٣٠ - ٣١ - ٣٢ - ٣٣ - ٣٤ - ٣٥ - ٣٦ - ٣٧ - ٣٨ - ٣٩ - ٤٠ - ٤١ - ٤٢ - ٤٣ - ٤٤ - ٤٥ - ٤٦ - ٤٧ - ٤٨ - ٤٩ - ٥٠ - ٥١ - ٥٢ - ٥٣ - ٥٤ - ٥٥ - ٥٦ - ٥٧ - ٥٨ - ٥٩ - ٦٠ - ٦١ - ٦٢ - ٦٣ - ٦٤ - ٦٥ - ٦٦ - ٦٧ - ٦٨ - ٦٩ - ٧٠ - ٧١ - ٧٢ - ٧٣ - ٧٤ - ٧٥ - ٧٦ - ٧٧ - ٧٨ - ٧٩ - ٨٠ - ٨١ - ٨٢ - ٨٣ - ٨٤ - ٨٥ - ٨٦ - ٨٧ - ٨٨ - ٨٩ - ٩٠ - ٩١ - ٩٢ - ٩٣ - ٩٤ - ٩٥ - ٩٦ - ٩٧ - ٩٨ - ٩٩ - ١٠٠ - ١٠١ - ١٠٢ - ١٠٣ - ١٠٤ - ١٠٥ - ١٠٦ - ١٠٧ - ١٠٨ - ١٠٩ - ١١٠ - ١١١ - ١١٢ - ١١٣ - ١١٤ - ١١٥ - ١١٦ - ١١٧ - ١١٨ - ١١٩ - ١٢٠ - ١٢١ - ١٢٢ - ١٢٣ - ١٢٤ - ١٢٥ - ١٢٦ - ١٢٧ - ١٢٨ - ١٢٩ - ١٣٠ - ١٣١ - ١٣٢ - ١٣٣ - ١٣٤ - ١٣٥ - ١٣٦ - ١٣٧ - ١٣٨ - ١٣٩ - ١٤٠ - ١٤١ - ١٤٢ - ١٤٣ - ١٤٤ - ١٤٥ - ١٤٦ - ١٤٧ - ١٤٨ - ١٤٩ - ١٥٠ - ١٥١ - ١٥٢ - ١٥٣ - ١٥٤ - ١٥٥ - ١٥٦ - ١٥٧ - ١٥٨ - ١٥٩ - ١٦٠ - ١٦١ - ١٦٢ - ١٦٣ - ١٦٤ - ١٦٥ - ١٦٦ - ١٦٧ - ١٦٨ - ١٦٩ - ١٧٠ - ١٧١ - ١٧٢ - ١٧٣ - ١٧٤ - ١٧٥ - ١٧٦ - ١٧٧ - ١٧٨ - ١٧٩ - ١٨٠ - ١٨١ - ١٨٢ - ١٨٣ - ١٨٤ - ١٨٥ - ١٨٦ - ١٨٧ - ١٨٨ - ١٨٩ - ١٩٠ - ١٩١ - ١٩٢ - ١٩٣ - ١٩٤ - ١٩٥ - ١٩٦ - ١٩٧ - ١٩٨ - ١٩٩ - ٢٠٠ - ٢٠١ - ٢٠٢ - ٢٠٣ - ٢٠٤ - ٢٠٥ - ٢٠٦ - ٢٠٧ - ٢٠٨ - ٢٠٩ - ٢١٠ - ٢١١ - ٢١٢ - ٢١٣ - ٢١٤ - ٢١٥ - ٢١٦ - ٢١٧ - ٢١٨ - ٢١٩ - ٢٢٠ - ٢٢١ - ٢٢٢ - ٢٢٣ - ٢٢٤ - ٢٢٥ - ٢٢٦ - ٢٢٧ - ٢٢٨ - ٢٢٩ - ٢٣٠ - ٢٣١ - ٢٣٢ - ٢٣٣ - ٢٣٤ - ٢٣٥ - ٢٣٦ - ٢٣٧ - ٢٣٨ - ٢٣٩ - ٢٤٠ - ٢٤١ - ٢٤٢ - ٢٤٣ - ٢٤٤ - ٢٤٥ - ٢٤٦ - ٢٤٧ - ٢٤٨ - ٢٤٩ - ٢٥٠ - ٢٥١ - ٢٥٢ - ٢٥٣ - ٢٥٤ - ٢٥٥ - ٢٥٦ - ٢٥٧ - ٢٥٨ - ٢٥٩ - ٢٦٠ - ٢٦١ - ٢٦٢ - ٢٦٣ - ٢٦٤ - ٢٦٥ - ٢٦٦ - ٢٦٧ - ٢٦٨ - ٢٦٩ - ٢٧٠ - ٢٧١ - ٢٧٢ - ٢٧٣ - ٢٧٤ - ٢٧٥ - ٢٧٦ - ٢٧٧ - ٢٧٨ - ٢٧٩ - ٢٨٠ - ٢٨١ - ٢٨٢ - ٢٨٣ - ٢٨٤ - ٢٨٥ - ٢٨٦ - ٢٨٧ - ٢٨٨ - ٢٨٩ - ٢٩٠ - ٢٩١ - ٢٩٢ - ٢٩٣ - ٢٩٤ - ٢٩٥ - ٢٩٦ - ٢٩٧ - ٢٩٨ - ٢٩٩ - ٣٠٠ - ٣٠١ - ٣٠٢ - ٣٠٣ - ٣٠٤ - ٣٠٥ - ٣٠٦ - ٣٠٧ - ٣٠٨ - ٣٠٩ - ٣١٠ - ٣١١ - ٣١٢ - ٣١٣ - ٣١٤ - ٣١٥ - ٣١٦ - ٣١٧ - ٣١٨ - ٣١٩ - ٣٢٠ - ٣٢١ - ٣٢٢ - ٣٢٣ - ٣٢٤ - ٣٢٥ - ٣٢٦ - ٣٢٧ - ٣٢٨ - ٣٢٩ - ٣٣٠ - ٣٣١ - ٣٣٢ - ٣٣٣ - ٣٣٤ - ٣٣٥ - ٣٣٦ - ٣٣٧ - ٣٣٨ - ٣٣٩ - ٣٤٠ - ٣٤١ - ٣٤٢ - ٣٤٣ - ٣٤٤ - ٣٤٥ - ٣٤٦ - ٣٤٧ - ٣٤٨ - ٣٤٩ - ٣٥٠ - ٣٥١ - ٣٥٢ - ٣٥٣ - ٣٥٤ - ٣٥٥ - ٣٥٦ - ٣٥٧ - ٣٥٨ - ٣٥٩ - ٣٦٠ - ٣٦١ - ٣٦٢ - ٣٦٣ - ٣٦٤ - ٣٦٥ - ٣٦٦ - ٣٦٧ - ٣٦٨ - ٣٦٩ - ٣٧٠ - ٣٧١ - ٣٧٢ - ٣٧٣ - ٣٧٤ - ٣٧٥ - ٣٧٦ - ٣٧٧ - ٣٧٨ - ٣٧٩ - ٣٨٠ - ٣٨١ - ٣٨٢ - ٣٨٣ - ٣٨٤ - ٣٨٥ - ٣٨٦ - ٣٨٧ - ٣٨٨ - ٣٨٩ - ٣٩٠ - ٣٩١ - ٣٩٢ - ٣٩٣ - ٣٩٤ - ٣٩٥ - ٣٩٦ - ٣٩٧ - ٣٩٨ - ٣٩٩ - ٤٠٠ - ٤٠١ - ٤٠٢ - ٤٠٣ - ٤٠٤ - ٤٠٥ - ٤٠٦ - ٤٠٧ - ٤٠٨ - ٤٠٩ - ٤١٠ - ٤١١ - ٤١٢ - ٤١٣ - ٤١٤ - ٤١٥ - ٤١٦ - ٤١٧ - ٤١٨ - ٤١٩ - ٤٢٠ - ٤٢١ - ٤٢٢ - ٤٢٣ - ٤٢٤ - ٤٢٥ - ٤٢٦ - ٤٢٧ - ٤٢٨ - ٤٢٩ - ٤٣٠ - ٤٣١ - ٤٣٢ - ٤٣٣ - ٤٣٤ - ٤٣٥ - ٤٣٦ - ٤٣٧ - ٤٣٨ - ٤٣٩ - ٤٤٠ - ٤٤١ - ٤٤٢ - ٤٤٣ - ٤٤٤ - ٤٤٥ - ٤٤٦ - ٤٤٧ - ٤٤٨ - ٤٤٩ - ٤٥٠ - ٤٥١ - ٤٥٢ - ٤٥٣ - ٤٥٤ - ٤٥٥ - ٤٥٦ - ٤٥٧ - ٤٥٨ - ٤٥٩ - ٤٦٠ - ٤٦١ - ٤٦٢ - ٤٦٣ - ٤٦٤ - ٤٦٥ - ٤٦٦ - ٤٦٧ - ٤٦٨ - ٤٦٩ - ٤٧٠ - ٤٧١ - ٤٧٢ - ٤٧٣ - ٤٧٤ - ٤٧٥ - ٤٧٦ - ٤٧٧ - ٤٧٨ - ٤٧٩ - ٤٨٠ - ٤٨١ - ٤٨٢ - ٤٨٣ - ٤٨٤ - ٤٨٥ - ٤٨٦ - ٤٨٧ - ٤٨٨ - ٤٨٩ - ٤٩٠ - ٤٩١ - ٤٩٢ - ٤٩٣ - ٤٩٤ - ٤٩٥ - ٤٩٦ - ٤٩٧ - ٤٩٨ - ٤٩٩ - ٥٠٠ - ٥٠١ - ٥٠٢ - ٥٠٣ - ٥٠٤ - ٥٠٥ - ٥٠٦ - ٥٠٧ - ٥٠٨ - ٥٠٩ - ٥١٠ - ٥١١ - ٥١٢ - ٥١٣ - ٥١٤ - ٥١٥ - ٥١٦ - ٥١٧ - ٥١٨ - ٥١٩ - ٥٢٠ - ٥٢١ - ٥٢٢ - ٥٢٣ - ٥٢٤ - ٥٢٥ - ٥٢٦ - ٥٢٧ - ٥٢٨ - ٥٢٩ - ٥٣٠ - ٥٣١ - ٥٣٢ - ٥٣٣ - ٥٣٤ - ٥٣٥ - ٥٣٦ - ٥٣٧ - ٥٣٨ - ٥٣٩ - ٥٤٠ - ٥٤١ - ٥٤٢ - ٥٤٣ - ٥٤٤ - ٥٤٥ - ٥٤٦ - ٥٤٧ - ٥٤٨ - ٥٤٩ - ٥٥٠ - ٥٥١ - ٥٥٢ - ٥٥٣ - ٥٥٤ - ٥٥٥ - ٥٥٦ - ٥٥٧ - ٥٥٨ - ٥٥٩ - ٥٦٠ - ٥٦١ - ٥٦٢ - ٥٦٣ - ٥٦٤ - ٥٦٥ - ٥٦٦ - ٥٦٧ - ٥٦٨ - ٥٦٩ - ٥٧٠ - ٥٧١ - ٥٧٢ - ٥٧٣ - ٥٧٤ - ٥٧٥ - ٥٧٦ - ٥٧٧ - ٥٧٨ - ٥٧٩ - ٥٨٠ - ٥٨١ - ٥٨٢ - ٥٨٣ - ٥٨٤ - ٥٨٥ - ٥٨٦ - ٥٨٧ - ٥٨٨ - ٥٨٩ - ٥٩٠ - ٥٩١ - ٥٩٢ - ٥٩٣ - ٥٩٤ - ٥٩٥ - ٥٩٦ - ٥٩٧ - ٥٩٨ - ٥٩٩ - ٦٠٠ - ٦٠١ - ٦٠٢ - ٦٠٣ - ٦٠٤ - ٦٠٥ - ٦٠٦ - ٦٠٧ - ٦٠٨ - ٦٠٩ - ٦١٠ - ٦١١ - ٦١٢ - ٦١٣ - ٦١٤ - ٦١٥ - ٦١٦ - ٦١٧ - ٦١٨ - ٦١٩ - ٦٢٠ - ٦٢١ - ٦٢٢ - ٦٢٣ - ٦٢٤ - ٦٢٥ - ٦٢٦ - ٦٢٧ - ٦٢٨ - ٦٢٩ - ٦٣٠ - ٦٣١ - ٦٣٢ - ٦٣٣ - ٦٣٤ - ٦٣٥ - ٦٣٦ - ٦٣٧ - ٦٣٨ - ٦٣٩ - ٦٤٠ - ٦٤١ - ٦٤٢ - ٦٤٣ - ٦٤٤ - ٦٤٥ - ٦٤٦ - ٦٤٧ - ٦٤٨ - ٦٤٩ - ٦٥٠ - ٦٥١ - ٦٥٢ - ٦٥٣ - ٦٥٤ - ٦٥٥ - ٦٥٦ - ٦٥٧ - ٦٥٨ - ٦٥٩ - ٦٦٠ - ٦٦١ - ٦٦٢ - ٦٦٣ - ٦٦٤ - ٦٦٥ - ٦٦٦ - ٦٦٧ - ٦٦٨ - ٦٦٩ - ٦٧٠ - ٦٧١ - ٦٧٢ - ٦٧٣ - ٦٧٤ - ٦٧٥ - ٦٧٦ - ٦٧٧ - ٦٧٨ - ٦٧٩ - ٦٨٠ - ٦٨١ - ٦٨٢ - ٦٨٣ - ٦٨٤ - ٦٨٥ - ٦٨٦ - ٦٨٧ - ٦٨٨ - ٦٨٩ - ٦٩٠ - ٦٩١ - ٦٩٢ - ٦٩٣ - ٦٩٤ - ٦٩٥ - ٦٩٦ - ٦٩٧ - ٦٩٨ - ٦٩٩ - ٧٠٠ - ٧٠١ - ٧٠٢ - ٧٠٣ - ٧٠٤ - ٧٠٥ - ٧٠٦ - ٧٠٧ - ٧٠٨ - ٧٠٩ - ٧١٠ - ٧١١ - ٧١٢ - ٧١٣ - ٧١٤ - ٧١٥ - ٧١٦ - ٧١٧ - ٧١٨ - ٧١٩ - ٧٢٠ - ٧٢١ - ٧٢٢ - ٧٢٣ - ٧٢٤ - ٧٢٥ - ٧٢٦ - ٧٢٧ - ٧٢٨ - ٧٢٩ - ٧٣٠ - ٧٣١ - ٧٣٢ - ٧٣٣ - ٧٣٤ - ٧٣٥ - ٧٣٦ - ٧٣٧ - ٧٣٨ - ٧٣٩ - ٧٤٠ - ٧٤١ - ٧٤٢ - ٧٤٣ - ٧٤٤ - ٧٤٥ - ٧٤٦ - ٧٤٧ - ٧٤٨ - ٧٤٩ - ٧٥٠ - ٧٥١ - ٧٥٢ - ٧٥٣ - ٧٥٤ - ٧٥٥ - ٧٥٦ - ٧٥٧ - ٧٥٨ - ٧٥٩ - ٧٦٠ - ٧٦١ - ٧٦٢ - ٧٦٣ - ٧٦٤ - ٧٦٥ - ٧٦٦ - ٧٦٧ - ٧٦٨ - ٧٦٩ - ٧٧٠ - ٧٧١ - ٧٧٢ - ٧٧٣ - ٧٧٤ - ٧٧٥ - ٧٧٦ - ٧٧٧ - ٧٧٨ - ٧٧٩ - ٧٨٠ - ٧٨١ - ٧٨٢ - ٧٨٣ - ٧٨٤ - ٧٨٥ - ٧٨٦ - ٧٨٧ - ٧٨٨ - ٧٨٩ - ٧٩٠ - ٧٩١ - ٧٩٢ - ٧٩٣ - ٧٩٤ - ٧٩٥ - ٧٩٦ - ٧٩٧ - ٧٩٨ - ٧٩٩ - ٨٠٠ - ٨٠١ - ٨٠٢ - ٨٠٣ - ٨٠٤ - ٨٠٥ - ٨٠٦ - ٨٠٧ - ٨٠٨ - ٨٠٩ - ٨١٠ - ٨١١ - ٨١٢ - ٨١٣ - ٨١٤ - ٨١٥ - ٨١٦ - ٨١٧ - ٨١٨ - ٨١٩ - ٨٢٠ - ٨٢١ - ٨٢٢ - ٨٢٣ - ٨٢٤ - ٨٢٥ - ٨٢٦ - ٨٢٧ - ٨٢٨ - ٨٢٩ - ٨٣٠ - ٨٣١ - ٨٣٢ - ٨٣٣ - ٨٣٤ - ٨٣٥ - ٨٣٦ - ٨٣٧ - ٨٣٨ - ٨٣٩ - ٨٤٠ - ٨٤١ - ٨٤٢ - ٨٤٣ - ٨٤٤ - ٨٤٥ - ٨٤٦ - ٨٤٧ - ٨٤٨ - ٨٤٩ - ٨٥٠ - ٨٥١ - ٨٥٢ - ٨٥٣ - ٨٥٤ - ٨٥٥ - ٨٥٦ - ٨٥٧ - ٨٥٨ - ٨٥٩ - ٨٦٠ - ٨٦١ - ٨٦٢ - ٨٦٣ - ٨٦٤ - ٨٦٥ - ٨٦٦ - ٨٦٧ - ٨٦٨ - ٨٦٩ - ٨٧٠ - ٨٧١ - ٨٧٢ - ٨٧٣ - ٨٧٤ - ٨٧٥ - ٨٧٦ - ٨٧٧ - ٨٧٨ - ٨٧٩ - ٨٨٠ - ٨٨١ - ٨٨٢ - ٨٨٣ - ٨٨٤ - ٨٨٥ - ٨٨٦ - ٨٨٧ - ٨٨٨ - ٨٨٩ - ٨٩٠ - ٨٩١ - ٨٩٢ - ٨٩٣ - ٨٩٤ - ٨٩٥ - ٨٩٦ - ٨٩٧ - ٨٩٨ - ٨٩٩ - ٩٠٠ - ٩٠١ - ٩٠٢ - ٩٠٣ - ٩٠٤ - ٩٠٥ - ٩٠٦ - ٩٠٧ - ٩٠٨ - ٩٠٩ - ٩١٠ - ٩١١ - ٩١٢ - ٩١٣ - ٩١٤ - ٩١٥ - ٩١٦ - ٩١٧ - ٩١٨ - ٩١٩ - ٩٢٠ - ٩٢١ - ٩٢٢ - ٩٢٣ - ٩٢٤ - ٩٢٥ - ٩٢٦ - ٩٢٧ - ٩٢٨ - ٩٢٩ - ٩٣٠ - ٩٣١ - ٩٣٢ - ٩٣٣ - ٩٣٤ - ٩٣٥ - ٩٣٦ - ٩٣٧ - ٩٣٨ - ٩٣٩ - ٩٤٠ - ٩٤١ - ٩٤٢ - ٩٤٣ - ٩٤٤ - ٩٤٥ - ٩٤٦ - ٩٤٧ - ٩٤٨ - ٩٤٩ - ٩٥٠ - ٩٥١ - ٩٥٢ - ٩٥٣ - ٩٥٤ - ٩٥٥ - ٩٥٦ - ٩٥٧ - ٩٥٨ - ٩٥٩ - ٩٦٠ - ٩٦١ - ٩٦٢ - ٩٦٣ - ٩٦٤ - ٩٦٥ - ٩٦٦ - ٩٦٧ - ٩٦٨ - ٩٦٩ - ٩٧٠ - ٩٧١ - ٩٧٢ - ٩٧٣ - ٩٧٤ - ٩٧٥ - ٩٧٦ - ٩٧٧ - ٩٧٨ - ٩٧٩ - ٩٨٠ - ٩٨١ - ٩٨٢ - ٩٨٣ - ٩٨٤ - ٩٨٥ - ٩٨٦ - ٩٨٧ - ٩٨٨ - ٩٨٩ - ٩٩٠ - ٩٩١ - ٩٩٢ - ٩٩٣ - ٩٩٤ - ٩٩٥ - ٩٩٦ - ٩٩٧ - ٩٩٨ - ٩٩٩ - ١٠٠٠ - ١٠٠١ - ١٠٠٢ - ١٠٠٣ - ١٠٠٤ - ١٠٠٥ - ١٠٠٦ - ١٠٠٧ - ١٠٠٨ - ١٠٠٩ - ١٠١٠ - ١٠١١ - ١٠١٢ - ١٠١٣ - ١٠١٤ - ١٠١٥ - ١٠١٦ - ١٠١٧ - ١٠١٨ - ١٠١٩ - ١٠٢٠ - ١٠٢١ - ١٠٢٢ - ١٠٢٣ - ١٠٢٤ - ١٠٢٥ - ١٠٢٦ - ١٠٢٧ - ١٠٢٨ - ١٠٢٩ - ١٠٣٠ - ١٠٣١ - ١٠٣٢ - ١٠٣٣ - ١٠٣٤ - ١٠٣٥ - ١٠٣٦ - ١٠٣٧ - ١٠٣٨ - ١٠٣٩ - ١٠٤٠ - ١٠٤١ - ١٠٤٢ - ١٠٤٣ - ١٠٤٤ - ١٠٤٥ - ١٠٤٦ - ١٠٤٧ - ١٠٤٨ - ١٠٤٩ - ١٠٥٠ - ١٠٥١ - ١٠٥٢ - ١٠٥٣ - ١٠٥٤ - ١٠٥٥ - ١٠٥٦ - ١٠٥٧ - ١٠٥٨ - ١٠٥٩ - ١٠٦٠ - ١٠٦١ - ١٠٦٢ - ١٠٦٣ - ١٠٦٤ - ١٠٦٥ - ١٠٦٦ - ١٠٦٧ - ١٠٦٨ - ١٠٦٩ - ١٠٧٠ - ١٠٧١ - ١٠٧٢ - ١٠٧٣ - ١٠٧٤ - ١٠٧٥ - ١٠٧٦ - ١٠٧٧ - ١٠٧٨ - ١٠٧٩ - ١٠٨٠ - ١٠٨١ - ١٠٨٢ - ١٠٨٣ - ١٠٨٤ - ١٠٨٥ - ١٠٨٦ - ١٠٨٧ - ١٠٨٨ - ١٠٨٩ - ١٠٩٠ - ١٠٩١ - ١٠٩٢ - ١٠٩٣ - ١٠٩٤ - ١٠٩٥ - ١٠٩٦ - ١٠٩٧ - ١٠٩٨ - ١٠٩٩ - ١١٠٠ - ١١٠١ - ١١٠٢ - ١١٠٣ - ١١٠٤ - ١١٠٥ - ١١٠٦ - ١١٠٧ - ١١٠٨ - ١١٠٩ - ١١١٠ - ١١١١ - ١١١٢ - ١١١٣ - ١١١٤ - ١١١٥ - ١١١٦ - ١١١٧ - ١١١٨ - ١١١٩ - ١١٢٠ - ١١٢١ - ١١٢٢ - ١١٢٣ - ١١٢٤ - ١١٢٥ - ١١٢٦ - ١١٢٧ - ١١٢٨ - ١١٢٩ - ١١٣٠ - ١١٣١ - ١١٣٢ - ١١٣٣ - ١١٣٤ - ١١٣٥ - ١١٣٦ - ١١٣٧ - ١١٣٨ - ١١٣٩ - ١١٤٠ - ١١٤١ - ١١٤٢ - ١١٤٣ - ١١٤٤ - ١١٤٥ - ١١٤٦ - ١١٤٧ - ١١٤٨ - ١١٤٩ - ١١٥٠ - ١١٥١ - ١١٥٢ - ١١٥٣ - ١١٥٤ - ١١٥٥ - ١١٥٦ - ١١٥٧ - ١١٥٨ - ١١٥٩ - ١١٦٠ - ١١٦١ - ١١٦٢ - ١١٦٣ - ١١٦٤ - ١١٦٥ - ١١٦٦ - ١١٦٧ - ١١٦٨ - ١١٦٩ - ١١٧٠ - ١١٧١ - ١١٧٢ - ١١٧٣ - ١١٧٤ - ١١٧٥ - ١١٧٦ - ١١٧٧ - ١١٧٨ - ١١٧٩ - ١١٨٠ - ١١٨١ - ١١٨٢ - ١١٨٣ - ١١٨٤ - ١١٨٥ - ١١٨٦ - ١١٨٧ - ١١٨٨ - ١١٨٩ - ١١٩٠ - ١١٩١ - ١١٩٢ - ١١٩٣ - ١١٩٤ - ١١٩٥ - ١١٩٦ - ١١٩٧ - ١١٩٨ - ١١٩٩ - ١٢٠٠ - ١٢٠١ - ١٢٠٢ - ١٢٠٣ - ١٢٠٤ - ١٢٠٥ - ١٢٠٦ - ١٢٠٧ - ١٢٠٨ - ١٢٠٩ - ١٢١٠ - ١٢١١ - ١٢١٢ - ١٢١٣ - ١٢١٤ - ١٢١٥ - ١٢١٦ - ١٢١٧ - ١٢١٨ - ١٢١٩ - ١٢٢٠ - ١٢٢١ - ١٢٢٢ - ١٢٢٣ - ١٢٢٤ - ١٢٢٥ - ١٢٢٦ - ١٢٢٧ - ١٢٢٨ - ١٢٢٩ - ١٢٣٠ - ١٢٣١ - ١٢٣٢ - ١٢٣٣ - ١٢٣٤ - ١٢٣٥ - ١٢٣٦ - ١٢٣٧ - ١٢٣٨ - ١٢٣٩ - ١٢٤٠ - ١٢٤١ - ١٢٤٢ - ١٢٤٣ - ١٢٤٤ - ١٢٤٥ - ١٢٤٦ - ١٢٤٧ - ١٢٤٨ - ١٢٤٩ - ١٢٥٠ - ١٢٥١ - ١٢٥٢ - ١٢٥٣ - ١٢٥٤ - ١٢٥٥ - ١٢٥٦ - ١٢٥٧ - ١٢٥٨ - ١٢٥٩ - ١٢٦٠ - ١٢٦١ - ١٢٦٢ - ١٢٦٣ - ١٢٦٤ - ١٢٦٥ - ١٢٦٦ - ١٢٦٧ - ١٢٦٨ - ١٢٦٩ - ١٢٧٠ - ١٢٧١ - ١٢٧٢ - ١٢٧٣ - ١٢٧٤ - ١٢٧٥ - ١٢٧٦ - ١٢٧٧ - ١٢٧٨ - ١٢٧٩ - ١٢٨٠ - ١٢٨١ - ١٢٨٢ - ١٢٨٣ - ١٢٨٤ - ١٢٨٥ - ١٢٨٦ - ١٢٨٧ - ١٢٨٨ - ١٢٨٩ - ١٢٩٠ - ١٢٩١ - ١٢٩٢ - ١٢٩٣ - ١٢٩٤ - ١٢٩٥ - ١٢٩٦ - ١٢٩٧ - ١٢٩٨ - ١٢٩٩ - ١٣٠٠ - ١٣٠١ - ١٣٠٢ - ١٣٠٣ - ١٣٠٤ - ١٣٠٥ - ١٣٠٦ - ١٣٠٧ - ١٣٠٨ - ١٣٠٩ - ١٣١٠ - ١٣١١ - ١٣١٢ - ١٣١٣ - ١٣١٤ - ١٣١٥ - ١٣١٦ - ١٣١٧ - ١٣١٨ - ١٣١٩ - ١٣٢٠ - ١٣٢١ - ١٣٢٢ - ١٣٢٣ - ١٣٢٤ - ١٣٢٥ - ١٣٢٦ - ١٣٢٧ - ١٣٢٨ - ١٣٢٩ - ١٣٣٠ - ١٣٣١ - ١٣٣٢ - ١٣٣٣ - ١٣٣٤ - ١٣٣٥ - ١٣٣٦ - ١٣٣٧ - ١٣٣٨ - ١٣٣٩ - ١٣٤٠ - ١٣٤١ - ١٣٤٢ - ١٣٤٣ - ١٣٤٤ - ١٣٤٥ - ١٣٤٦ - ١٣٤٧ - ١٣٤٨ - ١٣٤٩ - ١٣٥٠ - ١٣٥١ - ١٣٥٢ - ١٣٥٣ - ١٣٥٤ - ١٣٥٥ - ١٣٥٦ - ١٣٥٧ - ١٣٥٨ - ١٣٥٩ - ١٣٦٠ - ١٣٦١ - ١٣٦٢ - ١٣٦٣ - ١٣٦٤ - ١٣٦٥ - ١٣٦٦ - ١٣٦٧ - ١٣٦٨ - ١٣٦٩ - ١٣٧٠ - ١٣٧١ - ١٣٧٢ - ١٣٧٣ - ١٣٧٤ - ١٣٧٥ - ١٣٧٦ - ١٣٧٧ - ١٣٧٨ - ١٣٧٩ - ١٣٨٠ - ١٣٨١ - ١٣٨٢ - ١٣٨٣ - ١٣٨٤ - ١٣٨٥ - ١٣٨٦ - ١٣٨٧ - ١٣٨٨ - ١٣٨٩ - ١٣٩٠ - ١٣٩١ - ١٣٩٢ - ١٣٩٣ - ١٣٩٤ - ١٣٩٥ - ١٣٩٦ - ١٣٩٧ - ١٣٩٨ - ١٣٩

نقاط الضعف	نقاط القوة	المعيار
١. ندرة عدد الطلاب الوافدين ببرامج الدراسات العليا.	١. تقدم الكلية برامج للدراسات العليا تحقق رسالة الكلية تتلائم مع متطلبات وإحتياجات سوق العمل. ٢. إدخال برامج تعليمية في مرحلة الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة عدد (١) درجة مهنية (درجة دكتور الصيدلة) وعدد (١٧) دبلومه تخصصية. ٣. إقبال من طلاب الدراسات العليا للتسجيل بالدبلومات التخصصية المقدمة باللائحة الجديدة منذ العام الأول لتطبيق اللائحة الجديدة بنظام الساعات المعتمدة. ٤. تبني الكلية للمعايير القومية القياسية لقطاع الدراسات العليا NARS. ٥. وجود أساليب مختلفة للتعريف والترويج ببرامج الدراسات العليا إقليمياً وعربياً. ٦. يوجد توصيف لبرامج ومقررات الدراسات العليا (دبلوم ، ماجستير ، دكتوراه). ٧. تتطابق مصفوفة نواتج التعلم المستهدفة لكل برنامج مع أهدافه (مصفوفة البرامج). ٨. توفير جميع الامكانيات والتسهيلات البحثية والمادية لطلاب الدراسات العليا. ٩. الدورة التدريبية السنوية لتطبيقات الكمبيوتر في تصميم الأدوية، والتي يعقدها معمل النمذجة الجزيئية بالكلية لتنمية المهارات البحثية للباحثين من داخل وخارج الجامعة. ١٠. وجود قواعد بيانات محدثة بأعداد وأنواع الدرجات العلمية الممنوحة ١١. كفاية أعداد أعضاء هيئة التدريس للإشراف على طلاب الدراسات العليا. ١٢. آليات وإجراءات التسجيل والإشراف معلنة بوسائل مختلفة (دليل لائحة الدراسات العليا ، الموقع الإلكتروني ، المطويات والنشرات). ١٣. وجود مكتبة للدراسات العليا ومكتبة رقمية علمية متطورة للسادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم والباحثين. ١٤. البدء في إعداد برنامج للتسجيل الإلكتروني لطلاب الدراسات العليا. ١٥. توافر معامل بحثية متخصصة مثل المعمل المركزي ومركز الخدمات الصيدلانية وكذلك المعامل البحثية داخل الأقسام العلمية (مثل النمذجة الجزيئية تابع لقسم الكيمياء الدوائية) و الوحدات البحثية ذات الطابع الخاص.	١٩٩

نقاط الضعف	نقاط القوة	المعيار
		١٦. توافر مكتب لجميع الأجهزة العلمية بالمعمل المركزي وكذلك مطويات دعائية مختلفة لجميع المراكز والوحدات البحثية بالكلية. ١٧. وجود آلية لتلقي شكاوى طلاب الدراسات العليا. ١٨. وجود آليات وإجراءات تفعيل نظام تظلمات الدراسات العليا ١٩. التفعيل المستمر والدوري لقياس رضا طلاب الدراسات العليا ٢٠. آليات توثيق نتائج نتائج التحليل وتفعيل نتائج التحسين ٢١. تدريس أجزاء من مقررات الدراسات العليا خاصة بطلاب الماجستير عبر الإنترنت من خلال البث الحي باستخدام الفصول الافتراضية (Microsoft teams, Zoom) شارك في تدريسها أعضاء هيئة تدريس من الكلية معارين بجامعات مرموقة خلال فترة تفعيل الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا. ٢٢. تطبيق استخدام التصحيح الإلكتروني في بعض المقررات. ٢٣. قيام بعض الأقسام العلمية بتبني معايير أكاديمية مرجعية [ARS] كمعايير قياسية (benchmark) لبعض برامج الماجستير. ٢٤. وجود آلية لمتابعة طلاب الدراسات العليا وتقييم أدائهم عن طريق (logbook).

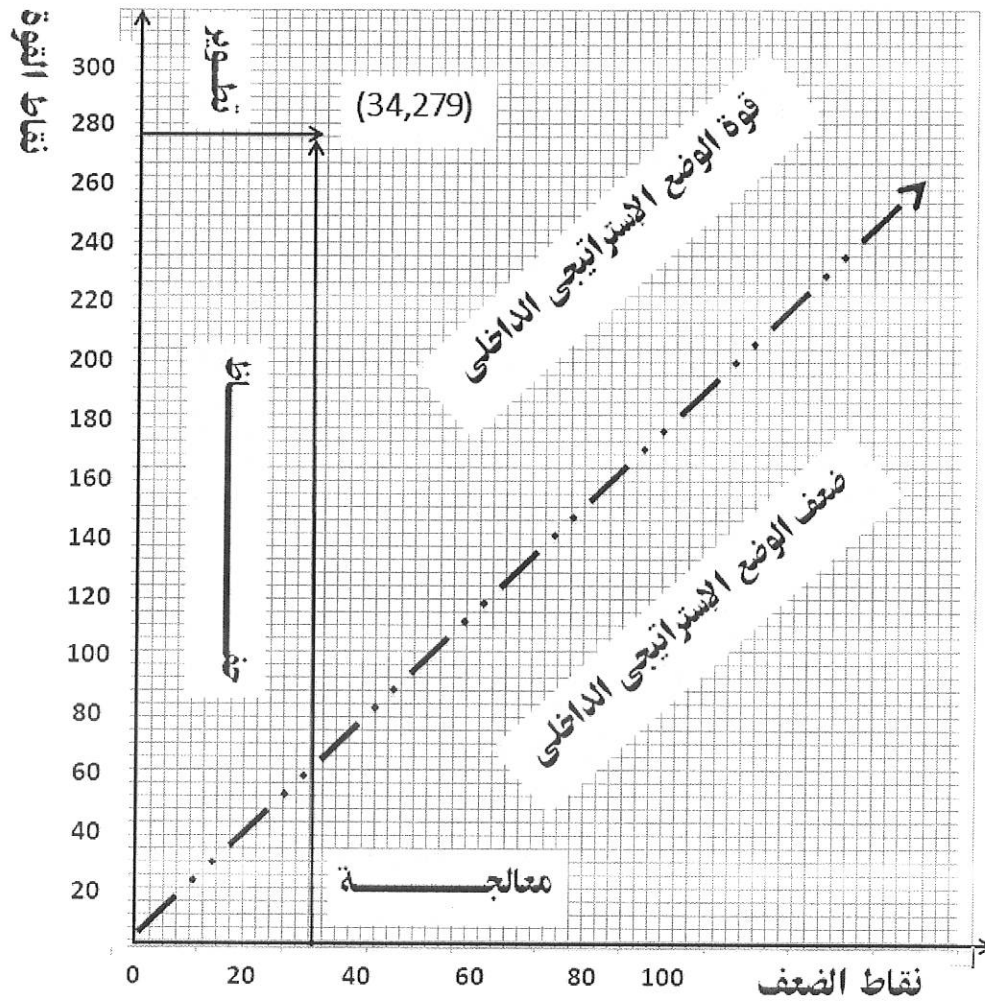
المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
١. توافر خطة سنوية معتمدة لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية. ٢. وجود لجنة معتمدة لتطوير أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة في الهيكل التنظيمي. ٣. وحدات خدمات مجتمعية (المعمل المركزي - مركز الخدمات الصيدلانية - الصيدلانية النموذجية - العيادة الطبية - صناديق الإسعافات الأولية بالمعامل). ٤. تفعيل الإجراءات الاحترازية لمواجهة جائحة كورونا وتقديم العديد من الأنشطة المختلفة. ٥. تفعيل آليات ترشيد الطاقة. ٦. تشكيل لجنة للتعليم الصيدلي المستمر. ٧. وجود وحدات ذات طابع خاص بهيكلها التنظيمية ومجالس الإدارة. ٨. وجود كوادر بشرية مدربة في مجالات خدمة المجتمع وتنمية البيئة بمختلف الوحدات التابعة لقطاع البيئة ٩. مشاركة أعضاء هيئة التدريس بالكلية كمستشارين لشركات الأدوية ١٠. مشاركة ممثلين عن المجتمع المحلي وأطراف مجتمعية في مجلس الكلية ومجلس إدارة وحدة ضمان الجودة والاعتماد واللجان. ١١. لجنة لإدارة الأزمات والكوارث ١٢. دليل محدث للأجهزة العلمية الموجودة بالكلية ١٣. التخلص الآمن من النفايات الكيميائية عبر التعاقد مع شركات خاصة. ١٤. لجنة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة تعقد اجتماعاتها شهرياً. ١٥. لجان منبثقة من الأقسام العلمية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة. ١٦. لدى الكلية العديد من الممارسات المتميزة في مجال تنمية وحماية البيئة وخدمة المجتمع على مستوى الأفراد والكلية. ١٧. للكلية علاقات وبروتوكولات متميزة ومستمرة مع العديد من شركات ومصانع الأدوية على المستوى المحلي ومعهد جنوب مصر للأورام. ١٨. فعالية وحدات الصيانة في صيانة مرافق الكلية وأثاثها ووجود خطة لصيانة المباني والمنشآت.	١. محدودية عدد مصانع الأدوية بالصعيد ٢. فاعلية والمشاركة منحصرة على مصنع UP Pharm وشركة CID. ٢. محدودية تفعيل بروتوكول التخلص الآمن من النفايات الكيميائية والبيولوجية.	١. محدودية عدد مصانع الأدوية بالصعيد ٢. فاعلية والمشاركة منحصرة على مصنع UP Pharm وشركة CID. ٢. محدودية تفعيل بروتوكول التخلص الآمن من النفايات الكيميائية والبيولوجية.

نقاط الضعف	نقاط القوة	المعيار
		١٩. تمثيل الأطراف المجتمعية في باقي المجالس واللجان الحاكمة بالكلية. ٢٠. وجود وحدة للصيانة العاجلة والوقائية تقوم بصيانة الأجهزة العلمية. ٢١. لجنة رصد حالات التمييز برئاسة السيد أ.د. / وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع لرصد حالات التمييز بين الطلاب بالكلية، ونشر ثقافة التسامح وقبول الآخر. ٢٢. برامج مجتمعية تثقيفية وخدمية وتدريبية وتوعوية صحية، ويتم الإعلان عنها بموقع الكلية وتوزيع النشرات والمصققات التوعوية والمشاركة في معسكرات الجواله والقوافل الطبية وحملات التبرع بالدم (داخل المحافظة وبعض القرى النائية ومحافظة الوادي الجديد). ٢٣. تقديم دورات تدريبية للطلاب لتنمية مهارات التوظيف وزيادة الأعمال. ٢٤. تقديم خدمات التعليم الصيدلي المستمر لتفعيل التواصل مع الخريجين بتوقيع العديد من بروتوكولات التعاون (نقابة صيادلة أسيوط وإدارة العامة للصيدلة بأسيوط). ٢٥. وجود وسائل لقياس آراء المجتمع المدني والاستفادة من النتائج.

م	المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
١	معيار ١: التخطيط الاستراتيجي	١٣	٣
٢	معيار ٢: القيادة والحوكمة	٢٧	٦
٣	معيار ٣: إدارة الجودة والتطوير	٢٥	٣
٤	معيار ٤: أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	١٨	٥
٥	معيار ٥: الجهاز الإداري	١٨	٣
٦	معيار ٦: الموارد المالية والمادية	٢٨	٢
٧	معيار ٧: المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	١٩	١
٨	معيار ٨: التدريس والتعلم	٣١	٢
٩	معيار ٩: الطلاب والخريجون	٢٤	٣
١٠	معيار ١٠: البحث العلمي والأنشطة العلمية	٢٧	٣
١١	معيار ١١: الدراسات العليا	٢٤	١
١٢	معيار ١٢: المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	٢٥	٢
إجمالي نقاط القوة والضعف (٣١٣)		٢٧٩	٣٤
نسبة نقاط القوة ونقاط الضعف		٨٩,١	١٠,٩
نسبة المقارنة بين نسبي القوة والضعف		١ : ٨	

تحليل البيئة الداخلية

بقراءة الجدول السابق يتضح أن عدد نقاط القوة للكلية يبلغ ٢٧٩ نقطة في مقابل ٣٤ نقطة ضعف على مستوى كافة جوانب العملية التعليمية (النسبة تمثل (٨ : ١) وهو ما يعكس وضع إستراتيجي للبيئة الداخلية جيد (قوي ومتميز) يمثل (٣,٥) عن المتوسط (٩ = ١ + ٨) (٩ = ٢ / ٩) (٤,٥ = ٤,٥ - ٨) (٣,٥ = ٤,٥ - ٨) كون الكلية سبق اعتمادها من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وتجدد اعتمادها، ولكن هناك عدد من نقاط الضعف تحتاج لمراجعة للتعرف على كيفية مواجهتها لوضع خطط إستراتيجية وبرامج للتغلب عليها.



تحليل الوضع الاستراتيجي للبيئة الداخلية بناً على نقاط القوة والضعف المتحققة بكلية الصيدلة - جامعة أسيوط ٢٠٢٠/٢٠٢١ م

تحليل البيئة الخارجية (الفرص المتاحة والتحديات المحتملة)

٢- تحليل البيئة الخارجية المحيطة (PEST Analysis):

ويقصد بالبيئة الخارجية مجموعة القوى والمتغيرات التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في أنشطة وقرارات المؤسسة التعليمية وتخرج عن نطاق سيطرتها في ظل المتغيرات الراهنة محليا وإقليميا وعالميا أوضحت نتائج التحليل أن كلية الصيدلة – جامعة أسيوط أمامها العديد من الفرص المتاحة والتي يمكن الإستفادة منها في تحقيق غاياتها وأهدافها الإستراتيجية ، كما أن هناك مجموعة من التحديات المحتملة والتي يتحتم على الكلية أن تحدد كيفية التعامل معها في سبيل تحقيقها لرسالتها وغاياتها.

التحديات المحتملة (Threats)	الفرص المتاحة (Opportunities)	المعيار
١. الوضع التنافسي للكلية المناظرة والمعتمدة. ٢. عدم وجود إتفاقيات بديلة لجذب وإستقطاب الطلاب الوافدين للإلتحاق بالبرامج المتاحة بالكلية نظراً لبعد محافظة أسيوط عن العاصمة.	١. زيادة الوعي وإهتمام المحلي والإقليمي والعالمي بأهمية التعليم وضمان الجودة والتحسين المستمر في منظومة العملية التعليمية. ٢. خطط التنمية المستدامة للدولة وتبني إتجاه تطوير التعليم وجودته المتضمن برؤية مصر ٢٠٣٠. ٣. تزايد إقبال المؤسسات الداخلية والإقليمية على خريجي الكلية. ٤. إتفاقيات تعاون علي مع كليات الصيدلة بجامعة دولية مثل جامعة مومبيليه بفرنسا وتجري حالياً الإجراءات اللازمة لمراجعة مسودة إتفاقية تعاون مع كلية الصيدلة جامعة ولاية لويزيانا الأمريكية. ٥. إتفاقية للدراسات العليا مع كلية الصيدلة - جامعة الملك سعود بالملكة العربية السعودية (كرسي وليد الكيال). ٦. يوجد بالكلية وحدة لضمان جودة التعليم على قدر كافي ومتميز من الكفاءات والإمكانيات بهدف إنشاء نظام داخلي متكامل وشامل لإدارة جودة التدريس والتعلم بالكلية.	تحت إشراف الاستاذ المساعد الدكتور -

التحديات المحتملة (Threats)	الفرص المتاحة (Opportunities)	المعيار
١. مرونة القواعد الحاكمة والخاصة بتعيين واختيار القيادات الأكاديمية والهيكل التنظيمية بالجامعات الخاصة على عكس الجامعات الحكومية. ٢. التأثيرات السلبية للعلاقات الاجتماعية والمعارف وتأثيرها على التقييم والتعامل. ٣. التعقيدات الإدارية الخاصة بإنشاء وحدات متخصصة بالكلية.	١. المناخ العام الجامعي مهيأ لقبول تطوير الهياكل التنظيمية للتوافق من متطلبات الاعتماد الدولي. ٢. المناخ الديمقراطي السائد في مجتمع وتبني سياسة الباب المفتوح وعقد الاجتماعات الدورية للقيادات الأكاديمية والإدارية. ٣. وجود إدارة للوافدين وإدارة للعلاقات الدولية بالجامعة. ٤. برنامج ادرس في مصر. ٥. برنامج المنح الدراسية للدول الأفريقية في إطار قوة مصر الناعمة. ٦. زيادة الاهتمام علي المستوى القومي بكفاءة وفاعلية الأداء المرتكزة علي التوصيف الوظيفي. ٧. وجود جائزة التميز الحكومي لدعم التنافس بين القيادات في تحقيق معدلات عالية من الجودة. ٨. استحدثت جائزة جامعة أسيوط للجودة والتميز لدعم التنافس بين الجهاز الإداري وتحقيق معدلات عالية من الجودة. ٩. توفير العديد من فرص التدريب لمهارات القيادات وإعداد الكوادر الشابة من قبل الدولة والجهات الدولية. ١٠. تعدد وسائل النشر ووجود قواعد بيانات دولية تسهل الحصول على الأبحاث العلمية كما تسهل الكشف على السطو على الملكية الفكرية. ١١. تنامي الوعي بالميثاق الأخلاقي وحقوق الملكية الفكرية وصدور العديد من القوانين التي تحمي هذه الحقوق لمنع إقتباس العلمي ولأدبي للبحوث والرسائل العلمية.	محدود ومتغير ١ - ٢

التحديات المحتملة (Threats)	الفرص المتاحة (Opportunities)	المعيار
- ارتفاع معايير التقييم العالمية بالنسبة للمستوى المحلي. - تقييد نظم المساءلة والمحاسبة بقانون تنظيم الجامعات. - التطور المستمر الذي يفرض التغيير المتكرر في نماذج مشروع ضمان الجودة والهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.	- وجود خطة تنفيذية لتطوير وتعزيز الفاعلية التعليمية ضمن جدول زمني مع وجود آليات لمتابعة التنفيذ من خلال تقارير فنية ربع سنوية ووجود إجراءات تصحيحية من خلال المراجعات الداخلية. - وجود إدارة مشروعات للتطوير المستمر والهيئة للاعتماد تابعة لوزارة التعليم العالي. - دعم الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في زيادة جودة القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية. - حصول الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد علي الاعتماد الدولي في القطاع الطبي. - تجديد اعتماد كلية الصيدلة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. - تفعيل اللوائح والقوانين المحلية الخاصة بالمساءلة في مختلف مجالات الكلية. - وجود لجان للتظلمات من نتائج إمتحانات وفحص أوراق الإجابة بالأقسام العلمية لمختلف الفرق الدراسية.	الوجود والاعتماد ٢٠٢١ - ٢٠٢٦

التحديات المحتملة (Threats)	الفرص المتاحة (Opportunities)	المعيار
	٨- نظام المراجعات الداخلية الذي تتبناه الكلية ومركز ضمان الجودة بالجامعة والذي يتم بصفة دورية. ٩- وجود مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة، تربطه علاقة وطيدة بوحدة ضمان الجودة والاعتماد بالكلية، بما يسهم في تفعيل دورها ودعمها فنياً وإسناداً أنشطتها، وتقديم الوحدة تقريراً سنوياً عن نشاطها للمركز. ١٠- حصول الكلية على شهادة ISO 9001/2015 لتطبيق مبادئ الجودة الشاملة في العمل الإداري. ١١- تنظيم دورات إعداد المراجعين الداخليين ونظام المراجعة الداخلية من قبل الهيئة. ١٢- وجود العديد من فرص التمويل من إدارة دعم التميز بوزارة التعليم العالي لرفع كفاءة العملية التعليمية.	المتطلبات والفرص المتاحة - ٣

التهديدات المحتملة (Threats)	الفرص المتاحة (Opportunities)	المعيار
١. إنشاء جامعات أهلية في عدة محافظات وإفتتاح كليات صيدلة بها وما يترب عليه من هجرة بعض العقول والكفاءات من الكلية. ٢. استقطاب الجامعات الخاصة والعربية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الكفاءات المتميزة. ٣. عدم عودة بعض المبتعثين بعد حصولهم على الدرجات العلمية.	١. تشجيع الدولة والجامعة لأعضاء هيئة التدريس من خلال تقديم العديد من الجوائز التشجيعية والتقديرية وبعض الجوائز التي تقدمها بعض الهيئات الدولية. ٢. اعتماد العديد من أعضاء هيئة التدريس كمراجعين معتمدين من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. ٣. مساهمة الجامعة في الدعم المالي لأعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات العلمية الداخلية والخارجية. ٤. استعانة المجالات العالمية بمراجعين خارجيين للأبحاث من الكلية. ٥. زيادة البعثات والمهمات والمنح العلمية من وزارة التعليم العالي. ٦. وجود مشاريع ومراكز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.	مؤشرات التدرج والاعتماد ٢ - ٢

التحديات المحتملة (Threats)	الفرص المتاحة (Opportunities)	المعيار
	- اهتمام الدولة بتنمية أداء الجهاز الإداري ووجود جائزة التميز الحكومي لدعم التنافس بين القيادات في تحقيق معدلات عالية من الجودة. - استحدث جائزة جامعة أسيوط للجودة والتميز لدعم التنافس بين الجهاز الإداري وتحقيق معدلات عالية من الجودة. - وجود برامج وحقائب تدريبية لتنمية المهارات الإدارية من خلال مراكز التدريب بالجامعة. - الاتجاه نحو الحكومة الرقمية وتعظيم الاستفادة من دور التكنولوجيا كأداة مساعدة في صناعة القرار. - صدور قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لعام ٢٠١٦.	توافر الموارد البشرية - ٥

التهديدات المحتملة (Threats)	الفرص المتاحة (Opportunities)	المعيار
١. قيود اللوائح والقرارات الوزارية الخاصة بعمليات شراء واستيراد الأجهزة من الخارج.	١. الإمكانيات المتاحة بالقرية الأولى بالجامعة توفر التسهيلات المادية لممارسة كافة الأنشطة الطلابية. ٢. إستغلال الحواسيب وشبكة المعلومات في الإنفتاح على العالم وتنظيم العمل بأقل التكاليف وبأعلى جودة. ٣. محاولة تطبيق برنامج التصنيع الدوائي. ٤. التوسع في الاتفاقيات مع المجتمع المحلي.	المعيار الموارد البشرية

التحديات المحتملة (Threats)	الفرص المتاحة (Opportunities)	المعيار
	- وجود معايير أكاديمية مرجعية قومية (NARS) تصدرها وتراجعها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بصفة دورية. - تبني الهيئة القومية نشر الوعي في قطاع التعليم العالي بالمعايير الأكاديمية. - انتهاج القطاع الطبي نظام التعليم المبني علي الجدارات. - تبني مركز ضمان الجودة بالجامعة المراجعة والمتابعة لجميع كليات الجامعة بالنظم والمعايير المتبعة لتحقيق مراجعات داخلية للوقوف على نقاط الضعف ومتابعة تصحيحها. - الإستفادة من الإمكانيات المتاحة بوحدة التعليم الإلكتروني بالجامعة في إدخال طرق حديثة للتعليم. - إتجاه سوق العمل للمهارات المتخصصة وقد أتاح ذلك الفرص لتطوير وإدخال برامج جديدة. - مرونة اللوائح والقوانين التي تتيح إستحداث برامج تعليمية بأنماط غير تقليدية تواكب إحتياجات سوق العمل الصيدلي. - إمكانية التوسع في تقديم برامج متميزة وجديدة لزيادة الموارد الذاتية للكلية عن طريق جذب الطلاب الوافدين وزيادة أعدادهم بالكلية.	مستقبل الصيدلاني في سوق العمل المعايير - ٧

التحديات المحتملة (Threats)	الفرص المتاحة (Opportunities)	المعيار
١. انتشار ثقافة الدروس الخصوصية في المجتمع.	١. إنشاء مركز للتعليم الإلكتروني بالجامعة لإنتاج المقررات الإلكترونية ومشاركة الكلية في إمدادها بالمقررات الإلكترونية. ٢. وجود مشروع لتأهيل العامل للاعتماد الأكاديمي من خلال هيئات محلية وعالمية لاعتماد المعامل. ٣. توفر نظام المكتبات الإلكترونية بالجامعة وإنتشاره على مستوى الكليات. ٤. تبعية الجامعة لنظام الفارابي بمركز MIS (منظومة تطوير العمل الإداري) مما ييسر تحليل إستراتيجيات رضا الطلاب عن فاعلية العملية التعليمية.	المعيار والتدريس - ٧

التهديدات المحتملة (Threats)	الفرص المتاحة (Opportunities)	المعيار
١. الزيادة المستمرة في أعداد الخريجين بالإضافة الى خريجي كليات الصيدلة من الجامعات الخاصة مما يؤدي الى زيادة عدد الخريجين عن احتياجات سوق العمل. ٢. وجود كليات منافسة قادرة علي جذب الطلاب الوافدين.	١. ارتفاع مستوى كفاءة خريجي الكلية من وجه نظر المؤسسات التي يعملون بها. ٢. وجود أنشطة طلابية ومسابقات علمية تنظمها الجامعة بالمشاركة مع الأطراف المجتمعية. ٣. الطلب المتزايد على مواصفات تخصصية معينة للخريج مثل الصيدلة الإكلينيكية لزيادة كفاءة الرعاية الصحية. ٤. التطور التكنولوجي والتقني لاستحداث مجالات جديدة في القطاع الصحي مما يتيح فرص عمل للخريجين. ٥. المدن الجديدة والمناطق الصناعية تفتح سوق عمل يستوعب خريجي الكليات الصيدلة لسنوات قادمة. ٦. إتاحة القوانين الحالية إنشاء مؤسسات تعليم صيدلي خاص مما يزيد فرصة المنافسة لتخريج صيدلي قادر على التنافس في سوق العمل. ٧. وجود وحدة إدارة رعاية الشباب والإرشاد الأكاديمي بالكلية التي تقدم دعماً للطلاب في مختلف المجالات التعليمية والمجتمعية والأنشطة الثقافية والرياضية. ٨. الإطلاع على تقييم برنامج تبادل الطلاب مع مختلف الجامعات العالمية وتحديد التوجه المطلوب عن إجراء تبادل طلابي.	مستوى كفاءة الخريجين

التحديات المحتملة (Threats)	الفرص المتاحة (Opportunities)	المعيار
١. إحصاء أصحاب الأعمال و الشركات عن تدعيم البحث العلمي على مستوى البحوث الأساسية والتطبيقية. ٢. المنافسة الشديدة عالمياً في مجال البحث العلمي وتطويره. ٣. عدم تمثيل الأكاديميين في التصنيع الدوائي والرقابة على الأدوية.	١. الطلب المتزايد من الجهات المجتمعية والصناعية لتطوير الصناعات الدوائية. ٢. الاستفادة من مشروعات وزارة التعليم العالي والاتحاد الأوروبي للنهوض بقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة والبحث العلمي والخدمات التعليمية. ٣. سهولة الحصول على الأبحاث العلمية سواء المنشورة في دوريات محلية أو أجنبية وكذلك الكتب والمراجع في صورة رقمية. ٤. رصد الجامعة مكافآت للنشر الخارجي في دور النشر العالمية ذات معامل التأثير المرتفع. ٥. صدور قانون حوافز العلوم والتكنولوجيا والابتكار. ٦. اتجاه الدولة لدعم الأبحاث البيئية والمجالات الجديدة الصاعدة مثل النانوتكنولوجي والذكاء الاصطناعي. ٧. وجود برامج دولية وجهات مانحة قادرة علي تمويل المشروعات البحثية مثل الاتحاد الأوروبي. ٨. تشجيع لجان الترقّيات للنشر الدولي. ٩. إنشاء وتطوير بنك المعرفة الذي يتيح الدخول علي العديد من الأبحاث العالمية ويسمح بتحديد الوضع التنافسي البحثي والاستراتيجية البحثية المستقبلية. ١٠. تحفيز أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في المؤتمرات الدولية والدورات التدريبية داخل الجامعة وخارجها.	١٠٤ - ١٠٤

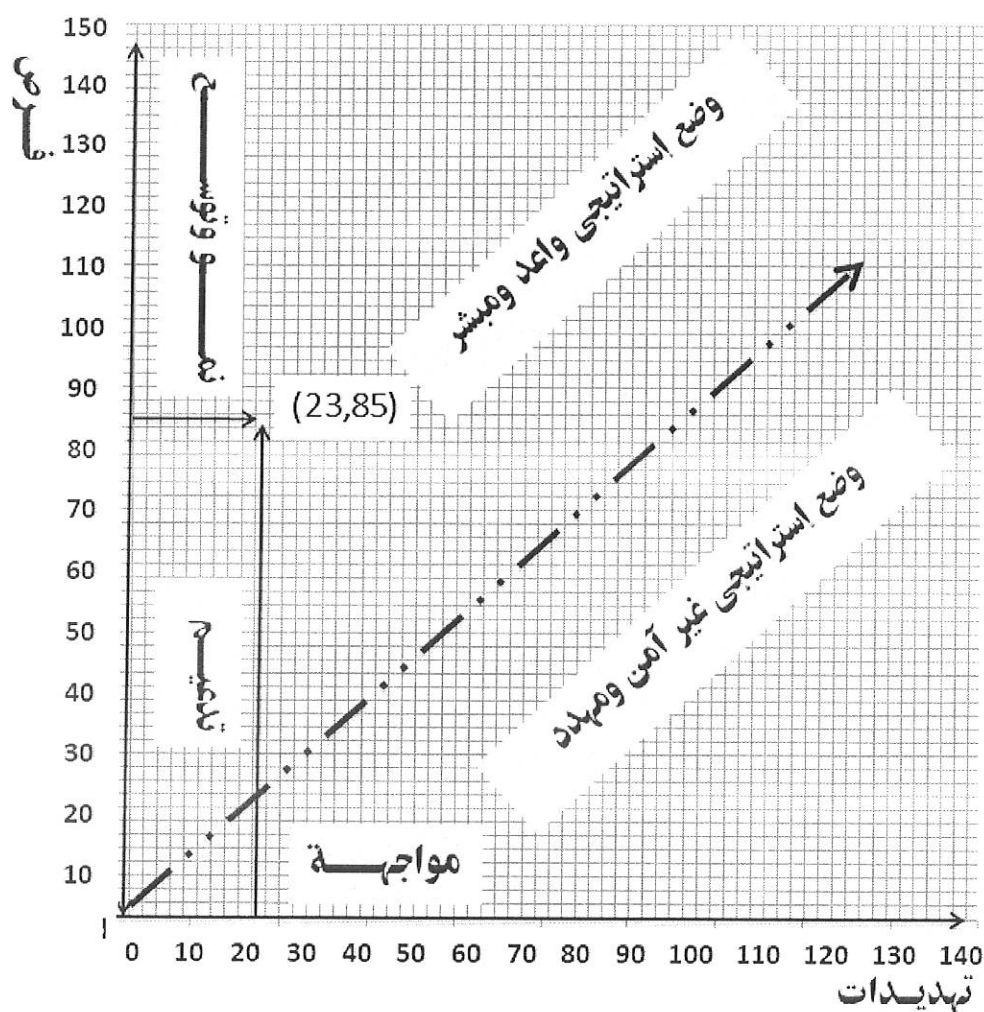
التحديات المحتملة (Threats)	الفرص المتاحة (Opportunities)	المعيار
	١١. تنمية قدرات معاوني أعضاء هيئة التدريس والباحثين للحصول على منح قومية ودولية، وتدريب الباحثين علي كيفية كتابة المشاريع البحثية وكيفية الحصول علي دعم من الجهات المانحة. ١٢. تفعيل الاتفاقات مع الجامعات الأجنبية وإقامة شراكة فعالة مع الجامعات والمؤسسات الإنتاجية والبحثية المختلفة لزيادة عدد المشاريع البحثية بالكلية. ١٣. الإشراف على الطلاب المبعوثين وعمل استبيانات لهم وعرض مشكلاتهم في المؤتمر العلمي لكلية لإيجاد اقتراحات لحلها.	يتمتع البرنامج العلمي والبحثي بالحدوث

التهديدات المحتملة (Threats)	الفص المتاحة (Opportunities)	المعيار
١. عدم عودة بعض المبعوثين بعد حصولهم على الدرجات العلمية. ٢. سياسات الإعازات الممتدة لأعضاء هيئة التدريس إلى كليات خارج الوطن لمرافقة الزوج أو الزوجة. ٣. تعنت بعض جهات التوظيف في تيسير إلتحاق العاملين بها من الصيادلة بالدراسات العليا وإعطائهم تفرغ للدراسة.	١. الإقبال المتزايد على برامج الدراسات العليا درجة دكتور الصيدلة والدبلومات المتخصصة بعد تطبيق لائحة الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة. ٢. برامج العلاقات الثقافية التي توفرها الجامعة والدولة يتيح توفير فرص لتبادل الخبرات بين شباب الباحثين. ٣. إنشاء كلية الصيدلة بالجامعات الأهلية وحاجتها إلى أعضاء هيئة تدريس وهيئة معاونة.	تسارح - -

م	المعيار	نقاط الفرص	نقاط التهديدات
١	معيار ١: التخطيط الاستراتيجي	٦	٢
٢	معيار ٢: القيادة والحوكمة	١١	٣
٣	معيار ٣: إدارة الجودة والتطوير	١٢	٣
٤	معيار ٤: أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	٦	٣
٥	معيار ٥: الجهاز الإداري	٥	٠
٦	معيار ٦: الموارد المالية والمادية	٤	١
٧	معيار ٧: المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	٨	٠
٨	معيار ٨: التدريس والتعلم	٤	١
٩	معيار ٩: الطلاب والخريجون	٨	٢
١٠	معيار ١٠: البحث العلمي والأنشطة العلمية	١٣	٣
١١	معيار ١١: الدراسات العليا	٣	٣
١٢	معيار ١٢: المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	٥	٢
إجمالي نقاط الفرص والتهديدات (١٠٨)		٨٥	٢٣
نسبة نقاط الفرص والتهديدات		٧٨,٧	٢١,٣
نسبة المقارنة بين نسبي الفرص والتهديدات		١ : ٣,٧	

تحليل البيئة الخارجية

بقراءة الجدول السابق يتضح أن عدد الفرص المتاحة للكلية يبلغ ٨٥ فرصة في مقابل ٢٣ نقطة تهديد على مستوى كافة جوانب العملية التعليمية (النسبة تمثل ٣,٧ : ١) وهو ما يعكس وضع إستراتيجي للبيئة الخارجية واعد ومبشر أما نقاط التهديد تحتاج إلى وضع إستراتيجية مرنة وخطط وبرامج لمواجهة التهديدات الحالية بالإضافة الى وضع خطط وبرامج للنمو والتميز لإستغلال وإقتناص الفرص المتاحة.



تحليل الوضع الاستراتيجي للبيئة الخارجية بناءً على عدد الفرص والتحديات المحيطة بكلية الصيدلة - جامعة أسيوط ٢٠٢١/٢٠٢٠ م

مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية

مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية

بعد أن تمت دراسة وتشخيص وتحليل المتغيرات والعوامل الإستراتيجية في البيئة الداخلية للكلية، وتحديد مجالات القوة ومجالات الضعف، يتوجب الآن استخلاص الدلالات الاستراتيجية لهذا التحليل البيئي، وإعداد مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية مع الأخذ في الاعتبار التالي:

١. تحديد أهم نقاط القوة في البيئة الداخلية التي تمثل نسبة تتراوح ٧٥%-١٠٠% من حيث قدرة الكلية على الإستفادة منها وأهم نقاط الضعف في البيئة الداخلية والتي تمثل نسبة تتراوح بين ٧٥%-١٠٠% من حيث قدرة الكلية على التغلب عليها.

٢. تحديد وزن نسبي لكل نقطة من نقاط القوة (عامل إستراتيجي) ولكل نقطة من نقاط الضعف (عامل إستراتيجي) ومراعاة أن مجموع الأوزان النسبية ٥٠ لنقاط القوة و ٥٠ لنقاط الضعف بحيث يكون مجموع الوزن النسبي لنقاط القوة ونقاط الضعف ١٠٠.

٣. ترتيب العوامل الإستراتيجية الداخلية (نقاط القوة ونقاط الضعف) ترتيباً تنازلياً بحيث يكون الترتيب الأول لنقطة القوة أو الضعف ذات الوزن النسبي الأكبر، بينما الترتيب الأخير لنقطة القوة أو الضعف ذات الوزن النسبي الأصغر.

٤. حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط القوة عن طريق:

ضرب الوزن النسبي $\times 4$ في حالة قدرة الكلية على الإستفادة من نقطة القوة بنسبة من ٩٠% إلى ١٠٠% وضرب الوزن النسبي $\times 3$ في حالة قدرة الكلية على الإستفادة من نقطة القوة بنسبة من ٧٥% إلى ٩٠%.

أما بالنسبة لحساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط الضعف فيكون عن طريق:

ضرب الوزن النسبي $\times 2$ في حالة قدرة الكلية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة من ٩٠% إلى ١٠٠% وضرب الوزن النسبي $\times 1$ في حالة قدرة الكلية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة من ٧٥% إلى ٩٠%.

٥. جمع الأوزان المرجحة لكل من نقاط القوة ونقاط الضعف للوصول إلى الوزن الكلي المرجح بالنسبة للكلية، ويعبر هذا الرقم (حاصل الجمع) عن قدرة الكلية على التعامل مع عوامل البيئة الداخلية فكلما اقترب من ٣ (٣٠٠) كانت القدرة أكبر والعكس بالعكس. وكما هو موضح في الجدول التالي:

الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح	العوامل الاستراتيجية الداخلية
			تقاط القوة
٣	٤	١٢	١. انتاج الكلية للتخطيط الاستراتيجي والخبرات التراكمية الناشئة من نجاحها في تنفيذ الخطط السابقة.
٣	٤	١٢	٢. البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية متفقة مع رسالتها وأهدافها الاستراتيجية.
٣	٤	١٢	٣. وجود بنية تحتية متميزة (٣ مباني + مجمع مدرجات) يتوافر بها المناخ الصحي من حيث التهوية والإضاءة، وتوافر العلامات الإرشادية المناسبة ونظام للإطفاء الذاتي، وكاميرات مراقبة والمعامل البحثية والطلابية مزودة بالأجهزة والكيمائيات اللازمة.
٣	٤	١٢	٤. إدراج المجلة العلمية للكلية "نشرة العلوم الصيدلانية" في تصنيف Q4 للمجلات العلمية كأول مجلة محلية في العلوم الصيدلانية على مستوى الجمهورية تحصل على تصنيف دولي.
٢	٤	٨	٥. ملائمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس للمقررات التي يشاركون في تدريسها.
٢	٤	٨	٦. توفر مصادر للتمويل الذاتي (وحدات ذات طابع خاص وبرنامج تعليمي متميز خاص وبرامج دراسات عليا بنظام الساعات المعتمدة) تساهم في تنفيذ أنشطة الكلية وتغطية احتياجاتها التعليمية والبحثية.
٢	٤	٨	٧. وجود وحدة لضمان الجودة والاعتماد بها كوادر مدربة ومزودة بالإحتياجات المادية اللازمة ووجود آليات مفعلة للمراجعة الداخلية والإجراءات التصحيحية المناسبة ومرتبطة إرتباط واضح ولها علاقات متميزة وفعالة مع مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة.
٢	٤	٨	٨. توصيفات للبرامج والمقررات مبنية على الجدارات وتقارير مزودة بإحصائيات موثقة بما يسمح بوضع خطط للتحسين.
٢	٤	٨	٩. تبني الحوكمة الرقمية كنظام للإدارة في ضوء القيم والأخلاقيات والعدالة وعدم التحيز في تقييم الطلاب في إطار اللوائح التي تستوجب تجنب التعارض في المصالح.
٢	٣	٦	١٠. وجود بروتوكولات تعاون وعدد من الاتفاقيات العلمية المشتركة مع مراكز بحثية وجامعات وهيئات محلية وأجنبية لخدمة المجتمع والبحث العلمي.
٢	٤	٨	١١. مؤتمر جامعة أسيوط الدولي للعلوم الصيدلانية يعقد كل عامين بانتظام منذ عام ١٩٩٨م.
٢	٤	٨	١٢. حصول بعض أعضاء هيئة التدريس على جوائز متميزة في البحث العلمي وعلى مراكز متقدمة في التصنيف العالمي العلمي للعلماء لعام ٢٠٢١م (AD scientific index ranking 2021) ، وتميز العديد من السادة أعضاء هيئة التدريس في معامل H-index ، وأبحاث علمية دولية ذات معامل تأثير عالي.

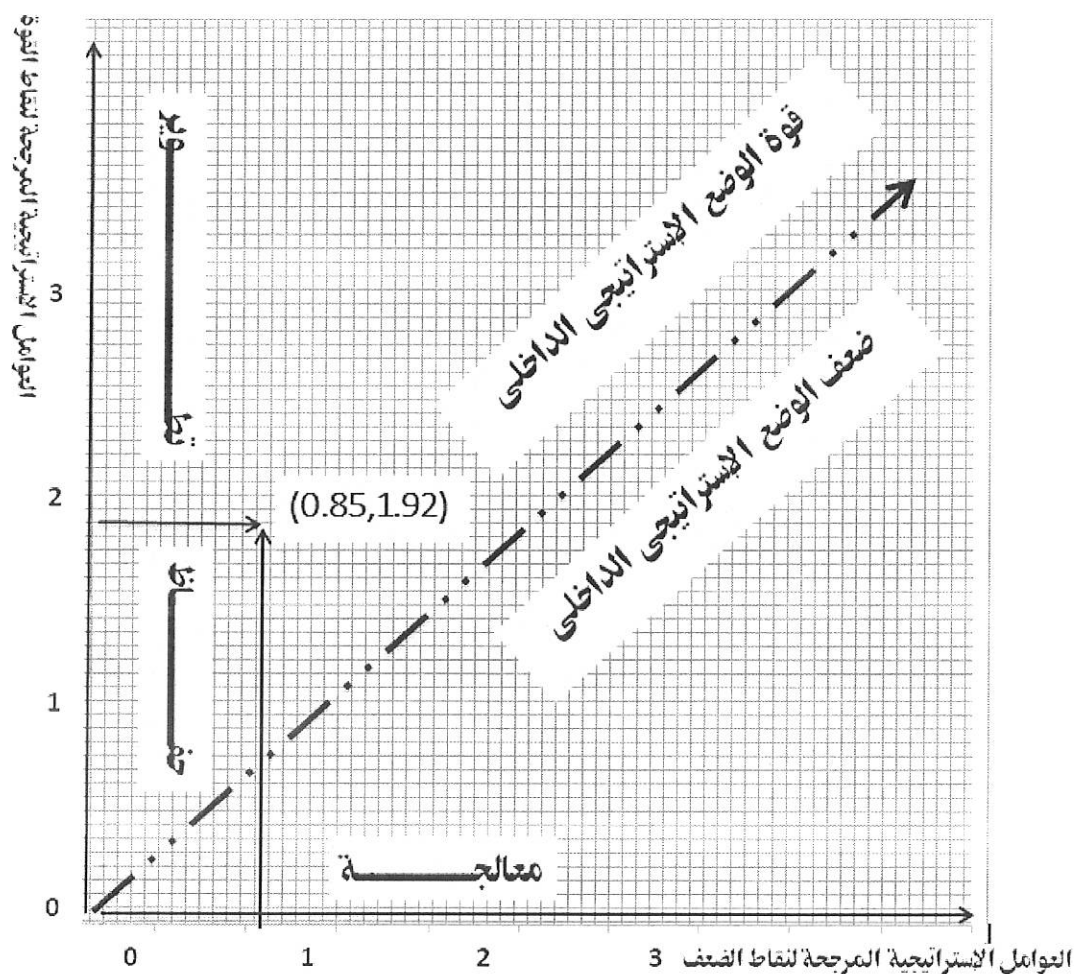
٨	٤	٢	١٣. تحديث الخطة البحثية بما يحقق رسالة الكلية وأهدافها، وتشمل مجالات بحثية تطبيقية وتجريبية مختلفة، مرتبطة بالخطة البحثية للجامعة وبالتوجهات القومية وتتوافق مع أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠ وتركز على الموضوعات ذات الأهمية الإستراتيجية وتعكس إحتياجات المجتمع المحيط.
٨	٤	٢	١٤. إدخال برامج تعليمية في مرحلة الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة عدد (١) درجة مهنية (درجة دكتور الصيدلة) وعدد (١٧) دبلومة تخصصية وكفاية أعداد أعضاء هيئة التدريس للإشراف على طلاب الدراسات العليا.
٨	٤	٢	١٥. توفر الكلية نظاماً متكاملًا لدعم الطلاب أكاديمياً ومادياً واجتماعياً وصحياً وتدعم الأنشطة الطلابية العلمية والثقافية والرياضية والإجتماعية للطلاب وتحرص على زيادة نسبة مشاركة الطلاب فيها. مع حصول الكلية على مراكز متقدمة في الأنشطة الطلابية المختلفة محلياً ودولياً.
٨	٤	٢	١٦. تطبيق استخدام التصحيح الإلكتروني للمقررات وإنشاء وحدة للتعليم الإلكتروني تابعة لوحدة الخدمات التكنولوجية وستديو لتسجيل المحاضرات الإلكترونية طبقاً لنظام التعليم الهجين.
٨	٤	٢	١٧. تنوع جهات التدريب الميداني ووجود بروتوكولات تعاون لتدريب طلاب الكلية بالعديد من المستشفيات والمراكز على مستوى الجمهورية وتنفيذ التدريب الأكاديمي لطلاب برنامج الصيدلة الإكلينيكية بالمستشفيات الجامعية لجامعة أسيوط ومعهد جنوب مصر للأورام وتشكيل لجنة التدريب لمتابعة التدريب الميداني في الجهات المختلفة.
٨	٤	٢	١٨. وجود نخبة من السادة أعضاء هيئة التدريس والمراجعين المعتمدين لدى الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد ومشاركتهم في إعداد توصيف وتقرير البرامج والمقررات الدراسية، وعمل Google Scholar لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم، وتسجيلهم على موقع Research gate من خلال وحدة الخدمات التكنولوجية.
٦	٣	٢	١٩. حصول الكلية على شهادة الأيزو شهادة ISO 9001/2008 ثم ISO 9001/2015 وتجديدها سنوياً وإجراء مراجعات داخلية وخارجية سنوياً، وميكنة العمل الإداري طبقاً لمشروع (MIS) بالجامعة ونظام الأرشفة الإلكتروني للمخازن والمكتبة ونظام التحصيل الإلكتروني، واستخدام قواعد البيانات والمعاملات الإلكترونية في أغلب أنشطة الجهاز الإداري ووجود خطة متكاملة لتدريب الجهاز الإداري وفقاً للإحتياجات التدريبية.
٨	٤	٢	٢٠. وجود استراتيجية محدثة ومعتمدة للتدريس والتعلم متوافقة مع أهداف الكلية الاستراتيجية وتشجع الكلية استخدام أنماط تعلم غير تقليدية وتدعم التعلم الذاتي ووجود وحدة الأبحاث الطلابية كوحدة متفردة على مستوى الجامعة.
٣	٣	١	٢١. وجود آليات لحفظ الأمن والسلامة المهنية وتدريبات مستمرة علي مواجهة الأزمات والكوارث.

٣	٣	١	٢٢. يتوافر لدى الكلية قواعد بيانات تتعلق بأعداد وأنواع الدرجات العلمية التي منحها عبر سلسلة زمنية ماضية وتراعي الكلية ضرورة توافق برامج الدراسات العليا مع احتياجات المجتمع والتطورات الأكاديمية الحديثة.
٣	٣	١	٢٣. يتم إجراء استقصاء لقياس رأي الطلاب في المقررات الدراسية وتقوم الكلية بتحليل نتائج تقويم الطلاب.
٣	٣	١	٢٤. يوجد بالموقع الإلكتروني للكلية صفحة للتواصل مع الطلاب والخريجين وتعد الكلية قاعدة بيانات لتيسير التواصل معهم.
٤	٤	١	٢٥. توجد خطة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة في ضوء توجهات الكلية وخطة الاستراتيجية راعت احتياجات وأولويات المجتمع وخصوصاً في ظل أزمة جائحة كورونا، وعلاقات وبروتوكولات متميزة ومستمرة مع العديد من شركات ومصانع الأدوية على المستوى المحلي ومعهد جنوب مصر للأورام لتنفيذ التدريب الميداني للطلاب.
٤	٤	١	٢٦. تقدم الكلية دورات تدريبية للطلاب لتنمية مهارات التوظيف وريادة الأعمال ووجود ورش عمل متنوعة لإعداد الخريجين لسوق العمل.
١٩٢		٥٠	المجموع

الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح	العوامل الإستراتيجية الداخلية
			تقاط الضعف
٣	٢	٦	١. النقص في أعداد العاملين في الجهاز الإداري عن الحاجة الفعلية وانقراض الخبرات الإدارية وعدم وجود خطة للاحلال وتأهيل الصف الثاني وعدم كفاية الفنيين المتخصصين للمعامل.
٣	٢	٦	٢. ازدواجية المسؤوليات وتولي بعض أعضاء هيئة التدريس أكثر من منصب مما قد يؤثر على متابعة تنفيذ الأنشطة.
٣	٢	٦	٣. محدودية استخدام التوصيف الوظيفي في حالات التعيين والنقل والانتداب للوظائف المختلفة في الجهاز الاداري.
٣	١	٣	٤. ضعف نسبة الطلاب الوافدين لمرحلة البكالوريوس.
٢	٢	٤	٥. خروج قدامى الموظفين من ذوي الخبرة إلى المعاش ووجود نقص في الكوادر الإدارية وعدم وجود عنصر إداري كفء كافي لتنفيذ أنشطة الخطة.
٢	٢	٤	٦. عدم اكتمال الهياكل الخاصة ببعض الأقسام العلمية الجديدة.
٢	١	٢	٧. ضعف وجود آلية لمراجعة محتويات البرامج التدريبية بناء على التغذية المرتجعة من المتدربين.
٢	٢	٤	٨. بطء إستجابة المجتمع الداخلي للكلية في إنجاز أعمال الجودة نظراً لفترة تفعيل الإجراءات الاحترازية لجائحة كورونا وكذلك كثرة الأعباء التدريسية والأعباء الأخرى المكلف بها أعضاء هيئة التدريس خاصة الأقسام العملية الجديدة.
٢	٢	٤	٩. بطء الإستجابة من الأقسام العلمية المشاركة بالتدريس من خارج الكلية لمتطلبات الجودة.
٢	٢	٤	١٠. محدودية وجود آليات بالكلية لقياس مردود وفعالية الدورات التدريبية التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم من خلال مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم (Flip).
٢	١	٢	١١. عدم وجود خطط للترويج للكلية بالدول العربية لجذب المزيد من الطلاب الوافدين ولا تقدم الكلية منحاً دراسية للطلاب من خارج البلاد.
٢	٢	٤	١٢. محدودية تفعيل المجموعات البحثية في الكلية.
٢	٢	٤	١٣. محدودية مستوى المشاركة في صياغة الرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية من جانب مختلف الأطراف من خارج الكلية.
٢	١	٢	١٤. محدودية الاستفادة من تقارير تقييم الرؤساء المباشرين في قياس مردود الخطط التدريبية لتطويرها.
٢	٢	٤	١٥. محدودية مشاركة أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم في دورات مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة.

٤	٢	٢	١٦. الحاجة لمزيد من المقررات الإلكترونية التفاعلية.
٢	١	٢	١٧. عدم عودة بعض المبعوثين بعد حصولهم على الدرجات العلمية.
٤	٢	٢	١٨. وجود كثافة عديدة من الموظفين غير المؤهلين للعمل الإداري الكامل.
٢	١	٢	١٩. محدودية عدد مصانع الأدوية بالصعيد فالعلاقة والمشاركة منحصرة على مصنع UP Pharm وشركة CID.
٢	١	٢	٢٠. إحجام رجال الأعمال والصناعة من تدعيم التعليم والبحث العلمي في الكلية ومحدودية مشاركة القطاع الخاص في البحوث الإنتاجية والخدمية
٤	٢	٢	٢١. محدودية التمويل الخاص بأنشطة خدمة المجتمع.
٤	٢	٢	٢٢. الحاجة إلى تفعيل خطة التخلص الآمن من المخلفات وتحديد كيفية التعامل مع النفايات البيولوجية
٢	٢	١	٢٣. الحاجة لوجود آلية واضحة لربط الحوافز بمستويات الأداء لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم.
٢	٢	١	٢٤. محدودية عدد أعضاء هيئة التدريس المدربين علي توصيف البرامج والمقررات المبنية علي نظام الجدارات.
٨٥		٥٠	المجموع
٢٧٧		١٠٠	المجموع الكلي للعوامل الإستراتيجية الداخلية

تعكس نتائج مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية للكلية قوة الوضع الإستراتيجي الداخلي للكلية بشكل عام حيث يبلغ إجمالي النقاط (٢,٧٧) وهو يدل على الابتعاد عن القيمة المتوسطة والتي تؤخذ على أنها (٢,٥) بمقدار (٠,٢٧) وهذا متسق مع التفاوت الكبير بين أعداد نقاط القوة والضعف بالكلية (٢٧٩ ، ٣٤).



الوضع الاستراتيجي الداخلي بناءً على العوامل الاستراتيجية المرجحة لنقاط القوة والضعف المتحققة
بكلية الصيدلة – جامعة أسيوط من مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية

مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية

مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية

بعد أن تمت دراسة وتشخيص وتحليل المتغيرات والعوامل الإستراتيجية في البيئة الخارجية للكلية، وتحديد الفرص والتهديدات، يتوجب الآن استخلاص الدلالات الاستراتيجية لهذا التحليل البيئي، وإعداد مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية مع الأخذ في الاعتبار التالي:

١. تحديد أهم الفرص التي تمثل نسبة تتراوح ٧٥%-١٠٠% من حيث قدره الكلية على إستغلال هذه الفرص وأهم التهديدات أو المخاطر في البيئة الخارجية والتي تمثل نسبة تتراوح بين ٧٥%-١٠٠% من حيث قدرة الكلية على التعامل معها.

٢. تحديد وزن نسبي لكل عامل استراتيجي (فرصة أو تهديد) ومراعاة ان مجموع الأوزان النسبية ٥٠ (٥٠) لنقاط الفرص و ٥٠ (٥٠) لنقاط التهديد بحيث يكون مجمع الوزن النسبي لنقاط الفرص ونقاط التهديد (١٠٠) وذلك في ضوء التأثير المحتمل لكل عامل على الموقف الإستراتيجي للكلية.

٣. ترتيب العوامل الاستراتيجية الخارجية (نقاط الفرص ونقاط التهديدات) ترتيباً تنازلياً بحيث ان الترتيب الأول لنقطة الفرصة أو التهديد ذات الوزن النسبي الأكبر، بينما الترتيب الأخير لنقطة الفرصة أو نقطة التهديد ذات الوزن النسبي الأصغر.

٤. حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط الفرص عن طريق:

ضرب الوزن النسبي $\times 4$ في حالة قدرة الكلية على استغلال الفرصة بنسبة من ٩٠% إلى ١٠٠%
وضرب الوزن النسبي $\times 3$ في حالة قدرة الكلية على استغلال الفرصة بنسبة من ٧٥% إلى ٩٠%.

أما بالنسبة لحساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط التهديد فيكون عن طريق:

ضرب الوزن النسبي $\times 2$ في حالة قدرة الكلية على التعامل مع التهديد بنسبة من ٩٠% إلى ١٠٠%
وضرب الوزن النسبي $\times 1$ في حالة قدرة الكلية على التعامل مع التهديد بنسبة من ٧٥% إلى ٩٠%.

٥. جمع الاوزان المرجحة لكل من نقاط الفرص ونقاط التهديدات للوصول إلي الوزن الكلي المرجح بالنسبة للكلية وهذا الرقم اقترَب من ٣ (٣٠٠) كانت القدرة أكبر والعكس صحيح وكما هو موضح في الجدول التالي:

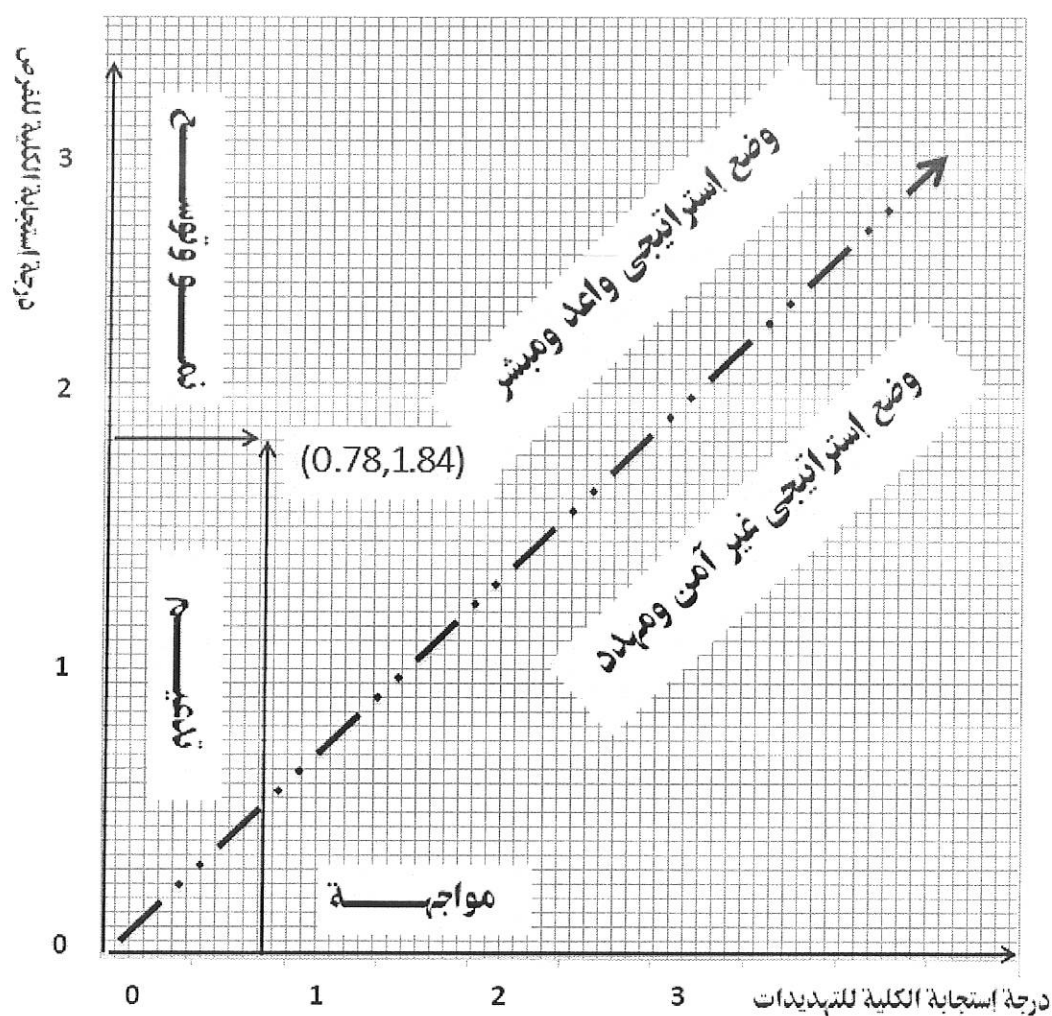
الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح	العوامل الإستراتيجية الخارجية
			تقاط الفرس
٢	٤	٨	١. خطط التنمية المستدامة للدولة وتبني إتجاه تطوير التعليم وجودته المتضمن برؤية مصر ٢٠٣٠.
٢	٤	٨	٢. انتهاج القطاع الطبي نظام التعليم المبني علي الجدارات.
٢	٤	٨	٣. وجود جائزة التميز الحكومي لدعم التنافس بين القيادات في تحقيق معدلات عالية من الجودة.
٢	٤	٨	٤. التوسع في الاتفاقيات مع المجتمع المحلي .
٢	٤	٨	٥. استحداث جائزة جامعة أسيوط للجودة والتميز لدعم التنافس بين الجهاز الإداري وتحقيق معدلات عالية من الجودة.
٢	٣	٦	٦. إتفاقيات تعاون علمي مع كليات الصيدلة بجامعة دولية مثل جامعة مومبيليه بفرنسا وتجري حاليا الإجراءات اللازمة لمراجعة مسودة إتفاقية تعاون مع كلية الصيدلة جامعة ولاية لويزيانا الأمريكية.
٢	٣	٦	٧. إتفاقية للدراسات العليا مع كلية الصيدلة - جامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية (كرسي وليد الكيالي).
٢	٤	٨	٨. تزايد إقبال المؤسسات الداخلية والإقليمية على خريجي الكلية.
٢	٤	٨	٩. تجديد اعتماد كلية الصيدلة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
٢	٣	٦	١٠. نظام المراجعات الداخلية الذي تتبناه الكلية ومركز ضمان الجودة بالجامعة والذي يتم بصفة دورية.
٢	٤	٨	١١. وجود مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة، تربطه علاقة وطيدة بوحدة ضمان الجودة والاعتماد بالكلية، بما يسهم في تفعيل دورها ودعمها فنياً ويساند أنشطتها، وتقدم الوحدة تقريراً سنوياً عن نشاطها للمركز.
٢	٤	٨	١٢. تشجيع الدولة والجامعة لأعضاء هيئة التدريس من خلال تقديم العديد من الجوائز التشجيعية والتقديرية وبعض الجوائز التي تقدمها بعض الهيئات الدولية.
٢	٤	٨	١٣. اعتماد العديد من أعضاء هيئة التدريس كمراجعين معتمدين من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
٢	٤	٨	١٤. استعانة المجالات العالمية بمراجعين خارجيين للأبحاث من الكلية.
٢	٣	٦	١٥. الاتجاه نحو الحوكمة الرقمية وتعظيم الاستفادة من دور التكنولوجيا كأداة مساعدة في صناعة القرار.
٢	٤	٨	١٦. رصد الجامعة مكافآت للنشر الخارجي في دور النشر العالمية ذات معامل التأثير المرتفع.

٦	٣	٢	١٧. إنشاء وتطوير بنك المعرفة الذي يتيح الدخول علي العديد من الأبحاث العالمية ويسمح بتحديد الوضع التنافسي البحثي والاستراتيجية البحثية المستقبلية.
٨	٤	٢	١٨. الإقبال المتزايد على برامج الدراسات العليا درجة دكتور الصيدلة والدبلومات المتخصصة والتخصصات المزدوجة والتي تمس إحتياجات المجتمع المحلي والإقليمي الموفدة ومن وزارة الصحة خاصة بعد تطبيق لائحة الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة.
٨	٤	٢	١٩. زيادة الدور الاجتماعي للكلية وتفعيل خدمة المجتمع خلال إدارة أزمة كورونا والمستجدات البيئية عن طريق عمل دورات تدريبية للصيادلة بوزارة الصحة ومتابعة الإتصال بمسؤولي المؤسسات الخاصة بالرعاية الصحية وصناعة الدواء.
٣	٣	١	٢٠. حصول الكلية على شهادة ISO 9001/2015 لتطبيق مبادئ الجودة الشاملة في العمل الإداري.
٣	٣	١	٢١. تنظيم دورات إعداد المراجعين الداخليين ونظام المراجعة الداخلية من قبل الهيئة.
٤	٤	١	٢٢. مساهمة الجامعة في الدعم المالي لأعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات العلمية الداخلية والخارجية.
٤	٤	١	٢٣. وجود مشاريع ومراكز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
٣	٣	١	٢٤. برنامج المنح الدراسية للدول الأفريقية في إطار قوة مصر الناعمة.
٣	٣	١	٢٥. صدور قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لعام ٢٠١٦.
٤	٤	١	٢٦. الإمكانات المتاحة بالقرية الأولمبية بالجامعة توفر التسهيلات المادية لممارسة كافة الأنشطة الطلابية.
٤	٤	١	٢٧. تبني مركز ضمان الجودة بالجامعة المراجعة والمتابعة لجميع كليات الجامعة بالنظم والمعايير المتبعة لتحقيق مراجعات داخلية للوقوف على نقاط الضعف ومتابعة تصحيحها.
٣	٣	١	٢٨. توفر نظام المكتبات الإلكتروني بالجامعة وإنتشاره على مستوى الكليات.
٤	٤	١	٢٩. وجود أنشطة طلابية ومسابقات علمية تنظمها الجامعة بالمشاركة مع الأطراف المجتمعية.
٣	٣	١	٣٠. المدن الجديدة والمناطق الصناعية تفتح سوق عمل يستوعب خريجي الكليات الصيدلة لسنوات قادمة.
٤	٤	١	٣١. وجود مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وتوفيره مجموعة من حزم البرامج التدريبية.
١٨٤		٥٠	المجموع

الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح	العوامل الإستراتيجية الخارجية
			تقاطعات التهديدات
٣	٢	٦	١. الوضع التنافسي للكليات المناظرة والمعتمدة.
٣	١	٣	٢. عدم وجود إتفاقيات بديلة لجذب وإستقطاب الطلاب الوافدين للإلتحاق بالبرامج المتاحة بالكلية نظراً لبعد محافظة أسيوط عن العاصمة.
٣	٢	٦	٣. مرونة القواعد الحاكمة والخاصة بتعيين وإختيار القيادات الأكاديمية والهياكل التنظيمية بالجامعات الخاصة على عكس الجامعات الحكومية.
٣	٢	٦	٤. التعقيدات الإدارية الخاصة بإنشاء وحدات متخصصة بالكلية.
٣	٢	٦	٥. إنشاء جامعات أهلية في عدة محافظات ومنها جامعة أسيوط الأهلية والتي سوف تبدأ الدراسة بها بالعام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م، وإفتتاح كليات صيدلة بها وما يترتب عليه من هجرة بعض العقول والكفاءات من الكلية.
٣	٢	٦	٦. استقطاب الجامعات الخاصة والعربية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الكفاءات المتميزة.
٣	١	٣	٧. عدم عودة بعض المبتعثين بعد حصولهم على الدرجات العلمية.
٣	١	٣	٨. إحجام أصحاب الأعمال و الشركات عن تدعيم البحث العلمي على مستوى البحوث الأساسية والتطبيقية.
٣	١	٣	٩. المنافسة الشديدة عالمياً في مجال البحث العلمي وتطويره.
٣	٢	٦	١٠. سياسات الإعارات الممتدة لأعضاء هيئة التدريس إلى كليات خارج الوطن لمرافقة الزوج أو الزوجة.
٢	٢	٤	١١. التأثيرات السلبية للعلاقات الإجتماعية والمعارف وتأثيرها على التقييم والتعامل.
٢	١	٢	١٢. ارتفاع معايير التقييم العالمية بالنسبة للمستوي المحلي.
٢	٢	٤	١٣. تقييد نظم المساءلة والمحاسبة بقانون تنظيم الجامعات.
٢	٢	٤	١٤. التطور المستمر الذي يفرض التغيير المتكرر في نماذج مشروع ضمان الجودة والهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
٢	١	٢	١٥. قيود اللوائح والقرارات الوزارية الخاصة بعمليات شراء واستيراد الأجهزة من الخارج.
٢	٢	٤	١٦. انتشار ثقافة الدروس الخصوصية في المجتمع.
٢	١	٢	١٧. وجود كليات منافسة قادرة علي جذب الطلاب الوافدين.
٢	١	٢	١٨. عدم تمثيل الأكاديميين في التصنيع الدوائي والرقابة على الأدوية.

٢	١	٢	١٩. تعنت بعض جهات التوظيف في تيسير إلتحاق العاملين بها من الصيدلة بالدراسات العليا وإعطائهم تفرغ للدراسة.
٤	٢	٢	٢٠. تعارض ممارسة بعض من الوحدات ذات الطابع الخاص على مستوى الجامعة أداء نفس النشاط (التحليل ، التدريب ، أنشطة طلابية).
٧٨		٥٠	المجموع
٢٦٢		١٠٠	المجموع الكلي للعوامل الإستراتيجية الخارجية

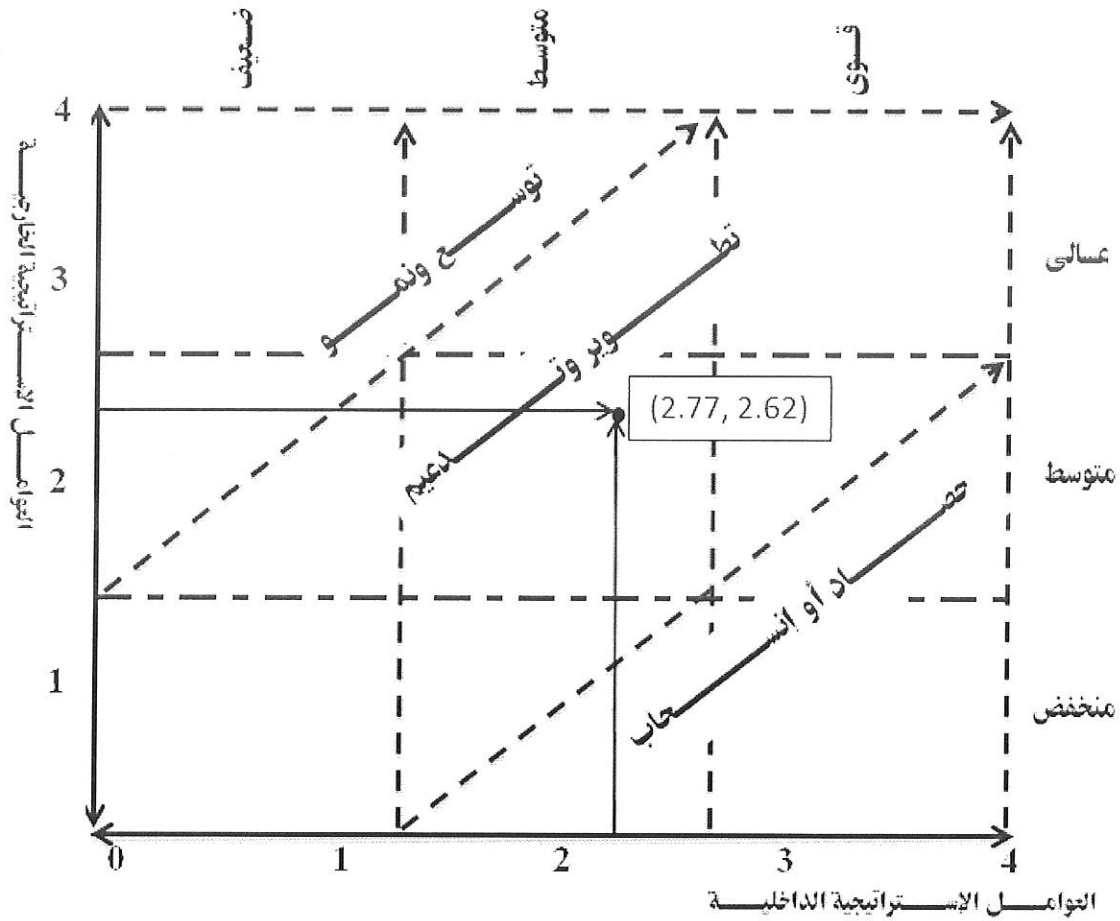
تعكس نتائج مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية للكلية أن الوضع الإستراتيجي الخارجي للكلية مقبول حيث يبلغ إجمالي النقاط (٢,٦٢) وهو يدل على الابتعاد عن القيمة المتوسطة والتي تؤخذ على أنها (٢,٥) بمقدار (٠,١٢).



الوضع الإستراتيجي الخارجي بناءً على العوامل الإستراتيجية المرجحة للفرص والتهديدات بالبيئة الخارجية
بكلية الصيدلة – جامعة أسيوط من مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية

وفيما يلي مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية / الخارجية SWOT لتحديد الوضع الإستراتيجي الحالي للكلية :-

البيئة الخارجية		البيئة الداخلية		المعيار
عدد عوامل التهديدات	عدد عوامل الفرص	عدد عوامل الضعف	عدد عوامل القوة	
٧٨	١٨٤	٨٥	١٩٢	مجموع العوامل
٢٦٢		٢٧٧		المجموع الكلي للعوامل الإستراتيجية



مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية والخارجية
تعكس وضع إستراتيجي فوق المتوسط

ومن مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية والخارجية المبينة أعلاه، يتضح أن:-

الوضع الإستراتيجي للكلية فوق المتوسط على المستوى الداخلي المستوى الخارجي وهو ما يعبر عن وضع إستراتيجي يحتاج وبصفة أساسية إلى: إستراتيجيات للتطوير والتحسين.

تحديد سيناريوهات المستقبل
وتنمية الإستراتيجيات البديلة
بإستخدام مصفوفة TOWS

تحديد سيناريوهات المستقبل وتنمية الإستراتيجيات البديلة

باستخدام مصفوفة TOWS

بتطبيق مصفوفة TOWS علي نتائج مصفوفة SWOT لتنمية عدد من الإستراتيجيات المناسبة ووضع الخطط البديلة التي يمكن للكلية إتباعها وذلك كما تم الإشارة إليه في الأدوات المستخدمة لتحليل البيانات.

وفيما يلي المصفوفة التي تم تطويرها

جدول: تحديد الاستراتيجيات البديلة (مصفوفة TOWS)

العوامل الإستراتيجية الداخلية	مجالات القوة (S)	مجالات الضعف (W)
العوامل الإستراتيجية الخارجية	١. انتهاج الكلية للتخطيط الإستراتيجي والخبرات التراكمية الناشئة من نجاحها في تنفيذ الخطط السابقة. ٢. البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية متفقة مع رسالتها وأهدافها الإستراتيجية. ٣. وجود بنية تحتية متميزة (٣ مباني + مجمع مدرجات) يتوافر بها المناخ الصحي من حيث التهوية والإضاءة، وتوافر العلامات الإرشادية المناسبة ونظام للإطفاء الذاتي، وكاميرات مراقبة والمعامل البحثية والطلابية مزودة بالأجهزة والكيمواويات اللازمة. ٤. إدراج المجلة العلمية للكلية "نشرة العلوم الصيدلية" في تصنيف Q4 للمجلات العلمية كأول مجلة محلية في العلوم الصيدلية على مستوى الجمهورية تحصل على تصنيف دولي. ٥. ملائمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس للمقررات التي يشاركون في تدريسها. ٦. توفر مصادر للتمويل الذاتي (وحدات ذات طابع خاص وبرنامج تعليمي متميز خاص وبرامج دراسات عليا بنظام الساعات المعتمدة) تساهم في تنفيذ أنشطة الكلية وتغطية احتياجاتها التعليمية والبحثية. ٧. وجود وحدة لضمان الجودة والاعتماد بها كواحد مدربة ومزودة بالإحتياجات المادية اللازمة ووجود آليات مفعلة للمراجعة الداخلية والإجراءات التصحيحية المناسبة ومرتبطة إرتباط واضح ولها علاقات متميزة وفعالة مع مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة. ٨. توصيفات للبرامج والمقررات مبنية على الجدارات وتقارير مزودة بإحصائيات موثقة بما يسمح بوضع خطط للتحسين. ٩. تبني الحوكمة الرقمية كنظام للإدارة في ضوء القيم والأخلاقيات والعدالة وعدم التحيز في تقييم الطلاب في إطار اللوائح التي تستوجب تجنب التعارض في المصالح.	١. النقص في أعداد العاملين في الجهاز الإداري عن الحاجة الفعلية وانقراض الخبرات الإدارية وعدم وجود خطة للاحلال وتأهيل الصف الثاني وعدم كفاية الفنيين المتخصصين للمعامل. ٢. ازدواجية المسؤوليات وتولي بعض أعضاء هيئة التدريس أكثر من منصب مما قد يؤثر على متابعة تنفيذ الأنشطة. ٣. محدودية استخدام التوصيف الوظيفي في حالات التعيين والنقل والانتداب للوظائف المختلفة في الجهاز الإداري. ٤. بطء الإستجابة من الأقسام العلمية المشاركة بالتدريس من خارج الكلية لمتطلبات الجودة. ٥. محدودية تفعيل المجموعات البحثية في الكلية. ٦. الحاجة لمزيد من المقررات الإلكترونية التفاعلية. ٧. محدودية عدد مصانع الأدوية بالصعيد فالعلاقة والمشاركة منحصرة على مصنع UP Pharm وشركة CID. ٨. محدودية التمويل الخاص بأنشطة خدمة المجتمع.

١٠. وجود بروتوكولات تعاون وعدد من الاتفاقيات العلمية المشتركة مع مراكز بحثية وجامعات وهيئات محلية وأجنبية لخدمة المجتمع والبحث العلمي.
١١. مؤتمر جامعة أسيوط الدولي للعلوم الصيدلانية يعقد كل عامين بانتظام منذ عام ١٩٩٨م.
١٢. حصول بعض أعضاء هيئة التدريس على جوائز متميزة في البحث العلمي وعلى مراكز متقدمة في التصنيف العالمي العلمي للعلماء لعام ٢٠٢١م (AD scientific index ranking 2021) ، وتميز العديد من السادة أعضاء هيئة التدريس في معامل H-index، وأبحاث علمية دولية ذات معامل تأثير عالٍ.
١٣. تحديث الخطة البحثية بما يحقق رسالة الكلية وأهدافها، وتشمل مجالات بحثية تطبيقية وتجريبية مختلفة، مرتبطة بالخطة البحثية للجامعة وبالتوجهات القومية وتتوافق مع أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠ وتركز على الموضوعات ذات الأهمية الإستراتيجية وتعكس إحتياجات المجتمع المحيط.
١٤. إدخال برامج تعليمية في مرحلة الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة عدد (١) درجة مهنية (درجة دكتور الصيدلة) وعدد (١٧) دبلومة تخصصية وكفاية أعداد أعضاء هيئة التدريس للإشراف على طلاب الدراسات العليا.
١٥. وجود نخبة من السادة أعضاء هيئة التدريس والمراجعين المعتمدين لدى الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد ومشاركتهم في إعداد توصيف وتقرير البرامج والمقررات الدراسية، وعمل Google Scholar لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وتسجيلهم على موقع Research gate من خلال وحدة الخدمات التكنولوجية.
١٦. حصول الكلية على شهادة الأيزو شهادة ISO 9001/2008 ثم ISO 9001/2015 وتجديدها سنوياً وإجراء مراجعات داخلية وخارجية سنوياً، وميكنة العمل الإداري طبقاً لمشروع (MIS) بالجامعة ونظام الأرشفة الإلكتروني للمخازن والمكتبة ونظام التحصيل الإلكتروني، واستخدام قواعد البيانات والمعاملات الالكترونية في أغلب أنشطة الجهاز الإداري ووجود خطة متكاملة لتدريب الجهاز الإداري وفقاً للإحتياجات التدريبية.
١٧. وجود استراتيجية محدثة ومعتمدة للتدريس والتعلم متوافقة مع أهداف الكلية الاستراتيجية وتشجع الكلية استخدام أنماط تعلم غير تقليدية وتدعم التعلم الذاتي ووجود وحدة الأبحاث الطلابية كوحدة متفردة على مستوى الجامعة.
١٨. يوجد بالموقع الإلكتروني للكلية صفحة للتواصل مع الطلاب والخريجين وتعد الكلية قاعدة بيانات لتيسير التواصل معهم.
١٩. توجد خطة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة في ضوء توجهات الكلية وخطةها الاستراتيجية راعت إحتياجات

	وأولويات المجتمع وخصوصاً في ظل أزمة جائحة كورونا، وعلاقات وبرتوكولات متميزة ومستمرة مع العديد من شركات ومصانع الأدوية على المستوى المحلي ومعهد جنوب مصر للأورام لتنفيذ التدريب الميداني للطلاب. ٢٠. تقدم الكلية دورات تدريبية للطلاب لتنمية مهارات التوظيف وريادة الأعمال ووجود ورش عمل متنوعة لإعداد الخريجين لسوق العمل.	
الفرص (O)	استراتيجيات نمو وتوسع (S+O)	استراتيجيات تطوير وتحسين (W+O)
١. خطط التنمية المستدامة للدولة وتبني اتجاه تطوير التعليم وجودته المتضمن برؤية مصر ٢٠٣٠. ٢. انتهاز القطاع الطبي نظام التعليم المبني علي الجدارات. ٣. وجود جائزة التميز الحكومي لدعم التنافس بين القيادات في تحقيق معدلات عالية من الجودة. ٤. التوسع في الاتفاقيات مع المجتمع المحلي . ٥. استحداث جائزة جامعة أسيوط للجودة والتميز لدعم التنافس بين الجهاز الإداري وتحقيق معدلات عالية من الجودة. ٦. إتفاقيات تعاون علمي مع كليات الصيدلة بجامعة مومبيليه بفرنسا وتجري حالياً الإجراءات اللازمة لمراجعة مسودة إتفاقية تعاون مع كلية الصيدلة جامعة ولاية لوزيانا الأمريكية. ٧. تزايد إقبال المؤسسات الداخلية والإقليمية على خريجي الكلية. ٨. تشجيع الدولة والجامعة لأعضاء هيئة	01,2-S1 وضع استراتيجية تسمح بالاستغلال الأمثل لخطط التنمية المستدامة برؤية مصر ٢٠٣٠ مع الأخذ في الاعتبار تبني نظام التعليم المبني على الجدارات في قطاع الصيدلة. 01,2-S2 وضع استراتيجية تدعم تميز البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية وتطويرها وجودتها. 03,5-S3 الاستفادة من وجود جائزة التميز الحكومي وجائزة جامعة أسيوط للجودة والتميز في تعزيز ثقافة الجودة ودعم التنافس بين الجهاز الإداري وتحقيق معدلات عالية من الجودة. 010-S4 وضع إستراتيجية بحثية تساهم في دعم تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم لزيادة الوضع التنافسي البحثي. 011-S5 تعظيم الاستفادة من ملائمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس للمقررات التي يدرسونها في دعم الإقبال على برامج الدراسات العليا وفتح التسجيل بالدبلومات المتخصصة الغير مفعلة بلائحة الساعات المعتمدة وإستحداث برامج دراسات عليا بينية. 011-S6 وضع إستراتيجية تساهم في دعم الإقبال على برامج الدراسات العليا لزيادة مصادر التمويل الذاتي لتنفيذ أنشطة الكلية وتغطية احتياجاتها التعليمية والبحثية. 03,5-S7 الاستفادة من وجود جائزة التميز الحكومي وجائزة جامعة أسيوط للجودة والتميز في تعزيز أنشطة وحدة ضمان الجودة والاعتماد وتفعيل المراجعة الداخلية والإجراءات التصحيحية المناسبة. 02-S8 إعداد استراتيجية لتطوير البرامج التعليمية بناءاً علي متغيرات سوق العمل وتوفير بيئة تعليمية تحاكي الاحتياجات الفعلية وتدعم تطبيق التعلم الذاتي وإكساب مهارات التوظيف لدى	013-W1 وضع إستراتيجية وتصميم برامج تدريبية لرفع مستوى الجهاز الإداري وحث الجهاز الإداري علي التدريب والتطوير وتفعيل المواد الخاصة بقانون الخدمة المدنية في هذا الشأن. 013-W3 وضع إستراتيجية تتيح الإلتزام بقدر كاف بالتوصيف الوظيفي للجهاز الإداري في ضوء ما يلزم به قانون الخدمة المدنية. 02-W4 وضع استراتيجية للمتابعة المستمرة وتقديم الدعم الفني عن متطلبات الجودة في ضوء نظام التعليم المبني على الجدارات للأقسام العلمية المشاركة بالتدريس من خارج الكلية. 07-W7 وضع إستراتيجية لتعظيم الاستفادة من خريجي الكلية للعمل في مصانع الأدوية بالصعيد. 012-W8 الاستفادة من دور الكلية الإجتماعي المتزايد وتفعيل خدمة المجتمع من خلال

التدريس من خلال تقديم العديد من الجوائز التشجيعية والتقديرية وبعض الجوائز التي تقدمها بعض الهيئات الدولية واعتماد العديد من أعضاء هيئة التدريس كمراجعين معتمدين من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.	الطلاب.	المستجندات البيئية الظاهرة على الساحة لمتابعة الإتصال بمسئولى المؤسسات الخاصة بالرعاية الصحية وصناعة الدواء لزيادة التمويل الخاص بأنشطة خدمة المجتمع.
٩. الاتجاه نحو الحوكمة الرقمية وتعظيم الاستفادة من دور التكنولوجيا كأداة مساعدة في صناعة القرار.	09,13-S9 وضع استراتيجية تدعم التحول الرقمي للعمليات الإدارية بالكلية وتعظيم الاستفادة من دور التكنولوجيا وتسهيل دمجها في عملية التقويم من خلال الاختيارات الالكترونية لضمان العدالة وعدم التحيز في تقييم الطلاب وتصميم برامج تدريبية لحت الجهاز الإداري علي التدريب والتطوير في ضوء ما يلزم به قانون الخدمة المدنية.	
١٠. انشاء وتطوير بنك المعرفة الذي يتيح الدخول علي العديد من الأبحاث العالمية ويسمح بتحديد الوضع التنافسي البحثي والاستراتيجية البحثية المستقبلية.	04,6,12-S10 وضع استراتيجية لتعظيم الاستفادة من بروتوكولات التعاون والإتفاقيات العلمية المحلية والدولية لخدمة البحث العلمي وزيادة الدور الإجتماعي وتفعيل خدمة المجتمع.	
١١. الإقبال المتزايد على برامج الدراسات العليا درجة دكتور الصيدلة والدبلومات المتخصصة.	06-S11 البحث في تعزيز صور الشراكة مع الجامعات الأجنبية لزيادة نجاح مؤتمر جامعة أسيوط الدولي للعلوم الصيدلية وخدمة البحث العلمي بالكلية.	
١٢. زيادة الدور الإجتماعي للكلية وتفعيل خدمة المجتمع خلال إدارة أزمة كورونا والمستجندات البيئية عن طريق عمل دورات تدريبية للصيادلة بوزارة الصحة ومتابعة الإتصال بمسئولى المؤسسات الخاصة بالرعاية الصحية وصناعة الدواء.	08-S12 الإستفادة من وجود جوائز علمية مقدمة من جهات عديدة وتشجيع ودعم أعضاء هيئة التدريس للحصول على الجوائز والتميز في معامل H-index وزيادة الأبحاث ذات معامل التأثير العالي.	
١٣. صدور قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لعام ٢٠١٦.	01,10,11-S13 وضع استراتيجية لتعظيم الاستفادة من الخطة البحثية للكلية وبرامج الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة وربطها بالتوجهات القومية والموضوعات ذات الأهمية المجتمعية.	
	011-S14 تعظيم الإستفادة من إقبال طلاب الدراسات العليا على برامج لائحة الساعات المعتمدة والدبلومات المتخصصة وزيادة الدعاية والتعريف بها.	
	08-S15 وضع إستراتيجية لزيادة توعية وتوجيه السادة أعضاء هيئة التدريس للحصول على الجوائز المحلية والدولية ودعمهم للحصول عليها وكذلك للإنضمام لفريق المراجعين المعتمدين من الهيئة.	
	09,13-S16 الإستفادة من المراجعات الداخلية طبقاً لشهادة I SO 9001/ 2015 وتعظيم دور	

	التكنولوجيا في إنجاز الأعمال الإدارية والتواصل مع الإدارات المختلفة من خلال التطبيقات التكنولوجية المتوفرة في ضوء قانون الخدمة المدنية. 02,7-S17 تعظيم الاستفادة من إستراتيجية التدريس والتعلم وتحديثها وتضمينها أنماط تعلم غير تقليدية طبقاً لنظام التعليم المبنى على الجدارات لزيادة إقبال المؤسسات الداخلية والإقليمية على خريجي الكلية. 07-S18 وضع إستراتيجية لتعظيم الاستفادة من الخدمات المقدمة من الموقع الإلكتروني للكلية لزيادة التواصل مع الخريجين وربطهم بالفاعليات والأنشطة بالكلية. 03,5,12-S19 الاستفادة من خدمات قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة خاصة بعد إدارة أزمة جائحة كورونا وزيادة الدور الاجتماعي للكلية والإتفاقيات المبرمة في دعم التنافس وتحقيق معدلات عالية من الجودة تدعم حصول الكلية على المزيد من جوائز التميز وكذلك تدعم تحقيق التدريب الميداني للطلاب لنواتج التعلم المستهدفة. 07-S20 وضع إستراتيجية لزيادة الدورات التدريبية للطلاب والخريجين لتنمية مهارات التوظيف وريادة الأعمال لديهم وتعظيم مردودها بما يدعم زيادة إقبال المؤسسات الصيدلانية الداخلية والإقليمية على خريجي الكلية.	
إستراتيجيات إنكماش (W+T)	إستراتيجيات ثبات وإستقرار (S+T)	التحديات (T)
T1-W2 وضع خطط تدريبية لدعم مهارات القيادات وإعداد الكوادر الشابة من السادة أعضاء هيئة التدريس لتلافي تأثير إستقطاب الجامعات الخاصة والعربية للكفاءات المتميزة وتقليل إزدواجية المناصب. T3-W5 وضع خطة لزيادة الإنفاق علي البحث العلمي وتشجيع ودعم المجموعات البحثية ونظام	T3-S4 وضع استراتيجية للمحافظة على المستوى الذي وصلت إليه المجلة العلمية للكلية "نشرة العلوم الصيدلانية" ودعم تطويرها لضمان تقدمها في تصنيف المجالات العلمية الدولية. T1-S5 وضع إستراتيجية للتعامل مع العجز في أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة للحفاظ على ملائمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس للمقررات التي يدرسونها في ظل إستقطاب الجامعات الخاصة والعربية للكفاءات المتميزة وتلافي تأثير انخفاض نسب أعضاء هيئة التدريس إلي الطلاب علي العملية التعليمية في حالة حدوثه. T3-S12 وضع استراتيجية لزيادة وعي أعضاء هيئة التدريس بالمتطلبات البحثية العالمية ورفع	١. استقطاب الجامعات الخاصة والعربية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الكفاءات المتميزة. ٢. انتشار ثقافة الدروس الخصوصية في المجتمع. ٣. المنافسة الشديدة عالمياً في مجال البحث العلمي وتطويره.

الأبحاث البينية والتطبيقية. T2-W6 تفعيل آلية مكافحة الدروس الخصوصية وتفعيل طرق التدريس الغير تقليدية والتفاعلية وتشجيع إنتاج المزيد من مقررات إلكترونية تفاعلية.	مهاراتهم في كتابة المقترحات البحثية والنشر في مجلات دولية والحصول على تمويل خارجي. T2-S18 تفعيل آلية مكافحة الدروس الخصوصية وتفعيل طرق وصفحات التواصل مع الطلاب والرد على تساؤلاتهم بما يحد من إنتشار هذه الظاهرة وعمل نظام الساعات المكتبية والإرشاد الأكاديمي عن بعد.	
--	---	--

وبناءً على هذه النتائج تم إختيار إستراتيجية تطوير وتحسين كإستراتيجية رئيسية وإختيار إستراتيجية نمو وتوسع كإستراتيجية بديلة.

تحليل الفجوة

تحليل الفجوة

الغايات الإستراتيجية	الوضع المستهدف	الوضع الحالي	إجراءات سد الفجوة
الغاية الأولى : جهاز أكاديمي وإداري فعال	تطوير خطط متابعة وممتدة تعتمد على أولويات الكلية لتعيين أعضاء هيئة التدريس من التخصصات المختلفة.	✓ يوجد هيكل تنظيمي للأقسام الأكاديمية السبع القديمة.	✓ إستكمال الهيكل التنظيمي للأقسام الأكاديمية الثلاثة الجديدة.
	تعزيز الإستفادة من السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية.	✓ توافر الكفاءات المتميزة من أعضاء هيئة التدريس حيث قد حصل البعض على جوائز الجامعة التشجيعية والتقديرية وكذلك جوائز الدولة التشجيعية وجائزة التفوق العلمي. ✓ لبعض أعضاء هيئة التدريس فصول في كتب عالمية متخصصة وكذلك براءات اختراع. ✓ زيادة عدد الأبحاث المنشورة في دوريات ذات معامل تأثير مرتفع. ✓ محدودية المشروعات التنافسية التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس. ✓ إشترك أغلب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في أعمال الجودة. ✓ تولي أعضاء هيئة التدريس إدارة الوحدات بالكلية. ✓ إشترك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في الإرشاد الأكاديمي للطلاب والأنشطة الطلابية والمجتمعية.	✓ دعم إشترك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في المؤتمرات المحلية والدولية. ✓ تحفيز أعضاء هيئة التدريس على نشر الأبحاث في دوريات عالمية ذات معامل تأثير مرتفع. ✓ دعم التقدم للمنح وبرامج التدريب من خلال إتفاقيات تعاون مع الجامعات الإقليمية والأجنبية. ✓ تشجيع أعضاء هيئة التدريس على المهام العلمية لأبحاث مابعد الدكتوراه وكذلك تشجيع أعضاء الهيئة المعاونة على البعثات لنيل الماجستير أو الدكتوراه لإتمام مهام عملية النهوض بالمستوى العلمي ونقل الخبرات العلمية. ✓ تضمين ضوابط حماية حقوق الملكية الفكرية والحفاظ على قيم وأخلاقيات البحث العلمي في العديد من الدورات التدريبية. ✓ إعتما د برامج تدريبية بعد عمل الإستبيانات اللازمة لتحديد الإحتياجات التدريبية لرفع الكفاءة الإدارية لأعضاء هيئة التدريس.
	التوزيع المناسب للموارد المالية المتاحة وإستحداث آليات الحصول على موارد	✓ الموارد المالية المتاحة من برنامج الصيدلة الإكلينيكية. ✓ الموارد المالية المتاحة	✓ التوسع في التسويق للبرامج الدراسية المختلفة لزيادة الإقبال عليها. ✓ تنفيذ خطط التعزيز والتطوير

مالية إضافية	برامج الدراسات العليا.	الخاصة بالبرامج.
المحافظة على المكان والمناخ الآمن اللازمين للأداء المتميز داخل الكلية والبيئة المحيطة	✓ تحتاج الكلية إلى مبنى جديد لطلاب البرامج الجديدة.	✓ الحصول على موافقة مجلس الجامعة. ✓ تجهيز الرسم الهندسي للمبنى الجديد. ✓ توفير الموارد المالية والخامات والتجهيزات المطلوبة.
الغاية الثانية : تخريج صيدلي متميز قادر على الابتكار والمنافسة في سوق العمل	✓ مراجعة البرنامج التعليمي والتدريبي للوفاء باحتياجات سوق العمل. ✓ رفع كفاءة التدريب الميداني خلال سنوات الدراسة. ✓ التوسع في سياسة التعليم الذاتي والتفاعلي. ✓ تشكيل وإعتماد لجنة للتدريب.	✓ إستحداث برامج جديدة مناسبة لإحتياجات سوق العمل ودعم طرق التواصل مع الخريجين.
دعم نظام الأبحاث البينية والتطبيقية	✓ محدودية الأبحاث البينية والتطبيقية.	✓ تشجيع السادة أعضاء هيئة التدريس على الأبحاث البينية والتطبيقية. ✓ إستحداث برامج دراسات عليا بينية.
الغاية الثالثة: تحقيق مستوى متميز في البحث العلمي وخدمة المجتمع	✓ تمنح الكلية درجتي الماجستير والدكتوراه في جميع التخصصات. ✓ تمنح الكلية من خلال لائحة الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة درجة مهنية (دكتور الصيدلة) والدبلومات المتخصصة المفعلة حتى الآن (الصيدلة الإكلينيكية- التغذية العلاجية - مستحضرات التجميل - صيدلة المستشفيات - الميكروبيولوجيا والمناعة - الكيمياء الشرعية و السموم). ✓ تستفيد الكلية من نتائج إستبيانات طلاب الدراسات العليا	✓ عمل الإستبيانات ودراساتها خلال الإجتماعات الرسمية لتحديد متطلبات سوق العمل. ✓ إستحداث برامج تخصصية جديدة. ✓ تفعيل البرامج التخصصية الموجودة. ✓ التوسع في التسويق لبرامج الدراسات العليا المختلفة لزيادة الإقبال عليها.

	والخريجين في تحديد إحتياجات سوق العمل من برامج الدراسات العليا.		
✓ عرض ملاحظات منسقي المعايير على مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة والإعتماد ومجلس الكلية وإتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة. ✓ زيارات متابعة دورية من وحدة ضمان الجودة والإعتماد للأقسام العلمية. ✓ نشر ثقافة التقويم الذاتي.	✓ تشكيل الفرق التنفيذية لإستيفاء المعايير. ✓ زيارات من قبل مركز ضمان الجودة بالجامعة للمراجعة بشكل دوري. ✓ وجود تقارير للمراجعين الداخليين والخارجيين وكذلك تقارير للمقررات ونتائج الإستبيانات.	إستمراية التقويم الذاتي للأداء الكلي للمؤسسة	الغاية الرابعة : التقويم المستمر للمؤسسة

الرؤية والرسالة والقيم الهاكمة

الرؤية والرسالة والقيم الحاكمة

بناءً على التحليل الرباعي لبيئة الكلية الداخلية والخارجية ودراسة العوامل الإستراتيجية الداخلية والخارجية، فقد تم تحديث كلاً من رؤية ورسالة الكلية بما يتماشى مع الأهداف الإستراتيجية للكلية خلال المرحلة الجديدة وأيضاً بما يتوافق مع رؤية ورسالة الجامعة.

a. رؤية الكلية [المعتمدة من مجلس الكلية في جلسته رقم (٧١٠) بتاريخ ٢٠٢١/١٢/٢٣]

□ الريادة في التعليم الصيدلي والبحث العلمي وخدمة المجتمع بما يتواءم مع رؤية مصر ٢٠٣٠.

b. رسالة الكلية [المعتمدة من مجلس الكلية في جلسته رقم (٧١٠) بتاريخ ٢٠٢١/١٢/٢٣]

□ توفير تعليم صيدلي متميز من خلال برامج علمية معتمدة لتأهيل صيادلة ذوي جدارات وكفاءات عالية قادرين على المساهمة في تحسين الرعاية الصحية للمجتمع والمنافسة في مجالات العمل على المستوى القومي والإقليمي، وترسيخ أخلاقيات مهنة الصيدلة في خريجها وغرس قيم التعليم الذاتي والمستمر وإجراء أبحاث علمية متطورة تساهم في تطوير صناعة الدواء وتلبي الإحتياجات الصحية للمجتمع.

c. القيم الحاكمة :

تتبنى الكلية مجموعة من القيم الإنسانية والمجتمعية الجوهرية والتي تعمل على ترسيخها في مجتمع الكلية الذي يشمل جميع العاملين من قيادات أكاديمية وإدارية، أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم والطلاب والإداريين والفنيين والعمال وغيرهم. وهذه القيم هي:

١. الإحترام والتسامح وتبادل الخبرات: التركيز على رضى واحترام المتعاملين في الكلية ومراعاة التنوع الثقافي والاجتماعي والحرص على تبادل الخبرات مثل التعليم الإلكتروني وتعزيز الشراكة مع الجامعات الأخرى ومؤسسات المجتمع المحلي الخاصة.

٢. الولاء وتغليب المصلحة العامة: تعزيز روح الولاء والانتماء للجامعة والوطن. وزيادة الرضا الوظيفي لجميع العاملين بالكلية.

٣. الجدية والكفاءة والفاعلية: العمل بإخلاص وأمانة وتحمل المسؤولية. والعمل على ضمان تحسين الوضع التنافسي للكلية.

٤. التعاون والعمل بروح الفريق: الشراكة والتعاون مع المعنيين داخل الكلية وخارجها.

٥. النزاهة والشفافية: الابتعاد عن أي ممارسات من الممكن أن تسيء للوظيفة العامة ووضوح التشريعات والقرارات والإجراءات للمعنيين داخل الكلية وخارجها.

٦. العدالة والأمانة والحيادية: اتخاذ القرارات بموضوعية بالاستناد إلى التشريعات القانونية ، وعدم اتباع الأهواء الشخصية في التعامل مع جميع المعنيين داخلية وخارجية.
 ٧. الإحترافية في أداء المهام: العمل بكفاءة وسرعة ودقة واحترام المتبادل والمحافظة على سرية المعلومات والبيانات الخاصة بالمستفيدين وجميع أفراد مجتمع الكلية.
 ٨. المبادرة والإبداع: ابتكار أساليب عمل جديدة لتحسين المستمر لأنشطة المؤسسة. والتعلم المستمر وتطوير المهارات وزيادة المعرفة بشكل مستمر بهدف مواكبة التغيرات والتطورات في البيئة المحيطة.
 ٩. خدمة المجتمع: المبادرة في الأنشطة المجتمعية والعمل كجهة مسئولة في تنمية وتحسين الرعاية الصحية وجودة الحياة لخدمة المجتمع المحلي بوجه عام.
- وتسعى الكلية للتفكير بطريقة إبداعية غير تقليدية في التعليم يساعد في المضي نحو بناء هوية متفردة وتعمل على خلق الانتماء للطلاب الحاليين والخريجين والعاملين، وجذب لطلاب الدراسات العليا وللطلاب الوافدين (في مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا) وتساعد في تعزيز أي رسائل تسويقية وإعلانية لبرامجها وتروج للتميز الذي يفصل بينها وبين مثيلاتها من كليات الصيدلة.

توضيح العلاقة الإرتباطية بين إستراتيجية الجامعة وإستراتيجية الكلية:

وضعت جامعة أسيوط في عام (٢٠١٩) خطة إستراتيجية للسنوات (٢٠١٩ إلى ٢٠٢٤)، ووضعت لكافة الأنشطة ومحاور العمل الجامعي أما كلية الصيدلة جامعة أسيوط فقامت بوضع خطتها الإستراتيجية في يناير عام (٢٠٢٢) للأعوام الجامعية (٢٠٢١/٢٠٢٢-٢٠٢٥/٢٠٢٦) ومن خلال دراسة الخطة الإستراتيجية للجامعة والخطة الإستراتيجية للكلية تبين وجود عناصر إرتباط وثيق في مختلف المجالات تم توضيحه فيما يلي:

أولاً: الارتباط الوثيق بين رؤية ورؤية الجامعة ورؤية ورؤية الكلية

١- رؤية الجامعة ورؤية الكلية

تحدد رؤية الكلية في الخمس سنوات القادمة والتي تم صياغتها في صورتها النهائية والمستمدة من رؤية الجامعة الأم (جامعة أسيوط) ف رؤية الجامعة هي الريادة في بناء مجتمع المعرفة أما رؤية الكلية فهي تحقيق الريادة في التعليم الصيدلي والبحث العلمي وخدمة المجتمع بما يتواءم مع رؤية مصر ٢٠٣٠. وذلك من خلال توفير بيئة متميزة للتعليم والتعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع وبالتالي هناك إرتباط وثيق في توجهات الجامعة والكلية نحو الريادة في التعليم كأحد ركائز مجتمع المعرفة بمفهومه العام للجامعة ومفهومه الخاص للكلية.

٢- رسالة الجامعة ورؤية الكلية

تم صياغة رسالة الكلية بالتناغم مع رسالة الجامعة من حيث :-

مصفوفة توافق رؤية الجامعة ورؤية الكلية

وجه المقارنة	رسالة الجامعة	رسالة الكلية
الجانب الطلابي	تعليم عالي الجودة منتج لأجيال متميزة من الخريجين، قادرة على الابتكار والمنافسة في أسواق العمل	العمل على تقديم وتوفير تعليم صيدلي متميز خلال برامج علمية معتمدة ... والمنافسة في مجالات العمل على المستوى القومي والإقليمي.
الجانب البحثي	بحث علمي متميز يشارك بفاعلية في إنتاج وإتاحة المعرفة في كافة تخصصات الجامعة	إجراء أبحاث علمية متطورة تساهم في تطوير صناعة الدواء وتلبي الاحتياجات الصحية للمجتمع
الجانب المجتمعي	التميز في خدمة المجتمع وتنمية البيئة	إعداد وتأهيل صيادلة ذوي جدارات وكفاءات عالية قادرين على المساهمة في تحسين الرعاية الصحية للمجتمع إجراء أبحاث ... تلبي الاحتياجات الصحية للمجتمع
الجانب القيمي	الالتزام بالقيم والتقاليد الجامعية	ترسيخ أخلاقيات مهنة الصيدلة في خريجها وغرس قيم التعليم الذاتي والمستمر

منهجية إعداد الرؤية والرسالة:

اعتمد فريق عمل إعداد الخطة الإستراتيجية؛ في مراجعة وتحديث رؤية ورسالة الكلية، على عناصر رئيسية هي:

- ١- مراعاة تطبيق نظم الجودة.
- ٢- أخذ رأي القيادات الأكاديمية بالكلية ومجالس الأقسام في نص الرؤية والرسالة وابداء الآراء والمقترحات حول إعادة صياغة نص الرؤية والرسالة.
- ٣- إجراء إستبيانات للرؤية والرسالة وتم توزيعها على أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والجهاز الإداري والمستفيدين من خارج الكلية. وفيما يلي جدول يبين الفئات المشاركة في الإستبيان ونسبة المشاركة:

جدول يبين الفئات المشاركة في إستبيانات الرؤية والرسالة ونسبة المشاركة

نسبة المشاركة	العدد	الفئة المشاركة
٢٠,٥	٦٠	أعضاء هيئة التدريس بالأقسام العلمية المختلفة
٦,٨	٢٠	الهيئة المعاونة
٢٨,١	٨٢	طلاب البكالوريوس (الفرق النهائية)
١,٧	٥	طلاب الدراسات العليا
٣٠,٥	٨٩	الجهاز الإداري
١٢,٤	٣٦	المستفيدين من خارج الكلية
٢٩٢		المجموع الكلي للمشاركين

٤- التوافق بين رؤية ورسالة الكلية مع رؤية ورسالة الجامعة.

٥- التحليل البيئي للكلية

٦- مراجعة النص القديم للرؤية والرسالة واعداد صيغة نهائية جديدة لرؤية ورسالة الكلية.

آلية مراجعة الرؤية والرسالة:

وتلتزم إدارة الكلية بنشر الرؤية والرسالة لدى جميع المتعاملين معها، مع مراجعتها سنوياً من خلال وحدة ضمان الجودة والاعتماد حيث تقوم الوحدة بتقييم انجازات الكلية والتحقق من تطبيق رؤية ورسالة الكلية، وذلك من خلال :-

١- التقارير السنوية وما تم انجازه من الخطة التنفيذية.

٢- عمل استبيانات واجتماعات مع الأقسام العلمية وهيئات المجتمع المدني بصفة دورية لتحديث التحليل البيئي.

الغايات والأهداف الإستراتيجية والأنشطة والمهام

الغايات والأهداف الإستراتيجية والأنشطة والمهام

الغايات:

- جهاز أكاديمي وإداري فعال.
- تخريج صيدلي متميز قادر على الابتكار والمنافسة في سوق العمل.
- تحقيق مستوى متميز في البحث العلمي وخدمة المجتمع.
- التقويم المستمر للمؤسسة.

الغاية الأولى : جهاز أكاديمي وإداري فعال.

الأهداف:

- ١/١- تعظيم الاستفادة من السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية.
- ٢/١- تطوير خطط متابعة وممتدة تعتمد على أولويات الكلية لتعيين أعضاء هيئة التدريس من التخصصات المختلفة.
- ٣/١- تفعيل نظام واضح وشفاف يتيح ويشجع على مشاركة جميع أعضاء هيئة التدريس في الإدلاء بأرائهم لايجاد حلول مناسبة لمشكلات المؤسسة ووضع الخطط المستقبلية.
- ٤/١- تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين من خلال برامج تدريبية فعالة، بما يتلائم مع توجه الدولة لتطبيق منظومة التعليم عن بعد.
- ٥/١- متابعة التحقق من المساواة في فرص توظيف العاملين.
- ٦/١- التوزيع المناسب للموارد المالية المتاحة واستحداث آليات الحصول على موارد مالية إضافية.
- ٧/١- تحقيق ترشيد الدعم المالي والعيني الغير مشروط من خلال منح مقدمة من الخريجين والصناعة وأصحاب الأعمال.
- ٨/١- زيادة تحقيق الاستفادة القصوى من الإمكانيات البشرية والتكنولوجية المتاحة بالكلية، بما يتماشى مع التوجه العام للدولة والتحول الرقمي.
- ٩/١- المحافظة على المكان والمناخ الآمن اللازمين للأداء المتميز داخل الكلية والبيئة المحيطة.

الأنشطة:

- ١/١- تعظيم الاستفادة من السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية.
- ١/١/١- متابعة وتحديث الهيكل التنظيمي بالأقسام الأكاديمية والإدارية
- ٢/١/١- تحديث قاعدة بيانات أعضاء هيئة التدريس والمعاونين والإداريين
- ٣/١/١- الحفاظ على كفاءة المنشآت وملحقاتها
- ٤/١/١- موائمة إحتياجات العمل مع أعداد الهيئة الأكاديمية والإدارية
- ٥/١/١- متابعة آليات تعظيم الاستفادة من خبرات أعضاء هيئة التدريس والحد من ظاهرة هجرة العقول
- ٦/١/١- الحرص على إستمرار قياس رضا أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم والإداريين
- ٢/١- تطوير خطط متابعة وممتدة تعتمد على أولويات الكلية لتعيين أعضاء هيئة التدريس من التخصصات المختلفة.
- ١/٢/١- مراقبة ضوابط تعيين أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم مع موائمة خطط تعيين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- ٣/١- تفعيل نظام واضح وشفاف يتيح ويشجع على مشاركة جميع أعضاء هيئة التدريس في الإدلاء بأرائهم لايجاد حلول مناسبة لمشكلات المؤسسة ووضع الخطط المستقبلية.

- ١/٣/١- التوسع في تطبيق النمط الديمقراطي في عملية إتخاذ القرارات والتعاون بين الكوادر الأكاديمية والإدارية.
- ١/٣/٢- توثيق مجالس الكلية والأقسام والقرارات المنظمة للعمل لضمان الشفافية في عملية إتخاذ القرار.
- ١/٣/٣- تنظيم وتطوير آليات موثقة ومستحدثة لقياس رضا أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم عن نمط القيادة وإدارة الكلية.
- ١/٣/٤- تفعيل نظام لضمان العدالة وعدم التمييز.
- ١/٤/٤- تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين من خلال برامج تدريبية فعالة، بما يتلائم مع توجه الدولة لتطبيق منظومة التعليم عن بعد
- ١/٤/١- تحديث خطة تدريب مبنية على الإحتياجات لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم والعاملين في المؤسسة ومتابعتها وتطويرها.
- ١/٤/٢- متابعة تقييم أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم وقياس مردود البرامج التدريبية.
- ١/٤/٣- تفعيل سياسات ربط الحوافز بالأداء.
- ١/٥/٥- متابعة التحقق من المساواة في فرص توظيف العاملين.
- ١/٥/١- توفير العاملين المدربين في الوحدات الإدارية وإختيارهم طبقاً لمعايير ثابتة ومعتمدة.
- ١/٥/٢- متابعة نشر والتعريف بالإصدارات الموثقة والمعتمدة عن إختصاصات الوحدات الإدارية والمؤهلات والخبرات المطلوبة
- ١/٥/٣- إتباع النظام الإداري المناسب للإستفادة من الموارد البشرية.
- ١/٦/٦- التوزيع المناسب للموارد المالية المتاحة وإستحداث آليات الحصول على موارد مالية إضافية.
- ١/٦/١- الإهتمام بتنمية الموارد الذاتية بالكلية.
- ١/٧/٧- تحقيق ترشيد الدعم المالي والعيني الغير مشروط من خلال منح مقدمة من الخريجين والصناعة وأصحاب الأعمال.
- ١/٧/١- السعي لتوثيق الروابط بين الأكاديميين والقطاعات الإنتاجية والخدمية.
- ١/٧/٢- تطوير أنظمة للإتصال والمتابعة
- ١/٧/٣- تحفيز أعضاء هيئة التدريس على إيجاد مصادر للتمويل من خلال مشاريع بحثية.
- ١/٨/٨- زيادة تحقيق الإستفادة القصوى من الإمكانيات البشرية والتكنولوجية المتاحة بالكلية، بما يتماشى مع التوجه العام للدولة والتحول الرقمي.
- ١/٨/١- تطوير آليات لزيادة فاعلية الوحدات ذات الطابع الخاص في تنمية الموارد الذاتية.
- ١/٨/٢- دعم وسائل التعريف بالإمكانيات المتاحة بالكلية.
- ١/٩/٩- المحافظة على المكان والمناخ الآمن اللازمين للأداء المتميز داخل الكلية والبيئة المحيطة
- ١/٩/١- دعم البنية التحتية وتوفير صيانة المباني والمنشآت المتاحة بالكلية
- ١/٩/٢- إستمرار التدريب على خطة الطوارئ لمواجهة المخاطر المحتملة في المؤسسة وتطويره.
- ١/٩/٣- متابعة برامج تدريب الكوادر البشرية
- ١/٩/٤- توفير أجهزة ومعدات لازمة ومتابعة التأكد من صلاحيتها بصفة دورية

الغاية الثانية : تخرج صيدلي متميز قادر على الابتكار والمنافسة في سوق العمل.
الأهداف:

- ١/٢- تطوير برامج التعليم والتدريب حتى تظل مواكبة للمستحدثات العالمية.
- ٢/٢- الإرتقاء بالمرجات التعليمية المستهدفة.
- ٣/٢- تطوير نظم التقييم للتحقق من جودة المخرجات التعليمية.

الأنشطة:

- ١/٢- تطوير برامج التعليم والتدريب حتى تظل مواكبة للمستحدثات العالمية.
- ١/١/٢- مراجعة البرنامج التعليمي والتدريبي للوفاء بإحتياجات سوق العمل.
- ٢/١/٢- إستحداث برامج جديدة مناسبة لإحتياجات سوق العمل ودعم طرق التواصل مع الخريجين .
- ٣/١/٢- رفع كفاءة التدريب الميداني خلال سنوات الدراسة.
- ٤/١/٢- التوسع في سياسة التعليم الذاتي والتفاعلي.
- ٢/٢- الإرتقاء بالمرجات التعليمية المستهدفة.
- ١/٢/٢- تنوع أساليب التدريس والتعلم للتأكيد على المهارات المطلوبة لسوق العمل.
- ٢/٢/٢- تعظيم الإستفادة من التكنولوجيا الحديثة في تطوير استراتيجيات التدريس والتعلم وطرق التقويم
- ٣/٢- تطوير نظم التقييم للتحقق من جودة المخرجات التعليمية.
- ١/٣/٢- تفعيل دور المقيم الخارجي.
- ٢/٣/٢- تطوير طرق التقييم وتحقيق رضا الطلاب.

الغاية الثالثة: تحقيق مستوى متميز في البحث العلمي وخدمة المجتمع.
الأهداف:

- ١/٣- التوعية المستمرة بقضايا المجتمع والبيئة ومتابعة إحتياجات السوق المحلي والإقليمي من الخدمات المجتمعية.
- ٢/٣- تفعيل دور المراكز الخدمية من أجل تحقيق التفاعل بين الكلية ومنظمات المجتمع.
- ٣/٣- متابعة وتقويم الخدمات والأنشطة المجتمعية والبيئية.
- ٤/٣- دعم نظام الأبحاث البينية والتطبيقية.
- ٥/٣- الحرص على التميز في الأبحاث العلمية التطبيقية بما يتوافق مع إحتياجات المجتمع.
- ٦/٣- الإرتقاء بالمستوى العلمي للخريج عن طريق تشجيع الدراسات العليا والتعليم المستمر.

الأنشطة:

- ١/٣- التوعية المستمرة بقضايا المجتمع والبيئة ومتابعة إحتياجات السوق المحلي والإقليمي من الخدمات المجتمعية.
- ١/١/٣- دعم خطط متطورة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- ٢/١/٣- قياس رضا متلقي الخدمة المجتمعية.
- ٢/٣- تفعيل دور المراكز الخدمية من أجل تحقيق التفاعل بين الكلية ومنظمات المجتمع.
- ١/٢/٣- تفاعل المؤسسة مع منظمات المجتمع.
- ٢/٢/٣- تطوير وحدات الخدمات المجتمعية.

- ٣/٣- متابعة وتقييم الخدمات والأنشطة المجتمعية والبيئية.
١/٣/٣- تطوير وحدات الخدمات المجتمعية:
١- المعمل المركزي
٣- مركز المعلومات الدوائية.
٤- الصيدلية المجتمعية النموذجية.
٥- مركز الدراسات والبحوث الصيدلانية للنباتات الطبية.
٦- العيادة الطبية.
٧- معمل النمذجة الجزيئية
٣/٣/٣- تطوير المعامل البحثية (إحلال وتجديد).
٤/٣/٣- أجهزة ومعدات.
٤/٣- دعم نظام الأبحاث البينية والتطبيقية.
١/٤/٣- تشجيع البحوث البينية والتطبيقية بناءً على إحتياجات المجتمع.
٥/٣- الحرص على التميز في الأبحاث العلمية التطبيقية بما يتوافق مع إحتياجات المجتمع.
١/٥/٣- تفعيل الخطة البحثية المعلنة للأقسام والكلية لتبلي إحتياجات المجتمع.
٢/٥/٣- المراجعة الدورية للخطط البحثية وتقييم مردودها.
٣/٥/٣- تحديث قاعدة البيانات للأبحاث.
٤/٥/٣- تحديث ودعم الموقع الإلكتروني الخاص بالأبحاث والأنشطة العلمية.
٥/٥/٣- تطوير نشرة العلوم الصيدلانية.
٦/٥/٣- متابعة الإتصال بمسؤولي المؤسسات الخاصة بالرعاية الصحية وصناعة الدواء.
٦/٣- إرتقاء بالمستوى العلمي للخريج عن طريق تشجيع الدراسات العليا والتعليم المستمر.
١/٦/٣- المراجعة الدورية لبرامج الدراسات العليا.
٢/٦/٣- وسائل متطورة للترويج لبرامج الدراسات العليا داخلياً وخارجياً.

الغاية الرابعة : التقييم المستمر للمؤسسة.

الأهداف:

- ١/٤- إستمرارية التقييم الذاتي للأداء الكلي للمؤسسة.
٢/٤- مراجعة ومناقشة مؤشرات التقييم الذاتي للأداء.
٣/٤- تأثير نتائج التقييم الذاتي المستمر على إدارة الجودة.

الأنشطة:

- ١/٤- إستمرارية التقييم الذاتي للأداء الكلي للمؤسسة.
١/١/٤- التقرير الذاتي السنوي للمؤسسة.
٢/١/٤- تقارير المراجعة الداخلية.
٣/١/٤- تقارير المراجعة الخارجية.
٤/١/٤- تقارير مناقشة نتائج التقييم مع أصحاب المصلحة.
٥/١/٤- خطة التطوير والتعزيز.

٢/٤- مراجعة ومناقشة مؤشرات التقييم الذاتي للأداء.

١/٢/٤ - متابعة تنفيذ خطة التطوير على مستوى الأقسام.

٣/٤ - تأثير نتائج التقويم الذاتي المستمر على إدارة الجودة.

١/٣/٤ - قياس وتقويم كفاءة الخريجين في جهات العمل.

٢/٣/٤ - تقارير الإجراءات التصحيحية.

٣/٣/٤ - متابعة نتائج دراسة إحتياجات سوق العمل من الخريجين.

مصفوفة توافق توضح الأهداف الاستراتيجية التي تحقق رسالة الكلية

وجه المقارنة	رسالة الكلية	الأهداف الاستراتيجية للكلية
الجانب المؤسسي والتعليمي	- توفير تعليم صيدلي متميز من خلال برامج علمية معتمدة لتأهيل صيادلة ذوي جدارات وكفاءات عالية قادرين على المساهمة في تحسين الرعاية الصحية للمجتمع والمنافسة في مجالات العمل على المستوى القومي والإقليمي.	١/١- تعظيم الاستفادة من السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية. ٢/١- تطوير خطط متابعة وممتدة تعتمد على أولويات الكلية لتعيين أعضاء هيئة التدريس من التخصصات المختلفة. ٣/١- تفعيل نظام واضح وشفاف يتيح ويشجع على مشاركة جميع أعضاء هيئة التدريس في الإدلاء بأرائهم لايجاد حلول مناسبة لمشكلات المؤسسة ووضع الخطط المستقبلية. ٤/١- تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين من خلال برامج تدريبية فعالة، بما يتلائم مع توجه الدولة لتطبيق منظومة التعليم عن بعد. ٥/١- متابعة التحقق من المساواة في فرص توظيف العاملين. ٦/١- التوزيع المناسب للموارد المالية المتاحة وإستحداث آليات الحصول على موارد مالية إضافية. ٧/١- تحقيق ترشيد الدعم المالي والعيني الغير مشروط من خلال منح من الخريجين والصناعة وأصحاب الأعمال. ٨/١- زيادة تحقيق الإستفادة القصوى من الإمكانيات البشرية والتكنولوجية المتاحة بالكلية، بما يتماشى مع التوجه العام للدولة والتحول الرقمي. ٩/١- المحافظة على المكان والمناخ الآمن اللازمين للأداء المتميز داخل الكلية والبيئة المحيطة. ١/٢- تطوير برامج التعليم والتدريب حتى تظل مواكبة للمستحدثات العالمية. ٢/٢- الإرتقاء بالمخرجات التعليمية المستهدفة. ٣/٢- تطوير نظم التقييم للتحقق من جودة المخرجات التعليمية. ١/٤- إستمرارية التقويم الذاتي للأداء الكلى للمؤسسة. ٢/٤- مراجعة ومناقشة مؤشرات التقويم الذاتي للأداء. ٣/٤- تأثير نتائج التقويم الذاتي المستمر على إدارة الجودة.

وجه المقارنة	رسالة الكلية	الأهداف الاستراتيجية للكلية
الجانب البحثي	- وغرس قيم التعليم الذاتى والمستمر - وإجراء أبحاث علمية متطورة تساهم فى تطوير صناعة الدواء	٤/٣- دعم نظام الأبحاث البينية والتطبيقية. ٥/٣- الحرص على التميز فى الأبحاث العلمية التطبيقية بما يتوافق مع احتياجات المجتمع. ٦/٣- الإرتقاء بالمستوى العلمي للخريج عن طريق تشجيع الدراسات العليا والتعليم المستمر
الجانب المجتمعي	- تأهيل صيادلة ذوي جدارات وكفاءات عالية قادرين على المساهمة فى تحسين الرعاية الصحية للمجتمع. - وترسيخ أخلاقيات مهنة الصيدلة فى خريجيه. - وإجراء أبحاث علمية متطورة تساهم فى تطوير صناعة الدواء وتلبى الاحتياجات الصحية للمجتمع	١/٣- التوعية المستمرة بقضايا المجتمع والبيئة ومتابعة إحتياجات السوق المحلي والإقليمي من الخدمات المجتمعية. ٢/٣- تفعيل دور المراكز الخدمية من أجل تحقيق التفاعل بين الكلية ومنظمات المجتمع. ٣/٣- متابعة وتقويم الخدمات والأنشطة المجتمعية والبيئية.

مصفوفة ارتباط: توضيح العلاقة الارتباطية بين إستراتيجية الجامعة والكلية

الغايات الإستراتيجية للكلية	الغايات الإستراتيجية للجامعة	مجالات الارتباط
الغاية الأولى: جهاز أكاديمي وإداري فعال.	الغاية الرابعة: جهاز إداري كفء.	تشابه جزء من الغاية الأولى للكلية مع الغاية الرابعة للجامعة.
الغاية الثانية: تخريج صيدلي متميز قادر على الابتكار والمنافسة في سوق العمل.	الغاية الأولى: خريج متميز قادر على الابتكار، والمنافسة في سوق العمل.	تشابه كلي بين الغائتين.
الغاية الثالثة: تحقيق مستوى متميز في البحث العلمي وخدمة المجتمع.	الغاية الثانية: تطوير الدراسات العليا والقدرة البحثية للجامعة. الغاية الثالثة: تحقيق الترابط بين الجامعة والمجتمع.	تتماشى الغاية الثالثة للكلية مع كل من الغاية الثانية والثالثة للجامعة.
الغاية الرابعة: التقويم المستمر للمؤسسة.	الغاية السادسة: اعتماد الجامعة.	تطابق ضمني بين الغائتين.

الوضع التنافسي والسمات التنافسية للكلية ودورها في خدمة المجتمع

الوضع التنافسي والسمات التنافسية للكلية ودورها في خدمة

المجتمع

ملامح الوضع التنافسي:

- كلية الصيدلة – جامعة أسيوط هي أول كلية صيدلة تم إنشاؤها في صعيد مصر . وتعتبر الكلية الأم في هذه المنطقة، وقد مضى على إنشاؤها أكثر من ستون عاماً ، كما تقع في منطقة بها إثنان من شركات الأدوية حيث يتم فيها تدريب وتوظيف بعض خريجي الكلية وبها برنامج تعليمي معتمد وموثق يتماشى مع المعايير الأكاديمية.
- بمقارنة كلية الصيدلة جامعة أسيوط بالكليات المماثلة والتي تقع في نفس الإقليم الجغرافي وهي: كلية الصيدلة – جامعة الأزهر فرع أسيوط وكلية الصيدلة جامعة المنيا بالمنيا وكلية الصيدلة جامعة سوهاج وكلية الصيدلة جامعة الوادي الجديد والجامعات الخاصة (جامعة سفنكس بأسيوط الجديدة – جامعة ميريت بسوهاج – جامعة دراية بالمنيا) نجد أن الكلية تتميز بإكتمال أطقم أعضاء هيئة التدريس في جميع الأقسام العلمية التابعة لها لتغطية عبء التدريس مع توافر الخبرات التدريسية، وتقوم كلية الصيدلة جامعة أسيوط بمد كليات الصيدلة الأخرى (المنيا ، بني سويف ، سوهاج) بأعضاء هيئة التدريس في كثير من التخصصات. كما يقوم عدد من الأقسام العلمية بالكلية من خلال أعضاء هيئة التدريس المعيّنين فيها بالإشراف على الرسائل العلمية (ماجستير ودكتوراه) لطلاب الدراسات العليا في كليات الصيدلة الأخرى بالجامعات المختلفة ويتم منح هؤلاء الطلاب الدرجات العلمية من كلية الصيدلة جامعة أسيوط. كما تسهم البنية التحتية والمعامل البحثية وإمكانيات الكلية في توفير الوسائل والخدمات (مركز الخدمات الصيدلانية – معمل النمذجة الجزيئية التابع لقسم الكيمياء الدوائية . المعمل المركزي- ...) والأجهزة العلمية الحديثة والمتقدمة لكثير من طلاب الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس في كلية الصيدلة جامعة أسيوط بالإضافة الي الكليات الأخرى المجاورة لإجراء الأبحاث والتجارب العلمية والمقيدون من الخارج كخدمة للبيئة المحيطة.
- حصول الكلية على الاعتماد الأكاديمي كالثالث كلية صيدلة على مستوى الجمهورية تحصل على الاعتماد الأكاديمي وفقاً لقرار مجلس إدارة الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في جلسته رقم (١٠٢) بتاريخ ٢٧/٩/٢٠١١م وتم مراجعة وتجديد شهادة الاعتماد الأكاديمي وذلك بموافقة مجلس إدارة الهيئة في جلسته رقم (٦٨) بتاريخ ١٩/٧/٢٠١٧م.
- تمنح الكلية درجتي بكالوريوس الصيدلة وبكالوريوس الصيدلة الإكلينيكية.
- لائحة دراسات عليا بنظام الساعات المعتمدة تمنح الكلية من خلالها درجة مهنية (دكتور الصيدلة) والدبلومات المتخصصة ودرجتي الماجستير والدكتوراه.
- حصول الكلية علي شهادة الأيزو طبقاً للمواصفة الجديدة ISO 9001/2015 في ١٣/٢/٢٠١٩م وتم تجديدها للمرة الثالثة والتي تنتهي في ١٢/٢/٢٠٢٣م.
- حصل العديد من أعضاء هيئة التدريس بالكلية على جوائز الجامعة وجوائز الدولة التقديرية والتشجيعية وجوائز من جهات محلية ودولية للأبحاث العلمية المميزة.
- شغل بعض من أعضاء هيئة التدريس مناصب رفيعة على المستوى الجامعي (نائب رئيس الجامعة) كما يعمل بعض منهم كمستشار علمي لبعض شركات الأدوية.

- تضم الكلية عدد ٦ من اساتذتها مراجعين خارجيين معتمدين من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- وجود وحدة ضمان الجودة والاعتماد وحدة قوية وفعالة بالكلية.
- دعمت الكلية العديد من كليات الصيدلة في الجامعات المصرية والعربية المختلفة بعدد كبير من أعضاء هيئة التدريس الذين يشغلون مناصب هامة في هذه الكليات.
- حصول الكلية على العديد من الجوائز على مستوى الجامعة.
- وجود سياسات وخطط وإمكانيات ساهمت في تحسين الوضع التنافسي.
- بنية تحتية قوية.
- خبرة وعراقة الكلية (٦١ سنة)

الطموحات في الأجل الطويل:

- إمكانيات الكلية الحالية من حيث المعامل والبنية التحتية وأعضاء هيئة التدريس تؤهلها للتنافس في الأجل الطويل على مستوى الدولة.
- قامت الكلية بإدخال برنامج الصيدلة الإكلينيكية وتمهد إلى إدخال برامج جديدة في المستقبل القريب لتقوية الوضع التنافسي للكلية.
- تسعى الكلية الى إنشاء مصنع أدوية تابع للكلية.
- تسعى الكلية للتوسع في قبول الطلاب الوافدين للدراسة للمستويات التعليمية المختلفة وخصوصاً في البرامج الخاصة والدراسات العليا.
- وتساعد سياسات وخطط الكلية على تحقيق هذه الطموحات في الأجل الطويل كما تجري الكلية دراسات مقارنة بينها وبين نظرائها على المستويين المحلي والأقليمي وذلك لتحسين وضعها التنافسي.

تحديد موازنة الخطة الإستراتيجية للكلية ومصادر التمويل

تحديد موازنة الخطة الإستراتيجية للكلية ومصادر التمويل

تتمثل الميزانية المطلوبة لإنجاز الأنشطة المختلفة للخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية للكلية خلال الفترة من العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢١ م حتى العام الجامعي ٢٠٢٦/٢٠٢٥ م بمبلغ حوالي ١٣٢٥٠٠٠٠ جنماً فقط لا غير ، والمصادر المتاحة لتوفير التمويل على النحو التالي:

- حصة مخصصة من وزارة التعليم العالي (موارد حكومية).
- مخصصات الكلية من الموازنة السنوية لجامعة أسيوط.
- ميزانية الكلية من قبل الصناديق الخاصة للجامعة.
- تمويل ذاتي من خلال البرامج الخاصة (برنامج الصيدلة الإكلينيكية) والوحدات ذات الطابع الخاص.
- إيرادات برامج الدراسات العليا مثل الدبلومات ودرجة دكتور الصيدلة.
- المشروعات البحثية من الجهات المانحة محليا ودوليا.
- منح وهبات.

الخطة التنفيذية

الخطة التنفيذية

مقدمة

الخطة التنفيذية جزء لا يتجزأ عن الخطة الإستراتيجية وهي عبارة عن وثيقة تتضمن تفاصيل عن الاستراتيجيات التنفيذية والمهام والأنشطة المطلوبة لتحقيق الهدف الإستراتيجي ومؤشرات الأداء والمسؤولية عن التنفيذ والفترة الزمنية والتكلفة المقدرة لتنفيذها بدقة والتي تمكن الكلية من تحقيق أهدافها وغاياتها ومن ثم رسالتها ورؤيتها (طموحاتها المستقبلية).

وتمت ترجمة الأهداف الاستراتيجية إلى أنشطة تنفيذية على النحو التالي:

لوضع الغايات موضع التنفيذ تم وضع الخطة التنفيذية لتحقيق الأهداف الإستراتيجية المرتبطة بالغايات لتغطي فترة الأعوام الجامعية الخمسة التي تمتد من ٢٠٢٢/٢٠٢١ حتى ٢٠٢٦/٢٠٢٥، حيث روعي في إعداد تلك الخطة سد الفجوات المطلوب تغطيتها في كافة جوانب الأنشطة الرئيسية بالكلية وأولوياتها، فقد غطت الخطة التنفيذية قطاعات التعليم وشئون الطلاب والدراسات العليا والبحوث وخدمة المجتمع وتنمية البيئة والقطاع الإداري وتوفير الدعم اللازم للتجديد الثاني لشهادة الاعتماد الأكاديمي، والتي تحددت وفق التحليل الرباعي لبيئة الكلية الذي تم بشكل كافي وكمي وفق أكثر من منهج، أخذاً في الاعتبار ما يلي:

- نتائج التحليل البيئي الرباعي S.W.O.T. Analysis المحدث.
- الإنجازات المستهدفة تحقيقها في إطار الخطة التنفيذية الجاري تنفيذها لتحقيق رؤية ورسالة الكلية.
- المعايير المطلوب تطبيقها في جوانب الأنشطة المختلفة بمحوري القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية وفق وثائق الهيئة القومية للاعتماد.
- الرؤية والرسالة والأهداف المحدثة للكلية.

الهدف من وضع الخطة التنفيذية:

- ١- لتحديد وتوضيح لنا كيف سيتم تنفيذ الاستراتيجيات وتحقيق الأهداف الإستراتيجية.
- ٢- لتحديد من هو المسؤول عن تحقيق كل من هذه الأهداف الاستراتيجية المراد تحقيقها.
- ٣- لتوضيح لنا الغايات الواجب إنجازها والتي بمجموعها توصلنا إلى الرؤية والهدف العام للكلية.
- ٤- لتساعدنا على إدارة الوقت بتحديد الزمن اللازم لأداء كل نشاط.
- ٥- لتسهيل علينا عمليات المتابعة والتقييم والتقويم لخططنا من خلال وضع المعايير والليات اللازمة لذلك والتي يحكمها مؤشرات وأدوات قياس محددة للنجاح أو الفشل في تنفيذ الخطط المرسومة مسبقا.
- ٦- للكشف المبكر عن المخاطر والعوائق التي تعيق عملية التنفيذ وتحقيق الأهداف أثناء المتابعة والتقييم من خلال التقارير الفنية.

وقد روعي عند وضع الخطة التنفيذية التوقيتات الزمنية لجميع الأنشطة على مستوى الكلية والمتمثلة في :-

- ١- نظام الدراسة المطبق بالكلية (نظام الفصل الدراسي)
- ٢- الخطة البحثية للكلية والأقسام.
- ٣- الخطة الزمنية لتوزيع الإمتحانات.
- ٤- الخطة التدريبية.
- ٥- نظام لجان الإمتحانات.
- ٦- المؤتمرات الدورية للكلية والأقسام.
- ٧- الأنشطة الطلابية.

كما روعي في الخطة التنفيذية أن ترتبط بالغايات والأهداف الاستراتيجية مع مراعاة الأولويات للأنشطة والمهام المطلوب تنفيذها، وتحديد واضح ودقيق لمسئوليات تنفيذ الأنشطة والمهام المتضمنة بالخطة، كما تم ربط الخطة بإطار زمني محدد، مع إدراج مؤشرات التقييم بصورها المختلفة في الخطة مع ربطها بالمخاطر المحتملة، كما تم إعداد موازنة مالية موازية، مع عرضها على مجلس الكلية لاعتماد التحديثات المقترحة فور الموافقة عليها من كافة الأطراف المعنية وصياغتها من قبل لجنة إعداد الخطة، وقد تم اعتماد الخطة الإستراتيجية وكذلك الخطة التنفيذية الخمسية الممتدة لها بقرار مجلس الكلية في جلسته رقم (٧١١) بتاريخ ٢٠٢٢/١/٢٠.

الميزانية المطلوبة	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
٢٠٠٠٠ برنامج الصيدلة الاكلينيكية	الربع الرابع العام ٢٠٢٢ ، ٢٠٢٣ ، ٢٠٢٤ م	- عميد الكلية - وحدة ضمان الجودة والاعتماد - لجنة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة - رؤساء مجالس الأقسام	- توافق الأعداد مع متطلبات المعايير الأكاديمية - توافر أعداد وكفاءات مناسبة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم - سياسات وضوابط معتمدة ومشورة - توافر تخصصات حديثة وفادرة من أعضاء هيئة التدريس	١/٢/١- مراقبة ضوابط تعيين أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم مع مواءمة خطط تعيين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	٢/١- تطوير خطط متابعة وممتدة تعتمد على أولويات الكلية لتعيين أعضاء هيئة التدريس من التخصصات المختلفة.
٤٥٠٠٠ برنامج الصيدلة الاكلينيكية	على مدار الخطة ٢٠٢٢ – ٢٠٢٦ م	- وكلاء الكلية - رؤساء مجالس الأقسام	- محاضر المجالس الرسمية تفيد باتباع النمط الديمقراطي	١/٢/١- التوسع في تطبيق النمط الديمقراطي في عملية اتخاذ القرارات والتعاون بين الكوادر الأكاديمية والإدارية.	٣/١- تفعيل نظام واضح وشفاف يتيح ويشجع على مشاركة جميع أعضاء هيئة التدريس في الإدلاء بأرائهم لإيجاد حلول مناسبة لمشكلات المؤسسة ووضع الخطط المستقبلية.
٢٠٠٠٠ برنامج الصيدلة الاكلينيكية	على مدار الخطة ٢٠٢٢ – ٢٠٢٦ م	- عميد الكلية - مدير وحدة ضمان الجودة والاعتماد	- آلية معتمدة وموثقة - قرارات تكفل تحقيق فاعلية الكلية كمؤسسة ديمقراطية.	٢/٢/١- توثيق مجالس الكلية والأقسام والقرارات المنظمة للعمل لضمان الشفافية في عملية اتخاذ القرار.	٣/٢- تنظيم وتطوير آليات موثقة ومستحدثة لقياس رضا أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم عن نمط القيادة وإدارة الكلية.
٢٥٠٠٠ برنامج الصيدلة الاكلينيكية	الربع الرابع من كل عام ٢٠٢٢ – ٢٠٢٦ م على مدار الخطة ٢٠٢٢ – ٢٠٢٦ م	- وكلاء الكلية - رؤساء مجالس الأقسام - رؤساء الإدارات بالكلية - مدير وحدة ضمان الجودة والاعتماد	- آلية وسياسات معتمدة - الحد من التعارض في المصالح بين الأطراف المختلفة - تطبيق ضوابط معمله ومعتمدة لضمان العدالة - توافر ميثاق أخلاقي معتمد ومعلن ولائحة عدم التمييز	٤/٢/١- تفعيل نظام لضمان العدالة وعدم التمييز.	

البرنامج المالية	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
برنامج الصيدلة الأكاديمية ٢٠٠٠٠	الربع الثالث من كل عام ٢٠٢٢ – ٢٠٢٦ على مدار الخطة	- وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - وحدة ضمان الجودة والاعتماد - مجلس إدارة مركز الخدمة العامة	- خطة وبرامج تدريبية ممتدة وموثقة للفئات المختلفة - نسبة المتدربين في البرامج - تحسين أداء الفئات المختلفة - نتائج إستراتيجيات أعضاء هيئة التدريس والبيئة المعاونة والعاملين - استخدام التقنيات الحديثة	١/٤/١- تحديث خطة تدريب مبنية على الاحتياجات لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم والعاملين في المؤسسة ومتابعيا وتطويرها.	٤/١- تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والبيئة المعاونة والعاملين من خلال برامج تدريبية فعالة، بما يتلائم مع توجه الدولة لتطبيق منظومة التعليم عن بعد.
برنامج الصيدلة ٢٠٠٠٠	الربع الرابع من كل عام ٢٠٢٢ – ٢٠٢٦ على مدار الخطة	- وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - رؤساء مجالس الأقسام	- نتائج إستقصاء للأطراف المعنية - تقارير تقييم الأداء	٢/٤/١- متابعة تقييم أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم وقياس مردود البرامج التدريبية.	
برنامج الصيدلة ٢٥٠٠٠	الربع الثاني من عام ٢٠٢٢ ، ٢٠٢٣ ، ٢٠٢٥	- عميد الكلية - مدير وحدة ضمان الجودة والاعتماد - أمين الكلية	- سياسات معتمدة - رضا الأطراف المعنية	٣/٤/١- تفعيل سياسات ربط الحوافز بالأداء.	

البرنامج المطلوب	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
برنامج الصيدلة ٢٥٠٠٠	الربع الأول والثاني من عام ٢٠٢٢ ، ٢٠٢٤ ، ٢٠٢٦	- أمين الكلية - رؤساء الوحدات الإدارية	- توازن في توزيع الموارد البشرية على الإدارات بناء على المؤهل ، الكفاءة وععب العمل.	١/٥/١- توفير العاملين المدربين في الوحدات الإدارية واختيارهم طبقاً لمعايير ثابتة ومعتمدة.	٥/١- متابعة التحقق من المساواة في فرص توظيف العاملين
برنامج الصيدلة ٢٥٠٠٠	الربع الرابع من كل عام ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦ م على مدار الخطة	- مدير وحدة ضمان الجودة والاعتماد - أمين الكلية	- إصدارات معتمدة وموثقة - كفاءة أداء إدارات الكلية - المغاضلة في الترقى للكفاءة في العمل.	١/٥/١- متابعة نشر والتعريف بالإصدارات الموثقة والمعتمدة عن إختصاصات الوحدات الإدارية والمؤهلات والخبرات المطلوبة	
برنامج الصيدلة ٤٠٠٠	الربع الثالث من كل عام ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦ م على مدار الخطة	- عميد الكلية - أمين الكلية	- كفاءة أداء إدارات الكلية - المغاضلة في الترقى للكفاءة في العمل.	١/٥/١- إتباع النظام الإداري المناسب للإستفادة من الموارد البشرية.	

البرازنية المطلوبة	التوقيت	مسؤولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
٤٠٠٠٠ برنامج الصيدلة الإكلينيكية	الربع الثالث من كل عام ٢٠٢١-٢٠٢٢ على مدار الخطة	- وكلاء الكلية - وحدة ضمان الجودة والاعتماد - أمين الكلية	- بيانات ومعلومات عن كفاءة تنمية وتوزيع الموارد. - رضا الأقسام والإدارات المختلفة في الكلية. - نتائج التقييم والمراجعة.	١/٦/١- الإهتمام بتنمية الموارد الذاتية بالكلية	٦/١- التوزيع المناسب للموارد المالية المتاحة واستحداث آليات الحصول على موارد مالية إضافية.
٥٠٠٠ برنامج الصيدلة الإكلينيكية	الربع الأول من كل عام ٢٠٢١-٢٠٢٢ على مدار الخطة	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	- علاقات قوية بين الكلية والمستفيدين. - زيادة الموارد.	١/٧/١- السعي لتوثيق الروابط بين الأكاديمين والقطاعات الإنتاجية والخدمية.	٧/١- تحقيق ترشيد الدعم المالي والعبي الغير مشروط من خلال منتج مقدمة من الخريجين والصناعة وأصحاب الأعمال.
١٠٠٠٠ برنامج الصيدلة الإكلينيكية	الربع الأول من كل عام ٢٠٢١-٢٠٢٢ على مدار الخطة	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	- زيادة معدلات توظيف خريجي الكلية في سوق العمل - نظام الإتصال والمتابعة	٢/٧/١- تطوير أنظمة الإتصال والمتابعة	
٢٠٠٠٠ برنامج الصيدلة الإكلينيكية	الربع الثاني والرابع من كل عام ٢٠٢١-٢٠٢٢ على مدار الخطة	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	- زيادة مصادر التمويل للكلية - عدد الإستشارات العلمية والفنية - الإشتراك في الجمعيات العلمية	٣/٧/١- تحفيز أعضاء هيئة التدريس على إيجاد مصادر للتمويل من خلال مشاريع بحثية.	

الميزانية الحالية	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
٢٥٠٠٠ برنامج الصيدلة الإكلينيكية	الربع الأول والثالث والرابع ٢٠٢١ – ٢٠٢٢ (على مدار الخطة)	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - عميد الكلية - مدير وحدة ضمان الجودة والاعتماد - مدير وحدة الخدمات التكنولوجية	- زيادة موارد الكلية - آليات لزيادة الفاعلية - عدد البرامج التدريبية	١/٨/١- تطوير آليات لزيادة فاعلية الوحدات ذات الطابع الخاص في تنمية الموارد الذاتية.	٨/١- زيادة تحقيق الإستفادة القصوى من الإمكانيات البشرية والتكنولوجية المتاحة بالكلية، بما يتماشى مع التوجه العام للدولة والنحول الرقمي.
١٠٠٠٠ برنامج الصيدلة الإكلينيكية	الربع الثاني والرابع ٢٠٢١ – ٢٠٢٢ (على مدار الخطة)	- عميد الكلية - مدير وحدة ضمان الجودة والاعتماد - مدير وحدة الخدمات التكنولوجية	- لجنة معتمدة وموثقة للتعريف بالإمكانيات المتاحة بالكلية. - صفحة الكلية على الشبكة	٢/٨/١- دعم وسائل التعريف بالإمكانيات المتاحة بالكلية.	
٢٠٠٠٠٠ موازنة الجامعة	الربع الأول والثالث ٢٠٢١ – ٢٠٢٢ (على مدار الخطة)	- عميد الكلية - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - أمين الكلية	- مباني ملائمة ومحدثة تكفي لأعداد الطلاب - صيانة دورية	١/٩/١- دعم البنية التحتية وتوفير صيانة المباني والمنشآت المتاحة بالكلية	
٢٠٠٠٠ برنامج الصيدلة الإكلينيكية	الربع الأول والثالث ٢٠٢١ – ٢٠٢٢ (على مدار الخطة)	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - لجنة إدارة الأزمات والكوارث	- تدريب فعلي على الإخلاء - إستيعاب العاملين والطلاب للمعايير الأمتة	٢/٩/١- إستمرار التدريب على خطة الطوارئ لمواجهة المخاطر المحتملة في المؤسسة وتطويره.	٩/١- المحافظة على المكان المتميز داخل الأمن اللازمين للأداء المتميز داخل الكلية والبيئة المحيطة
١٠٠٠٠ برنامج الصيدلة الإكلينيكية	الربع الأول والثالث ٢٠٢١ – ٢٠٢٢ (على مدار الخطة)	- لجنة إدارة الأزمات والكوارث	- إختبارات عملية	٣/٩/١- متابعة برامج تدريب الكوادر البشرية	
٤٠٠٠٠٠ برنامج الصيدلة الإكلينيكية	الربع الأول والثالث ٢٠٢١ – ٢٠٢٢ (على مدار الخطة)	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - أمين الكلية	- أجهزة ومعدات - نظام تقييم مناسب	٤/٩/١- توفير أجهزة ومعدات لازمة ومتابعة التأكد من صلاحيتها بصفة دورية	

الغاية الثانية : تخريج صيدلي متميز قادر على الابتكار والمنافسة في سوق العمل.

البرازية المطالبة	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
٧٠٠٠٠ برنامج الصيدلة الأكاديمية تكميلية	الربع الثاني والثالث ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦ على مدار الخطة	- عميد الكلية - وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب - لجنة المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	- مشاركة المستفيدين في تصميم البرنامج. - أدلة البرنامج توضح مواصفات الخريج التي تتفق مع إحتياجات سوق العمل. - لجنة لتطوير البرنامج التعليمي. - تقارير المراجعين الداخليين الخارجيين للمقررات والبرامج.	١/١/٢ - مراجعة البرنامج التعليمي والتدريسي للوفاء بإحتياجات سوق العمل.	١/٢ - تطوير برامج التعليم والتدريب حتى تظل مواكبة للمستحدثات العالمية.
٢٠٠٠٠ برنامج الصيدلة الأكاديمية تكميلية	الربع الأول والثالث ٢٠٢٣، ٢٠٢٥، ٢٠٢٦	- عميد الكلية - وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب	- قياس آراء المستفيدين - موافقة مجالس الأقسام ومجلس الكلية ومجلس الجامعة	٢/١/٢ - إستحداث برامج جديدة مناسبة لإحتياجات سوق العمل ودعم طرق التواصل مع الخريجين.	١/٢ - تطوير برامج التعليم والتدريب حتى تظل مواكبة للمستحدثات العالمية.
١٠٠٠٠٠ برنامج الصيدلة الأكاديمية تكميلية	الربع الرابع ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦ (على مدار الخطة)	- وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب - وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - لجنة التدريب	- توافر برامج تدريب صيفي داخلي وخارجي. - تنوع جهات التدريب. - قياس رضا الطلاب. - تحديث دليل الممارسة الصيدلانية. - آلية لتقييم التدريب	٣/١/٢ - رفع كفاءة التدريب الميداني خلال سنوات الدراسة.	
١٠٠٠٠٠ برنامج الصيدلة الأكاديمية تكميلية	الربع الأول من عام ٢٠٢٣، ٢٠٢٤، ٢٠٢٥	- وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب	- وجود سياسة معتمدة ومطلية - توافر مصادر للتعليم الذاتي.	٤/١/٢ - التوسع في سياسة التعليم الذاتي والتفاعلي.	

الميزانية المملوكة	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
برنامج الصيدلة الأكاديمية ٢٠٠٠٠	الربع الأول والثالث ٢٠٢٢ - ٢٠٢١ على مدار الخطه	- وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب	- قياس الناتج التعليمي المستهدف. - تنوع أساليب التقويم الدوري واليائي لأداء الطلاب. - استبيانات وتحليل النتائج. - قياس رضا الطلاب	١/٢/٢ - تنوع أساليب التدريس والتعلم للتأكد على المهارات المملوكة لسوق العمل.	٢/٢ - الإرتقاء بالمخرجات التعليمية المستهدفة.
برنامج الصيدلة الأكاديمية ٥٠٠٠٠	الربع الأول والثالث ٢٠٢٢ - ٢٠٢١ على مدار الخطه	- وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب - مدير وحدة ضمان الجودة والاعتماد - لجان تطوير المناهج المنبثقة من الأقسام العلمية	- تحديث استراتيجيات التدريس والتعلم معتمدة وموثقة. - وجود تقارير توضح الإجراءات التصحيحية التي تمت للاستفادة من نتائج مراجعة وتحديث الإستراتيجية في ضوء نتائج تقويم الطلاب ونتائج استبيانات.	٢/٢/٢ - تنظيم الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة في تطوير استراتيجيات التدريس والتعلم وطرق التقويم.	
برنامج الصيدلة الأكاديمية ٥٠٠٠٠	الربع الأول والثالث ٢٠٢٢ - ٢٠٢١ على مدار الخطه	- وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب - رؤساء مجالس الأقسام	- تقارير لمقيم الخارجي. - المراجعة المستمرة للمقررات العلمية	١/٢/٢ - تفعيل دور المقيم الخارجي.	
برنامج الصيدلة الأكاديمية ٥٠٠٠	الربع الأول والثالث ٢٠٢٢ - ٢٠٢١ على مدار الخطه	- وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب	- تقارير لجان تطوير المناهج - توصيات المؤتمرات العلمية للكلية - رضا الطلاب	٢/٢/٢ - تطوير طرق التقييم وتحقيق رضا الطلاب.	٣/٢ - تطوير نظم التقييم لتحقيق من جودة المخرجات التعليمية.

الغاية الثالثة : تحقيق مستوى متميز في البحث العلمي وخدمة المجتمع.

الميزانية المخطوية	التوقيت	مسؤولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	الأشحلة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
٥٠٠٠٠ برنامج الصيدلة الأكاديمية	الربع الأول والثاني والثالث ٢٠٢٢ - ٢٠٢١ م (على مدار الخطه)	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة وحدة ضمان الجودة والاعتماد	- مؤشرات توفر أليات المتابعة والتقييم، تحديث قواعد البيانات ، توثيق الإجراءات . تفعيل أنشطة قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة مثل الندوات وحملات التوعية والتوافل الطبية.	١/١/٣ - دعم خطط مطورة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.	١/٣ - التوعية المستمرة بفضايا المجتمع والبيئة ومتابعة إحتياجات السوق المحلي والإقليمي من الخدمات المجتمعية.
٥٠٠٠ برنامج الصيدلة الأكاديمية	الربع الأول والثالث ٢٠٢٢ - ٢٠٢١ م (على مدار الخطه)	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة وحدة ضمان الجودة والاعتماد	- إستبيان عن رضا متلقي الخدمة تحليل نتائج الإستبيانات	٢/١/٣ - قياس رضا متلقي الخدمة المجتمعية.	
٥٠٠٠٠ برنامج الصيدلة الأكاديمية	الربع الأول والثاني والثالث ٢٠٢٢ - ٢٠٢١ م (على مدار الخطه)	- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	- بيانات المنظمات المجتمعية وأحتياجاتها رضا المنظمات المجتمعية خطابات الشكر للكلية من المؤسسات المجتمعية	١/٢/٣ - تفاعل المؤسسة مع منظمات المجتمع. ٢/٢/٣ - تطوير وحدات الخدمات المجتمعية.	٢/٣ - تفعيل دور المراكز الخدمية من أجل تحقيق التفاعل بين الكلية ومنظمات المجتمع.
٢٥٠٠٠٠ برنامج الصيدلة الأكاديمية	الربع الأول والثاني والثالث ٢٠٢٢ - ٢٠٢١ م (على مدار الخطه)	- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	- لجنة لراجعة الخطط البحثية وتقييم الأداء قاعدة بيانات الأبحاث معتمدة وموثقة زيادة عدد أعضاء هيئة التدريس المشاركين في نشر البحوث التطبيقية. زيادة عدد البحوث التطبيقية ، إرتفاع مستوى رضا متلقي الخدمة. توافر بروتوكولات مع المجتمع الخارجي. زيادة عدد طلاب الدراسات العليا الوافدين . زيادة عدد طلاب الدراسات العليا. برامج دراسية متميزة لطلاب الدراسات العليا. زيادة القدرة التنافسية في سوق العمل. رفع الأداء في مجال البحث العلمي. تجديد العيادة الطبية عقود صيانة لبعض الأجهزة العلمية شراء أجهزة علمية حديثة		

الميزانية المملوكة	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
٢٠٠٠٠٠ موازنة الجامعة + برنامج الصيدلة الإكلينيكية	الربع الأول والثاني والثالث والرابع ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦ م (على مدار الخطّة)	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - لجنة المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة - مديري المراكز والوحدات الخدمية	- وجود هيكل إداري وتوصيف وظيفي موثق ومعتمد. - قائمة بهام الوحدات الخدمية. - رضا أعضاء الفريق الطبي من أطباء وصيادلة. - نشرات دورية للمراكز. - تأسيس الصيدلية المجتمعية ومركز المعلومات بكل مايلزم (إمكانيات مادية / بشرية). - وجود قواعد بيانات للأجهزة (دليل تشغيل) ودفاتر متابعة تشغيل. - توافر أجهزة علمية حديثة للإجراء بالاحتياجات البحثية. - أبحاث علمية متميزة ومشورة عالمياً. - التسويق والتوعية الإعلامية. - تقارير دورية عما تم إنجازه من هذه الوحدات	١- تطوير وحدات الخدمات المجتمعية: ٢- مركز الخدمات الصيدلانية ٣- مركز المعلومات الدوائية. ٤- الصيدلية المجتمعية النموذجية. ٥- مركز الدراسات والبحوث الصيدلانية للنباتات الطبية. ٦- العيادة الطبية. ٧- معمل النمذجة الجزيئية ٨- مركز الحاسب الآلي والإنترنت	٣/٣ - متابعة وتقديم الخدمات والأنشطة المجتمعية والبيئية.
١٠٠٠٠٠ برنامج الصيدلة الإكلينيكية	الربع الأول والثالث ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦ م (على مدار الخطّة)	- عميد الكلية - أمين الكلية - رؤساء الأقسام العلمية	- معامل بحثية مطوره	٢/٣ - تطوير المعامل البحثية (إحلال وتجديد)	
٢٠٠٠٠٠ موازنة الجامعة + برنامج الصيدلة الإكلينيكية	الربع الثاني للأعوام ٢٠٢٣ ، ٢٠٢٥ ، ٢٠٢٦	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - أمين الكلية	- توافر أجهزة علمية حديثة للوفاء بالاحتياجات البحثية	٣/٣ - أجهزة ومعدات	

الاهداف الإستراتيجية	الأنشطة والمهام	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسئولية التنفيذ	التوقيت	الميزانية المخطوبة
١٠٠٠٠٠	١/٤/٣ - تشجيع البحوث البيئية والتطبيقية بناءً على احتياجات المجتمع.	خطة معتمدة ومعلنة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة. - تحديد الاحتياجات المجتمعية والبيئية - توافر نظم لقياس الإحتياجات المجتمعية بوسائل علمية متعددة. - فاعلية التوعية الإعلامية في زيادة المشاركة المجتمعية من فئات الكلية في برامج خدمة المجتمع.	- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث. - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - رؤساء الأقسام العلمية - لجنة المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة.	الربع الثالث لعام ٢٠٢٣، ٢٠٢٥	برنامج الصيدلة الإكلينيكية
٢٠٠٠٠	١/٥/٣ - تفعيل الخطة البحثية المعلنة للأقسام والكلية لتلبي إحتياجات المجتمع.	- توافر سياسة للكلية لدعم منظومة البحث العلمي بين الأقسام - زيادة أعداد أعضاء هيئة التدريس المشاركين في نشر البحوث التطبيقية.	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث - رؤساء الأقسام العلمية	الربع الثاني لعام ٢٠٢٣، ٢٠٢٥	برنامج الصيدلة الإكلينيكية
١٠٠٠٠	٢/٥/٣ - المراجعة الدورية للخطة البحثية وتقييم مردودها.	لجنة لمراجعة الخطط البحثية وتقييم دورها	- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	الربع الثالث والرابع لعام ٢٠٢٣، ٢٠٢٥	برنامج الصيدلة الإكلينيكية
٥٠٠٠	٣/٥/٣ - تحديث قاعدة البيانات للأبحاث.	إصدارات بيانات الأبحاث	- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	الربع الأول والثاني والثالث والرابع ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦ (على مدار الخطه)	برنامج الصيدلة الإكلينيكية
١٠٠٠٠	٤/٥/٣ - تحديث ودعم الموقع الإلكتروني الخاص بالأبحاث والأنشطة العلمية.	- زيادة أعداد الدخلين على الموقع - زيادة عدد طلاب الدراسات العليا	- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	الربع الأول والثاني والثالث والرابع ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦ (على مدار الخطه)	برنامج الصيدلة الإكلينيكية

١٠٠٠٠٠	برنامج الصيدلة	الربع الثالث للأعوام ٢٠٢٥، ٢٠٢٣	- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	- إصدار دوري نصف سنوي للمشرة - الحصول على معامل التأثير للمشرة	- ٥/٥/٣ - تطوير نشرة العلوم الصيدلانية.	
٥٠٠٠	برنامج الصيدلة	الربع الأول والثاني والثالث والرابع ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦ م (على مدار الخطة)	- عميد الكلية - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع والبيئة	- زيادة التعاون بين الكلية و المؤسسات المعنية بالرعاية الصحية وصناعة الدواء	- ٦/٥/٣ - متابعة إتصال بمستولي المؤسسات الخاصة بالرعاية الصحية وصناعة الدواء.	

البرازنية المالية	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
٥٠٠٠	الربع الثاني والرابع ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦ م (على مدار الخطة)	- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث - رؤساء الأقسام المختصة	- برامج دراسية متميزة لطلاب الدراسات العليا. - زيادة القدرة التنافسية في سوق العمل. - النشر وبراءات الاختراع.	- ١/٦/٣ - المراجعة الدورية لبرامج الدراسات العليا. - ٢/٦/٣ - وسائل متطورة للترويج لبرامج الدراسات العليا داخلياً وخارجياً.	- ١/٣ - الإرتقاء بالمستوى العلمي للتخرج عن طريق الدراسات العليا والتعليم المستمر.
١٠٠٠٠	برنامج الصيدلة	الربع الأول والثالث ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦ م (على مدار الخطة)	- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	- زيادة عدد طلاب الدراسات العليا. - زيادة عدد طلاب الدراسات العليا الوافدين.	

الميزانية المطالبة	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
١٠٠٠٠ برنامج الصيدلة الإكلينيكية	الربع الثاني والرابع ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦ (على مدار الخطة)	- عميد الكلية. - وكلاء الكلية. - مدير وحدة ضمان الجودة والاعتماد. - أمين الكلية.	- وجود جدول زمني ونموذج لإعداد التقارير. - التقارير السنوية للأقسام العلمية والإدارية. - تقارير مراجعة داخلية معتمدة وموثقة. - تقارير مراجعة خارجية معتمدة وموثقة. - تقارير المناقشة معتمدة وموثقة. - خطة التطوير والتعزيز معتمدة وموثقة.	- التقرير الذاتي السنوي للمؤسسة. - ٢/١/٤ - تقارير المراجعة الداخلية. - ٣/١/٤ - تقارير المراجعة الخارجية. - ٤/١/٤ - تقارير مناقشة نتائج التتبع مع أصحاب المصلحة. - ٥/١/٤ - خطة التطوير والتعزيز.	- ١/٤ إستراتيجية التتبع الذاتي للأداء الكلي للمؤسسة. - ٢/٤ إستراتيجية ومناقشة مؤشرات التتبع الذاتي للأداء.
		- مدير وحدة ضمان الجودة والاعتماد. - رؤساء الأقسام العلمية والإدارية.	- تقارير متابعة معتمدة وموثقة. - دراسة معتمدة وموثقة.	- ١/٢/٤ - متابعة تنفيذ خطة التطوير على مستوى الأقسام.	- ٢/٤ مراجعة ومناقشة مؤشرات التتبع الذاتي للأداء.
		- مدير وحدة ضمان الجودة والاعتماد.	- دراسة معتمدة وموثقة. - تقارير معتمدة وموثقة من جهات العمل.	- ١/٣/٤ - قياس وتقييم كفاءة الخريجين في جهات العمل.	- ٣/٤ تأثير نتائج التتبع الذاتي المستمر على إدارة الجودة.
		- مدير وحدة ضمان الجودة والاعتماد.	- رضا العاملين	- ٢/٣/٤ - تقارير الإجراءات التصحيحية.	
٥٠٠٠ برنامج الصيدلة الإكلينيكية	الربع الثالث والرابع ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦ (على مدار الخطة)	- مدير وحدة ضمان الجودة والاعتماد.	- رضا أصحاب العمل	- ٣/٣/٤ - متابعة نتائج دراسة إحتياجات سوق العمل من الخريجين.	
١٣٥٠٠٠٠ ثلاثة عشر مليون ومائتان وخمسون ألف جنيه					
إجمالي التكلفة					

ثانياً : الخطة الزمنية

الخطة الزمنية لتنفيذ الخطة الاستراتيجية لكلية الصيدلة - جامعة أسيوط

الفترة الزمنية (٢٠٢١-٢٠٢٢) / (٢٠٢٥-٢٠٢٦م)

الغاية الأولى : جهاز أكاديمي وإداري فعال.

م	الأهداف والأنشطة				٢٠٢١/٢٠٢٢				٢٠٢٢/٢٠٢٣				٢٠٢٣/٢٠٢٤				٢٠٢٤/٢٠٢٥				٢٠٢٥/٢٠٢٦			
	الفترة الزمنية (ربع سنوية)				١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤
١/١	تعليم الاستفادة من السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية																							
	١/١/١ متابعة وتحديث الهيكل التنظيمي بالأقسام الأكاديمية والإدارية																							
	٢/١/١ تحديث قاعدة بيانات أعضاء هيئة التدريس والمعاونين والإداريين																							
	٣/١/١ الحفاظ على كفاءة المنشآت ومخفاها																							
	٤/١/١ موازنة احتياجات العمل مع أعداد الهيئة الأكاديمية والإدارية																							
	٥/١/١ متابعة أليات تعظيم الاستفادة من خبرات أعضاء هيئة التدريس والحد من ظاهرة هجرة العقول.																							
	٦/١/١ الحرس على استمرار قياس رضا أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم والإداريين																							

الغاية الأولى : جهاز أكاديمي وإداري فعال.

م	الأهداف والأنشطة				٢٠٢٢/٢٠٢١				٢٠٢٣/٢٠٢٢				٢٠٢٤/٢٠٢٣				٢٠٢٥/٢٠٢٤				٢٠٢٦/٢٠٢٥			
	الفترة الزمنية (ربع سنوية)				١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤
٢/١	تطوير خطط متابعة وممتدة تعتمد على أولويات الكلية لتعيين أعضاء هيئة التدريس من التخصصات المختلفة.																							
	موانعة خطط تعيين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة مع مراقبة ضوابط تعيين أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم.																							
	١/٢/١																							

الغاية الأولى : جهاز أكاديمي وإداري فعال.

م	الأهداف والأنشطة				٢٠٢٢/٢٠٢١				٢٠٢٣/٢٠٢٢				٢٠٢٤/٢٠٢٣				٢٠٢٥/٢٠٢٤				٢٠٢٦/٢٠٢٥			
	الفترة الزمنية (ربع سنوية)				١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤
٣/١	تنفيذ نظام واضح وشفاف يتيح ويشجع على مشاركة جميع أعضاء هيئة التدريس في الإبداء بأرائهم لإيجاد حلول مناسبة لمشكلات المؤسسة ووضع الخطط المستقبلية.																							
	التوسع في تطبيق النمط الديمقراطي في عملية اتخاذ القرارات والتعاون بين الكوادر الأكاديمية والإدارية.																							
	توثيق مجالس الكلية والأقسام والقرارات المنظمة للعمل لضمان الشفافية في عملية اتخاذ القرار.																							
	تنظيم وتطوير آليات مؤثرة ومستحدثة لقياس رضا أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم عن نمط القيادة وإدارة الكلية.																							
	تفعيل نظام لضمان العدالة وعدم التمييز.																							

الغاية الأولى : جهاز أكاديمي وإداري فعال.

م	٢٠٢١/٢٠٢٠				٢٠٢٢/٢٠٢١				٢٠٢٣/٢٠٢٢				٢٠٢٤/٢٠٢٣				٢٠٢٥/٢٠٢٤				٢٠٢٦/٢٠٢٥			
	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤
٤/١	الفترة الزمنية (ربع سنوية)																							
	تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين من خلال برامج تدريبية فعالة، بما يتلائم مع توجه الدولة لتطبيق منظومة التعليم عن بعد.																							
	تحديث خطة تدريب مبنية على الاحتياجات لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم والعاملين في المؤسسة ومتابعيها وتطويرها.																							
	متابعة تقييم أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم وقياس مردود البرامج التدريبية.																							
٣	تنفيذ سياسات ربط الحوافز بالأداء.																							

الغاية الأولى : جهاز أكاديمي وإداري فعال.

م	الأهداف والأنشطة				٢٠٢٢/٢٠٢١				٢٠٢٣/٢٠٢٢				٢٠٢٤/٢٠٢٣				٢٠٢٥/٢٠٢٤				٢٠٢٦/٢٠٢٥			
	الفترة الزمنية (ربع سنوية)				١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤
٥/١	متابعة التحقق من المساواة في فرص توظيف العاملين																							
	توفير العاملين المديرين في الوحدات الإدارية واختيارهم طبقاً لمعايير ثابتة ومعتمدة.																							
	متابعة نشر والتعريف بالإصدارات المؤقتة والمعتمدة عن اختصاصات الوحدات الإدارية والمؤهلات والخبرات المطلوبة																							
	إتباع النظام الإداري المناسب للاستفادة من الموارد البشرية.																							

الغاية الأولى : جهاز أكاديمي وإداري فعال

م	الأهداف والأشطة				٢٠٢٢/٢٠٢١				٢٠٢٣/٢٠٢٢				٢٠٢٤/٢٠٢٣				٢٠٢٥/٢٠٢٤				٢٠٢٦/٢٠٢٥			
	الفترة الزمنية (ربع سنوية)				١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤
٦/١	التوزيع المناسب للموارد المالية المتاحة واستحداث آليات الحصول على موارد مالية إضافية.																							
	الاهتمام بتنمية الموارد الذاتية بالكلية																							
	تحقيق ترشيد الدعم المالي والعيني الغير مشروط من خلال منح مقدمة من الخريجين والصناعة وأصحاب الأعمال																							
٧/١	السعي لتوثيق الروابط بين الأكاديمين والقطاعات الإنتاجية والخدمية.																							
	تطوير أنظمة الاتصال والمناخية																							
	تحفيز أعضاء هيئة التدريس على إيجاد مصادر التمويل من خلال مشاريع بحثية.																							

الغاية الأولى: جهاز أكاديمي وإداري فعال.

م	٢٠٢٦/٢٠٢٥				٢٠٢٥/٢٠٢٤				٢٠٢٤/٢٠٢٣				٢٠٢٣/٢٠٢٢				٢٠٢٢/٢٠٢١				الأهداف والأنشطة	م
	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١		
٨/١-																					زيادة تحقيق الاستفادة القصوى من الإمكانيات البشرية والتكنولوجية المتاحة بالكلية، بما يتماشى مع التوجه العام للدولة والتحول الرقمي.	٨/١-
																					تطوير آليات لزيادة فاعلية الوحدات ذات الطابع الخاص في تنمية الموارد الذاتية.	
																					دعم وسائل التعرف بالإمكانيات المتاحة بالكلية.	

الغاية الأولى: جهاز أكاديمي وإداري فعال.

م	الأهداف والأنشطة				٢٠٢٢/٢٠٢٣				٢٠٢٤/٢٠٢٥				٢٠٢٥/٢٠٢٦			
	الفترة الزمنية (ربع سنوية)				١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤
٩/١	المحافظة على المكان والمناخ الآمن للزمين للأداء الجيد داخل الكلية والبيئة المحيطة															
	دعم البنية التحتية وتوفير صيانة المباني والمنشآت المتاحة بالكلية															
	إستمرار التدريب على خطة الطوارئ لمواجهة المخاطر المحتملة في المؤسسة وتطوره.															
	متابعة برامج تدريب الكوادر البشرية															
	توفير أجهزة ومعدات لازمة ومتابعة التأكد من صلاحيتها بصفة دورية															

الغاية الثانية: تخريج صيدلي متميز قادر على الابتكار والمنافسة في سوق العمل.

م	٢٠٢٦/٢٠٢٥				٢٠٢٥/٢٠٢٤				٢٠٢٤/٢٠٢٣				٢٠٢٣/٢٠٢٢				٢٠٢٢/٢٠٢١				الأهداف والأنشطة	الفترة الزمنية (ربع سنوية)	م
	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١			
١/٢																					تطوير برامج التعليم والتدريب حتى تظل مواكبة للمستحدثات العالمية.		
																					مراجعة البرامج التعليمي والتدريسي للوفاء باحتياجات سوق العمل.		
																					إستحداث برامج جديدة مناسبة لإحتياجات سوق العمل ودعم طرق التواصل مع الخريجين.		
																					رفع كفاءة التدريب الميداني خلال سنوات الدراسة.		
																					التوسع في سياسة التعليم الذاتي والتفاعلي.		

الغاية الثانية: تخريج صيدلي متميز قادر على الابتكار والمنافسة في سوق العمل.

م	الأهداف والأششطة				٢٠٢٣/٢٠٢٢				٢٠٢٤/٢٠٢٣				٢٠٢٥/٢٠٢٤				٢٠٢٦/٢٠٢٥			
	الفترة الزمنية (ربع سنوية)				١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤
٢/٢	الإرتقاء بالمخرجات التعليمية المستهدفة.																			
	تنوع أساليب التدريس والتعلم للتأكد على المهارات المطلوبة لسوق العمل.																			
	تعليم الإستفادة من التكنولوجيا الحديثة في تطوير استراتيجيات التدريس والتعلم وطرق التقويم.																			
٣/٢	تحسين أنظمة التقويم للتحقق من جودة المخرجات التعليمية.																			
	تفعيل دور المقيم الخارجي.																			
	تطوير طرق التقويم وتحقيق رضا الطلاب.																			

الغاية الثالثة: تحقيق مستوى متميز في البحث العلمي وخدمة المجتمع.

م	الأهداف والأنشطة				٢٠٢٢/٢٠٢١				٢٠٢٣/٢٠٢٢				٢٠٢٤/٢٠٢٣				٢٠٢٥/٢٠٢٤				٢٠٢٦/٢٠٢٥			
	الفترة الزمنية (ربع سنوية)				١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤
١/٣	التوعية المستمرة بقضايا المجتمع والبيئة ومتابعة إحتياجات السوق المحلي والإقليمي من الخدمات المجتمعية.																							
٢/٣	دعم خطط متطورة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.																							
٢/٣	قياس رضا متلقي الخدمة المجتمعية.																							
٢/٣	تفعيل دور المراكز الخدمية من أجل تحقيق التفاعل بين الكلية ومنظمات المجتمع.																							
٢/٣	تفاعل المؤسسة مع منظمات المجتمع.																							
٢/٣	تطوير وحدات الخدمات المجتمعية.																							

الغاية الثالثة: تحقيق مستوى متميز في البحث العلمي وخدمة المجتمع.

م	الأهداف والأنشطة				٢٠٢٢/٢٠٢١				٢٠٢٣/٢٠٢٢				٢٠٢٤/٢٠٢٣				٢٠٢٥/٢٠٢٤				٢٠٢٦/٢٠٢٥			
	الفترة الزمنية (ربع سنوية)				١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤
٣/٣	متابعة وتنويع الخدمات والأنشطة المجتمعية والبيئية.																							
	١/٣/٣	تطوير وحدات الخدمات المجتمعية:																						
		١- المعمل المركزي																						
		٢- مركز الخدمات الصيدلانية																						
		٣- مركز المعلومات الدوائية.																						
	٢/٣/٣	٤- الصيدلانية المجتمعية النموذجية.																						
		٥- مركز الدراسات والبحوث الصيدلانية للنباتات الطبية.																						
		٦- العيادة الطبية.																						
		٧- معمل النمذجة الجزيئية																						
	٣/٣/٣	٨- مركز الحاسب الآلي والإنترنت																						
		تطوير المعامل البحثية (إحلال وتجديد)																						
		أجهزة ومعدات																						
		دعم نظام الأبحاث البيئية والتطبيقية.																						
	١/٤/٣	تشجيع البحوث البيئية والتطبيقية بناءً على																						
		إحتياجات المجتمع.																						

الغاية الثالثة: تحقيق مستوى متميز في البحث العلمي وخدمة المجتمع.

م	الأهداف والأششطة				٢٠٢٢/٢٠٢١				٢٠٢٣/٢٠٢٢				٢٠٢٤/٢٠٢٣				٢٠٢٥/٢٠٢٤				٢٠٢٦/٢٠٢٥			
	الفترة الزمنية (ربع سنوية)				١				٢				٣				٤				١			
٥/٣	الحرص على التميز في الأبحاث العلمية التطبيقية بما يتوافق مع احتياجات المجتمع.				١				١				١				١				١			
	تنفيذ الخطة البحثية المعلنة للأقسام والكلية لتلبي احتياجات المجتمع.				٢				٢				٢				٢				٢			
	المراجعة الدورية للخخطط البحثية وتقييم مردودها.				٣				٣				٣				٣				٣			
	تحديث قاعدة البيانات للأبحاث.				٤				٤				٤				٤				٤			
	تحديث ودعم الموقع الإلكتروني الخاص بالأبحاث والأنشطة العلمية.				٥				٥				٥				٥				٥			
	تطوير نشرة العلوم الصيدلانية.				٦				٦				٦				٦				٦			
	مناخعة الإتصال بمسؤولي المؤسسات الخاصة بالرعاية الصحية وصناعة الدواء.				٧				٧				٧				٧				٧			

الغاية الثالثة: تحقيق مستوى متميز في البحث العلمي وخدمة المجتمع.

م	٢٠٢٢/٢٠٢١				٢٠٢٣/٢٠٢٢				٢٠٢٤/٢٠٢٣				٢٠٢٥/٢٠٢٤				٢٠٢٦/٢٠٢٥			
	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤
١/٣	الفترة الزمنية (ربع سنوية) الإرتقاء بالمستوى العلمي للخريج عن طريق تشجيع الدراسات العليا والتعليم المستمر. المرجعة الدورية لبرامج الدراسات العليا. وسائل متطورة للترويج لبرامج الدراسات العليا داخلياً وخارجياً.				الدراسة الدورية لبرامج الدراسات العليا.				الدراسة الدورية لبرامج الدراسات العليا.				الدراسة الدورية لبرامج الدراسات العليا.				الدراسة الدورية لبرامج الدراسات العليا.			
٢/٣	الدراسة الدورية لبرامج الدراسات العليا.				الدراسة الدورية لبرامج الدراسات العليا.				الدراسة الدورية لبرامج الدراسات العليا.				الدراسة الدورية لبرامج الدراسات العليا.				الدراسة الدورية لبرامج الدراسات العليا.			
٣	الدراسة الدورية لبرامج الدراسات العليا.				الدراسة الدورية لبرامج الدراسات العليا.				الدراسة الدورية لبرامج الدراسات العليا.				الدراسة الدورية لبرامج الدراسات العليا.				الدراسة الدورية لبرامج الدراسات العليا.			

الغاية الرابعة: التقويم المستمر للمؤسسة.

م	الأهداف والأنشطة				٢٠٢٢/٢٠٢١				٢٠٢٣/٢٠٢٢				٢٠٢٤/٢٠٢٣				٢٠٢٥/٢٠٢٤				٢٠٢٦/٢٠٢٥			
	الفترة الزمنية (ربع سنوية)				١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤
١/٤	إستمرارية التقويم الذاتي للأداء الكلي للمؤسسة.																							
	التقرير الذاتي السنوي للمؤسسة.																							
	تقارير المراجعة الداخلية.																							
	تقارير المراجعة الخارجية.																							
	تقارير مناقشة نتائج التقويم مع أصحاب المصلحة.																							
	خطا التطوير وتعزيز.																							
	مراجعة ومناقشة مؤشرات التقويم الذاتي للأداء.																							
	متابعة تنفيذ خطا التطوير على مستوى الأقسام.																							

199 187

السياسات المرشدة لكلية

السياسات المرشدة للكلية

تمثل السياسات المرشدة الخطوط العريضة التي ترشد الكلية في عملية تنفيذ إستراتيجيتها على مختلف مستوياتها، وهي في الوقت ذاته السياسات العامة للكلية. ومرتكزات هذه السياسات العامة هو تغطية كافة الأنشطة التي تقوم بها الكلية لتحقيق رسالتها وأهدافها الإستراتيجية.

أولاً: سياسات عامة للكلية:—

- ✓ تطبيق قواعد و أساليب ضمان الجودة في جميع أوجه النشاط بالكلية من تعليم وبحث علمي وخدمة مجتمع.
- ✓ التطوير المستمر لكافة أوجه النشاط ولكافة أطراف العملية التعليمية بالكلية.
- ✓ التطوير المستمر للنظم واللوائح والآليات الحاكمة لكافة الأنشطة بالكلية.
- ✓ تلبية احتياجات وتوقعات المجتمع فيما تقدمه الكلية من خدمات مجتمعية وجودة منتجاتها ومواصفات خريجها والدورات التدريبية والخدمات الإستشارية وغيرها.
- ✓ الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة وتعظيم سبل الاستفادة منها ووضع أولويات لاستخدامها.
- ✓ التجاوب والتفاعل مع المستجدات العلمية والتكنولوجية، ومحاولة تطبيق التكنولوجيا وتطويرها.
- ✓ احترام الخطط الإستراتيجية للكلية وخططها التنفيذية، واتخاذ الإجراءات والآليات التي تكفل تنفيذ الخطط علي الوجه الأكمل.
- ✓ المراجعة الدائمة للمقرارات والأنشطة في ضوء سياسات الكلية وخططها الإستراتيجية والتنفيذية.
- ✓ المرونة والشفافية في تطبيق الممارسات والقرارات والسياسات والخطط.
- ✓ تحقيق قيم العدالة والمساواة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم والعاملين بالكلية.
- ✓ إرضاء المستفيدين بما لا يخل بجودة منتجات ومخرجات الكلية ولا يتعارض مع الأصول العلمية وأخلاقيات المهنة.
- ✓ إدارة منظومة العمل بالاعتماد على آليات وقواعد وخطط محددة لكافة أوجه النشاط بالكلية، وليس بالاعتماد علي الرؤية الفردية.
- ✓ إحترام القيم العامة وأخلاقيات المجتمع العلمي في جميع الممارسات والأنشطة والإلتزام بدليل أخلاقيات المهنة.
- ✓ توثيق كافة الأنشطة وعمل قواعد بيانات شاملة لها.
- ✓ تبني سياسات ربط الحوافز والمكافآت بالجهد المبذول وجودة الأداء.

ثانياً: سياسات الكلية في مجال التعليم

تتبنى الكلية سياسات في مجال التدريس والتعلم لتحقيق رؤية الكلية على المدى البعيد ورسالتها والغايات والأهداف الإستراتيجية لها على المدى القريب، وتتبنى الكلية المعايير القومية الأكاديمية المرجعية لقطاع الصيدلة وتسعى الكلية لزيادة فاعلية العملية التعليمية وتحقيق مخرجات عالية الجودة من خلال مجموعة العمليات التي توفر فرص التدريس والتعلم المتميز للطلاب والخريجين أيضاً من خلال تطبيق مجموعة من الإجراءات التنظيمية. ولتحقيق هذه الأهداف يتم صياغة مجموعة من الإجراءات والسياسات:-

- ١- المراجعة المستمرة للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية طبقاً للمعايير الأكاديمية المتبناه (NARS 2017).
- ٢- العمل على توافق نسب الطلاب لأعضاء هيئة التدريس تبعاً لقانون تنظيم الجامعات واللائحة التنفيذية والتخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس.
- ٣- المراجعة والتقييم الداخلي والخارجي للبرامج والمقررات الدراسية.
- ٤- توفير الوسائل الداعمة للتعلم من خلال تهئية البنية التحتية والمعامل وقاعات الدراسة بما يتوافق مع المعايير القياسية للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- ٥- زيادة الرضاء العام لأطراف العملية التعليمية باستخدام التقييم المستمر لأداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. والتقييم المستمر لفاعلية العملية التعليمية.
- ٦- تطوير برامج التعليم والتدريب لتظل مواكبة للمستحدثات المحلية والعالمية.
- ٧- تفعيل نظام الإرشاد الأكاديمي و الساعات المكتبية بما يساعد على تقوية أواصر الصلة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.
- ٨- رعاية الطلاب المتعثرين محدودي القدرات وتوفير سبل الدعم العلمي لهم.
- ٩- رعاية ودعم الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة.
- ١٠- العمل على الالتزام باخلاقيات المهنة لصغار أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة للتغلب على ظاهرة الدروس الخصوصية.
- ١١- توفير الدعم المادي للطلاب غير القادرين مادياً.
- ١٢- الإلتجاه إلى التعلم الذاتي المستمر وتشجيعه.
- ١٣- توفير معامل حاسب آلي حديثة للطلاب متصلة بشبكة الانترنت.
- ١٤- تطبيق منظومة التعليم الهجين كإجراء لمواجهة أزمة جائحة كورونا.
- ١٥- وضع معايير للتدريب الميداني من خلال تقييم الطلاب لتحقيق المخرجات المستهدفة.
- ١٦- تنويع أساليب التقييم لتحقيق جميع المخرجات المستهدفة للعملية التعليمية.
- ١٧- تشجيع وحث الطلاب على المشاركة في الأنشطة الطلابية المختلفة واكتشاف ورعاية الموهبين والمبدعين منهم.
- ١٨- التوافق مع سياسات الكلية في مجال البحث العلمي ومجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

ثالثاً: سياسات الكلية في مجال الدراسات العليا والبحث العلمي

ل للوصول إلى صياغة وتطبيق خطة للدراسات العليا والبحث العلمي والأنشطة العلمية الأخرى في ضوء رؤية ورسالة الكلية مع وضع متطلبات المجتمع المحيط علي قمة الاعتبارات فقد قامت الكلية بوضع السياسات التالية للدراسات العليا والبحث العلمي :-

١. التطوير المستمر لخطة البحث العلمي بالكلية لضمان ارتباطها بخطة التنمية وإحتياجات المجتمع في إطار خطة الدولة للبحث العلمي ورؤية مصر ٢٠٣٠.
٢. تنمية الموارد المالية اللازمة لتمويل ودعم البحث العلمي.
٣. دعم وتشجيع نظام الأبحاث البيئية والتطبيقية.
٤. تشجيع النشر العلمي في المجلات العلمية الدولية المحكمة ذات معاملات التأثير المرتفعة.
٥. الحرص على التميز في الأبحاث العلمية التطبيقية بما يتوافق مع إحتياجات المجتمع.
٦. التعاون مع الهيئات والمؤسسات العلمية والبحثية داخل الوطن وخارجه عن طريق إجراء البحوث وتبادل المعارف والخبرات
٧. تحديث قواعد البيانات وإتاحتها للإستفادة منها لتشمل كافة البحوث العلمية والأبحاث والباحثين والرسائل العلمية المنشورة بواسطة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والباحثين بالكلية.
٨. التوافق مع سياسات الكلية في مجال التعليم ومجالات خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

رابعاً: سياسات الكلية في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة

تعمل الكلية علي تحقيق التكامل والتنسيق في الجهود التي تقوم بها الكلية من جهة والجامعة من جهة أخرى في إطار الخطط التنموية للدولة وخطط حماية وتنمية البيئة وخدمة المجتمع. وذلك بالتنسيق مع الجهات التنفيذية والمنظمات الأهلية والقطاع الخاص لتحقيق أهداف الكلية في خدمة المجتمع من خلال السياسات التالية:

١. تبني ودعم الأنشطة البيئية والخدمية.
٢. تشجيع العمل التطوعي في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة لدعم الأنشطة البيئية والخدمية.
٣. تحقيق التكامل والتنسيق في الجهود التي تقوم بها الكلية من جهة والجامعة من جهة أخرى في إطار خطة الدولة وخطط حماية وتنمية البيئة وخدمة المجتمع في ظل رؤية مصر ٢٠٣٠ وسياسات التنمية المستدامة.
٤. إشراك الطلاب وطلاب الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس والعاملين في أنشطة خدمة المجتمع.
٥. التواصل المستمر مع المجتمع المدني والوقوف على إحتياجاته وتوجهاته.
٦. التواصل المستمر مع المؤسسات والشركات العاملة في مجالات الصيدلة والمستفيدين.
٧. تنظيم حملات التوعية لرفع الوعي الصحي في المجتمع المحلي المحيط.
٨. المساهمة في توظيف الخريجين والتواصل مع جهات العمل المختلفة.

٩. الحفاظ على سلامة البيئة الداخلية للكلية وحمايتها من التلوث وترشيد استخدام الموارد (المياه ، الطاقة ، ...)
١٠. المتابعة المستمرة لإجراءات الأمن والسلامة بالكلية من خلال وحدة إدارة الأزمات والكوارث.
١١. التواصل المستمر مع المجتمع المدني والوقوف على احتياجاته وتوجهاته بما يساهم في حل المشكلات البيئية وتنمية الوعي البيئي. وتقديم الدعم العلمي والتدريبي لكافة أطراف البيئة والمجتمع.
١٢. التوافق مع سياسات الكلية في مجال التعليم ومجال البحث العلمي.

خامساً: السياسات الإدارية والمالية

تلتزم الكلية بتطبيق سياسة إدارية ومالية تعتمد على:

- ١- الالتزام بمعايير تعيين الكوادر الإدارية الجديدة طبقاً لمعايير اختيار القيادات الإدارية بالكلية المعتمدة والموثقة والمعلنة دون تحيز.
- ٢- الدعم والمساندة للجهات والإدارات المختلفة داخل الكلية.
- ٣- تعزيز الكفاءة الإدارية وتأسيس عمل مؤسسي يستند إلى الكفاءة.
- ٤- تقييم وتطوير الهيكل الإداري.
- ٥- رفع الوعي بالتوصيف الوظيفي للموظفين والعمال.
- ٦- قياس مؤشرات الأداء للموظفين ومناطق التركيز لمعرفة مدى تطابق الأداء مع الخطة الاستراتيجية للكلية.
- ٧- تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والموظفين.
- ٨- ترسيخ ثقافة العمل الجماعي بين موظفي الكلية.
- ٩- العمل على تنمية الموارد المالية والذاتية للكلية عن طريق تفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية وتسويق خدماتها.
- ١٠- الدعم المادي للعملية التعليمية والبحثية بالكلية.
- ١١- تحديث معامل الحاسب الآلي الطلابي.
- ١٢- التحديث والتطوير المستمر لقاعات المحاضرات وتزويدها بكافة الوسائل المرئية والمسموعة والتي تساعد على حسن سير العملية التعليمية.
- ١٣- تكريم الطلاب المتفوقين في الفرق الدراسية المختلفة.

آلية مواجهة المخاطر (ضمان التنفيذ)

آلية مواجهة المخاطر (ضمان التنفيذ)

➤ تقييم المخاطر:

إدارة المخاطر هو مجال التوصل لمنع الخطر ، التقليل من حجم الخسائر عند حدوثه والعمل على عدم تكراره وتدير الأموال اللازمة للتعويض عن الخسائر ويمكن أن يتم ذلك بدراسة أسباب حدوث كل خطر لتلافيه مستقبلاً.

لتحقيق النجاح والتقدم في الخطة الإستراتيجية وضمان تنفيذها، يتوجب تحديد وتقييم المخاطر أو العقبات المرتبطة بعملية التنفيذ، ووضع آليات للتعامل مع هذه المخاطر والعقبات وتوفير الدعم ومقومات النجاح للخطة، فالهدف من إدارة المخاطر هو وضع أنسب سياسة لمواجهة الخسائر المتوقعة بأقل تكاليف ممكنة. تمت دراسة المخاطر والتحديات التي قد تواجه تنفيذ الخطة الإستراتيجية للكلية وتمثلت في هذه المخاطر فيما يلي:

١- مخاطر سوق العمل وتتمثل في:

- زيادة إهتمام سوق العمل بالتعليم المهني (الصيدلي) المتخصص وظهور الإحتياجات لتخصصات نادرة مثل الصيدلة الإشعاعية والصيدلة السريرية وغيرها.
- زيادة توقعات مجتمع الأعمال والطلاب بالنسبة لجودة العملية التعليمية بصفة عامة والتعليم الصيدلي بصفة خاصة
- زيادة المنافسة المتوقعة من التعليم الجامعي الخاص محلياً وإقليمياً ودولياً.
- وستواجه الكلية هذه المخاطر من خلال تحديث البرامج والمقررات طبقاً لاحتياجات سوق العمل بما يضيف نقاط تميز لخريجها من مرحلة البكالوريوس ومراحل الدراسات العليا.

٢- مخاطر داخلية وتتمثل في:

- وجود معارضة للتطوير وتطبيق نظام الجودة الشاملة ويمكن مواجهة ذلك بزيادة نشر ثقافة الجودة ومقاومة التغيير من خلال الدورات التدريبية واللقاءات وتفعيل الخطة التنفيذية لإبراز مزايا التطوير.
- عدم توافر العنصر البشري الكفاء للقيام بتنفيذ اهداف الخطة ويمكن التغلب علي ذلك بخطة محكمة لتنمية مهارات العناصر الموجودة من خلال التدريب.
- الحاجة إلى مزيد من الشفافية لتحقيق الحوكمة داخل الجامعة ومن ثم داخل الكلية وكذلك الحاجة إلى تدعيم اللامركزية عند إتخاذ بعض القرارات.

- نجاح الخطة يحتاج إلى تفعيل سياسات المسائلة والمحاسبة.

٣- مخاطر مالية وتتمثل في:

- قلة الموارد المالية المتاحة للكلية من مصادر التمويل المختلفة.
- قلة الموارد من جانب قطاع الأعمال والصناعة اللازمة لتطوير البنية التحتية للكلية بالإضافة لتلك اللازمة لتمويل الأبحاث الخاصة بالتطوير والإبتكار.

وتجتهد الكلية في زيادة الموارد الذاتية من خلال البرامج المميزة والصناديق الخاصة والخدمات المقدمة من الوحدات ذات الطابع الخاص. كما ستعتمد الكلية إلى التقدم للجهات المانحة للحصول على مشروعات للفاعلية التعليمية والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

٤- مخاطر تنفيذ وتتمثل في:

- مركزية إتخاذ بعض القرارات على مستوى الإدارة العليا.
- صعوبة تحديد مؤشرات قياس جودة الأداء بالنسبة لبعض المخرجات.
- قصور اللوائح الموجودة في تلبية متطلبات تنفيذ الخطة.

وستقوم الكلية في ضوء ذلك بتسريع الأداء الإداري من خلال استخدام التقنيات الحديثة من تطبيقات الإدارة الالكترونية وبرامج التحول الرقمي واتخاذ الاجراءات غير التقليدية في التنفيذ مثل ضغط المدد البينية وسوف تضع إدارة الكلية في الاعتبار امكانية اللجوء للاستراتيجيات البديلة في حالة عدم تمكن الاستراتيجيات الحالية من تحقيق نسب الإنجاز المتوقعة.

آليات التنفيذ والمتابعة والتحديث

آليات التنفيذ والمتابعة والتحديث

آليات التنفيذ:

بعد اعتماد الخطة الإستراتيجية تشكل الكلية فريقاً لإعداد الخطة التنفيذية التفصيلية للأعمال الواردة بالخطة الإستراتيجية في ضوء البرامج والأنشطة المحددة بالخطة الإستراتيجية، وفي ضوء المخصصات المالية المبدئية المحددة لكل عمل، وطبقاً للأولويات المحددة بالخطة الإستراتيجية. وضع مؤشرات الأداء الخاصة بكل نشاط على حدة وبالخطط التنفيذية ككل، ومراجعة واعتماد الخطط التنفيذية الجزئية للخطة الإستراتيجية وتوفير الميزانيات المخصصة للأعمال.

إصدار الخطة التنفيذية للكلية واعتمادها.

- تكليف مدير وحدة ضمان الجودة والاعتماد بتقديم التقارير عن مستوى الإنجاز في الخطة التنفيذية.
- تشكيل فرق تنفيذية من أعضاء فرق المعايير المختلفة.
- متابعة مؤشرات الأداء الخاصة بكل نشاط على حدة وبالخطط التنفيذية ككل.
- مراجعة واعتماد الخطط التنفيذية الجزئية للخطة الإستراتيجية وتوفير الميزانيات المخصصة للأعمال.
- تشكيل الفرق التنفيذية للأعمال بما يسمح بمشاركة أكبر قدر ممكن من المتخصصين في مجال كل نشاط من الأنشطة التنفيذية.
- تطبيق نظام للمتابعة والمراقبة وكذلك نظام لتوزيع ومتابعة المهام.
- تنفيذ الأعمال وتطبيق آليات المتابعة والمراقبة.

آليات المتابعة والمراقبة والتقييم:

تهدف عملية المتابعة والتقييم إلى الوقوف على الموقف التنفيذي للخطة التنفيذية والوقوف على العقبات والمصاعب التي تعترضها، بهدف إيجاد أنسب الحلول وتطبيقها وتصحيح مسارات الخطط في الوقت المناسب.

وتتم عملية المتابعة والتقييم بشكل دوري ومنتظم من خلال قيادات الكلية ومجلسها الحاكم، بالإضافة إلى الجامعة ومجلسها الحاكم وذلك من خلال الآليات الآتية:

(١) يقدم رئيس كل فريق تنفيذي للمدير التقارير التالية:

تقرير فني نصف سنوي:

ويتم فيه التركيز على تطبيق الأنشطة والإنجازات الرئيسية بالنسبة للمرحلة التي يتم فيها تقييم المشاكل التي واجهت التنفيذ بالإضافة إلى الحلول المناسبة التي تم تبنيها لحل هذه المشكلات. علي أن يتم تقييم الأنشطة بناءً على مؤشرات القياس التي تم تحديدها بالخطة.

تقرير فني سنوي:

يشمل علي تحليل الإنجازات التي تم تحقيقها طوال العام والعقبات التي تم تجاوزها وتلك التي لم يتم حلها بجانب توقعات الاستمرارية للخطة. ويساعد هذا التقرير علي إدراك الموقف الراهن للخطة ومعرفة الدروس المستفادة من المشكلات والعقبات وحلولها وهو ما يساعد علي تجنبها أو مواجهتها عند تكرارها في المستقبل.

تقرير فني نهائي:

يشمل علي وصف لجميع الأعمال التي تمت من خلال الخطة ومؤشرات الأداء في كافة المراحل وجميع العقبات التي اعترضت الخطة وسبل التعامل معها والتغلب عليها.

٢) يقوم مدير وحدة ضمان الجودة والاعتماد فور تسلمه للتقارير الجزئية بعمل تقرير شامل ويقوم برفع تقريره إلي مجلس وحدة ضمان الجودة والاعتماد.

٣) يتم عرض التقرير علي مجلس الكلية.

٤) تقوم وحدة ضمان الجودة والاعتماد بعرض معدلات الأداء والإنجازات بالخطة وتعلن علي جميع الأطراف بالكلية بشكل سنوي.

٥) ترفع الكلية تقريراً للجامعة عن معدلات الأداء والإنجازات بالخطة.

آليات التحديث:

يتم تحديث الخطة بما يتناسب مع ما يستجد من أمور وذلك من خلال :-

٣- التقارير السنوية وما تم انجازه من الخطة التنفيذية.

٤- عمل استبيانات دورية لتحديث التحليل البيئي.

٥- رصد المتغيرات التشريعية والاقتصادية بشكل مستمر.

٦- الاستفادة من المنشئات الأكاديمية الجديدة داخل الجامعة.

٧- العرض على مجلس الكلية لاعتماد التحديث ونشره وعرضه على الجهات ذات الصلة.

وتعمل الكلية على أن تكون منفتحة باستمرار على القضايا الاجتماعية والتنموية للمجتمع واضعة نصب أعينها احتياجاته في ظل التوجهات المعاصرة لتخدم مطالب التقدم والثورة العلمية والتكنولوجية.

المراجع

المراجع

- ١- إصدارات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- ٢- رؤية مصر ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة .
- ٣- المعايير القومية القياسية لقطاع الصيدلة.
- ٤- الخطة الاستراتيجية لجامعة أسيوط.
- ٥- الخطة الاستراتيجية لجامعة كفر الشيخ.
- ٦- الخطة الاستراتيجية لكلية الصيدلة جامعة حلوان.
- ٧- الخطة الاستراتيجية لكلية الصيدلة جامعة المنصورة.
- ٨- قانون تنظيم الجامعات.
- ٩- قانون الخدمة المدنية.
- ١٠- قانون حوافز العلوم والتكنولوجيا.
- ١١- الدراسة الذاتية لكلية.
- ١٢- التقارير السنوية لكلية.
- ١٣- لوائح الكلية.
- ١٤- تقارير المراجعة الخارجية للبرامج المختلفة بالكلية والمراجعات الداخلية بإشراف مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بالجامعة.