

# الخطة الاستراتيجية

وحدة ضمان الجودة  
كلية الصيدلة فرع القنطرة

## كلمة الأستاذ الدكتور عميد الكلية



### اد/هالة عثمان المسلمي

تعتبر كلية الصيدلة جامعة سيناء فرع القنطرة من أوائل المؤسسات التعليمية التي تخدم تخصص الصيدلة والتصنيع الدوائي في شبه جزيرة سيناء. ومن هذا المنطلق واستناداً إلى التزام الكلية بوضع الفكر الاستراتيجي في محور اهتمام أبناء الكلية، تعزز الكلية بإطلاق الخطة الإستراتيجية الخمسية الأولى 2020 – 2025 لتكون ركيزة لإستمرار عملية التحديث والتطوير المستمر حيث آلت الكلية على نفسها الإستمرار في وضع التخطيط الإستراتيجي ليكون من أولوياتها.

تستند الخطة الإستراتيجية 2020 – 2025 لكلية الصيدلة - جامعة سيناء فرع القنطرة إلى التأكيد على تبني وتفعيل نظم ضمان الجودة في التعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتنمية البيئة انطلاقاً من شعار الكلية ( ندير الحاضر ونبني المستقبل). وفي إطار رسالة ورؤية الكلية وسعيها لوضع خطة إستراتيجية قابلة للتحقق ومستندة إلى التعرف على البيئة الداخلية للكلية والبيئة الخارجية التي تتفاعل مع أداء المؤسسة، فقد قامت الكلية باستقراء إحتياجات وطموحات كافة الأطراف المعنية على مستوى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وكذلك الإداريين والطلاب وعلى مستوى المؤسسات التي تستقبل مخرجات وخدمات الكلية خاصة وزارة الصحة والسكان ونقابة الصيادلة وقطاع صناعة الدواء وغيرها من المؤسسات المسؤولة عن مهنة الصيدلة والدواء.

وترتكز الخطة الإستراتيجية 2020 – 2025 على الوفاء باحتياجات وتطلعات سوق العمل المحلي والدولي من خلال العمل على التغلب على شتى التحديات للمحافظة على مستوى متميز من الخريجين والارتقاء بها عن طريق التميز في جودة البرامج التعليمية والبحثية والمجتمعية المقدمة والتي تصب في خدمة المهنة والصناعة. وللتعرف بدقة على واقع ما تم في المرحلة السابقة والإستفادة منه وتحليل ما تم من إنجازات وما واجهه من تحديات، ومن أوليات خطة الكلية التنافسية على المستوى المحلي والإقليمي، حيث تولي الخطة اهتماماً واضحاً بالفعالية التعليمية والبحثية والتركيز على التدريب والتطوير المستمر لأداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين والطلاب، مع العمل على خلق جيل شاب وصف ثان من القيادات الأكاديمية قادر على أن يشع فكر التطوير في أنحاء مصر والوطن العربي نظراً لتزايد الطلب على أعضاء هيئة التدريس للالتحاق بالعمل في المؤسسات التعليمية الخاصة والأهلية والإقليمية.

إن إدارة كلية الصيدلة - جامعة سيناء فرع القنطرة تعزز وتشكر جميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين والطلاب ومسؤولي المؤسسات المهنية الذين تفاعلوا في إتمام هذا العمل بروح الفريق وقاموا بعمل جماعي وإحترافي متميز للمشاركة بإيجابية في استمرار تطوير أداء الكلية في جميع المجالات من خلال التركيز على توحيد الهدف وترسيخ مبدأ أن هذه الكلية الرائدة، بالاستعانة بقوة إمكاناتها البشرية، قادرة على مواجهة التحديات والاستفادة من الفرص المتاحة وخدمة الوطن العزيز (مصر الحبيبة).

## المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
8	1. المقدمة
9	2. نبذة تاريخية
10	3. البيانات الوصفية عن الكلية
18	4. رؤية ورسالة الكلية
21	5. القيم و المبادئ الحاكمة
27	6. تحليل البيئة الداخلية و الخارجية
39	7. الأطار الفكري و المنهجى للخطة الإستراتيجية
42	8. دراسة الوضع التنافسي للكلية وتحديد السمات المميزة.
44	9. دراسة تحديد الفجوة بين الوضع الراهن والوضع المأمول.
47	10. الأهداف الإستراتيجية.
49	11. قائمة الأولويات.
50	12. السياسات والإستراتيجيات الخاصة بالكلية.
52	13. منهجية تنفيذ الخطة وتقييمها وملاح الإدارة الإستراتيجية.
55	14. آليات نشر الخطة الإستراتيجية.
56	15. آليات مراجعة وتحديث الخطة الإستراتيجية.
57	16. آليات إدارة المخاطر في الخطة الإستراتيجية.
58	17. الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية.
80	18. المصفوفات الملحقه.

**أولاً- تشكيل لجنة إعداد الخطة الإستراتيجية للكلية**

إنطلاقاً من رغبة الكلية في تحقيق معايير الجودة والاعتماد، وما يتطلبه ذلك من إعداد خطة إستراتيجية و  
لحسن سير العمل في إعداد الخطة الاستراتيجية تقرر تشكيل لجنة لإدارة الخطة الإستراتيجية برئاسة  
أ.د/ . هالة عثمان المسلمي – عميد الكلية، وعضوية كل:

الأعضاء	الوظيفة
1. ا.د/ عزة عبد الفتاح	وكيل الكلية لشؤون الطلاب
2. ا.د/ راندا علي عبد السلام	مدير وحدة ضمان الجودة
3. ا.م.د/ محمد طه السعدي	منسق معيار التخطيط الاستراتيجي
4. ا.د / ماجدة تهامي	قسم العقاقير
5. ا.د/ ناهد محمود عيد	قسم الكيمياء الصيدلانية
6. ا.م.د/ نورا فهمي	قسم الميكروبيولوجي و المناعة
7. ا.م.د / أسامة محمود سيد	قسم الصيدلانيات
8. د/ منال محمد عبد الهادي	مدرس قسم الممارسة الصيدلانية
9. د/ ندي خالد صدقي	مدرس قسم الكيمياء الحيوية
10. د/ ألاء رزق	مدرس مساعد قسم الكيمياء الصيدلانية
11. د / محمود سعيد	مدرس مساعد قسم الممارسة الصيدلانية
12. د/ محمد مدحت	معيد قسم الكيمياء الصيدلانية
13. د / محمد رضا	معيد قسم العقاقير
14. ا/ محمد محيي	مدير الشؤون الإدارية

**تتولى هذه اللجنة:**

- 1- تشكيل فرق العمل التنفيذية.
- 2- أعداد الأليات و المنهجيات المطلوبة لتنظيم سير العمل.
- 3- صياغة رؤية ورسالة الكلية.
- 4- إدارة عملية التحليل البيئي في ضوء منهجية معتمدة ومعلنة.
- 5- صياغة خطة استراتيجية متكاملة العناصر، وخطة تنفيذية قابلة للتنفيذ.
- 6- متابعة تنفيذ الخطة التنفيذية لاستراتيجية، وإعداد التقارير الدورية عن نسب الإنجاز.

**ثانيا- تشكيل فريق متابعة الخطة التنفيذية**

الأعضاء	الوظيفة
1. ا.د/ هالة عثمان المسلمي	عميد الكلية
2. ا.د/ عزة عبد الفتاح	وكيل الكلية لشؤون الطلاب
3. ا.د/ راندا علي عبد السلام	مدير وحدة ضمان الجودة
4. ا.م.د/ محمد طه السعدي	منسق معيار التخطيط الاستراتيجي
5. ا.م.د/ نورا فهمي	قسم الميكروبيولوجي و المناعة
6. ا.م.د / أسامة محمود سيد	قسم الصيدلانيات
7. ا.م.د/حمدي دوابة	قسم الصيدلانيات
8. د/ منال محمد عبد الهادي	مدرس قسم الممارسة الصيدلانية
9. د/حاتم سمير عباس	مدرس قسم العقاقير.

**ثالثا – تشكيل الفرق التنفيذية لأعداد الخطة الإستراتيجية**

اللجنة	الأعضاء	المهام
لجنة أعداد الرؤية و الرسالة.	1.د/ هالة عثمان المسلمي 2.د/ عزة عبد الفتاح 3.د/ راندا علي عبد السلام 4.م.د/ محمد طه السعدي	اعداد استطلاعات الرأي الخاصة بالرؤية والرسالة وتوزيعها على الاطراف ذات الصلة وتحليلها ورصد التعديلات المطلوبة لاعداد الرؤية والرسالة
لجنة التحليل البيئي.	1.د/ هالة عثمان المسلمي 2.د/ عزة عبد الفتاح 3.د/ راندا علي عبد السلام 4.م.د/ محمد طه السعدي 5.م.د/نورا فهمي 6.م.د/أماني جاد. 7.م.د/أسامة محمد محمود 8.د/وائل رمضان عفيفي.	اعداد أدوات اجراء تحليل البيئة الداخلية والخارجية ورفع التقارير بنقاط القوة والضعف
لجنة صياغة الخطة.	1.د/ ماجدة التهامي 2.د/ عزة عبد الفتاح 3.د/ راندا علي عبد السلام 4.م.د/ محمد طه السعدي 5.م.د/ناهد محمود عيد 6.م.د/أماني جاد. 7.م.د/أسامة محمد محمود 8.د/حاتم سمير..	الاشراف على اعداد الخطة والتأكد من اكتمال عناصرها ومراجعتها لغويا وفنيا بالاستعانة بمتخصصين

اللجنة	الأعضاء	المهام
لجنة أعداد الخطة التنفيذية.	1.د/ ماجدة التهامي 2.د/ شريف فوزي 3.د/ راندا علي عبد السلام 4.م.د/ محمد طه السعدي 5.م.د/نورا فهمي 6.م.د/سمر منصور 7.م.د/أسامة محمد محمود 8.د/حسن مدحت.	اعداد الاهداف التنفيذية وانشطة التنفيذ وتحديد مسؤولية التنفيذ والتكلفة المالية ومؤشرات الاداء
لجنة متابعة تنفيذ الخطة.	1.د/شريف فوزي. 2.م.د/حمدي دوابة. 3.م.د/سمر منصور. 4.د/هبة السنهوري. 5.د/انجي رضا.	اعداد التقارير الدورية لمتابعة تنفيذ أنشطة الخطة ونشرها ومتابعه إجراءات الصياغه
لجنة الاستبيانات.	1.د/عزة عبد الفتاح. 2.م.د/سمر منصور. 3.د/حاتم سمير. 4.د/ميرال أحمد عبد المعز. 5.د/ندي خالد صدقي. 6.د/منال محمد عبد الهادي. 7.د/انجي رضا. 8.ص/ محمد مدحت. 9.ص/نورهان صلاح. 10.ص/محمد رضا. 11.ص/كريم عبد الرحيم. 12.ص/شاهيناز علي. 13.ص/الاء رزق.	عمل وتوزيع الاستبيانات كافة
لجنة أعداد دراسة الوضع التنافسي	م.د/نورا فهمي م.د/محمد طه م.د/أسامة محمد محمود. م.د/وائل رمضان عفيفي.	

المخطط الزمني لأعداد الخطة الاستراتيجية (2020-2025)

July 2020				June 2020				May 2020				April 2020				الإجراءات	#	
W4	W3	W2	W1	W4	W3	W2	W1	W4	W3	W2	W1	W4	W3	W2	W1			
														X	X	أعداد وتوزيع أدوات تحليل البيئة الداخلية والخارجية	اجراء عملية التحليل البيئي	1
													X			تحليل نتائج الأدوات وأعداد التقارير.		
											X					اعداد مصفوفات نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات.		
										X	X					اعداد استطلاعات الراي وتوزيعها.	صياغة رؤية و رسالة الكلية	2
									X							تحليل الاستطلاعات ورصد التعديلات		
								X								أعتماد رؤية ورسالة الكلية.		
						X	X									صياغة الغايات والأهداف الاستراتيجية.		3
				X	X											اعداد الخطة التنفيذية للأهداف الاستراتيجية.		4
		X	X													كتابة عناصر الخطة	اعداد الخطة الاستراتيجية	5
	X															مراجعة الخطة لغويا و فنيا		
X																أعتماد الخطة الاستراتيجية.		



## 1. المقدمة

نظراً لأهمية إعداد الخطة الإستراتيجية بحيث تتفق مع متطلبات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد ومع إقرار مجلس الكلية بأهمية الخطة في المساعدة على التسويق للكلية إقليمياً وعالمياً فقد قامت لجنة الخطة الإستراتيجية المشكلة على إعداد تلك الخطة وذلك في ضوء تحليل استبيانات الخطة الإستراتيجية الخاصة بمواطن القوة ونقاط الضعف والفرص المتاحة والتهديدات المتوقعة **SWOT Analysis** لجميع فئات الكلية والمستفيدين الخارجيين.

كانت المشاركة في إعداد الخطة الإستراتيجية خلال مراحلها المختلفة على مستوى الإدارة العليا ورؤساء مجالس الأقسام العلمية وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين وطلاب الكلية. كذلك تم إدماج آراء ممثلي المجتمع المدني والمستفيدين الخارجيين. تم وضع الأهداف الفرعية المستقاة من الغايات والأهداف الإستراتيجية لجميع قطاعات الكلية المختلفة بناءً على الرؤية المستقبلية وسياسات الجامعة والمجلس الأعلى للجامعات من قبل ورؤساء مجالس الأقسام العلمية ومدير وحدة ضمان الجودة

تم الاتفاق في لجنة الخطة الإستراتيجية على ضرورة تطوير رؤية ورسالة الكلية والقيم الحاكمة لها، وذلك بناءً على تحليل استبيان تحديث الرؤية والرسالة الذي تم طرحه لجميع فئات المنتمنين للكلية والمستفيدين الخارجيين حيث أن رؤية ورسالة الكلية يجب ان يتسا بالمرونة والشمولية بما يمكنها أن يمتد للأعوام الخمسة القادمة. تم تحديد الأهداف الفرعية والأنشطة الرئيسية المطلوبة لتحقيق الغايات الإستراتيجية وتوزيعها على الفترات الزمنية للخطة مع تحديد المسؤولية والموارد المطلوبة لكل نشاط في شكل خطط تنفيذية خمسية تم وضعها بواسطة لجنة مشكلة من وكيل وعميد الكلية وأعضاء لجنة الخطة الإستراتيجية.

## 2. نبذة تاريخية

- تأسست كلية الصيدلة جامعة سيناء فرع القنطرة شرق بقرار رقم 363 عام 2005.
- في العام الجامعي 2015 / 2016 بدأت الدراسة بفرع القنطرة ببرنامج مرحلة البكالوريوس بنظام الساعات المعتمدة بكالوريوس الصيدلية - **B. Pharm**.
- في عام 2019 تم البدء في تفعيل أنشطة تقويم الأداء وضمان الجودة والاعتماد تمثيلاً مع المستجدات على الساحة الدولية وذلك بناء على قرار من مجلس الجامعة بإنشاء وحدة ضمان الجودة في عام (2019)
- في العام الجامعي 2019 / 2020 تم تطبيق اللائحة الداخلية الجديدة لمرحلة البكالوريوس والمعمول بها حالياً ومدة الدراسة بها 6 سنوات مقسمة على اثني عشر فصل دراسي (برنامج **PharmD**).
- في عام 2019/2020 حصلت كلية الصيدلة على المعادلة لشهادة البكالوريوس لمدة خمس سنوات (2019-2023).

### - الأقسام العلمية

يبلغ عدد الأقسام العلمية بكلية الصيدلة – جامعة سيناء سبعة أقسام وهي كالتالي:

1. قسم الكيمياء الصيدلية.
2. قسم الصيدلانيات والصيدلة الصناعية.
3. قسم الأدوية والسموم.
4. قسم العقاقير.
5. قسم الميكروبيولوجيا والمناعة.
6. قسم الممارسة الصيدلية
7. قسم الكيمياء الحيوية.

### 3. البيانات الوصفية عن الكلية

#### 1. القيادة الأكاديمية:

الدرجة العلمية	الأسم	القيادة
استاذ بقسم الكيمياء الحيوية.	إد/هالة عثمان المسلمي	عميد الكلية
استاذ بقسم الفارماكولوجي.	إد/عزة عبد الفتاح	وكيل الكلية لشؤون التعليم و الطلاب

#### 2. الموارد البشرية بالمؤسسة:

#### ● أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة

يقوم على العملية التعليمية والبحثية بالكلية عدد 129 من أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة منهم 75 من المعينين الدائمين بالإضافة إلى الاستعانة بعدد 8 من هيئة التدريس و2 من الهيئة المعاونة من جامعة سيناء للتدريس والإشراف العملي في 8 تخصصات والتي لا تتوافر في كلية الصيدلة وهي علم الأنسجة، علم التشريح، علم وظائف الأعضاء، علم النفس، الرياضيات، التسويق، حقوق الإنسان واللغة الانجليزية.

#### بيانات نسبة إجمالي أعداد اعضاء هيئة التدريس المعينون والمنتدبون ندباً كلياً إلى أعضاء هيئة التدريس

#### ندباً جزئياً لعام 2020/2019.

المجموع الكلي	المنتدبون ندباً جزئياً (3)	الإجمالي	المنتدبون ندباً كلياً (2)	المعينون (1)	أعضاء هيئة التدريس
42	14 = 2/28	28	16	12	كلية الصيدلة

المجموع الكلي	المعيدين	المدرسين المساعدين	أعضاء الهيئة المعاونة
71	64	7	كلية الصيدلة

**بيانات نسبة إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس إلى إجمالي عدد الطلاب المقيدون بالكلية للعام الدراسي 2021-2020.**

النسبة	إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس (المعينون / المنتدبون كليا/جزئيا)	إجمالي عدد الطلاب	البيان
1:38	42	1629	كلية الصيدلة

● **الإداريون والخدمات المعاونة**

يقوم على خدمة العمل بالكلية عدد 55 إداريا وخدمات معاونة. ويشغلون 5 إدارات بالكلية بالإضافة إلى العمل بالأقسام العلمية علما بان الجهاز الإداري بالجامعة مركزي و يقوم بتقديم خدماته لجميع الكليات بالجامعة.

عدد العاملين	الأدارة
3	شؤون هيئة التدريس
8	شؤون الطلاب
2	شؤون الخريجين
8	الشؤون المالية
34	الشؤون الإدارية

**3. البنية الأساسية للكلية:**

لكلية الصيدلة بنية أساسية داعمة للمهام والأنشطة المختلفة التي تمارس بها والتي تضمن إنجاز العملية التعليمية والبحثية والخدمية بكفاءة. وتتكون الكلية من:

### المباني التعليمية:

عدد 2 مبنى تعليمي بإجمالي مساحة 8400 متر مربع وفقا للتوزيع التالي:  
➤ المدرجات والقاعات الدراسية : قد تم تجهيزها لخدمه الكليات بالجامعة وفقا للأعداد التالية :

Items Name	Student Capacity	No	Total
Main Hall	420	1	420
Lecture Hall	91	2	182
Lecture Hall	110	7	770
Lecture Hall	120	6	720
Lecture Hall	131	2	262
Lecture Hall	160	16	2560
Lecture Hall	220	2	440
Class Room	30	22	660
Class Room	60	5	300
<b>Total</b>			<b>6314</b>

بالإضافة الى:

م	البيان	العدد	سعة	إجمالي
1	قاعة سيمينار Seminar Room	2	27	54
2	قاعة إجتماعات Video Conference	1	10	10

➤ المعامل:

### المعامل المتخصصة :

م	المعامل	العدد	سعة الطلاب	الإجمالي
1	معمل الكيمياء الحيوية	2	30	60
2	معمل الفارماكولوجي	1	30	30
3	معمل النباتات الطبية والعقاقير	2	30	60
4	معمل الكيمياء الصيدلانية	2	30	60
5	معمل الصيدلانيات	3	30	90
6	معمل الميكروبيولوجي	2	30	60
7	معمل الكيمياء العضوية	2	30	60
8	معمل الكيمياء التحليلية الصيدلانية	2	30	60
9	معمل التشريح	1	30	30
<b>الإجمالي العام</b>		<b>17</b>	<b>270</b>	<b>510</b>

معامل الكمبيوتر:

يوجد بالمبنى N عدد 6 معامل للحاسب الآلي بالدور الارضى والاول بمساحة 75 متر مربع الواحد باجمالى 450 متر مربع بهذه المعامل 142 جهاز حاسب آلي مما يعني جهاز واحد لكل 16 طالب وهذا أعلى من المعدل الخاص بالمعايير القياسية التى حددها المجلس الاعلى للجامعات (جهاز لكل 25 طالب).

Items Name	Student Capacity	No	Total
Computer lab	27	2	54
Computer lab	22	2	44
<b>Total</b>		<b>4</b>	<b>98</b>

تجهيزات دورات المياه بالكلية :-

مبنى N				مبنى A			
Female		male		Female		male	
single	Par 4	single	Par 4	Par 2	Par 4	Par 2	Par 4
8	8	8	8	8	8	8	8

المصاعد الكهربائية:

عدد 4 مصعد بمبنى N

عدد 2 مصعد بمبنى A

العيادة الطبية: تم تجهيزها بالدور الأرضي بمبنى N

N	Description	Unit	size	partition
1	Medical Clinic	1	6 × 8	4

المخازن

N	Description	size	Height
1	Glasswares	4×7 M2	5M
2	Chemical	4×7 M2	5M

### بيت الحيوان:-

يوجد عدد (1) بيت حيوان ويشرف عليه عدد (2) فني.

N	Description	Unit	size	Stands	Bathtubs	Plastic box
1	Animals House	1	12×10 M2	10	1	40

### المزرعة:-

يوجد مزرعة خاصة بكلية الصيدلة فرع العريش متاحة لأستخدام الباحثين المنتمين لفرع القنطرة.

N	Description	Unit	size	Medicinal plants
1	Plants farm	1	40×20 = 800m <sup>2</sup>	Marmaria, Rosemary, Mint, Thyme, Rocca & decoration plants

### الامن والسلامة والصحة المهنية وتشمل الآتى:

تحرص الكلية على بعض الممارسات الأساسية للمحافظة على الامن والسلامة بصفه دوريه ومن امثله هذه الممارسات:

- توافر العلامات الإرشادية المناسبة بكل طابق لتحقيق الامن والسلامة لأفراد الكلية
- توجد علامات ارشاديه للمخارج الأمنة عند الطوارئ.
- يوجد عدد 2 مخرج للطوارئ في كل مبني.
- توفير طفايات ونظام لمكافحة الحرائق
- الكشف على طفايات الحريق دوريا للتأكد من صلاحيتها
- عمل دورات تدريبيه وورش عمل فيما يخص الأمن والسلامة
- نشر لوحات ارشاديه للطريقة المثلي لاستخدام طفايات الحريق.
- نشر لوحات ارشاديه داخل وخارج المعامل خاصة لتحقيق الامن داخل المعامل.
- خطط الاخلاء في حاله حدوث كوارث: كما توجد خطط التدريب على اخلاء المباني وتتمثل في تدريب العاملين واجراء سيناريوهات محاكاة لحدوث الكارثة وتقييم الاداء .

ولزياده الشعور بالأمان تنوي الجامعة توفير نظام متابعة وكاميرات المراقبة في كل الممرات والادوار.

**الكافتريا:-**

N	Description	Area
1	Food Court1 + landscape	2000 m <sup>2</sup>

**المنشآت الرياضية:-**

**الملاعب** ➤

- عدد 2 ملعب أكرلاريك Acrylic Stadiums مساحة الملعب الواحد 924 متر مربع باجمالي 1848 متر مربع موجودين في منتصف المدينة الجامعية للطلاب يصلح الواحد منهما لممارسة مختلف الالعاب مثل التنس الارضي – كرة اليد – الكرة الطائرة – كرة السلة.
- عدد 1 ملعب نيجيلة صناعي خلف مبني A لممارسة اللعبة الاكثر شهرة وشعبية وهي كرة القدم وتبلغ مساحة هذا الملعب 1146 متر مربع.

**قاعة ألعاب (بلياردو- تنس طاولة)** ➤

**صالة اللياقة البدنية** ➤

- جاري العمل حاليا على إنشاء صالة اللياقة البدنية وسوف يتم تجهيزها بأنواع الأجهزة الرياضية اللازمة مثل مشاية كهربائية وعجلة ثابتة وجهاز أوربت تراك البدال الطائر وجهاز لتدريب عضلات الصدر وجهاز لتدريب عضلات الظهر والرجلين والسمانة ودكة البطن.

**سكن أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب.**

يستفيد طلبة الكلية من مدينة الطلاب H-7 ومن مدينتي الطالبات F-1,F-2,F-3 المجهزة تجهيز فندقي وتقدم هذه المدن خدمات السكن , و النظافة اليومية و تعقيم دوري للغرف و خدمة أمن و اشراف داخلي ومتابعه سلوكية وتربوية حيث انها مبنية على مساحة 1800 متر للعمارة و كل عمارة تسع حوالي 90 فرد و تتراوح الغرف بين فردي و زوجي وثلاثي .



مكاتب أعضاء هيئة التدريس :-

مبنى A :

م	البيان	العدد	السعه	الإجمالي
1	مكتب هيئة معاونة	5	20	100
2	مكتب أعضاء هيئة التدريس	2	6	12
				الإجمالي العام
				112

مبنى N :

م	البيان	العدد	السعه	الإجمالي
1	مكتب هيئة معاونة	10	8	80
2	مكتب أعضاء هيئة التدريس	40	1	40
				الإجمالي العام
				120

المكتبة المركزية بالجامعة:-

General library									
Floor	Area	Book shelves	Filing shelves	Waiting seats	Table	Computer desk	Library Reading table	TOTAL Chair	Living Area
	m2	(1*0.5*0.3) m	(1*0.45*0.3) m		(with 4 pod chair)		(1*2) m	for reading table	
Ground floor	490	88	96	12	8	10	0	0	0
First floor	470	44	0	0	0	38	9	54	0
Second Floor	435	202	0	0	0	0	10	78	10

### قاعة الاحتفالات كبرى خاصة بالجامعة:

قامت الجامعة بتخصيص قاعة احتفالات كبرى كائنة ببرج سما بالطريق الدائري لعرض المسرحيات والعروض الفنية التي يعدها الطلاب.

### الكنترول والكنترول المركزي الإلكتروني

يوجد ثلاث حجرات (حجرة لكل كلية من كليات الجامعة) كنترول بمبنى N مخصصة ومجهزة فقط لكافة أعمال الامتحانات والكنترول وللكل حجرة مدخل واحد فقط مزود بباب مصفح وكاميرا مراقبة. وتقوم إدارة الأمن بالكلية بتوفير أحد أفراد الأمن للتواجد بصفة دائمة أمام أي حجرة من الحجرات يتم فتحها لمزاولة أي أعمال خاصة بالامتحانات والكنترول بها. وكل حجرة من حجرات الكنترول مزودة بمستندات ورقية تحوي كافة التعليمات والأليات اللازمة لعمل كل من رؤساء وأعضاء الكنترول وكذلك رؤساء القاعات والمراقبين. كما يوجد عدد كاف من دورات المياه في كل حجرة للكنترول. كما يوجد أيضا حجرة كنترول مركزي إلكتروني مؤمنة فقط للأعمال النهائية الخاصة بتدقيق وتوثيق نتائج الطلاب.

### المسجد

يوجد بمبنى A بالكلية وهو عبارة عن مصلى خاص بالذكور وآخر خاص بالنساء

### مركز التصوير

يوجد بمبنى N عدد 8 مراكز للطباعة لخدمة أعضاء هيئة التدريس

### المطبعة ( غرفة N-3-12 )

يوجد بمبنى الكلية مطبعة مجهزة بكافة المتطلبات الأساسية اللازمة لطباعة وتصوير الكتب والمذكرات الدراسية والكتيبات والدوريات الخاصة بإدارات ووحدات الكلية وكذلك جميع الامتحانات لمختلف المراحل الدراسية.

### الورش

يوجد داخل حرم الجامعة ورشة مجهزة بكافة المتطلبات الأساسية اللازمة لصيانة مرافق الكلية وتلبية احتياجات منسوبيها من أعمال كهرباء – تغذية مياه - صرف صحي – نجارة إلخ...وتقوم الورشة بتجهيز الأثاث الخاص بالجامعة.

### غرفة اجتماعات كبرى (مجلس الأمناء) وقاعة الاحتفالات الكبرى بجامعة سيناء (فرع القنطرة)

تستفيد الكلية من غرفة الاجتماعات الكبرى التابعة لجامعة سيناء حيث تسع ما يقرب من 100 شخص و مجهزة علي أعلى مستوي و مجهزة بأحدث شاشات عرض و مكبرات صوت و سماعات.

#### 4. رؤية ورسالة الكلية

إنّ عملية تحديد الرؤية والرسالة أصبحت من أهمّ خطوات رسم فلسفة المنظمات بغض النظر عن مجال عملها، بحيث يشير التفكير الاستراتيجي الحديث إلى توافر القدرات والمهارات الضرورية لقيام العاملين بالتصرفات الإستراتيجية، وممارسة مهام الإدارة الإستراتيجية، والتي تمكّنهم من فحص وتحليل العوامل البيئية المختلفة، والقيام بإجراء التوقعات القادمة بصورة دقيقة، مع إتاحة القدرة على صياغة الإستراتيجيات واتخاذ القرارات الصائبة المنسجمة مع ظروف التطبيق الفعلي، وتحقيق الميزة التنافسية عن طريق كسب معظم المواقف التنافسية، إضافةً إلى فهم الآفاق والأبعاد الحرجة والرئيسية في حياة المنظمة، وتحقيق الاستفادة القصوى من مواردها القليلة.

#### وقد قامت الكلية بإعداد الرؤية والرسالة من خلال فريق العمل المشكل والذي اتبع منهجية واضحة ودقيقة ومتسلسلة تمثلت في الآتي:

1. دراسة نموذج الرؤية والرسالة السابق للكلية من خلال جلسة عصف ذهني لإعداد تقرير يتضمن تحليل مضمون الرؤية والرسالة السابقة ويوضح بيان مدى وضوحها وملائمتها للكلية.
2. تصميم استبيان وتوزيعه على الفئات المستفيدة ليكتب كل منهم تصوره عن اعادة صياغة رؤية ورسالة الكلية ثم جمع تلك الاستبيانات وتحليلها وإعداد تقرير عن نتائجها.
3. عقد عدد (3) ورش عمل لفريق عمل الرؤية والرسالة مع مجتمع الكلية لمناقشة مقترحات الرؤية والرسالة واعداد مقترح مبدئي.
4. دراسة وتحليل مضمون رؤية ورسالة الجامعة واعداد تقرير عن ذلك.
5. إعداد مقترح مبدئي جديد لرؤية ورسالة الكلية و تصميم إستبيان وتوزيعه على الفئات المستفيدة لبيان مدى رضاهم عن صياغة رؤية ورسالة الكلية المحدثة ثم جمع تلك الإستبيانات وتحليلها وإعداد تقرير عن نتائجها.
6. عرض ومناقشة الصيغة النهائية للرؤية والرسالة بالأقسام العلمية.
7. إعداد الصيغة النهائية للرؤية والرسالة المحدثة وعرضها على مجلس الكلية للمناقشة والاعتماد.
8. نشر الرؤية والرسالة عبر كل الوسائل المتاحة من خلال المطبوعات واللافتات والموقع الالكتروني.

## وحيث أن رؤية ورسالة الجامعة قد جاءت على النحو التالي:

### ➤ **رؤية الجامعة:**

تتطلع جامعة سيناء إلى أن تكون جامعة رائدة على مستوى الجامعات المصرية والإقليمية والعالمية ، تقدم خدمة تعليمية وبحثية متميزة و تقوم بالوفاء بإحتياجات المجتمع المحلى والإقليمى والعالمى وتمثل مصدر جذب للطلاب من داخل مصر وخارجها.

### ➤ **رسالة الجامعة:**

تلتزم جامعة سيناء بالعمل على تطوير المجتمع من خلال تقديم خدمة تعليمية متميزة تفرز خريجين ذوى كفاءة عالية فى معارفهم ومهاراتهم وأخلاقياتهم بما يجعلهم قادرين على المنافسة فى أسواق العمل المحلية والإقليمية والعالمية، كما تساهم من خلال البحث العلمى التطبيقى فى تحقيق التنمية المستدامة وتوفير مقومات الجودة الشاملة على أرض سيناء وغيرها من محافظات مصر وذلك بالتعاون والشراكة الفاعلة مع المؤسسات المناظرة ومنظمات المجتمع المدني.

## فبعد إتباع الخطوات المذكورة المتسلسلة جاء المقترح النهائى لرؤية ورسالة كلية الصيدلة جامعة

## سيناء – فرع القنطرة على النحو التالي:

### ➤ **رؤية الكلية:**

كلية الصيدلة جامعة سيناء فرع القنطرة كلية معتمدة تحقق جميع معايير الجودة فى التعليم والبحث العلمى وخدمة المجتمع .

### ➤ **رسالة الكلية:**

تلتزم كلية الصيدلة- فرع القنطرة جامعة سيناء باعداد صيدلى متميز فى مجالات سوق العمل وتطوير الصناعة الصيدلانية على المستويين المحلى والاقليمى و اعداد باحث علمى متميز يساهم بشكل فعال فى تنمية البيئة و تعظيم الإستفادة من مواردها لخدمة المجتمع من اجل تحقيق متطلبات الجودة الشاملة و الحفاظ على القيم والاخلاقيات المهنية و تقاليد المجتمع و مواكبة العلم و التكنولوجيا الجديدة.

## **وقد اعتمدت رؤية ورسالة الكلية بمجلسها رقم (34) بتاريخ 2020/6/9**

قامت وحدة ضمان الجودة بأعداد دراسة تظهر ارتباط عناصر رؤية و رسالة الكلية برؤية و رسالة الجامعة. ويبدووا ذلك جليا عند تحليل عناصر ومجالات التوافق بينهما و إشتراكهما فى العديد من المجالات. (مصفوفة التوافق بين رؤية و رسالة الكلية و رؤية رسالة الجامعة – ملحق المصفوفات).

كما قامت ايضا وحدة ضمان الجودة بأعداد دراسة توضح توافق و أتفاق رؤية و رسالة الكلية مع توجهات و أهداف رؤية مصر 2030 للتنمية المستدامة. (إتساق رؤية و رسالة الكلية مع رؤية مصر 2030- ملحق المصفوفات).

## 5. القيم و المبادئ الحاكمة

### • تعريف:

الميثاق الأخلاقي هو مجموعة من التوجهات الأخلاقية والمعايير المتفق عليها بين أعضاء هيئة التدريس تتحكم في ممارسات العمل بالكلية وليست أحكام بنود نظامية للتشريعات تمارس بقوة القانون.

### • الهدف:

يهدف الميثاق إلى أن يحدد لكل عضو هيئة تدريس السمات الأساسية التي يتبعها لتطبيق الميثاق الأخلاقي بما يكفل إحترام الحقوق والخصوصية والكرامة والثقة والإعتبار داخل المجتمع التعليمي والبحثي.

### • تمهيد:

يؤكد أعضاء التدريس والهيئات المعاونة إيمانهم بقيمة وكرامة الإنسان والأهمية القصوى للبحث عن الحقيقة والإلتزام بالتميز في الأداء وممارسة المبادئ الديمقراطية والإصرار على حماية حرية التعلم وضمن المساواة التعليمية والفرص المتساوية للجميع، والتعهد بقبول المسؤولية والإعتراف بحجمها والإلتصاق بالمعايير الأخلاقية العالية والرغبة في إحترام وكسب ثقة زملائهم والإدارة والطلاب وأعضاء المجتمع المدني، وضمن التطلع الدائم إلى التقدم في العملية التعليمية وتقديم معايير وقواعد يمكن بواسطتها الحكم على السلوكيات والممارسات المختلفة من أعضاء مجتمع الكلية والتعامل معها بحسم وعلاج المخالفات التي قد تصدر من بعض الملتزمين بهذا الميثاق.

### • المبادئ الأساسية التي تحكم ميثاق الشرف:

#### 1. العدل

في العلاقات مع الآخرين وفي إتخاذ القرارات والإجراءات التي لا بد وأن تكون متوازنة ومنضبطة، وينشأ عن هذا المبدأ الممارسات في التعيينات والترقيات والتقييم الموضوعي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والعاملين بالكلية.

#### 2. الأمانة

أن تكون ممارسة إداره العملية التعليمية أمينة ومن خلال خلق محيط آمن يعمل على تعميق الشعور بالرضا للأعضاء والعاملين والطلاب ومحاسبة ومراجعة الممارسات المختلفة للجميع.

#### 3. الإحترام

يجب أن يقدم أعلى درجة من إحترام آراء الآخرين وتبادل الثقة وحماية حرية الآخرين وآرائهم وبناء على هذا المبدأ إحترام الخصوصية والسرية لأعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب.

#### 4. المساواة وعدم التمييز

التعامل بالمساواة وعدم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس والعاملين الباحثين والطلاب بناءً على الجنس أو النوع أو المركز الاجتماعي أو الوضع الاجتماعي أو الثقافة أو الدين أو الأصول العرقية أو الإحتياجات الخاصة.

#### 5. الثقة

خلق جو صحي في الكلية والتخلص من كل وسائل التهديد وخلق جو تعليمي آمن ضد الإستغلال الوظيفي أو المهني.

#### 6. التكامل المهني

أن يدافع الجميع عن كل ما هو مفيد وصالح وذي منفعة لأعضاء هيئة التدريس والطلاب وتدعيم رسالة الكلية وأهدافها لتفادي تضارب المصالح وإحترام إستقلالية الآخرين وتدعيم البحث العلمي.

#### 7. إحترام السرية والخصوصية

ما يتوافر لدى الأعضاء من معلومات خاصة عن أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب لا يعرض إلا على الأشخاص المرخص لهم بذلك، مع إحترام سرية المعلومات التي يتم التوصل إليها ولا تستخدم هذه المعلومات في الإساءة للآخرين إلا ما قد يتطلبه الوعي والضمير للإبلاغ عن المخالفات التي تلحق الضرر بالعملية التعليمية والمصلحة العامة.

#### • الممارسات

#### • الإلتزام نحو الطلاب:

1. مساعدة الطلاب على أن يتحققوا من قدراتهم الكامنة ليصبحوا أعضاء فاعلين وذو قيمة في المجتمع.
2. تحفيز وتشجيع الطلاب على البحث الدؤوب عن المعرفة والحقيقة والإطلاع وإملاك المعلومات وتقييمها والتفكير العميق فيها وتحقيق الأهداف المرجوة وتقديم آرائهم بحرية وشجاعة.
3. عدم الضغط على الطلاب دون مبرر ليتصرفوا بإستقلالية وأمان دون خوف من أجل المعرفة والتعلم وتقبل أسئلتهم بروح حسنة وبناءة وهادفة.
4. عدم إنكار أو حجب منافذ المعرفة عليهم لأثبات وجهات النظر المختلفة عن رأي الأستاذ والإستقلالية في التعلم من المصادر المختلفة.
5. عدم التعمد بإحباط أو تشويه أو ضغط أو كبت أو إهمال أو تهميش الموضوعات المهمة لتقدم الطلاب وحثهم على المعرفة من كل مصادرهما.
6. بذل كل الجهد لحماية الطلاب من الظروف الضارة والمحيط الضاغط أو الفاسد.
7. عدم التسبب في فقدان إحترام الطلاب أو التنكيل بهم أو تسفيه آرائهم حتى في حالات الأسئلة التي تظهر عدم تفهم الطالب لموضوع السؤال.
8. الإلتزام بالمساواة المنصوص عليها في المبادئ وعدم حرمان أي طالب من الإلتزام الى أي برامج أو نشاط علمي أو ترفيهي أو إجتماعي أو حرمانه من المميزات التي تمنح للآخرين.

9. ألا يستغل عضو هيئة التدريس والوضع والوظيفي في إستغلال علاقته بالطلاب بالحصول على إمتيازات شخصية أو منفعية.
10. ألا يحجب عن الطلاب أي معلومات مهنية أو علمية أو بحثية إلا فيما ينص عليه القانون.
11. أن يساعد الطلاب ويشجعهم على إكتساب المعرفة والخبرات والمهارات والمعلومات والتعلم المستمر وإبراز ملكاتهم ليكونوا بارزين ومبدعين في المجتمع.
12. أن يبذل قصارى جهده بموضوعية في تقييم أفكار الطلاب بدون تحيز وبحكم عادل.
13. أن يقدم الأفكار للطلاب بدون إرتباطات مسبقة وب عقل منفتح يتناقش معهم ويشجعهم على التفكير النقدي والخلق.
14. أن يساعد الطلاب على إكتساب خبرات التخطيط والخبرات العلمية ليصلوا إلى مرحلة أكاديمية متميزة تبرز القدرات الكامنة.
15. أن يدعم الطلاب في الحصول على المعرفة دون تدخل أو فرض رأي عليهم وإقامة حوار مفتوح معهم في مختلف المجالات العلمية.
16. أن يحترم الطلاب الذين يقدمون آراء مختلفة أو نقد بناء أو موضوعي دون زجر أو نهى.
17. ألا يفرض على الطلاب مؤلفاته أو مصادر معرفة محددة.
18. أن يعلم الطلاب التفكير النقدي ويعمق مفهوم التعلم المستمر وإكتساب التطورات التكنولوجية.
19. أن يبحث بجدية وحيادية وضمير في التعامل مع شكاوي الطلاب والبحث في أسبابها وطرق تجنبها والحلول لها دون إضطهاد أو إحداث ضرر للشاكي.

#### • الإلتزامات نحو مهنة التدريس والكلية.

مهنة التدريس تتمتع بإحترام وثقة المجتمع مما يلقي على أعضاء هيئة التدريس مسؤولية تحقيق أعلى درجة من المثالية في أداء المهنة، وبدرجة عالية من النوعية والجودة وبكفاءة متميزة على النحو التالي:

1. أن يكون ملماً ومطلعاً على المعلومات والتطورات والمتغيرات الحديثة لتأكيد منافسته وإحتلاله الصدارة في مجاله.
2. إكتساب خبرات تعليمية وتربوية وبحثية وتكنولوجية تزيد من قدراته التنافسية.
3. إتباع المبادئ الأخلاقية المنصوص عليها في الميثاق والمحافظة على أعلى معايير في التصرفات المهنية وإحترام حقوق الآخرين ووجهات النظر المختلفة.
4. أن يقاوم الضغوط الشخصية والمهنية والإجتماعية والمالية والإدارية والسياسية في التأثير على المعايير الأخلاقية بما تتضمنه من تأثيرات سلبية أو غير سوية والحصول من جراء ذلك على مكاسب أو منافع شخصية.
5. أن يبحث عن الإرشاد والحلول حيثما تواجهه مواقف أخلاقية محيرة.
6. أن يبذل قصارى جهده في تقديم الخدمات للأفراد والمؤسسات والمجتمع متى كان ذلك مطلوب بطريقة سوية وشرعية.
7. أن يعمل باستمرار على تطوير التعليم والإعتماد بالبرامج التعليمية وإقتراح السياسات التي من شأنها تقديم خدمة متميزة وتقييم عادل وأن يستمر وبالإلتزام في تطوير الأدوات والمصادر وطرق التعليم.



8. ألا يقبل الهدايا التي تعطي بغرض التأثير على وظيفة في الحكم والتقييم للطلاب والتي تؤثر على قراره.
9. ألا يتعاطى أجراً عن ممارسة وظيفته التعليمية للطلاب خارج المنازل الشرعية.
10. ألا يقدم معلومات خاطئة أو مضللة عن القدرات التنافسية والمؤهلات في الموضوعات التي توكل إليه للحكم عليها، ولا يساعد في قبول أو تقديم شخص دون المستوى لإحتلال موقع تدريسي ولا يحجب أي معلومات تفيد في التقييم أو تقدير المتقدم.
11. أن يتمتع عن إقامة علاقات شخصية مع طلابه متى كانت هذه العلاقات تؤثر على القرار المهني ولا يقبل الهدايا إلا الجماعية الرمزية منها وبشفافية وعلانية.
12. أن يقدم المعلومات والتوجيهات والإفادات لتسهيل مهمة الطلاب لإكتساب المهارات والصفات و الطرق العلمية الجديدة.
13. أن يظل ملتزماً بالقوانين والتطورات خاصة منها التي تؤثر على العملية التعليمية.
14. أن يمثل بدقة المؤسسة التي يعمل بها وقدراتها ونظامها.
15. عدم إخفاء أي معلومات تخص المخالفين عن الجهات الإدارية وإبلاغ أي مخالفة من شأنها الإضرار بمصلحة الكلية وإبراز المخالفات ووضعها في بؤرة الإهتمام للتخلص منها.
16. عدم إستخدام المعلومات المتاحة للأغراض الشخصية أو المنفعية أو السياسية أو الإعلامية أو التجارية أو التشهير إلا فيما يختص بالمخالفين وبالطريقة النظامية.
17. توجيه وقبول التقييم والنقد الموضوعي وتصحيح الأخطاء وإحترام آراء الزملاء والطلاب.
18. التفرقة بين الرأي الشخصي ورأي الكلية.
19. أن يلم بصورة جيدة بسياسة الكلية والبرامج وآلية الالتحاق والتكلفة وأعضاء هيئة التدريس وفرص الخريجين للعمل والمعلومات الإحصائية السليمة.
20. إحترام الملكية الفكرية وعدم إستخدام ما ورد بالمراجع دون إذن أو تصريح والإعتراف بالجزء المنقول من المؤلفات الأخرى والإشارة والإشادة بهذه المراجع.
21. عدم سرقة أي مؤلف علمي أو إستخدامه بطريقة غير صحيحة أو إستخدام الغش أو التدليس في النشر.
22. أن يتمتع عن أي تصرف أو نشاط غير أخلاقي يخالف المواثيق والممارسات الأخلاقية.
23. أن يتفاوض بإحترام مع الإدارة والطلاب وصانعي السياسات والمشرعين لخلق القواعد والنظم والقوانين التي تتفق مع المبادئ الأخلاقية في التعليم والتعلم وأن يحترم القوانين واللوائح والقواعد الجامعية.
24. أن يطلب معلومات مسترجعة من زملائه وطلابه عن المقررات التي يقوم بتدريسها ويبحث نقاط الضعف والقوة لتصحيح المسار بإتجاه ما هو في صالح ومنفعة الكلية والتعليم وتشجيع الطلاب على تقديم آرائهم بوضوح.
25. أن يظل واعى الضمير وينفذ ما هو في صالح المهنة والإنسانية والميثاق الأخلاقي.

• الإلتزامات نحو زملائه أعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة:

1. أن يسهم ويحمى الحقوق المدنية والإنسانية لهم.
2. ألا يمارس أي نوع من التمييز.
3. أن يحيط بالسرية وبقدر من الثقة والإعتبار ما يعرفه عن زملائه وألا يسمح بتبادل المعلومات عن الآخرين إلا ما يطلب منه بصفة رسمية في حال وقوع مشاكل أن يستجيب للتساؤل بشفافية وتوازن ومهنية.
4. أن يكون متسامح ومتقبل للنقد البناء وتصرفات وقيم الآخرين.
5. أن يشجع ويدعم زملائه المشاركين معه في تطوير مهنة التعليم ويعترف بقدراتهم.
6. أن يحترم وجهات نظر الآخرين وإختلاف توجهاتهم.
7. أن يمتنع عن توجيه النقد واللوم الشخصي المتحيز أو غير العادل.
8. ألا يستخدم مكانه ومكانته والتسهيلات الممنوحة له مكتيباً وبحثياً ووظيفياً في ممارسة أعماله الشخصية أو المنفعية.
9. أن يلتزم بالميثاق الأخلاقي وتعديلاته ومسؤولياته.
10. أن يحترم قدرات الآخرين ويعترف بها.
11. ألا يتلف أو يفحص ملفات الآخرين دون تصريح أو إذن من السلطة المختصة.
12. ألا يستغل وظيفته كمشرف في إستغلال الباحثين وأن يمارس مهنة الإشراف بصورة مرضية وبضمير.
13. أن يختار الباحثين من بين المتقدمين بناءً على المنافسة والقدرات الكامنة ودون تمييز.

• الإلتزام تجاه البحث العلمي والملكية الفكرية

البحث العلمي هو مكون أساسي في وظيفة أعضاء هيئة التدريس بالكلية ويساهم في تطوير إمكاناتهم وقدراتهم في التعليم المتميز ويجب على الباحثين المحافظة على الثقة والإعتبار وتقديم نتائجهم بطريقة تتفق مع المعايير الأخلاقية وإعتبار أن الملكية الفكرية هي نتاج للتفكير الإبتكاري للأفراد ويتضمن المعايير الآتية:

1. أن يمارس الأبحاث بطريقة لا تخرب الأبحاث المستقبلية.
2. أن لا يقدم نتائج أو دلائل أو إستنباطات خاطئة أو مصطنعة أو غير سليمة أو مضللة.
3. أن يتمتع بالأمانة وتقديم الآراء المهنية السليمة للجهات الحكومية والمجتمع دون الإضرار بها.
4. أن يقدم ما يحصل عليه من نتائج أبحاث بمعامل الكلية إلى الجهات المسؤولة وأن يمتنع عن الإحتفاظ بأسرار أو وسائل تكنولوجية أو معرفية أو طرق أبحاث جديدة عن المجتمع العلمي أو يختص بها جماعات دون الأخرى.
5. أن يقدم نتائجه بطريقة مباشرة غير ملتوية ودون تحفظ.
6. أن يمتنع عن تقييم أبحاث الآخرين في حالة تعارض المصالح أو وجود خلافات شخصية أو إستعمال وسائل تعويق لا تتفق مع الثقة والضمير والأمانة.
7. أن يمتنع عن إستعمال الخداع في الحصول على المعلومات.
8. ألا يستعمل المعلومات في الإبتزاز أو التهديد أو الضرر.
9. أن يتعامل بأمانة وإخلاص مع المشاركين الآخرين في البحث ومع الجهات الممولة.

10. عند استخدام متطوعين في البحث فيجب اطلاعهم على نوعية البحث والمخاطر والنتائج المرتقبة والفوائد والأضرار وتطبيق المعايير الاخلاقية المنصوص عليها بشأن استخدام متطوعين
11. أن يحتفظ بسرية المعلومات التي يحصل عليها عن المتطوعين ولا يفصح عن اسمائهم
12. أن يتمتع محكم الأبحاث بقدر عالي من المعلومات النظرية والعملية والتأكد من المرجعيات وتصحيح النهج المكتبي للبحث.
13. أن يتميز محكم البحث بالعدالة في التقييم و المفاضلة بين المتنافسين حين اختيار احدهم لوظيفته.
14. أن يتم اختيار المحكمين بطريقة عشوائية يتطلب فيها ملائمة المحكم لنوع البحث وخبرته في هذه النوعية من الأبحاث وأن يكون ذو قدرة عالية وكفاءة.
15. الأبحاث التي تتم بعقود هي ملك للباحث إلا إذا نص اتفاق مكتوب مع الجهة الممولة على غير ذلك.
16. للمؤلف حق النشر دون حذف أو إضافة من جهة النشر بناءً علي مساهمة كل باحث وبترتيب قدرتهم المساهمية وللجميع حق وضع أسمائهم.
17. أعمال السكرتارية والأعمال الفنية المكتبية لا تدخل ضمن التفكير الخلاق.
18. يعتبر المؤلفين مسئولين مسئولية تامة عن المؤلف ولهم حقوق الملكية الفكرية طبقاً لأولويات الأسماء.
19. ليس من حق من هم في مواقع السلطة وضع أسمائهم أو أي حقوق في الملكية الفكرية ما لم يساهم مساهمة فعالة في البحث.
20. لاتخضع الرسائل العلمية للمعايير السابقة المذكورة نظراً لإختلاف دور المشرف والباحث في الملكية الفكرية.
21. حقوق التوزيع والإنتاج والملكية الفكرية لا تتعارض مع الحرية الأكاديمية وتوافر المعلومات للآخرين.
22. للكلية الحق فيما ينتج عن إكتشافات أو إختراعات في الملكية الفكرية المنصوص عليها سابقاً .
23. الأفراد المساهمين في الأبحاث لهم حقوق الربحية من بيع أو إنتاج أو نشر أو توزيع أو نتائج تطبيقه ولا يحق للمسئولين في السلطة المشاركة في تلك الأرباح دون أن يكونوا مشاركين في الأبحاث.
24. لايمنع أي عضو هيئة تدريس من حق التأليف والتمتع بإنتاج الملكية الفكرية الخاصة به بشرط أن يقدم نسخاً مجانية لمكتبة الكلية ولا يجوز إجبار الطلاب على شراء مؤلفه.

#### • الإلتزام تجاه تعلم أخلاقيات ممارسة مهنة الصيدلة:

حيث أن أعضاء هيئة التدريس بكلية الصيدلة يقدمون تعليماً متميزاً لطلابهم الذين سوف يصبحون في المستقبل صيادلة مهنيين - فمن الضروري التركيز على تعليم هؤلاء الطلاب أخلاقيات ممارسة المهنة علي النحو التالي :

1. إحترام العلاقة بين الصيدلي والمريض.
2. تحسين الخدمة والرعاية الصحية والإهتمام بالمريض.
3. إحترام السرية وإستقلالية المريض.
4. المحافظة على تطوير المهنة والتعليم المستمر والكفاءة المهنية.
5. إحترام قيم وقدرات زملائهم في المهنة وكذلك أعضاء فريق الرعاية الصحية.
6. غرس مفهوم دور الصيدلي في خدمة المجتمع وإحتياجاته.
7. ألا يمتنع عن تقديم الخدمة والبحث عن العدل في توزيع مصادر الرعاية الصحية .

## 6. التحليل البيئي الرباعي (SWOT ANALYSIS)

اعتمدت الكلية في التحليل البيئي على المعايير التي وضعتها "الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد" طبقاً للدليل الصادر في مارس 2020 لإعتماد مؤسسات التعليم العالي، وشمل على عدد 11 معيار.

### مصادر جمع البيانات:

– أعمدت الكلية في إعداد الخطة الإستراتيجية على عدد من قواعد البيانات الخاصة بالقطاعات الثلاث للكلية (شئون التعليم والطلاب، شئون الدراسات العليا والبحوث، خدمة المجتمع وتنمية البيئة) خلال آخر 5 سنوات، كما استعانت بأراء جميع الأطراف المعنية داخل الكلية وخارجها، حيث تم استطلاع رأي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، والطلاب، العاملين بالجهاز الإداري، الجهات المستفيدة من خدمات الكلية من (منظمات سوق العمل والاطراف المجتمعية) خلال فترة التحليل البيئي للكلية.

### أدوات جمع البيانات:

– أعدت الكلية عدد من الأدوات لجمع البيانات منها الإستبيانات، الحلقات النقاشية وحلقات العصف الذهني و المقابلات البورية مع عدد من القيادات الأكاديمية.

### منهجية وإجراءات التحليل البيئي للكلية.

– تم تشكيل لجنة لإعداد الخطة الاستراتيجية تتولى مهام إجراء عملية التحليل البيئي للكلية وصياغة رؤية ورسالة الكلية والأهداف الاستراتيجية لها، وتم إعتماد تشكيل هذه اللجنة من مجلس الكلية رقم (29) بتاريخ 2019/12/10.

– عقدت الكلية ورشتي عمل للتدريب على منهجية إجراء التحليل البيئي وخطوات صياغة الخطة الإستراتيجية لفريق إعداد الخطة الإستراتيجية ورؤساء الأقسام العلمية ومسئولي لجان المعايير بالكلية وممثلين للإداريين والطلاب .

– أجمعت لجنة إعداد الخطة الاستراتيجية ووضعت الإطار الزمني لاتمام عملية التحليل البيئي بتطبيق الأدوات المختلفة للدراسة (إستطلاعات الرأي، الحلقات النقاشية والمقابلات المتعمقة (الفردية والجماعية)، كما يلي:

أبريل 2020				الإجراءات	
W4	W3	W2	W1		
		×	×		<ul style="list-style-type: none"> <li>• إستطلاع رأي أعضاء القيادات الأكاديمية والإدارية.</li> <li>• إستطلاع رأي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والجهاز الإداري</li> <li>• إستطلاع رأي الطلاب</li> <li>• إستطلاع رأي الأطراف المجتمعية</li> </ul>
	×	×			مقابلات بؤرية مع القيادات الأكاديمية (نائب رئيس الجامعة لشؤون الفرع – عميد كلية الدراسات العليا – عميد الكلية - أمين عام الجامعة).
	×	×			<ul style="list-style-type: none"> <li>• جلسات عصف ذهني مع السادة أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة .</li> <li>• جلسات عصف ذهني مع أعضاء الجهاز الإداري.</li> </ul>
×					تحليل نتائج الاستبيانات و أعداد تقارير المقابلات البؤرية و جلسات العصف الذهني.
×				أعداد مصفوفات القوة و الضعف و الفرص و التهديدات و مصفوفات الوزن النسبي للعوامل الداخلية و الخارجية.	

– تم توزيع إستبيانات تحليل البيئة الداخلية والخارجية على الفئات المستهدفة وفقاً للجدول التالي:

نسبة المشاركة	إجمالي المستهدف	عدد المشاركين	الفئة المستهدفة
83%	12	10	القيادة الأكاديمية والإدارية
73%	30	22	أعضاء هيئة التدريس
77%	71	55	الهيئة المعاونة
76%	55	42	العاملون بالجهاز الإداري
21%	1629	334	الطلاب
80%	20	16	الأطراف المجتمعية

– تم إجراء مقابلات بؤرية مع كل من الأطراف الأتية كما يلي:

نوع المقابلة	تاريخ المقابلة	الفئة	عدد الحضور	% للمشاركة
فردية	2020/4/5	عميد الكلية	1	100%
فردية	2020/4/7	نائب رئيس الجامعة لشؤون الفرع	1	100%
فردية	2020/4/12	عميد كلية الدراسات العليا	1	100%
فردية	2020/4/19	أمين عام الجامعة	1	100%

– تم عقد عدد (4) جلسات عصف ذهني (حلقات نقاشية) مع أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة و منسقي معايير الأعماد..

– تم عقد عدد (2) جلسة عصف ذهني (حلقات نقاشية) مع أعضاء الجهاز الإداري بالكلية حول التحليل البيئي للبيئة الداخلية بالكلية وبيانها كالتالي:

نوع المقابلة	تاريخ المقابلة	الفئة	عدد الحضور	% المشاركة
جماعية	2020/4/4	أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة	80	70%
جماعية	2020/4/6	هيئة التدريس و الهيئة المعاونة	65	57%
جماعية	2020/4/8	منسقي معايير الأعماد	10	90%
جماعية	2020/4/11	منسقي معايير الأعماد	11	100%
جماعية	2020/4/9	أعضاء الجهاز الإداري	42	76%
جماعية	2020/4/16	أعضاء الجهاز الإداري	39	70%

– تم تحليل الإستبيانات الخاصة بالتحليل البيئي للبيئة الداخلية والخارجية للفئات المستهدفة وكذلك تقارير جلسات العصف الذهني والحلقات النقاشية ونماذج التحليل البيئي الموزعة على قطاعات الكلية المختلفة، وتم عرض النتائج على جميع الأطراف المعنية في إجتماع إعلان نتائج التحليل البيئي، وبحضور قيادات الكلية وممثلين عن جميع الأطراف المعنية (أعضاء هيئة تدريس ومعاونيهم، أعضاء الجهاز الإداري، الطلاب و اطراف مجتمعية ذات صلة) .

**أولاً: نقاط القوة.**

1. وجود رؤية ورسالة للكلية .
2. تتوافق المعايير الأكاديمية المتبناة مع رسالة المؤسسة.
3. توفر معايير وآليات محدثة وموثقة ومعلنة لإختيار القيادات.
4. يوجد هيكل تنظيمي للكلية .
5. يوجد قواعد محددة ومعلنة لضمان العدالة وعدم التمييز بين الطلاب واحترام مبادئ حقوق الإنسان.
6. توفر آليات موثقة ومعتمدة لتقييم كفاءة القيادات الأكاديمية.
7. وجود هيكل تنظيمي معتمد ولائحة معتمدة لوحدة ضمان الجودة.
8. وجود مقر مجهز لوحدة ضمان الجودة بالكلية.
9. اعداد خطط دورية لأنشطة وحدة الجودة و اللجان التابعة لها.
10. اعداد تقارير دورية عن أنشطة وحدة الجودة و اللجان التابعة لها.
11. تنفيذ الوحدة المراجعة الداخلية بصورة دورية.
12. تقوم الكلية باستخدام مؤشرات أداء موضوعية مثل تحليل نتائج الطلاب و استبيانات الطلاب عن المقرر وأستاذ المادة والهيئة المعاونة واستبيان قياس الرأي الطلابي عن جميع الخدمات المقدمة للطلاب.
13. التخصصات المختلفة لاعضاء هيئة التدريس تغطي المراحل المختلفة في برنامجي بكالوريوس الصيدلة، دكتور صيدلة.
14. يوجد عدد من أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على مهارات تدريبية متعددة .
15. الحرص على تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
16. الحرص على تناسب أعباء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم إتاحة الوقت لهم للمهام الإدارية والبحثية إلى جانب التدريس.
17. تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم واتخاذ الإجراءات التصحيحية بصفة دورية.
18. وجود اليات لتحديد الاحتياجات التدريبية للجهاز الادارى.
19. وجود اليات لقياس رضا الوظيفي مع وجود جهاز ادارى متميز بالكلية .
20. البنية التحتية والامكانيات المتاحة لموقع الكلية يعتبر مناسباً جداً
21. الاسلوب الديموقراطى و العدالة والأمانة والحيادية فى الإدارة .
22. الموارد المالية كافية لتحقيق رسالة و أهداف الكلية.
23. وجود اسطول نقل للطلاب والعاملين الي مختلف المحافظات.
24. البنية التحتية والتكنولوجية للمباني ممتازة.
25. المباني مجهزة لخدمة ذوي الهمم.
26. توفير الموارد المالية والمادية للعملية التعليمية والبحث العلمى وخدمة المجتمع.
27. الصيانة الدورية للمباني.
28. وجود مكتبة مجهزة تحتوى على احدث الكتب و المجالات العلمية؛ متاحة لكل الطلاب والعاملين بالكلية.
29. توافر وسائل الامان والسلامة.
30. تبني الكلية المعايير الاكاديمية القومية و توافق البرامج التعليمية مع المعايير المتبناه وكذلك توافقها مع رسالة الكلية واهدافها الاستراتيجية.
31. وجود توصيف للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية التابعة لها و تطوير وتحديث البرامج والمقررات الدراسية دورياً

32. تفعيل نظام المراجعة الداخلية والخارجية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية التابعة لها.
33. وجود معايير معتمدة لاختيار المراجعين الخارجيين.
34. تميز البرامج التعليمية بالمرونة لاستيعاب التغيير وخطط التنمية والتطوير لملائمة سوق العمل.
35. وعى اعضاء هيئة التدريس بالمعايير الاكاديمية المرجعية و مفاهيم الجودة .
36. إستراتيجية موثقة للتعليم والتعلم والتقويم يتم مراجعتها وتطويرها بصورة دورية .
37. تم وضع اساليب محددة للتدريس والتعلم كالتعليم المباشر والتفاعلي والتعاوني والذاتي والالكتروني والتعلم النشط .
38. تقدم المؤسسة بمشاركة الجهات المجتمعية مثل هيئة الدواء المصرية برامج التدريب التي تسهم في إكساب الطلاب المهارات اللازمة لتحقيق مواصفات الخريج.
39. ملائمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس للمقرارات التي يتم تدريسها للطلاب .
40. إهتمام المؤسسة بتنمية مهارات التعلم الذاتي للطلاب (وحدة التدريب – يوم علمي) وكذلك يتوفر بالمؤسسة وسائل داعمة للتعليم الذاتي مثل مكتبة مجهزة بالتجهيزات المناسبة والمراجع الحديثة والدوريات الكافية الورقية والالكترونية
41. عملية تقويم الطلاب تدار بكفاءة وعدالة، والامتحانات يُأمن وضعها ونسخها وتوزيعها بما يضمن سريتها.
42. توجد الية للدعم المالي والاجتماعي والصحي للطلبة.
43. العيادة الطبية مجهزة ومفعلة.
44. زيادة مشاركة الطلاب في الانشطة الطلابية سنويا وملاءمة الانشطة الطلابية للكلية لمتطلبات سوق العمل.
45. تنظيم ملتقى للتوظيف السنوي.
46. تشجع الكلية مشاركة اعضاء هيئة التدريس بأبحاث علمية فى مؤتمرات محلية وعالمية.
47. توافر قاعدة بيانات للأبحاث العلمية المنشورة.
48. وجود عقود صيانة دورية للمعامل والأجهزة
49. تعيين كفاءات و خبرات بحثية متميزة من أعضاء هيئة التدريس.
50. وجود لجنة للبحث العلمي و الدراسات العليا.
51. مشاركة الطلاب أعضاء هيئة التدريس في النشاطات البحثية و المؤتمرات العلمية.
52. توجد خطة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة و يتم تطبيق هذه الخطة فعلياً.
53. توجد برامج للتوعية بخدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة على مستوى الطلاب واعضاء هيئة التدريس.
54. مشاركة الأطراف المجتمعية في مجالس الكلية وبرنامج اعداد الطلاب لسوق العمل وملتقى التوظيف وعيد الخريجين .
55. مساهمة الأطراف المجتمعية المختلفة في تدريب الطلاب في أماكن العمل.
56. تساهم الأطراف المجتمعية المختلفة في توفير فرص العمل لخريجي المؤسسة
57. توجد مساهمات للطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة.
58. تتميز الكلية فى القوافل الطبية حيث تمد بالادوية ومتابعة الاطباء.



**ثانيا : نقاط الضعف.**

1. رسالة الكلية غير مطابقة للمعايير الفنية للجودة.
2. عدم وضع خطة استراتيجية للكلية ذات غايات و أهداف معلنة.
3. محدودية نشر الرؤية والرسالة .
4. لم يسبق لقطاعات الكلية وضع او تطبيق و متابعة خطة استراتيجية بالمفهوم المتكامل.
5. لم يتم عمل دراسة لتقييم الوضع التنافسي للكلية كما لم تتم متابعة الخريجين وإستطلاع آراء أصحاب العمل فى مستوى ادائهم.
6. لا يوجد نظام تطوير وتدريب مستمر للقيادات.
7. عدم توفير مطبوعات و اعلانات وأدلة لنشر المعلومات عن الكلية.
8. الهيكل التنظيمي يحتاج الي تطوير و تحديث.
9. نقص التدريب لمديري و فريق عمل وحدة ضمان الجودة على معايير الاعتماد و المراجعة الداخلية.
10. قصور في الاستفادة من نتائج تقارير أنشطة الوحدة الدورية في تطوير الأداء.
11. عدم وجود منهجية و آلية موحدة للتقويم الذاتي يضمن تقييم البرامج و المقررات و مراجعة الأقسام العلمية و الوحدات و معايير الاعتماد.
12. ضعف مشاركة الطلاب في أعمال الجودة.
13. ضعف الوعي لدى الهيئة المعاونة و الطلاب بمفاهيم و مبادئ الجودة.
14. عدم توافق بعض التقارير و اجزاء من الدراسة الذاتية مع الممارسات المطلوبة.
15. عدم توافر الاجراءات التصحيحية المتخذة خلال السنوات الثلاث الماضية على مستوى الأقسام أو المعايير.
16. عدم الاستفادة من نتائج قياس الرضا الوظيفي.
17. عدم الاستفادة من نتائج تحليل الاستبيانات.
18. قلة الكفاية العددية في بعض الأقسام العلمية.
19. لا توجد الية محددة للتعامل مع العجز في هيئة التدريس بالكلية.
20. عدم وجود توزيع عادل للمهام.
21. عجز في بعض الادارات .
22. ضعف الحوافز المادية داخل الكلية في كل الادارات
23. احتياج الادارات الي دورات تدريبية متخصصة (حاسب الي).
24. قلة الملصقات الارشادية.
25. الموقع الالكتروني للكلية غير مفعّل.
26. قلة الدورات التدريبية في مجال السلامة والصحة المهنية.
27. عدم وجود برامج دراسات عليا كمورد ذاتي للجامعة و الكلية.
28. الحاجة الي تعظيم الاستفادة من المراجعة الداخلية والخارجية للبرامج التعليمية و المقررات الدراسية و إجراء التحسين و التطوير الدائم.
29. ضعف ثقافة الجودة بما يخص تطبيق سياسات و استراتيجيات التدريس و التعلم.
30. أساليب التقويم و نظم الامتحانات تحتاج الي مراجعة في ضوء المواصفات القياسية للأوراق الامتحانية.
31. عدم وجود تقارير للمراجعة الخارجية للبرامج و المقررات..
32. عدم وجود الية واضحة للتأكد من استيفاء الامتحانات لمخرجات التعلم.

33. عدم توفر دليل معن للطالب.
34. عدم توفر الية اختيار المرشد الاكاديمي معتمدة.
35. نقص فاعلية التدريب الصيفي.
36. عدم وجود الية واضحة لمتابعة الخريجين و تحقيق التواصل معهم.
37. وجود كليات منافسة قادرة على جذب الطلاب الوافدين
38. التغيير في الأوضاع السياسية والاقتصادية التي قد تؤثر سلبا على أعداد الطلاب الوافدين
39. ضعف الموازنة السنوية الخاصة بأنشطة البحث العلمي.
40. ضعف قيمة المكافأة المادية للنشر الدولي.
41. عدم تطبيق نتائج الأبحاث نحو خدمة المجتمع.
42. عدم الحصول علي مشروعات الممولة دوليا.
43. عدم وجود وحدات بحثية متخصصة بالجامعة
44. لا يوجد الوحدات ذات الطابع الخاص لخدمة المجتمع.
45. عدم وجود خطة للبحث العلمي تتسق مع خطة الجامعة وخطة مصر 2030.
46. لا يوجد للكلية مؤتمر علمي .
47. لا يوجد لجنة لأخلاقيات البحث العلمي .
48. لا يوجد دورية علمية خاصة بالكلية.
49. تشارك الأطراف المجتمعية في اتخاذ القرارات مشاركة ضعيفة.
50. محدودية حملات التوعية الصحية المجتمعية.

### ثالثا : الفرص المتاحة:

1. الدعم المالي الذي توفره الجامعة.
2. الدعم الفني الذي توفره الهيئة القومية لضمان جودة التعليم و الاعتماد.
3. تبني الدولة لسياسة ضمان الجودة .
4. المرونة فى عقد برتوكولات التعاون والشراكة مع بعض المؤسسات الخدمية والإنتاجية بالمجتمع الخارجى . .
5. اهتمام جامعة سيناء بتطبيق نظم الجودة و اعتماد كلياتها وتطوير المنظومة التعليمية.
6. العلاقات الجيدة التي تربط اعضاء هيئة التدريس بالكلية والمراكز البحثية المناظرة مما يساعد علي تطوير البحوث الجارية بالكلية ومواكبة التطورات في هذا المجال والصناعات الدوائية.
7. توافر برامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للعاملين وللقيادات الإدارية توفرها إدارة الجامعة.
8. موقع الكلية وموقع الجامعة فى منطقة متعددة الأنشطة الاقتصادية تتيح فرصا لزيادة الموارد الذاتية.
9. إمكانية عقد شراكة مع جامعات أجنبية فى منح درجات علمية مشتركة.
10. سوق العمل لم يصل بعد إلى مرحلة التشبع في المنظور القريب خاصة مع النقص الواضح في بعض مجالات التخصص الصيدلي مثل مجال الصيدلة الاكلينيكية.
11. عدم وجود فروق فى محتوى البرامج التي تقدمها الكلية مع البرامج الدولية مما يتيح فرص للتعاون الدولى بين الكلية والجامعات العربية والاقليمية فى المستقبل.
12. وجود معايير أكاديمية مرجعية وطنية NARS تصدرها وتراجعها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد بصفة دورية. .
13. تبني الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد نشر الوعى فى المحيط الأكاديمي بالمعايير الأكاديمية .

14. المرونة التي تسمح بتعديل اللوائح وإنشاء برامج جديدة و تعديل المقررات وطرق التقويم مما يتيح التطوير الدورى لتلبية إحتياجات سوق العمل.
15. الزيادة في الطلب الإجتماعى على التعليم المتميز بمقابل مادي.
16. التوجه القومى نحو ضرورة تطوير وتحسين مؤسسات التعليم العالى فى مصر وفقا لمعايير الجودة والاعتماد مما ينعكس على ضرورة الارتقاء بالبرامج التعليمية و ضمان جودتها.
17. وجود العديد من الاتفاقيات وبروتوكولات التعاون بين الكلية و العديد من الهيئات الخارجية مثل هيئة الدواء المصرية لتدريب وتنمية مهارات الطلاب والخريجين .
18. النمو المتزايد في أعداد الطلاب.
19. تتعدد مجالات عمل الخريج وتتزايد أمامه فرص العمل خاصة في المجالات الجديدة التي يفرضها العلم والتقدم التكنولوجي في الصناعات الدوائية وبالتالي فهي فرصة مؤكدة لتطوير مناهج ومقررات الدراسة.
20. مشاركة فعالة من أطراف المجتمع المختلفة فى تدريب الطلاب في الصيدليات والمستشفيات وشركات الأدوية.
21. هناك فرص محققة لزيادة التعاون مع المراكز البحثية وأقسام الرقابة النوعية والجودة بمؤسسات القطاع العام والخاص مما يسهم في توسيع دائرة ونشاط الكلية للقيام بعمل دراسات وبحوث.
22. تبنى الدولة لاستراتيجية جديدة للبحث العلمي والتنمية التكنولوجية.
23. وعى النظام السياسي واتجاهه الى ضرورة تعمير سيناء في قطاعات التنمية المختلفة ومنها البحث العلمي.
24. الايمان بأن التطوير الشامل للمؤسسات البحثية أحد المتطلبات الاساسية لتحقيق التنمية القومية الشاملة.
25. ازدياد الوعي المجتمعي بأهمية البحث العلمى فى حل مشكلات الحياة اليومية الملحة.
26. قلة برامج الدراسات العليا في شبه جزيرة سيناء.
27. البيئة الطبيعية لشبه جزيرة سيناء توفر موارد و أفكار بحثية متماشية مع خطة الدولة البحثية.

#### رابعا : التهديدات.

1. التغيرات المتلاحقة المتسارعة في الأوضاع الاقتصادية و الأقتصادية خاصة الوضع الأمني.
2. ضعف إقبال السادة الأساتذة للتدريس بالكلية لبعدها المكان.
3. زيادة وجود الكليات المناظرة.
4. عض اللوائح، والقرارات التنظيمية تتصف بالعمومية، والتي قد لا تتلائم مع طبيعة العمل بالجامعة.
5. تأثير عدم استقرار اعضاء هيئة التدريس الناتج عن الاستقلالات على كفاءة فريق العمل بوحدة ضمان الجودة و اللجان التابعة لها.
6. نقص الدعم المادي و المالي للوحدة لإدارة انشطتها.
7. جذب الجامعات الأهلية لأعضاء هيئة التدريس و ارتفاع امكانيات الكليات المنافسة.
8. الظروف الأمنية المحيطة بالجامعة.
9. وجود عجز في عدد أعضاء هيئة التدريس ببعض الأقسام العلمية.
10. توافر فرص عمل بالداخل والخارج تستقطب الكفاءات المتميزة .
11. القوانين واللوائح تسمح بحصول الموظفين على "إجازة بدون مرتب" دون حد أقصى .
12. إفتتاح العديد من الجامعات الاهلية والخاصة في المنقطة الجغرافية.
13. عدم قدرة الكلية على إتخاذ القرار الخاص بتحديد أعداد الطلبة المقبولين.
14. التطور العلمى والتكنولوجى فى مجالات التخصص اسرع من العمل على ارض الواقع .

15. ظهور مجالات علمية غير تقليدية لم تكن الجامعات والمؤسسات البحثية مستعدة لاستيعابها: مثل: التخصصات البيئية والبرامج المتطورة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وايضا العلوم البيئية المتقدمة.
16. التدهور المستمر في مستوى الطلاب القادمين من التعليم الثانوي.
17. زيادة معدل المصروفات الدراسية مما يسهم في خفض عدد الطلاب.
18. إبحام رجال الأعمال وشركات الدواء عن تدعيم البحث العلمي على مستوى البحوث الأساسية.
19. البحث العلمي غير موجه لخدمة الاقتصاد الوطني.
20. ضعف الاتصال والتنسيق بين الجامعات والقطاعات التنموية والانتاجية المختلفة في مجال البحث العلمي.
21. اشتراط الجهات المانحة لنوعيات محددة من الابحاث لا تتفق في كثير من الاحيان مع استراتيجيات البحث العلمي للدولة وخطة الكلية مما يعد شرطا مقيدا للباحثين.
22. عدم تقبل المجتمع لنتائج البحث العلمي طويلة المدى.

**التقييم الكمي لعناصر التحليل البيئي**

تم إختيار أقوى عناصر التحليل البيئي، للبيئة الداخلية (5 نقاط قوة و 5 نقاط ضعف) والبيئة الخارجية (5 نقاط فرص و 5 نقاط تهديدات) وإعتمد تقييم جوانب القوة على تحديد أهمية ودرجة التأثير الإيجابي والسلبى لجوانب القوة والضعف والفرص والتهديدات المحتملة ووضع أوزان نسبية لهذه الجوانب .

**1. مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية (القوة والضعف)**

اهم نقاط القوة:			
العناصر:	الوزن النسبي	الترتيب	النقاط المرجحة
1. يوجد عدد من أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على مهارات تدريبية متعددة	0.09	4	0.36
2. تم وضع اساليب محددة للتدريس والتعلم كالتعليم المباشر والتفاعلي والتعاوني والذاتي والالكتروني والميداني والتعلم النشط .	0.08	4	0.32
3. البنية التحتية والتكنولوجية للمباني ممتازة.	0.08	3	0.24
4. وجود هيكل تنظيمي معتمد و لائحة معتمدة لوحدة ضمان الجودة..	0.08	4	0.32
5. توجد مساهمات للطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة.	0.07	4	0.28
الأجمالي	0.4		1.52

اهم نقاط الضعف:			
العناصر:	الوزن النسبي	الترتيب	النقاط المرجحة
1. عدم وجود برامج دراسات عليا كمورد ذاتي للجامعة و الكلية.	0.07	2	0.14
2. ضعف الموازنة السنوية الخاصة بأنشطة البحث العلمي.	0.09	2	0.18
3. عدم وجود الية واضحة لمتابعة الخريجين و تحقيق التواصل معهم.	0.07	2	0.14
4. ضعف ثقافة الجودة بما يخص تطبيق سياسات واستراتيجيات التدريس والتعلم.	0.08	2	0.16
5. الموقع الالكتروني للكلية غير مفعّل.	0.08	1	0.08
الأجمالي	0.39		0.7
المجموع الأجمالي اعناصر البيئة الداخلية	0.79		2.22

من مصفوفة العوامل الداخلية للكلية والتي كانت قيمتها الاجمالية 2.22 والتي بمقارنتها بالقيمة المتوسطة والتي تساوى 3 نجد أن الوضع الداخلى للكلية جيد وتحتاج الكلية إلى بعض الجهود للوصول للإعتماد.

## 2. مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية (الفرص و التهديدات)

اهم الفرص المتاحة			
العناصر:	الوزن النسبي	الترتيب	النقاط المرجحة
1. الدعم الفني الذي توفره الهيئة القومية لضمان جودة التعليم و الاعتماد.	0.09	4	0.36
2. موقع الكلية وموقع الجامعة في منطقة متعددة الأنشطة الاقتصادية تتيح فرصا لزيادة الموارد الذاتية.	0.09	3	0.27
3. تتعدد مجالات عمل الخريج وتزايد أمامه فرص العمل خاصة في المجالات الجديدة التي يفرضها العلم والتقدم التكنولوجي في الصناعات الدوائية وبالتالي فهي فرصة مؤكدة لتطوير مناهج ومقررات الدراسة.	0.08	4	0.32
4. هناك فرص محققة لزيادة التعاون مع المراكز البحثية وأقسام الرقابة النوعية والجودة بمؤسسات القطاع العام والخاص مما يسهم في توسيع دائرة ونشاط الكلية للقيام بعمل دراسات وبحوث.	0.07	4	0.28
5. المرونة التي تسمح بتعديل اللوائح وإنشاء برامج جديدة و تعديل المقررات وطرق التقويم مما يتيح التطوير الدورى لتلبية إحتياجات سوق العمل.	0.08	3	0.24
<b>الأجمالي</b>	<b>0.41</b>		<b>1.47</b>

اهم الفرص التهديدات			
العناصر:	الوزن النسبي	الترتيب	النقاط المرجحة
1. تغيرات المتلاحقة المتسارعة في الأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية خاصة الوضع الأمني.	0.08	1	0.08
2. جذب الجامعات الأهلية لأعضاء هيئة التدريس و ارتفاع امكانيات الكليات المنافسة.	0.09	2	0.18
3. زيادة معدل المصروفات الدراسية مما يسهم في خفض عدد الطلاب.	0.08	2	0.16
4. ضعف الاتصال والتنسيق بين الجامعات والقطاعات التنموية والانتاجية المختلفة في مجال البحث العلمي	0.08	2	0.16
5. بعض اللوائح، والقرارات التنظيمية تتصف بالعمومية، والتي قد لا تتلائم مع طبيعة العمل بالجامعة.	0.07	1	0.07
<b>الأجمالي</b>	<b>0.50</b>		<b>0.65</b>
<b>المجموع الأجمالي لعناصر البيئة الخارجية</b>	<b>0.91</b>		<b>2.12</b>

من مصفوفة العوامل الخارجية للكلية والتي كانت قيمتها الاجمالية 2.12 والتي بمقارنتها بالقيمة المتوسطة والتي تساوى 3 نجد أن الوضع الخارجي للكلية هو وضع جيدو أن البيئة الخارجية تدعم بقاء الكلية و تساعد علي نموها.

من التحليل البيئي للكلية تم تصميم مصفوفة العوامل الخارجية External Factors Matrix و مصفوفة العوامل الداخلية Internal Factors Matrix و تم عمل مطابقة لتحديد الإستراتيجية المتنباه لدي الكلية وتنقسم لثلاثة مناطق:

- التطور و النمو Grow and Build
- البقاء و الثبات Hold and Maintain
- التصفية و الحصاد Harvest and Divest

ويتبين من مصفوفة العوامل الداخلية للكلية والتي كانت قيمتها الاجمالية 2.71 والتي بمقارنتها بالقيمة المتوسطة والتي تساوى 3 نجد أن الوضع الداخلى للكلية جيد وتحتاج الكلية إلي بعض الجهود للوصول للإعتماد و من مصفوفة العوامل الخارجية للكلية والتي كانت قيمتها الاجمالية 2.84 والتي بمقارنتها بالقيمة المتوسطة والتي تساوى 3 نجد ان الوضع الخارجى للكلية هو وضع جيد وأن البيئة الخارجية تدعم بقاء الكلية وتسعى إلى نموها.

External Matrix Factors					
High 3	Grow			Build	
Medium 2	Hold			Maintain	
Low 1	Harvest			Divest	
	Strong 4	Average 3	Average 2	Low 1	Internal Matrix Factors

تم أعتماذ التقرير النهائي للتحليل البيئي و المصفوفات الملحقة به بمجلس الكلية رقم (33) بتاريخ 2020/5/12.

**7. الإطار الفكري والمنهجي للخطة الإستراتيجية لكلية الصيدلة للاعوام 2020 - 2025**

تمثل الخطة الإستراتيجية خارطة الطريق التي تقود الكلية إلى ما تطمح في الوصول إليه وما يحقق رؤيتها المستقبلية وأهدافها العامة إنطلاقا من وضعها الحالي ومن خلال الإستغلال الأمثل لنقاط القوة والفرص المتاحة من جهة والتغلب علي نقاط الضعف والتهديدات من جهة أخرى . ويعتمد الإطار الفكري للخطة الإستراتيجية للكلية علي النقاط التالية:

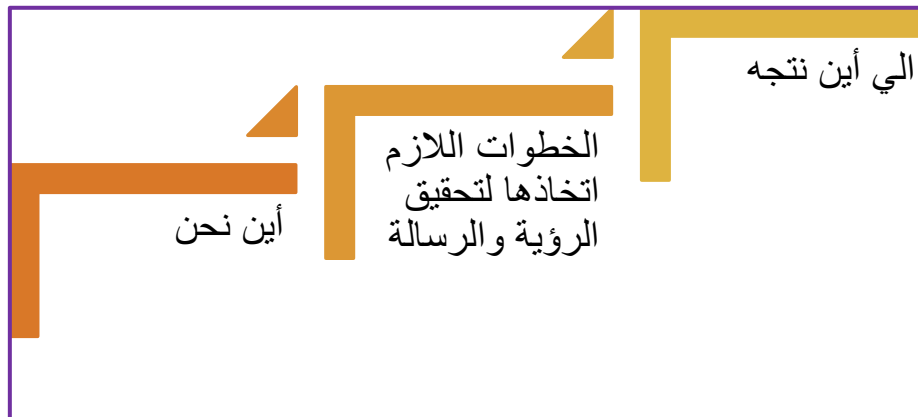
- إرتباط الخطة الإستراتيجية للكلية بالخطة الإستراتيجية للجامعة ، من حيث إتساق الرؤية والرسالة والغايات والأهداف الإستراتيجية.

- إرتباط خطة الكلية الإستراتيجية بإحتياجات المجتمع ومتطلبات التنمية المستدامة.

- إرتباط الغايات والأهداف الإستراتيجية بتحقيق رسالة الكلية وبالتحليل البيئي ، والعمل من خلال الغايات والأهداف الإستراتيجية علي تدعيم وتنمية نقاط القوة (عوامل داخلية) والإستفادة من الفرص المتاحة (عوامل خارجية) من جهة ، والتغلب علي نقاط الضعف (عوامل داخلية) ومحاولة مقاومة التهديدات (عوامل خارجية) من جهة أخرى.

- شمولية التحليل البيئي لجميع معايير الإعتماد التي تتبناها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.

- تحديد الفجوة بين الوضع الحالي للكلية والوضع المأمول من خلال المقارنة مع المؤسسات المناظرة والمعايير القومية وتحديد الوضع التنافسي للكلية.





### المنهجية المستخدمة لتحليل الوضع الراهن:

ارتكزت المنهجية المتبعة لتحليل الوضع الراهن بشقيه الداخلي والخارجي علي المنهجية الشائعة وهي التحليل الرباعي البيئي (SWOT) ( علاوة على "التحليل المستقبلي Prospective Analysis "بأسلوب (SDTP) وتكمن أهمية هذه المنهجية في قدرتها على تحليل البيئة الداخلية لتحديد نقاط القوة والضعف و كذلك تحليل البيئة الخارجية للكلية لمعرفة الفرص المتاحة والتهديدات المحتملة:

- نقاط القوة. ( Strength )

- نقاط الضعف. ( Weakness )

- الفرص المتاحة (Opportunities)

- التهديدات الخارجية (Threats)

### مرجعية إعداد الخطة:

تم الرجوع إلى قانون تنظيم الجامعات الخاصة و الأهلية ، ودليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي الإصدار الثالث الصادر عن الهيئة 2015 ، والخطة الاستراتيجية للجامعة ، وكذلك اللوائح الداخلية للكلية و لائحة الجامعة الداخلية التي تحتوي علي النظام الأساسي لها.

### أولويات الخطة الإستراتيجية:

1. العمل علي تمكين الكلية للإستيفاء لمعايير الإعتماد لتحقيق إعتماد الكلية.
2. تطوير المستمر بالعملية التعليمية وفقا للمعايير الأكاديمية القومية للإرتقاء بمستوي الخريجين بالكلية ومواكبة التطور في مجال الصيدلة
3. الإهتمام ببرامج التدريب للقيادات ، أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين بالكلية.
4. تحقيق مشاركة فعالة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة لمنطقة شمال سيناء.
5. السعي لعقد إتفاقيات بين الكليات المناظرة والمؤسسات البحثية لمساعدة أعضاء الهيئة المعاونة للحصول علي درجات الدراسات العليا وإنتاج أبحاث علمية مشتركة.

**التحديات التي تؤخذ في الإعتبار عند وضع الخطة:**

- المنافسة مع كليات الصيدلة المناظرة علي المستوي المحلي والإقليمي.
- التطور التكنولوجي الهائل في مجال الصيدلة والذي يتطلب موارد مادية مرتفعة التكلفة.
- مركزية إتخاذ القرارات علي مستوي الجامعة مما قد يؤثر علي إتخاذ القرارات علي مستوي الكلية.
- صعوبة تحديد مؤشرات جودة الأداء بالنسبة لبعض الأهداف الإستراتيجية.

**8. دراسة اوضع التنافسي للكلية و تحديد السمات المميزة**

مجال التنافسية	كلية الصيدلة جامعة سيناء	كلية الصيدلة جامعة 6 أكتوبر	كلية الصيدلة جامعة قناة السويس
خدمات مجتمعية	الوقايل العلاجية الدرجة: 9	الوقايل العلاجية الدرجة: 9	الدرجة: 8
أعضاء هيئة التدريس ذوي التميز	أعضاء هيئة التدريس لهم مؤتمرات ودوريات متميزة	أعضاء هيئة التدريس لهم أبحاث منشورة دوليا في مؤتمرات ودوريات متميزة	أعضاء هيئة التدريس لهم أبحاث منشورة دوليا في مؤتمرات ودوريات متميزة
خدمات الدعم الطلابي ورعاية الخريجين	يوجد خدمات الدعم الطلابي (الفندق الجامعي) الرعاية الطبية- نظام دفع المصروفات) - رابطة الخريجين - ملتقى التوظيف	يوجد خدمات الدعم الطلابي (الفندق الجامعي) الرعاية الطبية- نظام دفع المصروفات) - رابطة الخريجين - ملتقى التوظيف	الدرجة: 8
أنظمة الإدارة	إدارات ديمقراطية - هيكل تنظيم مرن	إدارات ديمقراطية - هيكل تنظيم مرن	الدرجة: 9
توافر مصادر التعلم	المكتبة المركزية بالجامعة متميزة	المكتبة المركزية بالجامعة متميزة	الدرجة: 10
وجود برامج دراسات عليا	لا يوجد	يوجد	الدرجة: 4
	الدرجة: 10	الدرجة: 8	الدرجة: 9

1 = ضعيف 10 = متميز

**الخلاصة:**

تتميز كلية الصيدلة – جامعة سيناء - القنطرة بأنها أول كلية صيدلة في مجال التعليم الخاص في منطقة غرب سيناء وقد تميزت فيما سبق بقله أعداد الطلاب بالمقارنة بأعداد الطلاب الكبيرة في جامعة قناة السويس و 6-أكتوبر وقتذاك مما انعكس إيجابا على العملية التعليمية. ويقوم بالتدريس بالكلية مجموعة متميزة من أعضاء هيئة التدريس رحلات ميدانية لخدمة العملية التعليمية ومكتبة مركزية على مستوى

عالي من التميز إلا أن الكلية ينقصها إستغلال الإمكانيات المتاحة لوضع لائحة للدراسات العليا وتطوير المناخ العام للبحث العلمي.

### ملامح التميز بكلية الصيدلة- جامعة سيناء - القنطرة:

- وجود الكلية بجامعة متميزة كموقع و كتصميم إنشاءى وكمساحة
- تطوير برنامج التدريب الميداني للوصول الى تحقيق رسالة الكلية واهدافها واعداد خريجين على درجة عالية من الكفاءة والجودة تمكنهم من المنافسة فى سوق العمل وتلبية احتياجات المجتمع
- تتواجد الكلية بالقنطرة شرق في محافظة سيناء والتي تحتاج لكثير من الخدمات وعلى وجه الخصوص الخدمات الصحية والبيئية.
- يوجد بالجامعة وشبكة إنترنت ومكتبة ضخمة وقاعدة بيانات للبحث العلمى يقدمون خدماتهم لمجتمع الكلية كله والمجتمع المحيط بالجامعة .

### 9.دراسة تحديد الفجوة بين الوضع الراهن والوضع المأمول.

الهدف من هذه الخطوة هو تقييم الفرق بين الوضع الحالي والوضع المستهدف وذلك بالنسبة لجميع البرامج والأنشطة والخدمات التي تقدمها الكلية بناء على التحليل البيئي طبقا لدليل الاعتماد 2015 وفقا للمعادلة التالية:

المجال	الوضع الحالي	الوضع المأمول	الأهداف التنفيذية اللازمة لسد الفجوة
العملية التعليمية	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدم الاستفادة من المراجعة الداخلية والخارجية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية وإجراء التحسين والتطوير الدائم.</li> <li>ضعف ثقافة الجودة بما يخص تطبيق سياسات واستراتيجيات التدريس والتعلم.</li> <li>أساليب التقييم ونظم الامتحانات غير مطابقة للمواصفات القياسية للأوراق الامتحانية.</li> <li>عدم وجود الية واضحة للتأكد من استيفاء الامتحانات لمخرجات التعلم.</li> <li>ضعف فاعلية التدريب الصيفي.</li> <li>لا توجد الية واضحة لمتابعة الخريجين و تحقيق التواصل معهم.</li> <li>وجود كليات منافسة قادرة على جذب الطلاب الوافدين</li> <li>التغير في الأوضاع السياسية والاقتصادية التي قد تؤثر سلبا على أعداد الطلاب الوافدين.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تعظيم الاستفادة من المراجعة الداخلية والخارجية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية والتحسين والتطوير الدائم.</li> <li>تطبيق ونشر ثقافة الجودة بما يخص تطبيق سياسات واستراتيجيات التدريس والتعلم.</li> <li>مراجعة أساليب التقييم ونظم الامتحانات في ضوء المواصفات القياسية للأوراق الامتحانية.</li> <li>العمل على زيادة فاعلية التدريب الصيفي.</li> <li>وجود الية واضحة لمتابعة الخريجين و تحقيق التواصل معهم.</li> <li>المنافسة على جذب الطلاب الوافدين في وجود كليات منافسة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>التوعية بتوصيف البرامج و المقررات الدراسية.</li> <li>دراسة توافق البرنامج مع متطلبات سوق العمل.</li> <li>تطوير اللانحة الدراسية للمرحلة الجامعية الأولي.</li> <li>تحديث سياسات التدريس والتعلم والتقييم بالكلية.</li> <li>بناء منظومة التدريب الميداني تدعم برامج الكلية.</li> <li>تطوير أساليب تقويم الطلاب.</li> <li>تفعيل نظام الإرشاد الأكاديمي.</li> <li>أعداد أليات لدعم الطلاب علميا و ماديا و رياضيا.</li> <li>تفعيل أنشطة لتنمية مهارات الطلاب.</li> <li>تفعيل الانشطة و الخدمات الخاصة بالخريجين.</li> <li>تطوير نظم و ثقافة الجودة بالكلية.</li> </ul>

الأهداف التنفيذية اللازمة لسد الفجوة	الوضع المأمول	الوضع الحالي	المجال
<ul style="list-style-type: none"> <li>دراسة مشكلات المجتمع ذات الصلة بأهداف التنمية المستدامة.</li> <li>حصر المجالات البحثية المقترحة من الأقسام العلمية.</li> <li>تفعيل آليات معتمدة ومعلنة لمتابعة تنفيذ الخطة البحثية.</li> <li>وضع ومتابعة تنفيذ خطط تدريب سنوية لتنمية قدرات الباحثين .</li> <li>رفع الوعي لدى الباحثين بحقوق الملكية الفكرية.</li> <li>وضع وتفعيل آليات للدعم الأكاديمي لطلاب الدراسات العليا والباحثين.</li> <li>وضع وتفعيل آليات لدعم النشر العلمي للباحثين.</li> <li>استحداث كيانات حاضنة للابحاث العلمية ودعم الإبتكار.</li> <li>تعزيز مشاركة الباحثين في المؤتمرات العلمية</li> <li>وضع وتفعيل آليات لدعم الباحثين للحصول مشروعات بحثية ممولة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>العمل علي زيادة الموازنة السنوية الخاصة بالبحث العلمي.</li> <li>رفع قيمة مكافأة النشر الدولي.</li> <li>تحفيز أعضاء هيئة التدريس و معاونيهم للحصول علي مشروعات ممولة.</li> <li>العمل علي انشاء وحدات بحثية متخصصة.</li> <li>أعداد خطة للبحث العلمي تتسق مع خطة الجامعة و خطة مصر 2030.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ضعف الموازنة السنوية الخاصة بأنشطة البحث العلمي.</li> <li>ضعف قيمة المكافأة المادية للنشر الدولي.</li> <li>عدم الحصول علي مشروعات الممولة دوليا.</li> <li>عدم وجود وحدات بحثية متخصصة بالجامعة.</li> <li>عدم وجود خطة للبحث العلمي تتسق مع خطة الجامعة وخطة مصر 2030.</li> </ul>	<p>البحث العلمي و الدراسات العليا</p>

الأهداف التنفيذية اللازمة لسد الفجوة	الوضع المأمول	الوضع الحالي	المجال
<ul style="list-style-type: none"> <li>دراسة إحتياجات المجتمع من خدمات.</li> <li>تطوير وتحديث الخدمات التي تقدمها الكلية للمجتمع والبيئة.</li> <li>تفعيل آليات لقياس رأي الأطراف المجتمعية سنوياً.</li> <li>مشاركة الأطراف المجتمعية في عضوية المجالس و اللجان.</li> <li>التوسع في عدد الشراكات بين الكلية وقطاعات المجتمع ذات الصلة .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>توفر خطة معتمدة لخدمة المجتمع و تنمية البيئة.</li> <li>أنشاء وحدات ذات طابع خاص لتعظيم دور الكلية في خدمة المجتمع.</li> <li>زيادة تمثيل الأطراف المجتمعية في المجالس الحاكمة في الكلية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>لا توجد خطة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة .</li> <li>تقوم الكلية بالمشاركة في القوافل الطبية لخدمة البيئة المحيطة .</li> <li>تشارك الأطراف المجتمعية المختلفة في تدريب الطلاب في أماكن العمل .</li> <li>لا يوجد الوحدات ذات الطابع الخاص لخدمة المجتمع .</li> <li>ضعف تمثيل الأطراف المجتمعية في المجالس وأنشطة الكلية المختلفة .</li> <li>التحديات الأمنية التي تؤثر علي النشاط المجتمعي للكلية .</li> </ul>	<p>خدمة المجتمع وتنمية البيئة</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>التطوير المستمر للبنية التحتية والبيئة التعليمية بالكلية بما يتناسب مع أداء رسالتها.</li> <li>تنمية موارد الكلية بما يحقق الدعم اللازم للتطوير المستمر وتحسين الأداء المستقبلي.</li> <li>تفعيل دور موقع الكلية عن طريق نشر الاخبار الهامة وجداول الدراسة والامتحانات علي الموقع .</li> <li>إنشاء وتفعيل عدد من اللجان المستحدثة بالهيكل التنظيمي .</li> <li>مراجعة وتطوير الوصف الوظيفي للوظائف الأكاديمية والإدارية في ضوء المستجدات.</li> <li>رفع الكفاءة التشغيلية للمباني والتجهيزات في ضوء معايير الجودة.</li> <li>تحقيق معايير الأمن والسلامة وإدارة الأزمات ز الكوارث في بيئة العمل بالكلية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>اتباع خطة استراتيجية لتحقيق غايات و أهداف و الكلية.</li> <li>وضع خطط تدريبية لرفع كفاءة كل من القيادات و أعضاء هيئة التدريس و معاونيهم و أعضاء الجهاز الإداري.</li> <li>الأهتمام بتفعيل و تطوير الموقع الإلكتروني و توفير مطبوعات لنشر معلومات عن الكلية.</li> <li>اتباع آلية محددة لقياس الرضا الوظيفي.</li> <li>اتباع آلية محددة للتعامل مع العجز و الزيادة.</li> <li>وجود برامج تدريبية في مجالات الصحة و السلامة.</li> <li>العمل علي فتح برامج دراسات عليا .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>لم يسبق لقطاعات الكلية وضع او تطبيق و متابعة خطة استراتيجية .</li> <li>لم يتم دراسة لتقييم الوضع التنافسي للكلية كما لم تتم متابعة الخريجين وإستطلاع آراء أصحاب العمل في مستوى ادانهم.</li> <li>لا يوجد نظام تطوير و تدريب مستمر للقيادات.</li> <li>عدم توفير مطبوعات و اعلانات و أدلة لنشر المعلومات عن الكلية.</li> <li>نقص التدريب لمديري و فريق عمل وحدة ضمان الجودة على معايير الاعتماد و المراجعة الداخلية.</li> <li>قصور في الاستفادة من نتائج تقارير أنشطة وحدة ضمان الجودة. الدورية في تطوير الأداء.</li> <li>ضعف مشاركة الطلاب في أعمال الجودة.</li> <li>ضعف الوعي لدى الهيئة المعاونة و الطلاب بمفاهيم و مبادئ الجودة.</li> <li>عدم الاستفادة من نتائج قياس الرضا الوظيفي.</li> <li>ضعف الحوافز المادية داخل الكلية في كل الأقسام</li> <li>الموقع الإلكتروني للكلية غير مفعّل.</li> <li>قلة الدورات التدريبية في مجال السلامة والصحة المهنية.</li> <li>عدم وجود برامج دراسات عليا كمورد ذاتي للجامعة و الكلية.</li> </ul>	<p>القدرة المؤسسية</p>

## 10. الغايات و الأهداف الاستراتيجية

الأهداف الاستراتيجية	الغايات
<p>(1-1): تطوير البرامج والمقررات الدراسية وفقاً لمعايير الجودة ومتطلبات سوق العمل.            (2-1): تطوير استراتيجيات التدريس والتعلم والتقويم والتدريب لبرامج الكلية.            (3-1): تطوير الأنشطة الطلابية و الدعم الطلابي.            (4-1): متابعة و تنمية قدرات الخريجين.</p>	<p>الغاية الأولى: تحقيق التميز في التعليم والتدريب في قطاع التعليم الصيدلي.</p>
<p>(1-2): التوسع في خدمات الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.            (2-2): التوسع في الشراكة مع قطاعات المجتمع المدني والمؤسسات المختلفة ذات الصلة.</p>	<p>الغاية الثانية: تعزيز دور الكلية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة بما يحقق التنمية المستدامة.</p>
<p>(1-3): تطوير الهيكل التنظيمي والإداري بما يلائم حجم وطبيعة أنشطة الكلية وما تقدمه من خدمات            (2-3): خلق آليات فاعلة للتعامل مع العجز في الكوادر البشرية.            (3-3): وضع وتفعيل معايير موضوعية لتقييم الأداء، وتفعيل نظم المسائلة والمحاسبة.            (4-3): رفع نسبة الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري.            (5-3): تنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري            (6-3): التطوير المستمر لنظم إدارة الجودة بالكلية.</p>	<p>الغاية الثالثة: تطوير بيئة العمل، وتعزيز جدارات الكوادر البشرية بالكلية.</p>



الأهداف الاستراتيجية	الغايات
(1-4): دعم البنية التحتية والمرافق بما يضمن كفاءتها التشغيلية.	الغاية الرابعة: تحسين البنية التحتية و التكنولوجيا الداعمة لعمليتي التعليم و التعلم بالكلية
(1-5): اعداد الخطة البحثية للكلية في ضوء مشكلات المجتمع وخطط التنمية المستدامة. (2-5): تنمية جدارات الباحثين في مجالات الصيدلة. (3-5): إعداد وتفعيل آليات لتحفيز الباحثين. (4-5) : إصدار المجله العلمية الخاصة بالكلية .	الغاية الخامسة: تطوير منظومة البحث العلمي بالكلية بما يحقق رؤية مصر 2030.

## 11. قائمة الأولويات

وبناء علي ما سبق فإن الكلية تستطيع من خلال وضع إستراتيجيات و أهداف التغل ب علي هذه الفجوات و راعت الكلية بوضع أولوية لتنفيذ أهدافها المرجوة في ضوء الإمكانيات المتاحة و من أهمها:

الهدف	الأولويات
تماشيا مع إحتياجات سوق العمل و تطوير مهارات الطلاب.	تقديم برامج تعليمية متطورة ورفع كفاءة التدريب الميداني.
لمواكبة التطور في التعليم الإلكتروني و وسائل و طرق التعليم و التعلم.	تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة و تحديث إستراتيجيات تطوير التعلم و التقويم.
تفعيل برامج الدراسات العليا بالكلية و الأرتقاء بالعملية البحثية.	وضع لائحة للدراسات العليا و تشجيع البحوث العلمية.
لضمان تناسب أعداد أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة مع المعايير القياسية و ضمان تحسين الأداء و التطوير المستمر.	زيادة و تنمية قدرات الكوادر البشرية بالكلية.

## 12. السياسات والإستراتيجيات الخاصة بالكلية.

تتخذ الكلية عدة سياسات لدعم رسالتها و غايتها الأستراتيجية و تشمل مجالات متعددة تضم قطاعات التعليم و الطلاب , البحث العلمي و الدراسات العليا , خدمة المجتمع و تنمية البيئة , و القدرة المؤسسية لتحقيق رسالة الكلية و رؤيتها و الوصول بمستوي الخريج الي المستوي الملائم لتحسين الوضع التنافسي للكلية. و تم عرض هذه السياسات علي الأطراف المعنية المختلفة داخل الكلية و خارجها ثم عرضها و اعتمادها بمجلس الكلية رقم.....بتاريخ 11/10/2020

### 1. سياسات عامة للكلية:

- الإلتزام بالعمل وفقا لنظم إدارة الجودة الشاملة.
- تنمية قدرات العاملين من خلال توفير برامج تدريبية مجانية.
- التطوير المستمر للوائح والآليات لكافة الأنشطة بالكلية.
- التقييم المستمر للأداء وإثابة المتميزين من العاملين .
- تحقيق العدالة والمساواة بين الطلاب ، أعضاء هيئة التدريس ، أعضاء الهيئة المعاونة ، والعاملين بالكلية.
- توثيق كافة أنشطة الكلية وعمل قواعد بيانات متكاملة.
- تلبية إحتياجات المجتمع المحيط بما تقدمه الكلية من خدمات علاجية.

### 2. سياسات وآليات الكلية لشئون التعليم والطلاب:

- الإلتزام بتطبيق المعايير الأكاديمية المرجعية المتبناه.
- العمل علي تنظيم أعمال الإمتحانات الفصلية والنهائية.
- تطوير البرامج التعليمية بما يتلائم مع سوق العمل.
- إنتهاج سياسة المراجعة الداخلية والخارجية لبرنامج الكلية التعليمي.
- التعامل بشفافية مع تظلمات الطلاب من الإمتحانات.
- دعم الأنشطة الطلابية المتنوعة.
- دعم الطلاب المتفوقين ورعاية الطلاب المتعثرين .

### 3. سياسات وآليات الكلية في مجال الدراسات العليا و البحث العلمي:

- توفير البنية البحثية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- العمل علي رفع قدرات الباحثين من خلال الدورات التدريبية.

- تشجيع أعضاء هيئة التدريس علي النشر العلمى و حضور المؤتمرات والندوات.
- العمل على إنشاء و تفعيل برامج الدراسات العليا.

#### 4. سياسات وآليات الكلية لخدمة المجتمع المحيط:

- تفعيل خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- دعم التعليم المستمر في مجال الصيدلة.
- التواصل الفعال مع الأطراف المجتمعية والعمل علي تلبية إحتياجهم.
- التواصل مع الخريجين .

#### 5. سياسات وآليات الكلية لقطاع القدرة المؤسسية:

- سياسة المراجعة الداخلية الدورية.
- آلية لتحديد معايير الاختيار للقيادات الأكاديمية والإدارية.
- آلية لتقييم القيادات الأكاديمية والإدارية.
- آلية لتلقى الشكاوى للفئات المختلفة داخل الكلية.

#### 6. سياسات وآليات المراجعة:

يتم مراجعة تلك السياسات والآليات فى نهاية كل عام دراسى من خلال فريق التخطيط الإستراتيجي ، منسقي معيار التخطيط الإستراتيجي ، مدير وحدة ضمان الجودة، رؤساء الأقسام و مجلس الكلية و ذلك لدراسة مدى الحاجة إلى تطويرها و التعديل فيها عند الضرور و إعادة طرحها على كافة الأطراف المعنيه لإبداء الرأي قبل اعتمادها بمجلس الكلية.

### 13. منهجية تنفيذ الخطة وتقييمها وملاح الإدارة الإستراتيجية.

#### متابعة تنفيذ الخطة الإستراتيجية:

تتم عملية متابعة و تقييم الخطة التنفيذية بغرض التحقق من أن ما تم إنجازه من نتائج فعلية للأداء يتفق مع ما تم التخطيط له إستراتيجيا و يحقق رسالة و غاية الكلية و كذلك أهدافها الإستراتيجية، و كذلك تحدد أي إنحرافات تستدعي ضرورة معالجتها و وضع قرارات تصحيحية لها. و تهدف عملية التقييم و المتابعة في مساعدة الكلية علي التأكد من أن الأداء الفعلي يتم وفقا للخطة الموضوعية مما يسهل عملية مقارنة درجة تناسب الخطة مع المتغيرات الداخلية و الخارجية مقارنة بالنتائج الفعلية المحققة للأهداف المخططة أستراتيجيا و يهدف ذلك الي: - -

- تحقيق التوافق مع المتغيرات البيئية.
- تحقق التكيف مع المتغيرات التنظيمية.
- توفير المخصصات المالية.
- المساعدة في عملية التخطيط الإستراتيجية لفترات زمنية لاحقة.
- تقليل المخاطر.
- متابعة التقدم في المراحل المختلفة لتنفيذ الإستراتيجية.
- تحقيق التعاون بين الأقسام و الإدارات و القطاعات التي تشارك في التنفيذ.

#### آلية متابعة التنفيذ:

- يتم متابعة تنفيذ الخطة من خلال لجنة مشكلة من وكلاء الكلية ، رؤساء الأقسام ، مدير وحدة ضمان الجودة ، منسق معيار التخطيط الإستراتيجي و برئاسة عميد الكلية.
- وضعت اللجنة مؤشرات الأداء الخاصة النوعية منها و الكمية للخطة التنفيذية ( نسبة المحقق/ المستهدف،) و لكل أداء على حده بحيث يسهل متابعتها.
- تقسيم الخطة التنفيذية الخمسية إلي خطط ربع سنوية تبدأ و تنتهي مع العام الجامعي.
- تتم عملية المتابعة و إعداد تقارير الإنجاز للخطة السنوية.
- مراجعة جميع الخطط السنوية بالكلية من خلال اللجنة للتأكد من إتساقها مع الخطة الإستراتيجية للعام الجامعي محل التقييم.

- يتم متابعة توافر المخصصات المالية لتنفيذ كل نشاط وفقا للمخطط الزمني للكلية و بنود الصرف سواء من موازنة الكلية او الجامعة.
  - يتم أعداد تقارير لمتابعة الجدول الزمني للخطط التنفيذية السنوية للتأكد من جودة تنفيذ أنشطة الخطة وتحقيق مخرجاتها و ما تم إنجازه متضمنة نقاط الإستيفاء بالخطة و ما لم يتم تنفيذه بما يعكس نسبة الإنحراف عن المستهدف بالخطة و مقترحات التحسين.
  - يتم تحديد قائمة بالتحسينات التي ترتبت علي تنفيذ إستراتيجية الكلية وأوجه القصور وأهم معوقات التنفيذ إن وجدت وعرضها على مجلس الكلية بصفة سنوية من تاريخ إعتقاد مجلس الكلية للخطة الإستراتيجية خلال الفترة من 2019-2024.
  - إتخاذ الإجراءات اللازمة من جانب فريق عمل الخطة الإستراتيجية لتعديل الخطة التنفيذية في ضوء المستجدات في ضوء تقارير المتابعة .
  - في حالة التعديل يتم عرض الأهداف الإستراتيجية و الخطة التنفيذية المعدلة علي المجالس الرسمية للمناقشة و الأعتقاد.
- حيث تكون مهمة اللجنة إعداد تقارير سنوية ل ويتم مراجعة ما يتم تنفيذه من الخطة التنفيذية بصورة سنوية في إطار الجدول الزمني المقرر له في الخطة الزمنية للخطة التنفيذية مع توضيح ما تحقق منها

### **إدارة الصعوبات و المخاطر التي قد تواجه تنفيذ خطة الكلية:**

- تتنوع الصعوبات والمخاطر التي قد تواجه الكلية ومنها مايلي:
- التأخر في الإجراءات التشريعية للسماح بوجود دراسات عليا بالكلية.
- التغيير غير المتوقع في ادارة الكلية قد يؤدي إلى عدم الالتزام بعملية التطوير.
- عدم المرونة في اللوائح الموجودة مما قد يؤثر على تنفيذ متطلبات الخطة .
- قواعد العمل المعمول بها مما قد يؤدي إلى نقص في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين.
- التأخر في العملية الإدارية لشراء الأجهزة والمعدات .
- الإستخدام السيء للأجهزة مما قد يؤدي إلى عدم كفاءة تشغيلها.
- الزيادة غير المتوقعة في أسعار الأجهزة والمعدات .

**الإجراءات التي تتخذها الكلية للتغلب على الصعوبات و المخاطر:**

1. سرعة إعتقاد لأئحة الدراسات العليا, والعمل على تفعيل الإتفاقيات مع الجامعات الأخرى لتسهيل التسجيل للدراسات العليا لخريجي الكلية.
2. إجتماعات دورية منتظمة مع قيادات الجامعة لإطلاعهم على الجدول الزمني للخطة .
3. نشر الثقافة و التوعية بالتطوير المستمر و أهميته بين مجتمع الكلية باستخدام وسائل متعددة.
4. تيسير الأنشطة و الإجراءات الإدارية, ووضع آليات واضحة للاستخدام المناسب للأجهزة والمعدات.
5. إيجاد وسائل جذب لأعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة و الإداريين ,ومخاطبة الجامعة لتقديم الدعم المعنوي و المادي لأعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة و الإداريين المشاركين في الأعمال الإضافية.

**المصادر الخاصة بعناصر تمويل الخطة الإستراتيجية:**

- يتم توفير تمويل المخصصات المالية لتمويل الخطة الإستراتيجية لإنجاز أنشطتها المختلفة من خلال:
1. دعم من ميزانية الكلية وفقاً لأنشطتها.
  2. دعم من ميزانية الجامعة.

### 14. آليات نشر الخطة الإستراتيجية.

من أهم عوامل نجاح تنفيذ الخطة الاستراتيجية للكلية أن تتبناها الاطراف المعنية داخل الكلية – وهي القيادات الاكاديمية والادارية أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين بالجهاز الادارى والفنى – وتؤمن بها وتضعها نصي أعينها.

ويستلزم هذا أن يكون هذه الاطراف على دراية كاملة بالاهداف الاستراتيجية وبالانشطة والمهام المطلوبة والاساليب والاجراءات التنفيذية التى من شأنها تحقيق هذه الاهداف . بل ويجب أن تكون هذه الاطراف ملمة بالجدول الزمنى المطلوب لتنفيذ الانشطة وتحقيق الاهداف وأن تقتنع بوجود تنفيذ الانشطة فى وقتها وعدم التباطؤ أو التأجيل.

ومن هنا تأتى ضرورة العمل على نشر الخطة الاستراتيجية للكلية على كافة الاطراف المعنية وعلى التأكد يصفة دورية على الانشطة المطلوب تنفيذها والجدول الزمنى المناسب لتنفيذها

#### وتتلخص آليات نشر الخطة الاستراتيجية فى الاتى:

- عرض الخطة الاستراتيجية على جميع الاطراف المشاركة والمساهمة فى وضع الخطة وذلك من خلال تنفيذ ندوة يدعى أيضا لحضورها جميع المستفيدين من خدمات الكلية
- قيام أعضاء من لجنة التخطيط الاستراتيجي بزيارات توعية للاقسام العلمية والادارية لتوصيل أهم أهداف أنشطة الخطة الاستراتيجية والتأكد على أهمية تنفيذ الانشطة فى موعدها
- وضع نسخة من الخطة الاستراتيجية على الموقع الالكترونى للكلية
- إرسال رسائل بريد إلكترونى لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين المسجلين فى قواعد بيانات الكلية كل 3 أشهر للتذكير بالجدول الزمنى للخطة الاستراتيجية والانشطة والمهام الواجب تنفيذها فى الفترة الزمنية المقبلة .
- إعداد لوحات وملصقات كبيرة الحجم وبشكل جذاب لتوضيح أهم الاهداف الاستراتيجية والانشطة اللازمة لتحقيقها والجدول الزمنى الذى يجب إتباعه
- عرض أهم الاهداف الاستراتيجية والانشطة اللازمة فى اللقاءات الدورية مع أعضاء هيئة التدريس والعاملين (مثلا – فى يداية كل فصل دراسي)
- تنفيذ استبيان سنويا لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة للوقوف على مدى إنتشار ووضوح عناصر الخطة الاستراتيجية ورضاهم عن وسائل النشر المستخدمة .



### 15. آليات مراجعة وتحديث الخطة الإستراتيجية.

تأتى الخطة الاستراتيجية للكلية ترجمة للأهداف الاستراتيجية التي تسعى الكلية لتحقيقها وذلك من منطلق أداء رسالة الكلية التي أخذتها على عاتقها والوصول إلى الرؤية بعيدة المدى التي تحلم بها تتبناها لذا فإنه كان واجباً تحديث الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية بصفة دورية لضمان مواكبتها لمتغيرات العلم والمجتمع في مصر والعالم وبالتالي مراجعة وتحديث الخطة التنفيذية للاستراتيجية لكي تعكس جهود التطوير والتحسين المستمر الذي تحرص عليه الكلية .

**موعد مراجعة وتحديث الخطة الاستراتيجية وعناصرها الأساسية (الرؤية ورسالة والأهداف الاستراتيجية)**

- يتعين أن يتم مراجعة وتحديث الخطة الاستراتيجية قبل إنتهاء موعدها ب 6 أشهر ( كل 5 سنين يصفة دورية ) وتتم المراجعة والتحديث بترتيب العناصر كالاتى :

- الرؤية والرسالة
- الوضع التنافسى للكلية
- تحليل الفجوة
- التحليل البيئى للكلية
- الخطة الاستراتيجية (التكتيكية والتشغيلية)
- سياسات واستراتيجيات الكلية
- الخطة التنفيذية للاستراتيجية

#### **الجهة المسؤولة عن المراجعة والتطوير**

- لجنة التخطيط الاستراتيجي بوحدة ضمان الجودة بالكلية هي المسؤولة عن اجراءات المراجعة والتحديث

#### **آليات المراجعة والتحديث**

- تكون المراجعة الدورية من خلال مجموعة من الاجراءات لكل عنصر من عناصر الخطة الاستراتيجية كما هو موضح بآليات المراجعة الدورية للخطة الاستراتيجية المعتمدة.

### 16. آليات إدارة المخاطر في الخطة الاستراتيجية.

تتنوع الصعوبات والمخاطر التي قد تواجه الكلية ومنها مايلي:

1. التأخر في الإجراءات التشريعية للسماح بوجود دراسات عليا بالكلية.
2. عدم المرونة في اللوائح الموجودة مما قد يؤثر على تنفيذ متطلبات الخطة
3. قواعد العمل المعمول بها مما قد يؤدي إلى نقص في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين .
4. التأخر في العملية الإدارية لشراء الأجهزة و تجهيز المختبرات اللازمة للبحث العلمي.

### الإجراءات التي تتخذها الكلية للتغلب على الصعوبات و المخاطر

1. سرعة إعتداد لأنحة الدراسات العليا ,والعمل على تفعيل الإتفاقيات مع الجامعات الأخرى لتسهيل
2. التسجيل للدراسات العليا لخريجي الكلية
3. عقد إجتماعات دورية منتظمة مع قيادات الجامعة لإطلاعهم على الجدول الزمني للخطة.
4. نشر الثقافة والتوعية بالتطوير المستمر وأهميته بين مجتمع الكلية باستخدام وسائل متعددة
5. إيجاد وسائل جذب لأعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة و الإداريين, ومخاطبة الجامعة لتقديم
6. الدعم المعنوي و المادي لأعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة و الإداريين المشاركين في الأعمال الإضافية.

**17. الخطة التنفيذية الخمسية (2020-2025)**

**الغاية الأولى: تحقيق التميز في التعليم والتدريب في قطاع التعليم الصيدلي**

**الهدف الاستراتيجي (1-1): تطوير البرامج والمقررات الدراسية وفقاً لمعايير الجودة ومتطلبات سوق العمل.**

مسؤولية المتابعة	مؤشرات الأداء	الميزانية	توقيت التنفيذ	مسؤولية التنفيذ	أنشطة التنفيذ	أهداف الأجراني
<ul style="list-style-type: none"> <li>• مدير وحدة ضمان الجودة.</li> <li>• وكيل الكلية لشؤون التعليم و الطلاب.</li> </ul>	وثائق الدورة التدريبية	50000	شهر أغسطس من كل عام.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• لجنة التدريب</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• عقد دورة تدريبية سنويا عن توصيف البرامج و المقررات الدراسية و مساهمتها في تحقيق نواتج التعلم المستهدفة.</li> </ul>	<p><b>(1-1-1)</b> التوعية بتوصيف البرامج و المقررات الدراسية</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• مدير وحدة ضمان الجودة.</li> <li>• وكيل الكلية لشؤون التعليم و الطلاب.</li> <li>• عميد الكلية.</li> </ul>	نتائج استطلاعات الرائي عن الوعي بتوصيف البرامج و المقررات الدراسية.	5000	شهر أبريل من كل عام.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• لجنة الاستبيانات.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• استطلاع رأي الأطراف المعنية عن مدى الوعي بتوصيف البرنامج و المقررات الدراسية و تحقيقه لنواتج التعلم المستهدفة.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• عميد الكلية</li> <li>• وكيل الكلية لشؤون التعليم و الطلاب</li> </ul>	دراسة معتمدة بنتائج استقراء سوق العمل	5000	شهر يوليو 2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>• لجنة تطوير البرامج و المقررات.</li> <li>• لجنة الاستبيانات.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تشكيل لجنة من خبراء الكلية لاستقراء سوق العمل حول برامج الكلية.</li> <li>• تصميم أدوات استقراء سوق العمل (نماذج المقابلات، استطلاعات رأي، ..).</li> <li>• تحديد قائمة بالأطراف المجتمعية ومنظمات سوق العمل ذات الصلة.</li> <li>• تطبيق أدوات الدراسة على الأطراف المجتمعية ذات الصلة.</li> <li>• تحليل استطلاعات الرأي و اعداد تقرير عن نتائج الاستطلاع، و اعداد تقرير (دراسة) لمتطلبات سوق العمل من البرنامج.</li> </ul>	<p><b>(2-1-1)</b> دراسة توافق البرنامج مع متطلبات سوق العمل</p>

مسؤولية المتابعة						
<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية</li> <li>وكيل الكلية</li> <li>لشئون التعليم</li> <li>والطلاب</li> </ul>	تقارير المراجعة الداخلية والخارجية للبرنامج والمقررات الدراسية.	5000	أكتوبر 2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>لجنة تطوير البرامج و المقررات.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>المراجعة الدورية للبرامج و المقررات الدراسية.</li> </ul>	<p>(3-1-1) تطوير اللانحة الدراسية للمرحلة الجامعية الأولى</p>
	برنامج دراسي محدث ومعتمد. مقررات دراسية محدثة ومعتمدة	5000	أكتوبر من كل عام	<ul style="list-style-type: none"> <li>وكيل الكلية لشؤون التعليم و الطلاب.</li> <li>لجنة تطوير البرامج و المقررات.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تحديث و تطوير البرامج و المقررات بناء علي تقارير المراجعة.</li> </ul>	
	وجود قاعدة بيانات الكترونية سنوية	5000	أكتوبر 2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>لجنة الأعلام</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>أنشاء قاعدة بيانات إلكترونية للبرامج و المقررات الدراسية.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>وكيل الكلية</li> <li>لشؤون الدراسات العليا.</li> <li>عميد الكلية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>دراسة معتمدة بنتائج أستقراء سوق العمل.</li> </ul>	2000	أبريل – يونيو 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>وكيل الكلية لشؤون الدراسات العليا.</li> <li>عميد الكلية.</li> <li>لجنة الأستبيانات.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تشكيل لجنة من خبراء الكلية لاستقراء سوق العمل لبرنامج الدراسات العليا بالكلية.</li> <li>تصميم أدوات استقراء سوق العمل (نماذج المقابلات، استطلاعات رأي، .....)</li> <li>تحديد قائمة بالأطراف المجتمعية ومنظمات سوق العمل ذات الصلة</li> <li>تطبيق أدوات الدراسة على الأطراف المجتمعية ذات الصلة</li> <li>تحليل استطلاعات الرأي واعداد تقرير عن نتائج الاستطلاع، واعداد تقرير (دراسة) لمتطلبات سوق العمل لبرنامج الدراسات العليا</li> <li>اعتماد التقارير والإجراءات المطلوبة وعرضها على مجلس الكلية</li> </ul>	<p>(4-1-1) استقراء سوق العمل لبرنامج الدراسات العليا.</p>

مسؤولية المتابعة	مؤشرات الأداء	الميزانية	توقيت التنفيذ	مسؤولية التنفيذ	أنشطة التنفيذ	أهداف الأجراني
<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية</li> <li>وكيل الكلية</li> <li>لشئون الدراسات العليا والبحوث</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>لائحة دراسات عليا معتمدة و معلنة.</li> </ul>	1000	يوليو – سبتمبر 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية</li> <li>وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تشكيل لجنة من خبراء الكلية لاستحداث لائحة الدراسات العليا بالكلية.</li> </ul>	<p>(5-1-1) أعداد لائحة الدراسات العليا بنهاية عام 2022</p>
		2000			<ul style="list-style-type: none"> <li>عمل ورش عمل ولقاءات</li> <li>لوضع لائحة الدراسات العليا</li> </ul>	
		1000			<ul style="list-style-type: none"> <li>اعتماد التقارير والإجراءات المطلوبة وعرضها على مجلس الكلية</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>مدير وحدة ضمان الجودة.</li> <li>وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود دراسات سنوية لاحتياجات الدراسات العليا.</li> <li>وثائق استطلاعات الرأي.</li> </ul>	6000	شهر سبتمبر من كل عام بداية من 2022.	<ul style="list-style-type: none"> <li>وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا.</li> <li>لجنة التدريب</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>اجراء دراسة سنوية حول احتياجات طلاب الدراسات العليا التدريبية لتنمية قدراتهم.</li> </ul>	<p>(6-1-1) تنمية قدرات طلاب الدراسات العليا.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>مدير وحدة ضمان الجودة.</li> <li>وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>وثائق الدورات التدريبية المنفذة.</li> </ul>	15000	أشهر يناير و أبريل و يوليو من كل عام بداية من 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>لجنة التدريب بالتعاون مع جهات تدريبية خارجية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تنظيم دورات تدريبية لتنمية قدرات طلاب الدراسات العليا طبقا للدراسة المعدة بواقع ثلاث دورات تدريبية سنويا.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>مدير وحدة ضمان الجودة.</li> <li>وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>وثائق استطلاعات الرأي عن مردود التدريب.</li> </ul>	6000	شهر أغسطس من كل عام بداية من 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>لجنة الاستبيانات</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>استطلاع اراء طلاب الدراسات العليا لقياس مردود التدريب عليهم.</li> </ul>	

الهدف الاستراتيجي (1-2): تطوير استراتيجيات التدريس والتعلم والتقويم والتدريب لبرامج الكلية.

أهداف الأجرائي	أنشطة التنفيذ	مسؤولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسؤولية المتابعة
تحديث سياسات التدريس والتعلم والتقويم بالكلية . (1-2-1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>اجراء دراسة لاستطلاع رأي الطلاب في وسائل التدريس والتعلم المطبقة بالكلية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>لجنة تطوير البرامج و المقرارات.</li> <li>لجنة الاستبيانات.</li> </ul>	شهر يوليو من كل عام.	2000	<ul style="list-style-type: none"> <li>دراسة معتمدة بالنتائج.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>مدير وحدة ضمان الجودة.</li> <li>وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>مراجعة و تحديث استراتيجية التدريس والتعلم وفقا للامكانات المتاحة والتطور التكنولوجي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>لجنة تطوير البرامج و المقرارات.</li> </ul>	شهر يوليو من كل عام.	5000	<ul style="list-style-type: none"> <li>استراتيجية محدثة و معلنة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية.</li> <li>وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>توفير المصادر المتبناة في الاستراتيجية المحدثة وامداد الاقسام العلمية بها.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.</li> </ul>	شهر أغسطس من كل عام.	20000	<ul style="list-style-type: none"> <li>توافر مصادر التعلم المختلفة بالكلية و الأقسام العلمية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية.</li> <li>وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.</li> </ul>
بناء منظومة التدريب الميداني تدعم برامج الكلية . (2-2-1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>أعداد التوصيف الخاص بالتدريب الصيفي للطلاب.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>لجنة التدريب الصيفي.</li> </ul>	شهر مايو 2021	5000	<ul style="list-style-type: none"> <li>وثيقة توصيف التدريب الصيفي معتمدة و معلنة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية.</li> <li>وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>فتح قنوات اتصال و عقد اتفاقيات بين الكلية مع الصيدليات و المستشفيات و شركات الادوية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية</li> </ul>	سبتمبر 2021 – سبتمبر 2025	20000	<ul style="list-style-type: none"> <li>وثائق اتفاقيات و بروتوكولات التعاون.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>متابعة و تقييم دورى لنتائج التدريب الميدانى من خلال اعداد التقارير واستطلاعات رأي الطلاب.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.</li> <li>لجنة التدريب الصيفي.</li> <li>لجنة الاستبيانات.</li> </ul>	شهر مايو من كل عام.	10000	<ul style="list-style-type: none"> <li>تقارير كفاءة التدريب الميداني .</li> <li>نتائج وتقارير استطلاعات الرأي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية</li> </ul>

مسئولية المتابعة	مؤشرات الأداء	الميزانية	توقيت التنفيذ	مسئولية التنفيذ	أنشطة التنفيذ	الهدف الأجراني
<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية.</li> <li>وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>دراسة معتمدة و معلنة عن تحديث وسائل التقييم.</li> </ul>	2000	شهر سبتمبر 2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>لجنة تطوير البرامج و المقرارات.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>اجراء دراسة حول التطور التكنولوجي ومدى ملائمة وسائل التقييم بالكلية.</li> </ul>	<p>(3-2-1) تطوير أساليب تقويم الطلاب.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>بعض نماذج وسائل التقييم الحديثة كالتصحيح الالكتروني</li> </ul>	10000	أكتوبر 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تطوير وسائل وأساليب تقييم الطلاب طبقا للدراسة المعدة</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>مدير وحدة ضمان الجودة.</li> <li>عميد الكلية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>الوثائق الخاصة بالدورات التدريبية.</li> </ul>	80000	شهر أكتوبر من كل عام بداية من 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>لجنة التدريب</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تنظيم دورات لأعضاء هيئة التدريس لتنمية قدراتهم فيما يخص نظم الامتحانات و تقويم الطلاب بواقع دورتين سنويا.</li> </ul>	



الهدف الاستراتيجي ( 1-3): تطوير الأنشطة الطلابية و الدعم الطلابي.

مسؤولية المتابعة	مؤشرات الأداء	الميزانية	توقيت التنفيذ	مسؤولية التنفيذ	أنشطة التنفيذ	الهدف الاجرائي
عميد الكلية. وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	• أليات معتمدة و معلنة • للإرشاد الأكاديمي.	5000	شهر سبتمبر من كل عام	• وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب • لجنة التعليم والطلاب.	• أعداد و تفعيل اليات وسياسات الإرشاد الأكاديمي	تفعيل نظام الإرشاد الأكاديمي. (1-3-1)
عميد الكلية. وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.	• الوثائق الخاصة بالدورات التدريبية و نماذج من المبوعات الخاصة بالإرشاد الأكاديمي..	50000	شهر أكتوبر من كل عام.	• لجنة التدريب	• تنظيم دورة تدريبية لأعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة للتوعية بنظام الإرشاد الأكاديمي و دعم الطلاب.	
وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.	• تقارير المراجعة الداخلية لاليات الإرشاد الأكاديمي	3000	شهر نوفمبر و أبريل من كل عام.	• لجنة المراجعة الداخلية.	• متابعة و تقييم دورى للإرشاد الأكاديمي من خلال أعداد التقارير.	
مدير وحدة ضمان الجودة. وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	• نتائج و تقارير الاستبيانات	3000	شهر مارس من كل عام.	• لجنة الاستبيانات	• اجراء استطلاع رأي للطلاب حول اليات الدعم الطلابي المقدم من قبل الكلية.	أعداد أليات لدعم الطلاب علميا و ماديا و رياضيا (2-3-1)
عميد الكلية	• وجود اليات وخطط معتمدة للدعم الطلابي في مختلف الأوجه.	2000	شهر سبتمبر من كل عام	• وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب • قسم رعاية الشباب.	• أعداد أليات و خطط لتنظيم دعم الطلاب.	تفعيل أنشطة لتنمية مهارات الطلاب (3-3-1)
مدير وحدة ضمان الجودة. وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	• نتائج و تقارير الاستبيانات	2000	شهر مايو من كل عام	• لجنة الاستبيانات	• اجراء استطلاع رأي للطلاب حول الانشطة الطلابية المختلفة و حول احتياجاتهم.	
مدير وحدة ضمان الجودة. وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	• الوثائق الخاصة بالدورات التدريبية.	100000	أشهر أكتوبر و مارس و يوليو من كل عام.	• لجنة التدريب بالتعاون مع بعض الجهات الخارجية.	• تنظيم عدد من الدورات و ورش العمل لتنمية مهارات الطلاب بواقع ثلاث دورات سنويا.	

الهدف الاستراتيجي ( 1-4): متابعة و تنمية قدرات الخريجين.

مسئولية المتابعة	مؤشرات الأداء	الميزانية	توقيت التنفيذ	مسئولية التنفيذ	أنشطة التنفيذ	الهدف الأجراني
• عميد الكلية.	وجود قواعد بيانات مفعلة.	2000	شهر يوليو من كل عام.	• وحدة الخريجين.	• انشاء قواعد بيانات للخريجين .	<p>(1-4-1) تفعيل الانشطة و الخدمات الخاصة بالخريجين</p>
• عميد الكلية.	• نتائج و تقارير الاستبيانات	2000	شهر أغسطس من كل عام.	• وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب • وحدة الخريجين. • لجنة الاستبيانات.	• اجراء دراسة واستطلاعات رأي سنويا عن احتياجات الخريجين التدريبية لتلبية المتطلبات والتغيرات في سوق العمل.	
• عميد الكلية.	• وثائق اليوم التوظيفي.	100000	شهر أبريل من كل عام	• عميد الكلية. • وحدة الخريجين.	• عقد يوم سنوي يدعى له جهات عمل الخريجين لتعرفتهم وتبني توظيفهم	

الغاية الثانية: تعزيز دور الكلية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة بما يحقق التنمية المستدامة

الهدف الإستراتيجي (1-2): التوسع في خدمات الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.

أهداف الأجرائي	أنشطة التنفيذ	مسؤولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسؤولية المتابعة
(1-1-2) دراسة إحتياجات المجتمع من خدمات .	تشكيل لجنة لدراسه إحتياجات المجتمع من خدمات الكليه	• مدير وحدة ضمان الجودة	أكتوبر من كل عام	2000	• تشكيل لجنة المشاركة المجتمعية. تقارير معتمدة	• عميد الكلية • مدير وحدة ضمان الجودة
	اعتماد التقرير والإجراءات المطلوبه وعرضها على مجلس الكلية.	• عميد الكلية	نوفمبر من كل عام	-		
(2-1-2) تطوير وتحديث الخدمات التي تقدمها الكلية للمجتمع والبيئة.	• أعداد وتفعيل خطة سنوية للمشاركة المجتمعية .	• لجنة المشاركة المجتمعية.	نوفمبر من كل عام	2000	• خطة معتمدة و معلنة .	• عميد الكلية
	• عقد ندوات تثقيفية للتوعية ببعض الأمراض المزمنة بواقع ثلاث ندوات سنويا.	• لجنة المشاركة المجتمعية.	أشهر نوفمبر و فبراير و يونيو من كل عام.	15000	• وثائق الندوات.	• عميد الكلية
	• تنظيم حملات و قوافل خدمية بواقع ثلاث أنشطة سنويا.	• لجنة المشاركة المجتمعية.	أشهر أكتوبر و ديسمبر و مارس من كل عام.	60000	• وثائق القوافل.	• عميد الكلية
	• تنظيم زيارات لدور المسنين و دور رعاية الأيتام بواقع زيارتين سنويا.	• لجنة المشاركة المجتمعية.	شهر نوفمبر و مارس من كل عام	200000	• وثائق الزيارات	• عميد الكلية
	• تنفيذ ندوات ولقاءات توعوية للعشوائيات عن سبل الوقاية من الأمراض المزمنة والمتوطنة.	• لجنة المشاركة المجتمعية.	شهر أكتوبر من كل عام	50000	• وثائق الندوات.	• عميد الكلية
	• توزيع مطويات حول مخاطر الأمراض الفيروسية المختلفة و طرق الوقاية منها.	• لجنة المشاركة المجتمعية.	سنويا.	25000	• وثائق المطويات	• عميد الكلية

<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية</li> <li>مدير وحدة ضمان الجودة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تقارير معتمدة</li> <li>بنتائج</li> </ul>	5000	<ul style="list-style-type: none"> <li>شهر سبتمبر من كل عام</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>لجنة الاستبيانات</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تفعيل آليات لقياس رأي الأطراف المجتمعية سنوياً.</li> </ul>	<p>(3-1-2) تفعيل آليات لقياس رأي الأطراف المجتمعية سنوياً 2025-2020</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية</li> <li>مدير وحدة ضمان الجودة</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>شهر أكتوبر من كل عام</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>مدير وحدة ضمان الجودة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>اعتماد التقارير عرضها على مجلس الكلية</li> </ul>		

الهدف الإستراتيجي (2-2): التوسع في الشراكة مع قطاعات المجتمع المدني والمؤسسات المختلفة ذات الصلة.

أهداف الأجراني	أنشطة التنفيذ	مسؤولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسؤولية المتابعة
(1-2-2) مشاركة الأطراف المجتمعية في عضوية المجالس و اللجان.	<ul style="list-style-type: none"> <li>ضم أعضاء من المجتمع الخارجي لعضوية المجالس و اللجان المختلفة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية</li> </ul>	شهر سبتمبر من كل عام	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>قرارات تشكيل المجالس و اللجان المختلفة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية</li> <li>مدير وحدة ضمان الجودة</li> </ul>
(2-2-2) التوسع في عدد الشراكات بين الكلية وقطاعات المجتمع ذات الصلة.	<ul style="list-style-type: none"> <li>مشاركة الأطراف المجتمعية في تقييم وتطوير أنشطة خدمة المجتمع بالكلية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>لجنة الاستبيانات.</li> </ul>	شهر مايو من كل عام.	5000	<ul style="list-style-type: none"> <li>تقارير استطلاعات رأي الأطراف المجتمعية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية</li> <li>مدير وحدة ضمان الجودة</li> </ul>
(2-2-2) التوسع في عدد الشراكات بين الكلية وقطاعات المجتمع ذات الصلة.	<ul style="list-style-type: none"> <li>عقد العديد من الشراكات مع قطاعات مختلفة ذات صلة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>لجنة المشاركة المجتمعية</li> <li>عميد الكلية</li> </ul>	أكتوبر 2020 – أغسطس 2025.	60000	<ul style="list-style-type: none"> <li>بروتوكولات تعاون.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية</li> </ul>

الغاية الثالثة: تطوير بيئة العمل، وتعزيز جدارات الكوادر البشرية بالكلية

الهدف الإستراتيجي (1-3): تطوير الهيكل التنظيمي والإداري بما يلائم حجم وطبيعة أنشطة الكلية وما تقدمه من خدمات.

مسئولية المتابعة	مؤشرات الأداء	الميزانية	توقيت التنفيذ	مسئولية التنفيذ	أنشطة التنفيذ	أهداف الأجراني
عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة	<ul style="list-style-type: none"> <li>لجان مستحدثة بالهيكل التنظيمي.</li> <li>هيكل تنظيمي محدث و معتمد و معلن.</li> </ul>	5000	2022-2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>إنشاء عدد من اللجان المستحدثة بالهيكل التنظيمي</li> </ul>	(1-1-3) إنشاء وتفعيل عدد من اللجان المستحدثة بالهيكل التنظيمي .
		5000	2022-2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية</li> <li>مدير وحدة ضمان الجودة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تفعيل اللجان المستحدثة بالهيكل التنظيمي</li> </ul>	
عميد الكلية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>كتيبات التوصيف الوظيفي المعدلة.</li> <li>محاضر مجلس الكلية الموثقة للتوصيفات الوظيفية.</li> </ul>	2000	مايو 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية</li> <li>مدير وحدة ضمان الجودة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>مراجعة الوصف الوظيفي للوظائف الأكاديمية والإدارية</li> </ul>	(2-1-3) مراجعة وتطوير الوصف الوظيفي للوظائف الأكاديمية والإدارية في ضوء المستجدات .
				<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية</li> <li>مدير وحدة ضمان الجودة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تطوير الوصف الوظيفي للوظائف الأكاديمية والإدارية</li> </ul>	

الهدف الاستراتيجي (2-3) : خلق آليات فاعلة للتعامل مع العجز في الكوادر البشرية.

مسؤولية المتابعة	مؤشرات الأداء	الميزانية	توقيت التنفيذ	مسؤولية التنفيذ	أنشطة التنفيذ	أهداف الأجرائي
<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية.</li> <li>وكيل الكلية لشؤون التعليم و الطلاب.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ألية و خطة معتمدة للتعامل مع العجز و الزيادة.</li> </ul>	2000	أكتوبر 2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية.</li> <li>وكيل الكلية لشؤون التعليم و الطلاب.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>وضع آليات لسد العجز في أعداد هيئة التدريس ومعاونيهم.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1-2-3) تفعيل آليات لسد العجز في أعداد هيئة التدريس ومعاونيهم بنهاية عام 2021</li> </ul>
				<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية.</li> <li>وكيل الكلية لشؤون التعليم و الطلاب.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تفعيل آليات لسد العجز في أعداد هيئة التدريس ومعاونيهم</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>دراسة معتمدة بنتائج.</li> </ul>	2000	أكتوبر 2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>أمين عام الجامعة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>مراجعته الهيكل الاداري بالكلية ووضع اليات لسد العجز</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(2-2-3) تفعيل آليات لسد العجز في أعداد أعضاء الجهاز الإداري بالإدارات المختلفة .</li> </ul>
					<ul style="list-style-type: none"> <li>تفعيل ومراجعته اليات سد عجز الهيكل الإداري بمختلف الإدارات بالكلية</li> </ul>	

الهدف الإستراتيجي (3-3) : وضع وتفعيل معايير موضوعية لتقييم الأداء، وتفعيل نظم المسانلة والمحاسبة.

مسؤولية المتابعة	مؤشرات الأداء	الميزانية	توقيت التنفيذ	مسؤولية التنفيذ	أنشطة التنفيذ	الهدف الأجرائي
• عميد الكلية	• اليات معتمدة و معلنة لتقييم الأداء.	3000	أبريل- يوليو 2023	• عميد الكلية. • وكيل الكلية لشؤون التعليم و الطلاب. • مدير وحدة ضمان الجودة.	• وضع آليات معتمدة ومعلنة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم .	(1-3-3) تفعيل آلية معتمدة ومعلنة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
				• عميد الكلية. • وكيل الكلية لشؤون التعليم و الطلاب. • مدير وحدة ضمان الجودة.	• تفعيل آليات لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.	
• عميد الكلية	• اليات معتمدة و معلنة لتقييم الأداء.	2000	يوليو-أكتوبر 2023	• عميد الكلية. • مدير وحدة ضمان الجودة. • مدير الجهاز الإداري بالجامعة.	• وضع اليات معتمدة ومعلنة لتقييم أداء أعضاء الجهاز الإداري	(2-3-3) تفعيل آلية معتمدة ومعلنة لتقييم أداء أعضاء الجهاز الإداري .
				• عميد الكلية. • مدير وحدة ضمان الجودة. • مدير الجهاز الإداري بالجامعة.	• تفعيل اليات لتقييم أداء أعضاء الجهاز الإداري .	
• عميد الكلية.	• نظام معطن و معتمد للمسانلة والمحاسبة.	1000	أكتوبر 2023	• عميد الكلية. • مدير الجهاز الإداري بالجامعة.	• وضع نظام معتمد ومعلن للمسانلة والمحاسبية	(3-3-3) تفعيل نظام معتمد ومعلن للمسانلة والمحاسبية .
					• متابعة نظام المراجعة والمحاسبية	

الهدف الإستراتيجي (3-4) : رفع نسبة الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الاداري.

مسؤولية المتابعة	مؤشرات الأداء	الميزانية	توقيت التنفيذ	مسؤولية التنفيذ	أنشطة التنفيذ	الهدف الأجرائي
عميد الكلية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>آلية معتمدة و معلنة لقياس رضا أعضاء هيئة التدريس و معاونيهم.</li> </ul>	5000	شهر مايو من كل عام	عميد الكلية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>وضع آلية معتمدة ومعلنة للقياس الدوري لرأي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1-4-3) وضع وتفعيل آلية معتمدة ومعلنة للقياس الدوري لرأي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم</li> </ul>
				<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية.</li> <li>مدير وحدة ضمان الجودة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تفعيل آلية معتمدة ومعلنة للقياس الدوري لرأي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم</li> </ul>	
عميد الكلية	<ul style="list-style-type: none"> <li>آلية معتمدة و معلنة لقياس رضا أعضاء الجهاز الاداري.</li> </ul>	5000	شهر سبتمبر من كل عام	عميد الكلية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>وضع آلية معتمدة ومعلنة للقياس الدوري لرأي أعضاء الجهاز الإداري</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(2-4-3) وضع وتفعيل آلية معتمدة ومعلنة للقياس الدوري لرأي أعضاء الجهاز الإداري .</li> </ul>
				<ul style="list-style-type: none"> <li>مدير الجهاز الإداري بالجامعة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تفعيل آلية معتمدة ومعلنة للقياس الدوري لرأي أعضاء الجهاز الإداري .</li> </ul>	
عميد الكلية	<ul style="list-style-type: none"> <li>النية معتمدة و معلنة لرصد الشكاوي و المقترحات.</li> </ul>	5000	مايو 2020	عميد الكلية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>وضع نظام لرصد الشكاوي ومقترحات هيئة التدريس والإداريين.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(3-4-3) تفعيل نظام لرصد والتعامل مع شكاوي ومقترحات هيئة التدريس والإداريين .</li> </ul>
				<ul style="list-style-type: none"> <li>مدير وحدة ضمان الجودة.</li> <li>مدير الجهاز الإداري بالجامعة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>متابعه تفعيل نظام لرصد والتعامل مع شكاوي ومقترحات هيئة التدريس والإداريين</li> </ul>	



الهدف الإستراتيجي (3-5) : تنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري.

الهدف الأجرائي	أنشطة التنفيذ	مسؤولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسؤولية المتابعة
التطوير المستمر لأعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وضع آلية معتمدة ومعلنة لرصد الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• لجنة التدريب.</li> <li>• مدير وحدة ضمان الجودة.</li> </ul>	سبتمبر 2020	1000	<ul style="list-style-type: none"> <li>• آلية معتمدة و معلنة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• عميد الكلية.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• أعداد خطة تدريب معتمدة بناء علي التغذية الراجعة من رصد الأحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس و معاونيهم.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• لجنة التدريب.</li> </ul>	شهر أكتوبر من كل عام	5000	<ul style="list-style-type: none"> <li>• خطة تدريب معتمدة و معلنة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مدير وحدة ضمان الجودة.</li> <li>• عميد الكلية.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تنظيم دورات تدريبية لرفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بواقع عدد خمس دورات تدريبية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• لجنة التدريب.</li> <li>• لجنة الخدمة المجتمعية.</li> </ul>	خلال كل عام أكاديمي لزمن الخطة	250000	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وثائق ورش العمل و الدورات التدريبية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مدير وحدة ضمان الجودة.</li> <li>• عميد الكلية.</li> </ul>
التطوير المستمر لأعضاء الجهاز الأداري	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وضع آلية معتمدة ومعلنة لرصد الإحتياجات التدريبية لأعضاء الجهاز الأداري.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• لجنة التدريب.</li> <li>• مدير وحدة ضمان الجودة.</li> <li>• أمين عام الجامعة.</li> </ul>	سبتمبر 2020	1000	<ul style="list-style-type: none"> <li>• آلية معتمدة و معلنة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• عميد الكلية.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• أعداد خطة تدريب معتمدة بناء علي التغذية الراجعة من رصد الأحتياجات التدريبية لأعضاء الجهاز الأداري.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• لجنة التدريب.</li> </ul>	شهر أكتوبر من كل عام	5000	<ul style="list-style-type: none"> <li>• خطة تدريب معتمدة و معلنة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مدير وحدة ضمان الجودة.</li> <li>• عميد الكلية.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تنظيم دورات تدريبية لرفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بواقع عدد أربع دورات تدريبية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• لجنة التدريب.</li> <li>• لجنة الخدمة المجتمعية.</li> </ul>	خلال كل عام أكاديمي لزمن الخطة	200000	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وثائق ورش العمل و الدورات التدريبية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مدير وحدة ضمان الجودة.</li> <li>• عميد الكلية.</li> </ul>

الهدف الإستراتيجي (3-6) : التطوير المستمر لنظم إدارة الجودة بالكلية.

الهدف الأجراني	أنشطة التنفيذ	مسؤولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسؤولية المتابعة
(1-6-3) تطوير نظم وثقافة الجودة بالكلية.	• اجراء التقييم الشامل والمستمر لأداء معايير الجودة بالكلية.	• وحدة ضمان الجودة بالجامعة.	شهر مايو من كل عام بداية من 2021.	10000	• تقارير التقييم.	• عميد الكلية.
	• تطوير عمل اللجان المختلفة لوحدة ضمان الجودة بالكلية.	• وحدة ضمان الجودة بالكلية.	سبتمبر 2020 - أغسطس 2025	10000	• لجان محدثة التشكيل دوريا • وثائق و تقارير للجان المختلفة.	• عميد الكلية.
	• تنظيم دورات تدريبية سنويا لنشر ثقافة الجودة في مجتمع الكلية بواقع عدد اربع دورات سنويا.	• لجنة التدريب.	أشهر أكتوبر و نوفمبر و مارس و ابريل من كل عام .	160000	• الوثائق الخاصة بالدورات التدريبية.	• وحدة ضمان الجودة. • عميد الكلية.
(2-6-3) الحصول على الإعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.	• اعداد التقرير الدوري لانجازات الوحدة.	• مدير وحدة ضمان الجودة.	شهر سبتمبر من كل عام.	2000	• وجود تقرير سنوي عن انجازات الوحدة.	• عميد الكلية.
	• اعداد الدراسة الذاتية للكلية وتجهيز كامل الملفات المطلوبة للتقدم للاعتماد	• عميد الكلية • وحدة ضمان الجودة.	شهر نوفمبر 2023	5000	• الانتهاء من الدراسة الذاتية في الوقت المحدد • الاستيفاء الكامل لمعايير الهيئة في الدراسة الذاتية	• عميد الكلية
	• التقدم بملف الاعتماد للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.	• عميد الكلية • وحدة ضمان الجودة.	شهر ديسمبر 2023	50000	• قبول ملف الكلية من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم • اعتماد الكلية	• عميد الكلية

الغاية الرابعة: تحسين البنية التحتية و التكنولوجيا الداعمة لعمليتي التعليم و التعلم بالكلية

الهدف الإستراتيجي ( 1-4): دعم البنية التحتية والمرافق بما يضمن كفاءتها التشغيلية.

أهداف الأجراني	أنشطة التنفيذ	مسؤولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسؤولية المتابعة
<p>(1-1-4) رفع الكفاءة التشغيلية للمباني والتجهيزات في ضوء معايير الجودة .</p>	• تجديد معامل الطلاب	• الإدارة الهندسية بالجامعة.	يونيو 2021 – يونيو 2022	2500000	• معامل مجددة.	• أمين عام الجامعة . • عميد الكلية.
	• تجديد قاعات التدريس .	• الإدارة الهندسية بالجامعة.	يونيو 2021 – يونيو 2022	2000000	• معامل مجددة.	• أمين عام الجامعة . • عميد الكلية.
	• تخصيص وتأسيس قاعة مناسبة لأعمال الجودة	• عميد الكلية.	يناير 2020	80000	• وجود قاعة مناسبة.	
	• تجهيز معمل ابحاث مركزي.	• أمين عام الجامعة.	أكتوبر 2023	1000000	• وجود معمل أبحاث مركزي.	• عميد الكلية.
	• إنشاء معمل تصميم أدوية.	• أمين عام الجامعة.	أكتوبر 2024	600000	- وجود معمل لتصميم الأدوية.	• عميد الكلية.
	• تأسيس مزرعة نباتات طبية.	• أمين عام الجامعة.	أكتوبر 2022	80000	• وجود مزرعة نباتات طبية.	• عميد الكلية.
	• إنشاء معمل زراعة الأنسجة.	• أمين عام الجامعة.	أكتوبر 2025	2000000	• وجود معمل لزراعة الأنسجة.	• عميد الكلية.
	• تطوير موقع الكلية الإلكتروني.	• الإدارة الهندسية بالجامعة.	سبتمبر 2022	100000	• موقع إلكتروني للكلية محدث.	• عميد الكلية.
	• استكمال تجهيز بيت الحيوان.	• أمين عام الجامعة.	سبتمبر 2024	200000	• وجود بيت للحيوان.	• عميد الكلية.
	• إنشاء مصنع ادوية تعليمي لتدريب الطلاب والابحاث	• أمين عام الجامعة.	سبتمبر 2025	1000000	• وجود مصنع تعليمي.	• عميد الكلية.

مسؤولية المتابعة	مؤشرات الأداء	الميزانية	توقيت التنفيذ	مسؤولية التنفيذ	أنشطة التنفيذ	الهدف الأجرائي
• عميد الكلية.	• وجود الية معتمدة و معننة لأدارة الأزمات و الكوارث.	• 2000	يناير 2021	• لجنة الأزمات و الكوارث.	• أعداد آلية للتعامل مع الأزمات و الكوارث.	<p>(2-1-4) تحقيق معايير الأمن والسلامة وإدارة الأزمات و الكوارث في بيئة العمل بالكلية</p>
• عميد الكلية.	• وجود علامات أرشادية داخل أروقة الكلية.	• 15000	مارس 2022	• لجنة الأزمات و الكوارث • أمين عام الجامعة.	• تجهيز وتوزيع علامات ارشادية خاصة بالسلامة وكيفية التعامل مع الازمات	
• عميد الكلية.	• دورات تدريبية سنوية لاعضاء هيئة التدريس والاداريين والطلاب	• 150000	أكتوبر من كل عام.	• لجنة التدريب.	• تنظيم دورات سنوية لمجتمع الكلية في مجال التعريف والتعامل مع قضايا الامن والسلامة	
• عميد الكلية.	• وثائق العقود.	• 60000	سبتمبر من كل عام.	• أمين عام الجامعة	• أبرام تعاقد مع شركة متخصصة في التخلص الأمن من النفايات البيولوجية و الكيميائية.	
• عميد الكلية.	• وثائق وتقارير استطلاعات الرأي في سبل الأمن والسلامة.	• 5000	أبريل من كل عام.	• لجنة الأستبيانات.	• اجراء دراسة سنوية لاستطلاع رأي مجتمع الكلية حول سبل الامن والسلامة	

**الغاية الخامسة: تطوير منظومة البحث العلمي بالكلية بما يحقق رؤية مصر 2030**

**الهدف الإستراتيجي (1-5): اعداد الخطة البحثية للكلية في ضوء مشكلات المجتمع وخطط التنمية المستدامة.**

أهداف الأجرائي	أنشطة التنفيذ	مسؤولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسؤولية المتابعة
(1-1-5) دراسة مشكلات المجتمع ذات الصلة بأهداف التنمية المستدامة.	<ul style="list-style-type: none"> <li>تشكيل لجنة دراسة مشكلات المجتمع ذات الصلة</li> <li>أستقراء آراء الأطراف المعنية.</li> <li>اعتماد التقارير الخاصة بدراسة مشكلات المجتمع ذات الصلة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>لجنة البحث العلمي و الدراسات العليا.</li> <li>مدير وحدة ضمان الجودة</li> <li>عميد الكلية</li> </ul>	مايو 2020	2000	<ul style="list-style-type: none"> <li>دراسة معتمدة بنتائج</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية.</li> <li>مدير وحدة ضمان الجودة</li> </ul>
(2-1-5) حصر المجالات البحثية المقترحة من الأقسام العلمية	<ul style="list-style-type: none"> <li>تشكيل لجنة لحصر المجالات البحثية المقترحة من الأقسام العلمية</li> <li>اعتماد التقارير والإجراءات المطلوبة وعرضها على مجلس الكلية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>لجنة البحث العلمي و الدراسات العليا</li> </ul>	يونيو 2020	2000	<ul style="list-style-type: none"> <li>دراسة معتمدة بنتائج</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية.</li> <li>مدير وحدة ضمان الجودة</li> </ul>
(3-1-5) تفعيل آليات معتمدة ومعلنة لمتابعة تنفيذ الخطة البحثية بنهاية	<ul style="list-style-type: none"> <li>وضع آليات معتمدة ومعلنة لمتابعة تنفيذ الخطة البحثية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>لجنة البحث العلمي و الدراسات العليا</li> </ul>	أغسطس 2020	2000	<ul style="list-style-type: none"> <li>النية معتمدة و معلنة لمتابعة تنفيذ الخطة البحثية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية.</li> <li>مدير وحدة ضمان الجودة</li> </ul>

الهدف الإستراتيجي (5-2): تنمية جدارات الباحثين في مجالات الصيدلة.

مسؤولية المتابعة	مؤشرات الأداء	الميزانية	توقيت التنفيذ	مسؤولية التنفيذ	أنشطة التنفيذ	الهدف الأجرائي
<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية.</li> <li>مدير وحدة ضمان الجودة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>خطط تدريب معتمدة.</li> <li>تقارير عن برامج التدريب المنفذة.</li> </ul>	150000	أشهر أكتوبر و ديسمبر و مارس من كل عام .	<ul style="list-style-type: none"> <li>لجنة التدريب</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>وضع خطط تدريب سنوية لتنمية قدرات الباحثين</li> <li>متابعة تنفيذ خطط تدريب سنوية لتنمية قدرات الباحثين</li> </ul>	<p>(1-2-5) وضع ومتابعة تنفيذ خطط تدريب سنوية لتنمية قدرات الباحثين بواقع ثلاث دورات سنويا.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تقارير عن ورش العمل .</li> </ul>	50000	شهر مايو من كل عام.	<ul style="list-style-type: none"> <li>لجنة التدريب</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تجهيز ورش عمل لرفع الوعي لدى الباحثين بحقوق الملكية الفكرية</li> </ul>	<p>(2-2-5) رفع الوعي لدى الباحثين بحقوق الملكية الفكرية .</p>

الهدف الإستراتيجي (3-5): إعداد وتفعيل آليات لتحفيز الباحثين.

مسئولية المتابعة	مؤشرات الأداء	الميزانية	توقيت التنفيذ	مسئولية التنفيذ	أنشطة التنفيذ	الهدف الأجرائي
<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية.</li> <li>مدير وحدة ضمان الجودة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>آليات و تقارير معتمدة للدعم الأكاديمي.</li> </ul>	2000	يناير 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تشكيل لجنة أخلاقيات البحث العلمي.</li> </ul>	<p>(1-3-5) وضع وتفعيل آليات للدعم الأكاديمي لطلاب الدراسات العليا والباحثين .</p>
			أبريل 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>مدير وحدة ضمان الجودة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تصميم آليات للدعم الأكاديمي لطلاب الدراسات العليا والباحثين</li> </ul>	
			سبتمبر 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>اعتماد التقارير الخاصة للدعم الأكاديمي لطلاب الدراسات العليا والباحثين</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية.</li> <li>مدير وحدة ضمان الجودة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تقارير معتمدة عن النشر العلمي.</li> </ul>	2000	سبتمبر 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>لجنة البحث العلمي و الدراسات العليا</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>أنشاء قاعدة بيانات عن الأبحاث المنشورة دوليا و محليا.</li> </ul>	<p>(2-3-5) وضع وتفعيل آليات لدعم النشر العلمي للباحثين .</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>تقارير الأبحاث الحاصلة علي جوائز.</li> </ul>	100000	أكتوبر 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>لجنة البحث العلمي و الدراسات العليا</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ترشيح لأبحاث المتميزة للحصول علي جوائز.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>وثائق المؤتمر.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تقارير عن الكيانات المستحدثة.</li> </ul>	100000	بداية من 2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>أقامة مؤتمر علمي سنوي دولي للكلية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>أقامة مؤتمر علمي سنوي دولي للكلية.</li> </ul>	<p>(3-3-5) استحداث كيانات حاضنة للأبحاث العلمية ودعم الإبتكار</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية.</li> <li>مدير وحدة ضمان الجودة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تقارير عن الكيانات المستحدثة.</li> </ul>	10000	2025-2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>استحداث كيانات حاضنة للأبحاث العلمية ودعم الإبتكار</li> </ul>	
-	-	100000	2025-2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>اعتماد التقارير والإجراءات المطلوبة لاستحداث كيانات حاضنة للأبحاث العلمية ودعم الإبتكار وعرضها على مجلس الكلية</li> </ul>	<p>العلمية ودعم الإبتكار بنهاية عام 2025</p>

مسؤولية المتابعة	مؤشرات الأداء	الميزانية	توقيت التنفيذ	مسؤولية التنفيذ	أنشطة التنفيذ	الهدف الأجراني
- عميد الكلية	• تقارير عن ورش العمل.	100000	2025-2023	لجنة البحث العلمي و الدراسات العليا	• تعزيز مشاركة الباحثين في المؤتمرات عن طريق عمل ورش توعيه باهميه المشاركه و الفوائد المترتبه عنها	(4-3-5) تعزيز مشاركة الباحثين في المؤتمرات العلمية بنهاية عام 2025
- عميد الكلية	• تقارير عن المشروعات البحثية الممولة.	10000	2025-2023	لجنة البحث العلمي و الدراسات العليا	• وضع آليات لدعم الباحثين للحصول مشروعات بحثية ممولة	(5-3-5) وضع وتفعيل آليات لدعم الباحثين للحصول مشروعات بحثية ممولة بنهاية عام 2025
			2025-2023	لجنة البحث العلمي و الدراسات العليا	• تفعيل آليات لدعم الباحثين للحصول مشروعات بحثية ممولة	

الهدف الإستراتيجي (4-5) : إصدار المجله العلمية الخاصة بالكلية .

مسؤولية المتابعة	مؤشرات الأداء	الميزانية	توقيت التنفيذ	مسؤولية التنفيذ	أنشطة التنفيذ	الهدف الأجراني
- عميد الكلية	- مجلة علمية خاصة بالكلية ذات معامل تأثير.	150000	2025-2024	• عميد الكلية	• وضع خطه لاستحداث مجلات علمية متخصصة بالكلية	(1-4-5) إصدار مجلة علمية متخصصة بالكلية بنهاية عام 2025
			2025-2024	• عميد الكلية	• التعاقد مع مكتب فني او منظمة للنشر الدولي لنشر مجلة الكلية.	
			2025-2024	• عميد الكلية	• متابعة تنفيذ خطه استحداث مجلات علمية متخصصة بالكلية	



**18. المصفوفات الملحقة**

## الرؤية و الرسالة

### مصفوفة التوافق بين رؤية و رسالة الكلية و رؤية رسالة الجامعة

عناصر التوافق	الكلية	الجامعة	
<ul style="list-style-type: none"> <li>التأكيد علي التميز و الريادة علي المستوي المحلي و الأقليمي.</li> <li>تقديم خدمات تعليمية متميزة في مجال الصيدلة.</li> <li>الأهتمام بالبحث العلمي.</li> <li>خدمة المجتمع المحلي.</li> </ul>	<p>كلية الصيدلة جامعة سيناء فرع القنطرة كلية معتمدة تحقق جميع معايير الجودة في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع .</p>	<p>تتطلع جامعة سيناء إلى أن تكون جامعة رائدة على مستوى الجامعات المصرية والإقليمية والعالمية، تقدم خدمة تعليمية وبحثية متميزة وتقوم بالوفاء باحتياجات المجتمع المحلي والإقليمي والعالمي وتمثل مصدر جذب للطلاب من داخل مصر وخارجها.</p>	<b>الرؤية</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>خدمة المجتمع من خلال اعداد خريج متميز في مجال الصيدلة.</li> <li>المنافسة في سوق العمل من خلال تطوير الصناعات الصيدلانية.</li> <li>تحقيق متطلبات الجودة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تلتزم كلية الصيدلة- فرع القنطرة جامعة سيناء باعداد صيدلى متميز فى مجالات سوق العمل وتطوير الصناعة الصيدلانية على المستويين المحلى و الاقليمي و اعداد باحث علمى متميز يساهم بشكل فعال فى تنمية البيئة و تعظيم الإستفادة من مواردها لخدمة المجتمع من اجل تحقيق متطلبات الجودة الشاملة و الحفاظ على القيم والاخلاقيات المهنية و تقاليد المجتمع و مواكبة العلم و التكنولوجيا الجديدة.</li> </ul>	<p>تلتزم جامعة سيناء بالعمل على تطوير المجتمع من خلال تقديم خدمة تعليمية متميزة تفرز خريجين ذوي كفاءة عالية في معارفهم ومهاراتهم وأخلاقهم بما يجعلهم قادرين على المنافسة في أسواق العمل المحلية والإقليمية والعالمية، كما تساهم من خلال البحث العلمي التطبيقي في تحقيق التنمية المستدامة وتوفير مقومات الجودة الشاملة على أرض سيناء وغيرها من محافظات مصر وذلك بالتعاون والشراكة الفاعلة مع المؤسسات المناظرة ومنظمات المجتمع المدني.</p>	<b>الرسالة</b>

إتساق رؤية و رسالة الكلية مع رؤية مصر 2030

محاور رؤية مصر 20230

محاور رؤية مصر 20230										رؤية و رسالة الكلية
بناء شركات فاعلة داخليا و خارجيا		المحور الاجتماعي					المحور الاقتصادي			
التنمية العمرائية	البيئة	العدالة الاجتماعية	الثقافة	الصحة	البتكار و المعرفة و البحث العلمي	التعليم	الشفافية و كفاءة المؤسسات الحكومية	الطاقة	الاقتصاد	
×	*	*	√	√	√	√	*	×	√	كلية الصيدلة جامعة سيناء فرع القنطرة كلية معتمدة تحقق جميع معايير الجودة في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع
×	*	*	√	√	√	√	*	×	√	تلتزم كلية الصيدلة- فرع القنطرة جامعة سيناء باعداد صيدلى متميز فى مجالات سوق العمل وتطوير الصناعة الصيدلانية على المستويين المحلى والاقليمى و اعداد باحث علمى متميز يساهم بشكل فعال فى تنمية البيئة و تعظيم الاستفادة من مواردها لخدمة المجتمع من اجل تحقيق متطلبات الجودة الشاملة و الحفاظ على القيم والاخلاقيات المهنية و تقاليد المجتمع و مواكبة العلم و التكنولوجيا الجديدة.

- (√) شريك أساسي: في حالة عدم مشاركة الكلية لا تتحقق مؤشرات أداء المحور.
- (\*) شريك ثانوي: مشاركة الكلية تساهم بشكل غير مباشر في تحقيق مؤشرات أداء المحور.
- (×) لا يوجد شراكة: لا يتأثر تحقق مؤشرات أداء المحور في حالة عدم مشاركة الكلية

مصفوفة وضوح وشمولية رسالة الكلية

ضمان جودة الخدمات	المشاركة المجتمعية	البحث العلمي ودعم الإبتكار	الجانب التعليمي	الانشطة الرئيسية للكلية
				مفردات رسالة الكلية (*)
			×	باعداد صيدلى متميز فى مجالات سوق العمل وتطوير الصناعة الصيدلانية
		×		اعداد باحث علمى متميز
	×			يساهم بشكل فعال فى تنمية البيئة و تعظيم الإستفادة من مواردها لخدمة المجتمع
×				تحقيق متطلبات الجودة الشاملة

## التحليل البيئي الرباعي [SWOT Analysis]

### مصفوفة التحليل الرباعي SOWT

البيئة الخارجية		البيئة الداخلية		
التحديات	الفرص	نقاط الضعف	نقاط القوة	
1. تغيرات المتلاحقة المتسارعة في الأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية خاصة الوضع الأمني.	2. الدعم المالي الذي توفره الجامعة. 3. الدعم الفني الذي توفره الهيئة القومية لضمان جودة التعليم و الاعتماد.	1. محدودية نشر الرؤية و الرسالة و غايات واهداف الكلية. 2. لم يسبق لقطاعات الكلية وضع او تطبيق و متابعة خطة استراتيجية بالمفهوم المتكامل. 3. لم يتم دراسة لتقييم الوضع التنافسي للكلية كما لم تتم متابعة الخريجين و استطلاع آراء أصحاب العمل في مستوى ادائهم.	1. وجود رؤية ورسالة واهداف استراتيجية للكلية. 2. الوضع التنافسي المتميز للكلية مقارنة بالكليات المناظرة. 3. تتوافق المعايير الأكاديمية المتبناة مع رسالة المؤسسة.	<b>التخطيط الاستراتيجي</b>
1. ضعف إقبال السادة الأساتذة للتدريس بالكلية لبعيد المكان. 2. زيادة وجود الكليات المناظرة 3. بعض اللوائح، والقرارات التنظيمية تتصف بالعمومية، والتي قد لا تتلائم مع طبيعة العمل بالجامعة.	1. تبنى الدولة لسياسة ضمان الجودة. 2. المرونة في عقد برتوكولات التعاون و الشراكة مع بعض المؤسسات الخدمية و الإنتاجية بالمجتمع الخارج .	1. لا يوجد نظام تطوير و تدريب مستمر للقيادات. 2. عدم توفير مطبوعات و اعلانات و أدلة لنشر المعلومات عن الكلية	1. توفر معايير و آليات محدثة و موثقة و معلنة لإختيار القيادات. 2. يوجد هيكل تنظيمي للكلية ملائم و معتمد. 3. يوجد قواعد محددة و معلنة لضمان العدالة و عدم التمييز بين الطلاب و احترام مبادئ حقوق الإنسان. توفر آليات موثقة و معتمدة لتقييم كفاءة القيادات الأكاديمية.	<b>القيادة و الحوكمة</b>

البيئة الخارجية		البيئة الداخلية		
التحديات	الفرص	نقاط الضعف	نقاط القوة	
<p>1. تأثير عدم استقرار اعضاء هيئة التدريس الناتج عن الاستقالات على كفاءة فريق العمل بوحدة ضمان الجودة و اللجان التابعة لها.</p> <p>2. نقص الدعم المادي و المالي للوحدة لادارة انشطتها..</p>	<p>1. اهتمام جامعة سيناء بتطبيق نظم الجودة و اعتماد كلياتها و تطوير المنظومة التعليمية.</p>	<p>1. نقص التدريب لمديري و فريق عمل وحدة ضمان الجودة على معايير الاعتماد و المراجعة الداخلية.</p> <p>2. قصور في الاستفادة من نتائج تقارير أنشطة الوحدة الدورية في تطوير الأداء.</p> <p>3. عدم وجود منهجية و آلية موحدة للتقويم الذاتي يضمن تقييم البرامج و المقررات و مراجعة الأقسام العلمية و الوحدات و معايير الاعتماد.</p> <p>4. ضعف مشاركة الطلاب في أعمال الجودة.</p> <p>5. ضعف الوعي لدى الهيئة المعاونة و الطلاب بمفاهيم و مبادئ الجودة.</p> <p>6. عدم توافق بعض التقارير و اجزاء من الدراسة الذاتية مع الممارسات المطلوبة.</p> <p>7. عدم توافر الاجراءات التصحيحية المتخذة خلال السنوات الثلاث الماضية على مستوى الأقسام</p>	<p>1. وجود هيكل تنظيمي معتمد و لائحة معتمدة لوحدة ضمان الجودة.</p> <p>2. وجود مقر مجهز لوحدة ضمان الجودة بالكلية.</p> <p>3. اعداد خطط دورية لأنشطة وحدة الجودة و اللجان التابعة لها.</p> <p>4. اعداد تقارير دورية عن أنشطة وحدة الجودة و اللجان التابعة لها.</p> <p>5. تنفيذ الوحدة المراجعة الداخلية بصورة دورية.</p> <p>6. تقوم الكلية باستخدام مؤشرات أداء موضوعية مثل تحليل نتائج الطلاب و استبيانات الطلاب عن المقرر و أسناذ المادة و الهيئة المعاونة و استبيان قياس الرأي الطلابي عن جميع الخدمات المقدمة للطلاب</p> <p>7. تقوم الوحدة بنشر ثقافة الجودة بالكلية من خلال مجلة الكترونية تنشر بصورة دورية.</p>	<p><b>ادارة الجودة والتطوير</b></p>
<p>1. جذب الجامعات الأهلية لأعضاء هيئة التدريس و ارتفاع امكانيات الكليات المنافسة.</p> <p>2. الظروف الأمنية المحيطة بالجامعة.</p> <p>3. وجود عجز في عدد أعضاء هيئة التدريس ببعض الأقسام العلمية.</p>	<p>1. العلاقات الجيدة التي تربط اعضاء هيئة التدريس بالكلية و المراكز البحثية المناظرة مما يساعد علي تطوير البحوث الجارية بالكلية و مواكبة التطورات في هذا المجال و الصناعات الدوائية</p>	<p>1. عدم الاستفادة من نتائج قياس الرضا الوظيفي.</p> <p>2. عدم الاستفادة من نتائج تحليل الاستبيانات.</p> <p>3. قلة الكفاية العددية في بعض الأقسام العلمية.</p>	<p>1. التخصصات المختلفة لاعضاء هيئة التدريس تغطي المراحل المختلفة في برنامجي بكالوريوس الصيدلة، دكتور صيدلة.</p> <p>2. المتابعة الدورية لتنفيذ سياسات الكلية للتعامل مع العجز في هيئة التدريس بالكلية.</p> <p>3. يوجد عدد من أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على مهارات تدريبية متعددة .</p> <p>4. الحرص على تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس و معاونيهم.</p> <p>5. الحرص على تناسب أعباء أعضاء هيئة التدريس و معاونيهم إتاحة الوقت لهم للمهام الإدارية و البحثية إلى جانب التدريس.</p> <p>6. تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس و معاونيهم واتخاذ الإجراءات التصحيحية بصفة دورية</p>	<p><b>أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة</b></p>

البيئة الخارجية		البيئة الداخلية		
التحديات	الفرص	نقاط الضعف	نقاط القوة	
1. توافر فرص عمل بالداخل والخارج تستقطب الكفاءات المتميزة . 2. القوانين واللوائح تسمح بحصول الموظفين على "إجازة بدون مرتب" دون حد أقصى .	1. توافر برامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للعاملين وللقيادات الإدارية في إدارة الجامعة. 2. إمكانية عقد شراكة مع جامعات أجنبية في منح درجات علمية مشتركة.	1. عدم وجود توزيع عادل للمهام. 2. عجز في بعض الإدارات . 3. ضعف الحوافز المادية داخل الكلية في كل الأقسام 4. احتياج الإدارات الي دورات تدريبية متخصصة (حاسب الي).	1. وجود البات لتحديد الاحتياجات التدريبية للجهاز الادارى 2. وجود البات لقياس رضا الوظيفى مع وجود جهاز ادارى متميز بالكلية 3. البنية التحتية والامكانيات المتاحة لموقع الكلية يعتبر مناسباً جداً . 4. الاسلوب الديموقراطى و العدالة والأمانة والحيادية فى الادارة .	الجهاز الادارى
1. إفتتاح العديد من الجامعات الاهلية والخاصة في المنقطة الجغرافية. 2. عدم قدرة الكلية على إتخاذ القرار الخاص بتحديد أعداد الطلبة المقبولين.	1. موقع الكلية وموقع الجامعة فى منطقة متعددة الأنشطة الاقتصادية تتيح فرصاً لزيادة الموارد الذاتى . 2. إمكانية عقد شراكة مع جامعات أجنبية فى منح درجات علمية مشتركة.	1. قلة الملصقات الارشادية 2. الموقع الالكترونى للكلية غير مفعّل. 3. قلة الدورات التدريبية فى مجال السلامة والصحة المهنية. 4. عدم وجود برامج دراسات عليا كمورد ذاتى للجامعة و الكلية.	1. الموارد المالية كافية لتحقيق رسالة و أهداف الكلية. 2. وجود اسطول نقل للطلاب والعاملين الي مختلف المحافظات. 3. البنية التحتية والتكنولوجية للمباني ممتازة. 4. المباني مجهزة لخدمة ذوي الهمم. 5. توفير الموارد المالية والمادية للعملية التعليمية والبحث العلمى وخدمة المجتمع. 6. الصيانة الدورية للمباني. 7. وجود مكتبة مجهزة تحتوى على احدث الكتب و المجلات العلمية؛ متاحة لكل الطلاب والعاملين بالكلية.	الموارد المالية والمادية
1. التطور العلمى والتكنولوجى فى مجالات التخصص اسرع من العمل على ارض الواقع .	2. سوق العمل لم يصل بعد إلى مرحلة التشبع في المنظور القريب خاصة مع النقص الواضح في بعض مجالات التخصص الصيدلي مثل مجال الصيدلة الاكلينيكية 3. عدم وجود فروق فى محتوى البرامج التى تقدمها الكلية مع البرامج الدولية مما يتيح فرص للتعاون الدولى بين الكلية والجامعات العربية والاقليمية فى المستقبل. 4. وجود معايير أكاديمية مرجعية وطنية وNARS تصدرها وتراجعها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد بصفة دورية.	1. الحاجة الي تعظيم الاستفادة من المراجعة الداخلية والخارجية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية وإجراء التحسين والتطوير الدائم.	1. تبني الكلية المعايير الأكاديمية القومية و توافق البرامج التعليمية مع المعايير المتبناه وكذلك توافقها مع رسالة الكلية واهدافها الاستراتيجية(4) 2. وجود توصيف للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية التابعة لها و تطوير وتحديث البرامج والمقررات الدراسية دورياً 3. تفعيل نظام المراجعة الداخلية والخارجية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية التابعة لها 4. وجود لجنة مفعلة لتحديث المقررات (CDC) وضع توصيف وآلية للتدريب الميدانى 5. وجود معايير معتمدة لاختيار المراجعين الخارجيين 6. تميز البرامج التعليمية بالمرونة لاستيعاب التغيير وخطط التنمية والتطوير لملائمة سوق العمل	المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية

البيئة الخارجية		البيئة الداخلية		
التحديات	الفرص	نقاط الضعف	نقاط القوة	
<p>1. ظهور مجالات علمية غير تقليدية لم تكن الجامعات والمؤسسات البحثية مستعدة لاستيعابها: مثل: التخصصات البيئية والبرامج المتطورة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وايضا العلوم البيئية المتقدمة.</p>	<p>2. الزيادة في الطلب الإجتماعى على التعليم المتميز بمقابل مادى.</p> <p>3. التوجه القومى نحو ضرورة تطوير وتحسين مؤسسات التعليم العالى فى مصر وفقا لمعايير الجودة والاعتماد مما ينعكس على ضرورة الارتقاء بالبرامج التعليمية وضمان جودتها.</p> <p>4. وجود العديد من الاتفاقيات وبروتوكولات التعاون بين الكلية و العديد من الهيئات الخارجية مثل هيئة الدواء المصرية لتدريب وتنمية مهارات الطلاب والخريجين .</p> <p>5. النظرة المجتمعية للمعرفة على انها سلعة معلوماتية لا غنى عنها للقطاع الخاص والشركات الصناعية لما لها من دور اساسى فى احداث التطوير والتحسين الكفاءة ودعم القدرة التنافسية لتلك المؤسسات .</p>	<p>1. ضعف ثقافة الجودة بما يخص تطبيق سياسات واستراتيجيات التدريس والتعلم.</p> <p>2. أساليب التقييم ونظم الامتحانات تحتاج الي مراجعة في ضوء المواصفات القياسية للأوراق الامتحانية.</p> <p>3. عدم الاعتماد الكامل بتقرير المراجع الخارجى للبرنامج.</p> <p>4. عدم وجود الية واضحة للتأكد من استيفاء الامتحانات لمخرجات التعلم.</p> <p>5. ضعف فاعلية التدريب الصيفي.</p>	<p>1. إستراتيجية موثقة للتعليم والتعلم والتقييم يتم مراجعتها وتطويرها بصورة دورية .</p> <p>2. تم وضع اساليب محددة للتدريس والتعلم كالتعليم المباشر والتفاعلي والتعاوني والذاتي والالكتروني والميداني والتعلم النشط .</p> <p>3. تقدم المؤسسة بمشاركة الجهات المجتمعية مثل هيئة الدواء المصرية برامج التدريب التي تسهم في اكساب الطلاب المهارات اللازمة لتحقيق مواصفات الخريج.</p> <p>4. ملائمة التخصص العلمى لأعضاء هيئة التدريس للمقرارات التي يتم تدريسها للطلاب .</p> <p>5. إهتمام المؤسسة بتنمية مهارات التعلم الذاتى للطلاب (وحدة التدريب – يوم علمي) وكذلك يتوفر بالمؤسسة وسائل داعمه للتعليم الذاتى مثل مكتبة مجهزة بالتجهيزات المناسبة والمراجع الحديثة والدوريات الكافية الورقية والالكترونية</p> <p>6. عملية تقويم الطلاب تدار بكفاءة وعدالة، والامتحانات يُأمن وضعها ونسخها وتوزيعها بما يضمن سريتها.</p>	<p><b>التدريس والتعلم</b></p>
<p>1. التدهور المستمر في مستوى الطلاب القادمين من التعليم الثانوي.</p> <p>2. زيادة معدل المصروفات الدراسية مما يسهم في خفض عدد الطلاب.</p>	<p>1. تتعدد مجالات عمل الخريج وتزايد أمامه فرص العمل خاصة في المجالات الجديدة التي يفرضها العلم والتقدم التكنولوجي في الصناعات الدوائية وبالتالي فهي فرصة مؤكدة لتطوير مناهج ومقررات الدراسة.</p> <p>2. مشاركة فعالة من أطراف المجتمع المختلفة في تدريب الطلاب في الصيدليات والمستشفيات وشركات الأدوية..</p>	<p>1. عدم وجود الية واضحة لمتابعة الخريجين و تحقيق التواصل معهم.</p> <p>2. وجود كليات منافسة قادرة على جذب الطلاب الوافدين</p> <p>3. التغير في الأوضاع السياسية والاقتصادية التي قد تؤثر سلبا على أعداد الطلاب الوافدين</p>	<p>1. وجود دليل الطالب.</p> <p>2. وجود الية اختبار المرشد الاكاديمى معتمدة.</p> <p>3. توجد الية للدعم المالي والاجتماعى والصحي للطلبة.</p> <p>4. العيادة الطبية مجهزة ومفعلة.</p> <p>5. زيادة مشاركة الطلاب في الانشطة الطلابية سنويا وملاءمة الانشطة الطلابية للكلية لمتطلبات سوق العمل.</p> <p>6. تنظيم ملتقى للتوظيف السنوي.</p>	<p><b>الطلاب والخريجون</b></p>



البيئة الخارجية		البيئة الداخلية	
التحديات	الفرص	نقاط الضعف	نقاط القوة
<p>1. إبحام رجال الأعمال وشركات الدواء عن تدعيم البحث العلمي على مستوى البحوث الأساسية.</p> <p>2. البحث العلمي غير موجه لخدمة الاقتصاد الوطني.</p> <p>3. ضعف الاتصال والتنسيق بين الجامعات والقطاعات التنموية والإنتاجية المختلفة في مجال البحث العلمي.</p> <p>4. اشتراط الجهات المانحة لنوعيات محددة من الأبحاث لا تتفق في كثير من الأحيان مع استراتيجيات البحث العلمي للدولة وخطة الكلية مما يعد شرطا مقيدا للباحثين.</p>	<p>1. هناك فرص محققة لزيادة التعاون مع المراكز البحثية وأقسام الرقابة النوعية والجودة بمؤسسات القطاع العام والخاص مما يسهم في توسيع دائرة ونشاط الكلية للقيام بعمل دراسات وبحوث.</p> <p>2. تبنى الدولة لاستراتيجية جديدة للبحث العلمي والتنمية التكنولوجية.</p> <p>3. وعى النظام السياسي واتجاهه الى ضرورة تعمير سيناء في قطاعات التنمية المختلفة ومنها البحث العلمي.</p> <p>4. الايمان بأن التطوير الشامل للمؤسسات البحثية أحد المتطلبات الأساسية لتحقيق التنمية القومية الشاملة.</p> <p>5. ازدياد الوعي المجتمعي بأهمية البحث العلمي في حل مشكلات الحياة اليومية الملحة.</p>	<p>1. ضعف الموازنة السنوية الخاصة بأنشطة البحث العلمي.</p> <p>2. ضعف قيمة المكافأة المادية للنشر الدولي.</p> <p>3. عدم تطبيق نتائج الأبحاث نحو خدمة المجتمع.</p> <p>4. عدم الحصول علي مشروعات الممولة دوليا.</p> <p>5. عدم وجود وحدات بحثية متخصصة بالجامعة.</p> <p>6. عدم وجود خطة للبحث العلمي تتسق مع خطة الجامعة وخطة مصر 2030.</p>	<p>1. مشاركة اعضاء هيئة التدريس بأبحاث علمية في مؤتمرات محلية وعالمية.</p> <p>2. تنظيم مؤتمرات دورية.</p> <p>3. توافر قاعدة بيانات للأبحاث العلمية المنشورة.</p> <p>4. وجود عقود صيانة دورية للمعامل والأجهزة</p> <p>5. تفعيل التواصل بين الأقسام العلمية في اجراء ونشر الأبحاث.</p>
	<p>1. وجود العديد من الهيئات والمؤسسات بالإقليم لديها الإستعداد لدعم أنشطة الكلية المختلفة:</p>	<p>1. لا يوجد الوحدات ذات الطابع الخاص لخدمة المجتمع.</p>	<p>1. توجد خطة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة و يتم تطبيق هذه الخطة فعليا</p> <p>2. توجد برامج للتوعية بخدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة على مستوى الطلاب واعضاء هيئة التدريس.</p> <p>3. مشاركة الأطراف المجتمعية في مجالس الكلية وبرنامج اعداد الطلاب لسوق العمل وملتقى التوظيف وعيد الخريجين .</p> <p>4. تساهم الأطراف المجتمعية المختلفة في توفير فرص العمل لخريجي المؤسسة</p>

مصفوفة تأثير عوامل البيئة الخارجية على عوامل البيئة الداخلية

أولاً: تأثر عوامل البيئة الداخلية (نقاط القوة والضعف) بالفرص في البيئة الخارجية

نقاط الضعف الأساسية (W)	نقاط القوة الأساسية (S)	الفرص (O)
1. عدم وجود برامج دراسات عليا كمورد ذاتي للجامعة و الكلية.	1. يوجد عدد من أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على مهارات تدريبية متعددة	1. الدعم الفني الذي توفره الهيئة القومية لضمان جودة التعليم و الاعتماد.
2. ضعف الموازنة السنوية الخاصة بأنشطة البحث العلمي.	2. تم وضع اساليب محددة للتدريس والتعلم كالتعليم المباشر والتفاعلي والتعاوني والذاتي والالكتروني والميداني والتعلم النشط .	2. موقع الكلية وموقع الجامعة في منطقة متعددة الأنشطة الاقتصادية تتيح فرصا لزيادة الموارد الذاتية.
3. عدم وجود البنية واضحة لمتابعة الخريجين و تحقيق التواصل معهم.	3. البنية التحتية والتكنولوجية للمباني ممتازة.	3. تتعدد مجالات عمل الخريج وتزايد أمامه فرص العمل خاصة في المجالات الجديدة التي يفرضها العلم والتقدم التكنولوجي في الصناعات الدوائية وبالتالي فهي فرصة مؤكدة لتطوير مناهج ومقررات الدراسة.
4. ضعف ثقافة الجودة بما يخص تطبيق سياسات واستراتيجيات التدريس والتعلم.	4. وجود هيكل تنظيمي معتمد و لائحة معتمدة لوحدة ضمان الجودة..	4. هناك فرص محققة لزيادة التعاون مع المراكز البحثية وأقسام الرقابة النوعية والجودة بمؤسسات القطاع العام والخاص مما يسهم في توسيع دائرة ونشاط الكلية للقيام بعمل دراسات وبحوث.
5. الموقع الالكتروني للكلية غير مفعّل.	5. توجد مساهمات للطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة.	5. المرونة التي تسمح بتعديل اللوائح وإنشاء برامج جديدة و تعديل المقررات وطرق التقويم مما يتيح التطوير الدوري لتلبية احتياجات سوق العمل.
إستراتيجية تحسين وتطوير (W+O)	إستراتيجية نمو وتوسع (S+O)	
1. تطوير البرامج والمقررات الدراسية وفقاً لمعايير الجودة ومتطلبات سوق العمل.	1. الحصول على الإعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.	
2. تطوير استراتيجيات التدريس والتعلم والتقويم والتدريب لبرامج الكلية.	2. التوسع في خدمات الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.	
3. تطوير الهيكل التنظيمي والإداري بما يلائم حجم وطبيعة أنشطة الكلية وما تقدمه من خدمات.	3. التوسع في الشراكة مع قطاعات المجتمع المدني والمؤسسات المختلفة ذات الصلة.	
4. رفع نسبة الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الاداري.	4. : خلق آليات فاعلة للتعامل مع العجز في الكوادر البشرية.	
5. تنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري.	5. وضع وتفعيل معايير موضوعية لتقييم الأداء، وتفعيل نظم المسائلة والمحاسبة.	
6. رفع الكفاءة التشغيلية لمكتبة الكلية بما يدعم دورها في عملية التدريس والتعلم.	6. اعداد الخطة البحثية للكلية في ضوء مشكلات المجتمع وخطط التنمية المستدامة.	
7. زيادة فاعلية الموقع الإلكتروني للكلية.	7. اعداد وتفعيل آليات لتحفيز الباحثين.	
8. تنمية جدارات الباحثين في مجالات الصيدلة.		
9. تطوير المجلة العلمية بالكلية ورفع معامل التأثير لها.		

ثانيا: تأثر عوامل البيئة الداخلية (نقاط القوة والضعف) بالتهديدات في البيئة الخارجية

نقاط الضعف الأساسية (W)	نقاط القوة الأساسية (S)	التهديدات (T)
1. عدم وجود برامج دراسات عليا كمورد ذاتي للجامعة و الكلية.	1. يوجد عدد من أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على مهارات تدريبية متعددة	1. تغيرات المتلاحقة المتسارعة في الأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية وخاصة الوضع الأمني.
2. ضعف الموازنة السنوية الخاصة بأنشطة البحث العلمي.	2. تم وضع اساليب محددة للتدريس والتعلم كالتعليم المباشر والتفاعلي والتعاوني والذاتي والالكتروني والميداني والتعلم النشط .	2. جذب الجامعات الأهلية لأعضاء هيئة التدريس و ارتفاع امكانيات الكليات المنافسة.
3. عدم وجود البية واضحة لمتابعة الخريجين و تحقيق التواصل معهم.	3. البنية التحتية والتكنولوجية للمباني ممتازة.	3. زيادة معدل المصروفات الدراسية مما يسهم في خفض عدد الطلاب.
4. ضعف ثقافة الجودة بما يخص تطبيق سياسات واستراتيجيات التدريس والتعلم.	4. وجود هيكل تنظيمي معتمد و لائحة معتمدة لوحدة ضمان الجودة..	4. ضعف الاتصال والتنسيق بين الجامعات والقطاعات التنموية والانتاجية المختلفة في مجال البحث العلمي
5. الموقع الالكتروني للكلية غير مفعّل.	5. توجد مساهمات للطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة.	5. بعض اللوائح ،والقرارات التنظيمية تتصف بالعمومية ،والتي قد لا تتلائم مع طبيعة العمل بالجامعة.
إستراتيجية الانكماش (W+T)	إستراتيجية الثبات والاستقرار (S+T)	
	1. دعم البنية التحتية والمرافق بما يضمن كفاءتها التشغيلية، وتطبيق معايير الأمن والسلامة.	

## الغايات و الأهداف الاستراتيجية

### مصفوفة معتمدة بتوافق الغايات الاستراتيجية للكلية مع الغايات الاستراتيجية للجامعة

الغايات الاستراتيجية للكلية					الغايات الاستراتيجية للجامعة	
الغاية الخامسة: تطوير منظومة البحث العلمي بالكلية بما يحقق رؤية مصر 2030	الغاية الرابعة: تحسين البنية التحتية و التكنولوجيا الداعمة لعمليتي التعليم و التعلم بالكلية	الغاية الثالثة: تطوير بيئة العمل، وتعزيز جدارات الكوادر البشرية بالكلية	الغاية الثانية: تعزيز دور الكلية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة بما يحقق التنمية المستدامة	الغاية الأولى: تحقيق التميز في التعليم والتدريب في قطاع التعليم الصيدلي		الغاية الأولى التميز في التعليم و التعلم
	√			√		الغاية الثانية منظومة متكاملة للبحث العلمي يشمل برامج الدراسات العليا و البحث العلمي الموجه
√			√			الغاية الثالثة خدمة المجتمع و التنمية المستدامة
	√	√		√		الغاية الرابعة رفع كفاءة القدرة المؤسسية لتحسين الوضع التنافسي
				√		الغاية الخامسة توفير منظومة تعليم جامعي قائم علي المبادئ و الأخلاق
			√			الغاية السادسة دعم علاقات الشراكة الفعالة

مصنوفة معتمدة بتوافق الاهداف الاستراتيجية للكلية مع الاهداف الاستراتيجية للجامعة

الاهداف الاستراتيجية للجامعة (الغاية الاولى)						
1/1- توفير بيئة محفزة للابتكار وريادة الأعمال.	6/1- دعم الأنشطة الطلابية المختلفة لتأصيل العمل الجماعي.	5/1- دعم الطلاب أكاديميا وخدميًا ورعايتهم وفقا لإحتياجاتهم.	4/1- إثراء الجوانب التطبيقية والعملية والميدانية للعملية التعليمية	3/1- تطبيق اساليب التعليم و التعلم الحديثة و تطوير نظم التقويم و الامتحانات.	2/1- تطوير وإستحداث البرامج التعليمية وفقاً لإحتياجات سوق العمل والمستجدات العلمية وتلبي متطلبات المعايير الأكاديمية المرجعية القومية اللازمة لإعتمادها.	1/1- تطوير أنظمة القبول والتحويل بالكليات والبرامج لضمان تحسين العملية التعليمية.
			✓	✓	✓	(1-1): تطوير البرامج والمقررات الدراسية وفقاً لمعايير الجودة ومتطلبات سوق العمل
			✓	✓		(2-1): تطوير استراتيجيات التدريس والتعلم والتقويم والتدريب لبرامج الكلية
✓		✓				(3-1): تطوير الأنشطة الطلابية و الدعم الطلابي.
					✓	(4-1): متابعة و تنمية قدرات الخريجين.
	✓					(1-2): التوسع في خدمات الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
			✓			(2-2): التوسع في الشراكة مع قطاعات المجتمع المدني والمؤسسات المختلفة ذات الصلة.
						(1-3) : تطوير الهيكل التنظيمي والإداري بما يلائم حجم وطبيعة أنشطة الكلية وما تقدمه من خدمات.
						(2-3) : خلق آليات فاعلة للتعامل مع العجز في الكوادر البشرية.
						(3-3) : وضع وتفعيل معايير موضوعية لتقييم الأداء، وتفعيل نظم المسائلة والمحاسبة.
						(4-3) : رفع نسبة الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري.
✓						(5-3) : تنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري.
✓						(6-3): التطوير المستمر لنظم إدارة الجودة بالكلية.

**الأهداف الاستراتيجية للجامعة (الغية الأولى)**

7/1-توفير بيئة محفزة للإبتكار وريادة الأعمال.	6/1-دعم الأنشطة الطلابية المختلفة لتأصيل العمل الجماعي.	5/1-دعم الطلاب أكاديميا وخدميًا ورعايتهم وفقا لإحتياجاتهم.	4/1-إثراء الجوانب التطبيقية والعملية والميدانية للعملية التعليمية	3/1-تطبيق اساليب التعليم و التعلم الحديثة و تطوير نظم التقويم و الامتحانات.	2/1-تطوير وإستحداث البرامج التعليمية وفقاً لإحتياجات سوق العمل والمستجدات العلمية وتلبي متطلبات المعايير الأكاديمية المرجعية القومية اللازمة لإعتادها.	1/1-تطوير أنظمة القبول والتحويل بالكليات والبرامج لضمان تحسين العملية التعليمية .		
√							(1-4):دعم البنية التحتية والمرافق بما يضمن كفاءتها التشغيلية.	الأهداف الاستراتيجية للكلية
√							(1-5): اعداد الخطة البحثية للكلية في ضوء مشكلات المجتمع وخطط التنمية المستدامة.	
√							(2-5): تنمية جدارات الباحثين في مجالات الصيدلة.	
√							(3-5): إعداد وتفعيل آليات لتحفيز الباحثين.	
√							(4-5) : إصدار المجلة العلمية الخاصة بالكلية .	

الأهداف الاستراتيجية للجامعة (الغاية الثانية)

6/2-دعم البحوث التطبيقية والمشاركة بما يتناسب مع احتياجات المجتمع	5/2-بناء قاعدة بيانات علمية لتعظيم الاستفادة من البحث العلمي.	4/2-تطوير البنية التحتية اللازمة لمنظومة البحث العلمي بالجامعة.	3/2-دعم وتطوير القدرات البحثية للباحثين لتحقيق التنافسية في مجال البحث والنشر العلمي.	2/2-إنشاء برامج للدراسات العليا في التخصصات المختلفة وإستحداث برامج غير تقليدية طبقاً لإحتياجات سوق العمل	1/2-ربط منظومة البحث العلمي بالجامعة بالخطط البحثية القومية	
				√		(1-1): تطوير البرامج والمقررات الدراسية وفقاً لمعايير الجودة ومتطلبات سوق العمل
						(2-1): تطوير استراتيجيات التدريس والتعلم والتقييم والتدريب لبرامج الكلية
						(3-1): تطوير الأنشطة الطلابية و الدعم الطلابي.
						(4-1):متابعة و تنمية قدرات الخريجين.
√					√	(1-2): التوسع في خدمات الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
						(2-2): التوسع في الشراكة مع قطاعات المجتمع المدني والمؤسسات المختلفة ذات الصلة.
						(1-3) : تطوير الهيكل التنظيمي والإداري بما يلائم حجم وطبيعة أنشطة الكلية وما تقدمه من خدمات.
						(2-3) : خلق آليات فاعلة للتعامل مع العجز في الكوادر البشرية.
						(3-3) : وضع وتفعيل معايير موضوعية لتقييم الأداء، وتفعيل نظم المسائلة والمحاسبة.
						(4-3) : رفع نسبة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري.
			√			(5-3) : تنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري.
						(6-3): التطوير المستمر لنظم إدارة الجودة بالكلية.

الأهداف الاستراتيجية للجامعة (الغاية الثانية)						
6/2- دعم البحوث التطبيقية والمشاركة بما يتناسب مع احتياجات المجتمع	5/2- بناء قاعدة بيانات علمية لتعظيم الاستفادة من البحث العلمي.	4/2- تطوير البنية التحتية اللازمة لمنظومة البحث العلمي بالجامعة .	3/2- دعم وتطوير القدرات البحثية للباحثين لتحقيق التنافسية في مجال البحث والنشر العلمي.	2/2- إنشاء برامج للدراسات العليا في التخصصات المختلفة وإستحداث برامج غير تقليدية طبقاً لإحتياجات سوق العمل	1/2- ربط منظومة البحث العلمي بالجامعة بالخطط البحثية القومية	الأهداف الاستراتيجية الكلية
		✓			(1-4): دعم البنية التحتية والمرافق بما يضمن كفاءتها التشغيلية.	
✓					(1-5): اعداد الخطة البحثية للكلية في ضوء مشكلات المجتمع وخطط التنمية المستدامة.	
			✓		(2-5): تنمية جدارات الباحثين في مجالات الصيدلة.	
			✓		(3-5): إعداد وتفعيل آليات لتحفيز الباحثين.	
	✓				(4-5) : : إصدار المجلة العلمية الخاصة بالكلية .	



الأهداف الاستراتيجية للجامعة (الغاية الثالثة)

5/3-تفعيل التوجه للتنمية المستدامة و الشراكة مع مؤسسات العمل و الإنتاج ذات العلاقة	4/3-مشاركة فعالة للأطراف المجتمعية بالمجالس الحاكمة واللجان المختلفة بالجامعة والكليات	3/3-التواصل مع خريجي الجامعة ورفع الكفاءة العلمية والمهنية لهم من خلال برامج التعليم المستمر.	2/3-تفعيل دور الجامعة وكلياتها لخدمة المجتمع .	1/3-زيادة الوحدات والأنشطة الخدمية الموجهة للمجتمع .	
					(1-1): تطوير البرامج والمقررات الدراسية وفقاً لمعايير الجودة ومتطلبات سوق العمل
					(2-1): تطوير استراتيجيات التدريس والتعلم والتقويم والتدريب لبرامج الكلية
					(3-1): تطوير الأنشطة الطلابية و الدعم الطلابي.
		✓			(4-1):متابعة و تنمية قدرات الخريجين.
			✓	✓	(1-2): التوسع في خدمات الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
✓	✓				(2-2): التوسع في الشراكة مع قطاعات المجتمع المدني والمؤسسات المختلفة ذات الصلة.
					(1-3): تطوير الهيكل التنظيمي والإداري بما يلائم حجم وطبيعة أنشطة الكلية وما تقدمه من خدمات.
					(2-3): خلق آليات فاعلة للتعامل مع العجز في الكوادر البشرية.
					(3-3): وضع وتفعيل معايير موضوعية لتقييم الأداء، وتفعيل نظم المسائلة والمحاسبة.
					(4-3): رفع نسبة الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري.
					(5-3): تنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري.
					(6-3): التطوير المستمر لنظم إدارة الجودة بالكلية.

الأهداف الاستراتيجية للجامعة (الغاية الثالثة)

5/3-تفعيل التوجه للتنمية المستدامة و الشراكة مع مؤسسات العمل و الإنتاج ذات العلاقة	4/3-مشاركة فعالة للأطراف المجتمعية بالمجالس الحاكمة واللجان المختلفة بالجامعة والكليات	3/3-التواصل مع خريجي الجامعة ورفع الكفاءة العلمية والمهنية لهم من خلال برامج التعليم المستمر.	2/3-تفعيل دور الجامعة وكلياتها لخدمة المجتمع .	1/3-زيادة الوحدات والأنشطة الخدمية الموجهة للمجتمع .	
					(1-4):دعم البنية التحتية والمرافق بما يضمن كفاءتها التشغيلية.
✓				✓	(1-5): اعداد الخطة البحثية للكلية في ضوء مشكلات المجتمع وخطط التنمية المستدامة.
					(2-5): تنمية جدارات الباحثين في مجالات الصيدلة.
					(3-5): إعداد وتفعيل آليات لتحفيز الباحثين.
					(4-5) : إصدار المجلة العلمية الخاصة بالكلية .

الأهداف الاستراتيجية للكلية

الأهداف الاستراتيجية للجامعة (الغاية الرابعة)

6/4-تطوير مباني ومنشآت الجامعة.	5/4 برامج تدريب لتنمية قدرات ومهارات الموارد البشرية في ضوء احتياجاتهم المهنية	4/4-ميكنة العمل بإدارات الجامعة والكليات.	3/4-تطوير منظومة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.	2/4-تبني حوكمة إدارات الجامعة طبقاً لمعايير الجودة.	1/4-دعم وتطوير الأداء المؤسسي	
						(1-1): تطوير البرامج والمقررات الدراسية وفقاً لمعايير الجودة ومتطلبات سوق العمل
						(2-1): تطوير استراتيجيات التدريس والتعلم والتقويم والتدريب لبرامج الكلية
						(3-1): تطوير الأنشطة الطلابية و الدعم الطلابي.
						(4-1): متابعة و تنمية قدرات الخريجين.
						(1-2): التوسع في خدمات الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
						(2-2): التوسع في الشراكة مع قطاعات المجتمع المدني والمؤسسات المختلفة ذات الصلة.
				✓	✓	(1-3): تطوير الهيكل التنظيمي والإداري بما يلائم حجم وطبيعة أنشطة الكلية وما تقدمه من خدمات.
		✓	✓		✓	(2-3): خلق آليات فاعلة للتعامل مع العجز في الكوادر البشرية.
					✓	(3-3): وضع وتفعيل معايير موضوعية لتقييم الأداء، وتفعيل نظم المسائلة والمحاسبية.
	✓	✓	✓			(4-3): رفع نسبة الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري.
	✓					(5-3): تنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري.
				✓		(6-3): التطوير المستمر لنظم إدارة الجودة بالكلية.

الأهداف الاستراتيجية للجامعة (الغاية الرابعة - تكملة)

11/4 الإستخدام الأمثل للموارد المالية بما يحقق رسالة وأهداف الجامعة وكلياتها	10/4-تأهيل الجامعة / الكليات/ البرامج الإعتماد.	9/4-د عم وتطوير مركز ضمان الجودة وحدات ضمان الجودة بالكليات ومركز التدريب والتطوير بالجامعة.	8/4-مقاييس موضوعية لقياس الرضا الوظيفي.	7/4-تقويم الأداء الجامعي والتطوير المستمر.	
					(1-1): تطوير البرامج والمقررات الدراسية وفقاً لمعايير الجودة ومتطلبات سوق العمل
				✓	(2-1): تطوير استراتيجيات التدريس والتعلم والتقويم والتدريب لبرامج الكلية
					(3-1): تطوير الأنشطة الطلابية و الدعم الطلابي.
					(4-1): متابعة و تنمية قدرات الخريجين.
					(1-2): التوسع في خدمات الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
					(2-2): التوسع في الشراكة مع قطاعات المجتمع المدني والمؤسسات المختلفة ذات الصلة.
	✓				(1-3): تطوير الهيكل التنظيمي والإداري بما يلائم حجم وطبيعة أنشطة الكلية وما تقدمه من خدمات.
	✓				(2-3): خلق آليات فاعلة للتعامل مع العجز في الكوادر البشرية.
					(3-3): وضع وتفعيل معايير موضوعية لتقييم الأداء، وتفعيل نظم المسائلة والمحاسبة.
					(4-3): رفع نسبة الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري.
		✓			(5-3): تنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري.
		✓			(6-3): التطوير المستمر لنظم إدارة الجودة بالكلية.

الأهداف الاستراتيجية للجامعة (الغاية الرابعة)

6/4-تطوير مباني ومنشآت الجامعة.	5/4 برامج تدريب لتنمية قدرات ومهارات الموارد البشرية في ضوء احتياجاتهم المهنية	4/4-ميكنة العمل بإدارات الجامعة والكليات.	3/4-تطوير منظومة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.	2/4-تبني حوكمة إدارات الجامعة طبقا لمعايير الجودة.	1/4-دعم وتطوير الأداء المؤسسي	الأهداف الاستراتيجية للكلية	
✓							(1-4):دعم البنية التحتية والمرافق بما يضمن كفاءتها التشغيلية.
							(1-5): اعداد الخطة البحثية للكلية في ضوء مشكلات المجتمع وخطط التنمية المستدامة.
							(2-5): تنمية جدارات الباحثين في مجالات الصيدلة.
							(3-5): إعداد وتفعيل آليات لتحفيز الباحثين.
						(4-5) : إصدار المجلة العلمية الخاصة بالكلية .	

الأهداف الاستراتيجية للجامعة (الغاية الرابعة - تكملة)						
11/4 الإستخدام الأمثل للموارد المالية بما يحقق رسالة وأهداف الجامعة وكلياتها	10/4- تأهيل الجامعة / الكليات/ البرامج الإعتماد.	9/4-دعم وتطوير مركز ضمان الجودة و وحدات ضمان الجودة بالكليات ومركز التدريب والتطوير بالجامعة.	8/4-مقاييس موضوعية لقياس الرضا الوظيفي.	7/4-تقويم الأداء الجامعي والتطوير المستمر.		
✓					(1-4):دعم البنية التحتية والمرافق بما يضمن كفاءتها التشغيلية.	الأهداف الاستراتيجية للكلية
					1-5): اعداد الخطة البحثية للكلية في ضوء مشكلات المجتمع وخطط التنمية المستدامة.	
					2-5): تنمية جدارات الباحثين في مجالات الصيدلة.	
					3-5): إعداد وتفعيل آليات لتحفيز الباحثين.	
					4-5): : إصدار المجلة العلمية الخاصة بالكلية.	

الأهداف الاستراتيجية للجامعة (الغاية الخامسة)

3/5-دعم الإلتزام بالسياسات ومنظومة القيم الحاكمة للجامعة.	2/5- دعم قضايا حقوق الملكية الفكرية بالجامعة	1/5-الإلتزام بالضوابط المهنية وقيم وأخلاقيات البحث العلمي.	
			(1-1): تطوير البرامج والمقررات الدراسية وفقاً لمعايير الجودة ومتطلبات سوق العمل
			(2-1): تطوير استراتيجيات التدريس والتعلم والتقويم والتدريب لبرامج الكلية
			(3-1): تطوير الأنشطة الطلابية و الدعم الطلابي.
			(4-1): متابعة و تنمية قدرات الخريجين.
			(1-2): التوسع في خدمات الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
			(2-2): التوسع في الشراكة مع قطاعات المجتمع المدني والمؤسسات المختلفة ذات الصلة.
			(1-3): تطوير الهيكل التنظيمي والإداري بما يلانم حجم وطبيعة أنشطة الكلية وما تقدمه من خدمات.
			(2-3): خلق آليات فاعلة للتعامل مع العجز في الكوادر البشرية.
			(3-3): وضع وتفعيل معايير موضوعية لتقييم الأداء، وتفعيل نظم المسائلة والمحاسبة.
			(4-3): رفع نسبة الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الاداري.
			(5-3): تنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري.
			(6-3): التطوير المستمر لنظم إدارة الجودة بالكلية.

الأهداف الاستراتيجية للكلية

الأهداف الاستراتيجية للجامعة (الغاية الخامسة)			الأهداف الاستراتيجية للكلية	
3/5-دعم الإلتزام بالسياسات ومنظومة القيم الحاكمة للجامعة.	2/5-دعم قضايا حقوق الملكية الفكرية بالجامعة	1/5-الإلتزام بالضوابط المهنية وقيم وأخلاقيات البحث العلمي.		(1-4):دعم البنية التحتية والمرافق بما يضمن كفاءتها التشغيلية.
		✓		(1-5): اعداد الخطة البحثية للكلية في ضوء مشكلات المجتمع وخطط التنمية المستدامة.
	✓			(2-5): تنمية جدارات الباحثين في مجالات الصيدلة.
	✓			(3-5): إعداد وتفعيل آليات لتحفيز الباحثين.
				(4-5) : : إصدار المجله العلمية الخاصة بالكلية.



الأهداف الاستراتيجية للجامعة (الغاية السادسة)

4/6- إعداد برامج دراسية مشتركة تمنح شهادات معتمدة مع جامعات دولية.	3/6- تطوير إمكانيات الجامعة التقنية في ضوء التطورات العلمية الحديثة.	2/6- دعم التبادل العلمي للطلاب والباحثين.	1/6- تعزيز العلاقات مع المؤسسات والهيئات المتميزة محلياً وإقليمياً ودولياً.	
✓				(1-1): تطوير البرامج والمقررات الدراسية وفقاً لمعايير الجودة ومتطلبات سوق العمل
	✓			(2-1): تطوير استراتيجيات التدريس والتعلم والتقويم والتدريب لبرامج الكلية
		✓		(3-1): تطوير الأنشطة الطلابية و الدعم الطلابي.
		✓		(4-1): متابعة و تنمية قدرات الخريجين.
				(1-2): التوسع في خدمات الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
			✓	(2-2): التوسع في الشراكة مع قطاعات المجتمع المدني والمؤسسات المختلفة ذات الصلة.
				(1-3): تطوير الهيكل التنظيمي والإداري بما يلائم حجم وطبيعة أنشطة الكلية وما تقدمه من خدمات.
				(2-3): خلق آليات فاعلة للتعامل مع العجز في الكوادر البشرية.
				(3-3): وضع وتفعيل معايير موضوعية لتقييم الأداء، وتفعيل نظم المسائلة والمحاسبة.
				(4-3): رفع نسبة الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري.
				(5-3): تنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري.
				(6-3): التطوير المستمر لنظم إدارة الجودة بالكلية.

الأهداف الاستراتيجية للجامعة

الأهداف الاستراتيجية للجامعة (الغاية السادسة)

4/6-إعداد برامج دراسية مشتركة تمنح شهادات معتمدة مع جامعات دولية.	3/6-تطوير إمكانيات الجامعة التقنية في ضوء التطورات العلمية الحديثة.	2/6-دعم التبادل العلمي للطلاب والباحثين.	1/6-تعزيز العلاقات مع المؤسسات والهيئات المتميزة محلياً وإقليمياً ودولياً.	
	√			(1-4):دعم البنية التحتية والمرافق بما يضمن كفاءتها التشغيلية.
				(1-5): اعداد الخطة البحثية للكلية في ضوء مشكلات المجتمع وخطط التنمية المستدامة.
				(2-5): تنمية جدارات الباحثين في مجالات الصيدلة.
				(3-5): إعداد وتفعيل آليات لتحفيز الباحثين.
				(4-5) : : إصدار المجلة العلمية الخاصة بالكلية .

الأهداف الاستراتيجية للكلية

**مصفوفة إتساق الأهداف الاستراتيجية مع نتائج التحليل البيئي وفقاً لمصفوفة العوامل البيئية الداخلية والخارجية**

الغاية الاولى: تحقيق التميز في التعليم والتدريب في قطاع التعليم الصيدلي

عوامل البيئة الداخلية والخارجية ذات الصلة				الأهداف الإستراتيجية
التهديدات المرتبطة	الفرص المرتبطة	نقاط الضعف المرتبطة	نقاط القوة المرتبطة	
التطور العلمي والتكنولوجي في مجالات التخصص اسرع من العمل على ارض الواقع .	1. عدم وجود فروق في محتوى البرامج التي تقدمها الكلية مع البرامج الدولية مما يتيح فرص للتعاون الدولي بين الكلية والجامعات العربية والاقليمية في المستقبل. 2. المرونة التي تسمح بتعديل اللوائح وإنشاء برامج جديدة و تعديل المقررات وطرق التقويم مما يتيح التطوير الدوري لتلبية إحتياجات سوق العمل	الحاجة الي تعظيم الاستفادة من المراجعة الداخلية والخارجية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية وإجراء التحسين والتطوير الدائم.	1. وجود توصيف للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية التابعة لها و تطوير وتحديث البرامج والمقررات الدراسية دوريا 2. تفعيل نظام المراجعة الداخلية والخارجية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية التابعة لها 3. تميز البرامج التعليمية بالمرونة لاستيعاب التغيير وخطط التنمية والتطوير لملائمة سوق العمل.	<b>1-1</b> تطوير البرامج والمقررات الدراسية وفقاً لمعايير الجودة ومتطلبات سوق العمل
ظهور مجالات علمية غير تقليدية لم تكن الجامعات والمؤسسات البحثية مستعدة لاستيعابها: مثل: التخصصات البيئية والبرامج المتطورة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وايضا العلوم البيئية المتقدمة.	1. التوجه القومي نحو ضرورة تطوير وتحسين مؤسسات التعليم العالي في مصر وفقاً لمعايير الجودة والاعتماد مما ينعكس على ضرورة الارتقاء بالبرامج التعليمية وضمان جودتها. 2. الزيادة في الطلب الإجتماعي على التعليم المتميز بمقابل مادي.	1. ضعف ثقافة الجودة بما يخص تطبيق سياسات واستراتيجيات التدريس والتعلم. 2. ضعف فاعلية التدريب الصيفي.	1. إهتمام المؤسسة بتنمية مهارات التعلم الذاتي للطلاب (وحدة التدريب – يوم علمي) وكذلك يتوفر بالمؤسسة وسائل داعمه للتعليم الذاتي مثل مكتبة مجهزة بالتجهيزات المناسبة والمراجع الحديثة والدوريات الكافية الورقية والالكترونية. 2. تقدم المؤسسة بمشاركة الجهات المجتمعية مثل هيئة الدواء المصرية برامج التدريب التي تسهم في إكساب الطلاب المهارات اللازمة لتحقيق مواصفات الخريج.. 3. تم وضع اساليب محددة للتدريس والتعلم كالتعليم المباشر والتفاعلي والتعاوني والذاتي والالكتروني والميداني والتعلم النشط ..	<b>2-1</b> تطوير استراتيجيات التدريس والتعلم والتقويم والتدريب لبرامج الكلية

عوامل البيئة الداخلية والخارجية ذات الصلة				الأهداف الإستراتيجية
التحديات المرتبطة	الفرص المرتبطة	نقاط الضعف المرتبطة	نقاط القوة المرتبطة	
إفتتاح العديد من الجامعات الاهلية والخاصة في المنقطة الجغرافية.	وجود العديد من الاتفاقيات وبروتكولات التعاون بين الكلية و العديد من الهيئات الخارجية مثل هيئة الدواء المصرية لتدريب وتنمية مهارات الطلاب والخريجين.	1. عدم توفر دليل معلن للطلاب. 2. عدم توفر الية اختيار المرشد الاكاديمي معتمدة. 3. نقص فاعلية التدريب الصيفي.	1. زيادة مشاركة الطلاب في الانشطة الطلابية سنويا وملاءمة الانشطة الطلابية للكلية لمتطلبات سوق العمل. 2. تنظيم ملتقى للتوظيف السنوي.	(3-1): تطوير الأنشطة الطلابية و الدعم الطلابي.
	تعدد مجالات عمل الخريج وتزايد أمامه فرص العمل خاصة في المجالات الجديدة التي يفرضها العلم والتقدم التكنولوجي في الصناعات الدوائية وبالتالي فهي فرصة مؤكدة لتطوير مناهج ومقررات الدراسة.	عدم وجود الية واضحة لمتابعة الخريجين و تحقيق التواصل معهم.	تنظيم ملتقى للتوظيف السنوي.	(4-1):متابعة و تنمية قدرات الخريجين.

الغاية الثانية: تعزيز دور الكلية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة بما يحقق التنمية المستدامة

عوامل البيئة الداخلية والخارجية ذات الصلة				الأهداف الإستراتيجية
التحديات المرتبطة	الفرص المرتبطة	نقاط الضعف المرتبطة	نقاط القوة المرتبطة	
		لا يوجد الوحدات ذات الطابع الخاص لخدمة المجتمع.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. توجد خطة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة و يتم تطبيق هذه الخطة فعليا</li> <li>2. توجد برامج للتوعية بخدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة على مستوى الطلاب واعضاء هيئة التدريس.</li> <li>3. توجد مساهمات للطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة.</li> </ol>	<p>1-2</p> <p>التوسع في خدمات الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.</p>
	وجود العديد من الهيئات والمؤسسات بالإقليم لديها الإستعداد لدعم أنشطة الكلية المختلفة:		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. مشاركة الأطراف المجتمعية في مجالس الكلية وبرامج اعداد الطلاب لسوق العمل وملتقى التوظيف و عيد الخريجين .</li> <li>2. تساهم الأطراف المجتمعية المختلفة في توفير فرص العمل لخريجي المؤسسة</li> </ol>	<p>2-2</p> <p>التوسع في الشراكة مع قطاعات المجتمع المدني والمؤسسات المختلفة ذات الصلة.</p>

الغاية الثالثة: تطوير بيئة العمل، وتعزيز جدارات الكوادر البشرية بالكلية

عوامل البيئة الداخلية والخارجية ذات الصلة				الأهداف الإستراتيجية
التحديات المرتبطة	الفرص المرتبطة	نقاط الضعف المرتبطة	نقاط القوة المرتبطة	
	2. توافر برامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للعاملين وللقيادات الإدارية توفرها إدارة الجامعة.	عدم توفير مطبوعات واعلانات وأدلة لنشر المعلومات عن الكلية	1. يوجد هيكل تنظيمي للكلية ملائم ومعتمد. 2. توفر معايير وآليات محدثة وموثقة ومعلنة لإختيار القيادات.	1-3 تطوير الهيكل التنظيمي والإداري بما يلائم حجم وطبيعة أنشطة الكلية وما تقدمه من خدمات.
1. توافر فرص عمل بالداخل والخارج تستقطب الكفاءات المتميزة. 2. جذب الجامعات الأهلية لأعضاء هيئة التدريس وارتفاع امكانيات الكليات المنافسة. 3. الظروف الأمنية المحيطة بالجامعة.	3. توافر برامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للعاملين وللقيادات الإدارية توفرها إدارة الجامعة.	ضعف الحوافز المادية داخل الكلية في كل الأقسام		2-3 خلق آليات فاعلة للتعامل مع العجز في الكوادر البشرية.
بعض اللوائح، والقرارات التنظيمية تتصف بالعمومية، والتي قد لا تتلائم مع طبيعة العمل بالجامعة.			1. تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم واتخاذ الإجراءات التصحيحية بصفة دورية. 2. توفر آليات موثقة ومعتمدة لتقييم كفاءة القيادات الأكاديمي 3. الأسلوب الديمقراطي و العدالة والأمانة والحيادية في الإدارة .	3-3 وضع وتفعيل معايير موضوعية لتقييم الأداء، وتفعيل نظم المسائلة والمحاسبة.

عوامل البيئة الداخلية والخارجية ذات الصلة				الأهداف الإستراتيجية
التحديات المرتبطة	الفرص المرتبطة	نقاط الضعف المرتبطة	نقاط القوة المرتبطة	
		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. عدم الاستفادة من نتائج قياس الرضا الوظيفي.</li> <li>2. ضعف الحوافز المادية داخل الكلية في كل الأقسام</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. الحرص على تناسب أعباء أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم إتاحة الوقت لهم للمهام الداربية والبحثية إلى جانب التدريس.</li> <li>2. توفر معايير وآليات محدثة وموثقة ومعلنة لإختيار القيادات.</li> <li>3. وجود اليات لقياس رضا الوظيفي مع وجود جهاز ادارى متميز بالكلية</li> </ol>	<p>4-3 رفع نسبة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الاداري.</p>
		<p>احتياج الادارات الي دورات تدريبية متخصصة (حاسب الي).</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. يوجد عدد من أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على مهارات تدريبية متعددة .</li> <li>2. وجود اليات لتحديد الاحتياجات التدريبية للجهاز الاداري</li> </ol>	<p>5-3 تنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري.</p>
	<p>الدعم الفني الذي توفره الهيئة القومية لضمان جودة التعليم و الاعتماد.</p> <p>أهتمام جامعة سيناء بتطبيق نظم الجودة و اعتماد كليتها وتطوير المنظومة التعليمية.</p>	<p>نقص التدريب لمديري و فريق عمل وحدة ضمان الجودة على معايير الاعتماد و المراجعة الداخلية.</p> <p>قصور في الاستفادة من نتائج تقارير أنشطة الوحدة الدورية في تطوير الأداء.</p> <p>ضعف مشاركة الطلاب في أعمال الجودة.</p> <p>ضعف الوعي لدى الهيئة المعاونة و الطلاب بمفاهيم و مبادئ الجودة.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. وجود هيكل تنظيمي معتمد و لائحة معتمدة لوحدة ضمان الجودة.</li> <li>2. وجود مقر مجهز لوحدة ضمان الجودة بالكلية.</li> <li>3. اعداد تقارير دورية عن أنشطة وحدة الجودة و اللجان التابعة لها.</li> </ol>	<p>6-3 التطوير المستمر لنظم إدارة الجودة بالكلية.</p>

الغاية الرابعة: تحسين البنية التحتية و التكنولوجيا الداعمة لعمليتي التعليم و التعلم بالكلية

عوامل البيئة الداخلية والخارجية ذات الصلة				الأهداف الإستراتيجية
التحديات المرتبطة	الفرص المرتبطة	نقاط الضعف المرتبطة	نقاط القوة المرتبطة	
		1. قلة الملصقات الارشادية 2. قلة الدورات التدريبية في مجال السلامة والصحة المهنية.	1. الموارد المالية كافية لتحقيق رسالة و أهداف الكلية. 2. البنية التحتية والتكنولوجيا للمباني ممتازة. 3. الصيانة الدورية للمباني.	I-4 دعم البنية التحتية والمرافق بما يضمن كفاءتها التشغيلية، وتطبيق معايير الأمن والسلامة.



الغاية الخامسة: تطوير منظومة البحث العلمي بالكلية بما يحقق رؤية مصر 2030

عوامل البيئة الداخلية والخارجية ذات الصلة				الأهداف الاستراتيجية
التحديات المرتبطة	الفرص المرتبطة	نقاط الضعف المرتبطة	نقاط القوة المرتبطة	
اشتراط الجهات المانحة لنوعيات محددة من الأبحاث لا تتفق في كثير من الأحيان مع استراتيجيات البحث العلمي للدولة.	1. هناك فرص محققة لزيادة التعاون مع المراكز البحثية وأقسام الرقابة النوعية والجودة بمؤسسات القطاع العام والخاص مما يسهم في توسيع دائرة ونشاط الكلية للقيام بعمل دراسات وبحوث. 2. تبني الدولة لاستراتيجية جديدة للبحث العلمي والتنمية التكنولوجية. 3. وعى النظام السياسي واتجاهه الى ضرورة تعمير سيناء في قطاعات التنمية المختلفة ومنها البحث العلمي.	عدم وجود خطة للبحث العلمي تتسق مع خطة الجامعة وخطة مصر 2030.		1-5 اعداد الخطة البحثية للكلية في ضوء مشكلات المجتمع وخطط التنمية المستدامة.
		عدم الحصول علي مشروعات الممولة دوليا.	مشاركة اعضاء هيئة التدريس بأبحاث علمية في مؤتمرات محلية وعالمية.	2-5 تنمية جدارات الباحثين في مجالات الصيدلة.
		1. ضعف الموازنة السنوية الخاصة بأنشطة البحث العلمي 2. ضعف قيمة المكافأة المادية للنشر الدولي.		3-5 إعداد وتفعيل آليات لتحفيز الباحثين.
ضعف الاتصال والتنسيق بين الجامعات والقطاعات التنموية والانتاجية المختلفة في مجال البحث العلمي.			تفعيل التواصل بين الأقسام العلمية في اجراء ونشر الأبحاث.	4-5 أصدار المجلة العلمية الخاصة بالكلية .

### مصفوفة اتساق الأهداف الاستراتيجية مع رسالة الكلية

#### رسالة الكلية:

تلتزم كلية الصيدلة جامعة سيناء - فرع القنطرة باعداد صيدلى متميز فى مجالات سوق العمل وتطوير الصناعة الصيدلانية على المستويين المحلى والاقليمى و اعداد باحث علمى متميز يساهم بشكل فعال فى تنمية البيئة و تعظيم الإستفادة من مواردها لخدمة المجتمع من اجل تحقيق متطلبات الجودة الشاملة و الحفاظ على القيم والاخلاقيات المهنية و تقاليد المجتمع و مواكبة العلم و التكنولوجيا الجديدة.

#### مفردات الرسالة:

اعداد صيدلى متميز فى مجالات سوق العمل	KW-01
تطوير الصناعة الصيدلانية على المستويين المحلى والاقليمى	KW-02
اعداد باحث علمى متميز يساهم بشكل فعال فى تنمية البيئة	KW-03
تعظيم الإستفادة من موارد الكلية لخدمة المجتمع	KW-04
تحقيق متطلبات الجودة الشاملة	KW-05

ثانياً: الاهداف الإستراتيجية:

الاهداف الاستراتيجية		الغايات
تطوير البرامج والمقررات الدراسية وفقاً لمعايير الجودة ومتطلبات سوق العمل	(1-1)	(1) تحقيق التميز في التعليم والتدريب في قطاع التعليم الصيدلي
تطوير استراتيجيات التدريس والتعلم والتقويم والتدريب لبرامج الكلية	(2-1)	
تطوير الأنشطة الطلابية و الدعم الطلابي	(3-1)	
متابعة و تنمية قدرات الخريجين	(4-1)	
التوسع في خدمات الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.	(1-2)	(2) تعزيز دور الكلية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة بما يحقق التنمية المستدامة
التوسع في الشراكة مع قطاعات المجتمع المدني والمؤسسات المختلفة ذات الصلة.	(2-2)	
تطوير الهيكل التنظيمي والإداري بما يلائم حجم وطبيعة أنشطة الكلية وما تقدمه من خدمات.	(1-3)	(3) تطوير بيئة العمل، وتعزيز جدارات الكوادر البشرية بالكلية
خلق آليات فاعلة للتعامل مع العجز في الكوادر البشرية.	(2-3)	
وضع وتفعيل معايير موضوعية لتقييم الأداء، وتفعيل نظم المسائلة والمحاسبة.	(3-3)	
رفع نسبة الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري	(4-3)	
تنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري.	(5-3)	
التطوير المستمر لنظم إدارة الجودة بالكلية	(6-3)	

الاهداف الاستراتيجية		الغايات
دعم البنية التحتية والمرافق بما يضمن كفاءتها التشغيلية	(1-4)	(4) تحسين البنية التحتية و التكنولوجيا الداعمة لعمليتي التعليم و التعلم بالكلية
اعداد الخطة البحثية للكلية في ضوء مشكلات المجتمع وخطط التنمية المستدامة.	(1-5)	(5) تطوير منظومة البحث العلمي بالكلية بما يحقق رؤية مصر 2030
تنمية جدارات الباحثين في مجالات الصيدلة.	(2-5)	
إعداد وتفعيل آليات لتحفيز الباحثين.	(3-5)	
أصدار المجله العلمية الخاصة بالكلية	(4-5)	

مصفوفة الاتساق بين الأهداف الاستراتيجية ورسالة الكلية

غايات وأهداف الكلية																	
الغاية (5)				الغاية (4)	الغاية (3)						الغاية (2)		الغاية (1)				
5.4	5.3	5.2	5.1	4.1	3.6	3.5	3.4	3.3	3.2	3.1	2.2	2.1	1.4	1.3	1.2	1.1	
✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓	✓	اعداد صيدلى متميز فى مجالات سوق العمل
✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓	✓	تطوير الصناعة الصيدلانية على المستويين المحلى والاقليمى
✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓	✓	اعداد باحث علمى متميز يساهم بشكل فعال فى تنمية البيئة
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	تعظيم الإستفادة من موارد الكلية لخدمة المجتمع
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	-	-	تحقيق متطلبات الجودة الشاملة

مفردات  
رسالة  
الكلية

مصفوفة اتساق الأهداف الاستراتيجية مع رؤية مصر 2030

غايات وأهداف الكلية																		
محاور رؤية مصر 2030																		
الغاية (5)					الغاية (4)	الغاية (3)						الغاية (2)		الغاية (1)				
5.4	5.3	5.2	5.1	4.1	3.6	3.5	3.4	3.3	3.2	3.1	2.2	2.1	1.4	1.3	1.2	1.1		
×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	الإقتصاد	المحور الاقتصادي
×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	الطاقة	
×	×	×	×	×	√	×	×	×	×	×	×	×	√	×	×	×	الشفافية وكفاءة المؤسسات الحكومية	
√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	×	×	√	√	√	√	التعليم	المحور الإجتماعي
√	√	√	√	√	×	√	√	√	√	√	×	×	√	√	√	√	الابتكار والمعرفة والبحث العلمي	
√	√	√	√	×	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	الصحة	
×	×	×	×	×	√	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	الشفافية	
×	×	×	×	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	العدالة الإجتماعية	
√	√	√	√	×	√	√	√	√	√	√	×	×	×	×	×	×	البيئة	

الغاية (5)		الغاية (4)	الغاية (3)								الغاية (2)		الغاية (1)				غايات وأهداف الكلية محاور رؤية مصر 2030	
			3.6	3.5	3.4	3.3	3.2	3.1	2.2	2.1	1.4	1.3	1.2	1.1				
5.4	5.3	5.1	5.2	4.1	3.6	3.5	3.4	3.3	3.2	3.1	2.2	2.1	1.4	1.3	1.2	1.1	التنمية العمرانية	بناء شراكات فاعلة داخلياً وخارجياً
x	x	x	x	✓	✓	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		