

جامعة دنة  
كلية الصيدلة

الخطة الاستراتيجية لكلية  
الصيدلة

2023-2027





جامعة درنة  
كلية الصيدلة



الخطة الاستراتيجية 2027-2023 م





## المحتويات

|    |  |
|----|--|
| 3  | لجنة إعداد الخطة الاستراتيجية.....       |
| 4  | مقدمة .....                              |
| 5  | كلمة عميد الكلية.....                    |
| 6  | نبذه عن الكلية.....                      |
| 6  | تأسيس الكلية:.....                       |
| 6  | الهيكل التنظيمي للكلية.....              |
| 6  | البرنامج الدراسي:.....                   |
| 7  | الموارد البشرية والإمكانيات المادية..... |
| 7  | أولا :الموارد البشرية:.....              |
| 9  | ثانيا : الإمكانيات المادية:.....         |
| 10 | منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية.....     |
| 11 | محاور الخطة الاستراتيجية.....            |
| 11 | التحليل البيئي SWOT Analysis.....        |
| 13 | صياغة الرؤية والرسالة والقيم.....        |
| 14 | أهداف الاستراتيجية.....                  |
| 14 | خطة التنفيذية والبديلة.....              |





## لجنة إعداد الخطة الاستراتيجية

اللجنة المكلفة حسب قرار السيدة د. عميد كلية الصيدلة رقم (5) لسنة 2023

| الصفة                         | أعضاء اللجنة          | ر.م |
|-------------------------------|-----------------------|-----|
| عميد الكلية                   | د. أميرة فرج بوسويق   | 1   |
| وكيل الكلية لشؤون العلمية     | أ. نسرين عطية الحصادي | 2   |
| رئيس قسم الجودة وتقييم الاداء | أ. هناء محمد الزاوي   | 3   |

وتم مشاركة أصحاب العلاقة والمصلحة وهم:

| الصفة                                  | سئ |
|--|----|
| مستشفى الوحدة العلاجي<br>التعليمي درنة | 1  |
| إدارة الخدمات الصحية                   | 2  |
| نقابة الصيادلة                         | 3  |
| صيدليات الخاصة                         | 4  |
| إدارة جهاز الحرس البلدي                | 5  |
| ممثل عن طلبة                           | 6  |
| ممثل عن اعضاء هيئة التدريس             | 7  |
| ممثل عن الخريجين                       | 8  |



## مقدمة

تعد ثقافة التخطيط الاستراتيجي من أهم أولويات مؤسسات المجتمع المدني الذي يريد أن يكون في مصاف دول العالم علميا وثقافيا واجتماعيا.

ومن منطلق الأهمية القصوى للتخطيط الاستراتيجي ولإدراكنا بأن التخطيط للمستقبل يسهم بدور فاعل في الحد من الفوضى والتصرف العشوائي ويضع تصورات ومعالم واضحة للوضع المستقبلي المرغوب فيه، قامت كلية الصيدلة- جامعة درنة بإعداد خطة استراتيجية مبنية على معايير وضوابط محددة وواضحة لتحقيق أهدافها. فقد أخذ فريق إعداد الخطة الاستراتيجية في اعتباره أثناء عملية التخطيط نقاط القوة والفرص التي يمكن للكلية الاستفادة منها وكذلك التحديات والتهديدات التي يمكن أن تؤثر على مسارها حيث وضع الاستراتيجيات المناسبة لتحويل هذه التحديات إلى فرص يمكن الانطلاق منها لتحقيق مكاسب للكلية. كذلك تم مشاركة ومشاورة المؤسسات المسؤولة عن مهنة الصيدلة لتدعيم وتطوير كل ما تقدمه الكلية من خدمات تعليمية و بحثية ومجتمعية لتفي باحتياجات سوق العمل. وبالتالي الوصول إلى أفضل الاستراتيجيات التي تعبر بالكلية من الوضع الراهن إلى تحقيق المأمول فخرجت الخطة الاستراتيجية كخارطة طريق واضحة ومعبرة عن رؤية ورسالة الكلية.



## كلمة عميد الكلية

بفضل التعاون المثمر بين جميع أعضاء الكلية، ولا سيما أعضاء لجنة التخطيط، تمكنا من وضع هذه الخطة الاستراتيجية الطموحة التي ترسم لنا طريقًا واضحًا نحو المستقبل. وإننا ملتزمون ببناء كوادر صيدلانية مؤهلة تأهيلاً عالياً قادرة على قيادة التغيير في قطاع الصحة. كما نسعى جاهدين لإجراء أبحاث مبتكرة تساهم في حل التحديات الصحية التي تواجه مجتمعنا. وإنني على ثقة بأننا سنحقق معاً كل ما نصبو إليه، وسنجعل من كلية الصيدلة صرحاً علمياً يفتخر به الوطن.

د. أميرة بوسويق  
عميد كلية الصيدلة





الموارد البشرية والإمكانات المادية

أولا: الموارد البشرية:

إحصائية أعداد أعضاء هيئة التدريس بالكلية:

| أجمالي | عدد أعضاء هيئة التدريس |      |       |      |             |      | القسم |      |                               |
|--------|------------------------|------|-------|------|-------------|------|-------|------|-------------------------------|
|        | محاضر مساعد            |      | محاضر |      | استاذ مساعد |      | أستاذ |      |                               |
|        | ذكور                   | إناث | ذكور  | إناث | ذكور        | إناث | ذكور  | إناث |                               |
| 4      | 1                      | 1    | /     | /    | /           | 1    | 1     | /    | علم الأدوية والسموم           |
| 2      | /                      | 2    | /     | /    | /           | /    | /     | /    | العقاقير والنواتج الطبيعية    |
| 2      | 1                      | /    | 1     | /    | /           | /    | /     | /    | الصيدلانيات والصيدلة الصناعية |
| 3      | /                      | 2    | /     | 1    | /           | /    | /     | /    | الكيمياء الصيدلانية           |
| 2      | /                      | 2    | /     | /    | /           | /    | /     | /    | العلوم الطبية الحيوية         |
| 1      | 1                      | /    | /     | /    | /           | /    | /     | /    | الرعاية الصيدلانية            |
| 14     | الاجمالي               |      |       |      |             |      |       |      |                               |

إحصائية أعداد أعضاء هيئة التدريس الموفدين:

| التصنيف | الإناث | الذكور | الإجمالي |
|---------|--------|--------|----------|
| موفدين  | 2      | 1      | 3        |

إحصائية أعداد المعيدين بالكلية:

| القسم                         | المعدين |      | الإجمالي |
|-------------------------------|---------|------|----------|
|                               | إناث    | ذكور |          |
| علم الأدوية والسموم           | 1       | 5    | 6        |
| العقاقير                      | 3       | /    | 3        |
| الصيدلانيات والصيدلة الصناعية | 2       | /    | 2        |





|    |         |   |                          |
|----|---------|---|--------------------------|
| 5  | 1       | 4 | الكيمياء<br>الصيدلانية   |
| 3  | 1       | 2 | العلوم الطبية<br>الحيوية |
| 19 | المجموع |   |                          |

إحصائية أعداد المعيدين الدارسين بالداخل:

| التصنيف | الإناث | الذكور | الإجمالي |
|---------|--------|--------|----------|
| موفدين  | 6      | 4      | 10       |

إحصائية أعداد الخريجين عن الفترة من العام الجامعي 2007/2008 إلى 2021/2020

| رقم الدفعة | العام الجامعي | عدد الخريجين |
|------------|---------------|--------------|
| 1          | 2008-2007     | 17 طالب      |
| 2          | 2009-2008     | 48 طالب      |
| 3          | 2010-2009     | 48 طالب      |
| 4          | 2011-2010     | 80 طالب      |
| 5          | 2012-2011     | 85 طالب      |
| 6          | 2013-2012     | 130 طالب     |
| 7          | 2014-2013     | 102 طالب     |
| 8          | 2015-2014     | متوقفة       |
| 9          | 2016-2015     | 15 طالب      |
| 10         | 2017-2016     | 15 طالب      |
| 11         | 2018-2017     | 15 طالب      |
| 12         | 2020-2019     | 32 طالب      |
| 13         | 2021-2020     | 25 طالب      |
| 14         | 2022-2021     | 64 طالب      |
| 15         | 2023-2022     | 46 طالب      |

إحصائية عدد العاملين بالجهاز الإداري:

| التصنيف                   | عدد    |        |
|---------------------------|--------|--------|
|                           | الذكور | الإناث |
| مساعدين بحاث              | 1      | 1      |
| فنيي معامل                | -      | 2      |
| موظفين بالجهاز<br>الإداري | 8      | 2      |
| المجموع                   | 14     |        |





ثانيا : الإمكانيات المادية:

يمثل الجدول التالي المرافق العلمية والإدارية والخدمية:

| العدد     | المرافق          |
|-----------|------------------|
| 4         | القاعات الدراسية |
| 3         | المعامل          |
| 11        | مكاتب            |
| 1         | مخازن            |
| $8=3*2+2$ | دورات مياه       |
| 1         | مكتبة            |

الموارد المالية : تعتمد الكلية بشكل مباشر على الميزانية المخصصة للجامعة من الدولة.





### منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية

تتضمن عملية إعداد الخطة الاستراتيجية مجموعة من المراحل المترابطة، وهي:

1. **تكوين فريق العمل:** تشكيل فريق عمل يضم ممثلين من اعضاء و منتسبي الكلية بالتعاون مع اصحاب العلاقة، ويكلف هذا الفريق بعملية إعداد الخطة وتنفيذها.
2. **تحليل الوضع الراهن:** إجراء تحليل شامل للبيئة الداخلية والخارجية للكلية لتحديد نقاط القوة والضعف، والفرص والتحديات.
3. **صياغة الرؤية والرسالة والقيم:** بناءً على نتائج التحليل، يتم صياغة رؤية مستقبلية واضحة للكلية، ورسالة تعبر عن هدفها الرئيسي، وقيم أساسية توجه عملها.
4. **تحديد الأهداف الاستراتيجية:** تحديد اهداف قابلة للقياس تتوافق مع رؤية ورسالة وقيم للكلية.
5. **وضع الخطط التنفيذية:** تحديد الإجراءات الملموسة اللازمة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية، وتحديد المسؤوليات والجداول الزمنية لكل إجراء.
6. **تحديد الجهات المسؤولة عن التنفيذ:** يتم تحديد الوحدات أو الأفراد المسؤولين عن تنفيذ كل إجراء من الإجراءات التنفيذية.
7. **تحديد مؤشرات الأداء:** تحديد مؤشرات قياسية لمتابعة تقدم تحقيق الأهداف.
8. **وضع ميزانية تقديرية:** تقدير التكاليف اللازمة لتنفيذ الخطة .
9. **وضع خطة بديلة:** يتم وضع خطة بديلة للتعامل مع أي تحديات أو مخاطر غير متوقعة قد تواجهها المؤسسة.
10. **متابعة وتقييم الخطة:** إجراء تقييم دوري للخطة ومقارنة الأداء الفعلي بالأداء المستهدف، وإجراء التعديلات اللازمة.



محاو الخطة الاستراتيجية

❖ التحليل البيئي SWOT Analysis

أولاً: تحليل البيئة الداخلية

أوضحت نتائج تحليل الوضع الراهن لكلية الصيدلة جامعة درنة أن هناك مجموعة من نقاط القوة التي يجب التركيز عليها وتفعيلها واستثمارها في الطريق الصحيح ، كما أوضحت بعض نواحي الضعف التي تعيق بشكل مباشر أو غير مباشر كفاءة وفاعلية الكلية في تحقيق رؤيتها ورسالتها وأهدافها.

| نقاط الضعف  | نقاط القوة  |
|---|---|
| <p>1. تعاني الكلية من نقص في المراجع العلمية الحديثة والمصادر التعليمية الإلكترونية، نتيجة لعدم وجود مكتبة وعدم توفر مكتبة رقمية متكاملة وغياب قاعدة بيانات أكاديمية تدعم البحث العلمي.</p> <p>2. هناك حاجة لتطوير معامل الكلية وتحسين البنية التحتية المتاحة، حيث لا يتوفر العدد الكافي من الأجهزة والأدوات اللازمة والأدوات المعملية الضرورية لتدريب الطلاب على المهارات العملية في بعض المقررات ولتنفيذ الأبحاث والتطبيقات العملية في بعض التخصصات.</p> <p>3. عدم وجود فنيين مؤهلين ومدربين بشكل كافٍ لإدارة وصيانة إدارة وصيانة المعامل والأجهزة أو المساعدة تنفيذ التجارب المطلوبة للبحث العلمي.</p> <p>4. تواجه الكلية تحديات في تنفيذ استراتيجيات التعليم التفاعلي والتعلم عن بُعد، وذلك بسبب محدودية الموارد المالية اللازمة لاقتناء التكنولوجيا المتقدمة وتوفير التدريب اللازم لأعضاء هيئة التدريس.</p> <p>5. يوجد نقص في البرامج التدريبية التي تعزز من كفاءة ومهارات الطلاب العملية وتؤهلهم لسوق العمل.</p> <p>6. تعاني بعض الأقسام من نقص في أعضاء هيئة التدريس القارين والتخصصات النادرة،</p> <p>7. تفتقر الكلية إلى العدد الكافي من مساعدي البحوث، مما يؤدي إلى ضعف في دعم الأبحاث.</p> | <p>1. تتوافق نسبة الطلاب المقبولين مع البنية التحتية المتاحة والموارد الأكاديمية، حيث يتم يتراوح عدد الطلاب بالكلية 200 طالب بما يتناسب مع عدد القاعات والمعامل.</p> <p>2. تعتمد الكلية على لائحة تدريسية دقيقة ومنظمة، مع آليات صارمة تحكم سير البرامج الدراسية، وهي معتمدة رسميًا من الوزارة، مما يعزز من ثقة الطلاب وأولياء الأمور في جودة التعليم المقدم.</p> <p>3. يحتوي برنامج الكلية على توصيف شامل لكل المقررات الدراسية تتطابق مع المعايير الأكاديمية، مما يضمن جودة التعليم ويعزز من تأهيل الطلاب لسوق العمل.</p> <p>4. وجود أدلة واضحة للكلية منشورة ومعلنة: - دليل شامل يوضح حقوق وواجبات أعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة، مما يعزز من بيئة العمل ويضمن الالتزام المهني. - ميثاقًا أخلاقيًا مفصلاً لجميع منتسبيها، يوضح حقوقهم وواجباتهم، ويعزز من القيم الأخلاقية في العمل الأكاديمي. - دليلًا واضحًا للطلاب، يشرح متطلبات البرنامج ونظام الدراسة، مما يساعدهم على فهم مساهمهم الأكاديمي وتحقيق أهدافهم التعليمية.</p> <p>5. تعتمد الكلية نظامًا فعالًا للإرشاد الأكاديمي، بالإضافة إلى ساعات مكتبية مخصصة لأعضاء هيئة التدريس، مما يتيح للطلاب فرصة الاستفادة القصوى من الدعم الأكاديمي وتوجيههم بشكل مناسب.</p> |



|   |  |
|---|--|
| <p>8. تفتقر الكلية إلى وحدة مخصصة لمتابعة خريجها، مما يصعب على الكلية رصد تقدمهم المهني أو الاستفادة من تجاربهم في تحسين البرامج الأكاديمية.</p> <p>9. تفتقر الكلية إلى استراتيجية واضحة لخدمة المجتمع المحلي والمساهمة في التنمية البيئية، مما قد يؤدي إلى ضعف في تأثير الكلية على محيطها الاجتماعي والبيئي.</p> | <p>6. تمنح الكلية الطلاب الفرصة للمشاركة في صناعة القرار، مما يعزز من الشعور بالانتماء والمسؤولية تجاه الكلية، ويسهم في تطوير بيئة تعليمية تتسم بالديمقراطية والشمولية.</p> <p>7. تتبع الكلية آلية منظمة لاستقبال شكاوى منتسبيها، مما يضمن معالجة المشاكل بشكل فعال ويعزز من رضا الطلاب وأعضاء الهيئة التدريسية والكوادر المساندة، ويساهم في تحسين جودة التعليم والخدمات المقدمة.</p> <p>8. تقدم الكلية برامج دعم مخصصة للطلبة المتعثرين لمساعدتهم على تجاوز الصعوبات الأكاديمية، وتقديم التحفيز للطلبة المتفوقين لمواصلة تميزهم مما يضمن تحقيق النجاح الأكاديمي للجميع.</p> <p>9. موقع الكورني للكلية يوفر كافة المعلومات عن الكلية، يتيح للطلاب وأعضاء هيئة التدريس الوصول إلى كافة التفاصيل المتعلقة بالكلية وبرنامجها وخدماتها، مما يسهل عملية التواصل ويعزز الشفافية.</p> |
|---|--|

### ثانيا: تحليل البيئة الخارجية للكلية

أوضحت نتائج تحليل البيئة الخارجية العديد من الفرص المتاحة والتي يجب الاستفادة منها واستثمارها بالطريقة الصحيحة وكذلك التهديدات المحتملة التي يجب العمل على مواجهاتها.

| التهديدات   | الفرص   |
|---|---|
| <p>1. الأزمة المالية التي تعاني منها ليبيا قد تؤثر بشكل كبير على الدعم المالي المتاح للكلية، مما يهدد قدرتها على تقديم البرامج والخدمات التعليمية بجودة عالية، وقد تضطر معه الكلية إلى تقليص بعض الأنشطة أو البحوث.</p> <p>2. تزايد وانتشار أعداد برامج الصيدلة المطروحة من قبل الجامعات الخاصة يشكل تهديداً للمنافسة، حيث قد تؤدي إلى تقليل عدد الطلاب الملتحقين بالكلية، وقد يواجه الخريجون من الكلية تحدياً في سوق العمل إذا زادت المنافسة مع خريجي الجامعات الخاصة.</p> | <p>1. توظيف البحث العلمي يمكن أن يكون أداة قوية في معالجة القضايا الصحية المحلية وتطوير الحلول المبتكرة التي تلبى احتياجات المجتمع، من خلال توجيه الأبحاث نحو هذه القضايا، يمكن للكلية تعزيز دورها المجتمعي وزيادة تأثيرها.</p> <p>2. إمكانية تعزيز التعاون مع المنظمات غير الحكومية والمؤسسات المجتمعية لتبادل الموارد والخبرات، ويوفر فرصاً لتوسيع نطاق تأثيرها من خلال التعاون في مشاريع تهدف إلى تحسين الصحة العامة وتعزيز الوعي الصحي،</p> |





|  |   |
|--|---|
| <p>3. هناك تهديد محتمل يتمثل في استبدال الكادر الوظيفي للصيدلة بتخصصات أخرى بعيدة الصلة عن تخصص الصيدلة، مما يمكن أن يقلل من فرص توظيف خريجي الكلية، والذي قد يؤثر سلبيًا على مكانة الصيدلة في النظام الصحي ويقلل من الفرص الوظيفية المتاحة لهم.</p> | <p>ويمكن أن تزيد من تواجد الكلية في المجتمع وتدعم مبادراتها التعليمية والخدمية. 3. عقد اتفاقيات توأمة وتعاون الكلية مع جامعات ومؤسسات أخرى يفتح الأبواب أمام تبادل الخبرات والمعرفة، ويوفر فرصًا لتطوير مناهج جديدة وبرامج تدريبية مبتكرة، كما يمكن أن تسهم هذه الاتفاقيات في رفع مستوى التعليم والتدريب المقدم للطلاب وتحسين مستوى الخريجين.</p> |
|--|---|

### ❖ صياغة الرؤية والرسالة والقيم

#### الرؤية

الوصول بكلية الصيدلة للريادة والتميز في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع محليا ودوليا.

#### رسالة

إعداد صيادلة مؤهلين أكفاء لديهم معلومات ومهارات وخبرات قيّمة تؤهلهم للعمل في المجال الصحي والأكاديمي والبحثي. ولديهم رغبة صادقة في تطور وخدمة مجتمعهم.

#### القيم:

**التميز:** في مجالات التعليم والبحث العلمي بما يخدم المجتمع.

**الكفاءة:** من خلال المعرفة الثقافية والعلمية المختلفة لدى الأفراد.

**التنافس:** تعزيز مبدأ التنافس بما يضمن الابتكار المستمر.

**العمل الجماعي:** العمل بروح الفريق وتبادل الخبرات والمعارف.

**المصداقية:** مطابقة القول بالفعل.

**الشفافية:** الوضوح في كافة القرارات والعاملات.

**العدالة:** المساواة في تعامل بين العاملين وتقييم الطلاب والحرص على تطبيق العدالة المطلقة.

#### الاهداف:

- خلق المناخ الإداري والعلمي المناسب لتقديم البرامج التعليمية لطلاب.
- تطوير عملية التعليم والتعلم لرفع كفاءة ومهارات الطلاب وتأهيلهم للعمل في مجالات العلوم الصيدلانية المختلفة .
- توظيف المعرفة العلمية في مجال خدمة المجتمع.
- تطوير البحث العلمي بما يتماشى مع احتياجات المجتمع.
- الالتزام بمعايير الجودة في تعليم والعمل الإداري.



### ❖ الأهداف الاستراتيجية

بعد الانتهاء من التحليل الرباعي للبيئة الداخلية والخارجية تم صياغة الأهداف الاستراتيجية التي يمكن أن تنقل الكلية إلى الوضع المأمول وتحقق رسالتها. حيث قام لجنة إعداد الخطة الاستراتيجية من خلال جلسات العصف الذهني بترجمة الأهداف الاستراتيجية ووضع عدد من الأهداف التشغيلية لتحقيق كل هدف استراتيجي.

### أهداف الاستراتيجية:

1. توفير بيئة تعليمية محفزة تساهم في تطوير مهارات الطلاب وقدراتهم الإبداعية.
2. تطوير مهارات وقدرات الكادر الأكاديمي والإداري بالكلية.
3. تحسين وتطوير البحث العلمي
4. توظيف المعرفة العلمية في خدمة المجتمع والبيئة
5. تحسين نظام الجودة بالكلية وتحقيق الاعتماد المؤسسي و البرامجي.

### ❖ الخطة التنفيذية والبديلة

الجدول الزمني لتنفيذ الأهداف الاستراتيجية لكلية الصيدلة بجامعة درنة (2027-2023)

| الهدف الاستراتيجي           | الهدف الفرعي                                 | الإجراءات التنفيذية   | الورش والدورات | المستهليون                    | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | مؤشرات الأداء   | المسؤولية التنفيذية                     | مسؤولية المتابعة                                    | الميزانية التقديرية  | الخطة البديلة  |
|-----------------------------|--|---|----------------|-------------------------------|------|------|------|------|------|---|---|---|----------------------|--|
| 1- توفير بيئة تعليمية محفزة | 1-1 تطوير وتجهيز القاعات الدراسية والمعامل   | - إعداد قائمة بالمعدات والوسائل التعليمية<br>- تجهيز القاعات والمعامل<br>- فحص وصيانة دورية للمعدات | -              | الطلاب، أعضاء هيئة التدريس    | x    | x    |      |      |      | عدد القاعات والمعامل المجهزة بحلول نهاية 2024   | الشؤون الإدارية والمالية، إدارة الجامعة | مكتب تطوير المعامل، قسم الجودة وتقييم الأداء        | 100,000 دينار سنوياً | التعاون مع كليات أخرى لتوفير بيئة تعليمية مشتركة، تشمل استخدام المرافق العلمية |
|                             | 2-1 توفير أعضاء هيئة تدريس ومعيدين أكاديميين | - التعاقد مع أعضاء هيئة تدريس - توجيه المعيينين للأقسام التي بها نقص                                | -              | أعضاء هيئة التدريس، المعيينين | x    | x    | x    | x    | x    | نسبة أعضاء هيئة التدريس بكل قسم، عدد المعيينين في كل قسم، نسبة تغطية النقص في أعضاء هيئة التدريس والمعيدين سنوياً | مكتب شؤون أعضاء هيئة التدريس            | وكيل الكلية لشؤون العلمية، قسم الجودة وتقييم الأداء | 150,000 دينار سنوياً | التعاون مع أعضاء هيئة التدريس من كليات أخرى من داخل الجامعة أو خارجها          |

# الخطة الاستراتيجية لكلية الصيدلة 2027-2023



|  |  |   |  |   |   |   |   |   |   |   |  |   |
|--|--|---|--|---|---|---|---|---|---|---|--|---|
| عقد اجتماعات مع شركاء سوق العمل لتحديد المتطلبات                                     | قسم الجودة وتقييم الأداء                 | مجلس الكلية قسم القبول والتسجيل   | عدد المعايير المطورة والمقبولة،  | x | x | x | x | الطلاب                                    | -   | - | مراجعة السياسات الحالية لقبول الطلاب وتحديد نقاط الضعف<br>- تطوير معايير قبول جديدة<br>- تنميش مع متطلبات سوق العمل وجودة التعليم  | 3-1 تطوير نظام من قبول الطلاب، بما يضمن جودة التعليم والخدمات المقدمة |
| التعاون مع جامعات أخرى لتبادل الخبرات والمقررات                                      | الشؤون العلمية، قسم الجودة وتقييم الأداء | وكيل الشؤون العلمية، بالكلية، اللجنة العلمية بالكلية، اللجنة العلمية على مستوى الوزارة المشكلة بموجب قرار رقم 603 لسنة 2022 | عدد المقررات المحدثة سنوياً  |   |   |   | x | الطلاب، أعضاء هيئة التدريس                | -   | - | - تشكيل لجان مراجعة<br>- تنظيم ورش عمل<br>- تنفيذ التحديثات  | 4-1 تطوير المقررات الدراسية بصفة مستمرة                               |
| التعاون مع كليات أخرى لتبني كليات الصيدلة استعارة الكتب والمجلات العلمية من مكتباتها | مكتب المتابعة، قسم الجودة وتقييم الأداء  | إدارة المكتبات، إدارة الجامعة   | عدد الكتب والأجهزة الموردة سنوياً  |   |   |   | x | الطلاب، أعضاء هيئة التدريس                | -   | - | - شراء وتوريد 250 مرجع<br>- توفير 20 جهاز حاسوب  | 5-1 تجهيز المكتبة   |
| إبرام اتفاقيات تعاون مع المستشفى التعليمي لطالب التدريب الصيدلي                      | الشؤون العلمية وقسم الجودة وتقييم الأداء | لجنة العلمية  | عدد الطلاب والخريجون المشاركين في البرنامج، نتائج التقييم العملية، تقييم وتحديث خطة التدريب المهني بشكل دوري | x | x | x | x | فريق الصيدلية التدريبية، الطلاب، الخريجون | -   | - | - تصميم وإنشاء الصيدلية التدريبية<br>- تجهيز الصيدلية بالمعدات والأدوية<br>- إعداد خطة تدريب مهني هاملة<br>- تنفيذ برنامج التدريب المهني<br>- تقييم وتحديث خطة التدريب بشكل دوري | 6-1 تطوير التدريب الصيدلي   |
| تنظيم دورات تدريبية بالتعاون مع مؤسسات تعليمية أخرى                                  | مجلس الكلية، قسم الجودة وتقييم الأداء    | مكتب التدريب، قسم البحوث والاستشارات  | عدد الدورات التدريبية المنجزة سنوياً، نسبة المشاركين من أعضاء هيئة التدريس في الدورات                        | x | x | x | x | أعضاء هيئة التدريس، الكوادر المساندة      | طرق التدريس الحديثة<br>- تحكيم الأبحاث<br>- التحليل الإحصائي<br>- الإعراف ومناقشة الرسائل البحثية<br>- تنمية مهارات القيادة الإدارية<br>- إعداد نظم الامتحانات وتقييم | - | - تحديد الاحتياجات التدريبية<br>- تنظيم دورات تدريبية سنوياً   | 1-2 رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة                    |
|  |  |   |  |   |   |   |   |   |   |   |  | 2- تطوير مهارات وقدرات الكادر الأكاديمي والإداري                      |





|  |                                       |   |  |   |   |   |   |  |  |  |  |  |
|--|---------------------------------------|---|--|---|---|---|---|--|--|--|--|--|
| التعاون مع مؤسسات تدريبية محلية لتقديم الدورات   | مجلس الكلية، قسم الجودة وتقييم الأداء | مكتب التدريب، قسم الجودة                              | عدد الدورات التدريبية المنجزة سنوياً، نسبة المشاركين من الموظفين الإداريين في الدورات  | x | x | x | x | الموظفين الإداريين                                     | - إدارة الوقت<br>- مهارات التواصل<br>- إدارة الأزمات<br>- استخدام التكنولوجيا  | - تحديد الاحتياجات التدريبية<br>- تقديم برامج تدريبية سنوية  | 2-2 رفع كفاءة الموظفين الإداريين           |  |
| التعاون مع مكتب التدريب بالجامعة ومركز البحوث والدراسات بالجامعة                               | مجلس الكلية، قسم الجودة وتقييم الأداء | رئيس قسم البحوث والاستشارات                           | تقرير سنوي عن تنفيذ الخطة البحثية، عدد ورش العمل المنجزة سنوياً                        | x | x | x | x | الباحثون، أعضاء هيئة التدريس                           | - أخلاقيات البحث<br>- الكتابة الأكاديمية<br>- استخدام قواعد البيانات   | - وضع خطة بحثية سنوية<br>- متابعة تنفيذ الخطة<br>- تنظيم ورش عمل   | 1-3 تعزيز جودة البحث العلمي                | 3- تحسين وتطوير البحث العلمي                     |
| التعاون مع كليات داخل الجامعة  | مجلس الكلية، قسم الجودة وتقييم الأداء | إدارة الكلية، مكتب التعاون الدولي                     | نسبة إنهاء الاتفاقيات سنوياً، عدد البرامج التدريبية المشتركة المنجزة سنوياً            | x | x | x | x | -  | -  | - عقد اتفاقيات تعاون<br>- متابعة تنفيذ الاتفاقيات  | 2-3 التعاون مع المؤسسات المماثلة           |  |
| التعاون مع مؤسسات المجتمع المدني لتحقيق الأهداف  | مجلس الكلية، قسم الجودة وتقييم الأداء | رئيس قسم خدمة المجتمع والبيئة                         | تقرير سنوي عن تنفيذ الخطة، عدد حملات التوعية المجتمعية المنجزة سنوياً                  | x | x | x | x | المجتمع المحلي   | - الصحة العامة<br>- الاستخدام الصحيح للأدوية<br>- احياء ايام صحية عالمية<br>- اعمال تطوعية   | - وضع خطة طويلة المدى<br>- تنظيم حملات توعية مجتمعية<br>- التعاون مع مؤسسات المجتمع المدني   | 1-4 رفع جودة أداء قسم خدمة المجتمع والبيئة | 4. توظيف المعرفة العلمية في خدمة المجتمع والبيئة |
| تطوير برنامج كل عامين<br>1,000 دينار سنوياً  | مجلس الكلية، قسم الجودة وتقييم الأداء | رئيس قسم خدمة المجتمع والبيئة، وحدة متابعة الخريجين   | عدد اللقاءات الدورية مع الخريجين سنوياً، عدد ورش العمل والندوات المهنية المنجزة سنوياً | x | x | x | x | الخريجون   | - الابتكار وريادة الأعمال<br>- التوجيه والتطوير المهني   | - تفعيل وحدة متابعة الخريجين<br>- تنظيم ورش عمل وندوات مهنية   | 2-4 تعزيز علاقة الكلية بالخريجين           |  |
| التعاون مع جامعات أخرى لإعداد خطة بحثية مشتركة، والتعاون مع وسائل الإعلام المحلية لنشر النتائج | قسم الجودة وتقييم الأداء، مجلس الكلية | قسم البحوث والاستشارات، رئيس قسم خدمة المجتمع والبيئة | عدد الأبحاث المتقدمة، عدد تطبيقات الأبحاث في المجتمع                                   | x | x | x | x | أعضاء هيئة التدريس، الباحثون، ممثلين من المجتمع المحلي | - تحديد أولويات البحث المتعلقة بالمجتمع والبيئة.<br>- تطوير خطة بحثية سنوية.<br>- تنفيذ الأبحاث المحددة في الخطة.<br>- نشر نتائج الأبحاث وتطبيقها في المجتمع.<br>- تقييم تأثير الأبحاث على المجتمع والبيئة وتحديث الخطة. | - تحديد أولويات البحث المتعلقة بالمجتمع والبيئة.<br>- تطوير خطة بحثية سنوية.<br>- تنفيذ الأبحاث المحددة في الخطة.<br>- نشر نتائج الأبحاث وتطبيقها في المجتمع.<br>- تقييم تأثير الأبحاث على المجتمع والبيئة وتحديث الخطة. | 3-4 تفعيل البحوث لحل مشاكل المجتمع والبيئة |  |





|  |             |  |  |   |   |   |   |   |  |  |   |   |                                |                                      |
|--|-------------|--|--|---|---|---|---|---|--|--|---|---|--------------------------------|--------------------------------------|
| التعاون مع مؤسسات تعليمية أخرى لتقييم المحاضرات والورش | مجلس الكلية | قسم الجودة وتقييم الأداء، إدارة الكلية | عدد ورش العمل والمحاضرات المنجزة سنوياً، عدد الدورات التدريبية المنجزة سنوياً، عدد الاستشارات المهنية المقدمة سنوياً |   |   |   |   |   |  | أعضاء هيئة التدريس، الموظفين الإداريين، الكوادر المساندة | - محاضرات عن مفاهيم الجودة والتقييم الذاتي<br>- دورة تحليل البيانات<br>- ورشة التخطيط الاستراتيجي | - تنظيم محاضرات وورش عمل<br>- تنظيم دورات تدريبية<br>- تقديم استشارات مهنية | 1-5 ترسيخ ثقافة التقييم الذاتي | 5- تحسين نظام الجودة وتحقيق الاعتماد |
| الاستفادة من تجارب جامعات أخرى في الحصول على الاعتماد  | مجلس الكلية | قسم الجودة وتقييم الأداء               | استيفاء متطلبات الاعتماد المؤسسي وتقديم طلب للجهات المختصة، عدد الدورات التدريبية المنجزة سنوياً                     |   |   |   |   |   |  | أعضاء هيئة التدريس، الموظفين الإداريين، الكوادر المساندة | - متابعة إجراءات التقدم للاعتماد<br>- إجراء دراسة ذاتية وتدقيق داخلي                              | 2-5 تأهيل الكلية للاعتماد المؤسسي   |                                |                                      |
| الاستفادة من تجارب جامعات أخرى في الحصول على الاعتماد  | مجلس الكلية | قسم الجودة وتقييم الأداء               | استيفاء متطلبات الاعتماد البرامجي وتقديم طلب للجهات المختصة، عدد الدورات التدريبية المنجزة سنوياً                    |   |   |   |   |   |  | أعضاء هيئة التدريس، الموظفين الإداريين، الكوادر المساندة | - متابعة إجراءات التقدم للاعتماد<br>- إجراء دراسة ذاتية وتدقيق داخلي                              | 3-5 تأهيل الكلية للاعتماد البرامجي  |                                |                                      |
| التعاون مع مؤسسات تعليمية ومهنية لتطوير وتحسين الأداء  | مجلس الكلية | قسم الجودة وتقييم الأداء               | عدد تقارير تقييم الأداء وخطط التطوير المعتمدة سنوياً، عدد ورش العمل المنجزة سنوياً                                   | x | x | x | x | x |  | أعضاء هيئة التدريس، الموظفين الإداريين، الكوادر المساندة | - ورش للتخطيط الاستراتيجي<br>- ورش لإدارة الجودة  | - تقييم الأداء بالكلية دورياً<br>- إعداد خطة تطوير سنوية<br>- تنظيم ورش عمل | 4-5 تطوير وتحسين الأداء        |                                      |

ملاحظات:

"X" تشير إلى سنوات التنفيذ.



## قرار السيد / د. رئيس جامعة درنة رقم (216) لسنة 2024م بشأن اعتماد خطط وأدلة ومواثيق كلية الصيدلة

### رئيس الجامعة

- بعد الاطلاع على الاعلان الدستوري الصادر عن المجلس بتاريخ 2011/8/3م.
- وعلى قانون النظام المالي للدولة ولائحة الميزانية والحسابات والمخازن وتعديلاتهما.
- وعلى القانون رقم (12) لسنة 2010م بشأن إصدار قانون علاقات العمل ولائحته التنفيذية.
- وعلى القانون رقم 2018/2م بشأن الجامعات المعدل بالقانون رقم 2020/4م.
- وعلى قرار اللجنة الشعبية العامة (سابقا) 2010/501م بشأن إصدار لائحة تنظيم التعليم العالي.
- وعلى قرار وزير التعليم العالي والبحث العلمي رقم (207) لسنة 2021م بشأن فصل فرعي جامعة درنة والقبية عن جامعة عمر المختار وتقرير حكم بشأنه.
- وعلى قرار وزير التعليم العالي والبحث العلمي رقم (216) لسنة 2021م بشأن تسمية رئيس جامعة درنة.
- وعلى اجتماع مجلس الجامعة التاسع دوريا. الأول لعام 2023م المنعقد يوم الأربعاء الموافق 2023/6/14م.

### قرار

#### ماده (1)

بموجب أحكام هذا القرار تعتمد خطط، وأدلة، ومواثيق كلية الصيدلة، وهي:

1. الخطة الاستراتيجية.
2. دليل الكلية.
3. دليل الآليات والإجراءات الإدارية.
4. دليل الطالب.
5. دليل الإرشاد الأكاديمي.
6. دليل أعضاء هيئة التدريس.
7. الميثاق الأخلاقي للطالب.
8. الميثاق الأخلاقي للموظف.
9. الميثاق الأخلاقي لأعضاء هيئة التدريس.
10. الميثاق الأخلاقي للبحث العلمي.
11. التوصيف الوظيفي.

#### ماده (2)

يعمل بهذا القرار من تاريخ الاعتماد بمجلس الجامعة، المنعقد بتاريخ 2023/6/14م.

د. نصر عياد المنصوري  
رئيس جامعة درنة



صدر في مدينة درنة  
يوم 24/8/2024م الموافق  
القانوني