



كلية الصيدلة



جامعة أسيوط

# الدراسة الذاتية

## عن العام الجامعي ٢٠١٥ / ٢٠١٦

### أكتوبر ٢٠١٦

### المقدمة لتجديد تقييم

### شهادة الإعتماد الأكاديمي

قرار الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد

بجلسته رقم (١٠٢) بتاريخ ٢٧/٩/٢٠١١م

تم الإعتماد

لكلية الصيدلة جامعة أسيوط



وحدة ضمان الجودة بكلية الصيدلة – جامعة أسيوط

مقدمة :

تعتبر الدراسة الذاتية نقطة الانطلاق الذى تبدأ منها مراحل تجديد اعتماد الكلية. فالدراسة الذاتية هى وصف شامل للكلية لمحاور العملية التعليمية بشقيها (القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية) استناداً إلى دليل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد والصادر فى أغسطس ٢٠٠٩ الإصدار الأول ودليل إعتامد كليات ومعاهد التعليم العالى الإصدار الثالث – يوليو ٢٠١٥م.

وتهدف الدراسة الذاتية إلى وصف الكلية وصفاً شاملاً يتيح التعرف على نقاط القوة ونقاط الضعف ومن ثم وضع خطة التحسينات المناسبة لمعالجة نقاط الضعف وتقليصها إلى أدنى حد ممكن (البيئة الداخلية) ، كما تبين الدراسة الذاتية الفرص المتاحة والتي يمكن استغلالها للنهوض بالكلية وزيادة دورها التعليمى والبحثى والخدمى، كما يتم من خلالها التعرف على التهديدات التى تواجه الكلية ومن ثم كيفية التحوط ضد هذه التهديدات واتخاذ الإجراءات التى من شأنها تحويل بعض تلك التهديدات إلى فرص تستغلها الكلية فى النهوض والتقدم (البيئة الخارجية).

كما تعد الدراسة الذاتية أحد المطالب الرئيسية من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد عند تقدم الكلية للاعتماد أو التجديد للإعتماد. كما يستفيد أيضاً من الدراسة الذاتية للكلية كل من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة و الجهاز الإدارى والإدارة العليا بالكلية والطلاب، فضلاً عن ذلك الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد والمراجعين النظراء من الجامعات المختلفة.

## كلمة الأستاذ الدكتور/ عميد الكلية

كلية الصيدلة - جامعة أسيوط تعتبر مركز إشعاع علمي حضارى على مستوى محافظات صعيد مصر ، كما تفخر بأنها ثالث كلية صيدلة على مستوى جمهورية مصر العربية من حيث الإنشاء وثالث كلية على مستوى جامعة اسيوط تحصل على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد فى سبتمبر ٢٠١١ وثالث كلية صيدلة تحصل على الاعتماد من بين كليات الصيدلة على مستوى الجمهورية.

بدأت الدراسة بالكلية فى العام الجامعى ١٩٦٠-١٩٦١م وكانت تابعة لكلية الطب ثم أسنقلت الكلية عام ١٩٦٩م وهى الثالثة فى تاريخ الإنشاء بعد كلية الصيدلة جامعة القاهرة وكلية الصيدلة جامعة الإسكندرية ، وخرجت الكلية أول دفعة من طلابها فى العام الجامعى ١٩٦٥/١٩٦٦م ويبلغ إجمالى خريجها حتى الآن ١٤٨٣٤ خريجاً. وهى كلية تتمتع بسمعة متميزة حققتها على مدى الأعوام السابقة محلياً وإقليمياً وهى الأولى على مستوى الصعيد وقد أمدت كليات الصيدلة العديد من الجامعات على مستوى الجمهورية على سبيل المثال (جامعة المنيا ، جامعة الأزهر فرع أسيوط ، جامعة سوهاج وبعض جامعات الدلتا مثل المنصورة ، الزقازيق ، طنطا ، قناة السويس فضلا عن الجامعات الخاصة المنتشرة على مستوى الجمهورية وغيرها من الجامعات العربية بالكوادر التى أصبحت قيادات فى هذه الجامعات.

والآن وبعد مرور أكثر من خمسة أعوام ، تُصدر الكلية الدراسة الذاتية الإصدار الخامس اكتوبر ٢٠١٦ ، حرصاً على مبدأ الشفافية والموضوعية في عرض إنجازات الكلية فى مختلف القطاعات ، لزيادة قدرة الكلية التنافسية محلياً وإقليمياً ودولياً وخدمة أغراض التطوير المستمر لتحقيق التنمية المستدامة للعملية التعليمية على أصعدة الأنشطة التعليمية والبحثية والمجتمعية ، وللحفاظ على الاعتماد الأكاديمي وصولاً لعالم التميز .

القائم بأعمال عميد الكلية

أ.د./ محروس عثمان أحمد

جامعة أسيوط (جامعة محمد علي باشا)

### تاريخ التفكير في إنشاء الجامعة

في سنة 1949 تقدمت لجنة الاحتفالات القومية بوزارة المعارف (بمناسبة الذكرى المئوية لوفاة محمد علي الكبير والي مصر) بمشروع لإنشاء جامعة بمديرية أسيوط يطلق عليها اسم "جامعة محمد علي"، وأقر مجلس الوزراء هذا المشروع وصدر به المرسوم بقانون رقم ١٥٦ لسنة 1949. وقد نص ذلك المرسوم على فترة تحضير تتراوح بين أربع وسبع سنوات لإعداد الإمكانات اللازمة لافتتاح الدراسة، كما نص على أن تتكون الجامعة من الكليات الآتية ( كلية الآداب ، كلية التجارة ، كلية الحقوق ، كلية الزراعة ، كلية الطب ، كلية العلوم ، كلية الهندسة ) فجامعة أسيوط هي جامعة مصرية في مدينة أسيوط بصعيد مصر التي تقع على بعد ٣٧٥ كيلومتر جنوب القاهرة .انتهى العمل بها رسميا عام 1952 تحت اسم جامعة محمد علي، إلا انه بعد ثورة ١٩٥٢ تم تغيير اسمها إلى جامعة اسيوط، وهي بذلك رابع جامعة حكومية مصرية من حيث تاريخ الإنشاء (بعد جامعات القاهرة، والإسكندرية، وعين شمس على الترتيب)، وأول جامعة تنشأ في صعيد مصر.

### شعار الجامعة:

يتكون شعار الجامعة من درع على شكل لوحة قمتها إلى أعلى وقاعدتها إلى أسفل، وبها قرص الشمس الذي يشع الضوء منه على اسم جامعة أسيوط المكتوب بالخط الكوفي، وتمتد من قرص الشمس إشعاعات على هيئة أيدٍ تعطي الخير، كما أن أحرف اسم الجامعة ترتفع ساطعة نحو الضياء.

### الرؤية

الريادة في بناء مجتمع المعرفة بما يوجبه ذلك من تقديم تعليم متميز وبحوث متقدمة وقيادة أنشطة التنمية المجتمعية. (مرفق ١-١)

### الرسالة

حشد الطاقات وتوظيفها لتحقيق الرؤية المستقبلية للجامعة من خلال تقديم تعليم مواكب لمتطلبات الحاضر والمستقبل، ومنتج لأجيال متميزة من الخريجين، قادرة على المنافسة في أسواق العمل المحلية والعالمية، ومؤهلة للتفوق في مجالات البحث العلمي والتكنولوجيا وفي وضع وتنفيذ البرامج البحثية التي تنمي المعرفة وتسهم في تطوير المجتمع. (مرفق ١-١)

### الغايات الإستراتيجية:

١. خريج متميز قادر على الابتكار والمنافسة في سوق العمل.
٢. تطوير الدراسات العليا والقدرة البحثية للجامعة.
٣. تعميق الترابط بين الجامعة والمجتمع.
٤. جهاز إداري فعال.
٥. ترسيخ القيم والتقاليد الجامعية.
٦. دعم كليات ومعاهد الجامعة للتأهل للاعتماد.

## كلية الصيدلة

كلية الصيدلة – جامعة أسيوط ، تفخر بأنها ثالث كلية صيدلة على مستوى جمهورية مصر العربية من حيث الإنشاء وثالث كلية على مستوى جامعة أسيوط تحصل على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد فى سبتمبر ٢٠١١ . بدأت الدراسة بالكلية فى العام الجامعى ١٩٦٠-١٩٦١م وهى الثالثة فى تاريخ الإنشاء بعد كلية الصيدلة جامعة القاهرة وكلية الصيدلة جامعة الإسكندرية ، وخرجت الكلية أول دفعة من طلابها فى العام الجامعى ١٩٦٥/١٩٦٦م ويبلغ إجمالى خريجها حتى الآن ١٤٨٣٤ خريجاً.

حصلت الكلية علي مشروع إنشاء نظام داخلي للجودة (QAAP) فى مارس عام ٢٠٠٤م ، ثم مشروع التطوير المستمر والتأهيل للإعتماد (CIQAP) بتاريخ ٢٠٠٨/٣/٥م وتم الإنتهاء منه وتسليمه في ٢٠١٠/١٠/١٣م. حصلت الكلية علي شهادة الأيزو ٩٠٠١/٢٠٠٨ في العملية التعليمية كأول كلية علي مستوي جامعات الصعيد في ٢٠٠٩/١١/١٨م وتم التجديد للمرة الرابعة على التوالي كان آخرها ٢٠١٥/١١/٣ كما تم منح الكلية شهادة الأيزو ٩٠٠١ طبقاً للمواصفة الجديدة ٢٠١٦ والتي تنتهى فى ٢٠١٨/٩/١٥م ، حصلت الكلية علي شهادة الاعتماد الأكاديمي من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وذلك بموافقة مجلس إدارة الهيئة في جلسته رقم (١٠٢) بتاريخ ٢٠١١/٩/٢٧م.

### الشعار:

الكاس والشعبان يرجع أصل رمز الحية والكأس الى القرن السابع قبل الميلاد.. حيث كان الاغريق يعتقدون في السحر والشعوذة لعلاج الامراض..وكان من بين هؤلاء الذين يمارسون هذه الوسيلة الحكيم الاغريقي"اسكيلابوس"...الذى كان يعالج المرضى بلمسة من يده او عصاه او بلمسة من لسان حيته التى كانت ترافقه دائماً. ولقد عثر على تماثيل كثيرة لهذا الحكيم ..من بينهما تمثال له مع ابنته التى كانت تساعده فى مهمته.. ويظهر"اسكيلابوس"فى هذا التمثال ممسكا بعصاه الملتنفة حولها الحبة..كما تظهر ابنته وقد التفت الحية حول ذراعها وفى يدها كاس..يببدو ان به جرعة دواء.. ولقد اتخذت العصا الملتنفة حولها الحية رمزا للطب والصيدلة على مستوى العالم لسنوات طويلة..وحيثما استقلت الصيدلة عن الطب واصبحت تخصصا قائما بذاته..بقيت الحية والعصا رمزا للطب فقط..بينما استحدثت للصيدلة رمز اخر هو الحية والكاس باعتبار ان هذا الكاس هو الذى كانت تحمله ابنة"اسكيلابوس"وبه جرعة دواء..

### رؤية الكلية:

الريادة فى التعليم الصيدلى والبحث العلمى وخدمة المجتمع على المستوى القومى والعالمى. (مرفق ١-٢)

### رسالة الكلية :

توفير تعليم صيدلى متميز من خلال برامج علمية معتمدة لتأهيل صيادلة ذوى كفاءة عالية قادرين على المساهمة فى تحسين الرعاية الصحية للمجتمع والمنافسة فى مجالات العمل على المستوى القومى والعالمى، وترسيخ أخلاقيات مهنة الصيدلة فى خريجها وغرس قيم التعليم الذاتى والمستمر وإجراء أبحاث علمية متطورة تساهم فى تطوير صناعة الدواء وتلبى الإحتياجات الصحية للمجتمع. (مرفق ١-٢)

### الغايات والأهداف الإستراتيجية للكلية:

١. جهاز أكاديمى وإدارى فعال.
٢. تخريج صيدلى متميز قادر على الإبتكار والمنافسة فى سوق العمل.
٣. تحقيق مستوى متميز فى البحث العلمى وخدمة المجتمع.
٤. التقييم المستمر للمؤسسة

تسعى الكلية الى تأكيد مجموعة من القيم وهي:

- ١- التسامح وتقبل الآخر
- ٢- الممارسة الإبداعية
- ٣- الجدية والكفاءة والفاعلية
- ٤- روح الفريق
- ٥- التميز والتطوير المستمر
- ٦- تغليب المصلحة العامة.
- ٧- المساواة والعدالة

## أهداف إعداد الدراسة الذاتية لكلية الصيدلة – جامعة أسيوط

تعتبر الدراسة الذاتية بمثابة السيرة الذاتية للكليه من حيث تعريفها وإيضاح مدى تحقيق رسالتها ورؤيتها من خلال محاورها الثلاث (التعليمية ، البحثية وخدمة المجتمع) ، التعرف على نقاط القوة والضعف فى محاور القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية وذلك بهدف إتخاذ الإجراءات اللازمة للمحافظة على نقاط القوة والتغلب على نقاط الضعف.

لذا تهدف كلية الصيدلة - جامعة أسيوط من خلال إعداد الدراسة الذاتية إلى تحقيق الأهداف الآتية :

١. التعرف بالكلية وتوضيح مدى تحقيقها للرؤية والرسالة والغايات الإستراتيجية.
٢. عرض معلومات كاملة ودقيقة عن الكلية وجميع أنشطتها التعليمية والبحثية والمجتمعية.
٣. تحديد مواطن القوة والنقاط التي تحتاج إلى تحسين في مختلف الجوانب التعليمية والمؤسسية بالكلية.
٤. وضع الخطط وإتخاذ الإجراءات لتعزيز نقاط القوة والقضاء على نقاط الضعف.
٥. التقدم إلى الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد لإعادة تقييم الكلية لتجديد شهادة الإعتماد التي حصلت عليها الكلية في ٢٧/٩/٢٠١١.
٦. التحسين المستمر لجودة ومخرجات العملية التعليمية من خلال التقييم الذاتي للمخرجات.
٧. تأكيد تنفيذ القيم التي تسعى الكلية الى تحقيقها من شفافية وموضوعية في عرض ما تم إنجازه في الكلية وصولاً للتميز والتطوير المستمر والمساواة والعدالة.
٨. كسب ثقة المجتمع المحيط وزيادة قدراتها التنافسية محلياً ودولياً وخدمة أغراض التنمية المستدامة على أصعدة التعليم والبحث العلمي والخدمة المجتمعية.

### منهجية إعداد الدراسة الذاتية:

تم إعداد الدراسة الذاتية للكلية طبقاً لمعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد لمؤسسات التعليم العالى (أغسطس ٢٠٠٩م) ، كما روعى عند إعداد الدراسة دليل إعتماد كليات ومعاهد التعليم العالى الإصدار الثالث يوليو ٢٠١٥ م وقد تم ذلك عن طريق تشكيل لجان وجمع البيانات وتحليلها ومراجعتها.

وبناء عليه فقد تم تشكيل لجان جمع البيانات إعداد الدراسة الذاتية من الإدارة العليا للكلية ووحدة ضمان الجودة ، بالإضافة إلى لجنة أخرى للمراجعة والصيغة.

### خطوات كتابة تقرير الدراسة الذاتية:

- المنهجية المستخدمة
- المحاور الأساسية للتقويم الذاتى

### المنهجية المستخدمة:

الخطوات الإجرائية التي إتبعها الكلية لإجراء الدراسة الذاتية:

- تشكيل فرق الدراسة
- خطوات تنفيذ الدراسة
- أدوات جمع البيانات

## مراحل إعداد ومراجعة الدراسة الذاتية

بناءً على موافقة مجلس كلية الصيدلة رقم ٦٢٣ بتاريخ ٢٠١٥/١٠/٢١ على التقدم للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد لإستقبال الزيارة الميدانية وإعادة تقييم شهادة الإعتماد من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد ، وبناءً على هذا القرار تم مخاطبة السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس جامعة أسيوط بهذا الشأن للحصول على موافقة مجلس الجامعة الموقر ، صدرت إفادة من الأستاذ الدكتور/ رئيس الجامعة بموافقة مجلس جامعة أسيوط رقم ٦٥٩ بتاريخ ٢٠١٥/١١/٢٩ والممتد حتى ٢٠١٥/١٢/٣ بالموافقة على تقدم الكلية لإعادة تقييم شهادة الإعتماد الصادرة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد . وبناءً على ذلك تم تشكيل لجان وفرق عمل مختلفة لإتمام إعداد وصياغة ومراجعة وتدقيق جميع البيانات والمعلومات الواردة بكافة معايير محوري القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية بالدراسة الذاتية برئاسة الأستاذ الدكتور/ القائم بأعمال عميد الكلية وعضوية الإدارة العليا الأكاديمية (الوكلاء ورؤساء مجالس الأقسام العلمية المختلفة) والإدارية (الأمين العام ومديري الإدارات المختلفة) للكلية ومدير ونائب مدير وأعضاء مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة. ولضمان المصداقية والشفافية في البيانات والمعلومات الواردة في الدراسة الذاتية تم إرفاق جميع الوثائق الداعمة لها. وقد أرسلت النسخة النهائية من الدراسة الذاتية إلى الأستاذ الدكتور/ عميد الكلية والذي بدوره عرضها على أعضاء لجنة مراجعة التقارير المنبثقة عن وحدة ضمان الجودة لمراجعة الصياغة والتدقيق للنظر فيها وضبطها وتم عرضها وإعتمادها من مجلس الكلية رقم (٦٢٨) بتاريخ ٢٠١٦/٣/٢٤ م



## البيانات الوصفية عن الكلية

٢٠١٦/٢٠١٥ م

١- أسم الكلية: كلية الصيدلة

نوع المؤسسة: كلية  
أسم الجامعة التابعة لها الكلية: جامعة أسيوط  
نوع الجامعة حكومية  
عنوان الكلية

المحافظة: أسيوط المدينة: أسيوط

تاريخ التأسيس: القرار الجمهورى رقم (١٢٩٥) لسنة ١٩٦٠م

مدة الدراسة: خمس سنوات

لغة الدراسة: الإنجليزية

٣- القيادة الأكاديمية:

الوظيفة	الاسم	الدرجة العلمية
القائم بأعمال عميد الكلية	أ.د./محروس عثمان أحمد	أستاذ

٤- الموارد البشرية بالكلية بالكلية:

البيان	العدد	على رأس العمل	النسبة	منتدب جزئياً	معار	أجازة	مهمة علمية
أستاذ	٢٦	١٦	١٧,٢٠	-	٧	٣	-
أستاذ متفرغ	٤٧	٤١	٤٤,٠٨	٥	٥	١	-
أستاذ مساعد	١٧	٧	٨,٥٣	-	٨	٢	-
أستاذ مساعد متفرغ	٢	٢	٠,٦٧	-	-	-	-
مدرس	٣٨	٢٧	٢٠,٧٧	-	٥	٤	٢
مدرس متفرغ	١	١	٠,١١	-	-	-	-
إجمالى	١٣١	٩٣	% ١٠٠	٥	٢٧	١٨	٢

عدد أعضاء الهيئة المعاونة بالكلية:

البيان	العدد	على رأس العمل	النسبة	منتدب جزئياً	معار	أجازة	مهمة علمية	أجازة دراسية
مدرس مساعد	٢٦	٢٢	٣٥,٨٤	-	-	-	-	٤
معيد	٤١	٤٠	٦٤,٥٢	-	-	١	-	-
إجمالى	٦٧	٦٢	% ١٠٠	-	-	١	-	٤

عدد أفراد الجهاز الإدارى بالكلية:

إجمالى الإداريين بالكلية ٢٢٣  
إجمالى الإداريين والعمال الدائمين ٢٧٧  
إداريين خدمة عامة (٥)  
إداريين متعاقدين (٥)  
عمال متعاقدين (١٣)،  
عمال مؤقتين (٣)

نسبة أعداد الطلاب الي اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري والفنيين :-

١٩ : ١	نسبة أعضاء هيئة التدريس (داخل الكلية وخارجها) : الطلاب
٢٦ : ١	نسبة أعضاء هيئة التدريس على رأس العمل : الطلاب
٥٢ : ١	نسبة أعضاء الهيئة المعاونة : الطلاب
٥٦ : ١	نسبة أعضاء الهيئة المعاونة على رأس العمل (داخل الكلية وخارجها) : الطلاب
٨ : ١	نسبة أعضاء الجهاز الإداري والمالي والفني : الطلاب
٨ : ١	نسبة أعضاء الجهاز الإداري على رأس العمل: الطلاب
٨ : ١	نسبة أعضاء الجهاز الفني على رأس العمل: الطلاب

#### ٥- الأنشطة الأكاديمية بالكلية:

• الدرجات العلمية التي تمنحها الكلية:

<input type="checkbox"/>	دبلومات متخصصة	<input type="checkbox"/>	ليسانس	<input type="checkbox"/>	بكالوريوس
<input type="checkbox"/>	دبلوم	<input type="checkbox"/>	ماجستير	<input type="checkbox"/>	دكتوراه

أولاً: المرحلة الجامعية الأولى:

• أسماء البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية:

١. برنامج العلوم الصيدلانية
  ٢. برنامج العلوم الصيدلانية (صيدلة إكلينيكية)
- العدد الإجمالي للبرامج التعليمية التي تقدمها الكلية: (٢)
- عدد البرامج المطبقة بالفعل: (٢)

• عدد طلاب الكلية للعام الأكاديمي الحالي (٢٠١٥ / ٢٠١٦) برنامج العلوم الصيدلانية

إجمالي	الفرقة الأولى	الفرقة الثانية	الفرقة الثالثة	الفرقة الرابعة	الإجمالي
٥٨٦	٦٢٣	٦٢٢	٨٤٠	٨٢٧	٣٤٩٨

• عدد طلاب الكلية للعام الأكاديمي الحالي (٢٠١٥ / ٢٠١٦) برنامج العلوم الصيدلانية (صيدلة إكلينيكية)

مستوى أول	مستوى ثان	مستوى ثالث	مستوى رابع	مستوى خامس	الإجمالي
١٦٠	١٣٠	٨٧	٩٩	١١٠	٥٨٦

• عدد الطلاب الخريجين خلال الخمس سنوات الأخيرة لبكالوريوس العلوم الصيدلانية:

العام الدراسي	٢٠١٢/٢٠١١	٢٠١٣/٢٠١٢	٢٠١٤/٢٠١٣	٢٠١٥/٢٠١٤	٢٠١٦/٢٠١٥	الإجمالي
العدد	٧٥١	٧٤١	٨٦٠	٢٣٨	٨٠٩	٣٣٩٩

• عدد الطلاب الخريجين خلال الخمس سنوات الأخيرة لبكالوريوس العلوم الصيدلانية (صيدلة إكلينيكية):

العام الدراسي	٢٠١٢/٢٠١١	٢٠١٣/٢٠١٢	٢٠١٤/٢٠١٣	٢٠١٥/٢٠١٤	٢٠١٦/٢٠١٥	الإجمالي
العدد	٣٥	٣٨	٦٢	٢٤	١١١	٢٧٠

ثانياً: مرحلة الدراسات العليا:

- أسماء البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية:

- دبلومات الدراسات العليا في التخصصات الآتية (المفعلة):

١. دبلوم الصيدلة السريرية (الإكلينيكية)
٢. دبلوم التكنولوجيا الصيدلانية

- درجة الماجستير في العلوم الصيدلانية في التخصصات الآتية:

١- الصيدلة الإكلينيكية	٦-	الكيمياء العضوية الصيدلانية
٢- الصيدلانات	٧-	الكيمياء التحليلية الصيدلانية
٣- العقاقير	٨-	الكيمياء الحيوية
٤- الصيدلة الصناعية	٩-	الميكروبيولوجى والمناعة
٥- الكيمياء الصيدلانية الطبية	١٠-	الأدوية والسموم

- درجة دكتوراه الفلسفة في العلوم الصيدلانية في التخصصات الآتية:

١- الصيدلة الإكلينيكية	٦-	الكيمياء العضوية الصيدلانية
٢- الصيدلانات	٧-	الكيمياء التحليلية الصيدلانية
٣- العقاقير	٨-	الكيمياء الحيوية
٤- الصيدلة الصناعية	٩-	الميكروبيولوجى والمناعة
٥- الكيمياء الصيدلانية الطبية	١٠-	الأدوية والسموم

- عدد طلاب الدراسات العليا بالكلية للعام الجامعى ٢٠١٥ / ٢٠١٦ (دبلوم):

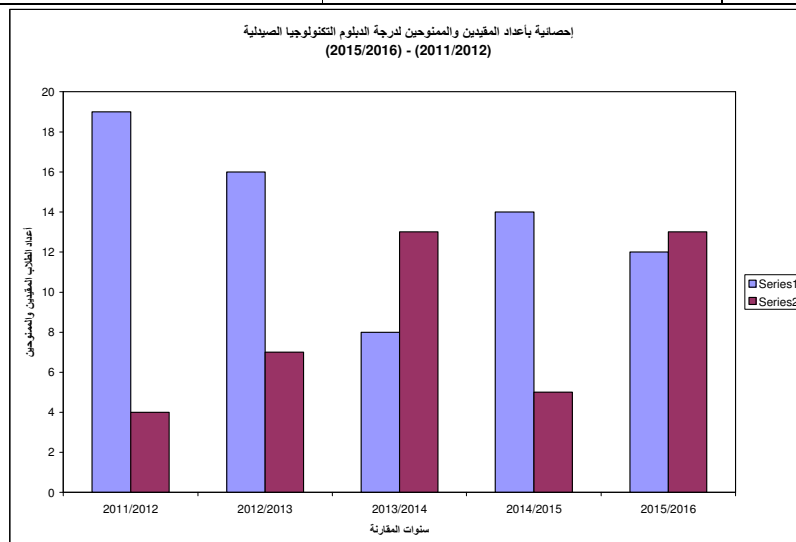
المقيدون فى دبلوم التكنولوجيا الصيدلانية	الممنوحين لدبلوم التكنولوجيا الصيدلانية	المقيدون فى دبلوم الصيدلة السريرية	الممنوحين لدبلوم الصيدلة السريرية
١٢	١٣	٥٤	٢٢

- عدد طلاب الدراسات العليا بالكلية للعام الجامعى ٢٠١٥ / ٢٠١٦ (ماجستير / دكتوراه):

المسجلين للماجستير	الممنوحين للماجستير	المسجلين للدكتوراه	الممنوحين للدكتوراه
٧٣	٢١	٦	٧

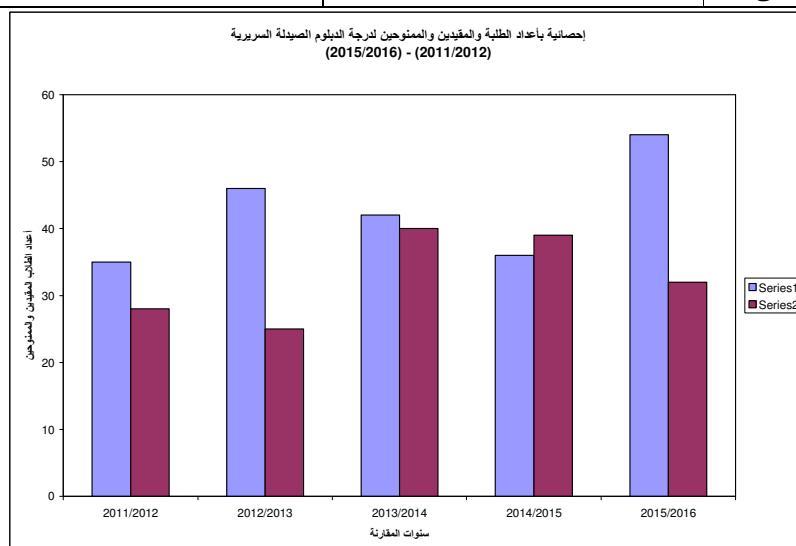
أحصائية بإجمالي عدد المقيدین والممنوحین لدرجة الدبلوم (التكنولوجيا الصيدلانية) لآخر خمس سنوات :

الممنوحين لدبلوم التكنولوجيا الصيدلانية	المقيدین فی دبلوم التكنولوجيا الصيدلانية	العام الجامعی
٤	١٩	٢٠١٢/٢٠١١
٧	١٦	٢٠١٣/٢٠١٢
١٣	٨	٢٠١٤/٢٠١٣
٥	١٤	٢٠١٥/٢٠١٤
١٣	١٢	٢٠١٦/٢٠١٥
٤٢	٦٩	إجمالي



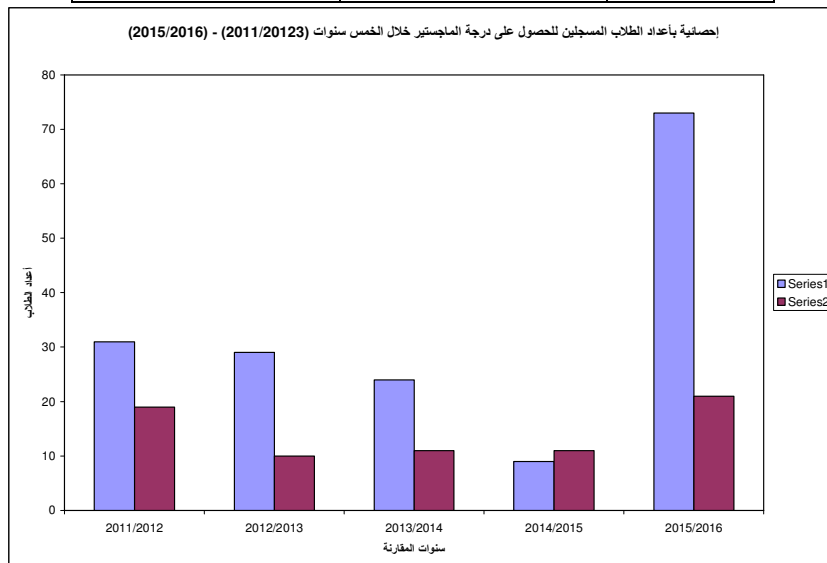
أحصائية بإجمالي عدد المقيدین والممنوحین لدرجة الدبلوم (الصيدلة السريرية) لآخر خمس سنوات :

الممنوحين لدبلوم الصيدلة السريرية	المقيدین فی لدبلوم الصيدلة السريرية	العام الجامعی
٢٨	٣٥	٢٠١٢/٢٠١١
٢٥	٤٦	٢٠١٣/٢٠١٢
٤٠	٤٢	٢٠١٤/٢٠١٣
٣٩	٣٦	٢٠١٥/٢٠١٤
٣٢	٥٤	٢٠١٦/٢٠١٥
١٦٤	٢١٣	إجمالي



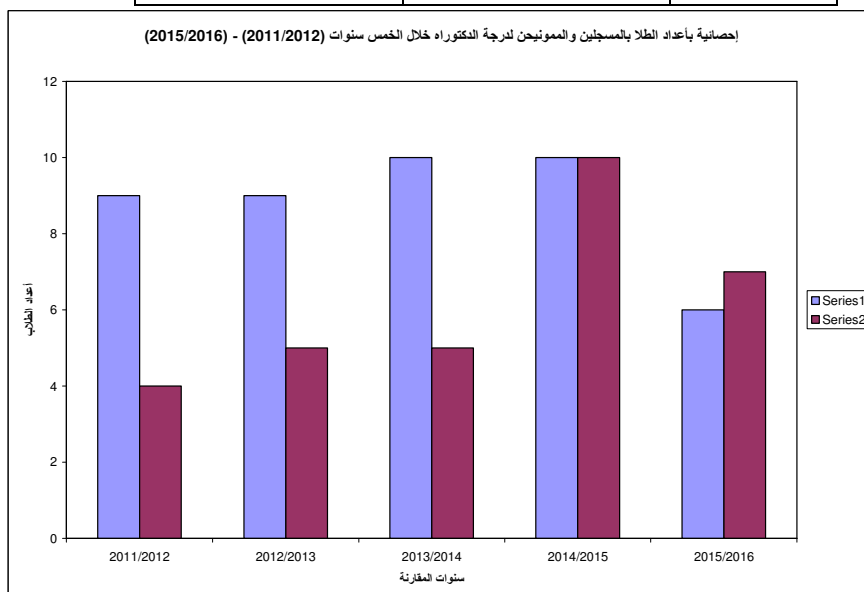
أحصائية بإجمالي عدد المسجلين والممنوحين لدرجة الماجستير لآخر خمس سنوات :

الممنوحين للماجستير	المسجلين للماجستير	العام الجامعي
١٩	٣١	٢٠١٢/٢٠١١
١٠	٢٩	٢٠١٣/٢٠١٢
١١	٢٤	٢٠١٤/٢٠١٣
١١	٩	٢٠١٥/٢٠١٤
٢١	٧٣	٢٠١٦/٢٠١٥
٧٢	١٦٦	إجمالي



أحصائية بإجمالي عدد المسجلين والممنوحين لدرجة الدكتوراه لآخر خمس سنوات :


الممنوحين للدكتوراه	المسجلين للدكتوراه	العام الجامعي
٤	٩	٢٠١٢/٢٠١١
٥	٩	٢٠١٣/٢٠١٢
٥	١٠	٢٠١٤/٢٠١٣
١٠	١٠	٢٠١٥/٢٠١٤
٧	٦	٢٠١٦/٢٠١٥
٣١	٤٤	إجمالي



عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة طبقاً لتوزيعه على الأقسام العلمية

م	القسم	عدد أعضاء هيئة التدريس	عدد أعضاء الهيئة المعاونة
١	الصيدلانيات	٣١	١٠
٢	العقاقير	٣٣	١١
٣	الكيمياء الطبية	١٨	٨
٤	الكيمياء العضوية الصيدلانية	١٢	٩
٥	الكيمياء التحليلية الصيدلانية	٢٣	٨
٦	الصيدلة الصناعية	١٠	٧
٧	الصيدلة لأكاديمية	٤	٣
٨	علم الأدوية والسموم	-	٢
٩	الكيمياء الحيوية	-	٢
١٠	الميكروبيولوجيا والمناعة	-	٢

- البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية في مرحلة الدراسات العليا: (٢٧) والبرامج المطبقة بالفعل: (٢٢)
- نسبة المقيدون للماجستير مقارنة بالعدد الإجمالي للمقيدون بالدراسات العليا: ٤٦,٢٠ %
- نسبة المقيدون للدكتوراه مقارنة بالعدد الإجمالي للمقيدون بالدراسات العليا: ٣,٨٠ %
- نسبة المسجلين للماجستير مقارنة بالعدد الإجمالي للمسجلين بالدراسات العليا: ٤٦,٢٠ %
- نسبة المسجلين للدكتوراه مقارنة بالعدد الإجمالي للمسجلين بالدراسات العليا: ٣,٨٠ %
- نسبة الممنوحين لدرجة الدبلوم مقارنة بالعدد الإجمالي للممنوحين بالدراسات العليا: ٢٨,٤٨ %
- نسبة الممنوحين لدرجة الماجستير مقارنة بالعدد الإجمالي للممنوحين بالدراسات العليا: ١٣,٢٩ %
- نسبة الممنوحين لدرجة الدكتوراه مقارنة بالعدد الإجمالي للممنوحين بالدراسات العليا: ٤,٤٣ %
- عدد الوحدات ذات الطابع الخاص: ( ٣ ) وحدة.
- ١- مركز الخدمات الصيدلانية
- ٢- مركز الحاسب الآلي الطلابي
- ٣- مركز الأنشطة الطلابية
- ٤- مركز الأعشاب والنباتات الطبية

 <p>خاتم الكلية</p>	<p>إقرار:</p> <p>أقر أن كافة البيانات الواردة أعلاه صحيحة</p> <p>عميد الكلية: أ.د / محروس عثمان أحمد</p> <p>البريد الإلكتروني لعميد الكلية: (<a href="mailto:momahrous59@yahoo.com">momahrous59@yahoo.com</a>)</p> <p>هاتف عميد الكلية: ٠١٠٠١٨٣٨٧٨٥</p> <p>التوقيع:</p> <p>منسق الزيارة: أ.د./ محمود محمد شيبه</p> <p>البريد الإلكتروني لمنسق الزيارة: (<a href="mailto:sheha185@hotmail.com">sheha185@hotmail.com</a>)</p> <p>هاتف منسق الزيارة: ٠١٠٩٩٤٨٤١٩٠</p>
--	---

تاريخ تقديم طلب الإعتماد:	أكتوبر ٢٠١٠
تاريخ الحصول على الإعتماد:	٢٧ / ٩ / ٢٠١١

<p>وسائل الإتصال بالكلية</p> <p>العنوان البريدي: كلية الصيدلة – جامعة أسيوط – ص . ب: ٧١٥٢٦</p> <p>الموقع الإلكتروني: <a href="http://www.aun.edu.eg/fac_pharm">http://www.aun.edu.eg/fac_pharm</a></p> <p>العنوان الإلكتروني: (E-Mail): <a href="mailto:pharmacy@aun.edu.eg">pharmacy@aun.edu.eg</a></p> <p><a href="mailto:Faculty_pharm_ciqap@yahoo.com">Faculty_pharm_ciqap@yahoo.com</a></p> <p>تليفون: ٠٨٨/٢٤١١٣٤٠</p> <p>فاكس: ٠٨٨/٢٠٨٠٧٧٤</p>
--

## رؤية الكلية:

الريادة فى التعليم الصيدلى والبحث العلمى وخدمة المجتمع على المستوى القومى والعالمى.. (مرفق ٢-١)

## رسالة الكلية :

توفير تعليم صيدلى متميز من خلال برامج علمية معتمدة لتأهيل صيادلة ذوى كفاءة عالية قادرين على المساهمة فى تحسين الرعاية الصحية للمجتمع والمنافسة فى مجالات العمل على المستوى القومى والاقليمى، وترسيخ أخلاقيات مهنة الصيدلة فى خريجها وغرس قيم التعليم الذاتى والمستمر وإجراء أبحاث علمية متطورة تساهم فى تطوير صناعة الدواء وتلبى الإحتياجات الصحية للمجتمع. (مرفق ٢-١)

## الغايات والأهداف الإستراتيجية والأنشطة والمهام:

### الغايات:

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

### الغاية الأولى : جهاز أكاديمى وإدارى فعال.

### الأهداف:

- ١/١- إحتفاظ الكلية وضم أعضاء هيئة التدريس من ذوى الكفاءات العالية.
- ٢/١- تطوير خطط متابعة وممتدة تعتمد على أولويات الكلية لتعيين أعضاء هيئة التدريس من التخصصات المختلفة.
- ٣/١- تفعيل نظام واضح وشفاف يتيح ويشجع على مشاركة جميع أعضاء هيئة التدريس فى الإدلاء بأرائهم لاييجاد حلول مناسبة لمشكلات المؤسسة ووضع الخطط المستقبلية.
- ٤/١- تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين من خلال برامج تدريبية فعالة.
- ٥/١- متابعة التحقق من المساواة فى فرص توظيف العاملين.
- ٦/١- التوزيع المناسب للموارد المالية المتاحة وإستحداث آليات الحصول على موارد مالية إضافية.
- ٧/١- تحقيق ترشيد الدعم المالى والعينى الغير مشروط من خلال منح من الخريجين والصناعة وأصحاب الأعمال.
- ٨/١- زيادة تحقيق الإستفادة القصوى من الإمكانيات البشرية والتكنولوجية المتاحة بالكلية.
- ٩/١- المحافظة على المكان والمناخ الآمن اللازمين للأداء الجيد داخل الكلية والبيئة المحيطة.

### الأنشطة:

- ١/١- إحتفاظ الكلية وضم أعضاء هيئة التدريس من ذوى الكفاءات العالية.
  - ١/١/١- متابعة خطة لتحديث الهيكل التنظيمى بالأقسام.
  - ٢/١/١- تحديث مستمر لبيانات الهياكل الأكاديمية بكل قسم.
  - ٣/١/١- تحديث قاعدة بيانات أعضاء هيئة التدريس والمعاونين بكل قسم.
  - ٤/١/١- الحفاظ على كفاءة المنشآت وملحقاتها.
  - ٥/١/١- مواءمة ما يستجد من إحتياجات فى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
  - ٦/١/١- متابعة آليات تنظيم الإستفادة من خبرات أعضاء هيئة التدريس والحد من ظاهرة هجرة العقول.
  - ٧/١/١- الحرص على إستمرار قياس رضا أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.

- ٢/١ - تطوير خطط متابعة وممتدة تعتمد على أولويات الكلية لتعيين أعضاء هيئة التدريس من التخصصات المختلفة.
- ١/٢/١ - موازنة خطط تعيين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- ٢/٢/١ - مراقبة ضوابط تعيين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- ٣/٢/١ - التأكد من الإلتزام بألية مراجعة سياسات التعيين لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- ٣/١ - تفعيل نظام واضح وشفاف يتيح ويشجع على مشاركة جميع أعضاء هيئة التدريس في الإدلاء بأرائهم لإيجاد حلول مناسبة لمشكلات المؤسسة ووضع الخطط المستقبلية.
- ١/٣/١ - التوسع في تطبيق النمط الديمقراطي في عملية إتخاذ القرارات والتعاون بين الكوادر الاكاديمية والإدارية.
- ٢/٣/١ - توثيق مجالس الكلية والأقسام والقرارات المنظمة للعمل لضمان الشفافية في عملية إتخاذ القرار.
- ٣/٣/١ - تنظيم وتطوير آليات موثقة ومستحدثة لقياس رضا أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عن نمط القيادة وإدارة الكلية.
- ٤/٣/١ - تفعيل نظام لضمان العدالة وعدم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلاب.
- ٥/٣/١ - مراجعة دورية للائحة عدم التمييز والميثاق الأخلاقي.
- ٤/١ - تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين من خلال برامج تدريبية فعالة.
- ١/٤/١ - تحديث خطة تدريب مبنية على الإحتياجات.
- ٢/٤/١ - متابعة تنفيذ برامج التدريب لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين في المؤسسة في الأمور المهنية والإدارية وتطبيق الجودة في التعليم والبحث العلمى.
- ٣/٤/١ - تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين في المؤسسة فى إستخدام التقنيات والأساليب التكنولوجية الحديثة.
- ٤/٤/١ - متابعة تقييم أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وقياس مردود البرامج التدريبية.
- ٥/٤/١ - متابعة خطط التدريب المناسبة لتنمية مهارات القيادات الأكاديمية.
- ٦/٤/١ - تفعيل تقييم أداء القيادات الأكاديمية والإدارية والعاملين.
- ٧/٤/١ - تفعيل سياسات ربط الحوافز بالأداء.
- ٥/١ - متابعة التحقق من المساواة فى فرص توظيف العاملين.
- ١/٥/١ - توفير العاملين بأعداد مناسبة فى الوحدات الإدارية وإختيارهم طبقاً لمعايير ثابتة ومعتمدة.
- ٢/٥/١ - متابعة نشر والتعريف بالإصدارات الموثقة والمعتمدة عن إختصاصات الوحدات الإدارية والمؤهلات والخبرات المطلوبة.
- ٣/٥/١ - إتباع النظام الإدارى المناسب للإستفادة من الموارد البشرية.
- ٤/٥/١ - مراقبة سياسات الثواب والعقاب
- ٦/١ - التوزيع المناسب للموارد المالية المتاحة وإستحداث آليات الحصول على موارد مالية إضافية.
- ١/٦/١ - متابعة تنفيذ خطة واقعية لتنمية الموارد الذاتية.
- ٢/٦/١ - متابعة وتقييم كفاءة إستخدام الموارد المالية.
- ٧/١ - تحقيق ترشيد الدعم المالى والعينى الغير مشروط من خلال منح من الخريجين والصناعة وأصحاب الأعمال.
- ١/٧/١ - تنشيط أساليب فعالة لتعزيز العلاقات مع القطاعات الإنتاجية والخدمية المختلفة.
- ٢/٧/١ - السعى لتوثيق الروابط بين الأكاديميين والقطاعات الإنتاجية والخدمية.
- ٣/٧/١ - تطوير أنظمة للإتصال والمتابعة.
- ٤/٧/١ - تحفيز أعضاء هيئة التدريس على إيجاد مصادر للتمويل من خلال مشاريع بحثية.



- ١/٧/٥- تنويع أساليب مكافآت المتميزين وتنمية الموارد الذاتية.
- ١/٨/٨- زيادة تحقيق الاستفادة القصوى من الإمكانيات البشرية والتكنولوجية المتاحة بالكلية.
- ١/٨/١- تطوير آليات لزيادة فاعلية الوحدات ذات الطابع الخاص في تنمية الموارد الذاتية.
- ١/٨/٢- دعم وسائل التعريف بالإمكانيات المتاحة بالكلية.
- ١/٨/٣- تفعيل خطة الترويج والتسويق للمنتجات وخدمات الوحدات ذات الطابع الخاص.
- ١/٩/٩- المحافظة على المكان والمناخ الآمن اللازمين للأداء الجيد داخل الكلية والبيئة المحيطة.
- ١/٩/١- توفير صيانة المباني والمنشآت المتاحة بالكلية.
- ١/٩/٢- تحقيق التناغم بين أقسام وإدارة الكلية.
- ١/٩/٣- إستمرار التدريب على خطة الطوارئ لمواجهة المخاطر المحتملة في المؤسسة.
- ١/٩/٤- متابعة برامج تدريب الكوادر البشرية.
- ١/٩/٥- توفير أجهزة ومعدات إتصال ومتابعة والتأكد من صلاحيتها بصفة دورية.

### الغاية الثانية : تخرج صيدلى متميز قادر على الابتكار والمنافسة في سوق العمل.

#### الأهداف:

- ١/٢- تطوير برامج التعليم والتدريب حتى تظل مواكبة للمستحدثات العالمية.
- ٢/٢- الإرتقاء بالمخرجات التعليمية المستهدفة.
- ٣/٢- تحسين نظم التقييم للتحقق من جودة المخرجات التعليمية.

#### الأنشطة:

- ١/٢- تطوير برامج التعليم والتدريب حتى تظل مواكبة للمستحدثات العالمية.
- ١/١/٢- مراجعة البرنامج التعليمى والتدريبى للوفاء بإحتياجات سوق العمل.
- ٢/١/٢- إستحداث برامج جديدة مناسبة لإحتياجات سوق العمل.
- ٣/١/٢- رفع كفاءة التدريب الميدانى خلال سنوات الدراسة.
- ٤/١/٢- التوسع فى سياسة التعليم الذاتى والتفاعلى.
- ٥/١/٢- دعم التواصل مع الأقسام المشتركة والمعاونة.
- ٢/٢- الإرتقاء بالمخرجات التعليمية المستهدفة.
- ١/٢/٢- تطبيق بعض نتائج الأبحاث فى الدراسة العملية والنظرية للطلاب.
- ٢/٢/٢- تنويع أساليب التعليم والتعلم للتأكيد على المهارات المطلوبة لسوق العمل.
- ٣/٢- تحسين نظم التقييم للتحقق من جودة المخرجات التعليمية.
- ١/٣/٢- دور فعال للمقيم الخارجى.
- ٢/٣/٢- تطوير طرق التقييم وتحقيق رضاء الطلاب.

### الغاية الثالثة : تحقيق مستوى متميز فى البحث العلمى وخدمة المجتمع.

#### الأهداف:

- ١/٣- التوعية المستمرة بقضايا المجتمع والبيئة ومتابعة إحتياجات السوق المحلى والإقليمى من الخدمات المجتمعية.
- ٢/٣- تفعيل دور المراكز الخدمية من أجل تحقيق التفاعل بين الكلية ومنظمات المجتمع.
- ٣/٣- متابعة وتقييم الخدمات والأنشطة المجتمعية والبيئية.
- ٤/٣- دعم نظام الأبحاث المشتركة بين الأقسام العلمية المختلفة.
- ٥/٣- الحرص على التميز فى الأبحاث العلمية التطبيقية لمنفعة المجتمع.

٦/٣ - الإرتقاء بالمستوى العلمى للخريج عن طريق تشجيع الدراسات العليا والتعليم المستمر.

#### الأنشطة:

- ١/٣ - التوعية المستمرة بقضايا المجتمع والبيئة ومتابعة إحتياجات السوق المحلى والإقليمي من الخدمات المجتمعية.
  - ١/١/٣ - دعم خطط متطورة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
  - ٢/١/٣ - قياس رضا متلقى الخدمة عن الخدمات المجتمعية المقدمة من المؤسسة دورياً.
  - ٢/٣ - تفعيل دور المراكز الخدمية من أجل تحقيق التفاعل بين الكلية ومنظمات المجتمع.
  - ١/٢/٣ - تفاعل المؤسسة مع منظمات المجتمع.
  - ٢/٢/٣ - تطوير وحدات الخدمات المجتمعية.
  - ٣/٣ - متابعة وتقييم الخدمات والأنشطة المجتمعية والبيئية.
  - ١/١/٣ - توافر إعتبرات تنظيمية وإدارية لمتابعة أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
  - ٤/٣ - دعم نظام الأبحاث المشتركة بين الأقسام العلمية المختلفة.
  - ١/٤/٣ - تشجيع البحوث البينية والتطبيقية بناءً على إحتياجات المجتمع.
  - ٥/٣ - الحرص على التميز فى الأبحاث العلمية التطبيقية لمنفعة المجتمع.
  - ١/٥/٣ - تفعيل الخطة البحثية المعلنة للأقسام والكلية لتلبى إحتياجات المجتمع.
  - ٢/٥/٣ - المراجعة الدورية للخطط البحثية وتقييم مردودها.
  - ٣/٥/٣ - تحديث قاعدة البيانات للأبحاث.
  - ٤/٥/٣ - تحديث ودعم الموقع الكتروني الخاص بالأبحاث والأنشطة العلمية.
  - ٥/٥/٣ - تطوير نشرة العلوم الصيدلية.
  - ٦/٥/٣ - آلية للإتصال بمسئولى المؤسسات الخاصة بالرعاية الصحية وصناعة الدواء.
  - ٦/٣ - الإرتقاء بالمستوى العلمى للخريج عن طريق تشجيع الدراسات العليا والتعليم المستمر.
  - ١/٦/٣ - إستحداث آلية للمراجعة الدورية لبرامج الدراسات العليا.
  - ٢/٦/٣ - وسائل متطورة للترويج لبرامج الدراسات العليا داخلياً وخارجياً.
  - ٧/٣ - تطوير آلية للمحافظة على الأداء داخل الكلية وخارجها بالأساليب التى تحافظ على البيئة.
  - ١/٧/١ - متابعة تحديد الإحتياجات البيئية المناسبة وتحقيق التطوير والتنمية المستدامة.
  - ٢/٧/١ - متابعة خطة توعية البيئية للعاملين بالكلية.
  - ٣/٧/١ - تطوير المعامل الطلابية والبحثية لإجراء التجارب والأبحاث تحت ظروف علمية سليمة تحافظ على البيئة.
  - ٤/٧/١ - متابعة خطة التخلص من النفايات.
- الغاية الرابعة : التقويم المستمر للمؤسسة.

#### الأهداف:

- ١/٤ - إستمرارية التقويم الذاتى للأداء الكلى للمؤسسة.
- ٢/٤ - مراجعة ومناقشة مؤشرات التقويم الذاتى للأداء.
- ٣/٤ - تأثير نتائج التقويم الذاتى المستمر على إدارة الجودة.

#### الأنشطة:

- ١/٤ - إستمرارية التقويم الذاتى للأداء الكلى للمؤسسة.
- ١/١/٤ - التقرير الذاتى السنوى والنصف سنوى والربع سنوى للمؤسسة.
- ٢/١/٤ - تقارير المراجعة الداخلية.

- ٣/١/٤ - تقارير المراجعة الخارجية.
- ٤/١/٤ - تقارير مناقشة نتائج التقييم مع أصحاب المصلحة.
- ٥/١/٤ - خطة التطوير وتعزيز.
- ٢/٤ - مراجعة ومناقشة مؤشرات التقييم الذاتي للآداء.
- ١/٢/٤ - متابعة تنفيذ خطة التطوير على مستوى الأقسام.
- ٢/٢/٤ - التعامل مع مقاومة منتسبي الكلية للتغيير.
- ٣/٤ - تأثير نتائج التقييم الذاتي المستمر على إدارة الجودة.
- ١/٣/٤ - قياس وتقييم كفاءة الخريجين في جهات العمل.
- ٢/٣/٤ - تقارير الإجراءات التصحيحية والتغذية الراجعة.
- ٣/٣/٤ - متابعة نتائج دراسة إحتياجات سوق العمل من الخريجين.

### ٣- إنجازات وأنشطة متميزة شاركت فيها المؤسسة خلال الخمس سنوات الماضية :

#### - حصول أعضاء التدريس على جوائز محلية أو دولية أو براءات اختراع.

الإسم	الجائزة
أ.د./ طارق أبو الفضل أ.د./ عواد عبده رضوان د. /محمد كمال عبد الحميد	جائزة أكديما لأفضل بحث علمي في العلوم الصيدلانية في الوطن العربي لعام ٢٠١٢ من المملكة الأردنية الهاشمية (بحث مشترك)
أ.د./ جمال احمد صالح	جائزة جامعة أسيوط التقديرية في مجال العلوم الطبية والصيدلانية للعام الجامعي ٢٠١٢/٢٠١٣م
د./ محمود فهمي الصبحي	جائزة جامعة أسيوط التشجيعية في مجال العلوم الطبية والصيدلانية للعام الجامعي ٢٠١٢/٢٠١٣م
د./ هشام محمد توفيق	جائزة جامعة أسيوط لأحسن رسالة علمية (دكتوراه) في مجال العلوم الطبية والصيدلانية للعام الجامعي ٢٠١٢/٢٠١٣م
م.م./ عنبر فنجري محمد	جائزة جامعة أسيوط لأحسن رسالة علمية (ماجستير) في مجال العلوم الطبية والصيدلانية للعام الجامعي ٢٠١٢/٢٠١٣م
د./ ياسر عبد الهادي مصطفى	جائزة مكثيل في كيمياء النواتج الطبيعية من جامعة وترلو بكندا وهي إحدى الجوائز الأعلى التي تمنحها الجامعة في مجال الكيمياء في ٢٠١٤/٥/٢م
د./ رفعت بكر حامد	جائزة الجامعة التشجيعية في مجال العلوم الطبية والصيدلانية للعام الجامعي ٢٠١٤/٢٠١٥م
د./ محمود فهمي الصبحي	جائزة الدولة التشجيعية

#### - حصول الطلاب بالكلية على جوائز محلية أو دولية سواء علمية ، ثقافية أو رياضية.

- الطالب / إسلام محمد أحمد محمود حاصل على جائزة عاشر أفضل متحدث في البطولة الدولية الثانية لمناظرات الجامعات باللغة العربية بدولة قطر
- الطالب/ إسلام محمد أحمد محمود – رئيس برلمان الملتقى القمي السادس لبرلمان طلاب الجامعات المصرية بالتعاون مع مشروع تطوير الأنشطة الطلابية – وزارة التعليم العالي.
- الطالب/ محمد شوقي عبد الجليل – المركز الأول في الملتقى الثقافي الإسلامي والمركز الثاني في الأحاديث النبوية في الملتقى الثقافي القمي للجامعات المصرية (جامعة المنوفية)

#### مشاركة أي من العاملين بالمؤسسة أو أي من خريجها في أنشطة ذات طابع قومي أو دولي.

- قام الدكتور غريب محمد عبد العال المدرس بقسم الصيدلانيات بكلية الصيدلة بجامعة أسيوط بإجراء دراسة حول إمكانية استخدام تقنية النانو تكنولوجي في المجال الطبي كمضاد للفطريات و الجراثيم وهذه الدراسة تؤكد أن استخدام تقنيه النانو تكنولوجي يزيد من فاعلية الأدوية المضادة للفطريات ، أوضح من خلالها أن استخدام تلك التقنية قد أدى بالفعل إلي زيادة ذوبان عقار السيريتاكونازول المضاد للفطريات في الماء إلي أكثر من ٨٠ ضعف ، وهذا أدى بطبيعة الحال إلي زيادة فاعليته ضد الفطريات المسببة للأمراض في جسم الإنسان وخاصة في العيون. وقد أكد الدكتور غريب أن هذه الدراسة سوف تفتح الباب أمام شركات الدواء المصرية للحصول علي منتج دوائي محلي الصنع لعلاج الإصابات الفطرية خاصة في ظل عدم توافر أدوية مضادة للفطريات للاستخدام داخل العيون في سوق الدواء المحلي مما يزيد من معاناة المرضى في الحصول علي أدوية مستوردة ذات تكلفة ، كما أوضح أن البوليمرات المستخدمة في الدراسة ليس لها أعراض جانبية حيث أن الجسم يتخلص منها بصورة طبيعية. والجدير بالذكر أن هذه الدراسة قد تم نشرها في دورية علمية عالمية محكمة وشارك في إجرائها الدكتور محمد علي عطية

الأستاذ المتفرغ بقسم الصيدلانيات بكلية الصيدلة ، والدكتور رمضان عبد الغني عثمان المدرس بقسم النبات والميكروبيولوجي بكلية العلوم بجامعة أسيوط.

○ اختيار مدرس بصيدلة أسيوط لعضوية أكاديمية الشباب المصرية للعلوم أعلنت أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا عن اختيار الدكتور محمود فهمي الصبحي المدرس بقسم الصيدلانيات بكلية الصيدلة بجامعة أسيوط لعضوية " أكاديمية الشباب المصرية للعلوم " وذلك ضمن ١٥ عضواً تم اختيارهم من مختلف الجامعات والمراكز البحثية المصرية وذلك وفقاً لمعايير دولية لقياس القدرات والإمكانات لشباب الباحثين كأول أعضاء لأكاديمية الشباب ولمدة ثلاث سنوات.

اختيار أى من العاملين بالمؤسسة أو أى من خريجها لمنصب قومي أو دولي.

المرحوم أ.د. أحمد محمد المغازي	نائب رئيس جامعة أسيوط لشئون الدراسات العليا والبحوث
المرحوم أ.د/ نبيل محمود عمر	رئيس الهيئة القومية للمصل واللقاح
أ.د. عبد الغفار فريد	نائب رئيس جامعة المنيا
أ.د. مصطفى كامل مصباح	نائب رئيس جامعة قناة السويس
أ.د. محمد احمد الشنواني	نائب رئيس جامعة أسيوط لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
أ.د. محمد احمد الشنواني	عميد كلية الصيدلة - جامعة بدر
أ.د. محمود عبد الفتاح الجندی	عميد دائرة العلوم الصيدلانية بجامعة صنعاء
أ.د/ محمد عبد العال محمد	عميد كلية الصيدلة جامعة الزقازيق
أ.د. سيد اسماعيل محمد	عميد كلية الصيدلة بجامعة الزيتونة بالمملكة الأردنية الهاشمية
أ.د. منتصر عبد الحكيم	عميد كلية الصيدلة المنيا
أ.د. ليلي محمد حسن	عميد كلية الصيدلة المنيا
أ.د. محمود حامد محمد	عميد صيدلة الأزهر - فرع أسيوط
د. محمد توفيق عبد الحافظ	نقيب الصيادلة بأسيوط ومدير الشركة المصرية لتجارة الأدوية بأسيوط
أ.د. محمد صلاح كامل	عميد كلية الصيدلة - جامعة المنيا
أ.د. صلاح محمد عبد الله	عميد كلية الصيدلة - جامعة قناة السويس
أ.د. هاشم عبد الحليم عبد الله	عميد كلية الصيدلة - جامعة قناة السويس
د. السيد محمد هاشم	نائب رئيس مجلس إدارة شركة سيد للأدوية
أ.د. حسين عبد المنعم سيد سعودي	عميد كلية الصيدلة - جامعة قناة السويس
أ.د. مصطفى أحمد حسين	مدير إدارة المشروعات بجامعة أسيوط
أ.د. جمال أحمد صالح	عميد كلية الصيدلة - جامعة سوهاج
د. منى مصطفى محمد المهدي	عضوية النقابة العامة للصيادلة عن الصعيد
أ.د. علاء عرفات حيائه	نقيب صيادلة أسيوط عام ٢٠١٦
أ.د. حمدي محمد عبد الرحمن	وكيل كلية الصيدلة لشئون الدراسات العليا - جامعة النهضة

## إنجازات أخرى...

- شاركت الكلية في مهرجان كلية الطب في مسابقة الشطرنج يوم الخميس الموافق ٢٠١٥/١٢/١٠ وقد فاز الطالب/ فادى يوسف بولس الفرقة الرابعة بالمركز الأول .
- شاركت اللجنة الثقافية في مسابقة الشارقة الثقافية للإبداع في الفترة من الأحد إلى الخميس الموافق ٦-١٧/١٢/٢٠١٥ في المجالات الآتية :- ( مسرح شعري-شعر قصصي- قصص قصيرة - مقال) وقد فاز كلاً من :-
  - الطالب/ أحمد حسن فكرى فرقة رابعة مركز أول مسرح شعري
  - الطالب/ محمد سوقى عبد الجليل فرقة أولى مركز أول شعر فصحي
  - الطالب/ محمد زين عبد المنعم فرقة رابعة مركز ثان قصة قصيرة
  - الطالب/ محمد إبراهيم محى الدين فرقة رابعة مركز ثان مقال
- حصل الطلاب الآتي أسمائهم بكاس البطولة في المسابقة المحلية للمناظرات في برنامج شباب العرب بالمركز الأول وهم:-
  - الطالبة / آيه أحمد شلقامي ثانية صيدلة أكلينيكل
  - الطالب /عثمان حسين أبراهيم رابعة صيدلة
  - حصل الطالب/ صلاح الدين أبو السعود رابعة صيدلة بالمركز الثالث كأحسن مناظر في البطولة
- حصلت الطالبة/ آمنه سامى محمد خيرت الفرقة الثانية أكلينيكل على المركز الثانى فى لعبة تنس الطاولة بمهرجان كلية الآداب يوم الثلاثاء الموافق ٢٠١٦/٣/٨
- أشرتكت اللجنة الثقافية في مهرجان بكلية الآداب في حفظ القرآن الكريم يوم الأربعاء الموافق ٢٠١٦/٣/٩
- أقامت اللجنة الثقافية مسابقة في مجالي حفظ القرآن الكريم والشعر يوم الأثنين الموافق ٢٠١٦/٣/١٤ بالكلية وفازوا الطلاب الآتي أسمائهم:-
  - الطالبة/ ياسمين نصر الدين محمد الفرقة الأعدادي مركز أول قرآن كريم
  - الطالبة/ أمنية عبدالرحيم شبيب الفرقة الأولى مركز ثاني قرآن كريم
  - الطالب/ شاكر أحمد شاكر الفرقة الثانية مركز ثالث قرآن كريم
  - الطالب/ أحمد حسن فكري الفرقة الرابعة مركز أول في الشعر
  - الطالب/ زين العابدين محمد الفرقة الأولى مركز ثاني في الشعر

**محاوور ومعايير**

**التقويم الذاتي والإعتماد**

المحاور الأساسية للدراسة الذاتية  
(القدرة المؤسسية ، الفاعلية التعليمية)

١ .	التخطيط الإستراتيجي
٢ .	القيادة والحوكمة
٣ .	إدارة الجودة والتطوير
٤ .	أعضاء هيئة التدريس
٥ .	الجهاز الإداري
٦ .	الموارد المالية والمادية
٧ .	المعايير الأكاديمية/ البرامج التعليمية / المقررات الدراسية
٨ .	التدريس والتعلم
٩ .	الطلاب والخريجون
١٠ .	البحث العلمي والأنشطة العلمية الأخرى
١١ .	الدراسات العليا
١٢ .	المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة



## المعيار الأول : التخطيط الاستراتيجي

### الخطة الإستراتيجية للمؤسسة:

#### إستراتيجية الكلية:

التخطيط الاستراتيجي هو تخطيط بعيد المدى يأخذ في الاعتبار المتغيرات الداخلية والخارجية ويحدد القطاعات والشرائح المستهدفة وأسلوب المنافسة وتعتبر الإدارة الاستراتيجية هي قمة الهرم الإداري في الفكر والتطبيق.

إن التخطيط الاستراتيجي يجعل الأهداف العامة للمؤسسة واضحة للجميع وبالتالي يؤدي الى تكون الهدف العام الذي يحكم جميع القرارات و تنبثق منه خطط الإدارات أو قطاعات العمل مما يجعل جميع العاملين يعملون لتحقيق هدف واحد .

توجد إستراتيجية للكلية تقوم على تبنيها لفكر التخطيط الإستراتيجي ، وتشتمل الإستراتيجية على جميع العناصر الأساسية وهي التحليل البيئي ، رؤية ورسالة وقيم الكلية ، الغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية بالإضافة إلى الخطة التنفيذية لتطبيق إستراتيجية الكلية (الخطة الإستراتيجية للكلية ٢٠١٦/٢٠١٥ - ٢٠٢٠/٢٠٢١) ، (الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية ٢٠١٦/٢٠١٥ - ٢٠٢٠/٢٠٢١) والعمل على ربط الخطة الإستراتيجية للكلية بالخطة الإستراتيجية للجامعة.

وقد تم إعداد الخطة الإستراتيجية للكلية الحالية عن طريق فريق عمل لجنة الخطة الإستراتيجية وأطراف من السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري والطلاب من داخل الكلية وممثلين من الأطراف المجتمعية (المستفيدين) من خارج الكلية. وقد إستعانت الكلية بالسيد الأستاذ الدكتور / عادل ريان أستاذ إدارة الأعمال – عميد كلية التجارة جامعة أسيوط والخبير في التخطيط الإستراتيجي وكذلك الأستاذ الدكتور / محمد عبد العظيم طلب المدير التنفيذي لمشروع الخطة الإستراتيجية لجامعة أسيوط وذلك لتدريب أعضاء لجنة الخطة الإستراتيجية بالكلية والسادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وفئات أخرى من الكلية على كيفية وضع الخطة الإستراتيجية وذلك من خلال ورش عمل وندوات ، وفي إطار التطوير الدائم والمستمر تم تحديث الخطة الإستراتيجية للكلية وأصبحت ترتبط وتتماشى وتتسق مع إستراتيجية جامعة أسيوط. وقد تم عمل العديد من الإستبيانات وإستقصاء الآراء للأطراف المختلفة من خلال أنشطة لجنة الخطة الإستراتيجية في إعداد الخطة ، فضلاً عن التدريب لفريق عمل اللجنة داخل وخارج كلية الصيدلة وخارج جامعة أسيوط (سجل التدريب).

وقد روعى الإرتباط بين إستراتيجية الكلية وإستراتيجية الجامعة وذلك من خلال التواصل مع الأستاذ الدكتور / رئيس شعبة التخطيط الإستراتيجي بالجامعة عن طريق مقابلات وورش عمل وإتصالات هاتفية وندوات وإستشارات. وتقوم كلنا الخطين على محاور أساسية مشتركة وهي التعليم والتعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع (الخطة الإستراتيجية لجامعة أسيوط). قدمت الكلية التقارير الفنية عن أنشطة الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية (الحادي عشر في الفترة من ٢٠١٣/٧/١ - ٢٠١٣/٩/٣٠) ، ( الثاني عشر في الفترة من ٢٠١٣/١٠/١ - ٢٠١٣/١٢/٣١) ، (الثالث عشر في الفترة من ٢٠١٤/١/١ - ٢٠١٤/٣/٣١) ، ( الرابع عشر في الفترة من ٢٠١٤/٤/١ - ٢٠١٤/٦/٣٠) ، (الخامس عشر في الفترة من ٢٠١٤/٧/١ - ٢٠١٤/٩/٣٠) ، (السادس عشر في الفترة من ٢٠١٤/١٠/١ - ٢٠١٤/١٢/٣١) ، (السابع عشر في الفترة من ٢٠١٥/١/١ - ٢٠١٥/٣/٣١) ، (الثامن عشر في الفترة من ٢٠١٥/٤/١ - ٢٠١٥/٦/٣٠) ، (التاسع عشر في الفترة من ٢٠١٥/٧/١ - ٢٠١٥/٩/٣٠) ، (العشرون في الفترة من ٢٠١٥/١٠/١ - ٢٠١٥/١٢/٣١) . (مرفق ١-٣)

وبداية العام الجامعي ٢٠١٥ / ٢٠١٦ تم إعادة تشكيل لجنة التخطيط الإستراتيجي لصياغة الرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية للخطة الإستراتيجية ٢٠١٦/٢٠١٥ - ٢٠٢١/٢٠٢٠ وكانت أول ندوة في ٢٠١٥/٩/١٧م تلتها العديد من الندوات ، (٢٠١٥/١٠/٥) ، (٢٠١٥/١٠/٨) ، (٢٠١٥/١٠/٢٥) ، (٢٠١٥/١١/٨) / (٢٠١٥/١١/٣٠) ، (٢٠١٦/١/١١) ، (٢٠١٦/١/١٩) ، (٢٠١٦/١/١٢) ، (٢٠١٦/١/٩). (مرفق ١-٤)

## ١-١: رسالة ورؤية الكلية معتمدة ومعلنة وشارك في وضعها الأطراف المعنية

لكلية الصيدلة رسالة ورؤية واضحة ومعلنة من خلال مختلف وسائل الإعلان وشارك في صياغة الرؤية والرسالة العديد من الأطراف داخل الكلية وخارجها والتي تعبر عن دورها ورسالتها ورؤيتها في مختلف المجالات كما لها خطة إستراتيجية واقعية قابلة للتنفيذ تحتوى على أهداف وغايات محددة مرتبطة مع أهداف الجامعة الإستراتيجية وإستخدم في نشرها العديد من الوسائل المتاحة للكلية داخل الكلية وخارجها (دليل الطالب ، دليل الكلية ، دليل وحدة ضمان الجودة ، الكتاب الجامعي ، شبكة المعلومات الدولية ، اللوحات الإرشادية واللوحات الإعلانية داخل الأقسام العلمية والإدارية وكذلك إستخدمت شاشات العرض في مداخل مباني الكلية (المبنى الإداري ، مبنى أ ، مبنى ب) وتم الإعداد والصياغة للرؤية والرسالة من خلال العديد من المراحل (منهجية إعداد الرؤية والرسالة والغايات) ورش عمل إجتماعات إستينانات. (مرفق ١-٢)

## ٢-١: رسالة الكلية واضحة وتعكس دورها التعليمي والبحثي ومسئوليتها المجتمعية بما يتفق مع التوقعات المجتمعية من

### مؤسسات التعليم العالي وتسهم الرسالة في تحقيق رسالة الجامعة

الرؤية: الريادة في التعليم الصيدلي والبحث العلمي وخدمة المجتمع على المستوى القومي والعالمى..  
الرسالة: توفير تعليم صيدلي متميز من خلال برامج علمية معتمدة لتأهيل صيادلة ذوى كفاءة عالية قادرين على المساهمة في تحسين الرعاية الصحية للمجتمع والمنافسة في مجالات العمل على المستوى القومي والإقليمي، وترسيخ أخلاقيات مهنة الصيدلة في خريجها وغرس قيم التعليم الذاتي والمستمر وإجراء أبحاث علمية متطورة تساهم في تطوير صناعة الدواء وتلبى الإحتياجات الصحية للمجتمع. (مرفق ١-٢) ، (مرفق ١-٢)  
رسالة الكلية واضحة ، وهى تعكس دورها التعليمي والبحثي ومسئوليتها المجتمعية بما يتفق مع التوقعات المجتمعية من مؤسسات التعليم العالي وتسهم الرسالة في تحقيق رسالة الجامعة والمتمثلة فى الريادة التعليمية والبحثية والمجتمعية والمعرفية وهى مزايا تنافسية للجامعات والكليات الإقليمية للوصول الى العالمية.

### ١-٢-١: مستوى المشاركة فى صياغة الرؤية والرسالة للكلية من جانب مختلف الأطراف داخل وخارج الكلية.

كانت المشاركة فى صياغة الرؤية والرسالة من جانب مختلف الأطراف ، وقد شارك فى هذه الصياغات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والمستفيدين من خلال ندوات لمراجعة الرؤية والرسالة والغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية بدأت فى ٢٠٠٩/٧/٥م عند صياغة الرؤية والرسالة لأول مرة والمستمرة طبقاً لخطة الندوات السنوية وكان آخرها فى عام ٢٠١٥ (٢٠١٥/١٠/٥) ، (٢٠١٥/١٠/٨) ، (٢٠١٥/١٠/٢٥) ، (٢٠١٥/١١/٨) ، (٢٠١٥/١١/٣٠). (مرفق ٥-)

### ٢-٢-١: عرض ومناقشة الرؤية والرسالة مع الأطراف المختلفة داخل وخارج الكلية :

تم عرض ومناقشة الرؤية والرسالة فى أول ورشة عمل فى ٢٠١٥/٩/١٦م فى وجود أطراف داخلية وخارجية ومن خلال استطلاع رأى الطلاب والمستفيدين وقد وجد أن ٩٥% من المشاركين فى الإستطلاعات وافق على الرؤية والرسالة بعد تحديثها وعرضها على الأطراف المجتمعية خارج الكلية (أعضاء من الخارج) ، مع وضع آليات للتحديث الدورى للرؤية والرسالة وتواريخ عقد هذه الندوات وورش العمل ومشار إليها فى البند السابق مباشرة.

### ٣-٢-١: اعتماد وتوثيق الرؤية والرسالة:

تم اعتماد وتوثيق الرؤية والرسالة من خلال مجلس الكلية رقم (٦٢٦) بتاريخ ٢٠١٦/١/٢٠م

### ٤-٢-١: نشر الرؤية والرسالة داخل وخارج الكلية من خلال الوسائل المختلفة :

من خلال صفحة الكلية على الإنترنت ومن خلال الملصقات ودليل الطالب ، وعلى غلاف الكتاب الجامعي ومداخل الكلية والأقسام وفى لوحة الإعلانات الرئيسية.

## ١-٢-٥: مراجعة وتحديث الرؤية والرسالة ومبررات التحديث:

تقوم الكلية بمراجعة وتحديث رسالة الكلية كل خمس سنوات وذلك لمواكبة التطور وتتولى وحدة ضمان الجودة بالتعاون مع لجنة التخطيط والتطوير والمتابعة وهي إحدى اللجان المنبثقة عن وحدة ضمان الجودة بوضع معايير تحديث صياغة كل من الرؤية والرسالة لتلبية التطور الأكاديمي لمتابعة متطلبات سوق العمل والمجتمع المحيط والجهات المستفيدة من خريج الصيدلة سواء في المجال العلمي والصناعي وما تتطلع إليه الكلية في المستقبل من أن تكون رائدة في مجالها ويتم إعداد وتوزيع استبيان الرؤية والرسالة بعد تحديثها على الأقسام العلمية وأعضاء مجالس الأقسام والهيئة المعاونة والقيادات الإدارية والعاملين والوحدات بمختلف الجهاز التنظيمي وطلاب ممثلين لجميع الفرق الدراسية بالكلية وكذلك على أطراف ذات علاقة من داخل مجتمع الكلية. كما تم توزيع استبيان التحديث على جميع المستفيدين الخارجين من إدارة الصيدلة بالمستشفى الجامعي ومركز بحوث الدواء والنقابة العامة للصيدلة ، كما تم إتخاذ الإجراءات المناسبة من قبل مدير وحدة ضمان الجودة عن ضرورة استكمال وتسليم استبيان تحديث رؤية ورسالة الكلية الى وحدة ضمان الجودة بإرسال إستجالات . وبناء على تحليل نتائج استبيان التحديث وجد أن رؤية ورسالة الكلية الحالية والمعتمدة بقرار مجلس الكلية رقم (٥٨٥) بتاريخ ٢٠١٢/٨/١٤م تحتاج الى تحديث. (مرفق ١-٥-٢)

مع التأكيد على ضرورة مراجعة وتحديث الرؤية والرسالة بشكل دوري لتكون مواكبة مع التطورات المحلية والدولية في تنمية مهارات الخريج ليكون ملماً وعلى دراية كاملة بعلوم الصيدلة الحديث ويكون ملبياً لمتطلبات سوق العمل. ويجدر الإشارة هنا أنه تمت مناقشة مدى توافق رؤية ورسالة الكلية مع رؤية ورسالة الجامعة والذي أكد توافق بين ما تقدمه الكلية من خدمات تعليمية وبحثية ومجتمعية ورسالة الجامعة.

## ١-٢-٦: نبذة تاريخية عن اعتماد وتوثيق الرؤية والرسالة.

تم اعتماد وتوثيق الرؤية والرسالة من خلال مجلس الكلية رقم (٤٩٠) بتاريخ ٢٠٠٥/٥/٢٢م ،  
تم اعتمادها وتوثيقها بعد التحديث من مجلس الكلية رقم (٥٣٦) بتاريخ ٢٠٠٨/١٢/١٨م  
تم اعتماد التحديث للرؤية والرسالة من مجلس الكلية رقم (٥٤٤) بتاريخ ٢٠٠٩/٨/٣١م.  
تم اعتمادها وتوثيقها بعد التحديث من مجلس الكلية رقم (٥٨٥) بتاريخ ٢٠١٢/٨/١٤م.  
تم اعتماد وتوثيقها في مجلس الكلية بالقرار رقم (٦٢٦) بتاريخ ٢٠١٦/١/٢٠م.

## ١-٣: الخطة الإستراتيجية للكلية معتمدة ومكتملة العناصر من خلال الارتباط والتنسيق مع رسالة وإستراتيجية الجامعة

### مستوى الاعتماد على التحليل البيئي عند صياغة الغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية للكلية

قامت الكلية بالتحليل البيئي الرباعي (SWOT Analysis) ودراسة نتاجه بغرض التحديد الدقيق لمواطن القوة ونقاط الضعف للكلية بشكل موضوعي وشمولي وكذلك الإلمام بالفرص المتاحة والتهديدات المتوقعة. تم تحديد الأولويات بإستخدام محددات الاختيار لترتيب نقاط القوة والعمل على الحفاظ عليها وتعزيزها للحفاظ على الوضع التنافسي وأيضاً نقاط الضعف التي ينبغي العمل على وضع خطة شاملة لتحسينها. وأيضاً تم تحديد الفرص المتاحة والتهديدات والمخاطر المحتملة. ثم إستخدمت الكلية نتائج عملية التحليل البيئي الرباعي في تحديد وزن كل عامل من العوامل الإستراتيجية. ولمزيد من الإستفادة من التغذية الراجعة لنتائج التحليل البيئي الرباعي تم عرضها على كافة الأطراف والفئات ذات الصلة. وبعد ذلك تم عرض الغايات والأهداف الإستراتيجية المستخلصة من دراسة التحليل البيئي الرباعي على رؤساء مجالس الأقسام العلمية الذين بدورهم ناقشوها من خلال مجالس الأقسام الحاكمة وكذلك تم مناقشة هذه الغايات والأهداف الإستراتيجية مع مختلف اللجان على مستوى القطاعات الثلاثة (التعليم والطلاب ، الدراسات العليا ، تنمية المجتمع) بالكلية. (مرفق ١-٥-٣)

### ٣-١-١: التوافق والارتباط بين الخطة الاستراتيجية للجامعة والخطة الاستراتيجية للكلية

وضعت جامعة أسيوط في عام (٢٠١٤) خطة إستراتيجية للسنوات (من ٢٠١٤ إلى ٢٠١٩)، ووضعت لكافة الأنشطة ومحاور العمل الجامعي أما كلية الصيدلة جامعة أسيوط فقامت بوضع خطتها الإستراتيجية في عام (٢٠١٥) للسنوات (٢٠١٦-٢٠٢٠) ومن خلال دراسة الخطة الإستراتيجية للجامعة والخطة الإستراتيجية للكلية تبين وجود عناصر إرتباط وثيق في مختلف المجالات تم توضيحها في البنود الآتية. (مرفق ١-٥-٣)

### ٣-١-٢: الارتباط الوثيق بين رؤية الجامعة ورؤية رسالة الكلية

تحددت رؤية الكلية في الخمس سنوات القادمة والتي تم صياغتها في صورتها النهائية والمستمدة من رؤية الجامعة الأم (جامعة أسيوط) فرسالة الجامعي تحقيق الريادة في بناء مجتمع المعرفة بصورتها العامة وتقديم خدمة تعليمية متميزة وبحوث متقدمة وقيادة أنشطة التنمية المجتمعية أما رؤية الكلية فهي تحقيق الريادة في التعليم الصيدلي والبحث العلمي وخدمة المجتمع على المستوى القومي والإقليمي وذلك من خلال توفير بيئة متميزة للتعليم والتعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع وبالتالي هناك إرتباط وثيق في توجهات الجامعة والكلية نحو الريادة في التعليم بصفته العامة للجامعة وبصفة التخصصية للكلية. (مرفق ١-٥-٣)

تم صياغة رسالة الكلية بالتناغم مع رسالة الجامعة من حيث :-

رسالة الجامعة تمثلت في تقديم تعليم مواكب لمتطلبات الحاضر والمستقبل ورسالة الكلية العمل على تقديم وتوفير تعليم صيدلي متميز خلال برامج علمية معتمدة.

رسالة الجامعة إنتاج أجيال متميزة من الخريجين قادرين على المنافسة في سوق العمل المحلية والعالمية ورسالة الكلية إعداد وتأهيل صيادلة ذوى كفاءة عالية قادرين على المساهمة في تحسين الرعاية الصحية للمجتمع والمنافسة في مجالات العمل على المستوى القومي والعالمي.

رسالة الجامعة تأهيل أجيال متميزة في مجالات البحث العلمي والتكنولوجيا وفي وضع وتنفيذ البرامج البحثية التي تنمى المعرفة وتسهم في تطوير المجتمع ورسالة الكلية وترسيخ أخلاقيات مهنة الصيدلة في خريجها وغرس قيم التعليم الذاتي والمستمر وإجراء أبحاث علمية متطورة تساهم في تطوير صناعة الدواء وتلبي الإحتياجات الصحية للمجتمع.

### ١-٤: التحليل البيئي للمؤسسة التعليمية: SWOT Analysis (S.W.O.T).

التحليل الرباعي S.W.O.T Analysis أو أسلوب اللحمة السريعة من أكثر الأساليب شيوعاً لتحليل الوضع الحالى للمؤسسة ويستخدم هذا الأسلوب لمعرفة القدرات الداخلية للمؤسسة والأفراد أو الجماعة عن طريق دراسة جوانب القوة والضعف Strengths & Weaknesses (تحليل البيئة الداخلية) ، ومعرفة الظروف الخارجية للمؤسسة ولأفراد عن طريق دراسة الفرص المتاحة والعوائق أو المخاطر Opportunities & threats. (تحليل البيئة الخارجية).

وذلك عن طريق:

- ١- تشكيل فريق عمل
- ٢- إجتماعات
- ٣- رفع قدرات الفريق عن طريق التدريب
- ٤- إعداد خطة عمل ووضع أولويات
- ٥- الإطلاع على الوثائق المطلوبة لإعداد الخطة.
- ٦- العصف الذهني بين أعضاء لجان إعداد الخطة على مستوى الأقسام العلمية والإدارية والإدارة العليا بالكلية والمستفيدين.
- ٧- إستطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس داخل الكلية وخارجها من ذوى الخبرة على مستوى الجامعة والمجتمع.
- ٨- لقاءات مع المستفيدين وأعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب.
- ٩- إجراء إستبيان وإستطلاع رأى الطلاب والعاملين وأعضاء هيئة التدريس والأطراف المجتمعية.

#### ١-٤-١: مستوى المشاركة فى التحليل البيئى من جانب مختلف الأطراف ذات العلاقة داخل وخارج الكلية:

يعتمد التحليل البيئى على نظام التحليل الرباعى وذلك لتحديد القدرات الداخلية (القوة والضعف) والظروف الخارجية (الفرص والتحديات) وتم إتباع الأسلوب العلمى المنهجى للوصول إلى النتائج وتبويبها وتحليلها للمعايير المختلفة كما ورد بالخطة الإستراتيجية للكلية.

شارك فى التحليل البيئى الداخلى جميع الأطراف داخل الكلية من القيادات الأكاديمية ، أعضاء هيئة التدريس ، والهيئة المعاونة والإداريين وبعض الطلاب وشارك فى التحليل الخارجى جانب من المستفيدين من نقابة الصيادلة ، شركات الأدوية ، صيادلة المستشفيات تم اعتماد التحليل البيئى للكلية فى مجلس الكلية رقم ٦٢١ بتاريخ ٢٣/٨/٢٠١٥م كما تم اعتماد التحليل البيئى للخطة الحديثة بالقرار رقم ٦٢٦ بتاريخ ٢٠/١/٢٠١٦م. (مرفق ١-٥-٤)

#### ١-٤-٢: إعداد مصفوفة مجالات القوة والضعف / الفرص والتحديات

#### ١-٤-٢-١: المنهجية والإجراءات المتبعة فى تنفيذ التحليل البيئى للكلية:

- تم تشكيل لجنة لصياغة الخطه الاستراتيجية واجراء عملية التحليل البيئى للكلية.
- تم عقد ورش عمل للتدريب على خطوات صياغة الخطه الاستراتيجية للكلية والتحليل البيئى.
- ومن خلال الندوات المخصصة للتحليل البيئى تم عمل استبيانات لتحليل البيئة الداخلية والخارجية للكلية وتم توزيعها على المستفيدين من داخل وخارج الكلية خلال هذه الندوات ، وفيما يلى جدول يوضح عدد ونسبة المشاركين فى هذه الاستبيانات.

الفئة المشاركة	عدد المشاركين	نسبة المشاركة
- الأقسام العلمية	١٤	٣٥,٨٩%
- الأقسام الادارية	٢١	٥٣,٨٤%
- مندوبى شركات الأدوية	٢	٥,١٢%
- نقابة الصيادلة وإدارة التفتيش الصيدلى	٢	٥,١٢%

- إعداد خطه عمل ووضع أولويات وتوزيع مهام على فريق العمل
- الإطلاع على الوثائق المطلوبة لإعداد الخطه وأليات توثيقها.
- العصف الذهنى بين أعضاء لجان وحدة ضمان الجودة وبصفة خاصة لجنة الخطه على مستوى الأقسام العلمية والإدارية والإدارة العليا بالكلية والمستفيدين من خلال الندوات وورش العمل.
- إستطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس داخل الكلية كما تم الإستعانة بآراء السادة أعضاء هيئة التدريس المتفرغين كمستشارين وكذلك من خارج الكلية من ذوى الخبرة على مستوى الجامعة.
- لقاءات مع المستفيدين من المجتمع المدنى وشركات الدواء ونقابة الصيادلة وأعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب وفيما يلى جدول يوضح فئة ونسبة المشاركين فى هذا الاجتماع

الفئة المشاركة	عدد المشاركين	نسبة المشاركة
- أعضاء هيئة تدريس	١٨	٤١,٨٦%
- معاونوا أعضاء هيئة تدريس	٩	٢٠,٩٣%
- أعضاء هيئة تدريس من كليات داخل الجامعة	٣	٦,٩٧%
- طلاب	٢	٤,٦٥%
- مندوبى شركات الأدوية	٢	٤,٦٥%
- معهد جنوب مصر للأورام	٣	٦,٩٧%
- نقابة الصيادلة	١	٢,٣٢%
- إدارة الصيدلة	٢	٤,٦٥%

- إجراء إستبيان وإستطلاع رأى الطلاب والعاملين وأعضاء هيئة التدريس والأطراف المجتمعية.

- التوصل الى نقاط القوة والضعف للبيئة الداخلية وفرص وتهديدات البيئة الخارجية ، ثم ترتيب الأولويات وإزالة التضاربات والتناقضات والتشابها.
- عمل مصفوفة التخطيط الاستراتيجي الكمي بواسطة لجنة تحليل البيئة الداخلية والخارجية وذلك للوصول الى الاستراتيجية الرئيسية والاسرراتيجية البديلة.
- تم اعتماد التحليل البيئي للكلية فى مجلس الكلية رقم ٦٢١ بتاريخ ٢٣/٨/٢٠١٥م.

#### ١-٢-٤-٢: البيئة الداخلية.

يقصد بالبيئة الداخلية مجموعة الظروف والمتغيرات والموارد الموجودة داخل المؤسسة التعليمية وتؤثر تأثيراً مباشراً على أداءها ، ويمكن من خلال القرارات الإدارية تعديلها أو تغييرها أو السيطرة عليها ومن عناصر البيئة الداخلية الهيكل التنظيمي للمؤسسة والهيكل التنظيمية التفصيلية لإدارتها وأقسامها والموارد البشرية وأساليب التعليم والتعلم ودعم الطلاب والموارد المالية ونظم الجودة الداخلية

#### ١-٢-٤-١: أهمية دراسة وتقييم البيئة الداخلية :

- ١- المساهمة في تقييم القدرات والإمكانات المادية والبشرية والمعنوية المتاحة للكلية.
- ٢- إيضاح موقف الكلية التنافسي بالنسبة لغيرها من الكليات المناظرة لها فى نفس المجال.
- ٣- بيان وتحديد نقاط القوة وتعزيزها للاستفادة منها والبحث عن طريق تدعيمها مستقبلاً وذلك بما يساعد على القضاء على المعوقات البيئية أو اغتنام الفرص الموجودة بالبيئة.
- ٤- بيان وتحديد نقاط الضعف ، وذلك حتى يمكن التغلب عليها ومعالجتها أو تفاديها ببعض نقاط القوة الحالية للكلية.

٥- ضرورة الترابط بين التحليل الداخلي ( نقاط الضعف والقوة ) ، والتحليل الخارجي (مجالات الفرص ) ، فإنه لا فائدة من الوقوف على الفرص والمخاطر البيئية دون الوقوف على النقاط التي تمثل قوة للكلية أو ضعفها ، فإذا كان الهدف من التحليل الداخلي يتمثل في الوقوف على نقاط القوة والضعف فإن ذلك يمثل الوسيلة التي تفوق لانتهاز الفرص التسويقية لمنهج الكلية (خريج متميز ، بحث متميز ، خدمة مجتمعية) وتجنب المخاطر أو تحجيمها

#### ١-٢-٤-١: نتائج دراسة وتقييم البيئة الداخلية

- أوضحت الدراسة الذاتية للكلية عن طريق إجتماعات (اللجان التنفيذية للوحدة والأقسام العلمية والأقسام الإدارية بالكلية والمستفيدين وجهات المجتمع المدني) وبصفة خاصة لجنة التخطيط والتطوير والمتابعة المنبثقة عن وحدة ضمان الجودة كما تم توزيع نقاط القوة والضعف الواردة بإستراتيجية الجامعة وإستراتيجية الكلية السابقة أن هناك مجموعة من نقاط القوة التي تتميز بها الكلية داخليا والتي يمكن إستثمارها وتفعيلها لتحقيق رسالة الكلية.

- أيضا أظهرت الدراسة بعض نقاط الضعف التي تكون الكلية بحاجة الى تحسينها وبإمكانها ذلك وتلك التي هي بحاجة الى تفاديها ويمكنها أيضا ذلك.

#### ١-٢-٤-٣: تحليل البيئة الداخلية

- براءة الجدول السابق يتضح أن عدد نقاط القوة للكلية يبلغ ٢٥٣ نقطة فى مقابل ٧٨ نقطة ضعف على مستوى محورى القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية (النسبة تمثل (٣,٢٤ : ١) وهو مايعكس وضع إستراتيجي للبيئة الداخلية جيد (قوى ومتميز) يمثل (١,١٢) عن المتوسط (١+٣,٢٤=٤,٢٤) (٢/٤,٢٤=٢,١٢) (٣,٢٤-٢,١٢=١,١٢) كون الكلية سبق إعتادها من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتدال ونقاط الضعف تحتاج الى مراجعة للتعرف على كيفية مواجهتها لوضع خطط إستراتيجية وبرامج للتغلب على نقاط الضعف.

- تعكس نتائج مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية للكلية القوة الجيدة للوضع الإستراتيجي الداخلى للكلية بشكل عام حيث يبلغ إجمالي النقاط ٣٣١ نقطة بوزن نسبي (٣,٢٤- ١,٠٠) وإجمالي الوزن المرجح ٢٥٠ بوزن نسبي (١,٧٧- ١,٠٠) بوزن مرجح "٠,٦٤" للوزن النسبي لنقاط القوة (٢٥٠/١٦٠) \* ١٠٠ = ٦٤ (%) (٢,٧٧/١,٧٧) \* ١٠٠ = ٦٤

(%) وهو يدل على الابتعاد عن القيمة المتوسطة والتي تؤخذ على أنها (٥٠%) بمقدار (١٤%) (٦٤% - ٥٠%) = ١٤%) وبالوزن النسبي الابتعاد على القيمة المتوسطة والتي تؤخذ على أنها (١,٣٩) بمقدار (٠,٣٨) (١,٧٧) - (٠,٣٨ = ١,٣٩) بنسبة تبلغ (٠,٣٨) بنسبة تبلغ (١٣,٧١ = ١٠٠ \* ٢,٧٧ / ٠,٣٨) أو (٠,١٤) نقطة وهذا متنسق مع التفاوت الكبير بين أعداد نقاط القوة والضعف بالكلية (٢٥٣ ، ٧٨).

#### ١-٤-٢-٣: تحليل البيئة الخارجية المحيطة (PEST Analysis):

- ويقصد بالبيئة الخارجية مجموعة القوى والمتغيرات التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في أنشطة وقرارات المؤسسة التعليمية وتخرج عن نطاق سيطرتها في ظل المتغيرات الراهنة محليا وإقليميا وعالميا أوضحت نتائج التحليل أن كلية الصيدلة - جامعة أسيوط أمامها العديد من الفرص المتاحة والتي يمكن الاستفادة منها في تحقيق غاياتها وأهدافها الإستراتيجية ، كما أن هناك مجموعة من التحديات المحتملة والتي يتحتم على الكلية أن تحدد كيفية التعامل معها في سبيل تحقيقها لرسالتها وغاياتها. بقاء جدول العوامل الإستراتيجية يتضح أن عدد الفرص المتاحة للكلية يبلغ ٥٧ فرصة في مقابل ٢٦ نقطة تهديد على مستوى محوري القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية (النسبة تمثل ٢,١٩ : ١) وهو ما يعكس وضع إستراتيجي للبيئة الخارجية جيد ومشجع أما نقاط التهديد تحتاج الى وضع إستراتيجية مرنة وخطط وبرامج لمواجهة التهديدات الحالية بالإضافة الى وضع خطط وبرامج للنمو والتميز لإستغلال وإقتناص الفرص المتاحة.

تعكس نتائج مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية للكلية القوة المتوسطة (المقبولة) للوضع الإستراتيجي الخارجي للكلية بشكل عام حيث يبلغ إجمالي النقاط ٨١ نقطة بوزن نسبي (٢,١٩ - ١,٠٠) وإجمالي الوزن المرجح ٢٧٧ بوزن نسبي (١,٨٥ - ١,٠٠) بوزن مرجح "٠,٨٥" للوزن النسبي للفرص المتاحة (٢٧٧/١٧٩ \* ١٠٠ = ٦٥%) (٠,٦٥ = ١٠٠ \* ٢,٧٧ / ١,٧٧) وهو يدل على الابتعاد عن القيمة المتوسطة والتي تؤخذ على أنها (٥٠%) بمقدار (١٥%) (٠,٤٤) وهي تمثل ١٥% (١,٨٦ - ١,٤٢ = ٠,٤٤) وبالوزن النسبي الابتعاد على القيمة المتوسطة والتي تؤخذ على أنها (١,٣٩) بمقدار (٠,٣٨) (١,٧٧) - (٠,٣٨ = ١,٣٩) بنسبة تبلغ (١٣,٧١ = ١٠٠ \* ٢,٧٧ / ٠,٣٨) أو (٠,١٤) نقطة وهذا متنسق مع التفاوت الكبير بين أعداد نقاط القوة والضعف بالكلية (٢٥٣ ، ٧٨).

#### ١-٤-٢-٤: تحليل الفجوة

حيث أن الفجوة هي الفرق بين الواقع الحالي للكلية والوضع المأمول تحقيقه في المستقبل والذي يعكس رؤية الكلية ، تم تحليل الفجوة باتخاذ الجودة الشاملة للقطاعات الثلاثة مرجعية أساسية، وبناء على ذلك تم دراسة الوضع الراهن للكلية وبناءً عليه ، تستطيع الكلية تطوير إستراتيجيات محددة وتحديد المصادر اللازمة لسد الفجوة بين الوضع الراهن وتحقيق الوضع المستهدف والمأمول. (مرفق ١-٥-٥)

الهدف من هذه الخطوة هو :-

١- تقييم الفرق بين الوضع الحالي للكلية والمستهدف الوصول إليه ، وبناءً عليه يتم وضع وتطوير إستراتيجيات محددة

وتحديد المصادر لسد الفجوة السالبة وهي غير متوفرة بالكلية نظراً لكونها كلية تم إعتماؤها إعتماً أكاديمياً من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والتعلم

٢- تحقيق الوضع المستهدف الوصول اليه والمأمول تحقيقه من أجل تحقيق الرؤية المستقبلية للكلية

٣- التعرف على أداء الكلية في الفترة الحالية والأداء المطلوب مستقبلاً في ضوء الأهداف الإستراتيجية

٤- تحديد المسافة بين الحالتين وذلك بالنسبة لجميع أنشطة الكلية والخدمات التي تقدمها بجانب الجهاز الإداري.

تم دراسة وتحليل الفجوة من خلال دراسة عناصر البيئة الداخلية وتحديد نقاط القوة وجد أن الوزن المرجح لنقاط القوة والتي بلغت (٢٥٥ نقطة قوة) (١٧٨) بالمقارنة بالوزن المرجح لنقاط الضعف التي بلغت (٧٨ نقطة ضعف) (٩٨) وبإضافة الوزن المرجح للقوة والضعف حيث يبلغ (١٧٨ + ٩٨ = ٢٧٦) وهذه نتائج مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية للكلية القوة المتوسطة للوضع الإستراتيجي الداخلي للكلية بشكل عام حيث يبلغ إجمالي النقاط "٢,٧٦" وهو ما يعكس من الابتعاد للقيمة المتوسطة والتي تؤخذ

على أنها "٢,٥" بنسبة تبلغ (٢,٧٦ - ٢,٥ = ٠,٢٦) وهذا متنسق مع التفاوت الكبير بين أعداد نقاط القوة والضعف بالكلية (٢٥٥ ، ٧٨) فجوة إيجابية تحتم على الكلية بناء إستراتيجية نمو وتوسع يتم مراعاتها والأخذ بها عند تحديد الأهداف الإستراتيجية والأنشطة المختلفة لتحقيق الرؤية.

وكذلك تم دراسة البيئة الخارجية للتعرف على الفرص المتاحة والتي يمكن للكلية إستغلالها والتهدات المتوقعة والمحيطه بالكلية التي قد تتعرض لها الكلية تم تحليل الفجوة ويتضح أن عدد الفرص المتاحة للكلية يبلغ ٥٦ فرصة في مقابل ٢٥ نقطة تهديد على مستوى محوري القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية (النسبة تمثل ٢,٢٤) وهو مايعكس وضع إستراتيجي للبيئة الخارجية جيد ومشجع أما نقاط التهديد تحتاج الى وضع إستراتيجية مرنة وخطط وبرامج لمواجهة التهديدات الحالية بالإضافة الى وضع خطط وبرامج للنمو والتميز لإستغلال وإقتناص الفرص المتاحة ومن خلال نتائج مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية للكلية، أن الوضع الإستراتيجي الخارجي للكلية بإمكانياته المتاحة يمكن إستغلال الفرص بنسبة كبيرة ويبلغ إجمالي النقاط "٣,١" وهو مايعكس البعد الكبير عن القيمة المتوسطة والتي تؤخذ على أنها "٢,٥" بنسبة (٣,١ - ٢,٥ = ٠,٦).

عناصر إستراتيجيات نمو وتوسع بالمقارنة بالوضع الحالي وتمثلت عناصر إستراتيجيات النمو في الآتي :

١- دراسة إمكانيات إنشاء أقسام جديد في المستقبل

٢- تطوير طرق وأساليب التعليم

٣- طرح برامج جديدة

٤- إستخدام التكنولوجيا لتطوير أنشطة التعليم والتعلم

٥- غرس قيم وأخلاقيات عمل جديدة في مجتمع الكلية

٦- زيادة الإهتمام بالمجتمع المحلي والمشاركة والتعاون في حل مشكلاته الصحية والبيئية.

١-٤-٢-٤-١: طلاب وخريجين:

١. تحضير وتأهيل صيادلة متميزين ليكون لهم دور فعال في الخدمات العلاجية والرعاية الصحية بتطوير البرامج والمقررات الدراسية.

٢. إعداد خريجين مؤهلين تأهيلا عاليا، حيث يكون لهم القدرة على تطبيق الممارسات الصيدلانية وفقاً للمعايير العالمية.

٣. توفير الدعم التسهيلات اللازمة لجميع خريجي الكلية لتكوين روابط أكثر وأقوى تزيد فرصهم في تطوير حياتهم المهنية.

٤. دراسة إقتراحات الخريجين لتطوير العملية التعليمية

٥. تطبيق مؤتمر الملتقى التوظيفي للخريجين مرتين سنوياً

١-٤-٢-٤-١: الدراسات العليا والبحوث

٦. إجراء أبحاث مبتكرة ودراسات علمية في مجال العلوم الصيدلانية الأساسية التطبيقية.

٧. تطوير قاعدة متميزة من الباحثين وذلك من خلال تنظيم مؤتمرات وعمل نودات لقاءات وورش عمل تنويرية بشأن دعم الأبحاث وكيفية إيجاد مصادر تمويلها.

٨. تحديث وتطوير البنية التحتية للبحث العلمي بهدف تعزيز قدرة الكلية في تلبية الاحتياجات البحثية ويتضمن (الأرشفة الإلكترونية، تطوير قاعدة بيانات معلوماتية ، تحديث الأجهزة ونظم المعلومات المخبرية)

٩. وضع آليات لتوظيف مخرجات البحث العلمي والاستفادة منها وتسويقها (إعداد قاعدة معلومات حول مخرجات البحث العلمي، وبراءات الاختراع ، وضع الآليات القانونية والتنظيمية لتسويق المخرجات البحثية.

١٠. إعداد دليل إلكتروني لقاعدة بيانات أعضاء هيئة التدريس يشتمل على سيرة ذاتية وافية لكل عضو هيئة تدريس وإنتاجهم العلمي.

١١. وضع إستراتيجيات للإحتفاظ وتوطين الكفاءات المتميزة من السادة أعضاء هيئة التدريس.



١٢. وضع و تنفيذ خطة بحثية متكاملة تستهدف تعزيز البحث العلمى ليست فقط على مستوى الأقسام العلمية بالكلية بل خطة بحثية متكاملة يراعى فيها إحتياجات ومتطلبات مؤسسات المجتمع المحلى والبيئة المحيطة.

#### ١-٤-٢-٤-٣: الخدمات البيئية والمجتمعية

١. تقديم خدمات للمجتمع بمشاركة مهنية متخصصة في الرعاية الصحية.
٢. استخدام قواعد البيانات الالكترونية
٣. زيادة خطط المشروعات والدراسات التطبيقية التى تخدم مجالات البيئة ومتابعة تنفيذها.
٤. التنسيق مع هيئات المجتمع المدنى ومختلف الجهات المهتمة بمجالات البيئة والمجتمع.
٥. الإشراف على المظهر العام الداخلى والخارجى للكلية ومتابعة تنفيذ أعمال الصيانة وحماية البيئة.
٦. زيادة الإهتمام بالأمن والسلامة والصحة المهنية داخل الكلية
٧. متابعة شئون الوحدات ذات الطابع المالية والإدارية والفنية وإجراء التقييم الدورى لها.
٨. تشجيع الوحدات ذات الطابع الخاص على تقديم مشروعات وموضوعات لزيادة الموارد الذاتية ووضوح آليات لمتابعة تنفيذها .
٩. ميكنة كافة البيانات الخاصة بالعاملين والأجهزة والمعدات بالوحدات ذات الطابع الخاص.
١٠. العمل على تسويق خدمات ومنتجات الوحدات ذات الطابع الخاص.
١١. تنمية وتقوية الروابط مع خريجين الكلية المغتربين وتوظيفها فى دعم القدرات البحثية والمالية للكلية.
١٢. عقد ومتابعة ملتقيات التوظيف بالتعاون مع الجهات والهيئات المعنية .
١٣. زيادة تنظيم المؤتمرات والندوات العلمية والمحاضرات العامة وورش العمل التى تستهدف خدمة المجتمع وتنمية البيئة .
١٤. إصدار نشرات بيئية داخل الكلية تشمل العديد من موضوعات البيئة
١٥. إعداد وتحديث قواعد بيانات عن الجهات والهيئات المهتمة بنشاط الكلية زيادة الروابط بينها وبين الكلية
١٦. تقديم استشارات فنية للجهات والأفراد والهيئات
١٧. تنمية قدرات ومهارات الأفراد
١٨. الحفاظ علي سلامة البيئة من خلال تقديم الاستشارات العلمية والفنية للمشروعات الجديدة
١٩. وضع سياسة عامة وخطط وبرامج تحقق هدف الكلية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة
٢٠. زيادة البرامج التدريبية المبنية على تحديد الإحتياجات
٢١. الاتصال بالجهات المختلفة بالبيئة المحيطة (المجتمع المحلى) لإعلامهم بمجالات التدريب وتلقى مقترحاتهم لتحديد نوعية البرامج اللازمة
٢٢. متابعة شئون التدريب التى تعقد فى مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة مع تنمية مهارات المتدربين بالتنسيق مع الوحدات المختلفة
٢٣. زيادة مشاركة أعضاء هيئة التدريس فى المؤتمرات مع الجهات الخارجية بشأن القضايا المختلفة لدعم دور الكلية والجامعة فى تنمية البيئة المحيطة
٢٤. تعديل اللوائح الإدارية والمالية للوحدات ذات الطابع الخاص

الفجوات الآتية والتي توضح أهم المعايير التى تؤثر أو تتأثر بهذه الفجوات يمكن تحليل الفجوة على النحو التالى:

الفجوة بين خريجي الكلية الآن وبين توقعات سوق العمل وأصحاب المصلحة للخريج فى المستقبل القريب:

على مستوى جودة الخريجين و بين رغبة أو توقعات المستفيدين وأصحاب الأعمال يرجع السبب فى هذه الفجوة إلى القصور فى إكتساب الطالب المهارات المهنية ، على الرغم من وفرة معارفهم ومعلوماتهم العلمية إلى التطورات التكنولوجية المتسارعة التي

حدثت في المجالات العلمية والتقنية وتكنولوجيا المعلومات مما ترتب عليه تغيير نظرة المستفيدين في الخريجين وتوقعاتهم لمستوى الخريج لكي يواكب ويتفاعل مع هذه التطورات في ظل وجود كفاءات متميزة من السادة أعضاء هيئة التدريس إلا أنهم في حاجة إلى القدرة على تنمية تلك المعارف وتحويلها إلى مهارات تطبيقية، ومن اللقاءات مع أصحاب الأعمال وجهات التوظيف تبين أن نسبة كبيرة من الخريجين يفتقدون مهارة العمل في فريق والتواصل مع الآخرين، وليست لديهم مهارات المبادرات والقدرة على إتخاذ القرار. ويرجع السبب في هذا إلى أن معظم الطلاب تعودوا على ذلك من مرحلة التعليم قبل الجامعي، ونظام الفصل الدراسي بشكله الحالي لا يتيح الفرصة للتدريب على مثل هذه المهارات، وعدم أخذ معظم الطلاب العلوم الإنسانية مأخذ الجد لأنها ليست من العلوم الأساسية ، وهذه المقررات هي التي تسهم وبشكل كبير في بناء الشخصية وتنمية المهارات العامة لدى الطلاب. كذلك يرجع غياب نسبة كبيرة من الطلاب عن المحاضرات والعملى خلال سنوات الدراسة بالكلية وعدم الإهتمام بالتدريب الميدانى إلى التأثير على مستوى الخريج ومهاراته. وهذه المشكلات يمكن تجنبها من خلال تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس وتكنولوجيا المعلومات وتطوير نظم الامتحانات والتقييمات بشكل يقيس وبفاعلية درجة تحقق المهارات المختلفة مع التركيز على المهارات المهنية وتنمية مهارات الإتصال لدى الطلاب.

يتوقع المستفيدين من الكلية أن تقدم خدمات كثيرة في شتى المجالات الصيدلية والبحث العلمى والمرتبطة بعملية التنمية ، وكذلك أن يكون الخريج بمستوى متميز ويمثل ضعف قنوات الإصال بين إدارة الكلية والجهات المستفيدة من الخدمات التى تقدمها الكلية من أهم الأسباب الرئيسية لوجود هذه الفجوة ولسد هذه الفجوة فإن إدارة الكلية عليها إتخاذ الإجراءات الآتية:

- ١- إيجاد وتفعيل سبل الإتصال غير تقليدية مع الجهات المستفيدة والتواصل معها عن طريق البريد الإلكتروني.
- ٢- دعوة ممثلين عن قطاع الدواء المصرى للمشاركة فى (المؤتمرات والندوات وورش العمل، يوم الخريجين والأنشطة المختلفة التى تنظمها الكلية من معارض ومناسبات) من خلال القطاعات الرئيسية للكلية (الطلاب ، الدراسات العليا ، البيئة بالكلية)
- ٣- العمل على إنشاء وحدة للإتصال الخارجى مع المجتمع المحلى المحيط تتولى وضع نظام للتعرف على توقعات طالبى الخدمة والمستفيدين من أجل وضع مقترح من لتوقعات المستفيدين وذلك لصياغة خطط تناسب إحتياجات السوق فى ظل التطور التكنولوجى السريع.

الفجوة بين رؤية الكلية المستقبلية (الريادة على المستوى القومى والعالمى) وبين الواقع الفعلى وترجمتها لنظام الجودة الشاملة العالمى

هذه الفجوة نشأت نتيجة الفارق الكبير فى الخدمات التى تقدمها الكلية للقطاعات المختلفة (الطلاب والخريجين - الخدمات الإستشارية - البحث العلمى - خدمات التدريب والتعليم المستمر -الخدمات البيئية والمجتمعية). وهذا الفرق بين تصورات إدارة الكلية فيما يرضى المستفيدين وبين متطلباتهم (سوق العمل ، المجتمع المحلى والإقليمى بل والعالمى) إلى مجموعة العوامل التالية:

- عدم وجود الموارد المادية والبشرية الكافية واللازمة لتطوير الأجهزة والمعامل.
- عدم قدرة الكلية بمواردها الحالية على استيعاب الأعداد المتزايدة من الطلبة الراغبين فى الالتحاق بالكلية نتيجة الطلب الاجتماعى على التعليم العالى وبالتالي عدم التناسب بين أعداد الطلاب والطاقة الاستيعابية للخدمات والأنشطة التى تيسر تقديم خدمة متميزة لكل طالب وبالتالي انخفاض مستوى جودة الخدمة.
- عدم طرح برامج جديدة تتناسب مع التطور العالمى لتحقيق المخرجات التعليمية العالمية المستهدفة.
- تطابق محتوى البرنامج الدراسية المطرحة فى معظم الكليات المناظرة على مستوى الجمهورية وبالتالي لا تعبر عن حاجات المجتمع ولم تواكب التغيرات التكنولوجية والمعرفية العالمية.
- تدنى مستوى مشاركة البحث العلمى فى حل مشاكل المجتمع لعدم توافر الدعم المادى والبعد عن مشاكل المجتمع.

• نظام الفصل الدراسي المطبق لا يتيح معايير أعلى من المهارة والمعرفة في معظم المقررات الأساسية والهامة لدى خريج كلية الصيدلة، حيث أن المجال التطبيقي وبعض مقررات العلوم الأساسية تتطلب قدر كبير من الإستمرارية والتدريب العملى ويتحقق ذلك من طرح المقررات فى مدة زمنية أطول. ووجود هذه الفجوة يؤثر فى نوعية الخريج وفى وضعه التنافسى فى سوق العمل. ولعلاج هذه الفجوة تحتاج إدارة الكلية إلى :

- ١- توفير مصادر لإستكمال تمويل الأنشطة العلمية والخدمية لضمان جودة الخدمات
- ٢- تفعيل ممارسات التعلم الذاتى من خلال الإهتمام بتطبيق النظم الألكترونية فى العملية التعليمية (تقييم الأداء ، المحاضرات ، العلمى ، الشفوى ، الكتاب الجامعى)
- ٣- لإهتمام بمراجعة المناهج والمقررات الدراسية وفقاً للمخرجات التعليمية المستهدف تحقيقها ، فى الإطار الذى حددته المعايير الأكاديمية المرجعية للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد
- ٤- الإهتمام بتطبيق إجراءات التقييم الداخلى والخارجى المستمر للبرامج والمقررات بما يحقق متطلبات العملاء وتوقعاتهم
- ٥- الإهتمام بتطوير طرق تقييم الطلاب والتوسع فى نشر ثقافة الجودة على مستوى مجتمع الكلية الداخلى والخارجى
- ٦- العمل على زيادة الموارد الذاتية للكلية على سبيل المثال (تطوير نظام الخدمات التى تقدمها الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية والتسويق الجيد لها.
- ٧- إعادة النظر فى اللوائح المالية والإدارية الحاكمة للوحدات ذات الطابع الخاص.

#### ١. الفجوة فى الخدمات (البحثية والتدريبية والخدمات الأخرى)

الخدمات التى تقدمها الكلية تعتبر ملائمة بالنسبة للمستفيدين أصحاب المصلحة والفجوة بين جودة الخدمة التى يتوقعها المستفيدين والخدمة الفعلية متوسطة ترجع الى قلة الموارد الذاتية للكلية أو الوحدات الخدمية مما يؤثر بالسلب على جودة الخدمة فالفجوة لكافة الخدمات التى تقدم سواء للخريج وللبحث العلمى وخدمات التدريب والتعليم المستمر وللخدمات البيئية والمجتمعية فجوات متوسطة. أ- على مستوى البحث العلمى والخدمات العلمية والبيئية فيرجع السبب فى هذه الفجوة المتوسطة أيضاً إلى البعد الإقليمى للكلية عن العاصمة ومصانع الأدوية وضعف التواصل مع الجهات الصناعية والصيدلية بل والطبية والقصور فى التمويل اللازم للأنشطة البحثية وضعف التواصل مع العملاء وما ينتج عنه من ضعف الطلب على الخدمات البحثية التى تطلب من الكلية، ويتطلب الأمر لتقليص هذه الفجوة البحث عن مصادر تمويل لدعم هذه الأنشطة من خلال الوحدات ذات الطابع الخاص ، وكذلك يمكن التغلب على هذه الفجوة بربط البحوث الخاصة بالمجستير والدكتوراه بالمشاكل والقضايا ذات الإهتمام ومشاركة هذه الجهات فى تنظيم ورعاية المؤتمرات العلمية وورش العمل. ب- أما الفجوة فى الخدمات التدريبية ناتجة عن القصور التطبيقى الفعلى للبرامج التدريبية والإعلان والإعلام عن الخدمات التى تقدمها الكلية من برامج ودورات تدريبية وكذلك الإمكانيات المتاحة. ولتقليص هذه الفجوة فإن الأمر يتطلب من الكلية وضع سياسات إعلامية وتسويقية والاستفادة من وسائل الإتصال الفعالة وتطوير موقع الكلية الإلكترونى وتحديثه بصف دورية ومنتظمة.

الإستفادة من المعارض والمؤتمرات تعديل اللوائح المالية لبعض الوحدات ذات الطابع الخاص إصدار دليل للخدمات وأسعارها والمميزات التنافسية ووضعها على الموقع الإلكترونى للكلية ، إنشاء بروتوكولات تعاون وشراكة مع الجهات المختلفة والتى فى حاجة إلى خدمات الكلية وكذلك وضع إستراتيجية للإستفادة من البعثات الخارجية والإعارات للدول العربية بتوقيع إتفاقيات وبروتوكولات مشتركة

١-٥: الأهداف الإستراتيجية للكلية معلنة وواضحة من حيث الصياغة والوضوح ومبنية على التحليل الرابعي وتسهم في تحقيق رسالة الكلية وقابلة للقياس والتحقق في المدى الزمني للخطة:

١-٥-١: توجد غايات نهائية وأهداف إستراتيجية للكلية

توجد أهداف إستراتيجية تبنتها الكلية لتحقيق رؤيتها ورسالتها. ومن أمثلة الأهداف الإستراتيجية التميز في الأبحاث العلمية وتطبيقها لخدمة المجتمع تم الإعتماد على التحليل البيئي عند صياغة الغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية وذلك بأخذ نقاط القوة والضعف في الإعتبار وكذلك إمكانية إستغلال الفرص المتاحة وتجنب التهديدات.

**الغايات الإستراتيجية للخطة الإستراتيجية للكلية إشتملت على أربع غايات :**

- ١- جهاز أكاديمي وإداري فعال.
- ٢- تخريج صيدلى متميز قادر على الإبتكار والمنافسة في سوق العمل.
- ٣- تحقيق مستوى متميز في البحث العلمى وخدمة المجتمع.
- ٤- التقويم المستمر للمؤسسة

**والأهداف الإستراتيجية للخطة الإستراتيجية للكلية إشتملت على**

**١- الغاية الأولى : جهاز أكاديمي وإداري فعال.**

**الأهداف:**

- ١/١: إحتفاظ الكلية وضم أعضاء هيئة التدريس من ذوى الكفاءات العالية.
- ٢/١: تطوير خطط متابعة وممتدة تعتمد على أولويات الكلية لتعيين أعضاء هيئة التدريس من التخصصات المختلفة.
- ٣/١: تفعيل نظام واضح وشفاف يتيح ويشجع على مشاركة جميع أعضاء هيئة التدريس فى الإداء بآرائهم لايجاد حلول مناسبة لمشكلات المؤسسة ووضع الخطط المستقبلية.
- ٤/١: تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين من خلال برامج تدريبية فعالة.
- ٥/١: متابعة التحقق من المساواة فى فرص توظيف العاملين.
- ٦/١: التوزيع المناسب للموارد المالية المتاحة وإستحداث آليات الحصول على موارد مالية إضافية.
- ٧/١: تحقيق ترشيد لدعم المالى والعينى الغير مشروط من خلال منح من الخريجين والصناعة وأصحاب الأعمال.
- ٨/١: زيادة تحقيق الإستفادة القصوى من الإمكانيات البشرية والتكنولوجيه المتاحة بالكلية.
- ٩/١: المحافظة على المكان والمناخ الآمن اللازمين للإداء الجيد داخل الكلية والبيئة المحيطة.

**الغاية الثانية : تخريج صيدلى متميز قادر على الإبتكار والمنافسة فى سوق العمل.**

**الأهداف:**

- ١/٢: تطوير برامج التعليم والتدريب حتى تظل مواكبه للمستحدثات العالمية.
- ٢/٢: الإرتقاء بالمخرجات التعليمية المستهدفة.
- ٣/٢: تحسين نظم التقييم للتحقق من جودة المخرجات التعليمية.

**الغاية الثالثة : تحقيق مستوى متميز فى البحث العلمى وخدمة المجتمع.**

**الأهداف:**

- ١/٣- التوعية المستمرة بقضايا المجتمع والبيئة ومتابعة إحتياجات السوق المحلى والإقليمى من الخدمات المجتمعية.
- ٢/٣- تفعيل دور المراكز الخدمية من أجل تحقيق التفاعل بين الكلية ومنظمات المجتمع.
- ٣/٣- متابعة وتقييم الخدمات والأنشطة المجتمعية والبيئية.
- ٤/٣- دعم نظام الأبحاث المشتركة بين الأقسام العلمية المختلفة.

٥/٣ - الحرص على التميز في الأبحاث العلمية التطبيقية لمنفعة المجتمع.

٦/٣ - الإرتقاء بالمستوى العلمى للخريج عن طريق تشجيع الدراسات العليا والتعليم المستمر.

**الغاية الرابعة : التقويم المستمر للمؤسسة.**

**الأهداف:**

١/٤ - إستمرارية التقويم الذاتى للآداء الكلى للمؤسسة.

٢/٤ - مراجعة ومناقشة مؤشرات التقويم الذاتى للآداء.

٣/٤ - تأثير نتائج التقويم الذاتى المستمر على إدارة الجودة.

**الوضع الإستراتيجى للكلية (السمات المميزة للكلية ودورها فى المجتمع)**

كلية الصيدلة - جامعة أسيوط هى أول كلية صيدلة تم إنشاؤها فى صعيد مصر . وتعتبر الكلية الأم فى هذه المنطقة ، وقد مضى على إنشاؤها أكثر من خمسة وأربعين عاماً ، كما تقع فى منطقة بها إثنان من شركات الأدوية حيث يتم فيهما تدريب وتوظيف بعض خريجي الكلية وبها برنامج تعليمى معتمد وموثق يتماشى مع المعايير الأكاديمية وتم الحصول على شهادة الأيزو ISO 9001/2008.

**الوضع التنافسى للكلية (ملامح الوضع المتميز):**

- ١ . اكتمال أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم فى جميع التخصصات مع توافر الخبرات التدريسية.
- ٢ . تمنح الكلية درجتى بكالوريوس فى الصيدلة وبكالوريوس فى الصيدلة (الصيدلة الإكلينيكية).
- ٣ . وجود بنية تحتية قوية و أعضاء هيئة تدريس أكفاء.
- ٤ . وجود جهاز إدارى فعال
- ٥ . حصلت الكلية على شهادة الإعتماد الأكاديمى من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد بجلسته رقم (١٠٢) بتاريخ ٢٧/٩/٢٠١١م.
- ٦ . حصول الكلية على شهادة ISO 9001/2008 وتواريخ الحصول عليها على النحو التالى :-
  - لمدة ثلاث سنوات فى عام ٢٠٠٩م وتنتهى عام ٢٠١٢م وكانت أول كلية بجامعة أسيوط تحصل على هذه الشهادة من شركة AJA-Egypt ويقوم فريق من المراجعين من قبل الشركة المانحة بزيارة الكلية سنوياً لإجراء مراجعات داخلية للمواصفة خلال الأعوام (٢٠١٠ ، ٢٠١١ ، ٢٠١٢).
  - تم تجديد شهادة ISO 9001/2008 للمرة الثانية على التوالى لمدة ثلاث سنوات فى عام ٢٠١٣ وتنتهى عام ٢٠١٥م ، ويقوم فريق من المراجعين من قبل الشركة المانحة بزيارة الكلية سنوياً لإجراء مراجعات داخلية للمواصفة خلال الأعوام (٢٠١٣ ، ٢٠١٤ ، ٢٠١٥).
  - تم تجديد شهادة ISO 9001/2008 لمدة ثلاث سنوات أخرى فى أكتوبر عام ٢٠١٥م وتنتهى فى ١٥/٩/٢٠١٨م وتم التعرف على المواصفة الجديدة ISO 9001/2015
  - لذا فحصول الكلية على شهادة ISO 9001/2008 بتاريخ ٢٦/١١/٢٠١٥ وتنتهى فى ١٥/٩/٢٠١٨م تعد من أبرز ملامح الوضع المتميز للكلية ويجعلها ضمن مقدمة كليات الصيدلة على مستوى الجمهورية
- ٧ . حصل العديد من أعضاء هيئة التدريس بالكلية على جوائز متميزة.
- ٨ . شغل بعض من أعضاء هيئة التدريس مناصب رفيعة على المستوى الجامعى (نائب رئيس الجامعة) كما يعمل بعضاً منهم كمستشار علمى لبعض شركات الأدوية ومشاركة بعض أعضاء هيئة التدريس فى لجان الترقيات ولجان التقويم التابعة للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.
- ٩ . وجود وحدة ضمان جودة قوية وفعالة بالكلية.

١٠. ميكنة العمل الإدارى بتطبيق نظام (MIS) Manamgement Infromation System.
١١. دعمت الكلية العديد من كليات الصيدلة فى الجامعات المصرية والعربية المختلفة بعدد كبير من أعضاء هيئة التدريس الذين يشغلون مناصب هامة فى هذه الكليات.
١٢. وجود عيادة طبية بالكلية لخدمة مجتمع الكلية (الطلاب والموظفين والعمال)
١٣. وجود الصيدلية النموذجية المجتمعية لتدريب الطلاب لخدمة مجتمع الكلية والبيئة المحيطة بها.
١٤. وجود خطة بحثية للكلية وخطط بحثية للاقسام (مرفق -١٣)
١٥. وجود خطط لتطوير الأقسام علمياً وإدارياً (مرفق -١٤)
١٦. وجود نظام مراجعة داخلي وخارجي
١٧. حصول بعض السادة اعضاء هيئة التدريس علي شهادة مراجعين خارجيين من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
١٨. حصول الكلية على مشروع إنشاء وحدة خدمات التكنولوجيا ( IT Unit ).
١٩. حصول الكلية على مشروع إنشاء مركز متميز للإتاحة الحيوية والتكافؤ الحيوي (تابع لوحدة إدارة المشروعات إدارة دعم التميز كمشروع تنافسى لتميز مؤسسات التعليم العالى).
٢٠. إشتراك العديد من أعضاء هيئة التدريس فى هيئات تحرير الدوريات العلمية العالمية المتخصصة.
- هذا وقد ساهمت سياسات وخطط الكلية فى تحسين الوضع التنافسى ، ويظهر ذلك من خلال رضا المؤسسات التى يعمل بها خريجو الكلية.
٢١. قامت الكلية بتنفيذ عمليات الإحلال والتجديد وتحسينات فى البنية التحتية للكلية شملت المعامل الطلابية والبحثية المدرجات وقاعات الشرح والمكتبات والإدارية والوحدات ذات الطابع الخاص والصيدلية المجتمعية والعيادة الطبية

#### الظموحات فى الأجل الطويل:

إمكانيات الكلية الحالية من حيث المعامل والبنية التحتية وأعضاء هيئة التدريس تؤهلها للتنافس فى الأجل الطويل على مستوى الدولة كما قامت الكلية بإدخال برنامج الصيدلة الإكلينيكية بنظام الساعات المعتمدة وتم تخريج أول دفعة فى العام الدراسى ٢٠١٠/٢٠١١م كما تجرى الكلية دراسات مقارنة بينها وبين نظرائها على المستوى المحلى. (مرفق -١٥)

#### ١-٥-٢: مستوى المشاركة فى صياغة الأهداف الإستراتيجية للكلية من جانب مختلف الأطراف داخل وخارج الكلية.

كانت المشاركة فى صياغة الغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية للخطة الإستراتيجية الخمسية للكلية فى الفترة (٢٠١٥/٢٠١٦ – ٢٠٢٠/٢٠٢١) من جانب مختلف الأطراف ، وقد شارك فى هذه الصياغات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيههم والمستفيدين من خلال ندوة لمراجعة الغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية

#### ١-٥-٣: عرض ومناقشة الغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية للكلية من جانب الأطراف المختلفة داخل وخارج الكلية

كما تم عرض ومناقشة الغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية للخطة الإستراتيجية الخمسية للكلية فى الفترة (٢٠١٥-٢٠١٦ /٢٠١٩-٢٠٢٠) فى عدة ندوات قامت وحدة ضمان الجودة بالتنسيق مع لجنة الخطة الإستراتيجية بعقدها على النحو التالى كان آخرها فى عام ٢٠١٥ (٢٠١٥/١٠/٥) ، (٢٠١٥/١٠/٨) ، (٢٠١٥/١٠/٢٥) ، (٢٠١٥/١١/٨) ، (٢٠١٥/١١/٣٠) وفى عام ٢٠١٦ (٢٠١٦/١/١١) ، (٢٠١٦/١/١٩) فى وجود أطراف داخلية وخارجية ومن خلال استطلاع رأى الطلاب والمستفيدين وقد وجد أن ٩٥% من المشاركين فى الإستطلاعات وافق على الغايات النهائية. تم عرض الرؤية والرسالة بعد تحديثها على الأطراف المجتمعية خارج الكلية (أعضاء من الخارج)

#### ١-٥-٤: اعتماد وتوثيق الأهداف الإستراتيجية للكلية:

تم اعتماد وتوثيق الأهداف الإستراتيجية من خلال مجلس الكلية رقم (٥٣٦) بتاريخ ٢٠/١١/٢٠٠٨م وكذلك من مجلس الكلية رقم (٥٤٤) بتاريخ ٣١/٥/٢٠٠٩م. خلال مجلس الكلية بالقرار رقم (٥٤٧) بتاريخ ٣١/٨/٢٠٠٩م.

وتم تحديث الرؤية والرسالة وتم اعتمادها بقرار مجلس الكلية رقم (٥٨٥) بتاريخ ١٤/٨/٢٠١٢م وقد تم تحديث الرؤية والرسالة للمرة الخامسة لتتناسب مع التطور والتميز وتم اعتماد كل من الرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية في مجلس الكلية بالقرار رقم (٦٢٦) بتاريخ ٢٠/١/٢٠١٦م.

#### ١-٥-٥: 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 والملصقات وكذلك لوائح الإعلانات في مداخل الأقسام.

#### ١-٥-٦: مراجعة وتحديث الغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية للكلية (مبررات التحديث / عدم التحديث)

تتوفر بالكلية آليات لمراجعة وتحديث الغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية للكلية من خلال وحدة ضمان الجودة واللجان التنفيذية المشكلة ومن خلال المراجعة الداخلية والمراجعة الخارجية وتقارير الإجراءات التصحيحية ، وهي تبرز حاجة الكلية للنمو والتطوير طبقاً لمعايير الجودة والاعتماد ، وتغطي الخطة جميع الغايات والأهداف الإستراتيجية للكلية وتتضمن نظم أولوية الأنشطة في المهام المطلوب تنفيذها كما تشمل تحديداً دقيقاً لمسئوليات تنفيذ الأنشطة والمهام التي تتضمنها الخطة ، كما تم تحديد المسئوليات عن تنفيذ الأنشطة المختلفة . وتتضمن الخطة جدولاً زمنياً محدداً وملائماً لمراحل التنفيذ ، كما توجد مؤشرات نجاح ومخرجات تتضمنها الخطة لتقييم عمليات التنفيذ. كما يوجد بالخطة آليات تتعلق بإدارة المخاطر من حيث بدائل التمويل وغيرها ، وقد شاركت أطراف مختلفة في وضع الخطة ، كما وضعت آليات لمراجعة الأهداف العامة للكلية والأهداف الإستراتيجية بما يتواءم مع متطلبات عالم التميز والتطوير.

١-٦-٦: الخطة التنفيذية تتضمن الأنشطة التي تحقق الأهداف الإستراتيجية كما تعكس أولويات تنفيذ الأنشطة وتسلسلها المنطقي ومحدد بها مسؤلية التنفيذ والجدول الزمني والتكلفة المالية ومؤشرات الأداء. مرفق (٦-١)

#### ١-٦-١: توجد خطة تنفيذية Action Plan لتطبيق الخطة الإستراتيجية للكلية (٢٠١٦-٢٠٢٠)

توجد خطة تنفيذية واضحة لتطبيق إستراتيجية الكلية ، وهي تبرز حاجة الكلية للنمو والتطوير طبقاً لمعايير الجودة والاعتماد ، وتغطي الخطة جميع الغايات والأهداف الإستراتيجية للكلية وتتضمن نظم أولوية الأنشطة في المهام المطلوب تنفيذها كما تشمل تحديداً دقيقاً لمسئوليات تنفيذ الأنشطة والمهام التي تتضمنها الخطة ، وتتضمن الخطة جدولاً زمنياً محدداً وملائماً لمراحل التنفيذ ، كما توجد مؤشرات نجاح ومخرجات تتضمنها الخطة لتقييم عمليات التنفيذ. كما يوجد بالخطة آليات تتعلق بإدارة المخاطر من حيث بدائل التمويل وغيرها ، وقد تمت ترجمة الخطة التنفيذية الى موازنة مالية تقديرية محددة المعالم وذلك بعد تحديد تكلفة إجراءات التنفيذ. وقد شاركت أطراف مختلفة في وضع الخطة من قيادات أكاديمية من أعضاء هيئة التدريس ، كما وضعت آليات لمتابعة التنفيذ. (٦-١)

#### ١-٦-٢- تشمل الخطة التنفيذية الغايات والأهداف الإستراتيجية للكلية

تم إعداد الخطة التنفيذية والزمنية للخطة الإستراتيجية الخمسية وتشمل على الغايات والأهداف الإستراتيجية والأنشطة والمخرجات المطلوبة لتحقيق رسالة الكلية وأهدافها والأولويات المطلوب تحقيقها وآليات التنفيذ والمسئوليات والجدول الزمني للتنفيذ ومؤشرات الأداء والمخصصات المالية اللازمة لتنفيذ الخطة.

#### ١-٦-٣: تتضمن الخطة التنفيذية نظام الأولويات للأنشطة والمهام المطلوب تنفيذها

تضمنت الخطة التنفيذية والزمنية للخطة الإستراتيجية الخمسية روعى فيها ترتيب الأنشطة والمهام حسب أولويات الأنشطة المطلوب تحقيقها كما روعى في الخطة التنفيذية جميع الغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية للكلية. وتم الأخذ في الاعتبار عند

وضع الخطة التنفيذية أولويات تنفيذ هذه الأنشطة وآليات التنفيذ ومسئولية التنفيذ أو الإدارات المسؤولة عن التنفيذ ، كما وضحت الجدول الزمني للتنفيذ ومؤشرات المتابعة وتقييم الأداء

#### ٤-٦-١: هناك تحديد لمسئوليات تنفيذ الأنشطة والمهام التي تتضمنها الخطة

إشتملت الخطة التنفيذية على تحديداً دقيقاً لمسئوليات تنفيذ الأنشطة والمهام التي تتضمنها الخطة ، كما تم تحديد المسئوليات عن تنفيذ الأنشطة المختلفة . كما يوجد بالخطة آليات تتعلق بإدارة المخاطر من حيث بدائل التمويل وغيرها ،

#### ٥-٦-١: تتضمن الخطة الجدول الزمني للتنفيذ ومؤشرات التقييم

تتضمن الخطة جدولاً زمنياً محدداً وملاماً لمراحل التنفيذ ، كما تتضمن الخطة مؤشرات التقييم وتتخذ القرارات المناسبة التي تساعدها على تحسين العملية التعليمية والبحثية بناءً على مؤشرات نجاح والمخرجات المتوقع الحصول عليها كما يتم عرضها على مجالس الكلية.

#### ٦-٦-١: تتضمن الخطة تصرفات أو قرارات تتعلق بإدارة المخاطر

يوجد بالخطة آليات تتعلق بإدارة المخاطر من حيث بدائل التمويل وغيرها ، وقد تم ترجمة الخطة التنفيذية الى موازنة مالية تقديرية محددة المعالم وذلك بعد تحديد تكلفة إجراءات التنفيذ. وقد شاركت أطراف مختلفة في وضع الخطة ، كما وضعت آليات لمتابعة التنفيذ.

#### ٧-٦-١: ترجمة الخطة التنفيذية الى موازنة مالية تقديرية

تم ترجمة الخطة التنفيذية الى موازنة مالية تقديرية محددة المعالم وذلك بعد تحديد تكلفة إجراءات التنفيذ. وقد شاركت أطراف مختلفة في وضع الخطة

#### ٨-٦-١: إعتاماد الخطط الإستراتيجية والخطة التنفيذية للكلية:

إعتاماد الخطة الحالية ٢٠١٦ - ٢٠٢٠

بعد الإنتهاء من المراجعة النهائية والتصويب اللغوي للخطة تم إعتاماد الخطة وتوثيقها من مجلس الكلية بتاريخ ٦٣٨ بتاريخ ٢٠١٧/١/١٩ كما تم إعتاماد الخطة الإستراتيجية الثانية (٢٠١٦ - ٢٠٢٠) من مجلس الجامعة في ٢٠١٧/٢/٢٧ م مرفق (١-٧)

٧-١: التقارير الدورية لمتابعة تقويم مدى تقدم الخطط التنفيذية وفقاً للجدول الزمني وتحقق مستويات الأداء المستهدفة مرفق(٨-١)

تتوفر تقارير دورية فنية (ربع سنوية) لمتابعة ما تم إنجازه خلال فترات الخطة التنفيذية تتضمن الأنشطة التي تم تنفيذها والأنشطة التي لم يتم تنفيذها ومعوقات التنفيذ وآليات التصحيح المتبعة (نقاط تحتاج الى تحسين) والإجراءات التصحيحية التي تم تنفيذها وإجرائها وذلك من خلال:

١-٧-١: إستمرارية التقويم الذاتي للأداء الكلي للمؤسسة.

١-٧-١-١: التقرير الذاتي السنوي للمؤسسة.

٢-٧-١-١: تقارير المراجعة الداخلية.

٣-٧-١-١: تقارير المراجعة الخارجية

٤-٧-١-١: تقارير مناقشة نتائج التقويم مع أصحاب المصلحة.

٥-٧-١-١: خطة التطوير والتعزيز.

٦-٧-١: مراجعة ومناقشة مؤشرات التقويم الذاتي للأداء.

١-٧-٢-١: متابعة تنفيذ خطة التطوير على مستوى الأقسام.

٢-٧-٢-١: التعامل مع مقاومة التغيير.

٣-٧-١: تأثير نتائج التقويم الذاتي المستمر على إدارة الجودة.



١-٣-٧-١: قياس وتقويم كفاءة الخريجين في جهات العمل.

١-٣-٧-٢: تقارير الإجراءات التصحيحية.

١-٣-٧-٣: متابعة نتائج دراسة إحتياجات سوق العمل من الخريجين.

### **نقاط القوة :**

يتوافر بالكلية فريق عمل للتخطيط الإستراتيجي والمتابعة كما توجد آليات لعملية التخطيط ، تتمثل في الاجتماعات الدورية للجنة التخطيط مع إدارة الكلية وروؤساء الأقسام العلمية والإدارية.

للكلية رسالة ورؤية واضحة معتمدة ومعلنة وشعار وقيم راسخة حاكمة للكلية وتعكس رسالة الكلية ورؤيتها كيانها ودورها الأكاديمي والتعليمي ومسئولياتها وطموحاتها وتطلعاتها في البحث العلمي بما يتفق مع إحتياجات المجتمع.

للكلية أهداف إستراتيجية معتمدة ومعلنة من خلال الوسائل المختلفة الغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية تعكس الرؤية والرسالة رسالة الكلية ورؤيتها ترتبط وتعكس رسالة ورؤية الجامعة.

تقوم الكلية بنشر الرؤية والرسالة من خلال وسائل متعددة.

وجود خطة إستراتيجية خمسية معتمدة وموثقة تتوافق مع الخطة الإستراتيجية للجامعة.

وجود خطة تنفيذية سنوية للأهداف الإستراتيجية

دراسة التحليل البيئي السنوي لمجتمع الكلية

للكلية سياسات وخطط متطورة تشمل القطاعات الثلاثة

مشاركة مختلف الأطراف داخل وخارج المؤسسة في التحليل البيئي الرباعي.

إعتماد الكلية من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد في ٢٧/٩/٢٠١١

تحرص الكلية على مراجعة رؤيتها ورسالتها في ضوء المتغيرات المحلية والدولية.

تحرص الكلية على تنمية ونشر الوعي بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين والأطراف المجتمعية برؤيتها ورسالتها.

### **نقاط تحتاج الى تحسين:**

عدم وجود خطة مستقبلية للندوات لتعريف الطلاب الجدد بالخطة الإستراتيجية للكلية والرؤية والرسالة.

صعوبة نشر الوعي بالأهداف الإستراتيجية للكلية.

عدم وجود تقارير فنية لمتابعة خطط الكلية في المجالات المختلفة

ضعف مستوى المشاركة في صياغة الرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية من جانب مختلف الأطراف من خارج الكلية.

## المعيار الثاني : القيادة والحوكمة

تتميز كلية الصيدلة – جامعة أسيوط بوجود قيادة واعية تسعى إلى التطوير والتميز وقادرة على إدارة المؤسسة بكفاءة وفاعلية ، ويعد وجود قيادة مرنة وواعية ومتفهمة وداعمة لأنشطة الجودة من أهم نقاط القوة نحو تدعيم عملية التطوير المستمر من أجل تحقيق رؤية الكلية ومن أجل ذلك تبنت كلية الصيدلة-جامعة أسيوط فكرة توكيد وضمان الجودة وتقييم وتطوير الأداء الجامعي تم وضع معايير واضحة لاختيار القيادات الأكاديمية في العام الأكاديمي ٢٠٠٤/٢٠٠٥ بما لا يتعارض مع قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية وقانون العاملين بالدولة (مرفق -٢٣)، وذلك من قبل وحدة ضمان الجودة واللجان المنبثقة عنها والمشكلة من العميد والكلاء ورؤساء مجالس الأقسام العلمية ومدير وحدة ضمان الجودة بالإضافة الى أعضاء من الخارج وأمين الكلية. وقد تم اعتماد هذه المعايير بمجلس الكلية رقم (٥٦٠) بتاريخ ٢١/٩/٢٠١٠ ، حيث يتم ترشيح واختيار القيادات الأكاديمية بالكلية بناء على قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية وفقاً لأخر التعديلات. ويتم مراعاة هذه المعايير في اختيار القيادات الأكاديمية عند تعيين مديري الوحدات/المراكز ذات الطابع الخاص والوحدات داخل الكلية ومدير المشروعات وأيضا اختيار منسق الجودة بكل قسم.

### التغييرات في القيادات الأكاديمية داخل الكلية

- تم إختيار السيد الأستاذ الدكتور/ زيدان زيد إبراهيم – عميدا للكلية عن طريق الترشيح والإختيار خلفاً للسيد الأستاذ الدكتور/ جمال أحمد صالح – ٢٠١٣/٨/١م بقرار مجلس الجامعة رقم (١٩٣٧) بتاريخ ٢٧/٨/٢٠١٣م
- تم تعيين السيد الأستاذ الدكتور/ محروس عثمان أحمد - قائماً بأعمال عميد الكلية خلفاً للمرحوم السيد الأستاذ الدكتور/زيدان زيد إبراهيم بالقرار رقم (١٨٠٩) بتاريخ ٩/٨/٢٠١٥م
- تم تعيين السيد الأستاذ الدكتور/ محمود البدرى عبد الطيف – رئيس مجلس قسم الصيدلانيات بقرار مجلس الجامعة رقم ١٩٠٥ الصادر في ١٥/٩/٢٠١٤م.
- تم تعيين السيدة الأستاذ الدكتورة/ هناء محمد عبد الودود – رئيس مجلس قسم الكيمياء التحليلية الصيدلانية بقرار مجلس الجامعة رقم ١٦٠١ الصادر في ١٧/٧/٢٠١٣م.
- تم تعيين السيدة الأستاذ الدكتورة/ سلوى فاروق فرج – رئيس مجلس قسم العقاقير بقرار مجلس الجامعة رقم ١٤٨١ الصادر في ٢١/٧/٢٠١٤م
- تم تجديد قيام السيد الدكتور/ علاء عرفات خليفة – بعمل رئيس مجلس قسم الكيمياء العضوية الصيدلانية بقرار مجلس الجامعة رقم ١٤٨٤ الصادر في ٢١/٧/٢٠١٤م
- تم تعيين السيدة الدكتورة/ سامية جلال عبد المعطى – قائم بعمل رئيس مجلس قسم الكيمياء العضوية الصيدلانية بقرار مجلس الجامعة رقم ٢٤٨ الصادر في ١٢/٢/٢٠١٥م.
- تم تعيين السيد الدكتور/ هشام محمد توفيق – قائماً
- 

### ١-٢ : إختيار القيادات الأكاديمية:

في العام الجامعي ٢٠١٤/٢٠١٥م وبعد خلو منصب عميد الكلية في ٢٣/٧/٢٠١٥م بوفاة المرحوم السيد الأستاذ الدكتور/ زيدان زيد إبراهيم وإدخال تعديل على قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية (حيث تم تغيير السياسات من الإلتخاب إلى التعيين) ، ظل منصب عميد الكلية شاغراً حتى صدور قرار مجلس الجامعة رقم ١٨٠٩ بتاريخ ٩/٨/٢٠١٥م بقيام السيد الأستاذ الدكتور/ محروس عثمان أحمد وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة بشغل منصب القائم بأعمال عميد الكلية لحين تعيين عميداً للكلية ولم يطرأ أى تغيير على باقى القيادات سواء الأكاديمية أو الإدارية. مرفق (٢) ، مرفق (١-٢)

## ٢-١-١: معايير إختيار القيادات: مرفق (٢-٢)

- إختيار القيادات الأكاديمية يتم عن طريق الأقدمية – النشاط العلمى – القدرات القيادية والإدارية – المساهمات فى مجال الجودة والتطوير – الإلتزام والنزاهة – التعاون والعلاقة مع الزملاء. وهذه المعايير موثقة ومعلنة من خلال قانون تنظيم الجامعات والقرارات الصادرة من رئيس الجامعة بتعيين الوكلاء ورؤساء الأقسام بالكلية.
- إختيار القيادات الأكاديمية يعتمد على التعيين وتوجد مشاركة بالترشيح من العميد لرئيس الجامعة عند إختيار رؤساء الأقسام والوكلاء.

- يؤخذ رأى السيد الأستاذ الدكتور عميد الكلية فى إختيار وتعيين السادة الوكلاء ورؤساء الأقسام ويعمل به إلى حد كبير.
- تم عمل استبيان عن طريقة إختيار القيادات الأكاديمية بين أعضاء هيئة التدريس وكذلك دراسة عن رؤية الكلية فى هذا الموضوع.

يوجد بالكلية معايير واضحة لإختيار القيادات الأكاديمية بما لا يتعارض مع قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية وقانون العاملين بالدولة وتم إعتماها من مجلس الكلية رقم (٥٦١) بتاريخ (٢٦/١٠/٢٠١٠م) وهذه المعايير هى:

- ١- فى الحالات التى يوجد لها نص صريح فى قانون تنظيم الجامعات يحكم تعيين بعض القيادات مثل رؤساء الأقسام يتم الإلتزام بهذا النص.
  - ٢- فى حالة تعيين القيادات الأكاديمية فى المراكز التى لا يوجد نص بالقانون يقضى بإختيارهم مثل أعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الكلية – رؤساء الكنترولات – المرشدين الأكاديميين – مديرى الوحدات ذات الطابع الخاص ومنسق الأنشطة الطلابية ومنسقى البرامج الأكاديمية وغيرهم يتم إختيار هذه القيادات حسب المعايير الآتية:
    - السجل الوظيفى الذى يشهد بالنزاهة والإلتزام.
    - القدرة على التعامل مع التخصص المترابط به المنصب الجديد (إن وجد).
    - المشاركة بفاعلية فى تطبيق نظم ضمان الجودة الداخلية.
    - المشاركة بفاعلية فى أنشطة التطوير على مستوى القسم أو الكلية أو الجامعة.
    - مشهود له بكفاءة من رؤسائه (إستطلاع رأى رئيس القسم).
    - القدرة القيادية.
    - المشاركة بفاعلية فى اللجان الداخلية بالقسم.
    - مناسبة الفترة العمرية للمرشح لإستكمال فترة واحدة على الأقل (إن وجدت).
    - التمتع برؤية واضحة وقادرة على التطوير على أن يضع مقترحا لتوجهاته فى تطوير الأداء فى الموقع الجديد يعرضه على السيد الأستاذ الدكتور/عميد الكلية قبل تسلم العمل.
    - حضور دورات لتنمية القدرات والمهارات الإدارية.
- وقد تم الإعلان عن هذه المعايير عن طريق الوسائل المختلفة والتى تشمل إرسالها إلى أعضاء هيئة التدريس بالإضافة إلى إعلانها بموقع الكلية بشبكة الإنترنت.

## ٢-٢: تنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية مرفق (٢-٣)

### التدريب:

تحرص الكلية على تنمية المهارات القيادية والإدارية للعاملين بها ويتولى ذلك لجنة التدريب معتمدة بالهيكل التنظيمى لوحدة ضمان الجودة بالكلية حيث تقوم بتحديد الإحتياجات التدريبية اللازمة لجميع الفئات بالكلية ومن بينها الوظائف الإدارية من رؤساء الأقسام ومديرى الإدارات والموظفين فهناك خطة التدريب السنوية لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية كما يوجد خطة مفصلة لتدريب أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية تشمل التدريب على التعليم الألكترونى – مهارات الإتصال – كيفية القيادة... الخ.

تضمنت هذه الخطة الإحتياجات التدريبية الفعلية للقيادات الأكاديمية وتم أخذ رأى أعضاء هيئة التدريس فى الإحتياجات التدريبية والبرامج التدريبية المطلوبه بناءً على إستبيانات هناك العديد من البرامج والدورات التدريبية التى تضمنتها الخطة كالاتى:

عشرون برنامجاً من خلال الخطة التدريبية – وتشمل برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس على تهيئة الكلية لإعادة تقييم شهادة الإعتدال – الجوانب القانونية بالجامعات – المهارات الإدارية - ضمان الجودة والإعتدال – مهارات الإتصال - دورات من خلال برنامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة (FLDP) كما إشتملت البرامج والدورات التدريبية على بعض المهارات فى القيادة وتم عمل إستبيان لتحديد مدى الإستفادة من تلك الدورات التدريبية ، كما تم عمل دراسة لمخصصات التدريب كافية ويتم الحصول عليها من الموارد الذاتية للكلية قامت لجنة التدريب بالكلية بعمل خطة تدريبية بناءً على الإحتياجات الفعلية لجميع العاملين بالكلية من خلال إستبيان خاص بالقيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين. (مرفق ٢-١)

كما يتم تقييم فاعلية التدريب عن طريق الإستبيانات التى توزع على المتدربين أثناء الدورات ، وتوفر الكلية المخصصات المالية اللازمة سواء من خلال مشروعات التطوير أو التمويل الذاتى. مرفق (٢-٤)

### مؤشرات تقييم التدريب: مرفق (٢-٥)

تهدف القيادات الأكاديمية والإدارية بكلية الصيدلة إلى رفع الكفاءة ذاتياً بوضع خطة تدريب سنوية بالتعاون والتنسيق مع مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وبمشاركة مركز الحاسب الآلى الطلابى بالكلية ولجنة التدريب التابعة لوحدة ضمان الجودة بالكلية بتقديم تقرير سنوي عن الدورات التى تم تنفيذها من الخطة التدريبية.

- يوجد أكثر من عشرين برنامجاً تدريبياً فى تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وندوات فى التدريس والاعداد.
- نسبة الحاصلين على هذه البرامج/الدورات سنوياً حوالى ٣٠% من أعضاء هيئة التدريس.
- تم عمل إستبيان لقياس مدى إستفادة المتدربين من الدورات وكانت النتائج إيجابية بنسبة ٨٦%.

### ٢-٣: نمط القيادة وممارسات المجالس الرسمية: مرفق (٢-٦)

نمط القيادة: تتبنى الكلية نمط قيادة ديمقراطى يشجع على المشاركة وإبداء الرأى وحرية النقد والإبتكار. ويشترك فى إتخاذ القرارات المتعلقة بالعملية التعليمية والبحثية والخدمية بالكلية بالإضافة الى أعضاء هيئة التدريس من خلال مجلس الكلية ومجالس الأقسام ، ممثلين من وزارة الصحة والنقابة الفرعية وشركات صناعة الدواء. وذلك من خلال مجالس اللجان المختلفة. كما يشترك الطلاب فى إتخاذ بعض القرارات المتعلقة بالعملية التعليمية من خلال إشتراكهم فى بعض اللجان وكذلك فى أخذ آرائهم عند وضع الجداول الدراسية وجداول الإمتحانات من خلال وضع الجداول فى صورة مبدئية على موقع الكلية لأخذ الآراء وأيضاً من خلال الإجتماع مع الطلاب.

وتتمثل ديمقراطية القيادة فى التعامل مع الطلاب من خلال المحاور الأتية:

- ١- سياسة الباب المفتوح (Open Door Policy) حيث تقوم الإدارة العليا بالكلية (السيد الأستاذ الدكتور / عميد الكلية والسادة وكلاء الكلية والسيد الأستاذ الدكتور/ مدير وحدة ضمان الجودة) بالإستماع لشكاوى الطلاب وآرائهم وتساعدهم على حل المشاكل التى تواجههم ويؤخذ رأيتهم فى جداول الدراسة وجداول الإمتحانات.....الخ.
- ٢- حضور السيد الأستاذ الدكتور / عميدالكلية بعض مجالس الأقسام للتداول مع أعضاء هيئة التدريس والتعرف على مشاكلهم وإستقصاء آرائهم فى القضايا الخاصة بالتعليم والتعلم.
- ٣- الدعم الأكاديمى من خلال لجنة الدعم الأكاديمى (الإرشاد الأكاديمى والريادة العلمية) التابعة لوكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.
- ٤- صناديق الشكاوى الموزعة فى مختلف أرجاء الكلية التى تفتح دورياً ويتم التعامل مع هذه الشكاوى بواسطة لجنة الشكاوى التابعة لوكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.

٥- المؤتمر العلمى السنوى للأقسام والذى يشارك فيه الطلاب ويقوم أعضاء هيئة التدريس بالإستماع لآرائهم ومناقشتهم فيها وادخال ما يصلح منها حيز التنفيذ.

نحو القيادة والحوكمة ونمط القيادة الديموقراطى تم عمل الإستبيانات التالية:

١- إستبيان السادة أعضاء هيئة التدريس عن نمط القيادة وقد تبين أن عميد الكلية يتبع النهج الديموقراطى فى مجلس الكلية (٩٥,٧%) كما أن قرارات وتوصيات ومناقشات مجلس الكلية تتبع الأسلوب الديموقراطى (٩٧,٨%).

٢- إستبيانات السادة أعضاء هيئة التدريس عن نمط القيادة الديموقراطى فى الأقسام العلمية ومجالس الأقسام (٨٨,٥%) من أعضاء هيئة التدريس راضين عن نمط القيادة فى الأقسام العلمية.

٣- إستبيانات العاملين بالكلية عن نمط القيادة الديموقراطى فى الكلية.

- وقد أظهرت نتائج الإستقصاءات أن نمط القيادة ديموقراطى فى الكلية تجاوزت نسبة ٨٥% تمثلت فى النمط الديموقراطى فى مجالس الأقسام ومجلس الكلية والاستماع إلى آراء العاملين والطلاب عن طريق صناديق الشكاوى والاستبيانات واللقاءات والمناقشات.

- تأخذ القيادات بآراء ومقترحات ممثلى الأطراف المجتمعية فى تطوير أداء الكلية وتمثيلهم فى بعض المجالس الرسمية مثل مجلس الكلية كما تحرص القيادة على تمثيل الطلاب فى اللجان المختلفة حيث يمثل الطلاب فى بعض اللجان مثل مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة واللجان المنبثقة عنها ولجان الأنشطة الطلابية والإتحاد الطلابى والمؤتمرات العلمية للأقسام والكلية.

- كما تحرص القيادة على الأخذ بآراء ومقترحات العاملين بالكلية وبحث شكاوهم.

- عمل استبيانات عن رضاء العاملين ووضع الإجراءات التصحيحية اللازمة وقد تم عمل أربعة إستبيانات فى هذا المجال وهى:

١- إستبيان أعضاء هيئة التدريس عن الرضا الوظيفى.

٢- استبيان عن الأداء الوظيفى لمديرى الإدارات.

٣- استبيان عن الأداء الوظيفى لأمين الكلية.

٤- استبيان عن الأداء الوظيفى لمعاون الكلية.

تقوم المجالس الرسمية بالكلية بمناقشة القضايا المختلفة مثل قضايا التعليم والتعلم وتطوير المناهج كما تقوم بإتخاذ القرارات التى تكفل فاعلية أدائها لدورها الأكاديمى ومتابعة تنفيذ تلك القرارات ويتم مناقشة جميع القضايا فى مجالس الأقسام ورفع القرارات الى اللجان المنبثقة من مجلس الكلية (لجنة شئون التعليم والطلاب ، لجنة الدراسات العليا والبحوث ، لجنة العلاقات الثقافية ، لجنة شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة) ثم مجلس الكلية وصولاً الى مجلس الجامعة ، كما تقوم جميع المجالس الرسمية بتوثيق تلك الممارسات فى محاضرها الرسمية.

تم إعتداد معايير المفاضلة فى إختيار مديراً لإى مشروع ينفذ داخل الكلية بقرار مجلس الكلية رقم ٥٩٩ بتاريخ ٢٠/١٠/٢٠١٣م.

**دور القيادة فى تنمية التمويل الذاتى:**

**خطة تنمية الموارد الذاتية.** (مرفق ٢-٧)

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:

- هناك خطة موثقة لتنمية الموارد الذاتية للكلية.

- برامج جديدة لتنمية الموارد الذاتية مثل برنامج الصيدلة الإكلينيكية للطلاب وجرى إعتقاد برنامج التصنيع الدوائى لكى يعظم إستفادة الصناعة من التعليم ويكون مورداً ذاتياً آخر.
- تم إنشاء مركز المعلومات الدوائية وكذلك إعتد مركز الخدمات الصيدلانية ومركز أبحاث النباتات الطبية وتم عمل اللائحة المالية لهذين المركزين ليكونا من المراكز ذات الطابع الخاص.
- تطوير الخدمات المقدمة من الوحدات ذات الطابع الخاص والترويج لهذه الخدمات من خلال الوسائل المختلفة.
- التمويل الذاتى للمشاريع البحثية ومشروعات التطوير.
- تشجيع قطاع صناعة الدواء والخريجين القادرين على تمويل بعض أنشطة الكلية (من خلال المؤتمرات والحفلات).
- العمل على زيادة أعداد طلاب مرحلة البكالوريوس لبرنامج الصيدلة الإكلينيكية.
- العمل على زيادة أعداد طلاب الدراسات العليا والطلاب الوافدين.

#### بعض من الممارسات الفعلية التى تبرهن على النمط الديمقراطي السائد بالكلية: (مرفق ٢-٨)

#### وتتمثل ديمقراطية القيادة فى التعامل مع الطلاب من خلال المحاور الآتية:

- سياسة الباب المفتوح (Open Door Policy) حيث تقوم الإدارة العليا بالكلية (العميد والوكلاء) بالإستماع لشكاوى الطلاب وأرائهم وتساعدهم على حل المشاكل التى تواجههم ويؤخذ رأيهم فى جداول الدراسة وجداول الإمتحانات.....الخ.
- حضور السيد الأستاذ الدكتور / عميد الكلية بعض مجالس الأقسام للتداول مع أعضاء هيئة التدريس والتعرف على مشاكلهم وإستقصاء آرائهم فى القضايا الخاصة بالتعليم والتعلم.
- الدعم الأكاديمى من خلال لجنة الدعم الأكاديمى التابعة لوكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.
- صناديق الشكاوى الموزعة فى مختلف أرجاء الكلية والتى تفتح دورياً ويتم التعامل مع هذه الشكاوى بواسطة لجنة الشكاوى التابعة لوكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.
- المؤتمر العلمى السنوى للأقسام الذى يشارك فيه الطلاب ويقوم أعضاء هيئة التدريس بالإستماع لأرائهم ومناقشتهم فيها وإدخال ما يصلح منها حيز التنفيذ.
- نحو القيادة والحوكمة ونمط القيادة الديمقراطي تم عمل الإستبيانات التالية:
- إستبيان السادة أعضاء هيئة التدريس عن نمط القيادة وقد تبين أن عميد الكلية يتبع النهج الديمقراطي فى مجلس الكلية (٩٥,٧%) كما أن قرارات وتوصيات ومناقشات مجلس الكلية تتبع الأسلوب الديمقراطي (٩٧,٨%).
- إستبيانات السادة أعضاء هيئة التدريس عن نمط القيادة الديمقراطي فى الأقسام العلمية ومجالس الأقسام (٨٨,٥%) من أعضاء هيئة التدريس راضين عن نمط القيادة فى الأقسام العلمية.
- إستبيانات العاملين بالكلية عن نمط القيادة الديمقراطي فى الكلية.
- وقد أظهرت نتائج الإستقصاءات أن نمط القيادة ديمقراطى فى الكلية تجاوزت نسبة ٨٥% تمثلت فى النمط الديمقراطي فى مجالس الأقسام ومجلس الكلية والاستماع إلى آراء العاملين والطلاب عن طريق صناديق الشكاوى والاستبيانات واللقاءات والمناقشات.
- تأخذ القيادات بأراء ومقترحات ممثلى الأطراف المجتمعية فى تطوير أداء الكلية وتمثيلهم فى بعض المجالس الرسمية مثل مجلس الكلية كما تحرص القيادة على تمثيل الطلاب فى اللجان المختلفة حيث يمثل الطلاب فى بعض اللجان مثل مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة واللجان المنبثقة عنها ولجان الأنشطة الطلابية والإتحاد الطلابى والمؤتمرات العلمية للأقسام والكلية.
- كما تحرص القيادة على الأخذ بأراء ومقترحات العاملين بالكلية وبحث شكاوهم.
- عمل استبيانات عن رضاء العاملين ووضع الإجراءات التصحيحية اللازمة وقد تم عمل أربعة إستبيانات فى هذا المجال وهى:

١- إستبيان أعضاء هيئة التدريس عن الرضا الوظيفى.

٢- استبيان عن الأداء الوظيفي لمديرى الإدارات.

٣- استبيان عن الأداء الوظيفي لأمين الكلية.

٤- استبيان عن الأداء الوظيفي لمعاون الكلية.

- تقوم المجالس الرسمية بالكلية بمناقشة القضايا المختلفة مثل قضايا التعليم والتعلم وتطوير المناهج كما تقوم بإتخاذ القرارات التى تكفل فاعلية أدائها لدورها الأكاديمى ومتابعة تنفيذ تلك القرارات ويتم مناقشة جميع القضايا فى مجالس الأقسام ورفع القرارات الى اللجان المنبثقة من مجلس الكلية (لجنة شئون التعليم والطلاب ، لجنة الدراسات العليا والبحوث ، لجنة العلاقات الثقافية ، لجنة شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة) ثم مجلس الكلية وصولاً الى مجلس الجامعة ، كما تقوم جميع المجالس الرسمية بتوثيق تلك الممارسات فى محاضرها الرسمية.
- تم اعتماد معايير المفاضلة فى إختيار مديراً لى مشروع ينفذ داخل الكلية بقرار مجلس الكلية رقم ٥٩٩ بتاريخ ٢٠/١٠/٢٠١٣م.

#### تقويم الطلاب (أساليب تقويم الطلاب )

تتبنى الكلية وتحرص على تطبيق أساليب تواكب التطور العلمى والتكنولوجى تتمثل فى

- توفير العدالة فى تقييم الطلاب على مستوى القسم والكلية – وتهتم بتوثيق نتائج الإمتحانات تم إستخدام كراسات الإجابة ذات الرقم السرى.
- تم عقد ورشة عمل للسادة الملاحظين والمراقبين على أعمال الإمتحانات وتوزيع التعليمات الخاصة بالقواعد ونظم الإمتحانات عن طريق السيد الأستاذ الدكتور / وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب مع مراعاة ضرورة عدم مشاركة الأقارب من النسب أو المصاهرة حتى الدرجة الرابعة.
- لاتعتمد الأقسام على أسانذتها فقط فى إجراء الإختبارات بل تشرك ممتحنين خارجيين من خارج الجامعة للتأكد من حيادية وضع الدرجات كما يتم عرض كل ذلك على المراجع الخارجى لإبداء الرأى والتعديل إذا لزم الأمر . ولا تنفرد إدارة الكلية بوضع جدول الإمتحانات وفقاً لما تراه بل يعلن للأقسام العلمية والطلاب قبل بدء الإمتحانات بشهر كامل فى صورته الأولية ويتم تلقى أية إقتراحات من الأسانذة أو الطلاب بتعديل الجدول لمدة أسبوع يليها إعلان الجدول بصورته النهائية قبل بدء الإمتحانات بعشرين يوماً على الأقل ويتم إعلانه بالأقسام ولوحات الإعلانات بالكلية وعلى موقعها الإلكترونى.
- تعلن نتائج الإمتحانات بالدرجات والتقديرات.
- يحق للطالب التظلم من نتيجته ويتم ذلك فى موعد أقصاه شهر من إعلان النتيجة ويفتح معها باب التظلم من خلال مكتب إدارة الطلاب ومكتب وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ويتلقى الطالب رداً على تظلمه بحد أقصى أسبوعين من تاريخ تقديم التظلم ويخطر به من خلال مكتب وكيل الكلية فى الموعد المقرر وتعلن بلوحة الإعلانات بعد موافقة مجلس الكلية ومجلس شئون التعليم والطلاب بالجامعة. وتعرض نتائج الإمتحانات لتحليلها على الأقسام العلمية وأيضاً على اللجنة العليا للمناهج لإعادة النظر فى طرق التدريس والتقويم ومدى تحقق المعايير وإتخاذ قرارات تصحيحية للمسار إذا لزم الأمر.
- عقد الإمتحانات الفصلية والعملية وإعلان الدرجات للطلاب مع عرض الإجابات النموذجية بالإضافة إلى الإمتحانات التحريرية والشفهية والأنشطة الطلابية (لوحات معلقة ، موضوعات ومقالات) ويحق للطالب التظلم من النتيجة لدى القسم وأستاذ المادة.
- توجد قاعدة بيانات للمقيمين الخارجيين (لجان الشفهي) على مستوى الجامعات المصرية بإدارة شئون الطلاب.
- يتم تصميم الإمتحانات لقياس المستويات المختلفة من المهارات المعرفية المتعلقة بمهنة الصيدلة.
- تتوافق أساليب التقويم فى جميع أنواع الإختبارات (تحريرية – شفهي – عملى) مع محتوى المقرر المعين للطلاب.
- تتصف أساليب تقويم الطلاب بالتنوع (الإختبارات التحريرية – الشفهية – العملية – مشاريع – أخرى).
- تراعى العدالة والشفافية فى جميع أنواع الإختبارات خاصة الإختبارات الشفهية (كروت الشفهي).

- يتم استخدام لجان الممتحنين وتصدر قرارات معتمدة وموثقة وتتكون اللجنة من أساتذة المقررات ووكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ورئيس لجنة رصد الدرجات.
- تستخدم الكلية نظام الممتحنين الخارجيين المشهود لهم بالكفاءة والنزاهة في الإمتحانات الشفهية بالإضافة إلى تقارير المقيمين الخارجيين للمقرر.
- تم اعتماد نموذج مخرجات التعلم المستهدفة (ILOS) التي تقيسها الورقة الإمتحانية من مجلس الكلية.
- تقوم الكلية بتوثيق النتائج من خلال أوراق اجابة الطلاب وسجلات النتائج بإستخدام برنامج رصد الدرجات الموحد من خلال برامج نظم المعلومات الادارية (MIS) وحفظ الملفات بعد إعداد و اعلان النتائج على صفحة الكلية بشبكة الانترنت وعلى لوحات شئون الطلاب.
- كما تقوم الكلية بتحليل نتائج تقويم الطلاب وعمل احصائية لكل مقرر تشتمل على نسبة الطلاب الحاصلين على كل تقدير ونسبة النجاح والرسوب كما تقوم بعمل منحنى التوزيع التكرارى لنتائج جميع المقررات لكل الفرق الدراسية وعرضها على مجلس الكلية لمناقشتها واتخاذ القرارات التصحيحية من خلال لجان الممتحنين ، كما يتم مقارنة النتيجة بالنتائج السابقة على مدار الخمس سنوات الأخيرة.
- ومن الممارسات الجيدة التي قامت بها الكلية عمل دراسات احصائية مكثفة منها على سبيل المثال تأثير زيادة وسائل التعليم والتعلم على مستوى نتائج الطلاب وكذلك مدى ارتباط نتيجة الطالب فى المقرر مع مفردات درجاته ، وقد اتضح أن هناك ارتباط قوى (معامل الارتباط) بين درجة التحريرى ومجموع درجات الطالب فى ذات المقرر.
- وبعد انتهاء جميع أعمال الرصد و اعلان النتائج ونتائج الالتماسات تقوم الكلية بحفظ أوراق الامتحانات فى المخازن المخصصة لذلك بحيث يمكن الرجوع اليها اذا لزم الأمر.

#### مراجعة وتحليل نتائج تقويم الطلاب:

- تتم التغذية الراجعة للطلاب حول نتائج التقويم لتحسين مستواهم الأكاديمي من خلال مناقشة الطالب للأساتذة بعد إعلان نماذج الإجابة.
- تتم مراجعة وتحليل نتائج تقويم الطلاب بعمل منحنيات لنتائج المقررات وترسل إلى أساتذة الأقسام العلمية لعمل تقرير المقرر (Course Report) وترتبط مكافأة التصحيح بتسليم القسم تقرير المقرر لوحدة ضمان الجودة وتحفظ بوحدة ضمان الجودة بالكلية وتقوم الكلية بإعداد تقرير عام عن نتائج الإمتحانات ليعرض على مجلس الكلية.
- يتم إتخاذ قرارات وإجراءات تصحيحية فى ضوء مراجعة النتائج.
- رضا الطلاب: ( قياس وتقييم رضا الطلاب):
- تحرص الكلية على قياس وتقييم رضا الطلاب بصفة مستمرة فى جميع مجالات العملية التعليمية من خلال الوسائل المختلفة ومنها قوائم الإستقصاء الورقية والإلكترونية (إستبيان تقويم الأداء الجامعى).
- تقوم الكلية بتحليل إستبيانات رضا الطلاب والتوصل إلى النتائج التى تساعدها على معرفة مستوى رضاهم عن سياسات القبول والتحويل – أساليب التعلم – الإمكانيات المعملية والوسائل التعليمية الداعمة والمكتبة وغيرها (النتائج موضحة بملف التعليم والتعلم والتسهيلات الداعمة).
- تحرص الكلية على الإستفادة من نتائج التقييم وتتخذ القرارات المناسبة التى تساعدها على تحسين رضا الطلاب وقد تم إتخاذ بعض الإجراءات مثل:
- زيادة أعداد الكتب فى المكتبة الطلابية ، توصيل نقاط الإنترنت فى المكتبة ، تحديد أحد أعضاء الهيئة المعاونة للإشراف على المكتبة بالإضافة إلى تحسين الوسائل التعليمية والأنشطة الطلابية ، وكذلك توعية الطلاب فى بداية العام الدراسى بنظام الريادة العلمية والساعات المكتبية ، وآلية تلقى الشكاوى ، تحديث موقع الكلية على شبكة الانترنت ، زيادة مشاركة أعضاء هيئة التدريس فى الأنشطة الطلابية من خلال اتحاد الطلاب والإشراف على الأسر الطلابية.



وسائل لتحفيز ورعاية ودعم الباحثين :

- صرف مكافآت لنشر الأبحاث عالمياً وكذلك الجوائز المعلنة من الجامعة. (صندوق البحوث)
- تقوم الكلية بعمل دورات تدريبية للسادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على إستخدام الأجهزة بطريقة سليمة مما يحافظ على هذه الأجهزة ولرفع كفاءة العملية البحثية فإن الجامعة تساهم فى حضور أعضاء هيئة التدريس المؤتمرات وورش العمل سواء المحلية أو العالمية وكذلك فإن الجامعة تقوم بصرف حافز مادى لعضو هيئة التدريس الذى يقوم بنشر بحث فى مجلة علمية متخصصة ومرموقة ولقد إشتراك الجامعة فى موقع Science Direct مما يتيح للسادة الباحثين الحصول على النصوص الكاملة للأبحاث من بعض المجلات العالمية.
- قامت لجنة البحوث والأنشطة العلمية بالكلية بعمل دليل بملخصات الأبحاث التى أجزاها السادة أعضاء هيئة التدريس بالأقسام العلمية المختلفة وذلك خلال الثلاث سنوات الأخيرة وكذلك فإنه يتوفر بالكلية ملخصات للرسائل العلمية التى تجيزها الكلية.
- لجنة رعاية طلاب الدراسات العليا فى الكلية معتمدة وموثقة ( مجلس الكلية فى أكتوبر ٢٠٠٩م).
- تم نشر دليل الدراسات العليا والعلاقات الثقافية فى يوليو ٢٠١٠م لإرشاد الباحثين عن كل ما يخص الدراسات العليا والعلاقات الثقافية.
- إرسال أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم فى مهمات علمية وبعثات إلى الدول المتقدمة وكذلك تشجيعهم على حضور الدورات وورش العمل بتحميل الدولة كافة التكاليف المادية.
- وجود المعمل المركزي ومركز الخدمات الصيدلانية وبها بعض الأجهزة العلمية (جهاز NMR ، IR ، DSC) وكذلك دليل الأجهزة العلمية.
- توجد بالكلية مكتبة للدراسات العليا (مكتبة أعضاء هيئة التدريس) تحتوى على العديد من المراجع والدوريات العلمية.
- وجود مجلة علمية تصدر بصفة دورية لمساعدة الباحثين من داخل وخارج الكلية فى نشر أبحاثهم وذلك بعد تحكيم الأبحاث علمياً على مستوى عالٍ ولهذه المجلة ترقيماً عالمياً هو ISSN-1110-0052 وملخصات الأبحاث فى هذه المجلة منشورة فى الـ Chemical Abstract. وتم إتاحة كل الأعداد الكترونياً بالتعاقد مع شركة ASK Z

الممارسات الجيدة والتميز للسادة أعضاء هيئة التدريس

التفاعل مع الطلاب :

- تطبيق الإرشاد الأكاديمي والساعات المكتبية بفاعلية فى الأقسام العلمية المختلفة وعلى مستوى جميع الفرق الدراسية.
- إستضافة بعض النشاط من صيادلة المجتمع والصيدالدة فى صناعة الدواء والتسويق الدوائى.
- اللقاءات بصفة دورية مع طلاب الكلية للتواصل لطبيعة عمل الصيدلى بعد التخرج وبذلك يسهل على الطالب أسلوب التعليم .
- تطبيق نظام السؤال فى المحاضرة "سؤال تم شرحه فى المحاضرة " ليجيب الطالب عليه خلال أخر خمسة دقائق من زمن المحاضرة وتسليم ورقة إجابته بالسؤال وبذلك يساعد على التركيز أثناء المحاضرة وحضور المحاضرات.
- إنشاء صفحة لتواصل السادة أعضاء هيئة التدريس مع الطلاب من خلال Facebook التى يتواجد عليها الطلبة بكثافة لمناقشة ما يتعلق بالعملية التعليمية والتعليم الصيدلى المستمر .
- تنظيم قوافل طبية وحملات توعية من خلال الأسر الطلابية المختلفة بالكلية.

٢-٤ : آليات التعامل مع مشاكل الكلية: (مرفق ٢-٩)

يوجد بالكلية إجراءات وآليات متبعة للتعامل مع المشاكل أو أوجه القصور التى تظهر خلال العام الدراسى (آليات المحاسبة والمسائلة) من خلال لجان معتمدة منبثقة عن وحدة ضمان الجودة والتى بدورها تقوم بطرح القرارات المناسبة على المجالس الحاكمة (مجلس الكلية ، مجالس الأقسام العلمية ، مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة) ومن الأمثلة على ذلك :

مشكلات التعليم:

السياسات المتبعة من جانب الكلية فى التعامل مع مشكلات التعليم التى تواجهها مثل:

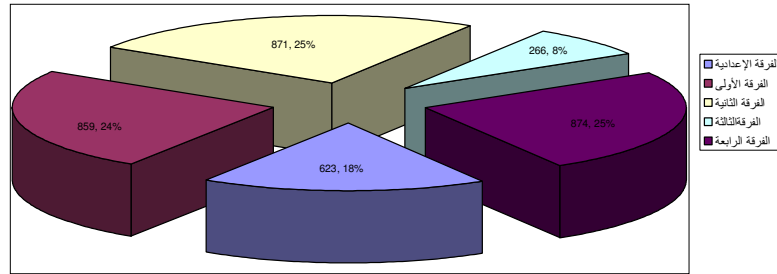
- الكثافة العددية للطلاب - ضعف الموارد - نقص أعضاء هيئة التدريس - الدروس الخصوصية - عدم توافر المراجع العلمية - ضعف حضور الطلاب.

### أولاً :- الكثافة العددية للطلاب:

- تم حصر أعداد الطلاب في الفرق المختلفة كالتالي: العام الجامعي ٢٠١٣ / ٢٠١٤ م (برنامج العلوم الصيدلانية)

الفرقة الإعدادية	الفرقة الأولى	الفرقة الثانية	الفرقة الثالثة	الفرقة الرابعة
٦٢٣	٨٥٩	٨٧١	٢٦٦	٨٧٤

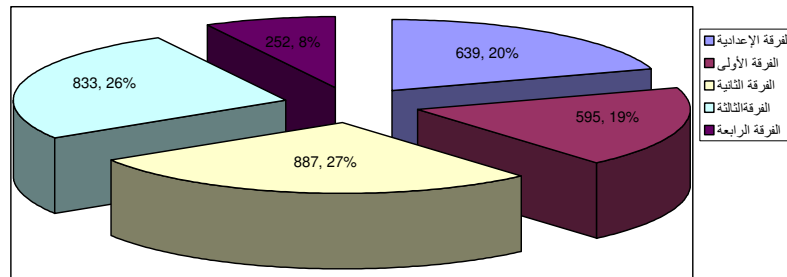
حصر نسبة أعداد الطلاب في الفرق المختلفة كالتالي: العام الجامعي 2013 / 2014م (برنامج العلوم الصيدلانية)



- كما تم حصر أعداد الطلاب في الفرق المختلفة كالتالي: العام الجامعي ٢٠١٤ / ٢٠١٥ م (برنامج العلوم الصيدلانية)

الفرقة الإعدادية	الفرقة الأولى	الفرقة الثانية	الفرقة الثالثة	الفرقة الرابعة
٦٣٩	٥٩٥	٨٨٧	٨٣٣	٢٥٢

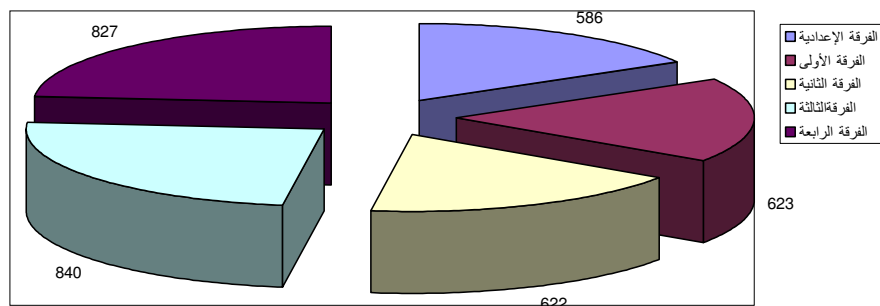
حصر نسبة أعداد الطلاب في الفرق المختلفة كالتالي: العام الجامعي 2014 / 2015م (برنامج العلوم الصيدلانية)



- كما تم حصر أعداد الطلاب في الفرق المختلفة كالتالي: العام الجامعي ٢٠١٥ / ٢٠١٦ م (برنامج العلوم الصيدلانية)

الفرقة الإعدادية	الفرقة الأولى	الفرقة الثانية	الفرقة الثالثة	الفرقة الرابعة
٥٨٦	٦٢٣	٦٢٢	٨٤٠	٨٢٧

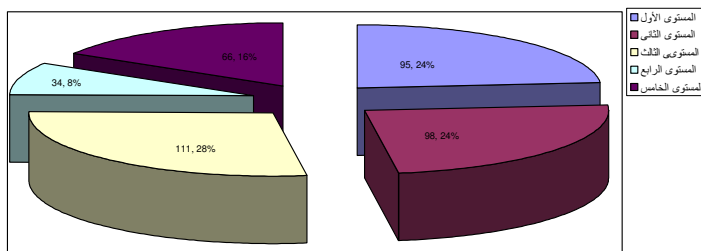
بيان إحصائي بعدد الطلاب بالفرق المختلفة للعام الجامعي 2015 / 2016



- تم حصر أعداد الطلاب في الفرق المختلفة كالتالي: العام الجامعي 2013 / 2014 م برنامج العلوم الصيدلانية (صيدلة إكلينيكية)

المستوى الأول	المستوى الثاني	المستوى الثالث	المستوى الرابع	المستوى الخامس
95	98	111	34	66

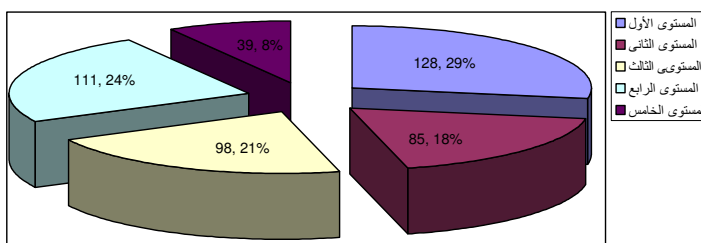
حصر أعداد الطلاب في الفرق المختلفة كالتالي: العام الجامعي 2013 / 2014 م برنامج العلوم الصيدلانية (صيدلة إكلينيكية)



- تم حصر أعداد الطلاب في الفرق المختلفة كالتالي: العام الجامعي 2014 / 2015 م برنامج العلوم الصيدلانية (صيدلة إكلينيكية)

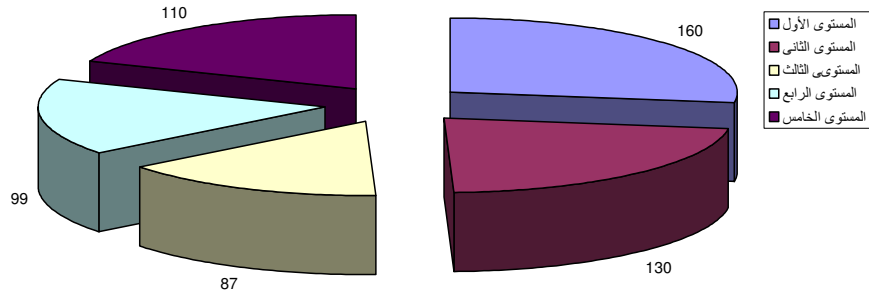
المستوى الأول	المستوى الثاني	المستوى الثالث	المستوى الرابع	المستوى الخامس
128	85	98	111	39

حصر نسبة أعداد الطلاب في الفرق المختلفة كالتالي: العام الجامعي 2014 / 2015 م برنامج العلوم الصيدلانية (الصيدلة الإكلينيكية)



- تم حصر أعداد الطلاب في الفرق المختلفة كالتالي: العام الجامعي 2015 / 2016 م برنامج العلوم الصيدلانية (صيدلة إكلينيكية)

المستوى الأول	المستوى الثاني	المستوى الثالث	المستوى الرابع	المستوى الخامس
160	130	87	99	110



- تم التعامل مع هذه المشكلة في برنامج العلوم الصيدلانية عن طريق تقسيم عدد الطلاب إلى مجموعتين لتلقى الدروس النظرية. - أما الدروس العملية لايزيد عدد الطلاب عن ٢٥-٣٠ طالب في المعمل الواحد في معظم الأقسام بالكلية.
- سعت الكلية لحل بعض المشكلات الشائعة في التعليم مثل زيادة الكثافة العددية للطلاب في بعض البرامج وذلك بتحفيز الطلاب على التعلم الذاتي وتقسيم الطلاب لمجموعتين بما يسمح بقدر أكبر من التفاعل لاسيما أن هناك فائض في أعداد هيئة التدريس في هذه الأقسام وبالتالي يتم الإستفادة منهم كما انه قد تم التغلب على نقص عدد بعض الأجهزة والتجارب العملية المتاحة للطلاب وذلك بتصوير بعض التجارب بحيث يمكن للطلاب مشاهدة التجارب التي يتمكن من تنفيذها بيده ومراجعة ما قام به بالفعل.
- كما أن هناك نظام الريادة العلمية (الإشراف الأكاديمي) على مستوى الأقسام بالإضافة إلى إدخال بعض المهام الوظيفية الجديدة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة مثل تكليفهم بالعمل في أنشطة ضمان الجودة والمكتبة وتحسب من نصاب ساعاتهم بما يخدم العملية التعليمية وتحقيق متطلبات الجودة على مستوى الأقسام التي ينتمون إليها.
- تم تطبيق تجربة المجموعات الدراسية في قسمي الكيمياء التحليلية الصيدلانية والكيمياء العضوية الصيدلانية بمقابل رمزي أسوة بكليات العلوم والطب ونظراً للفائدة المحدودة تم إلغاء هذا النظام وإستبداله في العام القادم بمجموعات دراسية بدون مقابل.

#### ثانياً:- ضعف الموارد:

- لا تعاني الكلية من ضعف مواردها حيث قامت بإنشاء العديد من الوحدات والمراكز ذات الطابع الخاص مثل مركز الدراسات والبحوث الصيدلانية للنباتات الطبية ، وحدة الحاسب الآلى ، مركز الخدمات الصيدلانية ، بالإضافة إلى إيرادات برنامج الصيدلة الإكلينيكية ، مشروع QAAP ، مشروع CIQAP ، مشروع HEEPF. 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 بإفتتاح صالة للياقة البدنية مزودة بالأجهزة الرياضية لممارسة الأنشطة الرياضية لأعضاء هيئة التدريس وأسرهم ومعاونيهم والعاملين والطلاب سواء من داخل الكلية أو الجامعة.
- عمليات الاحلال والتجديد الشاملة لجميع المعامل وقاعات الدرس وفناء الكلية. كما تم تحديث قاعات رصد الدرجات وتزويدها بأجهزة الحاسب ونقاط الانترنت وثلاجة وتكييف وجميع الأدوات الكتابية اللازمة ، كما قامت الكلية بعمل لافتات وخرائط توضيحية لمباني ومنشآت الكلية.
- تستخدم الكلية الآليات التالية للمحافظة على الاستمرار في توفير موارد ذاتية:
- الإستخدام الأمثل للموارد والسعى إلى تنميتها.
- دعم صندوق الأنشطة التعليمية بالجامعة (للأقسام والكلية).

- الاستمرار فى الإنفاق على البرنامج العام من ميزانية برنامج الصيدلة الإكلينيكية بنسبة ٥٠% من صافى الإيرادات.
- مخاطبة المجتمع المدنى وشركات الدواء لتدعيم الكلية فى بعض المجالات.
- مخاطبة الأقسام العلمية لإعداد خطط بحث تطبيقية وتسجيل براءات الإختراع لعمل مشروعات بحثية مع شركات الادوية.
- مخاطبة شركات الأدوية لتقديم الهدايا من عينات مجانية من المواد الخام للأدوية التى تدخل فى البحوث وبعض المواد الخام لمعامل الطلاب وكذلك للصيدلية النموذجية بجوار مكتب البريد بالكلية.

#### ثالثاً: نقص أعضاء هيئة التدريس:

- تتميز كلية الصيدلة والكليات التى تشارك من جامعة أسيوط فى التدريس بوجود كوادر من الأساتذة المتخصصين والهيئة المعاونة التى تقوم بأعباء العملية التعليمية على أكمل وجه حيث بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب (١ : ١٨) ، كما ان نسبة الهيئة المعاونة إلى الطلاب (١ : ٢٤)
- تقوم الكلية بالاستفادة من خبرات الأساتذة المتفرغين فى عضوية اللجان ومجالس ادارات الوحدات والمراكز ذات الطابع الخاص والتدريس لطلاب البكالوريوس والدراسات العليا وكذلك الارشاد الأكاديمى 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 الأقسام المشتركة.

#### رابعاً: الدروس الخصوصية:

- من المعلوم أن هذه السمة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمجتمع المحيط من حيث الدخل المادى والثقافة ومناطق الصعيد بها نسبة عالية من متوسطى ومعدومى الدخل وبالرغم من ذلك فان ادارة الكلية تقوم بالتحذير الدائم للهيئة المعاونة كاجراء احترازى (تحويل أحد المعيدى الذى حامت حوله الشبهات إلى التحقيق ووقفه عن العمل) ، وقد تم التغلب على هذه السمة من خلال:
- اتباع أساليب حديثة للتدريس فى مدرجات وقاعات مكيفة ومزودة بأجهزة العرض والحاسبات الالية.
- الساعات المكتنية لأعضاء هيئة التدريس.
- الريادة العلمية للطلاب.
- تقسيم الطلاب إلى مجموعات صغيرة.
- مجموعات دراسية تحت إشراف كلية العلوم أو الطب البشرى فى بعض المقررات الدراسية.

#### خامساً: عدم توافر المراجع العلمية (تشجيع التأليف الجماعى وإشراف القسم العلمى على الكتاب):

- يتم تحسين الكتاب الجامعى بصفة دورية من الناحية العلمية والإخراج وزود بأرقام إيداع وترقيم دولى (ISBN) من دار الكتب المصرية كما يتم الإعتماد على المقررات المعدة بصورة إلكترونية وتم تحديد مواصفات لإخراج الكتاب وسعره مدعوم من الجامعة وتلوجميع الكتب المقدمة من أى أساليب لإجبار الطالب على الشراء ويتم بيع الكتب من خلال مركز توزيع الكتاب بالكلية ولايقوم المركز بتسجيل أسماء الطلاب الذين يشترون الكتب كما يوجد فى نهاية كل كتاب قائمة مراجع متاحة بمكتبة الكلية يمكن للطالب الإستعانة بها ويتم التعاقد على هذه الكتب مع جهاز نشر وتوزيع الكتاب الجامعى بالجامعة (شراء حق التأليف).
- قامت الكلية بتحليل الإستبيانات التى تقيس رضا الطلاب عن الكتاب الجامعى .
- كما يوجد صندوق شكاوى ومقترحات للطلاب تحت إشراف وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب وكذلك صندوق بكل قسم تحت إشراف السيد الأستاذ الدكتور / رئيس القسم يقوم بالرد على الشكاوى وحل المشكلات ومناقشة المقترحات البناءة.

- توفير المراجع العلمية بالمكتبة بحيث أصبحت كافية لجميع الطلاب كذلك يتم تحديثها بصفة دورية.

## ضعف حضور الطلاب في المحاضرات:

- الطلاب منتظمون في الدروس العملية بنسبة تقارب ١٠٠% ويقوم مجلس الكلية بحرمان من تتجاوز نسبة غيابه ٢٥% من دخول الامتحانات النهائية (حسب نص اللائحة). ولكن في المحاضرات النظرية فإن الحضور غير مرضي وذكر بعض الطلاب أن ذلك بسبب عقد إمتحانات أعمال السنة أثناء وقت المحاضرات. وللتغلب على هذه المشكلة فقد تم عمل الآتي:

- تم تكييف جميع المدرجات والقاعات الدراسية.
- تم تزويد جميع القاعات والمعامل بوسائل العرض الحديثة من أجهزة عرض وسبورات تفاعلية.
- تم تقسيم الطلاب في كل فرقة دراسية إلى مجموعتين.
- تم تطبيق نظام البصمة على طلاب برنامج العلوم الصيدلانية (صيدلة إكلينيكية)

## مردود السياسات المتبعة في حل المشكلات:

- تسعى الكلية إلى تحسين الممارسات العملية للتعليم والتعلم من خلال تطبيق السياسات المختلفة لحل المشكلات التي تعاني منها في هذا المجال وتحدد مجالات التحسين ، وقد تم تناول هذا المردود في سياق الحديث عن المشكلات وحلها هذا بالإضافة إلى سياسة عدم التمييز بين الطلاب ولضمان العدالة تم تطبيق نظام الرقم السري لكراسات الإجابة النظرى على جميع الفرق الدراسية.

## ٥-٢: وثيقة القيم الجوهرية والأخلاقيات المهنية للكلية (مرفق ٢-١٠)

### الكلية قيم جوهرية معلنة ومتاحة للمعنيين وآليات فاعلة لضمان الشفافية والممارسات العادلة وعدم التمييز وتطبيق الأخلاقيات المهنية بين أفراد الكلية:

#### ١-٥-٢: الالتزام بحقوق الملكية الفكرية والنشر:

تلتزم كلية الصيدلة - جامعة أسيوط بحقوق الملكية الفكرية والنشر ويمثل ذلك في وجود ميثاق أخلاقي للكلية تم إعداده ومراجعته من فريق من أعضاء هيئة التدريس بالكلية وكذلك مراجعته من خبير وتم عرضه ومناقشته ثم إعماله من مجلس الكلية رقم (٥٤٥) بتاريخ ٢٠٠٩/٧/١٢م. وتم إعلان الميثاق الأخلاقي ونشره في جميع أقسام الكلية العلمية والإدارية. ويتضمن الميثاق الأخلاقي بنود خاصة بقوانين الملكية الفكرية والنشر.

#### ٢-٥-٢: الإجراءات التي 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 الأخلاقي في الكلية ، هناك آلية للحفاظ على حقوق الملكية الفكرية والنشر معتمدة وموثقة من مجلس الكلية رقم (٥٤١) بتاريخ ٢٠٠٩/٤/٢١م وتضم عدد من أعضاء هيئة التدريس. بالكلية ومن أنشطتها نشر ثقافة حقوق الملكية الفكرية والنشر في الكلية. كما قامت الكلية بإستحداث لجنة النشر والمؤتمرات والملكية الفكرية تابعة للسيد الأستاذ الدكتور/ وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث. وقد إتخذت بعض القرارات ومنها أن تقوم الكلية بحظر إستخدام البرامج غير المرخصة على أجهزة الحاسب الآلى بالكلية مع توفير عدد من هذه البرامج الأصلية

- تلتزم الكلية بحقوق الملكية الفكرية والنشر وتوجد إجراءات تتبعها الكلية للمحافظة على حقوق التأليف والنشر.
- تتمثل هذه الإجراءات في وجود ميثاق أخلاقي معتمد وموثق من مجلس الكلية رقم (٥٤٥) بتاريخ ٢٠٠٩/٧/١٢م ومعلن وكذلك آلية للحفاظ على حقوق الملكية الفكرية والنشر من خلالها كما تقوم الكلية بحظر إستخدام البرامج الجاهزة غير المرخصة على أجهزة الحاسب الآلى بالكلية وكذلك عدم السماح للعاملين والطلاب بنسخ المصنفات بما يشكل إعتداءً على حقوق المؤلف وقد قامت الكلية بشراء برامج حاسب آلى أصلية لإستخدامها في الكلية.
- هناك مجهودات مبذولة لنشر ثقافة حقوق الملكية والنشر معتمدة وموثقة من مجلس الكلية بتاريخ ٢٠٠٩/٤/٢١م ،

تتمثل في آلية الحفاظ على حقوق الملكية الفكرية والنشر التي من أنشطتها نشر ثقافة حقوق الملكية الفكرية والنشر في الكلية  
الدراسة الذاتية أكتوبر ٢٠١٦-----  
٥٤

من خلال ندوات ونشرات وكذلك متابعة ما يتم نشره أو إعلانه في وسائل الإعلام حول قانون الملكية الفكرية والنشر محلياً وعالمياً كما تم عمل مطوية عن حقوق الملكية الفكرية تم توزيعها من خلال وحدة ضمان الجودة على جميع عناصر الكلية (أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ، إداريين ، طلاب ، قيادات أكاديمية ، الخ .....

- تم عمل إستبيان عن إنطباعات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والجهاز الإدارى بالكلية عن فاعلية الإجراءات التى تتبعها الكلية للمحافظة على الملكية الفكرية.

#### **٢-٥-٣: الممارسات العادلة وعدم التمييز:**

#### **٢-٥-٣-١: ضمان العدالة وعدم التمييز:**

تعتمد سياسات القبول بكلية الصيدلة – جامعة أسيوط على قبول الطلاب بناءً على قواعد وإرشادات مكتب تنسيق القبول والتي يقرها المجلس الأعلى للجامعات وتعتمد على المساواة وعدم التمييز بين جميع الطلاب من ناحية الجنس أو الديانة ، وهناك مساواة فى فرص التعليم وممارسة الأنشطة والتقويم ، حيث تتم المساواة وعدم التمييز فى الجداول الدراسية للمحاضرات والمعامل وكذلك فى جداول الإمتحانات حيث يتم توزيع الطلاب على لجان الإمتحانات النظرية والعملية والشفهية طبقاً للترتيب الأبجدي وأرقام الجلوس كما يسمح للطلاب بالإطلاع على نتائجهم ولهم الحق فى التظلم ، ولدى جميع الطلاب الفرصة لمقابلة أى عضو فى إدارة الكلية أو من أعضاء هيئة التدريس فى أوقات الساعات المكتبية لطلب أية مساعدة أو عرض أية مشكلة. كما يتم الإعلان عن الأنشطة المختلفة فى الكلية ويتم إتاحة الفرصة لجميع الطلاب بشفاافية لممارسة هذه الأنشطة.

#### **٢-٥-٣-٢: ضمان العدالة وعدم التمييز بين الطلاب**

تحرص الكلية على ضمان العدالة وعدم التمييز بين الطلاب فى الآتى:

- توجد آلية محددة معتمدة وموثقة من مجلس الكلية بتاريخ ٢٠٠٩/٤/٢١ م لضمان العدالة وعدم التمييز كما توجد إجراءات من أمثلتها:

- المساواة بين الطلاب فى فرص التعليم وممارسة الأنشطة والتقويم ويسمح لأى طالب بالإطلاع على نتائجه وله الحق فى التظلم.

- توزيع الإشراف على التدريب الصيفى لطلاب الفرقة الثالثة بالتساوى بين أعضاء هيئة التدريس.

- توجد آلية معتمدة ومعلنة لتلقى الشكاوى والمقترحات كما توجد صناديق للشكاوى والمقترحات فى أماكن مختلفة بارزة بالكلية ويتم فتح الصناديق بصفة دورية والرد على الشكاوى والتعليق على الإقتراحات وإخطار الأفراد بالنتيجة بطريقة فردية أو فى إجتماع عام وتعرض الشكاوى والمقترحات العامة أو التى تتكرر على مجلس الكلية وتناقش ويؤخذ فيها القرار المناسب ودرجة إستجابة الكلية عالية للشكاوى والمقترحات ومن أمثلتها:

١- منع التدخين فى الكلية وعمل ملصقات توعية بذلك.

٢- تشغيل أجهزة التكيف فى المحاضرات بعد الثانية ظهراً.

٣- أخذ رأى الطلاب فى ترتيب جدول الإمتحان.

- تم إتخاذ بعض الإجراءات / القرارات التصحيحية لمعالجة بعض الممارسات غير العادلة ومن أمثلة ذلك:

١- إعادة تصحيح أوراق الطلاب المتظلمين وتغيير نتيجة بعض الطلاب لمن ثبت أحقيته.

٢- يؤخذ رأى السادة أعضاء هيئة التدريس فى الجدول الدراسى.

٣- أحقية جميع الطلاب فى التقدم بالتماسات لإعادة رصد درجات الامتحانات والبت فى هذه الالتماسات وإعلام المتقدم بالالتماس بنتيجة إعادة الرصد

٤- أحقية جميع الطلاب فى التقدم بشكاوى عن طريق وحدة توكيد الجودة أو من خلال وضعها فى

صناديق الشكاوى المنتشرة فى أنحاء متفرقة بالكلية

٥- تحرص الكلية على تصحيح أية ممارسات غير عادلة فور إكتشافها.

- المساواة فى فرص التعلم والتقييم حيث تتم المساواة وعدم التمييز فى الجداول الدراسية للمحاضرات والمعامل لجميع الطلاب
- لدى جميع الطلاب الفرصة لمقابلة الإدارة العليا للكلية أو أعضاء هيئة التدريس فى أوقات ساعاتهم المكتبية
- توافر نظام معنن للدعم الأكاديمى
- إعداد مقياس عادل للتقييم فى الامتحانات الشفوية

#### ٢-٥-٣: ضمان العدالة وعدم التمييز بين السادة أعضاء هيئة التدريس وكذلك بين الهيئة المعاونة

- و تقوم الأقسام العلمية بوضع قواعد عادلة (معتمدة من مجلس القسم) لتوزيع تدريس المقررات الدراسية على أعضاء هيئة التدريس العاملين بالقسم ، وتتم دعوة أعضاء هيئة التدريس بالقسم لحضور إجتماع عام لتوزيع الأعباء التدريسية فى وجود الجميع بناءً على المعايير التى أقرها مجلس القسم.
- وتستفيد الكلية من التغذية المرتدة الواردة من المستفيدين من القرارات التى اتخذت لتصحيح المسارات غير العادلة.
- توافر الفرص المتكافئة فى الترقيات والبعثات وتوزيع الأعمال.
- التساوى فى توزيع الإشراف الأكاديمى على أعضاء هيئة التدريس.
- توزيع المكافآت والحوافز فى ضوء القواعد المعمول بها فى الكلية.
- توجد فى الكلية إختصاصات موثقة ومعلنة للأطراف المختلفة مستفاه من لوائح الأقسام والإدارات المختلفة من قانون المجلس الأعلى للجامعات.
- كما تقوم الكلية بحل الصراعات والمصالح المتعارضة - إن وجدت - فور وقوعها وذلك عن طريق إجتماع الأطراف المعنية والوصول إلى الحل الأمثل ، مثل التعارض فى بعض المقررات بين قسمى الصيدلانيات والصيدلة الصناعية والذى أمكن مواجهة هذا التعارض بعقد إجتماع بين أعضاء هيئة تدريس من القسمين المعنيين.

#### اولا: المجالات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس

- تعيين أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين
- نذب أعضاء هيئة التدريس ونقلهم واعرتهم وإفادهم فى مهمات علمية وندوات او حلقات دراسية
- نذب المدرسين المساعدين والمعيدين ونقلهم وإفادهم فى بعثات أو فى منح خارجية واعطائهم الاجازات الدراسية
- توزيع الدروس والمحاضرات والتمرينات العملية على أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
- توزيع اعمال الامتحانات وتشكيل لجانها
- تعيين المشرفين على الرسائل وتشكيل لجان الحكم عليها ومنح درجات الماجستير والدكتوراة وتشكيل لجان الامتحان الشامل
- ترشيح ممثلى القسم فى لجان الكلية المنبثقة من مجلس الكلية وفى عضوية مجلس الكلية

#### الاجراءات المتبعة لتحقيق العدالة فى هذه الموضوعات

- فى جميع الموضوعات السابقة يكون الترشيح على مستوى القسم بالاستناد الى معايير محددة سلفا مع الالتزام بالقواعد التى تسنها الكلية فى اطار سياسة الجامعة
- بالنسبة لتعيين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة يتم الالتزام بقواعد التعيين الواردة فى قانون تنظيم الجامعات وتعديلاته ولائحته التنفيذية
- بالنسبة لموضوع توزيع الدروس والمحاضرات يؤخذ فى الاعتبار التخصصات والخبرات مع حظر قيام عضو هيئة التدريس بالتدريس لطلاب تربطه باحدهم صلة مصاهرة او قرابة حتى الدرجة الرابعة .
- عند تشكيل لجان الحكم على الرسائل العلمية يجب ان يراعى الا توجد صلة مصاهرة او قرابة حتى الدرجة الرابعة بين اى عضوين فى اللجنة او بين الطالب و اى عضو فى اللجنة.



## ٢-٥-٣-٤: ضمان العدالة وعدم التمييز بين السادة العاملين

- تقسيم العمل بين كل مستويات المرؤوسين بشكل عادل وبما ينسجم مع مؤهلاتهم ومهاراتهم وقدراتهم واستعدادهم وخبراتهم.
- التعرف على الأعمال والمهام التي تسند للموظف وتحديد أوجه القصور في ادائه مع توجيهه للحصول على جرة التدريب المناسبة.
- توزيع الحوافز والمكافآت يتم بصورة عادلة وتحدد النسبة بناءً على عدد أيام الحضور التي حضرها الموظف.
- تحفيز وشحن نشاط العاملين لتحقيق أهداف التطوير بالكلية.
- توفير بيئة العمل الملائمة لتمكين العاملين من اشباع حاجاتهم وتحقيق أهدافهم.
- إعطاء الفرصة لتبادل الأفكار بحرية مما يؤدي الي التعاون بين الأفراد والعمل بروح الفريق.
- أن تكون المتابعة والأشراف هما وسيلة لتحديد معايير للثواب والعقاب وربط الحوافز بالإنتاج وأداء للإصلاح والتطوير من كل إدارة.
- السعي لاكتشاف الطاقات الكامنة في الموارد البشرية في الكلية لتحفيز الخامل وترقية الكفاء مما يسهل عملية ربط الحافز بالإنتاج والإنجاز.
- التنسيق بين العاملين لضمان تكامل الجهود وتحديد الأدوار وإنسياب العمل في المهام المتتابعة التي يعتمد اداء بعض العاملين على نتائج اداء زملاءهم.
- تحديد واضح للسلطات والمسئوليات ومعرفة العاملين بالمهام التي تم تكليفهم بها لإمكانية المتابعة والتقييم والوجيه.
- التعرف بشكل دوري على مدى رضا كافة العاملين والاستجابة بشكل فوري وحل أسباب عدم الرضا.
- توفير الآليات التي تعمل على ضمان رضا العاملين بشكل دائم ومستمر.
- تعمل الكلية على مراجعة هذه الآليات دورياً وإضافة ما يمكنها من إجراءات أخرى تلزم لتحقيق العدالة والمساواة بين أفراد الكلية.

## ٢-٥-٣-٥: المصدقية في الاستجابة للشكاوى والمقترحات

- تضع الكلية أكثر من صندوق خاص بالشكاوي والمقترحات وتوضع الصناديق في أماكن بارزة بالكلية يسمح بالاطلاع عليه مثل بجوار وحدة الجودة، وعند أماكن تجمع الطلاب بجوار المدرجات. ويتم فتح صندوق الشكاوي والمقترحات بصفة إسبوعياً والإطلاع على تلك الشكاوي والمقترحات، والقيام بإخطار الأفراد بنتيجة الشكاوى أو المقترح.
- ولكن لوحظ بعد التجربة أن صندوق الشكاوى غير مفعّل من ناحية الطلاب ولا توجد شكاوى فعلية توضع بالصناديق.
- فتم الإعلان عن آلية أخرى وهي لجنة للمقترحات والشكاوى منبثقة عن وحدة ضمان الجودة تتولى تلقي الشكاوى مباشرة من صاحب الشكاوى مع ضمان سرية شخصية صاحب الشكاوى كما أنه تم تعميم هذا النظام لكي يتلقى الشكاوى من جميع الفئات الموجودة بالكلية وذلك لمساعدة إدارة الكلية في إحتواء أى شكاوى في مهدها.
- كما أن مكتب وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب مفتوح أمام شكاوى الطلاب وتظلماتهم من نتائج الامتحانات. وهناك آليات معلنه لتظلم الطلاب من نتائج الإمتحانات.
- وتحاول إدارة الكلية قدر جهدها حل معظم المشاكل التي تعرض عليها من قبل الطلاب أو العاملين أو أعضاء هيئة التدريس. ويتم إتخاذ القرارات اللازمة وتقييمها في ضوء الشكاوى أو المقترحات في داخل الكلية وتفعيلها وتقييمها كما يتم عرض بعض الشكاوى المتكررة على اللجنة المختصة أو مجلس الكلية لمناقشتها وبحث أسباب حدوثها وآليات التغلب عليها باستخدام الإجراءات التصحيحية والوقائية.

## ٦-٣-٥-٢: ممارسات أخلاقيات المهنة :

- يوجد ميثاق أخلاقي في صورة دليل يلتزم به جميع أعضاء الكلية موثق من مجلس الكلية رقم (٥٤٥) بتاريخ ٢٠٠٩/٧/١٢ م ومعلن وقد شارك في إعداد هذا الميثاق عدد من أعضاء هيئة التدريس بالكلية ويتضمن هذا الميثاق مؤشرات ممارسات الإلتزام الأخلاقي على كافة المستويات مثل (الإلتزام نحو الطلاب ، مهنة التدريس ، البحث العلمي والملكية الفكرية ، الإشراف على الرسائل العلمية ، ممارسات مهنة الصيدلة والإلتزام بأخلاقيات المهنة في خدمة المجتمع وغيرها) وهذا الدليل متاح لجميع الأطراف.
- يلتزم جميع العاملين بالكلية بأخلاقيات الوظيفة بطريقة مرضية وتراقب الكلية الممارسات الأخلاقية للوظيفة مثل أمانة التعامل مع الزملاء والرؤساء والمرؤسين وتتم الإجراءات التأديبية في حالة عدم الإلتزام بأخلاقيات المهنة.
- توافر المصدقية في المعلومات المنشورة عن الكلية.
- تغطي المعلومات المتاحة مختلف أنشطة الكلية كما توجد آلية لتحديث المعلومات المتاحة عن الكلية من خلالها تم إنشاء لجنة مشكلة من وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث وممثلين من الأقسام المختلفة وتعقد اللجنة إجتماعات دورية وتوفر الكلية المعلومات التي تغطي أنشطتها على موقعها الإلكتروني ومن خلال النشرات والندوات والكتيبات التي يتم توزيعها على الأطراف المعنية داخل وخارج الكلية وتؤكد اللجنة على مصداقية المعلومات المنشورة.
- يتم التحديث المستمر للمعلومات الخاصة بالكلية من خلال اللجنة المسؤولة بطريقة دورية ومن أمثلة ذلك دليل الجودة.

## ٧-٣-٥-٢: دليل أخلاقيات المهنة بالكلية: (مرفق ٢-١٢)

- تم وضع دليل لأخلاقيات المهنة (الميثاق الأخلاقي) بالكلية وقد تم اعتماده من مجلس رقم (٥٤٥) بتاريخ ٢٠٠٩/٧/١٢ م وتم إعادة صياغته وتحديثه الميثاق الأخلاقي

## ٨-٣-٥-٢: توافر إجراءات رسمية تتبعها الكلية في التعامل مع الممارسات التي لا تتفق مع أخلاقيات المهنة (مرفق ٢-١٣)

- يلتزم جميع العاملون بالكلية بأخلاقيات الوظيفة وتراقب الكلية تطبيق جميع الممارسات الأخلاقية للوظيفة على كافة المستويات مثل الإلتزام بأخلاقيات المهنة وأمانة التعامل مع الزملاء، والرؤساء والمرؤسين، وإحترام حقوق الآخرين.. الخ. ومن يثبت في حقه الإخلال بأخلاقيات الوظيفة يتم تحويله الى مجلس تأديب وتصدر في حقه عقوبة توضع في ملفه.
- وتتوفر نماذج من شكاوى ضد أعضاء هيئة تدريس، و موظفين، ويتم إيداع قرار العقوبة في ملفات أعضاء هيئة التدريس والموظفين

## ٦-٢: تتيح الكلية المعلومات الكافية عنها في الوسائل المختلفة

### تتحرى الكلية المصدقية في الإعلانات والمعلومات المنشورة

- هذا وتتحرى الكلية صدق المعلومات المتوفرة والمنشورة في الوسائل المختلفة، ويتم مراجعتها وتنقيحها وتصحيحها، ويتضح هذا في الدراسة الذاتية للكلية والتي يتم تحديث بياناتها والاحصائيات بها كلما حدث تغيير، وكذلك في دليل الطالب.
- توفر الكلية المعلومات التي تغطي أنشطتها المختلفة داخليا على:
  - الموقع الإلكتروني والذي يشمل مختلف الأنشطة سواء الأكاديمية أو الإدارية .
  - دليل الطالب والذي يتم تحديث المعلمات به وطبعه و توزيعه سنوياً على الطلاب الجدد.
  - طباعة مطويات ومنشورات لنشر ثقافة الجودة بالكلية
  - عدد ١ شاشة تليفزيون مقاس ٤٢ بوصة معلقة في مدخل المبنى الإدارى وتغذى بالمعلومات الخاصة بالأنشطة في الكلية
  - أدلة البرامج الأكاديمية
  - دليل الارشاد الأكاديمي
  - تحديث المعلومات بصفة دورية ومستمرة

- إعداد مطبوعات ورقية وتوزيعها على الطلاب وإعلانها بلوحات الإعلانات المخصصة لذلك خلال فترة التنسيق وزيارات الطلاب وأولياء الأمور للكلية للتعرف على انشطتها وإمكانياتها
- المجلة العلمية لنشر ابحاث اعضاء هيئة التدريس
- عمل يوم للخريجين لربطهم بالكلية وهم انفسهم يصبحون وسيلة فعالة لنشر المعلومات عن الكلية
- إنشاء جمعية خريجي كلية الصيدلة وأسرهم.
- إتاحة معلومات عن وسائل الإتصال بالكلية : العنوان البريدى - الموقع الإلكتروني- العنوان الإلكتروني (E-Mail) - تليفون - فاكس، على الموقع الإلكتروني وعلى جميع المطبوعات الخاصة بالكلية

## ٧-٢: الهيكل التنظيمي (مرفق ٢-١٤)

### هيكل تنظيمي ملائم ومعتمد:

يوجد هيكل تنظيمي للكلية ملائم لطبيعة نشاط الكلية طبقاً لمعايير الجودة المحلية والإقليمية ومعتمد ومعلن وروعى فى الهيكل التنظيمي ملائمة لحجم الكلية وهذا الهيكل تم مراجعته من الإدارة العامة للتنظيم والإدارة بالجامعة ومطابق لتنظيمات الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة للكلية. كلية الصيدلة من أوائل الكليات التي بادرت بإنشاء هيكل تنظيمي استرشادي على مستوى الجامعة وذلك في إطار استحداث بعض الأشكال التنظيمية لتطوير الأداء بالكلية بعد الإطلاع على العديد من الهياكل التنظيمية للكليات المناظرة على المستوى المحلى والإقليمي ، وقد تم وضع هذا الهيكل بعناية من خلال لجنة مشكلة برئاسة عميد الكلية وعضوية الوكلاء وبعض أعضاء هيئة التدريس وباستشارة بعض السادة الخبراء في مجال الإدارة من كلية التجارة – جامعة اسيوط (مستشار رئيس الجامعة). حيث تم عرض الهيكل التنظيمي المقترح على لجنة الخطة الاستراتيجية والقيادة والإدارة واعتمد من مجلس الكلية رقم (٥٣٨) بتاريخ ٢٠٠٩/٢/١٦ كما تم إضافة بعض الوحدات واعتمد من مجلس الكلية رقم (٥٤١) تاريخ (٢٠٠٩/٤/٢١م) وهو معلن عنه بوسائل عديدة مثل موقع الكلية على شبكة المعلومات وعلى لوحات معلقة. وبعد حصول الكلية على الإعتماد الأكاديمي يتم مراجعة الهيكل التنظيمي دورياً.

ويبين الهيكل التنظيمي للكلية الإدارات والوحدات المكونة له والهيكل التنظيمي الحالى والمعتمد ملائم ولكنه يفتقد بعض الوحدات والإدارات الهامة والتي يمكن أن يكون لها تأثير قوى على سير العمل. ولذلك تم إستحداث إدارات ولجان جديدة فى الهيكل وتم إعتمادها وتوثيقها من مجلس الكلية رقم (٥٣٨) بتاريخ ٢٠٠٩/٢/١٦ وتشمل:

وحدة شئون الخريجين ، وحدة الحاسب الآلى الطلابى وبالنسبة لخدمات دعم الدراسات العليا والبحث العلمى فيوجد إدارة شئون الدراسات العليا والبحوث والعلاقات الثقافية وإدارة المكتبات أما قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة فيتبعه وحدات ذات طابع خاص مثل : مركز الخدمات الصيدلانية والمعمل المركزى ، مركز النباتات الطبية ، مركز المعلومات الدوائية ، مركز الحاسب الآلى الطلابى والإنترنت ، وحدة تكنولوجيا المعلومات.

### هيكل تنظيمي ملائم لطبيعة نشاط الكلية:

- يوجد للكلية هيكل تنظيمي ملائم لطبيعة نشاطها طبقاً لمعايير الجودة المحلية والإقليمية ومعتمد من السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس الجامعة ومن مجلس الكلية بقرار رقم (٥٤١) تاريخ (٢٠٠٩/٤/٢١م) ومعلن عنه فى كتيب التوصيف الوظيفي وتم توزيعه على جميع الإدارات والأقسام العلمية بالكلية. وقد قامت الكلية بإضافة بعض اللجان المستحدثة للهيكل وذلك لإجادة العمل بالكلية. ويتصف الهيكل بالمرونة والشفافية ويسمح بالتعاون المتبادل الأفقى والرأسى بين مستوياته ووحداته ، وخلال عام ٢٠١٢/٢٠١٣ تم مناقشة إمكانية إضافة وحدات جديدة الى الهيكل من قبل اللجنة المنبثقة عن وحدة ضمان الجودة بالكلية.

- يتضمن الهيكل التنظيمي لجان للقطاعات الثلاثة لتسهيل وسرعة إنجاز الأعمال المطلوبة ومتابعة تنفيذها. فيحتوى قطاع شئون الطلاب لجنة شئون التعليم والطلاب ، لجنة الإرشاد الأكاديمي ، لجنة إدارة الإمتحانات ولجنة شكاوى الطلاب ، أما قطاع الدراسات العليا والبحوث فيضم لجنة الدراسات العليا والبحوث ، لجنة العلاقات الثقافية ، لجنة النشر

والمؤتمرات والملكية الفكرية ، لجنة المشروعات العلمية والتعاون العلمى ، لجنة المصداقية والأخلاقيات ، ويشمل قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة لجنة التسويق والخدمات المجتمعية ، لجنة التعليم الصيدلى المستمر ، لجنة الأجهزة العلمية والأمن المعملى ، لجنة تطوير أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

- تقوم الإدارات المختلفة بالكلية بأداء الوظائف المنوط بها وتراعى ملائمة العمل للإحتياجات المختلفة من دعم الأنشطة التعليمية والدراسات العليا والعلاقات الثقافية والبحوث الخدمة المجتمعية ورعاية الشباب. وقد حددت الكلية الإختصاصات والواجبات المنوطة بكل إدارة فى كتيب التوصيف الوظيفى وبذلك تم تحديد المسئوليات والمهام.

#### إستحداث إدارات / أقسام / وحدات جديدة فى الهيكل

- تحرص الكلية على تشكيل الإدارات من الكفاءات المتخصصة من القيادات الإدارية وأعضاء هيئة التدريس والعاملين ، كما تم إستحداث وظائف جديدة مثل منسق برنامج الصيدلة الإكلينيكية ، مدير مركز بحوث الدواء من أعضاء هيئة التدريس.

- تم إستحداث لجنة إدارة الأزمات والكوارث بالهيكل التنظيمى للكلية ، لها هيكل تنظيمى معتمد وموثق وتقع مسئولياته تحت رعاية عميد الكلية والإدارة ، وقد تم مؤخرا إضافة وحدات جديدة فى الهيكل تعرف بالوحدات ذات الطابع الخاص التى تسهم فى تطوير العملية البحثية والدوائية على المستويين المحلى والاقليمى واجراء البحوث لتطوير التعليم الصيدلى (مركز الخدمات الصيدلانية ، وحدة الإتاحة الحيوى).

#### السلطات والمسئوليات والإختصاصات

#### يتصف الهيكل التنظيمى الحالى بوضوح فى علاقات السلطة:

- يتصف الهيكل التنظيمى الحالى للكلية بوضوح خطوط السلطة وتحديد الإختصاصات، لكل عضو من أعضائها ، فالعميد هو رئيس الكلية ويعاونه الوكلاء الثلاثة كل فيما يخصه طبقا للشكل السابق للهيكل التنظيمى، وتدار الكلية بواسطة مجلسها المقرر طبقا لقانون تنظيم الجامعات. ويعتمد هيكل المؤسسة على التفويض فى السلطات إلى حد ما، حيث يفوض العميد رؤساء الأقسام فى اتخاذ القرارات الطارئة اللازمة لتسيير العمل ماعدا أمور التعيين التى يجب أن تتم من خلال المجلس إلا أن لهم سلطة عقد المجالس الطارئة لبحث ومناقشة القضايا الطارئة.

- يأتى على رأس الهيكل التنظيمى السيد الأستاذ الدكتور/ عميد الكلية، بسيادته يدعو إلى اجتماع مجلس الكلية الذى يدير الكلية طبقا لقانون تنظيم الجامعات ويعاونه الوكلاء الثلاثة كل فيما يخصه.

#### يعتمد هيكل الكلية على التفويض فى السلطات:

- 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.

#### المسئوليات والإختصاصات :

- يوجد تحديد دقيق للمسئوليات واتخاذ القرارات سواء للقيادات الأكاديمية أو التنفيذية بالمؤسسة، تتصف المؤسسة بأن جميع أعضائها فى الهيكل التنظيمى فى أماكنهم المناسبة لهم بناءً على الإنتخاب الحر ، ومتفقة مع كل من : (الشهادات العلمية الحاصلين عليها والخبرات فى المهارات العملية والتخصصات الدقيقة والخصائص الإدارية والخبرات والمهارات الحياتية، والقدرات العقلية، والمهارات العملية) وكرارزما قياده. كما لا يوجد تعارض فى الإختصاصات بين الإدارات أو الأقسام بالتوصيف الوظيفى ودليل الجودة يبين العلاقات بين الإدارات المختلفة بالكلية حسب كل على حدة.

#### الإدارات المتخصصة لخدمات دعم العملية التعليمية:

#### كفاية إدارات خدمات الدعم:

- الإدارات المتخصصة والتي تقدم خدمات الدعم في الكلية كافية ويوجد لكل إدارة هيكل تنظيمي وتوصيف وظيفي ورسالة كما تم إستطلاع آراء الطلاب عن الخدمات المقدمة من بعض الإدارات مثل إدارة رعاية الشباب ، شؤون الخريجين ووجد أن الخدمات المقدمة مرضية وكذلك مركز الحاسب الآلى للطلاب ووجد أن الخدمة المقدمة للطلاب مرضية بدرجة كبيرة وتم إستحداث بعض إدارات في الهيكل التنظيمي. وتتميز إدارات خدمات الدعم بالكفاءة في الإدارة.

#### الإدارات المتخصصة في تقديم خدمات الدعم في الكلية كافية

- الإدارات المتخصصة والتي تقدم خدمات الدعم في الكلية تشمل إدارات من بينها : شؤون التعليم والطلاب والخريجين ، الدراسات العليا ، رعاية الشباب ، الإدارة المالية والحسابات وغيرها. وقد تم استطلاع آراء عينة من المعنيين بالأمر داخل المؤسسة في مدى كفاءة إدارات خدمات الدعم لكل إدارة من الإدارات ، اتضح أن أعضاء الإدارات يتميزون بالخبرة / المهارات الفنية والسلوكية / السرعة في الأداء / توافر التسهيلات / .. الخ). كما تم عقد العديد من الدورات التدريبية التأهيلية حول فن الاتصال والتعامل مع الجمهور وتحسن الأداء وفقا لتقديرات الطلبة. وبناء على الإستبيان تبين من نتائج هذه الإستطلاعات أن أكثر من ٧٠% من الطلاب يوافقون على أداء العاملين في الإدارات ذات العلاقة بالطلاب أنهم يودون واجبه على الوجه الأكمل.

#### ٢-٨: كتيب الهيكل التنظيمي وكتيب التوصيف الوظيفي:

##### ٢-٨-١: أهمية التوصيف الوظيفي (مرفق ٢-١٥)

نظراً لما للتوصيف الوظيفي من أثر في رفع كفاءة وفعالية العمل الإداري والفني بالكلية فقد تم إعداد دليل التوصيف الوظيفي والذي يحتوي على توصيف مسميات الوظائف بالكلية من خلال حصر المؤهلات العلمية والخبرات العملية والمعارف والقدرات والمهارات التي يجب أن تتوفر في شاغل الوظيفة وكذلك تحديد قنوات الاتصال والارتباط الوظيفي بين الرئيس والمرؤوس وبيان المهام والمسئوليات الرئيسية لكل منها. وتقوم الكلية بإستطلاع الرأي حول القيادات الأكاديمية والإدارية لقياس مدى معرفتهم عن طبيعة التوصيف الوظيفي وإيجاد الآليات المناسبة للإرتقاء بالمستوى المعرفي من خلال وحدة ضمان الجودة بالكلية.

##### ٢-٨-٢: دور التوصيف الوظيفي

تحديد الحد الأدنى من المؤهلات العلمية والخبرات العملية المقبولة لشغل كل مسمى من مسميات الوظائف وكذلك تم تحديد أهم المعارف والقدرات والمهارات والمسئوليات التي يجب أن تتوفر في شاغل الوظيفة، أما قنوات الاتصال والارتباط الوظيفي فتعتمد عادة على الارتباطات الوظيفية التي يحددها الهيكل التنظيمي للكلية ومن أجل تحديد العلاقة الوظيفية كأحد عناصر التوصيف الوظيفي فقد تم دراسة الهيكل التنظيمي للكلية أولاً وقد تم تعديله بما يضمن توافر الإدارات والوحدات اللازمة لدعم وتطوير العملية التعليمية والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتنمية البيئة، حيث استحدثت بعض الإدارات والوحدات على سبيل المثال لا الحصر وحدة الخريجين، إدارة الشؤون القانونية ، الصيدلية المجتمعية ، العيادة الطبية ، الوحدات ذات الطابع الخاص كما يضمن توضيح التبعية الملائمة للإدارات والوحدات والأقسام المختلفة وبما يسمح بالاتصال الأفقي والرأسي الجيد بين المستويات المختلفة لهذا الهيكل.

وفي أثناء إجراء هذه التعديلات تم الاستعانة بملاحظات فريق الدعم الفني لمشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد الذي حصلت عليه الكلية خلال الفترة من ٢٠٠٨/٣/٥م وتم الإنتهاء منه وتسليمه في ٢٠١٠/١٠/١٣م وكذلك تم الاسترشاد بالهيكل التنظيمي لكليات الصيدلة بالجامعات المصرية المختلفة، كما تم مراجعة معيار الهيكل التنظيمي لكلية الصيدلة من قبل فريق مراجعة من مركز ضمان الجودة بالجامعة.

أما الواجبات الرئيسية فقد تم تحديدها لكل وظيفة على أساس التركيز على المهام والواجبات الأساسية من خلال الاسترشاد ببطاقات وصف الوظائف المعدة من قبل الإدارة العامة للتنظيم والإدارة ومن خلال مراعاة طبيعة العمل بالكلية. وقد تم تقسيم الدليل إلى أبواب توضح توصيف الوظائف طبقاً للتبعية الإدارية لكل إدارة عليا بالكلية.

وقد قامت وحدة الجودة بالكلية بمراجعة هذا الهيكل ودليل التوصيف الوظيفي للجهاز الإداري للكلية وتم رفعه لمجلس الكلية لاعتماده. وقد اعتمدت كافة تعديلات الهيكل التنظيمي لكلية الصيدلة وكذلك دليل التوصيف الوظيفي للجهاز الإداري وتم توثقه وإعلانه لجميع الأقسام والإدارات داخل الكلية وتم إعتماده من مجلس الكلية رقم (٥٦١) بتاريخ ٢٦/١٠/٢٠١٠م كما انه يتصف بالشمولية ويغطى جميع فئات الوظائف بالكلية موثق ومعلن لجميع وظائف الكلية ويستخدم هذا التوصيف فى التعيين والنقل والندب للوظائف المختلفة كما أنه متوافر فى كل إدارة من إدارات الكلية وهذا التوصيف منبثق من لوائح الكلية وقانون المجلس الأعلى للجامعات بما يضمن وضع الفرد المناسب فى المكان المناسب ويحقق التوافق بين سياسات ولوائح وقوانين الكلية ويوجد دليل للجودة بالكلية يتضمن تحديداً للمهام الوظيفية القيادية والأكاديمية والإدارية والفنية ويتم تطوير التوصيف الوظيفي طبقاً لمتطلبات التطوير المعاصرة بالكلية.

تقوم وحدة ضمان الجودة بالإعلان عن الوظائف الشاغرة بالكلية تحت رئاسة السيد الأستاذ الدكتور/ عميد الكلية بعد تقديم السيرة الذاتية والأنشطة الخاصة بالمتقدم لأى من هذه الوظائف الإدارية على سبيل المثال (مدير وحدة الخدمات التكنولوجية ، منسق الأنشطة).

### **٢-٨-٣: أهداف التوصيف الوظيفي:**

- ١- يزيد من سرعة صياغة الإعلانات والمواصفات الخاصة بالوظائف علي الأقسام داخل الكلية (التنقلات الداخلية) والكيانات داخل الجامعة.
- ٢- يبسر علي المرشحين عملية فهم المسؤوليات الأساسية للمنصب فهما واضحا.
- ٣- يمهّد الطريق للاتفاق بين الأقسام والوحدات وأصحاب المنصب بشأن نتائج الأداء الوظيفي المتوقعة لصاحب المنصب.
- ٤- تقلل من كمية تضارب الواجبات والمهام بين المناصب بلا داعي مما يزيد من فاعلية العمل الجماعي.

### **نقاط القوة :**

١. وجود قيادات واعية داعمة لأنشطة الكلية المختلفة
٢. وجود كفاءات إدارية متميزة
٣. الاسلوب الديموقراطى و العدالة والأمانة والحيادية فى الادارة.
٤. توافر الإدارات والوحدات الكافية لممارسة أنشطة الكلية
٥. قواعد وآليات واضحة للعلاقات بين المستويات الإدارية المختلفة
٦. تحديد الإختصاصات والمسئوليات بما يضمن عدم وجود تشابك وتداخل يؤدي الى إعاقة أو تعطيل العمل
٧. يوجد آليات تفويض للسلطة وتطبيق نظم اللامركزية فى الأداء
٨. توافر التوصيف الوظيفي لمعظم الوظائف
٩. تطبيق معايير الجودة الشاملة من خلال شهادة الأيزو 9001/2008.
١٠. وجود قواعد بيانات ورقية وإلكترونية لجميع الإدارات والأقسام العلمية مما يساعد على إتخاذ القرارات بدقة.
١١. وجود مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من خلال تنمية المهارات الإدارية والبحثية لأعضاء هيئة التدريس
١٢. تمثيل الطلاب وأصحاب العمل فى مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة وبعض اللجان لمعرفة آرائهم والأخذ بمقترحاتهم.
١٣. ممارسات المجالس الحاكمة (مجالس الأقسام ومجلس الكلية) تتسم بالفاعلية فى مجال إتخاذ القرارات الخاصة بالتعليم والتعلم والبحث العلمى، وتوثق هذه المجالس ممارساتها فى محاضرها الرسمية بطرق إلكترونية
١٤. مشاركة ممثلين عن المستفيدين من المجتمع المحلى فى مجلس الكلية.
١٥. توجد بروتوكولات مُفعلة بين الكلية والمؤسسات الإنتاجية والخدمية فى المجتمع المحيط بالكلية.
١٦. وجود إستبيانات عن أداء القيادات الأكاديمية والإدارية.

١٧. توافر نظام فعال لحفظ واستدعاء وإتاحة تداول الوثائق.
١٨. توجد مصادر لتنمية التمويل الذاتي بالكلية لتدعيم الأنشطة التعليمية والبحثية والمجتمعية
١٩. هيكل تنظيمي ملائم ومعتمد ومعلن ومرن يسمح بتطوير الهيكل بما يتفق مع التغيير في البيئة المحيطة وتطوير الأداء والتوسع في الأنشطة والمهام والهيكل التنظيمي ملائم لحجم ونوع أنشطتها بما يضمن تحقيق رسالتها وأهدافها الاستراتيجية.
٢٠. هيكل معتمد وموثق ومعلن للوحدات ذات الطابع الخاص
٢١. وحدة ضمان الجودة في الهيكل التنظيمي للكلية على مستوى يسمح لها بالعلاقة المباشرة بمجلس الكلية ويوجد لها هيكل تنظيمي ومجلس إدارة معتمد.
٢٢. وجود هيكل لوحدة الأزمات والكوارث برئاسة عميد الكلية "وحدة الخدمات والطوارئ".
٢٣. تعاون وحدة ضمان الجودة ومركز ضمان الجودة بالجامعة ، بما يسهم في تفعيل دورها تقدم الوحدة تقريراً سنوياً عن نشاطها للمركز.
٢٤. وجود كتيب التوصيف الوظيفي للإداريين والأكاديميين للكلية مع توصيف وتوثيق لجميع وظائف الكلية وتحديد دقيق للمسئوليات.
٢٥. استحداث وظائف وإدارات جديدة وعمل توصيف لمهامها وإدراجها في "دليل الهيكل التنظيمي المحدث للكلية.
٢٦. خطط وتقارير نصف سنوية وسنوية للأقسام العلمية والإدارات
٢٧. تجديد شهادة الأيزو منذ منحها بتاريخ ٢٠٠٩/١١/٢٦ على التوالي كان آخرها في ٢٠١٥/١١/٢٥ حتى ٢٠١٨/٩/١٥

#### نقاط تحتاج الى تحسين

- ١- تطبيق خطط التدريب للقيادات الأكاديمية والإدارية
- ٢- مركزية بعض القرارات في الجامعة طبقاً للقانون
- ٣- عدم وجود محفزات للشباب لحضور الدورات التدريبية القيادية.
- ٤- زيادة الدورات التدريبية للسادة أعضاء الهيئة المعاونة
- ٥- ربط خطط التدريب بمتطلبات التطوير والتميز
- ٦- وضع خطط تدريبية موجه من أجل التدريب المستمر لإكثار عدد القيادات الشابة للمشاركة في صنع القرار والتي تخدم الكلية حاضرا ومستقبلا.
- ٧- ضعف تفعيل التوصيف الوظيفي
- ٨- عدم وجود معايير دقيقة معلنة لإختيار القيادات الأكاديمية.
- ٩- عدم وجود آلية لمراجعة محتويات البرامج التدريبية بناء على التغذية المرتجعة من المتدربين.
- ١٠- عدم توافر مكان مخصص ومستقل لوحدة الخدمات والطوارئ.
- ١١- عدم وضوح خطوط الاتصال في الهيكل التنظيمي
- ١٢- عدم وفاء الهيكل بالتعاون المتبادل الأفقي والرأسي بين مستوياته ووحداته.
- ١٣- ندرة إستخدام التوصيف الوظيفي في حالات التعيين والنقل والانتداب للوظائف المختلفة.
- ١٤- لا يوجد شكل تنظيمي للتعامل مع الأزمات والكوارث.
- ١٥- جارى تحديث كتيب التوصيف الوظيفي للإداريين والأكاديميين للكلية منذ عام ٢٠١٠

## المعيار الثالث : إدارة الجودة والتطوير

١-٣ : للكلية وحدة ضمان الجودة يتوفر لها الكوادر المؤهلة والتجهيزات الملائمة ويشارك فيها ممثلوم عن مختلف الفئات بالكلية

ويراعى تباين الخبرات والمهارات لتغطية المهام المتعددة. مرفق (٣-١)

تعد وحدة ضمان الجودة من أهم أدوات الكلية للتقويم المستمر للعملية سواء للقدرة المؤسسية أو للفاعلية التعليمية حيث تعد المسؤولة عن نشر ثقافة الجودة في مجتمع الكلية سواء بين أفراد الكلية وتنمية القدرات لأعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري والطلاب أيضاً في كل ما يتعلق بإدارة نظم الجودة الشاملة. تعتبر الوحدة وحدة إدارية ضمن الهيكل الداخلي لكلية الصيدلة وتابعة مباشرة لعميد الكلية. وللوحدة لائحة تنفيذية محدثة تتضمن تحديد دقيق لسلطات ومسئوليات الوحدة ومعتمدة من مجلس الكلية والهيكل التنظيمي محدث وبه تحديد دقيق لسلطات ومسئوليات رئيس الوحدة واللجان الموجودة وتباعتها المباشره لعميد الكلية. وقد تم اعتماده من خلال اللائحة التنفيذية لوحدة ضمان الجودة.

ويتم تحديث تشكيل مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة واللجان المنبثقة منها سنويا. وتقوم هذه اللجان بعمل خطط سنوية للاعمال التي تقوم بتنفيذها على مدار العام وكذا يوجد تقارير لهذة اللجان المختلفة بالوحدة وتقرير سنوي لوحدة ضمان الجودة كما يوجد خطة سنوية للوحدة معتمدة من مجلس الكلية وتيم عقد مجلس إدارة الوحدة شهرياً بصفة منتظمة.

والوحدة دائماً على صلة قوية بمركز ضمان الجودة بالجامعة للإستفادة من الدورات التدريبية التي يعقدها مركز ضمان الجودة والاعتماد بالجامعة لتنمية قدرات العاملين بوحدة ضمان الجودة وكذلك أعضاء اللجان المنبثقة عن الوحدة.

تشارك وحدة ضمان الجودة ممثلة في مدير الوحدة أو من ينوب عنه في عرض ومناقشة قضايا الجودة في مجلس الكلية عن طريق الحضور الدائم لمدير الوحدة في المجلس ، كما يشارك مدير الوحدة في مجالس الأقسام العلمية المختلفة وفي العديد من اللجان مثل "الجنة التخطيط الإستراتيجي والتطوير والمتابعة ، لجنة المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية ، لجنة القيادة والإدارة ولجنة الدراسات العليا ولجنة شئون التعليم و الطلاب.

وينبثق عن الوحدة لجنة الشكاوى التي تتولى دراسة الشكاوى عند تجميعها من صناديق الشكاوى. كذلك تم تصميم عدد من الاستبيانات الخاصة بالبرامج الدراسية ذلك للمساعدة في قياس مستوى الاداء للعلمية التعليمية بجوانبها المختلفة في البرنامج حيث يبلغ عدد الإستبيانات ٦٥ تشمل جميع النواحي التعليمية والإدارية.

وتفخر وحدة ضمان الجودة أنها كانت من أوائل الوحدات في الكليات التي تقوم بعمل مراجعات داخلية على الأقسام الأكاديمية والادارات المختلفة منذ ٧ أعوام على التوالي منذ حصول الكلية على شهادة ISO 9001/2008 وتفخر كلية الصيدلة في أنها كانت أول كلية على مستوى جامعة أسيوط تحصل على شهادة الأيزو ٩٠٠١:٢٠٠٨ والتي يتم تجديدها بنجاح كل عام حتى وقتها الحالي تم حصول الكلية على المواصفة الجديدة ٢٠١٦.

ومؤخرا تم عمل مراجعات مخطط لها طبقاً للخطة الداخلية للمراجعة الداخلية وأخرى غير مخطط لها على الإدارات وقد تم عمل تعديلات كثيرة جدا في اجراءات الإدارات بناء على هذه المراجعات الجديدة. كما تستعين الوحدة بمراجعين داخليين وخارجيين لمقرارات وبرامج الكلية المختلفة سواء لمرحلة البكالوريوس أو لمرحلة الدراسات العليا.

وتشارك الوحدة منذ أعوام في المؤتمرات الدولية التي تعقدها الكلية بعمل معرض للجودة يحتوى على جميع المطبوعات والنشرات والكتيبات والخطط والتقارير ، كما يشارك أعضاء الوحدة في الزيارات الميدانية التابعة للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (NAQAAE) لإعتماد كليات الصيدلة في الجامعات المختلفة على مستوى الجمهورية.

وأيضاً للوحدة دوراً أساسياً في حصول الكلية على مشروعين لتطوير الكلية في عامي ٢٠٠٤ (QAAP) و ٢٠٠٨ (CIQAP) كان نتيجة للجهد المتواصل لأعضاء الوحدة وإدارة للكلية.

وكلية الصيدلة – جامعة اسيوط تفخر في أنها ثالث كلية صيدلة على مستوى جمهورية مصر العربية تحصل على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (NAQAAE) بناء على قرار مجلس إدارة الهيئة رقم (١٠٢) بتاريخ



٢٠١١/٩/٢٧ م ، ويعد هذا تنويجاً للجهد المستمر لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية وتعاونهم المستمر مع وحدة ضمان الجودة التي قامت بإعداد الدراسة الذاتية واستقبال فريق الزيارة مع الإدارة العليا والتوثيق الكامل للدراسة الذاتية والتقارير السنوى والخطط الإستراتيجية وخطط التطوير وتوصيف البرامج والمقررات والتي تم على أساسها اعتماد الكلية والرد على استفسارات فريق الزيارة. مرفق (٣-٢)

### عملية التقويم:

تلتزم الكلية من أجل التطوير المستمر للعملية التعليمية بإجراء تقويم شامل ومستمر لقدرتها المؤسسية بهدف تحديد نقاط القوة والعمل على تعزيزها والإستمرار عليها وكذلك نقاط الضعف والعمل على تحسينها بهدف معالجتها . وتستخدم الكلية نتائج التقويم في تطوير وتعزيز نظمها الخاصة بإدارة الجودة. وحصول كلية الصيدلة – جامعة أسيوط على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد هو المردود المتوقع من إيمان الكلية بأهمية تطوير وتعزيز النظام الخاص بإدارة الجودة الشاملة بداخلها. كما تحرص كلية الصيدلة – جامعة أسيوط على إجراء عملية التقويم الذاتي بصفة مستمرة وشاملة ودورية ، تقوم الوحدة بإجراء هذا التقويم ربع سنوياً وفصلياً وسنوياً وهذه الآليات تم إتمامها من مجلس الكلية منذ عام ٢٠٠٩/٢٠١٠م كما تحرص الكلية على مشاركة الأطراف المجتمعية والاستفادة من هذه النتائج في وضع خطط التحسين والتعزيز والتغذية الراجعة.

### تقرير البرنامج وتقارير المقررات:

- تقوم الأقسام العلمية بوضع خطة للتحسين في تقارير المقررات بناءً على نتائج الإمتحانات ونتائج استبيانات الطلاب وتقرير المراجع الخارجي للمقرر والمقيم الخارجي أثناء سير الإمتحانات الفصلية.

### الاستبيانات:

تقوم الوحدة من خلال لجنة الإستبيانات المنبثقة عن وحدة ضمان الجودة (إحدى اللجان التنفيذية) بعمل استبيانات دورية لقياس كافة جوانب القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية ويتم تنفيذ الاستبيانات إلكترونياً عن طريق صفحة الكلية. تشمل هذه الاستبيانات كافة المعايير الخاصة بالقدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية للكلية وذلك في نهاية كل فصل دراسي. وكذلك تحرص الكلية ممثلة في الوحدة على توجيه استبيانات لانماط مختلفة من أصحاب الأعمال وأفراد المجتمع المتعاملين والمستفيدين من خريجي الكلية والجهات التوظيفية وشركات الأدوية (الأطراف ذات العلاقة) لقياس وتقييم كفاءة الخريجين في جهات العمل المختلفة. وتعمل الوحدة على تحليل نتائج الاستبيانات ومقارنة النتائج بسابقتها والخروج بنقاط القوة في كافة المعايير وكذلك تحديد نقاط الضعف ووضع خطة عمل لتعزيز نقاط القوة وكذلك التغلب على نقاط الضعف. وتقوم اللجنة بعد تحليل النتائج بعرضها على الإدارة العليا لاتخاذ الإجراءات اللازمة ، كما يقوم رئيس اللجنة بجانب إعداد خطة سنوية بإعداد تقرير سنوي عن أعمال اللجنة شاملة فحص وتحليل الشكاوى الطلابية. وقد قامت اللجنة بمراجعة كافة الاستبيانات وعمل كتيب جديد بناءً على التغذية الراجعة على مدار أكثر من عام ومن أمثلة نتائج تحليل الاستبيانات استبيان قياس الرضا الوظيفي لجميع العاملين بالكلية (أعضاء هيئة تدريس والهيئة المعاونة والعاملين والذي تم توزيعه على جميع الأقسام العلمية بالكلية ، وتم تحليل الإستبيان وتم إرسال النتائج لجميع رؤساء مجالس الأقسام العلمية الذين عرضوها في مجالس الأقسام وكذلك تم عرض نتائج استبيان رضا الموظفين بالإدارات على أمين عام الكلية والذي قام بدوره بالإجتماع مع موظفي الإدارات لمناقشة النتائج ولايجاد الحلول المناسبة. وتقوم اللجنة بمناقشة النتائج مع أمين الكلية لاطلاع الإداريين من خلال ندوة لرؤساء الأقسام الإدارية لنشر آلية المسألة والمحاسبة وآلية الثواب والعقاب وذلك لضعف نسبة معرفة الإداريين

### إعداد التقارير السنوية للكلية: مرفق (٣-٣)

حرصت كلية الصيدلة على إعداد وإصدار تقرير سنوي للكلية بدءاً من عام ٢٠٠٤/٢٠٠٥ بعد حصول الكلية على مشروع إنشاء نظام داخلي لتوكيد الجودة (QAAP) وإستمر ذلك لمدة خمس أعوام يتم إعداد وإصدار تقرير سنوي منذ عام (٢٠٠٤/٢٠٠٥) حتى عام (٢٠٠٨/٢٠٠٩) وذلك للتعرف على أنشطة القطاعات الثلاثة سواء التعليمية والبحثية والمجتمعية وتحديد ما تتمتع به

الكلية من نقاط قوة للمحافظة عليها وتعزيزها وأيضاً تحديد نقاط الضعف والتي تحتاج إلى تحسين هذا وينتهي كل تقرير سنوي سنوي بخطة تحسين للكلية.

كما تقوم أقسام الكلية العلمية المختلفة والإدارات والوحدات الخدمية وذات الطابع الخاص بتقديم تقرير سنوي عن الأنشطة وكل ما تم انجازه في خلال العام الجامعي على المستوى الإداري والعلمي والبحثي وخدمة المجتمع فيها. يتم تجميع محتوى هذه التقارير في تقرير الكلية السنوي. وتعتبر تقارير الأقسام العلمية والإدارات بجانب تقارير الانجازات التي يصدرها وكلاء الكلية للقطاعات الثلاث سنوياً هي مجمل تقرير الكلية السنوي وخطة التحسين المدرجة في التقرير. أيضاً التقارير الفنية للخطة التنفيذية الزمنية للخطة الاستراتيجية للأنشطة السنوية ويتم توثيق جميع هذه التقارير في المجالس المختلفة سواء مجالس الأقسام أو الكلية حيث يتم كل ذلك من خلال اللجان التنفيذية المختلفة التابعة لوحدة تقويم الأداء وضمان الجودة بالكلية. كما تقوم الوحدة بمتابعة أنشطة الأقسام والإدارات والوحدات من خلال تقارير ربع سنوية للوقوف على تزامن أنشطة الأقسام والأقسام والوحدات مع الخطة التنفيذية.

#### إعداد الدراسة الذاتية للكلية سنوياً:

تقوم وحدة ضمان الجودة بإعداد الدراسة الذاتية للكلية بعد حصول الكلية على مشروع التطوير المستمر والتأهيل للإعتماد (CIQAP) كانت أول دراسة ذاتية تم إعدادها عام (٢٠٠٩/٢٠١٠) للتقدم لإعتماد الأكاديمي وإستمر إعداد وإصدار الدراسة الذاتية حتى عام (٢٠١٣/٢٠١٤) أى تم إصدار عدد (٥) دراسة ذاتية طبقاً لنموذج الصادر من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد. أما الدراسة الذاتية السادسة (أكتوبر ٢٠١٦) الحالية هي المقدمة إلى الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد لإعادة تقييم شهادة الاعتماد. كل ذلك في إطار التقويم المؤسسي للكلية.

#### أنشطة التعزيز والتطوير إدارة نظم الجودة:

تقوم الكلية بإعداد خطط للتحسين والتعزيز من خلال الدراسات الذاتية والتقارير السنوية لأنشطة الأقسام العلمية والإدارات وملف الإنجازات للقطاعات المختلفة وأنشطة الوحدات والمراكز وتقرير المراجعة الداخلية للأقسام العلمية والإدارات وتقرير الشركة المانحة AJA – Egypt لشهادة الأيزو 9001/2008. وبناء على نتائج تحليل التقارير الكلية يتم تحديد الموضوعات المستقبلية للتطوير والتعزيز ، ومن أمثلة مجالات التعزيز والتطوير التي تمت بناء على هذا التقييم المستمر ما يلي:

- ١- إنشاء وحدة تقويم الأداء الجامعي عام ٢٠٠٤ وتغيير إسمها الى وحدة ضمان الجودة ووضع اللانحة الداخلية والهيكل التنظيمي للوحدة.
- ٢- إعداد الهيكل التنظيمي للكلية مع وضع الآليات الخاصة بتحديثه تمثيلاً مع آليات التطوير المستمر.
- ٣- ميكنة العمل الإداري (تنفيذ نظام MIS).
- ٤- تطوير وصيانة المرافق العامة والبنية التحتية
- ٥- وضع خطة للصيانة (صيانة عاجلة ، صيانة دورية ، صيانة سنوية)
- ٦- تخصيص قاعة تدريب مجهزة بالأجهزة السمعية والبصرية الحديثة فضلاً عن أدوات الإتصال الحديثة (الإنترنت) .
- ٧- تخصيص وتجهيز صالة للياقة البدنية.
- ٨- تطوير الوحدات ذات الطابع الخاص من حيث الهيكل التنظيمي والتجهيزات.
- ٩- وضع الخطة إستراتيجية الأولى للكلية للاعوام ٢٠١١/٢٠١٥ وإعداد وتجهيز الخطة الاستراتيجية الثانية ٢٠١٦-٢٠٢٠ من خلال لجنة التخطيط الإستراتيجي والتطوير والمتابعة ولجنة القيادة والحوكمة بالتعاون مع جميع اللجان المنبثقة عن الوحدة والأطراف المجتمعية والمعنية فضلاً عن الإدارة العليا بالكلية.
- ١٠- إعداد الهيكل التنظيمي للكلية وتوثيقه من مجلس الكلية ومجلس الجامعة وإعلانه ووضع سياسات وآليات تحديثه وإضافة وحدات ومراكز جديدة للهيكل تبعاً للاحتياجات.
- ١١- وجود لجان إدارة الأزمات والكوارث والسلامة الصحة والمهنية وإدارة للأمن الصناعي ويتم إدراج تقاريرها في التقارير السنوية للكلية بواسطة وحدة ضمان الجودة.

١٢- وجود كتيب التوصيف الوظيفي للأكاديميين والإداريين ويشتمل على جميع الوظائف والدرجات الأكاديمية والإدارية وتمت مراجعته من قبل ممثلى الشركة العربية للاستشارات الهندسية (الشركة التي تجرى عملية الصيانة لنظام الأيزو طوال العام) بالتعاون في لجنة المراجعة الداخلية بوحدة ضمان الجودة.

١٣- تحرص الكلية على التجديد السنوى لشهادة ISO 9001/2008 وتم التجديد ٢٥/١١/٢٥ حتى ١٥/٩/٢٠١٨ .

١٤- تحرص إدارة الكلية على توفر للطلاب وأعضاء هيئة التدريس وسائل اتصال عديدة وخدمة الأنترنترنت وبريد اليكترونى وموقع على شبكة الأنترنترنت ويتم حالياً إستخدام هذا البريد اليكترونى في طرح الاستبيانات اليكترونية من خلال لجنة الإستبيانات في وحدة ضمان الجودة.

١٥- تقوم وحدة ضمان الجودة بطرح العديد من الإستبيانات لإستقصاء آراء أعضاء هيئة التدريس والإداريين عن نمط القيادة بالكلية تبعا للخطة الموضوعية لنشر الإستبيانات من قبل لجنة الإستبيانات التابعة للوحدة. كما يتم قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وكذا الإداريين عن طريق استقصاء الآراء وتحليل هذا الاستقصاء وعرضه في مجالس الأقسام وعرضه في التقرير النهائى للجنة الإستبيانات.

١٦- تقوم المجالس الرسمية للأقسام بالكلية بمناقشة القضايا التعليمية المختلفة مثل قضايا التعليم والتعلم وتطوير البرامج ، كما تقوم باتخاذ القرارات وآليات تنفيذها والتي تكفل فاعلية إداء دورها ومتابعة تنفيذ تلك القرارات. ويتم مناقشة جميع القضايا في مجالس الأقسام ورفع القرارات إلى مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة واللجان المنبثقة عنها ورفعها الى (لجنة شئون التعليم والطلاب ، لجنة الدراسات العليا والبحوث ، لجنة شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ، لجنة العلاقات الثقافية) ثم رفعها لمجلس الكلية وصولاً إلى مجلس الجامعة إذا لزم الأمر. كما تقوم جميع المجالس الرسمية بتوثيق تلك القرارات والأنشطة والممارسات في محاضرها الرسمية.

١٧- وجود الميثاق الأخلاقي للممارسات الأخلاقية من خلال المصادقية والأخلاقيات والمليكية الفكرية وتفعيل لجنة أخلاقيات البحث العلمى وإهم الممارسات الجيدة طرح الاستبيانات الخاصة بالمصادقية لجميع مسؤولى الكلية.

١٨- إعداد خطة تدريبية سنوية لرفع كفاءة جميع فئات الكلية بناء على إستقصاء الإحتياجات التدريبية من خلال التعاون بين لجنتى (لجنة تحديد الإحتياجات) و (لجنة الندوات والمؤتمرات والتوعية والتدريب والإعلان) المنبثقة عن وحدة ضمان الجودة.

#### **دعم القيادات الأكاديمية لوحد ة ضمان الجودة:**

#### **الدعم المادى والمعنوى لوحد ة ضمان الجودة:**

تقوم الكلية بدعم وحدة ضمان الجودة لتؤدى عملها فى متابعة الأقسام العلمية والإدارية وتطبيقها لمعايير الجودة داخل الكلية لتنمية القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية.

ويتوافر لوحد ة ضمان الجودة الكوادر البشرية المؤهلة للقيام بأعمالها (السير الذاتية – الكارت التدرىبى) كما يتوافر للوحد ة المخصصات المالية الكافية لممارسة أنشطتها حيث صدر قرار من السيد الأستاذ الدكتور/ عميد الكلية بمعاملة الوحد ة مادياً بمعاملة الأقسام العلمية داخل الكلية. يعمل اعضاء اللجان المنبثقة عن الوحد ة على محورى القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية وماتشملها من قياس وتقييم الأداء الجامعى للعملية التعليمية والإدارية داخل الكلية والمتابعة المستمرة من خلال تقارير المراجعات الداخلية والخارجية. كما تتوافر للوحد ة مخصصات مادية كافية لممارسة أنشطتها عن طريق دعم الإدارة العليا الدائم للوحد ة ، حيث يتوفىر المكان المناسب والتجهيزات الكافية للوحد ة. كما تقوم الإدارة العليا بصرف مكافآت شهرية مالية لأعضاء الوحد ة حسب الأنشطة والمسئوليات الملقاة على عاتق الوحد ة.

ويشارك مدير الوحد ة في مناقشة الموضوعات التي تتعلق بقضايا الجودة عن طريق حضور مجلس الكلية واللجان المختلفة ولجنة الاشراف على برنامج الساعات المعتمدة بالإضافة إلى مشاركتهم بعرض ومناقشة هذه الموضوعات في مجالس الأقسام المنتميين لها.

## ٢-٣: اللانحة الداخلية لوحدة ضمان الجودة تتضمن هيكلاً ذا تبعية وعلاقات واضحة وتحدد علاقات الوحدة بمركز ضمان

### الجودة بالجامعة ، بما يساهم في تفعيل دورها ويساند أنشطتها.

#### إعتماد الانحة التنفيذية للوحدة: مرفق (١-٣-١)

تم اعتماد مجلس الكلية للانحة التنفيذية لوحدة ضمان الجودة بالقرار رقم (٥٥٣) بتاريخ ٢٠١٠/٢/٢٢م والإصدار الثانى بتاريخ ٨ / ١٢ / ٢٠١٥م معتمد من مجلس الكلية برقم ٦٢٦ بتاريخ ٢٠ / ١ / ٢٠١٦م التى تحتوى على توصيف لأهداف وحدة ضمان الجودة وطبيعة عملها وتحديد مسؤوليات فريق العمل والهيكل الإدارى للوحدة. ايضاً يوجد بالوحدة ملف بالمراسلات الداخلية وملف للمراسلات داخل الجامعة وخارجها (ملفات مركز ضمان الجودة بالجامعة) ، (ملفات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد) ، (ملفات خاصة بإدارة المشروعات سواء التابعة للجامعة أو التابعة لوزارة التعليم العالى) كما يتم رفع تقارير بأنشطة الوحدة الشهرية لمركز ضمان الجودة بعد إعتماده من مجلس الكلية الموقر.

#### تشكيل وإعتماد الهيكل التنظيمى ومجلس إدارة الوحدة: مرفق (٢-١-٣)

للوحدة مجلس إدارة معتمد وموثق بقرار مجلس الكلية رقم (٤٨٣) بتاريخ ٢٦/١٠/٢٠٠٤م بتشكيل مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة والإعتماد يتم تجديد تشكيله سنويا كما يتم تجديده كلما طرأ عليه أى تعديلات فى تشكيله سواء بالسفر فى بعثات أو مهمات علمية ويتم عقد إجتماع مجلس إدارة الوحدة بصفة منتظمة وفى مواعيد محددة ويتم إعداد دعوة توضح يوم وتاريخ وساعة الانعقاد كما يرفق بها جدول الأعمال ويشمل الموضوعات المطروحة للمناقشة ويتم تبليغ جميع أعضاء مجلس الإدارة بالطريقة الإلكترونية (بريد الكترونى) وبالاتصال بسكرتارية أعضاء مجلس الإدارة (تليفونياً) كما يتم تسليم الدعوات باليد ، يتم إعداد محضر لكل إجتماع يوضح أعضاء مجلس الإدارة الحاضرين والموضوعات التى تم مناقشتها فى خلال هذا الإجتماع ويتم إعتماده من السيد الأستاذ الدكتور/ عميد الكلية ورئيس مجلس إدارة الوحدة والسيد الدكتور/ مدير الوحدة.

#### إعتماد الهيكل التنظيمى لوحدة ضمان الجودة:

#### يتكون الهيكل التنظيمى للوحدة من :

- ١- السيد الأستاذ الدكتور/ عميد الكلية رئيس مجلس إدارة الوحدة
- ٢- السيد الأستاذ الدكتور/ مدير الوحدة
- ٣- السيد الدكتور/ نائب مدير الوحدة
- ٤- اللجان التنفيذية التابعة للوحدة تختص بمحور القدرة المؤسسية وهى:

- لجنة التخطيط والتطوير والمتابعة.
- لجنة القيادة والحوكمة
- لجنة تطوير خطط الأقسام
- لجنة الأزمات والطوارئ
- لجنة تحديد الإحتياجات
- لجنة المشاركة المجتمعية
- لجنة الندوات والمؤتمرات والتوعية والتدريب والإعلان
- لجنة الموارد المادية والبشرية
- لجنة الجهاز الإدارى والهيكل التنظيمى
- لجنة المختبرات والأجهزة العلمية
- لجنة المصداقية والأخلاقيات والملكية الفكرية
- لجنة إعداد ومراجعة التقارير

٥- اللجان التنفيذية التابعة للوحدة تختص بمحور الفاعلية التعليمية وهي:

- لجنة الطلاب والخريجين.
- لجنة الاستبيانات وتقييم الأداء
- لجنة توصيف وتقرير البرامج والمقررات
- لجنة المقترحات والشكاوى
- لجنة تقويم ونظم الإمتحانات
- لجنة الإرشاد الأكاديمي والريادة العلمية
- لجنة المعايير الأكاديمية
- لجنة الدراسات العليا والأبحاث والأنشطة العلمية
- لجنة أعضاء هيئة التدريس
- لجنة المتابعة الداخلية

#### **ممارسات النظام الداخلي لإدارة الجودة:**

تلتزم الكلية وإدارة ضمان الجودة بالكلية بتطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة والتحسين المستمر للنظام وتعتبر الكلية من أوائل الكليات التي اخذت على عاتقها عمل نظام داخلي للجودة يقوم على أسس علمية ومعايير قياسية ، وقد بدء العمل بهذا النظام من ٢٠٠١ تحت مسمى تقويم الأداء الجامعي للعملية التعليمية ومنذ حصول الكلية على مشروع إنشاء نظام داخلي لتوكيد الجودة (QAAP) وكذلك حصول الكلية على مشروع التطوير المستمر والتأهيل للإعتماد (CIQAP) ولا يمر عام جامعي على الكلية إلا وتجد ممارسات جديدة وجيدة. وكان ثمره هذا المجهود المتواصل بحصول الكلية على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في ٢٧/٩/٢٠١١م هذا وتعتبر كلية الصيدلة جامعة أسيوط هي ثالث كلية صيدلة تحصل على الاعتماد على المستوى المحلي والإقليمي من قبل هيئة مستقلة مثل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.

ومن خلال تقديم خدمة تعليمية متميزة وتخريج طلاب تتواكب أفكارهم في ظل عالم متطور ومن خلال تطوير البرامج التدريسية والتدريبية في مجالات العلوم الصيدلانية بما يلبي إحتياجات ومتطلبات سوق العمل المحلي والإقليمي بل والعالمى أيضاً وتحقق توقعات وطموحات الطلاب مع التطوير والتحسين المستمر والتميز لهذه الأعمال و التي تقع ضمن مسؤوليات جميع العاملين في الكلية وتطوير مهاراتهم و قدراتهم لتحقيق مستوى عالي الجودة للأعمال يتطابق مع متطلبات نظام إدارة الجودة الشاملة وعلى هذا الأساس فقد التزمت بتطبيق نظام إدارة الجودة وفقاً للسياسات التالية:

١- رضا الجهات المستفيدة (الأطراف المعنية).

تسعى إدارة الكلية والسادة أعضاء هيئة التدريس وموظفي الأقسام والإدارات والمراكز والوحدات التابعة للكلية إلى تحقيق متطلبات الجهات المستفيدة الأساسية والضمنية الحالية والمستقبلية وتفعيل ذلك في الإجراءات وخطوات العمل وضمان الالتزام بتطبيق نظام إدارة الجودة بإدارات الكلية من خلال آليات معتمدة ومعلنة لقياس آراء جميع الأطراف المعنية (مقدم ومستقبل الخدمة) في أداء الكلية من خلال لجنتي المشاركة المجتمعية ولجنة الشكاوى والمقترحات وجميع الأطراف التي تتعامل مع التعامل مع المستفيدين بوحدة تقويم الأداء وضمان الجودة.

٢- مواصلة التطوير والتحسين المستمر .

تكرس إدارة الجودة بالكلية جهودها للوصول إلى أهداف الجودة المنشودة لتحقيق التطوير والتحسين المستمر وفق مفهوم الجودة الشاملة.

٣- تطبيق المعايير المعتمدة .

تلتزم إدارة الجودة بالكلية في جميع عملياتها بتطبيق مواصفة الأيزو ٢٠٠٨:٩٠٠١ والمعايير المعتمدة .

#### ٤- التأهيل والتدريب.

تعتمد الإدارة اعتماداً كبيراً على مهارات وكفاءات الموظفين بالإدارات المختلفة وتلتزم بتأهيلهم وتطوير كفاءتهم بالتدريب، ويتم تحديد احتياجات التدريب على أساس متطلبات ومستجدات وتقنيات العمل والمتطلبات الخاصة والتحقق من مخرجات التدريب ويتم تقييم نتائج التدريب بفاعلية.

#### ٥- مسؤولية التطبيق.

مسئولية تطبيق نظام إدارة الجودة بإدارات الكلية هي مسؤولية مشتركة لجميع العاملين بها لأداء الأعمال المسندة إليهم والتي لها تأثير مباشر على جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين. يتم تطبيق نظام داخلي لإدارة الجودة للأليات الآتية :

- المتابعة الدورية لتقارير البرامج والمقررات (داخلية وخارجية).
- متابعة إعداد ملفات المقررات ومراجعتها وتقويمها.
- التعرف على الجوانب السلبية ووضع خطط ملائمة لمعالجتها.
- عرض نتائج التقويم على القيادات الأكاديمية وإفادتها بإجراءات التصحيح.
- تستخدم الكلية مؤشرات موضوعية متنوعة للتقييم المستمر للفاعلية التعليمية وتشمل على سبيل المثال:
  - تقارير المراجعين الداخليين والخارجيين للمقررات.
  - إستطلاع الرأي الخاص بالطلاب وآرائهم فى العملية التعليمية.
  - إستطلاع الرأي الخاص بالمستفيدين وآرائهم فى جودة التعليم.
  - المؤتمرات العلمية للأقسام والمؤتمر العلمى للكلية حيث تتم مناقشات موسعة بين أعضاء هيئة التدريس وبعضهم وبينهم وبين الطلاب لحل جميع المشاكل ووضع الخطط للإرتقاء بالفاعلية التعليمية.
  - قياس مدى إلتزام وإنضباط السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم فى أداء مهامهم التعليمية والأكاديمية والبحثية.
  - قياس مدى إنتظام الدراسة فى المحاضرات والدروس العملية وفقاً للجدول الدراسية المعلنة.
  - تقارير المتابعة من مركز ضمان الجودة بالجامعة يساهم النظام الداخلى لإدارة الجودة بالكلية فى نشر ثقافة الجودة فيما يخص الفاعلية التعليمية بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلاب والعاملين.
  - عقد ندوات وورش عمل خاصة بتحديث الرؤية والرسالة والأهداف والغايات وتمت مشاركة جميع الأطراف فى صياغة الرؤية والرسالة على النحو التالى فى عام ٢٠١٥ (٢٠١٥/١٠/٥)، (٢٠١٥/١٠/٨)، (٢٠١٥/١٠/٢٥)، (٢٠١٥/١١/٨)، (٢٠١٥/١١/٣٠) وفى عام ٢٠١٦ (٢٠١٦/١/١١)، (٢٠١٦/١/١٩) وتم إعتقاد الصيغة النهائية للرؤية والرسالة الحديثة من مجلس الكلية بالقرار رقم (٦٢٦) بتاريخ ٢٠١٦/١/٢٠
  - إعداد توصيف وتقرير البرامج الدراسية من خلال لجنة المعايير الأكاديمية والتي تتكون من أعضاء الوحدة ورؤساء مجالس الأقسام العلمية وتم إعتقاد لجنة توصيف وتقرير البرامج والمقررات الدؤاسية من مجلس الكلية رقم (٦١٧) بتاريخ ٢٠١٥/٤/١٩.
  - تم تجهيز وإعتقاد معايير ملائمة مساحات وتجهيزات المباني والمرافق والموارد البشرية (Norms) بعد تعديلها وتحديثها بالإضافة المرافق الخاصة بذوى الإحتياجات الخاصة من مجلس الكلية رقم (٦٢٣) بتاريخ ٢٠١٥/١٠/٢١م.

- تم إعداد وإعتماد الخطة التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين بناءً على تقرير لجنة تحديد الإحتياجات ولجنة التوعية والتدريب والإعلان وإعتماد الخطة من مجلس الكلية رقم (٦٢٣) بتاريخ ٢٠١٥/١٠/٢١م.

- نظمت كلية الصيدلة - جامعة أسيوط المؤتمر الدولي العاشر للعلوم الصيدلانية ابريل ٢٠١٦م بمشاركة جميع قطاعات الكلية من أجل إنجاح المؤتمر في ظل الظروف الأمنية والإقتصادية داخل الدولة.

- تم إستيفاء نموذج تقييم أداء وحدة متابعة الخريجين وإرسالة الى مركز ضمان الجودة بالجامعة.

٣-٣: لوحة ضمان الجودة خطط وتقارير سنوية عن أنشطتها ، قواعد بيانات لأنشطتها مرفق (٣-١-٣)

التقرير السنوى لوحة ضمان الجودة : يتم إعتماد أنشطة وإنجازات الكلية فى مجال ضمان الجودة وكذلك المقترحات والأنشطة المستهدفة فى العام الجامعى القادم ٢٠١٤/٢٠١٥م لتحسين الأداء وتطوير العملية التعليمية بالكلية.

**إعداد خطط التدريب السنوية وتحديد الإحتياجات:**

تلتزم الوحدة بإعداد إحتياجاتها وخطط التدريب وتقارير المتابعة والدورات التدريبية وتوصيف المقررات ويتم عرض ذلك على مجلس إدارة الوحدة ومجالس الأقسام العلمية ومجلس الكلية.

**إعداد التقرير الربع سنوى للكلية:**

تقوم وحدة ضمان الجودة بإعداد تقرير فنى ربع سنوى يشمل جميع أنشطة الكلية فى مجال جودة التعليم والإعتماد ومخرجات وعوائد الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية ومؤشرات النجاح لكل مخرج وكذلك أهم المشاكل ومعوقات التنفيذ (السلبيات) ، الإيجابيات ، مقترحات التحسين والتوصيات.

**إعداد التقرير النصف السنوى للكلية:**

تقوم الوحدة بإعداد تقرير نصف سنوى (فصلى) تحت عنوان (قياس مؤشرات الأداء للمرحلة الجامعية الأولى) يشمل تقرير أنشطة وحدة ضمان الجودة وتقرير المقررات الدراسية للفرق المختلفة ونتائج الإستهيبات وتحليلها - الآراء الحرة للطلاب - متابعة الخطط والدورات التدريبية - توصيات المؤتمر العلمى التى تنظمه الكلية سنوياً ويعرض هذا التقرير على مجلس إدارة الوحدة لعرضه على الأقسام والإدارات المختلفة ومجلس الكلية

**إعداد التقرير السنوى للكلية:**

تلتزم الكلية كل عام بتقديم تقريرها السنوى منذ عام ٢٠٠٥م لعرض كافة الأنشطة التى تم تنفيذها فى قطاعات التعليم والطلاب والدراسات العليا والبحث العلمى وخدمة المجتمع وتنمية البيئة ولتهيئة الكلية لإستهيباب ثقافة الجودة وللوصول الى مخرجات مناسبة. وتم تجميع وإعداد الوثائق اللازمة للمراجعة الخارجية. كما تضمن إعداد الإستهيبات الخاصة بتقويم الأداء الجامعى ونتائج تحليل الإستهيبات ومؤشرات القوة والضعف.

إجراء المراجعات الدورية الداخلية للأقسام العلمية والإدارات طبقاً لنظام الأيزو ISO 9001/2008. من قبل الوحدة حيث يتم عرض نتائج المراجعة الداخلية للأقسام على مجلس الكلية.

**الإستهيبات الدورية:**

تقوم لجنة الإستهيبات المنبثقة عن وحدة ضمان الجودة بالكلية (أعضاء لجنة شئون التعليم والطلاب) بصفة دورية بإعداد وتوزيع الإستهيبات الخاصة بقياس جوانب القدرة المؤسسية بالكلية من خلال خطة موضوعة تشمل (أعضاء هيئة التدريس ، الهيئة المعاونة ، الطلاب ، الإداريين) والإدارات المرتبطة بتقديم الخدمات للطلاب (رعاية الشباب ، شئون الطلاب ، شئون الخريجين ، والمكاتب)

**قائمة الإصدارات :**

١- الخطة البحثية للكلية

- ٢- كتيب التوصيف الوظيفي
- ٣- دليل الممارسة الصيدلانية
- ٤- نشرات عامة عن أخبار الكلية
- ٥- كتيب بالمعايير القياسية للدراسات العليا
- ٦- دليل برنامج وحدة ضمان الجودة
- ٧- دليل إنجازات وحدة ضمان الجودة
- ٨- توصيف برامج ومقررات الدراسات العليا
- ٩- توصيف برامج ومقررات مرحلة البكالوريوس
- ١٠- كتاب قسم الكيمياء العضوية
- ١١- دليل الرسائل العلمية
- ١٢- دليل الوحدات ذات الطابع الخاص
- ١٣- ملخصات رسائل الدرجات العلمية التي منحتها الكلية

### نظام الجودة الشاملة:

وفي ضوء تطوير وصيانة نظام إدارة الجودة بكلية الصيدلة-جامعة أسيوط طبقاً لمتطلبات المواصفات الدولية وفي إطار حصول الكلية على شهادة الأيزو ٩٠٠١ / ٢٠٠٨ من خلال الإرتباط مع الشركة العربية للإستشارات الهندسية والنظم للحصول على شهادة الأيزو " ٩٠٠١ " وتم تنفيذ العديد من ورش العمل والدورات التدريبية من أجل تطبيق نظام إدارة الجودة بكلية الصيدلة والتدريب على جميع الإجراءات والنماذج الخاصة بسير العمل بالأقسام الإدارية كما قامت الشركة بالمراجعة على أنظمة الأيزو بتاريخ ٢٠١٠/١٢/٢م. وجرى الإستعداد لتجديد شهادة ISO-9001/2008 للعام الرابع في شهر ديسمبر ٢٠١٤م. تلتزم الكلية بإجراء تقويم شامل ومستمر لقدرتها المؤسسية وتقوم بتحديد نقاط القوة وتعزيزها وكذلك نقاط الضعف ومعالجتها ، وتستخدم نتائج التقويم فى تطوير أدائها الكلى وتعزيز نظم إدارة الجودة بالكلية ، وتوفر القيادة كافة سبل الدعم لنظم إدارة الجودة بالمؤسسة ، ويكون للمؤسسة نظام لإدارة الجودة الداخلية وتحرص على التقويم الشامل والمستمر للفاعلية التعليمية وتسعى بجدية الى الإستفادة من نتائج هذا التقويم فى وضع خطط تحسين وتعزيز فاعلية التعليم ، وتعمل الكلية آليات المحاسبة والمسائلة بما يضمن حسن الأداء.

خطة شاملة لتقييم الفاعلية التعليمية ، خطة معتمدة وموثقة للتقييم الشامل والمستمر للفاعلية التعليمية ، سياسة المؤسسة لمشاركة الأطراف المعنية فى عملية التقويم الشامل للفاعلية التعليمية ، نظام داخلى فعال لإدارة الجودة ، نظام داخلى لمراجعة نظم الجودة.

### ٣-٤: تقويم أنشطة الكلية يتم بصفة دورية باستخدام مؤشرات أداء موضوعية وأدوات ملائمة ومراجعات داخلية وخارجية

يعتمد نظام تقييم الأداء وصولاً لتحقيق نظم الجودة في التقييم المستمر للأداء على مؤشرات عديدة (نتائج الطلاب في الفرق الدراسية المختلفة ، الاستبيانات التي تقيس مدى رضا طلاب مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا عن الخدمة التعليمية المقدمة ، استبيانات تقييم الخدمات المقدمة من المكتبة ، المعامل والإدارات المختلفة كما يعتمد نظام تقييم أداء الفاعلية التعليمية على نتائج زيارات المراجعة الداخلية للأقسام العلمية وتقارير المراجعين الخارجيين للمقررات والبرامج. يوجد لجنة المراجعة الداخلية تم تدريبها بواسطة الشركة المانحة AJA-EGYPT لشهادة ISO 9001/2008 من خلال برنامج تم إعادة من قبل إدارة وحدة ضمان الجودة لتدريب من يرغب من أعضاء هيئة التدريس وجميع رؤساء الإدارات على المراجعة الداخلية والاستعانة بهذه النخبة المدربة فى شكل فريق للمراجعة الداخلية تتولى زيارات المراجعة الداخلية على الإدارات والأقسام العلمية ، وتم إعتماد لجنة المراجعة الداخلية للأقسام العلمية بالكلية بقرار مجلس الكلية رقم (٦١٧) بتاريخ ٢٠١٥/٤/١٩م.



- وضع سياسات فعالة و معلنة وواضحة لعضوية لجان الممتحنين ولجان المراقبة والإشراف على الامتحانات واجراءات هذه اللجان وحدود ومسئوليات اعضائها وطرق تقييم ادائهم .

- مراجعة داخلية للأقسام العلمية للتأكد من التزامها بإعداد ملفات المقررات (Course File) من خلال أنشطة لجنة المراجعة الداخلية بوحدة ضمان الجودة بالكلية.

- تم تشكيل لجنة من رؤساء الأقسام منبثقة عن وحدة ضمان الجودة بالكلية . تم في هذه اللجنة مناقشة المقترحات الواردة من رئيس قطاع العلوم الصيدلانية المقدمة من جميع الكليات الخاصة بتحديث الـ (NARS) والتوصل إلى المقترح النهائي الذي وافقت عليه اللجنة وتم ارساله إلى الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.

- يوجد بالكلية قواعد بيانات ورقية والإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس والعاملين والكتب والمراجع العلمية والدوريات وكذلك قواعد بيانات للأجهزة العلمية بالكلية كما يوجد قاعدة بيانات للرسم التفصيلي للبنية التحتية لمبنى الكلية وتحديد الداخل والمخارج وبصفة خاصة مخارج الطوارئ.

- كما تسعى الكلية تطبيق نظام الإحتراف العلمى لأعضاء هيئة التدريس المنتدبين فى الجامعات الخاصة أو المتعاقدين على مستوى الجامعات العربية.

- تبذل الكلية جهوداً للبدء فى إنشاء مبنى خاص بالأقسام العلمية (علم الأدوية – ميكروبيولوجى – الكيمياء الحيوية) عن طريق تخصيص مكان مجاور للكلية بالتعاون مع إدارة الجامعة.

#### نظم ضمان الجودة والتطوير

تم تفعيل آليات العمل بوحدة تقويم وتطوير الأداء الجامعى والإعتماد بكلية الصيدلة جامعة أسيوط (وحدة توكيد الجودة) وتم إعتماها بقرار مجلس الكلية رقم (٤٢١) بتاريخ ٢٦/١٠/٢٠٠٤م وتعيين مديراً للوحدة بناء على قرار السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس الجامعة بتاريخ ٥/٣/٢٠٠٨م. وتم تخصيص الغرفة رقم (٥٠٤) بالدور الخامس بالمبنى الإدارى للكلية وتم تجهيزها بالكوادر البشرية المتميزة اللازمة والتجهيزات المادية المطلوبة لطبيعة عمل الوحدة كما تم تغيير مسمى الوحدة من وحدة تقويم وتطوير الأداء الجامعى إلى وحدة ضمان الجودة وتم إعتماد هذا التغيير من مجلس الكلية بالقرار رقم (٥٦٠) بتاريخ (٢١/٩/٢٠١٠م) وتم تعيين مديراً إدارياً للوحدة وبذلك تعتبر الوحدة ضمن الهيكل التنظيمى الداخلى للكلية وتابعة للسيد الأستاذ الدكتور/ عميد الكلية.

ونظم إدارة الجودة هدف كلية الصيدلة جامعة أسيوط لتلتزم به من أجل الوصول الى تعزيز نظامها الخاص بإدارة الجودة ولتحقيق ذلك تقوم الكلية بتقويم شامل لقدرتها المؤسسية وتحديد مجالات القوة والعمل على تعزيزها وتقويتها أما مجالات الضعف فتلتزم الكلية بآليات لمعالجتها والقضاء عليها أو تخفيض نسبتها من أجل زيادة القدرة المؤسسية والتنافسية للكلية فى المحيط الإقليمى لها. تسعى الوحدة الى توفير مقومات التطوير المستمر للتعليم الجامعى لمواكبه التطورات العلمية والتكنولوجية المتسارعة ، وتجويد الاداء والارتقاء بخريجى الكليه الى مستوى التميز والقدرة التنافسية العالمية العالية.

تستخدم الوحدة وسائل مختلفة وعديدة لممارسة أنشطتها من أجل نشر ثقافة جودة التعليم وتتمثل هذه الوسائل فى:

- ١- نشرات تعريفية بوحدة ضمان الجودة بالكلية وأعمالها.
- ٢- نشرات دورية بالندوات التى تنظمها وحدة ضمان الجودة داخل الكلية وخارجها ومحتوى هذه الندوات.
- ٣- عقد ندوات وورش عمل لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب بجميع الفرق والعاملين بالكلية من أجل تحقيق توعية كاملة بأهمية تحقيق الجودة للكلية.

٤- استخدام وسائل العرض المختلفة داخل الكلية وخارجها للإعلان عن أنشطة وحدة ضمان الجودة والإعتماد.

٥- عمل عروض تقديمية (Presentations) فى العديد من المناسبات والمؤتمرات.

٦- استخدام الوسائل الإلكترونية لنشر أنشطة الوحدة وإنجازاتها وتوصيف لعمل جميع لجان الوحدة وكذلك نشر التقارير التى تعدها الوحدة بصفة دورية على شبكة الإنترنت (صفحة الكلية على شبكة معلومات جامعة أسيوط).

### ٥-٣: نتائج تقويم أنشطة الكلية تناقش مع المعنيين وفي مجالسها الرسمية ويستفاد منها في توجيه التخطيط واتخاذ الإجراءات

#### التصحيحية والتطوير.

- تشمل إجراءات تفعيل نظام المساءلة والمحاسبة ماياتى:

١. يقوم السيد أ.د/ عميد الكلية والسادة الوكلاء (كل فى تخصصه) بالتحقيق فى جميع الشكاوى التى ترد من أى جهة ويتم إتخاذ إجراءات المحاسبة المناسبة وتعلن نتائج هذه التحقيقات على جميع الأطراف المعنية.
٢. يقوم رؤساء الأقسام العلمية بإعداد تقارير شهرية عن إلترام أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بأداء متطلبات جودة الأداء وترفع التقارير للسيد الأستاذ الدكتور / عميد الكلية لرفعها للجهة المنوط بها متابعة جودة الأداء. كما يقوم رؤساء مجالس الأقسام العلمية بمتابعة تنفيذ العبء التدريسي المنوط بالسادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ومحاسبة كل من لايلتزم به.
٣. كما يقوم رؤساء الكنترولات بتقديم تقرير بعد انتهاء أعمال الامتحان لوكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب موضحاً به سير العمل لأتخاذ الإجراءات اللازمة فى حالة التقصير ومكافأة الملترزمين وجدير بالذكر أن إدارة الكلية قامت برصد مكافأة مالية لمنسقى المقررات ممن يلتزمون بتسليم النتائج وتقرير المقرر فى الموعد المحدد كما قامت بمتابعة المقصرين فى أعمال الامتحان وتكليفهم بأعباء إضافية بديلة.
٤. ربط الأجر الإضافى بجودة الأداء بحسب التقارير المقدمة من السادة رؤساء الأقسام العلمية والمرفوعة للسيد الأستاذ الدكتور / عميد الكلية.
٥. تجريم الدروس الخصوصية وإتخاذ إجراءات محاسبة تصل إلى الوقف عن العمل والحرمان من البعثات والمكافآت.
٦. تطبيق قانون تنظيم الجامعات واللانحة الداخلية للكلية بالنسبة للحرمان بسبب تعدى نسبة الغياب المقررة أو الغش أو الشروع فيه.

#### الممارسات الفعلية للتحسين والتطوير والتعزيز فى العملية التعليمية مرفق (٣-٢)

##### ١-طلاب والخريجين:

- وضع آليات مناسبة وقانونية لتيسير إجراءات القبول والتحويل للطلاب.
- وضع آلية لزيادة جذب الطلاب الوافدين والقضاء على العقبات التى تواجه الوافدين
- تقوم وحدة ضمان الجودة بطرح إستبيان الجهات التوظيفية للتعرف على مدى رضاهم عن خريج الكلية من أجل إعادة وتحديث وصياغة اللوائح الداخلية للبرامج الدراسية حتى تتناسب مع سوق العمل المحلى والدولى.
- تحديث دليل الطالب لكل من البرنامج الأساسى (العلوم الصيدلية) وبرنامج الصيدلة الإكلينيكية.
- طباعة دليل الإرشاد الأكاديمى للبرنامج الأساسى وبرنامج الصيدلة الإكلينيكية وأخذ آراء الطلاب فى إجراءات التحويل ، رضا الطلاب عن سياسة الإعلان ، دعم الأنشطة الطلابية ، العدالة وعدم التمييز ، نظام الإرشاد الأكاديمى.
- رسم السياسات ووضع الآليات الخاصة لجذب الطلاب الوافدين للمرحلتين
- القيام بعمل استبيانات لقياس رضا الطلاب وتحليل الإستبيانات وأخذ إجراءات تصحيحية.
- إستبانة آراء الطلاب فيما يخص تشجيع دعم الأنشطة الطلابية بالكلية ، سياسات العدالة وعدم التمييز.
- توثيق وتكريم طلاب الكلية الاكلينيكية لحصولهم على مراكز متقدمة على مستوى الجمهورية فى مسابقة مختلفة لتنمية الأنشطة الإبداعية لدى الطلاب
- متابعة تنمية مهارات الطلاب الأكاديمية عن طريق التقارير الطلابية والأنشطة البحثية بمشاركة أعضاء هيئة التدريس ، التدريب الصيفى لطلاب الفرقة الثالثة بالمستشفى الجامعى ومعهد جنوب مصر للأورام.

##### ٢- معايير الأكاديمية:

- توجد لجنة للمعايير الأكاديمية تقوم بالتأكد من تحقيق البرامج التعليمية للكلية بالمخرجات التعليمية المستهدفة ومن تحقيق معايير (NARS) لمهنة الصيدلة وذلك من خلال:
- وجود توصيف دوري معتمد للبرامج والمقررات الدراسية وفقاً للمعايير الأكاديمية.
- تطبيق واعتماد توصيف التدريب الصيفي الميداني ومعايير تقييمه.
- وجود آلية معتمدة وموثقة لاتمام المراجعة الدورية الداخلية والخارجية للبرامج والمقررات من أجل تطوير وتحديث البرنامج والمقررات الدراسية.
- وجود توصيف لبرنامجى مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا.

### ٣- البرامج التعليمية والمقررات:

- يوجد بالكلية قسم الصيدلة الإكلينيكية بنظام الساعات المعتمدة يقوم بتخريج طلاب حاصلين على بكالوريوس العلوم الصيدلانية (صيدلة إكلينيكية) وجرى إتخاذ الإجراءات الخاصة بطرح برنامجى التصنيع الدوائى والتصميم الدوائى.
- تعديل اللائحة واستبدال الشهادة الدولية لقيادة الكمبيوتر بمقرر الحاسب الآلى.
- عمل مصفوفة للمقررات الدراسية.
- وجود مراجعين خارجيين للمقررات والبرامج الدراسية.

### ٤- التعليم والتعلم:

- للكلية إستراتيجية للتعليم والتعلم تم تحديثها في العام الجامعي ٢٠١٤ - ٢٠١٥ ويتم متابعة تطبيقها من خلال مجالس الأقسام بالتنسيق مع وحدة ضمان الجودة (تقارير الأقسام).
- وضع وإعتماد توصيف وآلية لتقييم التدريب الميدانى والعمل على تطبيق السنة السادسة (سنة إمتياز) كسنة تدريب ميدانى .
- إعداد الورقة الإمتحانية متكافئة للإمتحانات الشفوية.
- تعميم توصيل إنترنت لاسلكى فى معامل الحاسب الآلى بغرض خدمة الطلاب.
- إعلان نتائج أعمال السنة والعملى فى وقت مبكر لإتاحة الفرصة للطلاب للتظلم والطلاب المتعثرين من معرفة مستواهم.
- تتمتع الكلية بتوافر الموارد البشرية من أعضاء هيئة تدريس وهيئة معاونة وموظفين وفنيين ذات الكفاءة العالية وبصفة خاصة أعضاء هيئة التدريس على مستوى المحلى والعربى.
- متابعة صيانة الأبنية والمعامل المجهزة والمكتبة للمساهمة فى توفير خدمة تعليمية للطلاب على أكمل وجه (وحدة الصيانة العاجلة ، وحدة صيانة مركزية)
- تزويد مؤلفات أعضاء هيئة التدريس برقم إيداع وترقيم دولى (ISBN) من دار الكتب المصرية للحفاظ على حقوق الملكية الفكرية.
- استبيان الطلاب عن رضاهم عن التسهيلات الداعمة للتعليم والتعلم.

### ٥- أعضاء هيئة التدريس:

- وجود الخطة التدريب السنوية موثقة ومعلنة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية لتنمية القدرات والمهارات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ومتابعتها ،
- الاستفادة من خبرات الأساتذة المتفرغين عن طريق إشرآهم فى جميع اللجان المنبثقة عن الوحدة والعمل معهم كمستشارين فى اللجان.
- توافق نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلى الطلاب مع المعايير الصادرة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- توافر عدة وسائل لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس من خلال لجنة الاستبانات وتقييم الأداء.
- قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة سنوياً.

## ٦- البحث العلمي والأنشطة العلمية الأخرى:

تشجع الكلية البحوث المشتركة وقد تم عقد ندوة عن التكامل بين الأقسام ونشر بحوث مشتركة بين الأقسام وقد صدر قرار مجلس الكلية بإعفاء البحوث البيئية بين الأقسام من رسوم التحليل في المعمل المركزي وقد راعت إدارة الكلية أن تمد المعمل المركزي بأجهزة حديثة والتي تخدم جميع أقسام الكلية وكذلك البحوث المشتركة بين الأقسام العلمية مما يشجع على إجراء أبحاث مشتركة كما تم عمل نظام لإستخدام هذه الأجهزة سواء في المعمل المركزي أو في الأقسام وذلك من أجل الحفاظ عليها .

١. إعتداد سياسة تدعيم البحوث البيئية بين الأقسام من مجلس الكلية وأعلنت على الأقسام
٢. إعفاء البحوث البيئية من رسوم التحليل في المعمل المركزي – وتخصيص ميزانية للبحوث البيئية.
٣. توجد بحوث علمية مشتركة مع مؤسسات علمية دولية مثل إجراء الأبحاث للباحثين على نظام القنوات العلمية.
٤. تحاول الكلية جاهدة أن يكون هناك ارتباط بين ما يدرس للطلاب والحياة العملية وكذلك الممارسة الصيدلية ويتضح هذا جلياً في حرص السادة أعضاء هيئة التدريس على ان يشتمل كل مقرر دراسي جزءاً يهتم بالأبحاث التي تنشر ضمن هذا التخصص ومناقشة نتائج الأبحاث مع الطلاب وإلقاء الضوء على ما يمكن تطبيقه في مجال الممارسة الصيدلية ، ويقوم أعضاء هيئة التدريس بتكليف طلاب البكالوريوس بعمل مجموعات تقوم بإعداد تقارير في جزئية من المقررات يتم مناقشتها معهم ثم تقييمها.
٥. تقوم بعض الأقسام مثل قسم الكيمياء الطبية بتدريس نتائج بعض الأبحاث كجزء من المقررات التي يدرسها الطلاب.
٦. مشاركة طلاب البكالوريوس في المؤتمرات والندوات العلمية مثل الجمعية العلمية وإشتراك الطلاب في مؤتمر العلوم الصيدلية بجامعة أسيوط وتخصيص Session للطلاب وكان آخرها مؤتمر أبريل ٢٠١٦م
٧. تتم مشاركة طلاب البكالوريوس في جزئيات من الأبحاث العلمية بإشراف أعضاء هيئة التدريس في بعض الأقسام العلمية.
٨. وجود خطة بحثية معتمدة للكلية مرتبطة بخطة الجامعة.
٩. صرف مكافآت للنشر العلمي المتميز (عدد ٣٨ بحث) عام ٢٠١٤/٢٠١٥م من إدارة الجامعة.
١٠. حصول العديد من السادة أعضاء هيئة التدريس على مكافأة مالية لأحسن بحث ورسالة علمية على مستوى الجامعة.
١١. عقد المؤتمر الدولي لجامعة أسيوط للعلوم الصيدلية كل عامين وتوجيه الدعوة للسادة أعضاء هيئة التدريس سواء من الأخوة العرب والأجانب طبقاً بروتوكول التعاون بين جامعة أسيوط والجامعات الأخرى (محلية ، عربية ، أجنبية) على سبيل المثال جامعة مرسليليا.
١٢. وجود مجلة علمية تصدر بصفة دورية لمساعدة الباحثين من داخل وخارج الكلية في نشر أبحاثهم وذلك بعد تحكيم الأبحاث علمياً على مستوى عال ولهذه المجلة ترقيماً عالمياً هو ISSN-1110-0052 وملخصات الأبحاث في هذه المجلة منشورة في ال-Chemical Abstract. وتم إتاحة كل الأعداد الكترونياً بالتعاقد مع شركة ASK Z
١٣. تعاون الكلية ومشاركتها في الإشراف على مركز بحوث الدواء التابع للجامعة .
١٤. تمويل الكلية لبعض المشروعات البيئية بين اقسام الكلية المختلفة من الموارد الذاتية.
١٥. وجود المعمل المركزي ومركز الخدمات الصيدلية وبها بعض الأجهزة العلمية (جهاز NMR ، IR ، DSC).
١٦. توجد قواعد بيانات ورقية وإلكترونية وتضم جميع ملخصات رسائل الماجستير والدكتوراه منذ إنشائها الكلية وكذلك ملخصات الأبحاث التي أجريت في الكلية حتى نهاية عام ٢٠١٥م.

## ٧- الدراسات العليا:

- تبنى المعايير القياسية لبرامج الدراسات العليا الصادرة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد:

- إصدار كتاب توصيف وتقرير برامج ومقررات الدراسات العليا معتمد ومحدث.

- توافر دليل إحصائي متكامل (صورة إلكترونية) وأخرى ورقية بأعداد الطلاب الحاصلين على الدرجات العلمية منذ إنشاء الكلية حتى عام ٢٠١٤ / ٢٠١٥م وجرى تحديثه للعام الجامعي ٢٠١٥ / ٢٠١٦م.
- توافر دليل الدراسات العليا وكذلك ملخصات رسائل الماجستير والدكتوراه ويتم تحديثها دورياً في شكل قواعد بيانات محدث سنوياً.
- تقوم الكلية بالاستعانة بمراجعين خارجيين لبرامج ومقررات الدراسات العليا بالكلية.
- استبيانات الدراسات العليا (طلاب ، أعضاء هيئة التدريس ، إدارة الدراسات العليا) وآليات تحليل الاستبيانات والرد على شكاوى الطلاب من خلال لجنة المقترحات والشكاوى.
- الإلتزام بالقيم الأخلاقية والملكية الفكرية والشفافية والعدالة في الحكم على الرسائل (الماجستير ، الدكتوراه) بما يتفق مع مخرجات التعليم والتعلم ILOs المستهدفة لبرامج الدراسات العليا.

### المساءلة والمحاسبة

تحرص الكلية على مراجعة وتفعيل اللوائح والقوانين الحالية والمتعلقة بالمساءلة والمحاسبة في مجالات الفاعلية التعليمية طبقاً لقانون تنظيم الجامعات رقم (٤٩) الصادر سنة ١٩٧٢م وآخر تعديلاته. كما يلتزم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين والطلاب بالتميز في الأداء وممارسة المبادئ والقيم الأخلاقية وإرساء للديموقراطية والرغبة في احترام وكسب ثقة المجتمع المدني وإرساء مبدأ المساواة وعدم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس أو العاملين أو الطلاب.

#### ١- يعتمد نظام المساءلة والمحاسبة للفاعلية التعليمية بالكلية على المحاور الآتية: مرفق (٣-٣)

- انطلاقاً من هذه المبادئ والقيم بالكلية قامت بوضع ميثاق اخلاقي لها وإعلانه بكافة الأقسام والإدارات والالتزام به. وهذا الميثاق عبارة عن مجموعة من التوجهات الأخلاقية والمعايير المتفق عليها والتي تحكم ممارسات العمل بالكلية وليست أحكاماً أو بنود نظامية أو تشريعات تمارس بقوة القانون. وكذلك تفعيل لجنة أخلاقيات البحث العلمي لعرض بر وتوكولات الرسائل عليها قبل الموافقة على التسجيل

- استحدثت الكلية نظام ربط مكافآت التصحيح بتسليم كل متطلبات المقرر بحيث لا يتم صرف أى مكافآت خاصة بتصحيح وأعمال رصد الدرجات إلا بعد تقديم مايفيد الإنتهاء من جميع الأعمال على أتم وجه وبعد تقديم مايفيد الإنتهاء من إعداد تقارير المقررات التي تخص كل عضو هيئة تدريس.

- تقوم الشؤون القانونية بالجامعة بالتحقيق في الشكاوى التي ترد إليها من الكلية.

- تقوم إدارات الكلية بالرد على جميع المسائل التي ترد لها من الجهاز المركزى للمحاسبات.

- تقوم وحدة ضمان الجودة بفحص صناديق المقترحات والشكاوى بالكلية بصفة دورية وعمل محضر بذلك.

#### ٢- تقارير المراجعة الداخلية بالأقسام العلمية والإدارية والممارسات اللازمة لضمان تفعيل إجراءات ضمان الجودة بالأقسام

العلمية. مرفق (٤-٣)

تولت وحدة ضمان الجودة وضع آليات وتمريها على مجالس القسم لرفع ترتيب جامعة أسيوط في التصنيف العالمي للجامعات.

- تقوم وحدة ضمان الجودة بإعداد خطط التحسين السنوية للكلية لإستيفاء نقاط الضعف الواردة في تقارير المراجعة الداخلية والخارجية.

- إستيفاء مواصفات الورقة الإمتحانية ومدى تحقيقها لمخرجات العملية التعليمية (ILOs) وإعتمادها من مجلس الكلية رقم (٥٨٣) بتاريخ ٢٠١٢/٦/٢١م وجرى العمل بها سنوياً مع إرسال خطابات كل فصل دراسي على حدة لإعداد تقرير عن مدى تحقيق الورقة الإمتحانية لمخرجات العملية التعليمية.

- قياس آراء جميع الأطراف المعنية (مقدم ومستقبل الخدمة) في أداء الكلية من خلال لجنى الاستبيانات وتقييم الأداء ولجنة المقترحات والشكاوى بوحدة ضمان الجودة ودراسة وتحليل والرد على الشكاوى المقدمة من جميع فئات الكلية.

- وجود منسقين لوحدة ضمان الجودة بداخل الاقسام العلمية (منسق جودة) وعمل توصيف وظيفي لهم وادراجه فى كتيب التوصيف الوظيفي المحدث وكذلك عمل اجتماعات دورية معهم بحضور السيد الاستاذ الدكتور عميد الكلية ورئيس مجلس إدارة الوحدة ومدير الوحدة ونائب مدير الوحدة.
- تم ميكنة الاستبيانات الخاصة بالطلاب من سنوات وطرحها وتحليلها الكترونيا كل فصل دراسى على حدة.
- تحقيقاً لمبادئ والقيم الحاكمة لسياسات الكلية وتنفيذاً لمبدأ الشفافية تم إعداد معايير المفاضلة فى إختيار مدير لأى مشروع ينفذ داخل الكلية بقرار مجلس الكلية رقم (٥٩٩) بتاريخ ٢٠/١٠/٢٠١٣م.
- تسعة الكلية متمثلة فى وحدة ضمان الجوة فى تحقيق التحسين المستمر فى سياسات الكلية من خلال تطوير الخطط البحثية للأقسام وإعداد خطة بحثية شاملة للكلية خلال الفترة (٢٠١٥ / ٢٠١٩) وتشجيع البحوث البينية بين الأقسام تم إعتداد الخطة البحثية للكلية من مجلس الكلية رقم (٦١٠) بتاريخ ٢١/٩/٢٠١٤م
- تسعى الكلية دائماً لتطوير وتدعيم أساليب تطوير المعامل بالكلية وحفاظاً على البنية التحتية تحقيقاً لعناصر القدرة التنافسية للكلية تم توقيع بروتوكول بين الكلية وشركة هاى تست وتم عرضة على مجلس الكلية رقم (٦١٢) بتاريخ ٢٣/١١/٢٠١٤م
- تحرص الوحدة على تحقيق نسب التوافق المعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم وافتعاد بين السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وبين الطلبة ( ١ : ١٨ )
- إدراج التوصيف الوظيفي لجميع الوظائف المستحدثة فى كتيب التوصيف الوظيفي.
- إدراج جميع إدارات الكلية المختلفة وبرنامج الساعات المعتمدة والكنتروليات فى نظام الايزو ٢٠٠٨:٩٠٠١ وحصول الكلية منذ ٢٦/١١/٢٠٠٩ حتى ١٥/٩/٢٠١٨.
- عمل خطة زمنية لتوزيع الاستبيانات الخاصة بتقويم الأداء للفاعلية التعليمية والقدرة المؤسسية على لأقسام العلمية والإدارية المختلفة تضم مواعيد تسليم وتسلم استمارات الاستبيانات.
- عمل اجتماعات دورية وورش عمل لمنسقي الوحدة بالاقسام لزيادة الوعى بمتطلبات الجودة وكيفية إستكمال متطلبات استقبال فرق المراجعة الداخلية داخل اقسامهم لعدم تسجيل إجراءات غير مطابقة. وكذلك التدريب على كتابة توصيف وتقرير المقررات على برنامج الفارابى لإدارة جودة التعليم والتعلم والتعريف بالدراسة الذاتية و التقرير السنوي للكلية والخطة الإستراتيجية.
- قامت الوحدة بإعداد تقرير عن مدى التطور التى حققتة الكلية هلال الفترة المنقضية منذ إعتداد الكلية قرارا مجلس الكلية رقم ٢٠٢٣ (٦١٠/١٠/٢٠١٥م).

تقوم وحدة ضمان الجودة بالكلية بإجراء المراجعات الداخلية على الأقسام طبقاً لنظام ISO 9001/2008 دورياً (ثلاث مراجعات سنوياً) على النحو التالى:

- ١- مراجعة داخلية بتاريخ ١٤/١١/٢٠١٠م.
  - ٢- مراجعة داخلية بتاريخ ٢٢/١٠/٢٠١١م الى ٢٦/١٠/٢٠١١م.
  - ٣- مراجعة داخلية بتاريخ ٢٤-٢٩/١١/٢٠١٢م.
  - ٤- مراجعة داخلية بتاريخ ٢٦/١١/٢٠١٣م
  - ٥- مراجعة داخلية بتاريخ ٢٢-٢٧/٧/٢٠١٤م
  - ٦- آخر مراجعة داخلية لفريق الشركة المانحة يوم الثلاثاء الموافق ٣/١١/٢٠١٥ AJA-Egypt
- وتحرص الكلية من خلال وحدة ضمان الجودة على مناقشة نتائج التقويم وعرضها على القيادات الأكاديمية والإدارية والمستفيدين وذلك بعقد الندوات والاجتماعات.

#### نقاط القوة:

- ١- وحدة ضمان الجودة مجهزة بالكوادر البشرية ذات الكفاءة العالية والأجهزة المساعدة.

- ٢- هيكل تنظيمي متكامل لوحدة ضمان الجودة يشمل أنشطة الكلية المختلفة
- ٣- لائحة مالية وإدارية تنظم العمل ويتحدد السلطات والمسئوليات
- ٤- وجود نظام داخلي للتقويم الشامل القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية بالكلية.
- ٥- تطبيق نظام الممتحن والمقيم الخارجي للبرامج والمقررات الدراسية
- ٦- مناقشة نتائج التقويم مع القيادات الأكاديمية والإدارية وباقي المستفيدين من خلال اجتماعات المجالس الحاكمة بالكلية.
- ٧- وجود سياسات معتمدة للتحسين والتطوير في الفاعلية التعليمية.
- ٨- تقدم وحدة ضمان الجودة تقارير فنية ربع سنوية عن أنشطة الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية موثقة ومعتمدة من مجلس الكلية.
- ٩- خطط تحسين سنوية بناء على التقارير الفنية
- ١٠- متابعة المراجعة الداخلية لفاعلية العملية التعليمية من خلال وحدة ضمان الجودة
- ١١- وجود موقع للكلية على شبكة الانترنت باللغة العربية والانجليزية.
- ١٢- تنوع عملية تقييم الطلاب.
- ١٣- إعداد تقارير ربع سنوية ونصف سنوية لتقييم الأداء داخل الكلية
- ١٤- دعم معنوي وإداري من جانب إدارة الكلية لوحدة ضمان الجودة
- ١٥- إعداد خطط التدريب السنوية وتحديد الاحتياجات
- ١٦- إعداد التقرير السنوي للكلية منذ عام ٢٠٠٥ لعرض كافة الأنشطة التي تم تنفيذها في القطاعات الثلاثة.
- ١٧- حصول الكلية على مشروعات سابقة في مجال التقويم الذاتي من خلال بعض المشروعات من جهات محلية بما يضمن زيادة قدرتها التنافسية.
- ١٨- زيادة ثقافة الجودة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس. والعاملين
- ١٩- توافر المخصصات المالية الكافية والتجهيزات الملائمة لوحدة ضمان الجودة لممارسة أنشطتها.
- ٢٠- العضوية الدائمة لمدير وحدة ضمان الجودة لمجلس الكلية.
- ٢١- يوجد استقصاءات لأراء منظمات المجتمع المحلى حول مستوى وكفاءة خريجي الكلية.
- ٢٢- يوجد خطة لتوزيع الاستبيانات السنوية حول الأنشطة المختلفة بالكلية لتقويم العملية التعليمية والبحثية والمجتمعية مع تحليل أبعاد هذه الاستبيانات
- ٢٣- إجراء المراجعات الداخلية للأقسام العلمية والإدارات طبقاً لنظام الـ ISO 9001/2008
- ٢٤- تقرير سنوي لأنشطة وحدة ضمان الجودة وإنجازات الكلية في مجال ضمان الجودة
- ٢٥- إرتباط واضح وعلاقات متميزة مع مركز ضمان الجودة بالجامعة
- ٢٦- مشاركة مختلف الفئات (أعضاء هيئة التدريس ، أعضاء الهيئة المعاونة ، الطلاب ، الإداريين) في أعمال وأنشطة الوحدة
- ٢٧- يتوفر لدى الكلية العديد من أنشطة التعزيز والتطوير لإدارة نظم الجودة على سبيل المثال ( ISO 9001/2008 ، MIS ، MOE ، أجهزة البصمة)

### نقاط تحتاج الى تحسين

- ١- عدم قياس مردود خطط التحسين وصعوبة الإجراءات التصحيحية وبصفة خاصة التي تخص السادة أعضاء هيئة التدريس وشكاوى الطلاب بمختلف الفرق الدراسية واتخذت وحدة ضمان الجودة على عاتقها وضع وإعتماد آليات للتعامل مع هذه النقط بتشكيل لجنة متابعة منبثقة عن وحدة ضمان الجودة

## المعيار الرابع: أعضاء هيئة التدريس

كفاية أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة:

في إطار حرص الكلية على تقديم خدمات تعليمية متميزة تتماشى مع رسالتها والمتغيرات القومية والإقليمية وتحرص 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).

٤-١: نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة الى الطلاب على مستوى الكلية والأقسام العلمية تتفق مع المعدلات

المرجعية لنوع وطبيعة نشاط الكلية والبرامج التعليمية المقدمة بالكلية مرفق (٤-١)

يقوم على العملية التعليمية والبحثية بالكلية ١١١ من أعضاء هيئة التدريس بالإضافة إلى الاستعانة بعدد (١١٢) من أعضاء هيئة التدريس من الأقسام المشتركة في كليات جامعة أسيوط للتدريس والإشراف العملي في التخصصات الغير موجودة بالكلية حيث أن جامعة أسيوط تقوم على نظام الأقسام المشتركة مثل المقررات الطبية والعلوم الأساسية (وتشمل الكيمياء والطبيعة والنبات والرياضيات - إدارة الأعمال الصيدلانية - التسويق الدوائي والإعلام - اللغة الإنجليزية - حقوق الإنسان.....الخ) حيث تقوم أقسام الكلية بتدريس ٥٦ % فقط من إجمالي ساعات مقررات البرنامج بينما تقوم الأقسام المشاركة من داخل جامعة أسيوط بتدريس البقية (٤٤ %).

- عدد الطلاب (٣٩٦٨) في العام الجامعي ٢٠١٥/٢٠١٦ وعدد أعضاء هيئة التدريس من داخل الكلية وخارجها بالإضافة إلى أعضاء الهيئة المعاونة بلغ (٣٩٨) في العام الجامعي ٢٠١٥/٢٠١٦ تكون النسبة (١ : ٨،٧٧) وهذه النسبة تتفق مع المعدلات المرجعية (١ : ٢٥).

- عدد الطلاب (٣٦٦٧) في العام الجامعي ٢٠١٤/٢٠١٥ وعدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من داخل الكلية وخارجها بالإضافة إلى أعضاء الهيئة المعاونة بلغ (١٩٨) من داخل الكلية و(٢٠٩) من خارج الكلية ويصبح المجموع الكلي (٤٠٧) في العام الجامعي ٢٠١٤/٢٠١٥ تكون النسبة (١ : ٩) وهذه النسبة تتفق مع المعدلات المرجعية (١ : ٢٥) ، كما أن الكلية تدعم كليات الصيدلة بالوطن العربي و الجامعات الحكومية والخاصة المصرية بعدد كبير من أعضاء هيئة التدريس المعارين والمنتدبين فيها.

### تعيين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

تقوم الأقسام الأكاديمية في ضوء أعداد الطلاب وساعات التدريس والتخصصات المتاحة لأعضاء هيئة التدريس بوضع خطة خمسية لتعيين (الخطة الخمسية لتعيين المعينين) يتم اعتمادها من مجلس الكلية بحيث تتناسب أعداد المعينين مع حاجات حقيقية للأقسام ويتم مراجعتها كل خمسة سنوات في ضوء المتغيرات الجديدة للخطة الإستراتيجية.

• بالكلية سبعة أقسام رئيسية تتناسب تخصصات أعضاء هيئة التدريس مع الأقسام التي ينتمون إليها وتقوم الأقسام بتدريس مقررات العلوم الصيدلانية في برنامج العلوم الصيدلانية والعلوم الصيدلانية (الصيدلة الإكلينيكية) بجانب الاستعانة بإنتداب بعض التخصصات من الكليات الأخرى (كلية الطب ، كلية العلوم ، كلية الآداب ، كلية التربية ، كلية التجارة ، كلية الحقوق) ، للتدريس في البرامج التي تقوم الكلية بطرحها وبصفة خاصة قسم الصيدلة الإكلينيكية الذي تم إنشائه بالقرار الوزاري رقم (٣١٦٩) بتاريخ ٢٠٠٩/١٠/٥م لتلبية احتياجات سوق العمل.

ووضعت الكلية سياسة لتعظيم دور الأساتذة المتفرغين وهناك خطة للتعامل في حالة وجود عجز / فائض وذلك بالإنتداب الداخلي بين الأقسام المتكاملة.

يتم تعيين الهيئة المعاونة بناءً على المجموع التراكمي لأخر دفعتين أما بالنسبة للأعداد حسب الخطة الخمسية المعتمدة من الكلية.

عدد أعضاء هيئة التدريس بالكلية في العام الجامعي ٢٠١٥/٢٠١٦م: مرفق (٤-١-١)



الإجمالي الكلي	أعضاء هيئة التدريس					
	مدرس متفرغ	مدرس	أستاذ مساعد متفرغ	أستاذ مساعد	أستاذ	أستاذ متفرغ
١٣١	١	٣٨	٢	١٧	٢٦	٤٧

إحصائية بأعداد أعضاء هيئة التدريس حتى ٢٠١٦/٤/١٥ م مرفق (٤-١-٢)

م	القسم	أستاذ متفرغ	أستاذ	أستاذ مساعد	أستاذ مساعد متفرغ	مدرس	مدرس متفرغ	إجمالي أعضاء هيئة التدريس
١	الصيدلانيات	١١	٦	٦	٦	٨		٣١
٢	العقاقير	١٥	٦	٤	٤	٧		٣٣
٣	الكيمياء الطبية	٥	٤	-	-	٧	١	١٨
٤	الكيمياء العضوية الصيدلانية	١	٤	-	-	٧	-	١٢
٥	الكيمياء التحليلية الصيدلانية	١١	٤	٤	-	٤		٢٣
٦	الصيدلة الصناعية	٤	٢	٢	-	٢	-	١٠
٧	الصيدلة لاكلينيكية	-	-	١	-	٣	-	٤
٨	علم الأدوية والسموم	-	-	-	-	-	-	-
٩	الكيمياء الحيوية	-	-	-	-	-	-	-
١٠	الميكروبيولوجيا والمناعة	-	-	-	-	-	-	-
١١	إجمالي العدد	٤٧	٢٦	١٧	٢	٣٨	١	١٣١

### النسبة بين العدد الإجمالي لأعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب

#### في الثمانية أعوام الأخيرة

نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب	عدد أعضاء هيئة التدريس			عدد الطلاب	العام الجامعي
	إجمالي	من خارج الكلية	من داخل الكلية		
١٩ : ١	٢١٢	١١٢	١٠٠	٣٩٦٣	٢٠٠٩/٢٠٠٨
١٨ : ١	٢١٦	١١٢	١٠٤	٣٩٥٤	٢٠١٠/٢٠٠٩
١٥ : ١	٢٢٣	١١٢	١١١	٣٤٤٧	٢٠١١/٢٠١٠
١٥ : ١	٢٢٣	١١٢	١١١	٣٥٥٤	٢٠١٢/٢٠١١
١٧ : ١	٢٢٨	١١٢	١١٦	٣٩٩٢	٢٠١٣/٢٠١٢
١٧ : ١	٢٢٨	١١٢	١١٦	٣٤٩٣	٢٠١٤/٢٠١٣
١٧ : ١	٢٣٧	١١٢	١٢٥	٣٢٠٦	٢٠١٥/٢٠١٤
١٦ : ١	٢٤٢	١١٢	١٣١	٣٩٦٨	٢٠١٦/٢٠١٥

## أعضاء الهيئة المعاونة:

تهدف السياسة العامة للكلية على أن تكون نسبة أعضاء الهيئة المعاونة إلى الطلاب ملائمة من أجل تقديم خدمة تعليمية متميزة ومتفقة مع الخطة التعليمية وإستراتيجية التعليم والتعلم من حيث عدد ونوع المقررات والبرامج الدراسية ويوضح الجداول التالية إحصائيات بالإعداد حسب كل قسم ونسبة العدد الإجمالي لأعضاء الهيئة المعاونة إلى الطلاب خلال الأعوام السبع الماضية وتتوافق النسب الواردة بالجدول مع معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد لذا تتوافر لدى الكلية نسبة جيدة من أعضاء الهيئة المعاونة تتفق مع متطلبات العملية التعليمية والمتغيرات الدولية فى التخصصات الدقيقة من حيث عدد ونوع المقررات والبرامج الدراسية ويوجد بالكلية عدد (٦٨) من المدرسين المساعدين والمعيرين من داخل الكلية بالإضافة إلى عدد (١٠٧) من كليات جامعة أسيوط التى تشارك مع الكلية فى التدريس.

وإذا أخذنا فى الاعتبار العدد الكلي (من الكلية والكليات الأخرى) يكون هناك عدد (١٧٥) من أعضاء الهيئة المعاونة ومن ذلك تتضح أن نسبة الهيئة المعاونة إلى الطلاب فى العام الجامعي ٢٠١٥/٢٠١٦م (١٧٥ : ٣٤٩٣) وتكون النسبة (١ : ٢٠) و أن نسبة الهيئة المعاونة إلى الطلاب فى العام الجامعي ٢٠١٤/٢٠١٥م (١٨٠ : ٣٢٠٦) وتكون النسبة (١ : ١٧)

عدد أعضاء الهيئة المعاونة بالكلية فى العام الجامعي ٢٠١٥/٢٠١٦م:

الإجمالي الكلي	أعضاء الهيئة المعاونة	
	معيد	مدرس مساعد
٦٢	٤٠	٢٢

أحصائية بأعداد الهيئة المعاونة بكل قسم ٢٠١٥/٢٠١٦ مرفق (٤-١-٣)

رقم	القسم	مدرس مساعد	معيد	إجمالي
١	الصيدلانيات	٣	٧	١٠
٢	العقاقير	٥	٦	١١
٣	الكيمياء الطبية	٢	٦	٨
٤	الكيمياء العضوية الصيدلانية	٤	٥	٩
٥	الكيمياء التحليلية الصيدلانية	٣	٥	٨
٦	الصيدلة الصناعية	٤	٣	٧
٧	الصيدلة لاكلينيكية	١	٢	٣
٨	علم الأدوية والسموم	-	٢	٢
٩	الكيمياء الحيوية	-	٢	٢
١٠	الميكروبيولوجيا والمناعة	-	٢	٢
	إجمالي العدد	٢٢	٤٠	٦٢

### نسبة الهيئة المعاونة إلى الطلاب خلال السبع أعوام الأخيرة

نسبة الهيئة المعاونة إلى الطلاب	عدد أعضاء الهيئة المعاونة			عدد الطلاب	العام الجامعي
	إجمالي	من خارج الكلية	من داخل الكلية		
٢٤ : ١	١٦٨	١٠٧	٦١	٣٩٦٣	٢٠٠٩/٢٠٠٨
٢٤ : ١	١٦٦	١٠٧	٥٩	٣٩٥٤	٢٠١٠/٢٠٠٩
٢١ : ١	١٦٤	١٠٧	٥٧	٢٤٤٧	٢٠١١ / ٢٠١٠
٢٠ : ١	١٧٤	١٠٧	٦٧	٣٥٥٤	٢٠١٢/٢٠١١
٢٣ : ١	١٧٠	١٠٧	٦٣	٣٩٩٢	٢٠١٣/٢٠١٢
٢٠ : ١	١٧٥	١٠٧	٦٨	٣٤٩٣	٢٠١٤/٢٠١٣
١٧ : ١	١٨٠	١٠٧	٧٣	٣٢٠٦	٢٠١٥/٢٠١٤
٢٣ : ١	١٦٩	١٠٧	٦٢	٣٩٦٨	٢٠١٦ / ٢٠١٥

#### ٢-٤: للكلية آليات للتعامل مع العجز أو الفائض في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة مرفق (٢-٤)

وقد قامت الكلية بعدة إجراءات للمحافظة على هذه النسبة منها:

- موافقة مجلس الكلية على وضع خطة خمسية لتعيين المعيّدين سنوياً تعتمد على احتياجات الأقسام الفعلية.
- محاولة تقليص أعداد الطلاب المقبولين بالكلية سنوياً (طلب مجلس الكلية رقم (٥٦٣) بتاريخ ٢٠/١٢/٢٠١٠م بالموافقة على قبول ٣٠٠ طالب فقط) ، (طلب مجلس الكلية رقم (٦٠٠) بتاريخ ١٧/١١/٢٠١٣م بقبول ٣٠٠ طالب للعام الجامعي ٢٠١٤/٢٠١٥م.
- تم وضع خطة للتعامل في حالة وجود عجز في أعضاء الهيئة المعاونة بالأقسام المختلفة وذلك بالإستعانة بشباب أعضاء هيئة التدريس (المدرسين) لتدريس الحصص العملية لسد العجز.

#### ٣-٤: التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس ملائم للمقررات الدراسية التي يشاركون في تدريسها:

يتلائم التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية مع المقررات الدراسية المنصوص عليها باللائحة الداخلية للكلية والتي يقومون بتدريسها حيث تم إعداد قواعد بيانات بالتخصصات العلمية الدقيقة لجميع أعضاء هيئة التدريس مع التعاون مع رؤساء الأقسام لإستيفاء إستمارة ملائمة عضو هيئة التدريس للمقررات الدراسية (كارت تدريب) (السيرة الذاتية)

#### ٤-٤: أعباء العمل تتيح للسادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة القيام بالمهام التدريسية والبحثية والإدارية بكفاءة.

يقوم رؤساء الأقسام العلمية بإعداد تقارير شهرية عن التزام أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بأداء متطلبات جودة الأداء وترفع التقارير للسيد الأستاذ الدكتور / عميد الكلية لرفعها للجهة المنوط بها متابعة جودة الأداء. كما يقوم رؤساء مجالس الأقسام العلمية بمتابعة تنفيذ العبء التدريسي المنوط بالسادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ومحاسبة كل من لا يلتزم به. كما تقوم الأقسام العلمية بوضع قواعد عادلة (معتمدة من مجلس القسم) لتوزيع تدريس المقررات الدراسية على أعضاء هيئة التدريس العاملين بالقسم ، وتتم دعوة أعضاء هيئة التدريس بالقسم لحضور إجتماع عام لتوزيع الأعباء التدريسية في وجود الجميع بناءً على المعايير التي أقرها مجلس القسم. مرفق (٣-٤)

#### ٥-٤: الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس تحدد بصفة دورية وتتخذ الإجراءات الملائمة لتنفيذ البرامج التي تلبى

#### الإحتياجات التدريبية لكل فئة

تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة:

خطة التدريب: مرفق (٤-٤)

تحرص الكلية على تنمية المهارات لمجتمع الكلية سواء القيادية والعلمية والمهارية 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 إستبيان للسادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم والإداريين لبيان الاحتياجات التدريبية لأهمية حصول العاملين على هذه الدورات التدريبية بالإضافة إلى إستفتاء العاملين في نوعية البرامج التدريبية الذين هم في حاجة إليها وكذلك تقارير المتابعة الإدارية والرؤية لإحتياجات التطوير وتقوم الكلية بتحليل هذه الإستبيانات وتقارير المتابعة الإدارية وإعداد تقرير عن الاحتياجات التدريبية للكلية ويتم ذلك خلال آليات:-

- يتم وضع خطة تدريبية مبدئية لجميع البرامج التدريبية وتم توزيعها على الأقسام العلمية والإدارية لتحديد البرامج المطلوبة وتوقيت تنفيذها والتي بناءً عليها يتم وضع الخطة التدريبية النهائية تمهيداً لإعتمادها من مجلس الكلية وإعلانها داخل الكلية.
- يتم تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة من خلال إستبيانات عن الاحتياجات التدريبية.
- يتم تنفيذ برامج تدريبية تلبي الاحتياجات التدريبية لكل فئة مثل الدورات التدريبية التي يلتحق بها المعيدون والمدرسون المساعدون والسادة أعضاء هيئة التدريس وذلك كشرط للتعيين في وظائف أعلى وأيضاً من خلال دورات تدريبية داخل الكلية ودورات تدريب على الأجهزة تقوم بها الشركات المتعاقدة على تلك الأجهزة بموجب عقد صيانة.

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 (دورة إعداد المعلم بكلية التربية) الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (NAQAAE). وتسعى الكلية لتوفير وزيادة هذه الإمكانيات التدريبية من أجل تحقيق أعلى مستوى من رضا العاملين من خلال تجهيز الأقسام العلمية والإدارات والوحدات ذات الطابع الخاص بالأدوات والأثاث وجميع الوسائل التي تؤدي الى توفير ظروف عمل ملائمة ومحفزة من أجل رفع كفاءة الأداء.

- 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 إستقصاء رضا الطلاب عن العملية التعليمية وأيضاً نتائج تقييم الطلاب للمقررات الدراسية.
- كما يشترط على عضو هيئة التدريس المتقدم للحصول على درجة علمية أعلى أن يقدم مايفيد حضوره ستة دورات تدريبية على الأقل ويعاد تقييم أداؤه بعد انقضاء فترة التدريب بستة أشهر ويوضح الجدول التالي البرامج التدريبية المنفذة على مستوى الكلية (الاحتياجات التدريبية العامة) كما يوجد بالتقارير السنوية للأقسام نفس البيانات بالنسبة للبرامج التخصصية ويتم مراجعة البرامج والخطة التدريبية سنوياً أو وفقاً للمستحدثات ومن خلال مشروع ICTP ومشروع MIS الذي يقدم دورات تدريبية في مجال الحاسب الآلي وميكنة العملية الإدارية والتعليمية من أجل تعظيم الاستفادة من الموارد المتاحة بالجامعة. وكذلك مشروع FLDP الذي يقدم بعض الدورات التدريبية وكذلك دورات مهارات استخدام الحاسب الآلي (وحدة الخدمات التكنولوجية).

#### خطة بعناوين الندوات وورش العمل للعام الجامعي عام ٢٠١٦/٢٠١٥

م	عنوان الندوة	تاريخها
١.	إحياء ثقافة الجودة لدى مجتمع الكلية	يوليو - أغسطس
٢.	جودة التعليم والمهارات المرتبطة بها	يوليو - أغسطس
٣.	الجهاز الإداري ودوره في إعادة تقييم الكليات للاعتماد والمراجعة الخارجية	يوليو - أغسطس

٤ .	الإرشاد الأكاديمي	أكتوبر – فبراير
٥ .	مواصفات الورقة الإمتحانية وارتباطها بنواتج التعلم المستهدفة	ديسمبر – أبريل
٦ .	التقويم الذاتي المؤسسي	سبتمبر – أكتوبر
٧ .	نواتج التعليم والتعلم	ديسمبر – أبريل
٨ .	المراجعة الخارجية	ديسمبر – أبريل
٩ .	توصيف المقرر الدراسي وربط نواتج التعلم بأساليب التقويم	ديسمبر – أبريل
١٠ .	كيفية تفعيل الإرشاد الأكاديمي ومتطلباته	أكتوبر – فبراير
١١ .	التخطيط الإستراتيجي	أكتوبر – فبراير
١٢ .	نشر ثقافة المعايير	أكتوبر – فبراير
١٣ .	خطط التحسين	سبتمبر – أكتوبر
١٤ .	مهارات التدريس الفعال	طوال العام
١٥ .	التقويم الذاتي لبرامج الكلية	فبراير – يونيو
١٦ .	معايير وضع الإختبارات	ديسمبر – أبريل
١٧ .	خطوات ربط المصفوفة بمخرجات التعلم	ديسمبر – أبريل
١٨ .	مهارات إعداد المقررات الإلكترونية	أكتوبر – مارس
١٩ .	جودة البحث العلمي	مارس – أغسطس
٢٠ .	خريطة البحث العلمي فى مجال الجودة	مارس – أغسطس
٢١ .	تحديث ومراجعة الرؤية والرسالة	أكتوبر – فبراير
٢٢ .	التعليم الإلكتروني وأهم الخدمات التي تقدمها وحدة التعليم الإلكتروني	يوليو - أغسطس
٢٣ .	الخطة الإستراتيجية ومفهوم التخطيط الإستراتيجي	أكتوبر – فبراير
٢٤ .	تطبيقات المعايير الأكاديمية - والتوافق مع البرامج التعليمية	ديسمبر – أبريل
٢٥ .	المعايير الأكاديمية للمرجعية القومية	سبتمبر – أكتوبر
٢٦ .	إدارة الجودة الشاملة	ديسمبر – أبريل
٢٧ .	تنمية المهارات الإدارية والتدريب	ديسمبر – أبريل
٢٨ .	ثقافة الجودة وتقييم المقررات لطلاب الكلية	ديسمبر – أبريل
٢٩ .	ثقافة الجودة وتقييم المقررات لطلاب الكلية	أكتوبر – فبراير
٣٠ .	الخريجين وكيفية الحصول على فرصة عمل	ديسمبر – أبريل
٣١ .	الطريق للنجاح لخريج كلية الصيدلة	سبتمبر – أكتوبر
٣٢ .	أمن وسلامة المنشآت الصناعية	سبتمبر – أكتوبر
٣٣ .	التخطيط الإستراتيجي وإدارة الجودة الشاملة	ديسمبر – أبريل
٣٤ .	النظام الإدارى للبرامج المقررات - المعايير الأكاديمية	سبتمبر – أكتوبر
٣٥ .	التقييم الذاتى	ديسمبر – يناير
٣٦ .	إعداد ومراجعة توصيف المقررات لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا	يناير – أغسطس

يناير – أغسطس	تطبيقات المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية مرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا	٣٧.
سبتمبر – أكتوبر	المعايير الأكاديمية وخريطة المنهج	٣٨.
سبتمبر – أكتوبر	المصادقية والأخلاقيات	٣٩.
ديسمبر – يناير	مهارات التواصل	٤٠.
مارس - أبريل	إدارة الوقت	٤١.
مارس – أبريل	إدارة الوقت ومهارات التواصل	٤٢.
فبراير – مارس	مهارات القيادة	٤٣.
مايو – يونيو	البرامج الأكاديمية فى صورتها النهائية	٤٤.
أبريل	الإسعافات الأولية	٤٥.
أبريل - مايو	مراجعة خرائط المنهج وتوصيف المقررات	٤٦.

بيان بالبرامج التدريبية المنفذة بالكلية خلال الأعوام الخمس الماضية مرفق (٤-٤-١)

أولاً : برامج متخصصة

مؤشرات النجاح	مسئول التنفيذ	التوقيت	الفئات المستهدفة	النشاط
١- الجدارة الوظيفية- تقييم الاحتياجات				
تحديد الفجوة و تحليلها و عمل خطة تنفيذية (الفجوة)	وحدة ضمان الجودة	أكتوبر	ا. هـ . ت	نموذج جودة الخدمة (تحليل الفجوة)
وجود تحليل بيئى للكلية يمكن بشكل ممتاز تحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات	وحدة ضمان الجودة	نوفمبر	ا. هـ . ت	التحليل البيئى
٢- التقييم				
وجود تقييم دورى لجميع البرامج التدريبية السابقة والحالية	وحدة ضمان الجودة	نوفمبر	ا. هـ . ت	كيفية عمل تقييم للبرامج التدريبية
طلب أهـ ت للعمل كمقيمين خارجيين لبرامج فى كليات مناظرة	وحدة ضمان الجودة	ديسمبر	ا. هـ . ت	المقيم الخارجى للبرامج الأكاديمية
عمل تقييم لجميع المقررات الدراسية لتحديد مدى تحقيقها للـ ILOS	لجنة تابعة لوكيل الكلية لشئون الطلاب	أبريل	ا. هـ . ت	كيفية عمل تقييم للعائد من عملية التعليم والتعلم (تقييم المقررات)
وجود إمتحانات تقيس جميع المهارات ومطابقة لنظام الإمتحان الجيد	لجنة تابعة لوكيل الكلية لشئون الطلاب	مارس	ا. هـ . ت	نظم تقييم الطلاب
٣- المراجعة				
وجود تقرير مراجعة داخلية للكلية	وحدة ضمان	يناير	ا. هـ . ت	المراجع الداخلى

	الجودة			
المراجع الخارجى لجودة البرامج الدراسية	نجاح أ.هـ.ت للعمل كمقيمين للمقررات الدراسية للكليات المناظرة	وحدة ضمان الجودة	أبريل	أ.هـ.ت
٤- تطوير المقررات والبرامج				
تصميم المنهج الدراسي	وجود منهج محدث يفى بالمتطلبات الخاصة بالجودة وتحقيق جميع المهارات	لجنة تابعة لوكيل الكلية لشئون الطلاب	أبريل	أ.هـ.ت/المعاونون
الفرق بين التدريس والتعلم	تحول الطلاب من التعليم للتعلم وتحسين مستوى الطلاب	وحدة ضمان الجودة	يونيو	أ.هـ.ت/المعاونون
توصيف المقرر الدراسي	وجود توصيف مطابق لمعايير الجودة لجميع المقررات	وحدة ضمان الجودة	يوليو	أ.هـ.ت
توصيف البرنامج الأكاديمي	وجود برنامج دراسي موصف طبقاً لمتطلبات الجودة	وحدة ضمان الجودة	أغسطس	أ.هـ.ت
كيفية تحديد العائد المستهدف من التعلم	وجود توصيف لجميع المقررات يحتوى على ILOS طبقاً لماتم تحديده فى البرنامج الدراسي	وحدة ضمان الجودة	أكتوبر	أ.هـ.ت
المعايير الأكاديمية للبرنامج الأكاديمي	وجود معايير أكاديمية خاصة ببرنامج الكلية ومطابقة للمعايير الخاصة بالكليات فى الجامعات العربية والأجنبية	وحدة ضمان الجودة	سبتمبر	أ.هـ.ت
كيفية تحويل المقررات الدراسية إلى مقررات إلكترونية	ظهور مقررات إلكترونية وزيادة عددها من عام آخر	لجنة تابعة لوكيل الكلية لشئون الطلاب	يناير	أ.هـ.ت
دور المرشد الأكاديمي	تفعيل دور المرشد الأكاديمي وحدث تطور ملحوظ بين أ.هـ.ت والطلاب	وكيل الكلية لشئون الطلاب	فبراير	أ.هـ.ت
دور منسق البرنامج	تحسن ملموس فى سرعة إنجاز متطلبات البرنامج الدراسي	وكيل الكلية لشئون الطلاب	سبتمبر	أ.هـ.ت
نظام الساعات المعتمدة	البدء فى التحويل إلى نظام الساعات المعتمدة	وحدة ضمان الجودة	سبتمبر	أ.هـ.ت
٥- التقارير				
تقرير المقرر الدراسي	وجود تقرير لجميع المقررات الدراسية مطابقة لنظام الجودة	وحدة ضمان الجودة	سبتمبر	أ.هـ.ت
تقرير البرنامج الأكاديمي	وجود تقرير للبرنامج الأكاديمي	وحدة ضمان الجودة	مايو	أ.هـ.ت
التقرير الذاتى السنوى للكلية	وجود تقرير سنوى للكلية	وحدة ضمان الجودة	مايو	أ.هـ.ت

٦- إدارة الجودة				
مبادئ الجودة الشاملة	أ. هـ. ت	أبريل	وحدة ضمان الجودة	تطبيق مبادئ الجودة وظهور أثرها في جميع مجالات الكلية
نظام توثيق أنظمة الجودة.	أ. هـ. ت	يونيو	وحدة ضمان الجودة	وجود توثيق كامل لجميع أنظمة الجودة
أدوات الجودة	أ. هـ. ت	أغسطس	وحدة ضمان الجودة	وجود الأدوات المساعدة لتنفيذ أعمال الجودة بالكلية
تكلفة الجودة	أ. هـ. ت	سبتمبر	وحدة ضمان الجودة وحدة المشاريع بالجامعة	القدرة على تحديد التكلفة الفعلية للموضوعات المتعلقة بأنظمة الجودة
معايير الجودة في العملية التدريسية	أ. هـ. ت	نوفمبر	وحدة ضمان الجودة	إعتماد معايير وأنظمة الجودة داخل الكلية
٧- القيادة				
كيفية عمل خطة مشروع	أ. هـ. ت	نوفمبر	وحدة ضمان الجودة	زيادة عدد المتقدمين بمشاريع خاصة ببرنامج الكلية للاستفادة من جهات التمويل
إدارة المشروع	أ. هـ. ت	نوفمبر	وحدة ضمان الجودة	وجود فريق إدارى ناجح لإدارة المشاريع المتعلقة بالكلية
الخطة الإستراتيجية	أ. هـ. ت	ديسمبر	وحدة ضمان الجودة	وجود خطة إستراتيجية معلنه لجميع الأطراف
الخطة التنفيذية	أ. هـ. ت	فبراير	وحدة ضمان الجودة	وجود خطة تنفيذية يتم العمل بها
مهارات القائد الفعال	أ. هـ. ت	مايو	وحدة ضمان الجودة	ظهور أ. هـ. ت بمهارات قيادية فعالة في أماكن مختلفة
إدارة الوقت	أ. هـ. ت/ المعاونون	مارس	وحدة ضمان الجودة	زيادة الإستفادة من الوقت المتاح وتقليل الوقت المهدر لإنجاز المطلوب
حل المشكلات	أ. هـ. ت/ المعاونون	أبريل	وحدة ضمان الجودة	قلة عدد المشكلات المطروحة مقارنة بفترة سابقة
دراسة الاثر	أ. هـ. ت/ المعاونون	أبريل	وحدة ضمان الجودة	المردود الإيجابي لنجاح المشاريع المتعلقة بالكلية
٨- التنمية المهنية				
كيفية تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة التعليمية	أ. هـ. ت	يوليو وأغسطس	وحدة ضمان الجودة	زيادة عدد المدربين والمؤهلين لزيادة قدرة الكلية ونقاط القوة بها
كيفية التخطيط لبرنامج تدريبي	أ. هـ. ت	يوليو وأغسطس	وحدة ضمان الجودة	وجود برامج تدريبية تحدث بصفة دورية طبقاً لإحتياجات أ. هـ. ت



## أولا : برامج عامة

النشاط	الفئات المستهدفة	التوقيت	مسئول التنفيذ	مؤشرات النجاح
٩- المشاركة المجتمعية				
إجراءات الأمن والسلامة	ا. هـ. ت/ المعاونون	يونيو	الأمن الصناعي بالكلية	القدرة على عمل الإخلاء والإطفاء وجميع إجراءات الأمن بسلامة ويسر
تنمية مهارات التصرف في الحالات الحرجة	ا. هـ. ت/ المعاونون	يونيو	وحدة ادارة الأزمات	عمل محاكاة لحالات حرجة والتصرف السليم فيها
تدريب على اعمال الدفاع المدني	مجتمع الكلية	سبتمبر	قطاع البنية وخدمة المجتمع	القدرة على إطفاء الحرائق بمعامل الطلبة في زمن قياسي (محاكاة)
تدريب على الاسعافات الأولية	مجتمع الكلية	سبتمبر	قطاع البنية وخدمة المجتمع	إمام العالمين بالكلية بإجراءات الإسعافات الأولية لجميع الحالات الطارئة سواء حالات مرضية أو إصابات فعلية
١٠- العلاقات الإنسان				
مهارات الإتصال الفعال	ا. هـ. ت/ المعاونون	يونيو	وحدة ضمان الجودة	تحسين نتائج الطلاب نتيجة التواصل الفعال بين أ.هـ.ت والطلاب
مهارات العرض الفعال	ا. هـ. ت/ المعاونون	يونيو	وحدة ضمان الجودة	زيادة إقبال الطلاب على حضور المحاضرات والندوات لتنمية المهارات في أساليب العرض
تدريب على الأساليب الحديثة في الإدارة	أ.هـ. ت	أكتوبر	وحدة ضمان الجودة	ارتفاع مؤشرات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية

٤-٦: معايير تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة موضوعية وتخطرهم القيادة بنتائج التقييم وتناقشهم فيها عند

الضرورة وتستخدم النتائج لتحسين الأداء ووضع خطط التحسين اللازمة مرفق (٤-٥)

تقييم 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 وأهدافها الإستراتيجية. 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 الخاصة وكليات الصيدلة بالوطن العربي. ويتم تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من خلال:

- إستبيانات للطلاب.
- مجالس الأقسام العلمية طبقاً لنموذج المشاركة في تطبيق نظام جودة الأداء المحررة من قبل أعضاء هيئة التدريس.
- منسقى المقررات ومنسقى الجودة داخل الأقسام العلمية

- الأجر الإضافي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة يتم إعتماؤها من رئيس القسم وعميد الكلية.
- التقييم من قبل اللجان العلمية الدائمة حين التقدم للترقيات.
- تتم الإستفادة من نتائج هذا التقييم بإتخاذ القرارات المناسبة.

كما يتم تقييم السادة أعضاء هيئة التدريس من خلال :

- المشاركة في المؤتمرات الخارجية والداخلية والندوات.
- الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه.
- مدى الإنتظام والمشاركة فى الأنشطة التعليمية من خلال الجداول الدراسية الخاصة بالسادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم ، الساعات المكتبية ، الإرشاد الأكاديمي.
- المشاركة فى أنشطة الجودة (اللجان التنفيذية المنبثقة عن وحدة ضمان الجودة) بالكلية.

**٤-٧: للكلية وسائل عديدة ومناسبة لقياس اراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وإتخاذ الإجراءات اللازمة لدراساتها**

**والإستفادة من النتائج فى إخاذ الإجراءات التصحيحية**

**٤-٧-١: آليات تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة تتم من خلال: مرفق (٤-٥-١)**

**الطلاب:**

يقوم الطلاب بتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس سواء في مرحلة البكالوريوس أو الدراسات العليا من خلال إستبيان تقويم المقرر الدراسي. وقد بدأت الكلية ميكنة هذا الإستبيان فى العام الجامعي ٢٠١٤/٢٠١٥ لإتاحة الفرصة لجميع الطلاب للمشاركة والإدلاء باصواتهم بدون تخوف وأُثبتت التجربة نجاحها في جميع المقررات وتم وضع آليات وتوصيات باستمرار الإستبيان الإلكتروني خلال الأعوام القادمة. من خلال استبيان قياس رضا الطلاب في الأداء الجامعي بالإضافة إلى استبيان قياس رضا الطلاب عن التسهيلات الداعمة للتعليم والتعلم.

**رؤساء مجالس الأقسام:**

من خلال متابعة جودة العملية التعليمية ومواظبة أعضاء هيئة التدريس بالقسم وتنفيذ مهامهم الطلابية والبحثية وربط ذلك بنظام زيادة دخل أعضاء هيئة التدريس بجودة الأداء ونظام الأجر الإضافي (٢٠٠%).

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 ويتم من خلال استبيان آراء الطلاب في الأداء الجامعي وكذلك من قبل لجان الإشراف على رسائلهم ويظهر ذلك في التقارير النصف سنوية.

**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.

يتم إخطار الأقسام بنتائج استبيان الطلاب من خلال وحدة ضمان الجودة بالكلية وإرسالها إلى مركز ضمان الجودة بالجامعة ويتم الإستفادة منها في الأقسام والرد عليها من خلال خطة التحسين. كما يتم الإستفادة من هذا التقييم فى التقدم بجائزة أفضل رسالة علمية (ماجستير ودكتوراه) وكذلك منح جائزة أفضل بحث علمي.

**الإرشاد الأكاديمي:**

من خلال تلقي شكاوى الطلاب بالإتصال المباشر بالمرشد الأكاديمي أو الرائد العلمى 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 العلمى لبرنامج العلوم الصيدلية بهذا الدور فيما يخص شكاوى طلاب البرامج.

## المؤتمر العلمي للأقسام والكلية:

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

## الإدارة العليا:

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

## • يتم التقييم تبعاً للأنشطة الآتية:

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

## رضا أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة:

تحرص الكلية على قياس وتقييم الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من خلال آليات معتمدة وموثقة تشمل جميع عناصر العملية التعليمية يتم تقييم الرضا الوظيفي لكل من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن طريق الإستبيانات وعناصرها :-

عناصر العملية التعليمية	متوسط نسبة الرضا ( % )
مصادقية الإدارة	٩٦
نمط القيادة الأكاديمية	٩٦
العلاقة مع القيادة الأكاديمية	٩٦
المشاركة واتخاذ القرار	٩٤
فاعلية مجالس الأقسام	٩٧
الأعباء التدريسية (الخطة الدراسية)	٩٦
توزيع الإشراف على الرسائل العلمية	٩٣
الدعم المالي للبحث العلمي	٦٥
إتاحة المعلومات	٩٧
مناخ الابتكار والتطوير	٨٠
الدورات التدريبية	٩٧
معايير تقويم الأداء	٩٥
فاعلية وحدة ضمان الجودة	٩٨
المتطلبات الوظيفية	٩٨
المكتتبية	٩٧
ظروف العمل	٩٤
الدعم غير المادى	٩٢

وكانت نتيجة بعض الاستبيانات المتنوعة كالتالى:

١. نسبة ٩٨% تشعر بالرضا للعلاقة مع الزملاء.

٢. نسبة ٩٧ % تشعر بالرضا لما تقوم به وترى أن الكلية تحرص على حضورهم الدورات التدريبية.
٣. نسبة ٩٦ % تشعر بالرضا عن مناخ التعاون السائد في الكلية.
٤. نسبة ٨٧ % ترى أن توزيع الإشراف على الرسائل العملية يتم بطريقة عادلة.
٥. نسبة ٨١ % ترى أن الوظيفة جيدة.
٦. نسبة ٧٥ % ترى أن أن مجلس القسم يقوم باتخاذ قرارات فعالة لخدمة العملية التعليمية.

هذا وكانت هناك نقاط أوضحت عدم رضا أعضاء هيئة التدريس مثل:

- عدم كفاية الدعم المالي للبحث العلمي وهو رأى حقق نسب ٦٥ % وفي ضوء نتائج هذا التحليل تم إتخاذ الإجراءات اللازمة لتحسين رضائهم ومعالجة أسباب عدم الرضا وتم وضع آليات تسمح بزيادة الدعم المالي للعملية البحثية على سبيل المثال (زيادة ميزانية الأقسام ، تطوير منظومة البحث العلمي بالكلية ، تدعيم المعامل البحثية ، الإتجاه لتوقيع بروتوكولات مع شركات الدواء لدعم الباحثين)

### نقاط القوة

- ١- كفاية وكفاءة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم
- ٢- ملائمة التخصصات العلمى للمقررات التى يتم تدريسها
- ٣- سياسات التعيين والترقية (الموضوعية / العدالة / العلانية)
- ٤- المحافظة على توافق نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلى الطلاب بما يتفق مع المعايير المحددة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- ٥- إختيار بعض من اساتذة الكلية فى اللجان العلمية الدائمة ولجان التحكيم الخاصة بالأساتذة والأساتذة المساعدين
- ٦- إختيار بعض أعضاء هيئة التدريس كمستشارين فى بعض شركات ومصانع الدواء
- ٧- وجود خط وبرامج لتنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
- ٨- تشجيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على حضور المؤتمرات العلمية وورش العمل لرفع أداؤهم المتميز بما يحقق الرضا الوظيفى.
- ٩- وجود معايير موضوعية وعادلة لتقييم الأداء
- ١٠- تمتع الكلية بسمعة أكاديمية طيبة وإمدادها للعديد من كليات الصيدلة على مستوى الجمهورية والدول العربية بأعضاء هيئة التدريس
- ١١- حصول العديد من أعضاء هيئة التدريس على جوائز من جهات محلية ودولية.
- ١٢- توافر عدة وسائل للتقييم المستمر لأداء أعضاء هيئة التدريس (إستبيانات).
- ١٣- وجود آلية لقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة دورياً من خلال الإستبيانات.

### نقاط تحتاج الى تحسين

- ١- إنتداب بعض أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة يومين أسبوعياً
- ٢- الإعارات الممتدة لمرافقة الزوجة أو الزوج لمدد تصل الى ٢٠ عام
- ٣- عدم عودة بعض المبعوثين بعد حصولهم على الدرجات العلمية
- ٤- عدم توافر الموارد المالية لزيادة وتطوير حركة المهام العلمية والبعثات الخارجية داخل الكلية نظراً للحالة الإقتصادية الراهنة
- ٥- زيادة الأعباء التدريسية على السادة أعضاء هيئة التدريس المتواجدين دائما بالكلية (على رأس العمل)
- ٦- الصعوبات التى تواجه أعضاء هيئة التدريس للمشاركة فى المؤتمرات المحلية أو العالمية (إنخفاض الدعم المالى)

## المعيار الخامس : الجهاز الإداري

٥-١: الجهاز الإداري ملائم مع حجم وطبيعة الكلية والعاملون وفقاً لمؤهلاتهم المختلفة وبما يتناسب مع مهام الوظيفة وتوجد

آليات للتعامل مع النقص والزيادة في القوة البشرية للجهاز الإداري مرفق (٥-١)

يوجد بالكلية توصيف وظيفي معتمد من مجلس الكلية رقم (٥٦١) بتاريخ ٢٦/١٠/٢٠١٠م يتصف بالشمولية ويغطي جميع فئات الوظائف بالكلية موثق ومعلن لجميع وظائف الكلية ويستخدم هذا التوصيف في التعيين والنقل والندب للوظائف المختلفة كما أنه متوافر في كل إدارة من إدارات الكلية وهذا التوصيف منبثق من لوائح الكلية وقانون المجلس الأعلى للجامعات بما يضمن وضع الفرد المناسب في المكان المناسب ويحقق التوافق بين سياسات ولوائح وقوانين الكلية ويوجد دليل للجودة بالكلية يتضمن تحديداً للمهام الوظيفية القيادية والأكاديمية والإدارية والفنية ويتم تطوير التوصيف الوظيفي طبقاً لمتطلبات التطوير المعاصرة بالكلية. تقوم الكلية باستطلاع الرأي حول القيادات الأكاديمية والإدارية لقياس مدى معرفتهم عن طبيعة التوصيف الوظيفي وإيجاد الآليات المناسبة للإرتفاع بالمستوى المعرفي من خلال لجنة تدريب بوحدة الجودة بالكلية.

وجود كتيب التوصيف الوظيفي للأكاديميين والإداريين ويشتمل على جميع الوظائف والدرجات الأكاديمية والإدارية تم توزيعه على جميع الإدارات والأقسام العلمية بالكلية. تمت مراجعته من قبل ممثلي الشركة العربية للاستشارات الهندسية (الشركة التي تجرى عملية الصيانة لنظام الأيزو طوال العام) بالتعاون في لجنة المراجعة الداخلية بوحدة ضمان الجودة.

### 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. مرفق (٥-٢)
- تحرص 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 إستبيان للإداريين لبيان الاحتياجات التدريبية لأهمية حصول العاملين على هذه الدورات التدريبية بالإضافة إلى إستفتاء العاملين في نوعية البرامج التدريبية الذين هم في حاجة إليها وكذلك تقارير المتابعة الإدارية والرؤية لإحتياجات التطوير وتقوم الكلية بتحليل هذه الإستبيانات وتقارير المتابعة الإدارية وإعداد تقرير عن الإحتياجات التدريبية للكلية. مرفق (٥-٢-١)
- لدى الكلية آليات لإعادة توزيع الموارد البشرية لتحقيق وتعظيم الإستفادة منها على النحو التالي: (مرفق ٥-٢-٢)
  ١. توزيع الموارد البشرية (العاملين) المتاحة وفقاً لإحتياجات المتخصصة في الإدارات والأقسام المختلفة بالكلية بحيث يتلائم توزيع العاملين وفقاً لإحتياجات الإدارات المختلفة ويتم الأخذ في الإعتبار كم 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 إحتياجاً للموارد البشرية و تفعيل القرارات العقابية أو التحفيزية للعاملين بالكلية.
  ٣. يتم تطوير الإدارات وتزويدها بالكفاءات والكوادر المؤهلة بإعتماد مبدأ التنافس بدلاً من التعيينات.
  ٤. يتم تحديث طرق الإدارة بشكل يضمن تحفيز الموارد البشرية بتفعيل آليات المراقبة والمتابعة بالإضافة إلى تفعيل القرارات العقابية والتحفيزية 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 البشرى من دورات وخبرات لتحقيق أعلى مستوى من التنمية للموارد والتسهيلات المادية والتكنولوجية اللازمة داخل الإدارات وتسعى الكلية لتوفير وزيادة هذه الإمكانيات من أجل تحقيق أعلى مستوى من رضا للعاملين من خلال تجهيز الإدارات بالأدوات والأثاث وجميع الوسائل التى تؤدى الى توفير ظروف عمل ملائمة ومحفزة لرفع كفاءة الأداء.

- يتم تطبيق ميكنة العمل الإدارى من خلال برنامج طموح لميكنة العمل الإدارى على مستوى الجامعة (MIS) Management Information System ليشمّل إدارة الخريجين ، الشؤون الإدارية ، الشؤون المالية ، إدارة المكتبة لزيادة سرعة ومرونة وكفاءة العمل بمختلف إدارات الكلية وربطها ببعضها ببعض.

- قد تم تزويد الإدارات بأجهزة كمبيوتر حديثة وطابعات ومساحات ضوئية وماكينات تصوير وربط أجهزة الإدارة بعضها البعض وتزويد حجرات الكنترولات بعشرة أجهزة كمبيوتر حديثة بالإضافة الى الملحقات ، زيادة عدد الخطوط التليفونية الداخلية ، تزويد معامل الحاسب الألى بأجهزة UBS.

- يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للقيادات الإدارية والعاملين بالكلية من خلال عمل إستبيان للإداريين لبيان الاحتياجات التدريبية لأهمية حصول العاملين على هذه الدورات التدريبية بالإضافة إلى إستفتاء العاملين فى نوعية البرامج التدريبية الذين هم فى حاجة إليها وكذلك تقارير المتابعة الإدارية والرؤية لإحتياجات التطوير.

- هناك خطة متكاملة للتدريب وتشمل البرامج التدريبية وبيان بالمدرّبين والمتدربين فى المهارات المستهدفة للبرامج التدريبية المنفذه مثال ذلك مهارات إدارية/مهارات سلوكية/مهارات فنية كما تشمل الخطة التدريبية الجدول الزمنى لتنفيذ الدورات التدريبية والمخصصات المالية اللازمة لتدريب الجهاز الإدارى بالكلية.

- تم عمل إستبيان لمعرفة مردود البرامج التدريبية للقيادات الإدارية وإنعكاس ذلك على أدائهم.

- تمت دراسة نسبة الدورات التدريبية التى تم تنفيذها من الخطة التدريبية للجهاز الإدارى فى الثلاث سنوات السابقة لكل من القيادات الإدارية والعاملين وتبين أن نسبة ماتم تنفيذه للقيادات الإدارية يصل إلى ٧٢% والعاملين تصل إلى ٧٥% وتم إعداد جدول زمنى لإستكمال البرامج والدورات التدريبية لكل من القيادات الإدارية والعاملين.

#### **معايير لاختيار وتعيين القيادات الادارية طبقاً لقانون العاملين بالدولة: (مرفق ٥ - ٢ - ٣)**

١- مؤهل عال يتناسب مع طبيعة العمل فى الادارة المتقدم لشغل مدير إدارتها

٢- المعرفة وفهم لطبيعة العمل بالادارة

٣- فهم القوانين واللوائح والاجراءات المنظمة للعمل بالادارة

٤- قدرات قيادية تتضمن القدرة على فم الناس ودوافعهم للعمل

٥- قدرات إدارية تتضمن قدرته على فهم رسالة الكلية

٦- القدرة على إدارة الوقت

٧- القدرة على تطوير الكلى للاداء بالادارة

٨- القدرة على التنسيق والتعاون مع الادارات الأخرى دون التضارب فى التخصصات

٩- مساعدة الرؤوسين على تحسين قدرتهم على العمل

١٠- القدرة على تحديد مشكلات العمل ودراستها ووضع حلول عملية لها

١١- القدرة على تحمل المسئولية وضغوط العمل

وتعتبر هذه المعايير ملائمة لتخصصات الكوادر الإدارية للوظائف الحالية.

#### **والمعايير السابقة تتصف بالموضوعية لأنها:**

- تتيح الفرص المتكافئة بين جميع العاملين للترقى.

- تتسم بالتحديد الواضح والفهم من قبل الجميع.

**٢-٥: الإحتياجات التدريبية للعاملين تحدد بصورة دورية وتتخذ الإجراءات الملائمة والمناسبة لتنفيذ البرامج التى تلبي**

**الإحتياجات التدريبية لكل فئة وذلك لرفع كفاءة الأداء للجهاز الإدارى مرفق (٥-٣)**

**تحدد المؤسسة بصورة دورية الإحتياجات التدريبية للعاملين.**

تستخدم الكلية آليات ، مثل الاستقصاءات وتقارير المتابعة والرؤية المستقبلية لإحتياجات التطوير وغيرها

حددت الكلية الإحتياجات التدريبية للعاملين بإستخدام آليات محددة وهى: مرفق (٥-٣-١)

- وجود لجنة الندوات والمؤتمرات والتوعية والتدريب والإعلان فى الهيكل التنظيمى لوحدة ضمان الجودة تقوم بتحديد

الإحتياجات التدريبية (Need Assment)

- تجهيز صالة للتدريب مبنى (ب) بالدرو الأراضى مجهزة بعدد ٢٠ جهاز كمبيوتر وجهاز داتا شو وعدد ٢ جهاز تكييف

وطاولة إجتماعات وإنارة جيدة وستائر قماش (شرائط رأسى) وأرضيات سيراميك على مساحة تقرب من ٥٠ متر مربع.

- تصميم إستقصاء تحديد الإحتياجات التدريبية لجميع الفئات بالكلية لتحديد إحتياجاتهم من برامج التدريب.

- وضع خطة التدريب بناءً على ما توفر لوحدة الجودة من معلومات.

- هذا وقد وضعت آلية لتحديد الإحتياجات التدريبية السنوية.

**خطة للتدريب بناءً على الإحتياجات: مرفق (٥-٤)**

وضعت وحدة الجودة خطة لتدريب وتنمية المهارات الإدارية والفنية للقيادات الإدارية والعاملين بالجهاز الإدارى و تتضمن عدد

ونوعية البرامج التدريبية والآليات تنفيذها. واعتمدت من مجلس الكلية بالقرار رقم ٦١٠ بتاريخ ٢٠١٤/٩/٢١ وبعد أن أكتملت

آليات التدريب بالكلية، عرضت الخطة على مجلس إدارة الوحدة والذى يرأس مجلس إدارتها عميد الكلية لمراجعتها وتحديثها وأعيد

واعتماد الخطة من مجلس الكلية بالقرار رقم ٦١٧ بتاريخ ٢٠١٥/٤/١٩ ، واشتملت الخطة على الرؤية المستقبلية لأهداف الجودة

الشاملة.

**تنفيذ البرامج التدريبية التى تتضمنها الخطة:**

تحرص الكلية على تنفيذ البرامج التدريبية التى اعتمدها وتوجد مستندات فى إدارة العلاقات العامة بوضوح الدورات التدريبية

والندوات العتى تم تنفيذها ، بدءاً من الإعلان عنها وردود الأقسام بالمشاركين وتوزيع استقصاء على المتدربين للإجابة عن

بعض الأسئلة التى توضح مدى إستفادة المتدربين من المادة العلمية وإستقصاء آخر لتقييم أداء المدرب وظروف التدريب وتوقيته

وزمنه. بالإضافة لتقرير من المدرب يحتوى على ملخص محتوى الدورة.

**مراجعة محتويات البرامج التدريبية بناءً على التغذية الراجعة من المتدربين: مرفق (٥-٤-١)**

تقوم وحدة ضمان الجودة بالكلية بمراجعة محتويات البرامج وتقييم التغذية الراجعة والنتائج التى حققتها من البرامج التدريبية فى

رفع كفاءة أداء الموظف فى عمله. وسوف يودى هذا لدراسة جدوى التدريب وتعديل البرامج إذا أقتضت الضرورة ذلك.

**تقييم الأداء**

**نظم التقييم**

تستخدم الكلية نظم تقييم صادقة لتقييم أداء العاملين وتضع الكلية أساليب تقويم (كمية ، نوعية) متطورة ومقننة لتقييم أداء العاملين

والقيادات الإدارية داخل الكلية ويتم قياس كفاءة الموظف بواسطة ما يسمى بالتقارير الدورية وتكون هذه التقارير مفيدة لكل من

الرئيس المباشر وإدارة الكلية وإدارات شئون العاملين بالإضافة الى الموظف الذى يتم تقييمه وتستخدم بعض الأساليب مثل

الاستبيانات وعقد المقابلات وبطاقات الملاحظة. مرفق (٥-٤-٢)

**٤-٥: للكلية وسائل مناسبة لقياس أداء أعضاء الجهاز الإدارى وإخاذ الإجراءات اللازمة لدراستها والإستفادة من النتائج فى**

**إتخاذ الإجراءات التصحيحية**

## تقييم أداء القيادات الإدارية والعاملين: مرفق (٥-٤-٢)

- تم عمل إستبيان لإستطلاع رأى العاملين فى مدى مصداقية النظم الحالية المستخدمة فى تقييم أداء العاملين.
- وتبين أن معايير تقييم أداء العاملين والقيادات الإدارية تتسم بالمصداقية والشفافية كما أن هناك وسائل مبتكرة لقياس آراء العاملين.
- معايير تقييم أداء العاملين والقيادات الإدارية بالكلية :
- ١- تستخدم الكلية نظم تقييم صادقة لتقييم أداء العاملين وتضع الكلية أساليب تقييم مقننة لأداء الموظفين والقيادات الإدارية وتعتمد على حسن الأداء وعقد المقابلات وتقارير كفاءة الأداء.
- ٢- تم التقييم بواسطة رؤساء الأقسام العلمية ومديرى الإدارات والسادة الوكلاء والسيد الأستاذ الدكتور عميد الكلية.
- ٣- بالإضافة إلى عمل إستبيانات للموظفين عن أداء القيادات الإدارية مثل:
  - أمين الكلية.
  - معاون الكلية.
  - مديرى الإدارات فى الكلية.
- وتستخدم الكلية بعض الوسائل أخرى مبتكرة لتقييم أداء العاملين مثل الإلتزام فى العمل والحضور فى أوقات العمل غير الرسمية والمشاركة فى أنشطة الجودة والمشاركة فى القوافل الطيبة والمناسبات والحصول على دورات تدريبية وإجادة مهارات تكنولوجيا نظم المعلومات.
- تستخدم الكلية وسائل لتعظيم الإستفادة من الموارد البشرية ومنها :
  - ١- توزيع الموارد البشرية (العاملين) المتاحة وفقاً للإحتياجات المتخصصة فى الإدارات والأقسام المختلفة بالكلية بحيث يتلائم توزيع العاملين وفقاً لإحتياجات الإدارات المختلفة ويتم الأخذ فى الإعتبار كم العمل المطلوب وطبيعته وملائمته لمؤهل العامل وكذلك الحيز المتاح للعمل وإجادة مهارات تكنولوجيا نظم المعلومات.
  - ٢- يتم إستخدام الموارد البشرية المتاحة (العاملين) بكفاءة حيث يوكل لكل عامل أداء العمل الذى يتقنه وفى المكان الأكثر إحتياجاً للموارد البشرية و تفعيل القرارات العقابية أو التحفيزية للعاملين بالكلية.
  - ٣- يتم تطوير الإدارات وتزويدها بالكفاءات والكوادر المؤهلة بإعتماد مبدأ التنافس بدلاً من التعيينات.
  - ٤- يتم تحديث طرق الإدارة بشكل يضمن تحفيز الموارد البشرية بتفعيل آليات المراقبة والمتابعة بالإضافة إلى تفعيل القرارات العقابية والتحفيزية بالكلية.

### علنية تقييم الأداء

تنتهج الكلية مبدأ العلنية فمن الضرورى اعلان تقييم اداء اى عامل او موظف حتى يعرف مستوى ادائه وما متوقع منه لرفع كفاءته ومدى ما حققه من اعمال ورأى رئيسه في عمله للتعرف على نقاط الضعف والقوة وتلاشى نقاط الضعف ومن الضرورى ايضا الاشارة بالأداء الجيد وتحفيز صاحبه حتى يفيد به الآخرون. اما الاداء الضعيف فلا بد ايضا من تلاشى نقاط ضعفه والعمل على اصلاحها.

### توافر آليات موثقة لتعظيم الاستفادة من الموارد البشرية المتاحة للكلية

يتم الإستفادة من الموارد البشرية المتاحة بوضع كل فرد فى مكانه المناسب وتشغيله حسب التوصيف الوظيفى كلما أمكن ذلك وتم بالفعل إعادة توزيع بعض العاملين حسن مؤهلاتهم وذلك لأن الفرد يعطى أكثر فى مجاله عن أى مجال آخر، وقد أنشئت بالهيكل التنظيمى لوحدة ضمان الجودة لجنة الموارد المادية والبشرية، تقوم الآن على إعادة توزيع الموظفين على حسب التوصيف الوظيفى والمؤهلات والخبرات، ولكنها للأسف تجد صعوبة فى تنفيذ مهامها نتيجة لسياسة مقاومة التغيير لدى بعض الأفراد وهذا ليس سلوكاً عاماً بل سلوك قلة.

### الرضا الوظيفى:



## الرضا الوظيفي للقيادات الادارية والعاملين

تهتم الكلية بقياس مستوى الرضا الوظيفي للقيادات الادارية والعاملين فى الكلية بتطبيق قوائم استقصاء بصورة دورية وتستفيد الكلية من قوائم استقصاء الرضا لأعضائها في اتخاذ القرارات لزيادة مستوي الرضا الوظيفي لأعضائها مثل (زيادة مكافآت تطوير الإجراءات الإدارية في التعيين والترقيات، توفير الاحتياجات المادية والتكنولوجية داخل المؤسسة

**وسائل قياس الرضا الوظيفي:** مرفق (٥ - ٥)

- يتم قياس الرضا الوظيفي للعاملين والإداريين بالكلية عن طريق إجراء اجتماعات ومقابلات شخصية بالعاملين بالكلية وبحث شكاوهم كما يتم بحث شكاوى العاملين من خلال صندوق الشكاوى بالكلية و عمل إستبيانات عن كل من :
- قياس الرضا العام للموظفين نحو ظروف العمل و التجهيزات والتسهيلات المتاحة
- إستبيان على اداء السيد أمين الكلية
- استبيان على اداء السيد / معاون الكلية ومدير الخدمات
- إستبيان على السادة/ مديرى ادارات الكلية المختلفة وشملت تلك الإدارات ادارة الدراسات العليا – إدارة شئون الطلاب – إدارة المكتبة – إدارة رعاية الشـباب- إدارة شئون الافراد – إدارة الحسابات – إدارة المشتريات والتوريدات
- وقد تبين من خلال الوسائل المختلفة لقياس الرضا الوظيفي للعاملين فى الكلية أن الموظفين يشعرون بالرضا تجاه قيادات الكلية وطريقة تعاملهم الجيدة مع الموظفين والإمكانيات المتوفرة للموظفين من أجهزة حاسبات وطابعات وتليفونات ووجود الموظفين فى بعض المكاتب مكيفة الهواء فى الكلية وإتساع المبنى الإدارى وحدائـة الأثاث الموجود فى المكاتب ووجود كل مدير إدارة فى حجرة مستقلة لإتقان أداء أعماله.
- كما تبين أن ظروف العمل ملائمة وفقاً لمتطلبات الوظيفة من حيث ملائمة أماكن العمل، والتجهيزات والتسهيلات المتاحة ، والمناخ الصحى ووسائل الإتصال المتاحة فى الكلية جيدة بالنسبة للموظفين وتتمثل فى توافر أجهزة الحاسب الآلى والطابعات والتليفونات ويوجد بريد إلكترونى لمعظم الوحدات والمرافق الخاصة فى الكلية .
- عدم الرضا يتمثل فى أمور خارجه عن نطاق الكلية مثل زيادة أعداد المقبولين فى كلية الصيدلة (١٠٢٧ طالب فى إعدادى) وتقل عبء هذه الأعداد الكبيرة على الجهاز الفنى والإدارى.
- أهم عوامل عدم الرضا لدى العاملين يتمثل فى سوء التوزيع مقارنة بالتوصيف الوظيفى و عدم المساواة بين جميع الإدارات فى التجهيزات المختلفة بالإضافة إلى أن المرتب المقرر لا يتناسب مع الإنجازات التى يقومون بها فى العمل .

## دور الكلية فى تحسين الرضا الوظيفي:

تتخذ الكلية بعض الإجراءات لتحسين رضا الموظفين مثل إتخاذ بعض الإجراءات التصحيحية لرؤساء الإدارات والموظفين بناءً على الاستبيانات لتقييم أداء مديرى الإدارات المختلفة، مناقشة نتائج قياس الرضا الوظيفي للعاملين بالكلية. كما تتم مناقشة نتائج إستبيانات ولقاءات الرضا الوظيفي مع العاملين بالكلية وتم إتخاذ الإجراءات التصحيحية وحل المشكلات التى إشتكى منها العاملين بالكلية .

## عوامل الرضا داخل مجتمع الكلية

كذلك تتخذ الكلية عدد من الإجراءات والوسائل التى تمكنها من رفع مستويات الرضا داخل الكلية ومن أهم ما تتخذه الكلية من إجراءات ملائمة:

- ١- القيادات الأكاديمية بالكلية تستخدم سياسة الباب المفتوح
- ٢- مدير الإدارة يتعامل من العاملين بالإدارة بصورة جيدة
- ٣- أعضاء هيئة التدريس يتعاملون مع الموظفين بصورة لائقة
- ٤- الحوافز والمكافئات تصرف بطريقة عادلة
- ٥- ظروف العمل مناسبة لاداء العمل

- ٦- تزويد الإدارات بكل ما يلزمها من أجهزة (أجهزة كمبيوتر ، طابعات ، ماكينة تصوير ، أجهزة تكييف ، ثلاجات ، تليفونات وأثاث لضمان قيام الموظف بعمله على أكمل وجه).
- ٧- تم ميكنة العمل ببعض الإدارات الداعمة لرفع كفاءة الأداء.
- ٨- وضع وتحديد معايير لإختبار القيادات الإدارية (مديرى الإدارات ومشرفى الأقسام) والاعلان عنها فى الإدارات.
- ٩- الإستفادة من الخبرات الإدارية فى مجال التخصص وخاصة بالنسبة لمديرى الإدارات عن طريق دورات داخل الكلية تنظمها الكلية يقوم فيها مديرى الإدارات بإلقاء دورات عن كيفية تنمية الخبرات لدى باقى العاملين بالإدارة باعتبارهم الصف الثانى.
- ١٠- الإجتماعات الدورية مع الإدارة العليا للوقوف على مستوى رضاهم الوظيفى وأخذ مقترحاتهم لتحسين الأداء الوظيفى.
- ١١- تتخذ الكلية بعض القرارات لتحسين رضا الموظفين مثل إتخاذ بعض الإجراءات التصحيحية لرؤساء الإدارات والموظفين بناءً على الاستبيانات لتقييم أداء مديرى الإدارات المختلفة.
- ١٢- يتم ربط الحوافز والمكافآت المقدمة للعاملين بمستويات الأداء ويتم أيضاً صرف مكافآت مادية وحوافز معنوية مثل شهادات التقدير للعاملين من الجهاز الإدارى والقيادات الإدارية.
- ١٣- مناقشة نتائج قياس الرضا الوظيفى للعاملين بالكلية تمت مناقشة نتائج إستبيانات ولقاءات الرضا الوظيفى مع العاملين بالكلية وتم إتخاذ الإجراءات التصحيحية وحل المشكلات التى تواجه العاملين بالكلية.

#### **نقاط القوة:**

- ١- جهاز إدارى متكامل يشمل جميع الأقسام الإدارية والوحدات والمراكز.
- ٢- ميكنة العمل الإدارى (MIS)
- ٣- حصول الكلية على شهادة ISO 9001/2008 وتحديثه دورياً بإضافة وتعديل الإجراءات الخاصة بمختلف الإدارات ، تجديد صلاحية شهادة الايزو ٢٠٠٨:٩٠٠١ سنوياً لمدة ثلاث أعوام متتالية (٢٠١٨).
- ٤- المتابعة المستمرة لعمل الإدارات المختلفة من خلال التقارير النصف سنوية ومن خلال المراجعة الداخلية.
- ٥- إنشاء وحدة تكنولوجيا المعلومات IT بالكلية
- ٦- إستكمال إدخال جميع بيانات الكلية (البرامج الأكاديمية)
- ٧- تستخدم الكلية نظم تقويم صادقة لتقييم أداء العاملين
- ٨- ربط الحوافز والمكافآت الإضافية بمستوى الأداء.
- ٩- التعاون مع السادة المسؤولين عن مشروع ICTP بإدارة الجامعة ومركز الكمبيوتر (IT Pharma) بالكلية لتنمية قدرات العاملين فى مجال الحاسب الآلى. ومركز تطوير التعليم الجامعى
- ١٠- التقويم الدورى المستمر لإدارات الكلية عن طريق الاستبيانات.
- ١١- وجود آلية معتمدة ومفعلة لتلقي الشكاوى والتعامل معها.
- ١٢- بيئة وظروف العمل متميزة وملئمة للمتطلبات الوظيفية وتحقيق أعلى مستويات الرضا الوظيفى
- ١٣- علاقات إنسانية وتعاون متميزة بين الرؤساء والمروسين.
- ١٤- وجود خطة متكاملة لتدريب الجهاز الإدارى وفقاً للإحتياجات التدريبية.
- ١٥- توجد معايير واضحة ومعلنة لإختيار القيادات الإدارية منذ عام ٢٠١٠.

#### **نقاط تحتاج الى تحسين**

- ١- الإعتماد الزائد على المناقصات على حساب الممارسات وتحديد وقت ضيق بين الإعتماد المالى وشراء الأصناف المطلوبة
- ٢- انقراض الخبرات الإدارية ، وعدم وجود خطة للإحلال وتأهيل الصف الثانى.
- ٣- إعتماد الكلية على مركزية التكييف وتعددت أعطاله لقدمه وتهالكة (١٩٩٠).

- ٤- الكثافة العددية بين الموظفين الغير مؤهلين
- ٥- العجز الشديد فى الخدمات المعاونة نظراً لتسوية العمالة المؤقتة.
- ٦- نقص إستخدام الإدارة الإلكترونية
- ٧- إحجام العاملين عن الإشتراك فى الدورات التدريبية المتخصصة.
- ٨- غياب بعض الوسائل المستخدمة فى قياس مستوى الرضا الوظيفي للعاملين.
- ٩- لا يوجد تنوع فى الوسائل المستخدمة لتقييم أداء القيادات الإدارية والعاملين.

## المعيار السادس : الموارد المالية والمادية:

خطة تنمية الموارد الذاتية: مرفق (٦-١)

للكلية مواردها المالية والتسهيلات الداعمة الملائمة لطبيعة نشاط الكلية وحجمها بما يمكنها من تحقيق رسالتها وأهدافها كما تحرص الكلية على إدارة هذه الموارد بكفاءة ووضع الخطط المناسبة لتنميتها وضعت كلية الصيدلة – جامعة أسيوط مجموعة من النقاط للحفاظ على المزايا التنافسية ورفع كفاءة الأداء المؤسسي للكلية حيث يعد ذلك أحد الغايات الإستراتيجية ، وفي سبيل ذلك تسعى الكلية الى تنمية الموارد الذاتية من مصادر التمويل الذاتي 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.

١/٦ كفاية الموارد المالية والمادية بالكلية وتوزيعها على الأنشطة المختلفة من أجل لتحقيق الرسالة والغايات والأهداف

### الإستراتيجية:

- ١- تتناسب الموارد المالية المتاحة سنوياً لتحقيق رسالة الكلية وغاياتها وأهدافها الإستراتيجية ويتم اعتماد مصادر التمويل بالكلية عن طريق مجلس الكلية بالتمرير.
- ٢- فالموارد المالية المتاحة سنوياً كافية لتحقيق رسالة الكلية وغاياتها وأهدافها الإستراتيجية بالإضافة إلى الميزانية المخصصة من الجامعة تستفيد الكلية من دخل ميزانية برنامج العلوم الصيدلانية (صيدلة إكلينيكية) ، ميزانية دعم الأنشطة الطلابية وأيضاً ميزانية الصناديق الخاصة بالكلية وإعتمدت مصادر التمويل بالكلية بمجلس الكلية بالتمرير بتاريخ ١١/٥/٢٠١٠م.
- ٣- وقد تطور حجم الموارد الذاتية للمؤسسة بناء على ماسبق خلال السنوات الخمس الأخيرة.
- ٤- ونسبة الموارد الذاتية المستخدمة فى دعم العملية التعليمية والبحثية نسبة جيدة بالمقارنة بالسنوات السابقة وجارى وضع الآليات التنفيذية لزيادة هذه الموارد.
- ٥- كما تتبنى الكلية برنامجاً تدريبياً نأمل أن تحقق من خلاله فائضاً فى الموارد المالية.

وتتمثل الموارد المالية للكلية فى الآتى:

- ١- ميزانية الكلية من الجامعة.
- ٢- دخل الكلية من برنامج العلوم الصيدلانية (الصيدلة الإكلينيكية).
- ٣- رسوم تسجيل طلاب الدراسات العليا وبعضهم من الوافدين (عدد ثلاثة يمنيبي الجنسية).
- ٤- رسوم التحاليل من مركز الخدمات الصيدلانية.
- ٥- رسوم التحاليل من المعمل المركزى بالكلية.
- ٦- موارد مركز الحاسب الألى المختلفة.
- ٧- موارد مركز دراسات النباتات الطبية ومزرعة الكلية.
- ٨- 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.
- ٩- ناتج رسوم الدورات التدريبية.
- ١٠- مقابل تأجير الكافتيريا.

- وقد تطور حجم الموارد الذاتية للكلية بناء على الموارد السابقة خلال السنوات الخمس الأخيرة.

- الموارد الذاتية فى دعم العملية التعليمية والبحثية والأنشطة الأخرى بالكلية.

### ٦-٢: إسهامات الكلية فى زيادة الموارد المالية 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:

- هناك خطة موثقة لتنمية الموارد الذاتية للكلية.
- برامج جديدة لتنمية الموارد الذاتية مثل برنامج الصيدلة الإكلينيكية للطلاب وجرى إعتقاد برنامج التصنيع الدوائى لكى يعظم إستفادة الصناعة من التعليم ويكون مورداً ذاتياً آخر.
- تم إنشاء مركز المعلومات الدوائية وكذلك إعتد مركز الخدمات الصيدلانية ومركز أبحاث النباتات الطبية وتم عمل اللائحة المالية لهذين المركزين ليكونا من المراكز ذات الطابع الخاص.
- تطوير الخدمات المقدمة من الوحدات ذات الطابع الخاص والترويج لهذه الخدمات من خلال الوسائل المختلفة.
- التمويل الذاتى للمشاريع البحثية ومشروعات التطوير.
- تشجيع قطاع صناعة الدواء والخريجين القادرين على تمويل بعض أنشطة الكلية (من خلال المؤتمرات والحفلات).
- العمل على زيادة أعداد طلاب مرحلة البكالوريوس لبرنامج الصيدلة الإكلينيكية.
- العمل على زيادة أعداد طلاب الدراسات العليا والطلاب الوافدين.

### ٦-٣: مبانى الكلية وتجهيزاتها وملاءمتها لطبيعة نشاط الكلية وأعداد الطلاب مرفق (٦-٢)

#### كفاية وملانمة المبانى والبنية التحتية

تمثل البنية التحتية التعليمية بما تتضمنه من موارد مادية وبشرية وتجهيزات جزءاً أساسياً من المنظومة التعليمية ولذلك فلا بد من أن تتوفر فى مبانى الكلية وتجهيزاتها المعايير العالمية لضمان جودة التعليم وسلامة وأمان ورضا الطلاب والعاملين بالكلية

- مناسبة مساحة المبانى لإحتياجات الكلية.

الأرضيات المخصصة لكل طالب من طلاب الكلية حوالى ٤م<sup>٢</sup> بالكلية وهو من المساحة الكلية للمبانى التى جانب الفراغات والممرات وهى طبقاً للمعايير (المساحة الخضراء والممرات تشكل حوالى ١٥% م مساحة المبانى). وقاعات الدرس تستوعب ك لعى حدة حوالى ١٠% من مجموع طلاب الكلية ويوزع الطلاب بالمعامل بواقع ٣٠ طالب للمعمل وهى نسبة تتماشى مع المعايير العالمية. وتتوافر سبورات تفاعلية فى كل قاعة تدريسية معى مستلزماتها كما تتوافر سبورة سوداء مقاس ٢م × ١,٥م على الأقل.

#### المواصفات العامة للمبانى:

إرتفاع المبانى لا يقل عن ٣م ودرجة التهوية مناسبة لوجود نوافذ ونسبة النوافذ جوالى ١٥% من مساحة الأرضية وهى نسبة مقبولة عالمياً.

-تناسب مساحة المبانى إحتياجات الكلية إلى حد ما حيث يوجد ثلاث مبانى:

- المبنى الإدارى وبه إدارة الكلية (السيد العميد - السادة وكلاء الكلية - وحدة ضمان الجودة - شئون العاملين – الحسابات والشئون المالية - المكتبات (دراسات عليا - طلاب) وإدارة شئون الطلاب والدراسات العليا.
- مبنى (أ) وبه الأقسام العلمية (قسم الكيمياء العضوية الصيدلانية – قسم الكيمياء الطبية – قسم العقاقير والمعامل الطلابية الخاصة بتلك الأقسام ستة عشر معملاً طلابياً وثلاثة مخازن زجاجيات وثلاثة مخازن كيماويات وثلاثة حجرات لرؤساء الأقسام الثلاثة) بالإضافة إلى وحدة الصيانة العاجلة –معامل الحاسب الآلى الطلابى- متحف النباتات الطبية التابع لقسم العقاقير.

- مبنى (ب) وبه الأقسام العلمية (قسم الصيدلة الصناعية – قسم الصيدلانيات – قسم الكيمياء التحليلية الصيدلانية والمعامل الطلابية الخاصة بتلك الأقسام ستة عشر معملاً طلابياً وثلاثة مخازن زجاجيات وثلاثة مخازن كيماويات وثلاثة حجرات لرؤساء الأقسام الثلاثة) بالإضافة إلى المعمل المركزى للقياسات ومركز الخدمات الصيدلانية ومركز دراسات النباتات الطبية ومركز المعلومات الدوائية وإدارة الأمن والدفاع المدنى وقاعة الإحتفالات بالكلية وقاعة التدريب وإدارة رعاية الشباب ونادى الأدب ومركز الكتاب الجامعى والمطبعة وإدارة الشؤون القانونية).
- يوجد مخازن للمواد الملتهبة وبعض الكيماويات خارج المباني الأساسية للكلية (فى الفناء).
- يوجد مصعد واحد فى كل مبنى من مباني الكلية الثلاثة (المبنى الإدارى ،مبنى أ،مبنى ب) وإدارة الكلية بصدد تركيب مصعد إضافى فى كل مبنى من مباني الكلية.
- يوجد دورتان للمياه خاصة بالرجال، دورتان خاصة بالنساء فى كل دور من الأدوار الخمسة فى المباني الثلاث.
- يوجد محول كهرباء يغذى مباني الكلية.
- يوجد دورة مياه رجال ودورة مياه نساء ملحقة بكل مدرج للمحاضرات وكذلك عدد (٢) دورة مياه ملحقتان بقاعة الإمتحانات.
- توجد إستراحة ملحقة بمدرج (ج).
- مدرجات شرح المحاضرات وشرح دروس العملى جميعها مكيفة الهواء.
- ملحق بالكلية مكتب بريد يخدم الكلية وكليات الجامعة.
- الكلية بها صيدلية تعليمية نموذجية بجوار مكتب البريد تم إعتداد تشكيل الهيكل التنظيمى لتشغيل الصيدلية بمجلس كلية رقم (٥٥٨) بتاريخ ٢٠/٧/٢٠١٠م.
- وتتمشى معايير المساحات بكلية الصيدلة – جامعة أسيوط مع معايير المساحات والتجهيزات والمواصفات العامة للمباني والمرافق التى وضعتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد ، وتلك المعايير معتمدة من مجلس الكلية رقم (٥٦٠) بتاريخ ٢١/٩/٢٠١٠م. (مرفق ٣٣)

### النظافة والمناخ الصحى للمباني

- تتصف مباني الكلية بالنظافة وتنتشر الخضرة فى الطرقات والمكاتب وحجرات التحضير وتعطى إحساس بالجمال ويقوم عمال النظافة تحت إشراف معاون الكلية بالنظافة الدورية وقد تم وضع معايير لإختيار العامل المثالى على مستوى الكلية تشجيعاً للتنافس بين العمال ويمنح الفائز شهادة تقدير ومكافأة مالية.
- يتم توفير أدوات النظافة ومستلزماتها من قبل إدارة الكلية.
- توافر المناخ الصحى فى مباني الكلية ومثال ذلك التهوية/ الإضاءة الطبيعية/...الخ.
- يتوافر المناخ الصحى فى المباني من حيث:
  - ١- التهوية الطبيعية الكافية فى المعامل الطلابية.
  - ٢- الإضاءة الطبيعية فى معظم الأماكن بالكلية.
  - ٣- وجود موتورات شفت فى المعامل الطلابية للتأكيد على نقاء جو المعامل.
  - ٤- وجود مراوح بغرف التحضير الملحقة بالمعامل الطلابية.

### المرافق العامة والخاصة

المرافق العامة والخاصة كافية الى حد ما ولكن بعد صدور قرار ضمن الأقسام الثلاثة للكلية (الفارماكولوجى ، الميكروبيولوجى ، الكيمياء الحيوية) أصبح من الضرورى زيادة عدد مباني الكلية.

### ٦-٤ : صيانة القاعات والمعامل والآلات والمعدات والبنية التحتية مرفق (٦-٣)

تراعي الكلية صيانة البنية التحتية والتسهيلات المادية للعملية التعليمية والمرافق وعمل صيانة دائمة للمساعد والتكيفات وخلافه للمحافظة على تلك التسهيلات. ومن أجل رفع مستوى كفاءة استخدام الموارد تحرص الكلية على أن تتضمن عقود شراء الأجهزة الحديثة عقود للصيانة الدورية لها.

يوجد خطة لصيانة المباني والتسهيلات التعليمية ، حيث تتم الصيانة بصورة دورية منظمة عقب نهاية كل فصل دراسي ، والخطة مطبقة بالفعل. ويتم الصيانة الدورية عن طريق إدارة الصيانة بالكلية وإدارة الصيانة بالإدارة العامة بالجامعة. ودورات المياه صالحة للاستخدام وقد تم عمل صيانة لها من خلال خطة للإحلال والتجديد وذلك بالمباني الثلاثة. وجدير بالذكر أن شبكة مياه الكلية تم تحديثها كما تم تجديد دورات المياه على مستوى الكلية بجميع أقسامها.

#### التسهيلات المادية وتكنولوجيا المعلومات: مرفق (٤-٦)

##### التسهيلات المادية لممارسة الأنشطة الطلابية

يقوم الطلاب بمزاولة الأنشطة التي تحتاج لمساحات كبيرة كالملاعب بأستاد الجامعة داخل الحرم الجامعي إلى جانب وجود قاعة بالكلية لللياقة البدنية ويوجد بها أدوات وآلات للتمرينات (بمساحات ١٠م ٢) وتوجد بجوارها قاعة للإجتماعات والأنشطة الفنية والإجتماعية والكشفية كما يوجد عدد (٢) منضدة للعبة البينج بونج بالكلية لمزاولة اللعبة. وهذه الأماكن والتسهيلات كافية لممارسة الأنشطة الطلابية.

##### الأجهزة والمعدات والمعامل مرفق (٥-٦)

- آليات وممارسات موثقة ومعتمدة لاستكمال وصيانة الأجهزة والمعدات والمعامل
- توافر أجهزة و معدات مناسبة لطبيعة المؤسسة وإعداد الطلاب
- وجود آلية لصيانة و تحديث 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.
- الأجهزة الموجودة بالمعامل
- الأجهزة الموجودة بصالة اللياقة

##### قاعات الدرس والأجهزة والمعدات والمعامل:

- تحرص الكلية على حسن إستغلال قاعات التدريس بها والمدرجات والمعامل ومركز الحاسب الآلى الطلابى مع تزايد أعداد الطلاب فلم تعد مدرجات كل مبنى تابعة للقسم الواقع بذلك المبنى وإنما تم إعداد الجداول الدراسية بحيث تستقبل القاعات الكبيرة أعداد الطلاب الكبيرة وتم الإستعانة بمدرجات كلية الطب رقم ١-٢-٣-ج وجرى ميكنة الجداول الدراسية وجميع المدرجات الكبرى والصغرى بها أجهزة العرض المرئى (Data Show) وبالكلية معمل مركزى يخدم جميع الأقسام العلمية لعدم تكرار الأجهزة المكلفة (مرفق بيان بقاعات المحاضرات والفصول الدراسية والمعامل والإمتحانات بالكلية).
- جميع قاعات الدرس مكيفة.
- يتم إستخدام معامل الحاسب الآلى الطلابى فى عمل دورات تدريبية للطلاب والعاملين والإستبيان الإلكتروني لتقييم الأداء الجامعى.
- يتوافر بالكلية العدد الكافى من الفنيين المتخصصين للمعامل.

## ٦-٥: إجراءات الأمن والسلامة المتبعة في الكلية. مرفق (٦-٦)

التجهيزات والمعدات المتاحة لتحقيق الأمن والسلامة في مباني الكلية وتوافر انظمه للمراجعة والرقابة الدورية على هذه الإجراءات:

- تتميز مباني الكلية ببعض التجهيزات لتحقيق الأمن والسلامة للعاملين بها مما يزيد من كفاءة تلك الإنشاءات على النحو التالي:
  - 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 في كافة أماكن الكلية وكذلك تم تزويد المكتبات وبعض المخازن والمدرجات بالطفايات التلقائية التشغيل.
  - ٣- يوجد دش مياه بكل معمل من المعامل الطلابية للحالات الطارئة.
  - ٤- معامل الكلية مجهزة بدواليب الغازات إلى جانب وحدة الشفط المركزى.
  - ٥- وجود براميل رمال أمام المعامل.

### ■ توافر العلامات الإرشادية المناسبة لتحقيق الأمن والسلامة لأفراد الكلية:

- ١- توجد علامات إرشادية لتحقيق الأمن والسلامة تساعد على سرعة الإخلاء في حالة حدوث كوارث لا قدر الله.
  - ٢- كما تم نشر علامات إرشادية للمخارج الأمانة عند الطوارئ في شكل تخطيطى لكل مبنى وكل دور.
  - ٣- يوجد عدد (٢) مخرج للطوارئ في كل قاعات المحاضرات وكل المعامل الطلابية.
  - ٤- تم نشر لوحات إرشادية للطريقة المثلى لإستخدام 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.
- ١- بالإضافة إلى نشر لوحات إرشادية لما يجب إتخاذه في حالة حدوث أعطال بالمصاعد.
  - ٢- وتم عقد ندوات توعية بأحتياطات الأمن والسلامة.

### ■ خطط الإخلاء في حالة حدوث كوارث: مرفق (٦-٦-١)

- تم بعد الدراسة الأولية وضع خطة مبدئية لمجابهة الأزمات والكوارث بالكلية عند حدوثها لا قدر الله ، وذلك للحفاظ على الأرواح وتقليل الخسائر المادية قدر الأمكان ، وتتمثل الخطة في عدة محاور:
  - وضع خطة معتمدة لإخلاء المكان في حالة حدوث الزلازل ، الإنهيارات ، الحريق ، نقشى الشائعات.....ألخ ويوجد مسئولين عن إدارة الأزمات أثناء الطوارئ (قادة الإخلاء).

نشر ثقافة الإلتزام بتنفيذ الخطة بين العاملين والطلاب وذلك بعقد دورة تدريبية تحت عنوان (إدارة الأزمات والطوارئ) وكذلك دورات تدريبية عن أعمال الدفاع المدنى 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 الإجتماعات والتجهيز الدائم والإستعداد.

### ■ خطط التدريب على إخلاء المباني في حالة حدوث كوارث: مرفق (٦-٦-٢)

توجد خطط التدريب على إخلاء المباني وتتمثل في تدريب العاملين والطلاب وإجراء سيناريوهات محاكاة لحدوث الكارثة وتقييم الأداء.

### ■ كفاية الموارد المالية السنوية لتحقيق الرسالة والغايات والأهداف الإستراتيجية.

- وجود موارد مالية كافية تتناسب مع الأهداف الإستراتيجية طبقا للموازنة العامة
- وجود آليات لمراعاة تخصيص الموارد في الموازنة علي الأنشطة المختلفة من تعليم وبحث علمي وخدمة مجتمع



## ■ مباني ملائمة من حيث التصميم / المساحة وإعداد الطلاب

- الـ Norms تم اعتماد الكلية من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد بناءً على إستيفاء ومطابقة المواصفات للمساحات.
- قاعدة بيانات تفيد 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 امن وسلامة المباني والإفراد .
- توافر كوادر مدربة علي استخدام الوسائل والأجهزة الخاصة بذلك.
- توافر خطة سنوية مفعلة لدعم وتنمية وصيانة البنية التحتية لجميع مباني الكلية ومواردها المادية.

## ٦-٦: البنية التكنولوجية في الكلية مرفق (٦-٧)

### نسبة الحاسبات الآلية لإجمالي عدد الطلاب

- نسبة الحاسبات الآلية المتاحة بالكلية إلى إجمالي عدد الطلاب هو ١٦:١ وهى نسبة مقبولة حيث يستخدم الطلاب الحواسيب على التوالي بصورة دورية.
- يوجد العديد من الأجهزة في المعمل المركزي للقياسات ومعمل الخدمات الصيدلانية وكذلك الأقسام العلمية الستة بالكلية ويوجد جهاز رنين نووي مغناطيسي بالكلية 60 MHz-NMR.
  - هذه الأجهزة بعضها حديث جداً والآخر ليس حديث ولكن يعمل بكفاءة.
  - تم إمداد المعامل الطلابية ومعامل الأبحاث وكذلك المعمل المركزي بالكلية بالحديث من الأجهزة لكافة القياسات.
  - صيانة الأجهزة والمعدات والمعامل بصفة منتظمة.
  - يوجد وحدة صيانة عاجلة للأجهزة العلمية بالكلية وكذلك مركز صيانه أجهزة علمية بالجامعة إعتماد مجلس كلية رقم (٥٥١) بتاريخ ٢٢/١٢/٢٠٠٩م.
  - الصيانة بالنسبة لجهاز الرنين النووي المغناطيسي وماكينات التصوير تجري بانتظام ويوجد عقود صيانة دورية مبرمة ما بين الجامعة وشركات الصيانة.
  - يتم إستخدام الكثير من الأجهزة مرتفعة الثمن بطريقة مستمرة مثل جهاز الرنين المغناطيسى ، جهاز DSC ، جهاز HPLC وغيرها ويقوم بالقياسات فنيين وصيادلة مدربون على هذا العمل.

### وسائل الاتصالات الحديثة وتكنولوجيا المعلومات

#### كفاية و كفاءة وسائل الاتصال الحديثة وتكنولوجيا المعلومات

- توافر وسائل الاتصال الحديثة المناسبة
- توافر مركز الحاسب الآلى الطلابي (وحدة ذات طابع خاص) للتكنولوجيا علي الأقل يستخدم مجانا أو باجر رمزي للطلاب و أعضاء هيئة التدريس
- 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 إي من هذه النسب يتم إتباع آليات لتحسين هذه النسب.

- كفاية و كفاءة أماكن الأنشطة الطلابية مرفق (٦-٧-١)
- 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.
- 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
- مصادر التمويل الذاتي بالمؤسسة مرفق (٦-٨)

تعليمي	بحثي	خدمي	المجال
			المصدر
		×	- صندوق الخدمة العامة
×	×		- المعمل المركزى
	×	×	- مركز الخدمات الصيدلانية
		×	- مركز الأعشاب
×	×		- الحاسب الألى
×			- برنامج الصيدلة الإكلينيكية
	×		- مؤتمر جامعة اسيوط للعلوم الصيدلانية

#### ٦-٧: المكتبة وتجهيزاتها ونوعية المراجع وأعدادها ونوعية الخدمات المتوافرة بالمكتبة مرفق (٦-٩) المكتبة:

- مساحة المكتبة مناسبة وتعمل المكتبة حتى الساعة الخامسة (مساءً) ماعدا يوم الخميس حتى الساعة الثانية (ظهراً) لتقليل كثافة الطلاب وتم كتابة وتصنيف قوائم الكتب والدوريات والمراجع الموجودة بالمكتبة مشتملاً على رقم الإيداع والرف والحفظ بحيث تقل فترة تواجدهم بالمكتبة وتوفير وقته كما تم التنسيق مع الأقسام بحيث يضع كل قسم مجموعة الكتب والمراجع التي تقع في صميم تخصص القسم داخل القسم نفسه لتقليل الكثافة العددية وزيادة المساحة المتاحة للكتب والمراجع الأخرى داخل المكتبة كما ان هناك من كل قسم بالتناوب أحد أعضاء هيئة التدريس المعاونة لإرشاد الطلاب وتحرص إدارة المكتبة على تلقي شكاوى الطلاب من خلال صندوق شكاوى وإقتراحات ويقوم من خلال لجنة المكتبات بدراسة مابه وقامت الكلية بتوفير خدمة الإنترنت بقاعات مجانية لتقليل التردد على المكتبة للحصول على هذه الخدمة.
- تحرص إدارة الكلية على أن تكون المكتبة ملائمة لأعداد الطلاب ويتوافر بها المراجع والدوريات الحديثة وأجهزة الحاسب الألى للدخول على شبكة الإنترنت مجاناً للمساعدة في عمل الأبحاث المطلوبة. كما تقوم الكلية سنوياً بتوفير أحدث الكتب والمراجع العلمية وتزويد المكتبة بأحدث رسائل الماجستير ودكتوراة.
- فى عام ٢٠١٣/٢٠١٤ تم شراء عدد (٧) سلاسل علمية و عدد (١١٤) كتاب.

- في عام ٢٠١٤/٢٠١٥ تم شراء عدد ( ٥٨ ) كتاب.
- كما تم الإنتهاء من إدخال الرسائل العلمية على برنامج الرسائل على الحاسب الآلي ومطابقة الرسائل العلمية على البرنامج. وتم عمل كروت للكتب الجديدة.
- عقد دورات تأهيلية وتدريبية للعاملين بالمكتبة على أعمال التصنيف والفهرسة.
- جميع التجهيزات متاحة مثال للتجهيزات (ماكينات تصوير / أجهزة حاسب آلي / حوامل وأرفف للمراجع / شبكة الإنترنت) وغيرها .
- كما تحرص إدارة المكتبة على تأهيل وتدريب العاملين فيها ، حيث تم بالفعل التنسيق مع إدارة المكتبات والوثائق بالجامعة لعقد دورات تدريبية للعاملين بالمكتبة وذلك لتمكينهم من استخدام التكنولوجيا الحديثة المتاحة بالمكتبة ، وقد تدرّب بعض العاملين على كيفية استخدام الحاسب الآلي بالكلية ، كما حصلوا على دورات في استخدام تكنولوجيا المعلومات في المكتبات الجامعية ودورة إدارة الوقت ودورات في اللغة الإنجليزية. كما يوجد بالمكتبة سجلات خاصة بالخدمات المكتبية مثل الاستعارة ، وسجلات للمترددين على المكتبة ، يقوم المتردد بالتوقيع فيها ويقوم الموظف المختص بالتوقيع أمامه في حالة استعارة مقتنيات المكتبة.
- تكنولوجيا المعلومات (الانترنت/إشترك في دوريات إلكترونية متخصصة/ كتب إلكترونية....الخ) المستخدمة في المكتبة متاحة للفئات المختلفة المستهدفة ولكن هناك نقص في عدد النقاط الخاصة بالإنترنت وقد تم زيادة عدد أجهزة الكمبيوتر الموجودة بالمكتبة.
- تتوافر الأعداد والمؤهلات المناسبة من العاملين وهم ذو خبرة في مجالات المكتبات وتكنولوجيا المعلومات.
- بالنسبة للمراجع توجد أحدث المراجع والدوريات التي تخدم جميع أقسام الكلية بالإضافة إلى مكتبة الطالب المركزية.
- تكفي خدمات المكتبة المستفيدين منها بالنسبة للعدد الإجمالي من المترددين من طلاب وأعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة.
- توجد سجلات للمترددين على المكتبة لمكتبتى أعضاء هيئة التدريس والطلاب.
- يتم قياس مستوى رضا المستفيدين وذلك باستطلاع رأيهم أو باستبيانات يقوم المستفيدون من المكتبة باستيفائها ووضع آرائهم الخاصة بالخدمات التي تقدمها المكتبة. إحصائية لعدد المترددين والمستعيرين خلال العام الجامعي ٢٠١٤/٢٠١٥ م
- قامت إدارة المكتبة بإنشاء مكتبة رقمية بمكتبة أعضاء هيئة التدريس تحتوي على الآتي :
  - ٦ نقاط نت وعدد ٥ أجهزة كمبيوتر متصلة بشبكة المعلومات الدولية ومزودة بأقراص ليزر
  - ٦٩ قرص مدمج (CD) خاص بالكتب العلمية
  - ٣٤ قرص مدمج (CR) خاص بالدوريات العلمية (International Abstracts)
  - ١٤٧ قرص مدمج (CD) خاص بالرسائل الجامعية
  - ٧٥ قرص مدمج (CD) خاص بالوسائل السمعية والبصرية
  - تم إنشاء مكتبة ثقافية بمكتبة الطلاب بالدور الثاني تحتوي على (٨٠٦) كتاب ثقافي وعلمي ومزودة بجهاز كمبيوتر متصل بشبكة المعلومات الدولية .

أولاً : رصيد المكتبة من الكتب المشتراه أو المهده العربية أو الأجنبية

مهده			المشتره			البيان
٢٠١٥	٢٠١٤	٢٠١٣	٢٠١٥	٢٠١٤	٢٠١٣	
٢٠١٦	٢٠١٥	٢٠١٤	٢٠١٦	٢٠١٥	٢٠١٤	الكتب العربية
-	٤٤٧	١٢	٦٠	٩٤٨	١٨	الكتب الاجنبية
٣	١١١٩	٥١٦	٥٩	١٠٤١٧	١٢١	الاجمالي
٣	١٥٦٦	٥٢٨	١١٩	١١٣٦٥	١٣٩	

ثانياً: رصيد المكتبة من الرسائل الجامعية (ماجستير - دكتوراه في التخصصات الصيدلانية أو الدبلوم سواء ورقية أو إلكترونية):

دكتوراه			رسائل ماجستير				الدرجة العلمية
مصغرات فلمية	مصور C.D	رسائل ورقية	مصغرات فلمية	مصور C.D	رسائل ورقية	دبلوم ورقي	القسم
٢٠	٩	٦٨	٤٥	٣٢	١٥٢	٣	الكيمياء التحليلية الصيدلانية
٢٥	١٥	١١٤	٥١	٤٦	١٨٦	-	تخليقية (الكيمياء الطبية + العضوية)
٤٠	٢٣	١٢٢	٩٣	٥٩	٢١٢	-	صيدلانيات
٣٤	١٠	١٦٦	٦٨	٣٦	٢٨٨	-	العقاقير
٢٠	١٥	٩٥	٤٦	٧٠	١٩٧	١	الفارماكولوجى والكيمياء الحيوية
٩	١٢	٣١	٢٤	٣٥	١١٣	-	الميكروبيولوجى
١٤٨	٨٦	٥٩٦	٣٢٧	٢٨٠	١١٤٨	٤	الاجمالي

ثالثاً - عدد المترددين والمستعيرين

أ - المترددين :

السنة	أعضاء التدريس	هيئة	الطلبة	الطالبات	إكلينيكي	المجموع
٢٠١٤/٢٠١٣	٢٥٤	٣٢٤٠	٨٠١٤	٣٧٠	١١٨٧٨	
٢٠١٥/٢٠١٤	١٥٠٦	٣٤٥٧	٩٤٢٣	١٦٣٦	١٦٠٢٢	
٢٠١٦/٢٠١٥	٢٥٥٠	٢٩٩٨	٥٨٣١	٤٥٢٦	١٥٩١٥	

ب - المستعيرين

السنة	أعضاء التدريس	هيئة	الطلبة	الطالبات	إكلينيكي	الإجمالى
٢٠١٤/٢٠١٣	٣١	١٣	٧	١٥	٦٦	
٢٠١٥/٢٠١٤	٥٣	٧	٧	٠	٦٧	
٢٠١٦/٢٠١٥	١٧١	٢٣	١٨	٩	٢٢٠	

بيان بإحصائية العملية البحثية خلال الفترة من ٢٠١٥/٩/١م وحتى ٢٠١٦/٨/٣١م

بيان	عدد
إجمالى عدد المترددين على المعامل خلال الفترة	٢٤٤٩ طالب
عدد أوراق الطباعة التى تم نسخها	١٨٥٨ ورقة
عدد ساعات إستخدام الأجهزة	١٣٤٦ ساعة
عدد أوراق الماسحات الضوئية	٣٥ ورقة
نسخ اسطوانات مصرح بها	٢٢١ اسطوانه
إجمالى الإيرادات	٣٦٥٨,٥ جنيه

أولاً : رصيد المكتبة من الكتب المشتراه والمهداه (العربية والأجنبية)

الاجمالي	مهداه	المشتراه	البيان
٦٠	-	٦٠	الكتب العربية
٦٢	٣	٥٩	الكتب الاجنبية
١٢٢	٣	١١٩	الاجمالي

ثانياً : رصيد المكتبة من الرسائل الجامعية :

دكتوراه			رسائل ماجستير				الدرجة العلمية
مصغرات	مصور	رسائل	مصغرات	مصور	رسائل	دبلوم	القسم
فلمية	C.D	ورقية	فلمية	C.D	ورقية	ورقي	
٣	٣	٣	٢	٢	٢	٢	الكيمياء التحليلية الصيدلانية
-	-	-	١	١	١	١	الكيمياء العضوية الصيدلانية
٢	٢	٢	٣	٣	٣	٣	الكيمياء الطبية
١	١	١	٤	٤	٤	٤	الصيدلانيات
-	-	٠	١	١	١	١	الصيدلة الصناعية
٢	٢	٢	٤	٤	٤	٤	العقاقير
-	-	-	١	١	١	١	الفارماكولوجي
-	-	-	٢	٢	٢	٢	الميكروبيولوجي
٨	٨	٨	١٨	١٨	١٨	١٨	الاجمالي

### نقاط القوة

١. قواعد بيانات شبة كاملة بالكلية
٢. بنية تحتية متميزة (٣ مباني + مجمع مدرجات)
٣. معامل طلابية مجهزة
٤. معامل بحثية موزعة في الأقسام المختلفة
٥. جهاز رنين نووي مغناطيسي (٦٠ ميغا)
٦. قاعة ندوات ومؤتمرات داخلية
٧. كافتريا ووحدة بريد كلية الصيدلة
٨. (٤) قاعات حاسب آلي ومعامل معتمد لمنح رخصة ICDL
٩. مزرعة و متحف للنباتات الطبية
١٠. مكتبتان للطلاب والسادة أعضاء هيئة التدريس
١١. توافر عدد (٤١٠) نقطة إنترنت
١٢. وجود برنامج خاص للساعات المعتمدة (برنامج الصيدلة الإكلينيكية) يوفر التمويل الذاتي لأنشطة الكلية
١٣. وجود مخازن المواد الكيميائية والمواد الملتهبة خارج مباني الكلية
١٤. مركز المعلومات الدوائية (DIC)
١٥. تجهيز (٦) مقررات إلكترونية
١٦. التوسع في التعلم الذاتي

- ١٧ . كفاية الموازنة المخصصة للكلية سنوياً والموارد بما يتلائم مع حجم النشاط ويساعد على تحقيق الأهداف بكفاءة
- ١٨ . حسن إستغلال الموارد من خلال تعظيم الإستفادة منها وتقليل الفاقد والمحافظة عليها من خلال الصيانة المستمرة
- ١٩ . النظافة والصيانة الدورية لمنشآت الكلية ومعاملها
- ٢٠ . توافر المرافق الملائمة بالعدد المناسب
- ٢١ . توافر الأماكن والتسهيلات المادية لممارسة الأنشطة الطلابية بإدارة رعاية الشباب بالكلية والجامعة
- ٢٢ . تناسب الحاسبات الآلية مع إجمالي عدد الطلاب
- ٢٣ . يوجد بالكلية وحدات ذات طابع خاص وبرنامج تعليمي متميز بنظام الساعات المعتمدة، تساهم بقدر كبير فى تدبير جزء من الموارد الذاتية للكلية.
- ٢٤ . رسوم الدراسات العليا تسهم بقدر كبير فى تدبير جزء من الموارد الذاتية لدعم العملية البحثية.
- ٢٥ . توافر جميع أشكال وسائل الإتصال بين جميع الأقسام وإدارات والوحدات بالكلية وجميع كليات الجامعة، وشبكة الإنترنت.
- ٢٦ . جميع مبانى ومنشآت الكلية يتوافر بها المناخ الصحى من حيث التهوية والإضاءة، وتوافر العلامات الإرشادية المناسبة.
- ٢٧ . وجود وحدة لصيانة الأجهزة العلمية بالكلية والكلية تشارك فى وحدة صيانة الأجهزة العلمية بالجامعة والتي تعقد إجتماعاً دورى شهري بكلية الهندسة

### نقاط تحتاج الى تحسين

- ١ . ضرورة الشروع فى إنشاء مبانى لأقسام الكيمياء الحيوية الصيدلية – الميكروبيولوجيا الصيدلية وعلم الأدوية والسموم والتي أنشأت حديثاً بالكلية
- ٢ . الاحتياج إلى إنشاء محرقة خاصة بالكلية.
- ٣ . الإسراع فى إستكمال التجهيزات الخاصة بقسم الصيدلة الإكلينيكية
- ٤ . عدم وجود نظام فعال للصيانة السريعة للأجهزة العلمية بالكلية
- ٥ . عدم إستخدام الوسائل الكافية للدعاية لبرنامج الصيدلة الإكلينيكية لجذب طلاب وافدين.
- ٦ . الإسراع بإنشاء قاعات الكنترولات بالمبنى الإدارى للكلية
- ٧ . لا توجد خطة معتمدة من مجلس الكلية تحدد بنود ومصادر الإنفاق لتغطية خطة الكلية فى المجالات الأكاديمية المختلفة.
- ٨ . المعامل فى حاجة إلى إعادة توظيف للتشغيل الأمثل (مثل معامل الحاسبات وبعض المعامل البحثية).
- ٩ . تقادم الأجهزة والمعدات والمعامل والقصور فى الأجهزة و المعدات الحديثة.
- ١٠ . وجود عجز كمى ونوعى فى تجهيزات بعض المعامل البحثية ومعامل الطلبة.
- ١١ . ندرة الخبرات الفنية وأمناء المعامل، وعدم وجود خطة للإحلال وتأهيل الصف الثانى.

## المعيار السابع : المعايير الأكاديمية و البرامج التعليمية

### ٧-١ : تبنى المعايير الأكاديمية:

- تبنت 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. مرفق (٧-١)
- كلية الصيدلة جامعة أسيوط من أوائل الكليات التي حصلت على مشروع إنشاء نظام داخلي لضمان الجودة وأنشأت وحدة لضمان الجودة في عام ٢٠٠٤م. وبناءً على ذلك بدأت الكلية في توصيف مقرراتها وبرامجها الدراسية عن طريق الاسترشاد بالمعايير الإنجليزية (UK) وغيرها وعند طرح الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد للمعايير القومية الأكاديمية القياسية (NARS) أول إصدار في عام ٢٠٠٥م قامت الكلية بمقارنة برامجها ومقرراتها مع هذه المعايير عن طريق الدراسة داخل الأقسام العلمية مع لجنة البرامج والمقررات ، وكان من نتيجة ذلك أن قامت الكلية بتبنى المعايير الأكاديمية القياسية يناير ٢٠٠٩ كمعايير أكاديمية مرجعية للكلية لمرحلة البكالوريوس بقرار مجلس الكلية رقم (٥٤٠) بتاريخ ٢٤/٣/٢٠٠٩م وإعتما مجلس الجامعة.
- تم تشكيل لجنة عليا للمناهج بالكلية إعتما تشكيها من مجلس الجامعة أحد مهامها الرئيسية متابعة مدى تطبيق المعايير الأكاديمية ومراجعتها في ضوء المعايير الأكاديمية القومية المرجعية لقطاع الصيدلة.

### المعايير القومية:

بناء على تبنى الكلية للمعايير الأكاديمية القومية المرجعية تم تعديل لائحة الكلية بما يحقق رسالة وأهداف الكلية وما شملها من تعديل في المقررات الدراسية وإستحداث مقررات جديدة أو دمجها معا مع إعادة توزيع بعض المقررات على الفرق المختلفة بحيث تخدم تلك المقررات المتطلبات العلمية التي تليها وصاحب ذلك تعديل في محتوى المقررات وتوزيع ساعاتها لتتمكن من تحقيق المعايير الأكاديمية التي تبنتها الكلية.

### الممارسات التطبيقية للمعايير الأكاديمية:

- قامت وحدة ضمان الجودة بالكلية بالتوعية بالمعايير الأكاديمية بعقد العديد من ورش العمل والندوات للتدريب على كيفية كتابة توصيف وتقارير المقررات وكذلك إعداد مصفوفات البرامج ، وبعد أن تم إنجاز توصيف البرامج والمقررات والمصفوفة تمت مطابقة مخرجات التعليم المستهدفة للبرامج مع المقررات ورسالة الكلية في تخريج صيدلي متميز ومن ثم تم إعتما هذه المعايير كمعايير مرجعية قياسية للكلية وأعتماها من مجالس الأقسام ومجلس الكلية ، وبعد المراجعة تم إعداد كتيب عن المعايير الأكاديمية لبرنامج الكلية لطلاب مرحلة البكالوريوس ، كما تم أستحداث بعض المقررات الجديدة مثل مقررات تاريخ ومدخل الصيدلة. مرفق(٧-١)
- تستخدم الكلية وسائل متنوعة للتوعية بالمعايير الأكاديمية القومية المرجعية وهي:
  - ١- ندوات
  - ٢- مناقشة بمجالس الأقسام
  - ٣- عرض على مجلس الكلية
- إعداد كتيب عن المعايير الأكاديمية للبرامج الدراسية المرحلة الأولى (برنامج العلوم الصيدلانية ، برنامج الصيدلة الإكلينيكية) والمرحلة الثانية (الدراسات العليا).
- إعداد كتاب عن برنامج الكلية (مرحلة البكالوريوس).
- كما تم إستحداث بعض المقررات الجديدة وكذلك طرح مقررات إختيارية في التخصصات العلمية المختلفة.

### توافق البرامج التعليمية مع المعايير الأكاديمية: مرفق(٧-٢)

- الأخذ بالمعايير الأكاديمية عند تصميم البرامج التعليمية المختلفة بالكلية.

- قامت الكلية بصياغة مخرجات التعليم المستهدفة (ILOS) وتمت مراجعتها من قبل لجنة البرامج والمقررات بالكلية. وتمت مناقشتها في مجالس الأقسام العلمية والموافقة على ما جاء بها كما تمت مراجعتها من قبل مراجعيين خارجيين للمقررات والبرنامج الدراسية وتم إعتادها من مجلس الكلية. مرفق (٧-١-٣)

- مخرجات التعليم المستهدفة – مصفوفة تحقيق مخرجات التعليم المستهدفة للبرامج لمعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد – مصفوفة تحقيق مخرجات التعليم المستهدفة للبرامج الدراسية بواسطة المقررات - مصفوفة التعليم والتعلم للمقررات الدراسية – توافق مخرجات التعلم المستهدفة مع رسالة الكلية. وجد أن جميع المقررات الدراسية تتوافق مع مخرجات التعلم المستهدفة للبرامج ومواصفات الخريج وكذلك يوجد تناغم واضح جداً وتوافق مع المعايير الأكاديمية المرجعية القومية. وبناء على ذلك تم تعديل المقررات واستراتيجيات التعليم والتعلم التي تنتهجها الكلية والأساليب المستخدمة لتحقيق مخرجات التعلم المستهدفة كما هو واضح ومذكور في معيار التعليم والتعلم. وقد قامت الكلية بإجراء بعض التعديلات التي تضمن التوافق التام بين (ILOS) لبرنامج البكالوريوس مع المعايير القومية الأكاديمية القياسية.

- قامت الكلية بوضع آلية للمراجعة الداخلية على البرامج والمقررات وتم اعتمادها من مجلس الكلية بالإستعانة بمراجعين داخليين وخارجيين للبرنامج والمقررات كما تقوم الأقسام العلمية بالإستعانة بمراجعين خارجيين لتقييم المقررات وتعرض هذه التقارير على مجالس الأقسام لإعتادها ومن أهم ما تم إنجازه:-

١. إعادة صياغة مخرجات التعلم المستهدفة لبرنامج بكالوريوس في العلوم الصيدلانية لمرحلة البكالوريوس المعدة بواسطة الأقسام العلمية وإجازتها.

٢. إعادة صياغة مخرجات التعلم المستهدفة لبرنامج بكالوريوس العلوم الصيدلانية (برنامج الصيدلة إكلينيكية) مرفق (٧-١-٤) لمرحلة البكالوريوس (شاملاً توصيف التدريب الصيفي للبرنامج) مرفق (٧-١-٥) والمعدة بواسطة إدارة وحدة ضمان الجودة وإدارة البرنامج والأقسام العلمية وإجازتها.

٣. الموافقة على تحقق مخرجات التعلم المستهدفة للبرامج من خلال المقررات التابعة لها.

٤. إجازة مصفوفة التعليم والتعلم (Teaching & Learning Alignment Matrix) لمقررات الأقسام العلمية ببرامج مرحلة البكالوريوس.

- حصول الكلية على الاعتماد من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (NAQAEE) هو شهادة بوجود توافق وتناغم بين مخرجات التعليم المستهدفة للبرنامج والمعايير المتبناه ، حيث قامت الهيئة بالأطلاع على جميع الوثائق والخطوات التي أعدتها الكلية لتحقيق التوافق بين المعايير الأكاديمية المتبناه والبرامج التعليمية والتي كانت نتيجتها حصول الكلية على الاعتماد من قبل الهيئة بقرار مجلس الهيئة رقم ١٠٢ بتاريخ ٢٧/٩/٢٠١١م.

## ٧-٢: ملانمة البرامج التعليمية لمتطلبات واحتياجات سوق العمل وفقاً لما تنطوي عليه رسالة الكلية

- تقدم كلية الصيدلة – جامعة أسيوط برنامجين لمرحلة البكالوريوس وهما برنامج بكالوريوس الصيدلة ذو الفصلين الدراسيين وبرنامج بكالوريوس الصيدلة (صيدلة إكلينيكية) ذو الساعات المعتمدة لتلبية احتياجات سوق العمل سواء على مستوى صناعة الأدوية أو على مستوى المستفيد من الدواء

- تأخذ الكلية في اعتبارها احتياجات سوق العمل من خلال المؤسسات المجتمعية مثل مصانع الدواء ونقابة الصيادلة ووزارة الصحة والمستشفيات الجامعية التعليمية. ويشارك الكلية ممثلون لهذه المؤسسات من خلال عضوية مجلس الكلية ومجلس إدارة وحدة ضمان الجودة بالكلية ، كما يعمل بعض أعضاء هيئة التدريس من الكلية مستشارين لهذه المؤسسات ويؤدي ذلك لتطوير وتدعيم خدمات الكلية التي تقدمها للمجتمع وتحقق رسالة ورؤية الكلية في خدمة المجتمع.

- تتلائم البرامج التعليمية للكلية مع احتياجات سوق العمل حيث تطرح الكلية برنامج الصيدلة الإكلينيكية بالإضافة إلى البرنامج الأساسى وذلك لحرص الكلية على تلبية احتياجات المجتمع من خلال برامجها التعليمية مقدمة بذلك بعض الإسهامات فى تحقيق خطط التنمية القومية وعلى سبيل المثال إستحداث بعض المقررات الجديدة مثل تاريخ ومدخل



الصيدلة ، التسويق والإعلام الدوائى – مقرر الإسعافات الأولية- الممارسة الصيدلانية وصيدلة المستشفيات فى برنامج

العلوم الصيدلانية تلبية لإحتياجات سوق العمل المحلى والعربى. مرفق(٧-٢)

- إحتياجات ومتطلبات سوق العمل تم حصرها من خلال الإستبيانات التى تم تصميمها وتوزيعها على المستفيدين وتحليلها إحصائياً وتم فى ضوئها بناء البرامج الجديدة والمقررات الجديدة وتلا ذلك إستبيانات تستطلع رأى أصحاب العمل فيمن تم إلحاقهم ببعض الأعمال لديهم لوضع يدها على مواطن ضعف الأداء من خلال المناقشات التى تمت خلال الندوات والتى تمت بالمشاركة مع المستفيدين. مرفق(٧-٢-١)
- ولمتابعة البرامج وتطويرها المستمر لتحقيق رسالتها فى تزويد الطلاب بالمعلومات وترسيخ المفاهيم الصيدلانية الصحيحة فى الخريج فقد أنشأت الكلية لجنة لتطوير المناهج الدراسية والتى تحولت فيما بعد إلى لجنة البرامج والمقررات. ولقد قامت اللجنة بتوصيف برنامج العلوم الصيدلانية والمقررات المختلفة بما فيها التدريب الميدانى لطلاب مرحلة البكالوريوس.
- البرامج تنتم بالمرونة فهناك مقررات إختيارية بنص اللائحة الداخلية للكلية مثل موضوعات مختارة وإتجاهات حديثة فى التخصص التى تسمح بإدخال أية موضوعات يفرضها سوق العمل أو تواكب الإتجاهات العلمية الحديثة.
- البرامج ملائمة لإحتياجات سوق العمل بدليل الطلب المستمر بنسبة عالية للتوظيف ورضا المستفيدين عن الخريجين وذلك سواء فى مصانع الدواء – المستشفيات – المراكز البحثية وكذلك الجامعات الحكومية والخاصة.
- تتصف البرامج التعليمية بالمرونة وفى الوقت الحالى توجد إمكانية تغيير اللوائح الداخلية بناءً على قرارات مجلس الكلية ومجلس الجامعة دون الرجوع الى لجنة القطاع.
- تم إعتقاد معمل بالكلية للحصول على الرخصة الدولية لقيادة الكمبيوتر من هيئة اليونسكو بعد إلغاء مادة الحاسب الآلى من اللائحة الطلابية.

### برنامج الصيدلة الإكلينيكية: مرفق(٧-٣-٦)

بالكلية قسم الصيدلة الإكلينيكية يقوم بتخريج طلبة حاصلين على بكالوريوس العلوم الصيدلانية (صيدلة إكلينيكية) بناءً على متطلبات السوق وللغاية الصيدلانية بالمريض والتأكيد على مشاركة الخريج مع الفريق الطبى فى الرعاية الصحية وتم تخريج عدد (خمس دفعات) على النحو التالى :

الدفعة الأولى (٢٨) خريج من طلاب برنامج الصيدلة الإكلينيكية ٢٠١١م.

الدفعة الثانية (٣٥) خريج من طلاب برنامج الصيدلة الإكلينيكية ٢٠١٢م.

الدفعة الثالثة (٣٨) خريج من طلاب برنامج الصيدلة الإكلينيكية ٢٠١٣م.

الدفعة الرابعة (٦٢) خريج من طلاب برنامج الصيدلة الإكلينيكية ٢٠١٤م.

الدفعة الخامسة (٣٦) خريج من طلاب برنامج الصيدلة الإكلينيكية ٢٠١٥م.

الدفعة الخامسة (١١١) خريج من طلاب برنامج الصيدلة الإكلينيكية ٢٠١٦م.

### ٣-٧: البرامج التعليمية موصفة ومعتمدة وتتوافق مع نواتج التعليم لكل برنامج مع المعايير الأكاديمية المرجعية المتبناه

مرفق(٧-٣) ،

- قامت الكلية بتوصيف برامجها ومقرراتها مع بداية إنشاء نظام داخلي للجودة بالكلية فى عام ٢٠٠٤م وتصدر الكلية فى نهاية كل عام دراسي تقرير سنوي للكلية عقب إعلان النتائج وإعداد تقارير المقررات والبرامج والذي يحتوي على خطط التطوير للعام التالي وآراء الطلاب والممتحنين والمراجعين وذلك للأخذ بذلك فى الاعتبار فى العام التالي.

- والآن يوجد توصيف واضح وموثق ومعلن للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية فى وحدة ضمان الجودة بالكلية منذ العام الجامعى (٢٠٠٩/٢٠١٠م) وإعتمد أول توصيف للبرامج من مجلس الكلية بتاريخ ٢٠/٤/٢٠١٠م. وتم إعتماد توصيف

البرامج للعام الجامعى ٢٠١٥ / ٢٠١٦ بقرار مجلس الكلية رقم (٦٢٣) بتاريخ ٢١/١٠/٢٠١٥م مرفق(٧-٣-١) كما

توجد آلية إلكترونية لتوصيف المقررات على نظام الفارابي لجميع الفرق وجميع المقررات بما فيها المقررات الاختيارية ويتم اعتماد هذا التوصيف من مجالس الأقسام حتى عام ٢٠١٦/٢٠١٥ م ، وبالنسبة للتسلسل الزمني اعتماد تقرير للبرامج تم إعداده مجلس الكلية رقم (٥٩٦) بتاريخ ٢٤/٧/٢٠١٣ م وآخر اعتماد لتقرير البرامج من مجلس الكلية رقم (٦٢٣) بتاريخ ٢١/١٠/٢٠١٥ م مرفق(٧-٣-٢)

- توصيف المقررات الدراسية معن للطلاب فى مقدمة الكتب المقررة مثل الفيزياء ، والكيمياء الطبية ، الكيمياء التحليلية الصيدلانية ، عقاقير كما يعلن فى أول محاضرة كما روعى توافق تصميم البرامج التعليمية مع رسالة وغايات الكلية. مرفق(٧-٣-٤)

**٤-٧: نواتج التعليم المستهدفة لكل برنامج تعليمى تتسق مع مقرراته الدراسية وتوصيف المقررات يوضح طرق التدريس والتقييم التى تحقق نواتج التعلم مرفق**

**مصفوفة المخرجات التعليمية المستهدفة مطابقة لأهداف البرنامج التعليمى مرفق(٧-٣-٥)**

- من حيث مواصفات الخريج والمهارات المهنية والتي تتحقق بعدد من مقررات البرنامج وذلك بالإضافة إلى المهارات المكتسبة من خلال برنامج التدريب الصيفي.
- تم ذلك بواسطة الأقسام العلمية بالكلية والأقسام المشتركة خارج الكلية كما أن محتوى البرنامج الدراسى ينمى المهارات الذهنية والعامية (حل المشكلات / التفكير الناقد والإبتكار/ العمل فى فريق / مهارات الحاسب الآلى).
- كما تقوم الأقسام العلمية بتصميم وتطوير المقررات الدراسية (بكل قسم لجنة تطوير المناهج) وتمت مشاركة المستفيدين فى تصميم البرامج من خلال إستبيانات وندوات. مرفق
- وبعد تبني المعايير القومية الأكاديمية القياسية (NARS) اعتمدت الكلية مخرجات التعلم المستهدفة لهذه المعايير أهدافاً لبرنامجها الدراسى. وقد قامت الأقسام العلمية بعمل مصفوفة البرنامج وقياس مدى تحقيق هذه المخرجات من خلال المقررات المختلفة وأساليب التعليم والتعلم. وقد أفادت المراجعة الداخلية والخارجية توافق مخرجات التعلم المستهدفة فى جميع المهارات مع أهداف البرنامج.
- تمت الموافقة على اعتماد آلية المراجعة الدورية لتوصيف وتقرير المقررات والبرامج الدراسية سنوياً فى مجلس الكلية رقم (٥٥٥) بتاريخ ٢٠/٤/٢٠١٠ م

وللعديد من مقررات البرنامج اهمية قصوى فى صقل المهارات الذهنية من التفكير الإبتكاري والقدرة على حل المشكلات والعمل فى فريق مثل مقررات الكيمياء الطبية والتحليلية والصيدلة الصناعية والعقاقير والصيدلانيات والفارماكولوجي ، وتتحقق المهارات المعرفية من خلال المحاضرات ، المهارات العملية من خلال الدروس العملية ، مهارات الإدراك المعرفي من خلال أنماط التعلم الغير تقليدية مثل التعليم الإلكتروني والزيارات الميدانية وزيارة مصانع الأدوية والرحلات العلمية ، والصيدلة الإكلينيكية. ولأهمية هذه الموضوعات تقوم الأقسام العلمية بتقييم هذه المهارات خلال المناقشات والدروس العملية.

**٥-٧: البرامج التعليمية والمقررات الدراسية يتم مراجعتها بصفة دورية بمشاركة المراجعين الداخليين والخارجيين مرفق(٧-٤)**

**تطوير ومراجعة وتحديث البرامج والمقررات الدراسية:**

تقوم الكلية متمثلة فى وحدة ضمان الجودة واللجان المنبثقة عنها وبناء على قرار مجلس الكلية بمراجعة برامجها كل خمس سنوات إذ يتم مناقشة تقرير البرنامج المقدم خلال هذه السنوات ويتم عرض البرنامج على مراجع خارجى وجهات التوظيف والمشاركين من الخارج فى (شركة T3A للأدوية ومصنع جنوب مصر للصناعات الدوائية (سيد) والنقابة الفرعية للصيدلة وإدارة الصيدلة كما يتم استقصاء رأى الخريجون فى البرامج ويترافق ذلك مع تقرير لجنة البرامج المنبثقة عن وحدة ضمان الجودة داخل الكلية عن مدى التوافق معها ومع المعايير الأكاديمية وهل تم أية تعديلات بها ليتم بعد ذلك تعديل البرنامج إذا لزم الأمر واعتماد التعديل كما

تتم المراجعة بالنسبة للمقررات نصف سنوية (كل فصل دراسي) فى ضوء تقارير المقررات ونتائج تقييم المقررات بواسطة الطلاب وتقارير الممتحنين الخارجيين.

- تقوم الكلية بمراجعة لوائحها الداخلية للبرامج كل خمس سنوات. مرفق (٧-٤)
- وهناك إجراءات موثقة للمراجعة الدورية للبرامج والمقررات التعليمية وذلك من خلال تقارير لجان مراجعة وتطوير البرامج والمقررات التعليمية (إعتماد مجلس الكلية بتاريخ ٢١/٩/٢٠١٠م) وتشمل: مرفق (٧-٤-١)
- ١- تحليل الاستبيانات وعمل تغذية راجعة.
- ٢- لجنة تطوير البرامج.
- ٣- تقارير المراجعة الداخلية من وحدة ضمان الجودة بالكلية.
- ٤- المقيمين الداخليين والخارجيين للمقررات.
- ٥- مناقشة تقارير المقررات والبرامج واعتمادها من المجالس المعنية.
- ٦- المراجعة الخارجية من مركز ضمان الجودة بالجامعة وإدارة المشروعات بوزارة التعليم العالى بالقاهرة.
- تتم المراجعة بالنسبة للمقررات بصورة فصلية فى ضوء تقارير المقررات ونتائج التقييم من خلال تقارير المقيم الخارجى للمقررات - لجنة تطوير المقررات - تقارير المراجعة الداخلية والخارجية - أما بالنسبة لدورية مراجعة تقرير البرنامج فتتم بصورة سنوية.
- تتم إجراءات المراجعة على جميع المستويات (قسم / كلية / وحدة ضمان الجودة / مجلس الكلية / زيارات المتابعة والمراجعة).

#### زيارات المتابعة والمراجعة:

- استقبلت الكلية العديد من الزيارات من قبل مركز ضمان الجودة بالجامعة وتعرض تقارير هذه الزيارات على مجالس الأقسام والكلية لمناقشتها وإجراء التصحيح اللازم. وقد أدت هذه المراجعات إلى استفادة الأقسام العلمية في وضع خطط التطوير وتلافي نقاط الضعف وفي وضع توصيف آلية تقييم للتدريب الميداني (الصيفي) وكذلك العمل على تجديد الأداء في لجان رصد الدرجات ، كما استفادت الكلية من تلك الزيارات فى مراجعة صياغة مخرجات التعلم المستهدفة لبرنامج الكلية بعد تبنيتها للمعايير الأكاديمية القياسية. وكنتيجة لهذه المخرجات سبق وأن وافق مجلس الكلية على اعتماد كل من:
- تبنى الكلية للمعايير القياسية المرجعية الصادرة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد منذ صدور العدد الأول لها - مصفوفة تحقيق مخرجات التعلم المستهدفة للبرامج الدراسية بواسطة المقررات الدراسية بقرار مجلس الكلية رقم (٥٤٠) بتاريخ ٢٤/٣/٢٠٠٩م.
  - مصادر واساليب التعليم والتعلم التقليدية وغير تقليدية للمقررات الدراسية معتمدة بقرار مجلس الكلية رقم (٥٦٠) بتاريخ ٢١/٩/٢٠١٠.
  - تضع الكلية فى إعتبارها عند مراجعة وتحديث البرامج والمقررات التطور العلمى والتكنولوجى فى مجال التخصص وطرق التدريس - متغيرات سوق العمل - محتويات التقارير السنوية للبرامج والمقررات وكذلك نتائج تقييم المقررات الدراسية بواسطة الطلاب عن طريق الإستبيانات الورقية والإستبيان الإلكتروني لتقييم الأداء الجامعى.
  - تقوم بعض الأقسام العلمية بإدراج الأبحاث التى يقوم بها أعضاء هيئة التدريس فى تطوير المقررات الدراسية للطلاب.
  - تتم مناقشة تقارير الممتحنين والمراجعين الخارجيين فى مجالس الأقسام ويتم التحديث طبقاً لذلك ويتم تعديل وتحديث بعض الكتب الجامعية بناءً على رأى المراجعين الخارجيين للمقررات من ناحية الشكل والمضمون وتحديث المراجع.
  - تم إدراج توصيف المقررات العلمية ضمن توصيف المقررات النظرية.
  - التقرير السنوى للكلية والذي يشتمل على خطة تطوير المقررات والبرامج.
  - عرض شرح الدروس العملية عن طريق Power Point والسبورة التفاعلية.

- تحديث المراجع فى مقرر التحليل الصيدلى الألى والتطبيقى-١ وذلك على سبيل المثال.
- إضافة ملخص بعد كل وحدة وأسئلة فى مقرر الكيمياء العضوية الصيدلية -٣.
- الإهتمام بالتطبيقات الصيدلية فى مقرر التحليل الصيدلى الألى والتطبيقى -١.
- تم تخصيص الأسبوع السابع لإجراء إمتحانات أعمال السنة حسب قرار مجلس الكلية بناءً على توصية المؤتمر العلمى للكلية.
- تم تفعيل برامج بحثية تدريبية إثرائية للطلاب المتفوقين فى فترة الاجازة الصيفية بالأقسام العلمية بالكلية (صيدلانيات ، صيدلة صناعية ، كيمياء تحليلية صيدلية ، كيمياء عضوية صيدلية ، كيمياء طبية).
- تم إستحداث التدريب على مهنة التسويق الدوائى عن طريق شركة سانوفى إيفنتس لعدد ٢٥ طالب سنوياً وتم تدريب أول ٢٥ طالب وطالبة
- تم وضع توصيف التدريب وتم وضع آلية لتقييم التدريب الصيفى بالبرنامج الدراسى.

#### فاعلية البرامج التعليمية:

#### مؤشرات فاعلية البرامج التعليمية: مرفق (٧-٥)

- تتوافر لدى الكلية إحصائيات موثقة تتعلق بمايلى:
  - تطور أعداد الطلاب الملتحقين بكل برنامج تعليمى خلال السنوات الماضية.
  - نسبة النجاح فى الفرق الدراسية المختلفة خلال السنوات السابقة.
  - تطور نسبة الخريجين خلال السنوات السابقة.
  - تحرص الكلية على الإستفادة من المؤشرات السابقة والدلالات التى أنطوت عليها فى زيادة فاعلية البرامج التعليمية المطبقة.

#### مستوى تقدم البرامج الدراسية:

- متوسط نسبة النجاح فى الفرق الدراسية (أو المستويات) المختلفة فى كل برنامج دراسى خلال السنوات الماضية.
- نسبة النجاح فى الخمس فرق خلال الست سنوات الماضية:-

نسب النجاح						العام الجامعى
٢٠١٦/٢٠١٥	٢٠١٥/٢٠١٤	٢٠١٤/٢٠١٣	٢٠١٣/٢٠١٢	٢٠١٢/٢٠١١	٢٠١١/٢٠١٠	/الفرقة
٩٠,٦٨	٩٣,٧	٩٩,٨٠	٩٤,٩٨	٩٤,٧	٨٤,٩	إعدادى
٩٤,٨٦	٩٤,٣	٩٩,٩٦	٩٥,١٦	٨١,١	٩٣,٥	أولى
٩٣,٩٨	٩٢,١	٩٩,٩	٨٨,٧٢	٩٣,٤	٩٣,٢	ثانية
٩٨,٠٩	٩٧,٨	٩٩,٩	٩٦,٧٣	٩٥,٦	٩٦,٢	ثالثة
٩٨,٠٦	٩٥,٧	١٠٠	٩٧,٧٢	٩٣,٧	٩٧	رابعة

- الدلالات : زيادة نسبة النجاح مع تعديل اللائحة - إرتفاع مستوى تحصيل الطلاب - تحسن مستوى التدريس وذلك بإستخدام وسائل العرض الحديثة - تقسيم الطلاب إلى مجموعات صغيرة - تفعيل نظام الساعات المكتبية
- أوجه الإستفادة من المؤشرات والدلالات السابقة هى التمسك بسياسات التعليم الحالية - إستقرار الحالة الدراسية واللوائح.

٦-٧: للكلية تقارير سنوية للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية بما يؤكد الإلتزام التام بالتوصيف المعطن للمقررات الدراسية ويتم إعلانة اعتماداً من الأقسام ويطلع عليه المعنيون وتستفيد الكلية منها فى وضع خطط التحسين والتطوير المستقبلية

قامت الكلية بوضع آلية للمراجعة الداخلية على البرامج والمقررات وتم اعتمادها من مجلس الكلية بالإستعانة بمراجعين داخليين وخارجيين للبرنامج والمقررات كما تقوم الأقسام العلمية بالإستعانة بمراجعين خارجيين لتقييم المقررات وتعرض هذه التقارير على مجالس الأقسام لإعتمادها من أجل تطوير وتحديث البرنامج والمقررات الدراسية. مرفق(٧-٥-١) ، مرفق(٧-٥-٢) تمت الموافقة على إتماد آلية المراجعة الدورية لتوصيف وتقرير المقررات والبرامج الدراسية سنوياً في مجلس الكلية رقم (٦٢٣) بتاريخ ٢٠١٥/١٠/٢١ م مرفق(٧-٥-٣) ، مرفق(٧-٦) ، مرفق(٧-٦-١) ، مرفق(٧-٦-٢) ، مرفق(٧-٦-٣) ، مرفق(٧-٦-٤)

#### ٧-٧: أعداد المقبولين ونسب النجاح للبرامج التعليمية المختلفة بالكلية

تقوم الكلية سنوياً بمخاطبة الجامعة بالأعداد المطلوب قبولها في العام التالي وبما يتناسب مع موارد وخطة الكلية ، وتطلب الكلية من الجامعة سنوياً عن طريق مجلس الكلية قبول ٣٠٠ طالب وطالبة فقط ورغم ذلك يتم إلحاق أعداداً كبيرة ، لذا فقد تمت مخاطبة السيد الأستاذ الدكتور / مستشار وزير الصحة لشئون الصيدلة وكذلك النقابة العامة للصيدلة بهذا الشأن في ٢٠١٢/٢٠١٣م لتحديد أعداد المقبولين في الكلية ويتم إعادة المخاطبة سنوياً.

بدراسة احصائيات النجاح لطلاب البرنامج الدراسي خلال السنوات الخمس الماضية يتبين تطور في نسب النجاح من عام إلى آخر وفق تقدم الفرق من الإعدادية إلى الرابعة ، كما يتضح زيادة أعداد الخريجين مما يدل على التأثير الإيجابي للبرنامج الدراسي وفقاً لللائحة الجديدة مقارنة باللائحة القديمة على مستوى الطلاب وتقدمهم من عام إلى آخر وينتج ذلك توافر استراتيجية للتعليم والتعلم تساعد على صقل المهارات المختلفة للطلاب ، وكذلك من خلال توفير مصادر التعليم من قاعات درس ومعامل علمية ومعامل حاسب آلي ومكتبات ووحدات متخصصة ، أيضاً من خلال التعامل الفعال مع مشاكل التعليم منها الريادة العلمية والإرشاد الأكاديمي للطلاب وحل مشاكلهم عن طريق المرشدين الأكاديميين بالإضافة إلى سياسة الباب المفتوح من قبل الإدارة العليا بالكلية.

#### نقاط القوة:

١. تبنى المعايير القومية الأكاديمية القياسية للتعليم الصيدلي لجميع برامج الكلية وفق إجراءات رسمية موثقة واعتمادها من المجالس الرسمية (NARS).
٢. توافق المعايير الأكاديمية المتبناة مع برنامج الكلية الدراسية بما يحقق رسالة الكلية من خلال المراجعات الداخلية والخارجية.
٣. مشاركة الكلية الفعالة في وضع مقترحات المعايير الأكاديمية المرجعية القومية في لجنة قطاع الدراسات الصيدلانية.
٤. إعلان ووعي الأطراف المعنية بالمعايير الأكاديمية المتبناة (أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة)
٥. وضع الآليات والإجراءات اللازمة للوفاء بمتطلبات المعايير المتبناة (تعديل المقررات وإدخال طرق حديثة للتعليم وتوفير مصادر التعلم وتطوير طرق التقييم).
٦. إتفاق البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية مع رسالتها وأهدافها الإستراتيجية وإحتياجات سوق العمل
٧. وجود توصيف معتمد للبرامج والمقررات الدراسية بما يتفق مع المعايير الأكاديمية.
٨. مصفوفة البرنامج تظهر تحقق مخرجات التعلم المستهدفة وتتوافق مع مواصفات الخريج.
٩. الكلية تحقق مخرجات التعلم المستهدفة ILOs للبرامج التعليمية التي تقدمها
١٠. الكلية تحقق مخرجات التعلم المستهدفة ILOS لكل مقرر دراسي في الفرق المختلفة في كل البرامج التي تطرحها الكلية
١١. وجود آلية معتمده وموثقة لاتمام المراجعة الدورية للبرامج والمقررات.
١٢. إجراء المراجعات الداخلية والخارجية والاستفادة من التقارير في تطوير وتحديث البرنامج والمقررات الدراسية.
١٣. حصول الكلية على الاعتماد من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
١٤. وجود خطة دراسية لكل المقررات الدراسية
١٥. تطبيق نظام الممتحن والمقيم الخارجي للمقررات الدراسية
١٦. تنفيذ آليات تغذية راجعة لتقارير المقيم الداخلي والخارجي للبرامج الدراسية

١٧. تتوفر إحصائيات ونتائج تحليل موثقة خاصة بتطور عدد الطلاب الملتحقين بكل برامج الكلية التعليمية ونسبة النجاح في الفرق الدراسية وتطور نسبة الخريجين في كل برنامج خلال الخمس سنوات
١٨. تطبيق واعتماد توصيف التدريب الصيفي الميداني ومعايير تقييمه.

#### نقاط تحتاج الى تحسين:

١. التدريب المستمر للتعريف بالمعايير الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة المعينين حديثاً أو العائدين من اجازات و الطلاب.
٢. عدم تحديد الوزن النسبى للمقررات والإكتفاء بالمعايير القومية الأكاديمية القياسية.
٣. عدم تنفيذ دورات تدريبية عن كيفية إعداد مصفوفة للمخرجات التعليمية المستهدفة للبرامج مع المعايير المتبناه ومصفوفة المقرر.
٤. عدم وجود مراجعة دورية دقيقة لمخرجات التعلم المستهدفة للبرنامج.

## المعايير الثامن : التدريس والتعليم

١-٨ : أولا : التدريس

١-٨ : للكلية إستراتيجية للتدريس والتعلم والتقويم تتسق مع المعايير الأكاديمية المرجعية وتلائم نواتج التعليم المستهدفة

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. مرفق(١-٨) (١-٨)

توافر إستراتيجية للتعليم والتعلم: مرفق(١-٨) (٢-١-٨)

- تتبنى الكلية أساليب وإستراتيجيات متنوعة للتعليم والتعلم (إعتماد مجلس الكلية رقم (٥٤٠) بتاريخ ٢٤/٣/٢٠٠٩م) كى تضمن أن البرامج التعليمية تحقق أهدافها ومن ثم تحقق الكلية رسالتها وتختلف إستراتيجيات التعلم المستخدمة وفقاً لطبيعة البرنامج وطبيعة مقرراته وأعداد الطلاب وتتراوح بين التعلم النشط والتعلم التعاونى والتدريب الميدانى والرحلات المنهجية وكتابة التقارير.

- تكاملت الأقسام الأكاديمية بالكلية فى إختيار إستراتيجيات التدريس الملائمة بالتعاون بين أعضاء هيئة التدريس ويتم توثيق تلك الإستراتيجيات فى 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 السنوى للكلية بعد تحليل نتائج إستقصاء الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ونتائج الإمتحانات إذ أن هذه الإستراتيجيات توضع فى ضوء النتائج التعليمية المستهدفة. مرفق (٥-١-٨)

- كما يتوافر بالكلية أنماط تعلم غير تقليدية متنوعة مثل متحف العقاقير والرحلات المنهجية – الصيدلية النموذجية وحلقات النقاش بحيث تضمن تحقق نتائج التعلم المستهدفة التى يصعب تحقيقها بالأساليب التقليدية.

- تحرص الكلية على دعم التعلم الذاتى لدى الطلاب ويتضح ذلك من خلال المجالات المتنوعة التى توفرها البرامج التعليمية ومجموعات المناقشة وتسهل الكلية ذلك للطلاب من خلال تخصيص أحد 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 الطلابى يستخدمها الطلاب للبحث عن المادة العلمية بالإضافة إلى الإنترنت اللاسلكى بغناء 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 فى مجال التعلم الذاتى وتحفز الكلية الطلاب على ذلك بنشر أفضل الأبحاث والمقالات التى قاموا بإعدادها بأقسام الكلية وفى مؤتمرها العلمى (مؤتمر جامعة أسيوط للعلوم الصيدلية) الذى يعقد كل عامين وذلك بتخصيص قسم لعرض أبحاث الطلاب.

مراجعة إستراتيجية التعليم والتعلم: مرفق(١-٨) (٣-١-٨)

- كان لتخفيض الدرجات المخصصة للإمتحانات الشفهية باللائحة الجديدة أثر بالغ على شفافية ومصداقية نتائج الطلاب حيث لم يعد يلاحظ التفاوت الكبير بين تقييم الطالب فى التحريرى والشفهى. ومن أمثلة التحديث الذى تم بناء على مراجعة استراتيجيات التعليم والتعلم هو انشاء قسم للصيدلة الاكلينيكية ، كما قامت الكلية بناء على تقرير المراجع الخارجى للبرنامج وتقرير الزيارة الاستطلاعية بتوصيف وتحديد طريقة لتقييم التدريب الميدانى (الصيفى) ليحقق الاستفادة المرجوة منه.

- تتم مراجعة إستراتيجية التعليم والتعلم دورياً فى ضوء نتائج الإمتحانات/نتائج الإستقصاء الموجه للطلاب /أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والأطراف المعنية وذلك بإشترك الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم فى المؤتمرات العلمية للأقسام والكلية وكان من نتيجة ذلك تحديث اللائحة بحيث تصبح بنظام الفصلين بدلا من نظام العام الكامل والذي أدى إلى زيادة استيعاب الطلاب وارتفاع نسبة النجاح بصفة عامة ونسبة الحاصلين على تقدير ممتاز وجيد جدا بصفة خاصة. مرفق(٨-١-٤) ،

### مجالات الإستفادة من نتائج هذه المراجعة كالاتى:

- ١- إدخال المقررات الإختيارية فى اللوائح المعدلة.
- ٢- المطالبة بزيادة فرص التدريب فى مصانع الدواء (T3A وشركة سيد للأدوية والمصانع الأخرى).
- ٣- التغلب على مشاكل التعليم.

### أساليب التعليم والتعلم:

- تشتمل استراتيجية الكلية على عدة أشكال للتعليم الغير تقليدى وذلك فى عدة مقررات لكى تحقق مخرجات التعلم المستهدفة كما هو موضح بتوصيف المقررات.

### أنماط للتعليم غير التقليدي بالكلية وتشمل على: مرفق (٨-٢)

- التعليم الإلكتروني (ست مقررات إلكترونية) – عمل مشروعات وتقارير بحثية فى بعض الأقسام مثل قسم الصيدلة الصناعية والعقاقير لتنمية قدرة الطالب على التعليم الذاتى.
- إستخدام أجهزة عرض حديثة متصلة بالميكروسكوب فى قسم العقاقير – برنامج تصميم الدواء بالكمبيوتر فى قسم الكيمياء الطبية – عمل دورات الصيدلة الإكلينيكية – دورات التنمية البشرية والاسعافات الأولية – دورات فى التصنيع الجيد GMP.
- أنشطة اللجنة العلمية لإتحاد الطلاب – عمل لوحات تعليمية بالأقسام المختلفة – عمل أبحاث – الحاسب الآلى "الإنترنت" - الرحلات العلمية القصيرة مع توفير ميكروباص خاص بالكلية- متحف العقاقير – مزرعة النباتات الطبية - مركز المعلومات الدوائية – مركز الدراسات والبحوث الصيدلانية للنباتات الطبية – المكتبة – السبورة التفاعلية.
- إستحداث برامج تدريبية اثرائية بالأقسام العلمية للطلاب المتفوقين بناءً على رغبتهم فى الإجازة الصيفية وتوفير الإقامة المجانية للطلاب المشاركين بالمدينة الجامعية.
- أنماط التعليم المستخدم تتلائم مع المخرجات المستهدفة كما هو موضح فى توصيف المقررات.
- تحرص الكلية على أن تتحقق مخرجات التعليم المستهدفة لكل برنامج من خلال مقرراته وأن تتحقق 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 إعتداد 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 اللائحة.

### ٢-٨: تطبيق إستراتيجية التدريس والتعلم والتقويم يدعم إكتساب مهارات التعلم الذاتى ومهارات التوظيف لدى طلاب الكلية

### مصادر التعلم الذاتى:

تحتوى المقررات الدراسية على أنماط لتنمية التعلم الذاتى على سبيل المثال:

- الإستعانة بالمكتبة والإنترنت فى عمل مشروعات بحثية وتقارير – لوحات علمية إسطوانات مدمجة لبعض المراجعات 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 المعملية والمذيبات.
- تحويل بعض المقررات الدراسية إلى مقررات إلكترونية والعمل على زيادتها (ثلاث مقررات على شبكة الإنترنت حالياً) وجرى عرض عدد عشر مقررات على مشروع ICTP.
- تحتوى طرق التدريس على أساليب لتنمية التعلم الذاتى.
  - o عمل مشروعات وتقارير بحثية - عمل لوحات - البومات.
  - o 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 والصيدلانيات والعقاقير والصيدلة الصناعية ومعامل الحاسب الآلى وتخدم جميع برامج الكلية.
- يوجد متحف خاص بقسم العقاقير ومزرعة نباتات طبية بالغريب 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 بقسم الصيدلانيات.
- عمل دورات تدريبية للطالبات عن طريق الجمعية النسائية بالجامعة من خلال برامج نسائية لتنمية مهارات الحياكة والمطبخ وإدارة أعمال المنزل وذلك فى الأجازة الصيفية وكذلك دورات فى الإسعافات الأولية بالتعاون مع مركز الإسعاف التابع لوزارة الصحة وكلية الطب وكلية التمريض بالجامعة.
- عقد دورات تدريبية طوال العام وخلال الأجازة الصيفية عن بروتوكولات العلاج الكيماوى وتفاعلات الأدوية تحت إشراف السيدة الأستاذة الدكتورة / الفت عبد الغنى الشافعى - أستاذة بقسم الحالات الحرجة بكلية التمريض.
- وجود مكتبة متطورة - الإشتراك فى المكتبة الرقمية.
- وجود مركز حاسب آلى طلابى متطور (٣ معامل مزود بنقاط الإنترنت وبها ٦٦ 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.
- متحف العقاقير.
- التدريب الصيفى - دليل الممارسة الصيدلانية - مطويات ونشرات - الصيدلانية النموذجية.

#### الزيارات الميدانية:

- دأبت الكلية على تنظيم زيارات ميدانية للطلاب لربط المهارات المعرفية من المقررات الدراسية بالواقع العملى والمهنى مثل زيارة شركات الدواء والمستشفيات الجامعية بالإضافة إلى رحلة البكالوريوس والتدريب الميدانى لطلاب الفرقة الثالثة (حسب لائحة الكلية) ، كذلك من خلال مشاركة الطلاب فى الاعداد للمؤتمر الدولى للعلوم الصيدلانية والذى تعقده

الكلية كل عامين ، حفل الخريجين السنوى ، ملتقى التوظيف ، المؤتمر العلمى السنوى للكلية والأقسام والندوات ، ورش العمل التى تعقدتها وحدة ضمان الجودة.

#### وسائل تنمية مصادر التعلم الذاتى: مرفق (٨-٢-١)

- مخاطبة الأقسام العلمية بزيادة عدد المقررات الإلكترونية والإشتراك فى مشروعات ICTP.
- إشتراك طلاب الجمعية العلمية بالأبحاث فى مؤتمر جامعة أسيوط للعلوم الصيدلانية وأيضا فى المؤتمرات التى تعقد فى كليات الصيدلة خارج الجامعة.
- زيادة عدد الكتب والمراجع والدوريات فى المكتبة.
- زيادة عدد نقاط الإنترنت فى مركز الحاسب الآلى والمكتبة والأقسام العلمية.
- عمل رحلات طلابية لمزرعة النباتات الطبية بالكلية.
- مخاطبة مصانع الدواء لزيادة فرص التدريب بها.
- إنشاء وإعتماد معمل إختبارات من معامل الحاسب الآلى الطلابى لعمل دورات مؤهلة للحصول على ICDL.
- توفير الكتب اللازمة لهذه الدورة ICDL – سبعة أجزاء بسعر مخفض.
- توفير إسطوانات مدمجة لنماذج الإمتحانات للتدريب عليها (ورقية وإلكترونية).
- وتنمى كلية الصيدلة – جامعة أسيوط ببنية تحتية متكاملة لتوفير مصادر التعلم المختلفة مثل:
- وجود ٣ درجات كبيرة ، ١٢ مدرج متوسط السعة ، (مدرجات كلية الطب) جميعها مطابق لمواصفات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد ومجهزة بأحدث أجهزة العرض وأجهزة الحاسب الآلى وشاشات عرض وسبورات عادية وسبورات ذكية وميكروفونات سلكية ولاسلكية.
- ٣٢ معمل طلابى بخلاف معامل كلية الطب والعلوم (الذين يشاركون مع الكلية فى التدريس) جميعها مجهز بالأجهزة والكيمويات وقد تم تحديثها.
- معمل النمذجة الجزيئية مجهز بالحاسب الآلى ونقاط الانترنت والبرامج بقسم الكيمياء الطبية.
- خمسة معامل للحاسب الآلى معتمدة من مكتب اليونسكو تقوم على تدريب ومنح شهادات الرخصة الدولية لقيادة الحاسب الآلى (وحدة ذات طابع خاص).
- مكتبة كبيرة بها أحدث الكتب وتم احاقها بالمكتبة الرقمية متصلة بالمجلس الأعلى للجامعات ، هذا بالإضافة إلى مكتبة الطالب وقاعات الإستذكار الهادىء بالجامعة.
- مزرعة للنباتات الطبية ، متحف للعقاقير ، مركز بحوث الدواء – الصيدلانية النموذجية.

#### ثانياً : التدريب (التدريب الميدانى للطلاب):

٣-٨: برامج التدريب للطلاب مصممة وموصفة وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة من البرنامج التعليمى ويتوافر لتنفيذها الموارد

والآليات اللازمة. مرفق (٨-٣)

١,٣-٨: تصميم وتوصيف برامج التدريب الميدانى للطلاب وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة:

تشتترط لائحة الكلية لطلاب مرحلة البكالوريوس أن : مرفق (٨-٣-١)

- يودى الطالب تدريباً عملياً فى مؤسسة صيدلانية أو أكثر على فترتين كل منهما ١٥٠ ساعة وذلك خلال العطلتين الصيفيتين اللتين تسبقان كلا من الفترتين الثالثة والرابعة ، على ألا يقل التدريب اليومي عن خمسة ساعات ، وذلك وفقاً للبرنامج الذى يقرره مجلس الكلية بعد موافقة مجلس الأقسام المختصة وذلك إعمالاً لأحكام المادة الخامسة من اللائحة الداخلية للكلية ، والبرنامج التدريبى الصيفى لطلاب الفرقة الثالثة موصفاً وفقاً لمخرجات التعلم المستهدفة وذلك بنص اللائحة الداخلية للكلية (تدريب ٣٠٠ ساعة فى مؤسسة صيدلانية).

- يعتبر التدريب الصيفى مكماً لمقررات الفرق المنقول منها الطالب ولا يضاف تقديره إلى التقدير العام

- كما لا يعتبر التدريب مادة رسوب ، ويتم مضاعفة التدريب لمن لم يؤده بنجاح في العطلة الصيفية التي تسبق الفرقة الثالثة ، بحيث يصبح ثلاثمائة ساعة خلال العطلة الصيفية التي تسبق الفرقة الرابعة.
- لا يمنح الطالب درجة البكالوريوس في العلوم الصيدلانية إلا بعد اجتياز التدريب في إحدى المؤسسات الصيدلانية بنجاح . ويعتبر الطالب مجتازاً لهذا التدريب بنجاح إذا أداه على وجه مرض من خلال تقرير المشرفين الذين يعينهم مجلس الكلية للإشراف على التدريب بعد إتمامه من مجلس الكلية ، وذلك بالإضافة إلى تقديم شهادة موقع عليها من مدير المؤسسة الصيدلانية مبين فيها مسلكه والمدة التي قضاها في التدريب ونوع التدريب وأنه قد أداه على وجه مرض.
- يعد المشرف على التدريب تقريراً خاصاً بكل طالب على شكل استمارة تتضمن تقييم التدريب من حيث مجالاته ومدته والخبرات التي اكتسبها الطالب والمشكلات التي صادفها وكيفية مواجهته لها واقتراحاته لتحسين التدريب ، كما تتضمن رأى المشرف بالنسبة للطالب على النحو المشار إليه في المادة الثالثة من لائحة التدريب الصيفي
- يقدم كل طالب تقرير عن المدة التي في التدريب يوضح به ماتم إنجازه ومدى الاستفادة من التدريب وقيمه اثنان من أعضاء هيئة التدريس المسند إليهم الإشراف على التدريب
- يقوم الطلاب بالتدريب في مجموعة شركات سيف – شركة إيفا فارم – شركة T3A – شركة سيد – الصيدليات الخاصة والحكومية.
- شاركت شركة سانوفي إيفنت في تدريب الطلاب على فنون ومهارات الدعاية وذلك عن طريق مكتب الشركة العلمي بأسبوط.
- تم تدريب الطلاب بشركة سيد وكذلك شركة T3A وكذلك مجموعة شركات سيف فارم – ودلتا وايفا فارم.
- تم تصميم وتوصيف هذه البرامج التدريبية وفقاً لمخرجات التعلم المستهدفة وتم إدراجها بالبرنامج الدراسي.
- تم تخصيص ٢٠ درجة من مخصصات درجة عملي مقرر الممارسة الصيدلانية وصيدلة المستشفيات للفرقة الرابعة للفصل الدراسي الأول على وضع نظام لتقييم التدريب الميداني وتم أخذ موافقة مجلس قسم الصيدلانيات ومجلس الكلية رقم (٥٦٢) بتاريخ ٢٣/١١/٢٠١٠م.
- يبدأ البرنامج بالقاء محاضرات توجيهية بحضور بعض أعضاء نقابة الصيادلة بأسبوط وكذلك توزيع دليل الممارسة الصيدلانية ثم إستقصاء آراء الطلاب في التدريب والذي أوضح رغبة الطلاب في زيادة فرص التدريب في مصانع الدواء .
- يوجد نظام معتمد لتقويم نتائج التدريب الميداني للطلاب من خلال مناقشة الطلاب في التقارير المقدمة – عمل إستبيانات وتحليل تلك الإستبيانات – إستمارة التدريب الصيفي – نماذج خاصة بإستيفاء الطلاب للتدريب الميداني ومراجعة تقارير جهة التدريب.
- تشارك الجهات القائمة بالتدريب في تقويم برامج التدريب الميداني للطلاب وذلك عن طريق مسئولية التوقيع على دليل الممارسة الصيدلانية وإستمارة التدريب الصيفي للطلاب بالإضافة إلى حضور الندوة التمهيدية التي تعقد سنوياً بالكلية للتعريف بالتدريب . وتصمم الكلية مجموعة من المؤشرات ونماذج إمتحان موضوعي لقياس فاعلية التدريب الميداني للطلاب.

#### ٨-٣-٢: إتباع آليات محددة وواضحة لتنفيذ هذه البرامج والإشراف عليها:

يوجد بالكلية آلية معلنه لتنفيذ برنامج التدريب موثقة من مجلس الكلية ومن خلالها يجوز أن يتم التدريب كله أو بعضه في الصيدليات الخاصة أو مصانع الأدوية أو في الصيدليات الحكومية ، كما يجوز أن يتم داخل معامل الكلية لبعض الطلاب المتفوقين طبقاً لرغبات الطلاب كذلك يجوز أن يتم التدريب خارج جمهورية مصر العربية لمن يرغب من الطلاب وذلك على نفقة الطالب الخاصة ، وبناء على طلب يتقدم به الطالب قبل بدء فترة التدريب مشفوعاً بتوصية من مجلس القسم المختص وبعد موافقة مجلس الكلية. مرفق (٨-٣-٢)

- يقوم السيد وكيل الكلية لشئون التعليم بتحديد أسماء السادة أساتذة الكلية المشرفين على التدريب الصيفي للطلاب كل قسم على حدة .
- يقوم السيد مدير شئون التعليم بالأعلان بتوزيع استمارة التدريب الصيفي النموذج رقم ( 02 - 02 - 750 - F ) ملحق رقم ( ٢ ) الفرقة الثالثة .
- يقوم الموظف المختص بتوزيع كشوف أسماء السادة المشرفين على مختص الفرق الدراسية (لكل قسم) ثم يقوم من خلال هذا الكشف بتحديد أسماء الطلاب الذى سيشراف عليهم أساتذة القسم
- يقوم الطالب بملىء طلب رغبات التدريب الصيفي طلب رغبات التدريب الصيفي النموذج رقم ( 03 - 02 - 750 - F ) ملحق رقم ( ٣ ) لتحديد المكان الذى يرغب فى التدريب فيه بناء على اتفاق الطالب مع الجهة القائمة على تدرية ثم تسليم النموذج لمختص الفرقة .
- يقوم المختص بتفريغ كشف اسماء المشرفين على التدريب النموذج رقم ( 04 - 02 - 750 - F ) ملحق رقم (٤) على كشف أسماء السادة هيئة التدريس المشرفين على التدريب لكل أستاذ عدد معين من الطلاب للأشراف على تدريبهم و استيفاء كتيب الممارسه الصيدليه و تسليمها لشئون الطلاب و مايثبت قضاء فترة التدريب المحددة من الجهة التى تدرب بها وتقديمها الى مختص الفرقة المقيد بها بعد اعتماده من المشرف على التدريب من السادة أعضاء هيئة التدريس.
- يقوم المختص بتسليم نموذج التقييم التدريب الصيفي النموذج رقم ( 06 - 02 - 750 - F ) ملحق رقم (٦) الى الأستاذ المشرف على التدريب لتقييم اداء الطالب للتدريب الصيفي .
- يقوم الطالب بتسليم شهادة قضاء فترة التدريب ملحق رقم (٥) شهادة التدريب الصيفي النموذج رقم ( 05 - 02 - 750 - F ) الى مختص الفرقة لارفاقة بملف الطالب .
- تقوم لجنة التدريب الصيفي في القسم بأدارة عملية التدريب وبالتنسيق مع لجنة التدريب الجامعية، وتنسيب مشرفين علميين من السادة التدريسيين للأشراف على الطلبة في مواقع التدريب بالتنسيق مع رئاسة القسم.
- التأكد من عدم كونه ضمن قائمة الطلاب المفصولين من الجامعة بعد انتهاء الفصل الدراسي الذي يسبق فترة التدريب الصيفي
- إنهاء جميع الإجراءات والمتطلبات الأكاديمية والتي تختلف من قسم إلى آخر.
- إنهاء جميع الإجراءات لدى لجنة التدريب الصيفي والتي تتضمن مايلي:
  - الحصول على موافقة جهة التدريب وفق ما هو مذكور سابقاً.
  - استلام الخطاب الرسمي الموجه من الكلية الى جهة التدريب ويتضمن تعريفًا بالطالب وتخصصه وأستمارة تقويمه أثناء فترة التدريب.
- استلام ملف تعريفى يتضمن بعض المعلومات والإرشادات والنماذج التي تتعلق بالتدريب الصيفي، ومراجعة مسؤول لجنة التدريب في الفرع لمعرفة المتطلبات الأخرى

### متطلبات التسجيل :

- يبدأ التسجيل للتدريب الصيفي عادةً في بداية شهر نيسان ويستمر لنهاية شهر ايار من الفصل الدراسي الثاني، وفيما يلي

### خطوات التسجيل:

- يتوجه الطالب الى مسؤول التدريب الصيفي في الفرع لأخذ كتاب عدم ممانعة الى جهة التدريب.
- تخاطب جهة التدريب القسم بعدم ممانعتها في تدريب الطالب.

## أساليب التقييم :

- يقدم كل طالب تقرير عن المدة التي في التدريب يوضح به ما تم إنجازه ومدى الاستفادة من التدريب وقيمه اثنان من أعضاء هيئة التدريس المسند إليهم الإشراف على التدريب .
- يتم تقييم التقارير المقدمة من المشرفين بمعرفة لجنة شؤون الطلاب بالكلية وذلك تمهيدا لاعتمادها من مجلس الكلية .

## ٣-٣-٨: توفير الموارد اللازمة للتدريب والجهات المشاركة فيه:

توفر الكلية الموارد اللازمة لتنفيذ برامج التدريب الصيفي من السادة أعضاء هيئة التدريس للإشراف الداخلى ودليل شركات ومصانع الأدوية والصيدليات الكبرى الموجود بشؤون التعليم والطلاب كما يتولى وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب مخاطبة بعض شركات الأدوية ومصانع الأدوية بالمحافظة لتدريب الطلاب المتميزين كما أن الكلية بديها العديد من البروتوكولات التعاون مع الصيدليات ومستشفيات جامعة أسيوطوبعض شركات الأدوية بالإقليم لتنظيم برامج تدريبية لإستيعاب أعداد الطلاب المقرر لهم قضاء التدريب الصيفي بما يسهم في تحقيق مخرجات التعليم المستهدفة من عملية التدريب الميداني (الصيفي) مرفق (٣-٣-٨)

## ٤-٨: تقييم أداء الطلاب في التدريب يتم بأساليب متنوعة بما يتوافق مع نواتج التعلم المستهدفة. مرفق (٤-٣-٨)

يقدم كل طالب تقرير عن المدة التي في التدريب يوضح به ما تم إنجازه ومدى الاستفادة من التدريب وقيمه اثنان من أعضاء هيئة التدريس المسند إليهم الإشراف على التدريب بخمس درجات من مقرر الممارسة الصيدلية .  
يتم تقييم التقارير المقدمة من المشرفين بمعرفة لجنة شؤون الطلاب بالكلية وذلك تمهيدا لاعتمادها من مجلس الكلية .

## يتم تقييم التدريب الإكلينيكي بحيث تكون النهاية الكبرى ١٠٠ درجة والصغرى ٦٠ درجة توزع كالاتي:

- ٥٠ درجة للتدريب وتكون مناصفة بين مدير المؤسسة الصيدلية وبين ما يعينه مجلس الكلية للإشراف على التدريب .
- ٢٥ درجة للحضور والسلوك الشخصي للطالب أثناء التدريب .
- ٢٥ درجة للمقالة التي أعدها الطالب في الموضوع ويختص بوضعها المشرف المعين من مجلس الكلية للإشراف على التدريب

- يتم تقييم التقارير المقدمة من المشرفين بمعرفة لجنة شؤون الطلاب بالكلية وذلك تمهيدا لاعتمادها من مجلس الكلية .

## ٥-٨: فاعلية التدريب يتم باستخدام و موضوعية وتستخدم النتائج في تطوير آلية التدريب وأدواته وموارده مرفق (٥-٣-٨)

يوجد مؤشرات معتمدة ومعلنة لقياس مدى فاعلية التدريب الميداني في إثراء القدرات الذاتية للطلاب من خلال إستقصاء آراء الطلاب وكذلك جهات التدريب ويتم قياس فاعلية التدريب من خلال الآليات:

- يقدم كل طالب تقرير عن المدة التي في التدريب يوضح به ما تم إنجازه ومدى الاستفادة من التدريب وقيمه اثنان من أعضاء هيئة التدريس المسند إليهم الإشراف على التدريب .
- يتم تقييم التقارير المقدمة من المشرفين بمعرفة لجنة شؤون الطلاب بالكلية وذلك تمهيدا لاعتمادها من مجلس الكلية .
- قضاء فترة التدريب المحددة لدى جهة التدريب التي عينت له أو تمت الموافقة عليها وعدم الانتقال إلى جهة أخرى إلا بعد الحصول على موافقة رسمية من كل من الكلية وجهة التدريب.
- الالتزام بقواعد وأنظمة العمل لدى جهة التدريب.
- يقوم الطالب بجمع المعلومات والعناصر اللازمة لكتابة التقرير النهائي للتدريب الصيفي.
- مراجعة مسوؤل لجنة التدريب الصيفي في الفرع في بداية الفصل الدراسي الذي يعقب فترة التدريب لمعرفة تاريخ الموعد النهائي لتسليم التقرير النهائي، كما وانه أي تأخير في تسليم النسخة النهائية للتقرير سوف يترتب عليه حصول الطالب على درجة راسب مما يتطلب منه إعادة التدريب.
- تزويد الطالب بالوظيفة المناسبة وان لا يستغل وجود الطالب في المؤسسة في القيام بأعمال روتينية ليس لها علاقة بتخصصه كتوظيفه لطباعة الكتب الرسمية أو مأمور ملفات، أو مترجم... الخ.

- تحديد فترة التدريب، وتسمية مشرف عملي من قبل الجهة المتدربة على ان يكون حاصل على شهادة البكلوريوس على الأقل، وتنظيم برنامج تدريب لكل طالب.
- ملاً أستمارة التقييم الخاصة بالطالب المتدرب بعد أنتهاء فترة التدريب، وارسالها الى الكلية.
- على المؤسسة أن تعمل على تحقيق العلاقة المستمرة بين الكلية والطالب وان يسمح للمشرف العلمي من الكلية بزيارة الطالب بشكل دوري والأطلاع على برنامج التدريب.

### ثالثاً : التقويم

#### ٦-٨: الدرجات المخصصة لأنواع تقويم الطلاب متوازنة مع نواتج التعلم المستهدف قياسها مرفق (٦-٣-٨)

#### ٦-٨. ١: تنوع طرق وأساليب تقويم الطلاب

- تحرص الكلية على توفير العدالة في تقييم الطلاب على مستوى القسم والكلية - وتهتم بتوثيق نتائج الإمتحانات تم إستخدام كراسات الإجابة ذات الرقم السرى.
- تم عقد ورشة عمل للسادة الملاحظين والمراقبين على أعمال الإمتحانات وتوزيع التعليمات الخاصة بالقواعد ونظم الإمتحانات عن طريق السيد الأستاذ الدكتور / وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب مع مراعاة ضرورة عدم مشاركة الأقراب من النسب أو المصاهرة حتى الدرجة الرابعة.
- لاتعتمد الأقسام على أساتذتها فقط في إجراء الإختبارات بل تشرك ممتحنين خارجيين من خارج الجامعة للتأكد من حيادية وضع الدرجات كما يتم عرض كل ذلك على المراجع الخارجى لإبداء الرأى والتعديل إذا لزم الأمر . ولا تنفرد إدارة الكلية بوضع جدول الإمتحانات وفقاً لما تراه بل يعلن للأقسام العلمية والطلاب قبل بدء الإمتحانات بشهر كامل فى صورته الأولية ويتم تلقى أية إقتراحات من الأساتذة أو الطلاب بتعديل الجدول لمدة أسبوع يليها إعلان الجدول بصورته النهائية قبل بدء الإمتحانات بعشرين يوماً على الأقل ويتم إعلانه بالأقسام ولوحات الإعلانات بالكلية وعلى موقعها الإلكتروني.
- تعلن نتائج الإمتحانات بالدرجات والتقديرات.
- يحق للطالب التظلم من نتيجته ويتم ذلك فى موعد أقصاه شهر من إعلان النتيجة ويفتح معها باب التظلم من خلال مكتب إدارة الطلاب ومكتب وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ويتلقى الطالب رداً على تظلمه بحد أقصى أسبوعين من تاريخ تقديم التظلم ويخطر به من خلال مكتب وكيل الكلية فى الموعد المقرر . وتعلن بلوحة الإعلانات بعد موافقة مجلس الكلية ومجلس شئون التعليم والطلاب بالجامعة. وتعرض نتائج الإمتحانات لتحليلها على الأقسام العلمية وأيضاً على اللجنة العليا للمناهج لإعادة النظر فى طرق التدريس والتقويم ومدى تحقق المعايير وإتخاذ قرارات تصحيحية للمسار إذا لزم الأمر.
- عقد الإمتحانات الفصلية والعملية وإعلان الدرجات للطلاب مع عرض الإجابات النموذجية بالإضافة إلى الإمتحانات التحريرية والشفهية والأنشطة الطلابية (لوحات معلقة ، موضوعات ومقالات).
- توجد قاعدة بيانات للمقيمين الخارجيين (لجان الشفهى) على مستوى الجامعات المصرية بإدارة شئون الطلاب.
- يتم تصميم الإمتحانات لقياس المستويات المختلفة من المهارات المعرفية المتعلقة بمهنة الصيدلة.
- تتوافق أساليب التقويم فى جميع أنواع الإختبارات (تحريرى - شفهى - عملى) مع محتوى المقرر المعلى للطلاب.
- تتصف أساليب تقويم الطلاب بالتنوع (الإختبارات التحريرية - الشفهية - العملية - مشاريع - أخرى).
- تراعى العدالة والشفافية فى جميع أنواع الإختبارات خاصة الإختبارات الشفهية (كروت الشفهى).
- يتم إستخدام لجان الممتحنين وتصدر قرارات معتمدة وموثقة وتتكون اللجنة من أساتذة المقررات ووكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ورئيس لجنة رصد الدرجات.
- تستخدم الكلية نظام الممتحنين الخارجيين المشهود لهم بالكفاءة والنزاهة فى الإمتحانات الشفهية بالإضافة إلى تقارير المقيمين الخارجيين للمقرر.

- تقوم الكلية بتوثيق النتائج من خلال أوراق اجابة الطلاب وسجلات النتائج باستخدام برنامج رصد الدرجات الموحد من خلال برامج نظم المعلومات الادارية (MIS) وحفظ الملفات بعد إعداد واعلان النتائج على صفحة الكلية بشبكة الانترنت وعلى لوحات شئون الطلاب.
- كما تقوم الكلية بتحليل نتائج تقييم الطلاب وعمل احصائية لكل مقرر تشتمل على نسبة الطلاب الحاصلين على كل تقدير ونسبة النجاح والرسوب كما تقوم بعمل منحى التوزيع التكرارى لنتائج جميع المقررات لكل الفرق الدراسية وعرضها على مجلس الكلية لمناقشتها واتخاذ القرارات التصحيحية من خلال لجان الممتحنين ، كما يتم مقارنة النتيجة بالنتائج السابقة على مدار الخمس سنوات الأخيرة.
- من الممارسات الجيدة التى قامت بها الكلية عمل دراسات احصائية مكثفة منها على سبيل المثال تأثير زيادة وسائل التعليم والتعلم على مستوى نتائج الطلاب وكذلك مدى ارتباط نتيجة الطالب فى المقرر مع مفردات درجاته ، وقد اتضح أن هناك ارتباط قوى (معامل الارتباط) بين درجة التحريرى ومجموع درجات الطالب فى ذات المقرر.
- وبعد انتهاء جميع أعمال الرصد واعلان النتائج ونتائج الالتامسات تقوم الكلية بحفظ أوراق الامتحانات فى المخازن المخصصة لذلك بحيث يمكن الرجوع اليها اذا لزم الأمر.

#### **مراجعة وتحليل نتائج تقييم الطلاب:**

- تتم التغذية الراجعة للطلاب حول نتائج التقييم لتحسين مستواهم الأكاديمى من خلال مناقشة الطالب للأساتذة بعد إعلان نماذج الإجابة.
- تتم مراجعة وتحليل نتائج تقييم الطلاب بعمل منحنيات لنتائج المقررات وترسل إلى أساتذة الأقسام العلمية لعمل تقرير المقرر (Course Report) وترتبط مكافأة التصحيح بتسليم القسم تقرير المقرر لوحدة ضمان الجودة وتحفظ بوحدة ضمان الجودة بالكلية وتقوم الكلية بإعداد تقرير عام عن نتائج الإمتحانات ليعرض على مجلس الكلية. مرفق (٨-٣-٧)
- يتم إتخاذ قرارات وإجراءات تصحيحية فى ضوء مراجعة النتائج.

#### **٦-٨. ٢: آليات التأكد من مدى توافق وربط الإمتحانات بمخرجات التعلم المستهدفة وتوازن توزيع الدرجات عليها**

توجد بالكلية آليات معلنة وموثقة لضمان توافق الإمتحانات مع مخرجات التعلم المستهدفة من المقرر متضمنة إستيفاء إستمارة إستبيان للتأكد من توافق الإمتحانات (الورقة الإمتحانية) ويتم تحليلها للتعرف على مدى إستيفاء مواصفات الورقة الإمتحانية ومدى تحقيقها لمخرجات العملية التعليمية (ILOS) وإعتمادها من مجلس الكلية رقم (٥٨٣) بتاريخ ٢٠١٢/٦/٢١م وجرى العمل بها سنوياً مع إرسال خطابات كل فصل دراسى على حدة لإعداد تقرير عن مدى تحقيق الورقة ائمتحانية لمخرجات العملية التعليمية. والإسببان الخاص بالورقة الإمتحانية : مرفق (٨-٣-٨)

**من حيث الشكل :** مطبوع على الحاسب الآلى رأس السؤال بحجم خط لا يقل عن ١٦ ، السؤال نفسه لا يقل عن حجم ١٤ والمسافة بين الأسطر مسافة ونصف ، تتضمن الورقة الإمتحانية البيانات الأساسية للجامعة والكلية والقسم ، تتضمن الورقة الإمتحانية أسم المقرر ، تتضمن الورقة الإمتحانية الفئة المستهدفة من الإختبار (الفرقة) ، تتضمن الورقة الإمتحانية زمن الإختبار ، تحدد الورقة الإمتحانية عدد صفحات الإختبار (إذا كان أكثر من ورقة) ، تحدد الورقة الإمتحانية درجة كل سؤال ، وضوح تعليمات الإختبار ، وجود توقيع لجنة الممتحنين على أصل الورقة الإمتحانية ، وضوح علامات الترقيم فى الإختبار ، التنوع فى الأسئلة بين المقالى والموضوعى ، مراعاة المسافات البيئنة بين سطور الورقة

#### **من حيث المضمون :**

مراعاة الصحة اللغوية فى صياغة الأسئلة ، تقيس الأسئلة نواتج التعلم المستهدفة ، الأسئلة واضحة ومحددة ودقيقة ، تتدرج الأسئلة من السهولة الى الصعوبة ، الإختبار يغطى المستويات المعرفية المختلفة ، يقيس الإختبار بعض المهارات الذهنية ، يقيس الإختبار بعض المهارات المهنية والعملية والتطبيقية ، تغطى الأسئلة كل موضوعات المقرر ، مراعات الأهمية النسبية لكل موضوع فى توزيع الدرجات ، الزمن مناسب لأسئلة الإختبار ، يشتمل على أسئلة تميز الطلاب المتفوقين.

ويوضح الجدول التالي مدى التحسن فى الالتزام بالورقة الامتحانية على مستوى الدراسات العليا خلال الأعوام الأربعة السابقة.

النسبة المئوية لتحقيق المواصفة خلال أعوام				المواصفة
٢٠١٦/٢٠١٥	٢٠١٥/٢٠١٤	٢٠١٤/٢٠١٣	٢٠١٣/٢٠١٢	
%٩٠	%٨٥	%٧٥	%٦٠	قواعد الشكل العام للورقة الإمتحانية
%٩٠	%٨٥	%٧٥	%٦٠	قواعد مضمون الورقة الإمتحانية
%٩٠	%٨٥	%٨٠	%٧٠	تحليل إستبيانات إستيفاء معايير الورقة الإمتحانية

#### ٧-٨: عملية تقويم الطلاب تدار بكفاءة وعدالة والإمتحانات يأمن وضعها ونسخها وتوزيعها بما يضمن سريتها.

- يتم تدبير إحتياجات الكلية من الحراسة اللازمة للإمتحانات من العاملين بالأمن بالجامعة ويكون تدبير الحراسة لكل كلية بالنسبة لعدد الطلاب كما يلي:
- يخصص حارس أمن لكل ٥٠٠ طالب وذلك لحراسة أماكن الإمتحان.
- يخصص عدد (٣) حارس لمقار كل كنترول بمعدل فرد كل وردية (حارس لكل ٨ ساعات)
- يخصص عدد (١) رجل أمن كوحدة إطفاء لتأمين لجان الإمتحان.
- تركيب أبواب حديدية لجميع مداخل الكلية وتكليف فرد أمن بصفة مستمرة على الأبواب لتوفير الأمن بالكلية والحد من السرقات والمخاطر ، خدمة ٢٤ ساعة على الكنترولات خاصة أيام الإمتحانات حتى ظهور النتيجة.
- يعين مجلس الكلية بعد أخذ رأى مجلس القسم المختص أحد أساتذة المادة ليتولى وضع موضوعات الإمتحان التحريرى بالإشتراك مع القائم أو القائمين بتدريسها ويجوز عند الإقتضاء أن يشترك فى وضعها من يختاره مجلس الكلية لهذا الغرض.
- تشكل لجنة الإمتحان فى كل مقرر من عضوين على الأقل يختارهما مجلس الكلية بناء على طلب القسم المختص ويتم إختيارهما بقدر الإمكان من أعضاء هيئة التدريس بالكلية وللعميد فى حالة الإستعجال إختيار أحد أعضاء اللجنة على أن يراعى فى جميع الأحوال نص المادة ٨٢ من اللائحة التنفيذية لإمتحانات الفرق النهائية (قانون تنظيم الجامعات ٢٠٠٦م)
- تكتب ورقة الأسئلة على الكمبيوتر بطريقة واضحة على أن يوضع أمام كل سؤال الدرجة الخاصة به.
- يسلم أصل أسئلة الإمتحان موقعاً عليه من واضعيه الى عميد الكلية أو من ينوب عنه داخل مظروف محكم الغلق وعليه توقيع واضع الأسئلة ضمناً للسرية قبل عقد الإمتحان بأسبوع على الأقل ويراعى أن يتضمن أصل أسئلة الإمتحان البيانات التى تشكف عنه بدقة ووضوح مثل (الفرقة الدراسية ، القسم ، تاريخ الإمتحان ، إسم المادة ، الزمن المحدد للإمتحان ، عدد الأسئلة المطلوب الإجابة عليها ، نموذج الإجابة ، الطلاب المخاطبون به (مستجدون أو عليهم مواد تخلف أو كليهما).
- يكون فتح مظاريف الأسئلة تحت إشراف رئيس لجنة المراقبة العامة للفرقة وبحضور مراقب اللجنة وأعضاء لجنة المراقبة.
- لايسمح بأى حال من الأحوال لغير المختصين بدخول قاعة طبع أو نسخ الإمتحان مع ضمان كل السرية لهذه العمل وفى حالة طبع أوراق الأسئلة فى نفس يوم الإمتحان لايجوز أن يغادر العاملون الذين شاركوا فى كتابة أو نسخ أو تصوير أوراق الأسئلة قاعة الطبع قبل مضى ساعة على الأقل من بدء الإمتحان وبعد أن يتم التحفظ على أصول الأسئلة الخطية والنسخية وكذلك أوراق الأسئلة التالفة والزائدة.

#### ٨-٨: آليات تقويم الطلاب تضمن عدالة التصحيح ودقة وضع ورصد الدرجات والاحتفاظ بالنتائج مؤمنة وقابلة للاستدعاء.



## ٨-٨. ١: آليات محددة للتأكد من عدالة نظام الإمتحانات مرفق (٤-٨)

- يشكل عميد الكلية لجان المراقبة العامة (الكنترول) لكل فرقة أو لكل قسم أو لكل لجنة امتحان حسب الأحوال ويتولى رئاسة هذه اللجان وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب على مستوى الكلية على أن يرأس كل لجنة أحد الأساتذة أو الأساتذة المساعدين، وفي حالة عدم وجود أساتذة وأساتذة مساعدين بعدد كاف يجوز أن يرأس اللجنة أحد المدرسين. وتشكل هذه اللجان من أعضاء هيئة التدريس أولاً ويمكن الاستعانة بالمدرسين المساعدين أو المعيدين. وفي حالة عدم توافر عدد كاف يجوز الاستعانة بأعضاء هيئة التدريس من الكليات الأخرى. ويعين لكل لجنة معاون أو أكثر من بين العاملين في مراقبة الشئون التعليمية بالكلية.
- تقوم لجان المراقبة العامة بختم أوراق الإجابة بخاتم التاريخ وخاتم الحرف السرى يوماً بيوم، وتسليمها للملاحظين بعد توزيعهم وإعادة توزيعهم يوماً بيوم على أماكن الامتحانات، وتسلم ظروف الأسئلة والاطمئنان على سلامة أختامها وضمان سريتها وتوزيعها على الملاحظين داخل مقر الامتحانات قبيل بدء الامتحان، وعلى أعضاء لجان المراقبة العامة التواجد المستمر في لجان الامتحان بعد توزيعهم عليها للإشراف على سير الامتحان والتأكد من مباشرة الملاحظين لعملهم على خير وجه. ثم تقوم لجان المراقبة العامة بتسليم أوراق الإجابة من كل ملاحظ في مقر لجنة المراقبة بعد عدها ومطابقة عددها على كشوف الحضور التي يوقع عليها الطلاب. والعمل على تسليمها للسادة المصححين أولاً بأول مع تزويد المصححين بتوجيهات مكتوبة سواء بالنسبة للمصححين من أعضاء هيئة التدريس بالكلية أو بالنسبة للمصححين من أعضاء هيئة التدريس بالكلية أو بالنسبة للمصححين المنتدبين من الخارج. ويراعى الحصول على توقيع المصححين على تسلم أوراق الإجابة في سجلات تعد لهذا الغرض مبين فيها اسم المادة وعدد الأوراق وتاريخ التسليم والتاريخ التقديرى لإعادتها بعد التصحيح وأسماء أعضاء لجنة امتحان المادة، حتى تعود أوراق الإجابة مستوفاة التوقيع من جميع أعضاء اللجنة. ويمكن أن تقوم لجان المراقبة بالإشراف على سرعة تداول أوراق الإجابة بين المصححين بحيث يتم التصحيح في أسرع وقت ممكن.

## ٨-٨. ٢: آليات توثيق نتائج الإمتحانات بما يتيح الاحتفاظ بالنتائج مؤمنة وقابلة للاستدعاء عند الحاجة. مرفق (٤-٨-١)

- يعاد تشكيل لجان المراقبة (الكنترول) بحيث لا تضم سوي أعضاء هيئة التدريس بالكلية أو من الكليات الأخرى. ويحظر اشتراك المدرسين المساعدين أو المعيدين أو العاملين في عمليات الرصد.
- تبدأ لجان الرصد في مباشرة عملها بمجرد وصول اعداد كافية من كراسات الاجابة في عدد من المواد بعد تصحيحها تسمح للجان ببدء عملية الرصد.
- تقوم لجان الرصد بمراجعة جمع درجات الاسئلة ومطابقتها للدرجة الكلية والتقدير المثبت علي غلاف كراسة الاجابة، كما تقوم بالتأكد من استيفاء توقيعات جميع أعضاء لجنة الامتحان لكل مادة.
- لا يجوز أن ينفرد بالرصد أو العمليات المتصلة به عضو واحد من أعضاء اللجنة ويجب أن يشترك أعضاء كل اللجنة في هذه العمليات مجتمعين.
- وينبغي مراعاة الدقة التامة في كل عمليات الرصد وضرورة مراجعة كل عملية بعد اجرائها ابتداء من الرصد إلي جمع الدرجات واثبات الملاحظات الخاصة بالاعداد واثبات درجات وتقديرات المواد التي سبق ان نجح فيها الطالب في امتحانات سابقة ورصد درجات وتقديرات مواد التخلف مع مراجعة ذلك بدقة علي نتائج الامتحانات السابقة.
- كما يراعي استيفاء توقيعات أعضاء اللجنة ورئيسها علي كل كشف من كشوف الرصد قبل اعتمادها.
- كما تقوم لجان الرصد باحصاء عدد الطلاب المتقدمين للامتحان وعدد الناجحين حسب تقديراتهم العامة وعدد المتخلفين وعدد الراسبين الباقين للاعادة وتحويل هذه الأرقام إلي نسب مئوية ، ثم كتابة تقرير يتضمن تحليلاً احصائياً عن نتيجة الامتحان عامة ونتائج الامتحان في كل مادة، واثبات ما يبين للجنة من ملاحظات علي النتائج.

- تراعي لجان الرصد - كذلك - تطبيق قواعد الرأفة أو إثبات ما تقرره لجان الممتحنين حسب الأحوال، وإثبات كل حالة علي حدة في خانة الملاحظات أمام كل طالب. ولا تعلن نتائج الامتحانات إلا بعد اعتمادها رسمياً من الأستاذ الدكتور/ عميد الكلية بالنسبة لسنوات النقل ومن السيد الأستاذ الدكتور رئيس الجامعة /بالنسبة للسنوات النهائية.
- فور إعلان نتائج السنوات النهائية تعكف الشؤون التعليمية بالكلية علي اعداد الوثائق الخاصة باستصدار القرار الوزاري بمنح الدرجات العلمية حتي يمكن تزويد الطلاب بشهادات التخرج المؤقتة في أسرع وقت ممكن. وفي ذات الوقت تتلقي الكليات الشكاوي من الطلاب بعد اعلان النتيجة ومراجعتها علي الفور لتصحيح اية أخطاء مادية في كشوف الرصد.

#### **٨-٩: التغذية الراجعة للطلاب عن أدائهم في التقويم تدعم تعلمهم**

- تستخدم الكلية وسائل عديدة بإعلام طلبة الكلية بنتائج التقويم (البريد الإلكتروني ، صفحة الكلية ، البوابة الإلكترونية للكلية ، صفحات التواصل الإجتماعي ، داخل الكلية) كما يجوز للطلاب الرجوع الي ورجة إجابته ومناقشة أستاذ المادة في إجابته في الإختبارات الدورية أو العملية بمعرفة القسم المعنى كما يوجد آليات للتعامل مع الطلاب المتعثرين للوقوف على أسباب ضعف مستواهم في الإختبارات الدورية.
- تتم التغذية الراجعة للطلاب حول نتائج التقويم لتحسين مستواهم الأكاديمي من خلال مناقشة الطالب للأستاذة بعد إعلان نماذج الإجابة ،
- فهو الأهم في العملية التعليمية حيث يساعد على اعطاء التغذية الراجعة لتصحيح مسار العملية التعليمية وتعتبر استراتيجيات التدريس واختيار بديلات افضل .
- توفر الكلية فرصا لتقديم التغذية الراجعة للطلاب عن طريق.
  - تخصيص توقيتات محددة من قبل عضو هيئة التدريس أو الكلية لتوضيح نقاط القوة والضعف للطلاب.
  - تقديم مقترحات إستثمار نقاط القوة لدى الطلاب.
  - تقديم مقترحات النهوض بمستوى أداء الطلاب المتعثرين
  - تقديم إرشادات للطلاب لتحسين أدائهم.
- تتم التغذية الراجعة للطلاب حول نتائج التقويم لتحسين مستواهم الأكاديمي من خلال مناقشة الطالب للأستاذة بعد إعلان نماذج الإجابة.
- تتم مراجعة وتحليل نتائج تقويم الطلاب بعمل منحنيات لنتائج المقررات وترسل إلى أساتذة الأقسام العلمية لعمل تقرير المقرر وتحفظ بوحدة ضمان الجودة بالكلية وتقوم الكلية بإعداد تقرير عام عن نتائج الإمتحانات ليعرض على مجلس الكلية.
- يتم إتخاذ قرارات وإجراءات تصحيحية في ضوء مراجعة النتائج من خلال وحدة ضمان الجودة

#### **٨-١٠: نتائج تقويم الطلاب يستفاد منها في تطوير البرامج التعليمية وإستراتيجية التدريس والتعلم والتقويم**

- تقوم الكلية بأعداد إحصائيات كاملة لجميع فرق الكلية بالأعداد والنسب وكذلك لجميع المقررات الدراسية للفرق سواء فصل دراسي الأول وثاني وتقوم وحدة ضمان الجودة بتحليل هذه النتائج وإعداد تقرير عام عن النتائج ومقارنتها بالأعوام السابقة (خمس سنوات) وتقوم الوحدة بعرض وإرسال هذه الإحصائيات الى الأقسام العلمية كل حسب المقررات التي يقوم القسم بتدريسه ويتم عرضه وإعتماده من مجلس الكلية مهيداً إرساله الى الأقسام العلمية لإعداد تقارير المقررات. ومن خلال تقارير المقارنات يتم إخطار السادة أعضاء هيئة التدريس القائمين بالتدريس بنسب الإنحراف سواء إيجابى أو سلبى والتعرف على أسباب النتائج (إنخفاض نسب النجاح) ، (ارتفاع نسب النجاح) ، (نسب الحاصلين على تقدير إمتياز)

**التظلمات** مرفق (٨-٤-٢)

- توجد قواعد معلنة للتعامل مع تظلمات الطلاب معتمدة من مجلس الكلية رقم (٥٥٠) بتاريخ ١٦/١١/٢٠٠٩م.
  - كما يتم فتح باب التظلمات لإعادة رصد درجات الامتحان بعد إعلان النتائج ويتم اتباع الخطوات التالية:
- أولاً: الخطوات المتبعة لتقدم الطلاب لإعادة رصد درجات مقرر:**
- يتوجه الطالب إلى مكتب وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب لملء نموذج الالتماس.
  - يقوم الطالب بملء نموذجين أحدهما موجه إلى الكنترول والثاني موجه إلى الخزينة لتحويل الرسوم (إذن دفع).
  - يقوم الطالب بتسديد الرسوم في خزينة الكلية ويحضر إشعار السداد إلى سكرتارية وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب.
  - يتم تجميع الالتماسات وتقسيمها إلى فرق دراسية.
  - يوجه وكيل الكلية الالتماسات إلى رؤساء الكنترولات مرفقاً بها خطوات المراجعة المطلوبة.
  - يقوم الكنترول بإجراء المراجعة وإعادة نموذج إعادة الرصد إلى مكتب وكيل الكلية.
  - يتم إعلان نتيجة إعادة الرصد في اللوحة المعدة لذلك في خارج مكتب وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب وأيضاً على موقع الكلية وبإدارة شؤون التعليم والطلاب.

**ثانياً: الخطوات المتبعة داخل الكنترولات لإعادة رصد درجات مقرر:**

- يتم التأكد من أن كل جزء في الكراسة تم تصحيحه ووضع درجة عليه.
- يتم التأكد من إخراج جميع الدرجات داخل الكراسة على الغلاف الخارجية (مرأة الكراسة).
- يتم جمع الكراسة والتأكد من رصد الدرجة الصحيحة على النظام.
- يتم التأكد من رصد درجات العملي والنظري والأعمال الفصلية إن وجدت على النظام.
- يتم جمع المقرر بالكامل.
- يتم إفادة مكتب وكيل الكلية بدرجات المقرر مفصلة (تحريري- شفهي- عملي- أعمال فصلية) وهل حدث تغيير في درجات الطالب ام لم يحدث.

**ثالثاً: يتم إعلان نتيجة إعادة الرصد في اللوحات المعدة**

- ويتم فتح باب إعادة الرصد بعد أسبوع من إعلان جميع النتائج للفصل الدراسي ولمدة أسبوع.
- تعلن نتائج إعادة الرصد خارج في لوحة الإعلانات التابعة لشؤون التعليم والطلاب في خلال ١٥ يوم من إغلاق باب التقدم لإعادة الرصد وأيضاً على موقع الكلية.

**نقاط القوة :**

- تحقق إستراتيجية التعليم والتعلم رسالة الكلية وأهدافها وتتفق مع المعايير الأكاديمية القياسية المرجعية
- توافر استراتيجية للتعليم والتعلم وتوافر آلية للمراجعة في ضوء تحليل نتائج الإمتحانات وإستقصاء آراء الطلاب وأعضاء هيئة التدريس
- إتساق أساليب التعليم والتعلم والتقويم مع نتائج التعلم المستهدفة
- تدعم إستراتيجيات وأساليب التعليم والتعلم مهارات التعلم الذاتي وإكتساب مهارات التوظيف
- وجود مصادر للتمويل الذاتي تدعم التعلم الذاتي (المكتبة ، أجهزة حاسب آلي ، تجهيزات المعامل )
- أنماط غير تقليدية للتعليم وملائمة أنماط التعلم لنواتج التعلم المستهدفة
- سياسة معتمدة للتعامل مع مشاكل التعليم (الكثافة العديدة للطلاب ، الكتاب الجامعي ، الدروس الخصوصية ، النقص أو الزيادة في أعضاء هيئة التدريس ، ضعف حضور الطلاب)

- وجود آلية لضمان قياس تحقق المخرجات التعليمية المستهدفة.
- كتاب جامعي مطور
- إصدار دليل لتوصيف لبرنامج التدريب الميداني.
- تنوع جهات التدريب الميداني ومشاركة الأطراف المجتمعية في التدريب
- تنوع أساليب وأدوات قياس وتقويم التدريب بما يتفق مع نواتج التعلم المستهدفة (إستبيان الجهات التدريسية ، درجات الطلاب في التدريب)
- توجد إستراتيجية تقويم تتفق مع نواتج التعلم المستهدفة وإستراتيجية التعليم والتعلم
- أساليب متنوعة للتقييم تلائم نواتج التعلم المراد قياسها
- توازن الدرجات المخصصة لأنواع التقييم المختلفة وفقا لما تقيسه نواتج التعلم (تحريري ، شفوي ، عملي)
- تناسب أوقات التقييم مع الجداول الدراسية بحيث لا تمثل عبء على الطلاب أو أعضاء هيئة التدريس.
- سرية وضع ونسخ وتوزيع الإمتحانات
- وجود آلية وقواعد معلنة للتعامل مع تظلمات الطلاب (طريقة تقديم التظلم ، المدى الزمني لتقديمه ، الجهة المسؤولة)
- تهتم الكلية بتحليل إستبيانات الممتحن الخارجى وإعداد تغذية راجعة
- وجود إدارة كفاء للإمتحانات
- وجود آلية لضمان عدالة تقويم الطلاب.
- قياس وتقييم رضا الطلاب.
- زيادة أعداد المقررات الإلكترونية المنتجة بواسطة أقسام الكلية
- يتم الإعلان عن نتائج وسائل التقويم المختلفة عبر الوسائل المختلفة.
- توجد إجراءات تصحيحية (تقديم الدعم للطلاب ، تطوير المقرر ، تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ، تطوير المحتوى العلمى)

#### نقاط تحتاج الى تحسين

- الكثافة العددية للطلاب برغم تقسيمهم إلى مجموعات مما يؤدي الى زيادة العبء الوظيفي.
- الاعتماد المبالغ فيه على الكتاب الجامعي و المذكرات المختصرة مما يعوق تنمية مهارات البحث والتعلم
- محدودية نشر وإعلان إستراتيجية التعليم والتعلم بين كافة الأطراف المعنية داخل وخارج الكلية
- يوجد قياس وتقويم التدريب الميداني ولكن لا يوجد قياس مردود التدريب الميداني ولا خطط تحسين له.

## المعيار التاسع : الطلاب والخريجون

١-٩ : قواعد قبول وتحويل وتوزيع الطلاب على البرامج التعليمية والتخصصات واضحة وعادلة ومعلنة

سياسات قبول وتحويل وتوزيع الطلاب:

نظم قبول وتحويل الطلاب: مرفق (١-٩)

قواعد القبول:

- تتوافق سياسات القبول مع الرسالة والغايات والأهداف الإستراتيجية للكلية حيث يتم قبول الطلاب وفقاً لقواعد القبول التي يحددها المجلس الأعلى للجامعات في ضوء تخصصات الطلاب في الثانوية العامة (علمي - علوم) ، وتعلن هذه السياسات بوسائل الإعلام والصحف القومية وعلى شبكة الانترنت. وتتسم سياسات القبول بالشفافية حيث أنها تتم وفقاً لمجموع درجات الطلاب ، وتقوم الكلية سنوياً بمخاطبة الجامعة بالأعداد المطلوب قبولها في العام التالي وبما يتناسب مع موارد وخطة الكلية ، وتطلب الكلية من الجامعة سنوياً عن طريق مجلس الكلية قبول ٣٠٠ طالب وطالبة فقط ورغم ذلك يتم إلحاق أعداداً كبيرة ، لذا فقد تمت مخاطبة السيد الأستاذ الدكتور / مستشار وزير الصحة لشئون الصيدلة وكذلك النقابة العامة للصيدلة بهذا الشأن في ٢٠١٢/١٣/٢٠١٣م لتحديد أعداد المقبولين في الكلية ويتم إعادة المخاطبة سنوياً.
- المعلومات المتاحة عن سياسات وقواعد القبول كافية ومعلنة بدليل الطالب وعلى صفحة الكلية على شبكة المعلومات كما يوجد مكتب إستعلامات بإدارة شئون الطلاب لتوفير الدعم المناسب فيما يخص سياسات وإجراءات القبول والتحويل ، ويتوفر بكتيبات أدلة الطالب معلومات كافية عن شروط القبول لكل برنامج وهذه الكتيبات توزع على الطلاب الجدد.
- تتسم سياسات القبول بالشفافية حيث أنها تتم وفقاً لمجموع درجات الطلاب ولا توجد تخصصات أو شعب في برنامج العلوم الصيدلية.
- سياسات قبول وتوزيع الطلاب على البرامج الأكاديمية تتسم بالشفافية فهي معلنة بدليل الطالب وعلى موقع الكلية الإلكتروني وفي صورة معلقات بلوحات الإعلانات بالكلية لكل فرقة ومكتب شئون الطلاب بالكلية والجامعة وكذلك شاشة البلازما بالمبنى الإداري (اللوحة الإلكترونية).
- يتم تسجيل الأسئلة التي ترد من الطلاب لمكتب الإستعلامات أو صناديق الشكاوى والمقترحات على مستوى الكلية أو على مستوى الأقسام ويتم تحليلها والرد عليها.
- يقوم السيد الأستاذ الدكتور / عميد الكلية والسيد الأستاذ الدكتور / وكيل الكلية لشئون الطلاب بالرد تليفونياً أو المقابلة الشخصية مع الطلاب وأولياء الأمور فيما يتعلق بالقبول والتحويل في بداية العام الدراسي.
- سياسات التحويل من الكلية وإليها موضحة بلائحة الكلية ومعلنة في دليل الطالب وكذلك بشاشة العرض (اللوحة الإلكترونية) وإدارة شئون الطلاب في بداية العام الدراسي.
- يتم الإعلان عن قواعد التحويل للطلاب بمعرفة شئون الطلاب المركزية وسياسات وقواعد التحويل التي يعلنها المجلس الأعلى للجامعات في الصحف القومية سنوياً ويتم التحويل إلكترونياً منذ عامين.
- بلغت نسبة التحويلات من الكلية ٥% بينما بلغت نسبة التحويلات إليها ١%.
- تقوم الكلية بصفة سنوية بعرض المقترح الخاص بالأعداد المقترح قبولها للعام الجامعي (٢٠١٣/٢٠١٤) على مجلس الكلية وإرساله الى وزارة التعليم العالي بقرار مجلس الكلية رقم (٦٠٠) بتاريخ ١٧/١١/٢٠١٣م.

برامج تعريفية للطلاب الجدد : مرفق (٢-٩)

- توجد إجراءات لتنظيم برامج تعريفية للطلاب المقبولين من خلال اللقاءات مع السيد الأستاذ الدكتور / وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب بالتنسيق مع مكتب شئون الطلاب وإتحاد الطلاب ورعاية الشباب وعن طريق مكتب الاستعلامات بإدارة شئون الطلاب ، كما يتم عمل المطويات وتوزيعها على الطلاب – يتبعها عمل إستبيانات لقياس رضا الطلاب ، كما يتم عرض فيلم

وثانقى عن الكلية – عروض تقديمية لكل ما يهم الطالب المستجد. كما تقوم الكلية بتنظيم حفل سنوى لإستقبال الطلاب الجدد بحضور السادة عميد ووكلاء ورؤساء أقسام الكلية ومدير وحدة ضمان الجودة وبعض أعضاء هيئة التدريس بها بغرض تعريف الطلاب برسالة ورؤية وأقسام وبرامج ومقررات والأنشطة الطلابية بالكلية ، بالإضافة إلى أدلة الطالب والمطويات والجداول الدراسية ، ويقوم السيد الأستاذ الدكتور / عميد الكلية والسيد الأستاذ الدكتور / وكيل الكلية لشئون الطلاب بالرد تليفونياً أو المقابلة الشخصية مع الطلاب وأولياء الأمور فيما يتعلق بالقبول والتحويل فى بداية العام الدراسى ، كما يتم الرد على الأسئلة التى ترد من الطلاب لمكتب الإستعلامات أو صناديق الشكاوى والمقترحات على مستوى الكلية أو على مستوى الأقسام ويتم تحليلها والرد عليها. مرفق (٩-٣)

- تنظم الكلية سنوياً حفلتين لاستقبال الطلاب الجدد للبرنامج العام وبرنامج الصيدلة الإكلينيكية ويتم الإعلان عنهما للطلاب مع بداية العام الدراسي وتكونا بحضور عميد الكلية والوكلاء ومنسق برنامج الصيدلة الإكلينيكية ورؤساء مجالس الأقسام العلمية وبعض أعضاء هيئة التدريس لتعريف الطلاب برسالة الكلية ورويتها وأهدافها الاستراتيجية والبرامج الدراسية والأنشطة الطلابية المختلفة والأماكن المخصصة لممارسة الأنشطة وجميع المعامل وأقسام الكلية فى صورة عرض تقديمى يقوم بعرضه السيد الأستاذ الدكتور / وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ، وفى هذه الاحتفالات يتم تعريف الطلاب بكتيب دليل الطالب الذى صمم ليكون مرشداً لهم أثناء فترة دراستهم بالكلية. كما يتم أيضاً التعريف بنظام الدعم الأكاديمي (طلاب برنامج العلوم الصيدلية) والإرشاد الأكاديمي (طلاب برنامج الصيدلة الإكلينيكية) وتعريفهم على مرشدهم الأكاديمي وطرق التواصل معه. ويقوم منسقوا لجنة الدعم الأكاديمي للفرقة الأولى بإلقاء كلمة للترحيب بالطلاب وتعريفهم بأماكن المعامل والمدرجات وقاعات الدرس عن طريق عمل جولة فى الكلية بالإضافة إلى توزيع مطويات لتعريف الطلاب على الحياة الدراسية. وتيسيراً على الطلاب تقوم إدارة شئون التعليم والطلاب بتقسيمهم أجبدياً حتى يتم إستكمال إجراءات قبولهم بالكلية حيث يقوم موظفو الإدارة بالتواجد بالمدرجات واستقبال الطلاب وإنهاء الإجراءات بسهولة ويسر وذلك منعا للتزاحم. كما يقوم عميد الكلية ومنسق برنامج الصيدلة الإكلينيكية بالتعريف ببرنامج الصيدلة الإكلينيكية ومميزاته وطرق التقدم له وطبيعة الدراسة به وكيفية أداء التدريب الصيفي الخاص بالبرنامج. وفى نفس الحفل يتم توزيع جوائز للطلاب الخمس الأوائل عن العام السابق ، كما يتم توزيع هدايا تذكارية وشهادات تقدير للطلاب المتميزين بالأنشطة المختلفة مما يشجع الطلاب الجدد على التفوق وممارسة النشاط أثناء فترة دراستهم. ويقوم منسقوا لجنة الدعم الأكاديمي بمعاونة الأستاذ الدكتور وكييل الكلية لشئون التعليم والطلاب بالإعداد للحفل.

- وتستخدم صفحة الكلية (البوابة الإلكترونية للكلية) للإعلان عن قواعد التحويل لبرنامجى مرحلة البكالوريوس (الفصلين الدراسيين وبرنامج الصيدلة الإكلينيكية) وكذلك تم تدشين بريد إلكترونى خاص لتلقى شكاوى وإقتراحات الطلاب إضافة الى صفحة التواصل مع الطلاب على صفحة التواصل الإجتماعى (فيس بوك) كما تم حديثاً فتح منتدى للطلاب لتبقى الإقتراحات والشكاوى على صفحة الكلية.

- تقوم لجنة التسيير لبرنامج الصيدلة الإكلينيكية بعقد لقاءات مع الطلاب وأعضاء هيئة التدريس وأولياء الأمور لمتابعة مشاكل الطلاب ويتم رفعها لإدارة البرنامج بالجامعة.

#### توزيع الطلاب على التخصصات:

- يتم توزيع الطلاب المقبولين من مكتب التنسيق سنوياً بين البرنامج الأساسى وبرنامج الصيدلة الإكلينيكية لم يرغب فى الدراسة بنظام الساعات المعتمدة.

#### سياسات وقواعد التحويل: مرفق (٩-٤)

- سياسات التحويل من الكلية وإليها موضحة بلائحة الكلية ومعلنة فى دليل الطالب وكذلك بشاشة العرض (اللوحة الإلكترونية) وإدارة شئون الطلاب فى بداية العام الدراسى.

- يتم الإعلان عن قواعد التحويل للطلاب بمعرفة شئون الطلاب المركزية وسياسات وقواعد التحويل يعلنها المجلس الأعلى للجامعات فى الصحف القومية سنوياً ويتم التحويل مركزياً عن طريق التنسيق الإلكتروني منذ ٤ أعوام.

## قواعد التحويل من وإلى الكلية:

- قبول التحويل بين كليات الصيدلة المناظرة على مستوى الجمهورية ويفضل المعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (NAQAEE) والمتماثلة في اللائحة الحديثة لصيدلة أسيوط.
- يتم قبول الطلاب المحولين إلى الفرقة الثانية والثالثة الحاصلين على تقدير عام جيد جداً على الأقل.
- تم التوقف عن قبول الكلية الطلاب الحاصلين على درجة البكالوريوس من كليات (التمريض ، العلوم ، الطب البيطري ، الزراعة) في أى من البرنامجين الدراسيين.
- بالنسبة لطلاب برنامج الصيدلة الإكلينيكية فيتم التحويل بناء على المعايير الآتية :
  - يقبل التحويل من الجامعات الحكومية المعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد والتي لديها برنامج مماثل.
  - أن يكون الطالب الراغب في التحويل قد قضى فترة لا تقل عن فصلين دراسيين ولا تزيد عن أربعة فصول دراسية بكلية.
  - أن يكون الطالب ناجحاً في ١٢ ساعة معتمدة على الأقل لكل فصل دراسي وأن يكون المعدل التراكمي (GPA) له ٢,٧ أو أكثر.

## دراسة تحليلية لنسب التحويل من وإلى الكلية

تم وضع آليات لدراسة إرتفاع أو إنخفاض نسب التحويل وللوقوف على أسباب تحويلات الطلاب من وإلى الكلية قامت وحدة ضمان الجودة بالكلية بتصميم استبيان للطلاب المحولين من وإلى الكلية بالتعاون مع لجنة الطلاب والخريجين تم طرحه على طلاب البرنامجين (برنامج العلوم الصيدلانية ، برنامج الصيدلة الإكلينيكية). ووجد أن كل الطلاب المحولين من الكلية يكون نتيجة الإغتراب والرغبة فى الدراسة بالقرب من محل الميلاد أما بالنسبة للتحويل إلى الكلية فكانت نفس أسباب التحويل من الكلية لرغبة الطلاب فى العودة لمحل الميلاد والتخرج من كلية الصيدلة - جامعة أسيوط كما أجمع ٨٨ % من الطلاب على تمتع كلية الصيدلة - جامعة أسيوط بسمعة طيبة ومكانة عريقة. بلغت نسبة التحويلات من الكلية ٥ % بينما بلغت نسبة التحويلات إليها ١%.

أعداد الطلاب المقيدون ببرنامج العلوم الصيدلانية نظام الفصلين الدراسيين للست أعوام متتالية

الفرق الدراسية	٢٠١١/٢٠١٠	٢٠١٢/٢٠١١	٢٠١٣/٢٠١٢	٢٠١٤/٢٠١٣	٢٠١٥/٢٠١٤	٢٠١٦/٢٠١٥
الفرقة الإعدادية	٢١٦	١٠١٠	٨٣٠	٦٠٧	٦٤٢	٥٨٦
الفرقة الأولى	٩٣٠	٢٥٤	٨٨٣	٨٦١	٥٩٤	٦٢٣
الفرقة الثانية	٨٠٤	٩١٦	٢٦٦	٨٧٢	٨٨٨	٦٢٢
الفرقة الثالثة	٧٤٩	٧٧٤	٨٨٩	٢٧٢	٨٣٣	٨٤٠
الفرقة الرابعة	٧١٤	٧٧٠	٧٤٦	٨٨١	٢٥٦	٨٢٧
الإجمالي	٣٠١٣	٣٧٢٤	٣٦١٤	٣٤٩٣	٣٢١٣	٣٤٩٨

أعداد الطلاب المقيدون ببرنامج الساعات المعتمدة (الصيدلة الإكلينيكية) لست أعوام متتالية

الفرقة الدراسية	٢٠١١/٢٠١٠	٢٠١٢/٢٠١١	٢٠١٣/٢٠١٢	٢٠١٤/٢٠١٣	٢٠١٥/٢٠١٤	٢٠١٦/٢٠١٥
المستوى الأول	٣٠	١١٤	١٠٠	٨٦	١٣٢	١٦٠
المستوى الثانى	٥٦	٣٣	١١٣	٩٧	٨٦	١٣٠
المستوى الثالث	٤٢	٦٨	٣٣	١١١	١٠٠	٨٧
المستوى الرابع	٣٤	٤٣	٦٤	٣٣	١١٠	٩٩
المستوى الخامس	٢٩	٣٤	٤١	٦٦	٣٦	١١٠
الإجمالي	١٩١	٢٩٢	٣٥١	٣٩٣	٤٦٤	٤٦٤

٩-٢: للكلية أساليب وآليات فاعلية لجذب الطلاب الوافدين: مرفق (٩-٥)

## تطور أعداد الطلاب الوافدين:

- يتم قبول الطلاب الوافدين عن طريق ادارة الوافدين بوزارة التعليم العالى ، و يوجد بالكلية ١٦ طالب وطالبه وافدين منذ عام ٢٠٠٨/٢٠٠٩م حتى ٢٠١٣/٢٠١٤م موضحة بالجدول التالى:

- نسبة الطلاب الوافدين إلى العدد الإجمالي للطلاب موضحة بالجدول التالي:

النسبة المئوية (%)	إجمالي عدد الطلاب	عدد الطلاب الوافدين	العام الجامعي
٠,٠٢٧	٣٧٠٠	١	٢٠٠٧/٢٠٠٦
٠,٠٥٥	٣٦٥٠	٢	٢٠٠٨/٢٠٠٧
٠,٠٥٥	٣٦٠٠	٢	م ٢٠٠٩/٢٠٠٨
٠,٠٥	٣٩٦٠	٢	م ٢٠١٠/٢٠٠٩
صفر	٣٣٣٧	صفر	م ٢٠١١/٢٠١٠
٠,٠٥٦	٣٥٥٤	٢	م ٢٠١٢/٢٠١١
٠,٠٥٠	٣٩٩٢	٢	م ٢٠١٣/٢٠١٢
٠,٢٠٥	٣٨٩٥	٨	م ٢٠١٤/٢٠١٣
٠,٠٦	٣٢٠٧	٢	٢٠١٥/٢٠١٤
٠,٠٢٨	٣٤٩٨	١	٢٠١٦/٢٠١٥

وسائل للترويج تستخدمها الكلية لجلب الطلاب الوافدين:

- الإعلان على صفحة الكلية بالإنترنت - التواجد في المنتديات الطلابية على مستوى الوطن العربي (مثل ذلك المنتدى الطلابي العربي الذي أقيم بالأردن).
- الإعلان عن الدرجات العلمية التي تقدمها الكلية على موقعها الإلكتروني ومخاطبة الملحقين الثقافيين لبعض الدول العربية بالقاهرة للترويج لبرنامج الصيدلة الإكلينيكية عن طريق طباعة كتيبات عن البرامج الممنوحة من الكلية وإرسالها إليهم. وكذلك إستطلاع رأيهم في الخدمة التعليمية التي تقدم لموفديهم.
- تم اعتماد سياسة وبرامج لجذب الطلاب الوافدين (اعتماد مجلس الكلية رقم (٦٣٧) بتاريخ ٢٠١٦/١٢/٢٠م).
- تهتم الجامعة على وجه العموم والكلية على وجه الخصوص بعمل برامج وأنشطة مركزية لرعاية الطلاب الوافدين.
- تستقبل الكلية سنوياً وفوداً طلابية من بعض الدول العربية والإسلامية وذلك من خلال برنامج التبادل الطلابي على سبيل المثال (سوريا ، اليمن ، ليبيا ، ماليزيا) ويتم عمل برامج تدريبية وثقافية وترفيهية لهم وذلك بالتعاون مع السيد الأستاذ الدكتور / نائب رئيس الجامعة لشؤون التعليم والطلاب.
- تتولى وحدة ضمان الجودة بالكلية وضع برامج وأنشطة لرعاية الطلاب الوافدين وقد صممت استبيان استطلاع رأى الوافدين الجدد والقادمي الذين استمر اتصالهم بالكلية عن أهم المشكلات التي تقابلهم أو قابلتهم داخل الكلية أو خارجها وأهم المجالات التي يمكن أن تساهم بها الكلية في حل هذه المشكلات من وجهة نظرهم وقد تم توزيع الإستبيان وتحليله ببياناته إحصائياً ووجد أن انخفاض نسب الطلاب الوافدين يرجع إلى بعد المحافظة عن العاصمة وعن وسائل المواصلات وعدم توفر وسائل الترفيه - ارتفاع حرارة الطقس.
- إصدار دليل خاص بالطلاب الوافدين يتضمن إجراءات وآليات تسجيل الطلاب الوافدين ويوضع فيه أيضاً التعريف بالكلية وبرامجها وأنشطته التعليمية والبحثية وعدد الطلاب الدارسين بها كما يشمل معلومات عامة عن جمهورية مصر العربية وعن جامعة أسيوط وعن كلية الصيدلة.
- تخصيص موظف بإدارة شؤون التعليم والطلاب وإدارة شؤون الخريجين وإدارة رعاية الشباب للتواصل مع الطلاب الوافدين وتذليل الصعاب وتقديم أى مساعدة للطلاب الوافدين للتأقلم والإندماج مع الحياة الجامعية مما يثرى الكيان الطلابي بالجامعة
- إستحداث برامج جديدة للطلاب الوافدين تلبي احتياجات سوق العمل مثل برامج التقنية الحيوية والبيولوجيا الجزيئية.



- توفر الجامعة مكان مناسب للإقامة داخل الحرم الجامعي والذي تتوافر به جميع الإمكانيات المطلوبة للطلاب المغترب.  
- تنظم الجامعة بالتعاون مع المحافظة برامج تعريفية للطلاب العرب في أي لقاءات أو مؤتمرات تعقد بالدول العربية سنوياً ويتم توزيع مطويات من جميع كليات الجامعة للتعريف بالبرامج الدراسية بتلك الكليات.

- تشجيع الطالب الوافدين علي الإلتحاق بالدراسات العليا بكلية الصيدلة-جامعة أسيوط وذلك من خلال تقديم منح للمتفوقين دراسية وتخفيض مصاريف الدراسة لطلاب برنامج الصيدلة الإكلينيكية وكذلك تيسير التسجيل في درجة الماجستير والدكتوراة

### ٩-٣: للكلية نظام متكامل وفعال لتقديم الدعم الطلابي مادياً ومعنوياً وإجتماعياً وصحياً ويوجد آليات لتعريف الطلاب بهذا النظام

- توجد خطة معتمدة من مجلس الكلية لدعم الطلاب تشمل الدعم الإجتماعي والرعاية الصحية مثال ذلك دعم الكتاب الجامعي والوجبات الغذائية والرعاية الطبية كما يتم تطبيق إستبيان لقياس حاجات الطلاب، ودليل الطالب موضح به معايير توزيع الدعم وتشمل الوضع الإقتصادي للأسرة والنطاق الجغرافي للسكن كما تم تزويد جميع المعامل بالكلية بالمستلزمات الطبية اللازمة للطوارئ أو الخاصة بإصابة المعامل علماً بأن مستشفى الطلبة والمستشفى الجامعي والمراقبة الطبية ملاصقة للكلية ومع ذلك تم إنشاء العيادة الطبية والصيدلية المجتمعية بجوار كافيتريا الطلاب. مرفق (٩-٦)  
- يتم حصر أعداد الطلاب من الذكور والإناث والمناطق الجغرافية التابعين لها وذلك من خلال بيانات موثقة بإدارة شئون الطلاب (ملفات الطلاب) ويتم في ضوء ذلك تحديد إحتياجاتهم غير الاكاديمية.  
- تجرى بحوث إجتماعية عن طريق إستمارة لدى رعاية الشباب وتملاً بمعرفة الطالب – قوائم الإستقصاء لتحديد إحتياجات ونظام دعم الطلاب الأمثل.  
- خطة معتمدة لتحديد خصائص وإحتياجات الطلاب بناء على الإستبيان الخاص.

### عناصر خطة الدعم الطلابي: مرفق (٩-٦)

أ- الخدمات المالية: مقدمة عن طريق صندوق التكافل سداد رسوم الإقامة بالمدينة الجامعية (خدمات مالية لدفع المصروفات) بالإضافة الى مساهمة أهل الخير في دفع المصروفات الدراسية للطلاب الغير قادرين.  
ب- الخدمات العينية:

- ١- المذكرات والكتب الدراسية الجامعية) تقديم كتب دراسية مجانية لجميع المقررات الدراسية)
- ٢- إقامة معارض خيرية لبيع الملابس بأسعار رمزية وقد أقيم معرض واحد عن طريق الكلية ومعرضان عن طريق الجامعة.
- ٣- دعم بونات للتغذية طوال أيام الأسبوع.
- ج- دعم الحالة النفسية حيث يتم تحويل الطلاب عن طريق الأخصائى الإجتماعى بإدارة رعاية الشباب بالكلية إلى مكتب الأبحاث والرعاية الإجتماعية والنفسية بالإدارة العامة للإسكان والتغذية.
- د- الدعم الصحى: تحويل الطالب لمستشفى الطلبة والمراقبة الطبية أو المستشفى الجامعي الملاصق لمبنى الكلية وصرف الدواء اللازم – تخصيص لجان طبية مقيمة أثناء الإمتحانات النهائية.

### ٩-٤: للكلية نظام فعال للدعم الأكاديمي للطلاب وتقدم لهم خدمات التوجيه المهني: مرفق (٩-٧)

- تنفذ عن طريق إدارات شئون الطلاب ورعاية الشباب حسب قواعد موضحة في دليل الطالب ودليل الأنشطة الطلابية.  
- الدعم المالى المقدم للطلاب يأخذ جميع الأشكال (دعم نقدي/سداد مصروفات/ كتب دراسية مجانية / إعانة عينية).  
- تقوم إدارة الجامعة بتوزيع الدعم المالى للكلبات بنسبة أعداد الطلاب المقيدين بكل كلية سنوياً.

### أولاً: إدارة شئون الطلاب:

الدعم المالى عن طريق تقديم المساعدات الخيرية من بعض السادة أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية ويتراوح من ١٠٠ - ٢٥٠ جنيه لكل طالب حسب حالته الإجتماعية ويتمثل في تسديد المصروفات فى كل فصل دراسى أو شراء الكتب الجامعية بالإضافة الى الدعم الذى يقدمه السيد الأستاذ الدكتور/ نائب رئيس الجامعة لشئون التعليم والطلاب للحالات الخاصة مركزياً.

## ثانياً: إدارة رعاية الشباب:

١. دعم يتراوح من ٥٠ - ١٥٠ جنيه لكل طالب للمساهمة في دفع المصروفات بناءً على البحوث الإجتماعية وذلك من حساب صندوق التكافل الإجتماعى فى كل فصل دراسى برعاية السيد الأستاذ الدكتور/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ورئيس مجلس إدارة الصندوق.
٢. إعانة عينيه مثل ملابس من المعارض الخيرية.
٣. قامت الكلية بتقديم عدد (٢٦١٩) بون تغذية مدعم للطلاب بالمطعم المركزى فى الفترة من (٢٠١٥/١٠/١٣) حتى (٢٠١٦/٤/٤)

## ٥-٩: للكلية آليات فاعلة لدمج ذوى الإحتياجات الخاصة فى المجتمع الطلاب ومراعاة ملائمة الإنشاءات والتجهيزات لهم

### خدمات الدعم المقدمة لذوى الإحتياجات الخاصة: مرفق (٩-٨)

- لاتقبل الكلية طلاب لهم إعاقات شديدة وذلك بناءً على الكشف الطبى وشمل الطلاب المعوقين لايتوافق مع كون الكلية عملية وتحتاج لوقوف الطالب لفترات طويلة فى المعامل.
- توجد بالكلية سياسة للتعامل مع ذوى الإحتياجات الخاصة وذلك من خلال:
  ١. المرشد الأكاديمى أو الرائد العلمى الذى يقوم بتوفير مرافق لمساعدة الطالب فى حالات خاصة تحتاج إلى دعم.
  ٢. توفر الكلية رعاية علمية وصحية ونفسية من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيه وموظفى الكلية فعلى سبيل المثال تقوم كل الأقسام العلمية بالكلية بتقديم المساعدات خصوصاً فى الدروس العملية لهؤلاء الطلاب.
  ٣. التصريح للطلاب المصابين بشلل الأطفال باستخدام المصعد مع مرافق فى الدروس العملية للمساعدة - توفير أخصائى إجتماعى لكل فرقة.
  ٤. يوجد مقاعد خاصة للطلاب العثر (الأشول) خلال الدراسة وأثناء الإمتحانات.
  ٥. تخصيص مساعد للكتابة فى حالة الطالب المصاب بالساعد بشرط أن يكون فى مستوى تعليمى أقل وذلك فى حالات الحوادث.
  ٦. يوجد مداخل ومخارج غير رئيسية للطلاب ذوى الإحتياجات الخاصة بمبنى أ ، مبنى ب.
  ٧. إتخذت الكلية إجراءات لعمل مدرج (منزلق) لمداخل المدرجات الرئيسية بالكلية.

### الرعاية الإجتماعية والصحية:

- تقوم الكلية سنوياً بعمل مسح لأراء الطلاب فى الخدمات الصحية المقدمة تمهيداً لدراساتها والإستفادة منها.
- عمل لوحات إرشادات صحية تحت إشراف السيد الأستاذ الدكتور / وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- يوجد بكل قسم دولاى للإسعافات الأولية وكذلك فى جميع المعامل والمدرجات واماكن تجمع الطلاب والعاملين.
- توفر الكلية طبيب وممرض واحد على الأقل فى قاعات الإمتحانات طوال فترة الإمتحانات.

### عيادة طبية:

هناك مستشفى للطلاب داخل الجامعة بجوار الكلية ومجهزة للحالات الطارئة وكذلك مستشفى أسيوط الجامعى وهى مجهزة تجهيزاً كاملاً وكذلك العديد من المستشفيات الجامعية المتخصصة وجميعها تبعد بضعة امتار عن الكلية. إضافة لذلك قامت الكلية بتجهيز عيادة طبية داخل الكلية خلف الكافتريا بالمنى الإدارى.

### برامج دعم ورعاية وتحفيز الطلاب المتفوقين والمتعثرين:

- يتم تحديد الطلاب المتفوقين والمتعثرين وكذلك الطلاب المبدعين فى الأنشطة عن طريق وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.
- يتم تحديد الطلاب المتفوقين حسب التقدير العام بعد إعلان نتيجة كل فصل دراسى كما يتم تحديد المبدعين فى الأنشطة المختلفة وتقوم الكلية بتكريمهم ومن بعض صور التكريم ما يلى:
  ١. صرف مكافآت تفوق للطلاب الحاصلين على تقدير (ممتاز - جيد جداً).

- ٢- تكريم للعشرة الأوائل كل سنة وإهداء كل طالب ميدالية – شهادات تقدير.
- ٣- دعوة العشرة الأوائل لحضور المؤتمرات العلمية للأقسام والكلية.
- ٤- توزيع الجوائز على أوائل الخريجين من شركات الدواء والنقابة العامة للصيادلة وشهادات تقدير وحفل تكريم.
- ٥- وضع أسماء وصور الأوائل في لوحات شرف تعلق في الأقسام ولوحات الإعلانات لكل فرقة ومعلقات بمدخل الكلية وكذلك نشر صور العشرة الأوائل في كل فرقة على غلاف دليل الإرشاد الأكاديمي الذي يوزع على الطلاب كم يتم وضع صور الأوائل على صفحة الإنترنت بالكلية.
- ٦- توزع جائزة الأول في مقرر الصيدلانيات الفرقة الرابعة (١٠٠٠) جنيه جائزة ممنوحة من أسرة المرحومة أ.د. / سوزان الهراس – أستاذ الصيدلانيات) وجائزة الأول في الكيمياء الطبية لطلاب الفرقة الرابعة (كتاب دليل الأدوية او سلسلة من الكتب المتخصصة مهنيا).
- ٧- تهدي بعض الأقسام الطلاب الأوائل كتب دراسية مجانية.
- ٨- الاعلان عن الساعات المكتبية والارشاد الأكاديمي والريادة العلمية للسادة أعضاء هيئة التدريس لاستقبال الطلاب والاجابة عن أسئلتهم وحل مشاكلهم.
- ٩- يتم توزيع كتيبات أو أقراص مدمجة تحتوي على الامتحانات السابقة لتدريب الطلاب على أسئلة الإمتحانات في جميع المقررات عن طريق الحجز بإدارة رعاية الشباب.
- تقدم الكلية منح دراسية لطلاب برنامج الصيدلة الإكلينيكية عبارة عن منحتين لكل مستوى دراسي يتم تقسيمهم على أربع طلاب بحيث يحصل الاول على منحة ٨٠% والثاني ٦٠% والثالث ٤٠% والرابع ٢٠% والمعيار الوحيد لإعطاء المنح هو التفوق فقط ، وهذه المعايير معلنه بدليل الطالب لبرنامج العلوم الصيدلانية ودليل الطالب لبرنامج الصيدلة الإكلينيكية.

#### يتم تكريم المبدعين في الأنشطة على عدة مستويات:

- ١- على مستوى الجامعة في يوم التفوق والتميز يتسلم كل مبدع أو من له نشاط شهادة تقدير وجائزة مالية الطلاب المثاليين.
  - ٢- على مستوى الجامعات يتسلم المتميز ميدالية أو كأس مع شهادات تقدير ومكافآت مادية حسب اللوائح.
  - ٣- على مستوى الكلية تكريم الطلاب المبدعين بإعطائهم شهادات تقدير وإعطائهم أولية في الرحلات أو الأنشطة الأخرى.
    - إتاحة الفرصة للطلاب المبدعين للإشتراك في تحرير مجلة صيادلة المستقبل التي تصدر سنوياً بمناسبة عيد الخريجين.
    - يتم تكريم الطلاب المبدعين في المؤتمرات الطلابية وحفل ختام النشاط ومهرجان الكلية الشامل ومهرجانات كليات الجامعة وكذلك الطالب والطالبة المثالية.
- كما قامت الكلية بوضع وسائل كثيرة لمواجهة مشكلة تعثر بعض الطلاب (سياسات التعامل مع الطلاب المتعثرين) ومنها: مرفق (٩-٩)
- زيادة التواصل بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب عن طريق تفعيل البريد الإلكتروني الخاص بكل مقرر وتفعيل وزيادة الساعات المكتبية وزيادة الإعلان عنها في المدرجات مع المحاضرات وإرسالها على البريد الإلكتروني للطلاب.
  - تجميع الساعات المكتبية لكل أعضاء هيئة التدريس بالقسم ووضعها في لوحة الإعلانات الخاصة بكل قسم علمي وكذلك على موقع القسم على موقع الكلية الإلكتروني.
  - لجنة الدعم الأكاديمي.
  - تنظيم محاضرات ودروس عملية تعويضية للطلاب المتأخرين في الالتحاق بالكلية (الشهادات المعادلة) والوافدين.
  - توزيع كتيب يحتوي على أمثلة من امتحانات السنوات السابقة على الطلاب ومنذ العام الجامعي ٢٠١٣-٢٠١٤ يتم إرساله إلكترونياً على البريد الإلكتروني gmail الخاص بكل طالب.
  - عمل مجموعات تقوية مجانية للطلاب في العام الجامعي ٢٠١١/٢٠١٢.

- تشكيل لجنة لمتابعة تنفيذ طلبات الطلاب بعد اجتماعهم مع عميدة الكلية بعد ثورة ٢٥/١/٢٠١١.
- مل لقاءات مع المرشد الأكاديمي أو الرائد العلمي بمشاركة معاوني أعضاء هيئة التدريس لدراسة حالة كل طالب على حدة ومخاطبة إدارة الكلية لإتخاذ اللازم لمعاونة هؤلاء الطلاب المتعثرين.

تم تحديد جدول الإمتحانات للطلاب بالمتعثرين (إمتحانات التخلف) في فترة مستقلة بعد أجازة نصف العام في الفصل الدراسي الأول وبعد إنتهاء الإمتحانات النظامية في الفصل الدراسي الثاني وكذلك إمتحانات الفصل الدراسي الصيفي لطلاب برنامج العلوم الصيدلية (صيدلة إكلينيكية) وذلك تسهيلاً على الطلاب المتعثرين بدون مكافأة للسادة أعضاء هيئة التدريس بالكلية على نحو مخالف لما يجرى في الكليات الأخرى من تداخل إمتحانات التخلفات مع الإمتحانات النظامية أو تسبقها.

#### **٩-٦: وجود تمثيل الطلاب في اللجان ذات الصلة**

ترى الكلية لمشاركة الطلاب دور هام وفعال في إثراء العملية التعليمية لذا تحرص القيادة على تمثيل الطلاب في اللجان المختلفة حيث يمثل الطلاب في بعض اللجان مثل مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة واللجان المنبثقة عنها ولجان الأنشطة الطلابية ولجان الإرشاد الأكاديمي والإتحاد الطلابي والمؤتمرات العلمية للأقسام والكلية. يشارك الطلاب بالحضور في المؤتمرات العلمية للأقسام والإستماع الى مقترحاتهم وآرائهم والأخذ بها في عملية التطوير.

#### **٩-٧: الأنشطة الطلابية متنوعة وتوفر لها الكلية الموارد الملائمة من حيث الأماكن والتجهيزات والإشراف مرفق (٩-١٠)**

##### **■ كفاية و كفاءة 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 و عددها.

##### **■ جودة استخدام الموارد**

- توافر آلية لاستغلال الموارد المتاحة ورفع كفاءتها.
- توافر نظام لقياس الأولويات لاستغلال الموارد المتاحة
- وجود نظام للتقييم و المتابعة للموارد
- وجود ملخص تنفيذي للتقويم لاستغلال الموارد

#### **٩-٨: للكلية وسائل مناسبة لقياس آراء الطلاب وإتخاذ الإجراءات اللازمة لدراساتها والإستفادة من النتائج في إتخاذ الإجراءات**

##### **التصحيحية وخطط التحسين**

يتم قياس آراء الطلاب في العديد من الوجهه مثل المقررات أعضاء هيئة التدريس وفي الندوات وورش العمل التي تنظمها وحدة ضمان الجودة وأخذ آرائهم في جميع السياسات مثل القبول والتحويل الإرشاد الأكاديمي والخدمات التي تقدم لهم من إدارة رعاية الشباب عن طريق الإستبيانات مكتوبة و إلكترونية (نظام الفارابي) ويتم تحليل هذه الإستبيانات للوقوف على مدى رضاهم للأخذ بها عند وضع خطط التحسين وكذلك آرائهم في المقررات ويتم وضعها في صورة تقرير لتقويم الأداء (قياس مؤشرات الأداء سنوياً).

#### **٩-٩: للكلية آليات لمتابعة الخريجين والتواصل معهم ، قواعد بيانات خاصة بهم تحدث بصورة دورية مرفق (٩-١١)**

يوجد لجنة لمتابعة الخريجين بعد تخرجهم من الكلية ومدى كفاءة الخريج وقياس مدى رضا مستفيدي الخدمة من نوعية الخريج ومدى كفاءة وكفاية الأداء ومدى الاحتياج الي دورات تدريبية او ورش عمل او ندوات تثقيفية ووضع خطة زمنية لها وتختص بإنشاء قنوات إتصال والتواصل لتعزيز علاقة الخريج بالكلية وجامعته والتعاون الهادف والمثمر لخدمة الخريجين والكلية كما تختص الوحدة بالتواصل مع شركات الدواء والمؤسسات الخدمية ذات العلاقة بالعلوم الصيدلانية مما يساهم في مساعدة الشركات

والمؤسسات التي تبحث عن موظفين فى الوصول الى خريجي كلية الصيدلة – جامعة أسبوت بسهولة ويسر وإختيار الخريج المناسب وتأمين فرص العمل للخريجين تتناسب مع تخصصاتهم وميولهم ومتابعة أوضاع الخريجين الوظيفية من خلال تقارير دورية وهذه كلة مبنى على قواعد بيانات خاصة بالخريجين ، إنشاء رابطة الخريجين وأسرههم والعاملين بالكلية ، إعداد موقع إلكترونى على شبكة المعلومات للخريجين على صفحة الكلية ، الإعلان عن الوظائف المطلوبة من خلال التعاون بين الكلية وشركات ومؤسسات الدواء على مستوى الجمهورية ، إصدار مجلة دورية تحتوى على أخبار الخريجين تصدر سنوياً فى حفل الخريجين السنوي (أبريل من عام) ، إقامة ملتقى التوظيفى السنوى يدعى لحضوره جميع الخريجين على مستوى الجمهورية من خلال قواعد البيانات المحدثة بإدارة الخريجين بالكلية.

#### **٩-١: الكلية توفر برامج متنوعة للتنمية المهنية والتعليم المستمر وفقاً لإحتياجات وتطورات سوق العمل.**

أولت الكلية إهتمامها لوضع برنامج لإعداد الخريجين لسوق العمل عن طريق تنظيم بعض الندوات وورش العمل فى مجالات العمل الصيدلى ومجالات التنمية البشرية نظمتها وحدة ضمان الجودة وقطاع البيئة بالكلية

#### **نقاط القوة**

- وجود قواعد واضحة ومعلنة وموثقة تتسم بالشفافية للقبول ببرامج الكلية المختلفة وللتحويلات.
- وجود تبادل طلابى قومى وعربى
- خطة معتمدة للدعم الطلابى
- تشجيع الطلاب لممارسة الأنشطة الطلابية المتميزة على مستوى الكلية والجامعة
- وجود وحدة فعالة لشئون الخريجين
- استغلال الموارد المتاحة للكلية لتناسب أعداد الطلاب المقبولين بها والتعامل مع مشكلة الكثافة العددية.
- وجود قاعدة بيانات للطلاب
- وجود آلية معتمدة لجذب الطلاب الوافدين.
- وجود آلية للكشف والتعامل مع الطلاب المتفوقين دراسياً والتميزين فى الأنشطة كما توجد آلية للتعامل مع الطلاب المتعثرين دراسياً
- توجد برامج خاصة لرعاية المتفوقين ومعاونة المتعثرين دراسياً.
- وجود دليل للطلاب يحتوى على معلومات تفيد الطلاب لكل من البرنامجين الدراسيين ويتم تحديثهما سنوياً وإتاحتها لجميع الطلاب.
- تطبيق نظام الإرشاد الأكاديمي لبرامج الكلية مع توافر دليل للمرشد الأكاديمي وآلية محددة ومعلنة لهذا النظام ووجود نظام الدعم الأكاديمي لطلاب البرامج خلال الفصلين الدراسيين.
- إمام مكتب الخريجين بمسؤولياته وإنشاء رابط خاص بالخريجين على الموقع الإلكتروني للكلية خاص بالخريجين ، كما يوجد إتصال مباشر بين الكلية والنقابة الفرعية للصيدلة لتحديث قاعدة بيانات من أجل تيسير التواصل مع الخريجين من خلال الموقع الإلكتروني.
- الاستمرار فى إقامة ملتقى توظيف سنوي.
- تميز موقع الكلية الإلكتروني بكافة المعلومات الخاصة بالقبول والتحويلات، ويتم إعداد وتنظيم برامج تعريفية للطلاب الجدد بصفة سنوية
- تفوق نسبة الطلاب المحولين إلى الكلية عن المحولين منها. وهى تعتبر كلية جاذبة للطلاب
- توفر الكلية نظاماً متكاملأ لدعم الطلاب أكاديمياً ومادياً واجتماعياً وصحياً.
- المشاركة الفعالة لأعضاء هيئة التدريس فى الأنشطة الطلابية.
- توجد عيادة طبية بالكلية بالإضافة إلى مستشفى الطلبة الواقع داخل الحرم الجامعى وقريبة جداً من الكلية.

- توفر الكلية الأنشطة الطلابية العلمية والثقافية والرياضية والإجتماعية للطلاب وتحرص على زيادة نسبة مشاركة الطلاب فيها مع حصول الكلية على مراكز متقدمة في الأنشطة الطلابية المختلفة محلياً ودولياً.
- تحرص الكلية على تنشيط دور اتحاد الطلاب وزيادة مساهماته في مجال الأنشطة الطلابية.
- وجود تعاون بين الكلية وشركات ومصانع الدواء لتوفر برامج متنوعة لإعداد الخريجين لسوق العمل.
- يوجد نظام لتقدير ومكافأة المتفوقين في الأنشطة الطلابية.

#### نقاط تحتاج الى تحسين

- صعوبة وضع خطط أو سياسات مستقبلية بأعداد الخريجين تبعاً لإحتياجات سوق العمل
- عدم ملائمة أعداد الطلاب المقبولين مع الموارد المتاحة للكلية
- وجود سياسة محددة واضحة لربط الخريجين بالكلية بعد التخرج وصعوبة تنفيذها.
- صعوبة المنافسة في الترويج للكلية بالدول العربية لجذب المزيد من الطلاب الوافدين.
- صعوبة تطبيق سياسة وآليات تنجح للكلية لتقديم منحاً دراسية للطلاب من خارج البلاد نظراً للحالة الإقتصادية

## المعيار العاشر : البحث العلمي والأنشطة العلمية الأخرى

تولى الكلية اهتمام بالغ بالبحث العلمي ويتضح ذلك من رسالتها التي تخصص فيها جزء رئيسي للبحث العلمي فالبحث العلمي هو أحد المحاور الهامة في رسالة الكلية ، لذلك تقوم الكلية بتوفير الموارد والإمكانيات اللازمة للقيام بإجراء بحوث ترقى لمستوى النشر العلمي وتخدم صناعة الدواء في مصر مع ضرورة مراعاة الميثاق الأخلاقي والملكية الفكرية.

١-١٠ : خطة البحث العلمي: مرفق (١-١٠)

### توافر خطة للبحث العلمي:

- تبنت الكلية توجهها جديداً وهو أن يسير العمل البحثي من خلال خطة بحثية تتفق مع الخطة البحثية للجامعة لذا قامت الكلية بمخاطبة الأقسام العلمية بوضع الخطط البحثية لكل قسم تمهيداً لوضع خطة بحثية عامة للكلية تم مناقشتها وإعداد الصورة العامة للخطة البحثية للكلية وتم مناقشتها بمجالس الأقسام وأجروا التعديلات المقترحة عليها وتم اعتمادها من مجالس الأقسام وتم عرضها على مجلس الكلية واعتمادها في صورتها النهائية ، ثم تم طبوعها في صورة مخرج نهائي. والهدف العام لها إعطاء الأولوية في توزيع ميزانية البحث العلمي بالكلية والتسجيل للدرجات العلمية كما روعي أن تكون مرتبطة بخطة البحث العلمي للجامعة وتخدم العملية التعليمية بالكلية. وقد أعلنت الكلية هذه الخطة أيضا على موقعها الإلكتروني. مرفق (٢-١٠)

- تقع مسئولية متابعة تنفيذ الخطة على وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث ولجنة الدراسات العليا والبحوث بمتابعة تنفيذ الخطة البحثية للكلية ومناقشة التقدم بها وكذلك أية مقترحات ترد من الأقسام بخصوص تعديل الخطة في ضوء مستحدثات العلم أو الإمكانيات المادية والبشرية. ، وبناءاً على الخطط الموضوعه للأقسام فقد تم وضع خطة زمنية لتنفيذ الأنشطة البحثية المختلفة ، ويتابع السادة رؤساء مجالس الأقسام تنفيذ خطة القسم البحثية حيث يقدم تقرير سنوي عن مدى انجاز القسم للخطة.

- كما تقوم الجامعة بتمويل خطة البحث العلمي عن طريق الموازنة العامة وصندوق البحوث بالجامعة ومن خلال المشروعات التي تم الحصول عليها من وزارة التعليم العالي من خلال شراء أجهزة للأقسام والمعمل المركزي ومعمل الخدمات الصيدلانية ، بالإضافة إلى ميزانية برنامج الصيدلة الإكلينيكية والوحدات ذات الطابع الخاص.

- تم اعتماد الخطة البحثية للكلية من مجلس الكلية رقم (٦١٠) بتاريخ ٢٠١٤/٩/٢١م وتخدم التوجهات القومية للبحث العملي في مجال العلوم الصيدلانية وصناعة الدواء وقياس الجودة للأدوية والمواد الطبية.

### ▪ مدى إرتباط خطة البحث العلمي بالكلية بالتوجهات القومية للبحث العلمي:

تقوم خطة البحث العلمي بالكلية بالتنسيق بين الخطط البحثية للأقسام والتي تهدف إلى مواكبة البحث العلمي العالمي من أجل تطوير صناعة الدواء بمصر وترتبط خطة البحث العلمي بالكلية بمسودة خطة الجامعة من حيث أن كلا الخطين تخدمان التوجهات القومية. مرفق (٣-١٠)

▪ توجد بالكلية لجنة موثقة لتفعيل أخلاقيات البحث العلمي وتم نشر مطوية ورقية وإلكترونية على صفحة الكلية الإلكترونية عن أخلاقيات البحث العلمي والملكية الفكرية.

### ٢-١٠ : آليات فاعلة لنشر الوعي بأخلاقيات البحث العلمي مرفق (٤-١٠)

- يوجد ميثاق أخلاقي في صورة دليل يلتزم به جميع أعضاء الكلية موثق من مجلس الكلية رقم (٥٤٥) بتاريخ ٢٠٠٩/٧/١٢م ومعلن وقد شارك في إعداد هذا الميثاق عدد من أعضاء هيئة التدريس بالكلية ويتضمن هذا الميثاق مؤشرات ممارسات الإلتزام الأخلاقي على كافة المستويات مثل (الإلتزام نحو الطلاب ، مهنة التدريس ، البحث العلمي والملكية الفكرية ، الإشراف على الرسائل العلمية ، ممارسات مهنة الصيدلة والإلتزام بأخلاقيات المهنة في خدمة المجتمع وغيرها) وهذا الدليل متاح لجميع الأطراف.

- يلتزم جميع العاملين بالكلية بأخلاقيات الوظيفة بطريقة مرضية وتراقب الكلية الممارسات الأخلاقية للوظيفة مثل أمانة التعامل مع الزملاء والرؤساء والمرؤسين وتتم الإجراءات التأديبية في حالة عدم الإلتزام بأخلاقيات المهنة.
  - توافر المصادقية في المعلومات المنشورة عن الكلية.
  - تغطي المعلومات المتاحة مختلف أنشطة الكلية كما توجد آلية لتحديث المعلومات المتاحة عن الكلية من خلالها تم إنشاء لجنة مشكلة من وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث وممثلين من الأقسام المختلفة وتعد اللجنة إجتماعات دورية وتوفر الكلية المعلومات التي تغطي أنشطتها على موقعها الإلكتروني ومن خلال النشرات والندوات والكتيبات التي يتم توزيعها على الأطراف المعنية داخل وخارج الكلية وتؤكد اللجنة على مصداقية المعلومات المنشورة.
  - يتم التحديث المستمر للمعلومات الخاصة بالكلية من خلال اللجنة المسؤولة بطريقة دورية ومن أمثلة ذلك دليل الجودة.
- دليل أخلاقيات المهنة بالكلية: مرفق (١٠-٤)**

- تم وضع دليل لأخلاقيات المهنة (الميثاق الأخلاقي) بالكلية وقد تم اعتماده من مجلس رقم (٥٤٥) بتاريخ ٢٠٠٩/٧/١٢
- وتم إعادة صياغته وتحديثه الميثاق الأخلاقي

#### **توافر إجراءات رسمية تتبعها الكلية في التعامل مع الممارسات التي لا تتفق مع أخلاقيات المهنة مرفق (١٠-٥)**

- يلتزم جميع العاملون بالكلية بأخلاقيات الوظيفة وتراقب الكلية تطبيق جميع الممارسات الأخلاقية للوظيفة على كافة المستويات مثل الإلتزام بأخلاقيات المهنة وأمانة التعامل مع الزملاء، والرؤساء والمرؤسين، وإحترام حقوق الآخرين.. الخ. ومن يثبت في حقه الإخلال بأخلاقيات الوظيفة يتم تحويله الى مجلس تأديب تصدر في حقه عقوبة توضع في ملفه.
- وتتوفر نماذج من شكاوى ضد أعضاء هيئة تدريس، و موظفين، ويتم إيداع قرار العقوبة في ملفات أعضاء هيئة التدريس والموظفين

#### **١٠-٣: الموارد المتاحة لإنشطة البحث العلمي: مرفق (١٠-٦)**

##### **مصادر تمويل البحث العلمي:**

- مدى كفاية الموازنة المخصصة لأغراض أنشطة البحث العلمي:  
تقدم الجامعة ميزانية سنوية ثابتة للبحث العلمي في الكلية ولا تتوانى في تقديم المزيد من الدعم عند الحاجة والمصادر المختلفة لتمويل البحث العلمي من صندوق البحوث بالجامعة، المنح، برنامج الصيدلة الإكلينيكية بالكلية، ميزانية الجامعة، الوحدات ذات الطابع الخاص مشاريع التطوير التي تحصل عليها الكلية، والطلاب الوافدين وطلاب منح أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا بالقاهرة، كما تقوم الجامعة بتمويل حضور الدورات والمؤتمرات والمهام العلمية وتمويل نشر البحوث ومنح جوائز مالية للنشر الدولي وكذلك دعم البحث العلمي بهدايا من شركات الأدوية.
- مردود المخصصات المالية المنفقة على البحث العلمي:  
زيادة عدد الأبحاث المنشورة في السنوات الخمس الأخيرة هي مردود المخصصات المالية التي تم انفاقها على البحث العلمي وكذلك زيادة عدد الدرجات العلمية (دبلوم – ماجستير – دكتوراه) التي تم منحها من الكلية في الخمس سنوات الأخيرة. مما يؤثر على التصنيف الدولي والمحلي للجامعة والكلية في زيادة التقدم في المراكز عام بعد عام. تم تجديد قاعة المناقشات بالكلية وتم تفعيل نظام مالي لدعم وإستمرارية الحفاظ على القاعة على أحدث مستوى لمناقشة الرسائل العلمية أو عقد ورش العمل الهامة.

##### **كفاءة العملية البحثية:**

##### **مؤشرات الكفاءة:**

- تحرص الكلية على إشراك أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالدورات المرتبطة بتنمية المهارات البحثية بمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وتنمية المهارات البحثية وتقوم الكلية بتحمل تكاليف نشر الأبحاث في المجالات الدولية ذات السمعة العالمية والمؤتمرات الدولية لتحسين القدرة التنافسية للكلية وتشجيع ودعم الباحثين. وقد اشتركت الكلية بمشروع قواعد البيانات التي نتيج الدراسة الذاتية أكتوبر ٢٠١٦



للباحثين الحصول على النصوص الكاملة للأبحاث من خلال أجهزة حاسب آلي متصلة بشبكة الانترنت. كما يتوفر بالمكتبة دليل ورقي وآخر الكتروني وكذا ملخصات ومستخلصات الرسائل العلمية وهي أيضا متاحة على صفحة المكتبة بالموقع الإلكتروني للكلية.

#### نسبة أعضاء هيئة التدريس المشاركين في البحث العلمي.

- يشارك ١٠٠% من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في البحث العلمي وذلك من خلال الإشراف على الرسائل العلمية أو من خلال أبحاث الترقية والأبحاث المستخلصة من رسائل الماجستير والدكتوراه ، وقد تم نشر ٥٣٩ بحثاً خلال الفترة من ٢٠١١ إلى ٢٠١٦م ٥٣٩ في مجالات عالمية ، وقد قامت الكلية بعمل قاعدة بيانات ووضع هذه الأبحاث على موقع الكلية. كما تم إضافة السير الذاتية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على صفحة الكلية على شبكة الإنترنت وقد قامت الكلية بطبع كتيب للبحوث العلمية المنشورة لأعضاء هيئة التدريس من عام ٢٠١١-٢٠١٦م وتجدر الإشارة إلى قيام بعض أعضاء هيئة التدريس بالكلية بنشر أبحاث علمية مع مؤسسات علمية دولية وأيضاً مع جامعات أجنبية .
- وتولي الجامعة اهتمام بالغ للباحثين في الجامعة وذلك بتخصيص جوائز تقديرية - تشجيعية - تفوق - تميز علمي ، وقد حصل العديد من أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم على العديد من الجوائز المحلية والعالمية وتشجع الكلية الباحثين على التقدم للحصول على الجوائز وذلك عن طريق توزيع النشرات والإعلانات التي ترد للكلية ونذكر على سبيل المثال.
- السيد الأستاذ الدكتور / أحمد محمد المغازي – الأستاذ المتفرغ بقسم العقاقير (جائزة الجامعة التقديرية) للعام الجامعي ٢٠١١/٢٠١٢م.
- السيد الدكتور / أشرف محمد محمود – الأستاذ المساعد بقسم الكيمياء التحليلية (جائزة الجامعة التشجيعية) للعام الجامعي ٢٠١١/٢٠١٢م.
- السيد الدكتور / محمود فهمي على الصبحي – المدرس بقسم الصيدلانيات (جائزة الجامعة لأحسن رساله دكتوراه) للعام الجامعي ٢٠١١/٢٠١٢م.
- حصول كل من السيد الأستاذ الدكتور/ طارق أبو الفضل محمد - أستاذ بقسم الكيمياء الطبية و السيد الأستاذ الدكتور/ عواد عبده رمضان – أستاذ مساعد بقسم الكيمياء العضوية و السيد الدكتور/ محمد كمال عبد الحميد على جائزة أكديما لأفضل بحث علمي في العلوم الصيدلانية في الوطن العربي لعام ٢٠١٢ من المملكة الأردنية الهاشمية (بحث مشترك).
- السيد الأستاذ الدكتور/ جمال أحمد صالح – أستاذ الكيمياء التحليلية الصيدلانية (جائزة جامعة أسيوط التقديرية) في مجال العلوم الطبية والصيدلانية للعام الجامعي ٢٠١٢/٢٠١٣م.
- السيدة الدكتورة/ عنبر فنجري محمد - المدرس المساعد بقسم الكيمياء العضوية الصيدلانية – (جائزة جامعة أسيوط لأحسن رسالة علمية (ماجستير) في مجال العلوم الطبية والصيدلانية) للعام الجامعي ٢٠١٢/٢٠١٣م
- السيد الدكتور / محمود فهمي على الصبحي – المدرس بقسم الصيدلانيات (جائزة جامعة أسيوط التشجيعية) في مجال العلوم الطبية والصيدلانية للعام الجامعي ٢٠١٢/٢٠١٣م.
- السيد الدكتور/ هشام محمد توفيق – المدرس بقسم الصيدلة الصناعية (جائزة جامعة أسيوط لأحسن رسالة علمية (دكتوراه) في مجال العلوم الطبية والصيدلانية) للعام الجامعي ٢٠١٢/٢٠١٣م
- السيد الدكتور/ حسن رفعت حسن – أستاذ مساعد بقسم الكيمياء التحليلية الصيدلانية (جائزة في مسابقة المطبوعات العلمية لعام ٢٠١٣م في مجال (العلوم الحيوية)) المقدمة من مؤسسة مصر الخير .
- السيد الدكتور/ ياسر عبد الهادي مصطفى عبد الكريم – المدرس بقسم الكيمياء العضوية الصيدلانية (جائزة مكنيل في كيمياء النواتج الطبيعية من جامعة وتزولو بكندا) وهي إحدى الجوائز الأعلى التي تمنحها الجامعة في مجال الكيمياء في ٢٠١٤/٥/٢
- مشروع علمي خاص بالسيد الأستاذ الدكتور/ طارق أبو الفضل محمد – أستاذ بقسم الكيمياء الطبية تحت عنوان

"Development of Modified Lidocaine Anaglos as Potential Anti-asthmatic Drugs"

وتم قبوله من طرف , Science &Technology Development Fund (STDF)

قواعد بيانات للبحوث العلمية بالكلية. مرفق (٧-١٠)

١. توجد قواعد بيانات ورقية وإلكترونية وتضم جميع ملخصات رسائل الماجستير والدكتوراه منذ إنشاء الكلية وكذلك ملخصات الأبحاث التي أجريت في الكلية حتى نهاية عام ٢٠١٤م.
٢. توجد بروتوكولات تعاون مع مؤسسات علمية دولية مثل كلية الصيدلة جامعة مارسيليا ، كلية الصيدلة جامعة الملك سعود. تستفيد المؤسسات الإنتاجية من البحوث التطبيقية الخاصة بالكلية مثل تطوير بعض المنتجات الدوائية عن طريق أبحاث أعضاء هيئة التدريس بالكلية وكذلك عمل بحوث متخصصة في تنقية المياه وقياس درجة نقاءها.

#### إسهام البحث العلمي في دعم وتعزيز العملية التعليمية:

تشجع الكلية البحوث المشتركة وقد تم عقد ندوة عن التكامل بين الأقسام ونشر بحوث مشتركة بين الأقسام وقد صدر قرار مجلس الكلية بإعفاء البحوث البينية بين الأقسام من رسوم التحليل في المعمل المركزي وقد راعت إدارة الكلية أن تمد المعمل المركزي بأجهزة حديثة والتي تخدم جميع أقسام الكلية وكذلك البحوث المشتركة بين الأقسام العلمية مما يشجع على إجراء أبحاث مشتركة كما تم عمل نظام لإستخدام هذه الأجهزة سواء في المعمل المركزي أو في الأقسام وذلك من أجل الحفاظ عليها وصيانتها وتعميم الفائدة.

١. إعتقاد سياسة تدعيم البحوث البينية بين الأقسام من مجلس الكلية وأعلنت على الأقسام في أكتوبر ٢٠٠٩م
٢. إعفاء البحوث البيئية من رسوم التحليل في المعمل المركزي – وتخصيص ميزانية للبحوث البيئية.
٣. تقوم الكلية بإجراء بحوث علمية مشتركة مع مؤسسات علمية دولية مثل إجراء الأبحاث للباحثين على نظام القنوات العلمية.
٤. تحرص الكلية على أن يكون هناك ارتباط بين ما يدرس للطلاب والحياة العملية وكذلك الممارسة الصيدلانية ويتضح هذا جلياً في حرص السادة أعضاء هيئة التدريس على ان يشتمل كل مقرر دراسي جزءاً يهتم بالأبحاث التي تنشر ضمن هذا التخصص ومناقشة نتائج الأبحاث مع الطلاب وإلقاء الضوء على ما يمكن تطبيقه في مجال الممارسة الصيدلانية ، ويقوم أعضاء هيئة التدريس بتكليف طلاب البكالوريوس بعمل مجموعات تقوم بإعداد تقارير في جزئية من المقررات يتم مناقشتها معهم ثم تقييمها.
٥. تقوم بعض الأقسام مثل قسم الكيمياء الطبية بتدريس نتائج بعض الأبحاث كجزء من المقررات التي يدرسها الطلاب.
٦. مشاركة طلاب البكالوريوس في المؤتمرات والندوات العلمية مثل الجمعية العلمية وإشترك الطلاب في مؤتمر العلوم الصيدلانية بجامعة أسيوط وتخصيص Session للطلاب وكان آخرها مؤتمر مارس ٢٠١٤م
٧. تتم مشاركة طلاب البكالوريوس في جزئيات من الأبحاث العلمية بإشراف أعضاء هيئة التدريس في بعض الأقسام العلمية.

#### ١٠-٤: وسائل لتحفيز ورعاية ودعم الباحثين : مرفق (٨-١٠)

١. صرف مكافآت لنشر الأبحاث عالمياً وكذلك الجوائز المعلنة من الجامعة. (صندوق البحوث)
٢. تقوم الكلية بعمل دورات تدريبية للسادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على إستخدام الأجهزة بطريقة سليمة مما يحافظ على هذه الأجهزة ولرفع كفاءة العملية البحثية فإن الجامعة تساهم في حضور أعضاء هيئة التدريس المؤتمرات وورش العمل سواء المحلية أو العالمية وكذلك فإن الجامعة تقوم بصرف حافز مادي لعضو هيئة التدريس الذي يقوم بنشر بحث في مجلة علمية متخصصة ومرموقة ولقد اشتركت الجامعة في موقع **Science Direct** مما يتيح للسادة الباحثين الحصول على النصوص الكاملة للأبحاث من بعض المجلات العالمية.

٣. قامت لجنة البحوث والأنشطة العلمية بالكلية بعمل دليل بملخصات الأبحاث التي أجراها السادة أعضاء هيئة التدريس بالأقسام العلمية المختلفة وذلك خلال الثلاث سنوات الأخيرة وكذلك فإنه يتوفر بالكلية ملخصات للرسائل العلمية التي تجيزها الكلية.

٤. لجنة رعاية طلاب الدراسات العليا في الكلية معتمدة وموثقة ( مجلس الكلية في أكتوبر ٢٠٠٩م).

٥. تم نشر دليل الدراسات العليا والعلاقات الثقافية في يوليو ٢٠١٠م لإرشاد الباحثين عن كل ما يخص الدراسات العليا والعلاقات الثقافية.

٦. إرسال أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في مهمات علمية وبعثات إلى الدول المتقدمة وكذلك تشجيعهم على حضور الدورات وورش العمل بتحميل الدولة كافة التكاليف المادية.

٧. وجود المعمل المركزي ومركز الخدمات الصيدلانية وبها بعض الأجهزة العلمية (جهاز NMR ، IR ، DSC) وكذلك دليل الأجهزة العلمية.

٨. توجد بالكلية مكتبة للدراسات العليا (مكتبة أعضاء هيئة التدريس) تحتوي على العديد من المراجع والدوريات العلمية.

٩. وجود مجلة علمية تصدر بصفة دورية لمساعدة الباحثين من داخل وخارج الكلية في نشر أبحاثهم وذلك بعد تحكيم الأبحاث علمياً على مستوى عالٍ ولهذه المجلة ترقيماً عالمياً هو ISSN-1110-0052 وملخصات الأبحاث في هذه المجلة منشورة في الـ Chemical Abstract. وتم إتاحة كل الأعداد إلكترونياً بالتعاقد مع شركة ASK Z

#### ■ برامج الكلية لتنمية المهارات البحثية للهيئة المعاونة. مرفق (١٠-٩)

- الدورة التدريبية "تطبيقات الكمبيوتر في تصميم الأدوية باستخدام برنامج MOE" التي عقدت في كلية الصيدلية جامعة أسيوط في الفترة من ٢٦-٢٨/١/٢٠١٣ والتي شارك فيه عدد من معاوني أعضاء هيئة التدريس .

- الدورة التدريبية "مبادئ وأساسيات علم النانو" التي عقدت بقاعة المؤتمرات بمستشفى القلب جامعة أسيوط في الفترة من ١٨-٢٨/٥/٢٠١٣م والتي شارك فيه عدد من السادة معاوني أعضاء هيئة التدريس .

- ورشة عمل " تصميم الأدوية باستخدام الحاسوب لبرنامج MOE ٢٦-٢٨/١/٢٠١٣م

- إجتماع السادة منسقى المقررات (الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ٢٠١٢/٢٠١٣م ) وذلك لمراجعة بعض البيانات داخل توصيف وتقرير المقررات الدراسية في ٣١/٣/٢٠١٣م

- حلقة نقاشية حول تطبيقات المخرجات التعليمية في مقررات الصيدلة في ٢٨/٤/٢٠١٣م

- إجتماع زيارة الشركة المانحة (AJA- Egypt) مع فريق المراجعين الداخليين بالكلية ٣/٢/٢٠١٤م

- زيارة السيدة الأستاذة الدكتورة/ نورهان حسين كمال حسين فناكى -أستاذة الميكروبيولوجيا الصيدلانية -كلية الصيدلة جامعة الإسكندرية ١٨/٢/٢٠١٤م (المقيم الخارجي للبرنامج)

- ورشة عمل بعنوان " الصيدلة الإكلينيكية والفارماكولوجى " للسادة الصيادلة بأسيوط ٣٠/٨/٢٠١٤م

- دورة "تدريبية على استخدام السبورة التفاعلية للسادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية في الفترة ٣/٣-٤/٣/٢٠١٤م

- لقاء السيد الاستاذ الدكتور/ محمد محمد أبو زهد- مدير مركز تطوير نظم المعلومات الإدارية بالجامعة تحت عنوان "مدى التطوير في ميكنة العمل الإدارى داخل الجامعة والكليات" في ٢٢/٧/٢٠١٤م

- تجديد الشركة المانحة (AJA- Egypt) لشهادة الأيزو ٩٠٠١ للمرة الرابعة على التوالي للكلية أثناء زيارة فريق المراجعين من قبل الشركة في ١١/٤/٢٠١٤م

**مشروعات بحثية ممولة وإتفاقيات:**

- شاركت الكلية فى مشروعات بحثية ممولة من مؤسسات بحثية (محلية / دولية) عددها ثلاثة مشروعات.
- مثال ذلك تمويل البنك الإسلامى السعودى - مشروع تطبيق مقررات الصيدلة الإكلينيكية (HEEPF).
- التشييد الغير متمائل للمركبات منحة مقدمة من البنك الإسلامى للتنمية.
- تحليل المبيدات الحشرية والملوثات الأخرى فى مياه الشرب.
- صياغة وتقييم بعض المستحضرات الصيدلانية المحتوية على السكر البنى كمقويات للأطفال.
- **توجد إتفاقيات علمية وبحثية مفعلة بين الكلية ومؤسسات التعليم العالى والمراكز البحثية الدولية:**
- ١. توجد إتفاقيات بحثية وتعاون علمى بين كلية الصيدلة جامعة أسيوط وكلية الصيدلة بجامعة مرسيليا ومونبيليه بفرنسا ويوجد تبادل علمى بين أساتذة هذه الكليات.
- ٢. إتفاقية بحثية وعلمية بين الكلية والكرسى العلمى للدكتور / وليد الكيالى فى كلية الصيدلة - جامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية. وقد فعلت الإتفاقات الثلاثة.
- ٦-١٠: **مشاركة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة فى الأنشطة والمؤتمرات والأنشطة العلمية الأخرى:** مرفق (١٠-١٠)
- تعقد كلية الصيدلة - جامعة أسيوط بصفة منتظمة ودورية مؤتمرها الدولى للعلوم الصيدلانية فى شهر مارس كل عامين والذى يصدر بملخصات الأبحاث ويعقد فى السنة الزوجية وقد تم عقده تسع مؤتمرات حتى الآن كان أخرها فى مارس ٢٠١٤م، وجرى الآن الإعداد للمؤتمر الدولى العاشر للعلوم الصيدلة والذى سوف يعقد بمشيئة الله تعالى فى الفترة من ١٣-١٤ أبريل عام ٢٠١٦م كما يشارك أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة فى المؤتمرات والندوات العلمية المحلية والدولية.
- بيان مرفق بأعضاء هيئة التدريس المشاركين فى مؤتمرات علمية محلية أو دولية.
- تقوم الكلية بإصدار مجلة علمية دورية تصدر عدد كل ستة أشهر (نشرة العلوم الصيدلانية) يتم نشر ملخصات أبحاثها فى الملخصات الكيميائية الصيدلانية.
- يشارك أعضاء هيئة التدريس فى الكلية فى تحكيم الدوريات العلمية العالمية والمحلية وقد بلغ عدد الأبحاث التى تم مراجعتها وتحكيمها فى العام ٢٠١٥/٢٠١٦ تسع وثلاثون بحثا
- كذلك يشارك أعضاء هيئة التدريس بالكلية فى مجلس لجان التحكيم الخارجى لمراجعة وإعتماد الكليات والتمثيل الكلية فى المنظمات العلمية والقومية أو الدولية.
- عمل بعض أعضاء هيئة التدريس كخبراء لشركات الأدوية.
- يقوم أعضاء هيئة التدريس فى الكلية بتأليف كتب علمية فى جميع التخصصات ومعظم هذه الكتب لها أرقام إيداع قانونى وترقيم دولى.
- يشارك أعضاء هيئة التدريس فى إشراف على التدريب الصيفى للطلاب.
- إعاره وإنتداب أعضاء هيئة التدريس فى جامعات أخرى داخل الجمهورية وخارجها سواء جامعات حكومية أو خاصة
- قائمة المراكز والوحدات البحثية فى الكلية التى تقدم خدمات بحثية وتطبيقية بالإضافة الى مركز بحوث الدواء بالجامعة وتشمل هذه المراكز :
- المعمل المركزى ويوجد به العديد من الأجهزة العلمية المتطورة التى تخدم العملية البحثية فى الكلية والجامعة والمراكز البحثية الأخرى.

- مركز الخدمات الصيدلانية ويقوم بعمل تحليل دراسات التكافؤ الحيوى للأدوية التى تنتجها بعض شركات الأدوية.
- مركز المعلومات الدوائية ويقوم بعمل نشرات علمية دورية للتثقيف الصيدلى للصيادلة ومن يعملون فى المجال الطبى كما يجب على الأسئلة والإستفسارات التى ترد اليه من كافة المؤسسات الطبية والصيدلانية والمرضى تم عمل إتفاقية مع مركز اليقظة الدوائية التابع لوزارة الصحة فرع سوهاج.
- مركز الأعشاب والنباتات الطبية ويقوم بدراسة علمية منظمة لبعض النباتات الطبية التى تنمو فى مصر مع إستخلاص المواد الفعالة.

- معمل النمذجة الجزيئية (MOE) الذى يحاكي التركيب الكيمىائى لبعض الأدوية بإستخدام الكمبيوتر.
- تشارك الكلية الجامعة فى إدارة مركز البحوث الدوائية برئاسة نائب رئيس الجامعة لشئون الدراسات العليا والبحوث.
- تشارك الكلية فى مركز صيانة الأجهزة العلمية بالإشتراك مع كليات الطب البشرى والعلوم والهندسة.

#### ١٠-٧: قواعد بيانات إلكترونية وورقية للبحوث العلمية بالكلية مرفق (١٠-١١)

يوجد بالكلية قاعدة بيانات إلكترونية وورقية (دليل الدراسات العليا) ، (دليل ملخصات الأبحاث) منذ إنشاء الكلية ١٩٦٥م حتى العام الحالى ٢٠١٦م وحصر جميع الإنتاج العلمى للسادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة محلياً ودولياً ويتم عمل إحصاء بيانى للتعرف على منحنى الإنتاج العلمى بالمقارنة بالكليات المناظرة ويتم التحليل الإحصائى لكل خمس سنوات

#### نقاط القوة

- وجود خطة بحثية للكلية متكاملة مع الأقسام معتمدة وموثقة تلائم إمكانيات الكلية المادية المتاحة.
- ربط الخطة البحثية للكلية بالخطة البحثية للجامعة تعكس إحتياجات المجتمع.
- تنوع أساليب تشجيع البحوث العلمية المشتركة بين الأقسام دالخ وخارج الكلية.
- قواعد بيانات للأبحاث محدثة متاحة بالمكتبة الرقمية
- وجود آلية لتشجيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على نشر الأبحاث (مكافأة الباحثين على النشر الدولى)
- وجود آلية لتشجيع الهيئة المعاونة والطلاب على المشاركة فى المشاريع البحثية.
- يوجد دعم مشاركة أعضاء هيئة التدريس فى المؤتمرات المحلية والإقليمية والدولية.
- وجود لجنة أخلاقيات البحث العلمى
- وجود عدالة وتكافؤ فى فرص الحصول على البعثات
- آليات التواصل بين المشرفين والمبتعثين لمتابعة أدائهم
- حصول الكلية على مشروع الإتاحة والتكافؤ الحيوى.
- حصول بعض أعضاء هيئة التدريس على جوائز متميزة فى البحث العلمى
- تصدر الكلية نشرة دورية علمية محكمة ومؤتمر جامعة أسبوط الدولى للعلوم الصيدلانية يعقد كل عامين بإنتظام منذ عام ١٩٩٨م.

- وجود بروتوكولات تعاون مع هيئات خارجية
- تحديث نشرة العلوم الصيدلانية للكلية
- مساهمة الوحدات الخدمية والوحدات ذات الطابع الخاص فى دعم البحث العلمى بالكلية.

#### نقاط تحتاج الى تحسين

- تجهيز معامل الأبحاث بأحدث التقنيات

- ضعف ميزانية البحث العلمى.
- محدودية إشتراك الكلية فى الدوريات العلمية.
- إبحام رجال الأعمال والصناعة من تدعيم التعليم والبحث العلمى فى الكلية.
- محدودية إشتراك الكلية فى مشروعات الإتحاد الأوروبى
- قلة عدد الأبحاث المنشورة بنشرة العلوم الصيدلية نظراً لضعف معامل التأثير (IF) المقبمة به
- محدودية دور البحوث الأكاديمية فى مواجهة المشكلات المجتمعية.

## المعيار الحادى عشر : الدراسات العليا

تمنح كلية الصيدلة – جامعة أسيوط منذ إنشائها الدرجات العلمية المختلفة للدراسات العليا (دبلوم – ماجستير – دكتوراه) وتقدم الكلية عدد (٢٧) برنامج دراسات عليا منها عدد (٩) برامج ماجستير و(٩) برامج دكتوراه و (٩) برامج دبلومات متخصصة منها (٢) مغلين و(٧) تم تجميدهم بقرار مجلس الكلية رقم (٥٦١) بتاريخ ٢٦/١٠/٢٠١٠م وتمت الموافقة عليه بقرار مجلس الجامعة رقم (٦٠٣) بتاريخ ٣١/١٠/٢٠١٠م . وهذه البرامج مقدمة من أقسام الكلية السبع بالإضافة إلى الأقسام المشتركة الثلاث (الفارماكولوجى – الميكروبيولوجى – الكيمياء الحيوية).

والعام الحالى ٢٠١٦/٢٠١٥ تم القيد لعدد (٥٤) طالباً لدبلوم الصيدلة الإكلينيكية – ١٢ طالباً لدبلوم التكنولوجيا الصيدلانية و(٧٣) طالباً لدرجة الماجستير) و(٦ طالباً لدرجة الدكتوراه) وتسجيل (١٦) موضوع بحثى لدرجة الماجستير) (٧) موضوعات بحثية لدرجة الدكتوراه)

### ١-١١: برامج الدراسات العليا متنوعة وتسهم فى تحقيق رسالة الكلية وتقابل متغيرات سوق العمل ويتم الترويج لها محليا وإقليمياً

الدبلومات والدرجات العلمية الممنوحة: مرفق (١-١١)

الأساليب المتبعة للتعريف لبرنامج الدراسات العليا.

تتبع الكلية أساليب عديدة للتعريف ببرامج الدراسات العليا منها:

١. توزيع لائحة الدراسات العليا على الأقسام المختلفة – إصدار مطويات عن برامج الدراسات العليا المطروحة وتوزيعها

وعمل إعلانات عن إفتتاح الدبلومات المتخصصة والدرجات العلمية الأخرى مثل الماجستير والدكتوراه.

٢. مخاطبة الإدارات الصحية ، شركات تصنيع الدواء ، المستشفيات الجامعية ، القوات المسلحة ، مستشفى الشرطة عن

البرامج الدراسية للدراسات العليا.

٣. الإعلان عن برامج الدراسات العليا عن طريق صفحة الكلية على شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).

٤. تم إصدار دليل الدراسات العليا فى يوليو ٢٠١٠م ويشمل برامج الدراسات العليا المطروحة واللوائح المنظمة للدراسات

العليا والعلاقات الثقافية ونظم الإيفاد إلى الخارج وكذلك نظم القنوات العلمية والبعثات الداخلية والتعريف بكيفية وشروط

منح الدرجات العلمية من الكلية ونظم الإمتحانات والمقررات المطروحة فى الدبلوم والماجستير والدكتوراه . مرفق

(٢-١١)

■ بيان بعدد طلاب الدراسات العليا المسجلين من أعضاء الهيئة المعاونة ومن الخارج خلال السبعة أعوام الأخيرة

السنة	دبلوم	ماجستير	دكتوراه
٢٠٠٨/٢٠٠٩م	٣٦	٢٧	٤
٢٠٠٩/٢٠١٠م	٤٢	١٤	٧
٢٠١٠/٢٠١١م	٤٦	١٢	١١
٢٠١١/٢٠١٢م	٣٩	١٢	١٣
٢٠١٢/٢٠١٣م	٦٠	١٢	٣
٢٠١٣/٢٠١٤م	٦٠	٩٨	٤٧
٢٠١٤/٢٠١٥م	٥١	٩	١١
٢٠١٥/٢٠١٦م	٦٧	٧٣	٦

- بيان بعدد طلاب الدراسات العليا الممنوحين من أعضاء الهيئة المعاونة ومن الخارج خلال الثمانية أعوام الأخيرة مرفق (٣-١١)

السنة	دبلوم	ماجستير			دكتوراه	
		من الداخل	من الخارج	إجمالي	من الداخل	من الخارج
٢٠٠٨/٢٠٠٩م	١	٤	٤	٨	-	٠
٢٠٠٩/٢٠١٠م	٢٦	٣	٢	٥	-	٢
٢٠١٠/٢٠١١م	٣٢	١٢	٦	١٨	٢	٤
٢٠١١/٢٠١٢م	٣٢	١٢	٧	١٩	١	٤
٢٠١٢/٢٠١٣م	٣٠	٥	٤	٩	١	٤
٢٠١٣/٢٠١٤	٤٠	٩	٤	١٣	-	٥
٢٠١٤/٢٠١٥	٣٩	٥	٤	٩	٣	١٠
٢٠١٥/٢٠١٦	٤٥		٢١		٧	

- نسبة الدرجات العلمية التي منحتها الكلية للدارسين من أعضاء الهيئة المعاونة مقارنة بالدرجات العلمية للطلاب المسجلين من الخارج:

الماجستير (٣ : ١) (الداخل : الخارج).

الدكتوراه (٦ : ١) (الداخل : الخارج).

#### ٢-١١: لبرامج الدراسات العليا معايير أكاديمية متبناه من خلال المجالس الرسمية وتتوافق مع المعايير القياسية الصادرة من

الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد لقطاع العلوم الصيدلانية: مرفق (٤-١١)

#### برامج الدبلوم / الماجستير / الدكتوراه:

- قامت الكلية بتبني المعايير القياسية المرجعية للدراسات العليا والتي صدرت من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد (مارس ٢٠٠٩) وذلك في مجلس الكلية رقم ٥٥٣ بتاريخ ٢٠١٠/٢/٢٢م كما قامت الكلية بتوثيق وإعتماد المعايير الأكاديمية المتبناه للدراسات العليا (دبلوم - ماجستير - دكتوراه) وذلك في إطار التوافق بين مخرجات التعلم المستهدفة للبرامج ومعايير الهيئة ، وقامت الكلية بعقد ندوات وورش عمل لأعضاء هيئة التدريس للتدريب على كتابة وصياغة توصيف وتقرير البرامج والمقررات الدراسية وتم مراجعة توصيف البرامج والمقررات للدراسات العليا من قبل الأقسام العلمية المختلفة بما يتفق ولائحة الدراسات العليا وتم إعتمادهم بمجالس الأقسام المختلفة وإعتمادهم من مجلس الكلية رقم (٥٦١) بتاريخ ٢٠١٠/١٠/٢٦م. وتم عمل تحديث للبرامج والمقررات بعد المراجعة الخارجية خلال العام الدراسي ٢٠١٥/٢٠١٦م ليتوافق محتوى المقررات الدراسية مع مخرجات التعليم المستهدفة لكل برنامج. مرفق (٥-١١)

#### ٣-١١: برامج الدراسات العليا موصفة ومعتمدة وتتوافق مع نواتج التعلم المستهدفة لكل برنامج مع المعايير القياسية المرجعية

وقد قامت الكلية بمراجعة وتقييم التوصيف عن طريق مراجعيين داخليين وخارجيين.

- بناءً على تقارير المراجعين الداخليين والخارجيين فقد تم تحديث مخرجات التعلم المستهدفة لهذه البرامج والمقررات ومصفوفة تحقيق هذه المخرجات بواسطة المقررات وتم اعتماد كل المخرجات لكل البرامج وكذلك اعتماد مصفوفة تحقيق التعلم المستهدفة للبرامج مع معايير الهيئة القومية وكذلك اعتماد مصفوفة تحقيق مخرجات التعلم المستهدفة للبرامج الدراسية بواسطة المقررات بالإضافة إلى توافق هذه المخرجات مع رسالة الكلية. مرفق (٦-١١)



- متوسط الفترة الزمنية للحصول على الماجستير والدكتوراه هي ٤ سنوات للماجستير و ٤ سنوات للدكتوراه سواء من الداخل أو من الخارج وبالنسبة للدبلوم فيتم الحصول عليه بعد دراسة لمدة عام دراسي ميلادي كامل.
- تحرص الكلية عند تسجيل نقاط البحث للرسائل العلمية أن تكون النقاط متوافقة مع الخطة البحثية للأقسام وتلبي إحتياجات المجتمع المحيط. وتشكل لجان الإشراف في مجالس الأقسام العلمية من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين وحسب الأدوار وفي بعض الأحيان يتم إضافة مشرف متخصص من خارج الكلية في حالة الحاجة إلى ذلك بناءً على موافقة المشرفين حيث تشجع الكلية التعاون البحثي المشترك بين الأقسام المختلفة داخل وخارج الكلية وخارج الوطن في حالة الإشراف المشترك (الفتوات العلمية).

**- البرامج التعليمية التي تمنحها المؤسسة التعليمية (دراسات عليا): طبقاً للائحة التي تم الموافقة عليها بتاريخ**

٢٠٠٩ / ١٠ / ٥

م	اسم البرنامج التعليمي	عدد المقررات لكل برنامج	نسبة أعضاء هيئة التدريس : الطلاب
١	دبلومات الدراسات العليا	(٧) مقررات تكنولوجيا صيدلية (٦) مقررات صيدلة سريرية	١ : ١٠٢٥
٢	الماجستير في العلوم الصيدلانية	(٦) مقررات عامة (٤-٣) مقررات تخصصية	١ : ٠,٧٧
٣	الدكتوراة في العلوم الصيدلانية	(٤-٣) مقررات تخصصية	١ : ١,٦
	إجمالي عدد البرامج = ٢٠	إجمالي عدد المقررات (غير المكررة) = ٧٧	

**٤-١١: نواتج التعليم لكل برنامج تتسق مع مقرراته وتوصيف المقررات لمرحلة الدراسات العليا يوضح طرق التدريس والتقييم**

تتحقق وحدة ضمان الجودة من خلال التقارير النصف سنوية والسنوية الواردة من الأقسام بتوافق المقررات الدراسية مع برامج التعليمية وذلك عن طريق إعداد مصفوفة البرنامج التعليمي / المقررات الدراسية وتوصيف المقررات الدراسية (دبلوم / ماجستير / دكتوراه) وتوافقها مع المعايير الأكاديمية المعتمدة من مجلس الكلية والتي تحقق بدورها رسالة الكلية وتتوافق مع المعايير الأكاديمية المتبناه والتي يظهر في تقارير المراجعين الخارجيين لبرامج الدراسات العليا. مرفق (٧-١١)

**٥-١١: للكلية طرق تدريس مناسبة تحقق نواتج التعلم للمقررات الدراسية مرفق (٨-١١)**

تهتم الكلية باستخدام التكنولوجيا الحديثة في طرق التدريس من خلال استراتيجية التعليم والتعلم والتقييم ومن خلال وحدة ضمان الجودة للتحقق لضمان استخدام مهارات وأنماط التعلم الغير تقليدية مثل التعليم الإلكتروني والتعلم الذاتي وإعداد الأبحاث والمصقات والحلقات النقاشية من أجل تنمية مهارات الإتصال الفعال والإطلاع على ما هو حديث من خلال شبكة المعلومات الدولية وإستخدام الحاسب الآلي ومرفقاته ( Scanner ، Data show ، الشاشة التفاعلية) بالإضافة الى الطرق القديمة التقليدية في التعلم (المحاضرات ، الحصص العملية ، ومن قيام الأقسام العلمية بتحقيق توافق طرق التدريس والتعلم مع نواتج التعلم التي تحققها المقررات الدراسية لمرحلة الدراسات العليا والبرامج التعليمية من أجل تنمية المهارات الذهنية والعامة للسادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ويعكس ذلك توصيف مقررات (الدبلوم ، الماجستير ، الدكتوراه)

**٦-١١: الموارد والإمكانيات والتسهيلات اللازمة للعملية التعليمية والبحثية في برامج الدراسات العليا ملائمة لتحقيق نواتج**

**التعلم: مرفق (٩-١١)**

تحرص الكلية جاهدة على توفير الموارد البشرية المادية والبحثية اللازمة لبرنامج الدراسات العليا . بالنسبة للموارد البشرية فإن جميع السادة أعضاء هيئة التدريس القائمين على رأس العمل يشاركون في برنامج الدراسات العليا وتتراوح نسبة السادة أعضاء

هيئة التدريس إلى إجمالي عدد طلاب الدراسات العليا بالكلية ١ : ٨, ٢ تقريبا ويشترك في تدريس المقررات العامة والخاصة لطلاب الماجستير أعضاء هيئة تدريس ثلاثم تخصصاتهم المقررات التي يدرسونها من داخل الكلية أو خارجها (كلية العلوم) وبالنسبة للموارد المادية فإن الكلية تقوم بتوفير الموارد المادية اللازمة للبحث العلمي من خلال:

١. ميزانية الكلية والمخصصة من الجامعة.
٢. تمويل ذاتي من خلال المشاريع البحثية ومشاريع التطوير من وزارة التعليم العالى.
٣. برنامج الساعات المعتمدة بمصروفات (الصيدلة الإكلينيكية) ومصاريف الدراسات العليا للطلاب من خارج الكلية.
٤. الدعم من خلال بعض شركات الأدوية (كيميائيات ، أدوية ، أجهزة) والمنح المعطاه لطلاب الدبلوم أو الماجستير أو الدكتوراه من وزارة الصحة
٥. الوحدات ذات الطابع الخاص.
٦. المصروفات المقررة والتي يقوم بتسديدها الباحثين من الخارج للجامعة.
٧. المعامل البحثية داخل الكلية مثل معمل النمذجة الجزيئية MOE وهو مزود بعشرين جهاز كمبيوتر للنمذجة الجزيئية (بقسم الكيمياء الطبية) وتقوم الكلية بتحديد اشتراك البرنامج من الشركة الكندية المنتجه ويقوم القسم بعقد الدورات التدريبية بشكل دائم للباحثين من داخل وخارج الكلية ومن الجامعات المصرية وإجراء التحاليل العلمية للباحثين من الدول العربية. كما تتبع الكلية مزرعة للنباتات الطبية منشأة منذ عام ١٩٦٢ وذلك لزراعة النباتات الطبية والتي يحتاج إليها قسم العقاقير للتدريس لطلاب مرحلة البكالوريوس ولأبحاث طلاب الدراسات العليا ويبيع الفائض منها لزيادة الموارد الذاتية للكلية.
٨. المقابل المادى لإستخدام قاعة المناقشات لرسائل الماجستير والدكتوراه من الداخل أو الخارج.
٩. وتستخدم الكلية التمويل الذاتى فى دعم العملية التعليمية والبحثية للدراسات العليا.
١٠. كما يوجد بالكلية مكتبة عالية المستوى تحوي على كتب علمية حديثة ثقافية فى كافة التخصصات وهذه المكتبة مرتبطة بالمكتبة الرقمية التابعة للمجلس الأعلى للجامعات. وبالمكتبة كل الرسائل التي منحتها الكلية والتي أهديت من كليات الصيدلة بالجامعات المصرية وكذلك تحتوي المكتبة على الدوريات العلمية المتخصصة. ويوجد بالمكتبة أجهزة كمبيوتر متصلة بشبكة الإنترنت كما يوجد دليل فهرس للرسائل العلمية (ماجستير ودكتوراه) الممنوحة من الكلية والمهداه من كليات الصيدلة الأخرى من تاريخ إنشاء الكلية حتى عام ٢٠١٤م وكذلك دليل محدث للدوريات العلمية.

#### **٧-١١: تقويم طلاب الدراسات العليا يتسم بالعدالة والموضوعية وباستخدام أساليب متنوعة وملاممة لقياس نواتج التعلم**

**المستهدفة مرفق (١١-٩)**

#### **تقويم طلاب الدراسات العليا:**

- إجراءات لمتابعة وتقييم أداء الباحثين قبل وأثناء التسجيل للدرجات العلمية.
- هناك إجراءات معتمدة وموثقة لمتابعة وتقييم الطلاب المقيدين بالدراسات العليا والمسجلين لدرجات علمية والعمل على حل المشكلات التي قد تواجههم وبعض هذه الإجراءات تم اعتمادها وتوثيقها.
- يوافر بنك أسئلة الكترونى لأسئلة إمتحانات الأعوام السابقة وكذلك أسئلة ورقية ونماذج الإجابة بكنترول الدراسات العليا بالدور الثالث بالمبنى الإدارى.
- تتوافق طرق التقويم لطلاب الدراسات العليا مع المخرجات المستهدفة للتعلم كما تتوافق الإمتحانات مع محتوى المقررات المعلنة للطلاب.
- وتنص لائحة الدراسات العليا على الزام طالب الماجستير بتقديم بحث للنشر وطالب الدكتوراه بنشر بحث قبل تشكيل لجنة الحكم على الرسالة. ولقد خصصت الجامعة جائزة لأفضل رسالة ماجستير ودكتوراه يعتمد منحها على عدد الأبحاث المنشورة من الرسالة وتقوم الجامعة بتكريم أفضل الرسائل فى إحتفال عيد العلم الذي تقيمه الجامعة بصفة سنوية.

- وقد تم عمل دراسة شاملة عن تقييم طلاب الدراسات العليا.
- عمل حلقات نقاشية على مستوى الأقسام حيث يقوم الطالب بعمل حلقة نقاشية عن نقطة البحث قبل تسجيلها أمام المشرفين وأعضاء مجلس القسم ولا يتم تشكيل لجنة الحكم إلا إذا قدم الطالب ثلاث حلقات نقاشية على موضوع الرسالة (دكتوراه).
- التقرير النصف سنوي عما أنجزه الطالب من قبل المشرفين يعتمد من قبل مجلس القسم المسئول ويعرض على لجنة الدراسات العليا ويوضع في سجل الطالب لدى إدارة الدراسات العليا ويتم عمل تغذية راجعة للقسم حسب الحالة وإبلاغ الطالب بذلك.
- المتابعة المستمرة من قبل المشرفين عن طريق عقد اجتماعات دورية للجنة الإشراف مع الطالب وكذلك من خلال نظام الإرشاد الأكاديمي لطلاب بالدراسات العليا.
- يعتمد تقييم طالب الدبلوم على ضرورة حضور الطالب بنسبة ٧٥% من المحاضرات بناءً على جدول محاضرات معلن وتقديم بحث مرجعي يتم تقييمه وإجتيازه إمتحانات عملية وتحريرية وشفهية.
- وبالنسبة لرسائل الماجستير والدكتوراه فإن التقييم يتم من خلال تشكيل لجنة للحكم والمناقشة من أعضاء داخليين وخارجيين بعد طلب لجنة الإشراف وبعد مراجعة الرسالة من قبل المشرفين ويقوم الطالب بعمل مناقشة علنية لضمان العدالة والشفافية.
- وتم وضع آليات من أجل تجهيز ملف إنجاز لطلاب الدراسات العليا على أن تقوم به الأقسام فى العام الجامعى ٢٠١٦/٢٠١٧م.
- توجد قاعدة بيانات للسادة الممتحنين الخارجيين من جميع التخصصات من جميع الجامعات المصرية والإجنيبية (قنوات علمية)
- ويوضح الجدول التالى مدى التحسن فى الالتزام بالورقة الامتحانية على مستوى الدراسات العليا خلال الأعوام الأربعة السابقة.

النسبة المئوية لتحقيق المواصفة خلال أعوام					المواصفة
٢٠١٦/٢٠١٥	٢٠١٥/٢٠١٤	٢٠١٤/٢٠١٣	٢٠١٣/٢٠١٢	٢٠١٢/٢٠١١	
٩٠%	٩٠%	٨٥%	٧٥%	٦٠%	قواعد الشكل العام للورقة الإمتحانية
٩٠%	٩٠%	٨٥%	٧٥%	٦٠%	قواعد مضمون الورقة الإمتحانية
٩٠%	٩٠%	٨٥%	٨٠%	٧٠%	تحليل إستبيانات إستيفاء معايير الورقة الإمتحانية

#### ١١-٨: البرامج التعليمية والمقررات الدراسية يتم مراجعتها بصورة دورية بمشاركة المراجعين الداخليين والخارجيين

يوجد آلية معلنة ومعتمدة لمراجعة البرامج والمقررات الدراسية لمرحلة الدراسات العليا بصورة (دورية) سنوية يقوم بها المراجعين الداخليين والخارجيين من مجلس الكلية كما توجد آلية لإختيار المراجعين الداخليين والخارجيين (قواعد بيانات بالسادة الأساتذة ، كارت تدريبي ، خبرات سابقة ، مراجعين معتمدين) يتم ترشيحهم من قبل الأقسام العلمية طبقاً لهذه الآليات وتقوم وحدة ضمان الجودة بمخاطبة المراجعين الداخليين والخارجيين بإختيارهم وإرسال توصيف البرامج والمقررات وملئ النموذج المعد لذلك ومناقشة أى تعديلات تصحيحية تمعيداً لإعتمادة من مجلس الكلية. مرفق (١١-١١)

#### ١١-٩: للكلية تقارير سنوية للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية بما يؤكد الالتزام بالتوصيف المعلن للمقررات الدراسية

##### وتسفيد الكلية منها فى وضع خطط التحسين والتطوير

تلتزم الكلية من خلال وحدة ضمان الجودة بإعداد تقرير سنوي لجميع الإدارات ومنها إدارة الدراسات العليا التى تعد تقريرها السنوى بما يؤكد إلتزام الأقسام العلمية بالتوصيف المعلن للمقررات الدراسية والواردة باللائحة الخاصة بالدراسات العليا وتسجيل الدراسة الذاتية أكتوبر ٢٠١٦

أى نقاط عدم مطابقة للتوصيف وإتخاذ الإجراءات التحسين المناسبة كما يوجد إجراءات موثقة للمراجعة الدورية للبرامج والمقررات الدراسية من خلال التقارير السنوية والمراجعة عن طريق الأقسام العلمية ووحدة ضمان الجودة والمراجعين الداخليين والخارجيين والمتحنيين والمقيمين بما يتيح إمكانية إدخال موضوعات حديثة فى التخصصات المختلفة بالكلية ويط المقررات النظرية بالمقررات العملية من أجل التطوير ومواكبة كل ما هو حديث فى التعليم الصيدلى والعمل على الدراسة الدقيقة للمقررات لعدم حدوث تداخل أو تكرار للمقررات الدراسية وذلك من خلال إستبيانات رضا طلاب الدراسات العليا. مرفق ( ١١ - ١٢ )

#### ١١-١٠ : آليات ونظام التسجيل والإشراف العلمى فى الدراسات العليا محددة ومعلنة ويتم مراجعتها دورياً بغرض تطويرها

وتوجد ضمانات موضوعية وعادلة لتوزيع الإشراف العلمى على الرسائل وفقاً للتخصص: مرفق (١١-١٣)

١. تعلن الكلية عن إجراءات التسجيل والإشراف العلمى فى الدراسات العليا بها عن طريق اللائحة حيث تم توزيع اللائحة على جميع الأقسام العلمية بالكلية بالإضافة إلى دليل الدراسات العليا والذي يوزع على طلاب الدراسات العليا من قبل إدارة الدراسات العليا ، وكذلك عن طريق لوحات الإعلانات وموقع الكلية الإلكتروني على شبكة المعلومات الدولية ، وتوجد نماذج للقيود والتسجيل طبقاً لنظام ISO 9001/2008 .
٢. تتم مراجعة إجراءات التسجيل والإشراف فى إدارة الدراسات العليا دورياً بغرض تطويرها.
٣. تتم إجراءات التسجيل ورقياً وإلكترونياً عن طريق تقديم نموذج للـ ISO ويرفق به بروتوكول الرسالة وتتم الموافقة عليه من مجلس القسم ثم لجنة الدراسات العليا ثم يعتمدها مجلس الكلية ونائب رئيس الجامعة لشئون الدراسات العليا والبحوث.
٤. توجد قواعد بيانات كامله لطلاب الدراسات العليا والمسجلين للدرجات العلمية بالكلية ورقية وإلكترونية.
٥. تلتزم الأقسام بتوزيع الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه طبقاً للتخصص وتوجد دراسة مبدئية حول نظام عام لتوزيع الإشراف لرسائل الماجستير والدكتوراه على أعضاء هيئة التدريس فى الأقسام العلمية.
٦. توجد إجراءات موثقة ومطبقة لمتابعة وتقييم أداء الباحثين عن طريق التقارير النصف سنوية المقدمة من المشرفين على رسائل الماجستير و الدكتوراه ويعرض بصفة دورية على لجان الدراسات العليا تحت إشراف وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث.

#### **طلاب الدراسات العليا:**

#### **الإلتحاق ببرامج الدراسات العليا:**

يتم تحديد أعداد طلاب الدراسات العليا من الخارج حسب إمكانيات كل قسم علمي بالكلية والذي يقوم بتحديد القواعد التنظيمية العامة والتي تتبعها الكلية لقيود طلاب الدراسات العليا الجدد لدرجتي الماجستير و الدبلوم إبداءً من نصف شهر أغسطس من كل عام حتى سبتمبر وكذلك يتم فتح باب القيد فى شهر مارس وذلك تنفيذاً للقرار الوزارى وتنتشر على الموقع الإلكتروني للكلية. وتنفيذاً لمبدأ المساواة والعدالة والشفافية (Equality and justice) يقوم كل قسم علمي بتشكيل لجنة من أعضاء هيئة التدريس منوط بها اختيار هؤلاء الطلاب حسب القواعد العامة للقيود باللائحة التنظيمية للدراسات العليا وكذلك طبقاً للشروط والأولويات التي يحددها ويوثقها القسم العلمى فى مجلسه الموقر وتوافق عليها لجنة الدراسات العليا والبحوث بالكلية ويصدق عليها مجلس الكلية بذات الشهر وتعلن نتيجة القبول فى شهر سبتمبر بعد عرضها بمجلس القسم العلمى وتتم الموافقة على قيدهم لدرجتي الماجستير أو الدبلوم بالأقسام العلمية المختلفة بلجنة الدراسات العليا والبحوث والتصديق عليها بمجلس الكلية بذات الشهر بينما يتم التسجيل لدرجة دكتور الفلسفة بالأقسام العلمية المختلفة فى أى وقت خلال العام الأكاديمي كما يراعى التسهيلات للطلبة المجندين

٢. تتزايد أعداد الطلاب المقيدون فى برامج الدراسات العليا خاصة دبلوم الصيدلة السريرية

٣. عدد الطلاب الوافدين (٢ طالب) قليل نسبياً نظراً لبعدها عن محافظة أسيوط الجغرافي عن محافظة القاهرة وحرارة الطقس وندرته أماكن الترفيه.

٤. ولقد تمت الموافقة على تعيين ١٤ معيد خلال العام الجامعي ٢٠١٤/٢٠١٥ بعد صدور قرار موافقة الأستاذ الدكتور/ رئيس الجامعة على تعيينهم ولهم الحق في القيد بالدراسات العليا في مختلف التخصصات طبقاً للقسم العلمي المعينين به في أي وقت خلال العام الجامعي.

#### ١١-١١: للكلية آليات ووسائل (استبيانات) لقياس آراء طلاب الدراسات العليا وإخاذ الإجراءات اللازمة لدراساتها والإستفاد من تحليل نتائجها في إتخاذ الإجراءات التصحيحية وخطط التحسين مرفق (١١-١٤)

##### ■ يتم إتباع وسائل معينة لقياس رضا طلاب الدراسات العليا منها:

- عقد اجتماعات دورية بين المشرفين والطلاب لمتابعة البحث وذلك من خلال نظام الإشراف لطلاب الدراسات العليا
- إعلان جداول الامتحانات قبل الموعد بوقت كاف وأخذ رأى الطلاب في الجداول .
- إعلان النتائج بسرعة في قسم الدراسات العليا وكذلك على صفحة الكلية بعد إعتداد النتيجة من المجالس المتخصصة.
- عمل استبيانات لقياس رضا طلاب الدراسات العليا.
- يتم تحليل نتائج تقييم رضا الطلاب والإستفاد منها في تطوير برامج الدراسات العليا وتطبيق التغذية الراجعة لهذه الإستبيانات.
- توجد قواعد وآليات معتمدة ومعلنة للتعامل مع تظلمات الطلاب نظير مبلغ رمزي (١٠٠ جنيه) من نتائج الإمتحان معتمدة من مجلس الكلية.
- عقد المؤتمر العلمي السنوي للكلية بعد إنعقاد مؤتمرات الأقسام العلمية حسب نص قانون تنظيم الجامعات ومتابعة تنفيذ التوصيات سنوياً.
- تشكيل لجنة لتلقي وفحص شكاوى الطلاب.
- يتم فتح صناديق المقترحات والشكاوى على مستوى الكلية وبصفة خاصة إدارة الدراسات وعمل تحليل وتغذية راجعة.
- تم إضافة رابط الجامعة الي الأبحاث التي يتم نشرها في نشرة العلوم الصيدلانية – جامعة أسيوط ابتداءً من العدد ٣٧ الجزء الثاني لعام ٢٠١٤م.
- تقوم الكلية بصفة دورية بأضافة نشرة العلوم الصيدلانية التي تقوم الكلية بإصدارها علي موقع الكلية وذلك من العدد ٢٤ الجزء الأول لعام ٢٠٠١م وحتى العدد ٣٧ الجزء الأول ٢٠١٤م.
- تقوم الكلية بمخاطبة شبكة المعلومات بصفة دورية لنشر ابحاث أعضاء هيئة التدريس ذات معامل التأثير وبلغ عددها ٦٠ بحث خلال عامي ٢٠١٣ – ٢٠١٤ بالإضافة الي الأبحاث الفائزة بجائزة جامعة أسيوط التشجيعية للنشر علي موقع الجامعة.
- تم نشر مجمل بملخصات الابحاث المنشورة للسادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في المجالات المحلية والدولية منذ عام ٢٠٠٥م.
- قامت وحدة الخدمات التكنولوجية بالكلية (IT) بعمل Google Scholar لعدد ١٢٩ عضواً من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم (إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ١٨٨ ، منهم ١١٩ عضواً علي رأس العمل).
- تم عمل صفحات لكل أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم تحتوي معلومات خاصة بهم بالإضافة إلي السيرة الذاتية.
- تم وضع عدد ٩ براءات الاختراع الحاصلة عليها الكلية.
- يتم نشر الرسائل العلمية وملخصاتها بصفة دورية بعد إجازتها.

- تم نشر إتفاقية تعاون مع جامعة موندليبية بفرنسا ، إتفاقية تعاون مع جامعة الملك سعود المملكة العربية السعودية كورسي الكيالي ، إتفاقية تعاون مع جامعة دراية ، إتفاقية تعاون مع مركز اليقظة الصيدلانية بسوهاج ومركز المعلومات الدوائية بالكلية.

- يتم إرسال جداول ونتائج الأمتحانات العامة والخاصة (دبلموتي صيدلة سريرية وتكنولوجيا صيدلانية – ماجستير - دكتوراه) فور إتمامها إلي مركز شبكة المعلومات لنشرها علي موقع الجامعة

#### التقارير السنوية لوكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والتقرير السنوي لإدارة الدراسات العليا مرفق (١١-١٥)

تتولى وحدة ضمان الجودة مخاطبة وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث بإعداد تقرير سنوي مفصل عن أنشطة القطاع والذي تضمن للعام الجامعي ٢٠١٥/ ٢٠١٦م الآتي:

- تجهيز أعداد من نشرة العلوم الصيدلانية لنشرها على موقع الأسك زد.
- تم تحديث "نبذه عن نشرة العلوم الصيدلانية".
- تم إرسال خطابات للأقسام العلمية للأستعانة بمحكمين أجانب لإضافتهم إلى قائمة هيئة تحكيم نشرة العلوم الصيدلانية.
- تم طباعة العدد ٣٨ لعام ٢٠١٥م من نشرة العلوم الصيدلانية.
- توزيع العدد ٣٨ لعام ٢٠١٥م وتحصيل المبالغ المالية وتوريدها لحساب صندوق البحوث بالجامعة.
- تمت مخاطبة السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس الجامعة لأخذ الموافقات الخاصة بعقد المؤتمر العاشر للعلوم الصيدلانية خلال يومي ١٣، ١٤ أبريل ٢٠١٦م.
- تمت مراسلة إدارة المؤتمرات والسيد الأستاذ الدكتور/ نائب رئيس الجامعة لشئون الدراسات العليا والبحوث وإدارة العلاقات العامة بميعاد المؤتمر للتنسيق والحجز.
- تم عقد مؤتمر العلوم الصيدلانية في يومي ١٣، ١٤ أبريل ٢٠١٦م وقد عقدت رعاية السيد الأستاذ الدكتور/ أحمد عبده جعيص رئيس الجامعة وتمت إقامة المؤتمر في القاعة الثمانية بالمبنى الإداري لجامعة أسيوط.
- تلقى أبحاث العدد ٣٩ لعام ٢٠١٦م والتي تصل من داخل وخارج الكلية أو الجامعة لنشرة العلوم الصيدلانية وإرسالها للتحكيم وإرسال ردود المحكمين للباحثين تمهيدا لنشرها.
- تم عمل ملف الموسم الثقافي يحتوى على السيمينارات والمحاضرات والندوات وورش العمل ومناقشات الرسائل (ماجستير – دكتوراه).

- تم عمل ملف بورتوفليو أو ملف إنجاز لطلاب الدراسات العليا (معيدين ومدرسين مساعدين).
- تم تجميع عدد من ملفات بورتوفليو أو ملف إنجاز لطلاب الدراسات العليا (معيدين ومدرسين مساعدين).
- عمل ملف الإرشاد العلمى لطلاب الدراسات العليا.
- تم عمل ملف للمؤتمرات الداخلية والخارجية محلية أو عالمية وكذلك الجوائز الخاصة بالكلية - الجامعة - المحلية - الدولية.

- مراسلة الأقسام بعدة خطابات لأستكمال ملفات مقررات الدراسات العليا والكلية وأثناء ملفات الجودة.
- الأشراف ومتابعة صفحة الكلية الألكترونية بالتعاون مع وحدة الحاسب الآلى المركزى ووحدة تكنولوجيا المعلومات بالكلية والبوابة الألكترونية بالجامعة.
- مراسلة شبكة المعلومات بالبريد الإلكتروني للسادة أعضاء هيئة التدريس لعمل بريد أكاديمي لموقع الجامعة.
- تم إضافة أكثر من سيمينار وحلقات نقاشية إلى ملف الموسم الثقافي والتي عقدت داخل الكلية.

#### نقاط القوة

- تقدم الكلية برامج للدراسات العليا تحقق رسالة الكلية تتلائم مع متطلبات وإحتياجات سوق العمل
- تبنى الكلية للمعايير القومية القياسية لقطاع الدراسات العليا

- وجود أساليب مختلفة للتعريف والترويج ببرامج الدراسات العليا إقليمياً و عربياً
- يوجد توصيف لبرامج ومقررات الدراسات العليا (دبلوم ، ماجستير ، دكتوراه)
- تتطابق مصفوفة نواتج التعلم المستهدفة لكل برنامج مع أهدافه (مصفوفة البرامج)
- توفير جميع الامكانيات والتسهيلات البحثية والمادية لطلاب الدراسات العليا.
- توافر كتيب دليل طالب الدراسات العليا سنوياً
- وجود قواعد بيانات محدثة بأعداد وأنواع الدرجات العلمية الممنوحة
- تطبيق نظام المراجعة الخارجية لبرامج الدراسات العليا والإستفادة من نتائج الإمتحانات وتقارير المراجعين الخارجيين فى التطوير
- كفاية أعداد أعضاء هيئة التدريس للإشراف على طلبة الدراسات العليا.
- آليات وإجراءات التسجيل والإشراف معلنة بوسائل مختلفة (دليل لائحة الدراسات العليا ، الموقع الإلكتروني ، المطويات والنشرات)
- وجود مكتبة للدراسات العليا ومكتبة رقمية علمية متطورة.
- توافر معامل بحثية متخصصة مثل المعمل المركزي وكذلك المعامل البحثية مثل مركز الدراسات الصيدلانية داخل الاقسام العلمية و الوحدات البحثية ذات الطابع الخاص مركز بحوث الدواء بالجامعة.
- توافر كتيب لجميع الأجهزة العلمية بالمعمل المركزي و كذلك مطويات دعائية مختلفة لجميع المراكز و الوحدات البحثية بالكلية.
- وجود آلية لتلقي شكاوى طلاب الدراسات العليا.
- وجود آليات وإجراءات تفعيل نظام تظلمات الدراسات العليا
- التفعيل المستمر والدورى لقياس رضا طلاب الدراسات العليا
- آليات توثيق نتائج طلاب الدراسات العليا وتحليل نتائج التقييم

#### نقاط تحتاج الى تحسين

- الإلتزام بإتباع إجراءات التسجيل الإلكتروني لطلاب الدراسات العليا
- تطوير المحتوى العلمي للدبلومات التخصصية لكي تواكب متطلبات سوق العمل الحالية والمستقبلية.
- ضرورة إستكمال كتيب توصيف برامج ومقررات الدراسات العليا.
- الإسراع فى إخراج لائحة الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة

## المعيار الثاني عشر : المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة

### ١-١٢ : للكلية خطة معلنة ومفعلة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة

- توجد خطة موثقة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة وتجدد الخطة سنوياً طبقاً للإحتياجات الفعلية للمستفيدين ويتم إعتادها من مجلس الكلية بصفة سنوية وتم إتماد الخطة السنوية للعام الجامعى ٢٠١٥/٢٠١٦ بقرار مجل سالكلية رقم (٦٢٥) بتاريخ ٢١/١٢/٢٠١٥م مرفق (١-١٢)

- تعتمد الخطة على أولويات المجتمع من الحاجة إلى التوعية الصحية والثقافية العامة والرغبة فى تحسين نوعية الحياة للمواطنين.

يتم تطبيق الخطة بالفعل ومن أمثلة الممارسات الفعلية لتطبيق الخطة عقد الندوات وورش العمل – تعميق ثقافة العمل الحر بالإشتراك مع الصندوق الإجتماعى للتنمية ، تنمية مهارات الإتصال الفعال وورش عمل عن الإسعافات الأولية للطلاب والعاملين على فترات متكررة طوال العام ، ندوات متخصصة فى مجالات العمل الصيدلانى للطلاب مثل : فرص العمل المتاحة لخريجي الصيدلة – الحديث فى مهارات البيع فى قطاع الأدوية – كيف تصبح مندوب دعاية ناجح بالإضافة إلى ندوات عن تحديد إحتياجات السوق من الخدمات المجتمعية التى تقدمها الكلية – عقد ندوة عن إنفلونزا الطيور بين التهويل والتهوين – ندوة عن توعية الصيادلة نحو إستخدام المسكنات القوية لعلاج الألم ندوة عن الأمراض المشتركة التى تنتقل عن طريق الغذاء وكذلك ندوات عن الصيدلة الإكلينيكية وعلاقة الصيدلى والطبيب وكذلك ندوة عن أضرار التدخين وطرق الإقلاع عنه وكذلك حملات التوعية المختلفة للعاملين والعاملات بالجامعة ودورات التنمية البشرية مثل أولويات إدارة الوقت وكيف تجتاز المقابلة الشخصية وأخيراً القوافل الطبية إلى نجوع وقرى الأقاليم ويشارك طلاب وطالبات الكلية وخاصة جماعة البيئة فى حملات التوعية للعاملين والموظفين بالكلية وكذلك بالجامعة . وقد تم من هذه الحملات ، حملة توعية ضد سرطان الثدي ، حملة توعية بمرض السكر ، حملة توعية بمرض هشاشة العظام ، وحملة توعية بمرض إرتفاع ضغط الدم ، وكذلك يشارك الطلاب والطالبات فى إعداد معارض خيرية ومعارض قضايا بيئية.

كما يشارك الطلاب من خلال الأسر الطلابية (بنك الأفكار) – الجمعية العلمية – نادى الأدب بالكلية ومشاركة طلاب الكلية فى المهرجانات بين كليات الجامعة أو كليات الصيدلة على مستوى الجمهورية.

ربط الكلية بخريجها من خلال جمعية خريجي كلية الصيدلة والمشهرة بوزارة التضامن الإجتماعى

### التوعية بخدمة المجتمع وتنمية البيئة مرفق (٢-١٢)

تقوم الكلية بالتوعية بخدمة المجتمع وتنمية البيئة من خلال برامج للتوعية بأششطة القطاع من خلال خطة معتمدة وموثقة سنوياً ، من أليات وطرق لتعريف المجتمع المحيط بالبرامج التى تضعها الكلية لخدمة المجتمع حيث يوجد العديد من البرامج التى وضعتها الكلية منها:

- توجد برامج توعية بخدمة المجتمع وتنمية البيئة والبرامج هى (برامج تثقيفية – برامج خدمية – برامج تدريب برامج توعية صحية وتعلن الكلية على موقعها الإلكتروني عن هذه البرامج).

- توجد العديد من الإجراءات للتوعية بخدمة المجتمع وتنمية البيئة داخل الكلية منها الملصقات والنشرات التى يشارك الطلاب فى إعدادها تحت إشراف وكيل الكلية لشئون لخدمة المجتمع وتنمية البيئة منها ملصقات للحث على الحد من التدخين والحث على النظافة والإنتماء ، ومحاربة المخدرات بالإضافة إلى المشاركة فى معسكرات الجواله والقوافل الطبية وحملات التبرع بالدم وتوزيع المطويات ضمن حملات التوعية الصحية التى يقوم بها الطلاب داخل وخارج الكلية وكذلك النشرات التى توضح وتعلن عن الخدمات المقدمة من الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية. وتوزع كتيبات عن الوحدات ذات الطابع الخاص وكتيب عن إنجازات قطاع شؤون البيئة بالإضافة إلى الإعلان عن الندوات العلمية والتثقيفية التى تعقد فى الكلية من خلال خطط قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة المعتمدة



القطاعات المستهدفة بالتوعية هم: (الطلاب – أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم العاملين والخريجين والمجتمع المدني من شركات دواء ومستشفيات وصيدالة مجتمع ومؤسسات صيدلية طلاب المدارس والجمعيات الخيرية وسكان القرى والمراكز بمحافظة أسيوط)

١٢-٢: للكلية كليات ووحدات فاعلة في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة (تفاعل الكلية مع منظمات المجتمع) مرفق (١٢-٣)

#### مشاركة الأطراف المجتمعية في مجالس الكلية

- توجد بعض المراكز بالكلية التي تقدم خدمات مجتمعية هامة مثل: وحدات ذات طابع خاص (مركز الخدمات الصيدلية ، مركز الدراسات والبحوث للنباتات الطبية ، المعمل المركزى ومركز المعلومات الدوائية والصيدلية المجتمعية النموذجية).
- تشارك بعض الأطراف المجتمعية كأعضاء فى مجلس الكلية مثل ممثلى صناعة الدواء (شركة تنمية الصناعات الكيماوية (سيد) وشركة T3A بأسيوط) ومدوب من إدارة الصيدلة يشاركون بالحوار والمناقشة وتقديم الأفكار.
- يشارك بعض الأطراف المجتمعية فى وحدة ضمان الجودة بالكلية (نقيب صيدالة أسيوط – مندوب من شركات الدواء).
- مشاركة الأطراف المجتمعية فى اللجان الخاصة ببرنامج الصيدلة الإكلينيكية.

١٢-٣: للكلية أنشطة متنوعة موجهة لتنمية البيئة المحيطة بالكلية وخدمة المجتمع المحلى المحيط لتلبية إحتياجاته وأولوياته

(نماذج الممارسات الفعلية) مرفق (١٢-٤)

#### القيام بالقوافل البيئية:

- ١- مشاركة الكلية فى القافلة الطبية التى قام بها معهد الأورام إلى قرية بنى حسين بمنفلوط يوم الجمعة الموافق ٢٠١٤/١٠/٣١م وقد شارك فى هذه القافلة كل من أ.د/ ألفت الشافعى ود/منى مصطفى المهدي وعدد من طلاب كلية الصيدلة مع فريق طبي من المستشفى الجامعى .
- ٢- المشاركة فى القافلة الطبية التى قام بها معهد جنوب مصر للأورام بالإشتراك مع الكلية إلى مركز ساحل سليم يوم الجمعة الموافق ٢٠١٥/١/٣٠م وقد شارك فيها السيدة الدكتورة منى مصطفى المهدي وعدد من طلاب كلية الصيدلة .
- ٣- تم عمل قافلة طبية الى محافظة الاقصر ( قرى حاجر الرزيقات والريانة ) يومي الجمعة والسبت الموافق ٢٠١٥/٢/٢١م وشارك فيها السيدة الدكتورة/ منى مصطفى المهدي و طلاب كلية الصيدلة جماعة أصدقاء البيئة وبنك أفكار وفريق إحياء الطبى وعدد من الأطباء المتطوعين .
- ٤- شاركت الكلية فى قافلة طبية مع معهد جنوب مصر للأورام إلى قرية الطوابية " مركز " أنوب " وذلك يوم الجمعة الموافق ٢٠١٥/٣/٣٠م.
- ٥- تم تنظيم قافلة طبية الى (عرب مطير بمركز الفتح ) يوم الجمعة الموافق ٢٠١٤/١١/١٤م من الساعة الثامنة صباحاً إلى الرابعة عصرأ وشارك فيها طلاب جماعة أصدقاء البيئة وفريق بنك الأفكار وفريق إحياء الطبى وعدد من الأطباء المتطوعين..

#### عقد ندوات حول الوعي البيئي:

- ٥- قام طلاب " جماعة أصدقاء البيئة وبنك الأفكار وحلوة الحياة " بالآتى :-  
بنظافة الكلية وتزيين سلات المهملات وقصارى الزرع فى أرجاء الكلية استعداداً لبدء العام الجامعى ٢٠١٤/٢٠١٥م.  
عمل ندوة عن " الأدمان وأضرار التدخين والأقلاع عنه " وندوة عن "كيفية تنظيم الوقت " فى مدرسة بدر التجريبية بأسيوط وذلك يومى الخميس الموافق ٢٠١٤/١٠/١٦م والخميس الموافق ٢٠١٤/١٠/٢٣م .  
قام طلاب " جماعة أصدقاء البيئة و بنك الأفكار وبمشاركة فريق إحياء طبى " بعمل حملة توعية عن أمراض " الأنفلونزا والالتهاب الكبدى الفيروسى " يوم الأربعاء الموافق ٢٠١٤/١٠/٢٩م فى فناء الكلية وذلك لخدمة المجتمع الداخلى.

- عمل ندوة عن " أمراض الصداع " وندوة عن "خطوات النجاح " فى مدرسة بدر التجريبية بأسبوط وذلك يوم الأثنين الموافق ٢٠١٤/١١/٣م.
- عمل ندوة عن " أمراض الصداع " وندوة عن "خطوات النجاح " فى مدرسة السلام المتطورة بأسبوط وذلك يوم الأثنين الثلاثاء الموافق ١٠-١١/١١/٢٠١٤م.
- عمل معرض عن "كيفية صرف الأدوية للمرضى" أمام الصيدلية المجتمعية بالكلية وذلك يوم الاحد والأثنين الموافق ١٦-١٧/١١/٢٠١٤م لخدمة المجتمع الداخلى.
- ٦- مشاركة أ.د/ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة فى حضور ندوة بعنوان " مرض الإيبولا – الخطر القادم من أفريقيا والتي نظمتها مركز الدراسات والبحوث البيئية يوم الأثنين ٢٠/١٠/٢٠١٤م بالمبنى الإدارى.
- ٧- تم عقد ندوات تثقيفية صحية فى مدرسة ناصر الثانوية العسكرية بنين خلال شهر أكتوبر ونوفمبر ٢٠١٤م حضرت فيها أ.د/ ألفت الشافعى وبمشاركة طلاب كلية الصيدلة .
- ٨- تم عقد ندوة فى معهد الفتيات الأزهرى بأسبوط بعنوان " الوقاية خير من العلاج " حاضر فيها د/ منى مصطفى المهدي فى نوفمبر ٢٠١٤م.
- ٩- تم عقد ندوة فى معهد عمر بن الخطاب الأبتدائى النموذجى تحت عنوان " أمراض الشتاء عند الأطفال " حضرت فيها السيدة الأستاذة الدكتورة ألفت الشافعى – أستاذ العناية الحرجة بكلية التمريض يوم الثلاثاء الموافق ١٨/١١/٢٠١٤م وشارك معها فى التوعية الصحية طلاب الكلية .
- ١٠- قام طلاب كلية الصيدلة بالإشتراك مع أ.د/ ألفت الشافعى بعمل ندوات صحية وثقافية فى مركز رعاية ذوى الإحتياجات الخاصة بالمبنى الإدارى فى الفترة ٢٨-٣٠/١٢/٢٠١٤م .
- ١١- تم عمل ندوات صحية تثقيفية فى مستشفى الراجحى للكبد فى الأستخدام الأمان للأدوية التى تؤثر على كفاءة وظائف الكبد فى يناير ٢٠١٥م حاضر فيها أ.د ألفت الشافعى وشارك بها عدد من طلاب الكلية.
- ١٢- تمت زيارة لجنة التقييم البيئى للقطاع الطبى بالجامعة للكلية وذلك للوقوف على مدى تطبيق الكلية للأنظمة البيئية السليمة يوم الخميس الموافق ٩/٤/٢٠١٥م وكان ذلك ضمن أنشطة مركز الدراسات والبحوث البيئية بالجامعة.
- ١٣- تم إحياء اليوم العالمى للتدخين وذلك ضمن الحملة الموسعة للإقلاع عن التدخين يوم الأحد الموافق ٣١/٥/٢٠١٥م فى فناء الكلية.

#### إصدار نشرات حول بعض القضايا البيئية مرفق (١٢-٥)

١. نشرة (مطوية) تحت عنوان مرض الانفلونزا (أكتوبر ٢٠١٤م) .
٢. نشرة تحت عنوان مرض الفشل الكلوى ( نوفمبر ٢٠١٤م ) .
٣. نشرة تحت عنوان مرض الإيبولا ( ديسمبر ٢٠١٤م ) .
٤. نشرة تحت عنوان أمراض الصداع ( يناير ٢٠١٥م ) .
٥. نشرة تحت عنوان مرض الالتهاب الكبدى الفيروسى ( فبراير ٢٠١٥م ) .
٦. نشرة تحت عنوان التدخين واضراراه ( مارس ٢٠١٥م ) .
٧. نشرة تحت عنوان مرض الزهايمر ( أبريل ٢٠١٥م ) .
٨. نشرة تحت عنوان مرض السرطان ( مايو ٢٠١٥م ) .
٩. نشرة تحت عنوان أمراض الصيف ( يونية ٢٠١٥م ) .
١٠. كما تم إصدار عدد من المطويات المتعلقة بقطايا البيئة والأمراض والثقافة الصحية فى عام ٢٠١٦م.

#### مساهمات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس فى برامج خدمة المجتمع

يشارك العديد من الطلاب من الفرق الدراسية المختلفة فى برنامج العلوم الصيدلانية والصيدلة الإكلينيكية بتوجيه ومشاركة أعضاء هيئة التدريس بالكلية من خلال الأسر الطبية فى برنامج خدمة المجتمع. مرفق (٦-١٢)

### رضاء منظمات سوق العمل والمجتمع المدني عن أداء الكلية

تم قياس وتقييم رضاء منظمات سوق العمل والجهات المستفيدة والمجتمع المدني عن أداء الكلية ، وذلك بتطبيق قائمة إستبيان على عينة ممثلة من أعضاء المجتمع المحلى (المستشفى الجامعى ، نقاية الصيدلة ، إدارة الصيدلة) وقد أسفرت النتائج أن حوالى ٧٦ % من العينة عبرو عن رضائهم عن أداء الكلية وخريجها. وكذلك تم قياس وتقييم رضاء منظمات سوق العمل والمجتمع المدني عن مستوى خريجي الكلية وذلك بتطبيق قائمة إستبيان على عينة ممثلة من أعضاء المجتمع المحلى والمؤسسات الطبية والتعليمية التى يعمل بها خريجي الكلية وتبين من خلال تحليل الإستبيان إرتفاع مستوى رضا هذه الجهات عن خريجة الكلية بنسبة ٦٨ % . مرفق (٧-١٢)

### وقد تم الاستفادة من النتائج التى تم الحصول عليها فى: مرفق (٨-١٢)

تحديد متطلبات التدريب وتحسين مستوى الخريج بناءً على التحليل الموضوعى لإستبيان الجهات التوظيفية لوضع الآليات المناسبة لرفع كفاءة وتحسين البرنامج الدراسى والتدريبية لمواكبة إحتياجات سوق العمل ومن خلال تحليل الإستبيان تبين:

١. تجاوب الخريج للعمل طرف الهيئة ( ٤١ ممتاز – ٥٢ جيد – ٣ ضعيف ) .
  ٢. الشعور بالرضا تجاه الخريج (٦١ راضى – ٣٠ غير راضى).
  ٣. مدى تفاعل الخريج مع البيئة المحيطة (٣٠ ممتاز – ٥٦ جيد – ١٠ ضعيف) .
  ٤. إحتياج سوق العمل لأعداد زيادة من الصيادلة (٤٤ نعم – ٤٩ لا) .
  ٥. حاجة الخريج إلى مهارات إضافية ( ٨١ نعم – ١٤ لا )
  ٦. مدى مناسبة دراسة الخريج خمس سنوات لدى جهات العمل (٦٨ نعم – ٢٩ لا) .
- وتم إتخاذ الإجراءات ووضع الآليات للتعرف على أسباب الآراء الغير مرضية تجاه الخريج للقضاء عليها وتحسينها.

### الأنشطة الخدمية

العدد/النسبة/المعدل	الأنشطة الخدمية
٥	عدد المراكز/ الوحدات ذات الطابع الخاص بالمؤسسة
١٠	نسبة أعضاء هيئة التدريس المساهمين فى أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة خلال عام ٢٠١٢/٢٠١٣
١٢	نسبة أعضاء هيئة التدريس المساهمين فى أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة خلال عام ٢٠١٣/٢٠١٤
٢١	نسبة أعضاء هيئة التدريس المساهمين فى أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة خلال عام ٢٠١٤/٢٠١٥
٥	نسبة الطلاب المشاركين فى أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة خلال عام ٢٠١٢/٢٠١٣
٦	نسبة الطلاب المشاركين فى أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة خلال عام ٢٠١٣/٢٠١٤
١٦٠	نسبة الطلاب المشاركين فى أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة خلال عام ٢٠١٤/٢٠١٥ (قوافل طبية ، دورات ، ندوات ، مهرجانات ، يوم اليتيم)
٢	عدد اتفاقيات التعاون المفعلة مع الهيئات المجتمعية خلال عام ٢٠١٣/٢٠١٤
٢	عدد اتفاقيات التعاون المفعلة مع الهيئات المجتمعية خلال عام ٢٠١٤/٢٠١٥
% ١٠(-)	معدل التغير (يحدد معدل الزيادة أو النقص) فى مصادر التمويل الذاتى للمؤسسة خلال عام ٢٠١٢/٢٠١٣ مقارنة بالعام السابق

معدل التغير (يحدد معدل الزيادة أو النقص) في مصادر التمويل الذاتي للمؤسسة خلال عام ٢٠١٣ / ٢٠١٤ (+) ٥ %	مقارنة بالعام السابق
معدل التغير (يحدد معدل الزيادة أو النقص) في مصادر التمويل الذاتي للمؤسسة خلال عام ٢٠١٤ / ٢٠١٥ (+) ٢٥ %	مقارنة بالعام السابق

### العلاقات والتفاعل مع القطاعات الإنتاجية والخدمية في المجتمع:

تحرص إدارة كلية الصيدلة على تنمية ودعم العلاقات والتفاعل مع القطاعات الإنتاجية والخدمية في مجتمع الصعيد المحيط بالكلية تحقيقاً لرسالتها ، وتحقيقاً للقيم الحاكمة لها بشكل مستمر وفعال سواء في الموارد البشرية أو في تطوير صناعة الدواء محلياً وذلك بالتعاون مع شركات ومؤسسات المجتمع المدني:

- هناك نوع من التعاون (شراكات / إتفاقيات) مع المؤسسات الإنتاجية أو الخدمية في المجتمع المحيط بالكلية.
- هناك قنوات إتصال مع القطاعات الإنتاجية والخدمية في المجتمع المحيط من خلال:
- إجتماعات مع صيادلة شركات الأدوية وصيادلة المجتمع وصيادلة المستشفيات وبحضر بعض ممثلي هذه القطاعات كأعضاء في مجلس الكلية وتحرص الكلية على تفعيل قنوات الإتصال مع القطاعات الإنتاجية والخدمية في المجتمع (شركات صناعة الأدوية وكذلك الصيدليات الخاصة ووزارة الصحة).
- نماذج فعلية للتفاعل مع هذه القطاعات.
- إستشارات : يوجد مشاركون من أعضاء هيئة التدريس كمستشارين في شركات الأدوية (مثل شركة تنمية الصناعات الكيماوية) – ورؤساء مجالس بعض الشركات ممثلين كأعضاء في مجلس الكلية.
- إتفاقات ومشروعات
- يوجد بعض الإتفاقيات والمشروعات مع بعض شركات الأدوية (T3A).
- قوافل طبية – حملات توعية – تبادل علمي مع المؤسسات العلمية.
- مراجعيين خارجيين ومدربين بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد (NAQAAE) وأيضا بمرکز ضمان الجودة بالجامعة.
- عضوية أعضاء هيئة التدريس ببعض لجان الإدارة المركزية للشئون الصيدلية التابعة لوزارة الصحة والسكان واللجنة العلمية المتخصصة للأدوية.
- اعارة وإنتداب أعضاء هيئة التدريس للعمل كقيادات أكاديمية في العديد من الجامعات الخاصة.
- عضوية أعضاء هيئة التدريس بلجنة الصيدلة بالمعهد القومي للأورام بصعيد مصر.
- إنتداب أعضاء هيئة التدريس كمستشارين فنيين لشركات الأدوية.
- اشتراك أعضاء هيئة التدريس في مجالس إدارات العديد من شركات الأدوية وكذلك الهيئات الرقابية على الأدوية.
- اشتراك أعضاء هيئة التدريس في العديد من اللجان العلمية الدائمة لترقية الأساتذة والأساتذة المساعدين في جميع التخصصات الصيدلية – التابعة للمجلس الأعلى للجامعات.
- اعارة أعضاء هيئة التدريس للعمل كقيادات أكاديمية في الكثير من الدول العربية مثل المملكة العربية السعودية وليبيا والمملكة الأردنية الهاشمية والإمارات العربية المتحدة.

## ١٢-٤: للكلية آليات لتمثيل فاعل للأطراف المجتمعية فى صنع القرار ودعم موارد الكلية وتنفيذ برامجها وسياساتها: مرفق

(٩-١٢)

- يشارك بعض الأطراف المجتمعية فى لجنة الخدمات المجتمعية المنبثقة من (ممثل للمستشفيات الجامعية - ممثل لمستشفى الطلبة - نقيب صيدالة أسيوط - ممثل لشركة سيد - شركة T3A)
- تشارك شركات الدواء فى عيد الخريجين وكذلك أهالي الخريجين ونقيب صيدالة أسيوط بالإضافة إلى ممثلى شركات الدواء بأسيوط وممثلى صناعة الدواء وتشارك بعض الشركات فى تدريب الطلاب ومنح جوائز لأوائل الخريجين وفى المشاركة فى إعداد البرامج التعليمية ويتيح ملتقى التدريب والتوظيف فرص قيمة للعمل بعد التخرج والتدريب أثناء الدراسة وأداء التدريب الصيفى للطلاب وتشارك بعض شركات الدواء فى مؤتمر الكلية الذى يعقد كل عامين.
- تقوم الكلية بإنتداب أعضاء هيئة التدريس من خارج الكلية لتدريس بعض المقررات من خارج تخصص الكلية مثل: المقررات الطبية وعلم النفس والرياضيات والمحاسبة وإدارة الأعمال والتسويق والإعلام الدوائى حقوق الإنسان. بالإضافة إلى ذلك تستعين الكلية بأعضاء هيئة تدريس من خارج الكلية كمقيمين خارجيين للبرامج الدراسية (برنامج العلوم الصيدلانية نظام الفصلين الدراسيين وبرنامج الصيدلة الإكلينيكية) وللمقررات الدراسية فى مرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا.
- مشاركة الباحثين من الجامعات العامة والخاصة على مستوى الجمهورية فى ورشة العمل السنوية والخاصة بتصميم الدواء.

### الاتصالات والعلاقات مع الأطراف المستفيدة

هناك اتصالات وعلاقات مستمرة بين الكلية وكافة الأطراف المجتمعية ذات العلاقة ومن أهم أشكال الاتصالات والعلاقات التى تربط الكلية بالمجتمع المحيط.

- القوافل الطبية
- الإستشارات الخاصة بمركز المعلومات الدوائية
- التعليم الصيدلى المستمر
- إجراء التحليل بمعامل الكلية - ومركز الخدمات الصيدلانية.

## ١٢-٥: للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء المجتمع المحلى واستفاده من النتائج فى اتخاذ الإجراءات التصحيحية وخطط

التحسين مرفق (١٠-١٢)

- يتم قياس مستوى رضا الأطراف المجتمعية عن خدمات المجتمع وتنمية البيئة وذلك بأجراء الاستبيانات المناسبة وتحليل نتائج الاستبيانات والأخذ فى الاعتبار الآراء الحرة.
- وقد تم قياس مستوى رضا الأطراف المجتمعية للتعرف على مستوى خريجي الكلية وقد أتضح من تحليل نتائج الإستبيان رضاهم عن مستوى الخريج كما يتم بصورة منتظمة دراسة رضا من تلقى خدمات القطاع للوقوف على أوجه القصور ومحاولة تحسينها.
- يتم الاستفادة من نتائج الاستبيانات فى تحديد إحتياجات الأطراف المجتمعية وتلبية تلك الإحتياجات كلما أمكن وفى الوقوف على بعض المتطلبات التى لم تكن مأخوذة فى الإعتبار وعليه توضع خطط تحسين وتصويب للمسار.
- يتم كذلك إستطلاع الآراء حول الندوات التثقيفية وحملات التوعية وتوقيتاتها ورضاء الأطراف عن الأداء فيها.
- كذلك تتم مشاركة الأطراف المجتمعية فى تحديد الدورات التدريبية اللازمة لتنمية المهارات المختلفة ثم تستطلع آرائهم فى المدربين والتدريب عموماً خاصة دورات التنمية البشرية والإستعانة بمدربين ذو كفاءة عالية.

### الممارسات الفعلية لتنمية وحماية البيئة مرفق (١٠-١٢)

#### تنظيم وممارسات أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة

- يتولى تنظيم أنشطة قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة السيد الأستاذ الدكتور/ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة وما يخضع لسيادته من مراكز ووحدات يتولى مسؤوليته حسب قانون تنظيم الجامعات وتعديلاته وقرارات مجلس الكلية.
- يقوم بوضع خطط العمل للأنشطة ويتولى الإشراف على تنفيذها بجانب جميع العاملين بهذه الوحدات والمراكز على أن يقدم تقريراً متضمناً الخطة ومعوقات التنفيذ لوحدة ضمان الجودة.

- يمارس العاملون بقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة اختصاصاتهم طبقاً لتوصيف وظيفي محدد، فوكيل الكلية المختص بشئون خدمة المجتمع والبيئة يمارس مهامه بالنسبة لقطاع البيئة والمراكز التابع له والوحدات ذات الطابع الخاص طبقاً للتوصيف الوظيفي لوظيفته المعين لها.

- تقدم الصيدلة المجتمعية خدمات عديدة بالكلية والجامعة من خلال قياس ضغط الدم السكر توفير بعض الأدوية. تقوم وحدة ضمان الجودة بتوثيق الخدمات والأنشطة المقدمة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة ، أصدرت الكلية دليلاً يتضمن إنجازات قطاع البيئة والمتعلقة بخدمة المجتمع والبيئة المحيطة كما يقدم قطاع البيئة تقريراً سنوياً يتضمن جميع أنشطة القطاع خلال العام الجامعي.

### نقاط القوة

- وجود وحدة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة في الهيكل التنظيمي.
- وحدات خدمات مجتمعية (المعمل المركزي - الصيدلية النموذجية - مركز الخدمات الصيدلانية - العيادة الطبية - صناديق الإسعافات الأولية بالمعامل
- توافر خطة إستراتيجية لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية.
- تشكيل لجنة للتعليم الصيدلي المستمر
- وجود وحدات ذات طابع خاص بهيكلها التنظيمية ومجالس الإدارة
- وجود كوادر بشرية مدربة في مجالات خدمة المجتمع وتنمية البيئة بمختلف الوحدات التابعة لقطاع البيئة
- تشكيل مجالس ولجان الكلية المختلفة يضم أطراف مجتمعية ذات العلاقة بطبيعة الكلية.
- مشاركة أعضاء هيئة التدريس بالكلية كمستشارين لشركات الأدوية
- مشاركة ممثلين عن المجتمع المحلي في مجلس الكلية ومجلس إدارة وحدة ضمان الجودة
- لجنة لإدارة الأزمات والكوارث
- دليل محدث للأجهزة العلمية الموجودة بالكلية
- التخلص الآمن من النفايات الكيميائية عبر التعاقد مع شركات خاصة .
- لجنة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة تتبع الهيكل التنظيمي لوحدة ضمان الجودة
- لدى الكلية العديد من الممارسات المتميزة في مجال تنمية وحماية البيئة وخدمة المجتمع على مستوى الأفراد والكلية.
- للكلية علاقات وبروتوكولات متميزة ومستمرة مع العديد من شركات ومصانع الأدوية على المستوى المحلي ومعهد الأورام
- فعالية وحدات الصيانة في صيانة مرافق الكلية وأساساتها ووجود خطة لصيانة المباني والمنشآت.
- وجود وحدة للصيانة العاجلة والوقائية تقوم بصيانة الأجهزة

### نقاط تحتاج الى تحسين

- محدودية تسويق الخدمات العلمية
- محدودية عدد مصانع الأدوية بالصعيد فالعلاقة والمشاركة منحصرة على مصنع (T3A) وشركة سيد
- شعف مساهمة الأطراف المجتمعية المختلفة في توفير فرص العمل لخريجي المؤسسة.
- المزيد من التواصل بين الكلية وشركات الأدوية والمستشفيات والمراكز البحثية لإتاحة فرص أوفر للتدريب وللعمل.
- عدم وجود حقائب تدريبية متنوعة للتخصصات المختلفة لتلبي إحتياجات شركات ومصانع الدواء.
- غياب مشاركة ممثلين عن المجتمع المحلي في مجلس إدارة بعض الوحدات ذات الطابع الخاص
- ضعف مشاركة الأطراف المجتمعية في إعداد البرامج التعليمية.
- صعوبة تطبيق آلية لقياس رضا الأطراف المجتمعية عن جودة الخدمات التي تقدمها الكلية للمجتمع الخارجى.

**قائمة بمرفقات**  
**الدراسة الذاتية الذاتية**  
**كلية الصيدلة - جامعة أسيوط**  
**للعام الجامعي ٢٠١٥ / ٢٠١٦**

### المعيار الاول (التخطيط الاستراتيجي) (مرفق ١)

مرفق (١-١)	نص رسالة الكلية ورؤيتها .
مرفق (٢-١)	نص رسالة الجامعة .
مرفق (٣-١)	الخطة الاستراتيجية للكلية ٢٠١٣-٢٠١٨ الخطة الاستراتيجية للكلية ٢٠١٣-٢٠١٨ (الاصدار الثانى)
مرفق (٤-١)	تشكيل لجنة التخطيط الإستراتيجي
مرفق (٥-١)	مستوى المشاركة فى صياغة الرؤية والرسالة للكلية من جانب مختلف الأطراف داخل وخارج الكلية.
مرفق (١-٥-١)	اعتماد وتوثيق الرؤية والرسالة:
مرفق (٢-٥-١)	مراجعة وتحديث الرؤية والرسالة ومبررات التحديث:
مرفق (٣-٥-١)	الإرتباط والتنسيق مع رسالة وإستراتيجية الجامعة
مرفق (٤-٥-١)	التحليل البيئي للمؤسسة التعليمية
مرفق (٥-٥-١)	تحليل الفجوة
مرفق (٦-١)	الخطط التنفيذية السنوية للخطة الاستراتيجية
مرفق (٧-١)	إعتماد الخطة الإستراتيجية ٢٠١٦ / ٢٠٢١
مرفق (٨-١)	إعتماد تقارير متابعة الخطط التنفيذية السنوية (الاهداف)

### المعيار الثانى : القيادة و الحوكمة (مرفق ٢)

مرفق (٢)	قانون تنظيم الجامعات (٤٩) ولائحته بخصوص اختيار القيادات الأكاديميه
مرفق (١-٢)	إختيار الأستاذ الدكتور /محروس عثمان أحمد
مرفق (٢-٢)	معايير إختيار القيادات
مرفق (٣-٢)	الخطة التدريبية
مرفق (٤-٢)	أمثلة من الدورات المقترحة فى الخطط التدريبية
مرفق (٥-٢)	مؤشرات تقييم التدريب:
مرفق (٦-٢)	إستبيانات نمط القيادة الديمقراطى
مرفق (٧-٢)	خطة تنمية الموارد الذاتية
مرفق (٨-٢)	الممارسات الفعلية التى تبرهن على النمط الديمقراطى السائد بالكلية
مرفق (٩-٢)	آليات التعامل مع مشاكل الكلية:
مرفق (١٠-٢)	وثيقة القيم الجوهرية والأخلاقيات المهنية
مرفق (١١-٢)	الممارسات العادلة وعدم التمييز
مرفق (١٢-٢)	دليل أخلاقيات المهنة بالكلية
مرفق (١٣-٢)	أمثلة للتعامل مع مشاكل عدم الإلتزام بأخلاقيات المهنة
مرفق (١٤-٢)	الهيكل التنظيمى
مرفق (١٥-٢)	كتيب التوصيف الوظيفى



**المعيار الثالث : ادارة الجودة والتطوير (مرفق ٣)**

مرفق (١-٣)	اللائحة الداخلية للوحدة
مرفق (١-١-٣)	إعتماد اللائحة الداخلية للوحدة
مرفق (٢-١-٣)	تشكيل وإعتماد الهيكل التنظيمي ومجلس إدارة الوحدة
مرفق (٣-١-٣)	خطط عمل الوحدة
مرفق (٢-٣)	دليل بالممارسات المتميزة للكلية
مرفق (٣-٣)	نظام المحاسبة والمسانلة
مرفق (٤-٣)	تقارير المراجعات الداخلية

**المعيار الرابع : اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة (مرفق ٤)**

مرفق (١-٤)	نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة الى الطلاب
مرفق (١-١-٤)	بيان بأعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية
مرفق (٢-١-٤)	إحصائية بأعداد أعضاء هيئة التدريس بكل قسم ٢٠١٦/٤/١٥ م
مرفق (٣-١-٤)	إحصائية بأعداد أعضاء الهيئة المعاونة بكل قسم ٢٠١٦/٤/١٥ م
مرفق (٢-٤)	خطة خمسية لتعيين أعضاء الهيئة المعاونة.
مرفق (٣-٤)	إحصائية بأعباء العمل لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
مرفق (٤-٤)	خطة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس
مرفق (١-٤-٤)	بيان بالبرامج التدريبية المنفذة بالكلية خلال الأعوام الخمس الماضية
مرفق (٥-٤)	معايير تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
مرفق (١-٥-٤)	آليات تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة

**المعيار الخامس: الجهاز الادارى (مرفق ٥)**

مرفق (١-٥)	التوصيف الوظيفي .
مرفق (٢-٥)	بيان بأعداد العاملين و الفنيين و مؤهلاتهم
مرفق (١-٢-٥)	برامج تنمية القيادات وتقييم الأداء
مرفق (٢-٢-٥)	آليات توزيع الموارد البشرية
مرفق (٣-٢-٥)	معايير لاختيار وتعيين القيادات الادارية
مرفق (٣-٥)	البرامج التدريبية المنفذة وعدد ونسبة المتدربين سنويا
مرفق (١-٣-٥)	آليات تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين
مرفق (٤-٥)	خطة للتدريب
مرفق (١-٤-٥)	آليات مراجعة البرامج التدريبية
مرفق (٢-٤-٥)	نظم تقييم الأداء للجهاز الإدارى
مرفق (٥-٥)	آليات ووسائل قياس الرضا الوظيفي

**المعيار السادس : الموارد المالية والمادية (مرفق ٦)**

مرفق (١-٦)	خطة تنمية الموارد الذاتية
------------	---------------------------

مرفق (٢-٦)	دليل الأبنية والمنشآت للكلية Norms
مرفق (٣-٦)	خطة الصيانة ٢٠١٥ / ٢٠١٦
مرفق (٤-٦)	التسهيلات المادية وتكنولوجيا المعلومات
مرفق (٥-٦)	دليل الأجهزة والمعدات والمعامل
مرفق (٦-٦)	إجراءات الأمن والسلامة
مرفق (١-٦-٦)	خطة الإخلاء
مرفق (٢-٦-٦)	خطط التدريب على إخلاء المباني
مرفق (٧-٦)	دليل البنية التكنولوجية في الكلية
مرفق (١-٧-٦)	آليات لقياس كفاءة هذه الأماكن من تجهيزات
مرفق (٨-٦)	مصادر التمويل الذاتي
مرفق (٩-٦)	المكتبة وتجهيزاتها ونوعية المراجع وأعدادها ونوعية الخدمات المتوافرة
<b>المعيار السابع : المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية (مرفق ٧)</b>	
مرفق (١-٧)	تبنت الكلية المعايير الأكاديمية القومية المرجعية (NARS) لقطاع الصيدلة
مرفق (١-١-٧)	محاضر مجالس الكلية الموثقة لتبني المعايير الأكاديمية القومية المرجعية
مرفق (٢-١-٧)	توافق البرامج التعليمية مع المعايير الأكاديمية
مرفق (٣-١-٧)	تقرير المراجع الخارجي لبرنامج بكالوريوس الصيدلة
مرفق (٤-١-٧)	تقرير المراجع الخارجي لبرنامج بكالوريوس الصيدلة (الساعات المعتمدة)
مرفق (٥-١-٧)	تقرير المراجع الخارجي لبرنامج بكالوريوس الصيدلة (الساعات المعتمدة)
مرفق (٢-٧)	تلائم البرامج التعليمية للكلية مع إحتياجات سوق العمل
مرفق (١-٢-٧)	أمثلة من إستبيانات لإحتياجات سوق العمل
مرفق (٣-٧)	توصيف وتقرير البرنامج البرامج والمقررات
مرفق (١-٣-٧)	توصيف برنامج بكالوريوس الصيدلة
مرفق (٢-٣-٧)	توصيف برنامج بكالوريوس الصيدلة الإكلينيكية
مرفق (٤-٣-٧)	توصيفات المقررات الدراسية لجميع البرامج
مرفق (٥-٣-٧)	مصفوفة النواتج التعليمية المستهدفة لبرنامج بكالوريوس الصيدلة
مرفق (٦-٣-٧)	مصفوفة النواتج التعليمية المستهدفة لبرنامج بكالوريوس الصيدلة (الصيدلة الإكلينيكية)
مرفق (٤-٧)	آليات مراجعة لائحة الدراسة لبرنامج بكالوريوس الصيدلة
مرفق (١-٤-٧)	إجراءات موثقة للمراجعة الدورية للبرامج والمقررات التعليمية
مرفق (٥-٧)	مؤشرات فاعلية البرامج التعليمية (إحصائيات ، نسب النجاح )

مرفق(٧-٥-١)	محضر مجلس الكلية بتعيين مراجعين خارجيين
مرفق(٧-٥-٢)	تقارير المراجعين الخارجيين للأقسام العلمية
مرفق(٧-٥-٣)	إعتماد آلية المراجعة الدورية لتوصيف وتقرير المقررات والبرامج الدراسية
مرفق(٧-٦)	تقارير المقررات الدراسية لبرنامج بكالوريوس الصيدلة
مرفق(٧-٦-١)	تقارير المقررات الدراسية لبرنامج بكالوريوس الصيدلة الإكلينيكية
مرفق(٧-٦-٢)	محاضر لجنة تطوير المقررات و البرامج
مرفق(٧-٦-٣)	محاضر مجلس الكلية لتعديلات لائحة الدراسة ببرنامج بكالوريوس الصيدلة
مرفق(٧-٦-٤)	محاضر مجلس الكلية لتعديلات لائحة الدراسة ببرنامج بكالوريوس الصيدلة الإكلينيكية
<b>المعيار الثامن : التدريس والتعلم</b>	
مرفق(٨-١-١)	آليات إعداد إستراتيجية التعليم والتعلم
مرفق(٨-١-٢)	استراتيجية التدريس و التعلم.
مرفق(٨-١-٣)	مراجعة إستراتيجية التعليم والتعلم:
مرفق(٨-١-٤)	مشاركة الأطراف المعنية و تعليقاتهم على الاستراتيجية.
مرفق (٨-١-٥)	محاضر اجتماعات اعداد الاستراتيجية
مرفق (٨-٢)	أنماط للتعلم غير التقليدي
مرفق (٨-٢-١)	وسائل تنمية مصادر التعلم الذاتي:
مرفق (٨-٣)	برامج التدريب
مرفق (٨-٣-١)	دليل التدريب الصيفي
مرفق (٨-٣-٢)	آليات تنفيذ التدريب بالصيفي
مرفق (٨-٣-٣)	الموارد المخصصة للتدريب الصيفي
مرفق (٨-٣-٤)	آليات تقويم أداء الطلاب في التدريب
مرفق (٨-٣-٥)	أدوات ومؤشرات قياس التدريب بالصيفي
مرفق (٨-٣-٦)	طرق وأساليب تقويم الطلاب والدرجات المخصصة
مرفق (٨-٣-٧)	تحليل نتائج تقويم الطلاب بعمل منحنيات لنتائج المقررات
مرفق (٨-٣-٨)	إستبيان للتأكد من توافق الإمتحانات (الورقة الإمتحانية) مع مخرجات التعليم
مرفق (٨-٤)	آليات محددة للتأكد من عدالة نظام الإمتحانات

مرفق (٨-٤-١)	آليات توثيق نتائج الإمتحانات
مرفق (٨-٤-٢)	قواعد التعامل مع تظلمات الطلاب
<b>المعيار التاسع : الطلاب والخريجون</b>	
مرفق (٩-١)	قواعد قبول وتحويل الطلاب
مرفق (٩-٢)	دليل الطالب.
مرفق (٩-٣)	تشكيل اتحاد الطلاب.
مرفق (٩-٤)	سياسات وقواعد التحويل:
مرفق (٩-٥)	آليات فاعلية لجذب الطلاب الوافدين
مرفق (٩-٦)	خطة معتمدة من مجلس الكلية لدعم الطلاب
مرفق (٩-٧)	آليات تقديم الدعم الأكاديمي
مرفق (٩-٨)	آليات فاعلة لرعاية الطلاب ذوى الإحتياجات الخاصة
مرفق (٩-٩)	آليات التعامل مع الطلاب المتعثرين
مرفق (٩-١٠)	دليل أماكن الأنشطة الطلابية
مرفق (٩-١١)	آليات لمتابعة الخريجين والتواصل معهم
<b>المعيار العاشر : البحث العلمي والانشطة العلمية</b>	
مرفق (١٠-١)	خطة الكلية للبحث العلمي
مرفق (١٠-٢)	خطة الجامعة للبحث العلمي
مرفق (١٠-٣)	دراسة ارتباط خطة الكلية بخطة الجامعة
مرفق (١٠-٤)	الميثاق الأخلاقي
مرفق (١٠-٥)	آليات التعامل مع الممارسات التي لا تتفق مع أخلاقيات البحث العلمي
مرفق (١٠-٦)	الموارد المتاحة لإنشطة البحث العلمي:
مرفق (١٠-٧)	قواعد بيانات للبحوث العلمية بالكلية.
مرفق (١٠-٨)	وسائل لتحفيز ورعاية ودعم الباحثين
مرفق (١٠-٩)	برامج الكلية لتنمية المهارات البحثية للهيئة المعاونة
مرفق (١٠-١٠)	الأنشطة والمؤتمرات والأنشطة العلمية الأخرى
مرفق (١٠-١١)	قواعد بيانات إلكترونية وورقية للبحوث العلمية بالكلية

### المعيار الحادى عشر : الدراسات العليا

مرفق (١١-١)	اللائحة الداخلية لمرحلة الدراسات العليا
مرفق (١١-٢)	قائمة ببرامج الدراسات العليا المفعلة
مرفق (١١-٣)	احصاءات المقيدىين بجميىع برامج الدراسات العليا و الممنوحىن للدرجات العلمية خلال الخمس سنوات السابقة
مرفق (١١-٤)	المعايير أكاديمية المتبناه
مرفق (١١-٥)	إعتماد برامج ومقررات الدراسات العليا
مرفق (١١-٦)	توصيف برامج ومقررات الدراسات العليا
مرفق (١١-٧)	نواتج التعليم المستهدفة لكل برنامج
مرفق (١١-٨)	طرق التدريس المستخدمة والتي تحقق نواتج التعلم للمقررات الدراسية
مرفق (١١-٩)	دليل الموارد البشرية المادية والبحثية اللازمة لبرنامج الدراسات العليا
مرفق (١١-١٠)	تقويم طلاب الدراسات العليا
مرفق (١١-١١)	آليات مراجعة البرامج التعليمية والمقررات الدراسية
مرفق (١١-١٢)	تقارير سنوية للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية لمرحلة الدراسات العليا
مرفق (١١-١٣)	آليات ونظام التسجيل والإشراف العلمى فى الدراسات العليا
مرفق (١١-١٤)	آليات ووسائل (إستبائانات) لقياس آراء طلاب الدراسات العليا
مرفق (١١-١٥)	التقارير السنوية لوكليل الكلية لشئون الدراسات العليا والتقارير السنوى لإدارة الدراسات العليا
<b>المعيار الثانى عشر : المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة</b>	
مرفق (١٢-١)	الخطة الاستراتيجية للكلية (الجزء الخاص بخطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة)
مرفق (١٢-٢)	برامج للتوعية بأنشطة القطاع
مرفق (١٢-٣)	دليل الوحدات ذات الطابع الخاص
مرفق (١٢-٤)	أمثلة من الأنشطة المتنوعة ونماذج الممارسات الفعلية
مرفق (١٢-٥)	أمثلة لإصدار نشرات حول بعض القضايا البيئية
مرفق (١٢-٦)	مساهمات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس فى برامج خدمة المجتمع
مرفق (١٢-٧)	إستبائانات رضاء منظمات سوق العمل والمجتمع المدني عن أداء الكلية
مرفق (١٢-٨)	تحليل نتائج إستبائانات منظمات سوق العمل
مرفق (١٢-٩)	آليات لتمثيل فاعل للأطراف المجتمعية فى صنع القرار
مرفق (١٢-١٠)	وسائل مناسبة لقياس آراء المجتمع المحلى
مرفق (١٢-١٠)	دليل الممارسات الفعلية لتنمية وحماية البيئة