



كلية الصيدلة

الخطة الاستراتيجية

٢٠٢٤-٢٠٣٠

كلية الصيدلة
جامعة الزقازيق



VISION OF EGYPT



اعتماد الخطة الاستراتيجية :

• توقيع مدير وحدة التخطيط الاستراتيجي :

• توقيع مدير وحدة ضمان الجودة :

• توقيع عميد الكلية :

• تاريخ اعتماد مجلس الكلية :

• تاريخ اعتماد مجلس الجامعة :

2030

VISION OF EGYPT



شكر وتقدير

يتقدم فريق التخطيط الاستراتيجي بكلية الصيدلة بالشكر والتقدير لكل الجهات التي شاركت في إعداد الخطة الاستراتيجية من داخل وخارج الكلية والذين بدون مشاركتهم الفعالة والمستمرة لما كان لهذا العمل أن يصل إلى المستوى المطلوب . ولم يكن لهذا العمل أن يخرج إلى النور لولا الدعم الدائم والمستمر من معالي أ.د/ خالد الدرندي رئيس الجامعة الذي لا يتوانى عن دعمه الكامل للكلية.

ونخص بالشكر أ.د/ أمل أمين الجندي عميد الكلية والسادة الوكلاء على مساندتهم المستمرة ومشاركتهم المثمرة لفريق التخطيط الاستراتيجي.

كما يتقدم الفريق بخالص الشكر والتقدير إلى شركاء العمل: أ.د/ مروه أحمد عباس (مدير مركز ضمان الجودة بالجامعة)، و أ.د/ أكمل شوقي جاب الله (منسق وحدة التخطيط الاستراتيجي بالجامعة)، لدعمهم الدائم ومتابعتهم المستمرة للفريق.

كما نتقدم بالشكر إلى السادة رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والسادة العاملين بالجهاز الإداري بالكلية وعلى رأسهم د/ وائل سلامة شاهين (القائم بعمل المدير العام للكلية) ، والمدير التنفيذي لمستشفيات جامعة الزقازيق والأطراف المجتمعية وشركات الدواء ونقابة صيادلة الشرقية لمشاركتهم الفعالة وآرائهم البناءة. كما نخص بالشكر والتقدير مديرية الشؤون الصحية بالشرقية على الجهد المبذول لإنجاح هذا العمل.

مدير وحده التخطيط الاستراتيجي

أ.د. شيماء مصطفى مصطفى الشاذلي



كلمة الأستاذ الدكتور / عميد الكلية

نظرًا للتطورات المتلاحقة التي يشهدها التعليم العالي والتي تقتضي بذل المزيد من الجهد لمجابهة التحديات الراهنة ومسايرة التطور التكنولوجي السريع لتطوير البرامج الأكاديمية بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل للوصول إلى نظام تعليمي عالي الجودة وتخرج كواردر في مجالات العمل الصيدلي المختلفة والصيدلة الإكلينيكية قادرة على المنافسة محليًا وإقليميًا في سوق العمل. وبناء على هذه المتطلبات فقد تم في عام ٢٠٢٤م إعداد الخطة الاستراتيجية لكلية الصيدلة مع الأخذ في الاعتبار الاستراتيجية العامة للتعليم العالي والبحث العلمي والتي تمثل المرجعية الأساسية للخطة الاستراتيجية لجامعة الزقازيق وخطة الدولة المصرية للتنمية المستدامة ٢٠٣٠.

لم يكن لهذا العمل أن يكتمل إلا بجهود الفريق الاستراتيجي بالكلية بالتعاون مع وحدة التخطيط الاستراتيجي بالجامعة والدعم المستمر من معالي أ.د/ رئيس الجامعة. زملائي وأخواني الأعزاء يجب اعتبار الخطة الاستراتيجية منهاج عمل وأن يتم تنفيذها طبقًا للجدول الزمنية المطروحة حيث أنها سوف تكون الأساس في التقييم والترقي للكلية. وفقنا الله جميعًا لما فيه رفعة وطننا الحبيب.

عميد الكلية

أ. د / أمل أمين الجندي



فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
تشكيل فرق إعداد الخطة الاستراتيجية	٤
المقدمة	٨
الفصل الأول: البيانات الوصفية للمؤسسة	١١
الفصل الثاني: منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية	٢٦
الفصل الثالث: التحليل البيئي (SWOT) وتحليل الفجوة	٣٣
الفصل الرابع: ربط العوامل الداخلية والخارجية، وتحويل التحديات الملموسة إلى استراتيجيات رائدة TOWS Analysis	٧٠
الفصل الخامس : الغايات والأهداف الاستراتيجية لكلية الصيدلة 2030- 2024	٧٨
الفصل السادس: الخطة التنفيذية لكلية الصيدلة 2030 - 2024	٨٦
المراجع	١٠٩
أشكال بيانية توضيحية لتوزيع المشروعات والميزانية على مدار الخمس سنوات	١١٠



تشكيل فريق إعداد الخطة الاستراتيجية

❖ اللجنة العليا للخطة الاستراتيجية:

الاسم	الوظيفة
أ.د / أمل أمين محمد الجندى	عميد الكلية
أ.د/ نهلة نبيل محمد يونس	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
أ.د/ حنان محمد محمود النحاس	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
أ.د/ شيماء مصطفى مصطفى الشاذلى	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث والمدير التنفيذي لوحدة التخطيط الاستراتيجي
د. وائل سلامة شاهين	مدير عام الكلية
أ.م/ نرمين عونى احمد محمد	منسق برنامج الصيدلة الإكلينيكية – الأستاذ المساعد بقسم الكيمياء العضوية الصيدلانية
أ.م/ رشا عادل عبدالمنعم	المدير التنفيذي لوحدة ضمان الجودة - الأستاذ المساعد بقسم العقاقير
أ.م/ رنا جمال محمد عبدالله عيسى	نائب مدير وحدة ضمان الجودة - الأستاذ المساعد بقسم الكيمياء الحيوية
أ.م/ نسرين محمد إبراهيم موسى الكومى	أستاذ مساعد - قسم علم الأدوية والسموم
أ.م/ سارة محمد أنيس عبدالعزيز	أستاذ مساعد- قسم الكيمياء التحليلية
أ.م/ ايمان جمعة أحمد السيد	أستاذ مساعد- قسم الصيدلانيات
د/ منة الله محمد فيصل محمد حسين	مدرس - قسم الصيدلانيات
د/ شيريهان السيد عبدالعزيز السيد	مدرس - قسم الكيمياء الدوائية



❖ مهام الفريق:

١. تحديد عناصر البيئة الداخلية للكلية المطلوب دراستها
٢. تحديد عناصر البيئة الخارجية للكلية المطلوب دراستها
٣. وضع خطط عمل لجمع البيانات عن كل عنصر من عناصر البيئة الداخلية والخارجية مع تحديد مصادر جمع البيانات والأساليب والأدوات اللازمة لجمعها
٤. تحديد أعضاء الفريق التنفيذي الذي سيتولى جمع البيانات وتحليلها وإعداد المصفوفات التي تحدد مواطن القوة والضعف وكذلك الفرص المتاحة والتهديدات.
٥. تحديد الغايات والاهداف الاستراتيجية
٦. وضع المشاريع والأنشطة اللازمة لتحقيق الغايات والاهداف الاستراتيجية
٧. وضع الميزانية التقديرية لتنفيذ المشاريع وتحديد مصادر التمويل

عيد الكلية

أ. د / أمل أمين الجندى





❖ اللجنة التنفيذية:

وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث والمدير التنفيذي لوحدة التخطيط الاستراتيجي	أ.د/ شيماء مصطفى مصطفى الشاذلى
المدير التنفيذي لوحدة ضمان الجودة - الأستاذ المساعد بقسم العقاقير	أ.م/ رشا عادل عبدالمنعم
نائب مدير وحدة ضمان الجودة - الأستاذ المساعد بقسم الكيمياء الحيوية	أ.م/ رنا جمال محمد عبدالله عيسى
رئيس لجنة التحليل والتخطيط والبحوث- الأستاذ المساعد بقسم الكيمياء التحليلية	أ.م/ سارة محمد انيس عبدالعزيز
رئيس وحدة جمع البيانات -الأستاذ المساعد بقسم علم الأدوية والسموم	أ.م/ نسرین محمد إبراهيم موسى الكومى
أستاذ مساعد - قسم الصيدلانيات	أ.م/ ايمان جمعة أحمد السيد
مدرس - قسم الصيدلانيات	د/ منة الله محمد فيصل محمد حسين
مدرس - قسم الكيمياء الدوائية	د/ شيريهان السيد عبدالعزيز السيد
مدرس مساعد - قسم الصيدلانيات	م.م / أيمن محمد فتحى
مدرس مساعد - قسم الصيدلانيات	م.م/ أسماء محمد عبده
معيد - قسم الصيدلانيات	ص/ نرمين وفيق محمد فهمى
معيد - قسم الكيمياء الدوائية	ص/ دينا عبدالله فهمى محمد
مدير عام الكلية	د/ وائل سلامه شاهين
مدير رعاية الشباب	أ/ ايمان صلاح حسن عبدالفتاح
مدير إدارة الموارد البشرية	أ/ عمرو بهاء زين العابدين
مدير شئون الطلاب	أ/ محمد محمود محمد الخضرى
مدير الدراسات العليا	أ/ شيماء محمد عبدالسلام سالم
مدير الاستحقاقات	أ/ صفاء محمد أحمد ابراهيم
رئيس اتحاد طلاب الكلية	الطالب / أنس أحمد عساف

عميد الكلية

أ. د /أمل أمين الجندى



❖ فريق المراجعة:

فريق المراجعة الداخلية:	
أ.د/ أمل أمين محمد الجندي	عميد الكلية
أ.د/ عبدالله الشنواني	أستاذ الكيمياء الدوائية
أ.م.د/ شيماء سامي محمود	أستاذ مساعد علم الادوية والسموم
أ.د. / هبة البجلاتي	أستاذ الكيمياء التحليلية - مدير وحدة ضمان الجودة بالكلية السابق
فريق المراجعة الخارجية:	
أ.د/ مروة أحمد عباس	مدير مركز ضمان الجودة بالجامعة
أ.د/ أكمل شوقي جاب الله	منسق وحدة التخطيط الاستراتيجي بجامعة الزقازيق
خبراء ومستشارين:	
أ.د/ شيرين السيد محمد عبدالحميد	نائب مدير مركز ضمان الجودة بجامعة الزقازيق



المقدمة

يشهد التعليم العالي في الفترة الحالية تطورات عديدة تقتضي بذل المزيد من الجهد لمعرفة التحديات الراهنة والتجاوب مع متطلبات المرحلة على مستويين مسايرة التطور التكنولوجي و الأكاديمي و مواعاة البرامج الأكاديمية مع مقتضيات سوق العمل المتغيرة للوصول إلى نظام تعليمي عالي الجودة قادر على إعداد خريج يتمتع بشخصية مصقولة متكاملة تواكب تطورات المعرفة في مجالات تخصصات الصيدلة المختلفة، بما يلبي احتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية وقادر على المنافسة على المستويين الإقليمي والدولي تطبيقاً لهذه الاحتياجات الملحة فقد تم إعداد الخطة الاستراتيجية لكلية الصيدلة مع الأخذ في عين الاعتبار التطور السريع في مجال التعليم الصيدلي محلياً ودولياً وكذلك الاستراتيجية العامة للتعليم العالي والبحث العلمي الذي يعتبر المرجعية التي تحدد الإطار العام للخطة الاستراتيجية لجامعة الزقازيق.

وتأتى الخطة الاستراتيجية لكلية الصيدلة -جامعة الزقازيق في الفترة الزمنية ٢٠٢٤-٢٠٣٠ باعتبارها جزء من مبادرة الكلية لتحسين قدرتها التنافسية على المستوى المحلي والإقليمي وذلك للحصول على تجديد الاعتماد المؤسسي خلال العام الأكاديمي ٢٠٢٥-٢٠٢٦م. وقد بدأ وضع الخطة بعقد مجموعة من ورش العمل للمصف الذهني وتوزيع استمارات الاستبيانات التي تضمنت أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين وعينة ممثلة للطلاب والخريجين، فضلاً عن ممثلين لأصحاب المصلحة الخارجيين حيث كان الهدف الأساسي من هذه الورش والاستبيانات جمع البيانات والمعلومات عن الوضع الراهن للكلية ونقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات الخارجية لإجراء التحليل المعروف بالتحليل البيئي أو التحليل الرباعي. SWOT إضافة إلى ذلك وفي ضوء رؤية ورسالة الكلية تم تحديد الغايات والأهداف الاستراتيجية، وتحليل الفجوة، ووضع الخطة الاستراتيجية للكلية. وبداخلنا أمل كبير في أن تتحد جهود جميع العاملين بالكلية لتحويل هذه الخطة إلى واقع ملموس حتى تتمكن الكلية من تحقيق الريادة في التعليم الصيدلي علي المستوى المحلي والإقليمي. وأن تصل إلى المكانة التي تستحقها بصفقتها إحدى كليات الصيدلة العريقة بمصر.



مقدمة عن الكلية

نبذة تاريخية عن الكلية:

- تم إنشاء كلية الصيدلة – جامعة الزقازيق فى عام ١٩٧٤ م.
 - تم تطبيق اللائحة الداخلية لمرحلة بكالوريوس الصيدلة (فارم دي - pharm D) طبقا لنظام الساعات المعتمدة والمعمول بها حاليا في العام الجامعي ٢٠٢٠/٢٠١٩ م.
 - تم تطبيق اللائحة الداخلية لمرحلة بكالوريوس الصيدلة (فارم دي - pharm D) صيدلة الإكلينيكية طبقا لنظام الساعات المعتمدة والمعمول بها حاليا في العام الجامعي ٢٠٢٠/٢٠١٩ م.
 - تم تطبيق نظام الساعات المعتمدة لمرحلة الدراسات العليا في العام الجامعي ٢٠٠٨/٢٠٠٧ م.
 - تم تفعيل برامج الدبلومات المتخصصة مثل دبلومة الصيدلة الإكلينيكية و دبلومة الكيمياء الحيوي والتحليل المعملى و دبلومة التغذية في الرعاية الصحية و دبلومة السموم والتحليل الكيميائي الشرعى وجاري تفعيل دبلومة مستحضرات التجميل.
 - تم تجديد اعتماد الكلية من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والتعلم بقرار رقم ٢٠٧ بتاريخ ٢٠٢١/٧/٢٨ م.
- ❖ نظرة عامة عن التخطيط الاستراتيجي:
- التخطيط الاستراتيجي عملية شاملة تتولاها دراسة وإعداداً ومتابعةً وتنفيذاً "وحدة التخطيط الاستراتيجي" بالمؤسسة وتعتبر عملية التخطيط الاستراتيجي الإطار الكلي الجامع لعمل المؤسسة وتشمل ثلاثة محاور أساسية تتمثل في:

(3)	(2)	(1)
خارطة الطريق التى توضح كيفية انتقال المؤسسة من الوضع الحالى الى الوضع المستقبلى من خلال غاياتها وأهدافها الاستراتيجية.	استشراف مستقبل عمل المؤسسة من حيث رؤيتها وغاياتها وأهدافها الاستراتيجية وتوجهاتها وقيمتها.	تحليل وتقييم الوضع الحالى لعمل المؤسسة بالنظر الى البيئة الداخلية والخارجية المحيطة بالمؤسسة.



وتعرف الخطة الاستراتيجية علي أنها عملية شاملة تحشد فيها الموارد والإمكانات والعمل معاً بشكل منسق لاتخاذ القرارات وتحديد الأهداف الاستراتيجية للتنمية والمسارات التي ينبغي اتخاذها لتحقيق رؤية و رسالة الكلية. وهي تُعنى بتحديد الأولويات التنموية، ووضع خطة التطبيق الهادفة لتحقيق التغيير، وتأمين المتطلبات، ومعالجة التحديات، والتغلب على المشاكل والصعوبات التي يُنتظر أن تواجه الخطة عند التطبيق.

ومن أهم فوائدها أنها تضع الأسس لحشد الموارد لتحقيق الأهداف المخططة، وترسم مسار تسلسل الخطة والمجالات التي ستعمل فيها، والبرامج والمشاريع التفصيلية التي سيعمل عليها.





الفصل الأول

البيانات الوصفية للمؤسسة

اسم المؤسسة : كلية الصيدلة- جامعة الزقازيق

● نوع المؤسسة كلية ☒ معهد عالي ☐ معهد متوسط ☐

● اسم الجامعة / الأكاديمية التابعة لها المؤسسة: الزقازيق

● نوع الجامعة/ الأكاديمية ☒ حكومية ☐ خاصة ☐

● الموقع الجغرافي :

المحافظة : الشرقية

المدينة : الزقازيق

تاريخ التأسيس : عام ١٩٧٤م ☐

مدة الدراسة : خمس سنوات + سنة تدريب ☐

لغة الدراسة : إنجليزي ☒ - عربي ☐

الدرجات العلمية التي تمنحها المؤسسة:

بكالوريوس ☒ ليسانس ☐ دبلومات متخصصة ☒

دكتورة ☒ ماجستير ☒



البرامج التي تقدمها الكلية:

أولا. برامج المرحلة الجامعية الأولى:

- ١- برنامج بكالوريوس الصيدلة فارم دي (pharm D)
- ٢- برنامج بكالوريوس الصيدلة فارم دي (pharm D) - صيدلة إكلينيكية.

ثانيا. برامج الدراسات العليا:

❖ درجة الماجستير و دكتوراه الفلسفة في العلوم الصيدلانية في التخصصات الآتية:

- ١- علم الأدوية والسموم
- ٢- الصيدلانيات
- ٣- العقاقير
- ٤- الكيمياء التحليلية
- ٥- الكيمياء العضوية الصيدلانية
- ٦- الكيمياء الحيوية
- ٧- الكيمياء الدوائية
- ٨- الميكروبيولوجيا و المناعة
- ٩- الممارسة الصيدلانية

❖ الأقسام العلمية بالكلية:

- ١- علم الأدوية والسموم
- ٢- الصيدلانيات
- ٣- العقاقير
- ٤- الكيمياء التحليلية
- ٥- الكيمياء العضوية الصيدلانية
- ٦- الكيمياء الحيوية
- ٧- الكيمياء الدوائية
- ٨- الميكروبيولوجيا و المناعة
- ٩- الممارسة الصيدلانية



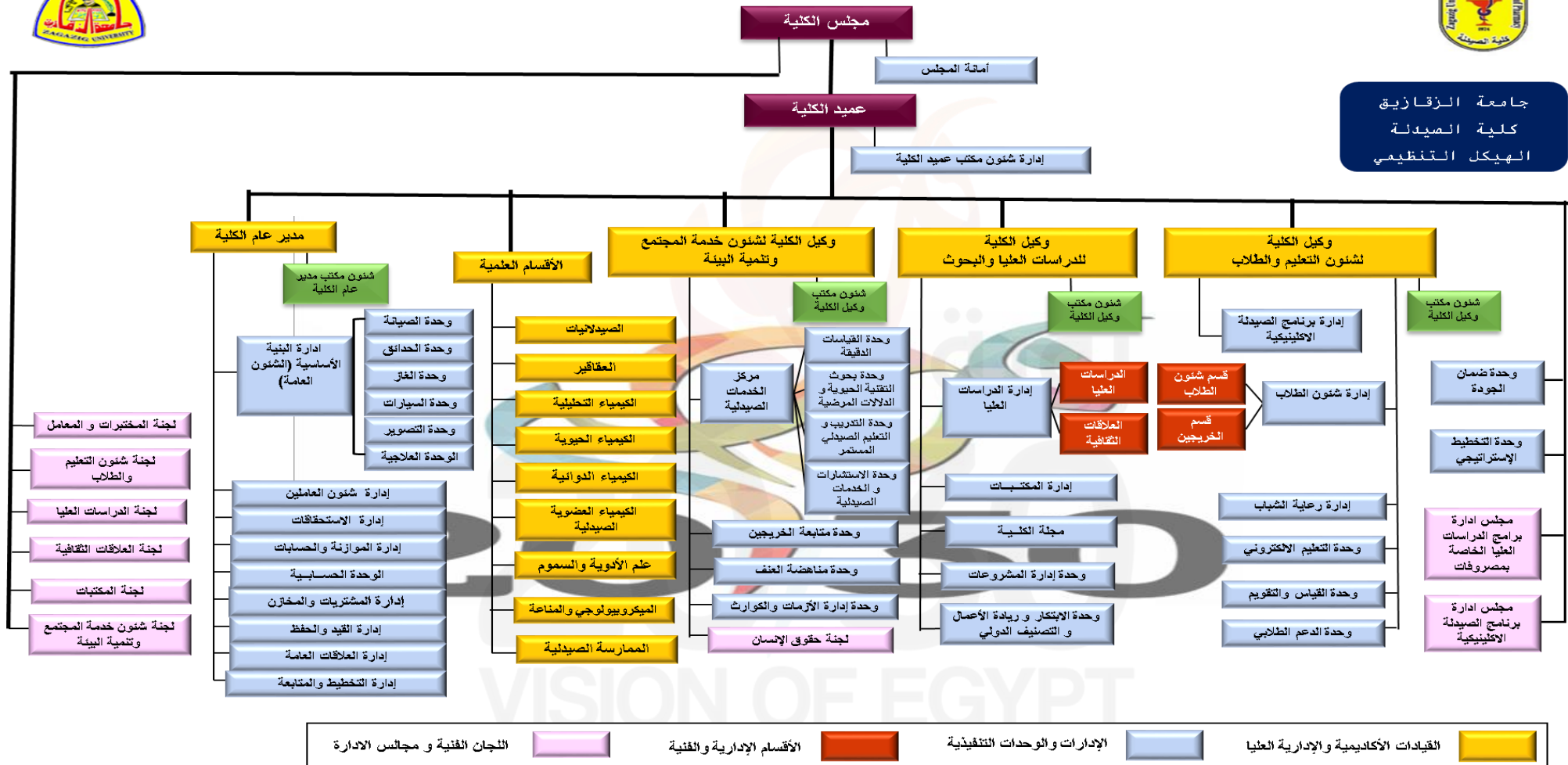
❖ القيادات الأكاديمية:

الدرجة العلمية	الاسم	القيادة
أستاذ بقسم العقاقير	أ.د/ أمل أمين محمد الجندى	عميد الكلية
أستاذ بقسم الكيمياء الحيوية	أ.د/ نهلة نبيل محمد يونس	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
أستاذ بقسم الصيدلانيات	أ.د/ حنان محمد محمود النحاس	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
أستاذ بقسم علم الأدوية والسموم	أ.د/ شيماء مصطفى مصطفى الشاذلى	وكيل الكلية للدارسات العليا والبحوث





جامعة الزقازيق
كلية الصيدلة
الهيكل التنظيمي





الهيكل التنظيمي

❖ الإحصائيات الخاصة بإجمالي عدد الطلاب المسجلين في البرامج الدراسية المختلفة للعام الجامعي 2024/2023:

2111	عدد الطلاب المقيدين في برنامج بكالوريوس الصيدلة فارم دي (pharm D)
858	عدد الطلاب المقيدين في برنامج بكالوريوس الصيدلة فارم دي (pharm D) صيدلة اكلينيكية
195	عدد الطلاب المقيدين في مرحلة الدراسات العليا

❖ الإحصائيات الخاصة بإجمالي عدد الطلاب المسجلين في البرامج الدراسية المختلفة للعام الجامعي 2025/2024:

2198	عدد الطلاب المقيدين في برنامج بكالوريوس الصيدلة فارم دي (pharm D)
927	عدد الطلاب المقيدين في برنامج بكالوريوس الصيدلة فارم دي (pharm D) صيدلة اكلينيكية
219	عدد الطلاب المقيدين في مرحلة الدراسات العليا

❖ إعداد الطلاب المسجلين في برنامج بكالوريوس الصيدلة فارم دي (pharm D) في المستويات الدراسية المختلفة للعام الجامعي 2024/2023:

الاجمالي	عدد الطالبات		عدد الطلاب		المستوى الدراسي
	وافدة	مصرية	وافد	مصري	
300	31	83	34	152	الاول
302	6	170	1	125	الثاني
435	2	292	1	140	الثالث
501	2	331	-	168	الرابع
573	3	367	-	203	الخامس
2111	44	1243	36	788	الاجمالي



❖ إعداد الطلاب المسجلين في برنامج بكالوريوس الصيدلة فارم دي (pharm D) صيدلة
اكلينيكية في المستويات الدراسية المختلفة للعام الجامعي 2024/2023:

المستوى الدراسي	عدد الطلاب		عدد الطالبات		الاجمالي
	مصري	وافد	مصري	وافدة	
الاول	115	7	75	2	199
الثاني	71	2	59	-	132
الثالث	98	-	75	1	174
الرابع	50	3	86	-	139
الخامس	90	1	123	-	214
الاجمالي	424	13	418	3	858

❖ إعداد الطلاب المسجلين في برنامج بكالوريوس الصيدلة فارم دي (pharm D) في
المستويات الدراسية المختلفة للعام الجامعي 2025/2024:

المستوى الدراسي	عدد الطلاب		عدد الطالبات		الاجمالي
	مصري	وافد	مصرية	وافدة	
الاول	171	38	120	55	384
الثاني	109	11	104	16	240
الثالث	120	2	176	8	306
الرابع	140	-	235	-	375
الخامس	185	-	348	5	538
السادس	107	-	248	-	355
الاجمالي	832	51	1231	84	2198



❖ إعداد الطلاب المسجلين في برنامج بكالوريوس الصيدلة فارم دي (pharm D) صيدلة
إكلينيكية في المستويات الدراسية المختلفة للعام الجامعي 2025/2024:

المستوى الدراسي	عدد الطلاب		عدد الطالبات		الاجمالي
	مصري	وافد	مصري	وافدة	
الاول	117	6	107	-	230
الثاني	71	4	60	2	137
الثالث	61	3	61	-	125
الرابع	90	1	63	-	154
الخامس	48	1	90	-	139
السادس	46	-	96	-	142
الاجمالي	433	15	477	2	927

❖ إعداد الطلاب المسجلين بالدراسات العليا (ماجستير – دكتوراه) في التخصصات المختلفة
للعام الجامعي 2024/2023:

القسم	ماجستير		دكتوراه		الاجمالي
	من الداخل	من الخارج	من الداخل	من الخارج	
الكيمياء الدوائية	4	6	3	1	14
الكيمياء الحيوية	3	14	2	4	23
الكيمياء التحليلية	5	14	1	5	25
الكيمياء العضوية الصيدلانية	6	-	1	-	7
علم الأدوية و السموم	5	35	1	7	48
الميكروبيولوجيا و المناعة	4	15	1	13	33
الصيدلانيات	4	8	1	7	20
العقاقير	7	7	3	-	17
الممارسة الصيدلانية	5	-	3	-	8
الاجمالي	43	99	16	37	195



❖ إعداد الطلاب المسجلين بالدراسات العليا (ماجستير – دكتوراه) في التخصصات المختلفة للعام الجامعي 2025/2024:

القسم	ماجستير		دكتوراه		الاجمالي
	من الداخل	من الخارج	من الداخل	من الخارج	
الكيمياء الدوائية	4	6	3	1	14
الكيمياء الحيوية	4	14	2	5	25
الكيمياء التحليلية	5	14	1	5	25
الكيمياء العضوية الصيدلانية	8	-	2	-	10
علم الأدوية و السموم	5	40	2	7	54
الميكروبيولوجيا و المناعة	6	19	1	13	39
الصيدلانيات	4	11	1	7	23
العقاقير	9	7	3	-	19
الممارسة الصيدلانية	7	-	3	-	10
الاجمالي	52	111	18	38	219

❖ الإحصائيات الخاصة بإعداد الخريجين من البرامج الدراسية المختلفة خلال السنوات الخمس السابقة:
أولا. إعداد خريجي برنامج بكالوريوس الصيدلة خلال السنوات الخمس السابقة:

العام الجامعي	النوع		الاجمالي
	طالب	طالبة	
2029/2020	224	817	1041
2020/2021	257	727	984
2021/2022	241	546	787
2022/2023	230	512	742
2023/2024	58	49	107



ثانيا .إعداد خريجي برنامج بكالوريوس الصيدلة (صيدلة اكلينيكية) خلال السنوات الخمس السابقة:

الاجمالي	النوع		العام الجامعي
	طالبة	طالب	
184	123	61	2019/2020
257	161	96	2020/2021
215	135	80	2021/2022
194	123	71	2022/2023
43	16	27	2023/2024

ثالثا .إعداد الطلاب الحاصلين علي درجات علمية ببرامج الدراسات العليا خلال السنوات الخمس السابقة:

الدكتوراة			الماجستير			العام الجامعي
اجمالي	طالبة	طالب	اجمالي	طالبة	طالب	
9	7	2	14	9	5	2019/2020
19	14	5	22	15	7	2020/2021
16	13	3	17	10	7	2021/2022
9	6	3	12	10	2	2022/2023
12	6	6	23	12	11	2023/2024
65	46	19	88	56	32	الاجمالي



توزيع السادة اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالأقسام العلمية المختلفة للعام الجامعى 2024-2025

اعضاء الهيئة المعاونة			اعضاء هيئة التدريس									الأقسام العلمية			
معيد			مدرس مساعد			مدرس			استاذ مساعد				استاذ		
اجمالي	انثى	ذكر	اجمالي	انثى	ذكر	اجمالي	انثى	ذكر	اجمالي	انثى	ذكر		اجمالي	انثى	ذكر
5	4	1	3	2	1	3	3	-	1	1	-	8	5	3	الصيدلانيات
7	2	5	7	5	2	1	1	-	5	4	1	9	3	5	الادويه والسموم
4	4	-	3	3	-	4	3	1	-	-	-	10	2	6	الكيمياء الدوائية
6	5	1	-	-	-	3	3	-	4	4	-	10	6	4	الكيمياء التحليلية
5	3	2	1	-	1	2	2	-	1	-	1	8	4	4	الميكرو بولوجيا
5	4	1	3	3	-	4	3	1	3	3	-	6	5	1	الكيمياء الحيوي
13	13	-	3	3	-	3	3	-	6	4	2	13	11	2	العقاقير
10	8	2	1	1	-	3	3	-	2	2	-	4	3	1	الكيمياء العضويه الصيدلية
10	8	2	3	-	3	2	-	2	-	-	-	-	-	-	الممارسة الصيدلية
65	51	14	24	17	7	25	21	4	22	18	4	68	39	29	الاجمالى



❖ التوزيع الاجمالي للسادة الإداريين والخدمات المعاونة للعام الجامعي 2024 – 2025:

سركي(باليومية)				عمال				موظفين				الاجمالي
عامل		موظف		أناث		ذكور		أناث		ذكور		
اناث	ذكور	اناث	ذكور	موقت	دائم	موقت	دائم	موقت	دائم	موقت	دائم	
5	29	9	17	-	5	13	23	-	31	-	32	
34		26		28 دائم + 13 موقت				63 دائم				

❖ بيان بالإعارات الخاصة بالسادة أعضاء هيئة التدريس خلال العام الجامعي 2024 – 2025:

اولا الدول الأجنبية:

العدد	المؤسسة	الدولة
1	شركة نوفو وردسك الدوائية (ولاية انديانا)	الولايات المتحدة الأمريكية
1	هيئة الغذاء والدواء	
2		الاجمالي

ثانيا الدول العربية:

العدد	الجامعة	الدولة
1	جامعة تبوك	المملكة العربية السعودية
2	جامعة حائل	
1	جامعة الملك عبدالعزيز	
1	كلية عمان للعلوم الصحية	عمان
1	جامعة العين	الامارات
1	جامعو اوروك	العراق
7		الاجمالي



ثالثاً. جمهورية مصر العربية:

الجامعة	العدد
جامعة الصالحية الجديدة	3
جامعة سيناء	2
جامعة الدلتا للعلوم والتكنولوجيا	1
جامعة المستقبل	1
جامعة بدر	1
جامعة هليوبوليس	1

الاجمالي	9
----------	---

❖ شكل يوضح توزيع البعثات و المنح الدراسية و المهمات العلمية لأعضاء هيئة التدريس و معاونيهم على مستوى العالم (العدد الاجمالي = 19):

القارة	العدد
افريقيا	-
اوروبا	9
اسيا	3
أمريكا الشمالية	5
استراليا	2
الاجمالي	19



20/30



❖ الوحدات ذات الطابع الخاص:

- مركز الخدمات الصيدلانية به عدد 7 وحدات:

أولا الوحدات المفعلة:

- وحدة القياسات الدقيقة
- وحدة بحوث التقنية الحيوية والدلالات المرضية
- وحدة التدريب والدعاية
- وحدة الاستشارات والخدمات الصيدلانية

ثانيا: الوحدات غير المفعلة:

- وحدة الكشف والسيطرة على السموم والتلوث
- وحدة التوثيق والمعلومات الدوائية
- وحدة النباتات الطبية والعطرية

2030



❖ وسائل الإتصال بالمؤسسة:

العنوان البريدى	كلية الصيدلة – جامعة الزقازيق - 44519
الموقع الإلكتروني	www.pharmacy.zu.edu.eg
البريد الإلكتروني	pharm@zu.edu.eg
تليفون	055/2303266
فاكس	055/2303266

إقرار:

خاتم الكلية

- أقر أن كافة البيانات الواردة أعلاه صحيحة
- عميد الكلية: أ.د / أمل أمين الجندى
- التوقيع:

2030



الفصل الثاني

منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية



❖ خطوات بناء الخطة الاستراتيجية:





❖ فلسفة الكلية في مجال توكيد الجودة والتحسين المستمر:

تتبنى كلية الصيدلة جامعة الزقازيق في مجال الجودة الشاملة فلسفة تقوم علي توجيه كافة الأنشطة الأكاديمية والإدارية والمالية نحو تحقيق رضا الأطراف ذات المصلحة مع التطوير والتحسين المستمر لجودة الخدمة التعليمية المقدمة للطلاب للوصول بهم إلى المستويات التي تحقق التميز التنافسي في سوق العمل المحلي والإقليمي، وذلك من خلال ثقافة تنظيمية تقوم علي الإلتزام بالتحسين والتطوير المستمر، ومشاركة الإدارة والعاملين في تحقيق الجودة

يمكن إيجازها علي النحو التالي:

- التغير المستمر في احتياجات ومتطلبات سوق العمل مما يتطلب القيام بالعملية التعليمية بأساليب جديدة ومتطورة في ظل التنافسية والعولمة مع إبتكار إلتانات جديدة لحل المشكلات التي تواجه مسيرة التطور المجتمعي.
- تعاظم دور الكوادر الصيدلية المؤثرة والمدربة والقادرة علي الإبتكار والإبداع في التعامل مع التطورات المتلاحقة والسريعة في التعليم الصيدلي.
- التقدم السريع في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مما يستلزم ضرورة استخدام طرق متطورة في التعليم الصيدلي مثل نظم التعلم عن بعد والتعلم الإلكتروني.
- توفير مصادر تمويل ذاتية متعددة لتحسين وتطوير العملية التعليمية والبحثية.

ومن ثم فإن كلية الصيدلة جامعة الزقازيق في سعيها نحو تحقيق الجودة الشاملة تعتمد علي الإلتزام بنشر وتعزيز ثقافة الجودة مع العمل على الترابط والتجانس للنظم والإجراءات المتبعة بالجامعة من خلال خطة الإستراتيجية.



❖ مرجعية كلية الصيدلة في التخطيط الاستراتيجي:

يعتمد إعداد الخطة الإستراتيجية لكلية الصيدلة علي العديد من المرجعيات كما يلي:

١ - معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد:

حددت الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد اصدار 2015 المعدل الذي يتضمن عددًا من المعايير التي يمكن من خلالها الحكم علي مؤسسات التعليم العالي؛ اشتملت علي 12 معيارًا وكذلك معايير الإعتماد البرامجي المعدل ٢٠٢٤ ، وأيضًا المعايير المرجعية الأكاديمية الوطنية (التعليم المبني علي الجدارات) 2017. وكلية الصيدلة جامعة الزقازيق تضع هذه المعايير كإحدى المرجعيات الهامة عند إعداد خطتها الإستراتيجية. حيث تتبنى كلية الصيدلة جامعة الزقازيق المعايير الأكاديمية ومعايير الجودة الشاملة الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد لتحسين مستوى الخدمات التعليمية وذلك لإعداد خريج قادر على القيام بدوره في المنظومة الصحية بجودة وكفاءة وكذلك المنافسة في سوق العمل، ويتطلب ذلك التطوير والتحسين المستمر لجودة الخدمة التعليمية ووضع نظام لتقويم الأداء الجامعي في كافة جوانبه بما يحقق المعايير الأكاديمية ومعايير الجودة الشاملة.

٢ - الخطة الإستراتيجية لجامعة الزقازيق :

وتعد الخطة الإستراتيجية لجامعة الزقازيق 2030/2023 م مرجعاً أساسياً للخطة الإستراتيجية للكلية.

٣ - الأجندة الوطنية للتنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠ المحدثه.

٤ - البعد القومى و الخطط الإستراتيجية للدولة في مجال التعليم العالى :

أعلنت وزارة التعليم العالى منذ يونيو 2009 م عن خطة تعتمد على مرجعية احتياجات سوق العمل . لذلك تم الأخذ بعين الاعتبار "الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالى والبحث العلمى "٢٠٣٠ ومحاورها السبعة (التكامل - التخصصات المتداخلة - التواصل - المشاركة الفعالة - الاستدامة - المرجعية الدولية - ريادة الاعمال والابتكار) ، والإثنى عشر مسارًا لخطة الوزارة 2030/2020 م . ومن ثم اتجهت الكلية إلى إعداد خطة إستراتيجية لضمان توكيد جودة العملية التعليمية في إطار مرجعى ومنهجى علمى يعتمد على واقع الكلية و الوضع المرجو الوصول إليه .

وتبنت الخطة الإستراتيجية القومية لتطوير التعليم العالى مجموعة من الأهداف تشتمل على تلبية الطلب على التعليم العالى كماً وكيفاً وضمان الجودة في التعليم العالى ، و الاستفادة القصوى من تقنية الاتصالات و



المعلومات في التعليم العالي ، و البحث العلمى الهادف ودراسات عليا متطورة ، و التنمية المستمرة لقدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات وتكامل تأهيل طلاب التعليم العالى علمياً و إجتماعياً و ثقافياً في ظل نظم و لوائح متطورة.

٥ - تقارير الانجاز السنوية للخطة الاستراتيجية السابقة للكلية ٢٠١٧/٢٠٢٣ م

٦ - مشاركات الأطراف أصحاب المصلحة :

يعتبر تحديد الأطراف أصحاب المصلحة والمستفيدين من العوامل الهامة لضمان فاعلية الخطة الاستراتيجية، حيث إن تلبية احتياجات وتوقعات تلك الأطراف من أولى الضمانات التي توضح مدى واقعية الخطة المقترحة. وينقسم أصحاب المصلحة والمستفيدون من كلية الصيدلة الى: المستفيدون من خارج الكلية: (جهات التوظيف المختلفة – أولياء الأمور- الخريجون). المستفيدون من داخل الكلية : (أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم – العاملون بالجهاز الإدارى – الطلاب) .

❖ الوضع التنافسى للكلية:

السمات المميزة للكلية وخصائصها ودورها في المجتمع:

- الخبرة علي مدار أكثر من ٤٠ عام.
- التميز كأول كلية في جامعة الزقازيق تم اعتمادها بتاريخ ٢٠١٤/٤/٣٠ م (مجلس الهيئة رقم ١٢٧) وتجديد الاعتماد بتاريخ ٢٠٢١/٧/٢٨ م (مجلس الهيئة رقم ٢٠٧).
- الأصالة كأول كلية صيدلة أنشئت في شرق الدلتا ومدن القناة (الإسماعيلية - السويس - بورسعيد).
- الموقع الفريد للكلية حيث تقع في وسط شرق الدلتا وبالقرب من مدينة العاشر من رمضان ومدينة العبور حيث يوجد العديد من قلاع صناعة الدواء والمستحضرات الصيدلانية حيث يتم فيهما تدريب وتوظيف العديد من خريجي الكلية.
- شغل المناصب الرفيعة على المستوى الجامعي والعلمي والقيادي والسياسي التي يتولاها بعض أعضاء هيئة التدريس (نائب رئيس الجامعة، رئيس جامعة، محافظ، مستشار علمي لبعض شركات الأدوية) وكمرشحين داخليين وخارجيين في زيارات الاعتماد للكلية المناظرة ومحكمين ومراجعين في مجالات النشر العالمية.
- معظم أعضاء هيئة التدريس بالكلية من العاملين الدائمين المتميزين في جميع تخصصات الصيدلة.
- العمل الدائم على سد العجز في نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى عدد الطلاب وذلك بوضع خطة خمسية لتعيين عدد مناسب من المعيدین تلبية لاحتياجات العمل بأقسام الكلية المختلفة.
- تميز معظم أعضاء هيئة التدريس بالحصول على مكافآت مادية ومعنوية وتشجيعية للنشر العلمي المتميز بالمجلات العلمية الدولية ذات معامل التأثير العالي والاشتراك في المؤتمرات الدولية والمحلية. وتمنح الكلية الدرجات العلمية لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا.



- زيادة إعداد الطلاب الوافدين للدراسة في مرحلتي البكالوريوس والدراسات العليا.
- متابعة الخريجين وذلك بتنظيم برامج تدريبية للعاملين بمجال الصيدلة بالتعاون مع المجتمعات الصيدلانية مثل نقابة الصيادلة وشركات الأدوية.
- المشاركة المجتمعية والقدرة علي تنمية الموارد الذاتية بتوافر الدعم للوحدات ذات الطابع الخاص.
- وجود مجلة علمية متميزة بالكلية.
- وجود مراجعين معتمدين من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- وجود برامج دبلومات مهنية مختلفة.
- إبرام عدد من بروتوكولات التعاون مع الجهات المختلفة في مجال الصيدلة:
 - بروتوكول تعاون مع نقابة صيادلة الشرقية
 - بروتوكول تعاون مع المركز القومي للبحوث
 - بروتوكول تعاون مع شركة يوتوبيا للصناعات الدوائية
 - بروتوكول تعاون مع مؤسسة بهية للاكتشاف المبكر وعلاج سرطان الثدي
 - بروتوكول تعاون مع مستشفى حروق أهل مصر
 - بروتوكول تعاون مع كلية تربية رياضية بنات
 - بروتوكول تعاون مع كلية التربية (مقترح)
 - بروتوكول تعاون مع مركز بداية للصحة النفسية وعلاج الإدمان (جارى الاعتماد)
- وجود مركز الخدمات الصيدلانية الذى يتضمن وحدات (معامل بحثية) تخدم الباحثين من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والباحثين في مجال الصيدلة وعلوم الحياة من جامعة الزقازيق والجهات الأخرى.
- أظهر تصنيف شنغهاي الدولي لعام ٢٠٢٤ إنجازاً غير مسبوقاً لجامعة الزقازيق، حيث قفزت الجامعة هذا العام مئة مركز عالمي مقارنةً بالعام الماضي ، حيث كانت ضمن قائمة أفضل ٨٠٠-٩٠١ جامعة عالمية، لتصبح هذا العام ضمن قائمة أفضل ٧٠١-٨٠٠ جامعة على مستوى العالم من بين أكثر من ٢٥ ألف جامعة تُقيم عالمياً، ومن بين ثماني جامعات مصرية تم إدراجهم في هذا التصنيف، والثالث مكرر محلياً. وجاءت العلوم الصيدلانية الثانی محلياً.
- إدراج عالمان من كلية الصيدلة ضمن ٥١ عالماً من أساتذة جامعة الزقازيق في قائمة أفضل 2% من العلماء حول العالم حيث تأتي الجامعة في المرتبة الثانية بعد جامعة القاهرة على مستوى الجامعات المصرية من حيث عدد الأساتذة المدرجة أسماؤهم، وفقاً للدراسة الصادرة عن جامعة ستانفورد لأفضل 2% عالم لعام ٢٠٢٤ وذلك طبقاً لمؤشرات الاقتباس المركبة لتحتل الجامعة مكانة عالية للعام الثالث على التوالي بأكبر عدد علماء بالجامعة.
- زيادة اقبال الطلاب الوافدين للدراسة بالكلية طبقاً لاحصائية آخر خمس سنوات كالتالى: ٣٠ طالب فى العام الأكاديمى ٢٠٢٠/٢٠٢١ م؛ ٣٠ طالب فى العام الأكاديمى ٢٠٢١/٢٠٢٢ م؛ ٤٩ طالب فى العام الأكاديمى ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م؛ ١٠٤ طالب فى العام الأكاديمى ٢٠٢٣/٢٠٢٤ م؛ ١٦١ طالب فى العام الأكاديمى ٢٠٢٤/٢٠٢٥ م.



❖ الطموحات المستقبلية:

- مواكبة الأبحاث العلمية التطبيقية اللازمة لسد بعض احتياجات شركات الأدوية وصناعة الدواء وسوق العمل في المجال الصحي.
- مرونة ادخال برامج دراسية جديدة علي مستوي مرحلة الدراسات العليا لمواكبة متطلبات سوق العمل مثل دبلوم النقطة الدوائية ودبلوم علم الوراثة والمعلوماتية الأحيائية ودبلومات الصيدلة الإكلينيكية التخصصية.
- عمل بروتوكولات تعاون دراسية وبحثية مع بعض الجامعات العالمية.
- تعظيم الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة لزيادة الموارد الذاتية للكلية.

❖ الأطراف أصحاب المصلحة:

- وزارة التعليم العالي.
- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- إدارة الجامعة ومركز ضمان الجودة بالجامعة.
- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملون.
- الطلاب وأولياء الأمور.
- وزارة الصحة ونقابة الصيادلة.
- الهيئات المختلفة بسوق العمل والتي تشمل كليات الصيدلة بالجامعات الخاصة والأهلية، المستشفيات الحكومية والخاصة، مصانع الادوية، المراكز البحثية، الصيدليات الخاصة، هيئة الدواء المصرية.
- منظمات المجتمع المدني.



الفصل الثالث

التحليل البيئي (SWOT Analysis) وتحليل الفجوة

20/30

المقدمة

❖ **تعريف التحليل البيئي:** هو وسيلة لتحليل البيئة التي سيتم فيها وضع الخطة الإستراتيجية وتطبيقها، وقاعدة معلوماتية يُستند إليها في عملية التخطيط الاستراتيجي. وهو يتناول في شقه الداخلي نقاط القوة المؤسسية للإدارة ونقاط ضعفها، وفي شقه الخارجي الفرص المتاحة في البيئة الخارجية والتحديات المتأتية منها. وعليه، فإن التحليل البيئي هو المدخل الطبيعي للعملية التخطيطية الذي يتم خلاله التعرف على الموارد المتاحة وعلى الاحتياجات التطويرية التي يحتاج واضعو الخطة أخذها بالاعتبار عند وضع الخطة الإستراتيجية، وعلى البيئة الخارجية التي ستطبق فيها الخطة بكل ما تحمله هذه البيئة من إمكانيات وتحديات.

❖ خطة العمل اللازمة لإجراء التحليل البيئي:

2 تحديد عناصر البيئة الداخلية والخارجية للكلية

↓
تحديد مصادر جمع البيانات والأساليب والأدوات اللازمة لجمعها

↓
دراسة وتحليل كل عنصر مع تحديد نقاط القوة والضعف للبيئة الداخلية والفرص والتحديات للبيئة الخارجية



❖ مصادر جمع البيانات:

- ✓ قيادات الكلية
- ✓ أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم
- ✓ الطلاب (المصريين والوافدين)
- ✓ الإداريين
- ✓ الجهات المستفيدة مثل الهيئات المختلفة بسوق العمل والتي تشمل كليات الصيدلة بالجامعات الخاصة والأهلية، المستشفيات الحكومية والخاصة، مصانع الأدوية، المراكز البحثية، الصيدليات الخاصة، هيئة الدواء المصرية.

❖ عناصر وطرق جمع البيانات:

- إجراء مقابلات مع قيادات الكلية الأكاديمية والإدارية والأطراف المجتمعية.
- تصميم الاستبيانات اللازمة لقياس رضا الطلاب وهيئة التدريس ومعاونيهم والجهاز الإداري ومؤسسات سوق العمل والأطراف المجتمعية لتحديد نقاط القوة والضعف.
- الاستثمارات المصممة من قبل وحدة التخطيط الاستراتيجي بجامعة الزقازيق
- استخدام أسلوب العصف الذهني (brain storming) مع عدد من قيادات الكلية وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ومديري الإدارات وكذلك بعض الطلاب.
- تحليل البيئة الداخلية للكلية استنادًا على المعايير الاثنى عشر التي وضعتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد طبقًا للدليل الصادر عن الهيئة في يوليو ٢٠١٥ لاعتماد مؤسسات التعليم العالي ومن ثم تحديد نقاط القوة والضعف للبيئة الداخلية.
- تحليل البيئة الخارجية للكلية ومن ثم تحديد الفرص المتاحة والتهديدات استنادًا على مجموعة من العوامل الخارجية والتي يمكن أن تؤثر في مستقبل الكلية وهي:
 - القوانين والقواعد المنظمة
 - العوامل السياسية والاقتصادية والاجتماعية
 - أصحاب المصلحة (stakeholders)
 - اتجاهات سوق العمل
 - المنافسون
 - التطورات التكنولوجية



❖ أولاً: نتائج تحليل البيئة الداخلية استناداً على المعايير الاثنى عشر التى وضعتها

الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد:

١- التخطيط الاستراتيجي:

نقاط القوة	نقاط الضعف
وجود فريق عمل للتخطيط الاستراتيجي بالكلية مع توفر اجتماعات دورية مع إدارة الكلية ورؤساء الأقسام العلمية والجهاز الإداري.	ضعف مستويات المشاركة في تحديث صياغة الرؤية والرسالة.
وجود خطة استراتيجية للكلية (٢٠١٧-٢٠٢٢) وإعداد خطة استراتيجية جديدة (٢٠٢٤-٢٠٣٠)	ضعف مستوى المشاركة في التحليل البيئي.
استطلاع رأى جميع الأطراف المعنية في تحديث صياغة الرؤية والرسالة للكلية في ضوء المستجدات المحلية والإقليمية والدولية.	
وجود وثيقة تحليل بيئي تتضمن نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات.	
وجود رؤية ورسالة واضحة ومعتمدة ومعلنة تعكس دور الكلية التعليمي والمجتمعي ودورها في البحث العلمى وتتفق مع رؤية ورسالة الجامعة.	
نشر الكلية لرؤيتها ورسالتها من خلال العديد من الوسائل ومتابعة وقياس الوعى المجتمعي لها.	
مراجعة وتعديل رؤية ورسالة الكلية وفقاً للمتغيرات والمستحدثات المحلية والإقليمية.	
وجود خطة استراتيجية معتمدة وموثقة مرتبطة مع الخطة الاستراتيجية للجامعة.	
الاستعانة بنتائج التحليل البيئي في صياغة الأهداف الاستراتيجية للكلية.	
الأهداف الاستراتيجية للكلية تتفق مع رؤية ورسالة الكلية.	



• وجود متابعة سنوية لمعدلات انجاز الخطة التنفيذية.	
• نجاح الكلية في تنفيذ أنشطة الخطة الاستراتيجية السابقة بنسبة تتعدى ٧٦ %.	
• وجود خطط تحسينية مستمرة	

٢- القيادة و الحوكمة:

نقاط القوة	نقاط الضعف
• وجود هيكل تنظيمي معتمد ومعلن وملئم لحجم المؤسسة ونشاطها، ويتضمن الإدارات الأساسية اللازمة لتحقيق رسالتها وأهدافها • وجود قيادة عليا متفهمة ومتعاونة. • نمط القيادة الحالية ديموقراطي وتتبع الإدارة سياسة الباب المفتوح. • الهيكل الحالي والتوصيف الوظيفي للكلية المحدث قضى على الازدواجية في المهام. • القيادات الأكاديمية والإدارية مختارة وفقاً لمعايير موضوعية ومعلنة وآليات ذات شفافية تحقق تكافؤ الفرص وتداول السلطة • معايير تقييم أداء القيادات موضوعية وتشارك الأطراف المعنية في عملية التقييم وتستخدم النتائج لتحسين الأداء المؤسسي. • القيادات الحالية والمحتملة يتم تنمية قدراتها والعمل على تكوين كوادر جديدة من القيادات. • مشاركة ممثلين من المجتمع المحلى في مجلس الكلية. • وجود وحدات تدعم توجهات الكلية مثل: وحدة إدارة الازمات والكوارث- وحدة مناهضة العنف - وحدة التخطيط الاستراتيجي - وحدة الدعم الطلابي - وحدة الابتكار وريادة الأعمال - وحدة إدارة المشروعات - وحدة القياس و التقييم و يرأسها أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة بالكلية.	• الحاجة الى استحداث بعض الوحدات مثل وحدة المناهج وذلك لرفع كفاءة الكلية في سبيل تحقيق رؤيتها المستقبلية. • ضعف الموارد المالية المخصصة لتدريب القيادات. • عدم وجود نظام اتصال إداري إلكتروني بين الإدارات المختلفة. • عدم اكتمال المنظومة الالكترونية لحفظ واستدعاء الملفات والأوراق الخاصة بأقسام الكلية العلمية والإدارية. • ضعف المشاركة وابداء الرأي من جانب أعضاء هيئة التدريس عند اختيار القيادات الأكاديمية.



	• نشر المعلومات المتاحة عن الكلية مثل التقرير السنوي وتقارير متابعة الأداء والتي تغطي الأنشطة المختلفة للكلية التعليمية والبحثية والخدمية.
	• وجود نظام الكتروني لجميع أعمال الكنترولات.
	• وجود استبيان لتحديد نمط القيادة.

٣- إدارة الجودة و التطوير:

نقاط القوة	نقاط الضعف
• وجود وحدة لإدارة الجودة لها هيكل تنظيمي ولائحة داخلية معتمدة ومقر خاص بها.	• لا توجد إلية لقياس مردود برامج تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس على العملية التعليمية.
• توجد خطة للتدريب معتمدة ومفعلة	• وجود عوائق لتحويل المستحقات المالية الخاصة بأنشطة وحدة ضمان الجودة.
• تعد الوحدة التقرير السنوي لإنجازات الكلية وكذلك التقرير السنوي للبرامج المختلفة	• عدم وجود عدد كافٍ من الإداريين المؤهلين بالوحدة.
• وجود نظام للمراجعة الداخلية على الأقسام العلمية والإدارية والكنترولات	• ضعف في الخدمات الالكترونية وتكنولوجيا المعلومات.
• قياس الأداء في كافة أنشطة المؤسسة طبقاً لمؤشرات واضحة	
• الكلية معتمدة اعتماداً مؤسسياً من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد منذ ٢٠١٤ كأول كلية تعتمد في جامعة الزقازيق وتم تجديد الاعتماد في ٢٠٢١ لمدة خمس سنوات	
• تتوافر خطط وتقارير سنوية عن نشاط الوحدة	
• توجد وثائق لنشر ثقافة الجودة بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلاب والإداريين والعاملين (قائمة البرامج التدريبية – سجلات حضور - مؤتمرات – ندوات – لقاءات – مطبوعات...)	

	- توجد آليات وإجراءات المساءلة والمحاسبة وتقييم الأداء لجميع العاملين بالمؤسسة:- نماذج لتقارير تقييم الأداء لجميع العاملين بالكلية - نتائج استطلاع الرأي حول كفاءة القيادات والإدارات المختلفة
	تتوافر لوحدة ضمان الجودة كواحد مناسبة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من مختلف الخبرات والمهارات.
	يشارك مدير وحدة ضمان الجودة كعضو في مجلس الكلية كما يشارك عضوين من الأطراف المجتمعية في عضوية مجلس الكلية.
	هناك تعاون بين وحدة ضمان الجودة بالكلية ومركز ضمان الجودة بالجامعة.
	وجود خطة سنوية وخطط للتحسين.
	الاستعانة بمراجعين معتمدين من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم و الاعتماد في عمل ورش عمل تدريبية لأعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة.

٤- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة:

نقاط القوة	نقاط الضعف
توجد إلية للتعامل مع الفائض و العجز في إعداد أعضاء هيئة التدريس و ذلك لاستيفاء نسبة أعضاء هيئة التدريس الى الطلاب على مستوى الكلية والاقسام العلمية.	عدم وجود عدد كافٍ من الأساتذة العاملين.
يوجد بيان بإعداد أعضاء هيئة التدريس بالأقسام المختلفة بالكلية وبيان بالانتدابات مع بيان بنسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلى الطلاب لكل عام جامعي	الحاجة الى تحديث وتعزيز وسائل الاتصال الحديثة فى الكلية نظراً لضعف شبكة الانترنت بالجامعة.
الاستعانة بكوادر مؤهلة من كليات أخرى لتدريس المقررات الطبية وبعض العلوم الاساسية.	الحاجة إلى زيادة البعثات الخارجية و خاصة الهيئة المعاونة بقسم الممارسة الصيدلية.



• وجود بيانات بالأعباء التدريسية والساعات المكتبية لأعضاء هيئة التدريس معتمدة وموثقة.	• النقص العددي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الممارسة الصيدلانية.
• يتم تكريم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لمن قدموا اسهامات لرفعة وتطوير أقسامهم بمشاركتهم فى تقلد المناصب الإدارية (رئيس كمنترول-مدير وحدة ذات طابع خاص-إرشاد أكاديمى-منسق برنامج صيدلية اكلينيكية) وتقوم الكلية بترشيح أعضاء هيئة التدريس المتميزين للتكريم من نقابة الصيادلة.	
• توجد خطة تدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بصورة دورية بناءً على استبيانات لحصر الاحتياجات التدريبية.	
• توجد آلية معتمدة وموثقة لقياس الرضا الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بصورة دورية.	
• وجود آلية لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	



٥- الجهاز الإداري:

نقاط القوة	نقاط الضعف
• وجود توصيف وظيفي لكل الوظائف بالكلية يحدد المسؤوليات والإختصاصات • قياس الرضا الوظيفي للإداريين.	• التناقص المستمر في إعداد الجهاز الإداري بسبب بلوغهم سن المعاش. • العجز الشديد للموظفين بالأقسام الادارية والعلمية وما يترتب عليه من زيادة العبء الوظيفي علي الهيئة المعاونة
• الاستعانة بالموظفين السركيين (عمالة مؤقتة) لسد النقص العددي في الجهاز الإداري.	• ضعف المقابل المادي للموظفين السركيين (عمالة مؤقتة) و عدم القدرة على إشراكهم في بعض المهام وترتب علي ذلك زيادة العبء علي موظفي الجهاز الإداري و عدم الاستعانة بهم في التدرج الوظيفي بالكلية.
• حرص الكلية على توطيد العلاقة مع جميع العاملين من خلال الإحتفالات السنوية مثل عيد الأم وعيد العمال و إفتار رمضان.	• إحجام بعض أعضاء الجهاز الاداري عن المشاركة في أعمال الجودة وذلك بسبب عدم معرفتهم بشئون الجودة وأيضًا عدم وجود أي عائد مادي.
• وجود معايير معلنه لتقييم الأداء.	• عدم توافر أنظمة الكترونية لتحويل جميع الأعمال الإدارية من النظام الورقي إلى النظام الالكتروني.
• وجود خطة التدريب المعتمدة.	• الحاجة إلى المزيد من التدريب علي مهارات استخدام أجهزة الكمبيوتر.
• حرص الإدارة على المساواة بين العاملين في توزيع عبء العمل.	• العجز في الكوادر ذات الخبرة نظرًا لبلوغ العديد منهم سن المعاش.



٦- الموارد المالية والمادية:

نقاط القوة	نقاط الضعف
- توجد بالكلية إليات محددة وفعالة لتنمية الموارد الذاتية من خلال: ✓ تنشيط المشاركة في المشاريع البحثية الممولة (من خلال وحدة ادارة المشروعات) ✓ برنامج الصيدلة الاكلينيكية. ✓ برامج الدراسات العليا الخاصة (الدبلومات المهنية).	- عدم قدرة الكلية على تنفيذ بعض أنشطة الخطة السابقة بسبب ضعف الموارد المالية أو الروتين في الإجراءات الإدارية. - عدم وجود عقود صيانة للأجهزة بالعدد الكافي.
تنمية الموارد الذاتية بالكلية من خلال وحدة ذات طابع خاص (مركز الخدمات الصيدلانية) الذي يشمل (وحدة القياسات الدقيقة-وحدة بحوث التقنية الحيوية والدلالات المرضية – وحدة التدريب والدعاية – وحدة الاستشارات والخدمات الصيدلانية).	ضعف المردود الذي تقدمه الوحدة ذات الطابع الخاص بالكلية كوسيلة لدعم الموارد الذاتية.
- مشروع تطوير معامل مركز الخدمات الصيدلانية و تأهيلها للاعتماد الدولي. - إضافة عدد سبعة أجهزة جديدة و شراء معدات جديدة (Pump – Syringe for GC) لمعامل مركز الخدمات الصيدلانية.	قلة توافر الأماكن المناسبة لممارسه الأنشطة الطلابية (مسرح او أماكن قراءة حرة).
شراء محول كهربائي جديد بقوة ١٠٠٠ كيلووات لزيادة الاجهزه العلمية بالكلية.	عدم توافر أماكن لحركة ذوى الهمم داخل المدرجات والمعامل
توافر منصات تعليمية وخدمات الكترونية للدفع والتسجيل.	عدم كفاية الموارد المتاحة للبحث العلمي
توافر عدد من معامل الحاسب الآلي مزودة بخدمة الانترنت.	عدم توافر ميزانية للهيكل الإداري بوحدة الجودة
مكتبة الكلية مزودة بالمراجع اللازمة للعملية التعليمية وكما يوجد مكتبة الكترونية.	حاجه بعض المعامل و واجهات المباني للتجديد.
المدرجات مجهزة بتكنولوجيا التعليم الحديثة.	ضعف الصيانة الدورية للأجهزة والمنشآت.
المجلة العلمية (مجلة الزقازيق للعلوم الصيدلانية).	
وجود موقع الكتروني خاص بالكلية يتم تحديثه باستمرار ويغضى أنشطة الكلية.	
الاشتراك في بعض التطبيقات التي تثري العملية التعليمية.	



• حصول العديد من أعضاء هيئة التدريس على جوائز النشر الدولي.	
• الاستفادة من موارد الطلاب الوافدين في الدعم المادي لأعضاء هيئة التدريس.	
• تركيب وتشغيل عدد ٥ أجهزة تكييف و ١٤ مروحة بمدرجي (هـ) و (و).	
• تركيب الكاميرات بمباني الكلية والمحيط الخارجي.	

٧- المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية:

نقاط القوة	نقاط الضعف
• تبنى الكلية المعايير الأكاديمية المرجعية (٢٠١٧ NARS) للتعليم الصيدلي	• قلة عدد المقررات الالكترونية التي تتيح التعلم الذاتي للطلاب.
• يتم استقراء متطلبات سوق العمل بوسائل متعددة	
• الكلية تقوم بتدريس برنامجين تعليميين ويتم الاعلان عنهم بوضوح بدليل الطالب المستجد بالإضافة لبرامج الدراسات العليا.	
• التحول الرقمي الالكتروني (الامتحان الالكتروني - منصات الدفع الالكترونية - الكتاب الالكتروني)	
• وجود توصيف للبرامج والمقررات مع مصفوفات المطابقة بين المقررات والمعايير الأكاديمية المتبناة.	
• عقد الندوات وورش العمل للطلاب وأعضاء هيئة التدريس للتعريف بالمستجدات الخاصة باللوائح وتوصيف المقررات.	
• وجود خطط لتحسين المقررات الدراسية في ضوء تقييم المقررات بواسطة الطالب والممتحنين الداخليين والخارجيين .	
• وجود تقارير للبرامج والمقررات المختلفة بالأقسام العلمية .	
• زيادة الدعم المالى وتطوير المعامل	



٨- التدريس والتعلم:

نقاط القوة	نقاط الضعف
• توافر مدرجات ومعامل طلابية مزودة بالوسائل اللازمة للعملية التعليمية. • وجود مركز للاختبارات الالكترونية بالجامعة. • وجود وحدة للقياس والتقويم بالكلية. • وجود مكتبة مزودة بالكتب المناسبة للطلاب والتي تشمل جميع مجالات الصيدلة. • وجود مكتبة الكترونية. • توافر قاعات للحاسب الالى وكذلك معمل للتصميم الدوائي. • توافر فرص لتدريب الطلاب من خلال وحدة التدريب والتعليم الصيدلي وكذلك معامل مركز الخدمات الصيدلانية • مساهمة مجالس الأقسام في مناقشة واتخاذ القرارات المتعلقة بالتدريس والتعلم ويوجد توثيق للمجالس في محاضرها الرسمية. • وجود إليات للكلية محددة ومعتمدة للتعامل مع مشكلات التعليم التي تواجهها • الموقع الأقليمي المتميز لجامعة الزقازيق يتيح القرب من المدن الصناعية و التي تحتوي على عدد كبير من شركات الأدوية. • وجود مستشفيات جامعية و توفر أماكن للتدريب بداخلها. • تنظيم زيارات طلابية لمصانع الأدوية والمراكز والمؤسسات الطبية. • إنشاء وحدة التدريب الاجباري (الامتياز) لطلاب برنامج بكالوريوس الصيدلة فارم دي و برنامج بكالوريوس الصيدلة فارم دي - صيدلة اكلينيكية و تشكيل لجان مختلفة للمتابعة و الإشراف على الدورات المختلفة بالتدريب.	• ضعف الموارد المتاحة للتدريس والتعلم



٩- الطلاب والخريجون:

نقاط القوة	نقاط الضعف
• لكلية الصيدلة/ جامعة الزقازيق قواعد واضحة ومحددة لقبول وتحويل الطلاب من وإلى الكلية تتم مراجعتها دورياً.	• التسهيلات اللازمة للمعامل لذوي الاحتياجات الخاصة.
• توفر الكلية برنامجين (برنامج بكالوريوس الصيدلة فارم دي) و (برنامج بكالوريوس الصيدلة فارم دي - صيدلة اكلينيكية)	
• توفر الكلية نظاماً متكاملًا لدعم ورعاية الطلاب (مادياً - اجتماعياً - صحياً - نفسياً) تراعى فيه الاحتياجات الفعلية للطلاب وذلك من خلال : ✓ دفع المصروفات الدراسية و مصروفات الكتاب الالكتروني للطلاب الغير قادرين بعد تقديم بحث اجتماعي. ✓ صندوق التكافل الاجتماعي ✓ دعم عيني للكتاب الجامعي الالكتروني ✓ المساعدات المالية والعينية المقدمة من أعضاء هيئة التدريس للطلاب ومن الأقسام العلمية ✓ مقابلة وتوجيه الطلاب ذوى الظروف الإجتماعية الخاصة بواسطة الاخصائى الاجتماعى التابع لمكتب شئون الطلاب.	
• الدعم الصحى من خلال خدمة الرعاية الصحية والاسعافات الأولية للطلاب عن طريق الوحدة العلاجية للحالات الطارئة الخفيفة ويتم صرف العلاج لهم مجاناً • تخصيص لجان طبية مقيمة أثناء الامتحانات النهائية • تطبيق نظام التأمين الصحى للطلاب من خلال عمل اشتراك ويتم متابعة الحالات المرضية المزمه بمستشفى الطلبة.	
• توفر الكلية الارشاد الأكاديمى لطلاب برنامج بكالوريوس الصيدلة فارم دي وبرنامج بكالوريوس الصيدلة فارم دي - صيدلة اكلينيكية	
• تقديم الدعم لذوى الاحتياجات الخاصة من خلال توفير الرعاية الصحية، الاجتماعية، المشاركة فى الأنشطة الطلابية، معدات خاصة، دفع المصروفات الدراسية و الكتاب الالكتروني الخ	



	• تحرص الكلية على مشاركة الطلاب فى التحسين والتطوير المستمر ويظهر ذلك فى: • التواصل المستمر بين ممثلي المستويات المختلفة من الطلاب مع منسق برنامج بكالوريوس الصيدلة فارم دي وبرنامج بكالوريوس الصيدلة فارم دي - صيدلة اكلينيكية، وكذلك أعضاء هيئة التدريس، واشتراكهم فى إعداد جداول الامتحانات طبقاً لرغبات الطلاب • وجود تمثيل طلابى فى تشكيل وحدة ضمان الجودة • المشاركة فى حضور الاجتماعات الدورية للجمعية العمومية لاتحاد الطلاب.
	• يتم تحديد ميزانية سنوية لدعم الأنشطة الطلابية. • يوجد اماكن ومقر لممارسة الأنشطة الطلابية وتخصص لها ساعات فى الجدول الدراسى. • توفير دليل ارشادى للطلاب. • يتم استخدام الملاعب المركزية بالجامعة، ملاعب كلية التربية الرياضية بنين، ملاعب كلية الطب والهندسة. • يوجد بروتوكول تعاون رياضى صحى بين كلية التربية الرياضية بنات وكلية الصيدلة جامعة الزقازيق • تشجع المؤسسة الطلاب للمشاركة فى الأنشطة الطلابية من خلال: • السماح للطلاب بممارسة الأنشطة الطلابية المختلفة وحضور المسابقات على أن يتم السماح للطلاب بتعويض مافاتهم من محاضرات وحصص عملية بناءً على خطاب موثق ومعتد. • تكريم الطلاب المتفوقين فى الأنشطة المختلفة عن طريق تقديم شهادات التقدير. • يعد مكتب رعاية الشباب تقريراً سنوياً عن مشاركة الطلاب فى الأنشطة المختلفة. والمسابقات والمراكز التى حصلت عليها الكلية على المستوى الجامعى والقومى والدولى إن وجد.
	• تقدم المؤسسة خدمات التوجيه المهني للطلاب بما يدعم ريادة الأعمال والتوظيف من خلال تنظيم الملتقى التوظيفي بالتعاون مع شركات الأدوية المختلفة والمراكز الطبية المتخصصة لربط طلاب وخريجي الكلية بجهات التوظيف و توفير فرص تدريب وفرص عمل.

	• تحرص الكلية على قياس آراء الطلاب والاستفادة منه في الإجراءات التصحيحية.
	• عقد مؤتمر طلابي سنوي لعرض مشروعات التخرج للطلاب وتقديم جوائز لأفضل العروض والبوسترات .
	• تقديم منح التفوق للطلاب الأوائل لبرنامج بكالوريوس الصيدلة فارم دي - صيدلة اكلينيكية عن كل مستوى و هي عبارة عن تخفيض للمصروفات.
	• تنظيم مؤتمر خطوة علي الطريق (٢٠٢٢ و ٢٠٢٤) بإستضافة طلاب من الجامعات المختلفة والحصول على المركز الاول على مستوى الاتحاد العام عن عام ٢٠٢٢.
	• تنظيم مؤتمر Phocus (صيدلي الأورام ٢٠٢٢ - التغذية العلاجية ٢٠٢٣ - أورام الجهاز الهضمي ٢٠٢٤).
	• تنظيم ورش عمل لتنمية مهارات طلاب وخريجي الكلية وإعدادهم للمنافسة بسوق العمل.

١٠ - البحث العلمي والأنشطة العلمية:

نقاط القوة	نقاط الضعف
• وجود خطة بحثية تتفق مع الخطة البحثية للجامعة ويتم متابعتها سنوياً.	• الدعم المقدم من قبل الجامعة لتغطية تكاليف الاشتراك في المؤتمرات محدود.
• توافر وحدة ذات الطابع الخاص مجهزة لدعم البحث العلمي مع تخفيض رسوم القياسات للعاملين بالكلية.	• الدعم المقدم من قبل الجامعة لتغطية تكاليف الأبحاث الخاصة برسائل الماجستير والدكتوراه محدود.
• زيادة عدد الأجهزة العلمية في الأقسام و توافر دعم مادي للبحث العلمي من خلال موازنة الدبلومه.	• قلة النسبة المخصصة من ميزانية برنامج الصيدلة الاكلينيكية للبحث العلمي والتي تقدر ب ١٠ ٪ ومن برامج الدراسات العليا والتي تقدر ب ٢٥ ٪.
• توافر الاجهزة البحثية والمعامل المختلفة (مثل المعمل المركزى والبيولوجيا الجزيئية وزراعة الانسجة) وبيت الحيوانات ومزرعة النباتات الطبية.	• عدم كفاية الإجراءات المتبعة للمحافظة على حقوق التأليف والنشر.
• وجود قواعد بيانات للبحوث والأنشطة العلمية وتحديثها باستمرار.	
• عقد سيمينارات مختلفة دورياً لطلاب البحث العلمى.	
• وجود جوائز للنشر الدولى.	



	• وجود مجلة علمية للكلية.
	• وجود لجنة أخلاقيات البحث العلمي بالجامعة بالإضافة إلى الاتفاق مع وحدة المراجعة المؤسسية للبحث العلمي (IRB) بكلية الطب في حالة التعامل مع المرضى.
	• وجود مؤتمر سنوي للكلية.
	• تنظيم مؤتمرات سنوية للكلية على مستوى أعضاء هيئة التدريس والطلاب.
	• وجود تعاون دولي وكذلك مع الأقسام والكليات المختلفة على مستوى البحث العلمي.
	• زيادة النشاط البحثي لأعضاء هيئة التدريس.
	• وجود اتفاق مع كلية الطب بشأن استخدام المحرقة للتخلص من النفايات البيولوجية.
	• مشاركة أعضاء هيئة التدريس كمحكمين في المجلات العلمية وكذلك لجان الترقيات.
	• وجود خطة تدريبية لتنمية قدرات الباحثين.
	• وجود وحدة ادارة المشروعات لدعم أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم للتقدم للمشروعات البحثية الممولة.
	• التعاون مع شركات أدوية مختلفة لتوفير الأدوية والكيمائيات المطلوبة للبحث العلمي.
	• يوجد دليل حماية حقوق الملكية الفكرية والنشر معتمد.

١١- الدراسات العليا:

نقاط القوة	نقاط الضعف
• كلية الصيدلة أول كلية معتمدة بجامعة الزقازيق وكل برامجها معتمدة.	• قلة المعامل وضعف امكانياتها مع غلاء الاسعار قد يؤدي إلى نقص إعداد الطلاب المسجلين لدرجة الماجستير والدكتوراه من الخارج.
• تم فتح وتفعيل عدد من الدبلومات (دبلومة الصيدلة الإكلينيكية – دبلومة الكيمياء الحيوي و التحليل المعملية - دبلومة التغذية في الرعاية الصحية - دبلومة السموم والتحليل الكيميائي الشرعي - دبلومة مستحضرات التجميل).	• ضعف المخصصات المالية لطلاب الدراسات العليا من معاوني أعضاء هيئة التدريس.

	• توجد قواعد واضحة لتقييم الطلاب.
	• الإقبال على برامج الدراسات العليا بالأقسام
	• يتم قياس آراء طلاب الدراسات العليا عن العملية التعليمية والبحثية بالكلية.
	• وجود اجراءات ومواعيد للتسجيل في برامج الدراسات العليا واضحة ومعلنة
	• وجود قواعد محددة للإشراف على طلاب الدراسات العليا
	• تفعيل دور المرشد الأكاديمي لطلاب الدراسات العليا وتقييم ادائه.
	• إتاحة معامل مركز الخدمات الصيدلانية العديد من الأجهزة اللازمة لإجراء أبحاث الدراسات العليا مع تخفيض الرسوم المقررة لطلاب الدراسات العليا من داخل و خارج الكلية.
	• توافر نظام التعليم الهجين لبرامج الدراسات العليا.

١٢- المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة:

نقاط القوة	نقاط الضعف
• توجد خطة معتمدة ومعلنة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة يتم إعدادها بناء على دراسة احتياجات المجتمع ويتم متابعة تنفيذها دوريا	• توقف عمل جمعية الخريجين
• تنوع أنشطة خدمة المجتمع	• عدم تفعيل مركز المعلومات الدوائية Drug Information Center
• الحرص على قياس آراء الأطراف المجتمعية بغرض تطوير الخدمات المقدمة	• عدم وجود أماكن لركن السيارات
• وجود مظاهر متعددة لمشاركة الأطراف المجتمعية في أنشطة الكلية	• عدم الاستفادة من مزرعة الأعشاب الطبيعية على الوجه الأكمل.
• وجود مظاهر متعددة للاستفادة من آراء الأطراف المجتمعية في تطوير أنشطة الكلية	• ضعف شبكتي الانترنت والاتصالات



• زيادة دخل الكلية من الوحدة ذات الطابع الخاص	• الحاجة إلى زيادة نشر خدمات الوحدة ذات الطابع الخاص خارج نطاق الكلية
• زيادة بروتوكولات التعاون مع الجهات المختلفة	• قلة الموارد المالية لدعم الخدمات المجتمعية.
• وجود إصابات ترشيد استهلاك الكهرباء والمياه وأليات تقليل استخدام البلاستيك والأوراق.	• الحاجة إلى زيادة مساهمة الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
• الاهتمام بالتحول الرقمي (المنصة التعليمية والامتحانات الالكترونية) وتقليل استخدام الورق	
• تطوير الحديقة الأمامية و الاهتمام بالمساحات الخضراء الواقعة في محيط الكلية الخارجي.	
• زيادة أماكن الانتظار للطلاب بمحيط الكلية الخارجي (الحديقة الأمامية – أمام مبنى الصيدلانيات – خلف خيمة الجواله) مع وجود كافيتريا لخدمة الطلاب.	
• مجلة تابعة لشئون البيئة (مجلة صيدلة الزقازيق للمجتمع و البيئة).	
• تنظيم حملات التبرع بالدم مرتين كل عام أكاديمي بالتعاون من بنك الدم بمستشفى الأحرار.	
• المشاركة بالمشاريع القومية والمبادرات.	
• المشاركة في القوافل الطبية التي تنظمها جامعة الزقازيق لقري محافظة الشرقية.	
• عقد ندوات توعية للفئات المختلفة بالكلية في مختلف المجالات.	

❖ ثانياً: تحليل البيئة الخارجية للكلية استناداً على مجموعة من العوامل الخارجية والتي يمكن أن تؤثر في مستقبل الكلية وهي:

القوانين والقواعد المنظمة، العوامل السياسية والاقتصادية والاجتماعية، أصحاب المصلحة (stakeholders)، اتجاهات سوق العمل، المنافسون، التطورات التكنولوجية.

١- التخطيط الاستراتيجي:

الفرص	التحديات
توافر التواصل عبر شبكة المعلومات مما يساعد علي نشر رؤية ورسالة الكلية وأهدافها الاستراتيجية الى المجتمع الخارجي.	التغيرات السريعة والمستمرة في معدلات النمو الاقتصادي القومي.
حرص الدولة على تطوير منظومة التعليم العالي والبحث العلمي في إطار رؤية مصر ٢٠٣٠.	ضعف الموازنة المخصصة للإنفاق على التعليم العالي
حرص الجامعة علي المنافسة الإقليمية والعالمية والسعي للحصول على ترتيب بين الجامعات.	الوضع التنافسي للكليات المناظرة والمعتمدة.
تطوير المنظومة الصحية بما يتناسب مع البرامج المستحدثة في التعليم الصيدلي	انخفاض معدل توظيف الخريجين.
	ضعف مستوى التعليم ما قبل الجامعي مما يؤثر سلباً على مستوى الطلاب.

٢- القيادة والحوكمة:

الفرص	التحديات
توفير حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الإدارية والأكاديمية وهذه الدورات متاحة على عدة مستويات مثل برامج التدريب بمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعة -البرامج التدريبية بمركز الجودة بالجامعة - البرامج التدريبية بوحدة تقويم الاداء وضمان الجودة بالكلية.	صعوبة تدبير درجات مالية للوظائف المستحدثة في الهيكل التنظيمي.



• قلة الموارد المخصصة من الجامعة للكلية بالمقارنة مع الاحتياجات الحالية والمستقبلية.	• تبني الدولة لسياسة الجودة ودعمها للكلليات للتقدم للاعتماد.
• ضعف بيانات الكلية في موقعها على شبكة الانترنت	• سهولة الحصول على المعلومات وتداولها وخاصة مع امداد الكلية بشبكة المعلومات الدولية (سلكية ولاسلكية) وسهولة الدخول عليها من جميع الاماكن بالكلية. كما تتيح نشر وتحديث المعلومات الخاصة بالكلية.
	• وجود مراكز بالجامعة لدعم التطوير الإداري وتطوير الهيكل التنظيمي مثل مركز إداره الجودة ووحدة التخطيط الاستراتيجي بالجامعة

٣- إدارة الجودة والتطوير:

الفرص	التحديات
• تجديد اعتماد الكلية للمرة الثالثة من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. • اعتماد البرامج الدراسية بالكلية من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. • توجهات الدولة لتفعيل نظم الجودة بالمؤسسات التعليمية	• المتطلبات اللازمة للجودة تحتاج جهد كبير بما قد يتطلب تفرغ بعض أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة للوفاء بها.

٤- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة:

الفرص	التحديات
• بدأ برنامج الصيدلة الإكلينيكية بجامعة الزقازيق الاهليه كوسيلة لزيادة دخل أعضاء هيئة التدريس واستيعاب الفائض. • جوائز الجامعة التشجيعية والتقديرية وجوائز النشر العلمى. • تشجيع تبادل الخبرات بين الجامعات. • توافر الخدمات العلاجية لأعضاء هيئة التدريس	• ضعف الرواتب بسبب التغيرات الاقتصادية مما أدى إلى انخفاض الدخول التي لا تتناسب مع مستوى المعيشة. • ضعف المستوى العلمى للطلاب الجدد مما يشكل عبء على أعضاء هيئة التدريس في القيام بواجباتهم التعليمية. • الاعارات الممتدة لأعضاء هيئة التدريس إلى جامعات خارج مصر. • هجرة العقول المفكرة وذلك لاستقطاب المتميزين للعمل بالخارج.



٥- الجهاز الإداري:

الفرص	التحديات
توافر التواصل عبر شبكة المعلومات.	الوضع التنافسي للكليات المناظرة والمعتمدة.
فرص ميكنة العمل بالإدارات المختلفة.	القصور في إعداد قيادات صف ثاني مدربة لتحمل أعباء العمل نظراً لقلّة عدد الإداريين المثبتين و خروج ذوي الخبرة على المعاش.
توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات للعاملين وللقيادات الإدارية.	الاتجاه إلى خفض حجم الجهاز الإداري بالدولة.
	وقف التعيينات وبالتالي فراغ وفجوة في خبرات الجهاز الإداري.

٦- الموارد المالية والمادية:

الفرص	التحديات
وجود وحدة لدعم للمشروعات البحثية مع توافر طاقم من أعضاء هيئته تدريس للدعم.	ضعف الموارد المالية المخصصة من ميزانية الجامعة مما يؤدي إلى اعاقه تطور عملية التعليم والبحث العلمي.
إتاحة مشروعات بحثية ممولة من هيئة تمويل العلوم والتكنولوجيا والابتكار (STDF).	ارتباط ميزانية الكلية بميزانية الجامعة مما يشكل عائق في تحديد أولويات الانفاق.
السمعة الجيدة للكلية والجامعة مما يؤهلها لاستقبال الطلاب الوافدين من خارج مصر مما يزيد من موارد المالية.	زيادة عدد كليات الصيدلة داخل مصر مع عزوف الطلاب عنها بعد صدور قرار التعيين على حسب احتياجات وزارة الصحة والهيئات الأخرى.
إتاحة مشروعات لتطوير المعامل من وحدة ادارة المشروعات بوزارة التعليم العالي.	



٧- المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية:

الفرص	التحديات
وجود معايير أكاديمية مرجعية قومية (NARS) تصدرها وتراجعها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بصفة دورية.	ضعف المشاركة في استقراء متطلبات سوق العمل
الاستفادة من نظام المراجعة الداخلية للتوصيفات والتقارير الخاصة بالمقررات و الذي تتبناه وحدة ضمان الجودة بالكلية.	
المرونة في تعديل اللوائح وإنشاء برامج جديدة لتلبي إحتياجات سوق العمل.	

٨- التدريس والتعلم:

الفرص	التحديات
وجود مركز الاختبارات الالكترونية بالجامعة.	انتشار الدروس الخصوصية بين الطلاب في مرحلة التعليم قبل الجامعي مما يقلل من قدرتهم على التعلم الذاتي
ممكنة أعمال الكنترولات والتصحيح الالكتروني	صعوبة التمويل لإدخال التكنولوجيا الحديثة
المراجعات الدورية من مركز الجودة بالجامعة	إعراض عدد كبير من الممتحنين الخارجيين عن المشاركة في تقييم الطلاب لضعف المكافآت المالية
وجود مركز قياس وتقويم بالجامعة يدعم وحدة القياس والتقويم بالكلية	الارتفاع المتزايد في تكلفة التقنيات مقارنة بالانفاق المحدود على التعليم العالي مما يؤثر على العملية التعليمية.
وجود بروتوكولات تعاون مع شركات الأدوية ونقابة الصيادلة والمستشفيات الجامعية و المستشفيات و المراكز المتخصصة (مستشفى بهية للاكتشاف المبكر و علاج سرطان الثدي – مستشفى حروق أهل مصر) لتدريب الطلاب خلال فترة الامتياز.	- الأزمات الاقتصادية وتأثيرتها علي المستوي التعليم. - المنافسة مع الجامعات الخاصة والأهلية على جذب الطلاب وخاصة الوافدين.

٩- الطلاب والخريجون:

الفرص	التحديات
ارتفاع أعداد الطلاب الوافدين من الدول العربية في الوقت الحالي.	الارتباط الوثيق بين التعليم الجامعي وما قبل الجامعي وتأثيره على نوعيه الطالب ومستواه العلمي والفكري.
تقليل أعداد الطلاب المقبولين سنويا الواردة من مكتب التنسيق.	ربط التكليف من وزارة الصحة بالاحتياج و شدة المنافسة لزيادة أعداد الصيادلة.
الإقبال المتزايد على برامج الدراسات العليا والدبلومات يزيد من فرص استمرار الإتصال مع الخريجين.	
آليات متابعة الطلاب المتفوقين – المتعثرين – ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال تشكيل وحدة الدعم الطلابي.	
تشكيل وحدة متابعة الخريجين للتواصل معهم..	

١٠- البحث العلمى والأنشطة العلمية:

الفرص	التحديات
إتاحة المنح المختلفة.	قلة عدد البعثات والدعم المقدم لها.
إتاحة المشروعات البحثية الممولة.	ضعف ميزانية البحث العلمي.
زيادة عدد الأجهزة العلمية المتاحة في الوحدة ذات الطابع الخاص بالكلية من خلال طرح مشروعات تطوير المعامل من قبل وزارة التعليم العالي.	الارتفاع الكبير في تكلفة البحث العلمي.
صدور قوانين تحمي حقوق الملكية الفكرية وتؤكد على حقوق النشر.	عدم توافر بعض الكيماويات الخاصة بالأبحاث نظراً لمشاكل الاستيراد و سعر العملة.
تعدد وسائل النشر والتشجيع على النشر الدولي وتوفير البرمجيات الخاصة بالكشف عن الاقتباس والسطو على الملكية.	صعوبة النشر في المجلات الدولية المصنفة.
دعم النشر الدولي.	إتاحة التقنيات التكنولوجية بدون رقابة يزيد من فرص النقل والتعدي على حقوق الملكية الفكرية للغير.
تمويل شركات الأدوية للمؤتمرات العلمية بالكلية.	خفض مساهمة الجامعة فى تمويل أعضاء هيئة التدريس فى المؤتمرات الدولية.



١١ - الدراسات العليا:

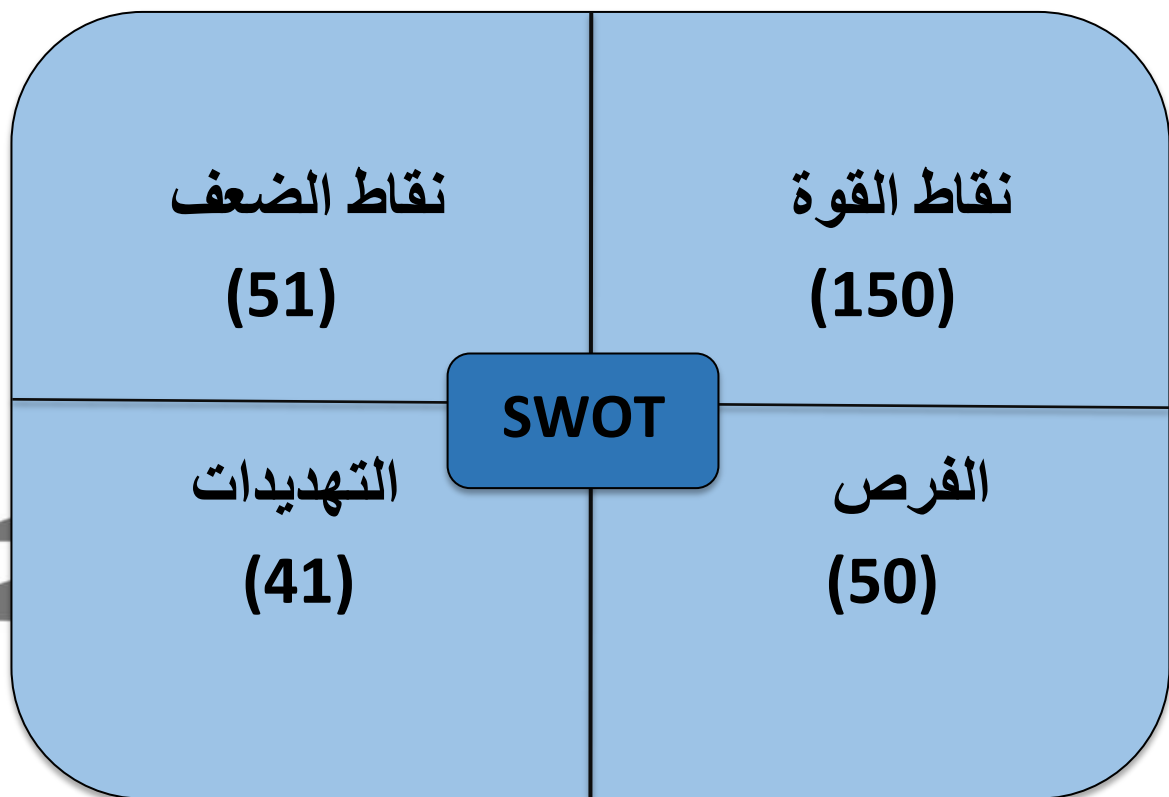
الفرص	التحديات
• إتاحة بروتوكولات تعاون مع مستشفيات جامعة الزقازيق لتدريب طلاب الدبلومات المهنية.	• تشدد بعض جهات التوظيف في إتاحة انضمام الصيادلة العاملين بها إلى برامج الدراسات العليا.
• جذب الطلاب الوافدين لبرامج الدراسات العليا.	
• تشجيع الطلاب على التقدم للمشاريع الخاصة بالماجستير والدكتوراة لتوفير الدعم المادي اللازم.	
• الحصول على مشاريع ممولة لزيادة عدد الأجهزة المتاحة لطلبة الدراسات العليا.	

١٢ - المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة:

الفرص	التحديات
• زيادة بروتوكولات التعاون مع الجهات المختلفة.	• قلة الموارد البشرية بالكلية
• التوسع في المشروعات الممولة لدعم التطوير الأكاديمي والمجتمعي.	• قلة الموارد المالية
• التحول الرقمي وتطوير الخدمات الإلكترونية.	• المعوقات الإدارية والأعمال الروتينية
• التوسع في التحول الأخضر (الطاقة الشمسية – المساحات الخضراء).	

❖ ملخص نتائج تحليل البيئة الداخلية والخارجية، كما هو مبين بالجدول والشكل التوضيحي التاليين:

المعيار	البيئة الداخلية		البيئة الخارجية	
	نقاط القوة	نقاط الضعف	الفرص	التحديات
١- التخطيط الاستراتيجي	١٣	3	٥	٦
٢- القيادة والحوكمة	١٢	٦	٤	٤
٣- ادارة الجودة والتطوير	١٤	٥	٢	١
٤- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	٨	٤	٤	٤
٥- الجهاز الإداري	٧	٧	٣	٤
٦- الموارد المالية والمادية	١٥	٨	٤	٣
٧- المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	٩	١	٣	١
٨- التدريس والتعلم	١٢	٢	٥	٥
٩- الطلاب والخريجون	١٥	١	٥	٢
١٠- البحث العلمي والأنشطة العلمية	١٩	٤	٧	٧
١١- الدراسات العليا	١٠	٢	٤	١
١٢- المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	١٦	٨	٤	٣



ثالثاً: تحليل البيئة الكمي: أ. العوامل الاستراتيجية الداخلية:

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

١- تحديد الوزن النسبي الفارق لكل نقطة من نقاط القوة والضعف (عامل إستراتيجي)، عن طريق استخدام

معادلة الوزن النسبي الفارق كما يلي

الوزن النسبي الفارق = القيمة الأولى × الوزن الأول + القيمة الثانية × الوزن الثاني + القيمة الثالثة

× الوزن الثالث / المجموع الكلي للأوزان

٢- حساب المتوسط النسبي = الوزن النسبي الفارق لكل نقطة / مجموع الأوزان النسبية.

٣- حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط القوة عن طريق ضرب المتوسط النسبي $4x$ في حالة قدرة الكلية

على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة ٩٠%-١٠٠% وبضرب المتوسط النسبي $3x$ في حالة قدرة الكلية على

الاستفادة من نقطة القوة بنسبة ٧٥%-٩٠%. أما بالنسبة لحساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط الضعف

فيكون عن طريق ضرب المتوسط النسبي $2x$ في حالة قدرة الكلية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة

٩٠%-١٠٠% وبضرب المتوسط النسبي $1x$ في حالة قدرة الكلية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة

٧٥%-٩٠%

٤- جمع الأوزان المرجحة لكل من نقاط القوة ونقاط الضعف للوصول إلى الوزن الكلي المرجح بالنسبة للكلية،

وهذا الرقم يعبر عن قدرة الكلية على التعامل مع عوامل البيئة الداخلية (كلما زاد الرقم واقترب من ٤ كانت

القدرة أكبر والعكس صحيح). وكما هو موضح في الجداول التالية:

١- حساب أوزان العوامل الاستراتيجية الداخلية:

الوزن المرجح	درجة الأهمية	المتوسط النسبي	الوزن النسبي الفارق	نقاط القوة والضعف
(1) نقاط القوة				
0.281	4	0.07	3	١. وجود خطة استراتيجية للكلية (2018-2023) وإعداد خطة استراتيجية جديدة (2024-2030)
0.271	4	0.068	2.89	٢. وجود هيكل تنظيمي معتمد ومعلن وملائم لحجم المؤسسة ونشاطها، ويتضمن الإدارات الأساسية اللازمة لتحقيق رسالتها وأهدافها



0.281	4	0.07	3	٣. وجود وحدة لإدارة الجودة لها هيكل تنظيمي ولائحة داخلية معتمدة ومقر.
0.256	4	0.065	2.77	٤. الاستعانة بكوادر مؤهلة من كليات أخرى لتدريس المقررات الطبية وبعض العلوم الأساسية.
0.207	3	0.069	2.94	٥. وجود توصيف وظيفي لكل الوظائف بالكلية يحدد المسؤوليات والإختصاصات.
0.262	4	0.065	2.79	٦. توجد بالكلية إليات محددة وفعالة لتنمية الموارد الذاتية من خلال: ✓ تنشيط المشاركة في المشاريع البحثية الممولة ✓ برنامج الصيدلة الاكلينيكية و برامج الدراسات العليا الخاصة. ✓ وحدة ذات طابع خاص (مركز الخدمات الصيدلانية).
0.205	3	0.068	2.93	٧. تبنى الكلية المعايير الأكاديمية المرجعية (NARS 2017) للتعليم الصيدلي.
0.207	3	0.069	2.94	٨. مساهمة مجالس الأقسام في مناقشة واتخاذ القرارات المتعلقة بالتدريس والتعلم ويوجد توثيق للمجالس في محاضرها الرسمية.
0.262	4	0.065	2.79	٩. توفر الكلية الارشاد الأكاديمي لطلاب برنامج بكالوريوس الصيدلة فارم دي وبرنامج بكالوريوس الصيدلة فارم دي -صيدلة اكلينيكية.
0.267	4	0.067	2.85	١٠. وجود خطة بحثية تتفق مع الخطة البحثية للجامعة ويتم متابعتها سنويا.
0.205	3	0.068	2.92	١١. تم فتح وتفعيل عدد من الدبلومات (دبلومة الصيدلة الإكلينيكية - دبلومة الكيمياء الحيوي و التحليل المعمل - دبلومة التغذية في الرعاية الصحية - دبلومة السموم والتحليل الكيميائي الشرعي - دبلومة مستحضرات التجميل).
0.198	3	0.066	2.82	١٢. توجد خطة معتمدة ومعلنة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة يتم إعدادها بناء على دراسة احتياجات المجتمع ويتم متابعة تنفيذها دوريا.
(2) نقاط الضعف				
0.124	2	0.062	2.64	١. عدم قدرة الكلية على تنفيذ بعض أنشطة الخطة السابقة بسبب ضعف الموارد المالية أو الروتين في الإجراءات الإدارية.
0.061	1	0.061	2.59	٢. عدم وجود نظام اتصال إداري إلكتروني بين الإدارات المختلفة.
0.132	2	0.066	2.82	٣. الحاجة الى تحديث وتعزيز وسائل الاتصال الحديثة في الكلية نظرا لضعف شبكة الانترنت بالجامعة.



0.122	2	0.061	2.62	٤. الحاجة إلى المزيد من التدريب علي مهارات استخدام أجهزة الكمبيوتر.
0.065	1	0.065	2.77	٥. عدم وجود عقود صيانة للأجهزة بالعدد الكافي.
0.060	1	0.06	2.56	٦. قلة عدد المقررات الالكترونية التي تتيح التعلم الذاتي للطلاب.
0.053	1	0.053	2.26	٧. عدم وجود تسهيلات كافية لمعامل لذوي الاحتياجات الخاصة.
0.055	1	0.055	2.33	٨. توقف عمل جمعية الخريجين.
3.51				المجموع

ويتبين من نتائج تحليل البيئة الداخلية للكلية والمتمثلة في نقاط القوة والضعف أن الوضع الاستراتيجي للكلية فوق المتوسط (3.51) وهو يتجاوز القيمة المتوسطة (٢.٥)، وهذا يدل أن مجالات القوة في الكلية اكبر من مجالات الضعف ولذا يجب على إدارة الكلية العمل على الحفاظ على نقاط القوة و تطويرها و تنميتها نحو الأفضل والعمل على التغلب على نقاط الضعف.

٢- مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية:

نقاط القوة والضعف	التعليق
(١) نقاط القوة	
١. وجود خطة استراتيجية للكلية (2022-2027) وإعداد خطة استراتيجية جديدة (2024-2030)	تحقيق رؤية الكلية
٢. وجود هيكل تنظيمي معتمد ومعلن وملامح لحجم المؤسسة ونشاطها، ويتضمن الإدارات الأساسية اللازمة لتحقيق رسالتها وأهدافها	تواصل فعال بين جميع إدارات الكلية
٣. وجود وحدة لإدارة الجودة لها هيكل تنظيمي ولائحة داخلية معتمدة ومقر.	ضمان تفعيل الجودة
٤. الاستعانة بكوادر مؤهلة من كليات أخرى لتدريس المقررات الطبية وبعض العلوم الأساسية.	تطوير العملية التعليمية
٥. وجود توصيف وظيفي لكل الوظائف بالكلية يحدد المسؤوليات والإختصاصات.	تحسين الكفاءة التشغيلية والتنظيمية
٦. توجد بالكلية إليات محددة وفعالة لتنمية الموارد الذاتية من خلال: ١. تنشيط المشاركة في المشاريع البحثية الممولة ٢. برنامج الصيدلة الاكلينكية و برامج الدراسات العليا الخاصة. ٣. وحدة ذات طابع خاص (مركز الخدمات الصيدلانية).	تنمية فعالة للموارد الذاتية



ضمان الجودة التعليمية	٧. تبنى الكلية المعايير الأكاديمية المرجعية (NARS 2017) للتعليم الصيدلي.
المشاركة في اتخاذ القرارات	٨. مساهمة مجالس الأقسام في مناقشة واتخاذ القرارات المتعلقة بالتدريس والتعلم ويوجد توثيق للمجالس في محاضرها الرسمية.
دعم أكاديمي موجه للطلاب	٩. توفر الكلية الارشاد الأكاديمي لطلاب برنامج بكالوريوس الصيدلة فارم دي وبرنامج بكالوريوس الصيدلة فارم دي - صيدلة إكلينيكية.
تطوير العملية البحثية	١٠. وجود خطة بحثية تتفق مع الخطة البحثية للجامعة ويتم متابعتها سنوياً.
تطوير الكفاءة المهنية	١١. تم فتح وتفعيل عدد من الدبلومات (دبلومة الصيدلة الإكلينيكية - دبلومة الكيمياء الحيوي و التحليل المعمل - دبلومة التغذية في الرعاية الصحية - دبلومة السموم والتحليل الكيميائي الشرعي - دبلومة مستحضرات التجميل).
تنمية بيئة مخططة ومتابعة	١٢. توجد خطة معتمدة ومعلنة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة يتم إعدادها بناء على دراسة احتياجات المجتمع ويتم متابعة تنفيذها دورياً.
(٢) نقاط الضعف	
قصور في تحقيق الأهداف المؤسسية والتحسين المستمر	١. عدم قدرة الكلية على تنفيذ بعض أنشطة الخطة السابقة بسبب ضعف الموارد المالية أو الروتين في الإجراءات الإدارية.
عدم تكامل الاتصال الإداري	٢. عدم وجود نظام اتصال إداري إلكتروني بين الإدارات المختلفة.
التأثير السلبي على جودة التعليم الإلكتروني والتواصل الإداري بين الأقسام	٣. الحاجة الى تحديث وتعزيز وسائل الاتصال الحديثة في الكلية نظراً لضعف شبكة الانترنت بالجامعة.
قصور في الاستغلال الكامل للموارد التكنولوجية في الكلية.	٤. الحاجة إلى المزيد من التدريب علي مهارات استخدام أجهزة الكمبيوتر.
تعطل الأجهزة وتأخير العمل	٥. عدم وجود عقود صيانة للأجهزة بالعدد الكافي.
الحد من فرص التعلم الذاتي للطلاب	٦. قلة عدد المقررات الإلكترونية التي تتيح التعلم الذاتي للطلاب.
عرقلة دمج ذوي الاحتياجات الخاصة	٧. التسهيلات اللازمة للمعامل لذوي الاحتياجات الخاصة.
القصور في التواصل الفعال مع الخريجين وفرص التعاون المستقبلي.	٨. توقف عمل جمعية الخريجين.

ب. العوامل الاستراتيجية الخارجية:

بعد أن انتهى أعضاء فريق التخطيط الإستراتيجي بالكلية من دراسة وتشخيص وتحليل المتغيرات والعوامل الإستراتيجية في البيئة الخارجية للكلية، ومن ثم تحديد الفرص والتهديدات، تم استخلاص الدلالات الإستراتيجية لهذا التحليل البيئي. ولإعداد مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية من خلال الخطوات التالية:

١- تحديد الوزن النسبي الفارق لكل نقطة من نقاط الفرص والتهديدات (عامل إستراتيجي)، عن طريق

استخدام معادلة الوزن النسبي الفارق كما يلي

الوزن النسبي الفارق = القيمة الأولى × الوزن الأول + القيمة الثانية × الوزن الثاني + القيمة الثالثة × الوزن الثالث / المجموع الكلي للأوزان

٢- حساب المتوسط النسبي = الوزن النسبي الفارق لكل نقطة / مجموع الأوزان النسبية.

٣- حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط الفرص عن طريق ضرب المتوسط النسبي $4 \times$ في حالة

قدرة الكلية على الاستفادة من الفرصة بنسبة ٩٠%-١٠٠% وبضرب المتوسط النسبي $3 \times$ في حالة

قدرة الكلية على الاستفادة من الفرصة بنسبة ٧٥%-٩٠%. أما بالنسبة لحساب الوزن المرجح لكل

نقطة من نقاط التهديدات فيكون عن طريق ضرب المتوسط النسبي $2 \times$ في حالة قدرة الكلية على

التغلب على التهديد بنسبة ٩٠%-١٠٠% وبضرب المتوسط النسبي $1 \times$ في حالة قدرة الكلية على

التغلب على التهديد بنسبة ٧٥%-٩٠%.

٤ - جمع الأوزان المرجحة لكل من الفرص والتهديدات للوصول إلى الوزن الكلي المرجح بالنسبة

للكلية، وهذا الرقم يعبر عن قدرة الكلية على التعامل مع عوامل البيئة الخارجية (كلما زاد الرقم

واقترب من ٤ كانت القدرة أكبر والعكس صحيح). وكما هو موضح في الجداول التالية:

1- حساب أوزان العوامل الاستراتيجية الخارجية:

الفرص والتهديدات	الوزن النسبي الفارق	المتوسط النسبي	درجة الأهمية	الوزن المرجح
(١) الفرص				
١- حرص الجامعة علي المنافسة الإقليمية والعالمية والسعي للحصول على ترتيب بين الجامعات.	2.82	0.066	4	0.264
٢- توفير حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الإدارية والأكاديمية وهذه الدورات متاحة على عدة مستويات مثل برامج التدريب بمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعة -البرامج التدريبية بمركز الجودة بالجامعة - البرامج التدريبية بوحدة تقويم الاداء وضمان الجودة بالكلية.	2.89	0.068	4	0.271



0.276	4	0.069	2.94	٣- تجديد اعتماد الكلية من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد
0.264	4	0.066	2.82	٤- بدأ برنامج الصيدلة الإكلينيكية بجامعة الزقازيق الأهلية كوسيلة لزيادة دخل أعضاء هيئة التدريس واستيعاب الفائض.
0.194	3	0.065	2.76	٥- فرص يمكنه العمل بالإدارات المختلفة
0.207	3	0.069	2.95	٦- وجود معايير أكاديمية مرجعية قومية (NARS) تصدرها وتراجعها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بصفة دورية.
0.180	3	0.060	2.56	٧- وجود مركز الاختبارات الالكترونية بالجامعة.
0.247	4	0.062	2.64	٨- ارتفاع إعداد الطلاب الوافدين من الدول العربية في الوقت الحالي.
0.264	4	0.066	2.82	٩- إتاحة المشروعات البحثية الممولة.
0.267	4	0.067	2.85	١٠- إتاحة بروتوكولات تعاون مع مستشفيات جامعة الزقازيق لتدريب طلاب الدبلومات المهنية.
0.198	3	0.066	2.82	١١- التوسع في المشروعات الممولة لدعم التطوير الأكاديمي والمجتمعي.
(٢) التهديدات				
0.120	2	0.06	2.56	١- الوضع التنافسي للكليات المناظرة والمعتمدة.
0.127	2	0.064	2.72	٢- صعوبة تدبير درجات مالية للوظائف المستحدثة في الهيكل التنظيمي.
0.065	1	0.065	2.79	٣- المتطلبات اللازمة للجودة تحتاج جهد كبير بما قد يتطلب تفرغ بعض أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة للوفاء بها.
0.136	2	0.068	2.89	٤- ضعف الرواتب بسبب التغيرات الاقتصادية مما ادي الى انخفاض الدخل التي لا تتناسب مع مستوي المعيشة
0.114	2	0.057	2.44	٥- الاتجاه إلى خفض حجم الجهاز الاداري بالدولة.
0.064	1	0.065	2.79	٦- ارتباط ميزانية الكلية بميزانية الجامعة مما يشكل عائق في تحديد أولويات الانفاق.
0.064	1	0.064	2.74	٧- صعوبة التمويل لادخال التكنولوجيا الحديثة.
0.058	1	0.058	2.46	٨- ربط التكلفة من وزارة الصحة بالاحتياج و شدة المنافسة لزيادة إعداد الصيادلة.

0.064	1	0.064	2.72	٩- قلة عدد البعثات والدعم المقدم لها.
0.059	1	0.059	2.53	١٠- تشدد بعض جهات التوظيف في إتاحة انضمام الصيادلة العاملين بها الى برامج الدراسات العليا
3.44				المجموع

ويتبين من نتائج تحليل البيئة الخارجية للكلية والمتمثلة في الفرص والتهديدات أن الوضع الاستراتيجي للكلية فوق المتوسط (3.44) وهو يتجاوز القيمة المتوسطة (٢.٥)، وهذا يدل على قدرة الكلية على استغلال الفرص وتجنب التهديدات بشكل ايجابي مما يؤدي إلى التغلب على التهديدات على المدى القصير.

٢- مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية:

الفرص والتهديدات	التعليق
(١) الفرص	
١- حرص الجامعة علي المنافسة الإقليمية والعالمية والسعي للحصول على ترتيب بين الجامعات.	زيادة فرص التعاون الأكاديمي والبحثي
٢- توفير حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الإدارية والأكاديمية وهذه الدورات متاحة على عدة مستويات مثل برامج التدريب بمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعة -البرامج التدريبية بمركز الجودة بالجامعة -البرامج التدريبية بوحدة تقويم الاداء وضمان الجودة بالكلية.	تعزيز كفاءة القيادة، وتحسين الأداء المؤسسي.
٣- تجديد اعتماد الكلية من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد	ميزة تنافسية تؤكد الالتزام بالجودة التعليمية.
٤- بدأ برنامج الصيدلة الإكلينيكية بجامعة الزقازيق الاهليه كوسيلة لزيادة دخل أعضاء هيئة التدريس واستيعاب الفائض.	توفير فرص عمل – تلبية احتياجات السوق المحلية في مجال الرعاية الصحية.
٥- فرص ميكنة العمل بالادارات المختلفة	تحسين الكفاءة الإدارية و تعزيز الإنتاجية وجودة الخدمات
٦- وجود معايير أكاديمية مرجعية قومية (NARS) تصدرها وتراجعها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بصفة دورية.	توفر إطاراً قوياً لضمان الجودة وتحسين البرامج الأكاديمية، مما يعزز من مستوى التعليم
٧- وجود مركز الاختبارات الالكترونية بالجامعة.	تسهيل إجراءات الاختبارات وتحقيق الدقة والشفافية في النتائج.
٨- ارتفاع إعداد الطلاب الوافدين من الدول العربية في الوقت الحالي.	تعزيز التنوع الأكاديمي والثقافي وتنمية الموارد الذاتية للكلية.



٩- إتاحة المشروعات البحثية الممولة.	تعزيز البحث والابتكار.
١٠- إتاحة بروتوكولات تعاون مع مستشفيات جامعة الزقازيق لتدريب طلاب الدبلومات المهنية.	توفير فرصًا تدريبية متميزة لطلاب الدبلومات المهنية
١١- التوسع في المشروعات الممولة لدعم التطوير الأكاديمي والمجتمعي.	تطوير العملية التعليمية وفتح آفاق جديدة للبحث والتطوير.
(٢) التهديدات	
١- الوضع التنافسي للكليات المناظرة والمعتمدة.	التقليل من فرص جذب الطلاب والموارد، و يفرض ضغطاً على الكلية لتطوير الأداء المؤسسي باستمرار.
٢- صعوبة تدبير درجات مالية للوظائف المستحدثة في الهيكل التنظيمي.	القصور في تفعيل الوحدات الجديدة بالهيكل التنظيمي.
٣- المتطلبات اللازمة للجودة تحتاج جهد كبير بما قد يتطلب تفرغ بعض أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة للوفاء بها.	زيادة الضغوط والعبء الوظيفي- استقطاب الجامعات الخاصة والجامعات العربية لأعضاء هيئة التدريس.
٤- ضعف الرواتب بسبب التغيرات الاقتصادية مما ادي الى انخفاض الدخل التي لا تتناسب مع مستوى المعيشة	التأثير السلبي على الرضاء الوظيفي.
٥- الاتجاه إلى خفض حجم الجهاز الاداري بالدولة.	زيادة العبء على الموظفين الحاليين.
٦- ارتباط ميزانية الكلية بميزانية الجامعة مما يشكل عائق في تحديد أولويات الانفاق.	إعاقة تلبية الاحتياجات العاجلة للكلية
٧- صعوبة التمويل لادخال التكنولوجيا الحديثة.	القصور في التحول الرقمي وتطوير البنية التكنولوجية.
٨- ربط التكاليف من وزارة الصحة بالاحتياج و شدة المنافسة لزيادة إعداد الصيادلة.	التقليل من فرص الخريجين في التكاليف والإقبال على الكلية مستقبلاً.
٩- قلة عدد البعثات والدعم المقدم لها.	التقليل من قدرة المؤسسة التعليمية على تحقيق التميز الأكاديمي والتنافسية على المستوى الدولي.
١٠- تشدد بعض جهات التوظيف في إتاحة انضمام الصيادلة العاملين بها الى برامج الدراسات العليا	التقليل من الإقبال على برامج الدراسات العليا و فرص تطوير الخريجين مهنيًا.

تحليل الفجوة بين الوضع الراهن و التصور المستقبلي

منهجية تحديد الفجوة

تم تحديد الفجوة لتحقيق أكبر قدر ممكن من الممارسات المطلوبة لكل معيار، حيث ان الفجوة في جوهرها ترتبط الوضع الراهن (أين نحن؟) والتصور المستقبلي (إلى أين نريد أن نكون؟). وبناء على تحليل الوضع الحالي للكلية تم تحديد الاحتياجات المستهدفة وكانت كالاتي:-

التصور المستقبلي	الوضع الراهن	
• التجديد المستمر للمعامل و واجهات المباني. • تعزيز وتطوير طرق التدريس و التدريب والتقويم • مراجعة وتحديث توصيف البرامج والمقررات بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل	• حاجة بعض المعامل و واجهات المباني للتجديد. • وجود قاعات ومدرجات مجهزة بتكنولوجيا التعليم الحديثة و مكتبة فعلية و أخرى الكترونية مزودين بالمراجع اللازمة للعملية التعليمية	بنية تعليمية
• تعزيز التواصل مع الخريجين من خلال برامج التدريب المستحدثة بالمشاركة مع المؤسسات البحثية و شركات الأدوية. • زيادة عدد المقررات الالكترونية لتعزيز دور التعلم الذاتي. • تعزيز الدعم الطلابي الاكاديمي والتوسع في الانشطة الطلابية. • تحديث طرق تقييم الطلاب • توفير أدوات مخصصة لتسهيل وصول ذوي الاحتياجات الخاصة إلى الأجهزة والأدوات في المعامل وتخصيص ميزانيات مستدامة لتحسين البنية التحتية والتقنيات المساعدة في المعامل.	• تشكيل وحدة متابعة الخريجين للتواصل معهم. • قلة عدد المقررات الالكترونية التي تتيح التعلم الذاتي للطلاب. • التسهيلات اللازمة للمعامل لذوي الاحتياجات الخاصة.	الطلاب والخريجون



القدرة الادارية والتنظيمية	• وجود برامج تدريبية على المستوى الأكاديمي والإداري ولكنها ليست بالضرورة تعمل على تحسين الأداء.	• تطوير البرامج التدريبية والأستعانة بأعضاء هيئة التدريس من المعارين بالخارج لنقل الخبرات والمهارات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية. • تعزيز مشاركة أعضاء هيئة التدريس والإداريين بالكلية في الجهود التطويرية والتعبير عن آرائهم.
البحث العلمى والدراسات العليا	• توافر المعامل المختلفة للعملية البحثية. • وجود مجلة علمية خاصة بالكلية. • وجود نظام للتشجيع المادي لأعضاء هيئة التدريس والباحثين للنشر في المجلات العالمية المتخصصة. • وجود العديد من الأبحاث المنشورة في مجلات متخصصة. • عدم وجود آلية لقياس كفاءة العملية البحثية. • حاجة سوق العمل الى برامج دراسات عليا جديدة.	• فتح دبلومات دراسات عليا جديدة. • زيادة الدعم المادي لرفع مستوى البحث العلمى. • ربط المشاريع الطلابية بالأبحاث التطبيقية. • زيادة استقطاب إعداد الوافدين من طلاب مرحلة الدراسات العليا. • زيادة النشر الخاص بمجلة الكلية عن طريق وسائل التحفيز المختلفة.
خدمة المجتمع	• تنظيم القوافل الطبية والحملات التوعوية والندوات المجتمعية.	• تعزيز دور الكلية فى حل مشكلات المجتمع المحيط. • زيادة التواصل بين الكلية وشركات صناعة الدواء ورجال الأعمال القائمين عليها.
الموارد الداتية	• وجود وحدات ذات طابع خاص بالكلية، بعضها مفعّل والاخر غير مفعّل.	• زيادة الدعم المادي عن طريق استحداث برامج دراسات عليا جديدة بالكلية. • زيادة دعم وتطوير أداء المراكز والوحدة ذات الطابع الخاص لزيادة مصادر التمويل الذاتي للكلية.
الجودة الشاملة	• الكلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.	• تجديد شهادة الاعتماد.

الفصل الرابع
ربط العوامل الداخلية والخارجية،
وتحويل التحديات الملموسة إلى
استراتيجيات رائدة.

TOWS Analysis





استخدام استراتيجيات SO (تعظيم القوة لاستثمار الفرص)، WO (تقليل الضعف من خلال الفرص)،
SO (لتعظيم القوة لاستثمار الفرص)، ST (استخدام القوة لمواجهة التهديدات)، WT
(تقليل الضعف وتجنب التهديدات) لتحويل التحديات الى استراتيجيات رائدة كما يلي:

١ - التخطيط الاستراتيجي:

Strategies		
Strengths	weaknesses	
Strengths / Opportunities (SO):	Weaknesses / Opportunities (WO)	Opportunities
- استثمار الكوادر الأكاديمية المؤهلة في تقديم برامج رقمية وتطبيقية جديدة تلبي احتياجات السوق. - استغلال السمعة الأكاديمية الجيدة لتوقيع شراكات دولية والحصول على منح بحثية. - تطوير البنية التحتية لدعم التحول الرقمي بما يتوافق مع توجهات الدولة.	- اشراك المجتمع الأكاديمي في صياغة الرؤية والرسالة من خلال ورش عمل ضمن مشاريع التحول الرقمي. - تدريب فرق مختصة في التحليل البيئي بدعم من مركز ضمان الجودة والاعتماد بالجامعة. - استخدام الشراكات مع المؤسسات ذات الصلة لتطوير قدرات العاملين وسد فجوات المعرفة.	
Strengths / Threats (ST)	Weaknesses / Threats (WT)	Threats
- التميز في البرامج الأكاديمية لمواجهة المنافسة مع الكليات الأخرى. - توظيف السمعة الأكاديمية والبنية التحتية الجيدة في جذب طلاب رغم تحديات الاقتصاد. - تقديم برامج تدريبية عملية مرتبطة بسوق العمل لزيادة فرص توظيف الخريجين.	- بناء أنظمة تمويل ذاتية لتقليل الاعتماد على الموازنة الحكومية المحدودة. - إنشاء برامج تأسيسية لدعم الطلاب الجدد ومواجهة ضعف التعليم قبل الجامعي. - تحسين جمع البيانات والتحليل البيئي للتخطيط لمواجهة تغيرات الاقتصاد والمنافسة.	

٢ - القيادة والحكمة:

Strategies		
Strengths	weaknesses	
Strengths / Opportunities (SO):	Weaknesses / Opportunities (WO)	Opportunities
- استثمار القيادة المتعانة والهيكل الواضح في تنفيذ برامج الجودة والتأهيل للاعتماد. - الاستفادة من الوحدات الداعمة ومشاركة المجتمع المحلي في تطبيق مشروعات التطوير الإداري. - تفعيل النظم الإلكترونية القائمة وربطها بالمراكز الجامعية لتسهيل تداول المعلومات.	- استحداث وحدة المناهج بدعم من مراكز الجودة بالجامعة. - استثمار البرامج التدريبية المتاحة لتعويض ضعف الموارد المخصصة للتدريب. - بناء نظام اتصال إلكتروني مستفيد من البنية المعلوماتية المتاحة بالكلية.	
Strengths / Threats (ST)	Weaknesses / Threats (WT)	Threats
- استغلال الشفافية في اختيار القيادات وكفاءة الهيكل لمواجهة تحدي نقص الوظائف المستحدثة. - توظيف الوحدات الداعمة ونظم الكنترولات الإلكترونية لتحسين البيانات على الموقع الإلكتروني. - استخدام قنوات نشر التقارير لتعزيز الصورة المؤسسية أمام ضعف التمويل.	- البحث عن تمويل خارجي أو شراكات لتوفير التدريب واستكمال النظم الإلكترونية. - دمج استحداث الوحدات الجديدة ضمن خطط استراتيجية طويلة المدى لتخفيف أثر ضعف التمويل. - تحسين البيانات الإلكترونية على الموقع لتقليل أثر ضعف الموارد.	

3- إدارة الجودة والتطوير:

Strategies		
Strengths	weaknesses	
Strengths / Opportunities (SO):	Weaknesses / Opportunities (WO)	Opportunities
- استخدام خبرة الوحدة المعتمدة وخطط التدريب لتسريع إجراءات اعتماد البرامج الدراسية. - استثمار التعاون مع مركز ضمان الجودة في الجامعة لدعم تجديد الاعتماد الثالث. - توسيع نشر ثقافة الجودة للاستفادة من توجهات الدولة في دعمها.	- تطوير إلية لقياس أثر برامج التنمية المهنية على التعليم للاستفادة في تقارير الاعتماد. - الاستفادة من فرص التمويل الحكومية لتحسين البنية التكنولوجية. - إعداد خطة لاستقطاب أو تدريب إداريين مؤهلين لضمان نجاح عمليات الاعتماد.	
Strengths / Threats (ST)	Weaknesses / Threats (WT)	Threats
- استثمار الكوادر المؤهلة وخطط التحسين لمواجهة متطلبات الجودة. - توزيع المهام على فرق عمل متعددة لتقليل ضغط العمل على الأفراد. - توظيف إليات قياس الأداء والمساءلة لضمان إنجاز المتطلبات في المواعيد المحددة.	- معالجة ضعف الخدمات الإلكترونية لتقليل العبء على الكوادر عند تنفيذ متطلبات الجودة. - إيجاد حلول تمويلية لتغطية احتياجات الوحدة بما يقلل من أثر العوائق المالية. - تدريب إضافي للإداريين للحد من تأثير نقص الكفاءات على استيفاء متطلبات الاعتماد.	

4- أعضاء هيئة التدريس والعينة المعاونة:

Strategies		
Strengths	weaknesses	
Strengths / Opportunities (SO):	Weaknesses / Opportunities (WO)	Opportunities
- استخدام البيانات التفصيلية وآليات التخطيط لتوزيع أعضاء هيئة التدريس بفعالية داخل البرامج الجديدة مثل الصيدلة الإكلينيكية. - استثمار خطة التدريب وآليات التقييم لزيادة فرص الفوز بالجوائز الأكاديمية والنشر العلمي. - تشجيع مشاركة الكوادر المؤهلة في برامج تبادل الخبرات بين الجامعات.	- توسيع الاستفادة من برنامج الصيدلة الإكلينيكية لتغطية النقص في بعض الأقسام مثل الممارسة الصيدلانية. - توظيف فرص البعثات الخارجية لتأهيل الهيئة المعاونة ورفع الكفاءة. - استخدام جوائز النشر العلمي كحافز لجذب أعضاء هيئة التدريس الجدد.	
Strengths / Threats (ST)	Weaknesses / Threats (WT)	Threats
- الاعتماد على إليات التقييم والرضا الوظيفي للحد من هجرة العقول. - تحسين بيئة العمل الداخلية وتكريم المتميزين لمواجهة ضعف الرواتب. - الاستعانة بكوادر خارجية لتقليل أثر الإعارات الممتدة.	- وضع خطة عاجلة لسد النقص العددي في قسم الممارسة الصيدلانية عبر التوظيف أو الانتداب. - تطوير البنية التكنولوجية لتقليل الضغط الناتج عن ضعف الاتصال. - العمل على توفير دعم مالي إضافي أو حوافز لتقليل الأثر السلبي لضعف الرواتب.	



5- الجهاز الإداري:

Strategies		
Strengths	weaknesses	
Strengths / Opportunities (SO):	Weaknesses / Opportunities (WO)	Opportunities
- استثمار خطة التدريب والمعايير المعلنة لتأهيل الإداريين عبر البرامج التدريبية المتاحة. - الاستفادة من التواصل عبر الإنترنت لتطوير العمل الإداري عن بُعد وتقليل الضغط على الكوادر المحدودة. - تطبيق المساواة في عبء العمل بالتوازي مع خطط الميكنة لتوزيع الجهد بفعالية.	- تسريع عملية ميكنة العمل لتقليل العبء الناتج عن نقص الكوادر. - استغلال البرامج التدريبية لتعويض نقص الخبرات خاصة في استخدام الحاسب. - تحفيز الموظفين المؤقتين بالمكافآت أو التدريب لتوسيع نطاق مهامهم.	
Strengths / Threats (ST)	Weaknesses / Threats (WT)	Threats
- استخدام التوصيف الوظيفي ومعايير الأداء لتوزيع المهام بكفاءة رغم نقص الكوادر. - تنظيم أنشطة تحفيزية وعلاقات عمل جيدة للحد من تسرب الكفاءات. - دمج الموظفين المؤقتين في فرق العمل لمواجهة تحديات التعيينات.	- وضع خطة لإعداد كوادر صف ثاني من خلال التدريب المكثف قبل التقاعد. - تبني أنظمة إلكترونية لتقليل الاعتماد على العنصر البشري المباشر. - إيجاد بدائل للتعيينات التقليدية عبر التعاقدات المؤقتة الموجهة أو الشراكات مع جهات خارجية.	

6- الموارد المالية والمادية:

Strategies		
Strengths	weaknesses	
Strengths / Opportunities (SO):	Weaknesses / Opportunities (WO)	Opportunities
- توظيف سمعة الكلية الجيدة والبنية التحتية المتطورة لجذب المزيد من الطلاب الوافدين. - استثمار خبرات وحدة دعم المشروعات لزيادة التقدم لمشاريع STDF. - استخدام مركز الخدمات الصيدلانية المطور للحصول على اعتماد دولي وزيادة فرص التمويل.	- طلب تمويل إضافي من مشروعات وزارة التعليم العالي لتجديد المعامل والمباني. - استثمار وجود وحدة دعم المشروعات لتعويض نقص الموارد المالية. - تخصيص جزء من التمويل الممول خارجياً لإنشاء أماكن أنشطة طلابية وتسهيلات لذوي الهمم.	
Strengths / Threats (ST)	Weaknesses / Threats (WT)	Threats
- تعزيز برامج الدراسات العليا المدفوعة لمواجهة ضعف التمويل الجامعي. - تنويع مصادر الدخل عبر الوحدات ذات الطابع الخاص للحد من تأثير قيود الميزانية. - التركيز على المجالات البحثية المتميزة لجذب تمويل رغم المنافسة المتزايدة.	- وضع خطة صيانة دورية منخفضة التكلفة بالتعاون مع شركات محلية لتجنب الأعطال المكلفة. - إعادة هيكلة الوحدة ذات الطابع الخاص لزيادة مردودها المالي. - تحسين إدارة الموارد المتاحة لتعويض ضعف التمويل الرسمي.	

7- المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية:

Strategies		
Strengths	weaknesses	
Strengths / Opportunities (SO):	Weaknesses / Opportunities (WO)	Opportunities
- استخدام التحول الرقمي وخطط تحسين المقررات لمواصلة تحديثات NARS. - استثمار وجود برامج متعددة لتطوير برامج جديدة تلبي احتياجات سوق العمل. - توظيف نظام المراجعة الداخلية لضمان توافق المقررات مع أحدث المعايير.	- إنشاء مقررات إلكترونية جديدة مستندة إلى NARS لدعم التعلم الذاتي. - استغلال المرونة في تعديل اللوائح لإضافة مواد إلكترونية تفاعلية. 3. دمج مراجعات وحدة الجودة في تطوير محتوى رقمي حديث.	
Strengths / Threats (ST)	Weaknesses / Threats (WT)	Threats
- تعزيز قنوات جمع بيانات سوق العمل عبر الندوات وورش العمل. - بط تقييمات المقررات بمتطلبات سوق العمل لضمان الملاءمة. - استثمار سمعة البرامج المتعددة لجذب شركاء من سوق العمل.	- زيادة المقررات الإلكترونية التي تتضمن محتوى عن سوق العمل. - إنشاء لجان مشتركة بين الكلية والخريجين وأصحاب العمل لزيادة المشاركة في استقرار السوق. - تدريب أعضاء هيئة التدريس على تصميم مقررات رقمية تواكب احتياجات المهنة.	

8- التدريس والتعلم:

Strategies		
Strengths	weaknesses	
Strengths / Opportunities (SO):	Weaknesses / Opportunities (WO)	Opportunities
- استثمار بروتوكولات التعاون لزيادة فرص التدريب العملي والتوظيف للطلاب. - دمج مركز الاختبارات الإلكترونية مع خطط التقييم لتطوير جودة التعليم. - استغلال الموقع المتميز والشراكات مع الصناعة لعقد برامج تدريبية مشتركة.	- استخدام دعم مركز القياس والتقييم لتطوير أدوات تدريس حديثة بتكلفة منخفضة. - استغلال الميكنة لتقليل التكاليف التشغيلية وتحسين الكفاءة. - الاعتماد على شراكات صناعية لتوفير تجهيزات تعليمية متطورة دون أعباء مالية كبيرة.	
Strengths / Threats (ST)	Weaknesses / Threats (WT)	Threats
- تعزيز التعلم الذاتي من خلال المكتبة الإلكترونية ومعامل الحاسب. - زيادة التعاون مع الممتحنين الخارجيين عبر حوافز غير مالية (شهادات، فرص بحثية). - إطلاق برامج تدريبية فريدة لجذب الطلاب ومنافسة الجامعات الخاصة.	- البحث عن منح ومصادر تمويل بديلة لإدخال التكنولوجيا الحديثة. - تبني حلول تعليمية رقمية منخفضة التكلفة لتقليل أثر الأزمات الاقتصادية. 3. تطوير محتوى رقمي موجه لتعويض ضعف التعلم الذاتي لدى الطلاب الجدد.	



9- الطلاب والخريجون:

Strategies		
Strengths	weaknesses	
Strengths / Opportunities (SO):	Weaknesses / Opportunities (WO)	Opportunities
- استثمار الأنشطة الطلابية والمؤتمرات لجذب الطلاب الوافدين وزيادة الارتباط بالكلية. - استغلال وحدة متابعة الخريجين لتنظيم برامج مشتركة بين الطلاب الحاليين والخريجين. - توظيف نظام الدعم والرعاية الشاملة لجذب فئات جديدة من الطلاب الوافدين والاحتفاظ بهم.	- الاستفادة من انخفاض إعداد المقبولين لتوفير موارد إضافية لتحسين تسهيلات ذوي الاحتياجات في المعامل. - استثمار التواصل مع الخريجين للحصول على دعم مادي أو تجهيزات خاصة بذوي الاحتياجات. - دمج تحسينات البنية التحتية مع مشاريع وحدة الدعم الطلابي.	
Strengths / Threats (ST)	Weaknesses / Threats (WT)	Threats
- تكثيف ورش العمل والأنشطة التي تعوض الفجوة بين التعليم قبل الجامعي والتعليم الجامعي. - استثمار الملتقيات التوظيفية والشركات مع الشركات لتوفير فرص تدريب تزيد من تنافسية الخريجين في سوق العمل. - توجيه برامج الدعم الأكاديمي والأنشطة لتعزيز مهارات الطلاب بما يتماشى مع احتياجات سوق العمل.	- إدراج تجهيزات لذوي الاحتياجات الخاصة ضمن خطط مواجهة تحديات سوق العمل. - العمل على إيجاد تمويل خارجي أو شركات لتطوير المعامل بما يتناسب مع معايير التدريب الحديثة. - تحسين بيئة التعلم لتقليل تأثير ضعف مخرجات التعليم قبل الجامعي.	

10- البحث العلمي والأنشطة العلمية:

Strategies		
Strengths	weaknesses	
Strengths / Opportunities (SO):	Weaknesses / Opportunities (WO)	Opportunities
- استثمار المعامل والأجهزة المتقدمة للحصول على المنح والمشاريع البحثية الممولة. - استخدام وحدة إدارة المشروعات لزيادة معدلات النشر الدولي المدعوم. - تنظيم مؤتمرات علمية دولية برعاية شركات الأدوية. - استغلال التعاون البحثي الدولي للتقدم لمشاريع كبرى بتمويل خارجي.	- التوسع في المشاركة بالمشاريع الممولة لتعويض ضعف التمويل الجامعي. - تدريب الباحثين على إعداد مقترحات تمويل تنافسية. - الاستفادة من برامج دعم النشر الدولي لتغطية تكاليف نشر رسائل الماجستير والدكتوراه. - استخدام القوانين الحديثة لحماية الملكية الفكرية لمعالجة ضعف إجراءات الحماية الحالية.	
Strengths / Threats (ST)	Weaknesses / Threats (WT)	Threats
- تطوير بروتوكولات داخلية لحماية حقوق النشر باستخدام البرمجيات المتاحة. - تعزيز الشراكات مع شركات الأدوية لتوفير الكيماويات النادرة. - تفعيل التعاون الدولي لتجاوز صعوبات النشر في المجالات المصنفة. - استخدام وحدة الطابع الخاص لتقليل الاعتماد على التمويل الجامعي.	- إنشاء صندوق دعم داخلي للبحث العلمي بتمويل من الشركاء والصناعة. - ترشيد استخدام الموارد وتدوير المستلزمات البحثية لتقليل التكلفة. - اعتماد خطط طوارئ لتأمين المواد البحثية الحساسة في ظل مشاكل الاستيراد. - تدريب الكادر البحثي على طرق نشر منخفضة التكلفة أو بدعم كامل.	

١١- الدراسات العليا:

Strategies		
Strengths	weaknesses	
Strengths / Opportunities (SO):	Weaknesses / Opportunities (WO)	Opportunities
• استغلال اعتماد البرامج لجذب الطلاب الوافدين. • توسيع التعاون مع مستشفيات الجامعة لتدريب طلاب الدبلومات بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل. • استخدام نظام التعليم الهجين لتوفير مرونة أكبر للطلاب من خارج المحافظة. • الترويج للدبلومات الجديدة لجذب تمويل إضافي ومشروعات بحثية.	• التقدم لمشروعات ممولة لتطوير المعامل وزيادة أجهزتها. • جذب رعاة أو شركاء صناعيين لتغطية تكاليف المعامل. • استهداف الطلاب الوافدين لتعويض انخفاض أعداد المسجلين من الخارج. • تشجيع الطلاب على التقديم للمشروعات البحثية للحصول على دعم مالي.	
Strengths / Threats (ST)	Weaknesses / Threats (WT)	Threats
• التفاوض مع جهات التوظيف لجدولة البرامج بما لا يتعارض مع عمل الصيادلة. • تقديم برامج مسائية أو مكثفة للطلاب العاملين. • استخدام مرونة التعليم الهجين للتغلب على القيود الوظيفية. • تفعيل بروتوكولات التعاون مع جهات العمل لإعطاء أولوية لحملة دبلومات الدراسات العليا.	• تطوير المعامل بأقل تكلفة عبر الشراكات والمبادرات المجتمعية. • تصميم برامج قصيرة المدة أو معتمدة جزئياً لجذب الموظفين المقيدون بالعمل. • توفير منح أو دعم داخلي لمعاهدي أعضاء هيئة التدريس. • زيادة التسويق الرقمي للدراسات العليا للوصول للفئات التي يصعب جذبها بالحضور التقليدي.	



12- المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة:

Strategies		
Strengths	weaknesses	
Strengths / Opportunities (SO):	Weaknesses / Opportunities (WO)	Opportunities
- استثمار بروتوكولات التعاون القائمة لزيادة أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة. - استخدام التحول الرقمي لتوسيع نطاق الحملات التوعوية والبرامج التدريبية إلكترونياً. - الاستفادة من المساحات الخضراء والتحول الأخضر لجذب التمويل والدعم المؤسسي. - الدخول في مشروعات ممولة لدعم الخدمات البيئية والمجتمعية.	- تفعيل جمعية الخريجين عبر منصات رقمية للتواصل المستمر. - إنشاء منصة إلكترونية لمركز المعلومات الدوائية وربطها بالتحول الرقمي. - إقامة شراكات مع جهات بحثية وصناعية للاستفادة المثلى من مزرعة الأعشاب. - استغلال المشروعات الممولة لتحسين البنية التحتية (إنترنت – اتصالات – مواقف سيارات).	
Strengths / Threats (ST)	Weaknesses / Threats (WT)	Threats
- تعزيز دور الوحدة ذات الطابع الخاص لزيادة الإيرادات ودعم الموارد المالية. - تشجيع العمل التطوعي بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس للتغلب على قلة الموارد البشرية. - إبراز إنجازات الكلية إعلامياً لتقليل أثر المعوقات الإدارية. - التعاون مع مؤسسات المجتمع المدني لتوفير دعم لوجستي لأنشطة الكلية.	- البحث عن مصادر تمويل بديلة عبر رعاة أو حملات دعم مجتمعي. - إعادة هيكلة فرق العمل التطوعي لسد النقص في الكوادر البشرية. - تبسيط الإجراءات الداخلية لتقليل أثر الروتين الإداري. - وضع خطة تحفيزية لزيادة مساهمة الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في الأنشطة المجتمعية.	



الفصل الخامس

الغايات و الأهداف الاستراتيجية لكلية الصيدلة 2030 - 2024

VISION OF EGYPT



العناصر الرئيسية للخطة الاستراتيجية

أولا تحديث الرؤية و الرسالة:

فى إطار الإعداد لوضع الخطة الاستراتيجية الثانية لكلية الصيدلة (2025 - 2030 م) . تم عرض رؤية ورسالة الكلية على جميع فئات المستفيدين من أقسام علمية وإدارية وفئات المجتمع المعنية وتم النظر في جميع المقترحات من قبل اللجنة المخولة بمراجعة الرؤية والرسالة وتمت صياغة رؤية جديدة تتناسق مع رؤية الجامعة ورؤية مصر ٢٠٣٠، وتم طرحها مرة أخرى لأخذ الراي في صورتها النهائية ، وتم اعتمادها من مجلس الكلية رقم (855) بتاريخ ٢٠٢٤/٦/٣م

لتكون علي النحو التالي:

رؤية الكلية:

تطمح كلية الصيدلة جامعة الزقازيق الى الريادة الأكاديمية والبحثية اقليمياً ودولياً والمشاركة المجتمعية الفعالة تحقيقاً لأهداف التنمية المستدامة

رسالة الكلية:

تلتزم كلية الصيدلة جامعة الزقازيق بإعداد خريجين مؤهلين مهنيًا للمشاركة في كافة مجالات العمل الصيدلي والصيدلة الإكلينيكية على المستوى المحلى والإقليمي في اطار أخلاقيات المهنة. كما تسعى الكلية لتعزيز البحث العلمى التطبيقى والابتكار والمساهمة الإيجابية فى خدمة المجتمع لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠.

القيم الحاكمة:

لتحقيق غايات وأهداف الخطة الاستراتيجية أكدت الكلية علي تحديد مجموعة من القيم الحاكمة لسلوكيات رأس المال البشري اللازمة لمجابهة التحديات والتهديدات المتوقعة و العمل على ترسيخها فى مجتمع الكلية، شاملا جميع العاملين من قيادات أكاديمية وإدارية، أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين والفنيين والعمال وغيرهم. وهذه القيم هي:

- ١- تنمية روح الانتماء.
- ٢- الطالب هو محور الاهتمام
- ٣- الجودة الشاملة
- ٤- الالتزام بأخلاق المهنة
- ٥- الاحترام المتبادل
- ٦- العمل الجماعي
- ٧- تحقيق العدالة
- ٨- الانضباط في العمل

الغايات التي تبنتها الكلية بناء على المبادئ الاستراتيجية للتعليم العالي السبعة ٢٠٣٠ م

المبادئ الاستراتيجية	الغايات التي تبنتها الكلية	
- التكامل - تعدد التخصصات - الريادة والابتكار	١- تحقيق التميز في التعليم والتدريب الصيدلي لتنمية قدرات الطلاب على الابتكار ومواكبة متطلبات سوق العمل.	
- الاستدامة	٢- تحسين البنية التحتية والتكنولوجية الداعمة للتعليم والتعلم بالكلية	
- الاستدامة	٣- تطوير بيئة العمل، وتعزيز جدارات الكوادر البشرية بالكلية	
- المشاركة الفعالة	٤- تعزيز دور الكلية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة بما يحقق التنمية المستدامة	
- الريادة والابتكار - المرجعية الدولية	٥- تطوير منظومة البحث العلمي بالكلية بما يحقق رؤية مصر ٢٠٣٠	

ثانياً: الغايات والأهداف الاستراتيجية لكلية الصيدلة-جامعة الزقازيق للخطة الاستراتيجية ٢٠٢٤-٢٠٣٠

الغايات والأهداف الاستراتيجية	
الغايات	الأهداف الاستراتيجية
١- تحقيق التميز في التعليم والتدريب الصيدلي لتنمية قدرات الطلاب على الابتكار ومواكبة متطلبات سوق العمل.	١-١- تطوير البرامج والمقرارات والكتب الدراسية وفقاً لمعايير الجودة ومتطلبات سوق العمل. ٢-١- تفعيل منهجية للقياس و التقويم ذات مردود حقيقي في تطوير العملية التعليمية و الوقوف على نقاط الضعف و علاجها. ٣-١- مواكبة سنة التدريب الاجباري (الامتياز) لخريجي برنامجي. فارم دي وفارم دي صيدلة اكلينيكية لمتطلبات سوق العمل . ٤-١- تحسين الدعم الطلابي الأكاديمي و الصحي و الاجتماعي و المادي.



٢- تحسين البنية التحتية والتكنولوجية الداعمة للتعليم والتعلم بالكلية	٢-١- رفع الكفاءة التشغيلية للبنية التحتية (المباني و التجهيزات) في ضوء معايير الأمن و السلامة والاستدامة مع الاهتمام بتجهيزات ذوي الهمم من الطلاب و العاملين. ٢-٢- دعم البنية التكنولوجية بالكلية، بما يضمن ميكنة أعمال الكنترولات و الأعمال الإدارية وإعداد وتحديث قواعد البيانات الشاملة. ٢-٣- العمل على زيادة الموارد الذاتية للكلية. ٢-٤- تطوير موقع الكلية الالكتروني و التوسع في أنشطته و زيادة عدد الزائرين.
٣- تطوير بيئة العمل، وتعزيز جداريات الكوادر البشرية بالكلية	٣-١- توفير بيئة صحية مناسبة للعمل و الابداع ٣-٢- وضع وتفعيل معايير موضوعية لتقييم الأداء، وتفعيل نظم المساءلة والمحاسبة. ٣-٣- تنمية جداريات أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة و الجهاز الاداري
٤- تعزيز دور الكلية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة بما يحقق التنمية المستدامة	٤-١- التوسع في الشراكات مع شركات الأدوية و المستشفيات و المراكز الطبية المتخصصة لدعم إعداد الطلاب و الخريجين لسوق العمل و توفير فرص تدريب و عمل لهم. ٤-٢- التوسع في أنشطة مركز الخدمات الصيدلانية مع السعي لاعتماد المعامل التابعة له دوليا ٤-٣- المساهمة في نشر الوعي المجتمعي و التعريف بالقضايا المجتمعية المعاصرة لجميع منسوبي الكلية ٤-٤- دعم التواصل بين الكلية والخريجين للاستفادة من خبراتهم و إتاحة برامج تدريبية مناسبة لاحتياجاتهم. ٤-٥- التوسع في تفعيل شراكات مع مؤسسات المجتمع و إتاحة اشتراك الطلاب و العاملين في العمل التطوعي و الخدمي.

٥-١- تحديث الخطة البحثية بالكلية في ضوء مشكلات المجتمع وخطط التنمية المستدامة ٥-٢- تنمية جدارات الباحثين في مجالات العلوم الصيدلانية و التوسع في إتاحة الأجهزة العلمية اللازمة للعملية البحثية بالأقسام العلمية. ٥-٣- تطوير لوائح الدراسات العليا وفقا لمتطلبات سوق العمل المحلي و الاقليمي ٥-٤- التوسع في تفعيل الدبلومات المهنية التي تخدم سوق العمل الصيدلي. ٥-٥- تحفيز الباحثين على النشر الدولي و حضور المؤتمرات العلمية ٥-٦- الاهتمام بالأبحاث التطبيقية و ربط منظومة البحث العلمي بمشاكل صناعة الدواء ٥-٧- السعي لحصول مجلة الكلية على فهرسة دولية (Web of science - Scopus)	٥- تطوير منظومة البحث العلمي بالكلية بما يحقق رؤية ٢٠٣٠ مصر
٦-١- الاهتمام بأعمال المراجعة الداخلية و الاستفادة من نتائجها في تطوير الأداء و خطط التحسين. ٦-٢- العمل على الحصول على الاعتماد البرامجي للبرامج الدراسية. ٦-٣- الحرص على تجديد الاعتماد المؤسسي للكلية من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد والحصول على الاعتماد البرامجي لبرنامج بكالوريوس الصيدلة فارم دي وبرنامج بكالوريوس الصيدلة فارم دي - صيدلة إكلينيكية.	٦- تعظيم دور وحدة ضمان الجودة بالكلية للوصول الى أداء مؤسسي متميز و برامج تعليمية فعالة



العلاقة الارتباطية بين استراتيجية الجامعة (٢٠٢٣-٢٠٣٠م) واستراتيجية الكلية ٢٠٢٤-

٢٠٣٠

أوجه الاتفاق	الغايات النهائية لكلية الصيدلة	الغايات النهائية لجامعة الزقازيق
- خريج متميز - اعتماد استراتيجيه - التوسع والاقبال علي - برامج الكليه	الغاية الأولى: تحقيق التميز في التعليم والتعلم والتدريب الصيدلي لتنمية قدرات الطلاب على الابتكار ومواكبة متطلبات سوق العمل. 1- تطوير البرامج الدراسية وفقًا لمعايير الجودة ومتطلبات سوق العمل. 2- إعداد منهجية للقياس و التقويم ذات مردود حقيقي في تطوير العملية التعليمية و الوقوف على نقاط الضعف و علاجها. 3- وضع خطة لادارة سنة التدريب الاجباري (الامتياز) لطلاب برنامجي pharm D و pharm D صيدلة اكلينيكية بشكل يضمن أقصى استفادة للطلاب لإعدادهم لمواكبة متطلبات سوق العمل و تشجيعهم على ريادة الأعمال. 4- الاهتمام بالدعم الطلابي الأكاديمي والصحي والاجتماعي والمادي.	الغاية الأولى: تعزيز التميز الأكاديمي وتوفير فرص تعليمية متميزة داعمة للابداع والابتكار. 1- توفير برامج ومقررات دراسية تنمي القدرة على الابداع والابتكار والتحليل. 2- تطوير نظم تقويم العملية التعليمية طبقا للمعايير القومية للجودة. 3- تهيئة بيئة تعليمية جاذبة ومرنة توظف التقنيات التكنولوجية الحديثة. 4- تطوير نظم الرعاية الأكاديمية والاجتماعية والصحية للطلاب طبقا للمعايير القومية.
الاهتمام بتحسين البيئة التعليمية.	الغاية الثانية: تحسين البنية التحتية والتكنولوجية الداعمة للتعليم والتعلم بالكلية 1- رفع الكفاءة التشغيلية للبنية التحتية (المباني و التجهيزات) في ضوء معايير الأمن و السلامة والاستدامة مع الاهتمام بتجهيزات ذوي الهمم من الطلاب والعاملين. 2- دعم البنية التكنولوجية بالكلية، بما يضمن ميكنة أعمال	الغاية الخامسة: تطوير منظومة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات بما يحقق متطلبات التحول إلى جامعة ذكية. 1- تطوير البنية التحتية التكنولوجية. 2- استمرار رقمنة المعاملات والخدمات بالجامعة. 3- منشآت وبيئة تحتية ذكية ومواكبة للعصر.

	الكترونيات و الأعمال الإدارية لإعداد وتحديث قواعد البيانات الشاملة. ٣- العمل على زيادة الموارد الذاتية للكلية. ٤- تطوير موقع الكلية الالكتروني.	
• عضو هيئة تدريس متميز. • الاهتمام بتحسين الموارد البشرية.	الغاية الثالثة: تطوير بيئة العمل، وتعزيز جدارات الكوادر البشرية بالكلية. ١- توفير بيئة صحية مناسبة للعمل والابداع. ٢- وضع معايير موضوعية لتقييم الأداء، وتفعيل نظم المساءلة والمحاسبة. ٣- تنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة و الجهاز الاداري.	الغاية الثالثة: عضو هيئة تدريس متميز علميا ومهنيا وثقافيا. ٣- توفير بيئة عمل آمنة خالية من العنف والتمييز. ١- تعزيز جدارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
• الخدمة المجتمعية	الغاية الرابعة: تعزيز دور الكلية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة بما يحقق التنمية المستدامة ١- التوسع في الشراكات مع شركات الادوية والمستشفيات والمراكز الطبية المتخصصة لدعم إعداد الطلاب والخريجين لسوق العمل وتوفير فرص تدريب او عمل لهم. ٢- التوسع في أنشطة مركز الخدمات الصيدلانية مع السعي لاعتماد المعامل التابعة له دوليا. ٣- المساهمة في نشر الوعي المجتمعي و التعريف بالقضايا المجتمعية المعاصرة لجميع منسوبي الكلية. ٤- دعم التواصل بين الكلية و الخريجين للاستفادة من خبراتهم و اتاحة برامج تدريبية مناسبة لاحتياجاتهم.	الغاية الرابعة: تعزيز الشراكة المجتمعية والتنمية المستدامة. ٤. تفعيل شراكات ناشئة بالتعاون مع الجهات ذات الصلة بالجامعة في القطاع الانتاجي والخدمي. ٣. إنشاء منظومة فعالة لتسويق المنتجات والخدمات التعليمية والبحثية والمجتمعية. ٢. زيادة الوعي المجتمعي بالقضايا المعاصرة. ٥. استحداث بروتوكولات مع الوزارات والجهات المعنية لإنشاء شراكات ووحدات خدمية تتماشى مع متطلبات السوق وخطة الدولة ٢٠٣٠. ١. دعم مسارات التنمية المجتمعية.



الاهتمام بتطوير الابحاث العلمية القائمة على الابتكار.	الغاية الخامسة: تطوير منظومة البحث العلمي بالكلية بما يحقق رؤية مصر ٢٠٣٠ ١- تحديث الخطة البحثية بالكلية في ضوء مشكلات المجتمع وخطط التنمية المستدامة. ٢- تنمية جدارات الباحثين في مجالات العلوم الصيدلانية. ٣- التوسع في اتاحة الأجهزة العلمية اللازمة للعملية البحثية بالأقسام العلمية. ٤- تطوير لوائح الدراسات العليا وفقا لمتطلبات سوق العمل المحلي و الاقليمي. ٥- التوسع في تفعيل الدبلومات التي تخدم سوق العمل الصيدلي. ٦- تحفيز الباحثين على النشر الدولي و حضور المؤتمرات العلمية. ٧- الاهتمام بالأبحاث التطبيقية و ربط منظومة البحث العلمي بمشاكل صناعة الدواء. ٧- السعي لحصول مجلة الكلية على فهرسة دولية (Scopus, Web of science).	الغاية الثانية: تحقيق الريادة في البحث العلمي والابتكار في مجالات ذات الأهمية الوطنية. ٢- تطوير واستحداث برامج دراسية متخصصة للدراسات العليا وفقاً لاحتياجات سوق الوافدين. ١- تهيئة بيئة محفزة وداعمة للبحث العلمي والابتكار وريادة العمال. ٤- التوسع في الشراكات والمشروعات التنافسية. ٣- ربط مخرجات البحث العلمي بمتطلبات الصناعة والاقتصاد وحل مشكلات المجتمع. ٥- تعزيز الإنتاجية البحثية لجامعة الزقازيق والارتقاء بمستوى النشر الدولي.
--	---	---



- أداء مؤسسي متميز وتحقيق مركز متقدم في التصنيفات الإقليمية والدولية.	الغاية السادسة: تعظيم دور وحدة ضمان الجودة بالكلية للوصول الى أداء مؤسسي متميز وبرامج تعليمية فعالة ١- الاهتمام بأعمال المراجعة الداخلية والاستفادة من نتائجها في تطوير الأداء وخطط التحسين. ٢- العمل على الحصول على الاعتماد البرامجي للبرامج الدراسية. ٣- الحرص على تجديد الاعتماد المؤسسي للكلية من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد والحصول على الاعتماد البرامجي لبرنامج بكالوريوس الصيدلة فارم دي وبرنامج بكالوريوس الصيدلة فارم دي - صيدلة إكلينيكية.	الغاية السادسة: الارتقاء بمكانة الجامعة محلياً وإقليمياً ودولياً ١- الوفاء بمعايير الاعتماد المؤسسي والبرامجي المحلي والدولي. ٢- تحقيق مركز متقدم في التصنيفات الدولية. الغاية السابعة: تحقيق أداء مؤسسي متميز للجامعة.
--	--	---

2030



الفصل السادس

الخطة التنفيذية لكلية الصيدلة 2030 - 2024 الميزانية التقديرية:



الغاية الأولى: تحقيق التميز في التعليم والتدريب الصيدلي لتنمية قدرات الطلاب على الابتكار ومواكبة متطلبات سوق العمل.

الأهداف الاستراتيجية	برامج و أنشطة التنفيذ	فترة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	مؤشرات النجاح	الميزانية المطلوبة للتنفيذ بالجنيه
١-١- تطوير البرامج والمقررات و الكتب الدراسية وفقاً لمعايير الجودة ومتطلبات سوق العمل	١-١-١- مراجعة وتحديث استراتيجيات التعليم والتعلم	٢٠٢٤	• وكيل الكلية • لشئون التعليم والطلاب • منسق برنامج الصيدلة الإكلينيكية • وحدة ضمان الجودة • الأقسام العلمية	اعتماد الاستراتيجية الجديدة ونشرها في الأقسام العلمية وعلى موقع الكلية	--
	١-١-٢- تحديث توصيف البرامج الدراسية بناءً على تعديلات لائحة بكالوريوس الصيدلة pharm D و pharm D - صيدلة إكلينيكية.	٢٠٢٥- ٢٠٢٦	• وكيل الكلية • لشئون التعليم والطلاب • وحدة ضمان الجودة	اعتماد توصيف برنامج بكالوريوس الصيدلة فارم دي وفارم دي صيدلة إكلينيكية بعد التعديل	--
	١-١-٣- مراجعة وتحديث محتوى المقررات الدراسية لربطها أكثر باحتياجات سوق العمل.	٢٠٢٥- ٢٠٣٠	• وكيل الكلية • لشئون التعليم والطلاب • الأقسام العلمية	- تحديث ٢٠% من المقررات سنوياً - رضا جهات التوظيف عن الخريج - رضا الطلاب عن محتوى المقرر	--

٢٠٢٥-٢٠٣٠	١-٤-١ تحديث المقررات الدراسية الإلكترونية وتحويلها إلى صورة أكثر تفاعلية وجذب للطلاب.	• وكيل الكلية • لشئون التعليم والطلاب • الأقسام العلمية	- تحديث ٢٠% من الكتب سنويا - رضا الطلاب عن الكتاب الإلكتروني	--
٢٠٢٥-٢٠٣٠	١-٥-١ زيادة عدد المقررات الإلكترونية	• وكيل الكلية • لشئون التعليم والطلاب • الأقسام العلمية	- تصميم مقرر الكتروني واحد على الأقل لكل قسم علمي	--
٢٠٢٥-٢٠٢٦	١-٢-١ تحديث لائحة وحدة القياس والتقويم بالكلية وإعادة هيكلتها.	• وكيل الكلية • لشئون التعليم والطلاب • مدير وحدة القياس والتقويم	اعتماد اللائحة التنفيذية المعدلة والتشكيل	---
٢٠٢٥-٢٠٢٦ وتكرر سنويا	١-٢-٢ تفعيل دور وحدة القياس والتقويم في وضع الخطط التنفيذية ومتابعة الأداء ووضع خطط التحسين.	• وكيل الكلية • لشئون التعليم والطلاب • مدير وحدة القياس والتقويم	- اعتماد الخطة التنفيذية للوحدة - تقديم تقارير متابعة نصف سنوية لنشاط الوحدة	--
٢٠٢٥-٢٠٢٦ وتكرر سنويا	١-٢-٣ الاستفادة من نتائج تقييم الطلاب في تطوير المناهج والامتحانات.	• وكيل الكلية • لشئون التعليم والطلاب • مدير وحدة القياس والتقويم • الأقسام العلمية	- اعتماد تقارير المقررات التي تتضمن مناقشة نتائج الطلاب وكفاءة طرق التقييم مع وضع خطط تحسين لمعالجة جوانب القصور ومتابعة تنفيذ هذه الخطط	--

٢.١- تفعيل منهجية للقياس و التقويم ذات مردود حقيقي في تطوير العملية التعليمية و الوقوف على نقاط الضعف و علاجها.

٢٠٠٠٠	تدريب ١٠% من أعضاء هيئة التدريس سنويا على أحدث طرق القياس والتقييم والامتحانات	● مركز القياس والتقييم بجامعة الزقازيق ● وحدة القياس والتقييم بالكلية	٢٠٢٥-٢٠٢٦ تكرر سنويا	٤-٢-١- تدريب أعضاء هيئة التدريس على معايير وضع الامتحانات	٣.١ - وضع خطة لإدارة سنة التدريب الإجمالي pharm D و pharm صيدلة أكاديمية بشكل يضمن أقصى استفادة للطلاب لإعدادهم لمواكبة متطلبات سوق العمل وتشجيعهم على ريادة الأعمال.
--	- اعتماد صيغة استبيان طلابي حول أساليب التقييم وعادتها - طرح الاستبيان سنويا واعتماد نتائجه - عمل خطة تحسين بناء على نتائج الاستبيان	● وحدة القياس والتقييم ● وحدة ضمان الجودة	٢٠٢٥-٢٠٢٦ تكرر سنويا	٥-٢-١- استطلاع آراء الطلاب حول أساليب التقييم وعادتها.	
--	- اعتماد تشكيل الوحدة ولائحتها التنفيذية - ادراجها بالهيكل التنظيمي للكلية	● عميد الكلية ● وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	٢٠٢٥	١-٣-١- تشكيل وحدة لإدارة سنة التدريب الإجمالي.	
	- اعتماد الدليل - إتاحة الدليل للطلاب المتدربين	● وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ● مدير وحدة إدارة التدريب الإجمالي	٢٠٢٥	٢-٣-١- إعداد دليل التدريب الميداني للطلاب والذي يتضمن إجراءات التنفيذ والمتابعة والتقييم للتدريب.	
--	- اعتماد توصيف البرنامج التدريبي	● وحدة ضمان الجودة ● وحدة إدارة التدريب الإجمالي	٢٠٢٥-٢٠٢٦	٣-٣-١- توصيف برنامج التدريب الإجمالي في ضوء نواتج التعلم المستهدفة.	
--	- اعتماد إلية خاصة باستطلاع رأي الطلاب وجهات التدريب حول المردود الفعلي للتدريب - رضا الطلاب عن التدريب	● وحدة إدارة التدريب الإجمالي ● وحدة ضمان الجودة	٢٠٢٤-٢٠٢٥ يكرر سنويا	٤-٣-١- تطبيق إلية لقياس مردود التدريب على الطلاب	

--	عرض التقارير الدورية لأنشطة الوحدة واعتمادها من مجلس الكلية ومناقشتها مع الجهات المختصة	• عميد الكلية • وكيل الكلية • لشئون التعليم والطلاب	٢٠٢٤-٢٠٢٥ يكرر سنويا	١-٣-٥- المراجعة والتحديث لأنشطة الوحدة سنويًا.	٤.١ - الاهتمام بالدعم الطلابي الأكاديمي والصحي والاجتماعي والمادي
--	- اعتماد لائحة الوحدة وهيكلها التنظيمي - تقديم الدعم المادي للطلاب غير القادرين - ارتفاع إعداد الطلاب المستفيدين من دفع المصروفات الدراسية و رسوم الكتاب الالكتروني - قياس نسبة رضاء الطلاب عن الدعم	• عميد الكلية • وكيل الكلية • لشئون التعليم والطلاب • مدير رعاية الشباب	٢٠٢٥	١-٤-١- تفعيل وحدة الدعم الطلابي واعتماد لائحته التنفيذية وهيكلها التنظيمي.	
--	- تطبيق الارشاد الأكاديمي على طلاب برنامج بكالوريوس الصيدلة Pharm D - نسبة رضاء الطلاب عن الارشاد الأكاديمي.	• عميد الكلية • وكيل الكلية • لشئون التعليم والطلاب • مدير رعاية الشباب	٢٠٢٥-٢٠٢٧	١-٤-٢- التوسع في الإرشاد الأكاديمي ليشمل جميع طلاب الكلية.	
--	- نسبة رضاء الطلاب من ذوي الاحتياجات الخاصة عن الخدمات المقدمة لهم.	• عميد الكلية • وكيل الكلية • لشئون التعليم والطلاب • مدير رعاية الشباب	٢٠٢٥-٢٠٢٦ يكرر سنويا	١-٤-٣- حصر الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة وتقديم التسهيلات لهم.	

--	ارتفاع معدلات النجاح بين الطلاب المتعثرين	• عميد الكلية • وكيل الكلية • لشئون التعليم والطلاب • مدير رعاية الشباب	٢٠٢٥- ٢٠٢٦ يكرر سنويا	١-٤-٤- توفير رعاية للطلاب المتعثرين والمعرضين للرسوب.
--	اعتماد تقرير استطلاع رأي الطلاب حول أوجه الدعم المقدمة إليهم	• وحدة ضمان الجودة	٢٠٢٥- ٢٠٢٦ يكرر سنويا	١-٤-٥- استطلاع رأي الطلاب حول أوجه الدعم المقدمة إليهم.
١٥١١٥٠	زيادة نسبة الطلاب الممارسين للأنشطة	• عميد الكلية • وكيل الكلية • لشئون التعليم والطلاب • ادارة رعاية الشباب	٢٠٢٥- ٢٠٢٦ يكرر سنويا	١-٤-٦- التوسع بالأنشطة الطلابية ودعمها واستطلاع رأي الطلاب عنها.
١٥٦٨٤٤٠	صرف منح تفوق سنويا وجود إله لدعم الطلاب المتفوقين	• عميد الكلية • وكيل الكلية • لشئون التعليم والطلاب • وحدة الدعم الطلابي	٢٠٢٥- ٢٠٢٦ يكرر سنويا	١-٤-٧- الاهتمام بالطلاب المتفوقين وتقديم الدعم المادي والتكريم المعنوي لهم.

الغاية الثانية: تحسين البنية التحتية والتكنولوجية الداعمة للتعليم والتعلم بالكلية

الأهداف الاستراتيجية	برامج وأنشطة التنفيذ	فترة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	مؤشرات النجاح	الميزانية المطلوبة للتنفيذ بالجنيه
١-٢ رفع الكفاءة التشغيلية للبنية التحتية (المباني و التجهيزات) في ضوء معايير الأمن و السلامة والاستدامة مع الاهتمام بتجهيزات ذوي الهمم من الطلاب و العاملين	١-١-٢ تركيب محول الكهرباء الخاص بالكلية.	٢٠٢٥	- الجامعة - مدير عام الكلية	تركيب المحول	٩٠٠٠٠٠٠
	٢-١-٢ تجميل البيئة الخارجية للكلية.	٢٠٣٠-٢٠٢٥	- عميد الكلية - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - مدير عام الكلية	رصف الشوارع المحيطة بالكلية تجميل الحدائق الخاصة بالكلية التعاقد مع شركات اعادة التدوير تنظيم الجراجات وأماكن انتظار السيارات والدراجات النارية أنشطة الطلاب خلال أسبوع التجميل	٤١٠٠٠
	٣-١-٢ لفحص الدوري و صيانة الصوتيات و أجهزة الكمبيوتر و المراوح و التكييفات و الاضاءة داخل قاعات المحاضرات و المكاتب الادارية و المعامل	٢٠٢٤ وتكرر سنويا	- مدير عام الكلية - قسم الصيانة	تقارير الفحص الدورية و الإجراءات التصحيحية - نسبة الرضاء لأعضاء هيئة التدريس والطلاب والهيئة المعاونة.	٥٠٠٠
	٤-١-٢ الكشف الدوري على اجهزة الانذار و طفايات الحريق و تدريب العاملين على استخدامها	٢٠٢٤ تكرر سنويا	وحدة ادارة الأزمات والكوارث	تقارير الفحص حضور التدريب	٢٠٠٠

	تقارير الفحص والإجراءات التصحيحية	• وكيل الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • مدير عام الكلية • وحدة الصيانة • وحدة ادارة الأزمات والكوارث	٢٠٢٤ تكرر سنويا	٥-١-٢- الفحص الدوري لأعمال الصيانة من سباكة و كهرباء و نجارة ووصلات غاز داخل المعامل و دورات المياه	
٦٥٠٠٠٠	تغطية جميع مباني الكلية بالكاميرات	• عميد الكلية • وكيل الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • مدير عام الكلية	٢٠٢٥-٢٠٢٤	٦-١-٢- الانتهاء من تركيب كاميرات المراقبة لتغطية جميع الكلية.	
	عمل المقاييسات اللازمة وتركيب المصعد	• عميد الكلية • وكيل الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • مدير عام الكلية	٢٠٣٠-٢٠٢٤	٧-١-٢- تركيب مصعد بمبنى الصيدلانيات.	
	الانتهاء من تجهيزات ذوي الهمم بالمدرجات والمعامل	• عميد الكلية • وكيل الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • مدير عام الكلية	٢٠٢٦-٢٠٢٤	٨-١-٢- الاهتمام بتجهيزات ذوي الهمم. لتسهيل حركتهم بالكلية	
	الدفع والتسجيل لطلاب الدراسات العليا والدبلومات المهنية الالكتروني	• مركز تقنية الاتصالات والمعلومات بالجامعة • وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	٢٠٢٧-٢٠٢٤	١-٢-٢- استكمال ميكنة الدفع والتسجيل الإلكتروني للدراسات العليا.	٢.٢- دعم البنية التكنولوجية بالكلية، بما يضمن ميكنة أعمال الجودة و الالكترولات و الأعمال الإدارية وإعداد وتحديث قواعد البيانات الشاملة
--	إنشاء قاعدة بيانات شاملة لجميع العاملين بالكلية	• مركز تقنية الاتصالات والمعلومات بالجامعة • مدير عام الكلية	٢٠٣٠-٢٠٢٧	٢-٢-٢- عمل قواعد بيانات خاصة بشئون العاملين بالتعاون مع الجامعة.	

		• مدير ادارة الموارد البشرية			
--	تفعيل نظام الكتروني لاجمال الجودة والاستبيانات	• مركز تقنية الاتصالات والمعلومات بالجامعة • وحدة ضمان الجودة	٢٠٣٠-٢٠٢٧	٣-٢-٢- السعي لعمل نظام إلكتروني لأعمال الجودة بالكلية.	
	تطوير المكتبة وزيادة إعداد المترددين عليها	• وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث • وحدة ضمان الجودة	٢٠٢٥-٢٠٢٤ تكرر سنويا	٤-٢-٢- الاهتمام بالمكتبة الإلكترونية وتدريب الطلاب على استخدام قواعد البيانات المتاحة بها.	
١٠٠٠٠٠	جميع الكنترولات متصلة بالانترنت	• عميد الكلية • وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	٢٠٢٦-٢٠٢٤	٥-٢-٢- تزويد الكنترولات بأجهزة كمبيوتر حديثة وتوصيلها بالإنترنت.	
٢٠٠٠٠٠	تحسين خدمات الانترنت بالكلية	• عميد الكلية • مدير عام الكلية	٢٠٢٦-٢٠٢٤	٦-٢-٢- زيادة عدد نقاط الإنترنت المخصصة للكلية لرفع كفاءة شبكة الانترنت بالكلية.	
	زيادة الدخل الخاص بدورات وحدة التدريب والتعليم الصيدلي المستمر	• عميد الكلية • وكيل الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	٢٠٣٠-٢٠٢٤	١-٣-٢- زيادة دخل وحدة التدريب والتعليم الصيدلي المستمر عن طريق عمل دورات بالتعاون مع نقابة الصيادلة و جهات الصناعة	٣-٢- العمل على زيادة الموارد الذاتية للكلية
	عدد الاتفاقيات مع الشركات وجود بروتوكولات وتعاون مع الشركات والمؤسسات زيادة عدد الابحاث المنشوره	• عميد الكلية • وكيل الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة • وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	٢٠٣٠-٢٠٢٤	٢-٣-٢- عمل شراكات مع جهات التمويل من المؤسسات الصيدلية والعلمية لدعم الأنشطة البحثية بالكلية.	

٢-٤-٢- التطوير موقع الكلية الالكتروني و التوسع في أنشطته و زيادة عدد الزائرين.	٢-٣-٢- تحفيز الكلية لأعضاء هيئة التدريس للحصول على مشروعات بحثية ممولة	٢٠٣٠-٢٠٢٤	• وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث • مدير وحدة ادارة المشروعات	تدريب ١٠% من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على التقدم للمشاريع البحثية زيادة عدد المشروعات الممولة	
	٢-٣-٤- جذب و تحفيز الطلاب للإلتحاق ببرنامج الصيدلة الإكلينيكية.	٢٠٣٠-٢٠٢٤	• عميد الكلية • وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب • منسق برنامج الصيدلة الإكلينيكية	زيادة إعداد المتحقيين ببرنامج الصيدلة الإكلينيكية	
	٢-٣-٥- زيادة و استحداث عدد من الخدمات المقدمة من الوحدات المختلفة لمركز الخدمات الصيدلانية	٢٠٣٠-٢٠٢٤	• وكيل الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	زيادة دخل المركز سنويا بنسبة ٢٥% على الأقل سنويا	--
	٢-٣-٦- التوسع في طرح دبلومات مهنية و تحفيز الخريجين على الإلتحاق بها.	٢٠٣٠-٢٠٢٤	• عميد الكلية • وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	زيادة عدد الطلاب المتحقيين بالدبلومات زيادة عدد الدبلومات المفعلة	--
	٢-٤-١- تحديث وتطوير موقع الكلية الإلكتروني لتغطية كافة أنشطة الكلية.	٢٠٣٠-٢٠٢٤	• وكيل الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	• زيادة عدد الزائرين للموقع بنسبة ١٠% سنويا	
	٢-٤-٢- استطلاع رأي المستفيدين من خدمات الموقع.	٢٠٢٥-٢٠٢٤ تكرر سنويا	• وكيل الكلية لخدمة المجتمع و تنمية البيئة	• تحقيق نسبة رضا تزيد عن ٧٠%	

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

الأهداف الاستراتيجية	برامج و أنشطة التنفيذ	فترة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	مؤشرات النجاح	الميزانية المطلوبة للتنفيذ بالجنيه
١-٢- توفير بيئة صحية مناسبة للعمل والإبداع	٣-١-١- تزويد مكاتب أعضاء هيئة التدريس و المكاتب الادارية بما ينقصها من تجهيزات الأثاث وأجهزة الحاسب والطابعات وأجهزة التكييف.	٢٠٢٤-٢٠٣٠	- عميد الكلية - المدير العام	تجديد وصيانة ١٠% من المكاتب سنويا	٥٠٠٠٠٠
	٣-١-٢- استطلاع رأي أعضاء هيئة التدريس والعاملين بخصوص الرضا الوظيفي.	٢٠٢٤-٢٠٢٥ يكرر سنويا	وحدة ضمان الجودة	اعتماد تقرير حول استطلاع الرأي مع وضع اجراءات تصحيحية	

٢-٣- وضع وتنفيذ معايير موضوعية لتقييم الأداء، وتنفيذ نظم المساءلة والمحاسبة	١-٢-٣- تحديث التوصيف الوظيفي ونشره لجميع الأقسام العلمية والإدارية.	٢٠٢٤-٢٠٢٥	• وحدة ضمان الجودة	اعتماد توصيف محدث
	٢-٢-٣- تقييم الاداء لجميع العاملين من قيادات وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والجهاز الإداري حسب معايير التقييم المعتمدة من الكلية	٢٠٢٤-٢٠٢٥ يكرر سنويا	• وحدة ضمان الجودة	- تقارير متابعة اداء العاملين ومعاوني - اعضاء هيئة التدريس - استبيانات تقييم اداء القيادات - التقييم الذاتي لاعضاء هيئة التدريس
	٣-٢-٣- اتخاذ إجراءات المساءلة والمحاسبة بناءً على تقارير الأداء.	٢٠٢٤-٢٠٢٥ يكرر سنويا	- عميد الكلية - المدير العام	اتخاذ اجراءات ثواب وعقاب بناء على نتائج تقييم الاداء
	١-٣-٣- حصر الاحتياجات التدريبية لجميع فئات العاملين بالكلية	٢٠٢٤-٢٠٢٥ يكرر سنويا	• وحدة ضمان الجودة	استمارات حصر احتياجات التدريب للقيادات لاعضاء هيئة التدريس والمعاونين واعضاء الجهاز الاداري
٣-٣- تنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس و المعاونة و الجهاز الاداري	٢-٣-٣- إعداد خطة التدريب.	٢٠٢٤-٢٠٢٥ يكرر سنويا	• وحدة ضمان الجودة	اعتماد خطة التدريب
	٣-٣-٣- تنفيذ التدريب مع قياس أثره على الأداء الوظيفي	٢٠٢٤-٢٠٢٥ يكرر سنويا	• وحدة ضمان الجودة	تنفيذ خطة التدريب بالكلية أو بالتعاون مع الجامعة

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

الأهداف الاستراتيجية	برامج و أنشطة التنفيذ	فترة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	مؤشرات النجاح	الميزانية المطلوبة للتنفيذ بالجنيه
١-٤- التوسع في الشراكات مع شركات الأدوية و المستشفيات و المراكز الطبية المتخصصة لدعم إعداد الطلاب و الخريجين لسوق العمل و توفير فرص تدريب و عمل لهم.	١-٤-١ عقد بروتوكولات جديدة للتعاون مع شركات الأدوية، ومصانع المكملات الغذائية، والنباتات الطبية، والمستشفيات، والمراكز الطبية والبحثة المتخصصة، ونقابة الصيادلة للتدريب.	٢٠٢٥-٢٠٣٠	- عميد الكلية. - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	- وثائق البروتوكولات الموقعة. - عدد المشاركين في التدريبات وورش العمل. - تقارير التدريب. - شهادات اتمام التدريب.	
	١-٤-٢ تفعيل الاتفاقيات السابق عقدها مع المؤسسات.	٢٠٢٥-٢٠٣٠	- عميد الكلية. - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	- تقارير الفعاليات. - سجلات الحضور. - شهادات التكریم.	
	١-٤-٣ عقد ملتقى توظيفي سنوي تدعى إليه شركات الأدوية والمصانع والمستشفيات.	٢٠٢٥-٢٠٣٠	- عميد الكلية. - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. - وحدة متابعة الخريجين.	- تقرير الملتقى. - سجلات الحضور. - شهادات التكریم.	٥٠٠٠٠

٥٠٠٠	- تقارير الزيارات.	- عميد الكلية. - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	٢٠٢٥ - ٢٠٣٠	٤-١-٤ زيارات علمية لمصانع الأدوية والمستشفيات والمراكز المتخصصة	٢-٤ - التوسع في أنشطة مركز الخدمات الصيدلانية مع السعي لاعتماد المعامل التابعة له دوليا
	- محاضر مجلس الادارة. - قرارات مجلس الجامعة بالموافقة على الدورات المستحدثة. - التقارير الدورية عن الأنشطة.	- مجلس ادارة الخدمات الصيدلانية.	٢٠٢٥ - ٢٠٣٠	٤-٢-١ استحداث أنشطة خدمية في ضوء احتياجات المجتمع.	
	- تقارير المشاركة فى المؤتمرات بعروض عن خدمات المركز. - الاعلان على موقع الجامعة الالكترونى. - لاعلان على صفحات التواصل الاجتماعى.	- مدير المركز. - أعضاء وحدة التدريب والاعلان.	٢٠٢٥ - ٢٠٣٠	٤-٢-٢ تطوير الجانب الاعلامى للتعريف بأنشطة مركز الخدمات الصيدلانية للأطراف المستفيدة (ورش عمل) وإعلانات	
	- تشكيل لجان للتعاون مع جهات صناعية. - مشروع شراكات مع جهات صناعية.	- عميد الكلية. - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. - وكيل الكلية للدراسات العليا. - مدير المركز.	٢٠٢٥ - ٢٠٣٠	٤-٢-٣ عمل حاضنات تكنولوجية وشراكات بالتعاون مع جهات صناعية.	

٣-٤- المساهمة في نشر الوعي المجتمعي و التعريف بالقضايا المجتمعية المعاصرة لجميع منسوبي الكلية	٤-٢-٤ اعتماد معامل المركز دوليا.	٢٠٢٥ - ٢٠٣٠	- عميد الكلية. - المدير التنفيذي. - مديري الوحدات. - وحدة ادارة المشروعات.	- مشاريع تطوير المعامل للاعتماد. - شهادات اعتماد دولية لبعض القياسات بمعامل المركز.
	٥-٢-٤ المتابعة المستمرة لصيانة وإحلال وتجديد الأجهزة المتضمنة بمركز الخدمات.	٢٠٢٥ - ٢٠٣٠	- المدير التنفيذي. - مديري الوحدات. - وحدة ادارة المشروعات.	- تقارير صيانة الأجهزة.
	١١-٣-٤ المشاركة في القوافل الطبية.	٢٠٢٥ - ٢٠٣٠	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. - الهيئة المعاونة. - طلاب سنة التدريب الاجباري.	- تقارير القوافل الطبية. - بيان بتبیرات شركات الأدوية.
	٢-٣-٤ عقد ندوات للتوعية الصحية والدينية داخل الكلية للطلاب والعاملين وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم .	٢٠٢٥ - ٢٠٣٠	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	- تقارير الندوات. - نسبة الرضاء للمشاركين في الندوات
	٣-٣-٤ المشاركة في فعاليات المبادرات الرئاسية داخل نطاق محافظة الشرقية والمحافظات المجاورة مثل ١٠٠ مليون صحة، بداية لبناء الانسان وغيرها.	٢٠٢٥ - ٢٠٣٠	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	- تقارير الفعاليات. - نسبة الرضاء للمشاركين في الفعاليات.

	- عدد الحملات. - تقارير الأطباء المشرفين على الحملات.	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. رعاية الشباب. - طلاب الكلية	٢٠٢٥ - ٢٠٣٠	٤-٣-٤ تنظيم حملات التبرع بالدم بالتعاون مع بنك الدم ومستشفى الأحرار.	
--	--	---	-------------------	---	--



٤-٤ - إنشاء روابط قوية بين الكلية و الخريجين للاستفادة من خبراتهم و إتاحة برامج تدريبية مناسبة لاحتياجاتهم	٤-٤-١ وحدة متابعة الخريجين.	٢٠٢٥ - ٢٠٣٠	- عميد الكلية. - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	- وجود الوحدة - لائحة وحدة الخريجين معتمده.	
	٤-٤-٢ تحديث قاعدة بيانات الخريجين.	٢٠٢٥ - ٢٠٣٠	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	- وجود إلة للتواصل مع الخريجين. - قاعدة بيانات للخريجين	
	٤-٤-٣ استقصاء آراء الخريجين من خلال استبيانات ولقاءات في نوع الخدمات والتدريب الراغبين فيه.	٢٠٢٥ - ٢٠٣٠	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	- تقارير الاستبيانات	
	٤-٤-٤ عقد برامج تدريبية (وضع خطة) للخريجين.	٢٠٢٥ - ٢٠٣٠	- وحدة متابعة الخريجين.	- عدد البرامج التدريبية. - نسبة رضا المشاركين	
	٤-٤-٥ الاستفادة من الخريجين ذوي الخبرة لعقد ندوات وورش عمل للطلبة الحاليين لربطهم بسوق العمل	٢٠٢٥ - ٢٠٣٠		- عدد الورش والندوات. - نسبة رضا الطلاب.	
	٤-٤-٦ مشاركة بعض الأطراف المجتمعية والخريجين في مركز الخدمات الصيدلانية.	٢٠٢٥ - ٢٠٣٠	- عميد الكلية. - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	- معدل انجاز المركز من خلال نسبر رضا الفئة المستهدفة.	

VISION OF EGYPT

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

الأهداف الاستراتيجية	برامج و أنشطة التنفيذ	فترة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	مؤشرات النجاح	الميزانية المطلوبة للتنفيذ بالجنيه
١-٥ تحديث الخطة البحثية بالكلية في ضوء مشكلات المجتمع وخطط التنمية المستدامة	١-١-٥ وضع خطط بحثية للأقسام العلمية تتماشى مع رؤية ورسالة الكلية.	٢٠٢٥-٢٠٣٠	• رؤساء الأقسام العلمية	• عدد الرسائل العلمية (ماجستير – دكتوراة) لكل قسم علمي. • عدد الأبحاث العلمية لكل قسم علمي.	٤٥٠.٠٠٠ - الدعم المقدم للمشاريع البحثية بالكلية وبرامج الدراسات العليا الخاصة بمصروفات.
	٢-١-٥ وضع خطة بحثية للكلية تتماشى مع رؤية ورسالة الجامعة.	٢٠٢٥-٢٠٣٠	• وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	• عدد الرسائل العلمية (ماجستير – دكتوراة) للكلية • عدد الأبحاث العلمية المنشورة للكلية.	
	٣-١-٥ متابعة دورية سنوية لما تم تنفيذه من الخطة البحثية.	٢٠٢٥-٢٠٣٠	• وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث • منسق معيار البحث العلمي	• عدد الرسائل العلمية (ماجستير – دكتوراة) و الأبحاث العلمية المنشورة سنويا	
	٤-١-٥ وضع خطط تحسين للتغلب على المشكلات.	٢٠٢٥-٢٠٣٠	• منسق معيار البحث العلمي	• الخطة السنوية للكلية	

الأهداف الاستراتيجية	برامج و أنشطة التنفيذ	فترة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	مؤشرات النجاح	الميزانية المطلوبة للتنفيذ بالجنيه
٢-٥ تنمية جدارات الباحثين في مجالات العلوم الصيدلانية و التوسع في اتاحة الأجهزة العلمية اللازمة للعملية البحثية بالأقسام العلمية.	١-٢-٥ تشجيع الباحثين على التقدم لمشروع بتمويل الأبحاث والأجهزة والمعامل. - عقد ورش عمل تعريفية بكيفية التقدم للمشروعات البحثية. - الإعلان عن المتاح من المشروعات البحثية	٢٠٢٥ - ٢٠٣٠	• وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث. • مدير وحدة ادارة المشروعات	عدد المشاريع البحثية بالكلية	متوسط ٣٥٠٠٠٠٠ سنويا
	٢-٢-٥ حصر احتياجات الكلية من الأجهزة البحثية	٢٠٢٥ - ٢٠٣٠	• وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث. • رؤساء الأقسام العلمية	نسبة رضاء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. عدد المتدربين سنويا	- الدعم المقدم من برنامج الصيدلة الإكلينيكية بالكلية وبرامج الدراسات العليا الخاصة بمصروفات..
	٣-٢-٥ تحديد احتياجات الباحثين من الدورات التدريبية ووضع خطة للتدريب.	٢٠٢٥ - ٢٠٣٠	• وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث.	نسبة رضاء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	

٣-٥ تطوير لوائح الدراسات العليا وفقا لمتطلبات سوق العمل المحلي و الاقليمي	١-٣-٥ تشكيل لجنة من خبراء الكلية لتطوير اللائحة الدراسية للدراسات العليا. ٢-٣-٥ صياغة اللائحة المقترحة في ضوء متطلبات سوق العمل. ٣-٣-٥ مناقشة الأطراف ذات الصلة في التعديلات المقترحة. ٤-٣-٥ إعداد الصيغة النهائية لللائحة. ٥-٣-٥ اعتماد اللائحة من لجنة قطاع الدراسات الصيدلية.	٢٠٢٥ - ٢٠٣٠	• عميد الكلية • وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث.	لائحة الدراسات العليا معتمدة.	
	٦-٣-٥ إعداد لائحة لدرجتي الماجستير والدكتوراه المهنية.	٢٠٢٥ - ٢٠٣٠	• عميد الكلية • وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث. • الأقسام العملية	اللائحة بعد الاعتماد	
٤-٥-٥ التوسع في تفعيل الدبلومات المهنية التي تخدم سوق العمل الصيدلي.	١-٤-٥ استقصاء رأي الأطراف المعنية حول الدبلومات التي تخدم سوق العمل. ٢-٤-٥ التوسع في الإعلان عن برامج الدبلومات المتاحة من خلال الموقع الإلكتروني، والندوات التعريفية، واللقاءات. ٣-٤-٥ مراجعة وتطوير محتوى الدبلومات والتدريب المهني بما يتناسب مع متغيرات سوق العمل.	٢٠٢٥ - ٢٠٣٠	• عميد الكلية • وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	نسبة رضا المستفيدين وارباب العمل زيادة عدد الدبلومات المفعلة زيادة عدد طلاب الدبلومات	

٢٨٠٠٠	- نسبة رضاء أعضاء هيئة التدريس والباحثين. - عدد المستفيدين من مكافئات النشر الدولي.	• عميد الكلية • وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	٢٠٢٥ - ٢٠٣٠	١-٥-٥ الإعلان عن المؤتمرات العلمية في مجالات التخصص المختلفة. ٢-٥-٥ عقد مؤتمر علمي أو symposium سنوي للكلية. ٣-٥-٥ عقد ورش عمل عن أهمية وكيفية النشر في مجلات ذات معامل تأثير عال. ٤-٥-٥ صرف مكافئات للنشر الدولي من الجامعة.	٥-٥-٥ تحفيز الباحثين على النشر الدولي و حضور المؤتمرات العلمية
	• عدد بروتوكولات التعاون مع جهات بحثية مختلفة. • عدد براءات الاختراع	• عميد الكلية • وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	٢٠٢٥ - ٢٠٣٠	١-٦-٥ عقد بروتوكولات تعاون بحثية مع شركات الأدوية. ٢-٦-٥ براءات الاختراع.	٦-٥-٥ الاهتمام بالأبحاث التطبيقية وربط منظومة البحث العلمي بمشاكل صناعة الدواء

	وجود مجلة الكلية على فهرس Scopus	• عميد الكلية • وكيل الكلية • للدراسات العليا والبحوث	٢٠٢٥ - ٢٠٣٠	١-٧-٥ الفهرسة على موقع AJOL (African Journal Openaccess List) ٢-٧-٥ الفهرسة على موقع DOAJ ٣-٧-٥ التقدم للفهرسة على Scopus ٤-٧-٥ تفعيل إلة لجذب الباحثين للنشر في مجلة الكلية. ٥-٧-٥ الاستعانة بهيئة تحرير من هيئات محلية ودولية. ٦-٧-٥ الإعلان والدعايه المستمرة عن أنشطة المجلة للتحفيز على النشر ٧-٧-٥ التحديث المستمر لموقع المجلة ليصبح سهل الاستخدام (user friendly) ٨-٧-٥ تحديث اللائحة المالية والإدارية للمجلة.	٧-٥ السعي لحصول مجلة الكلية على فهرسة دولية (Scopus, Web of science)
--	-------------------------------------	---	----------------	---	---

2030
VISION OF EGYPT

الغاية السادسة: تعظيم دور وحدة ضمان الجودة بالكلية للوصول الى أداء مؤسسي متميز و برامج تعليمية فعالة

الأهداف الاستراتيجية	برامج و أنشطة التنفيذ	فترة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	مؤشرات النجاح	الميزانية المطلوبة للتنفيذ بالجنيه
١-٦- الداخلية و الاستفادة من نتائجها في تطوير الأداء و خطط التحسين.	١-١-٦- المراجعة الداخلية للأقسام الإدارية والعلمية والكنتروليات	٢٠٢٤-٢٠٢٥ تكرر سنويا	• وحدة ضمان الجودة	اعتماد تقارير المراجعة واتخاذ الإجراءات التصحيحية	
	٢-١-٦- تقارير أداء عمل الوحدات المستحدثة والتابعة لعميد الكلية والوكلاء.	٢٠٢٤-٢٠٢٥ تكرر نصف سنويا	• مديري الوحدات	اعتماد اللجان المختصة لتقارير الوحدات	
	٣-١-٦- إعداد خطط التحسين بناءً على نتائج المراجعة الداخلية وتقارير الوحدات وتقارير إنجاز الخطة الاستراتيجية	٢٠٢٤-٢٠٢٥ تكرر نصف سنويا	• وحدة ضمان الجودة	اعتماد خطة التحسين ومتابعة الإجراءات التصحيحية	
٢-٦- العمل على الحصول على الاعتماد المحلي للبرامج الدراسية.	١-٢-٦- تشكيل فريق عمل للاعتماد البرامجي لبرنامج بكالوريوس الصيدلة pharm D الصيدلة الإكلينيكية.	٢٠٢٤	• ادارة برنامج الصيدلة الإكلينيكية • وحدة ضمان الجودة	اعتماد تشكيل الفريق مجلس الكلية	
	٢-٢-٦- تشكيل فريق عمل للاعتماد البرامجي لبرنامج بكالوريوس الصيدلة pharm D	٢٠٢٥-٢٠٢٦	• وحدة ضمان الجودة	اعتماد تشكيل الفريق مجلس الكلية	
	٣-٢-٦- تدريب فريق العمل على معايير الاعتماد البرامجي ٢٠٢٢	٢٠٢٤	• وحدة ضمان الجودة	تدريب ٨٠% من الفريق	
	٤-٢-٦- زيارات دعم فني من مركز الجودة بالجامعة.	٢٠٢٥	• مركز ضمان الجودة بالجامعة • وحدة ضمان الجودة	اعتماد تقارير زيارات الدعم الفني وعمل الإجراءات التصحيحية وعقد الدورات التدريبية	

٤٠٠٠٠	الحصول على الاعتماد	• وحدة ضمان الجودة • منسق جودة برنامج الصيدلة الإكلينيكية	٢٠٢٦-٢٠٢٥	٥-٢-٦- التقدم للاعتماد البرامجي لبرنامج بكالوريوس الصيدلة pharm D الصيدلة الإكلينيكية	
٤٠٠٠٠	الحصول على الاعتماد	• وحدة ضمان الجودة	٢٠٢٧-٢٠٢٦	٦-٢-٦- التقدم للاعتماد البرامجي لبرنامج بكالوريوس الصيدلة pharm D .	
	تدريب ٨٠% من الفريق	• وحدة ضمان الجودة	٢٠٢٥-٢٠٢٤	١-٣-٦- تدريب فريق العمل على معايير الاعتماد المؤسسي المعدلة	٢-٣-٦- الحرس على تجديد الاعتماد المؤسسي.
	اعتماد تقارير زيارات الدعم الفني وعمل الإجراءات التصحيحية والدورات التدريبية	• مركز ضمان الجودة بالجامعة • وحدة ضمان الجودة	٢٠٢٥	٢-٣-٦- دعم فني لمعايير الاعتماد المؤسسي.	
٥٠٠٠٠	الحصول على الاعتماد المؤسسي	• وحدة ضمان الجودة	٢٠٢٦-٢٠٢٥	٣-٣-٦- التقدم للاعتماد المؤسسي.	



رؤية مصر ٢٠٣٠

الخطة الاستراتيجية لجامعة الزقازيق 2023-2030

التخطيط الاستراتيجي والادارة الاستراتيجية- صلاح عبد الحميد- ٢٠٢٠

الادارة الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي- د/ زاهد محمد ديري- ٢٠١٨

التخطيط الاستراتيجي- د/ مصطفى أحمد عبد الرحمن المصري- ٢٠١٦

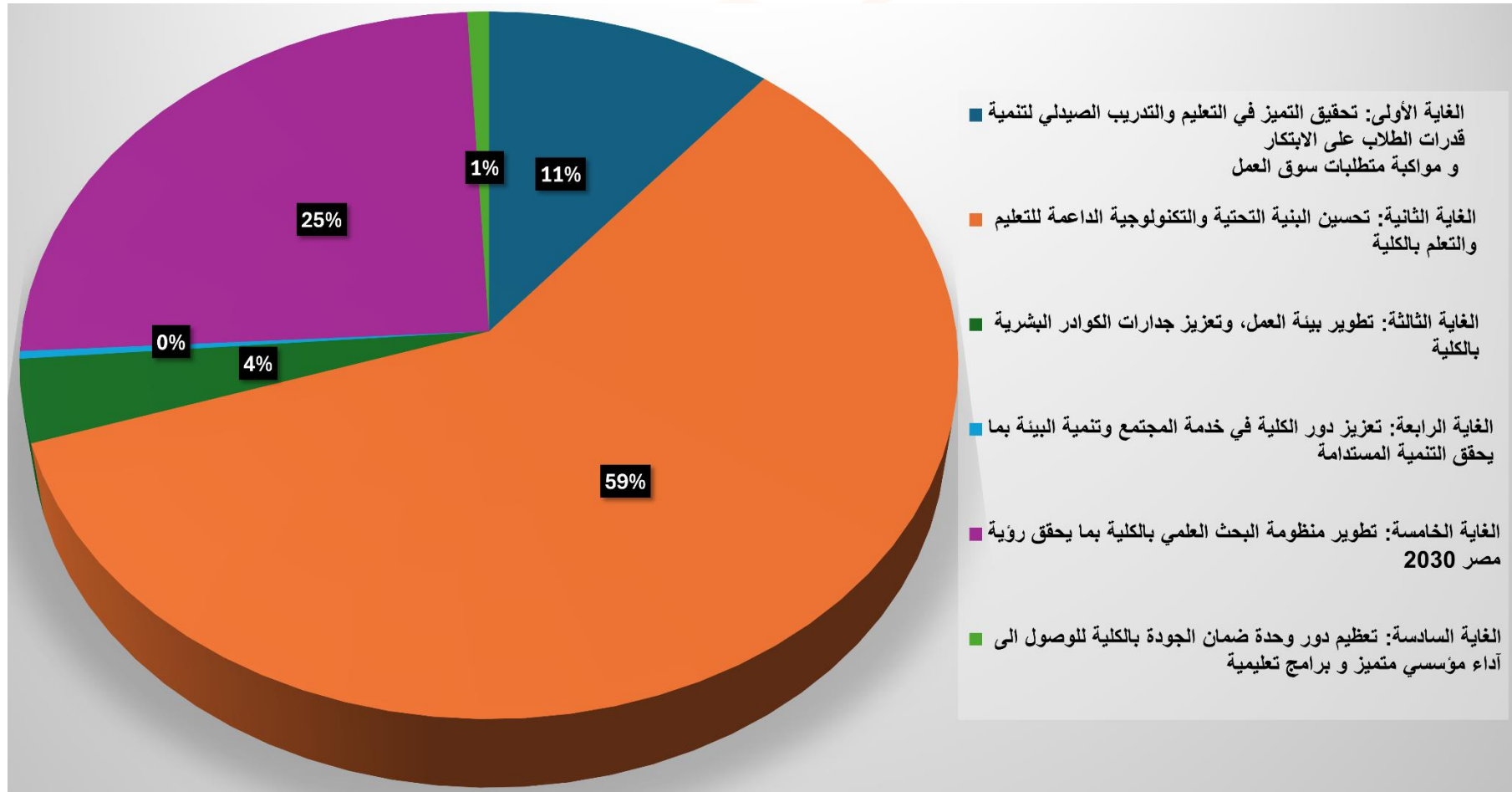
دليل التخطيط الاستراتيجي - القواعد الرئيسية المنظمة لبناء خطة استراتيجية فاعلة ٢٠١٦

الإدارة الاستراتيجية- أ.د/ محمد الصيرفي- ٢٠٠٨

الدليل العملي لإعداد خطة استراتيجية- إعداد الدكتور/ تركي القباني.



الميزانية المقترحة لتحقيق الغايات والأهداف الاستراتيجية



الميزانية مجدولة على مدار الخمس سنوات

الغاية السادسة: تعظيم دور وحدة ضمان الجودة بالكلية للوصول الى أداء مؤسسي متميز و برامج تعليمية

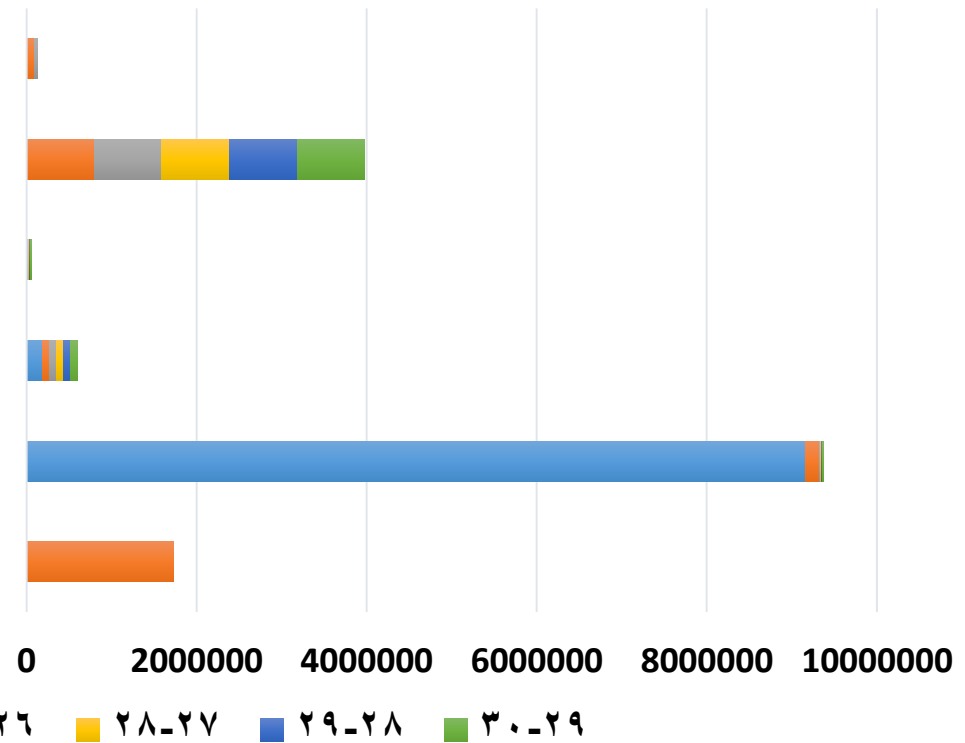
الغاية الخامسة: تطوير منظومة البحث العلمي بالكلية بما يحقق رؤية مصر ٢٠٣٠

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

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

الغاية الثانية: تحسين البنية التحتية والتكنولوجية الداعمة للتعليم والتعلم بالكلية

الغاية الأولى: تحقيق التميز في التعليم والتدريب الصيدلي لتنمية قدرات الطلاب على الابتكار....



VISION OF EGYPT

