



تقرير عن أنشطة وحدة ضمان الجودة بكلية الصيدلة - جامعة أسيوط

للعام الجامعي

٢٠١٩ / ٢٠٢٠ م



تقرير عن أنشطة وحدة ضمان الجودة بكلية الصيدلة - جامعة أسيوط

للعام الجامعي

٢٠١٩ / ٢٠٢٠ م

أولاً : إنشاء وحدة ضمان الجودة :

- ١- قرار مجلس الكلية رقم (٤٢١) بتاريخ ٢٦/١٠/٢٠٠٤م بإنشاء وحدة توكيد الجودة.
- ٢- قرار مجلس الكلية بتاريخ ٣٠/١٠/٢٠٠٤م بتشكيل مجلس إدارة وحدة توكيد الجودة.
- ٣- تم تغيير المسمى من وحدة توكيد الجودة إلى وحدة ضمان الجودة بقرار مجلس الكلية رقم (٥٥٣) بتاريخ ٢٢/٢/٢٠١٠م مع تخصيص الغرفة رقم (٥٠٤) بالدور الخامس بالمبنى الإداري كمقر لوحدة ضمان الجودة والإعتماد.
- ٤- إعتقاد مجلس الكلية للأنشطة التنفيذية لوحدة ضمان الجودة بالقرار رقم (٥٥٣) بتاريخ ٢٢/٢/٢٠١٠م

ثانياً : تشكيل مجلس وحدة ضمان الجودة :

السيد الأستاذ الدكتور / محمود محمد شيهه عميد الكلية ورئيس مجلس إدارة الوحدة
السيد الأستاذ الدكتور / حسن رفعت حسن مدير وحدة ضمان الجودة والإعتماد

أعضاء مجلس إدارة الوحدة :

الدرجة	الاسم	م
عميد الكلية ورئيس مجلس إدارة الوحدة	السيد الأستاذ الدكتور / محمود محمد شيهه	١
وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	السيد الأستاذ الدكتور / أحمد محمد عبد المولى	٢
وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	السيد الأستاذ الدكتور / محمود البدرى عبد المطلب	٣
وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	السيدة الأستاذ الدكتورة / جيهان نبيل فتحي	٤
مدير وحدة ضمان الجودة والإعتماد	السيد الدكتور / حسن رفعت حسن	٥
أستاذ متفرغ بقسم الكيمياء التحليلية	السيد الأستاذ الدكتور / حسن فرغلى عزقل	٦
رئيس مجلس قسم الكيمياء العضوية	السيدة الأستاذ الدكتورة / سامية جلال أحمد	٧
رئيس مجلس قسم الصيدلة الإكلينيكية	السيد الأستاذ الدكتور / محمد محمود عبد اللطيف	٨
رئيس مجلس قسم العقاقير	السيدة الأستاذ الدكتورة / أماني سيد أحمد	٩
أستاذ مساعد بقسم الكيمياء العضوية	السيد الدكتور / حجاج حسن محمد	١٠
مدرس بقسم الصيدلة الصناعية	السيدة الدكتورة / جيلان عبد الرازق عبد العظيم	١١
مدرس بقسم العقاقير	السيد الدكتور / شيماء مكرم مصطفى	١٢
مدرس مساعد بقسم الكيمياء العضوية	السيد الماجستير / أندرو نبيل بشرى	١٣

ثانياً : أعضاء من الخارج :

الدرجة	الاسم	م
مدير إدارة الصيدلة بأسيوط	السيدة الدكتورة / راندا رفعت حافظ	١
نائب مدير مصنع UP Pharm للأدوية بعرب العوامر بأبنوب - أسيوط	السيد الدكتور / أسامه محمد لطفى	٢

ثالثاً : موظفون وطلاب :

م	الاسم	الدرجة
١	السيد / مصطفى أحمد محمد	أمين عام الكلية
٢	السيدة / إيمان سيد فرغلى	المسئول الإداري لوحدة ضمان الجودة
٣	السيد / علاء مكرم حامد	مدخل بيانات الوحدة
٤	الطالبة / فاطمة الزهراء أحمد عبد الودود	الفرقة الثالثة
٥	الطالب / أحمد المعتز أحمد الطيب	الفرقة الرابعة (برنامج الصيدلة الإكلينيكية)
٦	السيد / مدحت حسين محمد	عامل خدمات معاونه

رؤية الكلية :

الريادة فى التعليم الصيدلى والبحث العلمى وخدمة المجتمع على المستوى القومى والعالمى .

رسالة الكلية :

توفير تعليم صيدلى متميز من خلال برامج علمية معتمدة لتأهيل صيادلة ذوي كفاءة عالية قادرين على المساهمة فى تحسين الرعاية الصحية للمجتمع والمنافسة فى مجالات العمل على المستوى القومى والاقليمى ، وترسيخ أخلاقيات مهنة الصيدلة فى خريجيهها وغرس قيم التعليم الذاتى والمستمر وإجراء أبحاث علمية متطورة تساهم فى تطوير صناعة الدواء وتلبى الاحتياجات الصحية للمجتمع .

الغايات والأهداف الإستراتيجية والأنشطة والمهام :

الغايات :

- جهاز أكاديمى وإدارى فعال .
- تخريج صيدلى متميز قادر على الابتكار والمنافسة فى سوق العمل .
- تحقيق مستوى متميز فى البحث العلمى وخدمة المجتمع .
- التقويم المستمر للمؤسسة

الخطة الإستراتيجية للكلية :

إستراتيجية الكلية :

توجد إستراتيجية للكلية تقوم على تبنيها لفكر التخطيط الإستراتيجي ، وتشتمل الإستراتيجية على جميع العناصر الأساسية وهى التحليل البيئى ، رؤية ورسالة وقيم الكلية ، الغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية بالإضافة إلى الخطة التنفيذية لتطبيق إستراتيجية .

■ مستوى المشاركة فى صياغة الأهداف الإستراتيجية للكلية من جانب مختلف الأطراف داخل وخارج الكلية .

تم عرض الرؤية والرسالة بعد تحديثها على الأطراف المجتمعية خارج الكلية (أعضاء من الخارج)

■ نشر الأهداف الإستراتيجية للكلية من خلال الوسائل المختلفة داخل وخارج الكلية :

تم نشر الغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية داخل وخارج الكلية من خلال صفحة الكلية على الإنترنت والندوات والمصنقات وكذلك لوائح الإعلانات فى مداخل الأقسام .

■ ملامح الوضع المتميز للكلية :

- ١ . للكلية خطة إستراتيجية للتعليم والتعلم
 - ٢ . اكتمال أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم فى جميع التخصصات مع توافر الخبرات التدريسية .
 - ٣ . تمنح الكلية درجتى بكالوريوس العلوم الصيدلانية وبكالوريوس العلوم الصيدلانية (الصيدلة الإكلينيكية) .
 - ٤ . وجود بنية تحتية قوية و أعضاء هيئة تدريس أكفاء .
 - ٥ . وجود جهاز إدارى فعال
 - ٦ . حصل العديد من أعضاء هيئة التدريس بالكلية على جوائز متميزة .
 - ٧ . ميكنة العمل الإدارى بتطبيق نظام MIS .
 - ٨ . دعمت الكلية العديد من كليات الصيدلة فى الجامعات المصرية والعربية المختلفة بعدد كبير من أعضاء هيئة التدريس الذين يشغلون مناصب هامة فى هذه الكليات .
 - ٩ . وجود عيادة طبية بالكلية لخدمة مجتمع الكلية (الطلاب والموظفين والعمال)
 - ١٠ . وجود الصيدلانية النموذجية المجتمعية لتدريب الطلاب لخدمة مجتمع الكلية والبيئة المحيطة بها .
 - ١١ . وجود خطة بحثية للكلية وخطة بحثية للأقسام
 - ١٢ . وجود خطط لتطوير الأقسام علمياً وإدارياً
 - ١٣ . وجود نظام مراجعة داخلي وخارجي
 - ١٤ . إشترك العديد من أعضاء هيئة التدريس فى هيئات تحرير الدوريات العلمية العالمية المتخصصة .
 - ١٥ . هذا وقد ساهمت سياسات وخطط الكلية فى تحسين الوضع التنافسى ، ويظهر ذلك من خلال رضا المؤسسات التى يعمل بها خريجو الكلية .
- وتساعد سياسات وخطط الكلية على تحقيق هذه الطموحات فى الأجل الطويل كما تجرى الكلية دراسات مقارنة بينها وبين نظرائها على المستوى المحلى .

القيادة والحوكمة

ويتضمن الهيكل التنظيمي للكلية الإدارات الأساسية اللازمة لتقديم خدمات الدعم للعملية التعليمية مثل :

- يتصف الهيكل التنظيمي الحالي للكلية بوضوح خطوط الإدارة وتحديد الاختصاصات لكل عضو من أعضائها (قانون رقم ٤٩) لتنظيم الجامعات لسنة ١٩٧٢). ويأتى على رأس الهيكل التنظيمي السيد الأستاذ الدكتور/ عميد الكلية ، فسيادته يدعو إلى اجتماع مجلس الكلية الذى يدير الكلية طبقاً لقانون تنظيم الجامعات ويعاونه الوكلاء الثلاثة كل فيما يخصه .
- ويعتمد إدارة الكلية على التفويض فى السلطات مثال ذلك تفويض مجلس الكلية للعميد فى بعض الأمور المستعجلة وتفويض الأستاذ الدكتور/ عميد الكلية للوكلاء وممثل إدارة الجودة ورؤساء الأقسام ، كما يفوض رئيس القسم الأساتذة فى بعض الشئون الإدارية والعلمية فى حالة سفره .
- تتميز الكلية بوجود تحديد دقيق للمسئوليات واتخاذ القرارات لكل القيادات الأكاديمية والتنفيذية بالكلية ، وتتصف بأن جميع أعضائها فى الهيكل التنظيمي قد تم وضعهم فى مناصبهم بناءً على الانتخاب الحر والشهادات العلمية الحاصلين عليها والخبرات فى المهارات العملية والتخصصات الدقيقة والخصائص الإدارية وكارزما القيادة .
- الإدارات المتخصصة والتي تقدم خدمات الدعم فى الكلية كافية وهى تشمل إدارات من بينها : شئون التعليم والطلاب ، الدراسات العليا ، رعاية الشباب ، الإدارة المالية والحسابات ، إدارة شئون الأفراد وغيرها . ويوجد لكل إدارة هيكل تنظيمي وتوصيف وظيفي ورسالة وتميز إدارات خدمات الدعم بالكفاءة فى الإدارة . كما تم إستطلاع آراء الطلاب عن الخدمات المقدمة من بعض الإدارات مثل إدارة رعاية الشباب وكذلك مركز الحاسب الآلى للطلاب .

أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة

أعضاء هيئة التدريس :

فى إطار حرص الكلية على تقديم خدمات تعليمية متميزة تتماشى مع رسالتها والمتغيرات القومية والإقليمية تحرص الكلية على توفير الأعداد المناسبة من السادة أعضاء هيئة التدريس ونسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب كافية حيث أن العبء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجميع الأقسام يتفق مع قانون تنظيم الجامعات (٨ ، ١٠ ، ١٢ ساعة للأستاذ والأستاذ المساعد والمدرس على الترتيب) . بالإضافة إلى قواعد الإعارة بحيث لا يزيد العدد عن (٤٠٪) .

- وضعت الكلية سياسة لتعظيم دور الأساتذة المتفرغين وهناك خطة للتعامل فى حالة وجود عجز / فائض وذلك بالانتداب الداخلى بين الأقسام المتكاملة .

الالتزام بحقوق الملكية الفكرية والنشر :

تلتزم كلية الصيدلة - جامعة أسيوط بحقوق الملكية الفكرية والنشر ويتمثل ذلك فى وجود ميثاق أخلاقى للكلية تم إعداده ومراجعته من فريق من أعضاء هيئة التدريس بالكلية وكذلك مراجعته من خبير فى هذا الشأن . وتم إعلان الميثاق الأخلاقى ونشره فى جميع أقسام الكلية العلمية والإدارية . ويتضمن الميثاق الأخلاقى بنود خاصة بقوانين الملكية الفكرية والنشر .

■ الإجراءات التى تتبعها الكلية لنشر ثقافة والمحافظة على حقوق الملكية الفكرية والنشر :

توجد إجراءات تتبعها الكلية لنشر ثقافة والمحافظة على حقوق الملكية الفكرية والنشر . فبالإضافة إلى نشر الميثاق الأخلاقى فى الكلية ، هناك لجنة وآليات للحفاظ على حقوق الملكية الفكرية والنشر تضم عدد من أعضاء هيئة التدريس . بالكلية ومن أنشطتها نشر ثقافة حقوق الملكية الفكرية والنشر فى الكلية .

تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة :

خطة التدريب :

- يتم تحديد الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة من خلال إستبيانات عن الإحتياجات التدريبية .

- يتم تنفيذ برامج تدريبية تلبي الإحتياجات التدريبية لكل فئة مثل الدورات التدريبية التي يلتحق بها المعيدون والمدرسون المساعدون والسادة أعضاء هيئة التدريس وذلك كشرط للتعين في وظائف أعلى وأيضاً من خلال دورات تدريبية داخل الكلية ودورات تدريب على الأجهزة.

هذا وتشجع الكلية حضور ورش العمل والندوات حيث حضر عدد من أعضاء هيئة التدريس الدورات التي ينظمها مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات (FLDC)، والمراكز المتخصصة بالجامعة، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (NAQAAE).

- يتم تقييم عملية التدريب عن طريق الاستبيانات التي توزع على المتدربين أثناء الدورات التدريبية ويعتمد تقييم مردود التدريب على الاستبيانات التي تقيس أثر التدريب على المتدربين.

- توجد مؤشرات إيجابية لمردود التدريب وذلك من خلال الإطلاع على نتائج استقصاء رضا الطلاب عن العملية التعليمية وأيضاً نتائج تقييم الطلاب للمقررات الدراسية.

تقديم أداء أعضاء هيئة التدريس / أعضاء الهيئة المعاونة :

يقوم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية بأداء واجباتهم في المشاركة في الأنشطة التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع وأنشطة وحدة ضمان الجودة لتحقيق رسالة الكلية. كما يشارك عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس في إدارة الوحدات ذات الطابع الخاص واللجان المنبثقة من مجلس الكلية وفي إدارة برنامج الصيدلة الإكلينيكية كما يشارك بعض أعضاء هيئة التدريس المعارين أو المنتدبين وخريجي الكلية في دعم الجامعات الحكومية والخاصة وكليات الصيدلة بالوطن العربي. ويتم تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من خلال :

الطلاب :

من خلال استبيان قياس رضا الطلاب في الأداء الجامعي بالإضافة إلى استبيان قياس رضا الطلاب عن التسهيلات الداعمة للتعليم والتعلم.

الإرشاد الأكاديمي :

من خلال تلقي شكاوى الطلاب بالإتصال المباشر بالمرشد الأكاديمي أو الرائد العلمي أو عن طريق صناديق الشكاوى المنتشرة في الكلية حيث يقوم السيد أ.د. / وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ببحث أسباب الشكاوى والرد عليها من خلال اللجنة المختصة لذلك. كما يقوم المرشد الأكاديمي لطلاب برنامج الصيدلة الإكلينيكية والرائد العلمي في برنامج الفصل الدراسي يقوم بهذا الدور فيما يخص شكاوى طلاب البرنامجين.

رؤساء مجالس الأقسام :

من خلال متابعة جودة العملية التعليمية ومواظبة أعضاء هيئة التدريس بالقسم وتنفيذ مهامهم الأكاديمية والبحثية.

مجالس الأقسام :

من خلال تقييم الأداء عند التقدم للترقية لدرجة أستاذ – أستاذ مساعد حيث يقوم مجلس الأساتذة بالقسم بتقييم مجمل أنشطة العضو المتقدم للترقية ويرسل هذا التقييم الى اللجنة العلمية الدائمة المتخصصة ويوضع ذلك في ميزان الترقى.

المؤتمر العلمي للأقسام والكلية :

حيث يقوم الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بعرض مآلهم ومناقشته مع السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.

الإدارة العليا :

■ من خلال اللقاءات المستمرة مع الطلاب وسماع آرائهم والإستماع لشكاوهم واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.

- وبالنسبة لتقييم أداء الهيئة المعاونة فإنه يتم من خلال استبيان آراء الطلاب في الأداء الجامعي وكذلك من قبل لجان الإشراف على رسائلهم ويظهر ذلك في التقارير النصف سنوية.
- كما يقوم رؤساء مجالس الأقسام بتقييم أداء الهيئة المعاونة ويتضح ذلك في كشوف المكافآت (الأجر الإضافي) كما تقوم مجالس الأقسام بتقييم أداء الهيئة المعاونة عند التقدم للتعين في وظائف مدرس مساعد ومدرس.
- يتم إخطار الأقسام بنتائج استبيان الطلاب من خلال وحدة ضمان الجودة بالكلية وإرسالها إلى مركز ضمان الجودة بالجامعة ويتم الاستفادة منها في الأقسام والرد عليها من خلال خطة التحسين للمقررات والبرامج.
- ويتم الاستفادة من هذا التقييم في التقدم بجائزة أفضل رسالة علمية (ماجستير ودكتوراه) وكذلك منح جائزة أفضل بحث علمي.

يتم التقييم السادة أعضاء هيئة التدريس من خلال الأنشطة الآتية :

- المشاركة في المؤتمرات الخارجية والداخلية والندوات.
- الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه.
- مدى الانتظام في الأنشطة التعليمية من خلال الجداول الدراسية الخاصة بالسادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ، الساعات المكتبية والإرشاد الأكاديمي.
- المشاركة في أنشطة الجودة بالكلية – آراء الطلاب من خلال المؤتمرات العلمية للأقسام والمؤتمر العلمي للكلية.

الجهاز الإداري

تنمية القيادات وتقييم الأداء :

تنمية القيادات الإدارية والعاملين :

تتميز كلية الصيدلة – جامعة أسيوط بوجود جهاز إداري مؤهل وكفاء لتحقيق الأداء بكفاءة في جميع الأعمال الإدارية وبما يكفل تحقيق رسالة وأهداف الكلية.

وتحرص الكلية على تنمية المهارات القيادية والإدارية للعاملين بها ويتولى ذلك لجنة التدريب المعتمدة بالهيكل التنظيمي لوحدة ضمان الجودة بالكلية حيث تقوم بتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لجميع الفئات بالكلية ومن بينها الوظائف الإدارية من رؤساء الأقسام ومديري الإدارات والموظفين. وقد تم استخدام آليات متعددة من خلال الاجتماعات مع ممثلي جميع أقسام وإدارات الكلية لتحديد احتياجاتهم التدريبية وذلك من خلال عمل استبيان للإداريين لبيان الاحتياجات التدريبية لأهمية حصول العاملين على هذه الدورات التدريبية بالإضافة إلى استفتاء العاملين في نوعية البرامج التدريبية الذين هم في حاجة إليها وكذلك تقارير المتابعة الإدارية والرؤية لاحتياجات التطوير وتقوم الكلية بتحليل هذه الاستبيانات وتقارير المتابعة الإدارية وإعداد تقرير عن الاحتياجات التدريبية للكلية.

ولدى الكلية آليات لإعادة توزيع الموارد البشرية لتحقيق وتعظيم الاستفادة منها على النحو التالي :

١. توزيع الموارد البشرية (العاملين) المتاحة وفقاً للاحتياجات المتخصصة في الإدارات والأقسام المختلفة بالكلية بحيث يتلائم توزيع العاملين وفقاً لاحتياجات الإدارات المختلفة ويتم الأخذ في الاعتبار كفاءة العمل المطلوب وطبيعته وملامته لمؤهل العامل وكذلك الحيز متاح للعمل وإجادة مهارات تكنولوجيا نظم المعلومات.
٢. يتم استخدام الموارد البشرية المتاحة (العاملين) بكفاءة حيث يوكل لكل عامل أداء العمل الذي يتقنه وفي المكان الأكثر احتياجاً للموارد البشرية و تفعيل القرارات التحفيزية أو العقابية للعاملين بالكلية.
٣. يتم تطوير الإدارات وتزويدها بالكفاءات والكوادر المؤهلة.
٤. يتم تحديث طرق الإدارة بشكل يضمن تحفيز الموارد البشرية بتفعيل آليات المراقبة والمتابعة بالإضافة إلى تفعيل القرارات التحفيزية والعقابية بالكلية.
٥. تفعيل التنسيق بين الإدارات والأقسام المختلفة بشكل مباشر وغير مباشر.
٦. التوجه نحو لامركزية القرار.

٧. تحديث طرق الإدارة بشكل يضمن تحفيز الموارد البشرية .

٨. قاعدة بيانات إلكترونية بإعداد ومؤهلات جميع العاملين بإدارات الكلية.

٩. تنمية العنصر البشري من دورات وخبرات لتحقيق أعلى مستوى من التنمية للموارد والتسهيلات المادية والتكنولوجية اللازمة داخل الإدارات وتوسع الكلية لتوفير وزيادة هذه الإمكانيات من خلال تجهيز الإدارات بالأدوات والأثاث وجميع الوسائل التي تؤدي الى توفير ظروف عمل ملائمة ومحفزة لرفع كفاءة الأداء.

وسائل قياس الرضا الوظيفي :

يتم قياس الرضا الوظيفي للعاملين والإداريين بالكلية عن طريق :

إجراء اجتماعات ومقابلات شخصية بالعاملين بالكلية وبحث شكاواهم كما يتم بحث شكاوى العاملين من خلال صندوق الشكاوى بالكلية وعمل استبيانات عن كل من :

- قياس الرضا العام للموظفين نحو ظروف العمل والتجهيزات والتسهيلات المتاحة .

- أداء السيد أمين الكلية .

- أداء السيد / معاون الكلية ومدير الخدمات .

- أداء السادة/ مديري إدارات الكلية المختلفة وشملت تلك الإدارات ادارة الدراسات العليا - إدارة شئون الطلاب - إدارة المكتبة - إدارة رعاية الشباب - إدارة شئون الافراد - إدارة الحسابات - إدارة المشتريات والتوريدات .

دور الكلية فى تحسين الرضا الوظيفي :

تتخذ الكلية عدد من الإجراءات والوسائل التي تمكنها من تحسين مستوى الرضا الوظيفي وإستمراريتها ومن أهم ما تتخذه الكلية من إجراءات ملائمة :

١- تزويد الإدارات بكل ما يلزمها من أجهزة (أجهزة كمبيوتر ، طابعات ، ماكينة تصوير ، أجهزة تكييف ، ثلاجات ، تليفونات وأثاث) لضمان قيام الموظف بعمله على أكمل وجه

٢- تم ميكنة العمل ببعض الإدارات الداعمة لرفع كفاءة الأداء .

٣- وضع وتحديد معايير لإختبار القيادات الإدارية (مديري الإدارات ومشرفى الأقسام) والاعلان عنها فى الإدارات على مستوى الجامعة .

٤- الإستفادة من الخبرات الإدارية فى مجال التخصص وخاصة بالنسبة لمديري الإدارات عن طريق دورات داخل الكلية تنظمها الكلية يقوم فيها مديري الإدارات بالقاء دورات عن كيفية تنمية الخبرات لدى باقى العاملين بالإدارة باعتبارهم الصف الثانى .

٥- الاجتماعات الدورية مع الإدارة العليا للوقوف على مستوى رضاهم الوظيفي وأخذ مقترحاتهم لتحسين الأداء الوظيفي .

٦- تتخذ الكلية بعض القرارات لتحسين رضا الموظفين مثل إتخاذ بعض الإجراءات التصحيحية لرؤساء الإدارات والموظفين بناءً على الاستبيانات لتقييم أداء مديري الإدارات المختلفة .

٧- يتم ربط الحوافز والمكافآت المقدمة للعاملين بمستويات الأداء ويتم أيضاً صرف مكافآت مادية وحوافز معنوية مثل شهادات التقدير للعاملين من الجهاز الإداري والقيادات الإدارية .

٨- مناقشة نتائج قياس الرضا الوظيفي للعاملين بالكلية وقد تمت مناقشة نتائج إستبيانات ولقاءات الرضا الوظيفي مع العاملين بالكلية وتم إتخاذ الإجراءات التصحيحية وحل بعض المشكلات التي تواجه العاملين بالكلية .

الموارد المالية والمادية

خطة تنمية الموارد الذاتية :

وضعت كلية الصيدلة - جامعة أسيوط مجموعة من النقاط للحفاظ على المزايا التنافسية ورفع كفاءة الأداء المؤسسى للكلية حيث يعد ذلك أحد الغايات الإستراتيجية ، وفى سبيل ذلك تسعى الكلية الى تنمية الموارد الذاتية من مصادر التمويل الذاتى وذلك من خلال الأنشطة التالية :

- تطوير الخدمات المقدمة من الوحدات ذات الطابع الخاص والدعاية لها .
- التمويل الذاتي للمشاريع البحثية ومشروعات التطوير .
- تشجيع قطاع صناعة الدواء والخريجين القادرين على تمويل بعض أنشطة الكلية .
- العمل على زيادة أعداد طلاب مرحلة البكالوريوس لبرنامج الصيدلة الإكلينيكية .
- العمل على زيادة أعداد طلاب الدراسات العليا .

كفاية الموارد المالية والمادية :

كفاية الموارد المالية السنوية :

وتتمثل الموارد المالية للكلية فى الآتى :

- ١- ميزانية الكلية من الجامعة .
 - ٢- دخل الكلية من رسوم برنامج درجة البكالوريوس فى الصيدلة (صيدلة إكلينيكية) .
 - ٣- رسوم تسجيل طلاب الدراسات العليا وبعضهم من الوافدين .
 - ٤- رسوم التحاليل من مركز الخدمات الصيدلانية .
 - ٥- رسوم التحاليل من المعمل المركزى بالكلية .
 - ٦- رسوم قاعة المناقشات لدرجتي الماجستير (٢٠٠) جنيهاً وللدكتوراه (٤٠٠) جنيهاً .
 - ٧- موارد مركز الحاسب الآلى والإنترنت .
 - ٨- موارد مركز الخدمة العامة بالكلية
 - ٩- موارد مركز دراسات النباتات الطبية ومزرعة الكلية .
 - ١٠- تبرعات ومساهمات شركات الأدوية مثل رسوم مقابل الإعلان بأرجاء الكلية أو النشر والدعاية لمنتجات الشركات بمجلة جامعة أسيوط للمعلومات الدوائية أو رعاية بعض أنشطة الكلية .
 - ١١- ناتج رسوم الدورات التدريبية .
 - ١٢- مقابل تاجر الكافتريا .
 - وقد تطور حجم الموارد الذاتية للكلية بناء على الموارد السابقة خلال السنوات الخمس الأخيرة .
 - الموارد الذاتية فى دعم العملية التعليمية والبحثية والأنشطة الأخرى بالكلية .
- كفاية الموارد المالية السنوية لتحقيق الرسالة والغايات والأهداف الإستراتيجية .
- وجود موارد مالية كافية تتناسب مع الأهداف الإستراتيجية طبقاً للموازنة العامة .
 - وجود آليات لمراقبة تخصيص الموارد فى الموازنة على الأنشطة المختلفة من تعليم وبحث علمي وخدمة مجتمع .
- مباني ملائمة من حيث التصميم / المساحة وأعداد الطلاب .
- قاعدة بيانات تنفيذ بتوافر النسب المعتمدة للمساحات بالنسبة لإعداد الطلاب طبقاً لمعايير الهيئة .
 - آليات معتمدة وموثقة لتحسين المساحات المخصصة للتعليم والبحث العلمي .
 - آليات معتمدة وموثقة لتحسين وصيانة نظم التهوية والإضاءة بما يتناسب مع إعداد الطلاب وطبيعة النشاط .
 - توافر خطة موثقة ومعتمدة ومفعلة لضمان أمن وسلامة المباني والأفراد .
 - توافر كوادر بشرية مدربة على استخدام الوسائل والأجهزة الخاصة بذلك .
 - توافر خطة سنوية مفعلة لدعم وتنمية وصيانة البنية التحتية لجميع مباني الكلية ومواردها المادية .
- التجهيزات والمعدات المتاحة لتحقيق الأمن والسلامة فى مباني الكلية :
- تمييز مباني الكلية ببعض التجهيزات لتحقيق الأمن والسلامة للعاملين بها مما يزيد من كفاءة تلك الإنشاءات على النحو التالى :
- ١- يوجد مفاتيح إنذار للإبلاغ عن الحرائق بالإدوار المختلفة ويوجد حنفيات للإطفاء بالإضافة إلى أجهزة إطفاء جافة بالردهات والمعامل والمكتبات وذلك لتحقيق الأمان .
 - ٢- تم إستكمال طفايات الحريق فى كافة أماكن الكلية وكذلك تم تزويد المكتبات وبعض المخازن والمدرجات بالطفايات التلقائية التشغيل .

- توافر العلامات الإرشادية المناسبة لتحقيق الأمان والسلامة لأفراد الكلية :
- ١- توجد علامات إرشادية لتحقيق الأمان والسلامة تساعد على سرعة الإخلاء في حالة حدوث كوارث.
- ٢- كما تم نشر علامات إرشادية للمخارج الآمنة عند الطوارئ في شكل تخطيطي لكل مبنى وكل دور.
- ٣- يوجد عدد (٢) مخرج للطوارئ في كل قاعات المحاضرات وكل المعامل الطلابية.
- ٤- تم نشر لوحات إرشادية للطريقة المثلى لاستخدام طفايات الحريق.
- وتم أيضاً نشر لوحات إرشادية داخل وخارج المعامل خاصة بتحقيق الأمان داخل المعامل وكذلك للإسعافات الأولية التي يتم إتباعها عند التعرض للإصابات وحروق المواد الكيميائية المختلفة بداخل المعامل.
- ٥- بالإضافة إلى نشر لوحات إرشادية لما يجب إتخاذ في حالة حدوث أعطال بالمصاعد.
- خطط الإخلاء في حالة حدوث كوارث :
- تم بعد الدراسة الأولية وضع خطة مبدئية لمواجهة الأزمات والكوارث بالكلية عند حدوثها لا قدر الله ، وذلك للحفاظ على الأرواح وتقليل الخسائر المادية قدر الامكان ، وتتمثل الخطة في عدة محاور :
- وضع خطة معتمدة لإخلاء المكان في حالة حدوث الزلازل ، الإنهيارات ، الحريق ، تفشى الشائعات..... ألخ ويوجد مسئولين عن إدارة الأزمات أثناء الطوارئ (قادة الإخلاء).
- نشر ثقافة الالتزام بتنفيذ الخطة بين العاملين والطلاب وذلك بعقد دورة تدريبية تحت عنوان (إدارة الأزمات والطوارئ) وكذلك دورات تدريبية عن أعمال الدفاع المدني والتعامل مع الحرائق والحروق حضرها السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالكلية وكذلك ندوة عن التوعية بإجراءات الإخلاء عند الطوارئ إلى جانب تفعيل دور لجنة الكوارث والأزمات بعقد الاجتماعات والتجهيز الدائم والإستعداد.
- خطط التدريب على إخلاء المباني في حالة حدوث كوارث :
- توجد خطط التدريب على إخلاء المباني وتتمثل في تدريب العاملين والطلاب وإجراء سيناريوهات محاكاة لحدوث الكارثة وتقييم الأداء.
- كفاية وكفاءة أماكن الأنشطة الطلابية
- وجود آليات لقياس كفاءة هذه الأماكن من تجهيزات.
- آليات وممارسات معتمدة وموثقة ومفعلة لتطوير التسهيلات المادية والأماكن المتاحة لأنشطة الطلاب.
- توافر أماكن كافية لممارسة الأنشطة الطلابية طبقاً لإعداد الطلاب.
- توافر التجهيزات المناسبة لممارسة كل نوع من الأنشطة الطلابية.
- نماذج ممارسة جيدة لزيادة كفاءة الأنشطة وعددها.
- كفاية وكفاءة الأجهزة والمعدات والمعامل
- آليات وممارسات موثقة ومعتمدة لاستكمال وصيانة الأجهزة والمعدات والمعامل.
- توافر أجهزة ومعدات مناسبة لطبيعة المؤسسة وإعداد الطلاب.
- وجود آلية لصيانة وتحديث الأجهزة.
- بيان معتمد بقواعد البيانات للأجهزة والمعدات والمعامل.
- توافر نظام موثق دوري للصيانة والتحديث.
- توافر نظام موثق لأمن المعامل والأجهزة.
- بيان معتمد يوضح النسبة بين إعداد الطلاب والأجهزة على مستوى الكلية.
- كفاية وكفاءة وسائل الاتصال الحديثة وتكنولوجيا المعلومات
- توافر وسائل الاتصال الحديثة المناسبة.
- توافر مركز الحاسب الآلى الطلابى (وحدة ذات طابع خاص) ويضم عدد (٤) معامل مزودة بعدد (٥٠) جهاز كمبيوتر وأربعة طابعات بالإضافة لجهاز In Focus وعدد من المساحات الضوئية ، ويستخدم مجاناً أو باجر رمزي للطلاب وأعضاء هيئة التدريس. تم تخصيص ثلاثة معامل للأنشطة الطلابية والبحث العلمي (العملية البحثية لطلاب الكلية) تحتوي هذه المعامل على عدد (٤٩) نقطة إنترنت، يقوم الطلاب بإجراء الأبحاث التي يكلفهم بها أعضاء هيئة التدريس بالبحث عن موضوعات متعلقة بالمادة العلمية التي يدرسونها أو أنشطة بحث لموضوعات علمية أخرى.

- وجود موقع الكتروني للمؤسسة و يحدث بصفة مستمرة.
- توافر عدد مناسب من الحاسبات يتناسب مع إعداد الطلاب بالمؤسسة.
- مدى تناسب عدد الحاسبات الآلية المتاحة بالمؤسسة إلى إجمالي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- مدى تناسب عدد الحاسبات الآلية المتاحة بالمؤسسة إلى إجمالي عدد العاملين.
- في حالة انخفاض أي من هذه النسب يتم إتباع آليات لتحسين هذه النسب.
- جودة استخدام الموارد
 - توافر آلية لاستغلال الموارد المتاحة ورفع كفاءتها.
 - توافر نظام لقياس الأولويات لاستغلال الموارد المتاحة.
 - وجود نظام للتقييم والمتابعة للموارد.
 - وجود ملخص تنفيذي للتقويم لاستغلال الموارد .

تبنى المعايير الأكاديمية :

- تبنى الكلية المعايير الأكاديمية القومية المرجعية (NARS) لقطاع الصيدلة وتتوافق هذه المعايير مع الرسالة والأهداف الإستراتيجية للكلية وتم إعتماها من مجالس الأقسام ومجلس الكلية وتم نشرها وتعميمها بين السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية وكذلك الطلاب
- تم تشكيل لجنة عليا للمناهج بالكلية إعتد تشكيلها من مجلس الجامعة وكان أحد مهامها الرئيسية متابعة مدى تطبيق المعايير الأكاديمية ومراجعتها في ضوء المعايير الأكاديمية القومية المرجعية لقطاع الصيدلة (NARS).

المعايير القومية :

بناءً على تبنى الكلية للمعايير الأكاديمية القومية المرجعية تم تعديل لائحة الكلية وإستحداث مقررات جديدة مع إعادة توزيع بعض المقررات على الفرق المختلفة بحيث تخدم تلك المقررات المتطلبات العلمية التي تلبيها وصاحب ذلك تعديل في عدد الساعات لتحقيق المعايير الأكاديمية للكلية.

التعليم والتعلم

إستراتيجية التعليم والتعلم :

تعمل الكلية على توفير فرص التعلم للطلاب ، وتحرص على ملائمة الأساليب المستخدمة في ذلك لمخرجات التعلم المستهدفة ، وتشجع أنماط التعلم غير التقليدية ، وتعمل على تهيئة فرص التعلم الذاتي لجميع الطلاب والكلية تتيح مصادر تعلم متنوعة وملائمة للبرامج وأعداد الطلاب . وتقوم الكلية بتقييم الطلاب بعدالة وموضوعية باستخدام أساليب متنوعة .

توافر إستراتيجية للتعليم والتعلم :

- تكاملت الأقسام الأكاديمية بالكلية في إختيار إستراتيجيات التدريس الملائمة بالتعاون بين أعضاء هيئة التدريس ويتم توثيق تلك الإستراتيجيات في توصيف المقررات وتوصيف البرامج بحيث لا تتغير مع تغير عضو هيئة التدريس المسئول عن التدريس ويتم مراجعة تلك الإستراتيجيات من خلال لجنة مشكلة وكذلك المؤتمر السنوي للكلية بعد تحليل نتائج إستقصاء الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ونتائج الإمتحانات إذ أن هذه الإستراتيجيات توضع في ضوء النتائج التعليمية المستهدفة.
- كما يتوافر بالكلية أنماط تعلم غير تقليدية متنوعة مثل متحف العقاقير والرحلات المنهجية – الصيدلانية النموذجية وحلقات النقاش بحيث تضمن تحقق نتائج التعلم المستهدفة التي يصعب تحقيقها بالأساليب التقليدية.
- تحرص الكلية على دعم التعلم الذاتي لدى الطلاب ويتضح ذلك من خلال المجالات المتنوعة التي توفرها البرامج التعليمية ومجموعات المناقشة وتسهل الكلية ذلك للطلاب من خلال تخصيص أحد معاوني أعضاء هيئة التدريس للمعاونة بمكتبة الكلية وتحتسب له هذه الساعات من جدولته ليقوم بدوره بتوجيه الطلاب داخل المكتبة ، كما تخصص قاعات متصلة بشبكة المعلومات بمركز الحاسب الآلى الطلابي يستخدمها الطلاب للبحث عن المادة العلمية بالإضافة إلى الإنترنت اللاسلكى بفناء الكلية ويوجد على موقع الكلية بريد إلكترونى خاص بأعضاء هيئة التدريس على مستوى الأقسام ومعلن عنه فضلا عن وجود صفحة التواصل مع الطلاب على صفحة التواصل الإجتماعى "فيس بوك" كما تم تدشين منتدى لطلاب الصيدلة على صفحة الجامعة ، تم نشر توقيت تواجد الرائد العلمى لتوجيه الطلاب وتذليل أية صعوبات في مجال التعلم الذاتى وتحفز الكلية الطلاب على ذلك بنشر أفضل الأبحاث والمقالات التى قاموا بإعدادها بأقسام الكلية وفى مؤتمرها العلمى (مؤتمر جامعة أسيوط للعلوم الصيدلانية) الذى يعقد كل عامين وذلك بتخصيص قسم لعرض أبحاث الطلاب.

أساليب التعليم والتعلم :

- تشتمل إستراتيجية الكلية على عدة أشكال للتعلم الغير تقليدى وذلك في عدة مقررات لكى تحقق مخرجات التعلم المستهدفة كما هو موضح بتوصيف المقررات .

أنماط للتعليم غير التقليدي بالكلية وتشمل على :

- التعليم الإلكتروني (ثلاث مقررات إلكترونية) – عمل مشروعات وتقارير بحثية في الأقسام العلمية بالكلية لتنمية قدرة الطالب على التعليم الذاتي.
- استخدام أجهزة عرض حديثة متصلة بالميكروسكوب في قسم العقاقير – برنامج تصميم الدواء بالكمبيوتر في قسم الكيمياء الطبية – عمل دورات الصيدلة الإكلينيكية – دورات التنمية البشرية والاسعافات الأولية – دورات في التصنيع الجيد GMP.
- أنشطة اللجنة العلمية لإتحاد الطلاب – عمل لوحات تعليمية بالأقسام المختلفة – عمل أبحاث – الحاسب الآلى “الإنترنت” – الرحلات العلمية القصيرة مع توفير ميكروबास خاص بالكلية – متحف العقاقير – مزرعة النباتات الطبية – مركز المعلومات الدوائية – مركز الدراسات والبحوث الصيدلانية للنباتات الطبية – المكتبة – السبورة التفاعلية.
- أنماط التعليم المستخدم تتلائم مع المخرجات المستهدفة كما هو موضح في توصيف المقررات.
- تحرص الكلية على أن تتحقق مخرجات التعليم المستهدفة لكل برنامج من خلال مقرراته وأن تحقق هذه المخرجات أهداف البرنامج ويتم مناقشة ذلك بالتقرير السنوى لكل برنامج وعرضه ومناقشته بمجلس القسم المختص وكذلك مؤتمره السنوى ويتضح ذلك من توصيف البرامج والمقررات وتوزيع الساعات الدراسية بين الساعات النظرية والعملية والتطبيقية والتدريب الميدانى وأن يشمل ويحقق محتوى البرامج تنمية مجموعة متكاملة مترابطة من المعارف والمهارات المهنية والذهنية والعامة وحل المشكلات وغيرها ويتم اعتماد ذلك من خلال مجالس الأقسام ومجلس الكلية وتقوم الأقسام فور ظهور نتائج الإمتحانات بدراسة نتائج الطلاب وإحصائيات النجاح وتحديد أسباب التباين (إن وجد) مقارنة بالسنوات الماضية ومثال ذلك تحسين نسب النجاح عموماً ويرجع السبب إلى تغيير اللانحة.

مصادر التعلم الذاتى :

- تحتوى المقررات الدراسية على أنماط لتنمية التعلم الذاتى على سبيل المثال :
- الرجوع إلى المكتبة والإنترنت فى عمل مشروعات بحثية وتقارير – لوحات علمية وأيضاً عمل إسطوانات مدمجة لبعض المراجعات الدراسية ومشروعات الأبحاث.
 - مشاركة الطلاب فى تجهيز الدروس العملية ومناقشتهم فيها وإجرائها داخل المعامل بصورة فردية وجماعية – محاضرة وتوعية عن الأمن المعمل والتخلص الآمن من النفايات العملية والمذيبات.
 - تحويل بعض المقررات الدراسية إلى مقررات إلكترونية والعمل على زيادتها (ثلاث مقررات على شبكة الإنترنت حالياً) وجارى عرض عدد عشر مقررات على مشروع ICTP.
 - تحتوى طرق التدريس على أساليب لتنمية التعلم الذاتى كأن يكلف بعض الطلاب بشرح بعض الموضوعات تحت إشراف أعضاء هيئة التدريس.
 - عمل مشروعات وتقارير بحثية – عمل لوحات – البومات.
 - المشاركة فى حل التمارين والمسائل وعمل مناقشات تعليمية مع الطلاب فى الدروس العملية.
 - يتم تحفيز الطلاب على التعلم الذاتى والوسائل المستخدمة للتحفيز هى :-
 - ١- نشر الأنشطة المختلفة التى يقوم بها الطلاب فى الأقسام المختلفة.
 - ٢- تخصيص درجات من درجات العمل لهذه الأنشطة.
 - ٣- إعطاء الطلاب شهادات تقدير وإدراج أسمائهم فى لوحات شرف.
 - ٤- كتابة أسماء الطلاب على اللوحات العلمية التى قاموا بتنفيذها.
 - هناك تنوع وتباين فى الطرق المستخدمة فى التعلم الذاتى بالكلية كما هو موضح آنفاً.
 - يتوفر بالكلية مجموعة من معينات التعليم والتعلم وتشمل معامل تخصصية بكل قسم وفقاً لطبيعة الدراسة به مثل معامل الكيمياء التحليلية الصيدلانية والكيمياء العضوية الصيدلانية والكيمياء الطبية والصيدلانية والعقاقير والصيدلة الصناعية ومعامل الحاسب الآلى وتخدم جميع برامج الكلية.
 - يوجد متحف خاص بقسم العقاقير ومزرعة نباتات طبية بالإضافة إلى جميع أجهزة العرض الحديثة والسبورة التفاعلية.
 - يتم تقليل أعداد الطلاب فى المحاضرات وذلك عن طريق تقسيم الطلاب إلى مجموعتين.

- نشاط متميز لمركز المعلومات الدوائية .
 - عمل دورات تدريبية للطالبات عن طريق الجمعية النسائية بالجامعة وذلك فى الأجازه الصيفيه وكذلك دورات فى الإسعافات الأولية .
 - عقد دورات تدريبية طوال العام وخلال الاجازة الصيفيه عن بروتوكولات العلاج الكيماوى وتفاعلات الادويه تحت إشراف السيدة الدكتور / ألفت عبد الغنى الشافعى - الأستاذ المساعد بقسم العناية الحرجة بكلية التمريض - جامعة أسيوط .
 - وجود مكتبة متطورة - الإشتراك فى المكتبة الرقمية .
 - وجود مركز حاسب آلى طلابى متطور (٣ معامل للأنشطة الطلابية والبحث العلمى مزودة بعدد (٤٩) نقطة إنترنت وبها (١٠٠) جهاز حاسب آلى) وتم تحويله إلى وحدة ذات طابع خاص - معامل تدريب ومركز إختبارات معتمد من مكتب اليونسكو ووزارة الاتصالات بالقاهرة لإعطاء شهادة ICDL - تم طباعة وتوزيع دليل لمركز الحاسب الآلى .
 - التدريب الصيفى - دليل الممارسة الصيدلية - مطويات ونشرات - الصيدلية النموذجية .
- وسائل تنمية مصادر التعلم الذاتى :

- مخاطبة الأقسام العلمية بزيادة عدد المقررات الإلكترونية والإشتراك فى مشروعات ICTP .
- إشتراك طلاب الجمعية العلمية بالأبحاث فى مؤتمر جامعة أسيوط للعلوم الصيدلية وأيضا فى المؤتمرات التى تعقد فى كليات الصيدلة خارج الجامعة .
- زيادة عدد الكتب والمراجع فى المكتبة .
- زيادة عدد نقاط الإنترنت فى مركز الحاسب الآلى .
- عمل رحلات طلابية لزرعة النباتات الطبية بالكلية .
- مخاطبة مصانع الدواء لزيادة فرص التدريب بها .
- إنشاء وإعتماد معمل إختبارات من معامل الحاسب الآلى للطلاب لعمل دورات مؤهلة للحصول على شهادة الرخصة الدولية لقيادة الكمبيوتر ICDL وتنظيم إختبارات ال ICDL مع منظمة اليونسكو .

مشكلات التعليم :

- السياسات المتبعة من جانب الكلية فى التعامل مع مشكلات التعليم التى تواجهها مثل :
- الكثافة العددية للطلاب - ضعف الموارد - نقص أعضاء هيئة التدريس - الدروس الخصوصية - قلة توافر المراجع العلمية - ضعف حضور الطلاب بالمحاضرات .

أولاً :- الكثافة العددية للطلاب :

ثانياً :- ضعف الموارد :

- لا تعاني الكلية من ضعف مواردها حيث قامت بإنشاء العديد من الوحدات والمراكز ذات الطابع الخاص مثل مركز الدراسات والبحوث الصيدلية للنباتات الطبية ، وحدة الحاسب الآلى ، مركز الخدمات الصيدلية ، بالإضافة إلى إيرادات برنامج الصيدلة الاكلينيكية . ومساهمة إدارة الجامعة المستمرة وكان من نتيجة توافر هذه الموارد أن قامت الكلية باستكمال التجهيزات العلمية والعملية للارتقاء بالمهارات العملية والمهنية للطلاب . أيضا تم تزويد إدارة رعاية الشباب بصالة للياقة البدنية مزودة بالأجهزة الرياضية لممارسة الأنشطة الرياضية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين والطلاب بمقابل رمزي .
- عمليات الاحلال والتجديد الشاملة لجميع المعامل وقاعات الدرس وفناء الكلية . كما تم تحديث قاعات رصد الدرجات وتزويدها بأجهزة الحاسب ونقاط الانترنت وجميع الأدوات الكتابية اللازمة ، كما قامت الكلية بعمل لافتات وخرائط توضيحية لمباني ومنشآت الكلية .
- تستخدم الكلية الآليات التالية للمحافظة على الاستمرار فى توفير موارد ذاتية :
- الاستخدام الأمثل للموارد والسعى إلى تنميتها .
- دعم صندوق الأنشطة التعليمية بالجامعة (للاقسام والكلية) .
- الاستمرار فى الإنفاق من ميزانية برنامج الصيدلة الإكلينيكية .

- مخاطبة المجتمع المدني وشركات الدواء لتدعيم الكلية فى بعض المجالات.
- مخاطبة الأقسام العلمية لإعداد خطط بحث تطبيقية وتسجيل براءات الاختراع لعمل مشروعات بحثية مع شركات الادوية .
- مخاطبة شركات الادوية لتقديم الهدايا من عينات مجانية من المواد الخام للأدوية التى تدخل فى البحوث وبعض المواد الخام لمعامل الطلاب وكذلك للصيدلية النموذجية.

ثالثاً : نقص أعضاء هيئة التدريس :

- تقوم الكلية بالاستفادة من خبرات الأساتذة المتفرغين فى عضوية اللجان ومجالس ادارات الوحدات والمراكز ذات الطابع الخاص والتدريس لطلاب البكالوريوس والدراسات العليا وكذلك الارشاد الاكاديمى للطلاب. ويشارك مع الكلية أعضاء هيئة تدريس وهيئة معاونة لتدريس المقررات التابعة لكليات الطب والعلوم والآداب والتربية والتجارة حيث تقوم الدراسة فى جامعة أسيوط على نظام الاقسام المشتركة.

١٢- توصيف وتقرير المقررات الدراسية :

جارى تجهيز توصيف المقررات الدراسية لمرحلة البكالوريوس للعام الجامعى ٢٠٢٠/٢٠٢١م.

١٤- إعداد التقرير السنوى للكلية :

تم إعداد الدراسة الذاتية عن العام الجامعى ٢٠١٩/٢٠٢٠م.

١٥- فى مجال قواعد البيانات والميكنة :

- ١- تم تحديث قواعد البيانات لأعضاء هيئة التدريس والموظفين.
- تم تحديث قواعد البيانات الورقية والإلكترونية للأجهزة العلمية بالكلية.
- ٢- تم متابعة الآتى ميدانياً :
- أ- متابعة شئون الطلاب فى برنامج الميكنة والحصول على المخرجات.
- ب- متابعة شئون الخريجين فى برنامج الميكنة والحصول على المخرجات.
- ج- متابعة شئون الأفراد فى برنامج الميكنة وإمكانية طباعة البيانات الممكنة.

١٧- إستبيانات فى المجالات الآتية :

- ١- إستبيان للسادة المقيمين للمقررات الدراسية.
- ٢- إستبيان للسادة المتحنيين الخارجيين.
- ٣- إستبيان آراء الطلاب حول تدريس المقررات الدراسية.

المقترحات المقدمة من الكلية.

١. عمل دورات تدريبية للجهاز الإدارى بالكلية وقياس أثر المردود من هذه الدورات
٢. تفعيل نظام الجودة مقابل الأداء وتطبيق سياسة الثواب والعقاب
٣. تفعيل نظام صرف حافظ الاعتماد
٤. زيادة الشراكة بين الكلية وشركات الدواء
٥. إستقلالية الكلية فى إدارة مواردها الذاتية.
٦. زيادة عدد بروتوكولات التعاون مع الجامعات الأخرى.

عميد الكلية ورئيس مجلس إدارة الوحدة

مدير وحدة ضمان الجودة والاعتماد

(أ.د/ محمود محمد شبحه)

(أ.د/ حسن رفعت حسن)