



PHARMACY

FACULTY OF PHARMACY



الخططة الإستراتيجية
كلية الصيدلة - جامعة طنطا
2020-2015

كلمة السيد الأستاذ الدكتور / عميد الكلية



ويسعدني أن أقدم هذه الخطة الإستراتيجية لكلية الصيدلة، وهي خطة خمسية (إبتداءً من العام الجامعي ٢٠١٦/٢٠١٥ حتى العام الجامعي ٢٠٢٠/٢٠١٩) تتفق مع الخطة الإستراتيجية العامة للجامعة، وترتكز محاورها الأساسية على خدمة الطالب وإعداده بشكل مهني متميز، وتوفير البيئة الملائمة لكادر أكاديمي قادر على العطاء العلمي والبحثي، والمشاركة المجتمعية الهادفة، وتطوير الأداء، وجودته، والحرص على استمرارية التقييم الذاتي.

ولعلنا نطمح جميعاً في كلية الصيدلة جامعة طنطا إلى الانتقال بالكلية إلي مستوى مرموق وتحقيق التميز الأكاديمي والبحثي والخدمي على المستوى القومي والإقليمي.

أ.د/ علاء الدين السيد السيدي

تعد جامعة طنطا أحد أهم قلاع المعرفة بجمهورية مصر العربية حيث تقوم بتقديم البرامج التعليمية والتدريبية التي تكسب الطلاب والباحثين المعرفة والمهارات والخبرات التي تساعد على زيادة كفاءتهم وقدراتهم العلمية والعملية. كما تشارك بفاعلية في قضايا المجتمع حيث أن خدمة المجتمع وتنمية البيئة وتطوير التعليم وجودة الأداء من الأساسيات المكملة لمهمتي التدريس والبحث العلمي.

وفي إطار الحرص على التطوير والجودة قامت كلية الصيدلة جامعة طنطا بوضع خطة إستراتيجية مبنية على دراسة الواقع وعلى تحليلات عملية وتطبيقية حددت نقاط الضعف ونقاط القوة ولم تتجاهل التحديات أو تهمل الفرص المتاحة بالبيئة المحيطة، وهو ما يمثل خطوة هامة وضرورة ملحة في الوقت الراهن للكلية حتى يتسنى لها المساهمة في خطط التطوير المستمر التي تتبناها الدولة والجامعة.

رؤية ورسالة كلية الصيدلة - جامعة طنطا

الرؤية :

أن تكون لكلية الصيدلة- جامعة طنطا الريادة على المستوى المحلى والإقليمي والدولي في جودة التعليم والتعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

الرسالة :

تلتزم كلية الصيدلة – جامعة طنطا بتقديم برامج دراسية متطورة للبيكالوريوس و الدراسات العليا لإمداد المجتمع بخريجين مؤهلين للعمل في كافة المجالات الصيدلانية وإجراء أبحاث و خدمة المجتمع في ظل الالتزام بالقيم مبتكرة وتقديم خدمات مهنية للارتقاء بالرعاية الصحية الأخلاقية و المهنية.

القيم الخاصة بالكلية :

- ✓ التمسك بقيمة المساواة والعدالة بين الطاقم الأكاديمي والإداري والطلاب.
- ✓ التمسك بروح الفريق والبعد عن الفردية.
- ✓ التمسك بقيمة الاحترام والثقة والأمانة الأكاديمية والمهنية.
- ✓ التمسك بأخلاقيات البحث العلمي والالتزام بحقوق الملكية الفكرية والنشر.

الصفحة	العنوان
٦	تمهيد
٦	أ - نبذة تاريخية-----
٨	ب - بيانات وصفية-----
٢١	ج - أبرز إنجازات الكلية-----
٣٠	منهجية إعداد و تطوير الخطة الإستراتيجية-----
٣٤	➤ الأطراف أصحاب المصلحة في الخطة الإستراتيجية-----
٣٥	➤ تحديد الاحتياجات (Need Assessment)-----
٣٦	➤ تحديد المخاطر (Risk Assessment)-----
٣٧	➤ أولويات الكلية خلال فترة إعداد الخطة-----
٣٨	➤ تحديد المصادر المتاحة المختلفة لتوفير التمويل-----
٣٩	➤ أدوات جمع البيانات-----
٤١	➤ تحديد مصادر جمع البيانات-----
٤٣	التحليل البيئي الرباعي (SWOT analysis)-----
٤٣	➤ تحديد عناصر البيئة الداخلية و الخارجية-----
٤٨	➤ تحديد لعناصر القوة و الضعف في البيئة الداخلية-----
٦١	➤ تصميم مصفوفة التحليل الكمي للبيئة الداخلية (الوزن النسبي لنقاط القوة و الضعف)-----
٦٣	➤ تحديد لعناصر الفرص و التهديدات في البيئة الخارجية-----
٦٥	➤ تصميم مصفوفة التحليل الكمي للبيئة الخارجية (الوزن النسبي للفرص و التهديدات)-----
٦٦	➤ تنمية الإستراتيجيات البديلة باستخدام مصفوفة SWOT-----
٧٠	السياسات العامة للكلية و آليات مراجعتها-----

- ٨٠تحديث رؤية ورسالة الكلية.
- ٨١المبادئ الحاكمة عند وضع الخطة الإستراتيجية
- ٨١التوجهات الإستراتيجية (الغايات النهائية) للكلية
- ٨٢> الأهداف الإستراتيجية و الأنشطة الرئيسية
- ٨٣> تحديد الفجوة بين الوضع الحالي و الأهداف الإستراتيجية.
- ٨٩ارتباط إستراتيجية الكلية بإستراتيجية الجامعة
- ٩٢السمات المميزة و الوضع التنافسي لكلية الصيدلة جامعة طنطا.
- ٩٧الخطة التنفيذية و الأنشطة النابعة من الأهداف الإستراتيجية.
- > الخطة التنفيذية لسد الفجوة بين ما هو موجود و ما هو مأمول حسب معايير الـ

Norms

(مدرجات - معامل - معامل بحثية - العيادة الطبية - المكتبة - دورات المياه)



كلية الصيدلة – جامعة طنطا

تمهيد

أ. نبذة تاريخية عن محافظة الغربية:

- تقع محافظة الغربية في وسط دلتا مصر مما جعلها تنبؤاً مكانة متميزة بين محافظات الجمهورية زراعياً وصناعياً
- الغربية تتخذ شعاراً لها ترس ذهبي بداخله مؤذنة وقبة مسجد ويرمز هذا الشعار إلى النهضة الصناعية والمعالم الأثرية والدينية بالمحافظة وتحفل المحافظة بعيدها القومي في السابع من أكتوبر ذكرى انتصار شعب الغربية على الحملة الفرنسية عام 1798
- بلغ عدد السكان التقديري ٤٥٤٤٤٣٨ نسمة في ٢٠١٥ م
- تتكون محافظة الغربية من عدد ٨ مراكز إدارية وعدد ٤ أحياء وعدد ٥٣ وحدة محلية قروية يتبعها ٣١٧ قرية و ١,٠٦٦ تابع صغير.

ب. نبذة تاريخية عن جامعة طنطا:

- في عام ١٩٦٢ صدر [قرار رئيس الجمهورية المتحدة العربة رقم ١٦٤٧](#) بإنشاء كلية طب بجامعة الإسكندرية يكون مقرها مدينة طنطا.
- في عام ١٩٦٩ صدر [قرار رئيس الجمهورية المتحدة العربة رقم ١٠٨٨](#) بإنشاء بعض الكليات الجديدة في بعض الجامعات وهي كلية التجارة بطنطا ويكون نواتها المعهد العالي التجاري بطنطا التابع لوزارة التعليم العالي، كليتي العلوم والمعلمين بطنطا، وكلية الزراعة بكفر الشيخ ويكون نواتها المعهد العالي الزراعي بكفر الشيخ التابع لوزارة التعليم العالي وجميعها تتبع جامعة الإسكندرية.
- في عام ١٩٧٠ صدر [قرار رئيس الجمهورية المتحدة العربة رقم ١٥٧٨](#) بإنشاء فروع لجامعات القاهرة والإسكندرية وعين شمس حيث تم إنشاء فرع لجامعة الإسكندرية في طنطا يضم كليات الطب والتجارة والعلوم والمعلمين بطنطا والزراعة بكفر الشيخ.
- في عام ١٩٧٢ صدر [قرار رئيس جمهورية مصر العربية بالقانون رقم ٤٩](#) لتنظيم الجامعات وبإلغاء القانون السابق رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ حيث نص في مادته الثانية فقرة (هـ) على إنشاء جامعة وسط الدلتا ومقرها طنطا والتي تم تعديل اسمها لاحقاً بموجب [قرار رئيس الجمهورية رقم](#)



٥٤ لسنة ١٩٧٣ إلى جامعة طنطا وبذلك تصبح خامس جامعة في جمهورية مصر العربية بعد جامعات القاهرة والإسكندرية وعين شمس وأسيوط.

• في عام ١٩٧٤ صدر قرار النائب الأول لرئيس مجلس الوزراء رقم ١٢ بشأن إنشاء كلية التربية بمدينة شبين الكوم تتبع جامعة طنطا وينقل تبعية كلية الزراعة بشبين الكوم من جامعة عين شمس إلى جامعة طنطا.

• في عام ١٩٧٥ صدر قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ٨٠٩ باللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات (الباب الأول - خامساً) جامعة طنطا وتضم كليات الآداب والتجارة والعلوم والطب (ويتبعها أقسام طب الأسنان والصيدلة) والتربية والزراعة بكفر الشيخ والزراعة والتربية بشبين الكوم، ثم صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٢٤ في نفس العام بشأن تعديل نفس اللائحة وإضافة كليتي الهندسة والتكنولوجيا بشبين الكوم والهندسة الإلكترونية بمنوف إلى كليات جامعة طنطا.

• في عام ١٩٧٦ صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٤٢ بشأن تعديل نفس اللائحة حيث أضيفت كليات طب الأسنان والصيدلة والحقوق والهندسة والزراعة والطب البيطري والتربية بكفر الشيخ والمعهد العالي للتمريض (تابع لكلية الطب) لجامعة طنطا، واستقلت جامعة المنوفية فحذفت كليات الهندسة والتكنولوجيا بشبين الكوم والهندسة الإلكترونية بمنوف والتربية والزراعة بشبين الكوم من جامعة طنطا.

• في عام ١٩٨١ صدر قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ٢٧٨ بإنشاء فرع لجامعة طنطا بكفر الشيخ يضم كليتي الزراعة والتربية، وفي عام ١٩٩٠ صدر قراره بنقل كلية الطب السطري إلى فرع جامعة طنطا بكفر الشيخ.

• في عام ١٩٩٤ صدر قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ٢٨٧ بإضافة كلية التربية الرياضية (بنين - بنات) لجامعة طنطا، وفي عام ١٩٩٦ صدر قرار وزير التعليم العالي رقم ١٦٦١ بإصدار اللائحة الداخلية للمعهد الفني للتمريض الملحق بكلية الطب جامعة طنطا.

• في عام ١٩٩٨ صدر قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ٣٢٩ بإضافة كلية التربية النوعية لجامعة طنطا وأخرى لفرع الجامعة بكفر الشيخ.

• في عام ٢٠٠٠ صدر قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ٢٠٠ باستقلال المعهد العالي للتمريض عن كلية الطب ليصبح كلية التمريض.



- في عام ٢٠٠٦ صدر قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ١٢٩ بإلغاء فرع جامعة طنطا بكفر الشيخ وإنشاء جامعة كفر الشيخ حيث لعبت جامعة طنطا الدور المحور والأساس في إنشاء هذه الجامعة الوليدة.

يبلغ عدد كليات الجامعة حالياً ١٣ كلية ومعهداً فنياً و٣٧ وحدة ذات طابع خاص

ج. نبذة تاريخية عن كلية الصيدلة:

- بدأت الدراسة بكلية الصيدلة في عام ١٩٧٥ كقسم بكلية الطب جامعة طنطا .
- صدر قرار رئيس الوزراء رقم ١١٤٢ لسنة ١٩٧٦ باستقلال قسم الصيدلة وجعله كلية مستقلة.
- بلغ عدد الطلاب بالكلية عام إنشائها (١٠٥) طالب وطالبة.
- في عام ١٩٨١ تم انتقال الكلية إلى مبنى المجمع الطبي.

د. بيانات وصفية (محدثة طبقاً للعام الجامعي ٢٠١٤/٢٠١٥):

اسم الكلية : صيدلة

الجامعة : طنطا

عنوان الكلية : طنطا شارع الجيش المجمع الطبي

الرقم البريدي: ٣١٥٢٧

هاتف: ٣٣٣٦٠٠٧ - ٣٣٣٦٤٠٩ (٠٤٠)

فاكس: ٣٣٣٥٤٦٦ (٠٤٠)

الموقع الإلكتروني للمؤسسة: www.tanta.edu.eg

إدارة الكلية :

- أ.د/ علاء الدين السيد السيدي عميد الكلية
- أ.د/ نهلة السيد العشماوى وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
- أ.د/ فاطمة إبراهيم سنبل وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث
- أ.د/ ناجح أحمد المهدي وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة

السادة عمداء الكلية السابقين :

• أ.د/ محمد عبد الفتاح الضوي (١٩٧٧-١٩٨٢)

• أ.د/ حامد محمود الفطاطري (١٩٨٢-١٩٨٨)



- أ.د/ مصطفى كمال يوسف (١٩٨٨-١٩٩٤)
- أ.د/ أحمد عبد المنعم حبيب (١٩٩٤-١٩٩٩)
- أ.د/ محمد عادل نصره (١٩٩٩-٢٠٠٠)
- أ.د/ إبراهيم منصور الشامي (٢٠٠٠-٢٠٠٦)
- أ.د/ مختار محمد مبروك (٢٠٠٦-٢٠١١)

قائمة بأسماء الأقسام العلمية بالكلية :

- ١ . قسم الكيمياء الصيدلانية
- ٢ . قسم الكيمياء التحليلية
- ٣ . قسم الكيمياء الحيوية
- ٤ . قسم التكنولوجيا الصيدلانية
- ٥ . قسم العقاقير
- ٦ . قسم الميكروبيولوجيا الصيدلانية
- ٧ . قسم الاقربازين و السموم
- ٨ . قسم الصيدلة الإكلينيكية

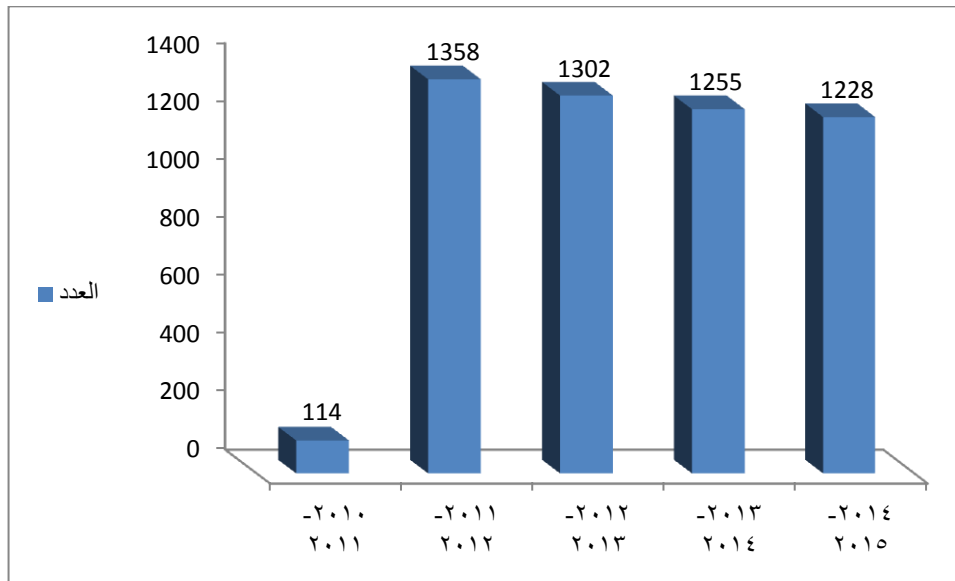


طلاب الكلية لمرحلة البكالوريوس:

➤ عدد طلاب الكلية للعام الجامعي ٢٠١٤/٢٠١٥ م:

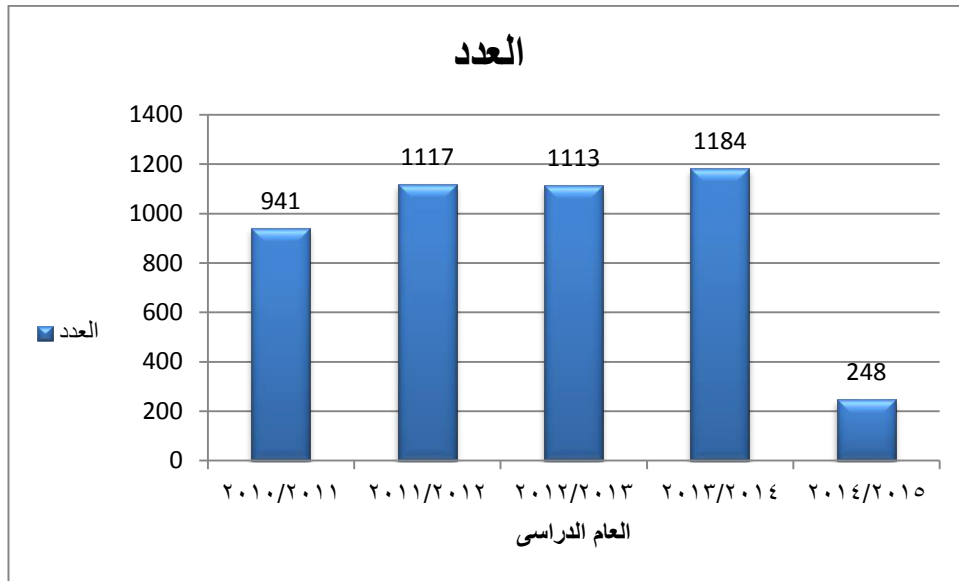
الفرقة	الإعدادي	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الإجمالي
عدد الطلاب	١٢٢٨	١٢٢٢	١٢٦٢	١٢٢٥	٢٨١	٥٢١٨
ذكور	٣٣٧	٣٥٨	٣٦٦	٢٩٠	١١٦	١٤٦٧
إناث	٨٩١	٨٦٤	٨٩٦	٩٣٥	١٦٥	٣٧٥١

وكما يوضح الشكل التالي أعداد المقبولين على مدار الخمس سنوات الماضية (٢٠١٠-٢٠١٥):





وكما يوضح الشكل التالي أعداد الخريجين على مدار الخمس سنوات الماضية (٢٠١٥-٢٠١٠):



طلاب الكلية لبرنامج الصيدلة الإكلينيكية:

➤ عدد طلاب الكلية في برنامج الصيدلة الإكلينيكية للعام الجامعي ٢٠١٥/٢٠١٤ م:

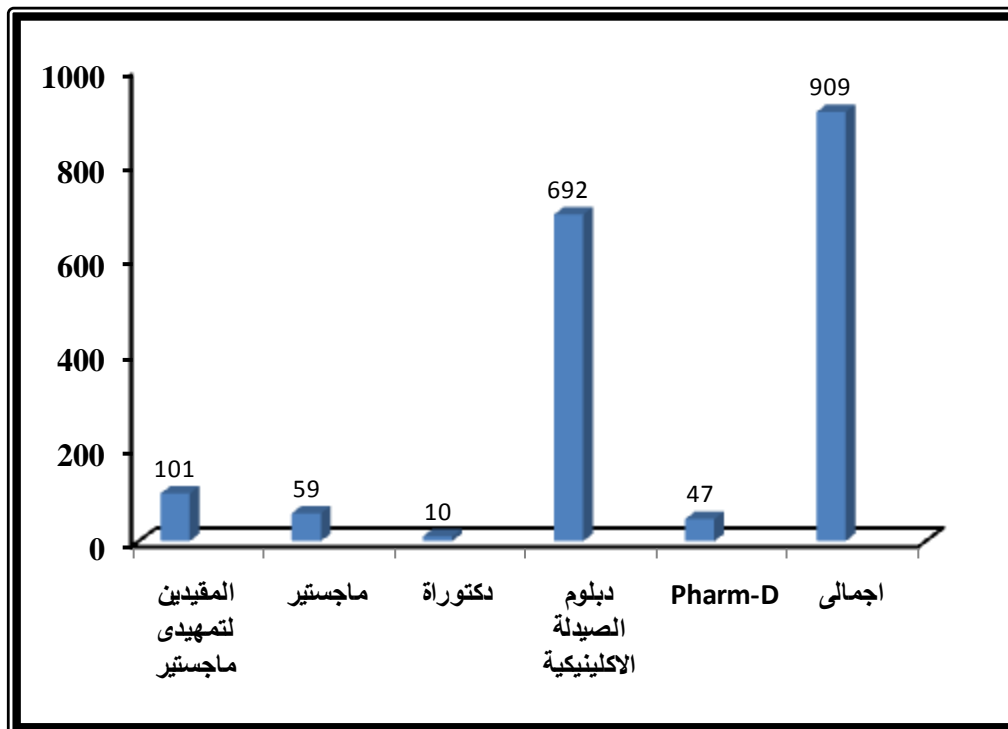
المستوي	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس	الإجمالي
عدد الطلاب	١٦٤	٩٩	١٥٧	٩٤	٤٧	٥٦١
ذكور	٦٩	٤٦	٧٩	٤٨	٢٦	٢٦٨
إناث	٩٥	٥٣	٧٨	٤٦	٢١	٢٩٣



طلاب الكلية لمرحلة الدراسات العليا:

➤ عدد طلاب الدراسات العليا للعام الجامعي ٢٠١٤/٢٠١٥ م:

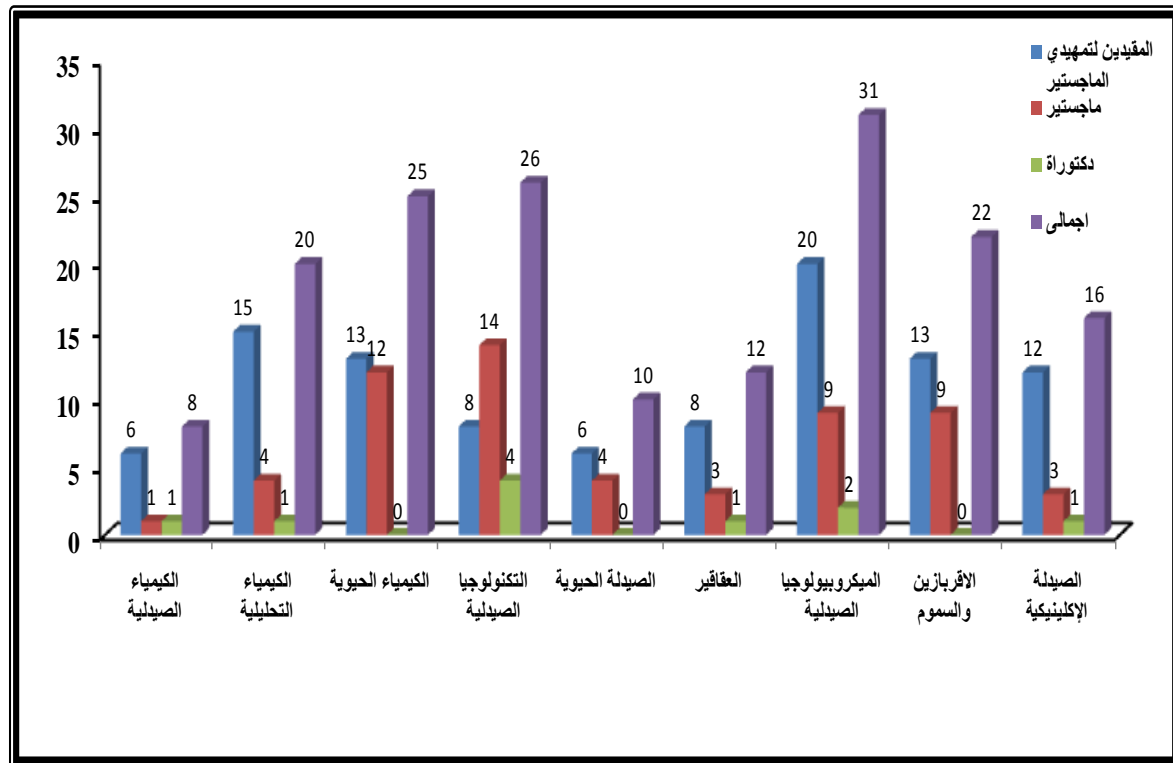
عدد طلاب الدراسات العليا للعام الجامعي ٢٠١٤/٢٠١٥ م	
العدد	المسجلين في الكلية
١٠١	المقيدين لتمهيدى الماجستير
٥٩	المسجلين لدرجة الماجستير
١٠	المسجلين لدرجة الدكتوراه
١٧٠	الاجمالي
٦٩٢	المسجلين لدرجة دبلوم الصيدلة الإكلينيكية
٤٧	المسجلين لدرجة Pharm-D
٩٠٩	اجمالي المسجلين بالكلية





• والجدول التالي يوضح توزيعهم على الأقسام العلمية المختلفة:

م	القسم العلمي	عدد المقررات لكل برنامج في تمهيدي الماجستير	المقيدين لتمهيدي الماجستير	المسجلين لدرجة الماجستير	المسجلين لدرجة الدكتوراه
١	الكيمياء الصيدلانية	١٣	٦	١	١
٢	الكيمياء التحليلية	١٢	١٥	٤	١
٣	الكيمياء الحيوية	١١	١٣	١٢	-
٤	التكنولوجيا الصيدلانية	١١	٨	١٤	٤
٥	الصيدلة الحيوية	١١	٦	٤	-
٦	العقاقير	١١	٨	٣	١
٧	الميكروبيولوجيا الصيدلانية	١٢	٢٠	٩	٢
٨	الأقربازين والسموم	١٢	١٣	٩	-
٩	الصيدلة الإكلينيكية	١٢	١٢	٣	١
اجمالي عدد المقررات (الغير مكررة) = ٧٣			١٠١	٥٩	١٠
الدرجة		القسم		العدد	
المسجلين لدرجة دبلوم الصيدلة الإكلينيكية		الصيدلة الإكلينيكية		٦٩٢	
المسجلين لدرجة Pharm-D		الصيدلة الإكلينيكية		٤٧	





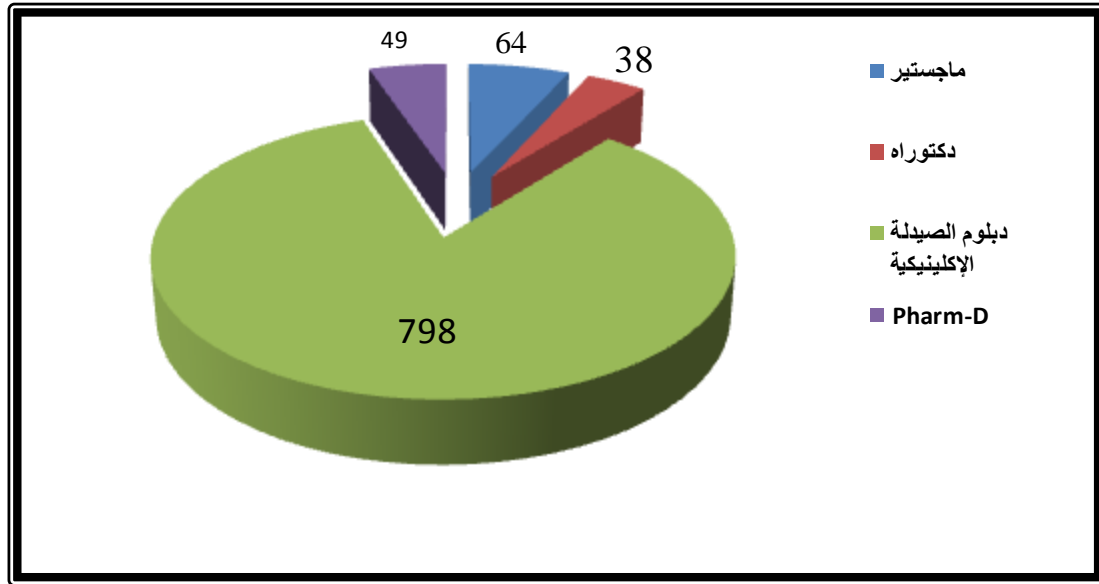
عدد الدرجات التي تم منحها خلال السنوات الخمس الاخيرة:

ماجستير: ٦٤

دكتوراه: ٣٨

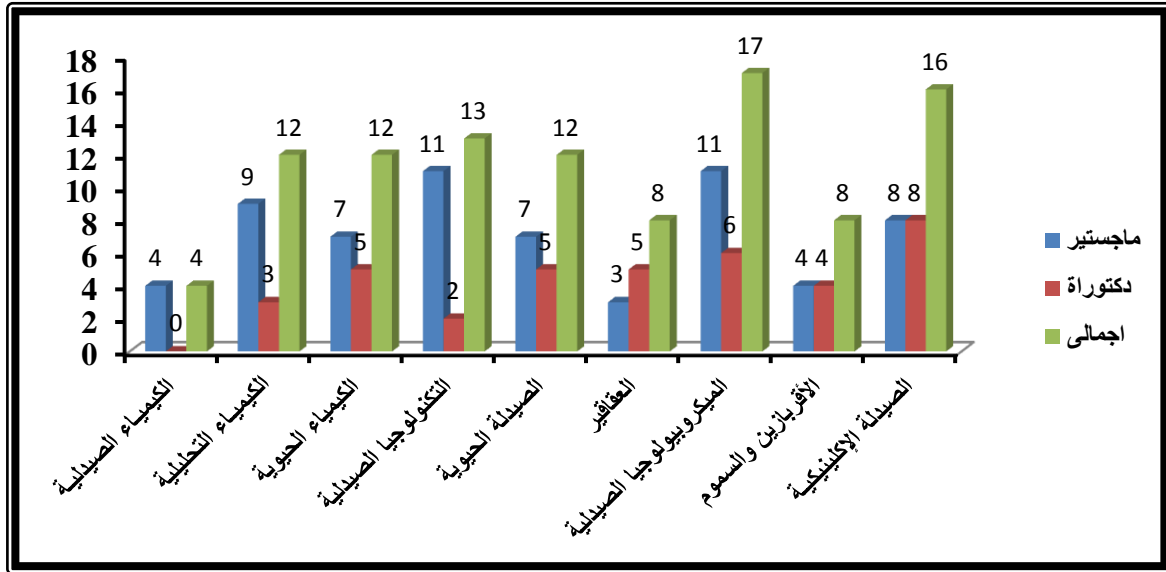
Pharma-D : ٤٩

دبلوم الصيدلة الاكلينيكية: ٧٩٨



موزعين على الأقسام العلمية كما يلي:

المجموع	دكتوراه	ماجستير	التخصص
٤	-	٤	الكيمياء الصيدلانية
١٢	٣	٩	الكيمياء التحليلية
١٢	٥	٧	الكيمياء الحيوية
١٣	٢	١١	التكنولوجيا الصيدلانية
١٢	٥	٧	الصيدلة الحيوية
٨	٥	٣	العقاقير
١٧	٦	١١	الميكروبيولوجيا الصيدلانية
٨	٤	٤	الأقربازين والسموم
١٦	٨	٨	الصيدلة الإكلينيكية
١٠٢	٣٨	٦٤	المجموع
٧٩٨			دبلوم الصيدلة الإكلينيكية
٤٩			Pharm D
٩٤٩			المجموع



الموارد البشرية :

إجمالي أعداد العاملين بالكلية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة:

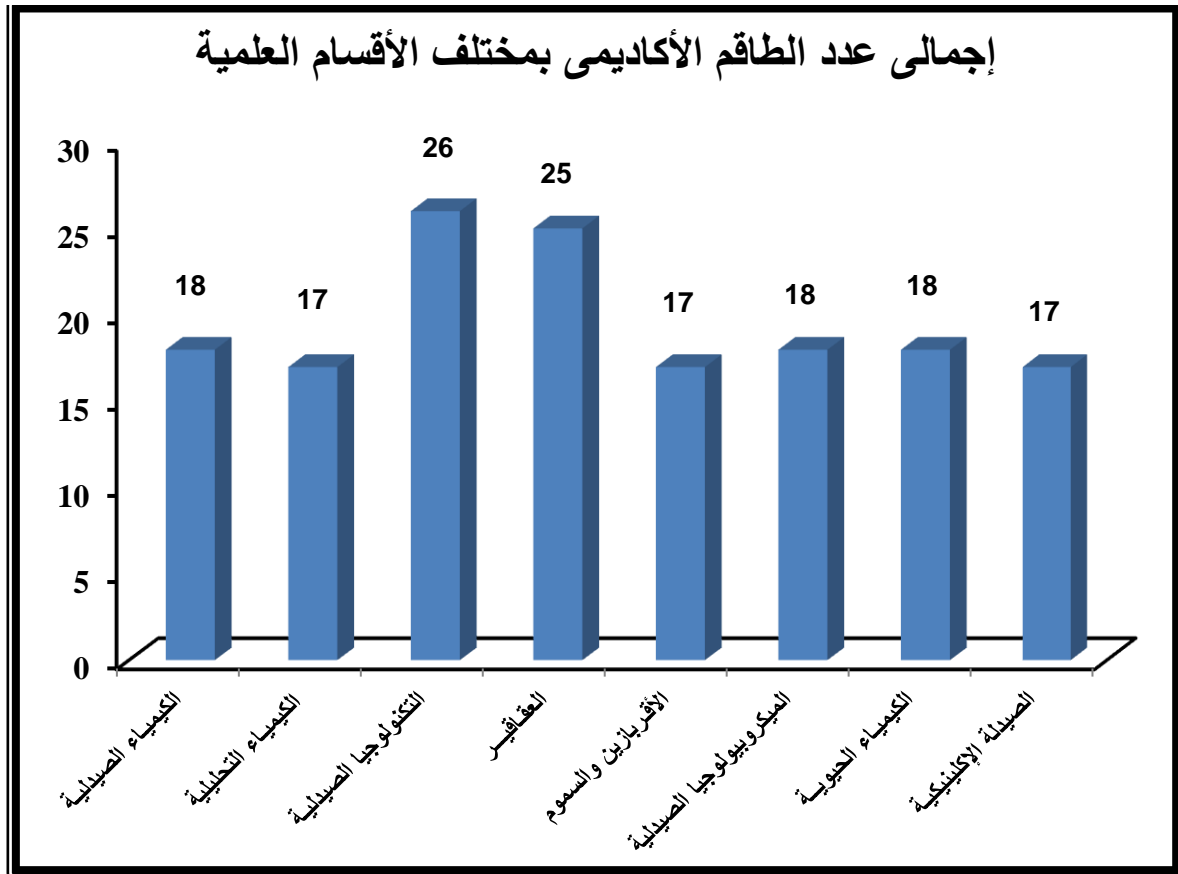
أعضاء الهيئة المعاونة		أعضاء هيئة التدريس		إجمالي القائمين بتدريس مقررات صيدلانية
إناث	ذكور	إناث	ذكور	
٨٠	١٩	٣٢	٢٥	إجمالي الحاصلين على إجازات أو إعارات أو بعثات خارجية
٩٩	٩	٨	١	
١٠	٩	٨	١	إجمالي العدد الدائم
١٩	٩	٩	٩	
٧٠	١٠	٢٤	٢٤	إجمالي المسند إليهم تدريس مقررات غير الصيدلانية
٨٠	١٠	٤٨	٤٨	
٢	٢	٩٥	٩٥	الإجمالي:
١٠١	١٠١	١٥٢	١٥٢	



أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة :

➤ عدد أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة للعام الجامعي ٢٠١٤/٢٠١٥م:
و الجدول التالي يوضح توزيعهم على الأقسام العلمية:

الإجمالي	الطاقم الأكاديمي								القسم العلمي
	هيئة معاونة		مدرس		أستاذ مساعد		أستاذ		
	معيد	مدرس مساعد	عامل	متفرغ	عامل	متفرغ	عامل	متفرغ	
١٨	٨	٣	٢	١	٠	١	١	١+١ غير متفرغ	الكيمياء الصيدلانية
١٧	٦	٤	٣	٠	١	٠	٠	٣	الكيمياء التحليلية الصيدلانية
٢٦	٩	٨	٢	٠	٣	٠	٢	٢	التكنولوجيا الصيدلانية
٢٥	١٢	٥	٤	٠	٢	٠	٠	٢	العقاقير
١٧	٦	٢	٢	٠	٣	٠	٤	٠	الأقربازين والسموم
١٨	٩	٤	١	٠	٠	٠	٢	٢	الميكروبيولوجيا الصيدلانية
١٨	٩	٣	٤	٠	٠	٠	١	١	الكيمياء الحيوية
١٧	٩	٢	٢	٠	٢	٠	١	١	الصيدلة الإكلينيكية
١٥٦	٦٨	٣١	٢١	١	١٢	٠	٢٤	٢٤	الإجمالي حسب الدرجة العلمية



➤ العاملين بالجهاز الإداري بالكلية العام الجامعي ٢٠١٤/٢٠١٥:

إناث	ذكور	الإجمالي
١٩٤	١١٤	
٣٠٨		



➤ البرامج التعليمية التي تدرسها الكلية (الشعب الطلابية):

م	اسم البرنامج التعليمي	عدد المقررات لكل برنامج
١	بكالوريوس الصيدلة	٦٥ مقرر
٢	بكالوريوس الصيدلة الإكلينيكية	٧٥ مقرر

- مدة البرنامج : خمس سنوات
- مستويات البرنامج (في نظام الساعات المعتمدة) : خمس مستويات.

➤ الدرجات العلمية التي تمنحها الكلية (طلاب مرحلة البكالوريوس):

- بكالوريوس الصيدلة
- بكالوريوس الصيدلة (الصيدلة الإكلينيكية).

➤ الدرجات العلمية التي تمنحها الكلية (الدراسات العليا):

- درجة الماجستير في العلوم الصيدلانية :

- ✓ ماجستير الكيمياء الصيدلانية
- ✓ ماجستير التكنولوجيا الصيدلانية
- ✓ ماجستير الكيمياء الحيوية
- ✓ ماجستير الاقربازين
- ✓ ماجستير العقاقير
- ✓ ماجستير الكيمياء التحليلية
- ✓ ماجستير الميكروبيولوجيا الصيدلانية
- ✓ ماجستير الصيدلة الحيوية
- ✓ ماجستير الصيدلة الإكلينيكية

- درجة دكتوراه الفلسفة في العلوم الصيدلانية:

- ✓ دكتوراه الكيمياء الصيدلانية
- ✓ دكتوراه التكنولوجيا الصيدلانية
- ✓ دكتوراه الكيمياء الحيوية
- ✓ دكتوراه الاقربازين
- ✓ دكتوراه العقاقير
- ✓ دكتوراه الكيمياء التحليلية
- ✓ دكتوراه الميكروبيولوجيا الصيدلانية
- ✓ دكتوراه الصيدلة الحيوية
- ✓ دكتوراه الصيدلة الإكلينيكية

- دبلوم الدراسات العليا في التخصصات الآتية:

- ✓ الرقابة الدوائية
- ✓ التحليل الكيميائي الحيوي
- ✓ التكنولوجيا الصيدلانية
- ✓ الميكروبيولوجيا



➤ نسب الموارد البشرية وطلاب المرحلة الجامعية الأولى في العام الجامعي ٢٠١٤/٢٠١٥:

الطلاب	أعضاء هيئة التدريس	معاوني هيئة التدريس	مجموع الطاقم الأكاديمي	الإداريين و الفنيين
١	٣٤	٥٢	٢١	١٧
أعضاء هيئة التدريس	١	١.٥	٠.٦	٠.٥
معاوني هيئة التدريس		١	٠.٤	٠.٣٣
مجموع الطاقم الأكاديمي			١	٠.٨٢
الإداريين				١



➤ نسب الموارد البشرية وطلاب مرحلة الدراسات العليا في العام الجامعي ٢٠١٤/٢٠١٥:

الطلاب	أعضاء هيئة التدريس	معاوني هيئة التدريس	مجموع الطاقم الأكاديمي	الإداريين
١	١٣	٩	٥	٣
أعضاء هيئة التدريس	١	٠.٦٨	٠.٤	٠.٢٢
معاوني هيئة التدريس		١	٠.٥٩	٠.٣٢
مجموع الطاقم الأكاديمي			١	٠.٥٤
الإداريين				١



ج - أبرز الإنجازات التي تمت في كلية الصيدلة منذ إنشائها:

- مصنع تعليمي مزود بأحدث الأجهزة في الصناعة الدوائية.
- مبني خاص لمركز الخدمات الصيدلانية.
- إنشاء مركز المعلومات الدوائية والسموم.
- إنشاء معمل اللغات (السمع بصريات).
- إنشاء معمل الحاسب الآلي والانترنت.
- إنشاء نادي تكنولوجيا المعلومات.
- تحديث وميكنة أعمال شئون الطلاب وإنشاء قاعدة بيانات للطلاب .
- إنشاء مبنى جديد للخدمات التعليمية والطلابية يضم عدد (٢) مدرج بسعة (٩٠٠) طالب لكل مدرج .
- إنشاء قسم جديد للكيمياء التحليلية ومعامل الطلاب .
- إنشاء مكتبة جديدة طبقاً لأحدث المواصفات العالمية.
- مزرعة نباتات طبية تابعة لقسم العقاقير مطورة و محدثة تقدم خدماتها للمجتمع الدوائي.
- افتتاح وحدة ضمان الجودة بالكلية.
- افتتاح عدد من الوحدات الأخرى: وحدة خدمة المجتمع و تنمية البيئة، وحدة إدارة الأزمات و الكوارث، وحدة متابعة الخرجين.
- إنشاء مبنى جديد للكلية ويضم مركز الخدمات الصيدلانية ووحداته :
 - ١- الإتاحة الحيوية والتكافؤ الحيوي
 - ٢- الاستشارات والخدمات الصيدلانية
 - ٣- التحاليل والقياسات الدقيقة
 - ٤- الكشف والسيطرة على السموم والتلوث
 - ٥- بحوث التنقية الحيوية
 - ٦- التدريب والتعليم الصيدلي المستمر
 - ٧- النباتات الطبية والعطرية
 - ٨- التوثيق والإعلام الدوائي
- التوسع الرأسي عن طريق إضافة ٣ ادوار إضافية فوق المكتبة (تحت الإنشاء)
- حصول وحدة الإتاحة الحيوية على شهادتي **ISO9001** و **ISO17025**

مركز الخدمات الصيدلانية:

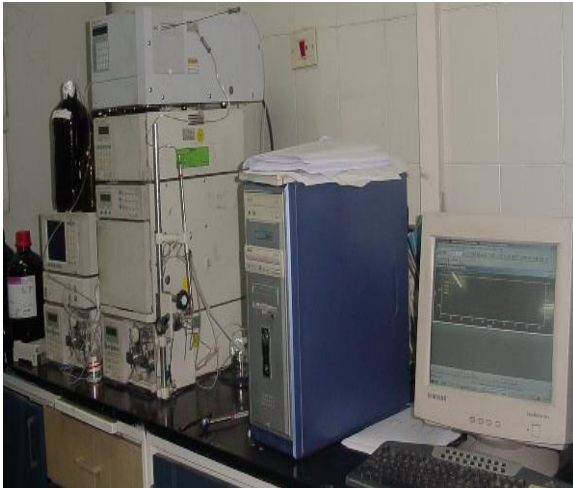
مركز الخدمات الصيدلانية هو وحدة ذات طابع خاص يقوم من خلال التعاقد بالعديد من الأنشطة.



و قد بدأ العمل في إبريل ١٩٩٧ ويقدم المركز الخدمات المختلفة من خلال جميع أقسام الكلية بإمكانياتها وتجهيزاتها الحديثة و المتاح استعمالها و يقوم بتقديم الاستشارات السادة أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة بالكلية و يتبع المركز العديد من الوحدات المتميزة و التي تتكون من : وحدة الاستشارات و الخدمات الصيدلانية، وحدة الإتاحة الحيوية، وحدة التوثيق و الإعلام الدوائي، وحدة التحليل و القياسات الدقيقة، وحدة الكشف و السيطرة على السموم و التلوث، وحدة بحوث التقنية الحيوية و دلالات الأمراض، وحدة التدريب و التعليم الصيدلي المستمر، وحدة النباتات الطبية و العطرية .

أهم إنجازات المركز:

• إجراء دراسات الإتاحة الحيوية للعديد من الأدوية وذلك للعديد من شركات الأدوية المحلية و العربية و العالمية. ومن الجدير بالذكر أنه تم اعتماد المركز من اللجنة الفنية لمراقبة الأدوية بوزارة الصحة لإجراء هذه الدراسات وذلك في أغسطس ١٩٩٨ .



• إجراء العديد من الدراسات الفارماكولوجية و الإكلينيكية اللازمة لتسجيل الأدوية.

• إجراء اختبارات تأكيد الجودة للعديد من المستحضرات الصيدلانية.

• عقد دورات التعليم الصيدلي المستمر و دورات لتنمية المهارات اللغوية للدارسين.

حصول وحدة الإتاحة على شهادة ISO9001 :

تقوم هذه الوحدة بإجراء دراسات التكافؤ الحيوي للعديد من الأدوية وذلك للعديد من شركات الأدوية المحلية و العربية و العالمية. وقام المركز باستكمال المتطلبات اللازمة للحصول على شهادة ISO 9001 من خلال خطة تطوير لأسلوب الأداء و استخدام أحدث الطرق في تحليل ورقابة الأدوية طبقا لأحدث المعايير العالمية ووضع نظام لتوثيق جميع المستندات و الأوراق المتداولة و تدريب العاملين.



حصل المركز على شهادة ISO 9001 في يناير ٢٠٠٢ من شركة ASR الأمريكية و بذلك يكون أول مركز علي مستوى الجامعات المصرية يحصل علي هذه الشهادة.

أهمية الحصول علي هذه الشهادة هو زيادة قدرة المركز علي اكتساب تقدير و اعتراف شركات الدواء العالمية و فتح أسواق لتصدير الدواء المصري للخارج و إجراء الدراسات طبقا لأحدث المواصفات و متطلبات الجودة العالمية مما يؤدي إلى سهولة تسجيل المستحضرات في الدول العربية و الأجنبية.

حصول وحدة الإتاحة على شهادة ISO 17025 :

في ٩ يوليو ٢٠١٥ وافق المجلس الوطني للاعتماد (إيجاك) على منح وحدة الإتاحة الحيوية بمركز الخدمات الصيدلانية اعتماد المجلس حيث تم تقييمه طبقا للمواصفات الدولية **ISO/IEC 17025:2005** في اختبار معدل الذوبان لبعض المستحضرات الدوائية وتعتبر هذه الشهادة صالحة حتى ٨ يوليو ٢٠١٩.



علما بأن المجلس الوطني للاعتماد موقع على اتفاقية الاعتراف المتبادل مع منظمة التعاون الدولي لاعتماد المعامل (ILAC) في مجال اعتماد معامل المعايرة والاختبار.





وحدة ضمان الجودة:



تعد وحدة ضمان الجودة من الوحدات التي أنشئت حديثاً لإرساء نظام الجودة في الكلية ، وتم إنشاء الوحدة بالكلية بقرار رقم ٢٤ وتاريخ ٢٠٠٥/٩/١٨ وعين أ. د. أحمد أحمد عبد العزيز مدير وحدة ضمان الجودة بقرار مجلس الكلية في ٢٠٠٦/١١/٢١ وتم اعتماد وتوثيق اللائحة الداخلية الجديدة للوحدة بجلسة مجلس الكلية بتاريخ ٢٠١٠/٧/٢٠ سعياً من الكلية للحصول على الاعتماد وفقاً لخطة وزارة التعليم العالي لتطوير التعليم بالجامعات المصرية.



تم اختيار أعضاء الوحدة بعناية لتحقيق أفضل تواصل ممكن بين أفراد العملية التعليمية و القائمين عليها للمساعدة في تحقيق أهداف الوحدة و التي تتمثل في:

- حصول الكلية على الاعتماد مع بداية العام الجامعي 2016/2015 م.
- نشر و ترسيخ المبادئ العامة للجودة لدى أعضاء هيئة التدريس و الإداريين و الطلاب.
- تطوير التعليم بالكلية من خلال نظم التقييم الداخلي و الخارجي.
- الاستفادة من آراء و خبرات خريجي الكلية و أصحاب العمل في شتي المجالات وثيقة الصلة بالكلية.



- استطلاع آراء الطلاب و الممتحنين الخارجيين في سير العملية التعليمية لضمان تحقيق أهداف الجودة





مكتبة الكلية:

تم إنشاء مبني جديد للمكتبة تبلغ مساحته ٦٥٠ متراً مقسمة إلى عدد من القاعات المكيفة لخدمة الطلاب و أعضاء هيئة التدريس و غيرهم من المستفيدين:

- مكان لاستقبال المترددين و المستفيدين من خدمات المكتبة و يحتوي على عدد من أجهزة الحاسب الآلي المزودة ببرنامج تم تصميمه خصيصاً لمكتبة الكلية بالاستعانة بمؤسسة الأهرام لفهرسة و ميكنة المكتبة.

- قاعة للإطلاع على الكتب تضم عدد (١٥) منضدة و ما يزيد على ١٢٠ كرسي و عدد ٦٥ دولاب للكتب تحتوي على أكثر من ٦٠٠٠ كتاب).

- حجرة خاصة بالدوريات العلمية تحتوي على ١٢ دولاب به حوالي ١٩٢ دورية في مختلف التخصصات الصيدلية من سبعينات القرن الماضي و حتى عام ٢٠٠٧.

- قاعة خاصة بتقديم خدمات الإنترنت بالإضافة إلى تقديم خدمة المعلومات الدوائية.

- قاعة الرسائل العلمية و هي تحتوي على أكثر من ٨٠٦ رسالة من رسائل الماجستير و الدكتوراه التي تم منحها من قبل الكلية أو التي تم إهداؤها إلى مكتبة الكلية من جامعات أخرى في إطار التبادل العلمي بين الكليات بالإضافة إلي كشف علمي يحتوي علي ملخصات الرسائل العلمية التي تم منحها طوال تاريخ الكلية.

- قاعة خاصة بالتصوير لتصوير بعض من مقتطعات الكتب و المراجع العلمية و التي لا يسمح بإعارتها للخارج نظراً لأهميتها القصوى.

كما تحتوي المكتبة علي عدد من أجهزة الحاسب الآلي المزودة ببرنامج متطور في البحث عن الكتب و غيرها من أوعية المكتبة بأكثر من مدخل مثل العنوان أو المؤلف أو الناشر و هذا البرنامج تم تصميمه خصيصاً لمكتبة كلية الصيدلة نظراً لكونها مكتبة شديدة التخصص.





البنية الأساسية والتمهية للكلية:

تم إنشاء حديثاً مبنى جديد للخدمات التعليمية و الطلابية به عدد ٢ مدرج يسع كلاً منهما حوالي ٩٠٠ طالب بالإضافة إلى ٣ مدرجات أخرى مزودة جميعاً بأحدث شاشات العرض و أحدث وسائل الاتصال لتقديم الدروس لطلاب مرحلة البكالوريوس و الدراسات العليا. كما يوجد بالكلية عدد ٢٠ معملأ متخصصاً بالأقسام العلمية المختلفة لخدمة العملية التعليمية (١٤ معمل) و أخرى (٦ معمل) للبحث العلمي.





مزرعة النباتات الطبية:



أنشئت المزرعة عام ١٩٩٦ و مساحتها ٢ فدان و هي المصدر الرئيسي والوحيد الذي يمد قسم العقاقير بالكلية بجميع النباتات المطلوبة اللازمة للحصص العملية لطلاب الفرق الإعدادي و الأولي و الثانية و الثالثة.

و تمد القسم بالنباتات التي تقوم عليها أبحاث أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة للحصول علي الدرجات العلمية المختلفة.





المصنع التعليمي:



المصنع التعليمي بالدور الأرضي بالكلية و تبلغ مساحته ٢٨٠ متراً وبه أحدث الأجهزة التي يستفيد منها طلبة الدراسات العليا (خطوط إنتاج المستحضرات الصيدلانية الصلبة كالأقراص). كما يتم فيه تدريس مقررات الصيدلة الصناعية لطلاب مرحلة البكالوريوس. هذا بالإضافة إلى سعي الكلية الدائم و ما بها من أسر و جمعيات طلابية بالقيام بزيارات ميدانية دورية إلى العديد من مصانع الأدوية لإكساب الطلاب الخبرة الخاصة بالصناعة الدوائية.





منهجية إعداد و تطوير الخطة الإستراتيجية

الخطة الإستراتيجية الخاصة بكلية الصيدلة – جامعة طنطا كانت نتيجة عمل دعوب استمر من يناير ٢٠١٥ إلى سبتمبر ٢٠١٥ ، هذا العمل قد تحملت أعباءه اللجنة العليا للإستراتيجية بالكلية والتي شكلت بقرار من السيد الأستاذ الدكتور عميد الكلية وتم تشكيل لجنة تنفيذية لإعداد الخطة التنفيذية التابعة للخطة الإستراتيجية بقرار من مجلس إدارة الجودة وتم اعتماد هذا التشكيل بصفة نهائية في مجلس الكلية بتاريخ ٢٠١٥/٧/٨ .

١. اللجنة العليا الإستراتيجية

الأعضاء:	الاسم:
١. عميد الكلية بصفته	أ.د/ علاء الدين السيد السيدي
٢. وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب بصفته	أ.د/ نهلة السيد العشماوى
٣. وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث بصفته	أ.د/ فاطمة إبراهيم سنبل
٤. مدير وحدة ضمان الجودة بصفته	أ.د/ جمال محمد محمود المغربي

٢. لجنة إعداد الخطة الإستراتيجية:

الأعضاء:	الدرجة/الوظيفة:
١. أ.د/ علاء الدين السيد السيدي	عميد الكلية
٢. أ.د/ فاطمة إبراهيم محمد سنبل	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث
٣. أ.د/ نهلة السيد العشماوى	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب- رئيس قسم الكيمياء الحيوية
٤. أ.د / ناجح أحمد المهدي	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
٥. أ.د / طارق السعيد إبراهيم البنا	رئيس قسم الميكروبيولوجيا الصيدلانية
٦. أ.د / أسامة محمد حسن إبراهيم	رئيس قسم الصيدلة الإكلينيكية
٧. أ.د / سناء عبد الغنى الجيزاوي	رئيس قسم التكنولوجيا الصيدلانية
٨. أ.د / سامية سالم محمد سكر	رئيس قسم الاقربازين والسموم
٩. أ.د / طارق محمد فتحي المصيلحي	رئيس قسم الكيمياء الصيدلانية
١٠. أ.م /كاميليا عبد الحميد أبو السعود	رئيس قسم العقاقير



- | | |
|--|-------------------------------------|
| رئيس قسم الكيمياء التحليلية | ١١. أ.م/ شيرين فاروق رياض حماد |
| مدير وحدة ضمان الجودة- أستاذ بقسم التكنولوجيا الصيدلانية | ١٢. أ.د/ جمال محمد محمود المغربي |
| نائب مدير وحدة ضمان الجودة- أستاذ بقسم العقاقير | ١٣. أ.م/ أمل محمد كمال الكباش |
| مدرس بقسم الكيمياء التحليلية | ١٤. د/ فتوح راشد منصور |
| مدرس بقسم الكيمياء التحليلية | ١٥. د/ محمد أحمد عبد الحميد السيد |
| مدرس مساعد بقسم الكيمياء التحليلية | ١٦. م/ سماح فاروق رمضان الملا |
| مدرس مساعد بقسم الكيمياء الحيوية | ١٧. م/ غادة محمد زكى عبد الحميد |
| مدرس مساعد بقسم التكنولوجيا الصيدلانية | ١٨. م/ منى فاروق محمود عرفة |
| مدرس مساعد بقسم التكنولوجيا الصيدلانية | ١٩. م/ أمل عبد المنعم عبد الله أحمد |
| مدرس مساعد بقسم العقاقير | ٢٠. م/ دعاء عليوة محمد عليوة |
| معيد بقسم العقاقير | ٢١. ص/ أحمد محمد محمود يونس |
| معيد بقسم العقاقير | ٢٢. ص/ أحمد سعيد السطوحى |
| معيد بقسم التكنولوجيا الصيدلانية | ٢٣. ص/ محمد هاني موسى خلف |
| معيد بقسم التكنولوجيا الصيدلانية | ٢٤. ص/ أحمد خالد أبو صالحه |
| معيد بقسم الكيمياء التحليلية | ٢٥. ص/ بسمة زكريا محمد الخطيب |
| معيد بقسم الكيمياء التحليلية | ٢٦. ص/ صفا محمد محمود مجاهد |
| معيد بقسم الكيمياء التحليلية | ٢٧. ص/ منى محمد سيد أحمد |
| معيد بقسم الاقربازين والسموم | ٢٨. ص/ سارة رسمي عبد الفتاح |
| معيد بقسم الكيمياء الصيدلانية | ٢٩. ص/ عبير أنصارى محمد الشرنوبى |
| معيد بقسم الميكروبيولوجيا الصيدلانية | ٣٠. ص/ إسلام شعبان غازي |
| معيد بقسم الصيدلة الإكلينيكية | ٣١. ص/ محمد شاهين على دبور |

٣. لجنة متابعة الخطة الإستراتيجية:

- | | |
|--|---------------------------------|
| مدير وحدة ضمان الجودة- أستاذ بقسم التكنولوجيا الصيدلانية | ● أ.د/ جمال محمد محمود المغربي |
| نائب مدير وحدة ضمان الجودة- أستاذ بقسم العقاقير | ● أ.م/ أمل محمد كمال الكباش |
| مدرس بقسم الكيمياء التحليلية | ● د/ محمد أحمد عبد الحميد السيد |



- م/ سماح فاروق رمضان الملا
- م/ غادة محمد زكى عبد الحميد
- م/ منى فاروق محمد عرفة
- م/ دعاء عليوة محمد عليوة
- ص/ إيمان مأمون الخطيب
- ص/ أحمد سعيد السطوحى
- مدرس مساعد بقسم الكيمياء التحليلية
- مدرس مساعد بقسم الكيمياء الحيوية
- مدرس مساعد بقسم التكنولوجيا الصيدلانية
- مدرس مساعد بقسم العقاقير
- مدرس مساعد بقسم الصيدلة الإكلينيكية
- معيد بقسم العقاقير

٤. مراجعة الخطة الإستراتيجية:

قامت أ.د/ وسام صلاح محمد (مدير وحدة التخطيط الاستراتيجي و تقييم الأداء بجامعة طنطا) بمجهود دؤوب في مراجعة الخطة الإستراتيجية للكلية و أقرت أن الخطة الإستراتيجية للكلية تقوم على إطار منهجي سليم و تتميز بخطة تنفيذية مكتملة المعالم .

٥. مراحل التنفيذ:

و قد انقسمت عملية تطوير الخطة الإستراتيجية إلى ٧ مراحل وتم اعتماد أسلوب التحليل الرباعي (SWOT) في تطويرها للتعرف على نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات الخاصة بالكلية.

المرحلة الأولى: العمليات التمهيديّة للبدء في تطوير الخطة وتشمل البت في توزيع الأدوار والمشاركة والمسئوليات (من يفعل ماذا في هذه العملية، وإذا كان من الأفضل توظيف خبير استشاري، الخ)، و تحديد المعلومات التي يجب جمعها لتشكّل أساس الخطة الإستراتيجية.

المسئول: اللجنة العليا الإستراتيجية

المرحلة الثانية: مراجعة وتحديث رؤية ورسالة وقيم الكلية المعلنة لتناسب مع طموحات الكلية في الخمس سنين القادمة.

المسئول: مجلس الكلية ووحدة ضمان الجودة.

المرحلة الثالثة: جمع معلومات حديثة حول الكلية من حيث مواطن القوة والضعف الداخلية والفرص والتهديدات الخارجية – التحليل الرباعي (SWOT)- ، وجمعت المعلومات من كل الجهات المعنية الداخلية والخارجية من خلال استبيان التحليل البيئي لاستشفاف تصوراتهم وتوقعاتهم التي شكلت أرضية عند اتخاذ القرارات حول أولويات الكلية في المستقبل.

المسئول: اللجنة التنفيذية



الخطة الإستراتيجية- كلية الصيدلة- جامعة طنطا

المرحلة الرابعة: اتخاذ القرارات الأساسية مثل تحديد التوجه الإستراتيجي (الغاية النهائية) والأمور الحاكمة عند عمل الخطة الإستراتيجية. كما تشمل أيضا القرارات حول التوجهات المستقبلية للكلية من تحديد واقتراح السياسات أو الإستراتيجيات المطلوبة والنتائج المتوقعة منها وتحديد أيضا الأهداف والأنشطة طويلة وقصيرة المدى للكلية في ضوء نتائج التحليل الرباعي وتم ذلك بالاستعانة بالخطة الإستراتيجية الخاصة بجامعة طنطا لضمان توافق الخطط بين الكلية

والجامعة الأم ، هذه القرارات تم اتخاذها عن طريق المناقشات وجلسات العصف الذهني في مجالس الأقسام ومجلس الكلية.

المسئول: مجالس الأقسام ومجلس الكلية واللجنة العليا الإستراتيجية واللجنة التنفيذية

المرحلة الخامسة: بعد تحديد الرؤية والرسالة والسياسات والأهداف والأنشطة المناسبة والمستهدفة في الخمس سنين القادمة واعتمادهم في مجلس الكلية ، تم جمع هذه الأجزاء بمعرفة اللجنة العليا الإستراتيجية بالكلية لوضع الخطة الإستراتيجية من ٢٠١٠-٢٠١٥ لكلية الصيدلة – جامعة طنطا. وتم في سبيل ذلك عمل الكثير من المسودات ومراجعتها للوصول إلى نسخة مرضية لعرضها على القيادة الأكاديمية للكلية واعتمادها.

المسئول: اللجنة العليا الإستراتيجية واللجنة التنفيذية

المرحلة السادسة: يلزم الخطة الإستراتيجية خطة أخرى لتنفيذها لذلك كان هدف المرحلة السادسة وضع خطة تنفيذية للخطة الإستراتيجية المعتمدة. وتتميز الخطة التنفيذية بشمولها. وروعي عند وضعها تحديد الأنشطة بطريقة واضحة وتكون سهلة التطبيق والمتابعة للوصول إلى الأهداف المحددة.

المسئول: اللجنة العليا الإستراتيجية واللجنة التنفيذية

المرحلة السابعة: هي مرحلة مستمرة قبل وبعد المراحل الأخرى وتهدف إلى رصد أي خلل في الخطة الإستراتيجية أو التغيرات غير المتوقعة في البيئة المحيطة واتخاذ مواقف وقرارات بشأنها ، وتشمل أيضا متابعة تطبيق الخطة التنفيذية و النظر في أي اقتراحات جديدة من حيث إدماجها في الخطة الإستراتيجية المعمول بها أو تستخدمها في تطوير الخطة الإستراتيجية التالية.

المسئول: اللجنة التنفيذية لمتابعة و تحديث الخطة الإستراتيجية



الأطراف أصحاب المصلحة في الخطة الإستراتيجية

يعتبر تحديد الأطراف أصحاب المصلحة Stakeholders من العوامل الهامة لضمان فاعلية الخطة حيث أن مقابلة احتياجات وتوقعات تلك الأطراف من أولى الضمانات التي توضح مدى واقعية الخطة المقترحة وتميز الخدمة التعليمية والبحثية ومدى المساهمات التي تقدمها الكلية لخدمة المجتمع والبيئة ويمكن تحديد الأطراف أصحاب المصلحة على النحو التالي :

- ١- وزارة التعليم العالي.
- ٢- إدارة جامعة طنطا .
- ٣- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملون .
- ٤- الطلاب .
- ٥- أولياء الأمور .
- ٦- خريجي الكلية
- ٧- نقابة الصيادلة بمنطقة وسط الدلتا .
- ٨- صيدليات مستشفى الجامعة التابعة لكلية طب طنطا.
- ٩- كليات الصيدلة المناظرة على مستوى الجمهورية .
- ١٠- شركات ومصانع الأدوية المختلفة على مستوى الجمهورية.
- ١١- أصحاب الصيدليات الأهلية.



تقدير الاحتياجات Need Assessment

لتوفير مقومات النجاح للخطة من اللازم تحديد وتقييم الاحتياجات اللازمة والتي يمكن توضيحها فيما يلي :

١- إتباع إستراتيجية تكاملية متطورة تسعى للتغيير والتحسين المستمر بأسلوب مبادر بهدف إرضاء جميع الأطراف ذات المصلحة مع الالتزام بالجودة والشفافية والمساءلة والمسئولية وتحقيق التميز في الأداء .

٢- نشر ثقافة الجودة والمعرفة والتميز في الأداء وتطبيق فلسفتها وأدواتها وآليات تنفيذها في إدارة الكلية ووحداتها المختلفة .

٣- تنمية القيم التي تتعلق بالعمل الجماعي والثقة والولاء والانتماء وزيادة الرضاء الوظيفي لدى جميع العاملين بالكلية .

٤- وضع دليل للجودة يشمل الخطط والهيكل التنظيمية والسياسات والإجراءات والقواعد اللازمة للتنفيذ ونظام لتوثيق إجراءات الجودة وتبسيط إجراءات العمل مع التركيز على العمليات الهامة والحيوية بحيث توجه لتلبية احتياجات المستفيد من الخدمة .

٥- تحديد المهارات والقدرات اللازم توافرها في أعضاء هيئة التدريس والعاملين والعمل على تنمية تلك المهارات والقدرات للمستويات المطلوبة عن طريق التدريب المستمر .

٦- توفير كيان إداري مسئول عن تطبيق الجودة وتقييم الأداء في الكلية وهو الممثل في وحدة ضمان الجودة بالكلية .

٧- وضع نظام داخلي للمتابعة والمراجعة لتقييم جهود الكلية في مجال ضمان الجودة ومقارنة الأداء بمعايير الجودة والمعايير الأكاديمية واتخاذ إجراءات تصحيحية عند وجود انحرافات في الأداء .

٨- تطوير نظام فعال للاتصالات والمعلومات بحيث يتم جمع وتبادل البيانات والمعلومات بصورة منتظمة لإجراء الدراسات وتحليل النتائج وتحديد كفاءة وفاعلية الخطط والتنفيذ.

٩- وضع نظام لتشجيع ومكافأة التميز في الأداء ونشر التجارب الناجحة .

١٠- توفير الدعم اللازم لتحقيق الاستمرارية في جهود التحسين والتطوير بالكلية .



تحديد المخاطر Risk Assessment

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

- ١- عدم كفاية الدعم من جانب الإدارة العليا أو التغيير في أولوياتها واتجاهاتها .
- ٢- عدم كفاية الموارد اللازمة للتنفيذ .
- ٣- عدم تكامل الخطة وشمولها.
- ٤- عدم توفر نظام لمتابعة تنفيذ وتطبيق آليات الجودة لاتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.
- ٥- انخفاض كفاءة وفاعلية نظام الاتصالات والمعلومات .
- ٦- عدم الإعداد والتهيئة اللازمة مع الخوف ومقاومة التغيير للعاملين .
- ٧- استنفاد الوقت والبطء في التنفيذ .
- ٨- عدم تفاعل جميع العاملين في جهود التحسين والتطوير التي تسعى الكلية إلى تحقيقها .



أولويات الكلية خلال فترة إعداد الخطة

١. ضرورة تأهيل الكلية للتقدم للاعتماد الأكاديمي والعمل على التطوير والتحسين المستمر لجودة العملية التعليمية والبحثية والعمليات المساندة بالكلية.
٢. تطوير العملية التعليمية من خلال تحسين المصادر والتسهيلات المتاحة للتعلم لتحقيق المخرجات التعليمية المستهدفة (ILOs) للطلاب.
٣. إضافة برامج للتميز ذات تخصصات جديدة متفاعلة مع احتياجات الأطراف المعنية وسوق العمل .
٤. الارتقاء بالبحث العلمي والأنشطة العلمية و تطوير الدراسات العليا.
٥. التوسع في استخدام التعليم الإلكتروني وتوفير الموارد والبنية اللازمة لتحقيق ذلك .
٦. تفعيل والتوسع في عقد اتفاقيات للعلاقات الثقافية مع المؤسسات التعليمية والبحثية على المستويات المحلية والإقليمية والعالمية لإنشاء برامج مشتركة على مستوى مرحلة البكالوريوس ومرحلة الدراسات العليا .
٧. تسويق خدمات الكلية الاستشارية والبحثية والاهتمام بقضايا البيئة والمجتمع والعمل على المساهمة الفاعلة في التنمية المستدامة عن طريق التوسع في البحوث والاهتمام بالبحوث متعددة التخصصات وإسهامات الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية .
٨. الاهتمام بالتدريب المستمر للقيادات وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين لرفع الكفاءة والفعالية وتحقيق التميز في الأداء الجامعي والبحثي وخدمة المجتمع والبيئة .
٩. الاهتمام بتحسين البنية التحتية للكلية والعمل على التصدي لمشكلة الزيادة المطردة في أعداد الطلاب .
١٠. التوسع في الأنشطة والرعاية الطلابية و تفعيل نظام الريادة العلمية.
١١. تقديم خدمات مميزة للخريجين و تحقيق التواصل معهم.



تعدد المصادر المتاحة المختلفة لتوفير التمويل.

تستطيع الكلية الاستمرار في تمويل الأنشطة بعد انتهاء الدعم والتمويل المقدم من CIQAP و ذلك من خلال:

- ١- ميزانية الجامعة.
- ٢- برنامج الصيدلة الإكلينيكية الجديد (نظام الساعات المعتمدة).
- ٣- وحدة الإتاحة الحيوية.
- ٤- تشجيع الخريجين من حملة البكالوريوس على التسجيل في برامج الماجستير والدكتوراه بالكلية.
- ٥- التبرعات المحتملة من شركات الأدوية.
- ٦- الدورات التدريبية والمعمل المركزي.
- ٧- مزرعة النباتات الطبية.
- ٨- برامج الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة.
- ٩- المشروعات التنافسية.



أدوات جمع البيانات

أولا : البيانات الوثائقية:

تم تجميع العديد من البيانات بالاطلاع علي الوثائق المتوفرة بالكلية: إدارة شئون الطلاب – إدارة الدراسات العليا – إدارة شئون العاملين – إدارة رعاية الشباب – إدارة الشئون المالية – إدارة الشئون الهندسية – إدارة العلاقات العامة – إدارة أمانة مجلس الكلية - مكتب عميد الكلية – مكتب وكيل الكلية لشئون الطلاب – مكتب وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث – مكتب وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة – مكتب أمين الكلية.

كما تم الإطلاع على قانون ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات، وقانون خمسة لترقية القيادات الإدارية، وقانون ٤٧ لسنة ٧٨ للعاملين بالدولة، وقانون رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٣.

إضافة إلى دليل الجودة بالكلية، ووثائق إدارة الجودة بالكلية، ودراسة أثر مشروعات التطوير بالكلية والجامعة، وتقارير المراجعة الداخلية لنظام إدارة الجودة بالكلية، وتقارير متابعة جودة الأداء لأعضاء هيئة التدريس، وتوصيف وتقارير المقررات الدراسية للعام ٢٠٠٨-٢٠٠٩ لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا. كما تمت مراجعة الموازنة المالية للعام الحالي، وخطط العمل وتقارير قسم الصيانة وسجلات المكتبة.

ثانيا : البيانات الميدانية :

[١] **جلسات العصف الذهني:** عن طريق عقد ورش عمل بالمؤسسة التعليمية للأطراف المعنية مثل الاتحادات والنقابات – أصحاب المصالح – أولياء الأمور ثم دراسة آرائهم من خلال استمارات استبيان – أصحاب شركات الأدوية – الخريجين).

[٢] **المقابلات واللقاءات الجماعية المتعمقة:** تم عقد اللقاءات والمجموعات النقاشية Focus Group Discussion مع مختلف الفئات من مجتمع الكلية : (أعضاء هيئة التدريس – الهيئة المعاونة) والمستهدفين وعينة من طلاب الكلية؛ وعينة أخرى من خريجي الكلية)؛ بهدف تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف، وكذلك ما يمثل فرصا، وما يمثل تهديدات.

وللمقابلات عدة أنواع :

- **المقابلات المهيكلة :** ويتم إجراؤها بواسطة شخص يعلم بدقة ماهية البيانات المطلوبة ويكون لديه قائمة محددة بالأسئلة المطلوب والإجابة عنها .
- **المقابلات الغير مهيكلة :** توجه فيها أسئلة عامة ومفتوحة حول قضايا معينة دون التقيد بنمط أو شكل محدد للأسئلة .
- **المقابلات الهاتفية :** تعتبر مناسبة عندما تكون هناك حاجة إلى مقابلة عدد كبير من الأفراد في مناطق جغرافية متباعدة .
- **المقابلات الإلكترونية :** عبر الحاسب الآلي وتوفر العديد من المزايا من حيث التكلفة والوقت .



[٣] استطلاع رأى أعضاء هيئة التدريس وفئات المستفيدين بتطبيق العديد من الإستبانات: تم تطبيق العديد من الإستبانات لاستطلاع رأى فئات المستفيدين؛ بهدف تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف، وكذلك ما يمثل فرصا، وما يمثل تهديدا للكلية (مرفق ٢).

[٤] استطلاع رأى أعضاء هيئة التدريس وفئات المستفيدين عن طريق البريد الإلكتروني: تم تطبيق العديد من استطلاع رأى فئات أعضاء هيئة التدريس والمستفيدين؛ بهدف تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف، وكذلك ما يمثل فرصا، وما يمثل تهديدا للكلية

[٥] تقرير المراجعين النظراء: تم تحليل تقرير النظراء المراجعين (خلال الزيارة الميدانية التي تمت للكلية خلال الفترة (من ٢٨-٣١ أكتوبر ٢٠٠٧) بهدف الوقوف علي نقاط القوة ونقاط الضعف.

[٦] معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (مسودة أغسطس ٢٠٠٩): تم تحليل معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد والمعايير الأكاديمية القومية المرجعية NARS الخاص بكليات الطب بهدف الوقوف علي نقاط القوة ونقاط الضعف بالكلية.

[٧] تقرير وحدة التخطيط الإستراتيجي بجامعة طنطا: تم تحليل تقرير وحدة التخطيط الإستراتيجي بجامعة طنطا والمتضمن نقاط القوة ونقاط الضعف لكليات جامعة طنطا بهدف الوقوف علي نقاط القوة ونقاط الضعف بالكلية.



تحديد مصادر جمع البيانات

١. تحديد البيانات المطلوبة :

يتوقف حجم ونوع البيانات المطلوب توفيرها على طبيعة وأبعاد الخطة الإستراتيجية المطلوب صياغتها والفترة الزمنية التي تغطيها والموارد المتاحة أو المخصصة لجمع البيانات .

- الموارد البشرية بالكلية بصفة عامة (أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم – طلاب – موظفون – عمال – مؤقتين).
- الدراسات العليا (عدد التسجيلات لدرجات الماجستير والدكتوراه – الأبحاث المنشورة - المؤتمرات).
- الخدمات المجتمعية.
- الأنشطة الطلابية.
- الموارد المادية – المشاريع – سوق العمل – الخريجين.

٢. مصادر جمع البيانات :

١- المصادر الوثائقية المتاحة بالكلية: تم الرجوع إلى كافة المصادر الوثائقية المتاحة بالكلية والمتمثلة في المصادر التالية : إدارة شؤون الطلاب – إدارة الدراسات العليا – إدارة شؤون العاملين – إدارة رعاية الشباب – إدارة الشؤون المالية – إدارة الشؤون الهندسية – إدارة العلاقات العامة – إدارة أمانة مجلس الكلية - مكتب عميد الكلية – مكتب وكيل الكلية لشؤون الطلاب – مكتب وكيل الكلية لشؤون الدراسات العليا والبحوث – مكتب وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة – مكتب أمين الكلية وذلك بهدف تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف، وكذلك ما يمثل فرصا، وما يمثل تهديدا للكلية.

٢- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة: تم استطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس (أستاذ عامل ومتفرغ – أستاذ مساعد - مدرس) والهيئة المعاونة (مدرس مساعد - معيد) بأكثر من طريقه وفي أكثر من اتجاه لتحديد نقاط القوة ونقاط الضعف، وكذلك ما يمثل فرصا، وما يمثل تهديدا.

٢- الإداريين والموظفين بالكلية: تم استطلاع آراء عينة من إداري وموظفي الكلية بأكثر من طريقه وفي أكثر من اتجاه لتحديد نقاط القوة ونقاط الضعف، وكذلك ما يمثل فرصا، وما يمثل تهديدا في كافة مرافق الكلية وأقسامها الإدارية المختلفة.



٤- **الطلاب:** تم استطلاع آراء عينة كافية من طلاب الكلية بأكثر من طريقه وفي أكثر من اتجاه لتحديد نقاط القوة ونقاط الضعف، وكذلك ما يمثل فرصا، وما يمثل تهديدا في كافة مرافق الكلية وأقسامها العلمية والإدارية المختلفة وما تقدمه الكلية من برامج وخدمات.

٥- **الخريجين:** تم استطلاع آراء عينة كافية من خريجي الكلية بالتخصصات المختلفة بأكثر من طريقه وفي أكثر من اتجاه لتحديد نقاط القوة ونقاط الضعف، وكذلك ما يمثل فرصا، وما يمثل تهديدا فما تقدمه الكلية من برامج تعليمية وخدمات.

٦- **أفراد المجتمع المحلي:** تم استطلاع آراء عينة من أفراد المجتمع المحلي لتحديد نقاط القوة ونقاط الضعف، وكذلك ما يمثل فرصا، وما يمثل تهديدا فما تقدمه الكلية من برامج تعليمية وخدمات.

٧- **تقرير المراجعين النظراء:** تم الرجوع إلى تقرير النظراء المراجعين (خلال الزيارة الميدانية التي تمت للكلية خلال الفترة (من ٢٨-٣١ أكتوبر ٢٠٠٧) والمتضمن نقاط القوة ونقاط الضعف

٨- **معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (أغسطس ٢٠٠٩)** تم الرجوع إلى معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وكذلك المعايير الأكاديمية المرجعية القومية NARS الخاص بكليات الطب

٩- **تقرير وحدة التخطيط الإستراتيجي بجامعة طنطا:** تم الرجوع إلى تقرير وحدة التخطيط الإستراتيجي بجامعة طنطا والمتضمن نقاط القوة ونقاط الضعف لكليات جامعة طنطا.

البيانات التي تم التوصل إليها :

تم مراجعة جميع البيانات التي تم التوصل إليها والتأكد من صحتها والمتضمنة : أقسام الكلية - البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية والدرجات العلمية التي تمنحها بمرحلة البكالوريوس ومرحلة الدراسات العليا- أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة - أعداد الإداريين والفنيين العاملين بالكلية - الهيكل التنظيمي للكلية - وإمكانات مبني الكلية - مقررات البرامج الدراسية - التدريب العملي والإكلينيكي - ومكتبة الكلية؛ ثم تحديد عناصر القوه والضعف في البيئة الداخلية وعناصر الفرص والتهديدات في البيئة الخارجية.



التحليل البيئي (SWOT analysis) التحليل البيئي الرباعي

التحليل البيئي هو تحليل البيئة الداخلية والبيئة الخارجية للكلية عن طريق تحديد الإيجابيات والسلبيات الموجودة في كل منهما ، بالنسبة للبيئة الداخلية تم تحديد الإيجابيات (نقاط القوة) والسلبيات (نقاط الضعف) وبالنسبة للبيئة الخارجية تم تحديد الإيجابيات (الفرص) والسلبيات (التهديدات).

تحديد عناصر البيئة الداخلية والخارجية.

١. تحديد عناصر البيئة الداخلية:

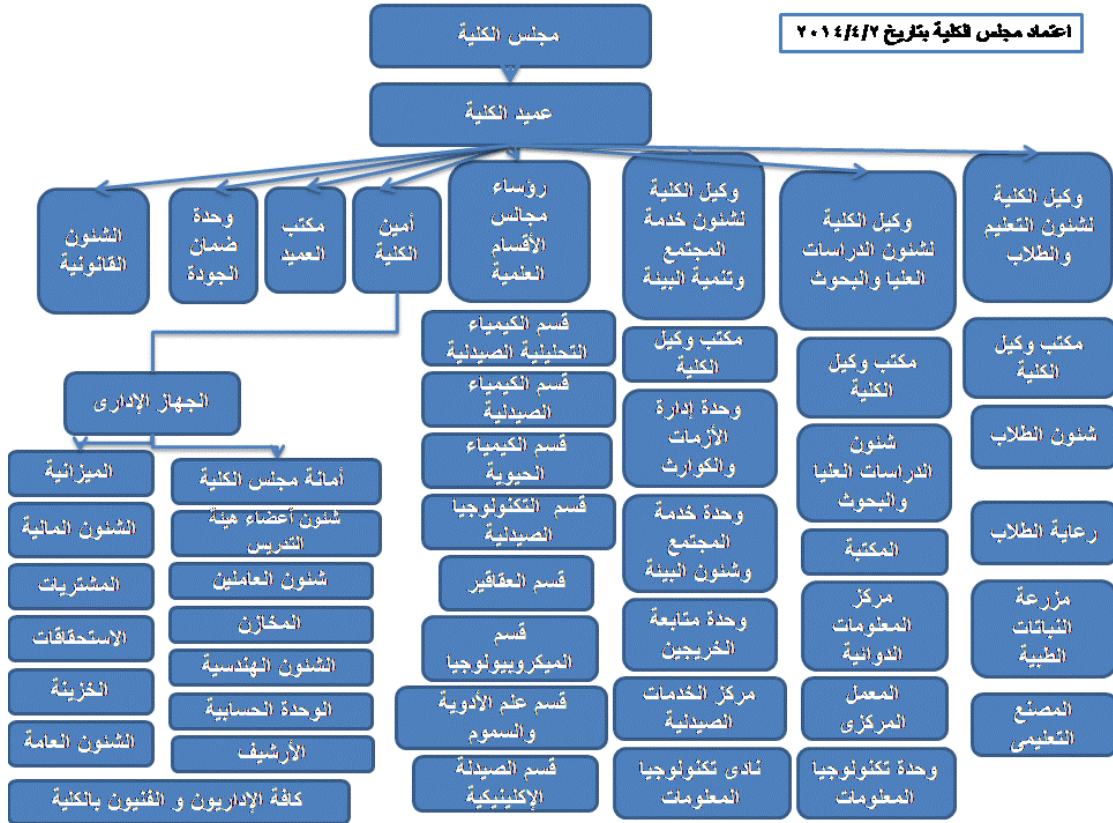
يقصد بالبيئة الداخلية مجموعة الظروف والمتغيرات والموارد الموجودة داخل المؤسسة التعليمية وتوثر تأثيرا مباشرا على أدائها ويمكن إيجاز هذه المتغيرات الداخلية في عناصر أساسية :

١.١. الهيكل التنظيمي ويشمل :

- توصيف دقيق للاختصاصات وفصل واضح بين السلطات والمسئوليات.
- الإدارات المتخصصة لدعم العملية التعليمية.
- تنمية قدرات العاملين بالإدارة.
- وحدة إدارة الأزمات والكوارث.
- وحدة ضمان الجودة.
- التوصيف الوظيفي.
- اختيار القيادات الأكاديمية.
- برامج التدريب المستمر للعاملين.
- نظام تقييم أداء القيادات الإدارية للعاملين.

الهيكل التنظيمي للكلية موثق ومعتمد. ويطابق ما جاء بقانون تنظيم الجامعات (٤٩) لسنة ١٩٧٢ بهذا الشأن وتم تحديثه واعتماده في مجلس الكلية بتاريخ ٢٠١٤/٤/١ في ضوء معايير الجودة والاعتماد لتصبح وحدة ضمان الجودة وحدة أساسية تنظيمياً وتنفيذياً (أنظر الشكل).

اعتماد مجلس الكلية بتاريخ ٢٠١٤/٤/٢٢



مجلس الكلية: ويشكل من ١٨ عضو من أعضاء هيئة التدريس بالكلية وعضوين من الخارج يمثلان المجتمع المدني.

٢.١. الموارد البشرية:

- القوى العاملة : يوجد نقص في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والموظفين والعمال (نسبة الطلاب : أعضاء هيئة التدريس).
- التدريب والتأهيل والتنمية : توجد خطة لدى الجامعة لتدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وكذلك الموظفين من خلال مشروع FLDP وأيضاً عن طريق الخطة التدريبية المعدة من قبل لجنة التدريب بوحدة ضمان الجودة.

٣.١. النظم الإدارية والمعلوماتية :

- نظم ولوائح العمل : توجد نظم مبدئية لكشف الانحرافات السلبية للعاملين مثل الماكينة الإلكترونية لمتابعة حضور وانصراف العاملين.
- التوثيق والتحليل واسترجاع البيانات : يوجد اعتماد على مستوى مناسب من التقنية للحصول على البيانات والمعلومات عند الحاجة.



٤.١ أدوات وأساليب تقديم الخدمة (التعليم والتعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع والأنشطة الطلابية) :

- أدوات وتجهيزات التعليم والتعلم : قاعات المحاضرات بحاجة إلى توسع. المعامل لا تسع الأعداد الكبيرة والمتزايدة من الطلاب وبحاجة إلى تجهيزات واحتياجات أمنية.
- البحث العلمي بحاجة شديدة إلى الدعم المادي.
- توجد خطة واضحة لارتباط المؤسسة بالمجتمع.
- يتم توثيق الخدمات المقدمة للمجتمع.

٥.١ الموارد المالية :

- عدم كفاية الموارد المالية بما يتلاءم مع حجم النشاط.
- يتم استغلال الموارد المالية المتاحة وتعظيم الاستفادة منها والمحافظة عليها من خلال الصيانة المستمرة.

٦.١ القيم المشتركة :

- تلتزم المؤسسة بحقوق الملكية الفكرية والنشر.
- تطبق المؤسسة الممارسات العادلة وعدم التمييز.
- تلتزم المؤسسة بالأخلاقيات المهنية.

٧.١ نظم الجودة الداخلية :

- يوجد نظام داخلي لإدارة الجودة.
- يحدث تغيير ملموس في الأداء نتيجة الاستفادة من التقويم الذاتي (من خلال استبيانات الطلاب).

٢. تحديد عناصر البيئة الخارجية :

يقصد بالبيئة الخارجية مجموعة القوى والمتغيرات التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في قرارات وأنشطة المؤسسة التعليمية وتخرج عن نظام سيطرتها .

هناك نوعين من القوى الخارجية التي تؤثر في المؤسسة التعليمية :

١.٢ النوع الأول :

يعرف باسم القوى العامة وهي التي لا تؤثر في أنشطة المؤسسة التعليمية بشكل مباشر ولكنها تؤثر فيما تتخذ المؤسسة من قرارات :

١.١.٢ القوى السياسية والقانونية : ومن أمثلتها قوانين حماية البيئة ، التشريعات الجديدة ، القوانين المنظمة لقبول الطلاب ، وقوانين التوظيف وغيرها.



٢.١.٢. القوى الاقتصادية : تشمل اتجاهات إجمالي الناتج القومي ومعدلات البطالة واحتياجات سوق العمل واتجاهات الأجور والأسعار ومتوسط الدخل الفردي .

٣.١.٢. القوى الاجتماعية والحضارية : ومن أمثلتها التركيبة السكانية ومعدلات المواليد والتوزيع الجغرافي للسكان والتوقعات المهنية ومجموعة العوامل التي تنظم القيم والأخلاقيات والتقاليد .

٤.١.٢. القوى التكنولوجية : ومن أهمها معدلات الإنفاق على البحوث والتطوير وتطورات وسائل الاتصالات وأنظمة المعلومات والاتجاه نحو أنماط تعليمية غير تقليدية يعتبر أحد التحديات التي تواجه المؤسسة التعليمية.

٢.٢. النوع الثاني :

يعرف باسم المتغيرات الخاصة أو ذات التأثير المباشر على أعمال وقرارات المؤسسة التعليمية ومن أهم هذه القوى المستفيدين من خدمات المؤسسة التعليمية وأولياء الأمور والنقابات والاتحادات والمؤسسات التعليمية المنافسة وأصحاب المصالح الأخرى في المجتمع المحيط بالمؤسسة التعليمية.

١.٢.٢ نظام التعليم ما قبل الجامعة :

يمثل أحد المؤثرات المباشرة على أداء الكلية وتمثل ظاهرة الدروس الخصوصية أهم معوقات هذا النظام ولذلك يعتبر تهديداً للمؤسسة.

٢.٢.٢. أولياء الأمور : رضاء أو عدم رضاء أولياء الأمور عن الخدمات التي تؤديها المؤسسة التعليمية يعتبر فرصة أو تهديداً للمؤسسة التعليمية.

٣.٢.٢. سوق العمل : تنوع سوق العمل من حيث : الصيدليات الأهلية – صيدليات المستشفيات – شركات الأدوية بما فيها من تخصصات مختلفة مثل الإنتاج والدعاية والرقابة الدوائية يمثل فرصة.

٤.٢.٢. العاملون : تمثل قوانين التوظيف أحد المعوقات الحالية للمؤسسة التعليمية حيث أدت إلى نقص الموارد البشرية ولا يوجد من يحل محل الموظفين الذين تم إحالتهم للمعاش أو المتوفين.

٥.٢.٢. النقابات والاتحادات : تمثل فرصة أو تهديد بالنسبة للمؤسسة التعليمية لذلك يحق قياس مدى رضائهم عن الخريج وكذلك معرفة احتياجاتهم من خريجي الكلية.

٦.٢.٢. الجامعات المنافسة : تمثل الجامعات الخاصة أحد التهديدات للمؤسسة التعليمية لذلك يجب على المؤسسة أن تحدد موقعها في المؤسسات التعليمية الأخرى.



٧.٢.٢. المجتمع : يمثل فرص أو تهديدا للمؤسسة التعليمية على سبيل المثال :

- عدم ثقة المجتمع الكافية في المؤسسة التعليمية (تهديد).

- تفضيل المجتمع لبعض التخصصات دون الأخرى (فرصة).

- لذلك يجب قياس رضا المجتمع عن الخدمات التي تودها المؤسسة التعليمية وعن الخريج وأن تكون هناك خطة واضحة لربط المؤسسة بالمجتمع فمثلاً تقدم الكلية خدمات متميزة عن طريق وحدة الإتاحة الحيوية – مركز المعلومات الدوائية – مساهمة الطلاب وبعض أعضاء هيئة التدريس في بعض الخدمات المجتمعية مثل القوافل الطبية وبرامج التعليم الصيدلي المستمر.

٨.٢.٢. التمويل : ميزانية الجامعة و المشاريع التنافسية قد تعتبر فرصة أو تهديد أما تقلص الموازنات المخصصة للمؤسسات التعليمية الحكومية يعتبر تهديداً.

تحديد لعناصر القوة و الضعف في البيئة الداخلية

١. البيئة الداخلية :

أولا : القدرة المؤسسية:-

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
١. التخطيط الاستراتيجي	<p>✓ الكلية لها رسالة و رؤية معلنة في أماكن متفرقة في حرم الكلية و علي الموقع الإلكتروني للجامعة و الكلية.</p> <p>✓ وجود خطة إستراتيجية موثقة و معلنة و معتمدة بتاريخ ٢٠١٥/٨/١١ م.</p> <p>✓ الخطة الإستراتيجية بها خطة تنفيذية تحقق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة متضمنة المخرجات و الأنشطة المطلوبة و مؤشرات النجاح.</p> <p>✓ الكلية لها سياستها الخاصة في مجالات التعليم البحث العلمي و خدمة المجتمع و تنمية البيئة و سياسات مالية.</p>	<p>✓ افتقاد الرؤية الإستراتيجية و خاصة أفراد المجتمع المحلي لغياب ثقافة التفكير و التخطيط الاستراتيجي.</p>
٢. الهيكل التنظيمي :-	<p>✓ وجود هيكل تنظيمي للكلية موثق و معتمد بتاريخ ٢٠١٣/١٢/١٠ م و معلن مع عدم وجود تداخل في الاختصاصات بين الإدارات و الأقسام.</p> <p>✓ يسمح الهيكل التنظيمي بالتفويض في السلطات و اللامركزية (التفويض لأقدم الوكلاء في حالة عدم وجود العميد من خلال خطابات التفويض).</p> <p>✓ يوجد توصيف وظيفي معتمد بتاريخ ٢٠١٠/٩/١٤ م و معلن.</p> <p>✓ الكلية بها وحدة لإدارة الجودة (وحدة ضمان الجودة) لها هيكل تنظيمي ممتاز ولائحة معتمدة بتاريخ ٢٠١٤/١/١٢ م وخبرة في أعمال الجودة تتجاوز العشر سنوات.</p>	<p>✓ عدم استكمال تشكيل الإدارات من القيادات الإدارية و العاملين في كل إدارة.</p>



	✓ يتم استكمال تقارير مدير الوحدة عن مناقشات مجلس الكلية لمواضيع الجودة	
--	--	--

	<p>✓ وجود مركز الخدمات الصيدلانية كوحدة ذات طابع خاص تقدم خدمات متميزة للأطراف المجتمعية في مجالات التخصص المختلفة.</p> <p>✓ تم عمل استبيان لتقييم نمط القيادة في الكلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين.</p> <p>✓ توجد خطة للتدريب وتنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية تتضمن الاحتياجات التدريبية الفعلية وتغطي معظم المهارات القيادية.</p> <p>✓ يوجد نظم لحفظ وتداول واستدعاء الوثائق.</p> <p>✓ البدء في تنفيذ قواعد البيانات للمؤسسة بالتنسيق مع وحده نظم المعلومات بالجامعة.</p> <p>✓ تم استكمال النظام الإلكتروني لقواعد البيانات و نظم المعلومات.</p> <p>✓ تم حصر عدد الحاصلين علي الدورات التدريبية لتنمية المهارات الإدارية من القيادات الأكاديمية.</p> <p>✓ يتم مراجعة وتحديث خطة تنمية الموارد الذاتية للمؤسسة بصورة دورية.</p> <p>✓ زيادة المشاركة الطلابية فيما يخص اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية من خلال اتحاد الطلاب.</p>	<p>٣. القيادة و الحوكمة :-</p>
--	--	--------------------------------



<p>✓ عدم تفعيل لجنة الشكاوي لتقوم بدورها على الوجه الأمثل في حل المشاكل التي يتقدم بها الطلاب.</p> <p>✓ هذه الأعباء التدريسية غير معتمدة من مجلس الكلية.</p>	<p>✓ توجد آلية مطبقة ومعلنة للتعامل مع شكاوي وتظلمات الطلاب من تدريس مقرر أو من نتائج الامتحانات الدورية والنهائية.</p> <p>✓ يوجد ميثاق معتمد لحقوق الملكية الفكرية.</p> <p>✓ يوجد ميثاق معتمد لأخلاقيات البحث العلمي.</p> <p>✓ وجود وثائق بالتوزيع العادل لأعباء العمل بين أعضاء هيئة التدريس و العاملين بالكلية.</p>	<p>٤. المصادقية و الأخلاقيات</p>
<p>✓ يوجد نقص في عدد الإداريين والعمال في بعض الإدارات نظراً لأن الموارد البشرية غير موزعة وفقاً للاحتياجات الفعلية للكلية.</p> <p>✓ بعض العاملين بالكلية يعانون من نقص مهارات التعامل مع الوسائل الالكترونية الحديثة.</p> <p>✓ يوجد نقص في كفاءة الفنيين في بعض الإدارات والأقسام.</p>	<p>✓ عمل تقييم للرضاء الوظيفي للعاملين بالكلية.</p> <p>✓ مشاركة الجهاز الإداري في لجان الكلية المختلفة بما فيها اللجان المتعلقة بأنشطة الجودة.</p> <p>✓ اعتماد مبدأ التفويض في الإدارة يتيح للكلية العمل بسرعة وبكفاءة ولا تختل الإدارة بغياب أي عنصر من عناصرها نتيجة وجود البديل المناسب.</p> <p>✓ يتم توفير الدورات التدريبية اللازمة للعاملين في الإدارات المختلفة من خلال خطة تدريبية لتأهيلهم للتعامل مع الوسائل الإلكترونية الحديثة.</p> <p>✓ إمداد الإدارات المختلفة وكذلك سكرتاريات الأقسام بالأجهزة الحديثة المطلوبة لأداء المهام المكلفة بها (كمبيوترات- طباعات- ماكينات</p>	<p>٥. الجهاز الإداري :-</p>



	<p>تصوير- سكانرات وأجهزة فاكس).</p> <p>✓ الكثير من الإداريين من ذوي الخبرة والكفاءة.</p> <p>يتم عمل استبيانات لأخذ آراء ومقترحات العاملين بالكلية لنمط القيادة و الدورات التدريبية وبحث شكاواهم.</p>	
<p>✓ الموارد المالية المتاحة سنويا لا تكفي لتحقيق رسالة الكلية الكاملة وغايتها وأهدافها الإستراتيجية.</p> <p>✓ مساحة المباني لا تتناسب واحتياجات الكلية نظرا لوجود كثافة طلابية كبيرة.</p> <p>✓ عدم وجود خطة معتمدة تحدد بنود مصادر الإنفاق لتغطية خطة الكلية في المجالات الأكاديمية.</p>	<p>✓ توجد خطة لصيانة المباني والتسهيلات التعليمية مطبقة بالفعل لضمان استمرار فاعليتها.</p> <p>✓ توجد خطة لتنمية الموارد الذاتية للمؤسسة.</p> <p>✓ وجود موقع إلكتروني للكلية متصل بموقع الجامعة يساهم في الدعاية والإعلام والتواصل.</p> <p>✓ المؤسسة تتوافر بها وسائل الاتصالات الحديثة (تليفونات / فاكسات/ بريد إلكتروني).</p>	<p>٦. الموارد المالية والمادية:</p>
<p>✓ قنوات الاتصال مع القطاعات الإنتاجية كالمصانع و الشركات في المجتمع تحتاج إلى تفعيل أكثر .</p> <p>✓ استبيانات قياس مستوي رضا منظمات سوق العمل والمجتمع المدني عن مستوي الخريجين تحتاج إلى تحديث.</p>	<p>✓ توجد خطة معتمدة لخدمة المجتمع بتاريخ ٢٠١٥/٩/١٥م.</p> <p>✓ إنشاء وحدة الأزمات والكوارث واعتماد تشكيلها من مجلس الكلية.</p> <p>✓ مجلس الكلية يضم في تشكيله عضوين يمثلان المجتمع المدني ودعوة رؤساء مجلس إدارة بعض الشركات بصفة مستمرة في مجالس الكلية ومساهمة الشركات المالية والعينية في أنشطة</p>	<p>٧. المشاركة المجتمعية وتنمية المجتمع:-</p>



	الكلية	
	<p>✓ الكلية لها خبرة طويلة في المشاركة المجتمعية باشتراكها وتعاونها مع كلية الطب وطب الأسنان وإدارة جامعة طنطا في برامج مفعلة منذ زمن كنظام القوافل الطبية.</p> <p>✓ الكلية بها سجل بيئي لتوثيق الأنشطة المقدمة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.</p> <p>✓ يشارك أعضاء هيئة التدريس بالكلية في دورات التعليم المستمر للصيدلة بالتعاون مع نقابة الغربية والمنوفية.</p> <p>✓ يوجد مكتب لمكافحة الكوارث ويجرى الآن تجهيزه ووحدة لإدارة الأزمات والكوارث.</p> <p>✓ يوجد دليل لمواصفات الأمن والسلامة في المعامل كما توجد لوحات إرشادية في المعامل وقاعات الدرس.</p> <p>✓ تم تنظيم عدد من القوافل الطبية للقرى المجاورة للكلية.</p> <p>✓ تم تنظيم اليوم البيئي الأول والثاني للتوعية بخدمة المجتمع وتنمية البيئة.</p> <p>يتم عقد ملتقى سنوي للتوظيف تتواجد فيه عدد من شركات الأدوية مما يساهم في توفير فرص تدريب وعمل لطلبة وخريجي الكلية.</p>	



<p>✓ إتباع بعض قواعد الجامعة التي من شأنها التأثير على مستوى الخريجين بالسلب (مثل قواعد الرأفة).</p> <p>✓ لم يتم تفعيل آلية لجذب الطلاب الوافدين للمرحلة الجامعية الأولى.</p> <p>✓ استبيانات قياس مستوى رضا الطلاب عن سياسات القبول والتحويل والدعم الإرشادي أو الأكاديمي أو الأنشطة الطلابية بحاجة إلى تحديث.</p> <p>✓ البرامج التدريبية المقدمة لإعداد الخريج لسوق العمل محدودة جدا.</p>	<p>✓ الكلية لديها سياسات وإجراءات للقبول والتحويل تتميز بالشفافية والوضوح.</p> <p>✓ الكلية بها نظام ريادة علمية لدعم الطلاب موثق ومعتمد .</p> <p>✓ لأعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة دور بارز في الأنشطة الطلابية و الجمعيات و الأسر.</p> <p>✓ تراعى الكلية رأى الطلاب في اختيار المواعيد المناسبة للمحاضرات والدروس العملية والامتحانات وتغيير المواعيد أو عقد مواعيد أخرى للطلاب المتضررين حيث توجد سياسة واضحة خاصة بعمل وإعلان جداول الامتحانات وكذلك إعلان النتائج في الأوقات المناسبة.</p> <p>✓ تتوفر الأماكن المناسبة لممارسة الأنواع المختلفة للأنشطة الطلابية.</p> <p>✓ الكلية توفر دليل الطالب مشتملا علي المعلومات الكافية الخاصة بالكلية و برامجها التعليمية.</p> <p>✓ وجود وحدة متابعة الخريجين .</p> <p>✓ توجد قاعدة بيانات فعلية للخريجين و يتم قياس التوجه الوظيفي لهم بعمل استبيانات لطلاب مرحلة البكالوريوس سنويا.</p> <p>✓ يتم عقد ملتقي توظيفي بشكل دوري للربط بين الخريج و سوق العمل.</p>	<p>٨-الطلاب و الخريجون:-</p>
--	--	------------------------------



	<p>✓ توجد آلية موثقة لدعم الطلاب المتفوقين علميا.</p> <p>✓ توجد آلية موثقة لدعم الطلاب المتعثرين دراسيا.</p> <p>✓ توفر الكلية الدعم المادي في صورة مكافآت لتشجيع الطلاب المتفوقين في الأنشطة الطلابية كما تقدم الدعم المعنوي من خلال التكريم وإعلان أسماء المتفوقين.</p> <p>✓ الكلية توفر بعض الخدمات لذوى الاحتياجات الخاصة مثل استعمال المصعد ووجود مدخل خاص بالمدرجات الكبرى.</p> <p>✓ يتم توفير الكتاب الجامعي مجانا للطلاب ذوى الحالات الخاصة كما يتم تقديم الدعم المادي و الاجتماعي لهم من خلال رعاية الشباب.</p>	
	<p>✓ الكلية تتبنى المعايير الأكاديمية القياسية القومية (NARS).</p> <p>✓ يتم التحقق من تطبيق المعايير الأكاديمية من خلال تقرير البرنامج والدراسة الذاتية السنوية.</p> <p>✓ تبذل الكلية جهودا واضحة للتوعية بالمعايير الأكاديمية من خلال ورش عمل وندوات لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.</p> <p>✓ وجود تقارير متابعة داخلية و خارجية</p>	<p>٩- المعايير الأكاديمية و البرامج التعليمية:-</p>



للمعايير الأكاديمية.

<p>✓ عدم تفعيل دور لجنة تطوير المناهج.</p> <p>✓ ضعف الإمكانيات قد يفوق أحيانا تحقيق بعض المخرجات التعليمية خاصة فيما يتعلق بالجوانب التطبيقية و الزيارات الميدانية.</p> <p>✓ عدم وجود مراجع خارجي لبعض المقررات.</p>	<p>✓ توجد آلية لتقييم الورقة الامتحانية للتأكد من مدى توافق الامتحانات مع محتوى المقررات والمخرجات التعليمية المستهدفة (ILO's).</p> <p>✓ توصيف البرامج والمقررات الدراسية لمرحلة البكالوريوس موثق ومعلن ومتوافق مع المعايير القومية NARS و النتائج التعليمية المستهدفة تراعى أنماء القدرات المعرفية والمهارات الذهنية والمهنية والعامه.</p> <p>✓ تمت مراجعة وتحديث المصفوفات في توصيف المقررات.</p> <p>✓ إتباع نظام الفصل الدراسي الواحد كاملا.</p> <p>✓ تتم الاستفادة من تقارير المقررات في تحديث وتطوير الأداء داخل الأقسام.</p> <p>✓ استبيانات تقييم الطلاب للمقررات الدراسية مستوفاة ومفعلة في تحسين وتطوير المقررات الدراسية.</p> <p>✓ استكمال ملفات المقرر الدراسي لمعظم المقررات الدراسية بمختلف الأقسام العلمية بالكلية.</p> <p>✓ تعديل لائحة مرحلة البكالوريوس بناء على استبيانات الطلاب.</p> <p>✓ إدراج توصيف المقرر في مقدمة الكتاب الدراسي و إطلاع الطلاب على توصيف المقرر الدراسي في بداية الفصل الدراسي في جميع المقررات.</p>	<p>٩- المعايير الأكاديمية و البرامج التعليمية:-</p>
--	---	---



<p>✓ ضعف المشاركة الخارجية في إعداد إستراتيجية التعليم و التعلم.</p> <p>✓ عدد أجهزة الحاسب الآلي المتاحة لا تتناسب مع إجمالي عدد الطلاب.</p> <p>✓ لم يتم تفعيل التعلم الإلكتروني بالكامل وتوفيره للطلاب وإن كان بعض المحاضرات يتم توفيرها في صورة إلكترونية.</p> <p>✓ عدم وجود مركز معتمد للحصول علي شهادة الرخصة الدولية لقيادة الحاسب الآلي بالكلية.</p> <p>✓ عدم وجود موارد مالية لزيادة فاعلية التدريب الميداني في تحقيق نتائج التدريب المستهدفة.</p> <p>✓ التدريب الصيفي للطلاب يحتاج إلى آلية واضحة للمتابعة و التقييم.</p> <p>✓ عدم استكمال خطة الكلية لتنمية الموارد الذاتية.</p> <p>✓ لا توجد ضوابط أو معايير لإصدار الكتاب الجامعي كما تتصف بعض الكتب برداءة الطباعة و عدم الجذب.</p>	<p>✓ توجد إستراتيجية التعليم و التعلم معتمدة و معلنة.</p> <p>✓ الاستخدام الفعال لموارد الكلية لكي يلبي حاجات عدد كبير من الطلاب.</p> <p>✓ المقررات الدراسية بها أساليب متنوعة لتنمية التعليم الذاتي.</p> <p>✓ جميع قاعات المحاضرات يتوفر بها Data Show و كمبيوتر و الكلية مغطاة بالكامل بشبكة إنترنت وخدمة الإنترنت اللاسلكي موفرة في بعض أجزاءها.</p> <p>✓ تم إنشاء نادي تكنولوجيا المعلومات لتوفير عدد من أجهزة الحاسب الآلي للطلاب.</p> <p>✓ تم تفعيل 3 مقررات الكترونية.</p> <p>✓ مكتبة الكلية مناسبة جداً من حيث المساحة و محدثة جديدا لتتوافق مع معايير ال Norms.</p> <p>✓ وجود قاعدة كاملة لبيانات المكتبة.</p> <p>✓ هناك تقييم دوري بالإضافة إلى التقييم النهائي لأداء الطلاب كما تتعدد أساليب تقييم الطلاب من اختيارات عملية وشفهية و تحريرية و أبحاث و أنشطة.</p> <p>✓ الاختبارات التحريرية تتميز بالتنوع والبعد عن الحفظ (اختبارات - حل مشكلات - أسئلة مقالات- دراسة حالة).</p>	<p>١٠- التعليم و التعلم و التسهيلات المادية :-</p>
---	--	--



	<p>✓ الكلية بها لجان للممتحنين و نظام للممتحنين الخارجيين.</p>	
<p>✓ ضعف النسبة بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب.</p> <p>✓ ضعف النسبة بين الهيئة المعاونة والطلاب.</p> <p>✓ عدم تفعيل المقترح المعتمد الخاص بربط الحوافز والمكافآت بمستويات الأداء.</p> <p>✓ لم يتم الاستفادة من استبيانات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بصورة ملموسة</p>	<p>✓ وجود خطة للتعامل مع العجز الواضح في أعضاء هيئة التدريس موثقة و معتمدة.</p> <p>✓ الكلية تدعم مشاركة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في المؤتمرات المحلية والإقليمية والدولية.</p> <p>✓ استيفاء تقييم الرضاء الوظيفي للعاملين بالكلية.</p> <p>✓ توجد خطة معتمدة لتدريب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وفقا لدراسة الاحتياجات التدريبية لهم.</p>	<p>١١- أعضاء هيئة التدريس :-</p>
<p>✓ لا توجد برامج محددة لتنمية مهارات البحث العلمي للهيئة المعاونة.</p> <p>✓ الموازنة السنوية المخصصة للبحث العلمي ضعيفة جدا.</p> <p>✓ ضعف مساهمة القطاع الخاص والقطاعات الإنتاجية في دعم أنشطة البحث العلمي.</p> <p>✓ لا توجد بالكلية مجلة علمية خاصة أو دعم مادي للنشر في دوريات علمية أو أي إجراءات لمساعدة الباحثين في نشر الأبحاث العلمية محليا ودوليا باستثناء المكافأة المقدمة من.</p>	<p>✓ توجد خطة موثقة للبحث العلمي على مستوى الأقسام.</p> <p>✓ توجد آلية لمتابعة تنفيذ الخطة البحثية عن طريق تقارير سنوية من الأقسام لوحدة الجودة لما تم انجازه من الخطة المقترحة.</p> <p>✓ يجرى العمل حاليا على قاعدة بيانات للبحوث العلمية.</p> <p>✓ ارتفاع نسبة أعضاء هيئة التدريس المشاركين في البحث العلمي.</p> <p>✓ وجود مشروع بحثي مقدم إلي صندوق العلوم و التنمية التكنولوجية بوزارة البحث العلمي بالإضافة إلي ستة مشروعات ممولة من جامعة</p>	<p>١٢- البحث العلمي و الأنشطة التعليمية الأخرى :-</p>



<p>الجامعة للنشر العلمي الدولي المميز.</p> <p>✓ عدم كفاية أجهزة ومعدات المعامل وحاجة الكثير منها للتحديث.</p> <p>✓ لا يوجد بالكلية نظام لتسويق البحوث العلمية المطبقة.</p>	<p>طنطا و واحد ممول من منظمة الصحة العالمية خلال الخمس سنوات الأخيرة.</p> <p>✓ نسبة عدد الأبحاث المنشورة محليا وعالميا مرتفعة بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس.</p> <p>✓ تم استكمال قاعدة بيانات البحوث العلمية المنشورة بواسطة نظام MIS بالجامعة.</p> <p>✓ الكلية بها الكثير من الأبحاث المشتركة بين الأقسام العلمية داخل وخارج الكلية ومن داخل وخارج الجامعة.</p> <p>✓ تم توفير عدد كبير من الأجهزة والأدوات اللازمة للعملية البحثية من خلال مشروع الـCIQAP.</p> <p>✓ تم تطبيق نظام المكتبة الرقمية ويستطيع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الإطلاع على الدوريات العلمية On Line.</p> <p>✓ مكتبة الكلية يتوفر بها عدد كبير من الكتب والدوريات لخدمة البحث العلمي.</p> <p>✓ وجود نواة لمعمل مركزي مطور و مجهز بأحدث الأجهزة حتي يصبح وحدة ذات طابع خاص لخدمة عدد أكبر من الباحثين داخل و خارج الكلية.</p>	
--	--	--



<p>✓ عدم وجود مرجعية خارجية لبرامج و مقررات الدراسات العليا.</p> <p>✓ عدم تفعيل عدد من البرامج المنصوص عليها في اللائحة مثل بعض الدبلومات.</p> <p>✓ لا توجد آلية لجذب الطلاب الوافدين لبرامج الدراسات العليا.</p> <p>✓ لا توجد آلية محددة لمراقبة كفاءة الأقسام العلمية و دورها في التدريس لطلبة الدراسات العليا.</p> <p>✓ عدم الإقبال على التسجيل في درجة الدكتوراه في كثير من الأقسام العلمية بالكلية.</p>	<p>✓ وجود لائحة موثقة و معلنة للدراسات العليا تم تحديثها مؤخرا.</p> <p>✓ تطبيق نظام الساعات المعتمدة بالدراسات العليا و تفعيل بعض برامج الدبلومات و ال Pharm D.</p> <p>✓ تم استكمال توصيف برامج و مقررات الدراسات العليا.</p> <p>✓ تتم مراجعة برامج الدراسات العليا من خلال المراجعين الخارجيين.</p> <p>✓ توجد آلية لمتابعة المقيدون بالدراسات العليا من خلال تقرير سنوي يقدمه المشرف الرئيسي للجامعة عن مدى التقدم الدراسي و عن أي عقبات تحول دون إتمام النقطة محل البحث.</p> <p>✓ تتم مشاركة الطلاب في تقييم البرامج و المقررات من خلال الاستبيانات.</p> <p>✓ يوجد دليل موثق لبرامج الدراسات العليا يشمل إجراءات التسجيل و التحويل و المقررات الدراسية في جميع التخصصات.</p> <p>✓ توجد آلية لتلقى تظلمات طلاب الدراسات العليا وان كانت غير معلنة بالقدر الكافي.</p> <p>✓ يتم التسجيل لطلاب الدراسات العليا في النقاط البحثية الواردة بخطة القسم المختص.</p>	<p>١٣- الدراسات العليا :-</p>
--	---	-------------------------------



	<p>✓ يوجد إقبال من الخريجين على برامج الدراسات العليا بالكلية خاصة ببعض الأقسام العلمية التي تلبي احتياجات سوق العمل.</p> <p>✓ أساليب التدريس لطلاب الدراسات العليا تنمى مهارة التعلم الذاتي.</p> <p>✓ وجود آلية لتنمية موارد البحث العلمي.</p>	
<p>✓ عدم وجود ما يشير إلي مقارنة تقويم الأداء الكلي للكلية عبر فترات زمنية مختلفة.</p> <p>✓ ضعف تفعيل اللوائح و القوانين الخاصة بالمساءلة و المحاسبة لتحسين الفاعلية التعليمية.</p> <p>✓ عدم تفعيل آلية متابعة الأقسام الإدارية لضمان الالتزام بتنفيذ سياسات و إجراءات نظم الجودة الداخلية بالشكل المناسب.</p>	<p>✓ توجد علاقة فعالة وتعاون ملموس بين وحدة ضمان الجودة ومركز الجودة بالجامعة.</p> <p>✓ تتوافر التجهيزات الكافية و الملائمة لوحدة ضمان الجودة لممارسة نشاطها.</p> <p>✓ توجد آليات للمراجعة الخارجية.</p> <p>✓ إدارة فعالة للجودة بالكلية تتلقي الدعم المادي و المعنوي من إدارة الكلية و يشارك في أنشطتها أعضاء من الهيئة المعاونة متفرغين تماما لاستيفاء جميع أنشطة الجودة.</p> <p>✓ تم استكمال الدراسة الذاتية للمعايير و تحديثها سنويا</p> <p>✓ تتم عملية تقويم الأداء للمؤسسة بصفة دورية من خلال التقرير السنوي.</p>	<p>١٤- إدارة الجودة و التقويم المستمر:-</p>
	<p>✓ يتم اتخاذ إجراءات تصحيحية للأداء الكلي للمؤسسة في ضوء نتائج التقويم.</p> <p>✓ توجد آليات لتوجيه و متابعة الأقسام الأكاديمية لضمان تنفيذ سياسات</p>	



	<p>وإجراءات نظم الجودة الداخلية.</p> <p>✓ تم إصدار الأجنحة السنوية لأنشطة الجودة بالأقسام الأكاديمية بالكلية ونشرها بأقسام الكلية المختلفة.</p> <p>✓ يساهم النظام الداخلي لإدارة الجودة علي نشر ثقافة الجودة .</p> <p>✓ استيفاء تقارير تقييم العاملين في الكلية.</p> <p>✓ توجد خطة تحسين لتعزيز و تطوير الفاعلية التعليمية بالكلية.</p>	
--	---	--

تصميم مصفوفة التحليل الكمي للبيئة الداخلية

من خلال تحليل البيئة الداخلية لكلية صيدلة جامعة طنطا بناءً علي نتائج استبيان التحليل البيئي و أيضا الاستعانة بقاعدة بيانات الكلية و نتيجة جلسات العصف الذهني للجنة التنفيذية لتحديث و مراجعة الخطة الإستراتيجية و المعتمدة في مجلس الكلية المنعقد بتاريخ ٢٠١١/٩/١٣ م لتحديد الممارسات ذات الصلة بعناصر كل معيار من معايير القدرة المؤسسية و الفاعلية التعليمية و أعقب ذلك جمع البيانات و تحليلها و من ثم تحديد نقاط القوى و الضعف بناءً على هذه النتائج حيث تم إعطاء كل عامل من نقاط القوى و الضعف وزن نسبي علي حسب شدة تأثيره علي الكلية و ذلك كما هو موضح بالمصفوفة في الشكل التالي:

عوامل البيئة الداخلية	الوزن	الترتيب	النقاط المرجحة	التعليق
أ-نقاط القوة :				
١. سمعة الكلية.	٠.٢	٤	٠.٨	سمة متميزة Brand Name.
٢. نمط القيادة.	٠.٠٥	٣	٠.١٥	الاهتمام بالتطوير و التحسين و تفعيل نظم الجودة.



الخطة الإستراتيجية- كلية الصيدلة- جامعة طنطا



نظام الساعات المعتمدة و مركز الخدمات الصيدلانية.	٠.٣	٣	٠.١	٣. الموارد الذاتية للكلية.
ذو كفاءة تعليمية أكاديمية و إدارية عالية.	٠.٤	٤	٠.١	٤. كفاءة أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة.
مؤهل علميا بشكل جيد.	٠.١٥	٣	٠.٠٥	٥. مستوى الخريج.
	١.٨		٠.٥	إجمالي نقاط القوة :
ب-نقاط الضعف:				
لا تستوعب الكثافة العددية الكبيرة للطلاب.	٠.١٥	١	٠.١٥	١. البنية التحتية للكلية.
للتحقيق الارتقاء المرجو في التطبيقات العملية للطلاب.	٠.٢	٢	٠.١	٢. التجهيزات المعملية.
العجز في إعداد الطاقم الأكاديمي يعوق الوصول إلى النسبة المرجعية.	٠.٣	٢	٠.١٥	٣. أعداد أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة.
يحتاج إلى المزيد من المتابعة و التنسيق مع كلية الطب جامعة طنطا.	٠.١	١	٠.١	٤. التدريب الصيفي.
	٠.٧٥		٠.٥	إجمالي نقاط الضعف:
	٢.٥٥		١	المجموع

تحديد لعناصر الفرص و التهديدات في البيئة الخارجية

٢. البيئة الخارجية

التهديدات	الفرص	العوامل الجغرافية :
✓ بدء الدراسة بكلية الصيدلة جامعة كفر الشيخ و منافستها للكلية . ✓ موقع الكلية البعيد عن مواقع شركات الدواء في مصر و المتمركزة في القاهرة والإسكندرية ومدينة ٦ أكتوبر.	✓ الموقع الجغرافي لجامعة طنطا في منطقة تعتبر ثالث أعلى كثافة سكانية في مصر بعد شبرا الخيمة والقاهرة وبعدها النسبي عن الجامعات المنافسة خاصة الجامعات الخاصة. العوامل الجغرافية :	



التحديات	الفرص	
<ul style="list-style-type: none">✓ عدم ثقة المجتمع الكافية في مؤسسات التعليم العالي.✓ انتشار ظاهرة الدروس الخصوصية.✓ إمكانية تقدم الجامعات المناظرة للاعتماد و الحصول عليه.	<ul style="list-style-type: none">✓ تحتفظ الكلية بمكانة تقع أعلى سلم التفضيل في تنسيق القبول بالجامعة مما يضمن لها مجئ أكثر الطلاب تفوقاً على مستوى مصر كل عام.✓ إبرام العديد من الاتفاقيات و البروتوكولات مع شركات و مصانع الأدوية.	العوامل الاجتماعية و الحضارية:
<ul style="list-style-type: none">✓ قلة الموارد المالية التي تحصل عليها الكلية من الجامعة✓ ارتفاع معدلات البطالة بين الصيادلة مما يؤثر على رغبة الطلاب في الالتحاق بكلية الصيدلة.✓ توافر فرص عمل جاذبة لأعداد كثيرة من أعضاء هيئة التدريس خارج الكلية مما أدى إلى نقص شديد في أعضاء هيئة التدريس.✓ عدم تحصيل الميزانية المخصصة من الجامعة بالمعدل المناسب.	<ul style="list-style-type: none">✓ على الرغم من حالة التشبع الذي وصل إليه سوق العمل في مصر في مجال الصيدليات العامة لازال هناك نقص واضح في بعض مجالات التخصص الصيدلي ومن الممكن تغطيتها باعتماد برامج متخصصة أخرى.✓ تكلفة الدراسة في الجامعات الحكومية تعتبر قليلة جداً مقارنة بالتكلفة في الجامعات الخاصة.✓ تزايد الإقبال على برامج الدراسات العليا للعلوم الصيدلية و خاصة درجة الماجستير لتلبية احتياجات سوق العمل.✓ إنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم حيث أن الحصول على الاعتماد يحقق للكلية ميزة تنافسية كبيرة.✓ إقبال المجتمع وسوق العمل على خريجي برنامج الصيدلة الإكلينيكية مما يؤدي إلى زيادة الالتحاق به وزيادة موارد الكلية باستمرار.	العوامل الاقتصادية:
<ul style="list-style-type: none">✓ عدم القدرة على مواكبة التطور الكبير في أساليب التعليم و التعلم لضعف الإمكانيات المتاحة أحياناً.	<ul style="list-style-type: none">✓ هناك فرصة محققة لزيادة التعاون مع المراكز البحثية وأقسام الرقابة النوعية والجودة بشركات الأدوية التابعة للقطاع	العوامل التكنولوجية:



التحديات

الفرص

العام والخاص مما يساعد على توسيع دائرة نشاط الكلية للقيام بعمل دراسات وبحوث بالمشاركة مع وزارة الصحة والجهات الرقابية لتطوير أداء الكلية والصناعات الدوائية في أن واحد.

✓ المرونة الواضحة في الاتجاه الحالي نحو تطوير الأداء الجامعي مع توافر الدعم المادي والإداري في هذا الاتجاه يمثل فرصة عظيمة يمكن استغلالها لتطوير الكلية.

✓ الاستفادة من نظام الإبتعاث وتشجيع طلاب الدراسات العليا للسفر في بعثات تعليمية خارجية يضيف للكلية خبرات علمية متجددة.

✓ وجود قنوات مفتوحة مع الكليات العالمية ذات السمعة المتميزة في ضوء مشروعات مشتركة من خلال التعاون و التبادل العلمي مثل FP7 و Tempus.

تصميم مصفوفة التحليل الكمي للبيئة الخارجية

من خلال تحليل البيئة الخارجية لكلية صيدلة جامعة طنطا بناء على نتائج استبيان التحليل البيئي و نتيجة جلسات العصف الذهني للجنة التنفيذية لتحديث و مراجعة الخطة الإستراتيجية و المعتمدة في مجلس الكلية المنعقد بتاريخ ٢٠١١/٩/١٣ م لتحديد الفرص و التهديدات و التي لا تملك الكلية القرار في تغيير أي منها فإنه يمكن الحكم على مدى استجابة الكلية لهذه المتغيرات حيث تم إعطاء كل عامل من الفرص و التهديدات وزن نسبي على حسب شدة استجابة الكلية لهذه المؤثرات و ذلك كما هو موضح بالمصفوفة في الشكل التالي:



التعليق	النقاط المرجحة	الترتيب	الوزن	عوامل البيئة الخارجية
أ-الفرص				
منطقة تعتبر ثالث أعلى كثافة سكانية في جمهورية مصر العربية.	٠.٨	٤	٠.٢	١. الموقع الجغرافي والسكاني.
القدرة على استقطاب الموارد الذاتية في مجال إجراء البحوث العلمية .	٠.٣	٣	٠.١	٢. الشراكات و الاتفاقيات
مواكبة التطور في أساليب التعليم و الاتجاه نحو الأنماط الغير تقليدية مثل التعليم الإلكتروني .	٠.٣	٣	٠.١	٣.تطور تكنولوجيا التعليم
مصدر تمويل هام لتحقيق أولويات الكلية.	٠.٤	٤	٠.١	٤. المشروعات التنافسية.
	١.٨		٠.٥	إجمالي الفرص :
ب-التحديات				
منتشرة بشكل كبير يهدد العملية التعليمية.	٠.٢	٢	٠.١	٠١ الدروس الخصوصية
جذب ثقة المجتمع المحيط لحصولها على الاعتماد.	٠.١	٢	٠.٠٥	٠٢ الجامعات المنافسة
عدم استيعابه لأعداد الخريجين .	٠.٢	٢	٠.١	٠٣ سوق العمل
عدم ملائمتها للبنية التحتية للكلية.	٠.٤٥	٣	٠.١٥	٤. الكثافة العددية للطلاب
عدم تحصيلها بالمعدل المناسب.	٠.٢	٢	٠.١	٥.توفير الميزانية المخصصة من الجامعة
	١.١٥		٠.٥	إجمالي التهديد:
	٢.٩٥		١	المجموع:



تنمية الإستراتيجيات البديلة باستخدام مصفوفة SWOT

مجالات القوة (ق)	الفرص (ف)	إستراتيجيات (نمو و توسع)
مركز الخدمات الصيدلية لإجراء دراسات الإتاحة الحيوية للعديد من الأدوية وذلك للعديد من شركات الأدوية المحلية و العربية و العالمية و إجراء العديد من الدراسات الفارماكولوجية و الإكلينيكية اللازمة لتسجيل الأدوية و أيضا إجراء اختبارات تأكيد الجودة للعديد من المستحضرات الصيدلانية.	زيادة التعاون مع المراكز البحثية وأقسام الرقابة النوعية والجودة بشركات الأدوية التابعة للقطاع العام والخاص.	العمل علي تفعيل بروتوكول التعاون العلمي مع كلية الصيدلة - جامعة مرسييا وبروتوكول التعاون العلمي مع مدينة مبارك للأبحاث العلمية بالإضافة إلي تشجيع عقد اتفاقيات وشراكات جديدة تزيد من الموارد الذاتية للكلية ويساعد على توسيع دائرة نشاط الكلية للقيام بعمل دراسات وبحوث بالمشاركة مع وزارة الصحة والجهات الرقابية لتطوير أداء الكلية والصناعات الدوائية في آن واحد.
سمعة الكلية.	الموقع الجغرافي والسكاني.	السمعة متميزة Brand Name مع كونها منطقة تعتبر ثالث أعلى كثافة سكانية في جمهورية مصر العربية يكسب الكلية وضع تنافسي جيد بين الكليات المناظرة.



مجالات القوة (ق)	الفرص (ف)	إستراتيجيات (نمو و توسع)
برنامج الصيدلة الإكلينيكية (نظام الساعات المعتمدة)	النقص الواضح في بعض مجالات التخصص الصيدلي ومن الممكن تغطيتها باعتماد برامج متخصصة أخرى.	تغطية احتياج سوق العمل في بعض المجالات الحديثة مع محاولة التوسع في اعتماد برامج جديدة.

مجالات الضعف (ض)	الفرص (ف)	إستراتيجيات (تطوير و تحسين)
التجهيزات المعملية لا تتناسب مع الكثافة العددية للطلاب.	المشروعات التنافسية كمصدر تمويل هام في تسير العملية التعليمية على الوجه الأمثل	العمل على تزويد المعامل بما ينقصها من تجهيزات معملية لتطوير و تحسين الأداء.
التدريب الصيفي	إبرام العديد من الاتفاقيات و البرتوكولات مع شركات و مصانع الأدوية.	فتح مجالات جديدة لتدريب الطلاب بخلاف التدريب النظري في مستشفيات جامعة طنطا.
جمود الخطة الدراسية و اتجاه أساليب التعليم المتبعة لقياس قدرات الحفظ و الاسترجاع دون اختبار القدرة على التحليل و الإبداع و الابتكار.	وجود قنوات مفتوحة مع الكليات العالمية ذات السمعة المتميزة في ضوء مشروعات مشتركة من خلال التعاون و التبادل العلمي مثل FP7 و Tempus.	تطوير الخطة الدراسية وفقاً لمعايير الاعتماد الأكاديمي للهيئة القومية و للمنظمات العالمية.



مجالات القوة (ق)	التحديات (ت)	إستراتيجيات (ثبات و استقرار)
كفاءة أعضاء هيئة التدريس.	انتشار ظاهرة الدروس الخصوصية.	حث أعضاء هيئة التدريس على استخدام أساليب تعليم مختلفة تشجع الطلاب على التعلم الذاتي مع مراعاة التجديد المستمر في المقررات الدراسية لمحاربة هذه الظاهرة.
وجود بعض أعضاء هيئة التدريس في جامعات عالمية متميزة.	عدم ثقة المجتمع الكافية في مؤسسات التعليم العالي.	استقدام أفضل العلماء و المتميزين لمدد قصيرة للاستفادة منهم و تشجيع نشر البحوث العلمية.
اهتمام الإدارة بالتطوير و التحديث المستمر و تحقيق الجودة الشاملة.	إمكانية تقدم الجامعات المناظرة للاعتماد و الحصول عليه.	تأهيل الكلية للاعتماد الأكاديمي بالتطوير المستمر للقدرة المؤسسية و الفاعلية التعليمية.



مجالات الضعف (ض)	التحديات (ت)	إستراتيجيات (انكماش)
البنية التحتية للكلية من مدرجات و معامل.	الكثافة العددية للطلاب.	التنسيق مع الجامعة للالتزام بنسبة المحولين و التي لا تتعدى ١٠% من إجمالي المقبولين.
العجز في إعداد الطاقم الأكاديمي يعوق الوصول الى النسبة المرجعية.	تم إنشاء العديد من كليات الصيدلة في عدة مدن خليجية ، و يعد هذا عامل جذب كبير لأعضاء هيئة التدريس نظرا لارتفاع مستوى الأجور.	تحسين مستوى الأجور لأعضاء هيئة التدريس مع التحكم في نسبة الإعارات و الأجازات التي تضمن وجود عدد مناسب يساعد في الوصول إلى النسبة المرجعية المرجوة.
عدم القدرة على التوسع في المباني و المنشآت.	عدم تحصيل الميزانية المخصصة من الجامعة بالمعدل المناسب.	حسن استغلال الموارد من خلال تعظيم الاستفادة منها و تقليل الفاقد و المحافظة عليها من خلال الصيانة المستمرة.



سياسات الكلية

السياسات المتبعة حالياً في الكلية تهدف إلى تحقيق أقصى استفادة ممكنة من الإمكانيات والطاقات المتاحة سوف نعرضها باختصار على ٥ محاور:

١. سياسات القبول و التحويل

مرحلة البكالوريوس

أن يكون حاصلًا على شهادة الدراسة الثانوية العامة أو ما يعادلها ويكون القبول بترتيب درجات النجاح مع مراعاة التوزيع الجغرافي لجامعة طنطا وفقاً لما يقرره مكتب تنسيق القبول بالجامعات.

بالنسبة لقواعد تحويل الطلاب المستجدين في الفرقة الإعدادية:

حصول الطالب على الحد الأدنى لمجموع الدرجات الذي تم قبوله داخل القطاع الصيدلي وأن يكون الطالب مستوفياً لشروط التوزيع الجغرافي المقررة في هذا الشأن ويتم التحويل مركزياً عن طريق مكتب التنسيق الرئيسي للقبول بالجامعات.

بالنسبة للضوابط الخاصة بالتحويل من الكليات المتناظرة:

أن يكون التحويل بين الكليات المتناظرة بالجامعات مركزياً على مستوى كل جامعة.

أن يكون الطالب ناجحاً ومنقولاً إلى فرقة أعلى في الكلية المحول منها.

أن يكون الطالب مستوفياً لشروط التوزيع الجغرافي.

ألا تزيد نسبة المحولين عن ٢٠% من عدد الطلاب المقيدون بالفرقة المطلوب التحويل إليها وذلك وفقاً لقواعد عامة معلنة بكل كلية.

أن تكون الأولوية للتحويل من بين المتقدمين للطلاب الحاصلين على أعلى المجاميع.

بالنسبة للطلاب الراغبين في نقل القيد:

يجوز نقل قيد الطالب من كلية إلى أخرى غير مناظرة في ذات الجامعة أو جامعة أخرى بموافقة مجلسي الكليتين بشرط أن يكون حاصلًا على المجموع الذي قبلته الكلية سنة حصوله على الثانوية العامة ومستوفياً للشروط المؤهلة للقبول بالكلية في تلك السنة.



الطلاب الحاصلين على الشهادات المعادلة:

يجوز قبول تحويل الطلاب الحاصلين على الشهادات المعادلة بين الكليات المتناظرة في الجامعات المصرية بنفس شروط الطالب الحاصل على الثانوية العامة المصرية في حدود القواعد المنظمة لذلك والصادرة من المجلس الأعلى للجامعات.

مرحلة الدراسات العليا

الدرجات العلمية:

➤ درجة الماجستير في العلوم الصيدلانية

يقبل الطالب الحاصل على درجة البكالوريوس في العلوم الصيدلانية بتقدير تراكمي جيد على الأقل من إحدى الجامعات المعترف بها من المجلس الأعلى للجامعات بالإضافة إلى تقدير جيد جدا على الأقل في مقرر أو متوسط مقررات التخصص التي يحددها مجلس القسم المختص

➤ درجة دكتوراه الفلسفة في العلوم الصيدلانية

يقبل الطالب الحاصل على درجة الماجستير في العلوم الصيدلانية من إحدى الجامعات المعترف بها من المجلس الأعلى للجامعات أو من إحدى الجامعات المعترف بها في الدول العربية.

➤ دبلوم الدراسات العليا

الحصول على درجة البكالوريوس في العلوم الصيدلانية من إحدى الجامعات المعترف بها من المجلس الأعلى للجامعات أو من إحدى الجامعات المعترف بها في الدول العربية.

➤ درجة دكتور الصيدله Pharm D

الحصول على درجة البكالوريوس في العلوم الصيدلانية بتقدير تراكمي جيد على الأقل من إحدى الجامعات المعترف بها من المجلس الأعلى للجامعات أو من إحدى الجامعات المعترف بها في الدول العربية كما يشترط حصول الطالب على تقدير جيد جدا على الأقل في أربعة مقررات على الأقل من مقررات التخصص التي يحددها مجلس القسم.



٢. سياسات الكلية في مجالات التعليم

✓ سياسة الكلية للتغلب على مشكلة الكثافة العددية الزائدة للطلاب:

- تقسيم الطلبة إلى مجموعات صغيرة في الدروس النظرية ومجموعات أصغر في الدروس العملية.
- الاستخدام الأمثل للقاعات والمعامل وامتداد اليوم الدراسي من الساعة الثامنة صباحا حتى السادسة مساء.
- السعي نحو تفعيل التعليم الإلكتروني.

✓ سياسة الكلية للتغلب على ظاهرة الدروس الخصوصية:

- الالتزام بأخلاقيات المهنة لصغار أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وتطبيق القانون في حاله ممارسة أحدهم لهذا النشاط.
- توفير المحاضرات من الأساتذة مباشرة في صورة ورقية أو إلكترونية.
- تنوع الأسئلة في الامتحانات وعدم الاعتماد فقط على قياس الحفظ والعمل على قياس المهارات.
- تسجيل حضور وغياب الطلاب في الدروس العملية ومحاولة ربط الطالب بالمحاضرات.
- تفعيل نظام الساعات المكتبية والريادة العلمية.
- حث الطلاب على التعلم الذاتي من خلال تكليفهم ببعض الواجبات أثناء المحاضرات.
- حث أعضاء هيئة التدريس بالكلية على إيقاف المحاضرة بعد الساعة الأولى على أن يظل الطلاب بالمدرج وذلك لتوفير الراحة الذهنية لكل من عضو هيئة التدريس والطلاب حتى يتسنى للطلاب استعادة نشاطه الذهني من جديد.
- يراعى عند وضع الجدول الدراسي أن يكون الحد الأقصى لعدد المحاضرات في اليوم الواحد عدد ٣ محاضرات.



— الالتزام بإصدار كتاب جامعي معتمد من مجالس الأقسام بصوره لائقة ويطبق فيه سياسة حقوق الملكية الفكرية والنشر ويعرض بسعر مناسب مع الالتزام بإصداره في ميعاد مناسب من الفصل الدراسي.

✓ سياسة الكلية للتغلب على ضعف الموارد:

تحرص الكلية على تنمية الموارد من خلال :

- زيادة دخل الوحدة ذات الطابع الخاص من خلال التوسع في أنشطتها والترويج لها.
- العمل على إنشاء المزيد من الوحدات ذات الطابع الخاص.
- بدء الدراسة في برنامج جديد وهو برنامج الصيدلة الإكلينيكية.
- تطبيق لائحة الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة.
- اشتراك الكلية بمشروع SSDIP (تلبية احتياجات سوق العمل الصيدلي من المهارات المهنية والعملية لطلاب مرحلة البكالوريوس)
- زيادة المساهمة المجتمعية من خلال التعريف بدور الكلية.
- زيادة عدد الطلاب الوافدين من خلال التسويق لبرامج الكلية لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا في الدول العربية والآسيوية.

✓ سياسة الكلية للتغلب على النقص في أعداد أعضاء هيئة التدريس:

تتمثل سياسة الكلية لمعالجة النقص في أعضاء هيئة التدريس في:

- تعديل الخطة الخمسية للكلية لتعيين المعيدين عن طريق زيادة عدد المعيدين المقبولين و تجديدها لخمس سنين أخرى.
- تشجيع الدراسات العليا والعمل على إزالة المعوقات التي تواجه المعيدين والمدرسين المساعدين للحصول على الدكتوراه.
- تقليل أعداد الطلاب لتحسين النسبة عن طريق الالتزام بنسبة المحولين من الكليات الأخرى.



– تقوم الكلية بانتداب أعضاء هيئة التدريس من خارج الكلية على أن يتمتع المنتدب بالمؤهلات العلمية والكفاءة المهنية والسمعة الطيبة وذلك في التخصصات التي بها عجز أو ليس لها مثيل في الكلية.

– وكذلك تتبع سياسة انتداب عدد من الصيادلة المشهود لهم بالكفاءة وذلك للمساعدة في الدروس العملية.

✓ سياسة الكلية للتغلب على توفير الدعم المادي للطلاب:

– تلتزم الكلية بتوفير الدعم المادي للطلاب غير القادرين في صورة كتاب جامعي - مرتب شهري- توفير الاحتياجات.

✓ سياسة الكلية لتشجيع التعليم الذاتي:

– الاتجاه إلى التعلم الذاتي وتشجيعه.

– إنشاء قاعات حاسب آلي متصلة بشبكة الانترنت.

– توفير المراجع الحديثة من الكتب بالمكتبة في صورته ورقية.

✓ سياسة الكلية تجاه تقييم الطلاب:

– تلتزم الكلية بتنوع أساليب التقييم لتحقيق جميع المخرجات المستهدفة للعملية التعليمية.

– تلتزم الكلية بتطبيق اللائحة الداخلية في التقييم.

– تلتزم الكلية بتقييم الطلاب بصوره دوريه.

آلية للمراجعة الدورية: يتم مراجعة سياسات الكلية في مجالات التعليم مرة كل ثلاث سنوات. تقوم لجنة شئون الطلاب ولجنة الدراسات العليا والبحوث بالكلية باستطلاع رأي مجالس الأقسام بخصوص مقترحاتهم لتحديث سياسات التعليم وذلك في ضوء الامتحانات والاستبيانات. ثم تقوم لجنة شئون الطلاب ولجنة الدراسات العليا والبحوث بالكلية بدراسة مقترحات الأقسام ثم عرضها ومناقشتها في اجتماع عام و بناءً علي نتائج المناقشات تقوم لجنة



شئون الطلاب ولجنة الدراسات العليا والبحوث بتحديث سياسات التعليم و يتم اعتماد النص
المستحدث من مجلس الكلية.

٣. سياسة البحث العلمي

ترتكز سياسة الكلية في مجال البحث العلمي على ثلاث محاور هي: تشجيع النشر العلمي المتميز والذي يضمن الارتقاء بجودة الأبحاث العلمية بالكلية ورفع قدرات أعضاء هيئة التدريس وصغار الباحثين ودعم مصادر التمويل الذاتي التي تخدم العملية البحثية.

✓ الارتقاء بجودة الأبحاث العلمية وتشجيع النشر العلمي المتميز:

تسعى الكلية إلى الارتقاء بأنشطة البحث العلمي للكلية عن طريق:

- وضع خطة بحثية عامة للكلية تعتمد على الاحتياجات المجتمعية .
- دفع الأقسام العلمية إلى وضع خطط خمسية للبحث العلمي خاصة بها محددة الأهداف والمسئوليات والمخرجات ومن أهمها نشر البحوث والمشاركة في المؤتمرات والالتزام بتنفيذها.
- الاهتمام بتوعية أعضاء هيئة التدريس والباحثين ومتابعة التزامهم بأخلاقيات البحث العلمي.
- الالتزام بالتعاون مع جامعة طنطا بالدعم المعنوي والمادي لأعضاء هيئة التدريس النشيطين في مجال النشر العلمي في المجلات المصنفة عالمياً وفي المؤتمرات.

✓ رفع قدرات أعضاء هيئة التدريس وصغار الباحثين في مجال البحث:

- توفير الأجهزة العلمية الحديثة التي تخدم العملية البحثية وتعظيم الاستفادة منها بالتدريب المتخصص.
- تدعيم اشتراك أعضاء هيئة التدريس وصغار الباحثين في الدورات التدريبية وورش العمل الخاصة بالبحث العلمي.
- كما تولى الكلية اهتماماً خاصاً بمعاوني أعضاء هيئة التدريس وطلاب السنوات النهائية بمرحلة البكالوريوس وتعمل على إكسابهم مهارات الكتابة العلمية ومبادئ البحث العلمي وتدريبهم على استعمال الأجهزة العلمية.



- كما تعمل الكلية على تحفيز وتدعيم أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على الاشتراك في المؤتمرات العلمية المحلية والعالمية.
- العمل على توفير مصادر الإطلاع على أحدث التطورات العلمية عن طريق تفعيل نظام المكتبة الرقمية وتحديث محتويات المكتبة الورقية.
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس والمعاونين على السفر في مهمات علمية وبعثات ومنح شخصية واكتساب مهارات متطورة في مجال البحث العلمي.
- ✓ دعم مصادر التمويل الذاتي التي تخدم العملية البحثية:
- اهتمام الكلية بتنمية الموارد من خلال زيادة مساهمة الوحدة ذات الطابع الخاص .
- التوسع في أنشطتها والترويج لها وبدء الدراسة في برنامج جديد وهو برنامج الصيدلة الإكلينيكية.
- تطبيق لائحة الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة .
- زيادة المساهمة المجتمعية من خلال التعريف بدور الكلية .
- العمل على جذب الطلاب الوافدين من خلال التسويق لبرامج الكلية لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا في الدول العربية والآسيوية.
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس على الاشتراك في المشاريع الممولة خارجياً وعلى الاشتراك مع المؤسسات البحثية الأخرى وشركات الأدوية في إجراء البحوث والإشراف على الرسائل العلمية .
- العمل على تشجيع دور المراكز البحثية والتي تقدم خدمات بحثية وتطبيقية وتسهم عائداتها في رفع الموارد المالية ودعم البحث العلمي.
- آلية للمراجعة الدورية:** تتم مراجعة سياسات البحوث العلمي مرة كل ثلاث سنوات. تقوم لجنة الدراسات العليا والبحوث بمراجعة سياسات البحث العلمي بالكلية مع وضع تصور مستحدث بناءً على التغيرات في البيئة الداخلية والخارجية وتقوم لجنة الدراسات العليا والبحوث باستطلاع آراء الأقسام العلمية بخصوص التحديث في سياسات البحث العلمي بالكلية و دراسة مقترحات الأقسام العلمية ووضع النص المستحدث في صياغتها النهائية و أخيراً اعتماد سياسات الكلية في مجال البحث العلمي المستحدثة من مجلس الكلية.



٤. سياسة خدمة المجتمع و تنمية البيئة

في إطار تحقيق رسالة الكلية في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة تتبع الكلية سياسات بنيت على تحديد الاحتياجات المجتمعية مبنية على آلية موثقة ومعلنة وتراجع كل خمس سنوات ويستفاد من هذه الدراسة في التحديث والتطوير للوفاء بالاحتياجات من خلال وحدة شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

✓ إعداد خطة عمل في بداية كل عام جامعي تتضمن الندوات وحملات التوعية وسبل التعاون مع المؤسسات الإنتاجية والخدمية وتطوير أنشطة الوحدة ذات الطابع الخاص وتطوير أساليب الإعلان عن الأنشطة في الكلية.

✓ تفعيل التواصل مع الخريجين بتنظيم دورات تدريبية لإكسابهم مهارات تتوافق مع متطلبات سوق العمل وإشراك الأطراف المجتمعية في إيجاد حلول للقضايا المختلفة بالكلية.

✓ تقديم خدمات مجتمعية متمثلة في القيام بقوافل طبية بالتعاون مع كلية الطب وطب الأسنان وإدارة الجامعة لقرى محافظة الغربية.

✓ تحقيق الأمن والسلامة للأفراد وحماية وصيانة المنشآت والحفاظ على البيئة طبقاً للمعايير الدولية.

آلية للمراجعة الدورية: تتم المراجعة كل ثلاث سنوات وهناك متابعة لتنفيذ هذه السياسة تقوم بها لجنة شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. يتم تشكيل لجنة للقيام بدراسة لتحديد الاحتياجات المجتمعية واستقصاء رأى ومدى رضا المستفيدين من الخدمات التي تقدمها الكلية وعن مستوى الخريج ومدى توافق مستواه مع متطلبات سوق العمل و تقوم لجنة شئون خدمة المجتمع بدراسة المقترحات وتعديل سياسة الكلية في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة طبقاً لهذه المقترحات و يتم اعتماد سياسة الكلية في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة من مجلس الكلية.

5. السياسات المالية

يكن مضمون السياسة المالية، في أنها الاستخدام أو التنظيم الذي تستعمله الكلية في توجيه برامجها الاقتصادية والتي تشمل الإيرادات أو النفقات، وفقاً للأهداف التي تضعها الكلية.



- ١ - يعد للكلية موازنة مالية تقديرية سنوية يعتمدها مجلس الكلية وتكلف لجنة الموازنة بإعداد مركز الكلية المالي والحساب الختامي خلال ثلاثة شهور من انتهاء السنة المالية لعرضها علي مجلس الكلية لاعتمادها.
- ٢ - يفتح للكلية حساب خاص في أحد البنوك الحكومية يختاره مجلس الكلية من البنوك المعتمدة.
- ٣ - تتكون موارد الكلية من:

• المبالغ التي تقررها الجامعة كنصاب لكلية الصيدلة – جامعة طنطا.

يتم اجتماع لجنة موازنة الكلية قبل بداية العام المالي الجديد في نهاية يونيو سنوياً و إرسال محضر الاجتماع إلي الجامعة في بداية يناير للمطالبة بنصاب كلية الصيدلة مع تحديد المبالغ المطلوبة من ميزانية الجامعة السنوية مع إرفاق بنود الصرف و دراسات الجدوى اللازمة لعمليات الترميم العاجلة و أيضاً يتم إرسال المبالغ التي تحتاجها الكلية من الخطة الخمسية للجامعة ٢٠١٠- ٢٠١٥ م مع إرفاق بنود الصرف و دراسات الجدوى اللازمة لأي عمليات ترميم أو بناء بعيدة المدى.

• الموارد الذاتية للكلية و التي تتلخص في :

- ✓ نظام الساعات المعتمدة (برنامج الصيدلة الإكلينيكية، برنامج الدراسات العليا).
- ✓ الوحدات ذات الطابع الخاص (مركز الخدمات الصيدلانية).
- و يتم التصرف فيها بناءً على اللائحة الداخلية لكلاً من مركز الخدمات الصيدلانية و كذلك برنامج الساعات المعتمدة لتنفيذ الخطة التنفيذية للكلية على حسب الجدول الزمني أو حسب الأهمية إذا طرأت أي متغيرات جديدة و بالتالي يتم عمل دراسة جدوى إذا كانت هناك ترميمات مطلوبة للمعامل أو المدرجات مع إقرار هذه الدراسة و اعتمادها من مجالس الكلية.

❖ بناءً على اللائحة الداخلية لمركز الخدمات الصيدلانية:

- تؤول نسبة ٢٠% من موارد مركز إلى الموازنة الجامعة.
- يوزع صافي الربح على النحو التالي:
 - ٧٠% مكافأة للقائمين بالعمل.
 - ١٥% احتياطي للصرف منه في التمويل الذاتي للإحلال و التجديد و الصيانة.
 - ١٠% رعاية اجتماعية للعاملين بالمركز.
 - ٥% رعاية اجتماعية لطلاب الكلية.



❖ بناءً على اللائحة الداخلية لبرنامج الصيدلة الإكلينيكية:

- ٥% حصة الجامعة و ذلك لتغطية الأعباء الإدارية المتعلقة بالبرنامج.
- ٥٠% (مكافآت ساعات التدريس و لجان الامتحان ورصد الدرجات، مكافآت المعيدين و المدرسين المساعدين و الإداريين، مقابل استهلاك التشغيل اليومي للمعامل).
- ٤٥% (تطوير المعامل و المكتبات التعليمية، تطوير البنية الأساسية للكلية، إنشاء برامج ساعات جديدة، تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بالكلية).
- ✓ تشجيع الخريجين من جملة البكالوريوس على التسجيل في برامج الماجستير والدكتوراه بالكلية.
- ✓ التبرعات المحتملة من شركات الأدوية.

٤- تشمل نفقات الكلية وأوجه الصرف ما يلي:

- ✓ متابعة تنفيذ الخطة التنفيذية الخمسية للكلية ٢٠١٠/٢٠١٥م.
- ✓ الأجور و المكافآت والحوافز وما في حكمها التي تصرف للعاملين ببرنامج الساعات المعتمدة.
- ✓ نفقات عمليات المتابعة والتقييم لأنشطة الجودة المختلفة .
- ٥ -يكون الصرف من أموال الكلية المودوعة بالبنك المعتمد بموجب شيكات موقفاً عليها من المسئول المالي بالجامعة .
- ٦ -يتم إمسك دفاتر و سجلات تتفق مع طبيعة العمل المحاسبي بالكية و تتولى مجموعة العمل بالحسابات القيام بأعمال المراجعة و الصرف و إعداد الحساب الختامي تمهيدا للعرض على لجنة الموازنة بالكلية.

آلية للمراجعة الدورية: تتم مراجعة السياسات المالية مرة كل ثلاث سنوات حيث تقوم لجنة الموازنة بمراجعة السياسات المالية بالكلية مع وضع تصور مستحدث بناءً على التغيرات في البيئة الداخلية والخارجية وتقوم لجنة موازنة الكلية باستطلاع آراء الأقسام العلمية بخصوص التحديث و دراسة مقترحات الأقسام العلمية ووضع النص المستحدث في صياغاتها النهائية و أخيراً اعتماد السياسات المالية المستحدثة من مجلس الكلية.



تحديث رؤية ورسالة الكلية

اعتمد مجلس الكلية تحديث الرؤية والرسالة لتناسب مع طموحات الكلية في الخمس سنوات القادمة بتاريخ 11 / 8 / 2015 م، وأمر بإعلان الرؤية والرسالة الجديدين في الكلية والموقع الإلكتروني وإرسال نسخة منها إلى إدارة جامعة طنطا ليحاطوا بها علماً.

قبل التحديث	بعد التحديث
أن تكون لكلية الصيدلة- جامعة طنطا الريادة على المستوى المحلي و الإقليمي في جودة التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع .	أن تكون لكلية الصيدلة- جامعة طنطا الريادة على المستوى المحلي والإقليمي والدولي في جودة التعليم والتعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
تقديم برامج دراسية متطورة للبيكالوريوس والدراسات العليا لتأهيل صيادلة وباحثين قادرين على المنافسة داخل وخارج الوطن في تقديم الخدمات الصيدلانية والارتقاء بالتعليم الصيدلي والبحث العلمي ودعم وتطوير صناعة الدواء. كما تسعى الكلية إلى تنمية الكوادر البشرية من عاملين وطلاب وخريجين والمشاركة الفاعلة في خدمة المجتمع في ظل الالتزام بالقيم الأخلاقية والمهنية.	تلتزم كلية الصيدلة – جامعة طنطا بتقديم برامج دراسية متطورة للبيكالوريوس و الدراسات العليا لإمداد المجتمع بخريجين مؤهلين للعمل في كافة المجالات الصيدلانية وإجراء أبحاث مبتكرة وتقديم خدمات مهنية للارتقاء بالرعاية الصحية و خدمة المجتمع في ظل الالتزام بالقيم الأخلاقية و المهنية.

الرؤية

الرسالة

آليات التحديث و المراجعة:

سيتم مراجعة و تحديث الرسالة و الرؤية كل خمس سنوات من خلال لجنة مراجعة وسيتم تحديث الخطة الإستراتيجية بعد طرح استبيان لجميع الأطراف المجتمعية المستفيدة و تحليله، وقد يتم أي تعديل قبل الخمس سنوات إذا طرأت أي ظروف جديدة بناءً على التغيرات التي قد تطرأ في البيئة الداخلية أو الخارجية وتستوجب ذلك، و بعدها يتم وضع النص المستحدث في صياغته النهائية و يعتمد من مجلس الكلية.



المبادئ الحاكمة عند وضع الخطة الإستراتيجية

- أ- قرار رئيس جمهورية مصر العربية بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات.
- ب- العقد الموقع مع الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بخصوص مشروع الـ .CIQAP
- ت- اللائحة الداخلية للكلية.

التوجهات الإستراتيجية (الغايات النمائية) للكلية

- تم تحديد التوجهات الإستراتيجية بما يتفق مع التغيرات الثقافية والمجتمعية والبيئية والاقتصادية كما بينها التحليل الرباعي:
١. دعم وتنمية القدرة المؤسسية للكلية.
 ٢. تحقيق التميز في التعليم والتعلم.
 ٣. الارتقاء بالبحث العلمي.
 ٤. تعزيز المشاركة المجتمعية و تنمية البيئة.



الأهداف الإستراتيجية لكلية الصيدلة – جامعة طنطا

١. تطوير و صيانة البنية الأساسية.
٢. رفع كفاءة وتطوير الجهاز الإداري والفني .
٣. تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم .
٤. تنمية الموارد الذاتية من الوحدات الخاصة والبرامج التعليمية .
٥. تطوير البرامج الدراسية لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا واستحداث برامج جديدة تبعاً لاحتياجات سوق العمل .
٦. الحصول على الاعتماد الأكاديمي والمؤسسي.
٧. رفع جودة أساليب التعليم والتعلم وتطوير نظم التقويم والامتحانات.
٨. تنفيذ الخطة البحثية لكلية وتوجيهها للمساهمة في حل مشاكل البيئة وصناعة الدواء.
٩. تطوير قدرات وإمكانات أعضاء هيئة التدريس والباحثين بالكلية في مجال البحث وتشجيعهم على نشر الأبحاث العلمية في مجالات عالمية ذات مردود قياسي.
١٠. الالتزام بضوابط حماية حقوق الملكية الفكرية و الحفاظ على قيم و أخلاقيات البحث العلمي.
١١. توثيق التعاون مع المجتمع وزيادة الوعي بالمشاركة المجتمعية .
١٢. التوسع في الأنشطة والخدمات الطلابية .
١٣. تطبيق نظام التعليم الصيدلي المستمر بما يضمن رفع كفاءة الصيدلة في المجالات المختلفة .

آليات التحديث و المراجعة:

سيتم مراجعة و تحديث الأهداف الإستراتيجية كل خمس سنوات من خلال لجنة مراجعة و تحديث الخطة الإستراتيجية بعد طرح استبيان لجميع الأطراف المجتمعية المستفيدة و تحليله أو إجراء أي تعديل قبل الخمس سنوات إذا طرأت أي ظروف جديدة بناءً على التغيرات في البيئة الداخلية و الخارجية تستوجب ذلك ووضع النص المستحدث في صياغته النهائية و اعتماده في مجلس الكلية.



تحليل الفجوة بين الأهداف الإستراتيجية والوضع الراهن

الهدف الاستراتيجي الأول : تطوير و صيانة البنية الأساسية.

تحليل الفجوة :

حاليا هناك عدد من القاعات الكبيرة و المتوسطة ، لكنها لا تتناسب مع أعداد الطلاب و لذلك سعت إدارة الكلية إلى حل هذه المشكلة بتقسيم كل فرقة دراسية إلى مجموعتين لتحسين البيئة التعليمية للمساعدة في تحقيق المخرجات التعليمية المستهدفة.

المعامل الدراسية المتوفرة لا تتناسب مع أعداد الطلاب خاصة و أن البعض منها يخضع لأعمال الصيانة و قد أكدت الاستبيانات أن التجهيزات المعملية من نقاط الضعف التي تواجهها الكلية (نسبة ٥٣.٧ %)، و جاري ترميم المعامل بالإضافة إلى ذلك شرعت الكلية في إضافة ثلاثة أدوار فوق المكتبة و ستخصص للأقسام العلمية و سيتم تجهيز معمل طلابي في كل دور.

الهدف الاستراتيجي الثاني : رفع كفاءة و تطوير الجهاز الإداري و الفني .

تحليل الفجوة :

لا تتصف المعايير الحالية لاختيار و ترقية القيادات الإدارية بالموضوعية حيث يعلن عن وظيفة المدير العام فقط و يتم اختيار رؤساء الأقسام الإدارية غالبا بالأقدمية مما يؤدي إلى إهدار الكفاءات. و حاليا لا يتم ربط الحوافز بأداء العاملين و لكنها تخضع لقواعد داخلية مثل نسب الغياب الشهري ، أما بالنسبة للمكافآت فإنها تتم بمعيار عادل و تصرف للعاملين المتميزين و لكن بصفة غير دورية حسب الإمكانيات المتاحة.

و يوجد نظام حاليا لتقييم العاملين من رؤسائهم في الإدارات المختلفة. و يجب تطوير الإجراءات الإدارية للتعيين و الترقيات و زيادة التدريب الإداري للموظفين حيث أسفرت الاستبيانات عن عدم الرضا عن أداء و كفاءة الإداريين (نسبة ٥٠.٥ %).



الهدف الاستراتيجي الثالث : تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم .

تحليل الفجوة :

تعاني الكلية من ضعف النسبة المئوية (أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب) و وضعت الكلية خطة خمسية لتعيين المعيدين كنواة لأعضاء هيئة التدريس. كما تقوم الكلية بانتداب أعضاء هيئة تدريس لسد العجز.

و تقوم وحدة الجودة بتقييم أداء السادة أعضاء هيئة التدريس كل فصل دراسي من خلال استبيانات و جاري العمل على إجراء هذه الاستبيانات إلكترونيا بطرق سهلة و متاحة لجميع الطلاب. كما أنشأت إدارة الكلية صندوق شكاوى الطلبة و التي تعتبره الكلية وسيلة لتقييم و تطوير أدائها.

الهدف الاستراتيجي الرابع : تنمية الموارد الذاتية من الوحدات الخاصة والبرامج التعليمية.

تحليل الفجوة :

لمواجهة مشكلة ضعف الموارد، اعتمدت إدارة الكلية لوضع عدد من السياسات من ضمنها:

- الاعتماد على موارد البرامج المميزة كمصدر تمويل و أكدت الاستبيانات أن برنامج الساعات المعتمدة من نقاط القوة المميزة للكلية (نسبة ٦٩ %).
- تفعيل دور الوحدات الخاصة مثل مركز الخدمات الصيدلية و أسفرت الاستبيانات على أنه من نقاط قوة الكلية (نسبة ٦٩.٧ %).

الهدف الاستراتيجي الخامس : تطوير البرامج الدراسية لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا

واستحداث برامج جديدة تبعاً لاحتياجات سوق العمل .

تحليل الفجوة :

تتصف البرامج التعليمية الحالية بالمرونة الكافية و التي تسمح بالاستجابة إلى التغيير بما يتوافق مع المعايير الأكاديمية. و تم استحداث برنامج الصيدلة الإكلينيكية و تخريج أول دفعة من الصيدلة الإكلينيكيين القادرين على شغل هذه الوظيفة بالداخل و الخارج .



و تم تحديث لائحة برنامج بكالوريوس الصيدلة لتخريج صيدلي على درجة أكبر من الكفاءة و التميز، و تم تفعيل نظام المراجعة الداخلية و الخارجية للبرامج الدراسية بهدف التقويم و ما يتبع ذلك من تحديث و تطوير للبرامج، و أظهرت الاستبيانات أن حداثة البرامج التعليمية هي أحد النقاط الإيجابية المميزة للكلية (نسبة ٥٢.٨ %).

كما سعت الكلية إلى تبني بعض السياسات لحل مشكلة الدروس الخصوصية و منها:

- الاعتماد على طرق حديثة و متطورة للتعليم.
 - تدريب الطلاب على نظم الامتحانات.
 - تطبيق نظام الإرشاد الأكاديمي و الريادة العلمية.
 - تطوير الكتاب الجامعي و حصوله على رقم إيداع قبل السماح بتداوله بين الطلاب.
 - عقد لقاءات متكررة مع الطلاب.
 - قيام كل قسم بعقد مؤتمر علمي سنوي.
- بالنسبة لبرامج الدراسات العليا، قد لوحظ مؤخرا تزايد أعداد الطلاب المقيدون في برامج الدراسات العليا بمعدل كبير و ذلك يدل على قدرة الكلية التعليمية و ثقة طلبة الدراسات العليا بها.
- و يتم التعريف ببرامج الدراسات العليا عن طريق موقع الكلية و دليل طلاب الدراسات العليا. و يطبق معايير قياسية أكاديمية على برامج الدراسات العليا و تخضع للمراجعة بواسطة مراجعين خارجيين.

الهدف الإستراتيجي السادس : الحصول على الاعتماد الأكاديمي والمؤسسي.

تحليل الفجوة :

تدعم إدارة الكلية ضمان التطوير المستمر و متابعة الأقسام العلمية في ضمان الجودة و الالتزام بالمعايير الأكاديمية. و تتم عملية تقويم ذاتي للكلية من خلال وحدة ضمان الجودة بصفة دورية. و هناك ممارسات فعلية لتحسين و تطوير الأداء من خلال استخدام أدوات و أساليب مناسبة لجمع و تحليل البيانات و التي تحقق فاعلية نظام الجودة. و تقوم وحدة ضمان الجودة بالكلية بمتابعة تحقيق الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية للكلية و الارتقاء بقدراتها التنافسية. و قد أسفرت الاستبيانات أن سمعة الكلية و وضع الكلية التنافسي بين الجامعات من نقاط القوة المميزة للكلية (نسبة ٨٤.٧ % و ٦٩.٢ %، على الترتيب).



الهدف الاستراتيجي السابع : رفع جودة أساليب التعليم والتعلم وتطوير نظم التقويم والامتحانات.

تحليل الفجوة :

يتم تدريس المقررات باستخدام أساليب متنوعة لتحقيق أهداف المقرر و الوصول إلى التكامل و التدرج من العلوم الأساسية إلى التطبيقية و بالتالي التكامل المتدرج من المعارف إلى المهارات و من هذه الأساليب : المحاضرات، الدروس العملية، السيمينارات، التعلم على أساس حل المشكلات و دراسة الحالة، ورش العمل، المقررات الإلكترونية، المشروعات البحثية، و التدريب الصيفي.

و تسعى الأقسام العلمية إلى تطوير برامجها التعليمية و مقرراتها الدراسية بصورة مستمرة، معتمدة في ذلك على نتائج تقييم الطلاب للمقررات و تتم عملية مراجعة هذه النتائج بصورة أساسية و دورية للوقوف على نقاط الضعف و القصور في البرامج لتقويتها و تحسينها و كذلك تحديد نقاط القوة لتدعيمها.

تعتمد الأقسام العلمية على وسائل لتقييم الطلاب و التي تتميز بالشمولية حيث يتم تقييم مستوى الطلاب بطرق متعددة تشمل: الامتحانات الدورية، الامتحانات التحريرية، الامتحانات العملية والمعملية، حل المشكلات ودراسة الحالة، الامتحانات الشفهية (باستخدام مقياس التدرج للتقييم)، و مدى اجتياز التدريب و سجل المتدرب الذي يملأ بمعرفة المدرب و يراجع و يجاز من المشرف.

الهدف الاستراتيجي الثامن : تنفيذ الخطة البحثية لكلية وتوجيهها للمساهمة في حل مشاكل البيئة وصناعة الدواء.

تحليل الفجوة :

يوجد تطوير دائم لخطة البحث العلمي بالكلية وربطها برؤية الكلية واحتياجات المجتمع عن طريق توجيه البعثات الخارجية لخدمة رؤية الكلية. كما يتم عقد مؤتمر علمي للقسم سنويا لعرض ما تم انجازه وتنفيذه من الخطة البحثية في مشروعات الماجستير والدكتوراه وإعطاء فرص للدارسين بعرض المشاكل التي تعوق البحث ويوثق ذلك في مجالس الأقسام.

الموازنة المخصصة للبحث العلمي لا تحقق الكفاية المادية اللازمة لتمويلها و يعتمد العاملون في مجال البحث العلمي في تمويل أبحاثهم العلمية على صندوق البحوث بالجامعة و المشاريع البحثية و أموالهم الخاصة. و لذا يوجد توجه بالأقسام العلمية على تحفيز المشاركة في المشاريع البحثية و التي



يمكن تحقيقها بواسطة التعاون المشترك بين الأقسام المختلفة للحصول على الدعم المالي لهذه المشاريع. و قد أظهرت نتائج الاستبيانات أن المشروعات التنافسية للكلية من نقاط قوة الكلية (نسبة ٦٧.٨ %).

و تقوم الأقسام العلمية بالمشاركة الفعالة في خدمة المجالات الصيدلانية عن طريق توجيه الأبحاث العلمية لخدمة الصناعات الدوائية و ربط مشاكل الصناعات الدوائية بالبحث العلمي ومحاولة إيجاد حلول لها و توجيه نقاط البحث بالكلية إلى الأبحاث التطبيقية.

كما يقدم مركز الخدمات الصيدلانية العديد من الخدمات والاستشارات الصيدلانية، وهو وحدة ذات طابع خاص معتمدة من قبل مركز تحديث الصناعة.

الهدف الاستراتيجي التاسع : تطوير قدرات وإمكانات أعضاء هيئة التدريس والباحثين بالكلية في مجال البحث وتشجيعهم على نشر الأبحاث العلمية في مجالات عالمية ذات مردود قياسي.

تحليل الفجوة :

يتم تنفيذ برامج تدريبية تلبى الاحتياجات التدريبية، مثل:

- حضور دورات مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس و دورة إعداد المعلم الجامعي.
- حضور دورات وورش عمل في الجامعات المصرية الأخرى لتدريب كل عضو هيئة تدريس في تخصصه.
- حضور المؤتمرات المحلية و العالمية في كافة المجالات الصيدلانية.
- ابتعاث طلاب الدراسات العليا إلى الخارج للحصول على درجة الدكتوراه.
- ابتعاث أعضاء هيئة التدريس إلى الخارج من خلال منح ما بعد الدكتوراه (مهمات علمية) مما يزيد من كفاءتهم و خبراتهم.

و هناك توجه بالأقسام العلمية على تحفيز نشر الأبحاث العلمية في دوريات ومجلات علمية محكمة دولية ذات معامل تأثير عالي. و قد أيدت نتائج الاستبيانات سياسة الكلية لرفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس و التي أسفرت أنها من نقاط قوة الكلية (نسبة ٦٧.٧ %).



الهدف الاستراتيجي العاشر : الالتزام بضوابط حماية حقوق الملكية الفكرية و الحفاظ على قيم و أخلاقيات البحث العلمي.

تحليل الفجوة :

تحرص الكلية على تأكيد مفهوم حماية الملكية الفكرية و تطبيقه في مجال البحث العلمي للحفاظ على أخلاقيات المهنة. و هناك عدد من الدورات التي تنظمها الجامعة في هذا المجال يحرص أعضاء هيئة التدريس على الاستفادة منها.

الهدف الاستراتيجي الحادي عشر : توثيق التعاون مع المجتمع وزيادة الوعي بالمشاركة المجتمعية.

تحليل الفجوة :

هناك مساهمة فعالة من الكلية في خدمة الصناعات الدوائية عن طريق الاستشارات المقدمة في مختلف مجالات صناعة الأدوية من خلال السادة أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة بالكلية. كما يقدم مركز الخدمات الصيدلانية العديد من الخدمات والاستشارات الصيدلانية. و قد وضحت الاستبيانات أن مركز الخدمات الصيدلانية من نقاط القوة (نسبة ٦٦.٧ %).

و هناك نشرة دورية تصدر من مركز المعلومات الدوائية و السموم لزيادة التوعية العلمية الخاصة بمجال الصيدلة و الدواء. و تقوم الكلية بتنظيم عدد من القوافل الطبية و حملات تبرع بالدم لخدمة أهالي المناطق المحيطة بالجامعة و هما من نقاط القوة المميزة للكلية كما أوضحت الاستبيانات (نسبة ٦٥.٨ % و ٨٨.٨ %، على الترتيب).

الهدف الاستراتيجي الثاني عشر : التوسع في الأنشطة والخدمات الطلابية .

تحليل الفجوة :

تقوم الكلية بالتشجيع على زيادة التفاعل بين الطلاب و أعضاء هيئة التدريس من خلال تفعيل دور المرشد الأكاديمي و الرائد العلمي و الأسر الطلابية. و توفر الكلية رعاية صحية و اجتماعية للطلاب من خلال العيادة الطبية و رعاية الشباب. و تحرص الكلية على إشراك الطلاب في الأنشطة الرياضية المختلفة و إتاحة الملاعب للطلاب بصورة دائمة و منتظمة، كما تحرص على مشاركة الطلاب في اللقاءات الثقافية مع المفكرين و الأدباء. و تقوم الكلية بتنظيم برامج ترفيهية و رحلات و معسكرات من خلال اتحاد الطلبة و الأسر الطلابية.



الهدف الاستراتيجي الثالث عشر : تطبيق نظام التعليم الصيدلي المستمر بما يضمن رفع كفاءة الصيدلة في المجالات المختلفة .

تحليل الفجوة :

تحرص الكلية على التواصل و التعاون مع ممثلي النقابات و شركات الأدوية لزيادة التفاعل مع الكلية و خدمة الخريجين لمداومة الاتصال بهم و تبادل الآراء و الأفكار. و تقوم الكلية بتنظيم عدد من المحاضرات و الندوات في النقابات الفرعية لضمان التعليم المستمر للخريجين و رفع مستواهم العلمي لخدمة مهنة الصيدلة.

ارتباط إستراتيجية الكلية والجامعة

هناك توافق بين الخطة الإستراتيجية للكلية والجامعة بعناصرها وقد أخذ في الاعتبار توجهات الجامعة في أثناء عمل الخطة الإستراتيجية للكلية.

الكلية	الجامعة	
أن تكون لكلية الصيدلة- جامعة طنطا الريادة على المستوى المحلى والإقليمي والدولي في جودة التعليم والتعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.	تسعي جامعة طنطا إلي التمييز محليا وإقليميا ودوليا وأن تكون رائدة في مجالات التعليم والتعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتنمية البيئة.	الرؤية
تلتزم كلية الصيدلة – جامعة طنطا بتقديم برامج دراسية متطورة للبيكالوريوس و الدراسات العليا لإمداد المجتمع بخريجين مؤهلين للعمل في كافة المجالات الصيدلانية وإجراء أبحاث مبتكرة وتقديم خدمات مهنية للارتقاء بالرعاية الصحية و خدمة المجتمع في ظل الالتزام بالقيم الأخلاقية و المهنية.	تحرص جامعة طنطا علي بناء بيئة أكاديمية فاعلة من خلال التطوير المستمر للبرامج الأكاديمية للعديد من التخصصات في ضوء متطلبات خطط التنمية وتلبية احتياجات الطلاب المعرفية و المهنية في إطار من قيم المجتمع وتقاليد وكذا إتاحة فرص التعليم والتنمية المهنية للخريجين في شتى القطاعات لتواكب التقدم وتحقق طموحات سوق العمل . كما تتعهد الجامعة بتوفير مقومات الإبداع في مختلف مجالات البحث العلمي المنهجي الجاد لتطوير العلوم والمعرفة والتنمية المستدامة و حل المشكلات المجتمعية.	الرسالة



<p>الغاية الأولى : رفع كفاءة القدرة المؤسسية لتحسين الوضع التنافسي.</p> <ol style="list-style-type: none">1. استكمال وتطوير واستحداث مباني و منشآت الجامعة.2. دعم منظومة تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات.3. دعم وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة و القيادات الأكاديمية.4. دعم ورفع قدرات الجهاز الإداري و القيادات الإدارية.5. تنمية الموارد الذاتية و الإمكانيات المادية للجامعة.	<p>الغاية الأولى : دعم وتنمية القدرة المؤسسية للكلية.</p> <ol style="list-style-type: none">1. تطوير و صيانة البنية الأساسية.2. رفع كفاءة وتطوير الجهاز الإداري والفني.3. تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.4. تنمية الموارد الذاتية من الوحدات الخاصة والبرامج التعليمية.
<p>الغاية الثانية : الارتقاء بالمنظومة التعليمية ورفع الجدارات التنافسية للطلاب والخريجين.</p> <ol style="list-style-type: none">1. تطوير واستحداث البرامج التعليمية وفقا لاحتياجات سوق العمل والمستحدثات العلمية.2. رفع جودة أساليب التعليم والتعلم وتطوير نظم التقويم و الامتحانات.3. رفع وتنمية القدرات التنافسية للطلاب و الخريجين.4. تحقيق الجودة والتميز والحصول على الاعتماد المؤسسي.	<p>الغاية الثانية : تحقيق التميز في التعليم والتعلم.</p> <ol style="list-style-type: none">1. تطوير البرامج الدراسية لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا واستحداث برامج جديدة تبعا لاحتياجات سوق العمل.2. الحصول على الاعتماد الأكاديمي و المؤسسي.3. رفع جودة أساليب التعليم والتعلم وتطوير نظم التقويم و الامتحانات.
<p>الغاية الثالثة: تطوير منظومة البحث العلمي وتحقيق التنافسية والتميز والابتكار.</p> <ol style="list-style-type: none">1. ربط منظومة البحث العلمي بالجامعة بخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية بالدولة.2. تطوير البنية التحتية اللازمة لتطوير منظومة البحث العلمي بالجامعة ودعم إنشاء وتطوير مراكز و وحدات التميز البحثي (المراكز البحثية المتخصصة) في مختلف المجالات.3. تطوير قدرات وإمكانات أعضاء هيئة	<p>الغاية الثالثة : الارتقاء بالبحث العلمي.</p> <ol style="list-style-type: none">1. تنفيذ الخطة البحثية للكلية وتوجيهها للمساهمة في حل مشاكل البيئة وصناعة الدواء.2. تطوير قدرات وإمكانات أعضاء هيئة التدريس والباحثين بالكلية في مجال البحث وتشجيعهم على نشر الأبحاث العلمية في مجلات عالمية ذات مردود قياسي.3. الالتزام بضوابط حماية حقوق الملكية الفكرية و الحفاظ على قيم و أخلاقيات



<p>البحث العلمي.</p>	<p>التدريس والباحثين بالجامعة في مجال البحث والنشر العلمي طبقا للمعايير القومية والدولية.</p> <p>٤. توثيق العلاقات مع المؤسسات العامة والخاصة بالمجتمع المحلي والتعاون مع القطاعات الإنتاجية المختلفة.</p> <p>٥. دعم قضايا حقوق الملكية الفكرية والضوابط المهنية وقيم أخلاقيات البحث العلمي.</p> <p>٦. تحديث اللوائح والقواعد المنظمة للبحث العلمي بالجامعة.</p>	
<p>الغاية الرابعة : تعزيز المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة.</p> <p>١. توثيق التعاون مع المجتمع وزيادة الوعي بالمشاركة المجتمعية.</p> <p>٢. التوسع في الأنشطة والخدمات الطلابية .</p> <p>٣. تطبيق نظام التعليم الصيدلي المستمر بما يضمن رفع كفاءة الصيادلة في المجالات المختلفة .</p>	<p>الغاية الرابعة : تعزيز محاور ومجالات الشراكة لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة لتحقيق التنمية المستدامة.</p> <p>١. دعم وتعزيز دور الجامعة في تحديد الاحتياجات المجتمعية.</p> <p>٢. دعم وتطوير دور الجامعة في تقديم الخدمات الاستشارية.</p> <p>٣. دعم وتفعيل التعاون بين الجامعة والشراكات المجتمعية والدولية من أجل الإنتاج.</p> <p>٤. توجه الجامعة لتحقيق التنمية المستدامة في المجتمع.</p> <p>٥. تعزيز التعاون والتواصل بين الجامعة ومؤسسات المجتمع الدولي.</p>	



السمعة المتميزة لكلية الصيدلة – جامعة طنطا

- الاسم و السمعة المتميزة Brand Name.
- موقع الكلية الجغرافي بوسط الدلتا وقيامها بتوفير الخدمات الصيدلانية التعليمية والبحثية والبيئية لقطاع كبير من المجتمع، حيث إن خريجي الكلية يشغلون وظائف مرموقة في جامعات مصر المختلفة، عل سبيل المثال: عميد كلية الصيدلة - جامعة كفر الشيخ من خريجي الكلية في مرحلتي البكالوريوس و الدراسات العليا و كذلك وكيل كلية الصيدلة - جامعة عين شمس من خريجي الكلية في مرحلتي البكالوريوس و الدراسات العليا، كما أن الكلية قد مدت جامعة دمنهور بأربعة أعضاء هيئة تدريس من خريجي الكلية في مرحلتي البكالوريوس و الدراسات العليا، و معظم أعضاء الهيئة المعاونة في كلية الصيدلة – جامعة كفر الشيخ من خريجي كلية الصيدلة – جامعة طنطا، إضافة إلى ذلك تمد الكلية جامعة الدلتا بخريجين من طلاب الدراسات العليا يعملون في الهيئة المعاونة، كما يوجد بروتوكول تعاون بين الكلية و كلية الصيدلة – جامعة طنطا.
- كلية الصيدلة الوحيدة علي مستوى الجمهورية المانحة لدرجة الماجستير و الدكتوراه في تخصص الصيدلة الحيوية .
- وجود مركز الخدمات الصيدلانية وهو وحدة ذات طابع خاص معتمدة من قبل مركز تحديث الصناعة تقدم العديد من الخدمات والاستشارات الصيدلانية منذ عام ١٩٩٧ وقد حصلت وحدة الإتاحة الحيوية التابع للمركز على شهادة ISO9001-2000 في عام ٢٠٠٢ من شركة ASR الأمريكية و بذلك يكون أول مركز علي مستوى الجامعات المصرية يحصل علي هذه الشهادة. و كذلك الوحدة حصلت على شهادة ISO17025 في عام ٢٠١٥ .
- الريادة والسبق في مجال الصيدلة الإكلينيكية فهي أول كلية من بين كليات الصيدلة في مصر تنشئ قسماً للصيدلة الإكلينيكية في جمهورية مصر العربية و قد حذا حذوها و استعان بلائحتها عدداً من كليات الصيدلة الأحدث منها.
- توافر الكفاءات المتميزة من أعضاء هيئة التدريس حيث قد حصل البعض على جوائز الدولة التشجيعية و يوجد ارتفاع في معامل التأثير الخاص بأعضاء هيئة التدريس (H-index)، بالإضافة إلى اشتراك بعض أعضاء هيئة التدريس بفصول في كتب عالمية متخصصة.
- توافر برامج حديثة تلبى احتياجات سوق العمل مثل برنامج الصيدلة الإكلينيكية بنظام الساعات المعتمدة في المرحلة الجامعية الأولى.
- وجود عدد من المقررات الإلكترونية بالكلية (٤ مقررات) لمواكبة التطور العلمي و التكنولوجي.
- وجود عدد من الخدمات الإلكترونية المقدمة للطلاب من خلال وحدة تكنولوجيا المعلومات IT (Unit).
- وجود لائحة حديثة للدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة من خلالها تمنح الكلية درجات الماجستير و الدكتوراه و الدبلومات في التخصصات العلمية المختلفة.



- تمنح الكلية درجة الـ Pharm D من خلال برنامج الساعات المعتمدة في لائحة الدراسات العليا الحديثة.
- وجود وحدات تعليمية وبحثية وإنتاجية مثل مزرعة النباتات الطبية والمصنع التعليمي.
- وجود مركز المعلومات الدوائية لتقديم كافة الاستشارات الدوائية ونشر الوعي الطبي والدوائي بإصدار دوريات تحتوي علي معلومات دوائية .
- وجود نادي للتكنولوجيا و معمل للحاسب الآلي لتزويد الطلاب بمهارات استخدام الحاسب الآلي و المشاركة في خدمة المجتمع مثل: التقديم الإلكتروني لطلاب الثانوية العامة في مراحل التنسيق المختلفة .
- العلاقة الممتازة مع العديد من شركات الأدوية نظرا لانتمائهم للكلية، كما أن العديد من أعضاء هيئة التدريس عاملين كاستشاريين لشركات و مصانع الأدوية .
- القدرة على تنمية الموارد الذاتية من خلال عقد بروتوكولات مع دول مختلفة لاستقطاب طلاب وافدين.

الوضع التنافسي لكلية الصيدلة – جامعة طنطا

تتناول هذه الوثيقة تحليلا للوضع التنافسي التي تواجه الكلية و ينقسم هذا الجزء إلى قسمين :

القسم الأول: يحدد أهم أبعاد الوضع التنافسي محليا وإقليميا ودوليا ، **والقسم الثاني:** يتناول نقاط التمايز بين كلية الصيدلة جامعة طنطا وكليات الصيدلة الأخرى.

١- الوضع التنافسي محليا وإقليميا ودوليا

١.١. تنافس كلية الصيدلة جامعة طنطا على المستوى المحلي:-

كليات الصيدلة في الجامعات الخاصة الجديدة و التي تحمل أسماء أجنبية و تعمل على جذب أعضاء هيئة التدريس المؤهلون واستقطاب الطلاب الأوائل على مستوى الجمهورية و الطلاب الوافدين من خلال المنح الدراسية و الوعود بالسفر و منافستهم على فرص سوق العمل المحلية.



٢.١. تنافس كلية الصيدلة جامعة طنطا على المستوى الإقليمي:-

١.٢.١. العديد من كليات الصيدلة في دول الخليج العربي على الرغم من قلة العدد حتى نهاية القرن الماضي إلا أنه تم حديثاً إنشاء العديد من كليات الصيدلة في عدة مدن خليجية ، و يعد هذا عامل جذب كبير لأعضاء هيئة التدريس نظراً لارتفاع مستوى الأجور، أما كليات الصيدلة الخاصة في الأردن وسوريا فإن خريجوها يحصلون على نصيب من سوق العمل في دول الخليج العربي.

١.٢.٢. وهذا بالإضافة إلى أن معظم دول الخليج بدأت الاعتماد على نظام التوظيف أو التوظيف الوطني (مثل السعودية) مما يقلل فرص العمل بالمستقبل للصيدلة المصريين.

٣.١. تنافس كلية الصيدلة جامعة طنطا على المستوى الدولي:-

كليات الصيدلة في دول شرق الأقصى مثل الهند و التي يأخذ خريجوها بعض الفرص في سوق العمل في منطقة الخليج العربي.

٢- نقاط التمايز بين كلية الصيدلة جامعة طنطا و كليات الصيدلة الأخرى

١.٢. هناك العديد من نقاط القوة التي تميز كلية الصيدلة جامعة طنطا ككلية حكومية عن كليات الصيدلة الأخرى الحكومية حيث أن بالرغم من توافر الموارد المالية و المرونة في تحديد معايير قبول الطلاب و المعيدين و القدرة على اجتذاب أعضاء هيئة التدريس بسبب الرواتب العالية التي تقدمها كليات الصيدلة الخاصة على المستوى المحلي والإقليمي إلا أن لديها الكثير من مواطن الضعف مثل :

١.١.٢. افتقار معظم الكليات سواء على المستوى المحلي أو الإقليمي إلى الخبرات الأكاديمية التي يتم استقطابها من مصر.

٢.١.٢. افتقار هذه الكليات لدافع الإنفاق على البحث العلمي.

٣.١.٢. احتياج هذه الكليات إلى حوالي ١٥ عاما لبناء قدرتها العلمية و الأكاديمية الخاصة بها من خلال خريجها و أبنائها .

٤.١.٢. معظم أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة من المنتدبين و المعارين و ليسوا من العمالة الدائمة.

٥.١.٢. اعتماد المنافسين في بعض الدول مثل الأردن وبعض دول الخليج على الخبرات الأوروبية و الأمريكية مما يفقدها القدرة على الاستمرارية و التطوير الذاتي.



٦.١.٢. التكلفة المالية و التنافسية للطلاب في الكليات الخاصة أعلي بكثير حيث تدعم الدولة المصرية التعليم و الأبحاث في الجامعات الحكومية.

٢.٢. يقابل ذلك نقاط جذب وقوة تختص بها كلية الصيدلة - جامعة طنطا ويمكن تلخيصها فيما يلي :

١.٢.٢. الاسم و السمعة المتميزة Brand Name.

٢.٢.٢. موقع الكلية الجغرافي بوسط الدلتا وقيامها بتوفير الخدمات الصيدلانية التعليمية والبحثية والبيئية لقطاع كبير من المجتمع.

٣.٢.٢. كلية الصيدلة الوحيدة علي مستوي الجمهورية المانحة لدرجة الماجستير في الصيدلة الحيوية.

٤.٢.٢. وجود مركز الخدمات الصيدلانية وهو وحدة ذات طابع خاص معتمدة من قبل مركز تحديث الصناعة تقدم العديد من الخدمات والاستشارات الصيدلانية منذ عام ١٩٩٧ وقد حصلت وحدة الإتاحة الحيوية التابع للمركز على شهادة ISO9001-2000 في عام ٢٠٠٢ من شركة ASR الأمريكية. و كذلك الوحدة حصلت على شهادة ISO17025 في عام ٢٠١٥ .

٥.٢.٢. الريادة والسبق في مجال الصيدلة الإكلينيكية فهي أول كلية من بين كليات الصيدلة في مصر تنشئ قسماً للصيدلة الإكلينيكية في جمهورية مصر العربية.

٦.٢.٢. توافر الكفاءات المتميزة من أعضاء هيئة التدريس في جميع التخصصات الحديثة وجميعهم من العمالة الدائمة.

٧.٢.٢. توافر برامج حديثة تلبى احتياجات سوق العمل مثل برنامج الصيدلة الإكلينيكية نظام الساعات المعتمدة في المرحلة الجامعية الأولى .

٨.٢.٢. منح جميع الدرجات العلمية للمرحلة الجامعية الأولى و مرحلة الدراسات العليا من الدكتوراه و الماجستير و الدبلوم في أحدث التخصصات منها مثل: درجة الـ Pharm D .

٩.٢.٢. تزايد أعداد طلاب الدراسات العليا من خريجي كليات الصيدلة من جميع أنحاء الجمهورية.

١٠.٢.٢. وجود وحدات تعليمية و بحثية و إنتاجية مثل مزرعة النباتات الطبية والمصنع التعليمي.

١١.٢.٢. وجود عدد من الوحدات المستحدثة مثل وحدة خدمة المجتمع وتنمية البيئة – وحدة إدارة الأزمات والكوارث – وحدة متابعة الخريجين.

١٢.٢.٢. وجود مركز المعلومات الدوائية لتقديم كافة الاستشارات الدوائية ونشر الوعي الطبي والدوائي بإصدار دوريات تحتوي علي معلومات دوائية.



١٣.٢.٢. وجود نادي للتكنولوجيا و معمل للحاسب الآلي لتزويد الطلاب بمهارات استخدام الحاسب الآلي .

١٤.٢.٢. العلاقة الممتازة مع العديد من شركات الأدوية نظرا لانتمائهم للكلية ، حيث أن الكثير من مديري و رؤساء الشركات الأجنبية و المحلية من خريجي الكلية .

١٥.٢.٢. القدرة على استقطاب الموارد الذاتية من خلال التعامل مع شركات الأدوية في مجال إجراء البحوث العلمية .