

2021-2025

الخطة الإستراتيجية
للكلّية الصيدلة - جامعة
بنى سويف

جدول المحتويات

الصفحة	الموضوع
٢	الفصل الأول: البيانات الوصفية للكلية
٣	مقدمة
٣	لمحة عن الكلية
٥	الموارد البشرية
٨	الأنشطة الأكاديمية
١٣	الأقسام العلمية
١٤	سمات تميز كلية الصيدلة جامعة بني سويف
١٧	الفصل الثاني: الإطار الفكري و المنهجى للخطة الإستراتيجية
١٨	منهجية إعداد الخطة
٢١	الفصل الثالث: الوضع الراهن
٢٢	تقييم الوضع الراهن للكلية
٢٢	التحليل البيئي
٢٣	أولاً: تحليل البيئة الداخلية
٥٣	عناصر القوة والضعف مقسمة على معايير الاعتماد
٦٠	أهم نقاط القوة والضعف
٦١	الفرص
٦٢	التحديات
٦٣	أهم الفرص والتحديات امام الكلية
٦٤	مصفوفة العوامل الداخلية والخارجية
٧٠	الفصل الرابع : العناصر الإستراتيجية للخطة
٧١	رؤية الكلية
٧١	رسالة الكلية
٧٢	اتساق رؤية ورسالة الكلية واهدافها الاستراتيجية برؤية ورسالة الجامعة واهدافها الاستراتيجية
٧٣	القيم المؤسسية لكلية الصيدلة- جامعة بني سويف
٧٤	المحاور الرئيسية للخطة
٧٤	سياسات الكلية
٧٨	تحليل للفجوة بين الوضع الحالي والمأمول
٨٣	الفصل الخامس: الأهداف الإستراتيجية والخطة التنفيذية
٨٥	الأهداف الاستراتيجية والاجرائية
٨٧	الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية ٢٠٢١-٢٠٢٥
١١٤	مخاطر عدم التنفيذ الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية
١١٤	آلية المتابعة والتقويم
١١٤	المراجع

الفصل الأول

البيانات الوصفية للكلية

مقدمة

تعتبر هذه الوثيقة عن الخطة الإستراتيجية لكلية الصيدلة - جامعة بني سويف من حيث واقع وتطلعات الكلية المستقبلية وتشكّل الاتجاه المستقبلي لعمل الكلية خلال الأعوام (٢٠٢١ - ٢٠٢٥)

إن إدارة الكلية ترى أن هذه الخطة تُشكّل خطوة رائدة لتطوير الأداء المؤسسي وتطوير أعمالها والعمل على تحقيق أهدافها الإستراتيجية في ظل ظروف المنافسة الكبيرة والتحديات الاقتصادية الجمة حيث تأخذ بعين الاعتبار تحليل العوامل المؤثرة في عمل الكلية (الداخلية والخارجية) بالإضافة إلى كافة المتغيرات التي تؤثر في عملها وأدائها وذلك انطلاقاً من قناعة إدارة الكلية أن الكلية ليست موجودة من فراغ بل تعمل ضمن بيئة داخلية وخارجية تؤثر وتتأثر بالمحيط الذي تعمل به.

لمحة عن الكلية

كلية الصيدلة هي إحدى الكليات الرائدة في جامعة بني سويف بدأت الكلية كفرع تابع لجامعة القاهرة بموجب القرار الصادر عن مجلس جامعة القاهرة بجلسته رقم (٩١٣) المنعقدة بتاريخ ١٩٩٣/٦/٣ الذي وافق عليه المجلس الأعلى للجامعات بجلسته رقم (٣٣٨) بتاريخ ١٩٩٤/١/٨، لتبدأ أولى خطوات إنشاء كلية الصيدلة، التي بدأت الدراسة فيها في العام الجامعي ١٩٩٤/١٩٩٥ ثم تم تخصيص موقع لإنشاء مباني الكلية سنة ١٩٩٨/١٩٩٩م وعلي مساحة ٥٣٠٠ متر مربع ثم استقلت جامعة بني سويف عن جامعة القاهرة بموجب القرار الجمهوري رقم (٨٤) لسنة ٢٠٠٥.

وتقدم كلية الصيدلة - جامعة بني سويف الآتي :

- ١- عدد (٤) برامج دراسية لمرحلة البكالوريوس هم
 - برنامج بكالوريوس الصيدلة فارم دي (لائحة ٢٠١٩-٢٠٢٠)
 - برنامج بكالوريوس الصيدلة فارم دي (الصيدلة الإكلينيكية) (لائحة ٢٠١٩-٢٠٢٠)
 - برنامج بكالوريوس الصيدلة
 - برنامج بكالوريوس الصيدلة (الصيدلة الإكلينيكية)
 - ٢- عدد (٣٢) برنامجاً لمرحلة الدراسات العليا وهم ١١ برنامج دبلومة أكاديمية و عدد (١) دبلومة مهنية متخصصة وهي برنامج دكتور الصيدلة ١٠ برامج ماجستير و ١٠ برامج دكتوراه .
- وبها عدد ١١١ من أعضاء هيئة التدريس وعدد ٦٧ من الهيئة المعاونة، التي تُمثّل كفاءات وخبرات شابة متميزة بالكلية، خاصة أن متوسط سن أعضاء هيئة التدريس بالكلية من ٣٠-٥٥ سنة، ويوجد الكثير من الحاصلين على الدكتوراه من جامعات اجنبية .

وعدد ٨٨ من الإداريين وتقوم بتخريج من ٢٠٠ الي ٣٠٠ من الطلاب سنوياً وبها عدد 5 من القاعات و ٢ من المدرجات و ١٢ من المعامل وعدد ١ مكتبة وتحتوي أيضا علي معمل أبحاث مركزي و معمل أبحاث قسم الصيدلانيات و معمل أبحاث النانوتكنولوجي وكذلك معمل الأبحاث المركزي الذي يتبعه وحدة الرنين المغناطيسي النووي Nuclear magnetic resonance (NMR) unit ووحدة الفصل الكروماتوجرافي (HPLC)

بيانات وصفية عن المؤسسة التعليمية (للعام الجامعي ٢٠٢٠/٢٠٢١)



١. اسم المؤسسة: كلية الصيدلة

- نوع المؤسسة: كلية
- اسم الجامعة: جامعة بني سويف
- نوع الجامعة: حكومية

٢. عنوان المؤسسة:

شارع الشهيد شحاتة أحمد حجازي - محافظة بني سويف

- تاريخ التأسيس: أنشئت بقرار المجلس الأعلى للجامعات بجلسته رقم ٣٣٨ بتاريخ ٨-١-١٩٩٤ كفرع من كلية الصيدلة جامعة القاهرة وقد استقلت جامعة بني سويف بموجب القرار الجمهوري رقم ١٩٣ لسنة ٢٠٠٥ اعتباراً من ١-٨-٢٠٠٥

- تاريخ بدء الدراسة: ١٩٩٥/١٩٩٤

- مدة الدراسة: خمس سنوات

٣. القيادة الأكاديمية:

- عميد الكلية: أ.د. هبة فاروق سالم
- تليفون: ٠٨٢٢١٦٢١٣٣
- فاكس: ٠٨٢٢١٦٢١٣٣
- بريد إلكتروني:

deanoffice@pharm.bsu.edu.eg



أ.د. هبة فاروق سالم

عميد الكلية

٤- الموارد البشرية للمؤسسة

٤-١ : أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم:

عدد أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة : إجمالى 178، (111 أعضاء هيئة تدريس و 67 هيئة معاونة توزيعهم حسب الدرجة العلمية مبين فى جدول رقم (١) منهم ١٥٦ على رأس العمل بنسبة ٨٧.٦٤%، 9 معارًا بنسبة ٥.٠٦%، 8 إجازة خاصة بنسبة ٤.٤٩%، 5 بعثات خارجية بنسبة ٢.٨١% لا يوجد مهمّات علمية أو بعثات إشراف مشترك.

جدول رقم ١: توزيع أعضاء هيئة التدريس بالكلية حسب الدرجة العلمية

الفئة	العدد	النسبة المئوية (%)	الإجمالي
أعضاء هيئة التدريس	أستاذ متفرغ	-	-
	أستاذ غير متفرغ	-	-
	منتدب	-	-
111	أستاذ	4.49%	8
	أستاذ مساعد	21.34%	38
	مدرس	36.51%	65
67	مدرس مساعد	20.22%	36
	معيد	17.41%	31
178			الإجمالي



(٢٠٢١ - ٢٠٢٥)

الخطة الاستراتيجية (كلية الصيدلة - جامعة بني سويف)

جدول رقم ٢: توزيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالأقسام العلمية حسب الفئة

م	القسم	أستاذ متفرغ	أستاذ غير متفرغ	منتدب	أستاذ	أستاذ م	مدرس	مدرس مساعد	معيد
١-	الصيدلانيات والصيدلة الصناعية	-	-	-	٣	٥	٩	٢	٣
٢-	العقاقير	-	-	-	٢	٤	٩	٤	٤
٣-	الأدوية والسموم	-	-	-	-	٥	١٠	٤	٣
٤-	الميكروبيولوجيا الصيدلانية والمناعة	-	-	-	-	٣	٨	٢	٤
٥-	الكيمياء العضوية الصيدلانية	-	-	-	٢	٦	١	٥	٣
٦-	الكيمياء التحليلية الصيدلانية	-	-	-	-	٨	٧	٣	٢
٧-	الكيمياء الحيوية	-	-	-	-	١	٧	٥	١
٨-	الكيمياء الدوائية	-	-	-	-	٤	٦	٦	٢
٩-	الصيدلة الاكلينيكية	-	-	-	١	٢	٨	٥	٩
	الإجمالي	-	-	-	٨	٣٨	٦٥	٣٦	٣١

جدول رقم ٣: نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة القائمين بالعمل إلى من هم في إجازات

م	الحالة الوظيفية	العدد	النسبة المئوية (%)
١	القائمون بالعمل	156	٨٧.٦٤%
٢	إجازات	9	٥.٠٦%
٣	بعثات خارجية	5	٢.٨١%
٤	بعثات إشراف مشترك	-	-
٥	مهمّات علمية	-	-
٦	إجازات خاصة	8	٤.٤٩%
	الإجمالي	178	

٢-٤- الجهاز الإداري

عدد أفراد الجهاز الإداري والفني : ٨٨ إدارياً مابين درجة مدير عام و حتى الدرجة الرابعة بالإضافة إلى ٦ أفراد أمن متعاقدين

جدول رقم ٤ : توزيع الإداريين بالكُلية حسب الدرجة المالية

م	الدرجة المالية	العدد	النسبة المئوية
١	مدير عام	٣	3.4%
٢	الأولى	٢٠	22.7%
٣	الثانية	١٨	20.5%
٤	الثالثة	٣١	35.2%
٥	الرابعة	١٦	18.2%
٦	الخامسة	-	-
٧	السادسة	-	-
الإجمالي		٨٨	

جدول رقم ٥ : الجهاز الإداري بالكُلية حسب المجموعة النوعية

م	المجموعة النوعية	العدد	النسبة المئوية (%)
١	الإدارة العليا (أمين الكُلية)	-	-
٢	التخصصية	٣٣	38%
٣	المكتبية	١١	13%
٤	الحرفية	١	1%
٥	الفنية (الخدمات الاجتماعية)	-	-
٦	الفنية (الزراعة والتغذية)	١٠	11%
٧	الفنية (الهندسة المساعدة)	١٢	14%
٨	خدمات معاونة	١٥	17%
٩	الأمن	٦	7%
الإجمالي		٨٨	

٥- الأنشطة الأكاديمية بالمؤسسة

١-٥ برامج المرحلة الجامعية الأولى

- تمنح المؤسسة درجة بكالوريوس الصيدلة وبكالوريوس الصيدلة فارم دي و بكالوريوس الصيدلة (الصيدلة الإكلينيكية) و بكالوريوس الصيدلة فارم دي (الصيدلة الإكلينيكية) من خلال عدد (٤) برنامج منفصلة

- تخرج في الكلية عدد (٢١) من الدفعات، كان أولها في العام الدراسي (١٩٩٨ / ١٩٩٩) (في برنامج بكالوريوس الصيدلة وعدد (٩) من الدفعات كان أولها في العام الدراسي (٢٠١٠ / ٢٠١١) في برنامج بكالوريوس الصيدلة (الصيدلة الإكلينيكية)

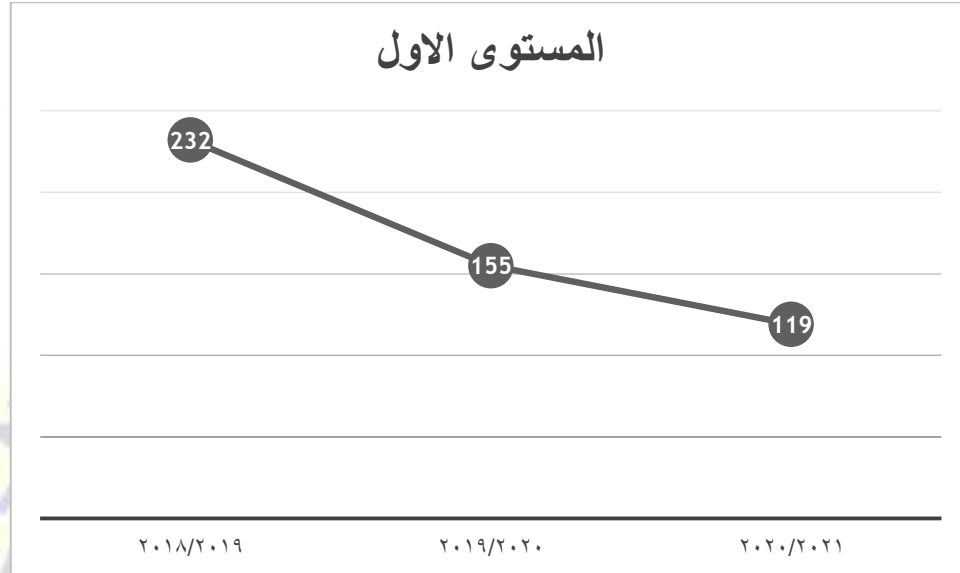
- مقيد بالكلية في برنامج بكالوريوس الصيدلة و برنامج الفارم دي وفق إحصائيات العام الدراسي ٢٠١٨-٢٠١٩ عدد ١١٢٥ من الطلاب و العام الجامعي ٢٠١٩-٢٠٢٠ عدد ١٠١٣ من الطلاب و في العام الجامعي ٢٠٢٠-٢٠٢١ عدد ٨٦٣ من الطلاب - مقيد بالكلية في برنامج بكالوريوس الصيدلة "الصيدلة الإكلينيكية" و فارم دي "صيدلة إكلينيكية" في العام الجامعي ٢٠١٨-٢٠١٩ عدد ٣٨٠ من الطلاب وفي العام الجامعي ٢٠١٩-٢٠٢٠ عدد ٣٨٥ من الطلاب وفي العام الجامعي ٢٠٢٠-٢٠٢١ عدد ٢٦٤ من الطلاب

جدول رقم ٦: أعداد الطلاب بالمرحلة الجامعية الأولى ببرامج بكالوريوس الصيدلة و برنامج الفارم

دي خلال السنوات الثلاث الماضية

م	الفرقة الدراسية	السنة الدراسية		
		٢٠١٨/٢٠١٩	٢٠١٩/٢٠٢٠	٢٠٢٠/٢٠٢١
١	الأولى	٢٣٢	١٥٥	المستوى الأول ١١٩
٢	أولى قديم	---	١٨	المستوى الثاني ١٤٨
٣	الثانية	١٨٤	٢٠٩	الفرقة الثانية ١٤
٤	الثالثة	٢٠٧	١٨٦	الفرقة الثالثة ١٩٧
٥	الرابعة	٢٤٧	٢٠٢	الفرقة الرابعة ١٨٨
٦	الخامسة	٢٥٥	٢٤٣	الفرقة الخامسة ١٩٧
الإجمالي		١١٢٥	١٠١٣	٨٦٣

و يتضح من شكل (١) تناقص أعضاء المقبولين بالمستوى الأول نتيجة قرار المجلس الأعلى للجامعات بتخفيض أعداد المقبولين بكليات الصيدلة بالجامعات الحكومية بنسبة ٣٠ % سنوياً كما يتضح من الشكل البياني التالي



شكل رقم ١: نسبة الأعضاء المقبولين بالمستوى الأول خلال الفترة من ٢٠١٨/٢٠١٩ إلى ٢٠٢٠/٢٠٢١.

جدول رقم ٧: أعداد الطلاب بالمرحلة الجامعية الأولى (الصيدلة الإكلينيكية) خلال السنوات الثلاث الماضية

م	الفرقة الدراسية	السنة الدراسية		
		٢٠٢٠/٢٠١٩	٢٠١٩/٢٠١٨	٢٠٢١/٢٠٢٠
١	الأولى	٥٤	٨٥	٣٧
٢	الثانية	٨٥	٨٣	٥١
٣	الثالثة	٨٣	٧٨	٨٣
٤	الرابعة	٧٨	٦٤	٨٣
٥	الخامسة	٨٥	٧٠	٩٥
	الإجمالي	٣٨٥	٣٨٠	٣٤٩

جدول رقم ٨: أعداد الخريجين في السنوات الخمس الأخيرة

البرنامج	اعداد الخريجين في العام الدراسي				
	٢٠١٥/٢٠١٦	٢٠١٦/٢٠١٧	٢٠١٧/٢٠١٨	٢٠١٨/٢٠١٩	٢٠١٩/٢٠٢٠
بكالوريوس الصيدلة	٣١٥	٢٣٨	٢٤٤	٢٥٥	٢٤٢
الإجمالي					١٣٩٥

٣٢٧	٧٠	٥٥	٨٦	٦٤	٥٢	بكالوريوس الصيدلة (الصيدلة الإكلينيكية)
-----	----	----	----	----	----	--

- مُقيد بالكلية وفق إحصائيات العام الدراسي (٢٠٢١/٢٠٢٥) عدد (٨٦٣) من الطلاب في برنامج بكالوريوس الصيدلة فارم دى وبكالوريوس الصيدلة لائحة قديمة وعدد (٢٦٤) في برنامج بكالوريوس الصيدلة فارم دى و بكالوريوس الكمنصيدة لائحة قديمة (الصيدلة الإكلينيكية)

جدول رقم (٩): عدد أعضاء هيئة التدريس على رأس العمل إلى العدد الفعلي

النسبة	العدد الفعلي لأعضاء هيئة التدريس	عدد أعضاء هيئة التدريس على رأس العمل	العام الأكاديمي
68.85%	93	64	٢٠١٩-٢٠١٨
71.4%	98	70	٢٠٢٠-٢٠١٩
86.4%	111	96	٢٠٢١-٢٠٢٠

جدول رقم (١٠): نسبة عدد أعضاء الهيئة المعاونة على رأس العمل إلى العدد الفعلي

النسبة	العدد الفعلي لأعضاء الهيئة المعاونة	عدد أعضاء الهيئة المعاونة على رأس العمل	العام الأكاديمي
85%	80	68	٢٠١٩-٢٠١٨
85.7%	70	60	٢٠٢٠-٢٠١٩
89.5%	67	60	٢٠٢١-٢٠٢٠

جدول رقم (١١): نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة القائمين بالعمل إلى الطلاب للعام الجامعي ٢٠٢٠-٢٠٢١

البرنامج (المرحلة الجامعية الأولى)	عدد أعضاء هيئة التدريس	عدد الهيئة المعاونة	عدد الطلاب	نسبة أعضاء هيئة التدريس للطلاب	نسبة الهيئة المعاونة للطلاب
١. بكالوريوس الصيدلة و فارم دى	96	60	٨٦٣	٨.٩ : ١	١٤.٣ : ١
٢. بكالوريوس الصيدلة (الصيدلة الإكلينيكية) و فارم دى صيدلة إكلينيكية	96	60	٢٦٤	٢.٧٥ : ١	٤.٤ : ١

٢-٥ برامج الدراسات العليا

- تمنح المؤسسة عدد (٣٢) برنامجًا لمرحلة الدراسات العليا وهم ١١ برنامجًا لدبلومة أكاديمية و عدد (١) دبلومة مهنية متخصصة (دكتور الصيدلة - الفارم دي) و ١٠ برامج ماجستير و ١٠ برامج دكتوراه في التخصصات المبينة في الجدول رقم ١٠-١١
- مُقيد بالكلية وفق إحصائيات العام الدراسي (٢٠١٩/٢٠٢٠) عدد (١١١) من الطلاب منهم عدد (٦٧) طالبًا دبلوم الفارم دي ، وعدد (٢٧) طالب ماجستير ، وعدد (١٧) طالب دكتوراه

طلاب الدراسات العليا:

١. ٢. ١. طلاب دبلوم الدراسات العليا:
جدول رقم (١٢): أعداد طلاب الدبلومة الحاصلين علي دبلومة دكتور الصيدلة الفارم دي لعام ٢٠١٧-٢٠١٨
- | أعداد الطلاب المتقدمين للحصول علي الدبلوم | ٦٧ | يتم فتح باب التقدم للدبلومة كل عامين. |
|---|----|---------------------------------------|
| أعداد الطلاب الذين حصلوا علي الدبلوم | ٥٨ | |

٢. ٢. ٢. طلاب مرحلة الماجستير:
جدول رقم ١٣: أعداد طلاب الماجستير خلال السنوات الثلاث الماضية

م	التخصص	السنة الدراسية		
		2020	2019	2018
١	الأدوية والسموم	1	4	6
٢	الصيدلانيات والصيدلة الصناعية	4	2	3
٣	الصيدلة الإكلينيكية	12	7	5
٤	العقاقير	1	3	6
٥	الكيمياء التحليلية الصيدلانية	1	4	4
٦	الكيمياء الحيوية	1	0	3
٧	الكيمياء الدوائية	2	3	1
٨	الكيمياء العضوية الصيدلانية	2	1	1

م	التخصص	السنة الدراسية		
		2020	2019	2018
٩	الميكروبيولوجيا والمناعة الصيدلانية	3	2	1
الإجمالي		٢٧	٢٦	٣٠

٣.٢. طلاب مرحلة الدكتوراة:

جدول رقم ١٤ : أعداد طلاب الدكتوراه خلال السنوات الأربع الماضية

م	التخصص	السنة الدراسية			
		٢٠٢٠	٢٠١٩	٢٠١٨	٢٠١٧
١	الأدوية والسموم	١	٣	٩	٢
٢	الصيدلانيات والصيدلة الصناعية	٣	٠	١	٤
٣	الصيدلة الإكلينيكية	٦	١٠	٧	٥
٤	العقاقير	٠	٦	٥	١
٥	الكيمياء التحليلية الصيدلانية	٠	٠	٠	٨
٦	الكيمياء الحيوية	٣	٠	٢	٣
٧	الكيمياء الدوائية	٠	٢	١	٣
٨	الكيمياء العضوية الصيدلانية	١	٠	٠	١
٩	الميكروبيولوجيا والمناعة الصيدلانية	٣	٢	٠	٣
الإجمالي		١٧	٢٣	٢٥	٣٠

و يتوفر باللائحة عدد ١١ دبلومة أكاديمية

- ١- مستحضرات التجميل
- ٢- صيدلة المستشفيات
- ٣- صيدلة الصناعية
- ٤- النباتات الطبية
- ٥- السموم والتحليل الكيميائي الشرعي
- ٦- الأدوية والسموم
- ٧- ميكروبيولوجيا صيدلانية ومناعة

- ٨- التكنولوجيا الحيوية
- ٩- تكنولوجيا تشييد الخامات الدوائية
- ١٠- رقابة الأدوية وتأكد الجودة
- ١١- التحليل الكيميائي الحيوي

٦. الأقسام العلمية

جدول رقم ١٥ : عدد أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة بالأقسام العلمية

القسم	عدد أعضاء هيئة التدريس	عدد أعضاء الهيئة المعاونة
الصيدلانيات والصيدلة الصناعية	17	5
العقاقير	15	8
الأدوية والسموم	15	7
الميكروبيولوجيا الصيدلانية والمناعة	11	6
الكيمياء العضوية الصيدلانية	9	8
الكيمياء التحليلية الصيدلانية	15	5
الكيمياء الحيوية	8	6
الكيمياء الدوائية	10	8
الصيدلة الإكلينيكية	11	14
إجمالي	111	67

جدول ١٦: سمات تميز كلية الصيدلة - جامعة بني سويف (الباركود لرباط الخبر)

	برنامج الصيدلة الإكلينيكية بكلية الصيدلة حصد المركز الأول في مسابقة أفضل شعبة وبرنامج جديد للعام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٠ لمرحلة البكالوريوس فيما حصل برنامج فارم دي بكلية الصيدلة على المركز الأول لبرامج الدراسات العليا من حيث تقديم الخدمات التعليمية والإدارية وآليات التفاعل مع الطلاب
	فوز كلية الصيدلة بمسابقة أفضل برنامج لمرحلة البكالوريوس وهو برنامج الصيدلة الإكلينيكية وحصولها على ٥٩ من ٦٠ درجة، والتي أعلنتها اللجنة العليا للشعب والبرامج الجديدة ٢٧ مارس ٢٠١٩
	باحث جامعة بني سويف خريج كلية الصيدلة دفعة ٢٠١٢ يفوز بالمركز الأول في مسابقة مختبر الشهرة على مستوى الجامعات المصرية ليمثل جامعات مصر في المملكة المتحدة
	طالبة صيدلة تحصد المركز الاول في مسابقة مختبر الشهرة على مستوى الجامعة في فبراير ٢٠١٨
	أعلن الدكتور منصور حسن رئيس جامعة بني سويف عن مواصلة الجامعة نجاحها في الحفاظ على ترتيبها الدولي والمحلي طبقا لتصنيف شنغهاي الصيني (ARWU) والذي يعد التصنيف الأعلى بحثيا في العالم لاعتماده كليا على البحث العلمي ومؤشراته . وأشار الدكتور منصور أن جامعة بني سويف حصلت في العلوم البيطرية على الترتيب ١٠١-١٥٠ عالمياً، وعلى الترتيب الأول على مستوى الجامعات المصرية، كما احتلت في قطاع العلوم الصيدلانية والصيدلة على المرتبة ٢٠١-٣٠٠ عالمياً، والترتيب الثاني على مستوى الجامعات المصرية

	«جامعة بني سويف» ضمن أفضل جامعات العالم في تصنيف ال QS البريطاني مارس ٢٠٢١ أعلن الدكتور منصور حسن رئيس جامعة بني سويف، اليوم، عن إدراج الجامعة لأول مرة في تاريخها ضمن أفضل جامعات العالم بالتصنيف البريطاني QS في مجالات الصيدلانيات والعقاقير . حيث حصلت جامعة بني سويف على الترتيب الخامس محليا على مستوى الجامعات المصرية، كما حصلت على المرتبة (٣٠١ - ٣٥٠) عالميا .
	الاستاذ الدكتور خالد رشاد الشيمي استاذ الكيمياء العضوية الصيدلانية بكلية الصيدلة ضمن أفضل ٢ % من العلماء المؤثرين في مجالاتهم على مستوى العالم و من اعلى ١ % عالميا في تحكيم الابحاث الدولية
	الاستاذ الدكتور محمد امام عبد المبدئ استاذ الصيدلة الاكلينيكية بكلية الصيدلة ضمن أفضل ٢ % من العلماء المؤثرين في مجالاتهم على مستوى العالم
	قسم صيدلة اكلينيكية جامعته بني سويف في برنامج مصر تستطيع على dmc عن مشاركة القسم في أبحاث كورونا عالميا



شارك قسم الصيدلة الإكلينيكية بكلية الصيدلة جامعة بني سويف
بالمؤتمر العالمي

European Respiratory Society (ERS) international Virtual Congress.

(المنعقد في الفترة من ٧ الي ٩ سبتمبر ٢٠٢٠ والمنعقد online
نظرا لوباء covid-19 وتطبيقا لاجراءات التباعد الاجتماعي) بعدد
٨ أبحاث مقدمة من اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالقسم
برئاسة أ.د. هبة فاروق سالم عميدة كلية الصيدلة.

جدير بالذكر ان إجمالي المشاركات من داخل مصر في هذا المؤتمر
٣٣ بحث لينفرد قسم الصيدلة الإكلينيكية بالجامعة ب ٨ أبحاث من
إجمالي ٣٣ بحث.

وقد تم ترشيح بحث من ال ٨ أبحاث المقدمة من القسم - من جهة
المؤتمر- وهو البحث الخاص ب د. هدير صفوت حسن المدرس
المساعد بقسم الصيدلة الإكلينيكية كلية الصيدلة جامعة بني
سوف، ليتم تقديمه ك oral presentation في المؤتمر في بث
مباشر عبر العديد من الدول وبحضور خبراء عالميين وباحثين من
جميع أنحاء العالم (اليوم ٧ سبتمبر ٢٠٢٠)

المؤتمر يعرض كبث مباشر على صفحة المؤتمر وباستديوهات
مدريد وباريس وميلان وفيينا وموقع المؤتمر في الرابط التالي

<https://ers.conference2web.com/>



ترتيب أعلى عشرة باحثين بالجامعة بنشر ٥٣٠ بحث علمي في
مجلات دولية خلال الفترة ما بين ٢٠١٩-٢٠٢١، (مجلس
الجامعة رقم ٢٠٠)، .

وأوضح رئيس الجامعة، أن سبعة من الباحثين من كلية العلوم،
واثنين من كلية الصيدلة، وباحث من كلية الدراسات العليا للعلوم
المتقدمة، مؤكداً حرص الجامعة على الاهتمام بالبحث العلمي
وتشجيع قطاع الدراسات العليا والبحوث والعمل على جعل جامعة
بني سويف جامعة بحثية متميزة.

وأضاف رئيس الجامعة، أن الأبحاث المنشورة في مجلات دولية
ذات تأثير مرتفع، قد شهدت تصاعداً ملحوظاً خاصة في مجالات
الطب البشري والكيمياء الحيوية، والصيدلانيات، والفيزياء، وذلك
بالمقارنة بالأعوام السابقة.

الفصل الثاني

الإطار الفكري و المنهجي للخطة الإستراتيجية

منهجية إعداد الخطة

اشتملت منهجية إعداد هذه الدراسة على عدة مراحل متعاقبة ومتكاملة، تمثلت في أهدافها، والقطاعات المستهدفة، وهيكلها، وأنواع وطرق جمع البيانات، واستطلاع آراء المستهدفين والأقسام العلمية فيها والمراجعة والتدقيق.

استند فريق التخطيط الاستراتيجي بالكلية بشكل رئيسي على الخطة الإستراتيجية لجامعة بني سويف (٢٠٢١-٢٠٢٥) وذلك لإعداد استراتيجية الكلية من أجل تحقيق ما تصبو إليه الجامعة في المستقبل، وبذلك فقد ارتبطت الخطة الإستراتيجية للكلية بشكل وثيق بخطة الجامعة الإستراتيجية و تلقينا جلسات دعم فني أثناء كتابة الخطة من مركز ضمان الجودة عن طريق الاجتماع بالكلية و أخرى عن بعد من خلال تطبيق Microsoft Teams

واشتملت خطوات إعداد الخطة الإستراتيجية على الآتي:

١. تشكيل فريق إعداد الخطة الإستراتيجية واعتماده من مجلس الكلية رقم (١١٠) المنعقد بتاريخ

٢٠٢٠ / ١٠ / ١٧

جدول (١٦): فريق إعداد الخطة

أ.د / هبة فاروق سالم	عميد الكلية
أ.د/رباب محمد عبد السلام	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع و تنمية البيئة
أ.م.د/ باسم أنور شحاتة	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
أ.م.د/ طارق محمد توفيق	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث
أ.م.د/ هبة الله عاطف حلمي	مدير وحدة ضمان الجودة
د/مروة حسن احمد الصيفي	نائب مدير وحدة ضمان الجودة
د/ داليا الأمير محمد	نائب مدير وحدة ضمان الجودة
أ.م.د/ عبير سيد سيد معوض	منسق معيار التخطيط الإستراتيجي
أ.م.د/ هبة محمود عبود	قسم الصيدلانيات
أ.م.د/ هدي محمد ربيع	قسم الصيدلة الإكلينيكية
أ.م.د/ نسرين صلاح	قسم الكيمياء التحليلية الصيدلانية
أ.م.د/ مها عبد الرحمن	قسم الكيمياء التحليلية الصيدلانية
أ.م.د/ مها عبد الفتاح	قسم الأدوية والسموم
د/ طه حامد	قسم الكيمياء العضوية الصيدلانية
د/ محمد رجب	قسم الأدوية والسموم

د/ روفيدة ربيع	الكيمياء الحيوية
د/ كريم عبد القادر صوفى	قسم الميكروبيولوجيا الصيدلانية والمناعة
أ. نجلاء احمد جلال	المدير الإداري للكلية
أ/ نجاح احمد طة	إداري بوحدة ضمان الجودة

٢. تم تحديد عناصر البيئة الداخلية للكلية المطلوب دراستها و وضع خطط عمل لجمع البيانات عن كل عنصر من عناصر البيئة الداخلية و الخارجية مع تحديد مصادر جمع البيانات والأساليب والأدوات اللازمة لجمعها.

٣. تم تجميع البيانات عن طريق مقابلات الإدارة العليا وجلسات العصف الذهني (عن طريق مقابلات عن بعد على برنامج Microsoft Teams لاعضاء هيئة التدريس و فحص الوثائق

٣- تم اعتماد نماذج الاستبانات بصيغتها النهائية فى مجلس الكلية رقم (١١١) بتاريخ ٢٠٢٠/١١/١٠ وعمل استبانات الكترونية لتحقيق مبدأ التباعد و تقليل التعامل مع الأوراق التى قد تكون ناقلة لعدوى كوفيد-١٩ و لسهولة تحليلها لكل فئة مستهدفة (أعضاء هيئة التدريس - الهيئة المعاونة - طلاب الدراسات العليا - طلاب مرحلة البكالوريوس- الجهاز الإداري (إدارة عليا - إداريين) - الخريجين - الأطراف المجتمعية) وذلك لعمل التحليل البيئي (البيئة الداخلية و الخارجية)

٤- تم نشر روابط الاستبانات على مواقع التواصل الاجتماعى مع الفئات المستهدفة
٥- تم تحليل الاستبانات الكترونيا واعتمادها وتحديد عناصر القوة والضعف والفرص والتهديدات وتحديد أهم النقاط المؤثرة (أهم ٥ نقاط للقوة والضعف والفرص و التهديدات) واعتمادها فى مجلس الكلية رقم (١١٤) بتاريخ ٢٠٢١/٢/١٤

٦- تم اعداد مصفوفات العوامل الداخلية والخارجية لتحديد وضع الكلية واعتمادها من مجلس الكلية رقم (١١٥) بتاريخ ٢٠٢١/٣/١٠ وإعداد دراسة الفجوة.

٧- تم تحديد السياسات والأهداف الإستراتيجية ومراجعة صياغة الرؤية والرسالة ومقارنتها برؤية ورسالة الجامعة .

٨- تم تصميم الخطة التنفيذية ووضع الاطار الزمني لها مع حساب التمويل المطلوب وتحديد مؤشرات الأداء وطرق التقويم والمتابعة والاستمرارية.

٩- تم اعتماد شكل فريق مراجعة لمسودة الخطة الإستراتيجية يرأسه مدير مركز ضمان الجودة بالجامعة فى مجلس الكلية رقم (١١٨) المنعقد بتاريخ ٢٠٢١/٥/١٨ . تم اعتماد الخطة بعد مراجعتها وتشكيل فريق عمل يشرف على متابعة تنفيذ الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية وإعداد تقارير المتابعة السنوية فى مجلس الكلية رقم (١١٩) المنعقد بتاريخ ٢٠٢١/٦/١٦

جدول (١٧) : تشكيل فريق الإشراف على متابعة تنفيذ الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية وإعداد تقارير المتابعة

السبوية

ا.د/ عادل أحمد	(رئيس اللجنة) قائم بأعمال رئيس قسم الصيدلانيات والصيدلة الصناعية
ا.م.د/ أميرة مراد	(عضوًا) قائم بأعمال رئيس قسم الأدوية والسموم
ا.م.د/ محمد عمر	(عضوًا) قائم بأعمال رئيس قسم الكيمياء الحيوية
ا.م.د/ إجلال عبد الحميد عبد الحليم	(عضوًا) قائم بأعمال رئيس قسم الكيمياء التحليلية الصيدلية
د/ أحلام هاشم	(عضوًا) مدرس بقسم العقاقير

و ترتبط الخطة الإستراتيجية للكلية ارتباطا وثيقا بخطة الجامعة الإستراتيجية من ناحية التوجه العام والرسالة والأهداف حيث أنهم ينبثقون من رسالة وأهداف الجامعة من حيث المهام الأساسية من التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع. كما تندرج أنشطة الخطة التنفيذية بالخطة الإستراتيجية للكلية تحت مظلة الأهداف الإستراتيجية و الإجرائية التي تتبناها الخطة الإستراتيجية .

الفصل الثالث الوضع الراهن



تقييم الوضع الراهن للكلية

التحليل البيئي:

إجراءات التحليل البيئي:

يعد أسلوب التحليل البيئي أداة لتقويم الوضع الاستراتيجي للمؤسسات من خلال تحديد وتحليل العوامل البيئية ذات الصلة وتأثيرها في أداء المؤسسة حاضراً ومستقبلاً ، وذلك بهدف تنظيم الإجراءات الضرورية لتحسين الوضع الحالي ومن ثم تحديد المسار المستقبلي لتجويد الوضع التنافسي .

والتحليل البيئي SWOT analysis هي منهجية متبعة لتحليل الوضعية الراهنة للجامعات وتتضمن تحديد جوانب القوة Strengths وجوانب الضعف Weaknesses وهي تُمثل جوانب البيئة الداخلية ، وتحديد الفرص Opportunities والتهديدات Threats التي تُمثل جوانب البيئة الخارجية .

ومن ثم يُمكن القول بأن أسلوب التحليل البيئي يعتمد علي تحليل البيئة الداخلية والبيئة الخارجية المؤثرة في الكلية للتعرف علي الوضع الحالي ثم تحديد الاستراتيجيات التي يحب علي الكلية اتباعها لتحسين هذه الوضعية وصولاً للصورة المستقبلية المستهدفة ، لذا تتمثل خطواته فيما يلي:



شكل رقم ٢: شكل يوضح الخطوات الرئيسية لإجراءات التحليل البيئي

أولاً: تحليل البيئة الداخلية:

وتعني بتشخيص العوامل والمتغيرات التي تقع داخل حدود الكلية وتخضع لإداراتها ، الذي يساعد في التقييم الدقيق لهذه البيئة بجميع عناصرها (البشرية/ المادية/ المعنوية) للوقوف على سلبياتها وإيجابياتها، حيث يقودنا هذا التقييم إلى تحديد عناصر القوة والبناء عليها والوقوف علي مواطن الضعف والعمل علي معالجتها. الأمر الذي يؤدي إلي تحديد مواطن الفجوات وتحليلها وعلاجها.

ثانياً: تحليل البيئة الخارجية:

وتعني بتحديد القوى والمتغيرات المحيطة بالكلية التي لا تخضع لإداراتها ويتم في إطارها ممارسة المنظمة لأدورها، لذا فهي تؤثر عليها تأثيراً مباشراً آنياً أو لاحقاً، وتقييم هذه البيئة للوقوف على مدى

قدرة المنظمة على مواجهة هذه التغيرات، ومعرفة أي منها تمثل فرصاً يمكن استثمارها؛ لتحقيق أهدافها وأي منها يمثل تهديدات يجب الاستعداد لها لتجنبها أو تخفيف أضرارها .

ويمكن تقسيم هذه القوى بشكل عام إلى:

- قوى خارجية عامة تتضمن : المتغيرات الاقتصادية، والمتغيرات السياسية والقانونية، والمتغيرات الثقافية والاجتماعية، والمتغيرات التكنولوجية .
- قوى خارجية خاصة وتتضمن : أولياء الأمور ، والجامعات الخاصة والأهلية ، وأصحاب سوق العمل، ونظام التعليم قبل الجامعي ، وهيئات الاعتماد القومية والعالمية .

ثالثاً: تحديد الأوزان النسبية لعناصر البيئة الداخلية والخارجية:

بعد تحديد أهم نقاط القوة والضعف وأهم الفرص والتهديدات يتم تقييم هذه العناصر علي أساس الأهمية والتأثير علي النحو التالي :

- تحديد الأهمية النسبية لكل عنصر.
 - تحديد قيمة تأثير هذا العنصر.
 - ضرب الأهمية النسبية لكل عنصر في قيمة تأثيره للحصول على الوزن النسبي للعنصر.
- وبالتالي تترتب هذه العناصر ترتيباً تنازلياً ويتم تحديد العناصر الأكثر أهمية وتأثيراً علي النظام واستبعاد العناصر الأخرى الأقل أهمية لتقليل التشتت .

رابعاً: بناء مصفوفة العوامل الداخلية والخارجية: كما سيذكر تفصيلاً في هذا الفصل.

خامساً: تحديد الاستراتيجية المناسبة من مجموعة من الاستراتيجيات البديلة: كما سيذكر تفصيلاً في هذا الفصل.

وفيما يلي تفصيل للإجراءات المتبعة داخل كل خطوة من إجراءات التحليل البيئي:

أولاً: تحليل البيئة الداخلية

لقد مرت خطوات تحليل البيئة الداخلية للكلية بعدد من المراحل التي سيتم الإيجاز لها علي النحو التالي :

١ - مرحلة الإعداد والتطبيق:

هدفت هذه المرحلة إلي الوقوف علي آراء أصحاب المصلحة حول أهم عناصر القوة والضعف التي تتسم بها البيئة الداخلية للكلية؛ حتي يمكن التركيز علي العناصر المهمة واستبعاد العناصر القليلة الأهمية والتأثير بما يساعد في بناء جدول التحليل الرباعي فيما بعد ، واعتمدت مرحلة إعداد وتطبيق استمارات تحليل الوضعية الراهنة للعوامل الداخلية بالكلية علي عدد من الإجراءات التي سارت علي النحو التالي :

١.١ إعداد الصورة المبدئية للاستبيانات:

قبل الشروع في إعداد الصورة المبدئية تم الاتفاق علي التركيز علي الأطراف أصحاب المصلحة لمراعاة احتياجاتهم الحالية وتلبية توقعاتهم المستقبلية ، وقد تم تقسيم الفئات المستهدفة إلي سبع مجموعات وهي : فئة الإدارة العليا المتمثلة في القيادات الأكاديمية ، وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ، والجهاز الإداري ، والطلاب ، وطلاب الدراسات العليا والخريجين ، والمنظمات المختلفة لسوق العمل ، ولقد تمت مراعاة الآتي عند بناء الاستبيانات:

- أن تتماشى محاور الاستبيانات وعباراتها مع متطلبات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد .
- تشكيل فريق إعداد الاستبيانات بشكل يتضمن كافة التخصصات المعنية بالجودة والتخطيط الاستراتيجي بالكلية .
- تحليل مضمون الوثائق واللوائح والدراسات المتصلة بمنظومة الكلية وما يتعلق بها من نقاط تدعم المحاور المختلفة داخل الاستبيانات .
- عقد العديد من الندوات النقاشية والعصف الذهني (عن بعد باستخدام منصة Zoom and Microsoft Teams) بين أعضاء الفريق وعينة منتقاة وممثلة من الأطراف المعنية (المجموعة البورية) للوصول إلي أفضل تمثيل لعبارات ومحاور الاستبيانات المختلفة .

١.٢ تصميم الاستبانة في الصورة النهائية:

تضمنت الصورة النهائية للاستبيانات علي مقدمة لبيان أهداف الاستبانة ومدي أهميتها ، ثم تقسيم كل استبانة إلي عدد من المحاور تتضمن عدد من الأسئلة المغلقة بالإضافة إلي عدد من الأسئلة المفتوحة.

١-٣- تطبيق الاستبيانات:

- بعد الانتهاء من إعداد الاستبيانات في صورتها النهائية الإلكترونية تم توزيع مسئولية نشر و متابعة إعداد الاستجابات على أعضاء فريق الخطة الإستراتيجية ولقد تم استهداف التوزيع علي أكبر عدد ممكن من جميع الفئات ، علي أن تكون العينة ممثلة داخل كل فئة حسب النسب المذكورة في جدول رقم (١٥) واستمرت مدة التطبيق الإلكتروني طيلة شهر واحد.
- وبالنسبة لاستبيانات المؤسسات الخارجية (سوق العمل) فقد تم اختيار عينة من الصيدليات العامة وشركات الأدوية وإدارة الصيدلة وبعض المؤسسات الصيدلانية الأخرى بإجمالي ٣٠ جهة.
- قامت لجنة الاستبيانات فيما بعد بوضع الاستبيان في صورة الكترونية من خلال google forms وإرسال رابط الاستبيان إلى الفئات المستهدفة

جدول (١٨): قائمة QR codes لاستبيانات التحليل البيئي الإلكترونية

	القيادات الأكاديمية
	الجهاز الإداري
	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
	طلاب الدراسات العليا
	الطلاب
	الخريجون
	سوق العمل

جدول رقم ١٩ : عدد العينة المستجيبة علي الاستبانات المختلفة داخل كل فئة بالنسب المئوية

م	الفئات	الأعداد	النسبة المئوية
١-	القيادات الأكاديمية	١١	64.7%
٢-	أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة	٥٠	28.2%
٣-	الجهاز الإداري	٣٠	34.5 %
٤-	الطلاب	٢١٠	18.6%
٤-	طلاب الدراسات العليا	٣٠	-
٥-	الخريجون	٧٥ خريج	-
٦-	سوق العمل	٣٠ جهة	-

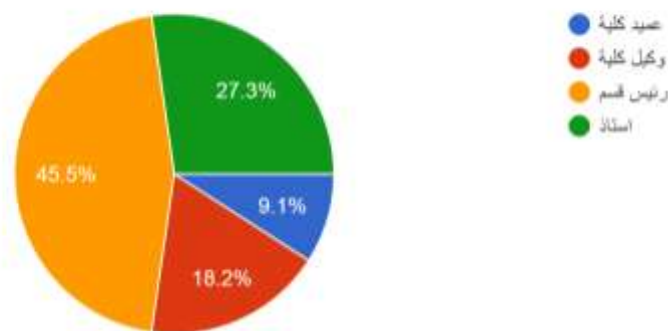
٤- مرحلة تحليل النتائج الأولية :

الاستبانات الإلكترونية وفرت الوقت والجهد فى تحليل الاستبانات باستخراج تقرير به تحليل احصائى لنتائج كل استبيان و قام الفريق بفرز نقاط القوة ونقاط الضعف داخل كل استبيان .

نتائج الاستبانات:

القيادات

الدرجة الوظيفية:
11 responses



شكل رقم ٣ :القيادات. الدرجة الوظيفية: عميد كلية /وكيل كلية/رئيس قسم

جدول رقم ٢٠ : نتيجة استبيان التحليل البيئي للقيادات الأكاديمية

رقم	العبارة	الدرجة			
		١	٢	٣	٤
١	يوجد معايير واضحة لاختيار القيادات الأكاديمية	36.4	٠	٠	٦٣.٦
٢	معايير اختيار القيادات الأكاديمية معلنة	27.3	9.1	18.2	45

٣	هناك مشاركة وإبداء رأي من جانب أعضاء هيئة التدريس عند اختيار القيادات الأكاديمية	18.2	45.5	9.1	27.3	٠
٤	المجالس الرسمية للكلية (مجلس الكلية - لجنة شؤون الطلاب - لجنة الدراسات العليا - لجنة خدمة المجتمع - مجلس القسم) يساهمون بفاعلية في اتخاذ القرارات بالكلية	٦٣.٦	٠	٠	٣٦.٤	٠
٥	هناك خطة موثقة لتنمية الموارد الذاتية للمؤسسة	١٨.٢	٣٦.٤	٩.١	٣٦.٤	٠
٦	يوجد بالمؤسسة وحدات ذات طابع خاص	٣٦.٤	٤٥.٥	٠	٩.١	٩.١
٧	يستخدم التمويل الذاتي في دعم العملية التعليمية والبحثية	٠	٩.١	١٨.٢	٣٦.٤	٣٦.٤
٨	يوجد تنسيق بين الأقسام العلمية المختلفة في المهام التي تتطلب ذلك	٤٥.٥	١٨.٢	٠	٣٦.٤	٠

وفيما يلي عرض للنقاط التي حازت علي رضا من القيادات الأكاديمية

- ١- يوجد معايير واضحة لاختيار القيادات الأكاديمية
- ٢- معايير اختيار القيادات الأكاديمية معلنة
- ٣- هناك مشاركة وإبداء رأي من جانب أعضاء هيئة التدريس عند اختيار القيادات الأكاديمية
- ٤- المجالس الرسمية للكلية (مجلس الكلية - لجنة شؤون الطلاب - لجنة الدراسات العليا - لجنة خدمة المجتمع - مجلس القسم) يساهمون بفاعلية في اتخاذ القرارات بالكلية
- ٥- هناك خطة موثقة لتنمية الموارد الذاتية للمؤسسة
- ٦- يوجد بالمؤسسة وحدات ذات طابع خاص
- ٧- يوجد تنسيق بين الأقسام العلمية المختلفة في المهام التي تتطلب ذلك

النقاط التي أظهرت عدم رضا القيادات الأكاديمية

- ١- يستخدم التمويل الذاتي في دعم العملية التعليمية والبحثية

المقترحات المستقبلية:

أولاً: لو كنت مرشحاً لمنصب قيادي؛ ما هي الدورات التدريبية التي ترغب في الحصول عليها لتؤهلك لهذا المنصب؟

- ١- دورات الجوانب المالية والقانونية
- ٢- إدارة الفريق - إدارة الوقت - الجودة و الاعتماد - التقييم و الامتحانات
- ٣- الإدارة الجامعية
- ٤- إدارة الوقت
- ٥- دورات في التحول الرقمي

ثانياً: ما السمات التي تتميز بها الكلية عن غيرها من الكليات المختلفة؟

- ١- القوة والتميز البحثي
- ٢- صغر سن القيادات الأكاديمية و سعيها لإثبات نفسها وأن تكون مؤثرة في مناصبها
- ٣- الترابط والنشر الدولي المرتفع
- ٤- سهولة التواصل بين أعضاء هيئة التدريس
- ٥- استخدام التكنولوجيا بصورة جيدة في التدريس
- ٦- قلة أعداد الطلاب مما يساهم في سهولة التواصل مع أعضاء هيئة التدريس
- ٧- التنوع في البرامج التعليمية
- ٨- تواجد أجهزة ومعامل بحثية تساهم في العملية البحثية

ثالثاً: ما أهم نقاط ضعف الكلية من وجهة نظرك؟

- ١- عقود صيانة دورية للمعامل والأجهزة
- ٢- انفصال قيادة الكلية وانفرادها باتخاذ القرار
- ٣- العبء الإداري بالإضافة إلى العبء التدريسي الواقع علي القيادات بما فيهم عميد الكلية
- ٤- ضعف الإمكانيات المادية
- ٥- صغر مساحة المعامل
- ٦- تكاسل بعض أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن القيام بمهامهم
- ٧- عدم وجود جداول محددة للأعمال المختلفة بالكلية كأعمال الجودة
- ٨- الاعتماد علي الورقيات دون وجود ميكنة للقطاعات المختلفة بالكلية ويصعب الحصول علي إحصائيات واقعية عن أداء كل قطاع
- ٩- عزوف الأجيال الجديدة عن السفر في بعثات علمية

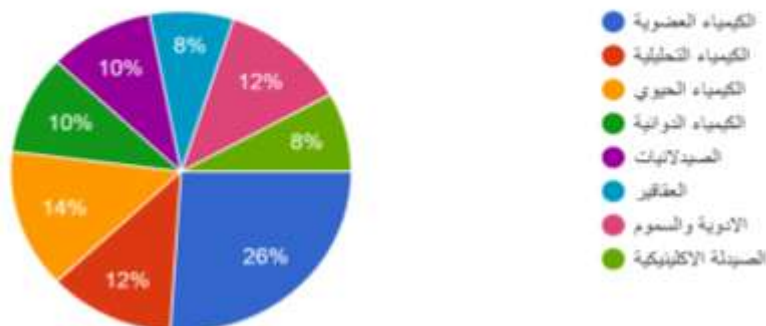
رابعاً: ما مقترحاتك لتطوير الكلية؟

- ١- تفعيل الدبلومات البحثية والتوسع في الدورات التدريبية للطلاب والباحثين
- ٢- الشفافية في اتخاذ القرار وإعلان الميزانية للجميع ووضع أولويات للتطوير
- ٣- عقد ندوات و دورات مستمرة في مجالات الجودة و التدريس
- ٤- زيادة تمويل الأبحاث و شراء أجهزة معملية جديدة تخدم البحث العلمي
- ٥- دعم البنية التحتية
- ٦- التوسع في الوحدات ذات الطابع الخاص
- ٧- التقدم لمشاريع بحثية ضخمة مع توفير التدريب اللازم
- ٨- إنشاء وحدة للتحويل الرقمي بالكلية للعمل علي ميكنة قطاعات الكلية المختلفة.

خامساً: ما الذي يمكن أن تقدمه أنت للكلية للعمل على رفعها وتطويرها؟

- ١- التقدم لمشاريع تنافسية تمويلية - المشاركة في إعداد وتفعيل الدورات التدريبية البحثية
- ٢- وضع أولويات لتطوير الكلية والبداية بالأهم والأكثر احتياجاً للطلاب والباحثين والعمال والموظفين
- ٣- العمل بجد في وحدة وشفافية مع الجميع حتى يتحمل كل فرد مسؤوليته في التطوير والحفاظ على مقدرات الكلية
- ٤- المشاركة في رؤية مستقبلية في مجال التدريس و التقييم و الامتحانات و قياس الآراء و الاستبانات.
- ٥- الأبحاث و النشر الدولي
- ٦- نقل الخبرات للطلاب والهيئة المعاونة
- ٧- عمل خطة لتطوير البنية التحتية

القسم العلمي:
50 responses



شكل رقم ٤: نسبة استجابات السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على استبيانات التحليل البيئي
جدول رقم ٢١: نتيجة استجابات السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على استبيانات التحليل البيئي

رقم	العبارة	الدرجة				
		٤	٣	٢	١	لا اعلم
١	توجد خطة تنفيذية لتطبيق استراتيجية الكلية	٨٤	٨	٤	٠	٤
٢	تتميز الكلية عن نظائرها بسمات مميزة	٨٠	١٤	٢	٤	٠
٣	يوجد هيكل وظيفي معن بالكلية	٨٨	٨	٤	٢	٠
٤	ترى أن نمط القيادة بالكلية هو نمط ديمقراطي	٧٨	١٠	٤	٦	٢
٥	تعتمد الكلية معايير موضوعية لاختيار القيادات الأكاديمية تتسم بالشفافية	٨٢	١٠	٢	٢	٤
٦	توجد معايير واضحة و محددة لتوزيع المهام على الأقسام العلمية المختلفة	٨٢	١٠	٦	٢	٠
٧	يوجد ترابط فى المهام و الأنشطة بين الأقسام العلمية المختلفة بالكلية	٨٦	٦	٦	٤	٠
٨	تحدد الكلية احتياجاتها من الأعداد و التخصصات المختلفة بناء على متطلبات	٨٨	١٠	٢	٠	٠
٩	الأختصاصات الرسمية للأقسام العلمية مصاغة بشكل واضح و لها أهداف	٨٤	١٠	٤	٢	٠
١٠	تطابق الممارسات الفعلية للأقسام العلمية بالكلية اختصاصاتها الرسمية	٨٢	١٠	٦	٠	٢
١١	يوجد تنسيق بين الأقسام العلمية المختلفة فى المهام التي تتطلب ذلك	٨٢	١٦	٢	٠	٠
١٢	يوجد تعاون واضح بين أعضاء الأقسام العلمية و الأقسام الإدارية	٧٨	١٤	٤	٤	٠
١٣	يسهم أعضاء الأقسام العلمية فى تحسين الأداء	٨٢	١٠	٤	٢	٢
١٤	يلتزم افراد الأقسام العلمية باللوائح و القوانين	٨٢	٨	٢	٤	٤
١٥	تتسم قرارات رئيس القسم بالموضوعية	٨٢	١٢	٠	٤	٢
١٦	يتعاون أفراد الأقسام العلمية فيما يوكل إليهم من عمل	٩٠	٦	٢	٢	٠
١٧	تحرص الكلية على توفير قنوات اتصال فعالة مع أعضاء هيئة التدريس و	٨٦	٤	١٠	٠	٠
١٨	هناك موارد كافية لتحقيق أهداف الكلية	٨٢	٨	٢	٨	٠
١٩	توجه الكلية مواردها بشكل صحيح	٨٤	٨	٢	٦	٠
٢٠	تحفز الكلية أعضاء هيئة التدريس لبذل الجهود لتنمية الموارد الذاتية من خلال	٨٠	١٢	٤	٤	٠
٢١	يوجد بالكلية تنوع فى برامج الدراسات العليا و الدرجات الممنوحة	٨٤	١٠	٠	٦	٠
٢٢	يتم تطبيق مراجعة برامج الدراسات العليا بواسطة مراجعين خارجين	٨٠	٨	٢	٢	٨
٢٣	يتم تطبيق معايير اكاديمية لدرجة الماجستير	٨٤	١٠	٦	٠	٠

٢٤	يوجد قواعد بيانات لطلاب الدراسات العليا و المسجلين للدرجات العلمية	٨٤	٨	٢	٢	٤
٢٥	تلتزم الكلية بتوزيع الإشراف على الرسائل وفقاً للتخصص	٨٨	٨	٠	٤	خ
٢٦	يوجد إجراءات لمتابعة و تقييم اداء الباحثين قبل و أثناء التسجيل للدرجات	٨٦	٦	٤	٢	٢
٢٧	توفر الكلية توصيفاً موثقاً و معتمداً للبرامج التي ينظمها لطلاب الدراسات	٨٢	١٤	٢	٢	٠
٢٨	توفر الكلية الإمكانات المادية اللازمة لكل برنامج دراسات عليا بحيث يضمن	٨٢	١٠	٤	٤	٠
٢٩	تسعى الكلية لإنشاء برامج دراسات عليا مشتركة بين جامعات أجنبية متميزة	٨٠	٨	٤	٤	٤
٣٠	تضع الكلية القواعد الواضحة التي تحدد الأخلاقيات الخاصة بإعداد و إجراء	٨٤	٨	٦	٢	٠
٣١	توفر الكلية مصادر التعلم الذاتى لطلاب الدراسات العليا	٨٢	١٠	٢	٦	٠
٣٢	توفر الكلية الوسائل التعليمية المختلفة لتنمية و تطوير العملية التعليمية	٨٠	١٠	٦	٤	٠
٣٣	توفر الكلية المراجع و الدوريات العلمية الحديثة بالمكتبة	٨٢	١٠	٢	٦	٠
٣٤	توفر الكلية معامل بحثية و قاعات دراسية لطلاب الدراسات العليا تتناسب مع	٨٠	١٢	٦	٠	٢
٣٥	تتنوع أساليب التقويم (تحريري- شفوي- عملي) بالكلية	٨٨	٨	٢	٢	٠
٣٦	يتلائم الكتاب الجامعي بالكلية مع معايير الجودة	٨٦	٨	٤	٠	٢
٣٧	وجود آليات لتحفيز أعضاء هيئة التدريس للنشر الدولي	٨٢	٨	٦	٢	٢
٣٨	ترتبط مجالات البحث العلمي بالكلية بالاتجاهات الحديثة فى التخصص	٨٢	١٤	٢	٢	٠
٣٩	يشترك أعضاء هيئة التدريس فى بحوث جماعية	٨٢	١٠	٤	٤	٠
٤٠	يوجد توصيف مناسب للبرامج و المقررات الدراسية	٨٦	١٠	٢	٢	٠
٤١	يوجد مقيم خارجي للمقررات الدراسية	٨٢	٨	٤	٢	٤
٤٢	يقبل أعضاء هيئة التدريس بتحمل مسؤولية التطوير بالكلية	٨٢	١٢	٢	٤	٠
٤٣	تشجع إدارة الكلية العاملين بها على التجديد و الابتكار	٨٠	١٠	٤	٦	٠
٤٤	يوجد لدى الكلية نظام فعال لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس	٨٢	٨	٢	٦	٢
٤٥	يتم ربط نتائج التقييم بنظم الأجور و الحوافز و الترقيات و التدريب و النقل	٨٢	٦	٤	٦	٢
٤٦	توجد آليات للمتابعة و المساءلة بالأقسام العلمية المختلفة بالكلية	٨٠	١٠	٤	٢	٤
٤٧	يوجد نظام جاد لنقل شكاوى و تظلمات أعضاء هيئة التدريس إلى الإدارة	٨٠	١٢	٢	٦	٠
٤٨	أسهمت فترة العزل المنزلي فى زيادة الإنتاج العلمي للكلية	٨٢	٦	٦	٢	٠
٤٩	أسهمت فترة العزل المنزلي فى زيادة الفرص التدريبية	٨٠	١٠	٤	٢	٠
٥٠	نظام التعليم الهجين يسير بخطى جيدة فى الكلية	٦	١٠	٨٠	٢	٠
٥١	تحسن مستوى تحصيل الطلاب نتيجة استخدام التعليم الهجين	٦	٨	٨٢	٢	٠
٥٢	تعد الجامعة الأهلية فرصة لأعضاء هيئة التدريس و زيادة الموارد المادية	٨٦	١٠	٢	٢	٠
٥٣	تعد الجامعة الأهلية تهديد لخريجى الكلية	٨٤	٨	٢	٠	٠

وفيما يلي عرض لأعلى حالات الرضا عند كل فئة عن الواقع والأداء الفعلي لمنظومة الكلية:

النقاط التي تمثل حالات الرضا عند قيادات الكلية وأعضاء هيئة التدريس:

١ توجد خطة تنفيذية لتطبيق استراتيجية الكلية

٢ تتميز الكلية عن نظائرها بسمات مميزة

- ٣ يوجد هيكل وظيفي معن بالكلية
- ٤ ترى أن نمط القيادة بالكلية هو نمط ديمقراطي
- ٥ تعتمد الكلية معايير موضوعية لاختيار القيادات الأكاديمية تتسم بالشفافية
- ٦ توجد معايير واضحة و محددة لتوزيع المهام على الأقسام العلمية المختلفة
- ٧ يوجد ترابط في المهام و الأنشطة بين الأقسام العلمية المختلفة بالكلية
- ٨ تحدد الكلية احتياجاتها من الاعداد و التخصصات المختلفة بناء على متطلبات الأقسام
- ٩ الاختصاصات الرسمية للأقسام العلمية مصاغة بشكل واضح و لها أهداف محددة
- ١٠ تطابق الممارسات الفعلية للأقسام العلمية بالكلية اختصاصاتها الرسمية
- ١١ يوجد تنسيق بين الأقسام العلمية المختلفة في المهام التي تتطلب ذلك
- ١٢ يوجد تعاون واضح بين أعضاء الأقسام العلمية و الأقسام الإدارية
- ١٣ يسهم أعضاء الأقسام العلمية في تحسين الاداء
- ١٤ يلتزم افراد الأقسام العلمية باللوائح و القوانين
- ١٥ تتسم قرارات رئيس القسم بالموضوعية
- ١٦ يتعاون افراد الأقسام العلمية فيما يوكل إليهم من عمل
- ١٧ تحرص الكلية على توفير قنوات اتصال فعالة مع أعضاء هيئة التدريس و معاونيهم
- ١٨ هناك موارد كافية لتحقيق أهداف الكلية
- ١٩ توجه الكلية موارد لها بشكل صحيح
- ٢٠ تحفز الكلية أعضاء هيئة التدريس لبذل الجهود لتنمية الموارد الذاتية من خلال تخطيط و تنفيذ
- ٢١ يوجد بالكلية تنوع في برامج الدراسات العليا و الدرجات الممنوحة
- ٢٢ يتم تطبيق مراجعة برامج الدراسات العليا بواسطة مراجعين خارجيين
- ٢٣ يتم تطبيق معايير أكاديمية لدرجة الماجستير
- ٢٤ يوجد قواعد بيانات لطلاب الدراسات العليا و المسجلين للدرجات العلمية بالكلية
- ٢٥ تلتزم الكلية بتوزيع الإشراف على الرسائل وفقا للتخصص
- ٢٦ يوجد إجراءات لمتابعة و تقييم اداء الباحثين قبل و أثناء التسجيل للدرجات العلمية
- ٢٧ توفر الكلية توصيفا موثقا و معتمدا للبرامج التي ينظمها لطلاب الدراسات العليا
- ٢٨ توفر الكلية الإمكانيات المادية اللازمة لكل برنامج دراسات عليا بحيث يضمن تحقيق الأهداف المطلوبة
- ٢٩ تسعى الكلية لإنشاء برامج دراسات عليا مشتركة بين جامعات اجنبية متميزة
- ٣٠ تضع الكلية القواعد الواضحة التي تحدد الأخلاقيات الخاصة بإعداد و إجراء الأبحاث العلمية لأعضاء
- ٣١ توفر الكلية مصادر التعلم الذاتي لطلاب الدراسات العليا
- ٣٢ توفر الكلية الوسائل التعليمية المختلفة لتنمية و تطوير العملية التعليمية
- ٣٣ توفر الكلية المراجع و الدوريات العلمية الحديثة بالمكتبة
- ٣٤ توفر الكلية معامل بحثية وقاعات دراسية لطلاب الدراسات العليا تتناسب مع الأعداد المقبولة
- ٣٥ تتنوع أساليب التقويم (تحريري- شفوي- عملي) بالكلية
- ٣٦ يتلائم الكتاب الجامعي بالكلية مع معايير الجودة

- ٣٧ وجود آليات لتحفيز أعضاء هيئتي التدريس للنشر الدولي
 - ٣٨ ترتبط مجالات البحث العلمي بالكلية بالاتجاهات الحديثة في التخصص
 - ٣٩ يشترك أعضاء هيئة التدريس في بحوث جماعية
 - ٤٠ يوجد توصيف مناسب للبرامج و المقررات الدراسية
 - ٤١ يوجد مقيم خارجي للمقررات الدراسية
 - ٤٢ يقبل أعضاء هيئة التدريس بتحمل مسئولية التطوير بالكلية
 - ٤٣ تُشجع إدارة الكلية العاملين بها على التجديد و الابتكار
 - ٤٤ يُوجد لدى الكلية نظام فعال لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس
 - ٤٥ يتم ربط نتائج التقييم بنظم الأجور و الحوافز و الترقيات و التدريب و النقل الوظيفي
 - ٤٦ تُوجد آليات للمتابعة و المساءلة بالأقسام العلمية المختلفة بالكلية
 - ٤٧ يُوجد نظام جاد لنقل شكاوى و تظلمات أعضاء هيئة التدريس إلى الإدارة العليا
 - ٤٨ أسهمت فترة العزل المنزلي في زيادة الإنتاج العلمي للكلية
 - ٤٩ أسهمت فترة العزل المنزلي في زيادة الفرص التدريبية
- وهناك نقاط أشارت إلي وجود حالة من عدم الرضا عند القيادات وأعضاء هيئة التدريس وتتمثل في:
- ١ نظام التعليم الهجين يسير بخطى جيدة في الكلية
 - ٢ تحسن مستوى تحصيل الطلاب نتيجة استخدام التعليم الهجين

أولاً: ما السمات التي تتميز بها الكلية عن غيرها من الكليات المختلفة؟

- ١- صغر سن والكفاءة العملية لأعضاء هيئة التدريس
- ٢- زيادة النشاط البحثي
- ٣- الكفاءة العلمية والترابط بين الأقسام
- ٤- توافر جهاز الرنين المغناطيسي

ثانياً: ما أهم نقاط ضعف الكلية من وجهة نظرك؟

- ١- نقص الموارد المالية
- ٢- ضعف الإمكانيات للبحث العلمي

ثالثاً: ما مقترحاتك لتطوير القسم العلمي الذي تنتمي إليه؟

- ١- زيادة النشاط البحثي
- ٢- زيادة الاجهزة العلمية
- ٣- تطوير المعامل وتوفير غرف لأعضاء هيئة التدريس

رابعاً: ما مقترحاتك لتطوير الكلية؟

- ١- زيادة الموارد المالية

٢- زيادة الاجهزة العلمية

٣- العمل الجماعي

٤- وضع بروتوكولات تعاون مع المؤسسات المختلفة

٥- التطوير المستمر للبرامج

خامساً: ما الذي يمكن أن تقدمه انت للكلية للعمل على رفعتها وتطورها؟

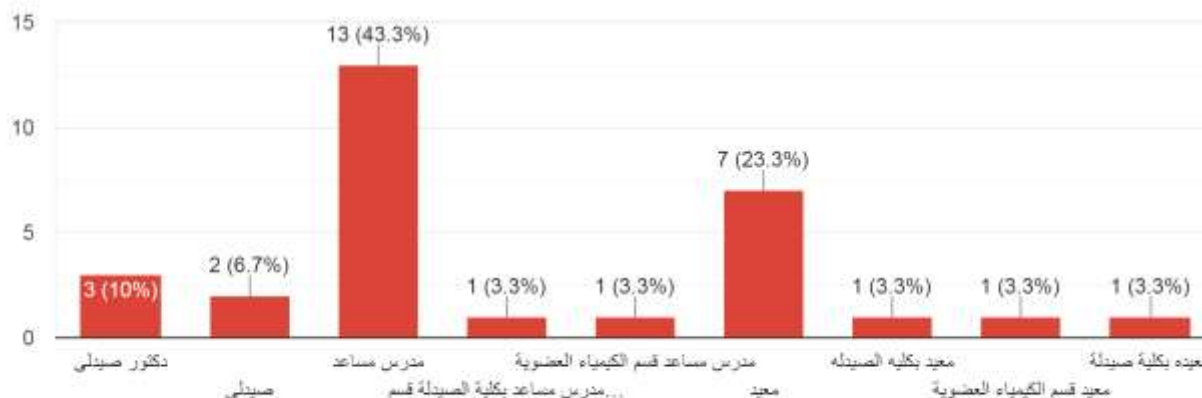
١- الاهتمام بالطرق التدريس الفعالة

٢- المساهمة في اعداد نظام الكتروني لمراقبة الجمع

٣- تطوير الدراسة العلمية لخدمة سوق العمل

الوظيفة

30 responses



شكل رقم ٥: شكل يمثل وظائف المشاركين في استبيانات الدراسات العليا

جدول رقم ٢٢: نتيجة استجابات طلاب الدراسات العليا على استبيانات التحليل البيئي

رقم	العبارة	الدرجة			
		١	٢	٣	٤
١	توجد سياسات معلنة لقبول طلاب الدراسات العليا	3.3	0	10	86.7
٢	الإعلان عن قبول طلاب الدراسات العليا كان واضحاً ومفصلاً للإجراءات	3.3	0	13.3	83.3
٣	إجراءات التقديم كانت واضحة بشكل عام	3.3	3.3	6.7	86.7
٤	هناك تعاون من ادارة الكلية	3.3	0	13.3	83.3
5	هناك خدمات مقدمة لذوى الاحتياجات الخاصة	30	50	3.3	6.7



(٢٠٢١ - ٢٠٢٥)

الخطة الاستراتيجية (كلية الصيدلة - جامعة بني سويف)

6	تم الالتزام بشروط القبول المعلن عنها	83.3	10	0	6.7	0
7	الخطة الدراسية كانت واضحة ومحددة	76.7	13.3	6.7	3.3	0
8	تسجيل المقررات الدراسية تمت ببسر وسهولة	76.7	13.3	3.3	6.7	0
9	مواعيد المحاضرات في الجدول الدراسي لا يتم تغييرها	10	6.7	53.3	26.7	3.3
10	لمحتوى الدر ا سى اكثر تطور ا وتعمقا مقارنة بمستوى المرحلة التعليمية السابقة	76.7	10	0	10	3.3
11	الأساتذة القائمون على التدريس يقومون بتوضيح الهدف من المقرر قبل تدريسه	73.3	20	3.3	3.3	0
12	هناك تفاعل بين الطلاب و الاساتذة	73.3	20	3.3	3.3	0
13	هناك وسائل اتصال الكترونية مع أستاذ المقرر الدراسي	80	16.7	0	3.3	0
14	طرق التدريس وتكنولوجيا التعليم حديثة	76.7	16.7	3.3	3.3	0
15	هناك تفعيل للتعليم الذاتي	80	16.7	0	3.3	0
16	هناك طرق مختلفة للتشجيع على التميز بين الطلاب	46.7	10	13.3	30	0
17	قاعات التدريس ملائمة	80	10	0	6.7	3.3
18	جميع مرافق الكلية بحالة جيدة	73.3	13.3	6.7	6.7	0
19	لا يتم دخول الامتحان إلا بعد استيفاء نسبة الحضور للمحاضرات	6.7	0	53.3	36.7	3.3
20	يتم الإعلان عن جداول الامتحانات قبل الامتحانات بفترة كافية	73.3	16.7	3.3	3.3	3.3
21	يتم إعلان نتائج الامتحانات على موقع الكلية الرسمي	76.7	13.3	3.3	6.7	0
22	وجدت صعوبة في اختيار موضوع رسالتي العلمية	70	26.6	0	3.3	0
23	تخصص المشرف على رسالتي كان يماثل تخصصي	83.3	10	0	6.7	0
24	تخصص أعضاء لجنة المناقشة كان مماثلاً لتخصصي	80	13.3	0	0	6.7
25	تم توفير الأجهزة اللازمة لعملى البحثى	16.7	6.7	50	26.7	0
26	إجراءات الحصول على الدرجة العلمية مبسرة	70	23.3	0	6.7	0
27	تقدم الكلية حوافز لتشجيع الطلاب على التعبير و التطوير	70	0	13.3	13.3	3.3
28	توجد بالكلية عيادة طبية لخدمة الرعاية الصحية للطلاب	73.0	10	0	13.3	3.3
29	هل تتوافر الكتب و المراجع المناسبة فى المكتبة	70	20	0	10	0
30	هل طرق التقييم مناسبة	76.7	13.3	3.3	6.7	0

31	توجد خطة طوارئ لاخلاء الكلية	83.3	6.7	0	3.3	6.7
32	أدت فترة العزل المنزلي إلي زيادة الفرص التدريبية المتاحة	80	10	0	10	0
33	الجامعة الاهليه تعد فرصه اضافيه للطلاب	76.7	10	0	0	13.3

وفيما يلي عرض لأعلي حالات الرضا عند كل فئه عن الواقع والأداء الفعلي لمنظومة الكلية:

النقاط التي تمثل حالات الرضا عند طلاب الدراسات العليا:

- ١ توجد سياسات معلنة لقبول طلاب الدراسات العليا
- ٢ الإعلان عن قبول طلاب الدراسات العليا كان واضحاً ومفصلاً للإجراءات
- ٣ إجراءات التقديم كانت واضحة بشكل عام
- ٤ هناك تعاون من ادارة الكلية
- 5 هناك خدمات مقدمة لذوى الاحتياجات الخاصة
- 6 تم الالتزام بشروط القبول المعلن عنها
- 7 الخطة الدراسية كانت واضحة ومحددة
- 8 تسجيل المقررات الدراسية تمت ببسر وسهولة
- 9 المحتوى الدراسي اكثر تطوراً وتعمقاً مقارنة بمستوى المرحلة التعليمية السابقة
- 10 الأساتذة القائمون على التدريس يقومون بتوضيح الهدف من المقرر قبل تدريسه
- 11 هناك تفاعل بين الطلاب و الاساتذة
- 12 هناك وسائل اتصال الكترونية مع استاذ المقرر الدراسي
- 13 طرق التدريس وتكنولوجيا التعليم حديثة
- 14 هناك تفعيل للتعليم الذاتى
- 15 هنالك طرق مختلفة للتشجيع على التميز بين الطلاب
- 16 قاعات التدريس ملائمة
- 17 جميع مرافق الكلية بحالة جيدة
- 18 يتم الإعلان عن جداول الامتحانات قبل الامتحانات بفترة كافية

- ١٩ يتم إعلان نتائج الامتحانات على موقع الكلية الرسمي
- ٢٠ وجدت صعوبة في اختيار موضوع رسالتي العلمية
- ٢١ تخصص المشرف على رسالتي كان مماثل تخصصي
- ٢٢ تخصص أعضاء لجنة المناقشة كان مماثلاً لتخصصي
- ٢٣ إجراءات الحصول على الدرجة العلمية مبسرة
- ٢٤ تقدم الكلية حوافز لتشجيع الطلاب على التغيير و التطوير
- ٢٥ توجد بالكلية عيادة طبية لخدمة الرعاية الصحية للطلاب
- ٢٦ هل تتوافر الكتب و المراجع المناسبة في المكتبة
- ٢٧ هل طرق التقييم مناسبة
- ٢٨ توجد خطة طوارئ لاخلاء الكلية
- ٢٩ أدت فترة العزل المنزلي إلي زيادة الفرص التدريبية المتاحة
- ٣٠ الجامعة الاهليه تعد فرصه اضافيه للطلاب

وهناك نقاط أشارت إلي وجود حالة من عدم الرضا من طلاب الدراسات العليا

- ١- لا يتم دخول الامتحان إلا بعد استيفاء نسبة الحضور للمحاضرات
- ٢- عدم توفير الاجهزة العلمية
- ٣- تغيير مواعيد الجدول الدراسي

ما السمات التي تتميز بها الكلية عن غيرها من الكليات المختلفة؟

- ١- صغر سن أعضاء هيئة التدريس
- ٢- الكفاء العلمية لأعضاء هيئة التدريس
- ٣- التعاون بين الطلاب والمشرفين
- ٤- تتوافر بعض الاجهزة العلمية

ما المعوقات التي واجهتها في الكلية ؟

١- نقص بعض الاجهزة العلمية

٢- نقص الانفاق المالى

ما مقترحاتك للتغلب على تلك المعوقات؟

١-زيادة شراء الاجهزة العلمية

٢- زيادة الموارد المالية

ما مقترحاتك لتطوير قطاع الدراسات العليا؟

١-زيادة النشاط البحثي

٢-زيادة الاجهزة العلمية

٣-التعاون بين الاقسام المختلفة

٤-زيادة المشاريع العلمية

الوظيفية: صيدلي حكومي - صيدلي حر - صاحب صيدلية - صيدلي اكلينيكي - مندوب دعاية دوائية - باحث في المركز القومي للبحوث - باحث في هيئة الرقابة الدوائية - صيدلي في المصل والقاح - معيد او مدرس مساعد في جامعة خاصة - بدون عمل

عدد الاستجابات : ٧٥

جدول رقم ٢٣ : نتيجة استبيان التحليل البيئي للخريجين

رقم	العبرة	الدرجة			
		1	2	3	4
١	توجد بالكلية رؤية و رسالة معلنة	٢.٧	1.3	1.3	16
٢	توجد للكلية أهداف استراتيجية معلنة	١.٣	2.7	1.3	18.7
٣	يوجد بالكلية وحدة لرعاية الخريجين	٤	5.3	5.3	37.3
٤	يوجد بالكلية قاعدة بيانات للخريجين	٦.٧	1.3	8	48
٥	يتم التواصل مع الخريجين وإعلامهم بأنشطة الكلية	٠	20	26.7	42.7
٦	توفر الكلية برامج متنوعة لاعداد الخريجين لسوق العمل	١.٣	14.7	29.3	52
٧	تعد الجامعات الخاصة تهديد لتوظيفي	١.٣	2.7	1.3	5.3
٨	تعمل الكلية على إقامة حفل سنوى للخريجين	١.٣	41.3	48	6.7
٩	يوجد ارتباط و تعاون مستمر بين الخريج و الكلية	٠	25.3	52	21.3
١٠	يوجد موقع إلكترونى لوحدة متابعة الخريجين بالكلية	٤	6.7	12	68
١١	تعلن الكلية عن برامجها و خططها لخدمة المجتمع	٠	12	28	57.3
١٢	شاركت فى وضع خطة تدريب الخريجين	٠	1.3	21.3	54.7

١٣	تقوم وحدة الخريجين بالكلية بنشر الأخبار المتعلقة بالتوظيف	20	1.3	28	50.7	٠
١٤	كان هناك دور لوحدة الخريجين في حصولك على الوظيفة	0	13.3	17.3	69.3	٠
١٥	هل هناك ممثل للخريجين داخل الكلية	0	4	22.7	68	٥.٣
١٦	ما مدى مساهمة البرامج الدراسية في نجاحك الوظيفي	5.3	69.3	21.3	4	٠
١٧	هل يتم أعداد تقرير سنوي بالكلية عن وضع الخريجين	1.3	8	8	12	٧٠.٧
١٨	تساهم وحدة الخريجين في ربط الكلية بالمجتمع	17.3	66.7	4	10.7	١.٣
١٩	هل انت راضى عن أداء وحدة الخريجين بالكلية	16	66.7	6.7	8	٢.٧
٢٠	توجد خطة طوارئ لاخلاء الكلية	78.7	12	2.7	4	٢.٧

وقد أشارت بعض النقاط عند سؤال الخريجين عن السمات المميزة للكلية عن غيرها إلى كالاتي :

١- موقع الكلية واستقلالها عن باقي الكليات

٢- وجود بعض أعضاء هيئة التدريس المميزين

٣- أنها كلية طبية للقيمة

كما قد أشارت بعض النقاط عند سؤال الخريجين عن المعوقات التي واجهتهم كالاتي :

١- الروتين وحشو المناهج وضعفها

٢- ضعف الامكانيات المعملية

٣- اصبحت لا تهم المجتمع وسيلغى التكليف

وعند سؤالهم عن مقترحاتهم للتغلب على هذه المعوقات جاءت المقترحات كالاتي :

١- تطوير المناهج

٢- عمل كتيب الكتروني يشمل كل بيانات الخريجين لتسهيل التواصل بينهم

٣- التعاون بينها وبين صانع القرار حتى لا يتم الغاء التكليف مثلا وتصبح كلية ليس لها قيمة

٤- تغيير الإدارة وتعيين إدارة جديدة بفكر شبابي وتفكير حيادي وموضوعي بدلاً من سياسة الاستبعاد لمجرد اختلاف وجهات النظر- تكوين لجنة مكونة من الإداريين تتابع مشاكلهم ولا تعتمد على ادارة منفردة

٥- البعد عن الروتين

٦- وضع ميزانية للمعامل والاهتمام بها والتطوير وادخال التكنولوجيا في التعليم

النقاط التي تمثل حالات الرضا عند خريجي الكلية:

١. توجد بالكلية رؤية و رسالة معلنة
٢. توجد للكلية أهداف استراتيجية معلنة
٣. يوجد بالكلية وحدة لرعاية الخريجين
٤. يوجد بالكلية قاعدة بيانات للخريجين
٥. يتم التواصل مع الخريجين وإعلامهم بأنشطة الكلية
٦. توفر الكلية برامج متنوعة لاعداد الخريجين لسوق العمل
٧. يوجد موقع إلكتروني لوحدة متابعة الخريجين بالكلية
٨. تعلن الكلية عن برامجها و خططها لخدمة المجتمع
٩. شاركت في وضع خطة تدريب الخريجين
١٠. مساهمة البرامج الدراسية في النجاح الوظيفي
١١. تساهم وحدة الخريجين في ربط الكلية بالمجتمع
١٢. راضى عن أداء وحدة الخريجين بالكلية
١٣. توجد خطة طوارئ لاخلاء الكلية

وهناك نقاط أشارت إلى وجود حالة من عدم الرضا عند الإداريين وتتمثل في:

١. لا يتم التواصل مع الخريجين وإعلامهم بأنشطة الكلية
٢. لا توفر الكلية برامج متنوعة لاعداد الخريجين لسوق العمل
٣. تعد الجامعات الخاصة تهديد لتوظيفي
٤. لا تعمل الكلية على إقامة حفل سنوي للخريجين
٥. لا يوجد ارتباط و تعاون مستمر بين الخريج و الكلية
٦. لم أشارك في وضع خطة تدريب الخريجين
٧. لا تقوم وحدة الخريجين بالكلية بنشر الأخبار المتعلقة بالتوظيف
٨. لم يكن هناك دور لوحدة الخريجين في حصولك على الوظيفة

لا يوجد ممثل للخريجين داخل الكلية

نتائج إستبيانات الجهاز الإداري:

الدرجة الوظيفية للمشاركين: رئيس قسم / عضو بالقسم

سنوات الخبرة: ٤ سنوات حتى ١٥ سنة

الأقسام المشاركة: شئون الطلاب - شئون العاملين - شئون الخريجين - الدراسات العليا - البرنامج الأكاديمي - المخازن - المشتريات - الشؤون المالية - رعاية الشباب

عدد الاستجابات : ٣٠

جدول رقم ٢٤ : نتيجة استبيان التحليل البيئي للجهاز الإداري

رقم	العبارة	الدرجة			
		١	٢	٣	٤
١	يوجد هيكل وظيفي معن بالكلية	٣.٣	3.3	0	93.3
٢	توجد خطة تنفيذية لتطبيق استراتيجية الكلية	٦.٧	3.3	3.3	86.7
٣	توجد رؤية ورسالة معلنة لوحدة الجودة بالكلية	٣.٣	3.3	3.3	90
٤	يوجد ارتباط بين أنشطة الكلية المختلفة و أنشطة الجامعة	٠	6.7	3.3	76.7
٥	يوجد تعاون بين وحدة الجودة و الإدارات المختلفة بالكلية	٣.٣	3.3	3.3	10
٦	توجد بالكلية وحدة لإدارة الأزمات و الكوارث	٣.٣	3.3	3.3	6.7
٧	توجد رؤية ورسالة معلنة لوحدة الأزمات و الكوارث	٦.٧	3.3	0	40
٨	توجد خطة طوارئ لاخلاء الكلية	٣.٣	0	0	0
٩	يوجد قواعد بيانات لطلاب الدراسات العليا و المسجلين للدرجات العلمية بالكلية	٠	3.3	0	16.7
١٠	تعتمد الكلية معايير موضوعية لاختبار القيادات الأكاديمية تتسم بالشفافية و تحقق تكافؤ الفرص	٣.٣	3.3	6.7	53.3
١١	تلتزم الكلية باليات محددة لتعين القيادات الإدارية	٣.٣	6.7	3.3	60
١٢	تضع الكلية اليات لتقييم كفاءة القيادات الإدارية و ذلك باستخدام ادوات مقننة تحدد المؤشرات الكمية و النوعية للتقويم	٠	10	13.3	60
١٣	تقوم الكلية باستحداث ادارات جديدة لتحقيق رؤيتها و رسالتها	١٠	73.3	10	3.3
١٤	يوجد تداخل في الاختصاصات و المسؤوليات بين ادارات الكلية	٠	43.3	16.7	30
١٥	تقدم الادارات المختلفة بالكلية الدعم الفني و المادى لكل المستهدفين لها	٠	16.7	10	66.7
١٦	توجد خطة لتنمية قدرات العاملين بالكلية	٣.٣	6.7	3.3	46.7
١٧	شاركت في اعداد خطة لتنمية قدرات العاملين بالكلية	٠	6.7	3.3	53.3

١٨	يوجد نظام لتوثيق المعلومات بالكلية	20	66.7	0	3.3	١٠
١٩	يوجد نظام لحفظ و تدأول و استدعاء الوثائق بالكلية	3.3	66.7	10	6.7	١٣.٣
٢٠	ترى ان نمط القيادة بالكلية هو نمط ديمقراطي	6.7	63.3	23.3	6.7	٠
٢١	يوجد دليل للسلامة المهنية بالكلية	26.7	40	3.3	3.3	٢٦.٧
٢٢	يوجد خطة لتنمية الموارد الذاتية للادارات المختلفة بالكلية	0	3.3	16.7	73.3	٦.٧
٢٣	يوجد دليل لاخلاقيات المهنة بالكلية	20	40	3.3	3.3	٣٣.٣
٢٤	تعلم الكلية القواعد العامة التي يتم على اساسها التعينات و الترقيات و توزيع العمل بكافة جوانبه على العاملين بالادارات المختلفة	26.7	63.3	0	6.7	٣.٣

وقد أشارت بعض النقاط عند سؤال الجهاز الإداري عن السمات المميزة للكلية عن غيرها إلى كالاتي :

١- موقع الكلية المميز والمنفصل

٢- التعاون والروح والاحترام المتبادل بين الاقسام الدارية المختلفة

٣- أنها كلية للقيمة

كما قد أشارت بعض النقاط عند سؤال الجهاز الإداري عن المعوقات التي تواجههم كالاتي :

١- الروتين والتعقيدات المالية

٢- عدم تكافؤ الفرص وتأخر صرف المستحقات المالية

٣- عدم التقدير المادي والمعنوي

٤- القاء عبء العمل على شخص او اثنين

٥- ضعف الانترنت

وعند سؤالهم عن مقترحاتهم في تطوير اقسامهم الإدارية والجهاز الإداري ككل جاءت المقترحات كالاتي :

١- ادخال وتعميم التكنولوجيا والتحول الرقمي في الادارة

٢- تحسين الانترنت

٣- توفير الدورات التدريبية لتحسين الاداء

٤- التقدير المادي وتقديم الحوافز للمجتهدين والرقابة المستمرة والعقاب حالة الاخطاء

٥- تكوين لجنة مكونة من الإداريين تتابع مشاكلهم ولا تعتمد على ادارة منفردة

٦- البعد عن الروتين وتوسيع صلاحيات الاقسام

وعند سؤالهم عن الدورات التدريبية التي يرغبون فيها لتطوير اداءهم كانت الدورات المقترحة كالآتي :

١- دورة تدريب المدربين TOT

٢- التخطيط الاستراتيجي

٣- ادارة الوقت والاجتماعات والادارة المالية والبشرية

٤- التشريعات والقوانين الإدارية

٥- التفكير التحليلي والنقدي

النقاط التي تمثل حالات الرضا عند الإداريين بالكلية:

٣. يوجد هيكل وظيفي معن بالكلية

٤. توجد خطة تنفيذية لتطبيق استراتيجية الكلية

٥. توجد رؤية و رسالة معلنة لوحدة الجودة بالكلية

٦. يوجد ارتباط بين أنشطة الكلية المختلفة و أنشطة الجامعة

٧. يوجد تعاون بين وحدة الجودة و الإدارات المختلفة بالكلية

٨. توجد بالكلية وحدة لادارة الأزمات والكوارث

٩. توجد رؤية و رسالة معلنة لوحدة الازمات و الكوارث

١٠. توجد خطة طوارئ لاخلاء الكلية

١١. يوجد قواعد بيانات لطلاب الدراسات العليا و المسجلين للدرجات العلمية بالكلية

١٢. تعتمد الكلية معايير موضوعية لاختيار القيادات الاكاديمية تتسم بالشفافية و تحقق تكافؤ الفرص

١٣. تلتزم الكلية بآليات محددة لتعين القيادات الإدارية

١٤. تضع الكلية اليات لتقييم كفاءة القيادات الإدارية و ذلك باستخدام ادوات مقننة تحدد المؤشرات الكمية و النوعية للتقويم

١٥. تقدم الادارات المختلفة بالكلية الدعم الفني و المادى لكل المستهدفين لها

١٦. توجد خطة لتنمية قدرات العاملين بالكلية

١٧. المشاركة فى اعداد خطة لتنمية قدرات العاملين بالكلية

١٨. يوجد نظام لتوثيق المعلومات بالكلية

١٩. يوجد نظام لحفظ و تدأول و استدعاء الوثائق بالكلية

٢٠. نمط القيادة بالكلية هو نمط ديمقراطي

٢١. يوجد دليل للسلامة المهنية بالكلية

وهناك نقاط أشارت إلي وجود حالة من عدم الرضا عند الإداريين وتتمثل في:

١. لاتقوم الكلية باستحداث ادارات جديدة لتحقيق رؤيتها و رسالتها

٢. يوجد تداخل فى الاختصاصات و المسؤوليات بين ادارات الكلية

٣. لا يوجد خطة لتنمية الموارد الذاتية للادارات المختلفة بالكلية

جدول رقم ٢٥: نتيجة استجابات طلاب الفرق المختلفة على استبيانات التحليل البيئى

رقم	العبرة	الدرجة			
		1	2	3	4
١	تعلم الكلية عن برامجها وخططها المستقبلية	11.4	11.9	10.5	20.5
٢	يوجد بالكلية وحدة ضمان الجودة والاعتماد	9	12.4	6.2	15.7
٣	توجد خطة واضحة ومعلنة للتدريب الطلابي	11	17.1	9	23.3
٤	تأخذ الكلية رأي الطلاب في مواعيد الاختبارات	3.3	12.9	10.5	27.6
٥	تطبق الكلية آليات واضحة للتعامل مع الشكاوي والمقترحات	7.1	18.1	10	23.8
٦	توجد بالكلية وحدة لإدارة الأزمات والكوارث	11.9	12.4	9	19.5
٧	توجد عيادة طبية بالكلية للرعاية الصحية للطلاب	18.1	20	6.2	22.9
٨	توجد خطة طوارئ لإخلاء المباني	3.8	11.4	7.6	17.6
٩	توجد سياسات معلنة بالكلية لقبول وتحويل الطلاب	18.1	9.5	5.7	23.8
١٠	توجد قواعد بيانات عن الطلاب بالفرق الدراسية المختلفة	9.5	12.4	3.3	19.5
١١	يوجد دليل للطلاب المستجد	16.7	9.5	5.2	21.9
١٢	يوجد بالكلية خطة دعم طلابي (مادي، صحي، أكاديمي، نفسي)	5.7	17.1	20.5	26.7



(٢٠٢١ - ٢٠٢٥)

الخطة الاستراتيجية (كلية الصيدلة - جامعة بني سويف)

١٣	تطبق آليات واضحة لدعم الطلاب المتفوقين والمتعثرين بالكلية	38.1	24.3	11	20	6.7
١٤	تسهم الكلية في تدريب الطلاب بالشركات و المستشفيات	32.4	24.3	14.8	20	8.6
١٥	لدي معرفة برؤية ورسالة الكلية	47.6	21	9	13.3	9
١٦	لدي معرفة بالغايات والأهداف الإستراتيجية للكلية	44.3	21.9	9.5	13.3	11
١٧	يشارك بعض الطلاب في تحديث رؤية ورسالة الكلية	39	21	11.9	12.9	15.2
١٨	يشارك بعض الطلاب في تحديث الغايات والأهداف الإستراتيجية للكلية	33.8	26.2	12.9	15.5	11.9
١٩	يوجد ارتباط بين أنشطة الجامعة المختلفة وأنشطة الكلية	40.5	23.3	10	17.6	8.6
٢٠	تتوافر في مكتبة الكلية أماكن كافية للإطلاع واستخدام الإنترنت	40.5	27.1	8.6	20	3.8
٢١	تتوافر في مكتبة الكلية المراجع والدوريات الحديثة	41.4	28.6	10	13.3	6.7
٢٢	توفر الكلية المعلومات الكافية والمتطلبات اللازمة للتقدم والالتحاق بها	48.1	26.2	10.5	10	5.2
٢٣	يتم اخراج وتوزيع الكتاب الجامعي في ضوء ضوابط معلنة	39.5	27.6	11.4	16.7	4.8
٢٤	تتسم سياسة الكلية بالمرونة في التعامل مع مشكلات التعليم والتعلم للطلاب	38.1	29.5	11.9	14.8	5.7
٢٥	تشجع الكلية المشاركة في الأنشطة الطلابية المختلفة	43.3	29.5	8.6	14.8	3.8
٢٦	تخصص الكلية فترات لممارسة الأنشطة الطلابية في الجداول الدراسية	48.6	27.1	3.3	17.6	3.3
٢٧	يشارك أعضاء هيئة التدريس في الإشراف على الأنشطة الطلابية	7.6	13.8	7.6	25.7	45.2
٢٨	يتم تفعيل دور اتحاد الطلاب في تنفيذ الأنشطة الطلابية	7.1	13.8	8.6	25.2	45.2
٢٩	تحدد الكلية نظام للاستفادة من التغذية المرتجعة من الطلاب (نتائج الاستبانات)	11.9	14.8	8.6	30.5	34.3
٣٠	يتم أخذ رأي الطلاب في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم	4.8	14.8	7.6	29	43.8

٣١	تناسب مساحة القاعات والمدرجات مع أعداد الطلاب	2.9	13.8	6.7	32.4	44.3
٣٢	تتوافر في الكلية التجهيزات والوسائل التعليمية المناسبة	3.3	13.8	13.3	35.7	33.8
٣٣	يشارك الطلاب في أنشطة مجتمعية تنظمها الكلية	7.1	14.8	11.4	31.4	35.2
٣٤	التعليم الهجين ادى إلى تحسين مستوى الدراسي	3.8	37.1	23.8	14.3	21
٣٥	ساهمت فترة العزل المنزلي في زيادة الفرص التدريبية	5.2	24.3	21	27.6	21.9

فيما يلي عرض لأعلي حالات الرضا عند كل فئة عن الواقع والأداء الفعلي لمنظومة الكلية:

النقاط التي تمثل حالات الرضا عند طلاب الفرق المختلفة:

- ١ تعلن الكلية عن برامجها وخططها المستقبلية
- ٢ يوجد بالكلية وحدة ضمان الجودة والاعتماد
- ٣ توجد خطة واضحة ومعلنة للتدريب الطلابي
- ٤ تأخذ الكلية رأي الطلاب في مواعيد الاختبارات
- ٥ تطبق الكلية آليات واضحة للتعامل مع الشكاوي والمقترحات
- ٦ توجد بالكلية وحدة لإدارة الأزمات والكوارث
- ٧ توجد عيادة طبية بالكلية للرعاية الصحية للطلاب
- ٨ توجد خطة طوارئ لإخلاء المباني
- ٩ توجد سياسات معلنة بالكلية لقبول وتحويل الطلاب
- ١٠ توجد قواعد بيانات عن الطلاب بالفرق الدراسية المختلفة
- ١١ يوجد دليل للطلاب المستجد
- ١٢ يوجد بالكلية خطة دعم طلابي (مادي، صحي، أكاديمي، نفسي)
- ١٣ تطبق آليات واضحة لدعم الطلاب المتفوقين والمتعثرين بالكلية
- ١٤ تسهم الكلية في تدريب الطلاب بالشركات والمستشفيات
- ١٥ لدي معرفة برؤية ورسالة الكلية
- ١٦ لدي معرفة بالغايات والأهداف الإستراتيجية للكلية

- ١٧ يشارك بعض الطلاب في تحديث رؤية ورسالة الكلية
 - ١٨ يشارك بعض الطلاب في تحديث الغايات والأهداف الإستراتيجية للكلية
 - ١٩ يوجد ارتباط بين أنشطة الجامعة المختلفة وأنشطة الكلية
 - ٢٠ تتوفر في مكتبة الكلية أماكن كافية للإطلاع واستخدام الإنترنت
 - ٢١ تتوفر في مكتبة الكلية المراجع والدوريات الحديثة
 - ٢٢ توفر الكلية المعلومات الكافية والمتطلبات اللازمة للتقدم والالتحاق بها
 - ٢٣ يتم اخراج وتوزيع الكتاب الجامعي في ضوء ضوابط معلنة
 - ٢٤ تتسم سياسة الكلية بالمرونة في التعامل مع مشكلات التعليم والتعلم للطلاب
 - ٢٥ تشجع الكلية المشاركة في الأنشطة الطلابية المختلفة
 - ٢٦ تخصص الكلية فترات لممارسة الأنشطة الطلابية في الجداول الدراسية
 - ٢٧ يشارك أعضاء هيئة التدريس في الإشراف على الأنشطة الطلابية
 - ٢٨ يتم تفعيل دور اتحاد الطلاب في تنفيذ الأنشطة الطلابية
 - ٢٩ تحدد الكلية نظام للاستفادة من التغذية المرتجعة من الطلاب (نتائج الاستبانات)
 - ٣٠ يتم أخذ رأي الطلاب في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم
 - ٣١ تناسب مساحة القاعات والمدرجات مع أعداد الطلاب
 - ٣٢ تتوفر في الكلية التجهيزات والوسائل التعليمية المناسبة
 - ٣٣ يشارك الطلاب في أنشطة مجتمعية تنظمها الكلية
 - ٣٤ ساهمت فترة العزل المنزلي في زيادة الفرص التدريبية
- وهناك نقطة أشارت إلى وجود حالة من عدم الرضا عند طلاب الفرق المختلفة وتتمثل في:

٥- التعليم الهجين أدى إلى تحسين مستوى الدراسي

أولاً: ما أهم المعوقات التي تواجهها بالكلية؟

١- ضعف تجهيزات المعامل

٢- قلة قدرة بعض المحاضرين علي توصيل المعلومة بشكل بسيط

٣- قلة الإمكانيات التعليمية وعدم تناسب المدرجات والمعامل مع عدد الطلاب

٤- كم المقررات الكبير مقارنة بالوقت المقرر لدراستها

٥- ارتفاع اسعار بعض الكتب

٦- قلة الامتحانات الدورية

٧- عدم التطوير الدوري للمناهج بشكل دوري

٨- عدم وجود شبكة انترنت لاسلكي للطلاب

٩- الاعتماد في الفترة الحالية علي التعليم الهجين

ثانيا: من وجهة نظرك ما هي اهم نقاط الضعف بالكلية؟

٣- قلة امكانيات المعامل وصغر حجمها مقارنة بأعداد الطلاب المتزايدة

٤- عدم تزويد المدرجات بالوسائل التعليمية الكافية مثال: الميكروفون

٥- عدم الاهتمام الكافي بتوفير فرص تدريب حقيقية في سوق العمل

ثالثاً: ما مقترحاتك لتطوير القسم العلمى الذى تنتمى اليه؟

٤- الاستثمار في تطوير الكلية مثل استجلاب ادوات حديثة الجزء الخاص بالعملية...زيادة الاجهزة العلمية

٥- تطوير المناهج بشكل دوري

٦- زيادة فرص التدريب في المصانع

٧- زيادة المساحات الخضراء في الكلية

٨- استقبال اساتذة أجنب لالقاء محاضرات

٩- تأسيس شبكة انترنت قوية

رابعاً: اذكر ما تتمنى أن تراه مستقبلاً بكليتك؟

٦- ان تمتلك احدث الاجهزة والادوات بالمعامل

٧- تشجيع ع الاقبال ع الانشطه الطلابية والترفيهية

٨- زيادة الاهتمام بالبحث العلمى واشراك الطلاب في مشاريع بحثية

٩- مبادرة من الكلية للمؤتمرات والمحاضرات الهامة اللى بتتعمل فى مصر ومشاركة الطلاب فيها

جدول رقم ٢٦: نتيجة استجابات أصحاب المؤسسات في سوق العمل على استبيانات التحليل البيئى

رقم	العبرة	الدرجة
-----	--------	--------



(٢٠٢١ - ٢٠٢٥)

الخطة الاستراتيجية (كلية الصيدلة - جامعة بني سويف)

١	٢	٣	٤	٥	٦
٠	20	10	53.3	16.7	١ تقبل منظمات سوق العمل على خريجي كلية الصيدلة ببني سويف
3.3	10	20	40	26.7	٢ خريجو كلية الصيدلة ببني سويف لديهم خبرات ومؤهلات تميزهم عن غيرهم من خريجي الكليات المناظرة
0	6.7	20	53.3	20	٣ خريجو كلية الصيدلة ببني سويف لديهم القدرة على الابتكار والتميز في جهة العمل
0	13.3	13.3	50	23.3	٤ خريجو كلية الصيدلة ببني سويف يستطيعون انجاز الأعمال التي تسند إليهم بسرعة وبدقة
0	10	13.3	53.3	23.3	5 خريجو كلية الصيدلة ببني سويف يستطيعون العمل في مجالات أو تخصصات متنوعة
0	10	30	26.7	33.3	6 خريجو كلية الصيدلة ببني سويف لديهم السمات الشخصية التي تؤهلهم للعمل بالجهات المختلفة
0	10	20	36.3	33.3	7 كفاءة وتدريب خريجي كلية الصيدلة ببني سويف تؤهلهم للعمل الذي يقوم به لدي المؤسسة
0	16.7	13.3	56.7	13.3	8 تتوافق البرامج الدراسية التي درسها الخريج مع احتياجات العمل لدي المؤسسة
0	13.3	23.3	40	23.3	9 تتناسب التخصصات العلمية المختلفة للكلية مع الوظيفة التي يشغلها الخريج لدي المؤسسة.
0	10	30	36.7	23.3	10 خريجو كلية الصيدلة ببني سويف في الوضع الراهن لهم دور ملموس في تطوير الأداء لدي مؤسساتكم
0	10	13.3	63.3	13.3	11 خريجو كلية الصيدلة ببني سويف لديهم القدرة على استخدام الأجهزة التكنولوجية والبرامج الحديثة
0	10	23.3	43.3	23.3	12 يتميز خريجي كلية الصيدلة ببني سويف بإتقان المعرفة العلمية وبعض المهارات الذهنية والمعملية
0	6.7	30	40	23.3	13 خريجو كلية الصيدلة ببني سويف لديهم القدرة على تسويق وعمل دعائية جيدة لمنتج القطاع الذي يعمل به بشكل مقبول
13.3	13.3	16.7	46.7	10	14 توجد بروتوكولات تعاون مشترك بين كلية الصيدلة ببني سويف ومؤسساتكم



(٢٠٢١ - ٢٠٢٥)

الخطة الاستراتيجية (كلية الصيدلة - جامعة بني سويف)

15	تشارك كلية الصيدلة ببني سويف في حل المشكلات الإنتاجية والتطبيقية في العمل لدي مؤسساتكم	20	26.7	20	26.7	6.7
16	برامج وخدمات وحدة الخريجين بكلية الصيدلة ببني سويف معلنة ومعروفة لدي مؤسساتكم	20	36.7	3.3	30	10
17	توفر كلية الصيدلة ببني سويف بحوث علمية ذات علاقة بمؤسساتكم	20	26.7	30	6.7	16.7
18	تتعاون مؤسساتكم مع كلية الصيدلة ببني سويف في الملتقى السنوي التوظيفي لطلاب الجامعة	16.7	33.3	20	13.3	16.7
19	تسمح كلية الصيدلة ببني سويف بمشاركة أعضاء من المنظمات المختلفة في المجالس المختلفة له	13.3	36.7	23.3	10	16.7
20	تقوم كلية الصيدلة ببني سويف بعمل متابعات دورية لأهم المشكلات لدي مؤسساتكم	16.7	33.3	16.7	20	13.3
21	تتعاون كلية الصيدلة ببني سويف مع المنظمات في إعداد قواعد بيانات عن أهم المشكلات بالمجتمع	13.3	33.3	20	16.7	16.7
22	تقوم كلية الصيدلة ببني سويف بإعداد برامج معلنة للزيارات الميدانية وتبادل الخبرات لدي مؤسساتكم	16.7	36.7	13.3	13.3	20
23	رؤية ورسالة كلية الصيدلة ببني سويف معلنة ومعروفة لديكم	20	36.7	16.7	26.7	0
24	تقوم كلية الصيدلة ببني سويف بإعداد استطلاعات رأي دورية لمعرفة مدي تلبية الجامعة لاحتياجات المؤسسات المختلفة	20	36.7	16.7	16.7	10
25	تتعاون مؤسساتكم مع كلية الصيدلة ببني سويف أثناء التدريب الصيفي لطلاب الكلية	20	26.7	36.7	16.7	0
26	تتعاون الكلية مع الجمعيات الاهلية و مؤسسات المجتمع المدني	16.7	46.7	13.3	16.7	6.7
27	تعلم الكلية عن برامجها المستقبلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	6.7	46.7	20	13.3	13.3
28	يوجد بالكلية خطة معلنة لتنمية مهارات الخريجين	10	50	10	16.7	13.3
29	تقل اعداد المعينين من خريجي الكلية بالرغم من حاجة سوق العمل لهم	16.7	40	20	13.3	10
30	تتميز الكلية عن نظائرها بسمات مميزة	16.7	50	16.7	10	6.7
31	تنظم الكلية ملتقى توظيفي سنوى وتدعوا مؤسساتكم اليه	23.3	26.7	26.7	3.3	20
32	زيادة معدلات البطالة في المجتمع المصرى من خريجي الكلية	33.3	26.7	26.7	6.7	6.7

33	يزداد الاحتياج للحاصلين على برامج الدراسات العليا في تخصصات الكلية	10	36.7	23.3	13.3	16.7
34	تعاون الكلية مع الوزارات المختلفة لتحقيق اهداف مشتركة	10	36.7	26.7	10	16.7

وفيما يلي عرض لأعلي حالات الرضا عند كل فئة عن الواقع والأداء الفعلي لمنظومة الكلية:

النقاط التي تمثل حالات الرضا عند أصحاب المؤسسات في سوق العمل:

- ١- تقبل منظمات سوق العمل على خريجي كلية الصيدلة ببني سويف
- ٢- خريجو كلية الصيدلة ببني سويف لديهم خبرات ومؤهلات تميزهم عن غيرهم من خريجي الكليات المناظرة
- ٣- خريجو كلية الصيدلة ببني سويف لديهم القدرة على الابتكار والتميز في جهة العمل
- ٤- خريجو كلية الصيدلة ببني سويف يستطيعون انجاز الأعمال التي تسند إليهم بسرعة وبدقة
- ٥- خريجو كلية الصيدلة ببني سويف يستطيعون العمل في مجالات أو تخصصات متنوعة
- ٦- خريجو كلية الصيدلة ببني سويف لديهم السمات الشخصية التي تؤهلهم للعمل بالجهات المختلفة
- ٧- كفاءة وتدريب خريجي كلية الصيدلة ببني سويف تؤهلهم للعمل الذي يقوم به لدي المؤسسة
- ٨- تتوافق البرامج الدراسية التي درسها الخريج مع احتياجات العمل لدي المؤسسة
- ٩- تتناسب التخصصات العلمية المختلفة للكلية مع الوظيفة التي يشغلها الخريج لدي المؤسسة.
- ١٠- خريجو كلية الصيدلة ببني سويف في الوضع الراهن لهم دور ملموس في تطوير الأداء لدي مؤسساتكم
- ١١- خريجو كلية الصيدلة ببني سويف لديهم القدرة على استخدام الأجهزة التكنولوجية والبرامج الحديثة
- ١٢- يتميز خريجو كلية الصيدلة ببني سويف بإتقان المعرفة العلمية وبعض المهارات الذهنية والمعملية
- ١٣- خريجو كلية الصيدلة ببني سويف لديهم القدرة على تسويق وعمل دعاية جيدة لمنتج القطاع الذي يعمل به بشكل مقبول
- ١٤- توجد بروتوكولات تعاون مشترك بين كلية الصيدلة ببني سويف ومؤسساتكم
- ١٥- برامج وخدمات وحدة الخريجين بكلية الصيدلة ببني سويف معلنة ومعروفة لدي مؤسساتكم
- ١٦- تتعاون مؤسساتكم مع كلية الصيدلة ببني سويف في الملتي السنوي التوظيفي لطلاب الجامعة
- ١٧- تسمح كلية الصيدلة ببني سويف بمشاركة أعضاء من المنظمات المختلفة في المجالس المختلفة له

- ١٨- تقوم كلية الصيدلة ببني سويف بعمل متابعات دورية لأهم المشكلات لدى مؤسساتكم
 - ١٩- تتعاون كلية الصيدلة ببني سويف مع المنظمات في إعداد قواعد بيانات عن أهم المشكلات بالمجتمع
 - ٢٠- تقوم كلية الصيدلة ببني سويف بإعداد برامج معلنه للزيارات الميدانية وتبادل الخبرات لدى مؤسساتكم
 - ٢١- رؤية ورسالة كلية الصيدلة ببني سويف معلنه ومعروفة لديكم
 - ٢٢- تقوم كلية الصيدلة ببني سويف بإعداد استطلاعات رأي دورية لمعرفة مدي تلبية الجامعة لاحتياجات المؤسسات المختلفة
 - ٢٣- تتعاون الكلية مع الجمعيات الاهلية و مؤسسات المجتمع المدني
 - ٢٤- تعلن الكلية عن برامجها المستقبلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة
 - ٢٥- يوجد بالكلية خطة معلنه لتنمية مهارات الخريجين
 - ٢٦- تقل اعداد المعينين من خريجي الكلية بالرغم من حاجة سوق العمل لهم
 - ٢٧- تتميز الكلية عن نظائرها بسمات مميزة
 - ٢٨- تنظم الكلية ملتقى توظيفي سنوي وتدعوا مؤسساتكم اليه
 - ٢٩- زيادة معدلات البطالة في المجتمع المصري من خريجي الكلية
 - ٣٠- يزداد الاحتياج للحاصلين على برامج الدراسات العليا في تخصصات الكلية
 - ٣١- تعاون الكلية مع الوزارات المختلفة لتحقيق اهداف مشتركة
- وهناك نقاط أشارت إلى وجود حالة من عدم الرضا من سوق العمل
- تتعاون مؤسساتكم مع كلية الصيدلة ببني سويف أثناء التدريب الصيفي لطلاب الكلية

ما مقترحاتكم تجاه تنمية مهارات خريجي كلية الصيدلة بني سويف

- ١- التركيز على اعداد الخريجين بما يناسب احتياجات سوق العمل
 - ٢- التأكد من عدد ساعات التدريب الفعلي في الصيدليات المطلوب من الطالب قبل تخرجه.. او زيادة عددا لساعات بما يكون فيه نوع من المراقبة علي التزام الطالب بالتدريب
 - ٣- التواصل مع النقابات لتأهيل الخريجين لسوق العمل بصوره اكثر واقعيه
- ما أهم السمات المميزة لخريجي كلية الصيدلة ببني سويف عن خريجي كليات الجامعات الأخرى؟

١- قد يكون الجانب العملي افضل منه في النظرى

٢- الاستعداد والحماس للعمل

٣- العلم والالتزام المهني والاخلاقي

ما أهم نقاط الضعف في خريج كلية الصيدلة ببني سويف؟

١- ضعف التدريب وضعف المستوى مع عدم وجود صبر على التدريب وافتقارهم للطموح والاستعجال الشديد في تحصيل العائد المادي بغض النظر عن المستوى أو الخبرة

٢- الاهتمام بالجانب النظري على العمل

ما أهم المشكلات التي تواجهونها وترغب في أن تقوم الكلية بإيجاد حلول لها ؟

١- اتساع الفجوة بين الدراسة النظرية و سوق العمل

عناصر القوة والضعف مقسمة على معايير الاعتماد

جدول رقم ٢٧: عناصر القوة والضعف مقسمة على معايير الاعتماد

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
التخطيط الاستراتيجي	- يوجد بالكلية فريق عمل للتخطيط الاستراتيجي. - رسالة الكلية تنبثق من رسالة ورؤية الجامعة. - رسالة ورؤية الكلية واضحة ومعتمدة ومعلنة. - اهداف الكلية الاستراتيجية معتمدة ومعلنة وتعكس الرؤية والرسالة. - يوجد آلية للتحليل البيئي لمجتمع الكلية. - مشاركة اطراف مختلفة داخل وخارج المؤسسة في التحليل البيئي الرباعي. - نشر الوعي بالأهداف الاستراتيجية للكلية - ارتفاع نسبة المشاركة في صياغة الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية من جانب مختلف الاطراف من خارج الكلية	ضعف التمويل المادي لتنفيذ بعض أنشطة الخطة الاستراتيجية.
القيادة والحوكمة	- الهيكل التنظيمي مُكتمل و مُعلن وموثق وبليبي احتياجات المؤسسة. - المرحلة العمرية لأعضاء هيئة التدريس متوسطة "المؤسسة شابة". - القيادة من أعضاء هيئة التدريس يتمتعون بحس التعاون والديموقراطية وسياسة الباب المفتوح. - يوجد ميثاق اخلاقي مُعلن لأعضاء هيئة التدريس والإداريين. - يوجد توصيف وظيفي للقيادات الاكاديمية والعاملين. - وجود لجنة شكاوي الطلاب لمعالجة مشكلات الطلبة الخاصة بالعملية العلمية. - وجود خطة لتدريب القيادات الاكاديمية وأعضاء هيئة التدريس والإداريين والطلبة مُعدة مُسبقاً بُناءً على الإقتراحات المُقدمة.	- لا توجد وسائل تحفيزية لأعضاء هيئة التدريس لتنمية الموارد الذاتية. - ضعف الوسائل المتبعة للحفاظ علي حقوق الملكية الفكرية خصوصا في ظل تطبيق منهجيه التعليم الهجين

	وجود معايير محددة لإختيار مُديري الوحدات والمُنسقين الاكاديمين والقيادات الاكاديمية.	
المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
إدارة الجودة والتطوير	- وحدة ضمان الجودة مجهزه بالكوادر البشرية ذات الكفاءه العاليه والأجهزه المساعدة. - هيكل تنظيمي متكامل لوحدة ضمان الجودة يشمل أنشطه الكلية المختلفة - وجود لائحة إدارية تنظم العمل وتحدد السلطات والمسؤوليات - وجود رابط لوحدة الجودة على الموقع الإلكتروني بالكلية وبريد الكتروني رسمي خاص بالوحدة - إعداد تقارير سنوية لتقييم الأداء داخل الوحدة و داخل الكلية - دعم معنوي وإداري من جانب إدارة الكلية لوحدة ضمان الجودة - مشاركة جميع أعضاء التدريس و الهيئة المعاونة فى اعمال الجودة - دعم مركز ضمان الجودة بالجامعة فنيا و ماليا لوحدة ضمان الجودة - إعداد خطط التدريب السنوية وتحديد الاحتياجات - يوجد خطة لتوزيع الإستهبيانات السنوية حول الأنشطة المختلفة بالكلية لتقويم العملية التعليمية والبحثية والمجتمعية مع تحليل هذه الإستهبيانات وتوافر استبيانات الكترونية - إجراء المراجعات الداخلية للأقسام العلمية و للكنترول بشكل دورى	- عدم توافر المخصصات المالية الكافية والتجهيزات الملائمة لوحدة ضمان الجودة لممارسة أنشطتها. - بطء الاستجابة فى بعض الأحيان فى إنجاز متطلبات الجودة نظرا لزيادة الأعباء الأخرى المكلف بها أعضاء هيئة التدريس.
أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	كفاية وكفاءة اعضاء هيئة التدريس بالنسبة لاعداد الطلاب ولا يوجد عجز في برنامج بكالوريوس العلوم الصيدلية و برنامج بكالوريوس العلوم الصيدلية "الصيدلة الاكلينيكية". نسبة الهيئة المعاونة لاعداد الطلاب وافية ولا يوجد عجز. وجود آليات للتعامل مع حالات العجز إن وُجدت في بعض الاقسام من خلال الانتدابات (ادارة الاعمال والمحاسبة والتسويق، علم النفس و المواد الطبية و غيرها). التخصص العلمي لاعضاء هيئة التدريس ملائم لمّا	الإجراءات التصحيحية الخاصة بنتائج الاستبيانات تقييم اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة غير مفعلة بالقدر الكافى

	يقومون بتدريسه. يتم تنفيذ برامج تدريبية داخل الكلية تلبي الاحتياجات العلمية لاعضاء هيئة التدريس بالاضافة لدورات الترقية التي توفرها الجامعة. سياسات التعيين والترقية بها عدالة وموضوعية وعلانية إختيار بعض اساتذة الكلية في اللجان العلمية الدائمة ولجان التحكيم الخاصة بالاساتذة والاساتذة المساعدين. للكلية صدي علمي واكاديمي واسع مما جعلها تُمد العديد من كليات الصيدلة علي المستوى الاقليمي والدول العربية والاجنبية بالعديد من اعضاء هيئة التدريس. زياده الوعي بثقافته الجوده واشترك كل اعضاء هيئه التدريس في اعمالها. يوجد معايير واضحة لتقييم اداء اعضاء هيئة التدريس والمعاونين من الناحية البحثية والادارية والتدريسية. حصول بعض اعضاء هيئة التدريس علي جوائز علمية متميزة في البحث العلمي من جوائز الدولة. توجد استبيانات لقياس الرضا الوظيفي لاعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بشكل دوري. تمت الاستفاده من فترة جائحة كورونا في تقوية طرق التدريس الاون لاين وتطبيق التعليم الهجين والتواصل مع الطلاب عن طريق طرق التكنولوجيا الحديثه واجراء العديد من الفاعليات عن طريق برامج (zoom الزووم) و برنامج الميكروسوفت اوفيس Teams وحضور العديد من المؤتمرات الدولييه عن طرق تلك البرامج.	
■ حجم الجهاز الإداري في تناقص و يعاني بعض القصور ■ نقص مهارات التعامل مع الوسائل الألكترونية الحديثة لدى بعض الإداريين في الكلية	■ توفر مركز نظم المعلومات الإدارية بالجامعة وميكنة العمل الإداري من خلاله في قطاعات شئون الطلاب والدراسات العليا و شئون العاملين . ■ إنشاء وحدة الخدمات الإلكترونية بالكلية (IT) و تميزها على مستوى الوحدات بالجامعات المصرية و مكافأة رئيس الجامعة لمدير الوحدة. ■ وجود خطة متكاملة لتدريب الجهاز الإداري وفقاً للإحتياجات التدريبية. ■ توفر وسيلة لقياس الرضا الوظيفي للإداريين. ■ وجود آلية معتمدة ومفعلة لتلقي الشكاوي والتعامل معها.علاقات انسانية وتعاون متميز بين	الجهاز الإداري

	الرؤساء والمؤوسين التقويم الدورى المستمر لادارات الكلية عن طريق الاستبيانات	
الموارد المالية والمادية	- وسائل الاتصال والنظم التكنولوجية المستخدمة حديثة وملائمة للنشاط الاكاديمي للمؤسسة ويتوفر موقع الكتروني فعال ويُحدث دورياً. - وجود اجهزة علمية لا تتواجد في الكليات المحيطة مثل جهاز رنين نووي مغناطيسي (٤٠٠ميجا). - جميع مباني ومنشآت الكلية يتوفر بها مناخ صحي ملائم من حيث التهوية والإضاءة ، كما يتوافر بها العلامات الإرشادية المناسبة. - إجراءات الأمن والسلامة المُتبعة في المؤسسة كافية. - توفر خطة لصيانة المباني - صيانة الاجهزة الحيوية عن طريق مناقصات	- عدم كفاية الموازنة المخصصة للكلية لشراء مستلزماتها التعليمية والبحثية. - عدم توفر عقود صيانة لعدد كبير من اجهزة الكلية. - شبكة الإتصال اللاسلكى لا تعمل و جودة الاتصال السلكى ضعيفة مما يعد احد المعوقات لتطبيق تعليم الكترونى فعال
المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	- تبنى المعايير القومية الأكاديمية القياسية للتعليم الصيدلي لجميع برامج الكلية وفق إجراءات رسمية موثقة واعتمادها من المجالس الرسمية (NARS-٢٠١٧). - توافق المعايير الأكاديمية المتبناه مع برنامج الكلية الدراسية بما يحقق رسالة الكلية. - إعلان ووعي الأطراف المعنية بالمعايير الأكاديمية المتبناة (أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة). - وضع الأليات والإجراءات اللازمة للوفاء بمتطلبات المعايير المتبناة لتعديل المقررات وإدخال طرق حديثة للتعليم وعمل ورش عمل وتطوير طرق للتقويم. - اتفاق البرامج التعليمية التى تقدمها الكلية مع رسالتها وأهدافها الإستراتيجية وإحتياجات سوق العمل. - وجود توصيف معتمد للبرامج والمقررات الدراسية بما يتفق مع المعايير الأكاديمية.	الدراسة الدورية و الفعالة لمتطلبات سوق العمل.

	■ وجود مصفوفة البرنامج التي تحقق مخرجات التعلم المستهدفة وتتوافق مع مواصفات الخريج. ■ الكلية تحقق مخرجات التعلم المستهدفة ILOS للبرامج التعليمية التي تقدمها الكلية تحقق مخرجات التعلم المستهدفة ILOS لكل مقر دراسي في الفرق المختلفة في كل البرامج التي تطرحها الكلية. ■ وجود خطة تدريسية لكل المقررات الدراسية. ■ تطبيق نظام الممتحن والمقيم الخارجي للمقررات الدراسية. ■ تنفيذ دورات تدريبية عن كيفية توصيف المقررات والبرامج وإعداد مصفوفة المخرجات للبرامج مع المعايير المتبناة ومصفوفة المقررات مع البرامج. ■ إجراء المراجعات الخارجية والداخلية الدورية للإستفادة من التقارير في تطوير وتحديث البرامج والمقررات الدراسية.	
■ انتاج المزيد من المقررات الالكترونية ■ الاعتماد بشكل اكبر علي الامتحانات الالكترونية. ■ ضرورة التحقق من تقييم مخرجات التعلم المستهدفه فى الورقة الامتحانية.	■ تتبنى الكلية أساليب وطرق متنوعة لتطبيق إستراتيجية التعليم والتعلم والتقويم بحيث تتلائم مع نواتج التعلم المستهدفة (تختلف تلك الإستراتيجيات طبقا لطبيعة البرنامج ومقرراته وأعداد الطلبة وكذلك الظروف الوبائية وتتراوح بين التعلم الهجين و النشاط والإلكتروني والتعاوني والتدريب الميداني) ■ الدرجات المخصصة لتقويم الطلاب متوازنة مع مخرجات التعلم مابين درجات شفوي ،عملى ، أعمال فصل ،تحريري ■ تواجد أليات عادلة لتقويم أداء الطالب ودقة وضع ورصد الدرجات من قبل أعضاء هيئة التدريس والإحتفاظ بالنتائج مؤمنة بالكنترول ■ يتم تحديث التوصيف الخاص بالبرنامج العام والإكلينيكي حتي يتم تطويره والإستفادة بكل جديد	التدريس والتعلم

	- التعامل مع تطلعات الطلبة من النتائج عن طريق تقديم الإلتماسات وفحصها في وقت محدد يتم بعدالية وشفافية - توافر دليل لإدارة الإمتحانات وتشكيل الكنترولات والجدول الإمتحانية - وجود مصادر للتعلم الذاتي منها المكتبة وقواعد البيانات العالمية من خلال بنك المعرفة و المقررات الالكترونية المنتجة من المركز القومي للتعليم الالكتروني Cms2.nelc.edu.eg - يوجد إصدار حديث لدليل التدريب الميداني - تنمية قدرات أعضاء هيئه التدريس بالدورات المختلفة - تطبيق الية فاعلة التدريب الميداني للطلاب	
عدم الانتظام في عقد ملتقى الخريجين بشكل دورى	- وجود قواعد معلنة وموثقة و واضحة تتسم بالشفافية للقبول والإلتحاق ببرامج الكلية المختلفة. - تشجيع وتحفيز الطلاب لممارسة الانشطة الطلابية المتميزة علي مستوي الكلية والجامعة يعقد اغلبها اونلاين بسبب ظروف جائحة كورونا. - وجود قاعدة بيانات لطلاب البرنامجين العام والاكاديمي لضمان دقة بيانات و إحصائيات نتائج الطلاب. - وجود دليل للطالب للبرنامج العام والاكاديمي يتضمن معلومات تفيد الطلاب ويتم تحديثه سنوياً. - تطبيق نظام الإرشاد الاكاديمي لبرامج الكلية مع توافر دليل للمرشد الاكاديمي ووجود نظام الدعم الاكاديمي لطلاب البرنامجين العام والاكاديمي. - وجود تعاون بين الكلية وشركات ومصانع الادوية لتوفير فرص تدريبية للطلاب. - يتوفر بالجامعة مركز للتطوير المهني بالتعاون مع الجامعه الامريكيه لتدريب الطلاب مجاناً على العديد من الدورات لتأهيلهم لسوق العمل	الطلاب والخريجون

- ضعف الميزانية المُخصصة للبحث العلمي والابتكار. - عدم وجود اتفاقيات فاعلة للتعاون مع مؤسسات الصناعة مما يؤدي الي ضعف مشاركة الكلية في تطبيق الأبحاث العلمية و مواجهة المشكلات المجتمعية.	- الانتاج البحثي للمؤسسة في تزايد مستمر مما جعل الكلية من اعلي معدلات النشر الدولي علي مستوي الجامعات المصرية - خطة البحث العلمي للكلية موثقة ومعتمدة ومرتبطة بالخطة القومية للبحث العلمي والابتكار SITEgy 2015/2030 - وجود لجنة لإخلاقيات البحث العلمي. - وجود العديد من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة الحاصلين علي مشروعات ممولة من الجامعة وجهات خارجية أخرى مثل STDF. - وجود معامل بحثية مُجهزة علي مستوي عالي لخدمة العملية البحثية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية وخارجها (مثل جهاز NMR). - صرف مكافآت النشر ومصاريف حضور المؤتمرات المحلية والدولية للمشاركين من اعضاء هيئة التدريس لدعم البحث العلمي والابتكار. - يوجد شراكات علمية مع مؤسسات بحثية خارج مصر (بعثات الاشراف المشترك والبعثات الخارجية). - مشاركة الطلاب مع بعض اعضاء هيئة التدريس في نشر الابحاث الدولية. - حصول بعض أعضاء هيئة التدريس علي براءات اختراع مسجلة. - توافر قواعد بيانات علمية للأبحاث العالمية بالمجان من خلال Ekb والمكتبة الرقمية. - وجود عدالة وتكافؤ في الحصول علي البعثات. - ترتبط بعض الابحاث العلمية المنشورة بالمشكلات المجتمعية مثل ابحاث مرضي السكر والسمنة والاورام ومقاومة البكتريا وفيرس كورونا المستجد (COVID-19).	البحث العلمي والأنشطة العلمية
عدم وجود دراسة لمدى التوافق بين الورقة الامتحانية ونواتج التعلم للمقرر.	- تقدم الكلية برامج للدراسات العليا تحقق رسالة الكلية تتلائم مع متطلبات وإحتياجات سوق العمل - تبني الكلية لمعايير (Australian qualification)	الدراسات العليا

■ عدم اجراء المراجعات الخارجية الدورية لبرامج الدراسات العليا والإستفادة من نتائج الإمتحانات وتقارير المراجعين الخارجيين في التطوير ■ عدم توفر لائحة محدثة للدراسات العليا ■ استكمال اجراءات تفعيل الدبلومات التخصصية للدراسات العليا	bench mark ك frames) ■ يوجد توصيف لبرامج ومقررات الدراسات العليا (دبلوم، ماجستير، دكتوراه) ■ تتطابق مصفوفة نواتج التعلم المستهدفة لكل برنامج مع أهدافه (مصفوفة البرامج) ■ ميكنة الاجراءات الخاصة بالدراسات العليا ■ وجود قواعد بيانات الكترونية محدثة بأعداد المسجلين بالبرامج المختلفة والدرجات العلمية الممنوحة ■ كفاية أعداد أعضاء هيئة التدريس للإشراف على طلبة الدراسات العليا ■ أليات وإجراءات التسجيل والإشراف معلنة بوسائل مختلفة (دليل لائحة الدراسات العليا والموقع الإلكتروني بالكلية) ■ وجود مكتبة رقمية متطورة لمتابعة تسجيل النقاط البحثية لطلاب الدراسات العليا ■ وجود آلية لتلقي شكاوي طلاب الدراسات العليا علي الموقع الإلكتروني الخاص بالكلية وأيضا صندوق شكاوي الطلاب	
	■ توفر خطة استراتيجية لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة ■ وجود وحدة رنين نووي مغناطيسي تقوم بإجراء تحليل للباحثين علي المستوى المحلي. ■ الانفتاح على المجتمع الخارجى و مساهمة المؤسسات الصيدلية فى دعم أنشطة الكلية ■ وجود اتفاقيات بين الكلية وشركات ومصانع الأدوية لتوفير فرص تدريبية للطلاب. ■ مشاركة ممثلين من الأطراف المجتمعية في لجان الكلية وانشطتها	المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة

أهم نقاط القوة والضعف:

جدول رقم ٢٨ : أهم نقاط الضعف والقوة للكلية

نقاط الضعف	نقاط القوة
عدم كفاية الموازنة المخصصة للكلية لشراء مستلزماتها التعليمية والبحثية.	(١) تقدم كلية الصيدلة ببني سويف عدد من البرامج التعليمية المتميزة التي لا تتوافر في عديد من الكليات المنافسة في الاقليم و ذلك علي سبيل

المثال برنامج الفارم دي للدراسات العليا والبرنامج الاكلينيكي	
2)	الانتاج البحثي للمؤسسة في تزايد مستمر مما جعل الكلية من اعلي معدلات النشر الدولي علي مستوى الجامعات المصرية
3)	ميكنة الاجراءات الخاصة بالدراسات العليا
4)	تميز أعضاء هيئة التدريس بحثيا على المستوى القومي و العالمي
5)	وجود وحدة رنين نووي مغناطيسي تقوم بدورها الخدمي بإجراء تحاليل للباحثين علي المستوى المحلي.
	شبكة الإتصال اللاسلكي لا تعمل و جودة الاتصال السلكي ضعيفة مما يعد احد المعوقات لتطبيق تعليم الكتروني فعال
	حجم الجهاز الإداري فى تناقص و يعانى بعض القصور
	عدم اجراء المراجعات الخارجية الدورية لبرامج الدراسات العليا
	عدم توافر المخصصات المالية الكافية والتجهيزات الملائمة لوحدة ضمان الجودة لممارسة أنشطتها.

الفرص المتاحة أمام الكلية:

١. الدعم القومي والسياسي لتحسين جودة التعليم العالي.

٢. التوسع فى انشاء شركات التصنيع الدوائى



تهتم القيادة السيادية بانتاج الدواء من أجل تحويل مصر إلى مركز إقليمي لصناعة الدواء في الشرق الأوسط ولذا تم انشاء مدينة الدواء المصرية "Gypto pharma" في الخانكة بمحافظة القليوبية وتعد أحد أكبر الصروح الطبية بالشرق الأوسط على مساحة ١٨٠ ألف متر وتم افتتاح المرحلة الأولى منها مما يوسع من فرص العمل لخريجي كليات الصيدلة.

٣. توفر مشروعات لتطوير التعليم العالي ومراكز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس و مراكز التحول الرقمي و القياس والتقييم.
٤. وجود الهيئة القومية لضمان جودة التعليم واعتماده ، التي تعمل كداعم اساسي للتطوير والتحسين المستمر في المنظومة الجامعية ؛ حيث ان الحصول علي الاعتماد يمثل ميزة تنافسية للكلية.
٥. التطور التكنولوجي الكبير الذي يسر من سبل الحصول على المعارف واوجد وسائل تواصل جديدة بين الطالب والاستاذ خارج الحرم الجامعي.
٦. المساحات الشاسعة المخصصة للكلية بحرم الجامعة شرق النيل.
٧. زيادة اهتمام الدولة بالبحث العلمي وتشجيع الابتكار والأبداع و توفير فرص تمويل خارجية من خلال اكااديمية البحث العلمى و صندوق العلوم والتكنولوجيا و البعثات المختلفة.
٨. أنشاء هيئة الدواء المصرية وفقاً للقانون رقم ١٥١ لسنة ٢٠١٩ الصادر في ٢٥ أغسطس ٢٠١٩، ومن ثم أصدر دولة رئيس مجلس الوزراء، القرار رقم ٧٧٧ لسنة ٢٠٢٠ بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون إنشاء الهيئة وذلك في ٢٩ مارس ٢٠٢٠. وإتاحة فرص عمل لخريجي كليات الصيدلة
٩. اتجاه الدولة لتقديم تسهيلات معلوماتيه للطلاب و الباحثين مثل بنك المعرفة المصري لمساعدة الطلاب والباحثين في التعلم الذاتي.

التحديات التي تواجه الكلية:

١. جائحة فيروس كورونا و التباعد بين الطالب والاستاذ والحاجة الماسة لتعليم الكترونى فعال .
٢. قرار المجلس الاعلى للجامعات بتخفيض اعداد المقبولين بكليات الصيدلة بالجامعات الحكومية بنسبة ٣٠ % سنويا و عدم تطبيق ذلك على الجامعات الخاصة مما يهدد خريجي الجامعات الحكومية
٣. اتجاه الدولة إلى انشاء عدد من الجامعات الاهلية و منها جامعة بمحافظة بنى سويف و تقبل مجموع اقل من الجامعات الخاصة بمقدار ٥% من وتتضمن كلية صيدلة فى مرحلة لاحقة
٤. ضعف الموازنة المخصصة للانفاق علي التعليم العالي والبحث العلمي ومن ثم على الكلية.
٥. حصول الكثير من كليات الصيدلة المناظرة علي الاعتماد من الهيئة القومية للاعتماد والجودة و ايضا جامعة النهضة الخاصة.
٦. الدخل المنخفض لأعضاء هيئة التدريس.
٧. قلة الاستفادة من قبل المستثمرين والجهات المختلفة داخل المجتمع من البحوث التي تقوم بها الكلية

٨. وجود تعديلات في نظم الامتحانات و التعليم بالثانوية العامة مما يحدث تغيير متوقع في كفاءة الطلاب المحتمل انضمامهم للكلية
٩. عزوف المجتمع الصناعي عن الاستعانة بالخبرات الاكاديمية
١٠. التغيير في بعض القوانين الخاصة بالجهاز الإداري للدولة و الانعكاس علي نظم التعيين الحالية وإحالة العديد من الكفاءات الإدارية الي سن التقاعد.

جدول (٢٩): أهم الفرص والتهديدات امام الكلية

الفرص	التهديدات
١. وجود مشروعات لتطوير التعليم العالي ومراكز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومراكز التحول الرقمي و القياس والتقييم	جائحة فيروس كورونا و التباعد بين الطالب والاستاذ مع عدم تفعيل التعليم الالكتروني كما يجب .
٢. زيادة اهتمام الدولة بالبحث العلمي وتشجيع الابتكار والأبداع و توفير فرص تمويل خارجية من خلال اكااديمية البحث العلمى و صندوق العلوم والتكنولوجيا و البعثات المختلفة.	الدخل المنخفض لأعضاء هيئة التدريس
٣. المساحات الشاسعة المخصصة للكلية بحرم الجامعة شرق النيل.	قرار المجلس الاعلى للجامعات بتخفيض اعداد المقبولين بكليات الصيدلة بالجامعات الحكومية بنسبة ٣٠ % سنويا و عدم تطبيق ذلك على الجامعات الخاصة
٤. وجود الهيئة القومية لضمان جودة التعليم	اتجاه الدولة إلى انشاء عدد من الجامعات الاهلية و منها جامعة بمحافظة بنى سويف و تقبل مجموع اقل من الجامعات الخاصة بمقدار ٥% من وتتضمن كلية صيدلة فى مرحلة لاحقة
٥. التوسع فى انشاء شركات التصنيع الدوائى	ضعف الموازنة المخصصة للانفاق علي التعليم العالي والبحث العلمي



شكل رقم ٦ : ملخص نتائج التحليل البيئى الرباعى

تقييم نتائج التحليل البيئي

(مصفوفة العوامل الداخلية والخارجية)

من التحليل البيئي للكلية تم تصميم مصفوفة العوامل الداخلية (IFE) ومصفوفة العوامل الخارجية (EFE) وكانت الخطوات كالتالي:

- بالنسبة لمصفوفة العوامل الداخلية تم اختيار أهم ٥ نقاط قوة وتحديد مثلهم للضعف.
- اما بالنسبة لمصفوفة العوامل الخارجية فقد تم اختيار أهم ٥ فرص وتحديد مثلهم للتهديدات الأكثر تأثيراً في المؤسسة.
- تحديد وزن نسبي لكل نقطة weight يتراوح بين صفر إلى ١ حسب اهميتها بحيث يكون المجموع الكلي للوزن النسبي لجميع العوامل هو ١ صحيح بالنسبة للداخلية وواحد صحيح بالنسبة للخارجية.
- اعطاء قيمة rate لكل نقطة على مقياس يمتد من ١ - ٤ حسب مدى امتلاك الكلية لهذا العامل من عدمه (٤: ممتاز - ١: ضعيف)
- حساب النقاط المرجحة لكل عامل عن طريق ضرب الوزن في القيمة (weight X rate)
- التعليق على مبررات اعطاء القيمة للعامل
- جمع النقاط المرجحة لكل عامل للوصول إلى عدد النقاط الكلية للعوامل الداخلية وعدد النقاط الخارجية للمؤسسة.

جدول رقم ٣٠: مصفوفة العوامل الداخلية

العوامل الاستراتيجية الداخلية	الوزن Weight	القيمة Rate	النقاط المرجحة Weighted score	التعليق
نقاط القوة				
تقدم كلية الصيدلة ببني سويف عدد من البرامج التعليمية المتميزة	٠.١٥	٤	٠.٦	الكلية تقدم عدة برامج لا تتوافر في العديد من الكليات المنافسة في الاقليم و ذلك علي سبيل المثال برنامج الفارم دي والبرنامج الاكلينيكي
الانتاج البحثي للمؤسسة في تزايد مستمر	٠.١٥	٤	٠.٦	جعل الكلية من اعلي معدلات النشر الدولي علي مستوي الجامعات المصرية
يمكنه الاجراءات الخاصة بالدراسات العليا	٠.١	٣	٠.٣	يساعد على سرعة استدعاء ابيانات وزيادة الرضا من قبل طلاب الدراسات العليا
تميز أعضاء هيئة التدريس بحثيا على المستوى القومي و العالمى	٠.٠٥	٣	٠.١٥	يتواجد بكلية الصيدلة أعضاء هيئة تدريس من افضل ٢% عالميا
وجود وحدة رنين نووي مغناطيسي	٠.٠٥	٣	٠.١٥	تقوم بدورها الخدمى بإجراء تحاليل للباحثين علي المستوي المحلي
نقاط الضعف				
عدم كفاية الموازنة المخصصة للكلية لشراء مستلزماتها التعليمية والبحثية.	٠.١٥	١	٠.١٥	محدودة وغير كافية
حجم الجهاز الإداري فى تناقص و يعاني بعض القصور	٠.١	١	٠.١	يحتاج إلى التدريب و ثقل المهارات
شبكة الإتصال اللاسلكى لا تعمل و جودة الاتصال السلكى ضعيفة	٠.١	٢	٠.٢	مما يعد احد المعوقات لتطبيق تعليم الكترونى فعال
عدم اجراء المراجعات الخارجية الدورية لبرامج الدراسات العليا	٠.١	٢	٠.٢	
عدم توافر المخصصات المالية الكافية والتجهيزات الملائمة لوحدة ضمان الجودة لممارسة أنشطتها.	٠.٠٥	٢	٠.١	
إجمالي النقاط المرجحة	١		٢,٥٥	



				Total weighted scores
--	--	--	--	------------------------------

جدول رقم ٣١ : مصفوفة العوامل الخارجية

العوامل الاستراتيجية الخارجية	الوزن Weight	القيمة Rate	النقاط المرجحة Weighted score	التعليق
الفرص				
توفر مشروعات لتطوير التعليم العالي ومراكز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس و مراكز التحول الرقمي و القياس والتقييم	٠.١٥	٤	٠.٦	الاستفادة منها في التحول الرقمي الصحيح
زيادة اهتمام الدولة بالبحث العلمي وتشجيع الابتكار والأبداع و توفير فرص تمويل خارجية من خلال اكااديمية البحث العلمى و صندوق العلوم والتكنولوجيا و البعثات المختلفة.	٠.١٥	٤	٠.٦	توفير التمويل اللازم للبحث العلمى
التوسع فى انشاء شركات التصنيع الدوائى	٠.١	٣	٠.٣	مما يخلق فرص عمل للخريجين
المساحات الشاسعة المخصصة للكلية بحرم الجامعة شرق النيل.	٠.٠٥	٣	٠.١٥	هي فرصة للتوسع وانشاء بنية تحتية مناسبة
وجود الهيئة القومية لضمان جودة التعليم	٠.٠٥	٣	٠.١٥	تعطي دفعة للتنافس بين الكليات وتحقيق معايير تؤدي بهم إلى التطوير وتحقيق جودة الأداء
التحديات				
جائحة فيروس كورونا و التباعد بين الطالب والاستاذ مع عدم تفعيل التعليم الالكترونى كما يجب .	٠.١٥	٢	٠.٣	احتياج ماس إلى التدريب على التعليم الالكترونى و التعلم الذاتى
الدخل المنخفض لأعضاء هيئة التدريس	٠.١	٢	٠.٢	مما يؤدي إلى توجه الكثير للسفر فى اعارات للعمل بالخارج.
قرار المجلس الاعلى للجامعات بتخفيض اعداد المقبولين بكليات الصيدلة بالجامعات الحكومية بنسبة ٣٠ % سنويا و عدم تطبيق ذلك على الجامعات الخاصة	٠.١	٢	٠.٢	زيادة التنافسية بين الخريج الحكومى و خريجي الجامعات الخاصة

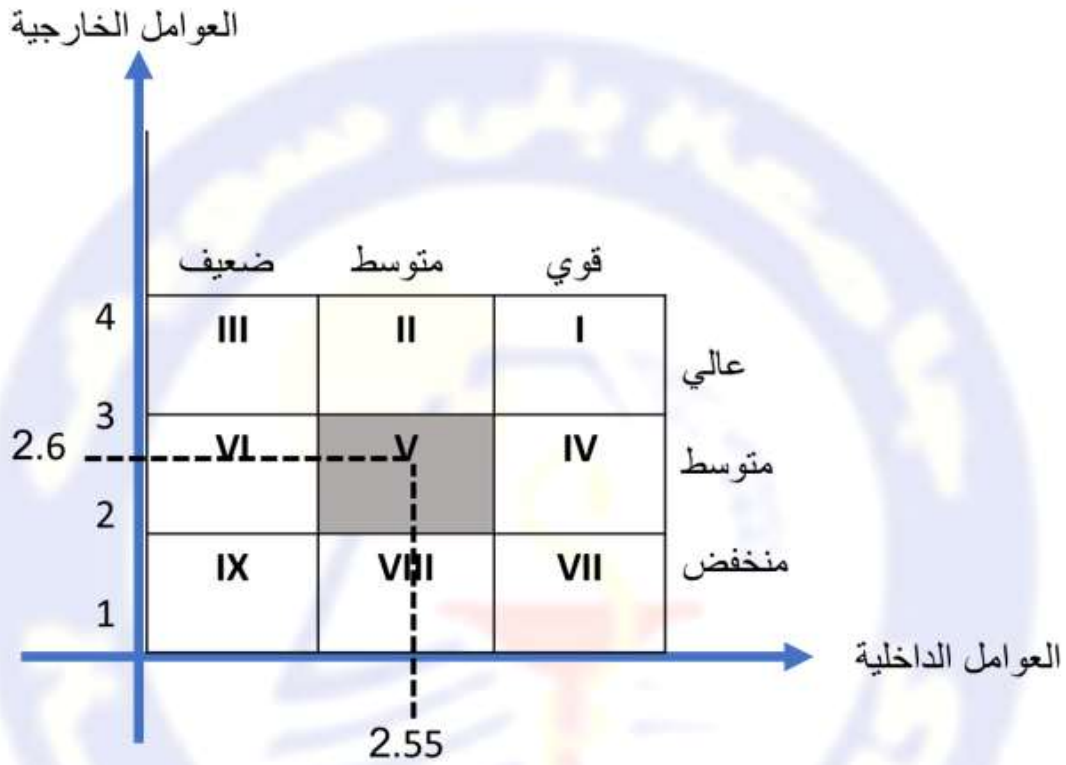


مما قد يؤدي إلى انخفاض معدل اقبال الطلاب على الكلية.	٠,٢	١	٠.١	اتجاه الدولة إلى انشاء عدد من الجامعات الاهلية و منها جامعة بمحافظة بني سويف و تقبل مجموع اقل من الجامعات الخاصة بمقدار ٥% من وتتضمن كلية صيدلة في مرحلة لاحقة
مما يضعف من القدرات البحثية فى مجالات الصيدلة	٠,٠٥	١	٠.٠٥	ضعف الموازنة المخصصة للانفاق علي التعليم العالي والبحث العلمي
	٢,٦	١		إجمالي النقاط المرجحة Total weighted scores



يلاحظ أن المجموع الكلي للنقاط المرجحة في كل مصفوفة على حدة سوف يتراوح بين

- ٤ وتعني أن المؤسسة اداءها متميز
- إلى ١ وتعني أن المؤسسة اداءها ضعيف



شكل رقم ٧ : شكل يوضح مصفوفة العوامل الداخلية والخارجية

تحديد الإستراتيجيات المناسبة للكلية

ويمكن تقسيم مصفوفة العوامل الداخلية والخارجية إلى ثلاثة أقسام رئيسية لكل منها تطبيقات إستراتيجية مختلفة.

- القسم الأولي: يشمل الخلايا رقم ١ ، ٢ ، ٤ (I , II, IV)

والإستراتيجية الأكثر مناسبة هنا هي النمو والبناء (Grow & Build) وذلك من خلال إستراتيجيات التوسع والتكثيف والتنمية والتكامل، وذلك اما لتنمية سوق الخدمات التعليمية الجديدة كالب برامج المتميزة او المهنية والوافدين، مما يسهم في تنمية ودعم القدرات المعلوماتية والمهارية للطلاب (المنتج).

• القسم الثاني: يشمل الخلايا رقم ٣ ، ٥ ، ٧ (III, V, VII) والتي يمكن أن تدار بأفضل ما يمكن من خلال إستراتيجيات البقاء والحفاظ (Hold & Mintain) ويستفاد هنا ايضا بإستراتيجية النفاذ إلى السوق وتنمية المنتج .

• القسم الثالث: يشمل الخلايا رقم ٦ ، ٨ ، ٩ (VI , VIII , IX) والأكثر مناسبة هنا هو إستراتيجية الحصاد والرمي (Harvest & Divest) من خلال استراتيجيات الإنكماش وتخفيض الأنشطة والتصفية.

و بناءا على ما سبق من نتائج مصفوفتي العوامل الداخلية والخارجية فإن وضع الكلية متوسط بين العوامل الداخلية (قوة- ضعف) (٢.٥٥) والعوامل الخارجية (فرص- تهديدات) (٢.٦) مما يدل علي تمتع الكلية بمقومات داخلية تضمن لها البقاء (HOLD) بصورة مستقلة في المنظومة التعليمية الجامعية والاستفادة بالفرص المتاحة ومقاومة التهديدات بصورة ذاتية والاستراتيجية المناسبة هنا هي النفاذ إلى سوق العمل وتنمية المنتجات من خلال استراتيجية البقاء والحفاظ ، من أجل تحقيق رسالة الكلية في إطار من التميز والتنافسية: تنمية الخدمة التعليمية وتعزيزها

The logo of Beni-Suef University Faculty of Pharmacy is a circular emblem. The outer ring contains the text "BENI-SUEF UNIVERSITY" in English and "جامعة بني سويف" in Arabic. The inner circle features a caduceus (a staff with two snakes and wings) and a mortar and pestle. The text "FACULTY OF PHARMACY" is written in English at the bottom, and "كلية الصيدلة" is written in Arabic at the top of the inner circle.

الفصل الرابع

العناصر الإستراتيجية للخطة

العناصر الإستراتيجية للخطة

انطلاقاً من الشعار الحالي لجامعة بني سويف "نحو جامعة متميزة" ورؤية ورسالة الجامعة بخطتها الإستراتيجية الخمسية (٢٠٢١ - ٢٠٢٥) ، فقد تم تحديث رؤية ورسالة الكلية فى خطتها الإستراتيجية الحالية (٢٠٢١ - ٢٠٢٥) لترتبط بشكل قوي برؤية ورسالة الجامعة وتساهم في تحقيق ما تصبو الجامعة اليه من طموحات ورؤى مستقبلية.

رؤية الكلية:

"نحو كلية صيدلة رائدة ومتميزة عالمياً في مجال العلوم الصيدلانية استناداً لبرامجها التعليمية وأنشطتها البحثية وخدماتها المجتمعية"

رسالة الكلية:

تسعى كلية الصيدلة جامعة بني سويف على إعداد كوادر علمية وبحثية مؤهلة في مجال العلوم الصيدلانية والإكلينيكية لخدمة المجتمع وتلبية احتياجات سوق العمل من خلال إعداد بنية أساسية ومعرفية ومهارية لجعلهم قادرين على المنافسة محلياً وإقليمياً وعالمياً ومواكبة المستجدات العلمية والتكنولوجية.



شكل رقم ٨: استطلاع الرأي في رؤية ورسالة كلية الصيدلة في خطتها الاستراتيجية ٢٠٢١-٢٠٢٥

اتساق رؤية ورسالة الكلية واهدافها الاستراتيجية برؤية ورسالة الجامعة واهدافها الاستراتيجية
ترتبط الخطة الاستراتيجية للكلية ارتباطاً وثيقاً بخطة الجامعة الاستراتيجية من ناحية التوجه العام والرسالة والأهداف حيث أنهم ينبثقون من رسالة وأهداف الجامعة من حيث المهام الأساسية من التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع

جدول رقم ٣٢: مدى اتساق رؤية ورسالة الكلية واهدافها الاستراتيجية برؤية ورسالة الجامعة واهدافها الاستراتيجية ٢٠٢١-٢٠٢٥

م	البند	الجامعة	الكلية
١	الرؤية	نحو جامعة متميزة عالمياً في برامجها التعليمية وبحوثها المبتكرة للمساهمة بفاعلية في تحقيق اهداف التنمية المستدامة لرؤية مصر ٢٠٣٠.	نحو كلية صيدلة رائدة ومتميزة عالمياً في مجال العلوم الصيدلانية استناداً لبرامجها التعليمية وأنشطتها البحثية وخدماتها المجتمعية.
٢	الرسالة	تسعى جامعة بني سويف الى تقديم البرامج والخدمات التعليمية المتطورة واجراء البحوث العلمية المبتكرة طبقاً للمعايير الدولية لتعزيز خدماتها المجتمعية وتقديم حلول إبداعية للتحديات القومية والمساهمة بفاعلية في بناء اقتصاد قومي متوازن من اجل تحقيق اهداف التنمية المستدامة والارتقاء بجودة حياة المصريين.	تسعى كلية الصيدلة جامعة بني سويف إلى إعداد كوادر علمية وبحثية مؤهلة في مجال العلوم الصيدلانية والإكلينيكية لخدمة المجتمع وتلبية احتياجات سوق العمل من خلال إعداد بنية أساسية ومعرفية ومهارية لجعلهم قادرين على المنافسة محلياً وإقليمياً وعالمياً ومواكبة المستجدات العلمية والتكنولوجية.
٣	الغايات / الأهداف الاستراتيجية	١- إعداد خريج مبدع ومتميز قادر علي المساهمة في إحداث التنمية المستدامة. ٢- تطوير القدرات البحثية والابتكارية للمساهمة في	١- دعم منظومة التعليم واعداد خريج قادر على المنافسة في سوق العمل. ٢- دعم منظومة البحث العلمي والارتقاء بالوضع التنافسي

للمؤسسة.	مواجهة التحديات القومية لمصر		
٣- تعزيز التعاون مع الخريجين	وخدمة أولوياتها.		
والمؤسسات الخارجية والارتقاء	٣- تعزيز الخدمات المجتمعية		
بالمجتمع	للمشاركة بفاعلية في تحقيق		
٤- تنمية الموارد المالية للكلية.	اهداف البعدين الاجتماعي		
٥- تنمية وتطوير مهارات وكفاءة	والبيئي ضمن رؤية مصر		
الموارد البشرية.	٢٠٣٠.		
٦- دعم وتطوير نظم ضمان جودة	٤- بناء نظام متكامل للتحويل الرقمي		
التعليم وتحقيق التحسين	للجامعة نحو جامعة ذكية.		
المستمر.	٥- تعزيز السمعة الدولية للجامعة		
	لتحقيق مركز مرموق في		
	التصنيفات الدولية على		
	الصعيدين الإقليمي والعالمي.		
	٦- التطوير المستمر للخدمات		
	الصحية التي تقدمها المستشفى		
	الجامعي للمساهمة بفاعلية في		
	الارتقاء بجودة حياة المصريين.		
	٧- تنمية الموارد البشرية لتمكين		
	الجامعة من تحقيق أهدافها		
	وأهداف التنمية المستدامة.		

القيم المؤسسية لكلية الصيدلة- جامعة بني سويف

تهدف كلية الصيدلة- جامعة بني سويف إلى تحقيق رؤيتها ورسالتها وفق منظومة من القيم الأساسية التي تحدد هويتها كمؤسسة تعليمية تسعى إلى تقدم العلم والبحث العلمي وتسعى جاهدة لإيجاد البيئة الملائمة لتحقيق طموحات طلابها وهيئاتها التعليمية ومجتمعها لذا بعد الإطلاع علي الخطه الإستراتيجية لجامعة بني سويف، تم استخلاص عدد من القيم الحاكمة كمقترح للعرض علي مجلس الكلية رقم بتاريخ ٢٠٢١/٥/١٨ وتم الإتفاق بالإجماع علي جعلها من القيم المؤسسية التي تحكم اداء الكلية وتدعم مصداقيتها ومنها

١- العدالة والمساواة

٢- الجودة والتميز

٣- البذل والعطاء

٤- العمل الجماعي وروح الفريق

المحاور الرئيسية للخطة:

تتلخص المحاور الرئيسية للخطة في ما يلي:

١. التعليم والتعلم

٢. الدراسات العليا والبحث العلمي

٣. خدمة المجتمع وتنمية البيئة

٤. تنمية وحسن إدارة الموارد المالية

٥. الموارد المادية والبشرية

٦. الجودة المؤسسية الشاملة

سياسات الكلية:

تتبنى الكلية سياسات واضحة تعكس رؤيتها ورسالتها ، وتهدف إلى تحسين مستوي عمليات المنظومة الجامعية اكاديميا وإداريا بما يضمن تحقيق أهدافها الاستراتيجية وتحقيق الريادة المحلية والإقليمية، ولقد تنوعت هذه السياسات ما بين سياسات تحفيزية وسياسات تنظيمية استهدفت التطوير لتحقيق الجودة الشاملة، ويمكن تحديد السياسات التي تتبناها الكلية علي النحو التالي:

أولاً: السياسات العامة:

١. دعم تطوير وتحديث البنية التحتية، والتي تتمثل في الانتهاء من إنشاء المقر الجديد للكلية بحرم الجامعة شرق النيل؛ لزيادة القدرة التنافسية للكلية وتلبية الاحتياجات التعليمية والبحثية والخدمية المتنوعة .

٢. ضمان تطبيق الجودة الشاملة في جميع الأقسام الإدارية بالكلية ووحداتها المختلفة.

٣. دعم التواصل الإلكتروني لتحسين الخدمات وسهولة الوصول للمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات الإدارية.

٤. ترسيخ القيم الأكاديمية والأخلاقيات المهنية داخل كل قطاع تحقيقاً لرفعة واستقرار المجتمع الأكاديمي.
 ٥. الاعتماد علي الفكر المنظومي في الإدارة مع الحرص علي الاستفادة من نتائج التقييم المستمر لجميع عناصر المنظومة التعليمية.
 ٦. دعم القدرة البحثية للكلية وربطها بالابتكار والإبداع.
 ٧. التناسق بإنسجام مع متطلبات المجتمع المحيط ومواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية الحديثة.
 ٨. المرونة والانفتاح العقلي والشفافية في الممارسات والقرارات والخطط التنفيذية .
 ٩. تلتزم الكلية بنصوص قانون تنظيم الجامعات وقانون العاملين المدنيين بالدولة بالإضافة إلي اللوائح التنفيذية المنظمة لهما.
 ١٠. الحرص علي تنمية الموارد البشرية بالكلية من خلال تطوير الجهاز الإداري وتنمية أعضاء هيئة تدريس معرفياً ومهارياً وسلوكياً؛ لتعزيز الكفاءات ضماناً لرفع جودة وفعالية المنظومة التعليمية .
- اما عن السياسات المتعلقة بالقطاعات والأقسام المختلفة فيتم توضيحها فيما يلي:**

أولاً: سياسات الكلية في قطاع شئون التعليم:

١. احترام المعايير الأكاديمية المرجعية والسعي الجاد لتطبيقها على الوجه الأمثل.
٢. توفير الخدمات التعليمية علي النحو المناسب لأعداد الطلاب.
٣. مواكبة التطورات والمستجدات التكنولوجية في طرق التدريس ، وتشجيع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في وسائل وبرامج التعلم .
٤. تحسين التوازن بين مخرجات التعلم واحتياجات سوق العمل بالحرص علي إكسابهم المهارات العملية والعامة المتصلة باحتياجات سوق العمل .
٥. استحداث وتطوير برامج أكاديمية بما يلائم احتياجات سوق العمل.
٦. توفير استراتيجيات التعلم الذاتي لتي تتواءم مع عصر المعلوماتية كمتطلب رئيسي للاندماج في مجتمعات المعرفة .
٧. تحديد معايير واضحة لجودة الكتاب الجامعي مع الحرص علي تطبيق سياسة حقوق الملكية الفكرية .
٨. تحقيق التعاون والتكامل والتنسيق بين أقسام الكلية المختلفة .
٩. الالتزام بمعايير عادلة وشفافة حاکمة لجميع اللوائح والقوانين والإجراءات والقرارات المتعلقة بالطلاب لضمان الرضا الطلابي وسيادة الروح الديمقراطية .
١٠. تنظيم شئون الخدمات الطلابية والتشجيع المستمر للأنشطة الطلابية .

١١. احتضان الطلاب ذوي القدرات العالية وذوى القدرة على التميز والإبداع ورعايتهم. ورعاية الطلاب المتعثرين وتوفير سبل الدعم العلمي لهم.
١٢. تقوية أواصر الصلة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.
١٣. التكامل مع سياسات الكلية في مجال البحث العلمي ومجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
١٤. توفير كافة أنواع الدعم للطلاب (الأكاديمي - الإرشادي - الصحي - المادي) ؛ لضمان جودة الأداء والتميز.

ثانياً: سياسات الكلية فى قطاع شئون البحث العلمى والدراسات العليا:

١. الارتقاء بالدراسات العليا وتطويرها لتمكينها من الإسهام بفاعلية في تعزيز كفاءة العملية التعليمية لمرحلة ما بعد البكالوريوس.
٢. الارتقاء بجودة الأبحاث العلمية وتنمية قدرات الباحثين معرفياً ومهارياً وسلوكياً.
٣. تدعيم العلاقات الثقافية مع الهيئات والمؤسسات العلمية والبحثية داخل الوطن وخارجه.
٤. توجيه البحث العلمي نحو معالجة المشكلات القومية بالمجتمع وأهم المستجدات العلمية العالمية، مع تشجيع الابتكار وبراءات الاختراع.
٥. ضمان العمل ضمن الخطة البحثية للجامعة والكلية.
٦. دعم البحوث العلمية فى التخصصات البينية والمشاركة بين الاقسام العلمية داخل الكلية او مع كليات أخرى.
٧. توفير بيئة بحثية ملائمة وإيجاد مصادر تمويل كافية للبحوث.
٨. التكامل مع سياسات الكلية في مجال التعليم ومجالات خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

ثالثاً: سياسات الكلية فى قطاع شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة:

١. العمل من خلال الخطة السنوية للقطاع والحرص على تنفيذها والالتزام بها .
٢. دعم وتحفيز المشاركات الإيجابية الفردية والجماعية في مجال خدمة المجتمع المحلي وتنمية البيئة من خلال تشجيع العمل التطوعي وتنظيم حملات التوعية لرفع الوعي الصحي .
٣. المساهمة الفعالة والمستمرة في المشروعات القومية لتنمية البيئة وتطوير المجتمع .
٤. تحقيق رضا المجتمع عن الخدمات التى تقدمها الكلية.
٥. نشر الوعي بمعايير الامن والسلامة والصحة والمهنية.
٦. الدعم والتقويم المستمر للوحدات ذات الطابع الخاص التي تقدم خدماتها للمجتمع
٧. دعم آليات التواصل مع خريجي الكلية وتقديم الخدمات.

٨. تنظيم الفاعليات والأنشطة التي تساعد الكلية علي القيام بدورها المجتمعي المنوط بها .
٩. التكامل مع سياسات الكلية في مجال التعليم ومجال البحث العلمي.

رابعاً: سياسات في مجال الجودة والتقويم المستمر

- ١- السعي للحصول علي ضمان الجودة والاعتماد
- ٢- السعي لتطبيق معايير الهيئه القوميه لضمان الجودة والاعتماد في ما يخص تعيين وتدريب الإداريين والفنيين طبقا للوائح شئون العاملين المعتمدة من مجلس الكلية.
- ٣- السعي لتكوين كوادر بشرية قادره علي العمل بنظم الجودة.
- ٤- الإلتزام بالعمل طبقا لنظم إدارة الجودة الشاملة.
- ٥- نشر ثقافة الجودة والتوعية باهميتها بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين والفنيين والعاملين.
- ٦- الإلتزام بتطبيق اللوائح و القوانين المنظمة للعمل بالكلية.
- ٧- الإلتزام بالتقويم والتقييم المستمر عن طريق تقييم اداء الاداره والعاملين وأعضاء هيئة التدريس من خلال استطلاع اراء الطلاب في المرحلتين الجامعيه وما بعد الجامعيه واستطلاع نسبة رضا مختلف الأطراف المجتمعيه عن الخدمات التي تقدمها الكلية بما يضمن قيام الكلية بدورها المنوط بها وذلك طبقا للمعايير الاكاديمية المعتمدة من الهيئه القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

قياس فجوة الأداء بين الوضع الراهن والمستهدف:

تم الاستناد على البيانات والمستندات والوثائق الخاصة بالكلية والتي تم وصفها في الفصل الأول من الخطة الإستراتيجية بالإضافة إلى نتائج تحليل البيئة الداخلية للكلية (نقاط القوة والضعف) في الفصل الثالث من الخطة لتقييم أداء الكلية وذلك لتحديد الفجوة بين الواقع والمأمول طبقا للسياسات العامة للكلية على النحو التالي:

تحليل للفجوة بين الوضع الحالي والمأمول

جدول رقم (٣٣): تحليل للفجوة بين الوضع الحالي والمأمول

م الوضع الحالي	سياسة سد الفجوة	الوضع المأمول
١. ضعف التمويل المادى لتنفيذ بعض أنشطة الخطة الاستراتيجية.	تفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص في زيادة موارد الكلية .	موارد ذاتية كافية لتنفيذ الأنشطة
٢. لا توجد وسائل تحفيزية لأعضاء هيئة التدريس لتنمية الموارد الذاتية	تنظيم دورات تدريبية بوحدة التدريب و الاستشارات (وحدة ذات الطابع الخاص) يحاضر فيها اعضاء هيئة التدريس	اعضاء هيئة تدريس يسهمون في تنمية الموارد الذاتية
٣. ضعف الوسائل المتبعة للحفاظ علي حقوق الملكية الفكرية خصوصا في ظل تطبيق منهجية التعليم الهجين	عقد ندوة عن كيفية عمل رقم ايداع للكتب الدراسية	كتب مؤلفة من قبل اعضاء هيئة التدريس و حقوق النشر و الطباعة محفوظة
٤. عدم توافر المخصصات المالية الكافية والتجهيزات الملائمة لوحدة ضمان الجودة لممارسة أنشطتها.	تنفيذ طلبية اثاث لوحدة ضمان الجودة تلقى دعم مادي من مركز ضمان الجودة	توافر المخصصات المالية الكافية والتجهيزات الملائمة لوحدة ضمان الجودة لممارسة أنشطتها
٥. بطء الاستجابة في بعض الأحيان في إنجاز متطلبات الجودة نظرا لزيادة الأعباء الأخرى المكلف بها أعضاء	وضع آليات ضمان تطبيق الجودة	سرعة الاستجابة في إنجاز متطلبات الجودة

هيئة التدريس.		
٦. الإجراءات التصحيحية الخاصة بنتائج الاستبيانات تقييم اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة غير مفعله بالقدر الكافى	متابعة اتخاذ وتنفيذ الاجراءات التصحيحية الخاصة بنتائج استبيانات اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	اتخاذ الاقسام اجراءات تصحيحية فى مجالس الاقسام
٧. حجم الجهاز الإداري فى تناقص و يعانى بعض القصور	تفعيل آلية التعامل مع العجز و الفائض	جهاز ادارى متميز و مدرب
٨. نقص مهارات التعامل مع الوسائل الألكترونية الحديثة لدى بعض الإداريين فى الكلية.	عقد ورش عمل لتنمية مهارات الجهاز الإدارى فى التعامل مع الوسائل الألكترونية الحديثة	جهاز ادارى متميز و مدرب
٩. عدم كفاية الموازنة المخصصة للكلية لشراء مستلزمات التعليمية والبحثية.	التقدم بمشروعات بحثية و طلابية للجهات الممولة	كفاية الموازنة الذاتية للكلية لشراء مستلزمات التعليمية والبحثية.
١٠. عدم توفر عقود صيانة لعدد كبير من اجهزة الكلية.	التعاقد على صيانة لاجهزة المعامل	توفر عقود صيانة لعدد كبير من اجهزة الكلية.
١١. شبكة الإتصال اللاسلكى لا تعمل و جودة الاتصال السلكى ضعيفة مما يعد احد المعوقات لتطبيق تعليم الكترونى فعال	صيانة شبكة الاتصال السلكى و اللاسلكى	امكانية تطبيق تعليم الكترونى فعال
١٢. الدراسة الدورية و الفعالة لمتطلبات سوق العمل.	عقد لقاءات دورية مع مختلف الأطراف المجتمعية لمعرفة احتياجات سوق العمل فى ظل المستجدات.	خريج متميز و مواكب لسوق العمل
١٣. انتاج المزيد من المقررات الالكترونية	عقد دورات تدريبية على	زيادة عدد المقررات

الالكترونية	منصة تعليمية لانشاء مقررات الكترونية	
توفر امتحانات الكترونية لكل المقررات	اعداد بنوك اسئلة الكترونية لقياس مخرجات التعلم المستهدفة	١٤. الاعتماد بشكل اكبر علي الامتحانات الالكترونية.
تقييم مخرجات التعلم المستهدفه فى الورقة الامتحانية.	عمل مصفوفة للتحقق من تقييم مخرجات التعلم المستهدفه فى الورقة الامتحانية.	١٥. ضرورة التحقق من تقييم مخرجات التعلم المستهدفه فى الورقة الامتحانية لطالب البكالوريوس.
تنمية وحدات ذات طابع خاص بالكلية	وضح خطة تنمية الوحدات ذات الطابع الخاص	١٦. وحدات ذات طابع خاص بالكلية غير مفعلة
زيادة اعداد الطلاب الوافدين	نشر سمات التميز والتواصل مع السفارات	١٧. قلة الطلاب الوافدين
عقد مؤتمر للتوظيف بشكل سنوى	التعاون مع شركات الادوية لعقد مؤتمر للتوظيف	١٨. عدم الانتظام فى عقد ملتقى الخريجين بشكل دورى
زيادة الانتاج البحثي للكلية وتوسيع مجال البحث العلمى والابتكار طبقا للمعايير العالمية.	زيادة الوعي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجهات المانحة والداعمة للمشروعات البحثية وتطوير المعامل عند الاعلان عن المشروعات التنافسية.	١٩. ضعف الميزانية المخصصة للبحث العلمى والإبتكار.
زيادة مشاركة الكلية فى تطبيق الأبحاث العلمية و مواجهة المشكلات المجتمعية.	- عقد ندوة تعريفية بمهام وحدة ربط البحوث بالصناعة لبحث وسائل التعاون مع مؤسسات الصناعة و شركات الادويه والمصانع - عقد اتفاقيات تعاون بحثى مع مؤسسات صناعة الدواء	٢٠. عدم وجود اتفاقيات فاعلة للتعاون مع مؤسسات الصناعة مما يؤدي الي ضعف مشاركة الكلية فى تطبيق الابحاث العلمية و مواجهة المشكلات المجتمعية.

٢١ .	عدم وجود دراسة لمدى التوافق بين الورقة الامتحانية للدراسات العليا ونواتج التعلم للمقرر.	■ عمل مصفوفة للتحقق من تقييم مخرجات التعلم المستهدفة في الورقة الامتحانية .	التوافق بين الورقة الامتحانية ونواتج التعلم للمقرر.
٢٢ .	عدم الانتظام في اجراء المراجعات الخارجية الدورية لبرامج الدراسات العليا والاستفادة من نتائج الامتحانات وتقارير المراجعين في التطوير	■ ارسال برامج الدراسات العليا للمراجعة سنويا	توفر نظام المراجعة الخارجية الدورية لبرامج الدراسات العليا والاستفادة من نتائج الامتحانات وتقارير المراجعين في التطوير
٢٣ .	عدم توفر لائحة محدثة للدراسات العليا	■ اعتماد لائحة محدثة للدراسات العليا	توفر لائحة محدثة للدراسات العليا
٢٤ .	استكمال اجراءات تفعيل الدبلومات التخصصية للدراسات العليا	■ تفعيل عدد (١) من الدبلومات التخصصية سنويا	دبلومات للدراسات العليا لربط الخريجين بالكلية
٢٥ .	الانتظام في ادراج ممثلين من الأطراف المجتمعية في لجان و مجالس الكلية.	■ تشكيل لجنة شئون البيئة و مجلس الكلية بحيث تحتوى على اطراف مجتمعية	مشاركة الاطراف المجتمعية في صنع القرار
٢٦ .	مساهمة المؤسسات الصيدلية فى دعم أنشطة الكلية	■ التوسع فى بروتوكولات التعاون مع المؤسسات المجتمعية	زيادة عدد المؤسسات الصيدلية المشاركة فى دعم أنشطة الكلية
٢٧ .	قصور عملية تقييم الطلاب بشكل فعال	■ انشاء وحدة القياس والتقويم	فعالية عملية تقييم الطلاب
٢٨ .	عدم المقدرة المادية لدى بعض الطلاب	■ الاعلان عن طلب دعم الخريجين للطلاب	زيادة عدد الطلاب المستفيدين بالدعم المادى
٢٩ .	تدريب مهنى لطلاب الكلية لمواجهة شوق العمل	■ اشتراك طلاب فى دورات مركز التأهيل المهنى بالجامعة	طلاب مؤهلة لسوق العمل

٣٠.	بعض معامل الكلية تحتاج الى صيانة	■ تنفيذ عملية صيانة لمعامل ٤ و ٥ الطلابية	معامل طلابية مجهزة
٣١.	المؤتمرات وورش العمل التي تنفذها الكلية غير كافية	■ عقد مؤتمر علمي وورش عمل من خلال وحدة التدريب و الاستشارات	مؤتمر علمي سنوي و ورش عمل متخصصة بصفة مستمرة
٣٢.	بعض وسائل الامن و السلامة تحتاج الى صيانة	■ صيانة خزان الحريق	ارتفاع مستوى الامن والسلامة بالكلية





الفصل الخامس

الأهداف الاستراتيجية

والخطة التنفيذية

مقدمة:

ترتب على دراسة الوضع الحالي للكلية وتحديد نقاط القوة والضعف ودراسة الفرص والتهديدات في البيئة الداخلية والخارجية، وفحص الوثائق والدراسة الذاتية للكلية، وضع الأهداف الاستراتيجية للكلية وذلك في ضوء الأهداف الاستراتيجية للجامعة و تصميم خطة تنفيذية تتضمن الأنشطة التي تحقق الأهداف الاستراتيجية وتعكس أولويات تنفيذ الأنشطة وتسلسلها المنطقي ومحدد بها مسؤولية التنفيذ و فترة التنفيذ ومؤشرات الأداء والتكلفة المالية و تم تقدير التكلفة ب ١٢ مليون و ١٨١ الف جنية مصرى

الأهداف الاستراتيجية لكلية الصيدلة- جامعة بني سويف:

- ١- دعم منظومة التعليم واعداد خريج قادر على المنافسة فى سوق العمل.
- ٢- دعم منظومة البحث العلمي والارتقاء بالوضع التنافسي للمؤسسة.
- ٣- تعزيز التعاون مع الخريجين والمؤسسات الخارجية والارتقاء بالمجتمع
- ٤- تنمية الموارد المالية للكلية.
- ٥- تنمية وتطوير مهارات وكفاءة الموارد البشرية.
- ٦- دعم وتطوير نظم ضمان جودة التعليم وتحقيق التحسين المستمر.

جدول ٣٤: رؤية ورسالة الكلية وأهدافها الاستراتيجية ٢٠٢١-٢٠٢٥ باللغة العربية والانجليزية

م	Item	باللغة العربية	باللغة الانجليزية
١	Vision	نحو كلية صيدلة رائدة ومتميزة عالمياً في مجال العلوم الصيدلانية استناداً لبرامجها التعليمية وأنشطتها البحثية وخدماتها المجتمعية.	Towards a pioneering and world-leading distinguished College of Pharmacy in the field of pharmaceutical sciences based on its educational programs, research activities, and community services.
٢	Mission	تسعى كلية الصيدلة جامعة بني سويف إلى إعداد كوادر علمية وبحثية مؤهلة في مجال العلوم الصيدلانية والإكلينيكية لخدمة المجتمع وتلبية احتياجات سوق العمل من خلال إعداد بنية أساسية ومعرفية ومهارية لجعلهم قادرين على المنافسة محلياً وإقليمياً وعالمياً	The Faculty of Pharmacy, Beni Suef University, seeks to prepare qualified scientific research cadres in the field of pharmaceutical and clinical sciences to serve the community, and meet the needs of the labor market by preparing an infrastructure of knowledge and skills to make it able to compete locally, regionally and globally, and to keep pace with the

م	Item	باللغة العربية	باللغة الانجليزية
		ومواكبة المستجدات العلمية والتكنولوجية.	scientific and technological developments.
٣	Strategic Objectives	١- دعم منظومة التعليم واعداد خريج قادر على المنافسة فى سوق العمل. ٢- دعم منظومة البحث العلمي والارتقاء بالوضع التنافسي للمؤسسة. ٣- تعزيز التعاون مع الخريجين والمؤسسات الخارجية والارتقاء بالمجتمع ٤- تنمية الموارد المالية للكلية. ٥- تنمية وتطوير مهارات وكفاءة الموارد البشرية. ٦- دعم وتطوير نظم ضمان جودة التعليم وتحقيق التحسين المستمر.	1- Supporting the education system to prepare a graduate capable of competing in the labor market. 2- Supporting the scientific research system, and upgrading the competitive position of the institution. 3- Enhancing cooperation with graduates and external institutions to promote the society. 4- Developing the financial resources of the college. 5- Developing and promoting the skills and efficiency of the human resources. 6- Supporting and developing education quality assurance systems, and achieving continuous improvement.

الأهداف الاستراتيجية والاجرائية

- الهدف الاستراتيجى : ١- دعم منظومة التعليم واعداد خريج قادر على المنافسة فى سوق العمل**
- الهدف الاجرائى ١/١ -** تطوير اساليب القياس والتقويم لتحقيق مواصفات الخريج
- الهدف الاجرائى ٢/١ -** تدريب الطلاب على التعلم الذاتى
- الهدف الاجرائى ٣/١ -** دعم الطلاب ماديا واكاديميا ودعم الانشطة الطلابية
- الهدف الاجرائى ٤/١ -** صيانة المعامل الطلابية و توفير الاجهزة و الكيماويات اللازمة للعملية التعليمية

- الهدف الاستراتيجى : ٢- دعم منظومة البحث العلمي و الارتقاء بالوضع التنافسى للمؤسسة**
- الهدف الاجرائى ١/٢ -** دعم الانشطة العلمية بالكلية

الهدف الاجرائى ٢/٢- الدعم المادى للابحاث العلمية

الهدف الاستراتيجى : ٣- تعزيز التعاون مع الخريجين والمؤسسات الخارجية والارتقاء بالمجتمع

الهدف الاجرائى ١/٣- التوسع فى بروتوكولات التعاون مع المؤسسات المجتمعية

الهدف الاجرائى ٢/٣- دعم التواصل مع الخريجين

الهدف الاجرائى ٣/٣- تقديم خدمة مجتمعية متميزة

الهدف الاستراتيجى : ٤- تنمية الموارد المالية للكلية

الهدف الاجرائى ١/٤- وضع اليات للحصول على موارد مالية اضافية

الهدف الاجرائى ٢/٤- العمل على جذب طلاب وافدين

الهدف الاجرائى ٣/٤- الحفاظ على الموارد المتاحة و توفير بيئة عمل امنة

الهدف الاستراتيجى : ٥- تنمية و تطوير مهارات و كفاءة الموارد البشرية

الهدف الاجرائى ١/٥- تطبيق اليات فاعلة لتنمية الموارد البشرية

الهدف الاجرائى ٢/٥- تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة المتعلقة بالعملية التعليمية والبحثية والادارية

الهدف الاجرائى ٣/٥- جهاز إداري فعال ومتميز

الهدف الاستراتيجى : ٦- دعم تطبيق نظم ضمان الجودة وتحقيق التطوير المستمر

الهدف الاجرائى ١/٦- دعم أنشطة وحدة ضمان الجودة

الهدف الاجرائى ٢/٦- الحرص على استمرارية تطبيق معايير ضمان الجودة لضمان التطوير المستمر

بعد الاعتماد.

الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية ٢٠٢١-٢٠٢٥

الهدف الاستراتيجي ١	- دعم منظومة التعليم وإعداد خريج قادر على المنافسة في سوق العمل
الهدف الاجرائي ١ / ١	تطوير اساليب القياس والتقويم لتحقيق مواصفات الخريج

الأنشطة	المخرجات	مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	الفترة		الأولى التمويل	الموازنة التقديرية (ج.م.)		
				من	الى		كلية	جامعة	اخرى
١/١/١ - انشاء وحدة القياس والتقويم بالكلية	توفر وحدة القياس والتقويم بالكلية لها خطة	قرار انشاء الوحدة و خطة العمل	وكيل الكلية لشئون الطلاب مجلس الكلية	فبراير ٢٠٢٢	مارس ٢٠٢٢	١	-	-	-
٢/١/١ - تشكيل فريق منسقى الاقسام تابع لوحدة القياس والتقويم	عمل و منسقين داخل الاقسام و توفر بنوك اسئلة الكترونية تقيس	تشكيل معتمد من مجلس الكلية	وكيل الكلية لشئون الطلاب مجلس الكلية	مارس ٢٠٢٢	مارس ٢٠٢٢	١	-	-	-
٣/١/١ - اعداد بنوك اسئلة الكترونية لقياس مخرجات التعلم المستهدفة	مخرجات التعلم والاستفادة القصوى من التدريب الصيفي	الرابط الالكتروني لبنوك الاسئلة الالكتروني	وكيل الكلية لشئون الطلاب الاقسام العلمية	يوليو ٢٠٢٣	اكتوبر ٢٠٢٣	١	-	-	-
٤/١/١ - قياس فاعلية التدريب الصيفي	تدريب صيفي فعال و قادر على ربط الطالب بسوق العمل	توفر ادوات قياس مدى فاعلية التدريب الصيفي	وكيل الكلية لشئون الطلاب	اكتوبر ٢٠٢١	نوفمبر ٢٠٢١	-	-	-	-

٥/١/١- استبيان دورى لرأى المجتمع عن مستوى الخريج	ارتفاع مستوى رضا المجتمع عن مستوى الخريج	استبيانات الكترونية او ورقية تحليل الاستبيان	رئيس لجنة الاستبيانات	مرة واحدة سنويا على مدار الخطة	١	-	-	-	-
٦/١/١- عقد لقاءات دورية مختلف الاطراف المجتمعية لمعرفة احتياجات سوق العمل		الوثائق الخاصة باللقاءات توفر تقرير بمقترحات الأطراف المجتمعية لمتطلبات سوق العمل فى ظل المستجدات.	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون الطلاب وكيل الكلية لشئون تنمية البيئة و خدمة المجتمع مدير وحدة ضمان الجودة	مرة واحدة سنويا على مدار الخطة	١	-	-	-	-
٧/١/١-وضع اجراءات تصحيحية لتحسين مستوى الخريج		بيان بالاجراءات التصحيحية	ووكيل الكلية لشئون الطلاب	اكتوبر من كل عام ابتداءا من ٢٠٢٢	١	-	-	-	-
إجمالى الموازنة التقديرية (بالجنيه المصري)									
صفر									

الهدف الاستراتيجي ١	دعم منظومة التعليم واعداد خريج قادر على المنافسة فى سوق العمل
الهدف الاجرائي ٢ / ١	تدريب الطلاب على التعلم الذاتى

الأنشطة	المخرجات	مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	الفترة		الأولى	مصادر التمويل	الموازنة التقديرية (م.ج)		
				من	الى			كلية	جامعة	اخرى
١/٢/١- عقد (٢) ورشة عمل للطلاب كل فصل دراسى لاستخدام بنك المعرفة	طالب قادر على التعلم الذاتى	حضور ٤٠% من الفئة المستهدفة ورش العمل	منسق لجنة التدريب وكيل الكلية لشئون الطلاب	٢٠٢٢	٢٠٢٥	٢	-	-	-	-
١/٢/٢- ادراج تكاليفات داخل المقررات الدراسية تنمى التعلم الذاتى		ملفات المقررات وتكليفات الطلاب	اعضاء هيئة التدريس	بداية العام الدراسي		٢	-	-	-	-
إجمالى الموازنة التقديرية (بالجنيه المصري)										
صفر										

الهدف الاستراتيجي ١	دعم منظومة التعليم وإعداد خريج قادر على المنافسة في سوق العمل
الهدف الاجرائي ٣ / ١	دعم الطلاب ماديا واكاديميا ودعم الانشطة الطلابية

الأنشطة	المخرجات	مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	الفترة		الأولى	مصادر التمويل	الموازنة التقديرية (ج.م.)		
				من	الى			كلية	جامعة	اخرى
١/٣/١-دعم الطلاب الغير قادرين ماديا كل عام من خلال رعاية الشباب	ارتفاع مستوى رضا الطلاب عن الكلية	كشف بدعم الكتاب و المصروفات الدراسية	وكيل الكلية لشئون الطلاب رعاية الشباب	على مدار	الخطه	٢	الجامعة	-	١٠٠٠٠٠	-
١/٣/٢-دعم الطلاب المتفوقين علميا سنويا		نسخة من شهادات تكريم الاوائل وكشف صرف مكافآت التفوق	وكيل الكلية لشئون الطلاب	اكتوبر من كل	عام	٣	الكلية	١٠٠٠٠٠	-	-
١/٣/٣-دعم الطلاب المتعثرين اكاديميا		تقرير متابعة الطلاب من المرشد الاكاديمي و الرائد العلمي	المرشدين الاكاديمين الرائد العلمي - الاقسام العلمية	على مدار	الخطه	٢	-	-	-	-
١/٣/٤- عقد يوم تعريفى سنويا بالانشطة مركز التطوير المهني بالجامعة		كشف حضور اليوم التعريفى عدد الحضور لدورات المركز	منسق الانشطة الطلابية	على مدار	الخطه	٢	-	-	-	-
١/٣/٥-دعم الانشطة الطلابية		تقرير سنوى بالانشطة الطلابية	-وكيل الكلية لشئون الطلاب -منسق الانشطة	على مدار	الخطه	٣	الكلية اخرى	٥٠٠٠٠	-	٥٠٠٠٠

						الطلابية			
إجمالي الموازنة التقديرية (بالجنيه المصري)								٣٠٠ الف جنيه	

الهدف الاستراتيجي ١	- دعم منظومة التعليم وإعداد خريج قادر على المنافسة في سوق العمل
الهدف الاجرائي ١ / ٤	صيانة المعامل الطلابية و توفير الاجهزة و الكيماويات اللازمة للعملية التعليمية

الأنشطة	المخرجات	مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	الفترة		الأولى	مصادر التمويل	الموازنة التقديرية (ج.م.)		
				من	الى	ية		كلية	جامعة	اخرى
١ / ٤ / ١- طلب للإدارة الهندسية باجراء مقايضة تقديرية لصيانة معمل ٤ و ٥ بالدور الارضى	معامل طلابية تتوفر بها اجهزة و كيماويات لحسن سير العملية التعليمية	مخاطبة الادارة الهندسية	أمين الكلية	يناير ٢٠٢٣	يناير ٢٠٢٣	٢	-	-	-	-
١ / ٤ / ٢- عرض طلب لرئيس الجامعة لصيانة المعملين بناءا على التقرير الفنى للإدارة الهندسة و المقايضة التقديرية موافقة رئيس الجامعة		التقرير الفنى للإدارة الهندسة و المقايضة التقديرية موافقة رئيس الجامعة	عميد الكلية أمين الكلية	مارس ٢٠٢٣	مارس ٢٠٢٣	٢	-	-	-	-
١ / ٤ / ٣- طرح مناقصة لصيانة معمل ٤ و ٥ بالدور الارضى		كراسة شروط المناقصة	عميد الكلية أمين الكلية	مايو ٢٠٢٣	يوليو ٢٠٢٣	٢	٢ مليون جنيه	-	٢ مليون جنيه	-
١ / ٤ / ٤- تنفيذ طلبية كيماويات سنويا		كشف الفحص والاضافة	وكيل الكلية لشئون الطلاب ادارة المشتريات	اثناء الاجازة الصيفية من كل		١	-	-	٥٠٠٠٠٠	-

		للمخازن		و المخازن		عام				
		عقود صيانة من الادارة المالية		عميد الكلية أمين الكلية ادارة الشؤون المالية		٢٠٢١	٢٠٢٥	١		٥٠٠٠٠٠ -
										-
إجمالي الموازنة التقديرية (بالجنيه المصري)										٣ مليون جنية مصرى



الهدف الاستراتيجي ٢	دعم منظومة البحث العلمي و الارتقاء بالوضع التنافسي للمؤسسة
الهدف الاجرائي ١/٢	دعم الانشطة العلمية بالكلية

الأنشطة	المخرجات	مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	الفترة		الأولى التمويل	الموازنة التقديرية (ج.م.)		
				من	الى		كلية	جامعة	اخرى
١/١/٢ - التقدم بمشروع دعم الانشطة العلمية من صندوق العلوم و التكنولوجيا	انشطة علمية دورية	موافقة صندوق العلوم و التكنولوجيا على دعم النشاط العلمي	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	٢٠٢٢	٢٠٢٣	٢	صندوق العلوم و التكنولوجيا	-	١٠٠٠٠٠
٢/١/٢ - عقد مؤتمر علمي دورى للكلية		بروشور المؤتمر - كشوف حضور - شهادات المؤتمر	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث لجنة التدريب	٢٠٢١	٢٠٢٥	٢	الكلية	-	-
٣/١/٢ - عقد ورش عمل متخصصة كل فصل دراسي		بيان بالورش التي تم تنفيذها كشف حضور الورشة - شهادة حضور	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث لجنة التدريب	٢٠٢١	٢٠٢٥	٢	الكلية	-	-
٤/١/٢ - عقد ندوة تعريفية بمهام وحدة ربط البحوث بالصناعة لبحث وسائل التعاون مع مؤسسات الصناعة و شركات الادوية		حضور ٤٠% من الفئة المستهدفة للندوة	لجنة البحث العلمي لجنة التدريب	اغسطس ٢٠٢٢	اغسطس ٢٠٢٢	٢	-	-	-

٥/١/٢-استكمال تحديث لائحة الدراسات العليا	لائحة جديدة معتمدة مفعلة	نسخة من اللائحة المحدثة محاضر المجالس المختصة	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث عميد الكلية	اكتوبر ٢٠٢١	اغسطس ٢٠٢٢	٢	-	-	-	-
٦/١/٢-تطوير الخطط البحثية بأقسام العلمية و الخطة البحثية للكلية طبقا لاحتياجات المجتمع	خطة بحثية مطوره لتحقيق الريادة في المجال الصيدلى	الخطط البحثية للاقسام العلمية الخط البحثية المعتمدة للكلية اليات متابعة تنفيذ الخطة البحثية	رؤساء الأقسام وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	مارس ٢٠٢١	مارس ٢٠٢٥	٢	-	-	-	-
٧-١/٢- الاشترراك بندوات تعريفية عن فرص البعثات لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعانة		كشف باسماء المبتعثين	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	عند الأعلان عن البعثات على مدار الخطة		٢	-	-	-	-
٨-١/٢- اصدار مجلة علمية محكمة		رقم ايداع ، تصنيف دولى	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث عميد الكلية	٢٠٢٣	٢٠٢٤	٢	الكلية	١٠٠٠٠٠	-	-
إجمالي الموازنة التقديرية (بالجنيه المصري)										٣٠٠ الف جنيه مصرى

الهدف الاستراتيجي ٢	دعم منظومة البحث العلمي و الارتقاء بالوضع التنافسي للمؤسسة
الهدف الاجرائي ٢/٢	الدعم المادى للابحاث العلمية

الأنشطة	المخرجات	مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	الفترة		الأولى	مصادر التمويل	الموازنة التقديرية (ج.م.)		
				من	الى	ية		كلية	جامعة	اخرى
١/٢/٢-شراء كيمياويات ابحاث سنويا	توفر اجهزة بحثية و كيمياويات لاجراء البحوث التميزة	كشف الفحص والاضافة للمخازن	أمين الكلية وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث الاقسام العلمية ادارة المشتريات و المخازن	٢٠٢٢	٢٠٢٥	٢	الجامعة	-	مليون جنية	-
٢/٢/٢-شراء و صيانة الاجهزة العلمية		عقود صيانة من الادارة المالية كشف الفحص والاضافة للمخازن	أمين الكلية ادارة المشتريات و المخازن الاقسام العلمية	٢٠٢٢	٢٠٢٥	٢	الجامعة	-	٢ مليون	-
٣/٢/٢-صرف تكاليف و مكافآت للنشر الدولي سنويا		بيان بمكافآت النشر الدولى للكلية	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	٢٠٢١	٢٠٢٥	١			٤ مليون	
إجمالي الموازنة التقديرية (بالجنيه المصري)								٧ مليون جنية		

الهدف الاستراتيجي ٣	تعزيز التعاون مع الخريجين والمؤسسات الخارجية والارتقاء بالمجتمع
الهدف الاجرائي ١/٣	التوسع في بروتوكولات التعاون مع المؤسسات المجتمعية

الأنشطة	المخرجات	مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	الفترة		الأولى	مصادر التمويل	الموازنة التقديرية (ج.م.)		
				من	الى			كلية	جامعة	اخرى
١/١/٣- عقد بروتوكول تعاون مع نقابة الصيادلة	بروتوكولات تعاون موثقة من مجلس الجامعة	صورة من موافقة مجلس الجامعة على البروتوكولات	- عميد الكلية - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	ابريل ٢٠٢٢	يوليو ٢٠٢٢	٢	-	-	-	-
				اغسطس ٢٠٢٣	اكتوبر ٢٠٢٣		-	-	-	-
				نوفمبر ٢٠٢٤	ديسمبر ٢٠٢٤	٢	-	-	-	-
				مارس ٢٠٢٥	مايو ٢٠٢٥	٢	-	-	-	-
إجمالي الموازنة التقديرية (بالجنيه المصري)										
								صفر		

الهدف الاستراتيجي ٣	- تعزيز التعاون مع الخريجين والمؤسسات الخارجية والارتقاء بالمجتمع
الهدف الاجرائي ٢/٣	دعم التواصل مع الخريجين

الأنشطة	المخرجات	مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	الفترة		الأولى	مصادر التمويل	الموازنة التقديرية (ج.م.)		
				من	الى			كلية	جامعة	اخرى
١/٢/٣-تحديث قاعدة بيانات الخريجين	ارتفاع مستوى رضا الخريجين عن الخدمات المقدمة لهم من الكلية و توفر قاعدة بيانات محدثة	-نسخة ضوئية من قاعدة البيانات	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	اكتوبر من كل عام	ديسمبر من كل عام	٢	-	-	-	-
٢/٢/٣- عقد ندوة سنوية تعريفية بالخدمات المقدمة للخريجين (فعلية او افتراضية)		-كشف حضور - صور فوتوغرافية	ادارة شئون الخريجين مدير وحدة رعاية الخريجين	ابريل من كل عام	ابريل من كل عام	٢	-	-	-	-
٣/٢/٣- الاستعانة بالخريجين لالقاء ندوات للتعريف بسوق العمل				نوفمبر من كل عام	مارس من كل عام	٢		-	-	-
٤/٢/٣- عقد ملتقى سنوى للخريجين (فعلى او افتراضى)				ديسمبر من كل عام	ديسمبر من كل عام	٢	الكلية	٥٠٠٠٠	-	-
٥/٢/٣-قياس مستوى رضا الخريجين عن الخدمات المقدمة لهم من الكلية		استبيانات الكترونية او ورقية	رئيس لجنة الاستبيانات	سنويا ٢٠٢١	٢٠٢٥	٢	-	-	-	-

								تحليل الاستبيان		
-	-	-	-	٢	اغسطس من كل عام	اغسطس من كل عام	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ادارة شؤون الخريجين مدير وحدة رعاية الخريجين	بيان بالاجراءات التصحيحية		٦/٢/٣-القيام باجراءات تصحيحية بناء على تحليل استبيان رضا الخريجين
٥٠ الف جنية مصرى				إجمالي الموازنة التقديرية (بالجنيه المصري)						

الهدف الاستراتيجي ٣	تعزيز التعاون مع الخريجين والمؤسسات الخارجية والارتقاء بالمجتمع
الهدف الاجرائي ٣/٣	تقديم خدمة مجتمعية متميزة

الأنشطة	المخرجات	مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	الفترة		الأولى التمويل	الموازنة التقديرية (ج.م.)		
				من	الى		كلية	جامعة	اخرى
١/٣/٣ - المشاركة في قافلة طبية خيرية سنوية	تقديم رعاية طبية مجانية للمرضى الغير قادرين	موافقة العميد صور	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	٢٠٢١	٢٠٢٥	٣	-	-	-
٢/٣/٣ - عقد يوم ترفيهي للايتام سنويا .	ادخال السرور على	فوتوغرافية	منسق الانشطة	ابريل من كل عام	٣	اخرى	-	-	١٠٠٠٠

الايتم فى يوم اليتيم		الطلابية		(يوم اليتيم)					
٣/٣/٣- القيام بحملة التبرع بالدم سنويا		دعم بنك الدم		٢٠٢٣		٢٠٢٥		٣	
٣/٣/٤-تنظيم ندوة توعيه (اقتراصية) سنويا للمجتمع الخارجى		التوعية بطرق الوقاية من الامراض و الاستخدام الامثل لبعض الادوية		٢٠٢١		٢٠٢٥		٣	
إجمالى الموازنة التقديرية (بالجنيه المصري)		- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة							
١٠ الاف جنيه مصرى									

الهدف الاستراتيجي ٤	تنمية الموارد المالية للكلية.
الهدف الاجرائي ١ / ٤	وضع اليات للحصول على موارد مالية اضافية

الأنشطة	المخرجات	مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	الفترة		الأولى	مصادر التمويل	الموازنة التقديرية (ج.م.)		
				من	الى			كلية	جامعة	اخرى
١/١/٤-متابعة قيام الوحدات ذات الطابع الخاص بأنشطتها السنوية	قيام الوحدات ذات الطابع الخاص بعدد من الأنشطة	-تقارير انجاز الوحدات ذات الطابع الخاص - تقرير عن ميزانية الوحدات	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة -مديرى الوحدات ذات الطابع الخاص	٢٠٢١	٢٠٢٥	١	-	-	-	-
٢/١/٤- الدعاية و التسويق للبرامج الخاصة بالكلية و	تطور تدريجى فى اعداد	بروشور و مطبوعات	منسق برنامج الفارم دى	دوريا على مدار الخطة		١	-	-	-	-

الوحدات ذات الطابع الخاص	الملتحقين بالبرنامج و اعدد المستفيدين من خدمات المعمل المركزى	الدعاية و التسويق	مدير المعمل المركزى						
٣/١/٤- تفعيل عدد (١) من دبلومات الدراسات العليا التخصصية سنويا		- بيان بأعداد الملتحقين بالدبلومات المتخصصة-الاعلانات الخاصة بفتح الدبلومات	على مدار الخطة	١	-	-	-	-	-
٤/١/٤ تنظيم عدد (١) ورش عمل لأعضاء هيئة التدريس بالكلية لإقتراح برامج دراسات عليا جديدة تساعد على مواكبة التطورات العلمية الحديثة.	برامج دراسات عليا جديدة تساعد على مواكبة التطورات العلمية الحديثة.	-كشف حضور ورش العمل -مقترحات بالبرامج	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	٢	-	-	-	-	-
٥/١/٤-تشكيل فريق عمل من الاقسام المختصة لاستحداث برامج جديدة و كتابة توصيفها.	التطورات العلمية الحديثة. توصيفات البرامج والمقررات المستحدثة.	التشكيل المعتمد للفريق	عميد الكلية مجلس الكلية	٢	-	-	-	-	-
٦/١/٤- توصيف البرامج والمقررات المستحدثة طبقاً للمعايير الأكاديمية المرجعية.	والمقررات المستحدثة	توصيفات البرامج	فريق من اعضاء هيئة التدريس من الاقسام المختصة	٢	-	-	-	-	-

-	-	٢٠٠٠٠	الجامعة	٢	مارس ٢٠٢٤	يناير ٢٠٢٤	مدير وحدة الجودة	تقارير المراجعين توصيفات برامج و مقررات معتمده	٧/١/٤- عرض التوصيفات على مراجعين داخليين و خارجيين. و اعتمادها.
-	-	-	-	٢	مايو ٢٠٢٤	ابريل ٢٠٢٤	عميد الكلية	موافقات المجالس المختصة على اعتماد و تفعيل البرامج المستحدثة	٨/١/٤- اعتماد البرامج المستحدثة من مجلس الكلية ومجلس الجامعة و لجنة القطاع
٢٠ ألف جنية مصرى									إجمالى الموازنة التقديرية (بالجنيه المصري)

الهدف الاستراتيجي ٤	تنمية الموارد المالية للكلية.
الهدف الاجرائي ٢ / ٤	العمل على جذب طلاب وافدين

الأنشطة	المخرجات	مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	الفترة		الأولى	مصادر التمويل	الموازنة التقديرية (ج.م.)		
				من	الى			كلية	جامعة	اخرى
١/٢/٤ - نشر سمات التميز ونقاط القوة بالكلية بالوسائل المتعددة و تحديث الموقع الالكتروني باللغتين العربية والانجليزية	- عروض تقديمية عن سمات التميز و نقاط القوه بالكلية على الموقع الالكتروني للكلية مما يؤدي الى زيادة عدد الوافدين الملتحقين بالكلية	ملف به سمات التميز صور من موقع الكلية زيادة عدد الزائرين للموقع	-مدير وحدة IT - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	٢٠٢١	٢٠٢٥	٢	-	-	-	
		صورة ضوئية من الخطابات	عميد الكلية	يوليو ٢٠٢٢	يوليو ٢٠٢٥	٢	الكلية	١٠٠٠	-	-
		صور من المؤتمر	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	٢٠٢١	٢٠٢٥	٢	-	-	٥٠٠٠٠	-
إجمالي الموازنة التقديرية (بالجنيه المصري)										
								٥١ ألف جنية مصرى		

الهدف الاستراتيجي ٤	التنمية المستمرة للموارد المالية للكلية
الهدف الاجرائي ٣ / ٤	الحفاظ على الموارد المتاحة و توفير بيئة عمل آمنة

الأنشطة	المخرجات	مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	الفترة		الأولوية	مصادر التمويل	الموازنة التقديرية (ج.م.)		
				من	الى			كلية	جامعة	اخرى
١/٣/٤-متابعة استيفاء المواصفات العامة للتسهيلات المادية بالمؤسسة (NORMS)			لجنة الموارد المالية و المادية	مايو ٢٠٢٢	مايو ٢٠٢٥	٢	-	-	-	-
٢/٣/٤-وضع خطة صيانة للمباني و الاجهزة واعتمادها			-أمين الكلية - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة -مجلس الكلية	٢٠٢١ سبتمبر	٢٠٢١ اكتوبر	٢	-	-	-	-
٣/٣/٤-تشكيل فريق متابعة لخطة الصيانة	زيادة العمر الاقتراضي لمبنى الكلية والاجهزة و توفر بيئة عمل امنة	تشكيل معتمد لفريق متابعة خطة الصيانة	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة -مجلس الكلية -أمين الكلية	نوفمبر ٢٠٢١	نوفمبر ٢٠٢١	٢	-	-	-	-
٤/٣/٤-صيانة خزان الحريق		عقد صيانة خزان الحريق	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة مدير وحدة الامن والسلامة	مارس ٢٠٢٣	ديسمبر ٢٠٢٣	١	الجامعة	-	مليون جنية	-

٥/٣/٤-الصيانة الدورية لجهاز الانذار		عقد صيانة اجهزة الانذار	٢ - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة مدير وحدة الامن والسلامة	٢٠٢١	٢٠٢٥	١	الكلية	٥٠٠٠٠	-	-
٦/٣/٤ - الصيانة الدورية لطفايات الحريق		كروت متابعة طفايات الحريق	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة مدير وحدة الامن والسلامة	٢٠٢١	٢٠٢٥	١	الكلية	٥٠٠٠٠		
٧/٣/٤-عمل تجربة اخلاء سنويا		فيديو الاخلاء	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة مدير وحدة الامن والسلامة	٢٠٢١	٢٠٢٥	١	-	-	-	-
٨٧/٣/٤-عقد ندوة واحدة سنويا للتوعية بضوابط الامن والسلامة		كشف حضور الندوة	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة مدير وحدة الامن والسلامة	٢٠٢١	٢٠٢٥	١	الكلية	-	٥٠٠٠	-
٩/٣/٤ - الصيانة الدورية لشبكة الاتصال السلكي والاسلكي	ارتفاع مستوى الرضا عن شبكة الانترنت	تقرير عن فاعلية الشبكة	على مدار الخطة مدير وحدة IT UNIT	-	-	-	-	-	-	-
إجمالي الموازنة التقديرية (بالجنيه المصري)										مليون و مائة وخمسة الاف جنية مصرى

الهدف الاستراتيجي ٥	تنمية و تطوير مهارات و كفاءة الموارد البشرية
الهدف الاجرائي ١ / ٥	تطبيق اليات فاعلة لتنمية الموارد البشيرية

الأنشطة	المخرجات	مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	الفترة		الأولى ية	مصادر التمويل	الموازنة التقديرية (ج.م.)		
				من	الى			كلية	جامعة	اخرى
١/١/٥-حصر الاحتياجات التدريبية لجميع الفئات المختلفة بالكلية	كودات بشرية فعالة و متميزه فى العمل	بيان سنوى بالاحتياجات التدريبية معتمد	لجنة التدريب	سبتمبر من كل عام	سبتمبر من كل عام	٢	-	-	-	
٢/١/٥- وضع خطة تدريب سنوية لتنمية مهارات جميع الفئات المختلفة بالكلية		خطة تدريبية سنوية معتمدة و معلنة	لجنة التدريب	اكتوبر من كل عام		٢	-	-	-	
٣/١/٥- تنفيذ خطة التدريب		بيان بالدورات المنفذة (يحتوى على التوقيت و نسبة الحضور) شهادات الحضور- صور	لجنة التدريب	على مدار الخطة		٢		-	-	
٤/١/٥-قياس مردود اثر التدريب		تقارير تقييم مردود التدريب	لجنة التدريب	اغسطس من كل عام	اغسطس من كل عام	٢	-	-	-	
إجمالى الموازنة التقديرية (بالجنيه المصري)								صفر		

الهدف الاستراتيجي ٥	تنمية و تطوير مهارات و كفاءة الموارد البشرية
الهدف الاجرائي ٢ / ٥	تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة المتعلقة بالعملية التعليمية والبحثية والادارية

الأنشطة	المخرجات	مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	الفترة		الأولى	مصادر التمويل	الموازنة التقديرية (م.ج)		
				من	الى			كلية	جامعة	اخرى
١/٢/٥-تنظيم عدد (٢) ورش عمل سنويا مع أعضاء هيئة التدريس بالكلية للتوعية بمصادر التمويل الخارجى للمشروعات البحثية	عدد من أعضاء هيئة التدريس حاصل على مشروعات تنافسية او بعثات	كشف حضور ورش العمل بيان بعدد الباحثين الحاصلين علي تمويل لأبحاثهم عن طريق مشاريع بحثيه	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	٢٠٢١	٢٠٢٥	٢	-	-	-	-
٢/٢/٥- تنظيم عدد واحد ندوة علمية سنوياً فى اخلاقيات البحث العلمي و حقوق الملكية الفكرية.	بناء اتجاهات ايجابية لدى أعضاء هيئة التدريس تجاه اخلاقيات البحث العلمي وحقوق الملكية الفكرية	كشف حضور الندوة حضور ٤٠% من العدد المستهدف	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث لجنة التدريب	٢٠٢١	٢٠٢٥	٢	-	-	-	-
٣/٢/٥-عقد عدد ٣ دورة تدريبية سنويا لأعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة عن اساليب	امتحانات تقيس مخرجات التعلم	بيان بالدورات التى تم تنفيذها	وكيل الكلية لشئون الطلاب	٢٠٢١	٢٠٢٥	١	-	-	-	-

القياس والتقييم للطلاب	بكفاءة	كشف حضور الدورات/ صور/ شهادات	لجنة التدريب							
٤/٢/٥- عقد عدد (١) دورة تدريبية سنويا لأعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة عن اعداد الاختبارات الالكترونية	تحول رقمي فعال		وكيل الكلية لشئون الطلاب لجنة التدريب مدير وحدة IT	٢٠٢١	٢٠٢٥	١	-	-	-	-
٥/٢/٥- عقد عدد (١) دورة تدريبية سنويا لأعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة عن استخدام Microsoft Teams في المحاضرات الافتراضية			وكيل الكلية لشئون الطلاب لجنة التدريب مدير وحدة IT	٢٠٢١	٢٠٢٥	١	-	-	-	-
٦/٢/٥- عقد عدد (١) دورة تدريبية سنويا عن الجوانب الإدارية والمالية والقانونية			أمين الكلية رئيس لجنة التدريب	٢٠٢١	٢٠٢٥	٢	-	-	-	-
٧/٢/٥- قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	استبيانات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة	استبيانات الكترونية او ورقية تحليل الاستبيان	رئيس لجنة الاستبيانات	مارس من كل عام	مارس من كل عام	١	-	-	-	-
٨/٢/٥- القيام باجراءات تصحيحية لنقاط الضعف الناتجة من تحليل استبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	ارتفاع الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة	بيان بالاجراءات التصحيحية	عميد الكلية رؤساء الاقسام العلمية	اغسطس من كل عام	اغسطس من كل عام	١	-	-	-	-

٩/٢/٥ - استبيانات سنوية لتقييم اداء لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	ارتفاع مستوى اداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	استبيانات الكترونية او ورقية تحليل الاستبيان	لجنة الاستبيانات	مايو من كل عام	١	-	-	-	-
١٠/٢/٥ - القيام باجراءات تصحيحية لنقاط الضعف الناتجة من تحليل استبيانات تقييم اداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة		بيان بالاجراءات التصحيحية	عميد الكلية رؤساء الاقسام العلمية	اغسطس من كل عام	١	-	-	-	-
إجمالي الموازنة التقديرية (بالجنيه المصري)									صفر



الهدف الاستراتيجي ٥	تنمية و تطوير مهارات و كفاءة الموارد البشرية
---------------------	--

الموازنة التقديرية (م.ج)			مصادر التمويل	الأولوية	الفترة		مسئول التنفيذ	مؤشرات الأداء	المخرجات	الأنشطة
أخرى	جامعة	كلية			من	إلى				
-	-	---	--	١	٢٠٢١	٢٠٢٥	لجنة التدريب أمين الكلية	كشوف حضور الدورات	١- عدد المتدربين بالدورات التدريبية - نتيجة تقييم رؤساء الأقسام الإدارية للمتدربين	١/٢/٥ - عقد عدد ٢ دورة تدريبية متخصصة للعاملين سنويا لتنمية العمل الإداري
-	-	-	-	٢	٢٠٢١	٢٠٢٥	أمين الكلية وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة رؤساء الاقسام الإدارية	-مستخرج الكتروني من برنامج نظم المعلومات من الادارات المختلفة	مستندات الكترونية بكافة الادارات	٢/٢/٥ - تطبيق الادارة الرقمية بالاقسام الإدارية
-	-	-	-	٢	٢٠٢١	٢٠٢٥	مدير وحدة IT مدير البوابة الالكترونية	نماذج الكترونية على البوابة الالكترونية		٣/٢/٥ - تطوير البوابة الالكترونية للكلية لتشمل جميع الاستثمارات المطلوبة للعمل الإداري
-	-	-	-	٢	٢٠٢١	٢٠٢٥	لجنة الاستبيانات	استبيانات الكترونية او ورقية تحليل الاستبيان	استبيانات الرضا الوظيفي للجهاز الإداري	٤/٢/٥ - قياس الرضا الوظيفي للجهاز الإداري سنويا

٥/٢/٥-القيام باجراءات تصحيحية لنقاط الضعف الناجمة من تحليل استبيان الرضا الوظيفي للجهاز الإداري	ارتفاع الرضا الوظيفي للجهاز الإداري	بيان بالاجراءات التصحيحية	عميد الكلية أمين الكلية	٢٠٢١	٢٠٢٥	٢	-	-	-	-
٩/١/٥- استبيانات سنوية لتقييم اداء الجهاز الإداري	ارتفاع مستوى اداء الجهاز الإداري	استبيانات الالكترونية او ورقية تحليل الاستبيان	لجنة الاستبيانات	على مدار الخطة	٢	-	-	-	-	-
١٠/١/٥- القيام باجراءات تصحيحية لنقاط الضعف الناجمة من تحليل استبيانات تقييم اداء لجهاز الإداري		بيان بالاجراءات التصحيحية	مدير الكلية رؤساء الاقسام الادارية	اغسطس من كل عام	-	-	-	-	-	-
إجمالي الموازنة التقديرية (بالجنيه المصري)										صفر

الهدف الاستراتيجي ٦	دعم تطبيق نظم ضمان الجودة وتحقيق التطوير المستمر.
الهدف الاجرائي ١/٦	دعم أنشطة وحدة ضمان الجودة

الأنشطة	المخرجات	مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	الفترة		الأولية	مصادر التمويل	الموازنة التقديرية (ج.م.)		
				من	الى			كلية	جامعة	اخرى
١/١/٦-تنظيم ندوة كل فصل دراسي للطلاب للتعريف بأهمية الجودة فى العملية التعليمية	زيادة الوعى بأهمية الجودة فى العملية التعليمية	الاعلان و كشف حضور الندوات	لجنة التدريب و وكيل الكلية لشئون الطلاب	٢٠٢١	٢٠٢٥	٢	-	-	-	-
٢/١/٦-تنظيم ندوة كل فصل دراسي للإداريين للتعريف بمتطلبات الجودة	العملية التعليمية و -توفر برامج تحقق مخرجات التعلم	الاعلان و كشف حضور	لجنة التدريب ضمان الجودة و مدير الكلية	٢٠٢١	٢٠٢٥	٢	-	-	-	-
٣/١/٦-تنظيم ندوة كل فصل دراسي لأعضاء هيئة التدريس للتعريف بمتطلبات الجودة	توفر الدعم	الاعلان و كشف حضور	لجنة التدريب ضمان الجودة و مدير الكلية	٢٠٢١	٢٠٢٥	٢	-	-	-	-
٤/١/٦- اجراء مراجعة داخلية و تقويم ذاتى شامل للكلية	توفر الدعم	تقرير المراجعة الداخلية	لجنة المراجعة الداخلية و الدعم الفنى	٢٠٢١	٢٠٢٥	٢	الكلية	٥٠٠٠٠	-	-
٥/١/٦- المراجعة الخارجية لبرامج و مقررات مرحلة البكالوريوس و الدراسات العليا	المادى لمطبوعات الجودة واجراء المراجعات الخارجية	تقرير المراجع الخارجى لبرامج الدراسات العليا	مدير وحدة ضمان الجودة منسق معيار الدراسات العليا منسق معيار البرامج التعليمية و المعايير الأكاديمية	٢٠٢١	٢٠٢٥	٢	الكلية	٥٠٠٠٠	-	-

٦/١/٦- تطوير البرامج و المقررات الدراسية بناء على تقرير المراجع الخارجى للبرامج ونتائج الأستبيانات و الأمتحانات	تقرير المقررات البرامج متضمنا Action Plan	لجنة تطوير البرامج و المقررات رؤساء الأقسام	اكتوبر ٢٠٢١	اكتوبر ٢٠٢٥	٢	-	-	-	-
٧/١/٦- توفير مخصصات مالية كافيته لوحدة ضمان الجودة لمئاته احشطت	مستندات مدفوعات لانشطة الجودة	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة	2021	2025	2	الجامعة		١٠٠٠٠٠	
إجمالى الموازنة التقديرية (بالجنيه المصري) ٢٠٠ الف جنية									

الهدف الاستراتيجي ٦	دعم تطبيق نظم ضمان الجودة وتحقيق التطوير المستمر.
الهدف الاجرائي ٢/٦	الحرص على استمرارية تطبيق معايير ضمان الجودة لضمان التطوير المستمر بعد الاعتماد.

الأنشطة	المخرجات	مؤشرات الأداء	مسئول التنفيذ	الفترة		الأولوية	مصادر التمويل	الموازنة التقديرية (ج.م.)		
				من	الى			كلية	جامعة	اخرى
١/٢/٦- تشكيل لجان الجودة من أعضاء هيئه التدريس والهيئة المعاونة و الإداريين لضمان استمرارية تحقيق معايير الجودة بالاقسام العلمية والإدارية	متابعة و ضمان استمرارية جودة الاداء بالكلية بعد	تشكيل لجان الجودة المعتمد	مدير وحدة ضمان الجودة نائبى الوحدة	٢٠٢١	٢٠٢٥	٢	-	-	-	-
٢/٢/٦- وضع خطط سنوية لتنفيذ انشطة الوحدة واعتمادها من مجلس	الحصول على الاعتماد	خطط سنوية معتمدة	مدير وحدة ضمان	٢٠٢١	٢٠٢٥	٢	-	-	-	-

						كل عام اكاديمي	منسقى اللجان			الكلية.
-	-	-	-	٢	٢٠٢٥	٢٠٢١	منسقى اللجان	تقارير دورية عن أنشطة الوحدة معتمده		٣/٢/٦- تقديم تقارير دورية من لجان الجودة لمدير وحدة ضمان الجودة
-	-	-	-	٢	٢٠٢٥	٢٠٢١	مدير وحدة ضمان الجودة نائبى الوحدة	التقارير السنوية للوحدة و الكلية – خطط التحسين		٤/٢/٦- اعداد تقرير سنوى عن انشطة الوحدة تقرير سنوى للكلية و خطة تحسين و اعتمادها من مجلس الكلية
-إجمالى الموازنة التقديرية (بالجنيه المصري)										صفر

مخاطر عدم التنفيذ الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية:-

- ١- تعليق الدراسة بسبب جائحة كورونا
- ٢- توقف الأنشطة بسبب التباعد الاجتماعي
- ٣- قصور في التمويل أو وضع أولوية لمقاومة فيروس كورونا و ترشيد الانفاق فى المجالات الأخرى
- ٤- مقاومة من أعضاء هيئة التدريس
- ٥- الروتين الإداري
- ٦- عزوف الطلاب عن المشاركة
- ٧- مركزية بعض القرارات على مستوى الإدارة العليا وعدم مرونة اللوائح الموجودة في تلبية متطلبات تنفيذ الخطة.

آلية المتابعة والتقييم للخطط التنفيذية خلال فترة الخطة الاستراتيجية

- إعداد خطط تنفيذية سنوية مفصلة للأنشطة الواردة بالخطة الاستراتيجية.
- تشكيل فريق لمتابعة تنفيذ الخطط السنوية التنفيذية و متابعة مؤشرات الأداء لكل نشاط فى ضوء المخصصات المالية المبدئية المحددة لكل نشاط و طبقا للأولويات المحددة بالخطة التنفيذية.
- إعداد تقارير سنوية لما تم انجازه و ما لم يتم انجازه و أسباب عدم الإنجاز.
- عرض التقارير على مجلس الكلية لإتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.

قرارات الاعتماد من مجلس الكلية :

- تم اعتماد الخطة الاستراتيجية الخمسية للكلية (٢٠٢١/٢٠٢٥) فى مجلس الكلية رقم ١١٩ بتاريخ ٢٠٢١/٦/١٦

المراجع

- إصدارات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- رؤية مصر ٢٠٣٠
- تقرير المراجعة الخارجية من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- المعايير القومية القياسية لقطاع الصيدلة
- الخطة الاستراتيجية لجامعة بنى سويف
- التقارير السنوية و الدراسة الذاتية للكلية.
- لوائح الكلية