



## الخطة الإستراتيجية

لكلية الزراعة – جامعة المنصورة

(٢٠١٠-٢٠١٤)



## فريق إعداد الخطة

### أولاً: الفريق الإداري:

عميد الكلية	أ.د/ هشام ناجى حامد عبد المجيد
مدير وحدة ضمان الجودة والاعتماد	أ.د/ ممدوح محمد عبد المقصود
وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	أ.د/ محمد السيد الإمام
وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	أ.د/ زكريا مسعد الصيرفي
وكيل الكلية للدراسات العليا	أ.د/ محمد صلاح سيف البرعي
رئيس قسم التخطيط الإستراتيجي	د/ محمد عبد المجيد محمد عبد المجيد
بوحدرة ضمان الجودة والاعتماد	

### ثانياً: الفريق التنفيذي:

## قسم التخطيط الإستراتيجي

## وحدة ضمان الجودة والاعتماد

## كلية الزراعة

## جامعة المنصورة

### ثالثاً: فريق المراجعة:

## قسم المراجعة الداخلية

## وحدة ضمان الجودة والاعتماد

## كلية الزراعة

## جامعة المنصورة

## المحتويات

الصفحة	
٤	مقدمة .....
٧	أهداف الدراسة .....
٧	إجراءات الدراسة والمنهج المستخدم .....
٧	١- مراجعة نتائج التحليل البيئي لكلية SWOT Analysis .....
١١	٢- تصميم أدوات جمع البيانات .....
١١	٣- عقد ورشة عمل حول تحليل الوضع التنافسي لكلية .....
١١	٤- طريقة حساب القيمة التنافسية لكلية .....
١٣	٥- طريقة تحديد مجالات تحسين القيمة التنافسية لكلية .....
٧	أهم نتائج الدراسة .....
٧	أولاً: تحديد قيمة الوضع التنافسي الراهن لكلية الزراعة جامعة المنصورة ...
٢٣	ثانياً: مصفوفة البروفيل التنافسي لكلية .....
٢٥	ثالثاً: تحديد الملامح المميزة للوضع التنافسي الراهن لكلية الزراعة جامعة المنصورة .....
٢٧	رابعاً: تحديد مجالات ونقاط تحسين الوضع التنافسي لكلية الزراعة جامعة المنصورة .....
٣٠	توصيات الدراسة .....
٣١	المراجع .....
٣٣	الملاحق .....
٣٤	ملحق (١): أداة جمع البيانات .....
٥٠	ملحق (٢): قائمة بأسماء المشاركين في ورشة العمل .....

# منهج بناء الخطة الإستراتيجية

**مقدمة:**

تتحقق أهداف التنمية الشاملة، ومواجهة متطلبات المستقبل، بالمعرفة والثقافة والخبرة والبحث العلمي، ويتم ذلك عن طريق الاهتمام بالعلم والتعليم. والحديث عن العلم والتعليم يعنى الحديث عن مستقبل العصر الذى يشهد تطوراً فى الثورة المعلوماتية والتقنيات التكنولوجية. من جهة أخرى، تبدأ النهضة والنمو الحقيقي من الجامعة فإذا نهضت الجامعة نهضت الأمة كلها لأن الجامعة تملك من مقومات النهضة ما لا تملكه أى مؤسسة أخرى من مؤسسات المجتمع، حيث تحتشد فيها صفوة العقول والكفاءات، وتتوفر فيها الخبرة والقدرة على الإبداع والتجديد والإضافة. كما أن النهضة لا يصنعها السياسيون وحدهم، ولا القادة وحدهم، ولا الشعوب وحدها، ولكن يصنعها الفكر وأصحاب الفكر أولاً ثم يأتى كل هؤلاء بعد ذلك. وأستكمالاً للحديث فإن الجامعات فى الدول المتقدمة لها الدور الأول فى أنتاج الفكر الجديد فى كل المجالات، وهى لذلك تستحق أن تتولى القيادة الفكرية فى مجتمعات تلك الدول.

مما سبق نجد أنه ليس أمام جامعة المنصورة إلا أن تركز جهودها فى المشاركة لتحقيق أهداف التنمية الشاملة للدولة والنهوض بالمجتمع المصري علماً وثقافةً. من هذا المنطلق وضعت الجامعة كل جهودها فى إعداد خطتها الاستراتيجية لتكون جامعة عصرية تتواكب مع المتغيرات الدولية والعالمية ولتخريج كوادر مصرية قادرة على المنافسة فى سوق العمل داخلياً وخارجياً.

وحيث أن كلية الزراعة تعتبر من أحد أعمدة جامعة المنصورة التي تساهم فى العملية التعليمية بصورة ديناميكية وفعالة، فقد أخذت على عاتقها وضع خطتها الاستراتيجية لتتماشى مع خطة الجامعة الاستراتيجية. ويعرض هذا الجزء لمنهج إعداد الخطة الاستراتيجية لكلية الزراعة جامعة المنصورة (٢٠١٠-٢٠١٤) وذلك من خلال تناول نبذة تاريخية مختصرة عن كلية الزراعة جامعة المنصورة، منهجية وضع الخطة الاستراتيجية للكلية، والإفتراضات الأساسية للخطة، ومنهجية إعداد الخطة، والأطراف ذات المصلحة فى الخطة، وتقييم المخاطر، وأولويات الكلية خلال فترة الخطة. وفيما يلي عرض لتلك النقاط.

## أولاً: نبذة تاريخية عن كلية الزراعة جامعة المنصورة:

المعهد العالي الزراعي بالمنصورة هو نواة كلية الزراعة جامعة المنصورة فقد قررت وزارة التعليم العالي إنشاء المعهد العالي الزراعي بالمنصورة ليبدأ عمله اعتباراً من العام الدراسي ١٩٦٥ / ١٩٦٦ وذلك ضمن مشروع المعاهد العليا الفنية بالمنصورة (مشروع ٣ تعليم عالي) المقام بزمام مركز المنصورة - ميت خميس بجوار حديقة شجرة الدر.

وتعاونت منظمة الأمم المتحدة للخدمات التعليمية والعلمية والثقافية (يونسكو) مع وزارة التعليم العالي طبقاً للاتفاقية المعقودة بينهما وذلك عن طريق إمداد المعهد بالخبراء والتجهيزات العلمية والزراعية اللازمة للدراسة على أن تقوم وزارة التعليم العالي بإنشاء المباني الخاصة بالمعهد .

وقد ظل المعهد العالي الزراعي بالمنصورة يؤدي واجبه في تخريج الأخصائيين في العلوم الزراعية حتى انضم إلى جامعة المنصورة وأصبح كليه الزراعة بصدور القرار الجمهوري رقم ٥٤٢ بتاريخ ٢٣ / ٤ / ١٩٧٤ الذي بمقتضاه أصبح أحد كليات الجامعة وساهمت إدارات الكلية المتتابة في رفع شأن الكلية إلى أن وصلت إلى صورتها الحالية. حيث أصبح بالكلية الآن ١٩ قسم علمي و ١٣ شعبة ويبدأ التخصص في جميع الشعب ابتداء من الصف الثالث عدا شعبة الهندسة الزراعية التي تبدأ الدراسة بها من الصف الأول و أصبح لهذه الشعبة طابع مستقل يصدر من مكتب التنسيق ويقبل طلاب الشعبة العلمية (رياضة) بالإضافة إلى العلوم

ومع إطلالة العام الجامعي ٢٠٠٧ / ٢٠٠٨ أكملت الكلية من عمرها المديد ثلاثة وثلاثون عاماً أكاديمياً، وابتدأ خلالها زخم التنمية العظيم الذي قادته الحكومة الرشيدة. وقد طرزت الكلية مسيرتها بخيوط تجمع بين تراث الدولة الأصيل وبين تطلعاتها إلى امتلاك معارف العصر وتقنية المستقبل بكل ما فيها من فنون وعلوم. وقد انعكس ذلك الأسلوب على البرامج الدراسية، فقد صممت في عام ١٩٧٤ لتلبي احتياجات التنمية حينذاك ، والتي كانت في فترة انطلاق تاريخي غير مسبوق. ولما كان المجتمع يعيش في عصر التطور التقني السريع، فقد كان لا بد أن تلاحق برامج الكلية الدراسية تطورات التقنية ومتغيرات التنمية. وتم ذلك من خلال سياسة للتطوير تعتمد على ركيزتين، إحداهما تتبنى تطبيق الجودة الشاملة في المجالات الإدارية، والمحور الثاني يتمثل في التطوير الشامل للبرامج الدراسية على فترات زمنية من خلال الاعتماد الأكاديمي لتلك البرامج.

ومنذ ميلادها خطت الكلية لتقديم برامج للدراسات العليا، فلم تمض سنوات قليلة الا وقد انتظمت الدراسة في برامج الماجستير والدكتوراة في أقسام الكلية. وقد عملت الكلية منذ سنواتها الأولى على دعم نشاطها البحثي بتوفير التسهيلات المعملية والمراجع العلمية، وتقديم الدعم المالي لمشاريع الأبحاث وبتشجيع أعضاء هيئة التدريس.

وكمؤسسة علمية مناط بها نشر المعارف الزراعية، قامت الكلية بنشر دورية زراعية منتظمة. وفي إطار نشر نشاطات البحث العلمي قامت الكلية خلال سنواتها بتنظيم عدد من المؤتمرات والندوات الزراعية المصرية التي انطلقت مولداً وفكرة من الكلية.

وطوال سنواتها الثلاثون، كانت الكلية ولا تزال مرتبطة بمجتمعها أوثق ارتباط تؤدي له ما تستطيع من خدمات استشارية ودراسات بحثية ودورات تدريبية، كما تتلقى منة دعماً لأبحاثها ولتدريب طلابها وتتلقى منة ترحيباً بثمرة جهودها التعليمية المتمثلة في خريجها.

### ثانياً: الافتراضات الأساسية للخطة الاستراتيجية:

تكمن أهمية الخطة الإستراتيجية لضمان الجودة في التعليم الجامعي في زيادة كفاءته، والارتقاء بمكوناته، وتعزيز كفاءة مخرجاته، ومواجهة تحديات الجودة، والمواءمة والتمويل. وإعداد الخطة الإستراتيجية لكلية الزراعة جامعة المنصورة يعد أمراً هاماً لتنظيم وتوجيه وتنفيذ والرقابة على وتقييم الأنشطة والخدمات الرئيسية بالكلية. تقوم خطة الكلية الاستراتيجية على مجموعة من الافتراضات الأساسية التي يمكن إيجازها على النحو التالي:

- الدعم الكامل من إدارة الجامعة وقادة المجتمع المحلى المحيط بالجامعة.
- الخطة الإستراتيجية لكلية الزراعة جامعة المنصورة يجب أن تبني في سياق رؤية ورسالة الجامعة.
- التخطيط الإستراتيجي عملية لا نهائية تؤدي إلى التطوير المستمر في العملية التعليمية وخدمة المجتمع.
- تطوير الخطة بصورة شمولية تحقق التوازن بين توقعات الأطراف المعنية واحتياجات التنمية المستدامة بالمجتمع.
- بناء الخطة على إستناداً للدراسة الذاتية للكلية واستخدام تحليل (SWOT) لتحديد نقاط القوة والضعف الداخلية، والفرص والتهديدات الخارجية.
- المقارنة المرجعية لتحديد احتياجات التحسين لسد الفجوة بين الأداء الفعلي والمعايير الموضوعية للإعتماد (NARS) من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.

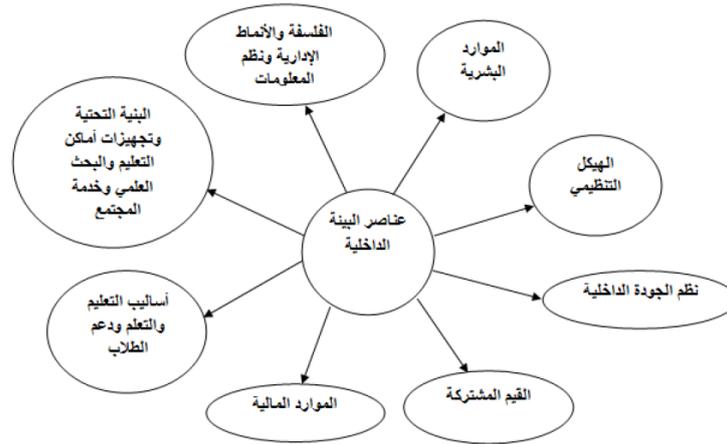
- أن تكون ثقافة ضمان الجودة للتعليم العالي مفهوماً أساسياً وواضحاً لجميع أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية.
- بناء الخطة الإستراتيجية يتم بطريقة المشاركة والتعاون والتواصل بين جميع المستفيدين وذوى المصالح من الكلية.
- إتاحة كل المعلومات بكل وحدات الكلية لفريق إعداد الخطة الإستراتيجية.
- الخطة الإستراتيجية تحدد طموحات وأولويات الكلية.
- الخطة الإستراتيجية قادرة على تحقيق التطوير والابتكار المأمول فى أداء الكلية.
- وضع برامج وخطط متوازنة ذات رؤى مستقبلية لتحسين جودة جميع العمليات والأنشطة بالكلية.
- تمتع جميع العاملين على كافة المستويات بالحق في المشاركة والمسئولية.
- وضع مقاييس واضحة لقياس الأداء.
- المتابعة المستمرة لتنفيذ الخطة الاستراتيجية والخطط التنفيذية لعمليات التطوير والتحسين .
- التقييم الدوري من خلال مجموعة استشارية داخلية وخارجية.
- نشر نتائج المتابعة والتقييم مع مراجعة نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات الخارجية (SWOT) .

### ثالثاً: منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية:

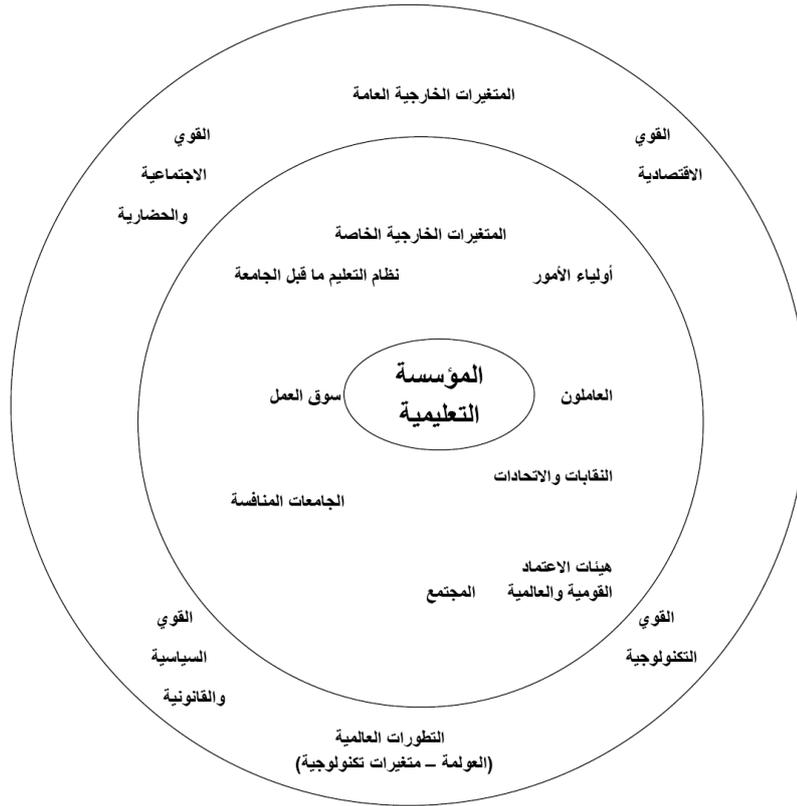
تقوم خطة الكلية الاستراتيجية على منهج "التحليل البيئي" SWOT Analysis. وتكمن أهمية هذه المنهج فى قدرته على تحليل "البيئة الخارجية" للكلية External Environment لاستكشاف الفرص المتاحة Opportunities والتي يمكن إستثمارها أو الإستفادة منها والتهديدات المحتملة Threats التي تواجهها الكلية، وتحليل "البيئة الداخلية" للكلية Internal Environment والتي تساعد في تحديد نقاط القوة أو التميز Strength والضعف أو القصور Weakness، سعياً نحو وضع الغايات والأهداف الإستراتيجية التي تحقق رؤية ورسالة الكلية. كما أنها تمدنا بالأساس الذي يمكن إستخدامه لاتخاذ القرارات الاستراتيجية وفقاً للمعايير المحددة، وبالتالي تعتبر مدخلاً أساسياً للتخطيط الاستراتيجي للكلية فى علاقتها ببيئتها وسوق العمل واحتياجات التنمية المجتمعية والمستجدات على المستوى المحلي والإقليمي.

وسوف يتم تحليل البيئة الداخلية إستناداً لمجموعة الظروف والمتغيرات والموارد الموجودة داخل الكلية وتؤثر تأثيراً مباشراً على أدائها، ويمكن من خلال القرارات الإدارية تعديلها أو تغييرها أو السيطرة عليها، ويمكن إيجاز أهم هذه المتغيرات الداخلية في عناصر أساسية هي:

- ١- الهيكل التنظيمي الرئيسي للكلية ككل والهيكل التنظيمية التفصيلية لإدارتها وأقسامها.
- ٢- الموارد البشرية.
- ٣- الفلسفة والأنماط الإدارية و نظم المعلومات في الكلية.
- ٤- البنية التحتية وتجهيزات أماكن التعليم والتعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
- ٥- أساليب التعليم والتعلم ودعم الطلاب.
- ٦- الموارد المالية.
- ٧- القيم المشتركة.
- ٨- نظم الجودة الداخلية.



أما تحليل البيئة الخارجية فسوف يتم من خلال تحليل مجموعة القوي والمتغيرات التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في أنشطة وقرارات المؤسسة التعليمية وتخرج عن نطاق سيطرتها. وفي هذا الإطار يمكننا التمييز بين مجموعتين من القوي تتحكم فيها أو توجهها إلى الاتجاه الذي ترغب في، الأولى و تعرف باسم المتغيرات أو القوي العامة، وهي التي لا تؤثر في أنشطة المؤسسة التعليمية بشكل مباشر، ولكن لها تأثير في ما تتخذه المؤسسة التعليمية من قرارات، وهذه القوي الخارجية العامة، Political, Economical, Socio-cultural and Technological والتي يرمز لها بالاختصار (PEST):



أ- **القوي السياسية والقانونية Political & Legal Forces**: من أمثلتها قوانين حماية البيئة، والتشريعات الجديدة، والقوانين المنظمة لقبول الطلبة، وقوانين التوظيف وغيرها.

ب- **القوي الاقتصادية Economic Forces**: تشمل اتجاهات إجمالي الناتج القومي، ومعدلات

البطالة واحتياجات سوق العمل، واتجاهات الأجور والأسعار، ومتوسط الدخل الفردي، وغير ذلك من القوي التي تنظم تبادل المواد والأموال والطاقة والمعلومات.

ج - **القوي الاجتماعية والحضارية Social and Cultural Forces**: ومن أمثلتها التغير في نمط الحياة، والتركيبية السكانية، ومعدلات المواليد، والتوزيع الجغرافي للسكان، والتوقعات المهنية ومجموعة العوامل التي تنظم القيم والأخلاقيات والتقاليد.

د- **القوي التكنولوجية Technological Forces**: ومن أهمها معدلات الإنفاق علي البحوث والتطوير، والتطورات في نقل التكنولوجيا، وتطورات وسائل الاتصالات وأنظمة المعلومات، والاختراعات الجديدة وغيرها من القوي التي تساهم في حل مشكلات العمل من خلال التقنيات الجديدة.

والمجموعة الثانية من القوي الخارجية تعرف باسم المتغيرات الخاصة أو ذات التأثير المباشر علي أعمال وقرارات المؤسسة التعليمية، ومن أهم هذه القوي المستقيدين من خدمات المؤسسة التعليمية، وأولياء الأمور، والنقابات والاتحادات، والمؤسسات التعليمية المنافسة، وأصحاب المصالح الأخرى في المجتمع المحيط بالمؤسسة التعليمية.

وكذلك إعدمت الخطة الإستراتيجية الحالية لكلية الزراعة جامعة المنصورة على منهج "تحليل المضمون" Content Analysis والذي يقوم على تحليل الوثائق والمستندات Records and Documents و اللوائح والقرارات المتصلة بالتعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع بالكلية، فعلي سبيل المثال تم تحليل مضمون سياسات القبول والتحويل، وموضوعات شكاوي الطلاب، كما اعتمد منهج بناء الخطة الإستراتيجية على عدد من أدوات جمع البيانات كالاستبيانات Qusetionnaires وإستمارات المقابلة المقننة Structured Intetvews وشبة المقننة Unstructured Intetvews والمفتوحة Structured Intetvews وذلك بغية الوصول لتحليل بيئي متكامل يكشف بوضوح عن نقاط القوة والضعف كما يستجلي الفرص والتهديدات المحتملة، وعلي سبيل المثال فقد تم إستطلاع رأي الطلاب والعاملين وأعضاء هيئة التدريس ومؤسسات سوق العمل في عدد من البنود المتعلقة بالتحليل البيئي للكلية، كما تم إجراء مقابلات مقننة مع القيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية.

كما تم إستخدام أسلوب العصف الذهني Brain Storming Method والتي استخدمت مع عدد من قيادات الكلية الأكاديمية والإدارية من أعضاء هيئات التدريس ومعاونهم ومديرى الوحدات ذات الطابع الخاص والعاملين والطلاب بغية توليد كم من الأفكار التي تؤكد نتائج تحليل مضامين الوثائق واللوائح والمقابلات الشخصية .

وأخيراً فقد تم إستخدام أسلوب الملاحظة Observation وخاصة فيما يتصل بجمع البيانات المتعلقة بالبنية التحتية وتجهيزات أماكن التعليم والتعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع. وبصفة عامة فقد مر عملية إعداد الخطة الإستراتيجية لكلية الزراعة جامعة المنصورة بالإجراءات والمراحل التالية:

- ١- تشكيل الفريق الإداري والتنفيذي وفريق المراجعة لإعداد الخطة الإستراتيجية للكلية روعي في تشكيله تمثيل مختلف الأقسام العلمية والوحدات ذات الطابع الخاص والعاملين بالكلية.
- ٢- تحديد العناصر الأساسية للبيئة الخارجية والداخلية للكلية.
- ٣- تحديد نوع البيانات المطلوب جمعها لكل عنصر.
- ٤- تحديد مصادر البيانات المطلوب جمعها.

- ٥- تصميم أدوات لجمع البيانات تتفق وطبيعة البيانات المطلوب جمعها.
- ٦- تدريب فريق جمع البيانات.
- ٧- جمع البيانات من مصادرها المختلفة باستخدام الأدوات التي تم تصميمها لهذا الغرض.
- ٨- التحديد الأولي لنقاط القوة والضعف، والفرص والتهديدات باستخدام منهج SWOT.
- ٩- التحديد النهائي لنقاط القوة والضعف، والفرص والتهديدات مع وضع أهمية نسبية (أولويات) لتلك النقاط.
- ١٠- صياغة تقرير نهائي للتحليل البيئي.
- ١١- تحليل الفجوة في ضوء نتائج التحليل البيئي والمقارنة بالمعايير القياسية إن وجدت.
- ١٢- مراجعة وتحديث رؤية ورسالة وأهداف الكلية وفق تقارير المراجعين الداخليين والخارجيين ووفق نتائج تحليل البيئة الداخلية والخارجية الخاصة بالكلية.
- ١٣- اقتراح الغايات (Goals) والأهداف (Objectives) للخطة الإستراتيجية المبدئية للكلية إستناداً لتحليل الفجوات.
- ١٤- الاستفادة من الخبرة الاستشارية لخبراء التخطيط الإستراتيجي بالجامعات ووزارة التعليم العالي.
- ١٥- صياغة أولية (مبدئية) للخطة الإستراتيجية للكلية متضمنة البدائل الإستراتيجية ومعايير تقييمها وترتيب الأولويات.
- ١٦- صياغة الخطة التنفيذية لتنفيذ الخطة الإستراتيجية التي تم بنائها.
- ١٧- الإعلان عن الخطة الإستراتيجية للكلية من خلال تنظيم مجموعة من الندوات واللقاءات لعرض مخرجات الخطة الإستراتيجية علي فئات ذوى المصالح والاهتمام من الكلية ومؤسسات المجتمع المدني والهيئات التنفيذية والشعبية بالمحافظة والجهات ذات العلاقة.

#### رابعاً: الاطراف أصحاب المصلحة في الخطة الاستراتيجية Stakeholders Analysis:

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

▪ وزارة التعليم العالي.

- إدارة الجامعة مراكز ضمان الجودة بالجامعة.
- أعضاء هيئات التدريس والهيئات المعاونة والعاملون.
- الطلاب.
- أولياء الأمور.
- المنظمات المختلفة بسوق العمل.
- المنظمات والهيئات العامة والخاصة.
- الجهات الحكومية المختلفة.
- المجتمع بوجه عام.

ويوضح الجدول التالي نتائج تحليل أصحاب المصلحة Stakeholders Analysis في الخطة الإستراتيجية لكلية الزراعة جامعة المنصورة وفق لرؤية فريق العمل بالخطة:

شريك إستراتيجي	شريك أساسي	عاملين	مستفيدين	اصحاب المصلحة
		✓		أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
		✓		الموظفين.
✓				أساتذة متفرغين.
			✓	الطلاب.
			✓	أولياء أمور الطلاب.
	✓			وزارة التعليم العالي.
✓				الجهات الحكومية المختلفة.
	✓			المجلس الأعلى للجامعات.
			✓	منظمات سوق العمل.
			✓	الخريجين.
	✓			إدارة الجامعة.
	✓			مراكز ضمان الجودة بالجامعة.
	✓			مجلس الجامعة.
✓				الصحافة والإعلام.
✓				المنظمات والهيئات العامة والخاصة.
			✓	الطبقات الأخرى بالمجتمع.
✓				نقابة المهن الزراعية.
✓				مؤسسات التعليم الثانوي الزراعي.
			✓	منظمات واتحادات الزراعة.

#### خامساً: تقييم المخاطر Risk Assessment:

لتحقيق النجاح في تطوير وتنفيذ الخطة الاستراتيجية لكلية الزراعة جامعة المنصورة يجب تحديد وتقييم المخاطر والعقبات المرتبطة بعملية تصميم وتطوير وتنفيذ الخطة لاتخاذ

- الخطوات اللازمة للتعامل مع تلك المخاطر والعقبات حال وجودها وتوفير الدعم ومقومات النجاح للخطة، ويمكن توضيح تلك المخاطر والعقبات فيما يلي :
- ١- عدم كفاية الدعم من جانب الإدارة العليا، أو التغيير في أولوياتها واتجاهاتها.
  - ٢- عدم كفاية الموارد اللازمة للتنفيذ.
  - ٣- عدم تكامل الخطة وشمولها وتحقيقها للتفاعل المطلوب بين جميع الأجزاء الفرعية المكونة لنظام الكلية.
  - ٣- عدم توفر نظام لمتابعة تنفيذ وتطبيق الخطة التنفيذية للإستراتيجية لاتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.
  - ٤- انخفاض كفاءة وفاعلية نظام الاتصالات والمعلومات.
  - ٥- عدم الإعداد والتهيئة اللازمة للتعامل مع الخوف ومقاومة التغيير للعاملين.
  - ٦- استنفاد الوقت والبطء في التنفيذ.
  - ٧- عدم إشراك جميع العاملين في جهود التحسين والتطوير التي تسعى الكلية إلى تحقيقها في مجال توكيد الجودة والتميز في الأداء.

#### سادسا: أولويات الكلية خلال فترة إعداد الخطة:

- ضرورة تأهيل الكلية للتقدم للاعتماد الأكاديمي، والعمل على التطوير والتحسين المستمر لجودة العملية التعليمية والبحثية والعمليات المساندة بالكلية.
- إنشاء برامج تعليمية للتميز في تخصصات زراعية جديدة متفاعلة مع احتياجات الأطراف المعنية وسوق العمل.
- التوسع في استخدام التعليم الإلكتروني، والتعليم المفتوح، والتعليم عن بعد، وتوفير الموارد والبنية اللازمة لتحقيق ذلك.
- تبني نظام الساعات المعتمدة Credit Hours والإرشاد الأكاديمي.
- تفعيل وعقد اتصالات للعلاقات الثقافية مع المؤسسات التعليمية والبحثية على المستويات المحلية والإقليمية والعالمية لإنشاء برامج مشتركة على مستوى مرحلة البكالوريوس ومرحلة الدراسات العليا.
- تسويق خدمات الكلية الاستشارية والبحثية والاهتمام بقضايا البيئة والمجتمع والعمل على المساهمة الفاعلة في التنمية المستدامة عن طريق التوسع في البحوث والاهتمام

بالبحوث متعددة التخصصات، واسهامات المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية.

- الاهتمام بالتدريب المستمر للقيادات، وأعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة، والعاملين لرفع الكفاءة والفعالية وتحقيق التميز فى الأداء الجامعى والبحثى وخدمة المجتمع والبيئة.
- الاهتمام بتحسين البنية التحتية للكلية وخاصة فيما يتصل بإستكمال بناء وتجهيز مبني الخدمات الجديد بالكلية.
- العمل على التصدى لمشكلة نقص أعداد الطلاب خلال السنوات الخمس الأخيرة.
- التوسع فى الأنشطة والخدمات المقدمة للطلاب ولا سيما في مجال الرعاية الطلابية.
- العمل علي زيادة مساحة المزرعة البحثية التعليمية للكلية.

# الخطة الإستراتيجية لكلية الزراعة جامعة المنصورة

أولاً: رؤية ورسالة الكلية:

الرؤية Vision:

"الارتقاء والتميز فى العلوم الزراعية وتطبيقاتها لإعداد كوادر زراعية متخصصة ومؤهلة لمسايرة احتياجات سوق العمل لتصبح الكلية من أفضل كليات الزراعة".

## الرسالة Mission:

"في إطار رسالة جامعة المنصورة تلتزم كلية الزراعة بإعداد الكوادر الزراعية المتميزة والقادرة على تلبية احتياجات سوق العمل المحلي والإقليمي والريادة في إجراء البحوث العلمية لمواكبة التطورات العالمية ونقل المعارف وتوطين التقنية حرصا على خدمة البيئة وتنمية المجتمع".

## القيم Values:

تؤمن كلية الزراعة جامعة المنصورة وتسعى الى احترام وتأصيل قيم العمل الجماعي وتعزيز روح الانتماء والولاء واحترام التعددية وذلك من خلال:

- ١- التميز الأكاديمي.
- ٢- الالتزام والتعهد الواضح والمستمر.
- ٣- الامانة والشفافية والتكامل الشخصي والمؤسسي.
- ٤- الإحترام في التعامل مع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين.
- ٥- الحفاظ علي حقوق الاخرين.
- ٦- الشراكة والتعاون.
- ٧- العمل بروح الفريق.
- ٨- المبادرة والإبداع.
- ٩- الحرية الأكاديمية والبحثية المسئولة.
- ١٠- العدالة والمساواة وعدم التحيز.
- ١١- المسؤولية في الأداء ومتابعة النتائج.
- ١٢- الإهتمام بإحتياجات المجتمع المحلي.

وقد تم قياس مدي إتفاق الفئات المختلفة خارج وداخل الكلية (أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، والإداريين، وممثلي المجتمع المحلي) علي القيم السابقة كقيم تتبناها الكلية وتحرص علي الإلتزام بها، وقد أبدت الفئات المختلفة مستويات عالية من الإتفاق حول تبني الكلية لهذه القيم، ويوضح الجدول التالي تلك النتائج:

القيم			٪ للإتفاق*
أعضاء هيئة التدريس	الإداريين (ن=٧١)	ممثلي المجتمع المحلي (ن=)	

		ومعاونيهم (ن=٥٨)	
	93.6	91.1	الإحترام في التعامل.
	84.4	74.8	المبادرة والإبداع.
	93.3	76.2	العمل بروح الفريق.
	82.2	79.0	الحرية الأكاديمية والبحثية المسؤولة.
	85.0	84.1	الامانة والشفافية والتكامل الشخصي والمؤسسي.
	**	68.2	الشراكة والتعاون.
	93.3	98.1	العدالة والمساواة وعدم التمييز.
	93.3	98.1	الالتزام والتعهد الواضح والمستمر.
	95.5	92.2	التميز الأكاديمي للكلية.
	92.2	79.4	الدافعية للإنجاز.
	<b>81.3</b>	<b>84.1</b>	<b>الإجمالي</b>

\* متوسطات النسب المئوية للإتفاق.

\*\* لم يتم قياسها بالنسبة للإداريين.

## ثانياً: تحليل البيئة الداخلية والخارجية للكلية SWOT Analysis

### تحليل البيئة الداخلية :Analysis of Internal Environment

أوضحت نتائج الدراسة الذاتية لكلية الزراعة جامعة المنصورة أن هناك مجموعة من نقاط القوة التي تتميز بها الكلية داخلياً والتي يمكن استثمارها وتفعيلها على النحو الذي يحقق رسالة الكلية. كما أظهرت نتائج الدراسة بعض نقاط الضعف التي قد تؤثر على كفاءة وفاعلية

الكلية في تحقيق رسالتها وغايتها، وهي النقاط التي ستعمل الكلية جاهدة علي تلافيتها خلال فترة الخطة الإستراتيجية الحالية.

## المهكل التنظيمي:

عناصر الضعف	عناصر القوة
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ عدم وضوح خطوط الاتصال الأفقية في المهكل التنظيمي للكلية.</li> <li>■ عدم وضوح خطوط السلطة الوظيفية والإستشارية بالمهكل التنظيمي.</li> <li>■ تداخل بعض مسئوليات إدارة الشؤون الإدارية وإدارة شؤون أعضاء هيئة التدريس.</li> <li>■ لا يوجد تفويض في الشؤون المالية، حيث لا تتعدى صلاحيات أمين الكلية فيما يخص السلفة المستديمة عن ١٠٠ جنيه.</li> <li>■ عدم وضوح العلاقات والإرتباط مع المجتمع المحيط بالكلية بالمهكل التنظيمي.</li> <li>■ تعذر تطبيق التوصيف الوظيفي لبعض الوظائف مثل وظيفة "أخصائي تغذية" نظراً لعدم كفاية أعداد العاملين.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ وجود مهكل تنظيمي ملائم لتحقيق رسالة الكلية ومعتمد ومعلن.</li> <li>■ المهكل التنظيمي يعكس الأهمية النسبية للأنشطة الرئيسية للكلية.</li> <li>■ الأنشطة الأساسية والداعمة والمكمل موجودة بالمستوى الإداري الذي يتناسب وأهميتها في ضوء رسالة الكلية.</li> <li>■ المهكل التنظيمي مرن ويستجيب بسهولة للتغيرات في الظروف المحيطة بالكلية (تم إستحداث "٦" إدارات جديدة وإدماجها بالمهكل التنظيمي للكلية).</li> <li>■ المهكل التنظيمي يتسم بالتحديد الدقيق للمسئوليات والصلاحيات.</li> <li>■ تتوفر لكل وحدة من وحدات المهكل صلاحيات تتناسب مع المسئوليات والمهام الموكولة إليها.</li> </ul>

عناصر الضعف	عناصر القوة
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ممارسة بعض العاملين لوظائف لا تتناسب مع تسكينهم الوظيفي مثل وظيفة "فني معمل".</li> <li>■ عدم وجود أساس أو معيار لتحديد نطاق الإشراف الوظيفي بالأقسام الإدارية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ يوجد دليل مكتوب لتوضيح مهام كل وحدة تنظيمية/ قسم بالمهكل التنظيمي.</li> <li>■ وجود توصيف وظيفي محدد ومعتمد ومعلن لكافة الوظائف القيادية والأكاديمية</li> </ul>

<p>بالكلية.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ عدم وجود سيناريوهات للكوارث والأزمات والمخاطر المتوقعة وخطط للتعامل معها.</li> <li>■ عدم كفاية التدريب في مجال إدارات الأزمات والكوارث.</li> <li>■ شعور العاملين بمستوي متوسط من العدالة والمساواة بينهم من قبل القيادات الإشرافية بالكلية (٦١%).</li> </ul>	<p>والإدارية بالكلية.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ يسمح الهيكل التنظيمي بتفويض السلطات من المستويات الإدارية الأعلى (العميد) إلي المستويات الأدنى (الوكلاء – رؤساء الأقسام - أمين الكلية).</li> <li>■ يتم تفويض المستويات الإدارية الأدنى بشكل كتابي (قررات تنفيذية معتمدة) يوضح الإختصاصات محل التفويض.</li> <li>■ توافر وكفاية كافة الادارات المتخصصة في تقديم الدعم للعملية التعليمية.</li> <li>■ يساعد التنظيم الحالي علي الإرتباط بالمجتمع المحيط بالكلية إلي حد ما.</li> <li>■ تتوفر بالكلية الأدوات والأساليب والتقنيات اللازمة لتسهيل الإتصال وتبادل المعلومات بين الأقسام (شبكة تليفونات داخلية/ شبكة إنترنت/ قواعد بيانات وانظمة إلكترونية متخصصة).</li> <li>■ توجد إدارة متخصصة لمواجهة الأزمات والكوارث بالهيكل التنظيمي للكلية.</li> </ul>
---	---

عناصر الضعف	عناصر القوة
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ وجود خلل في نسبة الوظائف القيادية والإشرافية : الوظائف التنفيذية (هرم مقلوب – ١.٥ : ١).</li> <li>■ عدم وجود توازن في أعباء العمل للوظائف القيادية والإشرافية الزائدة عن الحاجة.</li> </ul>

## ٣ الموارد البشرية:

عناصر القوة	عناصر الضعف
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ وجود عدد كافي ومؤهل جيداً من أعضاء هيئة التدريس بالكلية لأداء الأعمال المطلوبة.</li> <li>■ وجود خطة ثلاثية لجميع الأقسام العلمية الكلية يتم تنفيذها لتعيين المعيدين.</li> <li>■ يتم تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية من خلال مشاريع متعددة ممول من جهات مختلفة.</li> <li>■ توجد خطة متكاملة يتم تنفيذها لتأهيل أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية.</li> <li>■ توجد خطة متكاملة لتأهيل العاملين بالكلية.</li> <li>■ انخفاض نسبة المنتدبين والمعارين والحاصلين علي إجازات خاصة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية (٨.٦%).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ وجود عجز في أعداد معاوني أعضاء هيئة التدريس بالكلية.</li> <li>■ يوجد عجز في أعداد العاملين ببعض الأقسام الإدارية بالكلية مثل "قسم المعاشات".</li> <li>■ يوجد عجز في أعداد مجموعة الخدمات الإجتماعية وخاصة المشرفين الرياضيين بالكلية.</li> <li>■ يوجد عجز في أعداد فنيوا المعامل بالكلية.</li> <li>■ يوجد نقص في أخصائيي الوثائق والمكتبات بمكتبة الكلية.</li> <li>■ يوجد عجز شديد في أعداد مجموعة الهندسة المساعدة بورش الكلية.</li> </ul>

عناصر القوة	عناصر الضعف
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ انخفاض نسبة المنتدبين والمعارين والحاصلين علي إجازات خاصة من العاملين بالكلية (%)</li> <li>■ جميع أقسام الكلية بها عدد من أعضاء هيئة التدريس يتناسب مع الأعباء الوظيفية المخولة إليها.</li> <li>■ وجود توازن في نسبة الذكور : الإناث</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ يوجد نقص في المجموعة المكتبية بالمكاتب الإدارية بالكلية.</li> <li>■ زيادة أعداد "المهندسين الزراعيين" و"أخصائيي التغذية".</li> <li>■ بلوغ عدد كبير من العاملين (٨٤) بالكلية</li> </ul>

<p>السن القانوني للمعاش خلال الفترة من ٢٠٠٩-٢٠١٣.</p> <p>عدم توازن توزيع العاملين الإداريين علي أقسام الكلية.</p> <p>قلة عدد العاملين المدربين بالكلية من خلال الإدارة العامة للتنظيم والإدارة بالجامعة.</p> <p>عدم تنفيذ البرامج التدريبية التي تم تخطيطها إستناداً للإحتياجات التدريبية للعاملين بالكلية.</p> <p>الحاجة لتدريب مزيد من العاملين في مجال الصحة والسلامة المهنية وإدارة الأزمات والكوارث.</p> <p>عدم وجود توازن في نسبة الذكور : الإناث بأعضاء هيئة التدريس بالكلية (٥.٩:١).</p>	<p>بالعاملين بالكلية (١:١.٣).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ وجود توازن في المؤهلات العلمية للعاملين بالكلية (٦٨.٤% مؤهلات متوسطة وفوق متوسطة : ٣١.٦% مؤهلات عالية وفوق عالية).</li> <li>■ الهيكل الوظيفي لأعضاء التدريس ومعاونيهم والعاملين غير متوازن.</li> <li>■ يوجد توصيف وظيفي لتوصيف جميع الوظائف القيادية والاكاديميه والاداريه والفنيه بالكلية.</li> <li>■ توجد خطة بالكلية لتحديد إحتياجاتها من العاملين خلال الفترة من ٢٠٠٩-٢٠١٣ موزعين علي المجموعات الوظيفية المختلفة.</li> <li>■ توجد خطة موثقة ومعتمدة ومنفذة لتحديد الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالكلية.</li> </ul>
--	--

عناصر الضعف	عناصر القوة
<p>ارتفاع متوسط أعمار العاملين بالكلية (٥٠ سنة).</p> <p>لا يتم الإستعانة ببطاقات الوصف الوظيفي عند تعيين أو نذب أو نقل العاملين بالكلية.</p> <p>لا توجد أساليب لإستقطاب الكفاءات اللازمة لشغل الوظائف الشاغرة بالكلية.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ يتم تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين داخل وخارج الكلية وفق طبيعة البرنامج التدريبي.</li> <li>■ توجد آلية واضحة ومحددة لتقييم البرامج التدريبية المنفذة قبل وأثناء وبعد التدريب.</li> <li>■ توجد برامج تأهيلية لشغل الوظائف القيادية أو الإشرافية تنفذها إدارة التنظيم</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>■ لا يوجد مخصصات مالية كافية بالكلية لتدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالكلية.</li> <li>■ الإعتمادات المالية المتاحة لا تكفي لتنفيذ خطة تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالكلية.</li> <li>■ لا توجد خطة محددة للإستفادة بنتائج تقييم البرامج التدريبية المنفذة بالكلية.</li> <li>■ لا توجد برامج تأهيلية لشغل الوظائف القيادية أو الإشرافية خاصة بالكلية.</li> <li>■ نظام تقييم أداء العاملين موحد علي مستوى الجامعة وليس خاص بالكلية</li> <li>■ لا يوجد تدريب للقائمين علي التقييم علي كيفية إجراؤه وإعداد التقارير.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ والإدارة بالجامعة.</li> <li>■ يوجد نظام لتقييم أداء العاملين بالكلية.</li> <li>■ يوجد إيمان قوي لدي الإدارة العليا بالكلية بأهمية وضرورة نظام تقييم أداء العاملين.</li> <li>■ يعتمد تقييم أداء العاملين علي نماذج واضحة ومفهومة للعاملين وإجراءات محددة للقائمين بالتقييم.</li> <li>■ يتم إعلان نتائج التقييم للعاملين بعد إعتادها من لجنة شئون العاملين بالجامعة.</li> <li>■ توجد فرص لدي العاملين للتظلم من نتائج التقييم ومناقشتها.</li> <li>■ يتم ربط نتائج التقييم بالحوافز والترقيات والتدريب والنقل وغيرها.</li> </ul>
---	--

عناصر الضعف	عناصر القوة
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ عدم رضا العاملين عن نظام الأجور والحوافز المعمول به.</li> <li>■ اللائحة الحالية لربط الحوافز والمكافآت المقدمة للعاملين بالكلية بمستوى الأداء عبارة عن لائحة عامة تطبق علي جميع كليات و وحدات الجامعة.</li> <li>■ عدم وجود لائحة معتمدة خاصة بالكلية لربط الحوافز والمكافآت المقدمة للعاملين بالكلية بمستوى الأداء.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ الإعتماد علي لائحة الجامعة لربط الحوافز والمكافآت المقدمة للعاملين بالكلية بمستوى الأداء.</li> <li>■ يوجد بالكلية نظام للحوافز والجهود غير العادية للعاملين.</li> <li>■ تطبق الكلية القوانين واللوائح الحكومية والجامعية للحفاظ علي الإنضباط والإلتزام بالسلوكيات المهنية والوظيفية من جانب</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>■ التقييم لا يتم علي أسس موضوعية حيث يقوم به رؤساء الأقسام الأكاديمية والإدارية بطريقة ذاتية بحتة.</li> <li>■ عدم كفاية المؤشرات المستخدمة في التقييم للحكم علي أداء العاملين بالكلية.</li> <li>■ النظام المطبق بالكلية للحوافز غير العادية للعاملين غير ملائم لإحتياجاتهم.</li> <li>■ لا يوجد نظام مستقل خاص بالكلية للحفاظ علي الإنضباط والإلتزام بالسلوكيات المهنية والوظيفية من جانب العاملين.</li> <li>■ النظام المطبق بالكلية للحفاظ علي الإنضباط والإلتزام بالسلوكيات المهنية والوظيفية من جانب العاملين غير فعال ويطبق بشكل غير كامل.</li> </ul>	<p>العاملين.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ تعد معدلات الغياب بين العاملين بالكلية في الحدود المقبولة جداً ولا تؤثر في سير العمل بالكلية.</li> <li>■ درجة ولاء وإنتماء الموظفين للكلية متوسطة.</li> <li>■ يوجد نظام صارم وفعال للتعامل مع حالات الحضور المتأخر والإنصراف المبكر.</li> <li>■ توجد إجراءات متعارف عليها لنقل شكاوي الموظفين إلي الإدارة العليا.</li> </ul>
---	--

عناصر الضعف	عناصر القوة
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ لا توجد إجراءات محددة لزيادة درجة ولاء وإنتماء الموظفين للكلية.</li> <li>■ عدم وجود مكتب أو آلية لبحث لشكاوي العاملين بالكلية.</li> <li>■ النظام الموجود حالياً لنقل شكاوي الموظفين إلي الإدارة العليا غير فعال.</li> </ul>	

### ٣. الفلسفة والأنماط الإدارية ونظم المعلومات:

عناصر الضعف	عناصر القوة
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ إنخفاض الحوافز المادية والأدبية المقدمة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ الإيمان القوي لدي إدارة الكلية بالتغيير</li> </ul>

<p>للعاملين وأعضاء هيئة التدريس بالكلية.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ تستخدم الأنماط القيادية السائدة بالكلية الحفز السلبي أكثر من الحفز الإيجابي لدفع الموظفين للعمل الجاد.</li> <li>■ عدم وجود سياسات خاصة بالكلية في مجال البحث العلمي وخدمة المجتمع وتنمية البيئة والنواحي المالية، حيث أن السياسات الموجودة عامة تطبق بشكل مركزي علي جميع كليات الجامعة.</li> <li>■ عدم وجود آلية لمراجعة وتحديث سياسات الكلية وفق المستجدات والظروف المتغيرة.</li> <li>■ الأهداف غير واضحة وغير محددة وغير معروفة لدي العاملين بالكلية.</li> </ul>	<p>والتطوير لصالح العمل.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ تشجع إدارة الكلية العاملين بمختلف فئاتهم علي التجديد والإبتكار في عملهم.</li> <li>■ حرص إدارة الكلية والقيادات الأكاديمية علي تلقي دورات تدريبية من مشروع FLDP لتنمية مهاراتهم وقدراتهم الإدارية.</li> <li>■ إرتفاع درجة ولاء وإنتماء أفراد الإدارة العليا والوسطي للكلية.</li> <li>■ قبول وإلتزام أفراد الإدارة العليا والوسطي بالكلية لتحمل مسؤوليات وتبعات التطوير.</li> </ul>
--	---

عناصر الضعف	عناصر القوة
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ لا توجد مؤشرات ومقاييس لمتابعة مدي تحقيق العاملين لأهدافهم.</li> <li>■ أهداف العمل بالكلية عامة وغير متدرجة حسب المستويات الإدارية المختلفة.</li> <li>■ المشاركة المحدودة من قبل العاملين في صياغة أهداف الكلية.</li> <li>■ تقتصر مشاركة العاملين في صياغة أهداف الكلية علي توفير البيانات اللازمة لصياغة الأهداف من خلال وسائل جمع البيانات المختلفة.</li> <li>■ لا توجد أدلة خاصة تحدد قواعد</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ وجود نمط قيادي أكاديمي ديمقراطي داخل الكلية.</li> <li>■ يساعد النمط القيادي السائد بالكلية علي خلق ونشر ثقافة مؤسسية إيجابية.</li> <li>■ يساعد النمط القيادي السائد بالكلية علي العمل بروح الفريق في إنجاز المهام والمسئوليات علي مستوي الكلية.</li> <li>■ يساعد النمط القيادي السائد بالكلية أعضاء هيئة التدريس والعاملين علي التجديد والإبتكار.</li> <li>■ يساعد النمط القيادي السائد بالكلية في حفز</li> </ul>

<p>وإجراءات العمل بالكلية.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ لا يتم تحديث أو تبسيط قواعد وإجراءات العمل وفق المتغيرات المختلفة.</li> <li>■ تحد الإجراءات والقواعد الحالية المنظمة للعمل بالكلية من قدرة العاملين علي الإبداع والإبتكار.</li> <li>■ لا توجد آلية محددة بالكلية للمساءلة أو المحاسبة عن النتائج.</li> <li>■ لا يتم إتخاذ إجراءات لخلق نظام للرقابة الذاتية لدي الموظفين.</li> <li>■ لا توجد أدلة لمقاييس ومؤشرات لتقييم أداء الوحدات التنظيمية المختلفة بالكلية.</li> </ul>	<p>العاملين ودفعهم للعمل الجاد.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ وجود سياسات خاصة بالكلية تشمل جوانب التعليم سواء لمرحلة البكالوريوس أو الدراسات العليا.</li> <li>■ وجود سياسات ولوائح مالية وإدارية حكومية وجامعية تغطي مختلف الإدارات الموجودة بالكلية.</li> <li>■ توجد أهداف معلنة تغطي مختلف مجالات العمل بالكلية.</li> <li>■ توجد أدلة لقواعد وإجراءات العمل تتمثل في قوانين حكومية ولوائح جامعية.</li> <li>■ يوجد التزام صارم من قبل العاملين بقواعد وإجراءات العمل المتاحة بالكلية.</li> </ul>
--	---

عناصر الضعف	عناصر القوة
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ لا يتواجد نظام للرقابة الداخلية علي الأقسام الإدارية بالكلية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ يوجد نظام فعال للتعامل مع حالات الخروج علي قواعد وإجراءات العمل المتاحة بالكلية.</li> <li>■ يتوافر للكلية نظام للرقابة الداخلية خاص بالأقسام الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم فقط.</li> <li>■ تخضع الكلية للرقابة المالية من خلال الجهاز المركزي للمحاسبات.</li> <li>■ تخضع الكلية للمراجعة الداخلية فيما يتصل بالقدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية من مركز تظهير الأداء الجامعي بجامعة المنصورة.</li> <li>■ تخضع الكلية للمراجعة الخارجية فيما يتصل بالقدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم</li> </ul>

	<p>والإعتماد.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ توجد مجموعة من قواعد البيانات الإلكترونية المتميزة التي تغطي جميع مجالات العمل بالكلية التعليميه والبحثيه والخدمه المجتمعيه.</li> <li>▪ تقدم نظم المعلومات الحالية البيانات الدقيقة والصحيحة للعاملين بالكلية.</li> <li>▪ تقدم نظم المعلومات الحالية البيانات والمعلومات عند الحاجة إليها بشكل فوري وسريع.</li> <li>▪ تتوفر لدي الكلية الإمكانيات المادية والقدرات البشرية اللازمة لتحليل البيانات بالشكل الذي يمكن من إستخدامها في إتخاذ القرارات بالكلية.</li> </ul>
--	---

عناصر الضعف	عناصر القوة
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ يتم حفظ وخرن وتحديث وإسترجاع البيانات بسهولة وبواسطة العاملين ووفق نماذج مميكنة ومحددة.</li> <li>▪ يتم الإعتماد علي أحدث التقنيات في توثيق وتحليل وإسترجاع البيانات "قواعد البيانات".</li> <li>▪ يتم الإعتماد علي أحدث التقنيات في ميكنة الأعمال بالكلية "الشبكات المحلية LAN".</li> <li>▪ الكلية مشتركة في مشروع ميكنة النظم الجامعية.</li> <li>▪ تعد نظم المعلومات المستخدمة بالكلية من النظم المتميزة إذا ما قورنت بالنظم المستخدمة في المنظمات المماثلة.</li> <li>▪ يتم الإعتماد علي الإتصالات المكتوبة بصفة أساسية في أداء العمل بالكلية.</li> </ul>

- تقوم بعض إدارات وقطاعات الكلية بإعداد تقارير سنوية للإنجاز يتم تضمينها في التقرير السنوي للكلية.
- توجد بالكلية شبكة إلكترونية داخلية لتبادل المعلومات بين إدارات الكلية والإدارات المماثلة بالجامعة.
- يتم إستحداث وتطوير نظم المعلومات والاتصالات علي مستوى الجامعة لتستوعب التطورات المختلفة في بيئة العمل بالكلية.

#### ٤. البنية التحتية وتجهيزات أماكن التعليم والتعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع:

عناصر القوة	عناصر الضعف
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ تتوفر لدي الكلية التجهيزات والتقنيات الملائمة للتعليم والتعلم من معامل ومدرجات وقاعات تدريس وشبكة إنترنت ومعامل حاسب آلي ومزارع تعليمية.</li> <li>■ يوجد بالكلية (٣٥) معمل متخصص.</li> <li>■ يوجد بالكلية (١٥) قاعة محاضرات.</li> <li>■ يوجد بالكلية قاعة للمؤتمرات مكيفة تسع (٣٠١) شخص.</li> <li>■ يوجد بالكلية قاعة للمناقشات والاجتماعات مكيفة تسع (٦٠) شخص.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ لا يوجد بالكلية معمل مركزي يضم جميع تخصصات الكلية.</li> <li>■ مكان مساحة وتجهيزات المكتبة غير ملائمة لتأدية دورها في خدمة العملية التعليمية بالكلية.</li> <li>■ إستقطاع أجزاء من المزرعة التعليمية البحثية للكلية بالحرم الجامعي لإستكمال إنشاء بعض كليات ووحدات الجامعة.</li> <li>■ الأجهزة في مختلف المعامل صالحة للعمل ولكنها قديمة ومتهاكلة وتحتاج الى عمليات صيانة دورية.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>■ لا توجد خطة بالكلية لصيانة الأجهزة المختلفة في جميع الأقسام العلمية.</li> <li>■ عدم وجود ميزانية كافية بالكلية لصيانة الأجهزة المختلفة في جميع الأقسام العلمية.</li> <li>■ مكان مساحة وتجهيزات المكتبة لا تحقق المعايير القياسية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ تتلاءم قاعات المحاضرات والفصول الدراسية والمعامل مع العملية التعليمية من حيث الاضاءة والتهوية ووسائل الايضاح المناسبة.</li> <li>■ تم تزويد قاعات المحاضرات وبعض المعامل بالكلية بأجهزة عرض البيانات (Data show).</li> <li>■ يوجد بالكلية عدد (٣) معامل حاسب آلي تضم (١٢٠) جهاز حاسب آلي.</li> </ul>
---	--

عناصر القوة	عناصر الضعف
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ توجد بالكلية مزرعتين تعليميتين أحدهما بالأراضي القديمة والأخرى بالأراضي الجديدة.</li> <li>■ إنشاء وحدة للصيانة بالكلية لتتولى عمليات الصيانة الدورية بالكلية.</li> <li>■ مساحات وتجهيزات المعامل المختلفة بالكلية تحقق المعايير القياسية.</li> <li>■ مساحات وتجهيزات قاعات المحاضرات والفصول الدراسية بالكلية تحقق المعايير القياسية.</li> <li>■ نصيب الطالب من المدرجات وقاعات المحاضرات والفصول الدراسية مناسب للمعايير القياسية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ عدم وجود أماكن بالكلية مخصصة لممارسة الأنشطة المختلفة وبصفة خاصة الرياضية منها.</li> <li>■ حاجة بالقاعات المخصصة لممارسة الأنشطة الرياضية البسيطة داخل الكلية الى عمليات صيانة دورية.</li> <li>■ الأماكن المتاحة بالكلية لممارسة الأنشطة الطلابية المختلفة لا تحقق المعايير القياسية.</li> <li>■ عدم تنفيذ آلية تحديد الإحتياجات الحقيقية للمجتمع المحيط بالكلية حتى الآن.</li> <li>■ تنفيذ خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة المعتمدة والموثقة من قبل الكلية والتي لم تستند إلي تحديد الإحتياجات الحقيقية للمجتمع المحيط بالكلية.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>■ حاجة الخطة التنفيذية المقترحة لتحديد الإحتياجات الحقيقية للمجتمع المحيط بالكلية لتمويل.</li> <li>■ عدم كفاية إجراءات توثيق الخدمات التي تقدمها الكلية للمجتمع المحلي.</li> <li>■ عدم وجود بروتوكولات أو آليات منظمة لعلاقة الكلية بالأطراف المستفيدة بما يضمن إستمرار وإستقرار وتطور تلك العلاقات في المستقبل.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ نصيب الطالب من المعامل مناسب للمعايير القياسية.</li> <li>■ وجود القرية الأولمبية بجامعة المنصورة كمكان مثالي لممارسة الطلاب للأنشطة الرياضية المختلفة.</li> <li>■ كفاية التجهيزات والمعدات المتاحة وصلاحياتها لتحقيق الأمن والسلامة بمباني ومنشآت الكلية.</li> </ul>
--	---

عناصر الضعف	عناصر القوة
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ عدم تقنين وتنظيم دور الطلاب في برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ توفر الكوادر البشرية المدربة لإستخدام معدات وتجهيزات الأمن والسلامة بالكلية.</li> <li>■ وجود لوحات إرشادية علي المداخل والمخارج الخاصة بالمباني والمعامل وقاعات التدريس لتدل علي أماكن الخروج في حالة حدوث حرائق.</li> <li>■ وجود علامات تحذيرية من المخاطر المختلفة كمخاطر الكهرباء والكيماويات.</li> <li>■ إتخاذ الإجراءات المالية والإدارية لإنشاء نظام آلي للإنذار في حالة حدوث حرائق بالكلية.</li> <li>■ وجود آلية معتمدة وموثقة لتحديد الإحتياجات الحقيقية للمجتمع المحيط بالكلية.</li> <li>■ وجود خطة تنفيذية موثقة ومعتمدة من مجلس الكلية ومتكاملة العناصر لتحديد الإحتياجات الحقيقية للمجتمع المحيط</li> </ul>

	<p>تشمل جميع فئات المجتمع المحلي.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ وجود خطة معتمدة وموثقة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية.</li> <li>▪ وجود علاقات مستمرة ومستقرة ومتنوعة وإتصالات دائمة مع الأطراف المستفيدة.</li> <li>▪ تنوع مجالات مساهمة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في برامج خدمة المجتمع.</li> </ul>
عناصر الضعف	عناصر القوة
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ مشاركة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من جميع الأقسام العلمية في برامج خدمة المجتمع.</li> <li>▪ البدء في إشراك الطلاب في برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة التي تم تنفيذها.</li> </ul>

### ٤ أساليب التعليم والتعلم ودعم الطلاب:

عناصر الضعف	عناصر القوة
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ لا تتوافق سياسات القبول الحالية للطلاب المصريين والوافدين بالكلية مع الرسالة والغايات والأهداف الإستراتيجية للكلية.</li> <li>▪ يتم توزيع الطلاب علي الكلية وفقاً لقواعد القبول التي يحددها المجلس الأعلى للجامعات في ضوء تخصصات الطلاب من مكتب التنسيق علي أساس المجموع.</li> <li>▪ عدم إجراء اختبار قدرات للتحقق من أن الطلاب المتقدمين لديهم ما يؤهلهم لتحقيق رسالة الكلية وتحقيق الغايات والأهداف</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ تقدم الكلية مساعدات عينية مقدمة للطلاب من خلال شراء ملابس جديدة أو توفير ملابس لهم من التبرعات.</li> <li>▪ تقوم الكلية بتقديم دعم مالي للطلاب غير القادرين من خلال سداد المصروفات الدراسية وشراء الكتب والمذكرات الدراسية من صندوق التكافل بالكلية وبنك ناصر الإجتماعي.</li> <li>▪ تستفيد الكلية من الإمكانيات الطبية المتميزة لجامعة المنصورة وخاصة مستشفى الطلبة الجامعي لتوقيع الكشف</li> </ul>

<p>الإستراتيجية.</p> <p>لا توجد محاولات لمعالجة التعارض بين سياسات القبول الحالية بالكلية مع الرسالة والغايات والأهداف الإستراتيجية للكلية وترك الأمر لمكتب التنسيق لتوزيع الطلاب وفق المجموع فقط.</p>	<p>الطبي وصرف الأدوية اللازمة لهم.</p> <p>توجد آلية موثقة ومعتمدة من الكلية لدعم الطلاب المتفوقين بالكلية مادياً.</p>
عناصر الضعف	عناصر القوة
<p>إنخفاض أعداد الطلاب الوافدين للكلية حيث يمثلون ٠.١% من مجموع طلاب الكلية.</p> <p>عدم وجود آلية لمراجعة وتحديث سياسات الكلية فيما يتصل بقبول الطلاب المصريين والوافدين.</p> <p>لا توجد خطة للدعم الطلابي بالكلية لضعف الإمكانيات المادية وقلة دعم الجامعة وتبرعات رجال الأعمال.</p> <p>لا توجد عيادة مخصصة للطلاب بالكلية أو سيارة إسعاف خاصة بالكلية.</p> <p>إنخفاض الدعم المادي المقدم للطلاب المتفوقين بالكلية (٨٠-١٢٠ جنيه سنوياً).</p> <p>لا توجد منح دراسية تقدم للطلاب المتفوقين بمرحلة البكالوريوس.</p> <p>لا توجد آلية موثقة لتقديم خدمات الدعم للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة بالكلية.</p> <p>تحويل بعض الطلاب ذوي الاحتياجات</p>	<p>تقدم الكلية للطلاب أنشطة إجتماعية ورحلات علمية وترفيهية داخل الجمهورية.</p> <p>تنظم الكلية للطلاب أنشطة رياضية متنوعة تشمل كرة القدم والطائرة وتنس الطاولة والسباحة والشطرنج ... الخ.</p> <p>تقدم الكلية للطلاب أنشطة فنية متنوعة تشمل الفن التشكيلي والنقد المسرحي والأعمال الخشبية ... الخ.</p> <p>تتيح الكلية للطلاب المشاركة في الأنشطة المختلفة من خلال الأسر الطلابية.</p> <p>تقدم الكلية للطلاب أنشطة ثقافية مختلفة تشمل مسابقات الشعر ومجلات الحائط والقصة القصيرة ... الخ.</p> <p>تقدم الكلية للطلاب أنشطة متميزة في مجال الجوائز تشمل المعسكرات والكرنفالات والدورات الكشفية والإرشادية ... الخ.</p> <p>يشارك عدد كبير من الطلاب في الأنشطة الطلابية المختلفة التي تقدمها لهم الكلية.</p> <p>يوجد بالكلية مكتب لمتابعة الخريجين له</p>

أهداف معتمدة وموثقة ومعلنة.	الخاصة من الكلية إلي بعض الكليات التي يوجد بها بعض التجهيزات التي تساعدهم التقدم في دراستهم.
-----------------------------	--

عناصر القوة	عناصر الضعف
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ تقدم الكلية عدد من الخدمات للخريجين تشمل متابعتهم بأماكن العمل، وتقديم المساعدة لهم بالتنسيق مع رجال الأعمال، وتقديم الإرشادات لهم لتنمية قدراتهم، والبحث عن فرص عمل لهم، والإعلان عن الوظائف المتاحة وشروطها، وإعداد برامج تدريبية لهم ومتابعة إستفادتهم منها.</li> <li>■ توجد آلية لمتابعة الخريجين بالكلية مكونة من ثلاث مراحل: إنشاء قاعدة بيانات للخريجين، و<b>التواصل مع الخريجين، وخلق فرص عمل للخريجين.</b></li> <li>■ تتبنى الكلية المعايير القياسية الأكاديمية ARS فى برامجها التعليمية الحالية والمعايير الأكاديمية القياسية القومية NARS لبرامجها التعليمية الجديدة.</li> <li>■ توجد بالكلية قوائم بالمعايير الأكاديمية القياسية والمعايير الأكاديمية القياسية القومية لجميع التخصصات.</li> <li>■ تم إعادة توصيف البرامج التعليمية والمقررات الدراسية بالكلية بما يتوافق مع المعايير القياسية الأكاديمية.</li> <li>■ تم تنفيذ برامج توعيه لأعضاء هيئة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ضعف وعي أعضاء هيئه التدريس والهيئة المعاونة بالمعايير الأكاديمية القياسية القومية.</li> <li>■ تقارير المراجعة الخارجية للبرامج التعليمية تتم دون الارتباط بالمعايير القياسية.</li> <li>■ عدم تطبيق النظام الترجيحي للنقاط عند المراجعة الدورية للبرامج التعليمية.</li> <li>■ إستراتيجية التعليم والتعلم الحالية بالكلية لا تشجع الطلاب علي التعلم الذاتي.</li> </ul>

التدريس والهيئة المعاونة بالمعايير الاكاديمية وأسس توصيف المقررات والبرامج بما يتوافق مع المعايير الأكاديمية القياسية (١٢ ورشه عمل).

عناصر الضعف	عناصر القوة
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ تم إعتقاد تبني المعايير الاكاديمية من مجالس الأقسام العلمية ومجلس الكلية ثم تم وضعها على موقع الكلية الإلكتروني.</li> <li>■ عند تصميم البرامج التعليمية الجديدة تم الأخذ فى الأعتبار المعايير الأكاديمية القياسية القومية.</li> <li>■ تم وضع أليه للمراجعة الداخلية المستمرة لضمان توافق المقررات والمعايير الاكاديمية القياسية القومية.</li> <li>■ تتم مراجعة الكلية داخليا وخارجياً تمهيداً لإعتقادها علي أساس المعايير الأكاديمية القياسية القومية.</li> <li>■ توجد بالكلية آلية بإجراءات موثقه للمراجعة الدورية للبرامج الدراسية.</li> <li>■ تم إستحداث نظام ترجيحي للنقاط (Scoring System) تتم على أساسه المراجعة الدورية للبرامج التعليمية بالكلية.</li> <li>■ البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية تعد مناسبة لتحقيق رسالة وأهداف الكلية.</li> <li>■ تم الإنتهاء من توصيف جميع البرامج التعليمية والمقررات بالكلية.</li> <li>■ توجد إستراتيجية للتعليم والتعلم بالكلية معتمده وموثقة ومعلنة علي موقع الكلية والدليل الارشادى للطالب شارك في</li> </ul>

إعدادها كافة الأطراف المعنية داخل وخارج الكلية.

عناصر الضعف	عناصر القوة
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ يتم مراجعة إستراتيجية التعليم والتعلم بالكلية في ضوء النتائج التعليمية المستهدفة ILO's من خلال المؤتمرات السنوية للأقسام بعد تحليل نتائج استقصاء الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ونتائج الامتحانات.</li> <li>■ تم تحويل (٦٥) مقرر دراسي الى مقررات الكترونية وتم وضعها علي الشبكة الدولية للمعلومات.</li> <li>■ يقوم الطلاب بتقييم المقررات الدراسية سنوياً من خلال إستقصاء موجه للطلاب من خلال نظام الفارابي لضمان الجودة علي موقع الجامعة.</li> <li>■ يتم تحليل نتائج تقييم الطلاب للمقررات الدراسية واعلان أعضاء هيئة التدريس بنتائج الاستقصاء لتلاني أوجة القصور في المقررات في الأعوام التالية.</li> <li>■ توجد بالكلية برامج معتمدة وموثقة للتدريب الميداني للطلاب داخل وخارج بدءاً من طلاب الفرقة الثانية والمنقولين إلي الصف الثالث وكذلك لطلاب الفرقة الثالثة المنقولون إلي الفرقة الرابعة.</li> <li>■ يوجد برنامج تدريبي بالكلية لتدريب الطلاب بعد التخرج في العديد من التخصصات لمدة ثلاثة شهور ببعض الشركات الخاصة والمزارع من خلال</li> </ul>

مركز دعم الصناعات الصغيرة والمتوسطة.

عناصر الضعف	عناصر القوة
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ يقوم طلاب الصف الرابع بإجراء بحث للتخرج خلال الفصل الدراسي الثاني لحل مشكلة قائمة في مجال التخصص.</li> <li>▪ يعد الكتاب الجامعي المعتمد من القسم العلمي هو المصدر الأساسي للتعلم بالإضافة لعدة مصادر إضافية منها الكتب والمراجع الموجوده بالمكتبة وشبكة المعلومات الدولية، والمقررات الالكترونية.</li> <li>▪ توجد بالكلية العديد من المزارع الخاصة بالبرامج التعليمية المختلفة لخدمة الجانب التطبيقي للمقررات المختلفة لهذه البرامج كلاً في تخصصه.</li> <li>▪ توجد بالكلية العديد من الوحدات التعليمية الخاصة بالبرامج التعليمية المختلفة لخدمة الجانب التطبيقي للمقررات المختلفة لهذه البرامج كلاً في تخصصه.</li> <li>▪ توجد سياسات تطبقها الكلية للتعامل مع مشكلات التعليم التي تواجهها.</li> <li>▪ تحرص الكلية علي تنويع أساليب التقويم لتشمل إختبارات دورية محددة الموعد وإختبارات عملية وشفهية وتحريرية.</li> </ul>

## ٦. الموارد المالية:

عناصر القوة	عناصر الضعف
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ قيام جهة حكومية محايدة هي الجهاز المركزي للمحاسبات بالرقابة الدورية علي إستخدام موارد الكلية المالية.</li> <li>■ إنشاء وحدة للصيانة بالكلية لنتولي عمليات الصيانة الدورية بالكلية.</li> <li>■ إنشاء لجنة من جميع الأقسام الأكاديمية لتحديد إحتياجات صيانة الأجهزة والمعدات بالكلية ووضع خطة لتنفيذها.</li> <li>■ وجود محاولات جادة من القيادات الأكاديمية لتنمية الموارد الذاتية للكلية.</li> <li>■ وجود وحدات ذات طابع خاص يمكن أن تساعد في تنمية الموارد الذاتية للكلية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ عدم كفاية الميزانية المخصصة للكلية حيث لا تغطي أكثر من ١٥-٢٠% من الإحتياجات الفعلية.</li> <li>■ انخفاض الميزانية المخصصة لأنشطة التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع حيث أنها تمثل ١.٨% من ميزانية الكلية خلال العام المالي ٢٠٠٨/٢٠٠٩.</li> <li>■ عدم وجود أنظمة موثقة للرقابة علي إستخدام موارد الكلية المادية والمالية.</li> <li>■ عدم الإستفادة من نتائج الرقابة علي إستخدام موارد الكلية المادية والمالية.</li> <li>■ عدم وجود خطة موثقة لدعم وصيانة البنية التحتية بالكلية.</li> <li>■ عدم توفر التمويل الكافي لدعم وصيانة البنية التحتية بالكلية.</li> <li>■ عدم وجود خطة معتمدة وموثقة لتنمية</li> </ul>

الموارد الذاتية للكلية.

## ٧- القيم المشتركة:

عناصر الضعف	عناصر القوة
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ عدم إنتشار قيم الشراكة والتعاون بالمستوي المطلوب بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ إنتشار قيم الإحترام في التعامل بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين بالكلية.</li> <li>▪ حرص أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين بالكلية علي تحقيق التميز الأكاديمي للكلية.</li> <li>▪ إنتشار قيم العدالة والمساواة وعدم التحيز بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين بالكلية.</li> <li>▪ إنتشار قيم الأمانة والشفافية والتكامل الشخصي والمؤسسي بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين بالكلية.</li> <li>▪ إنتشار قيم الدافعية للإنجاز بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين بالكلية.</li> <li>▪ إنتشار قيم الحرية الأكاديمية والبحثية المسئولة بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين بالكلية.</li> <li>▪ إنتشار قيم العمل بروح الفريق بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين بالكلية.</li> <li>▪ إنتشار قيم المبادرة والإبداع بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين بالكلية.</li> </ul>

## ٨. نظم الجودة الداخلية:

عناصر الضعف	عناصر القوة
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ عدم مقارنة نتائج التقييم الذاتي لكلية عبر فترات زمنية متلاحقة.</li> <li>■ عدم مقارنة نتائج التقييم الذاتي لكلية بالمعايير القياسية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ وجود وحدة مجهزة بكافة الوسائل والتجيزات اللازمة لضمان الجودة بالكليه.</li> <li>■ وجود هيكل تنظيمي معتمد ومعلن لوحدة ضمان الجودة بالكليه.</li> <li>■ وجود لائحة داخلية معتمدة ومعلنة لوحدة ضمان الجودة بالكليه.</li> <li>■ إجراء التقييم الذاتي لكلية سنوياً بصفة مستمرة بواسطة وحدة ضمان الجودة والإعتماد بالكليه.</li> <li>■ الإعتماد علي مؤشرات نوعية وأخري كمية في إجراء التقييم الذاتي لكلية.</li> <li>■ الإعتماد علي المعايير الموضوعه من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد في إجراء التقييم الذاتي لكلية.</li> <li>■ إتخاذ قرارات تصحيحية للأداء الكلي للكلية في ضوء نتائج التقييم الذاتي.</li> <li>■ حدوث تغير ملموس في الأداء الكلي للكلية نتيجة الإستفادة من نتائج التقييم الذاتي.</li> <li>■ تم تحديد مجالات مستقبلية للتعزيز والتطوير بالكلية في ضوء نتائج التقييم الذاتي للأداء الكلي للكلية.</li> </ul>

## تحليل البيئة الخارجية :Analysis of External Environment

في ظل المتغيرات الراهنة محلياً وإقليمياً وعالمياً أظهرت نتائج التحليل البيئي أن كلية الزراعة جامعة المنصورة أمامها العديد من الفرص المتاحة، والتي يمكن الاستفادة منها في تدعيم "المركز التنافسي" لكلية وتحقيق غاياتها وأهدافها الاستراتيجية، كما أن هناك مجموعة من التهديدات المحتملة والتي يتحتم على الكلية أن تحدد كيفية التعامل معها في سبيل تحقيقها لرسالتها وغاياتها. وفيما يلي بعض الفرص والتهديدات التي أظهرها تحليل البيئة الخارجية لكلية الزراعة جامعة المنصورة.

### ● الفرص المتاحة Opportunities:

- زيادة الاهتمام المحلى والإقليمي والعالمي بأهمية ضمان الجودة والتحسين المستمر في منظومة العملية التعليمية.
- إنشاء اللجنة القومية لضمان الجودة والاعتماد ، وهيئة ضمان الجودة والاعتماد.
- طرح مشروعات للتعاون مع وزارة التعليم العالي والبنك الدولي والاتحاد الأوروبي لتوكيد الجودة.
- حصول الكلية علي مشروع التطوير المستمر للتأهيل والإعتماد والذي يوفر تمويل مناسب لإعداد الكلية للإعتماد.
- إنشاء مركز لضمان الجودة والإعتماد ومركز لتطوير الأداء الجامعي بالجامعة للمساعدة في نشر الوعي بثقافة الجودة والتميز في الأداء داخل الجامعة.
- تشجيع وزارة التعليم العالي للأنماط غير التقليدية للتعليم ومنها التعليم الإلكتروني والساعات المعتمدة والتعليم المفتوح.
- الأهمية الكبيرة لتخصصات الكلية المختلفة في الإقتصاد القومي المصري.
- الزيادة في الطلب الاجتماعي على التعليم المفتوح والتعليم عن بعد.
- زيادة الطلب علي التعليم العالي في مصر وخاصة من الطلاب العرب وبالأخص في مجال الدراسات العليا.
- النمو المتزايد في أعداد الطلاب الوافدين القادمين للجامعة من الدول العربية والأفريقية والآسيوية كنتيجة لتداعيات ظروف عالمية معاصرة.
- تفضيل سوق العمل لخريجي كلية الزراعة جامعة المنصورة نظراً للسمعة الطيبة لكلية والجودة في تأهيل الخريج لسوق العمل.
- وجود بيئة زراعية ومجتمع أعمال زراعي حول كلية الزراعة جامعة المنصورة.
- إمكانية التعاون والتنسيق مع كليات ومعاهد محلية وعربية وأجنبية.

- انتشار ثقافة التطوير في مجتمع التعليم العالي.
- دعم وزارة التعليم العالي لمجهودات تطوير التعليم.
- سهولة وسرعة الاتصالات الإلكترونية.
- توافر تمويل من جهات دولية ومحلية.
- تفهم وتقدير المستفيدين النهائيين للخدمات التي تقدمها الكلية والمطالبة بتحسينها.

## ● التهديدات المحتملة Threats:

- وجود قوانين تسمح بإنشاء جامعات أهلية/ خاصة.
- إستمرار تواضع الإنفاق الحكومي على التعليم الجامعي مما يؤثر على جودة الخدمة التعليمية المقدمة.
- ضعف إقبال الطلاب وأولياء الأمور علي الإلتحاق بكليات الزراعة.
- النظرة الرجعية من المجتمع والدولة لخريجي كليات الزراعة.
- وجود قوانين وقرارات حكومية تحد من الفرص المتاحة أمام خريجي الكلية لإمتلاك أرض جديدة وحرمانهم من ميزة تنافسية مع التخصصات الأخرى.
- قواعد وسياسات القبول المركزية التي يحددها المجلس الأعلى للجامعات من خلال توزيع مكتب التنسيق للطلاب على الكلية بناء على معيار واحد وهو مجموع الطالب دون مراعاة الرغبة والاستعداد ومدى التناسب بين احتياجات الدراسة وإمكانيات الطالب مما أدى إلى انخفاض الدافعية لدى الطلاب للابتكار والإبداع والتميز.
- جذب الجامعات الخاصة لأعضاء هيئة التدريس من الكلية.
- الإعارات الممتدة لأعضاء هيئة التدريس إلى جامعات خارج الوطن.
- إحجام أصحاب قطاع الأعمال الزراعي عن تدعيم التعليم والبحث العلمي على مستوى البحوث الأساسية والتطبيقية.
- زيادة معدلات البطالة مما يؤثر سلبياً على دافعية الطالب نحو التفوق والتميز.
- التدهور المستمر في مستويات الطلاب القادمين من مرحلة التعليم الثانوي وتأثيره على نوعية واستعداد الطالب ومستواه العلمي والفكري وقدرته على الإبداع والابتكار والبحث العلمي.
- عدم التوازن بين أعداد الخريجين من التخصصات المختلفة والاحتياجات الفعلية لسوق العمل.

- تشبع حاجة سوق العمل من بعض التخصصات مما يقلل من الإقبال عليها وزيادة الإقبال على تخصصات بديلة.

### ثالثاً: مراجعة نتائج التحليل البيئي مع الاطراف ذات العلاقة

#### :Reviewing SWOT Analysis Results with Stakeholders

بعد أن إنتهى فريق إعداد الخطة الإستراتيجية لكلية الزراعة جامعة المنصورة من إجراء التحليل البيئي لكلية، ولغرض تدقيق النتائج التي تم التوصل إليها فقد تم عقد سلسلة من ورش العمل لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، والإداريين، والطلاب تضمنت كل منها عرض تقديمي PowerPoint Presentation للنتائج التي تم التوصل إليها، كما تم تصميم أداة لإبداء الرأي لكل فئة تشمل نتائج التحليل البيئي ذات الصلة بهذه الفئة. وقد جاءت النتائج على النحو التالي:

#### ✚ نقاط القوة والضعف Strength and Weakness

- حققت نقاط القوة والضعف التي تم التوصل إليها نسب موافقة عالية من قبل الفئات المستهدفة (أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، والإداريين، والطلاب)، حيث تجاوزت تلك النسب مقدار الثلثين في جميع الحالات، ومن ثم فقد تم إعتداد نقاط القوة والضعف الواردة بالتحليل البيئي والإستناد إليها في صياغة الغايات والأهداف الإستراتيجية لكلية.
- لم تحقق نقاط الضعف التالية موافقة ثلثي الفئات المشاركة في مراجعة نتائج التحليل البيئي، ومن ثم فقد تم إستبعادها من مصفوفة نقاط القوة والضعف بالكلية:
- عدم وضوح خطوط الاتصال الأفقية في الهيكل التنظيمي للكلية.
  - عدم وضوح خطوط السلطة الوظيفية والإستشارية بالهيكل التنظيمي.
  - وجود عجز في أعداد معاوني أعضاء هيئة التدريس بالكلية.
  - لا يتواجد نظام للرقابة الداخلية علي الأقسام الإدارية بالكلية.
  - لا تستخدم الكلية أي نوع من التقارير لتسيير ومتابعة العمل ولا توجد نماذج أو أشكال محددة لهذه التقارير.

#### ✚ الفرص المتاحة والتهديدات المحتملة Opportunities and Threats

حققت الفرص المتاحة والتهديدات المحتملة التي تم التوصل إليها نسب موافقة عالية من قبل الفئات المستهدفة (أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، والإداريين، والطلاب)، حيث تجاوزت تلك النسب مقدار الثلثين في جميع الحالات، ومن ثم فقد تم إعتقاد مصفوفة الفرص المتاحة والتهديدات المحتملة والواردة بالتحليل البيئي والإستناد إليها في صياغة الغايات والأهداف الإستراتيجية لكلية.

وتوضح الجداول التالية النتائج التفصيلية لمراجعة نتائج التحليل البيئي لكلية الزراعة جامعة المنصورة.



## ١- الهيكل التنظيمي:

% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية			نقاط القوة
المتوسط العام	الإداريين	أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم	
88.02	86.38	89.66	وجود هيكل تنظيمي ملائم ومعتمد ومعلن لتحقيق رسالة الكلية.
83.58	84.98	82.18	الهيكل التنظيمي يعكس الأهمية النسبية للأنشطة الرئيسية للكلية.
81.37	76.53	86.21	الأنشطة الأساسية والداعمة والمكملة موجودة بالمستوى الإداري الذي يتناسب وأهميتها في ضوء رسالة الكلية.
77.48	72.77	82.18	الهيكل التنظيمي مرن ويستجيب بسهولة للتغيرات في الظروف المحيطة بالكلية (تم إستحداث "٦" إدارات جديدة وإدماجها بالهيكل التنظيمي للكلية).
77.27	74.65	79.89	الهيكل التنظيمي يتسم بالتحديد الدقيق للمسئوليات والصلاحيات.
81.23	85.45	77.01	تتوفر لكل وحدة من وحدات الهيكل صلاحيات تتناسب مع المسئوليات والمهام الموكولة إليها.
80.22	76.53	83.91	يوجد دليل مكتوب لتوضيح مهام كل وحدة تنظيمية/ قسم بالهيكل التنظيمي.
85.41	84.04	86.78	وجود توصيف وظيفي محدد ومعتمد ومعلن لكافة الوظائف القيادية والأكاديمية والإدارية بالكلية.
83.27	87.79	78.74	يسمح الهيكل التنظيمي بتفويض السلطات من المستويات الإدارية الأعلى (العميد) إلي المستويات الأدنى (الوكلاء – رؤساء الأقسام – أمين الكلية).
80.58	83.57	77.59	يتم تفويض المستويات الإدارية الأدنى بشكل كتابي (قرارات تنفيذية معتمدة) يوضح الإختصاصات محل التفويض.
76.32	77.93	74.71	توافر وكفاية كافة الإدارات المتخصصة في تقديم الدعم للعملية التعليمية.
86.04	78.40	93.68	يساعد التنظيم الحالي علي الإرتباط بالمجتمع المحيط بالكلية إلي حد ما.
87.18	88.73	85.63	تتوفر بالكلية الأدوات والأساليب والتقنيات اللازمة لتسهيل الإتصال وتبادل المعلومات بين الأقسام (شبكة تليفونات داخلية/ شبكة إنترنت/ قواعد بيانات وانظمة إلكترونية متخصصة).
78.75	84.51	72.99	توجد إدارة متخصصة لمواجهة الأزمات والكوارث بالهيكل التنظيمي للكلية.
75.68	76.06	75.29	عدم توازن نسبة الوظائف القيادية والإشرافية : الوظائف التنفيذية (هرم مقلوب – ١:١.٥).
84.74	74.65	94.83	عدم توازن في أعباء العمل للوظائف القيادية والإشرافية الزائدة عن الحاجة.
<b>81.70</b>	<b>80.82</b>	<b>82.58</b>	<b>الإجمالي</b>

% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية	نقاط الضعف
-----------------------------------	------------

المتوسط العام	الإداريين	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	
63.06	64.79	61.33	عدم وضوح خطوط الاتصال الأفقية في الهيكل التنظيمي للكلية.
64.92	64.32	65.52	عدم وضوح خطوط السلطة الوظيفية والاستشارية بالهيكل التنظيمي.
66.87	69.95	63.79	تداخل بعض مسؤوليات إدارة الشؤون الإدارية وإدارة شؤون أعضاء هيئة التدريس.
79.46	80.75	78.16	لا يوجد تفويض في الشؤون المالية، حيث لا تتعدى صلاحيات أمين الكلية فيما يخص السلفة المستديمة عن ١٠٠ جنيه.
72.86	70.42	75.29	عدم وضوح العلاقات والإرتباط مع المجتمع المحيط بالكلية بالهيكل التنظيمي.
78.91	77.93	79.89	تعذر تطبيق التوصيف الوظيفي لبعض الوظائف مثل وظيفة "أخصائي تغذية" نظراً لعدم كفاية أعداد العاملين.
86.07	85.92	86.21	ممارسة بعض العاملين لوظائف لا تتناسب مع تسكينهم الوظيفي مثل وظيفة "فني معمل".
76.80	73.71	79.89	عدم وجود أساس أو معيار لتحديد نطاق الإشراف الوظيفي بالأقسام الإدارية بالكلية.
75.52	72.30	78.74	عدم وجود سيناريوهات للكوارث والأزمات والمخاطر المتوقعة وخطط للتعامل معها.
75.89	69.01	82.76	عدم كفاية التدريب في مجال إدارات الأزمات والكوارث.
76.72	77.00	76.44	شعور العاملين بمستوي متوسط من العدالة والمساواة بينهم من قبل القيادات الإشرافية بالكلية (٦١%).
<b>76.57</b>	<b>75.22</b>	<b>77.91</b>	<b>الإجمالي</b>

## ٢- الموارد البشرية:

% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية			نقاط القوة
المتوسط العام	الإداريين	أعضاء هيئة التدريس	

ومعاونيهم			
92.30	94.37	90.23	وجود عدد كافي ومؤهل جيداً من أعضاء هيئة التدريس بالكلية لأداء الأعمال المطلوبة.
81.05	84.51	77.59	وجود خطة ثلاثية لجميع الأقسام العلمية الكلية يتم تنفيذها لتعيين المعيد.
79.30	82.16	76.44	يتم تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية من خلال مشاريع متعددة ممول من جهات مختلفة.
79.85	84.98	74.71	توجد خطة متكاملة يتم تنفيذها لتأهيل أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية.
79.46	75.59	83.33	توجد خطة متكاملة لتأهيل العاملين بالكلية.
82.75	82.16	83.33	إنخفاض نسبة المنتدبين والمعارين والحاصلين علي إجازات خاصة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية (٨.٦%).
85.68	81.69	89.66	إنخفاض نسبة المنتدبين والمعارين والحاصلين علي إجازات خاصة من العاملين بالكلية.
84.73	84.98	84.48	جميع أقسام الكلية بها عدد من أعضاء هيئة التدريس يتناسب مع الأعباء الوظيفية المخولة إليها.
80.74	82.16	79.31	وجود توازن في نسبة الذكور : الإناث بالعاملين بالكلية (١:١.٣).
77.10	81.22	72.99	وجود توازن في المؤهلات العلمية للعاملين بالكلية (٦٨.٤% مؤهلات متوسطة وفوق متوسطة : ٣١.٦% مؤهلات عالية وفوق عالية).
75.86	71.83	79.89	الهيكل الوظيفي لأعضاء التدريس ومعاونيهم والعاملين غير متوازن.
73.29	79.34	67.24	يوجد توصيف وظيفي لتوصيف جميع الوظائف القيادية والاكاديمية والادارية والفنية بالكلية.
76.98	79.81	74.14	توجد خطة بالكلية لتحديد إحتياجاتها من العاملين خلال الفترة من ٢٠١٣-٢٠٠٩ موزعين علي المجموعات الوظيفية المختلفة.
79.09	84.04	74.14	توجد خطة موثقة ومعتمدة ومنفذة لتحديد الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالكلية.
79.14	83.57	74.71	يتم تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين داخل وخارج الكلية وفق طبيعة البرنامج التدريبي.
75.57	77.00	74.14	توجد آلية واضحة ومحددة لتقييم البرامج التدريبية المنفذة قبل وأثناء وبعد التدريب.
78.28	78.40	78.16	توجد برامج تأهيلية لشغل الوظائف القيادية أو الإشرافية تنفذها إدارة التنظيم والإدارة بالجامعة.
82.23	81.69	82.76	يوجد نظام لتقييم أداء العاملين بالكلية.
80.08	85.45	74.71	يوجد إيمان قوي لدي الإدارة العليا بالكلية بأهمية وضرورة نظام تقييم أداء العاملين.
% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية			نقاط القوة
المتوسط العام	الإداريين	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	
78.70	79.81	77.59	يعتمد تقييم أداء العاملين علي نماذج واضحة ومفهومة للعاملين وإجراءات محددة للقائمين بالتقييم.

83.68	89.20	78.16	يتم إعلان نتائج التقييم للعاملين بعد اعتمادها من لجنة شئون العاملين بالجامعة.
75.49	80.28	70.69	توجد فرص لدي العاملين للتظلم من نتائج التقييم ومناقشتها.
72.10	69.48	74.71	يتم ربط نتائج التقييم بالحوافز والترقيات والتدريب والنقل وغيرها.
76.02	75.59	76.44	الإعتماد علي لائحة الجامعة لربط الحوافز والمكافآت المقدمة للعاملين بالكلية بمستوى الأداء.
81.13	76.06	86.21	يوجد بالكلية نظام للحوافز والجهود غير العادية للعاملين.
91.39	94.84	87.93	تطبق الكلية القوانين واللوائح الحكومية والجامعية للحفاظ علي الانضباط والالتزام بالسلوكيات المهنية والوظيفية من جانب العاملين.
84.18	92.49	75.86	تعد معدلات الغياب بين العاملين بالكلية في الحدود المقبولة جداً ولا تؤثر في سير العمل بالكلية.
83.22	83.10	83.33	درجة ولاء وإنتماء الموظفين للكلية متوسطة.
84.73	90.14	79.31	يوجد نظام صارم وفعال للتعامل مع حالات الحضور المتأخر والإنصراف المبكر.
81.55	72.30	90.80	توجد إجراءات متعارف عليها لنقل شكاوي الموظفين إلي الإدارة العليا.
<b>80.52</b>	<b>81.94</b>	<b>79.19</b>	<b>الإجمالي</b>

% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية			نقاط الضعف
المتوسط العام	الإداريين	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	
62.36	61.50	63.22	وجود عجز في أعداد معاوني أعضاء هيئة التدريس بالكلية.
74.47	76.53	72.41	يوجد عجز في أعداد العاملين ببعض الأقسام الإدارية بالكلية مثل "قسم المعاشات".
79.48	83.10	75.86	يوجد عجز في أعداد مجموعة الخدمات الإجتماعية وخاصة المشرفين الرياضيين بالكلية.

82.88	78.40	87.36	يوجد عجز في أعداد فنيوا المعامل بالكلية.
79.20	83.10	75.29	يوجد نقص في أخصائيي الوثائق والمكتبات بمكتبة الكلية.
77.53	77.46	77.59	يوجد عجز شديد في أعداد مجموعة الهندسة المساعدة بورش الكلية.
74.89	77.93	71.84	يوجد نقص في المجموعة المكتبية بالمكاتب الإدارية بالكلية.
78.33	83.10	73.56	زيادة أعداد "المهندسين الزراعيين" و"أخصائيي التغذية".
87.81	88.26	87.36	بلوغ عدد كبير من العاملين (٨٤) بالكلية السن القانوني للمعاش خلال الفترة من ٢٠٠٩-٢٠١٣.
79.62	79.34	79.89	عدم توازن توزيع العاملين الإداريين على أقسام الكلية.
82.31	78.40	86.21	قلة عدد العاملين المدربين بالكلية من خلال الإدارة العامة للتنظيم والإدارة بالجامعة.
73.48	69.95	77.01	عدم تنفيذ البرامج التدريبية التي تم تخطيطها إستناداً للإحتياجات التدريبية للعاملين بالكلية.
87.76	83.57	91.95	الحاجة لتدريب مزيد من العاملين في مجال الصحة والسلامة المهنية وإدارة الأزمات والكوارث.
82.54	84.04	81.03	عدم وجود توازن في نسبة الذكور : الإناث بأعضاء هيئة التدريس بالكلية (١:٥.٩).
89.04	90.14	87.93	ارتفاع متوسط أعمار العاملين بالكلية (٥٠ سنة).
83.72	81.22	86.21	لا يتم الإستعانة ببطاقات الوصف الوظيفي عند تعيين أو نذب أو نقل العاملين بالكلية.
82.83	78.87	86.78	لا توجد أساليب لإستقطاب الكفاءات اللازمة لشغل الوظائف الشاغرة بالكلية.
83.59	79.81	87.36	لا يوجد مخصصات مالية كافية بالكلية لتدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالكلية.
82.34	75.59	89.08	الإعتمادات المالية المتاحة لا تكفي لتنفيذ خطة تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالكلية.
77.84	74.65	81.03	لا توجد خطة محددة للإستفادة بنتائج تقييم البرامج التدريبية المنفذة بالكلية.
81.41	81.22	81.61	لا توجد برامج تأهيلية لشغل الوظائف القيادية أو الإشرافية خاصة بالكلية.
82.33	85.92	78.74	نظام تقييم أداء العاملين موحد علي مستوي الجامعة وليس خاص بالكلية

% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية			نقاط الضعف
المتوسط العام	الإداريين	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	
77.94	78.87	77.01	لا يوجد تدريب للفائزين علي التقييم علي كيفية إجراؤه وإعداد التقارير.
81.54	77.46	85.63	عدم رضا العاملين عن نظام الأجور والحوافز المعمول به.

82.77	84.51	81.03	▪ اللائحة الحالية لربط الحوافز والمكافآت المقدمة للعاملين بالكلية بمستوى الأداء عبارة عن لائحة عامة تطبق علي جميع كليات و وحدات الجامعة.
83.45	83.57	83.33	▪ عدم وجود لائحة معتمدة خاصة بالكلية لربط الحوافز والمكافآت المقدمة للعاملين بالكلية بمستوى الأداء.
80.48	84.51	76.44	▪ التقييم لا يتم علي أسس موضوعية حيث يقوم به رؤساء الأقسام الأكاديمية والإدارية بطريقة ذاتية بحتة.
78.62	77.93	79.31	▪ عدم كفاية المؤشرات المستخدمة في التقييم للحكم علي أداء العاملين بالكلية.
77.53	77.46	77.59	▪ النظام المطبق بالكلية للحوافز غير العادية للعاملين غير ملائم لإحتياجاتهم.
74.01	70.42	77.59	▪ لا يوجد نظام مستقل خاص بالكلية للحفاظ علي الإنضباط والالتزام بالسلوكيات المهنية والوظيفية من جانب العاملين.
67.85	63.85	71.84	▪ النظام المطبق بالكلية للحفاظ علي الإنضباط والالتزام بالسلوكيات المهنية والوظيفية من جانب العاملين غير فعال ويطبق بشكل غير كامل.
77.92	76.53	79.31	▪ لا توجد إجراءات محددة لزيادة درجة ولاء وإنتماء الموظفين للكلية.
76.35	80.28	72.41	▪ عدم وجود مكتب أو آلية لبحث لشكاوي العاملين بالكلية.
78.15	80.28	76.02	▪ النظام الموجود حالياً لنقل شكاوي الموظفين إلي الإدارة العليا غير فعال.
<b>80.00</b>	<b>79.68</b>	<b>80.41</b>	<b>الإجمالي</b>

## ٣- الفلسفة والانماط الإدارية ونظم المعلومات:

% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية			نقاط القوة
المتوسط العام	الإداريين	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	
84.05	91.08	77.01	▪ الإيمان القوي لدي إدارة الكلية بالتغيير والتطوير لصالح العمل.
83.46	78.40	88.51	▪ تشجع إدارة الكلية العاملين بمختلف فئاتهم علي التجديد والإبتكار في عملهم.

85.96	86.85	85.06	حرس إدارة الكلية والقيادات الأكاديمية علي تلقي دورات تدريبية من مشروع FLDP لتنمية مهاراتهم وقدراتهم الإدارية.
84.58	81.22	87.93	إرتفاع درجة ولاء وإنتماء أفراد الإدارة العليا والوسطي للكلية.
79.07	81.69	76.44	قبول وإلتزام أفراد الإدارة العليا والوسطي بالكلية لتحمل مسؤوليات وتبعات التطوير.
76.25	76.06	76.44	وجود نمط قيادي أكاديمي ديمقراطي داخل الكلية.
79.28	79.81	78.74	يساعد النمط القيادي السائد بالكلية علي خلق ونشر ثقافة مؤسسية إيجابية.
76.51	78.87	74.14	يساعد النمط القيادي السائد بالكلية علي العمل بروح الفريق في إنجاز المهام والمسئوليات علي مستوي الكلية.
79.15	78.40	79.89	يساعد النمط القيادي السائد بالكلية أعضاء هيئة التدريس والعاملين علي التجديد والإبتكار.
82.31	78.40	86.21	يساعد النمط القيادي السائد بالكلية في حفز العاملين ودفعهم للعمل الجاد.
82.96	85.45	80.46	وجود سياسات خاصة بالكلية تشمل جوانب التعليم سواء لمرحلة البكالوريوس أو الدراسات العليا.
79.80	80.28	79.31	وجود سياسات ولوائح مالية وإدارية حكومية وجامعية تغطي مختلف الإدارات الموجودة بالكلية.
84.47	82.16	86.78	توجد أهداف معلنة تغطي مختلف مجالات العمل بالكلية.
88.75	95.31	82.18	توجد أدلة لقواعد وإجراءات العمل تتمثل في قوانين حكومية ولوائح جامعية.
87.91	92.49	83.33	يوجد إلتزام صارم من قبل العاملين بقواعد وإجراءات العمل المتاحة بالكلية.
85.66	86.85	84.48	يوجد نظام فعال للتعامل مع حالات الخروج علي قواعد وإجراءات العمل المتاحة بالكلية.
85.00	77.46	92.53	يتوافر للكلية نظام للرقابة الداخلية خاص بالأقسام الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم فقط.
91.85	95.77	87.93	تخضع الكلية للرقابة المالية من خلال الجهاز المركزي للمحاسبات.
89.27	90.61	87.93	تخضع الكلية للمراجعة الداخلية فيما يتصل بالقدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية من مركز تطوير الأداء الجامعي بجامعة المنصورة.
92.82	94.84	90.80	تخضع الكلية للمراجعة الخارجية فيما يتصل بالقدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.
% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية			نقاط القوة
المتوسط العام	الإداريين	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	
91.07	92.49	89.66	
			توجد مجموعة من قواعد البيانات الإلكترونية المتميزة التي تغطي جميع مجالات العمل بالكلية التعليميه والبحثيه والخدمه المجتمعيه.

91.34	95.31	87.36	تقدم نظم المعلومات الحالية البيانات الدقيقة والصحيحة للعاملين بالكلية.
86.92	91.08	82.76	تقدم نظم المعلومات الحالية البيانات والمعلومات عند الحاجة إليها بشكل فوري وسريع.
82.44	79.81	85.06	تتوفر لدي الكلية الإمكانيات المادية والقدرات البشرية اللازمة لتحليل البيانات بالشكل الذي يمكن من إستخدامها في إتخاذ القرارات بالكلية.
87.71	89.20	86.21	يتم حفظ وخرن وتحديث وإسترجاع البيانات بسهولة وبواسطة العاملين ووفق نماذج مميكنة ومحددة.
87.13	89.20	85.06	يتم الإعتماد علي أحدث التقنيات في توثيق وتحليل وإسترجاع البيانات "قواعد البيانات".
87.52	88.26	86.78	يتم الإعتماد علي أحدث التقنيات في ميكنة الأعمال بالكلية "الشبكات المحلية LAN".
90.45	92.96	87.93	الكلية مشتركة في مشروع ميكنة النظم الجامعية.
88.65	91.08	86.21	تعد نظم المعلومات المستخدمة بالكلية من النظم المتميزة إذا ما قورنت بالنظم المستخدمة في المنظمات المماثلة.
87.58	87.79	87.36	يتم الإعتماد علي الإتصالات المكتوبة بصفة أساسية في أداء العمل بالكلية.
87.45	86.38	88.51	تقوم بعض إدارات وقطاعات الكلية بإعداد تقارير سنوية للإلتزام يتم تضمينها في التقرير السنوي للكلية.
85.23	83.10	87.36	توجد بالكلية شبكة إلكترونية داخلية لتبادل المعلومات بين إدارات الكلية والإدارات المماثلة بالجامعة.
85.02	90.14	79.89	يتم إستحداث وتطوير نظم المعلومات والإتصالات علي مستوى الجامعة لتستوعب التطورات المختلفة في بيئة العمل بالكلية.
<b>85.38</b>	<b>86.33</b>	<b>84.43</b>	<b>الإجمالي</b>

% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية			نقاط الضعف
المتوسط العام	الإداريين	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	
63.28	61.03	65.52	لا يتواجد نظام للرقابة الداخلية علي الأقسام الإدارية بالكلية.
65.73	64.79	66.67	لا تستخدم الكلية أي نوع من التقارير لتسيير ومتابعة العمل ولا توجد نماذج أو أشكال محددة لهذه التقارير.
84.16	79.81	88.51	إنخفاض الحوافز المادية والأدبية المقدمة للعاملين وأعضاء هيئة التدريس بالكلية.
76.02	75.59	76.44	تستخدم الأنماط القيادية السائدة بالكلية الحفز السلبي أكثر من الحفز الإيجابي لدفع الموظفين للعمل الجاد.

75.28	77.00	73.56	عدم وجود سياسات خاصة بالكلية في مجال البحث العلمي وخدمة المجتمع وتنمية البيئة والنواحي المالية، حيث أن السياسات الموجودة عامة تطبق بشكل مركزي علي جميع كليات الجامعة.
72.67	69.48	75.86	عدم وجود آلية لمراجعة وتحديث سياسات الكلية وفق المستجدات والظروف المتغيرة.
71.52	69.48	73.56	الأهداف غير واضحة وغير محددة وغير معروفة لدي العاملين بالكلية.
72.25	73.24	71.26	لا توجد مؤشرات ومقاييس لمتابعة مدي تحقيق العاملين لأهدافهم.
74.66	72.30	77.01	أهداف العمل بالكلية عامة وغير متدرجة حسب المستويات الإدارية المختلفة.
79.33	79.34	79.31	المشاركة المحدودة من قبل العاملين في صياغة أهداف الكلية.
80.40	82.63	78.16	تقتصر مشاركة العاملين في صياغة أهداف الكلية علي توفير البيانات اللازمة لصياغة الأهداف من خلال وسائل جمع البيانات المختلفة.
73.04	71.36	74.71	لا توجد أدلة خاصة تحدد قواعد وإجراءات العمل بالكلية.
71.34	68.54	74.14	لا يتم تحديث أو تبسيط قواعد وإجراءات العمل وفق المتغيرات المختلفة.
71.45	67.61	75.29	تحد الإجراءات والقواعد الحالية المنظمة للعمل بالكلية من قدرة العاملين علي الإبداع والإبتكار.
70.14	69.01	71.26	لا توجد آلية محددة بالكلية للمساءلة أو المحاسبة عن النتائج.
72.05	69.95	74.14	لا يتم إتخاذ إجراءات لخلق نظام للرقابة الذاتية لدي الموظفين.
71.26	71.83	70.69	لا توجد أدلة لمقاييس ومؤشرات لتقييم أداء الوحدات التنظيمية المختلفة بالكلية.
<b>74.37</b>	<b>73.14</b>	<b>75.59</b>	<b>الإجمالي</b>

## ٤- البنية التحتية وتجهيزات أماكن التعليم والتعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع:

نقاط القوة	% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم
تتوفر لدي الكلية التجهيزات والتقنيات الملائمة للتعليم والتعلم من معامل ومدرجات وقاعات تدريس وشبكة إنترنت ومعامل حاسب آلي ومزارع تعليمية.	85.06
يوجد بالكلية (٣٥) معمل متخصص.	87.93
يوجد بالكلية (١٥) قاعة محاضرات.	95.40
يوجد بالكلية قاعة للمؤتمرات مكيفة تسع (٣٠١) شخص.	91.95
يوجد بالكلية قاعة للمناقشات والاجتماعات مكيفة تسع (٦٠) شخص.	82.18

88.51	تتلاءم قاعات المحاضرات والفصول الدراسية والمعامل مع العملية التعليمية من حيث الاضاءة والتهوية ووسائل الايضاح المناسبة.
91.38	تم تزويد قاعات المحاضرات وبعض المعامل بالكلية بأجهزة عرض البيانات (Data show) .
85.06	يوجد بالكلية عدد (٣) معامل حاسب آلي تضم (٢٠) جهاز حاسب آلي.
77.59	توجد بالكلية مزرعتين تعليميتين أحدهما بالأراضي القديمة والأخرى بالأراضي الجديدة.
68.97	إنشاء وحدة للصيانة بالكلية لتتولى عمليات الصيانة الدورية بالكلية.
75.86	مساحات وتجهيزات المعامل المختلفة بالكلية تحقق المعايير القياسية.
79.31	مساحات وتجهيزات قاعات المحاضرات والفصول الدراسية بالكلية تحقق المعايير القياسية.
78.16	نصيب الطالب من المدرجات وقاعات المحاضرات والفصول الدراسية مناسب للمعايير القياسية.
87.36	نصيب الطالب من المعامل مناسب للمعايير القياسية.
77.01	وجود القرية الأولمبية بجامعة المنصورة كمكان مثالي لممارسة الطلاب للأنشطة الرياضية المختلفة.
76.44	كفاية التجهيزات والمعدات المتاحة وصلاحياتها لتحقيق الأمن والسلامة بمباني ومنشآت الكلية.
90.80	توفر الكوادر البشرية المدربة لإستخدام معدات وتجهيزات الأمن والسلامة بالكلية.
76.44	وجود لوحات إرشادية علي المداخل والمخارج الخاصة بالمباني والمعامل وقاعات التدريس لتدل علي أماكن الخروج في حالة حدوث حرائق.
73.56	وجود علامات تحذيرية من المخاطر المختلفة كمخاطر الكهرباء والكيماويات.

نقاط القوة	% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم
إتخاذ الإجراءات المالية والإدارية لإنشاء نظام آلي للإنذار في حالة حدوث حرائق بالكلية.	68.97
وجود آلية معتمدة وموثقة لتحديد الإحتياجات الحقيقية للمجتمع المحيط بالكلية.	71.26
وجود خطة تنفيذية موثقة ومعتمدة من مجلس الكلية ومتكاملة العناصر لتحديد الإحتياجات الحقيقية للمجتمع المحيط تشمل جميع فئات المجتمع المحلي.	74.14
وجود خطة معتمدة وموثقة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية.	69.54
وجود علاقات مستمرة ومستقرة ومتنوعة وإتصالات دائمة مع الأطراف المستفيدة.	73.56

72.41	تتوزع مجالات مساهمة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في برامج خدمة المجتمع.
68.39	مشاركة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من جميع الأقسام العلمية في برامج خدمة المجتمع.
76.44	البدء في إشراك الطلاب في برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
<b>79.39</b>	<b>الإجمالي</b>

% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	نقاط الضعف
94.83	لا يوجد بالكلية معمل مركزي يضم جميع تخصصات الكلية.
90.80	مكان مساحة وتجهيزات المكتبة غير ملائمة لتأدية دورها في خدمة العملية التعليمية بالكلية.
89.66	إستقطاع أجزاء من المزرعة التعليمية البحثية للكلية بالحرم الجامعي لإستكمال إنشاء بعض كليات ووحدات الجامعة.
79.89	الأجهزة في مختلف المعامل صالحة للعمل ولكنها قديمة ومتهاكلة وتحتاج الى عمليات صيانة دورية.
79.31	لا توجد خطة بالكلية لصيانة الأجهزة المختلفة في جميع الأقسام العلمية.
83.33	عدم وجود ميزانية كافية بالكلية لصيانة الأجهزة المختلفة في جميع الأقسام العلمية.
85.63	مكان مساحة وتجهيزات المكتبة لا تحقق المعايير القياسية.

86.78	عدم وجود أماكن بالكلية مخصصة لممارسة الأنشطة المختلفة وبصفة خاصة الرياضية منها.
78.74	حاجة بالقاعات المخصصة لممارسة الأنشطة الرياضية البسيطة داخل الكلية الى عمليات صيانة دورية.
82.18	الأماكن المتاحة بالكلية لممارسة الأنشطة الطلابية المختلفة لا تحقق المعايير القياسية.
81.61	عدم تنفيذ آلية تحديد الإحتياجات الحقيقية للمجتمع المحيط بالكلية حتى الآن.
78.16	تنفيذ خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة المعتمدة والموتقة من قبل الكلية والتي لم تستند إلي تحديد الإحتياجات الحقيقية للمجتمع المحيط بالكلية.
83.33	حاجة الخطة التنفيذية المقترحة لتحديد الإحتياجات الحقيقية للمجتمع المحيط بالكلية لتمويل.
79.89	عدم كفاية إجراءات توثيق الخدمات التي تقدمها الكلية للمجتمع المحلي.
83.91	عدم وجود بروتوكولات أو آليات منظمة لعلاقة الكلية بالأطراف المستفيدة بما يضمن إستمرار وإستقرار وتطور تلك العلاقات في المستقبل.
83.33	عدم تقنين وتنظيم دور الطلاب في برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية.
<b>83.84</b>	<b>الإجمالي</b>

## ٥- أساليب التعليم والتعلم ودعم الطلاب:

% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية			نقاط القوة
المتوسط العام	الطلاب	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	
83.62	84.20	83.04	تقدم الكلية مساعدات عينية مقدمة للطلاب من خلال شراء ملابس جديدة أو توفير ملابس لهم من التبرعات.
86.99	86.04	87.93	تقوم الكلية بتقديم دعم مالي للطلاب غير القادرين من خلال سداد المصروفات الدراسية وشراء الكتب والمذكرات الدراسية من صندوق التكافل بالكلية وبنك ناصر الإجتماعي.
80.47	79.90	81.03	تستفيد الكلية من الإمكانيات الطبية المتميزة لجامعة المنصورة وخاصة مستشفى الطلبة الجامعي لتوقيع الكشف الطبي وصرف الأدوية اللازمة لهم.
86.41	88.33	84.48	توجد آلية موتقة ومعتمدة من الكلية لدعم الطلاب المتفوقين بالكلية مادياً.

86.39	86.00	86.78	تقدم الكلية للطلاب أنشطة إجتماعية ورحلات علمية وترفيهية داخل الجمهورية.	
81.29	78.09	84.48	تنظم الكلية للطلاب أنشطة رياضية متنوعة تشمل كرة القدم والطائرة و تنس الطاولة والسباحة والشطرنج ... الخ.	
87.84	88.90	86.78	تقدم الكلية للطلاب أنشطة فنية متنوعة تشمل الفن التشكيلي والنقد المسرحي والأعمال الخشبية ... الخ.	
87.47	87.01	87.93	تتيح الكلية للطلاب المشاركة في الأنشطة المختلفة من خلال الأسر الطلابية.	
85.71	85.21	86.21	تقدم الكلية للطلاب أنشطة ثقافية مختلفة تشمل مسابقات الشعر ومجلات الحائط والقصة القصيرة ... الخ.	
86.60	89.30	83.91	تقدم الكلية للطلاب أنشطة متميزة في مجال الجواله تشمل المعسكرات والكرنفالات والدورات الكشفية والإرشادية ... الخ.	
88.35	89.34	87.36	يشارك عدد كبير من الطلاب في الأنشطة الطلابية المختلفة التي تقدمها لهم الكلية.	
81.10	78.87	83.33	يوجد بالكلية مكتب لمتابعة الخريجين له أهداف معتمدة وموثقة ومعلنة.	
84.06	85.36	82.76	تقدم الكلية خدمات للخريجين تشمل متابعتهم بأمكان العمل، وتقديم المساعدة لهم بالتنسيق مع رجال الأعمال، وتقديم الإرشادات لتنمية قدراتهم، والبحث عن فرص عمل لهم، والإعلان عن الوظائف المتاحة وشروطها، وإعداد برامج تدريبية لهم ومتابعة إستقاداتهم منها.	
89.27	90.02	88.51	توجد آلية لمتابعة الخريجين بالكلية مكونة من ثلاث مراحل: إنشاء قاعدة بيانات للخريجين، والتواصل مع الخريجين، وخلق فرص عمل للخريجين.	
86.78	-	86.78	تتبنى الكلية المعايير القياسية الأكاديمية ARS فى برامجها التعليمية الحالية والمعايير الأكاديمية القياسية القومية NARS لبرامجها التعليمية الجديدة.	
90.80	-	90.80	توجد بالكلية قوائم بالمعايير الأكاديمية القياسية والمعايير الأكاديمية القياسية القومية لجميع التخصصات.	
<b>% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية</b>			<b>نقاط القوة</b>	
<b>المتوسط العام</b>	<b>الطلاب</b>	<b>أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم</b>		
88.51	-	88.51		تم إعادة توصيف البرامج التعليمية والمقررات الدراسية بالكلية بما يتوافق مع المعايير القياسية الأكاديمية.
89.66	-	89.66		تم تنفيذ برامج توعيه لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعايير الأكاديمية وأسس توصيف المقررات والبرامج بما يتوافق مع المعايير الأكاديمية القياسية (١٢ ورشه عمل).
89.08	-	89.08		تم اعتماد تبني المعايير الأكاديمية من مجالس الأقسام العلمية ومجلس الكلية ثم تم وضعها على موقع الكلية الإلكتروني.
87.36	-	87.36		عند تصميم البرامج التعليمية الجديدة تم الأخذ فى الاعتبار المعايير الأكاديمية القياسية القومية.
86.21	-	86.21		تم وضع آليه للمراجعة الداخلية المستمرة لضمان توافق المقررات والمعايير الأكاديمية القياسية القومية.
83.33	-	83.33		تتم مراجعة الكلية داخلياً وخارجياً تمهيداً لإعتمادها على أساس المعايير الأكاديمية القياسية القومية.
82.18	-	82.18		توجد بالكلية آلية بإجراءات موثقة للمراجعة الدورية للبرامج الدراسية.

86.21	-	86.21	تم إستحداث نظام ترحيحي للنقاط (Scoring System) تتم على أساسه المراجعة الدورية للبرامج التعليمية بالكلية.
86.21	-	86.21	البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية تعد مناسبة لتحقيق رسالة وأهداف الكلية.
87.36	-	87.36	تم الإنهاء من توصيف جميع البرامج التعليمية والمقررات بالكلية.
86.78	-	86.78	توجد إستراتيجية للتعليم والتعلم بالكلية معتمده وموثقة ومعلنة علي موقع الكلية والدليل الارشادي للطلاب شارك في إعدادها كافة الأطراف المعنية داخل وخارج الكلية.
88.51	-	88.51	يتم مراجعة إستراتيجية التعليم والتعلم بالكلية في ضوء النتائج التعليمية المستهدفة ILO's من خلال المؤتمرات السنوية للأقسام بعد تحليل نتائج استقصاء الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ونتائج الامتحانات.
87.50	87.00	87.93	تم تحويل (٦٥) مقرر دراسي الي مقررات الكترونية وتم وضعها علي الشبكة الدولية للمعلومات.
87.75	89.18	86.21	يقوم الطلاب بتقييم المقررات الدراسية سنوياً من خلال إستقصاء موجه للطلاب من خلال نظام الفارابي لضمان الجودة علي موقع الجامعة.
86.78	-	86.78	يتم تحليل نتائج تقييم الطلاب للمقررات الدراسية وعلان أعضاء هيئة التدريس بنتائج الاستقصاء لتلافي أوجه القصور في المقررات في الأعوام التالية.
86.91	90.50	83.33	توجد بالكلية برامج معتمدة وموثقة للتدريب الميداني للطلاب داخل وخارج بدءاً من طلاب الفرقة الثانية والمنقولين إلي الصف الثالث وكذلك لطلاب الفرقة الثالثة المنقولون إلي الفرقة الرابعة.
<b>% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية</b>			<b>نقاط القوة</b>
المتوسط العام	الطلاب	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	
75.78	66.50	85.06	يوجد برنامج تدريبي بالكلية لتدريب الطلاب بعد التخرج في العديد من التخصصات لمدة ثلاثة شهور ببعض الشركات الخاصة والمزارع من خلال مركز دعم الصناعات الصغيرة والمتوسطة.
91.12	98.90	83.33	يقوم طلاب الصف الرابع بإجراء بحث للتخرج خلال الفصل الدراسي الثاني لحل مشكلة قائمة في مجال التخصص.
79.44	78.98	79.89	يعد الكتاب الجامعي المعتمد من القسم العلمي هو المصدر الأساسي للتعلم بالإضافة لعدة مصادر إضافية منها الكتب والمراجع الموجوده بالمكتبة وشبكة المعلومات الدولية، والمقررات الالكترونية.
74.03	69.90	78.16	توجد بالكلية العديد من المزارع الخاصة بالبرامج التعليمية المختلفة لخدمة الجانب التطبيقي للمقررات المختلفة لهذه البرامج كلاً في تخصصه.
80.06	80.23	79.89	توجد بالكلية العديد من الوحدات التعليمية الخاصة بالبرامج التعليمية المختلفة لخدمة الجانب التطبيقي للمقررات المختلفة لهذه البرامج كلاً في تخصصه.
89.66	90.23	89.08	توجد سياسات تطبقها الكلية للتعامل مع مشكلات التعليم التي تواجهها.

91.94	91.34	92.53	تحرص الكلية علي تنويع أساليب التقويم لتشمل إختبارات دورية محددة الموعد وإختبارات عملية وشفهية وتحريرية.
<b>85.78</b>	<b>84.97</b>	<b>85.79</b>	<b>الإجمالي</b>

% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية			نقاط الضعف
المتوسط العام	الطلاب	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	
79.31	80.46	78.16	لا تتوافق سياسات القبول الحالية للطلاب المصريين والوافدين بالكلية مع الرسالة والغايات والأهداف الإستراتيجية للكلية.
95.72	98.90	92.53	يتم توزيع الطلاب علي الكلية وفقاً لقواعد القبول التي يحددها المجلس الأعلى للجامعات في ضوء تخصصات الطلاب من مكتب التنسيق علي أساس المجموع.
87.89	86.12	89.66	عدم إجراء اختبار قدرات للتحقق من أن الطلاب المتقدمين لديهم ما يؤهلهم لتحقيق رسالة الكلية وتحقيق الغايات والأهداف الإستراتيجية.
78.64	68.77	88.51	لا توجد محاولات لمعالجة التعارض بين سياسات القبول الحالية بالكلية مع الرسالة والغايات والأهداف الإستراتيجية للكلية وترك الأمر لمكتب التنسيق لتوزيع الطلاب وفق المجموع فقط.
94.81	97.67	91.95	إنخفاض أعداد الطلاب الوافدين للكلية حيث يمثلون ٠.١% من مجموع طلاب الكلية.
80.84	78.34	83.33	عدم وجود آلية لمراجعة وتحديث سياسات الكلية فيما يتصل بقبول الطلاب المصريين والوافدين.

89.19	90.45	87.93	لا توجد خطة للدعم الطلابي بالكلية لضعف الإمكانيات المادية وقلة دعم الجامعة وتبرعات رجال الأعمال.
97.41	100.0	94.83	لا توجد عيادة مخصصة للطلاب بالكلية أو سيارة إسعاف خاصة بالكلية.
91.27	92.30	90.23	إنخفاض الدعم المادي المقدم للطلاب المتفوقين بالكلية (٨٠-١٢٠ جنيه سنوياً).
92.96	98.56	87.36	لا توجد منح دراسية تقدم للطلاب المتفوقين بمرحلة البكالوريوس.
85.82	87.15	84.48	لا توجد آلية موثقة لتقديم خدمات الدعم للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة بالكلية.
78.14	78.68	77.59	تحويل بعض الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة من الكلية إلى بعض الكليات التي يوجد بها بعض التجهيزات التي تساعد في دراستهم.
67.24	-	67.24	ضعف وعي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعايير الأكاديمية القياسية القومية.
66.09	-	66.09	تقارير المراجعة الخارجية للبرامج التعليمية تتم دون الارتباط بالمعايير القياسية.
72.99	-	72.99	عدم تطبيق النظام الترجيحي للنقاط عند المراجعة الدورية للبرامج التعليمية.
80.64	86.57	74.71	إستراتيجية التعليم والتعلم الحالية بالكلية لا تشجع الطلاب علي التعلم الذاتي.
<b>83.68</b>	<b>88.00</b>	<b>82.97</b>	<b>الإجمالي</b>

## ٦- الموارد المالية:

نقاط القوة	% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم
قيام جهة حكومية محايدة هي الجهاز المركزي للمحاسبات بالرقابة الدورية علي إستخدام موارد الكلية المالية.	81.61
إنشاء وحدة للصيانة بالكلية لتتولي عمليات الصيانة الدورية بالكلية.	90.23
إنشاء لجنة من جميع الأقسام الأكاديمية لتحديد إحتياجات صيانة الأجهزة والمعدات بالكلية ووضع خطة لتنفيذها.	87.93
وجود محاولات جادة من القيادات الأكاديمية لتنمية الموارد الذاتية للكلية.	87.36
وجود وحدات ذات طابع خاص يمكن أن تساعد في تنمية الموارد الذاتية للكلية.	92.53
<b>الإجمالي</b>	<b>87.93</b>

نقاط الضعف	% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم
------------	---

93.10	عدم كفاية الميزانية المخصصة للكلية حيث لا تغطي أكثر من ١٥-٢٠% من الإحتياجات الفعلية.
89.08	إنخفاض الميزانية المخصصة لأنشطة التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع حيث أنها تمثل ١.٨% من ميزانية الكلية خلال العام المالي ٢٠٠٨/٢٠٠٩
70.69	عدم وجود أنظمة موثقة للرقابة علي إستخدام موارد الكلية المادية والمالية.
75.29	عدم الإستفادة من نتائج الرقابة علي إستخدام موارد الكلية المادية والمالية.
81.03	عدم وجود خطة موثقة لدعم وصيانة البنية التحتية بالكلية.
85.63	عدم توفر التمويل الكافي لدعم وصيانة البنية التحتية بالكلية.
79.89	عدم وجود خطة معتمدة وموثقة لتنمية الموارد الذاتية للكلية.
<b>82.10</b>	<b>الإجمالي</b>

## ٧- القيم المشتركة:

% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية			نقاط القوة
المتوسط العام	الإداريين	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	
92.35	93.6	91.1	إنتشار قيم الإحترام في التعامل بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين بالكلية.
93.85	95.5	92.2	حرص أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين بالكلية علي تحقيق التميز الأكاديمي للكلية.
95.70	93.3	98.1	إنتشار قيم العدالة والمساواة وعدم التحيز بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين بالكلية.
84.55	85.0	84.1	إنتشار قيم الأمانة والشفافية والتكامل الشخصي والمؤسسي بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين بالكلية.
85.80	92.2	79.4	إنتشار قيم الدافعية للإنجاز بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين بالكلية.
80.60	82.2	79.0	إنتشار قيم الحرية الأكاديمية والبحثية المسؤولة بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين بالكلية.
84.75	93.3	76.2	إنتشار قيم العمل بروح الفريق بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين بالكلية.
79.60	84.4	74.8	إنتشار قيم المبادرة والإبداع بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين بالكلية.

87.15	89.94	84.36	الإجمالي
-------	-------	-------	----------

نقاط الضعف	
% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	68.2
عدم إنتشار قيم الشراكة والتعاون بالمستوي المطلوب بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية.	
الإجمالي	
68.2	

## ٨- نظم الجودة الداخلية:

نقاط القوة	
% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	93.68
وجود وحدة مجهزة بكافة الوسائل والتجيزات اللازمة لضمان الجودة بالكلية.	
وجود هيكل تنظيمي معتمد ومعلن لوحدة ضمان الجودة بالكلية.	
وجود لائحة داخلية معتمدة ومعلنة لوحدة ضمان الجودة بالكلية.	
إجراء التقييم الذاتي للكلية سنوياً بصفة مستمرة بواسطة وحدة ضمان الجودة والإعتماد بالكلية.	
الإعتماد علي مؤشرات نوعية وأخرى كمية في إجراء التقييم الذاتي للكلية.	
الإعتماد علي المعايير الموضوعية من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد في إجراء التقييم الذاتي للكلية.	
إتخاذ قرارات تصحيحية للأداء الكلي للكلية في ضوء نتائج التقييم الذاتي.	
حدوث تغير ملموس في الأداء الكلي للكلية نتيجة الإستفادة من نتائج التقييم الذاتي.	
82.76	

86.21	تم تحديد مجالات مستقبلية لتعزيز والتطوير بالكلية في ضوء نتائج التقييم الذاتي للأداء الكلي للكلية.
<b>88.63</b>	<b>الإجمالي</b>

<b>نقاط الضعف</b>	
% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية	
أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	
74.14	عدم مقارنة نتائج التقييم الذاتي للكلية عبر فترات زمنية متلاحقة.
71.26	عدم مقارنة نتائج التقييم الذاتي للكلية بالمعايير القياسية.
<b>72.70</b>	<b>الإجمالي</b>

٩- الفرص المتاحة:

% الموافقة علي الفرص				الفرص
المتوسط العام	الطلاب	الإداريين	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	
93.02	90.50	97.18	91.38	زيادة الاهتمام المحلى والإقليمي والعالمي بأهمية ضمان الجودة والتحسين المستمر في منظومة العملية التعليمية.
90.74	89.34	94.37	88.51	إنشاء اللجنة القومية لضمان الجودة والاعتماد، وهيئة ضمان الجودة والاعتماد.
90.74	89.34	94.37	88.51	طرح مشروعات للتعاون مع وزارة التعليم العالي والبنك الدولي والاتحاد الأوروبي لتوكيد الجودة.
93.12	90.60	96.24	92.53	حصول الكلية علي مشروع التطوير المستمر للتأهيل والاعتماد والذي يوفر تمويل مناسب لإعداد الكلية للإعتماد.
96.36	95.56	98.12	95.40	إنشاء مركز لضمان الجودة والاعتماد ومركز لتطوير الأداء الجامعي بالجامعة للمساعدة في نشر الوعي بثقافة الجودة والتميز في الأداء داخل الجامعة.
91.34	92.30	89.20	92.53	تشجيع وزارة التعليم العالي للأنماط غير التقليدية للتعليم ومنها التعليم الإلكتروني والساعات المعتمدة والتعليم المفتوح.

87.82	88.03	84.04	91.38	الأهمية الكبيرة لتخصصات الكلية المختلفة في الإقتصاد القومي المصري.
85.04	85.45	84.04	85.63	الزيادة في الطلب الاجتماعي على التعليم المفتوح والتعليم عن بعد.
88.46	91.19	92.02	82.18	زيادة الطلب علي التعليم العالي في مصر وخاصة من الطلاب العرب وبالأخص في مجال الدراسات العليا.
81.82	80.23	85.92	79.31	النمو المتزايد في أعداد الطلاب الوافدين للجامعات من الدول العربية والأفريقية والآسيوية كنتيجة لتداعيات ظروف عالمية معاصرة.

% الموافقة علي الفرص				الفرص
المتوسط العام	الطلاب	الإداريين	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	
76.88	77.75	79.34	73.56	تفضيل سوق العمل لخريجي كلية الزراعة جامعة المنصورة نظراً للسمعة الطيبة للكلية والجودة في تأهيل الخريج لسوق العمل.
84.45	80.13	88.73	84.48	وجود بيئة زراعية ومجتمع أعمال زراعي حول كلية الزراعة جامعة المنصورة.
80.77	77.45	84.98	79.89	إمكانية التعاون والتنسيق مع كليات ومعاهد محلية وعربية وأجنبية.
87.30	86.34	91.08	84.48	انتشار ثقافة التطوير في مجتمع التعليم العالي.
84.58	81.20	89.20	83.33	دعم وزارة التعليم العالي لمجهودات تطوير التعليم.
92.62	95.60	92.02	90.23	سهولة وسرعة الاتصالات الإلكترونية.
78.51	79.96	80.28	75.29	توافر تمويل من جهات دولية ومحلية.

77.43	75.90	81.69	74.71	تفهم وتقدير المستفيدين النهائيين للخدمات التي تقدمها الكلية والمطالبة بتحسينها.
<b>86.48</b>	<b>86.00</b>	<b>88.73</b>	<b>85.00</b>	<b>الإجمالي</b>

١٠- التهديدات المحتملة:

% الموافقة علي التهديدات				التهديدات
المتوسط العام	الطلاب	الإداريين	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	
87.55	89.90	88.26	84.48	وجود قوانين تسمح بإنشاء جامعات أهلية/ خاصة.
91.50	90.33	91.08	93.10	إستمرار تواضع الإنفاق الحكومي على التعليم الجامعي مما يؤثر على جودة الخدمة التعليمية المقدمة.
92.74	91.23	93.90	93.10	ضعف إقبال الطلاب وأولياء الأمور علي الإنتحاق بكليات الزراعة.
90.64	89.87	87.79	94.25	النظرة الرجعية من المجتمع والدولة لخريجي كليات الزراعة.
92.59	92.34	90.61	94.83	وجود قوانين وقرارات حكومية تحد من الفرص المتاحة أمام خريجي الكلية لإمتلاك أرض جديدة وحرمانهم من ميزة تنافسية مع التخصصات الأخرى.
90.96	93.34	88.73	90.80	قواعد وسياسات القبول المركزية التي يحددها المجلس الأعلى للجامعات من خلال توزيع مكتب التنسيق للطلاب على الكلية بناء على معيار واحد وهو مجموع الطالب دون مراعاة الرغبة والاستعداد ومدى التناسب بين احتياجات الدراسة وإمكانيات الطالب مما أدى إلى انخفاض الدافعية لدى الطلاب للإبتكار والإبداع والتميز.
79.77	89.90	82.16	67.24	جذب الجامعات الخاصة لأعضاء هيئة التدريس من الكلية.
73.37	67.56	83.57	68.97	الإعارات الممتدة لأعضاء هيئة التدريس إلى جامعات خارج الوطن.
88.03	90.57	87.32	86.21	إحجام أصحاب قطاع الأعمال الزراعي عن تدعيم التعليم والبحث العلمي على مستوى البحوث الأساسية والتطبيقية.
93.48	95.54	92.96	91.95	زيادة معدلات البطالة مما يؤثر سلبياً على دافعية الطالب نحو التفوق والتميز.

90.22	89.14	90.14	91.38	التدهور المستمر في مستويات الطلاب القادمين من مرحلة التعليم الثانوي وتأثيره على نوعية واستعداد الطالب ومستواه العلمي والفكري وقدرته على الإبداع والابتكار والبحث العلمي.
89.71	95.45	89.20	84.48	عدم التوازن بين أعداد الخريجين من التخصصات المختلفة والاحتياجات الفعلية لسوق العمل.
86.80	87.98	89.67	82.76	تشبع حاجة سوق العمل من بعض التخصصات مما يقلل من الإقبال عليها وزيادة الإقبال على تخصصات بديلة.
<b>88.26</b>	<b>89.47</b>	<b>88.88</b>	<b>86.43</b>	<b>الإجمالي</b>

## رابعاً: مصفوفة العوامل الإستراتيجية

## :Strategic Factors Matrix

بعد الإنتهاء من إجراء التحليل البيئي لكلية، قام فريق العمل بالخطة الإستراتيجية ولغرض إستخلاص الدلالات الإستراتيجية لهذا النوع من التحليل، وكذا لترتيب أولويات الأهداف الإستراتيجية التي تعتمد صياغتها علي نتائج التحليل البيئي، فقد عقدت ورشة عمل لتحليل العوامل الإستراتيجية الداخلية والخارجية لكلية بمقر مجلس الكلية حضرها (٤٠) يمثلون إدارة الكلية، ورؤساء الأقسام الأكاديمية، وممثلين لرؤساء الأقسام الإدارية بالكلية، وممثلين لأعضاء هيئة التدريس بالكلية.

وقد تم تحليل العوامل الإستراتيجية الداخلية والخارجية لكلية باستخدام أسلوب العصف الذهني Brainstorming، وقد جاءت نتائج هذا التحليل علي النحو التالي:

## + مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية:

## :Internal Strategic Factors Matrix

أسفر التحليل البيئي لكلية الزراعة جامعة المنصورة عن وجود (١٦٧) نقطة قوة داخلية، و(٩٩) نقطة ضعف داخلية، ويوضح الجدول التالي توزيع تلك النقاط علي العناصر المختلفة للتحليل.

عدد نقاط الضعف	عدد نقاط القوة	المجال
٩	١٦	• الهيكل التنظيمي.
٣٣	٣٠	• الموارد البشرية.
١٥	٣٣	• الفلسفة والأنماط الإدارية ونظم المعلومات.
١٦	٢٧	• البنية التحتية وتجهيزات أماكن التعليم والتعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
١٦	٣٩	• أساليب التعليم والتعلم ودعم الطلاب.
٧	٥	• الموارد المالية.
١	٨	• القيم المشتركة.
٢	٩	• نظم الجودة الداخلية.
٩٩	١٦٧	الإجمالي

كما أظهرت نتائج التحليل البيئي لكلية الزراعة جامعة المنصورة أن نظم الجودة الداخلية، يليها الموارد المالية، ثم القيم المشتركة قد جاءت كأكثر العناصر قوة في البيئة الداخلية لكلية، كما أن البنية التحتية وتجهيزات أماكن التعليم والتعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، يليها أساليب التعليم والتعلم ودعم الطلاب، ثم الموارد البشرية قد جاءت كأكثر عنصر البيئة الداخلية ضعفاً.

العناصر	% نقاط القوة	% نقاط الضعف
• الهيكل التنظيمي.	٨١.٧٠	٧٦.٥٧
• الموارد البشرية.	٨٠.٥٢	٨٠.٠٠
• الفلسفة والأنماط الإدارية و نظم المعلومات في الكلية.	٨٥.٣٨	٧٤.٣٧
• البنية التحتية وتجهيزات أماكن التعليم والتعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.	٧٩.٣٩	٨٣.٨٤
• أساليب التعليم والتعلم ودعم الطلاب.	٨٥.٧٨	٨٣.٦٨
• الموارد المالية.	٨٧.٩٣	٨٢.١٠
• القيم المشتركة.	٨٧.١٥	٦٨.٢٠
• نظم الجودة الداخلية.	٨٨.٦٣	٧٢.٧٠
<b>الإجمالي</b>	<b>٨٤.٥٦</b>	<b>٧٧.٦٨</b>

وبصفة عامة فقد تم إختيار (١٣١) نقطة من نقاط القوة والضعف للتحليل مثلت (٥٠%) من إجمالي النقاط التي أفرزها التحليل البيئي الرباعي لكلية، وذلك لتحليل مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية.

وقد جاءت نتائج تحليل مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية لكلية الزراعة – جامعة المنصورة علي النحو التالي:

#### ١- الهيكل التنظيمي:

التعليق	النقاط المرجحة	الترتيب	الوزن	العوامل الإستراتيجية الداخلية
<b>(أ) مجالات القوة:</b>				
- موثق ومعلن ومحدث.	٥٥	٥	١١	وجود هيكل تنظيمي ملائم ومعتمد ومعلن لتحقيق رسالة الكلية.
- علي درجة عالية من الاكتمال والتحديث.	٤٠	٥	٨	تتوفر بالكلية الأدوات والأساليب والتقنيات اللازمة لتسهيل الإتصال وتبادل المعلومات بين الأقسام (شبكة تليفونات داخلية/ شبكة إنترنت/ قواعد بيانات ونظمة إلكترونية متخصصة).
- موجود ولكن غير فعال.	٦	٣	٢	يساعد التنظيم الحالي علي الإرتباط بالمجتمع المحيط بالكلية إلى حد ما.
- موجود ويطبق جزئياً.	٢٧	٣	٩	وجود توصيف وظيفي محدد ومعتمد ومعلن لكافة الوظائف القيادية والأكاديمية والإدارية بالكلية.
- موجودة وتحتاج إلي تفعيل أنشطتها.	٩	٣	٣	وجود إدارة متخصصة لمواجهة الأزمات والكوارث بالهيكل التنظيمي للكلية.
- هناك بعض الأنشطة لا يعكسها الهيكل.	٢٠	٤	٥	الهيكل التنظيمي يعكس الأهمية النسبية للأنشطة الرئيسية للكلية.
- خطوط التفويض واضحة بالهيكل.	٢٠	٥	٤	يسمح الهيكل التنظيمي بتفويض السلطات من المستويات الإدارية الأعلى (العميد) إلي المستويات الأدنى (الوكلاء – رؤساء الأقسام – أمين الكلية).
- هناك أنشطة توجد في مستويات غير مناسبة.	٦	٣	٢	الأنشطة الأساسية والداعمة والمكملة موجودة بالمستوى الإداري الذي يتناسب وأهميتها في ضوء رسالة الكلية.
- موجودة ومحددة ولا يوجد تعارض بينها.	٨	٤	٢	تتوفر لكل وحدة من وحدات الهيكل صلاحيات تتناسب مع المسؤوليات والمهام الموكولة إليها.
- هناك تفويض كتابي في مجالات محددة.	١٦	٤	٤	يتم تفويض المستويات الإدارية الأدنى بشكل كتابي (قرارات تنفيذية معتمدة) يوضح الإختصاصات محل التفويض.
<b>(ب) مجالات الضعف:</b>				
- توجد بوظائف محدودة.	١٦	٢	٨	ممارسة بعض العاملين لوظائف لا تتناسب مع تسكينهم الوظيفي مثل وظيفة "فني معمل".
- تحد من سرعة اتخاذ القرار بالكلية.	١٦	٤	٤	لا يوجد تفويض في الشئون المالية، حيث لا تتعدى صلاحيات أمين الكلية فيما يخص السلفة المستديمة عن ٢٠٠ جنيه.
- لكثرة أعداد أخصائيي التغذية بالكلية.	١٥	٣	٥	تعذر تطبيق التوصيف الوظيفي لبعض الوظائف مثل وظيفة "أخصائي تغذية" نظراً لعدم كفاية أعداد العاملين.
- لا يوجد معيار محدد.	٢٠	٤	٥	عدم وجود أساس أو معيار لتحديد نطاق الإشراف الوظيفي بالأقسام الإدارية بالكلية.
- ترجع لاختلاف وجهات النظر في المفهوم.	١٨	٣	٦	شعور العاملين بمستوي متوسط من العدالة والمساواة بينهم من قبل القيادات الإشرافية بالكلية.
- غير كافي فيما يخص العدد ومجال التدريب.	١٤	٢	٧	عدم كفاية التدريب في مجال إدارات الأزمات والكوارث.
- غير موجودة حتى الآن.	٦	١	٦	عدم وجود سيناريوهات للكوارث والأزمات والمخاطر المتوقعة وخطط للتعامل معها.
- غير واضحة بالهيكل.	١٨	٣	٦	عدم وضوح العلاقات والإرتباط مع المجتمع المحيط بالكلية بالهيكل التنظيمي.
- موجودة وغير مؤثرة.	١٢	٤	٣	تداخل بعض مسؤوليات إدارة الشئون الإدارية وإدارة شئون أعضاء هيئة التدريس.
	٢٠٤٢		١٠٠٠	<b>إجمالي النقاط المرجحة</b>

**٢- الموارد البشرية:**

التعليق	النقاط	الترتيب	الوزن	العوامل الإستراتيجية الداخلية
---------	--------	---------	-------	-------------------------------

المرجحة			
<b>(أ) مجالات القوة:</b>			
وجود عدد كافي ومؤهل جيداً من أعضاء هيئة التدريس بالكلية لأداء الأعمال المطلوبة.	٩	٤	٣٦
تطبيق الكلية القوانين واللوائح الحكومية والجامعية للحفاظ على الإنضباط والإلتزام بالسلوكيات المهنية والوظيفية من جانب العاملين.	٦	٤	٢٤
إنخفاض نسبة المنتدبين والمعارين والحاصلين علي أجازات خاصة من العاملين بالكلية.	٤	٣	١٢
جميع أقسام الكلية بها عدد من أعضاء هيئة التدريس يتناسب مع الأعباء الوظيفية المخولة إليها.	٦	٤	٢٤
يوجد نظام صارم وفعال للتعامل مع حالات الحضور المتأخر والإنصراف المبكر.	٦	٤	٢٤
تعد معدلات الغياب بين العاملين بالكلية في الحدود المقبولة جداً ولا تؤثر في سير العمل بالكلية.	٤	٤	١٦
يتم إعلان نتائج التقييم للعاملين بعد إعتادها من لجنة شئون العاملين بالجامعة.	٤	٤	١٦
درجة ولاء وإنتماء الموظفين للكلية متوسطة.	٤	٣	١٢
إنخفاض نسبة المنتدبين والمعارين والحاصلين علي أجازات خاصة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية.	٤	٣	١٢
يوجد نظام لتقييم أداء العاملين بالكلية.	٣	٣	٩
<b>(ب) مجالات الضعف:</b>			
ارتفاع متوسط أعمار العاملين بالكلية.	٣	٢	٦
بلوغ عدد كبير من العاملين بالكلية السن القانوني للمعاش خلال الفترة من ٢٠٠٩-٢٠١٣.	٦	٢	١٢
الحاجة لتدريب مزيد من العاملين في مجال الصحة والسلامة المهنية وإدارة الأزمات والكوارث.	٦	٢	١٢
لا يتم الإستعانة ببطاقات الوصف الوظيفي عند تعيين أو نذب أو نقل العاملين بالكلية.	٦	٣	١٨
لا يوجد مخصصات مالية كافية بالكلية لتدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالكلية.	٤	٣	١٢
عدم وجود لائحة معتمدة خاصة بالكلية لربط الحوافز والمكافآت المقدمة للعاملين بالكلية بمستوى الأداء.	٦	٢	١٢
يوجد عجز في أعداد فنيوا المعامل بالكلية.	٥	٣	١٥
لا توجد أساليب لإستقطاب الكفاءات اللازمة لشغل الوظائف الشاغرة بالكلية.	٥	٢	١٠
اللائحة الحالية لربط الحوافز والمكافآت المقدمة للعاملين بالكلية بمستوى الأداء عبارة عن لائحة عامة تطبق على جميع كليات و وحدات الجامعة.	٤	٣	١٢
عدم وجود توازن في نسبة الذكور : الإناث بأعضاء هيئة التدريس بالكلية (١:٥.٩).	٥	٤	٢٠
<b>إجمالي النقاط المرجحة</b>	<b>١٠٠.٠</b>		<b>٣.١٤</b>

**٣- الفلسفة واللائحة الإدارية ونظم المعلومات:**

العوامل الإستراتيجية الداخلية	الوزن	الترتيب	النقاط المرجحة	التعليق
-------------------------------	-------	---------	----------------	---------

(أ) مجالات القوة:				
تخضع الكلية للمراجعة الخارجية فيما يتصل بالقدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.	٨	٤	٣٢	- المراجعات الخارجية منتظمة ومستمرة.
تخضع الكلية للرقابة المالية من خلال الجهاز المركزي للمحاسبات.	٦	٤	٢٤	- رقابة صارمة من قبل الجهاز.
تقدم نظم المعلومات الحالية البيانات الدقيقة والصحيحة للعاملين بالكلية.	٥	٣	١٥	- موجودة ولكن يستخدمها نسبة متوسطة منهم.
توجد مجموعة من قواعد البيانات الإلكترونية المتميزة التي تغطي جميع مجالات العمل بالكلية التعليمية والبحثية والخدمية المجتمعية.	٥	٤	٢٠	- موجودة وفعالة وتسير العمل بالكلية.
الكلية مشتركة في مشروع ميكنة النظم الجامعية.	٥	٤	٢٠	- تمت ميكنة معظم النظم.
تخضع الكلية للمراجعة الداخلية فيما يتصل بالقدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية من مركز تطوير الأداء الجامعي بجامعة المنصورة.	٥	٤	٢٠	- المراجعات الداخلية منتظمة ومستمرة.
توجد أدلة لقواعد وإجراءات العمل تتمثل في قوانين حكومية ولوائح جامعية.	٤	٣	١٢	- موجودة ولكنها تحتاج تبسيط وتعديل.
تعد نظم المعلومات المستخدمة بالكلية من النظم المتميزة إذا ما قورنت بالنظم المستخدمة في المنظمات المماثلة.	٥	٣	١٥	- نظم متميزة يستخدمها نسبة متوسطة من العاملين.
يوجد التزام صارم من قبل العاملين بقواعد وإجراءات العمل المتاحة بالكلية.	٤	٣	١٢	- التزام بعض العاملين شكلي.
يتم حفظ وخرن وتحديث وإسترجاع البيانات بسهولة وبواسطة العاملين ووفق نماذج ميكنة ومحددة.	٣	٣	١٢	- يتم ولكن ليس لكل البيانات.
(ب) مجالات الضعف:				
إنخفاض الحوافز المادية والأدبية المقدمة للعاملين وأعضاء هيئة التدريس بالكلية.	٨	٢	١٦	- مقبولة بعد مشروع ربط الدخل بالجودة.
تقتصر مشاركة العاملين في صياغة أهداف الكلية علي توفير البيانات اللازمة لصياغة الأهداف من خلال وسائل جمع البيانات المختلفة.	٤	٣	١٢	- يشاركون كل حسب تخصصه وقدرته.
المشاركة المحدودة من قبل العاملين في صياغة أهداف الكلية.	٥	٣	١٥	- يشاركون كل حسب تخصصه وقدرته.
تستخدم الأنماط القيادية السائدة بالكلية الحفز السلبي أكثر من الحفز الإيجابي لدفع الموظفين للعمل الجاد.	٤	٣	١٢	- الحفز السلبي سائد علي الحفز الإيجابي.
عدم وجود سياسات خاصة بالكلية في مجال البحث العلمي وخدمة المجتمع وتنمية البيئة والنواحي المالية، حيث أن السياسات الموجودة عامة تطبق بشكل مركزي علي جميع كليات الجامعة.	٦	٣	١٨	- توجد سياسات عامة ليست خاصة بالكلية.
أهداف العمل بالكلية عامة وغير متدرجة حسب المستويات الإدارية المختلفة.	٥	٢	١٠	- محددة ومتدرجة ولكن تحتاج تعديل.
لا توجد أدلة خاصة تحدد قواعد وإجراءات العمل بالكلية.	٤	٣	١٢	- توجد أدلة لكن لا تغطي جميع جوانب العمل.
عدم وجود آلية لمراجعة وتحديث سياسات الكلية وفق المستجدات والظروف المتغيرة.	٥	٣	١٥	- لا توجد آلية محددة.
لا توجد مؤشرات ومقاييس لمتابعة مدي تحقيق العاملين لأهدافهم.	٥	٣	١٥	- توجد ولكنها مرتبطة بتحقيق الأهداف جزئياً.
لا يتم إتخاذ إجراءات لخلق نظام للرقابة الذاتية لدي الموظفين.	٤	٥	٢٠	- لا يوجد ولم تتخذ إجراءات له.
<b>إجمالي النقاط المرجحة</b>	<b>١٠٠.٠</b>		<b>٣.٢٧</b>	

#### ٤- البنية التحتية وتجهيزات أماكن التعليم والتعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع:

العوامل الإستراتيجية الداخلية	الوزن	الترتيب	النقاط المرجحة	التعليق
(أ) مجالات القوة:				
يوجد بالكلية عدد كافي من قاعات المحاضرات.	٧	٤	٢٨	- يوجد (١٥) قاعة

محاضرات. - قاعة مكيفة تسع (٣٠١) فرد.	٣٥	٥	٧	يوجد بالكلية قاعة مجهزة للمؤتمرات.
- جميع قاعات المحاضرات مجهزة.	٢٠	٤	٥	تم تزويد قاعات المحاضرات وبعض المعامل بالكلية بأجهزة عرض البيانات (Data show).
- العدد يحتاج لزيادة.	١٢	٣	٤	توفر الكوادر البشرية المدربة لإستخدام معدات وتجهيزات الأمن والسلامة بالكلية.
- جميع القاعات والمعامل تستوفي الشروط.	٢٠	٤	٥	تتلاءم قاعات المحاضرات والفصول الدراسية والمعامل مع العملية التعليمية من حيث الإضاءة والتهوية ووسائل الإيضاح المناسبة.
- يوجد (٣٥) معمل.	٢٤	٤	٦	يوجد بالكلية عدد كافي من المعامل المتخصصة.
- العدد كافي ولكن بعض المعامل تحتاج توسعه.	٢١	٣	٧	نصيب الطالب من المعامل مناسب للمعايير القياسية.
- متوفرة بشكل جيد.	٢٠	٤	٥	تتوفر لدى الكلية التجهيزات والتقنيات الملائمة للتعليم والتعلم من معامل ومدرجات وقاعات تدريس وشبكة إنترنت ومعامل حاسب آلي ومزارع تعليمية.
- يوجد (٣) معمل حاسب آلي.	١٢	٤	٣	يوجد بالكلية عدد مناسب من معامل الحاسب الآلي تضم (١٢٠) جهاز حاسب آلي.
- مكيفة وتسع (٦٠) فرد.	٥	٤	١	يوجد بالكلية قاعة مجهزة للمناقشات والاجتماعات.
<b>(ب) مجالات الضعف:</b>				
- مخطط بالمبني الجديد.	٢٤	٣	٨	لا يوجد بالكلية معمل مركزي يضم جميع تخصصات الكلية.
- مخطط بالمبني الجديد.	١٥	٣	٥	مكان مساحة وتجهيزات المكتبة غير ملائمة لتأدية دورها في خدمة العملية التعليمية بالكلية.
- تؤثر سلباً علي العملية البحثية والتعليمية.	١٢	٢	٦	استقطاع أجزاء من المزرعة التعليمية للكلية بالحرم الجامعي لإستكمال إنشاء بعض كليات ووحدات الجامعة.
- تتولها القرية الأولمبية بالجامعة.	٨	٢	٤	عدم وجود أماكن بالكلية مخصصة لممارسة الأنشطة المختلفة وبصفة خاصة الرياضية منها.
- مخطط بالمبني الجديد.	٨	٢	٤	مكان مساحة وتجهيزات المكتبة لا تحقق المعايير القياسية.
- موجودة ولكن تحتاج للمزيد.	١٢	٣	٤	عدم وجود بروتوكولات أو آليات منظمة لعلاقة الكلية بالأطراف المستفيدة بما يضمن إستمرار وإستقرار وتطور تلك العلاقات في المستقبل.
- ميزانية محدودة.	١٠	٢	٥	عدم وجود ميزانية كافية بالكلية لصيانة الأجهزة المختلفة في جميع الأقسام العلمية.
- تمول بعض أنشطتها من الجامعة.	١٢	٣	٤	حاجة الخطة التنفيذية المقترحة لتحديد الإحتياجات الحقيقية للمجتمع المحيط بالكلية لتمويل.
- مقننة بشكل جزئي.	١٢	٣	٤	عدم تقنين وتنظيم دور الطلاب في برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية.
- تتولها القرية الأولمبية بالجامعة.	١٨	٣	٦	الأماكن المتاحة بالكلية لممارسة الأنشطة الطلابية المختلفة لا تحقق المعايير القياسية.
	٣.٢٨		١٠٠٠	<b>إجمالي النقاط المرجحة</b>

#### ٥- أساليب التعليم والتعلم ودعم الطلاب:

التعليق	النقاط المرجحة	الترتيب	الوزن	العوامل الإستراتيجية الداخلية
<b>(أ) مجالات القوة:</b>				
- تم دراسة أساليب التقويم وتعديلها.	٢٨	٤	٧	تحرص الكلية علي تنويع أساليب التقويم لتشمل إختبارات دورية محددة الموعد وإختبارات عملية وشفهية وتحريرية.
- يحتاج لبعض الإمكانيات والتحسينات.	١٥	٣	٥	يقوم طلاب الصف الرابع بإجراء بحث للتخرج خلال الفصل الدراسي الثاني لحل مشكلة قائمة في

مجالات التخصص.				
توجد بالكلية قوائم بالمعايير الأكاديمية القياسية والمعايير الأكاديمية القياسية القومية لجميع التخصصات.	٦	٤	٢٤	- موجودة ومعلمه ومعروفة للجميع.
تم تنفيذ برامج توعيه لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعايير الأكاديمية وأسس توصيف المقررات والبرامج بما يتوافق مع المعايير الأكاديمية القياسية.	٦	٤	١٢	- تم تنفيذ (١٢) ورشه عمل.
توجد سياسات تطبقها الكلية للتعامل مع مشكلات التعليم التي تواجهها.	٤	٣	٢٠	- لا تغطي جميع المشكلات.
توجد آلية لمتابعة الخريجين بالكلية مكونة من ثلاث مراحل: إنشاء قاعدة بيانات للخريجين، والتواصل مع الخريجين، وخلق فرص عمل.	٥	٤	٢٠	- يوجد مكتب لمتابعة الخريجين يقوم بدور فعال.
تم اعتماد تبني المعايير الأكاديمية من مجالس الأقسام العلمية ومجلس الكلية ثم تم وضعها على موقع الكلية الإلكتروني.	٥	٤	٢٠	- تم عرضها واعتمادها من المجالس المعنية.
إعادة توصيف البرامج التعليمية والمقررات الدراسية بالكلية وفق المعايير القياسية الأكاديمية.	٥	٤	٢٠	- تم إعادة توصيفها وفق المعايير القياسية.
مراجعة إستراتيجية التعليم والتعلم بالكلية وفق النتائج التعليمية المستهدفة ILO's من خلال المؤتمرات السنوية للأقسام بعد تحليل استقصاء الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ونتائج الامتحانات.	٤	٣	١٢	- تتم بشكل جزئي.
يشارك عدد كبير من الطلاب في الأنشطة الطلابية المختلفة التي تقدمها لهم الكلية.	٣	٣	٩	- من لديهم الرغبة قليلون.
<b>(ب) مجالات الضعف:</b>				
لا توجد عبادة مخصصة للطلاب بالكلية أو سيارة إسعاف خاصة بالكلية.	٦	٢	١٢	- مستشفى الطلبة بالحرم الجامعي قرب الكلية.
توزيع الطلاب علي الكلية وفقاً لقواعد القبول التي يحددها المجلس الأعلى للجامعات وفق تخصصات الطلاب من مكتب التنسيق علي أساس المجموع.	٧	٢	١٤	- هناك صعوبة شديدة في التحكم بعملية التوزيع.
إنخفاض أعداد الطلاب الوافدين للكلية.	٥	٣	١٥	- ١٠% من طلاب الكلية.
لا توجد منح دراسية تقدم للطلاب المتفوقين بمرحلة البكالوريوس.	٥	٢	١٠	- لا توجد تلك المنح.
إنخفاض الدعم المادي المقدم للطلاب المتفوقين بالكلية.	٦	٣	١٨	- تحددها الجامعة (٨٠-١٢٠ جنيه سنوياً).
لا توجد خطة للدعم الطلابي بالكلية لضعف الإمكانيات المادية وقلة دعم الجامعة وتبرعات رجال الأعمال.	٤	٣	١٢	- توجد خطة تحتاج لتمويل إضافي.
عدم إجراء اختبار قدرات للتحقق من أن الطلاب المتقدمين لديهم ما يؤهلهم لتحقيق رسالة الكلية وتحقيق الغايات والأهداف الإستراتيجية.	٥	٣	١٥	- الفرقة الثالثة في بعض التخصصات.
لا توجد آلية موققة لتقديم خدمات الدعم للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة بالكلية.	٤	٣	١٢	- توجد ولكنها تحتاج تمويل.
عدم وجود آلية لمراجعة وتحديث سياسات الكلية فيما ينصل بقبول الطلاب المصريين والوافدين.	٤	٣	١٢	- توجد ولكنها تحتاج تفعيل.
إستراتيجية التعليم والتعلم الحالية بالكلية لا تشجع الطلاب علي التعلم الذاتي.	٤	٣	١٢	- تحتاج لإجراء بعض التعديلات.
<b>إجمالي النقاط المرجحة</b>				
			٣١٦	

## ٦- الموارد المالية:

العوامل الإستراتيجية الداخلية	الوزن	الترتيب	النقاط المرجحة	التعليق
<b>(١) مجالات القوة:</b>				
وجود وحدات ذات طابع خاص يمكن أن تساعد في تنمية الموارد الذاتية للكلية.	١٨	٤	٧٢	- كافية وتدر عائد مقبول.
إنشاء وحدة للصيانة بالكلية لتتولي عمليات الصيانة	١٠	٣	٣٠	- موجودة وتحتاج لتفعيل.

				الدورية بالكلية.
- موجودة ولكن مقيدة بالموارد.	١٨	٣	٦	<ul style="list-style-type: none"> <li>إنشاء لجنة من جميع الأقسام الأكاديمية لتحديد إحتياجات صيانة الأجهزة والمعدات بالكلية ووضع خطة لتنفيذها.</li> </ul>
- موجودة وتحتاج إلي تنشيط.	٢٤	٣	٨	<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود محاولات جادة من القيادات الأكاديمية لتنمية الموارد الذاتية للكلية.</li> </ul>
- تمارس دورها بفاعلية.	٣٢	٤	٨	<ul style="list-style-type: none"> <li>قيام جهة حكومية محايدة هي الجهاز المركزي للمحاسبات بالرقابة الدورية علي استخدام موارد الكلية المالية.</li> </ul>
<b>(ب) مجالات الضعف:</b>				
- غير كافية وتحتاج إلي زيادة.	٣٦	٣	١٢	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدم كفاية الميزانية المخصصة للكلية حيث لا تغطي أكثر من ١٥-٢٠% من الإحتياجات الفعلية.</li> </ul>
- لا تكفي الأنشطة الجارية.	٢٠	٢	١٠	<ul style="list-style-type: none"> <li>إنخفاض الميزانية المخصصة لأنشطة التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع حيث أنها تمثل ١.٨% من ميزانية الكلية خلال العام المالي ٢٠٠٨/٢٠٠٩</li> </ul>
- موجود ويحتاج إلي زيادة.	١٨	٣	٦	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدم توفر التمويل الكافي لدعم وصيانة البنية التحتية بالكلية.</li> </ul>
- موجودة ولكن غير مفعلة.	١٥	٣	٥	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدم وجود خطة موققة لدعم وصيانة البنية التحتية بالكلية.</li> </ul>
- موجودة ولكن غير مفعلة.	١٨	٣	٦	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدم وجود خطة معتمدة وموققة لتنمية الموارد الذاتية للكلية.</li> </ul>
- الإستفادة محدودة جداً	١٥	٣	٥	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدم الإستفادة من نتائج الرقابة علي استخدام موارد الكلية المادية والمالية.</li> </ul>
- موجودة وتمارس دورها.	١٨	٣	٦	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدم وجود أنظمة موققة للرقابة علي استخدام موارد الكلية المادية والمالية.</li> </ul>
	٣٠٢٦		١٠٠٠	<b>إجمالي النقاط المرجحة</b>

#### ٧- القيم المشتركة:

التعليق	النقاط المرجحة	الترتيب	الوزن	العوامل الإستراتيجية الداخلية
<b>(أ) مجالات القوة:</b>				
- تنتشر بشكل جيد.	٢٨	٤	٧	<ul style="list-style-type: none"> <li>إنتشار قيم العدالة والمساواة وعدم التحيز بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم والإداريين بالكلية.</li> </ul>
- الكل حريص علي ذلك.	٣٦	٤	٩	<ul style="list-style-type: none"> <li>حرص أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم والإداريين بالكلية علي تحقيق التميز الأكاديمي للكلية.</li> </ul>

٧	٤	٢٨	- تنتشر بشكل جيد.	▪ إنتشار قيم الاحترام في التعامل بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين بالكلية.
٦	٣	١٨	- تنتشر بشكل متوسط.	▪ إنتشار قيم الدافعية للإنجاز بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين بالكلية.
٦	٣	١٨	- تنتشر بشكل متوسط في ضوء قواعد الترقيات.	▪ إنتشار قيم العمل بروح الفريق بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين بالكلية.
٥	٣	١٥	- تحتاج مزيد من الدعم والتوعية.	▪ إنتشار قيم الأمانة والشفافية والتكامل الشخصي والمؤسسي بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين بالكلية.
٦	٣	١٨	- تحتاج مزيد من الدعم والتوعية.	▪ إنتشار قيم الحرية الأكاديمية والبحثية المسنولة بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين بالكلية.
٤	٣	١٢	- تحتاج مزيد من الدعم والتحفيز والتشجيع.	▪ إنتشار قيم المبادرة والإبداع بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين بالكلية.
<b>(ب) مجالات الضعف:</b>				
٥٠	٢	١٠٠	- تحتاج مزيد من التوعية والتشجيع.	▪ عدم إنتشار قيم الشراكة والتعاون بالمستوي المطلوب بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية.
<b>إجمالي النقاط المرجحة</b>		٢٠٧٣		

## ٨- نظم الجودة الداخلية:

العوامل الإستراتيجية الداخلية	الوزن	الترتيب	النقاط المرجحة	التعليق
<b>(أ) مجالات القوة:</b>				
▪ وجود هيكل تنظيمي معتمد ومعلن لوحد ضمان الجودة بالكلية.	٧	٤	٢٨	- موجود ومعتمد ومعلن.
▪ وجود وحدة مجهزة بكافة الوسائل والتجيزات اللازمة لضمان الجودة بالكلية.	٧	٤	٢٨	- مجهزة ومخطط نقلها للمبني الجديد.
▪ وجود لائحة داخلية معتمدة ومعلنة لوحد ضمان الجودة بالكلية.	٦	٥	٣٠	- موجودة ومعتمدة ومعلنة.

الإعتماد علي مؤشرات نوعية وأخرى كمية في إجراء التقييم الذاتي للكلية.	٦	٤	٢٤	- يتم الإعتماد علي تلك المؤشرات.
إجراء التقييم الذاتي للكلية سنوياً بصفة مستمرة بواسطة وحدة ضمان الجودة والإعتماد بالكلية.	٥	٤	٢٠	- يجري سنوياً.
الإعتماد علي المعايير الموضوعية من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد في إجراء التقييم الذاتي للكلية.	٥	٤	٢٠	- تطبق في الدراسات الذاتية بالكلية.
تم تحديد مجالات مستقبلية للتعزيز والتطوير بالكلية في ضوء نتائج التقييم الذاتي للأداء الكلي للكلية.	٤	٣	١٢	- توجد خطة بالدراسة الذاتية تحتاج تفعيل.
حدوث تغير ملموس في الأداء الكلي للكلية نتيجة الاستفادة من نتائج التقييم الذاتي.	٥	٣	١٥	- حدث تغير يحتاج مزيد من الدعم.
إتخاذ قرارات تصحيحية للأداء الكلي للكلية في ضوء نتائج التقييم الذاتي.	٥	٣	١٥	- إتخاذ إجراءات وفق الإمكانيات المتاحة.
<b>(ب) مجالات الضعف:</b>				
عدم مقارنة نتائج التقييم الذاتي للكلية عبر فترات زمنية متلاحقة.	٢٨	٢	٥٦	- تم تداركها مؤخراً.
عدم مقارنة نتائج التقييم الذاتي للكلية بالمعايير القياسية.	٢٢	٣	٦٦	- تم تداركها مؤخراً.
<b>إجمالي النقاط المرجحة</b>	<b>١٠٠٠</b>		<b>٣١٤</b>	

## مصنوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية:

### :External Strategic Factors Matrix

أسفر التحليل البيئي لكلية الزراعة جامعة المنصورة عن وجود (١٧) فرصة خارجية، و(١٣) تهديد خارجي. ويوضح الجدول التالي توزيع تلك النقاط علي العناصر المختلفة للتحليل.

المجال	عدد النقاط
• الفرص المتاحة.	١٧
• التهديدات المحتملة.	١٣
<b>الإجمالي</b>	<b>٣٠</b>

كما أظهرت نتائج التحليل البيئي لكلية الزراعة جامعة المنصورة أن الفرص المتاحة للكلية والتهديدات المحتملة قد حازت علي موافقة نسبة كبيرة من أصحاب المصلحة والمعنيين بالخطة الإستراتيجية لكلية الزراعة – جامعة المنصورة كما يوضح الجدول التالي:

العناصر	% النقاط
• الفرص المتاحة.	٨٦.٤٨
• التهديدات المحتملة.	٨٨.٢٦
<b>الإجمالي</b>	<b>٨٧.٣٧</b>

وبصفة عامة فقد تم إختيار (٢٠) نقطة من نقاط الفرص والتهديدات مثلت (١٠٠%) من إجمالي النقاط التي أفرزها التحليل البيئي الرباعي للكلية، وذلك لتحليل مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية.

وقد جاءت نتائج تحليل مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية لكلية الزراعة – جامعة المنصورة علي النحو التالي:

العوامل الإستراتيجية الخارجية	الوزن	الترتيب	النقاط المرجحة	التعليق
<b>(١) الفرص المتاحة:</b>				
▪ حصول الكلية علي مشروع التطوير المستمر للتأهيل والإعتماد الذي يوفر تمويل مناسب لإعداد الكلية للإعتماد.	٨	٤	٣٢	- (٤) كليات زراعة حصلت علي
▪ زيادة الاهتمام المحلى والإقليمي والعالمي بأهمية ضمان الجودة والتحسين المستمر في منظومة العملية التعليمية.	٦	٤	٢٤	- اهتمام كبير علي مستوى الدولة.
▪ سهولة وسرعة الاتصالات الإلكترونية.	٥	٤	٢٠	- تم استثمارها بالكلية.
▪ تشجيع وزارة التعليم العالي للإلتحاق غير التقليدية للتعليم ومنها التعليم الإلكتروني والساعات المعتمدة والتعليم المفتوح.	٤	٤	١٦	- تم استثمارها بالكلية.
▪ إنشاء اللجنة القومية لضمان الجودة والاعتماد، وهيئة ضمان الجودة والاعتماد، وطرح مشروعات للتعاون مع وزارة التعليم العالي والبنك الدولي والاتحاد الأوروبي لتوكيد الجودة.	٥	٤	٢٠	- حصلت الكلية علي عديد من تلك المشروعات.
▪ زيادة الطلب علي التعليم العالي في مصر وخاصة من الطلاب العرب وبالأخص في مجال الدراسات العليا.	٥	٤	٢٠	- يوجد إقبال شديد.
▪ الأهمية الكبيرة لتخصصات الكلية المختلفة في الإقتصاد القومي المصري.	٥	٣	١٥	- تزايد إقبال سوق العمل علي تخصصات الكلية.
▪ انتشار ثقافة التطوير في مجتمع التعليم العالي.	٤	٤	١٦	- منتشرة بشكل كبير.
▪ الزيادة في الطلب الاجتماعي على التعليم المفتوح	٤	٣	١٢	- تزايد الطلب لفئات

معيّنة	٤	٣	١٢	والتعليم عن بعد. ▪ دعم وزارة التعليم العالي لمجهودات تطوير التعليم.
- دعم بشكل كبير.				
<b>(ب) التمديدات المحتملة:</b>				
- زيادة معدلات البطالة مما يؤثر سلباً على دافعية الطالب نحو التفوق والتميز.	٨	٢	١٦	▪ زيادة معدلات البطالة مما يؤثر سلباً على دافعية الطالب نحو التفوق والتميز.
- ضعف إقبال الطلاب وأولياء الأمور على الالتحاق بكليات الزراعة.	٧	٢	١٤	▪ ضعف إقبال الطلاب وأولياء الأمور على الالتحاق بكليات الزراعة.
- وجود قوانين وقرارات حكومية تحد من الفرص المتاحة أمام خريجي الكلية لإمتلاك أرض جديدة وحرمانهم من ميزة تنافسية مع التخصصات الأخرى.	٦	٢	١٢	▪ وجود قوانين وقرارات حكومية تحد من الفرص المتاحة أمام خريجي الكلية لإمتلاك أرض جديدة وحرمانهم من ميزة تنافسية مع التخصصات الأخرى.
- إستمرار تواضع الإنفاق الحكومي على التعليم الجامعي مما يؤثر على جودة الخدمة التعليمية المقدمة.	٥	٣	١٥	▪ إستمرار تواضع الإنفاق الحكومي على التعليم الجامعي مما يؤثر على جودة الخدمة التعليمية المقدمة.
- قواعد وسياسات القبول المركزية التي يحددها المجلس الأعلى للجامعات بتوزيع مكتب التنسيق للطلاب على الكلية بناء على معيار واحد وهو المجموع دون مراعاة الرغبة والاستعداد ومدى التناسب بين احتياجات الدراسة وإمكانيات الطالب مما أدى إلى انخفاض الدافعية للابتكار والإبداع والتميز لدى الطلاب.	٥	٣	١٥	▪ قواعد وسياسات القبول المركزية التي يحددها المجلس الأعلى للجامعات بتوزيع مكتب التنسيق للطلاب على الكلية بناء على معيار واحد وهو المجموع دون مراعاة الرغبة والاستعداد ومدى التناسب بين احتياجات الدراسة وإمكانيات الطالب مما أدى إلى انخفاض الدافعية للابتكار والإبداع والتميز لدى الطلاب.
- النظرة الرجعية من المجتمع والدولة لخريجي كليات الزراعة.	٥	٣	١٥	▪ النظرة الرجعية من المجتمع والدولة لخريجي كليات الزراعة.
- التدهور المستمر في مستويات الطلاب القادمين من مرحلة التعليم الثانوي وتأثيره على نوعية واستعداد الطالب ومستواه العلمي والفكري وقدرته على الإبداع والابتكار والبحث العلمي.	٤	٢	٨	▪ التدهور المستمر في مستويات الطلاب القادمين من مرحلة التعليم الثانوي وتأثيره على نوعية واستعداد الطالب ومستواه العلمي والفكري وقدرته على الإبداع والابتكار والبحث العلمي.
- عدم التوازن بين أعداد الخريجين من التخصصات المختلفة والاحتياجات الفعلية لسوق العمل.	٤	٣	١٢	▪ عدم التوازن بين أعداد الخريجين من التخصصات المختلفة والاحتياجات الفعلية لسوق العمل.
- إجماع أصحاب قطاع الأعمال الزراعي عن تدعيم التعليم والبحث العلمي على مستوى البحوث الأساسية والتطبيقية.	٤	٣	١٢	▪ إجماع أصحاب قطاع الأعمال الزراعي عن تدعيم التعليم والبحث العلمي على مستوى البحوث الأساسية والتطبيقية.
- وجود قوانين تسمح بإنشاء جامعات أهلية/ خاصة.	٢	٣	٦	▪ وجود قوانين تسمح بإنشاء جامعات أهلية/ خاصة.
	١٠٠٠		٣٠١٢	<b>إجمالي النقاط المرجحة</b>

## أولويات الخطة الإستراتيجية لكلية الزراعة – جامعة المنصورة:

### :Strategic Plan Priorities

أظهرت نتائج تحليل مصفوفة العوامل الداخلية لكلية الزراعة جامعة المنصورة عن

تحديد أولويات الخطة الإستراتيجية لكلية علي النحو الموضح بالجدول التالي:

ترتيب الأولوية	% الفجوة	% مستوي توفرها حالياً بالكلية	العناصر
٩	٣١.٦	٦٨.٤	• الهيكل التنظيمي.
٣	٣٧.٢	٦٢.٨	• الموارد البشرية.
٧	٣٤.٦	٦٥.٤	• الفلسفة والأنماط الإدارية و نظم المعلومات.
٨	٣٤.٤	٦٥.٦	• البنية التحتية وتجهيزات أماكن التعليم والتعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
٥	٣٦.٨	٦٣.٢	• أساليب التعليم والتعلم ودعم الطلاب.
٦	٣٤.٨	٦٥.٢	• الموارد المالية.

١	٤٥.٤	٥٤.٦	• القيم المشتركة.
٣	٣٧.٢	٦٢.٨	• نظم الجودة الداخلية.
٢	٣٧.٦	٦٢.٤	• الفرص المتاحة والتهديدات المحتملة.
	٣٦.٦	٦٣.٤	<b>الإجمالي</b>

ويتضح من هذا الجدول أن كلية الزراعة – جامعة المنصورة سوف توجه وتكثف جهودها خلال فترة الخطة الإستراتيجية علي العناصر الإستراتيجية التالية مرتبة وفقاً لأولوياتها الإستراتيجية:

- القيم المشتركة.
- الفرص المتاحة والتهديدات المحتملة.
- الموارد البشرية.
- نظم الجودة الداخلية.
- أساليب التعليم والتعلم ودعم الطلاب.
- الموارد المالية.
- الفلسفة والأنماط الإدارية و نظم المعلومات.
- البنية التحتية وتجهيزات أماكن التعليم والتعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
- الهيكل التنظيمي.

#### خامساً: إختيار الإستراتيجية المناسبة

### :Selecting the Suitable Strategy

يتم تحديد الإستراتيجية المناسبة للمؤسسة أو بمعنى آخر توجيهها الإستراتيجي من خلال مقابلة الفرص والتهديدات بنقاط القوة والضعف، وذلك بإستخدام نقاط القوة في إستغلال علاج التهديدات المحتملة، وإستخدام الفرص المتاحة لمواجهة جوانب الضعف، ومن الأساليب المتعارف عليها في مقابلة الفرص والتهديدات بنقاط القوة والضعف المصفوفة المعروفة بإسم (TOWS Matrix)، وقد تم صياغة هذه المصفوفة من خلال العصف الذهني لمجموعة من القيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية، ويتضح من هذه المصفوفة ووجد أربعة بدائل إستراتيجية يمكن للكلية تطبيق إحدها في حال وجود معوقات أو محددات تحول دون تطبيق خطتها الإستراتيجية الرئيسية، هذه البدائل هي:

أ. **إستراتيجية نمو وتوسع Growth Strategy**: وفيها تتوجه الكلية نحو الكبر والتوسع مقارنة بالوضع الحالي للكلية، ومنها علي سبيل المثال التوسع في إنشاء الوحدات ذات الطابع الخاص، وإنشاء برامج أكاديمية جديدة ... الخ.

ب. **إستراتيجية تطوير وتحسين Development and Upgrading Strategy**: وفيها تقوم الكلية بإستغلال الفرص المتاحة في البيئة الخارجية في تطوير وتحسين أدائها والتحسين في مواطن الضعف، وإستخدام نقاط القوة الداخلية بالكلية للقضاء علي التهديدات المحتملة في البيئة الخارجية، ومنها علي سبيل المثال الحصول علي الإعتماد المحلي وتحقيق جودة البرامج الأكاديمية من خلال تطبيق معايير الاعتماد وضبط الجودة، وتوفير بنية تحتية مادية بالكلية قادرة علي توفير بيئة فعالة وجذابة تسهل التعليم والبحث.

ج. **إستراتيجية ثبات وإستقرار Stability Strategy**: وفيها تحتفظ الكلية بالأنشطة والأعمال الحالية كما هي دون حدوث تغييرات جوهرية، وذلك بتقوية وتحسين أداء مختلف المجالات الوظيفية والحفاظ علي ما لديها من نقاط قوة والعمل علي علاج ما لديها من جوانب قصور، ومنها علي سبيل المثال دعم الوحدات ذات الطابع الخاص الموجودة بالكلية، ودعم البرامج الأكاديمية الحالية بالكلية.

د. **إستراتيجية إنكماش وتقلص Retrenchment Strategy**: وفيها تتوجه الكلية نحو تخفيض حجم العمليات أو الأنشطة أو الخدمات التي تقدمها الكلية، أو الإنسحاب من بعض مجالات عملها الحالي، ومنها علي سبيل المثال إعادة هيكلة البرامج التعليمية بدمج بعض البرامج مع بعضها البعض لتتوافق مع إحتياجات سوق العمل، وعم الوحدات ذات الطابع الخاص التي تدر ربح للكلية وتسهم في تنمية الموارد الذاتية للكلية.

ويوضح الجدول التالي مصفوفة مقابلة الفرص والتهديدات بنقاط القوة والضعف:

نقاط الضعف	نقاط القوة	
<ul style="list-style-type: none"> <li>عدم توفر التمويل الكافي لتأهيل الكلية للحصول على الإعتماد من موزانة الجامعة.</li> <li>سيادة أنماط التعلم التقليدي بالكلية.</li> <li>إنخفاض أعداد الطلاب المقبولين بالكلية وارتفاع معدلات التحويل من الكلية خاصة في السنوات الأولى.</li> <li>إنخفاض أعداد الطلاب الوافدين للكلية حيث يمثلون ٠.١% من مجموع طلاب الكلية.</li> <li>عدم كفاية الميزانية المخصصة للكلية حيث لا تغطي أكثر من ٢٠-١٥% من الإحتياجات الفعلية.</li> <li>ممارسة بعض العاملين لوظائف لا تتناسب مع تسكينهم الوظيفي.</li> <li>إنخفاض الحوافز المادية والأدبية المقدمة للعاملين وأعضاء هيئة التدريس بالكلية.</li> <li>عدم وجود الكلية معمل مركزي يضم جميع تخصصات الكلية.</li> <li>عدم وجود عيادة مخصصة للطلاب أو سيارة إسعاف خاصة بالكلية.</li> <li>عدم إنتشار قيم الشراكة والتعاون بالمستوي المطلوب بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>حصول الكلية على مشروع التطوير المستمر والتأهيل لإعتماد CIQAP.</li> <li>وجود وحدة للتعليم الإلكتروني بالكلية وتحويل المقررات لصوره إلكترونية وتطبيق نظام الساعات المعتمدة.</li> <li>وجود مجموعة من قواعد البيانات الإلكترونية المتميزة التي تغطي جميع مجالات العمل التعليميه والبحثيه وخدمه المجتمعيه بالكلية.</li> <li>إنشاء برامج أكاديمية جديدة تلبي حاجة سوق العمل مثل برنامج التقنية الحيوية.</li> <li>إنشاء درجات جديدة للمجستير والدكتوراه بالتعاون مع جامعات أوروبية.</li> <li>التعاون مع جامعات أوروبية في مجال البحث العلمي والدراسات العليا.</li> <li>وجود وحدات ذات طابع خاص متنوعة تحقق عائد للكلية.</li> <li>إنشاء مكتب متابعة الخريجين بتوفير فرص عمل لهم.</li> <li>وجود عدد كافي وموئل جيدا من أعضاء هيئة التدريس بالكلية لأداء الأعمال المطلوبة.</li> <li>وجود هيكل تنظيمي ملائم ومعتمد ومعلن لتحقيق رسالة الكلية.</li> </ul>	
إستراتيجيه تطوير وتحسين	إستراتيجيه نمو وتوسع	الفرص المتاحة
<ul style="list-style-type: none"> <li>الحصول على الإعتماد المحلي وتحقيق جودة البرامج الأكاديمية من خلال تطبيق معايير الإعتماد وضبط الجودة.</li> <li>توفير بيئة تحتية مادية بالكلية قادرة على توفير بيئة فعالة وجذابة تسهل التعليم والبحث لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلاب.</li> <li>زيادة الإيرادات وضبط النفقات المالية في جميع المجالات بما يحقق التوازن في موازنة الكلية والإعتماد الكامل على الذات في تمويل الأنشطة.</li> <li>زيادة قدرة الكلية على المساهمة في التنمية الريفية وخدمة المجتمع والبيئة وتفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص وتسويق خدمات الكلية التعليمية والبحثية والتطبيقية والاستشارية.</li> <li>تطوير القدرات الإدارية والتنظيمية لكلية الزراعة جامعة المنصورة وتطويرها بما يتفق مع رؤيتها ورسالتها وغاياتها الإستراتيجية.</li> <li>تطوير البحث العلمي والدراسات العليا.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>الحصول على الإعتماد الأكاديمي من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.</li> <li>التوسع في استخدام التعليم الإلكتروني في جميع مراحل الدراسة بالكلية (بكالوريوس/ دبلوم/ دراسات عليا).</li> <li>التوسع في تطبيق نظام الساعات المعتمدة في جميع مراحل الدراسة بالكلية (بكالوريوس/ دبلوم/ دراسات عليا).</li> <li>التوسع في ميكنة نظم العمل بالكلية (تعليم/ بحث/ خدمة مجتمع).</li> <li>إنشاء برامج أكاديمية جديدة لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا تتواءم مع إحتياجات سوق العمل.</li> <li>التعاون مع جامعات أجنبية في مجال البحث العلمي والدراسات العليا.</li> <li>إنشاء وحدات ذات طابع خاص جديدة لتقديم خدمات مميزة للمستهدفين.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>زيادة الأهتمام المحلي والإقليمي والعالمي بأهمية ضمان الجودة والتحسين المستمر في منظومة العملية التعليمية.</li> <li>إنشاء اللجنة القومية لضمان الجودة والإعتماد، وهيئة ضمان الجودة والإعتماد.</li> <li>طرح مشروعات للتعاون مع وزارة التعليم العالي والبنك الدولي والاتحاد الأوروبي لتوكيد الجودة.</li> <li>تشجيع وزارة التعليم العالي للأنماط غير التقليدية للتعليم ومنها التعليم الإلكتروني والساعات المعتمدة والتعليم المفتوح.</li> <li>سهولة وسرعة الاتصالات الإلكترونية.</li> <li>الأهمية الكبيرة لتخصصات الكلية المختلفة في الإقتصاد القومي المصري.</li> <li>وجود بيئة زراعية ومجتمع أعمال زراعي حول كلية الزراعة جامعة المنصورة.</li> <li>الزيادة في الطلب الإجتماعي على التعليم المفتوح والتعليم عن بعد.</li> <li>زيادة الطلب على التعليم العالي في مصر وخاصة من الطلاب العرب وبالأخص في مجال الدراسات العليا.</li> <li>إمكانية التعاون والتنسيق مع كليات ومعاهد محلية وعربية وأجنبية.</li> </ul>
إستراتيجيه إنكماش وتقلص	إستراتيجيه ثبات وإستقرار	التحديات المحتملة
<ul style="list-style-type: none"> <li>إعادة هيكلة البرامج التعليمية بدمج بعض البرامج مع بعضها البعض لتتوافق مع إحتياجات سوق العمل.</li> <li>دعم الوحدات ذات الطابع الخاص التي تدر ربح للكلية وتسهم في تنمية الموارد الذاتية للكلية.</li> <li>تنمية الموارد البشرية للكلية من خلال تدريب القيادات الأكاديمية والإدارية وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين والعاملين.</li> <li>تهيئة بيئة جامعية ملائمة لنجاح الطالب وتطوير الأنشطة الطلابية وخدمات الرعاية الإجتماعية التي تقدمها الكلية للطلاب.</li> <li>زيادة معدلات نقل وإستخدام التكنولوجيا الناتجة من البحوث الأساسية والتطبيقية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وطلاب الدراسات العليا بالكلية لدعم التنمية الإقتصادية والتصدي للفضايات التي تواجه سكان المحافظة.</li> <li>تطوير البحث العلمي والدراسات العليا.</li> <li>تقوية العلاقة بين الكلية وخريجها.</li> <li>تطوير نظم التدريس الحالية بالكلية لتتواءم مع التطورات الراهنة في تكنولوجيا التعليم.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>دعم الوحدات ذات الطابع الخاص الموجودة حالياً بالكلية.</li> <li>دعم البرامج الأكاديمية الحالية بالكلية.</li> <li>دعم دور مكتب متابعة الخريجين بالكلية في إيجاد فرص عمل حقيقية لخريجي الكلية بقطاع الأعمال الزراعي.</li> <li>الإستمرار في دراسة إحتياجات سوق العمل من خريجي الكلية، وتوزيع الطلاب على التخصصات المختلفة وفق نتائج تلك الدراسة ورغبات الطلاب.</li> <li>الإستمرار في السياسة الحالية لتعيين وتأهيل المعيدين وأعضاء هيئة التدريس.</li> <li>المراجعة المنتظمة للهيكل التنظيمي للكلية وتعديله بما يتفق مع رؤية ورسالة الكلية.</li> <li>إستمرار التعاون مع الجامعات أوروبية في مجال البحث العلمي والدراسات العليا.</li> <li>تدعيم العلاقات مع قطاع الأعمال الزراعي في مجال تدعيم التعليم والبحث العلمي.</li> <li>تنظيم سلسلة من اللقاءات التعريفية لأولياء أمور الطلاب لتوعيتهم بمجالات الدراسة بالكلية وفرص العمل المتاحة أمام أبنائهم بعد التخرج.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>زيادة معدلات البطالة مما يؤثر سلبيا على دافعية الطالب نحو التفوق والتميز.</li> <li>ضعف إقبال الطلاب وأولياء الأمور على الإلتحاق بكليات الزراعة.</li> <li>وجود قوانين وقرارات حكومية تحد من الفرص المتاحة أمام خريجي الكلية لإمتلاك أرض جديدة وجرمانهم من ميزة تنافسية مع التخصصات الأخرى.</li> <li>إستمرار تواضع الإنفاق الحكومي على التعليم الجامعي مما يؤثر على جودة الخدمة التعليمية المقدمة.</li> <li>قواعد وسياسات القبول المركزية التي يحددها المجلس الأعلى للجامعات من خلال توزيع مكتب التنسيق للطلاب على الكلية بناء على معيار مجموع الطالب دون مراعاة الرغبة والإستعداد ومدى التناسب بين إحتياجات الدراسة وإمكانيات الطالب مما أدى إلى إنخفاض الدافعية لدى الطلاب للإبتكار والإبداع والتميز.</li> <li>النظرة الرجعية من المجتمع والدولة لخريجي كليات الزراعة.</li> <li>التدهور المستمر في مستويات الطلاب القادمين من مرحلة التعليم الثانوي وتأثيره على نوعية وإستعداد الطالب ومستواه العلمي والفكري وقدرته على الإبداع والإبتكار والبحث العلمي.</li> <li>عدم التوازن بين أعداد الخريجين من التخصصات المختلفة والإحتياجات الفعلية لسوق العمل.</li> <li>إحجام أصحاب قطاع الأعمال الزراعي عن تدعيم التعليم والبحث العلمي على مستوى البحوث الأساسية والتطبيقية.</li> <li>وجود قوانين تسمح بإنشاء جامعات أهلية/ خاصة.</li> </ul>

ولغرض تحديد الإستراتيجية المناسبة لكلية الزراعة- جامعة المنصورة خلال فترة الخطة (٢٠١٠-٢٠١٤)، وكذا تحديد الإستراتيجيات البديلة وترتيب أولوياتها في حالة ظهور مستجدات ومتغيرات طارئة تعيق تنفيذ الإستراتيجية الأساسية لكلية، فقد تم عقد ورشة عمل لهذا الغرض بمقر مجلس الكلية حضرها (٤٠) يمثلون إدارة الكلية، ورؤساء الأقسام الأكاديمية، وممثلين لرؤساء الأقسام الإدارية بالكلية، وممثلين لأعضاء هيئة التدريس بالكلية. وقد تم الإعتماد علي (٢١) معيار للمقارنة بين البدائل الإستراتيجية الأربعة السابقة إستناداً للجزء الثاني من المادة التدريبية للتخطيط الإستراتيجي لمؤسسات التعليم العالي المعدة بواسطة برنامج التطوير المستمر والتأهيل للإعتماد بمؤسسات التعليم العالي **CIQAP** (٢٠٠٩)، وهذه المعايير هي:

- ١- التمويل المتاح.
- ٢- الإرتباط بالإعتماد.
- ٣- سرعة النتائج (سرعة التنفيذ).
- ٤- التكامل المؤسسي (الإرتباط بإستراتيجية الجامعة).
- ٥- سهولة التنفيذ.
- ٦- التوافق مع التغيرات المستقبلية المتوقعة.
- ٧- التحديث التقني والمعلوماتي بالكلية.
- ٨- إرتفاع نسب مقاومة التغيير.
- ٩- المتطلبات المالية والمادية.
- ١٠- التنمية البشرية (الحاجة للتأهيل والتدريب).
- ١١- القبول والدعم الجماهيري والإعلامي.
- ١٢- ترشيد الإتفاق الحكومي.
- ١٣- التوظيف وخفض معدل البطالة.
- ١٤- القوة التنظيمية.
- ١٥- التماسك الداخلي.
- ١٦- المخاطر الشخصية للقيادات العليا للكلية.
- ١٧- التوافق مع الأهداف والسياسات.
- ١٨- الكفاءة في خدمة المستهدفين.
- ١٩- منهجية التغيير (فجائي/ مرحلي).
- ٢٠- الحاجة للدعم السياسي أو التشريعي.
- ٢١- الصراع المؤسسي.

وقد طلب من كل مشارك بورشة العمل تحديد مدي ملائمة كل إستراتيجية من الإستراتيجيات الأربعة السابقة وفق المعايير السابقة بحيث تأخذ الإستراتيجية البديلة (٣) = ملائمة تماماً)، (٢ = ملائمة لحدّ ما)، (١ = غير ملائمة) وذلك بالنسبة لكل من معايير المقارنة. وفيما يلي عرض لنتائج تلك المقارنة.

معايير المقارنة	% الموافقة
-----------------	------------

إستراتيجية إنكماش وتقلص	إستراتيجية ثبات وإستقرار	إستراتيجية تطوير وتحسين	إستراتيجية نمو وتوسع	
٦٣.٥	٦٥.١	٦٥.١	٥٥.٦	التمويل المتاح.
٥٢.٤	٦٨.٣	٥٢.٤	٥٤.٠	الإرتباط بالإعتماد.
٣٨.١	٤٧.٦	٥٢.٤	٥٥.٦	سرعة النتائج (سرعة التنفيذ).
٤٢.٩	٤٤.٤	٤٤.٤	٦٦.٧	التكامل المؤسسي (الإرتباط بإستراتيجية الجامعة).
٦٠.٣	٥٠.٨	٥٢.٤	٥٤.٠	سهولة التنفيذ.
٦٩.٨	٧٧.٨	٥٤.٠	٤٧.٦	التواءم مع التغيرات المستقبلية المتوقعة.
٦٩.٨	٦٦.٧	٦٦.٧	٦٨.٣	التحديث التقني والمعلوماتي بالكلية.
٥٨.٧	٦٦.٧	٦٣.٥	٥٨.٧	إرتفاع نسب مقاومة التغيير.
٦٥.١	٦٥.١	٦٦.٧	٤٩.٢	المتطلبات المالية والمادية.
٦٠.٣	٦٩.٨	٦٥.١	٦٣.٥	التتمية البشرية (الحاجة للتأهيل والتدريب).
٤١.٣	٤٧.٦	٦٣.٥	٦٠.٣	القبول والدعم الجماهيري والإعلامي.
٣٦.٥	٥٤.٠	٥٥.٦	٤٤.٤	ترشيد الإنفاق الحكومي.
٥٥.٦	٥٢.٤	٤٦.٠	٤١.٣	التوظيف وخفض معدل البطالة.
٤٧.٦	٤١.٣	٦٨.٣	٤٤.٤	القوة التنظيمية.
٣٨.١	٤٤.٤	٤٦.٠	٤٦.٠	التماسك الداخلي.
٣٦.٥	٣٣.٣	٥٤.٠	٤٤.٤	المخاطر الشخصية للقيادات العليا للكلية.
٤٦.٠	٣٩.٧	٤٤.٤	٣٦.٥	التوافق مع الأهداف والسياسات.
٤٧.٦	٤٧.٦	٤١.٣	٣٩.٧	الكفاءة في خدمة المستهدفين.
٤١.٣	٤٧.٦	٤٧.٦	٤٦.٠	منهجية التغيير (فجائي/ مرحلي).
٣٦.٥	٥٠.٨	٤١.٣	٣٣.٣	الحاجة للدعم السياسي أو التشريعي.
٣٦.٥	٣٦.٥	٣٨.١	٣٨.١	الصراع المؤسسي.
٥٨.٢	٦٢.١	٦٢.٧	٥٨.٢	<b>% إجمالي الموافقة</b>

ويتضح من النتائج السابقة أن كلية الزراعة جامعة المنصورة سوف تتبنى إستراتيجية تطوير وتحسين خلال فترة الخطة الإستراتيجية (٢٠١٠-٢٠١٤). كما يتبين من نفس الجدول أنه يمكن ترتيب أولويات البدائل الإستراتيجية لكلية الزراعة – جامعة المنصورة علي النحو التالي:

- ١- إستراتيجية تطوير وتحسين.
- ٢- إستراتيجية ثبات وإستقرار.
- ٣- إستراتيجية نمو وتوسع.
- ٤- إستراتيجية إنكماش وتقلص.

# الغايات والأهداف الإستراتيجية والخطط والبرامج التنفيذية

أولاً: الغايات الإستراتيجية:

- ١- توفير بنية تحتية مادية بالكلية قادرة علي توفير بيئة فعالة وجذابة تسهل التعليم والبحث لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلاب.
- ٢- زيادة الإيرادات وضبط النفقات المالية في جميع المجالات بما يحقق التوازن في موازنة الكلية والاعتماد الكامل على الذات في تمويل أنشطة الكلية.
- ٣- زيادة قدرة الكلية على المساهمة في التنمية الريفية وخدمة المجتمع والبيئة وتفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص وتسويق خدمات الكلية التعليمية والبحثية والتطبيقية والاستشارية.
- ٤- تطوير القدرات الإدارية والتنظيمية لكلية الزراعة جامعة المنصورة وتطويرها بما يتفق مع رؤيتها ورسالتها وغاياتها الإستراتيجية.
- ٥- تطوير البحث العلمي والدراسات العليا.
- ٦- تقوية العلاقة بين الكلية وخريجها.
- ٧- الحصول علي الإعتماد المحلي وتحقيق جودة البرامج الأكاديمية من خلال تطبيق معايير الاعتماد وضبط الجودة.
- ٨- تهيئة بيئة جامعية ملائمة لنجاح الطالب و تطوير الأنشطة الطلابية وخدمات الرعاية الإجتماعية التي تقدمها الكلية للطلاب.
- ٩- تنمية الموارد البشرية للكلية من خلال تدريب القيادات الأكاديمية والإدارية وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين والعاملين.
- ١٠- زيادة معدلات نقل وإستخدام التكنولوجيا الناتجة من البحوث الأساسية والتطبيقية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وطلاب الدراسات العليا بالكلية لدعم التنمية الإقتصادية، والتصدي للقضايا التي تواجه سكان المحافظة.

وفيما يلي عرض للأهداف والبرامج المرتبطة بالغايات السابقة.

## الغاية الأولى

## توفير بنية تحتية مادية بالكلية قادرة علي توفير بيئة فعالة وجذابة تسهل التعليم والبحث لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلاب

### الهدف الأول:

تطوير معامل ومختبرات الكلية وزيادة كفاءتها وفعاليتها.

#### الخطط والبرامج:

- ١/١ وضع خطة لتطوير مختبرات ومعامل التعليم والبحث بالكلية وتحديد إحتياجات التطوير.
- ٢/١ إستكمال تجهيز المعامل والمختبرات بالأجهزة العلمية اللازمة وفق طبيعة العمل بها.
- ٣/١ إستكمال التجهيزات المساعدة بالمعامل والمختبرات (أجهزة تهوية – إضاءة – مقاعد – وسائل سمعية وبصرية ... الخ).
- ٤/١ توفير إجراءات ووسائل الأمن والأمان بالمعامل والمختبرات.
- ٥/١ إنشاء معمل مركزي لأغراض التعليم والبحث العلمي بالكلية.
- ٦/١ وضع خطة للصيانة الدورية لمعامل ومختبرات الكلية.

### الهدف الثاني:

تطوير المزرعة البحثية والتعليمية الخاصة بالكلية.

#### الخطط والبرامج:

- ٧/١ وضع خطة لصيانة وإستثمار مزرعة الكلية الموجودة داخل الحرم الجامعي وإعادة تنظيمها وهيكلتها والحفاظ عليها.
- ٨/١ إستكمال المنشآت والمرافق اللازمة بمزرعة الكلية بمنطقة قلابشو وزيان.
- ٩/١ السعي نحو زيادة مساحة المزرعة البحثية والتعليمية بقلابشو وزيان.
- ١٠/١ وضع خطة لإستغلال وإستثمار مزرعة الكلية بقلابشو وزيان وتنظيم وتفعيل الدور البحثي والتعليمي للمزرعة.

### الهدف الثالث:

إستكمال إنشاء وتجهيز مبني الخدمات الجديد بالكلية.

### الخطط والبرامج:

- ١١/١ إستكمال إنشاء مبني الخدمات الجديد بالكلية.
- ١٢/١ تجهيز مبني الخدمات بالكلية لأداء دوره في خدمة العملية التعليمية والبحثية بالكلية.
- ١٣/١ وضع خطة للصيانة الدورية لمبني الخدمات الجديد بالكلية.

### الهدف الرابع:

#### تطوير المدرجات وقاعات المحاضرات بالكلية.

### الخطط والبرامج:

- ١٤/١ وضع خطة لتطوير المدرجات وقاعات المحاضرات بالكلية وتحديد إحتياجات التطوير.
- ١٥/١ إستكمال تجهيز المدرجات وقاعات المحاضرات بالأجهزة السمعية والبصرية اللازمة.
- ١٦/١ إستكمال التجهيزات المساعدة بالمدرجات وقاعات المحاضرات (أجهزة تهوية – إضاءة – مقاعد ... الخ).
- ١٧/١ تزويد المدرجات وقاعات المحاضرات بوسائل وإجراءات الأمن والأمان.
- ١٨/١ وضع خطة للصيانة الدورية للمدرجات وقاعات المحاضرات بالكلية.

## الغاية الثانية

## زيادة الإيرادات وضبط النفقات المالية في جميع المجالات بما يحقق التوازن في موازنة الكلية والاعتماد الكامل على الذات في تمويل أنشطة الكلية.

### الهدف الأول:

المحافظة على وضع مالي متزن في الكلية.

### الخطط والبرامج:

- ١/٢ إجراء مراجعة للخطط المالية للكلية ومقارنتها مع بعض الجامعات العربية والأجنبية.
- ٢/٢ ضبط النفقات المالية للكلية وإعادة توزيعها بما يضمن تحقيق رسالة الكلية.

### الهدف الثاني:

تنمية القدرات والإمكانيات لتوفير التمويل الذاتي للكلية وتنويع مصادر الدعم المالي.

### الخطط والبرامج:

- ٣/٢ تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في مجال الإتصال بالجهات الممولة والداعمة لأنشطة الكلية.
- ٤/٢ تطوير وتفعيل أنظمة ذات كفاءة للمساعدات الطلابية سواء من المنظمات المحلية أو الدولية.
- ٥/٢ تخطيط و تنفيذ مشروعات بحثية تلبي احتياجات الكلية والمجتمع المحلي وتكون جاذبة للجهات الداعمة والمولة للبحث العلمي.
- ٦/٢ التنسيق والمتابعة مع المؤسسات المحلية والدولية لتقديم الدعم للكلية.
- ٧/٢ تشجيع البرامج المشتركة مع مؤسسات بحثية وأكاديمية محلية ودولية.
- ٨/٢ تشجيع القطاع الخاص على التمويل والمشاركة في أنشطة وبرامج الكلية.
- ٩/٢ تفعيل وتطوير دور الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية وزيادة عوائدها.

### الهدف الثالث:

العمل على توفير شريك استراتيجي لتحقيق الأهداف المرتبطة بالغايات

### الخطط والبرامج:

- ١٠/٢ العمل علي إيجاد شريك فاعل بهدف تبني بعض البرامج المقدمة من خلال الكلية.
- ١١/٢ إنشاء قاعدة بيانات بالجهات الممولة ومجالات إهتمام تلك الجهات وطرق الإتصال.
- ١٢/٢ وضع خطة إعلامية لجذب قطاع الأعمال الزراعي لرعاية بعض أنشطة الكلية.

#### الهدف الرابع:

المحافظة على تدفق الطلبة للكلية وبرامجها.

#### الخطط والبرامج:

- ١٣/٢ تطوير برامج تعليمية (للبيكالوريوس والدراسات العليا) جاذبة للطلاب.
- ١٤/٢ جذب الطلبة الى برامج الكلية والوصول بمعدلات القبول للمعدلات الإقتصادية.
- ١٥/٢ جذب طلبة الدراسات العليا للتسجيل لدرجتي الماجستير والدكتوراه بالكلية.
- ١٦/٢ تصميم وتنفيذ برامج إعلامية للطلاب العرب لتشجيعهم علي الدراسة بالكلية.

## الغاية الثالثة

## زيادة قدرة الكلية على المساهمة في التنمية الريفية وخدمة المجتمع والبيئة وتفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص وتسويق خدمات الكلية التعليمية والبحثية والتطبيقية والاستشارية.

### الهدف الأول:

تفعيل دور المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية.

### الخطط والبرامج:

- ١/٣ تشجيع التعاون بين الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية.
- ٢/٣ وضع آلية للتنسيق لإقامة مشروعات مشتركة بين الوحدات لمواجهة مشكلات المجتمع والبيئة بصورة متكاملة.
- ٣/٣ تشجيع التعاون بين الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية والمؤسسات والهيئات المحلية والإقليمية والعالمية.
- ٤/٣ وضع نظام لمتابعة الأداء المالي والفني والإداري بالوحدات ذات الطابع الخاص.
- ٥/٣ وضع آلية لتحفيز ومكافأة التميز للمديرين العاملين بتلك الوحدات.

### الهدف الثاني:

الترويج لخدمات الوحدات ذات الطابع الخاص وتسويقها لتوفير مصادر للدعم والتمويل الذاتى للكلية.

### الخطط والبرامج:

- ٦/٣ تحديد إحتياجات المجتمع المحلي وقطاع الأعمال الزراعي بهدف تقديم خدمات لعلاج تلك المشكلات وتحقيق التطوير والتنمية المستدامة.
- ٧/٣ إجراء تحليل للمنافسين لتحديد نوعية الخدمات التي يمكن للوحدات تقديمها وتسعير هذه الخدمات بشكل يحقق ميزة تنافسية لتلك الوحدات.
- ٨/٣ وضع خطة إعلامية للترويج لخدمات الوحدات ذات الطابع الخاص فى مجال البحوث والدراسات البيئية والاستشارات الفنية والتدريب.
- ٩/٣ إقامة المؤتمرات والندوات وورش العمل وإصدار النشرات الدورية بخدمات الوحدات.

## الغاية الرابعة

## تطوير القدرات الإدارية والتنظيمية لكلية الزراعة جامعة المنصورة وتطويرها بما يتفق مع رؤيتها ورسالتها وغاياتها الإستراتيجية.

### الهدف الأول:

تدعيم التوجه اللامركزي لإدارة الكلية بما يحقق الكفاءة والإنتاجية.

### الخطط والبرامج:

- ١/٤ تطوير الهيكل التنظيمي بالكلية بما يحقق المرونة في اتخاذ القرارات الإدارية وتحقيق  
غايات الكلية الإستراتيجية.
- ٢/٤ تنمية الأداء الإداري من خلال مشاركة العاملين في صنع القرارات.
- ٣/٤ تطبيق مبدأ الإدارة بالأهداف وتبنيه كأسلوب لإدارة الكلية.
- ٤/٤ وضع وتنفيذ آليات لتنسيق بين مختلف المستويات الإدارية بالكلية.

### الهدف الثاني:

تطوير آليات صنع السياسات والقرارات الإدارية وفقاً للنظم الإدارية  
الحديثة.

### الخطط والبرامج:

- ٥/٤ تطبيق إدارة الجودة الشاملة في جميع الخدمات والنشاطات التي تقدمها الكلية.
- ٦/٤ ميكنة جميع المعاملات الإدارية والمالية للكلية.
- ٧/٤ تبسيط الإجراءات والتركيز على جودة المخرجات لتقديم أفضل الخدمات للمتعاملين مع  
الكلية.
- ٨/٤ إعادة النظر في دور مجالس ولجان الكلية والأقسام الأكاديمية.

### الهدف الثالث:

إعادة تأهيل وتنظيم الكادر الوظيفي الإداري.

### الخطط والبرامج:

- ٩/٤ وضع خطة لإعادة توزيع العاملين والإداريين علي أقسام ووحدات الكلية المختلفة.
- ١٠/٤ وضع خطة لإعادة تسكين العاملين والإداريين في وظائف تتناسب مع مؤهلاتهم  
وخبراتهم .

١١/٤ وضع خطة لإستكمال النقص في بعض الوظائف بالجهاز الإداري والفني بالكلية.  
١٢/٤ تنفيذ برامج للتدريب التحويلي لتأهيل العاملين والإداريين للعمل بالوظائف التي تعاني الكلية من نقص في العاملين بها.

#### الهدف الرابع:

تطوير نظام لقياس وتقييم الأداء ليكون بمثابة أساس للتنمية المتواصلة للموارد البشرية بالكلية.

#### الخطط والبرامج:

١٣/٤ تطوير آلية لتقييم أداء القيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية تعتمد على مؤشرات موضوعية تتعلق بالإنجاز والسلوك ومراجعتها وتحديثها دورياً.  
١٤/٤ تطوير آلية لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية تعتمد على مؤشرات موضوعية تتعلق بالإنجاز والسلوك ومراجعتها وتحديثها دورياً.  
١٥/٤ تطوير آلية لتقييم أداء العاملين والإداريين بالكلية تعتمد على مؤشرات موضوعية تتعلق بالإنجاز والسلوك ومراجعتها وتحديثها دورياً.  
١٦/٤ وضع نظام لمكافأة المتميزين من القيادات الأكاديمية والإدارية وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين والإداريين بالكلية إستناداً لنتائج تقييم الأداء.

## الغاية الخامسة

تطوير البحث العلمي والدراسات العليا.

**الهدف الأول:****تحسين وتطوير البرامج الأكاديمية للدراسات العليا.****الخطط والبرامج:**

- ١/٥ مراجعة وتطوير شروط القبول بالدراسات العليا بالكليــــــــــــة.
- ٢/٥ مراجعة وتطوير وميكنة إجراءات التسجيل والإشراف فى الدراسات العليا.
- ٣/٥ إنشاء قواعد بيانات لطلاب الدراسات العليا والمسجلين للدرجات العلمية بالكلية.
- ٤/٥ تحديث وتطوير الخطط الدراسية لبرامج الدراسات العليا التي تقدمها الكلية.
- ٥/٥ وضع خطة لتبني وتطبيق المعايير الأكاديمية القياسية لبرامج الدراسات العليا بالكلية.
- ٦/٥ استحداث برامج دراسية على مستوى الدراسات العليا في مجالات جديدة ومبتكرة وفى تخصصات نادرة ومتميزة.
- ٧/٥ وضع وتطبيق نظام لتطوير وقياس الأداء فى مجال الدراسات العليا.
- ٨/٥ إنشاء آلية لتلقي تظلمات طلاب الدراسات العليا والعمل علي حلها.
- ٩/٥ وضع خطة لجذب الجهات التمويلية للمساعدة فى تمويل بحوث طلاب الدراسات العليا.
- ١٠/٥ وضع خطة لتطوير نظام الإمتحان التأهيلي لطلاب الدراسات العليا بالكلية.
- ١١/٥ وضع خطة إعلامية لتشجيع الالتحاق بالدراسات العليا لخريجي الكلية والوافدين لموصلة الدراسة بعد التخرج.

**الهدف الثاني:****وضع خطة متكاملة للبحث العلمي بالكلية فى ضوء إحتياجات المجتمع.****الخطط والبرامج:**

- ١٢/٥ تطوير خطة متكاملة للبحث العلمي بالكلية إستناداً لإحتياجات المجتمع المحلي ووضع آليات تنفيذها علي مستوي الكلية.
- ١٣/٥ وضع آلية لتشجيع وتحفيز أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لإجراء بحوث متعددة التخصصات تتعلق بمشكلات وإحتياجات المجتمع.
- ١٤/٥ عقد بروتوكولات للتعاون مع المؤسسات البحثية الأخرى لإجراء بحوث ميدانية وتطبيقية تتعلق بمشكلات وإحتياجات المجتمع.
- ١٥/٥ إبراز الأنشطة البحثية للكلية عبر وسائل الإعلام المختلفة وحشد تغطية كافية لها.

**الهدف الثالث:**

تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم فى مجال الدراسات والبحوث العلمية والتطبيقية

**الخطط والبرامج:**

- ١٦/٥ تخطيط وتنفيذ برامج متخصصة لتنمية القدرات البحثية وكتابة المشروعات البحثية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- ١٧/٥ عقد اتفاقات وبرتوكولات للتعاون الثقافى وتبادل الباحثين مع المؤسسات البحثية المحلية والإقليمية والعالمية.
- ١٨/٥ تطوير نظام المهام العلمية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بما يضمن تطوير قدراتهم البحثية.
- ١٩/٥ وضع وتطبيق نظام لتطوير وقياس الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.

**الهدف الرابع:**

الإعتماد علي مصادر متنوعة لتمويل أنشطة البحث العلمي بالكلية.

**الخطط والبرامج:**

- ٢٠/٥ وضع خطة لجذب الجهات التمويلية للمساعدة فى تمويل بحوث أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- ٢١/٥ وضع خطة لمساهمة مؤسسات المجتمع المدني وقطاع الأعمال الزراعي فى تمويل البحوث العلمية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية.
- ٢٢/٥ وضع نظام لتمويل ونشر الأبحاث المتميزة لأعضاء هيئة التدريس.
- ٢٣/٥ وضع نظام لقياس وتقييم مردود المخصصات المالية المنفقة على البحث العلمي بالكلية.

**الغاية السادسة**

**تقوية العلاقة بين الكلية وخريجها.**

**الهدف الأول:**

تطوير برنامج متكامل للتواصل مع خريجي الكلية.

**الخطط والبرامج:**

- ١/٦ بناء قاعدة بيانات شاملة ومتكاملة عن وضع الخريجين في الكلية.
- ٢/٦ إنشاء رابطة مشهورة لخريجي الكلية.
- ٣/٦ وضع خطة وآلية معتمدة لتفعيل وتنظيم دور مكتب متابعة الخريجين بالكلية.
- ٤/٦ إنشاء صندوق للخريجين بالكلية لدعم أنشطة المؤسسة.
- ٥/٦ إصدار كتيب سنوي لخريجي الكلية يتضمن بيانات تسهل عملية الإتصال بين الخريجين وبعضهم البعض.
- ٦/٦ وضع آلية موثقة لقياس وتتبع التوجه الوظيفي للخريجين.
- ٧/٦ تنظيم أنشطة يشارك بها أعضاء هيئة التدريس بالكلية مع الجهات التي يعمل بها الخريجون.

**الهدف الثاني:**

رفع كفاءة خريجي الكلية.

**الخطط والبرامج:**

- ٨/٦ وضع خطة لبرامج لتدريب الخريجين في الكلية لرفع مستوى كفايتهم في الجانب العملي وإعدادهم لسوق العمل.
- ٩/٦ مشاركة الخريجين في الأنشطة السنوية للكلية والعمل على دعمها والتسويق لها.
- ١٠/٦ عقد لقاءات دورية بين الخريجين أنفسهم لتبادل المعلومات والخبرات حول المشكلات التي تواجههم في حياتهم العملية.

## الغاية السابعة

**الحصول علي الإعتماد المحلي وتحقيق جودة البرامج الاكاديمية من خلال تطبيق معايير الاعتماد وضبط الجودة.**

**الهدف الأول:**

**تطوير سياسات قبول وتحويل الطلاب بالكلية.****الخطط والبرامج:**

١/٧ وضع خطة لتطوير سياسات قبول الطلاب بالكلية لتتوافق الرسالة والأهداف والغايات الإستراتيجية للكلية.

٢/٧ وضع خطة لتطوير سياسات تحويل الطلاب من وإلى الكلية.

٣/٧ إستطلاع رأي الطلاب في سياسات القبول والتحويل بالكلية.

٤/٧ إعداد وتنظيم برامج تعريفية للطلاب الجدد لتعريفهم بالبرامج الأكاديمية بالكلية.

**الهدف الثاني:****الإستمرار في تبني وتطبيق المعايير الأكاديمية القياسية (NARS).****الخطط والبرامج:**

٥/٧ إنشاء وحدة خاصة بالإعتماد الأكاديمي بالكلية تتولي مراقبة تطبيق المعايير الأكاديمية القياسية بالكلية.

٦/٧ إنشاء آلية موثقة للمراجعة الداخلية والخارجية للتأكد من توافق البرامج الأكاديمية للكلية مع المعايير الأكاديمية القياسية.

٧/٧ تنظيم حملة إعلامية مخططة للتوعية بالمعايير الأكاديمية القياسية داخل الكلية.

**الهدف الثالث:****تحديث وتطوير الخطط الدراسية للبرامج الأكاديمية على مستوى****البكالوريوس.****الخطط والبرامج:**

٨/٧ وضع خطة لتحديث الخطط الدراسية للبرامج الأكاديمية بالكلية.

٩/٧ إنشاء برامج تعليمية جديدة جاذبة للطلاب وتلبي إحتياجات سوق العمل.

١٠/٧ دراسة إمكانية إنشاء برامج للتعليم عن بعد أو التعليم المفتوح بالكلية.

١١/٧ وضع خطة لإستكمال تطوير المواد الدراسية ببرامج الكلية المختلفة إلكترونياً والتوسع في إستخدامها في عمليات التعليم والتعلم.

١٢/٧ وضع خطة لتنظيم مشاركة وتعاون الكلية مع المجتمع المحلي في تطوير البرامج الأكاديمية والمقررات الدراسية.

١٣/٧ عقد شراكة بين البرامج التعليمية الموجودة بالكلية وبرامج خارجية مماثلة.

**الهدف الرابع:**

تحديث وتطوير نظم تقييم الطلاب بالكلية.

**الخطط والبرامج:**

- ١٤/٧ وضع خطة لتحديث وتطوير نظم تقييم الطلاب بالكلية.
- ١٥/٧ وضع خطة لتوحيد أساليب تقييم الطلاب علي مستوى الكلية.
- ١٦/٧ وضع خطة للإستفادة بنتائج تقييم الطلاب في اتخاذ القرارات الخاصة بالتعليم في تطوير البرامج التعليمية.

**الهدف الخامس:**

تحديث وتطوير برنامج التدريب الميداني لطلاب الكلية.

**الخطط والبرامج:**

- ١٧/٧ تصميم برامج متكاملة للتدريب الميداني لطلاب الكلية وفق إحتياجاتهم الفعلية.
- ١٨/٧ وضع آليات معتمدة علي مؤشرات موضوعية لتقويم نتائج التدريب الميداني للطلاب.
- ١٩/٧ دراسة مدى فاعلية التدريب الميداني للطلاب في تحقيق المخرجات المستهدفة للتعلم.

**الغاية الثامنة**

تهيئة بيئة جامعية ملائمة لنجاح الطالب و تطوير الانشطة الطلابية وخدمات الرعاية الإجتماعية التي تقدمها الكلية للطلاب

**الهدف الأول:**

زيادة كفاءة وفاعلية الخدمات المقدمة لطلبة الكلية لتطوير المناخ التعليمي.

#### الخطط والبرامج:

- ١/٨ تطوير وتحسين وإتاحة استخدام الخدمات الإلكترونية للطلاب بالكلية.
- ٢/٨ وضع خطة لتحسين وتطوير مستوي المرافق بالكلية.
- ٣/٨ وضع آلية لتحديد وتحفيز ودعم الطلاب المتفوقين والمبدعين بالكلية.
- ٤/٨ وضع برامج لرعاية الطلاب المتعثرين في الدراسة بالكلية.
- ٥/٨ إجراء تقويم دوري لمستوى جودة وكفاية لخدمات المقدمة للطلاب.

#### الهدف الثاني:

تطوير خدمات الدعم المقدمة للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة.

#### الخطط والبرامج:

- ٦/٨ تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم علي مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب في أساليب التدريس والتقييم.
- ٧/٨ تنظيم عدد من أنشطة التوعية للطلاب لغرس قيم التسامح وتقبل الاختلاف مع الآخر.
- ٨/٨ وضع خطة لتطوير مرافق الكلية لتلائم إستخدام الطلاب ذوي الإحتياجات الخاصة.
- ٩/٨ وضع خطة لدعم الطلاب ذوي الإحتياجات الخاصة بالكلية في جميع المجالات.

#### الهدف الثالث:

تطوير خدمات الدعم المقدمة لطلاب الكلية.

#### الخطط والبرامج:

- ١٠/٨ وضع وتنفيذ خطة لدعم طلاب الكلية مع تحديد أولويات خدمات الدعم.
- ١١/٨ تطوير آلية تعتمد علي معايير موضوعية وعادلة لتوزيع الدعم المالي علي الطلاب.
- ١٢/٨ تطوير وتنفيذ آلية لدراسة خصائص وإحتياجات الطلاب بالكلية.

#### الهدف الرابع:

تطوير خدمات الرعاية الصحية المقدمة لطلاب الكلية.

#### الخطط والبرامج:

- ١٣/٨ إنشاء عيادة مجهزة لخدمة الحالات الصحية الطارئة للطلاب.
- ١٤/٨ وضع خطة للفحص الطبي الدوري لطلاب الكلية.

١٥/٨ وضع نظام مناسب للتأمين الصحي لطلاب الكلية.

#### الهدف الخامس:

إنشاء وتفعيل نظام للإرشاد الأكاديمي لطلاب الكلية.

#### الخطط والبرامج:

- ١٦/٨ إنشاء نظام ملائم للإرشاد الأكاديمي لطلاب الكلية.
- ١٧/٨ مراجعة الخطة الدراسية للكلية وفقاً لنظام الإرشاد الأكاديمي.
- ١٨/٨ وضع خطة لتوعية وإعلام الطلاب بنظام الإرشاد الأكاديمي.
- ١٩/٨ وضع آليات ومعايير لإختيار وتعيين المرشدين الأكاديميين.

#### الهدف السادس:

نشر مبادئ آداب وأخلاقيات المهنة بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم  
والعاملين والطلاب بالكلية.

#### الخطط والبرامج:

- ٢٠/٨ صياغة دليل لأخلاقيات وآداب المهنة وتوزيعه علي مختلف الفئات بالكلية.
- ٢١/٨ وضع آلية لمتابعة ومراقبة تطبيق أخلاقيات وآداب المهنة بالكلية.
- ٢٢/٨ عقد ندوات وتصميم نشرات وتنفيذ برامج تثقيفية وتدريبية لأعضاء هيئات التدريس والهيئات المعاونة والعاملين في مجال أخلاقيات وآداب المهنة.
- ٢٣/٨ تضمين أخلاقيات وآداب المهنة في البرامج الدراسية.

#### الهدف السابع:

تشجيع طلاب الكلية علي ممارسة الأنشطة الطلابية المختلفة.

#### الخطط والبرامج:

- ٢٤/٨ صياغة سياسة محددة لتشجيع الطلاب علي ممارسة الأنشطة بالكلية.
- ٢٥/٨ وضع برامج لتقدير ومكافأة الطلاب المتفوقين في الأنشطة الطلابية.
- ٢٦/٨ تنظيم وتفعيل إشراك الطلاب في لجان الكلية المختلفة.

#### الهدف الثامن:

توفير بيئة آمنة للطلاب بالكلية.

### الخطط والبرامج:

٢٧/٨ وضع سيناريوهات لإدارة للكوارث والأزمات والمخاطر المتوقعة بالكلية وصياغة خطط للتعامل معها.

٢٨/٨ تدريب المعنيين علي سيناريوهات وخطط التعامل مع الأزمات والكوارث والمخاطر المحتملة.

٢٩/٨ وضع خطة لتفعيل وتنشيط دور وحدة الأزمات والكوارث بالكلية.

٣٠/٨ إستكمال توفير الوسائل المتاحة للتعامل مع الأزمات والكوارث بالكلية.

٣١ /٨ عقد سلسلة من الندوات وتصميم نشرات ومطويات للتوعية بخطط الطوارئ لمواجهة المخاطر المحتملة

## الغاية التاسعة

تنمية الموارد البشرية للكلية من خلال تدريب القيادات الأكاديمية والإدارية وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين والعاملين.

الهدف الأول:

تأهيل القيادات الأكاديمية والإدارية في الكلية.

الخطط والبرامج:

١/٩ وضع وتنفيذ خطة للتدريب وتنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية  
إستناداً للإحتياجات الفعلية لهم.

٢/٩ تنفيذ برامج تدريبية متخصصة للقيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية في القيادة.

٣/٩ تنفيذ برامج تدريبية متخصصة في التكنولوجيا الحديثة في الإدارة وطرق الإدارة الحديثة.

٤/٩ دراسة أثر تنفيذ الخطة التدريبية للقيادات الأكاديمية والإدارية علي معدلات أداء وإنجاز  
القيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية.

٥/٩ مراجعة وتحديث خطة تدريب وتنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية والإدارية  
بالكلية.

### الهدف الثاني:

تطوير أداء وقدرات أعضاء الهيئة التدريسية ومعاونيهم.

#### الخطط والبرامج:

٦/٩ تنفيذ الخطة التدريبية التي تم تصميمها إستناداً لإحتياجات أعضاء هيئة التدريسية ومعاونيهم  
بالكلية.

٧/٩ دراسة أثر تنفيذ الخطة التدريبية علي معدلات أداء وإنجاز أعضاء هيئة التدريسية  
ومعاونيهم بالكلية.

٨/٩ مراجعة وتحديث خطة تدريب أعضاء هيئة التدريسية ومعاونيهم بالكلية.

٩/٩ تدريب أعضاء هيئة التدريسية ومعاونيهم بالكلية على نماذج التدريسية المتمركزة حول  
الطالب أو الاستكشاف أو المشكلة أو التعلم الذاتي أو التعاوني أو الحوار والنقاش.

١٠/٩ تدريب أعضاء هيئة التدريسية ومعاونيهم بالكلية علي مهارة إدارة الصف وتحفيز الطلبة  
على التجديد والإبداع.

١١/٩ تشجيع أعضاء هيئة التدريسية ومعاونيهم على ممارسة الطرق الحديثة وإجراء التغيير  
اللازمة في أساليب التدريسية المتبعة بما ينعكس علي تطوير قدرات ومهارات الطلاب.

### الهدف الثالث:

تطوير أداء وقدرات العاملين والإداريين بالكلية.

#### الخطط والبرامج:

١٢/٩ تنفيذ الخطة التدريبية التي تم تصميمها إستناداً لإحتياجات العاملين والإداريين بالكلية.

١٣/٩ دراسة أثر تنفيذ الخطة التدريبية علي معدلات أداء وإنجاز العاملين والإداريين بالكلية.

١٤/٩ مراجعة وتحديث خطة تدريب العاملين والإداريين بالكلية.

## الغاية العاشرة

زيادة معدلات نقل وإستخدام التكنولوجيا الناتجة من البحوث الأساسية والتطبيقية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وطلاب الدراسات العليا بالكلية لدعم التنمية الإقتصادية، والتصدي للقضايا التي تواجه سكان المحافظة.

الهدف الأول:

تفعيل وتنفيذ خطة الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة.

الخطط والبرامج:

- ١/١٠ تنفيذ خطة الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة.
- ٢/١٠ إشراك طلاب الكلية في تقديم خدمات للمجتمع وتنمية البيئة.
- ٣/١٠ تقييم اثر خطة الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة علي المستهدفين.

٤/١٠ مراجعة وتحديث خطة الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة.

#### الهدف الثاني:

رفع وتنمية وعي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين والطلاب  
بخدمة المجتمع وتنمية البيئة.

#### الخطط والبرامج:

٥/١٠ تصميم وتخطيط حملة إعلامية لتوعية أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين  
والطلاب بخدمة المجتمع وتنمية البيئة.  
٦/١٠ تقييم أثر حملة التوعية بخدمة المجتمع وتنمية البيئة.

#### الهدف الثالث:

زيادة معدلات نقل وإستخدام التكنولوجيا المتولدة من أنشطة البحث العلمي  
بالكلية.

#### الخطط والبرامج:

٧/١٠ تصميم قاعدة بيانات بأنواع التكنولوجيا المتاحة بالكلية والمستهدفين بها في كل مجال.  
٨/١٠ عقد إتفاقات تعاون وتنسيق مع الجهات التنفيذية المسؤولة عن نقل التكنولوجيا بالمحافظة  
في مجال نقل وإستخدام التكنولوجيا.  
٩/١٠ إصدار مجلة دورية "أخبار البحث العلمي بالكلية" تتناول أحدث التكنولوجيات الناتجة من  
أنشطة البحث العلمي بالكلية توزع مجاناً علي المستهدفين.  
١٠/١٠ تشجيع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم علي نشر إنتاجهم البحثي في مجلات عالمية  
مفهرسة.  
١١/١٠ تشجيع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم علي نشر بحوثهم من خلال المؤتمرات الدولية  
المتخصصة.  
١٢/١٠ تقييم الأثر الإقتصادي والبيئي لإستخدام التكنولوجيا الناتجة من أنشطة البحث العلمي  
بالكلية علي المستهدفين.

# الخطة التنفيذية لإستراتيجية الكلية



## الغاية الأولى: توفير بنية تحتية مادية بالكلية قادرة علي توفير بيئة فعالة وجذابة تسهل التعليم والبحث لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلاب.

الهدف المحدد	الأنشطة	المخرجات/ العائد	مؤشرات النجاح	فترة التنفيذ		المسئولية عن التنفيذ	التكلفة التقريبية بالآلاف جنيه
				من	إلى		
تطوير معامل ومختبرات الكلية وزيادة كفاءتها وفعاليتها	١/١ وضع خطة لتطوير مختبرات ومعامل التعليم والبحث بالكلية وتحديد احتياجات التطوير.	• خطة لتطوير مختبرات ومعامل التعليم والبحث بالكلية. • قائمة باحتياجات التطوير.	• وجود خطة لتطوير معامل الكلية. • وجود قائمة باحتياجات التطوير شارك في إعدادها جميع الأطراف المعنية.	١ يناير ٢٠١٠	٣١ مارس ٢٠١٠	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحث	٤ (□)
	٢/١ إستكمال تجهيز المعامل والمختبرات بالأجهزة العلمية اللازمة وفق طبيعة العمل بها.	• معامل ومختبرات مجهزة.		١ يناير ٢٠١٠	٣١ ديسمبر ٢٠١١		١٠٠٠ (□)
	٣/١ إستكمال التجهيزات المساعدة بالمعامل والمختبرات (أجهزة تهوية – إضاءة – مقاعد – وسائل سمعية وبصرية ... الخ).	• معامل مجهزة بجميع الوسائل المساعدة.	• نتائج إستبيان الحكم علي مدي كفاية تجهيزات المعامل.	١ يوليو ٢٠١١	٣١ ديسمبر ٢٠١١		١٠٠ (□) (□٥٠)
	٤/١ توفير إجراءات ووسائل الأمن والأمان بالمعامل والمختبرات.	• معامل مجهزة بجميع وسائل الأمن والأمان.		١ يوليو ٢٠١١	٣١ ديسمبر ٢٠١١		١٠٠ (□) (■٥٠)
	٥/١ إنشاء معمل مركزي لأغراض التعليم والبحث العلمي بالكلية.	• معمل مركزي متكامل متعدد الأغراض.	• إنشاء وتجهيز وتشغيل المعمل المركزي.	١ يناير ٢٠١٠	٣١ ديسمبر ٢٠١١		٢٠٠٠ (□)
	٦/١ وضع خطة للصيانة الدورية لمعامل ومختبرات الكلية.	• خطة للصيانة الدورية للمعامل.	• وجود خطة للصيانة الدورية للمعمل المركزي.	١ أكتوبر ٢٠١١	٣١ ديسمبر ٢٠١١		٤ (■)

□	مشروع CIQAP	□	تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).	◇	مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة	◇	تمويل ذاتي من مصادر أخرى (مشروعات بحثية/ جهات ممولة ... الخ).
■	موازنة الكلية	□	مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة	◇	مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة	◇	وحدة مشروعات تطوير التعليم العالي بالمجلس الاعلي للجامعات

الهدف المحدد	الأنشطة	المخرجات/ العائد	مؤشرات النجاح	فترة التنفيذ		المسئولة عن التنفيذ	التكلفة التقريبية بالآلاف جنيه
				من	إلى		
تطوير المزرعة البحثية والتعليمية الخاصة بالكلية	٧/١ وضع خطة لصيانة وإستثمار مزرعة الكلية الموجودة داخل الحرم الجامعي وإعادة تنظيمها وهيكلتها والحفاظ عليها.	• خطة لصيانة مزرعة الكلية بالحرم الجامعي.	• وجود خطة لصيانة مزرعة الكلية بالحرم الجامعي.	١ يناير ٢٠١٢	٣١ مارس ٢٠١٢	أ.د/ مدير مركز التجارب والبحوث الزراعية بالكلية	٤ (■)
	٨/١ إستكمال المنشآت والمرافق اللازمة بمزرعة الكلية بمنطقة قلابشو وزيان.	• مزرعة بحثية وإنتاجية مجهزة بالأرضي الجديدة.	• وجود مزرعة بحثية وإنتاجية مجهزة بالأرضي الجديدة متعددة الأغراض.	١ يناير ٢٠١٢	٣٠ يونيو ٢٠١٢		٥٠ (■)
	٩/١ السعي نحو زيادة مساحة المزرعة البحثية والتعليمية بقلابشو وزيان.	• زيادة مساحة المزرعة بنسبة لا تقل عن ٥٠%.	• وجود خطة متكاملة لإستثمار مزرعة الكلية بقلابشو وزيان.	١ يناير ٢٠١٢	٣١ ديسمبر ٢٠١٢		٥٠ (■)
	١٠/١ وضع خطة لإستغلال وإستثمار مزرعة الكلية بقلابشو وزيان وتنظيم وتفعيل الدور البحثي والتعليمي للمزرعة.	• خطة لإستثمار مزرعة الكلية بقلابشو وزيان.	• وجود خطة متكاملة لإستثمار مزرعة الكلية بقلابشو وزيان.	١ أكتوبر ٢٠١٢	٣١ ديسمبر ٢٠١٢		٤ (◆)
إستكمال إنشاء وتجهيز مبني الخدمات الجديد بالكلية	١١/١ إستكمال إنشاء مبني الخدمات الجديد بالكلية.	• مبني متكامل للخدمات بالكلية.	• إستكمال إنشاء وتجهيز وتشغيل مبني الخدمات الجديد بالكلية.	١ يناير ٢٠١٠	٣١ ديسمبر ٢٠١٠	السيد الأستاذ/ أمين الكلية	٤٨٠٠ (□ ٣٠٠٠) (◆ ١٨٠٠)
	١٢/١ تجهيز مبني الخدمات بالكلية لأداء دوره في خدمة العملية التعليمية والبحثية بالكلية.	• خطة صيانة دورية للمبني الجديد.	• وجود خطة صيانة دورية للمبني الجديد.	١ أكتوبر ٢٠١٠	٣١ ديسمبر ٢٠١٠		٤٠٠٠ (■)
	١٣/١ وضع خطة للصيانة الدورية لمبني الخدمات الجديد بالكلية.						

الهدف المحدد	الأنشطة	المخرجات/ العائد	مؤشرات النجاح	فترة التنفيذ		المسئولية عن التنفيذ	التكلفة التقريبية بالآلاف جنيه
				من	إلى		
تطوير المدرجات وقاعات المحاضرات بالكلية	١٤/١ وضع خطة لتطوير المدرجات وقاعات المحاضرات بالكلية وتحديد احتياجات التطوير.	● خطة لتطوير المدرجات وقاعات المحاضرات بالكلية. ● قائمة بإحتياجات التطوير.	● وجود خطة لتطوير المدرجات وقاعات المحاضرات بالكلية. ● وجود قائمة بإحتياجات التطوير شارك في إعدادها جميع الأطراف المعنية.	١ يناير ٢٠١١	٣١ مارس ٢٠١١	وكل الكلية لشئون التعليم والطلاب	٤ (■)
	١٥/١ إستكمال تجهيز المدرجات وقاعات المحاضرات بالأجهزة السمعية والبصرية اللازمة.	● مدرجات وقاعات محاضرات مجهزة.	● نتائج إستبيان الحكم علي مدي كفاية تجهيزات المدرجات وقاعات المحاضرات بالكلية.	١ إبريل ٢٠١١	٣١ مارس ٢٠١٢		١٠٠٠ (□٥٠٠) (■٢٥٠) (◆٢٥٠)
	١٦/١ إستكمال التجهيزات المساعدة بالمدرجات وقاعات المحاضرات (أجهزة تهوية – إضاءة – مقاعد ... الخ).	● مدرجات وقاعات محاضرات مجهزة بجميع الوسائل المساعدة.	● نتائج إستبيان الحكم علي مدي كفاية تجهيزات المدرجات وقاعات المحاضرات بالكلية.	١ إبريل ٢٠١١	٣١ مارس ٢٠١٢		٥٠ (□)
	١٧/١ تزويد المدرجات وقاعات المحاضرات بوسائل وإجراءات الأمن والأمان.	● مدرجات وقاعات محاضرات مجهزة بجميع وسائل الأمن والأمان.	● نتائج إستبيان الحكم علي مدي كفاية تجهيزات المدرجات وقاعات المحاضرات بالكلية.	١ إبريل ٢٠١١	٣١ مارس ٢٠١٢		٥٠ (□)
	١٨/١ وضع خطة للصيانة الدورية للمدرجات وقاعات المحاضرات بالكلية.	● خطة للصيانة الدورية للمدرجات وقاعات المحاضرات.	● وجود خطة صيانة دورية للمدرجات وقاعات المحاضرات بالكلية.	١ إبريل ٢٠١١	٣١ ديسمبر ٢٠١١		٤ (■)

مشروع CIQAP □ تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص) □ مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة. ◆ تمويل ذاتي من مصادر أخرى (مشروعات بحثية/ جهات ممولة ... الخ). ◆ مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة. ○ وحدة مشروعات تطوير التعليم العالي بالمجلس الأعلى للجامعات

موازنة الكلية

مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة

مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة

وحدة مشروعات تطوير التعليم العالي بالمجلس الاعلى للجامعات

## الغاية الثانية: زيادة الإيرادات وضبط النفقات المالية في جميع المجالات بما يحقق التوازن في موازنة الكلية والاعتماد الكامل على الذات في تمويل أنشطة الكلية.

الهدف المحدد	الأنشطة	المخرجات/ العائد	مؤشرات النجاح	فترة التنفيذ		المسئولة عن التنفيذ	التكلفة التقريبية بالآلاف جنيه
				من	إلى		
المحافظة على وضع مالي متزن في الكلية	١/٢ إجراء مراجعة للخطط المالية للكلية ومقارنتها مع بعض الجامعات العربية والأجنبية.	• خطط مالية مطابقة للمعايير العالمية.	• وجود خطط مالية مطابقة للمعايير العالمية.	١ يناير ٢٠١١	٣١ مارس ٢٠١١	الرئيس قسم الحسابات بالكلية /	١٠ (□)
	٢/٢ ضبط النفقات المالية للكلية وإعادة توزيعها بما يضمن تحقيق رسالة الكلية.	• نفقات منضبطة موزعة بدقة تضمن تحقيق رسالة الكلية.	• وجود توزيع عادل لبنود الموازنة المالية للكلية.	١ إبريل ٢٠١١	٣٠ يونيو ٢٠١١		٤ (■)
التمويل الذاتي للكلية وتنوع	٣/٢ تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في مجال الإتصال بالجهات الممولة والداعمة لأنشطة الكلية.	• أعضاء هيئة تدريس قادرين علي جلب تمويل لأنشطة الكلية.	• عدد الجهات المساهمة في تمويل أنشطة الكلية. % مساهمات الجهات المانحة في تمويل أنشطة الكلية.	١ يوليو ٢٠١١	٣٠ سبتمبر ٢٠١١	مدير وحدة التدريب بالكلية	٤ (□)

٤ (◆)	أ/ رئيس قسم رعاية الشباب بالكلية	٣١ ديسمبر ٢٠١١	١ أكتوبر ٢٠١١	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدد الجهات المساهمة في تقديم مساعدات لطلاب الكلية.</li> <li>% مساهمات المنظمات المحلية والدولية في تقديم مساعدات لطلاب الكلية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>نظم فعالة وذات كفاءة للمساعدات الطلابية.</li> </ul>	٤/٢ تطوير وتفعيل أنظمة ذات كفاءة للمساعدات الطلابية سواء من المنظمات المحلية أو الدولية.
-------	----------------------------------	----------------------	---------------------	--	--	--

<input type="checkbox"/> مشروع CIQAP <input checked="" type="checkbox"/> موازنة الكلية.	<input type="checkbox"/> تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص). <input checked="" type="checkbox"/> مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.	<input type="checkbox"/> مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة. <input checked="" type="checkbox"/> مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة.	<input checked="" type="checkbox"/> تمويل ذاتي من مصادر أخرى (مشروعات بحثية/ جهات ممولة ... الخ). <input checked="" type="checkbox"/> وحدة مشروعات تطوير التعليم العالي بالمجلس الاعلى للجامعات.
--	--	---	---

الهدف المحدد	الأنشطة	المخرجات/ العائد	مؤشرات النجاح	فترة التنفيذ		المسئولية من التنفيذ	التكلفة التقريبية بالألف جنيه
				من	إلى		
تنمية القدرات و الإمكانيات لتوفير التمويل الذاتي للكلية وتوزيع مصادر الدعم المالي	٥/٢ تخطيط و تنفيذ مشروعات بحثية تلبي احتياجات الكلية والمجتمع المحلي وتكون جاذبة للجهات الداعمة والممولة للبحث العلمي.	<ul style="list-style-type: none"> <li>مشروعات بحثية تخدم المجتمع المحيط.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدد المشروعات البحثية التي حصلت عليها الكلية.</li> <li>عدد الجهات الممولة للمشروعات البحثية بالكلية.</li> </ul>	١	٣١	وكل الكلية للدراسات العليا والبحوث	٤ (□)
	٦/٢ التنسيق والمتابعة مع المؤسسات المحلية والدولية لتقديم الدعم للكلية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>بروتوكولات للتعاون مع مؤسسات محلية ودولية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدد بروتوكولات التعاون الموقعة مع المؤسسات المحلية والدولية.</li> </ul>	١	٣١		٤ (□)
	٧/٢ تشجيع البرامج المشتركة مع مؤسسات بحثية وأكاديمية محلية ودولية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>برامج المشتركة مع مؤسسات بحثية وأكاديمية محلية ودولية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدد البرامج المشتركة مع المؤسسات البحثية والأكاديمية المحلية والدولية.</li> </ul>	١	٣١		أ/د/ عميد الكلية

٤ (□)	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	٣١ ديسمبر ٢٠١٠	١ يناير ٢٠١٠	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مشاركة القطاع الخاص في تمويل أنشطة وبرامج الكلية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مشاركة القطاع الخاص في تمويل أنشطة وبرامج الكلية.</li> </ul>	٨/٢ تشجيع القطاع الخاص على التمويل والمشاركة في أنشطة وبرامج الكلية.
١٠ (□)		٣١ ديسمبر ٢٠١٠	١ يناير ٢٠١٠	<ul style="list-style-type: none"> <li>• متوسط الزيادة في أرباح الوحدات.</li> <li>• متوسط الزيادة في عدد الخدمات المقدمة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وحدات ذات طابع خاص تخدم المجتمع وتدر عائد للكلية.</li> </ul>	٩/٢ تفعيل وتطوير دور الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية وزيادة عوائدها.

□	مشروع CIQAP	□	تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).	◆	مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة	◇	تمويل ذاتي من مصادر أخرى (مشروعات بحثية / جهات ممولة ... الخ).
■	موازنة الكلية	□	مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة	◆	مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة	◇	وحدة مشروعات تطوير التعليم العالي بالمجلس الاعلى للجامعات

الهدف المحدد	الأنشطة	المخرجات/ العائد	مؤشرات النجاح	فترة التنفيذ		المسئولية من التنفيذ	التكلفة التقريبية بالآلاف جنيه
				إلى	من		
العمل على توفير شريك استراتيجي لتحقيق الأهداف المرتبطة بالقطاعات	١٠/٢ العمل علي إيجاد شريك فاعل بهدف تبني بعض البرامج المقدمة من خلال الكلية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وجود شريك فاعل يتبنى بعض البرامج المقدمة من خلال الكلية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• إيجاد الشريك.</li> <li>• % مساهمة الشريك في تبني البرامج المقدمة من خلال الكلية.</li> </ul>	١ يناير ٢٠١٢	٣١ ديسمبر ٢٠١٢	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	٥ (□)
	١١/٢ إنشاء قاعدة بيانات بالجهات الممولة ومجالات إهتمام تلك الجهات وطرق الإتصال.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• قاعدة بيانات بالجهات الممولة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• عدد الجهات التي تتضمنها القاعدة.</li> <li>• % مساهمة القاعدة في توفير تمويل للكلية.</li> </ul>	١ يناير ٢٠١١	٣١ مارس ٢٠١١		٥ (◆)
	١٢/٢ وضع خطة إعلامية لجذب قطاع الأعمال الزراعي لرعاية بعض أنشطة الكلية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وجود خطة إعلامية لجذب قطاع الأعمال الزراعي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % مساهمة قطاع الأعمال الزراعي في رعاية أنشطة الكلية.</li> </ul>	١ إبريل ٢٠١١	٣٠ يونيو ٢٠١١		٥ (□)
١٣/٢ تطوير برامج تعليمية	<ul style="list-style-type: none"> <li>• برامج تعليمية جاذبة للطلاب.</li> </ul>	عدد البرامج المطورة.	١	٣١	٥ (□)	٢٠	

		ديسمبر ٢٠١٠	يناير ٢٠١٠	• متوسط الزيادة في أعداد الطلاب		(للبيكالوريوس والدراسات العليا) جاذبة للطلاب.
٢٠ (□)		٣١ ديسمبر ٢٠١٠	١ يناير ٢٠١٠	• متوسط الزيادة في أعداد الطلاب. • تكلفة الطالب.	• معدلات قبول تتصل للمعدلات الإقتصادية.	١٤/٢ جذب الطلبة الى برامج الكلية والوصول بمعدلات القبول للمعدلات الإقتصادية.
٢٠ (□)		٣١ ديسمبر ٢٠١٠	١ يناير ٢٠١٠	• متوسط الزيادة في أعداد طلاب الماجستير والدكتوراه.	• برامج دراسات عليا جاذبة للطلاب.	١٥/٢ جذب طلبة الدراسات العليا للتسجيل لدرجتي الماجستير والدكتوراه بالكلية.
٢٠ (□)		٣١ ديسمبر ٢٠١٠	١ يناير ٢٠١٠	• متوسط الزيادة في أعداد الطلاب الوافدين للكلية.	• برامج إعلامية للطلاب العرب.	١٦/٢ تصميم وتنفيذ برامج إعلامية للطلاب العرب لتشجيعهم علي الدراسة بالكلية.

مشروع CIQAP  تمويل ذاتي (إبراج الوحدات ذات الطابع الخاص).  مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة.  تمويل ذاتي من مصادر أخرى (مشروعات بحثية / جهات ممولة ... الخ).  
 موازنة الكلية.  مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.  مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة.  وحدة مشروعات تطوير التعليم العالي بالمجلس الاعلي للجامعات.

### الغاية الثالثة: زيادة قدرة الكلية على المساهمة في التنمية الريفية وخدمة المجتمع والبيئة وتفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص وتسويق خدمات الكلية التعليمية والبحثية والتطبيقية والاستشارية.

الهدف المحدد	الأنشطة	المخرجات/ العائد	مؤشرات النجاح	فترة التنفيذ		المسئولية عن التنفيذ	التكلفة التقريبية بالآلاف جنيه
				من	إلى		
تفعيل دور المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية	١/٣ تشجيع التعاون بين الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية.	• بروتوكولات للتعاون بين الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية.	• عدد مجالات التعاون بين الوحدات. • عدد الوحدات المتعاونة.	١ يناير ٢٠١٠	٣١ مارس ٢٠١٠	أ.د/ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	٥ (□)
	٢/٣ وضع آلية للتنسيق لإقامة مشروعات مشتركة بين الوحدات لمواجهة مشكلات المجتمع والبيئة بصورة متكاملة.	• آلية للتنسيق و مشروعات مشتركة بين الوحدات الخاصة بالكلية.	• عدد المشروعات المشتركة بين الوحدات. • مجالات التنسيق بين الوحدات.	١ إبريل ٢٠١٠	٣٠ يونيو ٢٠١٠		٥ (□)

١٠ (□)		٣٠ سبتمبر ٢٠١٠	١ يوليو ٢٠١٠	عدد البروتوكولات الموقعة. مجالات التعاون.	<ul style="list-style-type: none"> <li>بروتوكولات للتعاون بين وحدات الكلية والمؤسسات المحلية والإقليمية والعالمية.</li> </ul>	٣/٣ تشجيع التعاون بين الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية والمؤسسات والهيئات المحلية والإقليمية والعالمية.
٤ (□)		٣١ ديسمبر ٢٠١٠	١ أكتوبر ٢٠١٠	إستطلاع رأي مديري الوحدات في نظام المتابعة.	<ul style="list-style-type: none"> <li>نظام لمتابعة الأداء المالي والفني والإداري بالوحدات ذات الطابع الخاص.</li> </ul>	٤/٣ وضع نظام لمتابعة الأداء المالي والفني والإداري بالوحدات ذات الطابع الخاص.
٤ (□)		٣١ ديسمبر ٢٠١٠	١ أكتوبر ٢٠١٠	نتائج إستقصاء رضاء مديري الوحدات عن آلية التحفيز.	<ul style="list-style-type: none"> <li>آلية لتحفيز ومكافأة التميز لمديري الوحدات.</li> </ul>	٥/٣ وضع آلية لتحفيز ومكافأة التميز للمديرين العاملين بتلك الوحدات.

□	مشروع CIQAP	□	تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).	◆	مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة.	◇	تمويل ذاتي من مصادر أخرى (مشروعات بحثية / جهات ممولة ... الخ).
■	موازنة الكلية	□	مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة	◆	مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة	◇	وحدة مشروعات تطوير التعليم العالي بالمجلس الاعلى للجامعات

الهدف المحدد	الأنشطة	المخرجات/ العائد	مؤشرات النجاح	فترة التنفيذ		المسئولية من التنفيذ	التكلفة التقريبية بالألف جنيه
				إلى	من		
الوحدات ذات الطابع الخاص وتسويقها لتوفير مصادر للدعم	٦/٣ تحديد إحتياجات المجتمع المحلي وقطاع الأعمال الزراعي بهدف تقديم خدمات لعلاج تلك المشكلات وتحقيق التطوير والتنمية المستدامة.	قائمة إحتياجات المجتمع المحلي وقطاع الأعمال الزراعي وأولوياتها.	<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود قائمة إحتياجات المجتمع المحلي وقطاع الأعمال الزراعي.</li> <li>% مشاركة الأطراف المختلفة في تحديد الإحتياجات.</li> </ul>	١ يناير ٢٠١١	٣١ مارس ٢٠١١	أ.د/ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	١٠ (□)

١٠ (□)	٣٠ يونيو ٢٠١١	١ إبريل ٢٠١١	<ul style="list-style-type: none"> <li>مستوى تنافسية أسعار الخدمات مقارنة بالمنافسين.</li> <li>نتائج إستقصاء مستوى إقبال المستهدفين علي خدمات الوحدات.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تحليل الوضع التنافسي للخدمات التي يمكن للوحدات ذات الطابع الخاص تقديمها</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>٧/٣ إجراء تحليل للمنافسين لتحديد نوعية الخدمات التي يمكن للوحدات تقديمها وتسعير هذه الخدمات بشكل يحقق ميزة تنافسية لتلك الوحدات.</li> </ul>
١٠ (□)	٣٠ سبتمبر ٢٠١١	١ يوليو ٢٠١١	<ul style="list-style-type: none"> <li>نتائج إستقصاء مدى نجاح الخطة الإعلامية في تحقيق أهدافها.</li> <li>مستوي التحسن في الإقبال علي خدمات الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>خطة إعلامية للترويج خدمات الوحدات ذات الطابع الخاص.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>٨/٣ وضع خطة إعلامية للترويج خدمات الوحدات ذات الطابع الخاص في مجال البحوث والدراسات البيئية والاستشارات الفنية والتدريب.</li> </ul>
٢٠ (□)	٣١ ديسمبر ٢٠١١	١ يناير ٢٠١١	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدد المؤتمرات والندوات وورش العمل والنشرات.</li> <li>نتائج تقييم أثر الأنشطة السابقة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>مواد ترويج وتوعية بخدمات الوحدات تصل للمستهدفين في أماكنهم.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>٩/٣ إقامة المؤتمرات والندوات وورش العمل وإصدار النشرات الدورية بخدمات الوحدات.</li> </ul>

□	مشروع CIQAP	□	تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).	◆	مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة.	◇	تمويل ذاتي من مصادر أخرى (مشروعات بحثية/ جهات ممولة ... الخ).
■	موازنة الكلية.	□	مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.	◆	مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة.	◇	وحدة مشروعات تطوير التعليم العالي بالمجلس الأعلى للجامعات.

### الغاية الرابعة: تطوير القدرات الإدارية والتنظيمية لكلية الزراعة جامعة المنصورة وتطويرها بما يتفق مع رؤيتها ورسالتها وغاياتها الإستراتيجية.

الهدف المحدد	الأنشطة	المخرجات/ العائد	مؤشرات النجاح	فترة التنفيذ		المسئولية عن التنفيذ	التكلفة التقريبية بالألف جنيه
				من	إلى		
التحسين الإداري بالكلية	١/٤ تطوير الهيكل التنظيمي بالكلية بما يحقق المرونة في اتخاذ القرارات الإدارية وتحقيق غايات الكلية	<ul style="list-style-type: none"> <li>هيكل تنظيمي يحقق المرونة في اتخاذ القرارات الإدارية ويحقق غايات الكلية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>% القرارات المركزية:</li> <li>القرارات غير المركزية.</li> <li>% تفويض السلطات:</li> </ul>	١ يناير ٢٠١١	٣١ مارس ٢٠١١	قسم الدراسات التعليمية الإدارية الكلية	١٠ (■)

				إجمالي السلطات.		الإستراتيجية.
٤ (■)		٣٠ يونيو ٢٠١١	١ إبريل ٢٠١١	• % مشاركة العاملين في إتخاذ القرارات: إجمالي القرارات المتخذة.	• عاملين مشاركين بإيجابية في صنع القرار.	٢/٤ تنمية الأداء الإداري من خلال مشاركة العاملين في صنع القرارات.
١٠ (■)		٣٠ سبتمبر ٢٠١١	١ يوليو ٢٠١١	• تطبيق الإدارة بالأهداف بالكلية.	• تحقيق الأهداف والغايات الإستراتيجية.	٣/٤ تطبيق مبدأ الإدارة بالأهداف وتبنيه كأسلوب لإدارة الكلية.
٤ (■)		٣١ ديسمبر ٢٠١١	١ يناير ٢٠١١	• وضوح مهام كل مستوي إداري داخل منظومة العمل الإداري بالكلية.	• عدم تضارب أو ازدواجية المهام بين المستويات الإدارية.	٤/٤ وضع وتنفيذ آليات للتنسيق بين مختلف المستويات الإدارية بالكلية.

<input type="checkbox"/>	مشروع CIQAP	<input type="checkbox"/>	تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).	<input type="checkbox"/>	مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة.	<input type="checkbox"/>	تمويل ذاتي من مصادر أخرى (مشروعات بحثية/ جهات مموله ... الخ).
<input checked="" type="checkbox"/>	موازنة الكلية.	<input checked="" type="checkbox"/>	مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.	<input checked="" type="checkbox"/>	مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة.	<input checked="" type="checkbox"/>	وحدة مشروعات تطوير التعليم العالي بالجلس الاعلى للجامعات.

الهدف المحدد	الأنشطة	المخرجات/ العائد	مؤشرات النجاح	فترة التنفيذ		المسئولية عن التنفيذ	التكلفة التقريبية بالآلاف جنيه
				من	إلى		
القرارات وقرارات الإدارة وفقاً ٢٠١٣-٢٠١٣	٥/٤ تطبيق إدارة الجودة الشاملة في جميع الخدمات والأنشطة التي تقدمها الكلية.	• جودة الخدمات والأنشطة التي تقدمها الكلية.	• % الخدمات والأنشطة التي تطبق إدارة الجودة الشاملة : إجمالي الأنشطة.	١ يناير ٢٠١٣	٣١ ديسمبر ٢٠١٣	مدير وحدة ضمان الجودة والإعتماد بالكلية	٢٠ (□)

٢٠ (■)		٣١ ديسمبر ٢٠١٠	١ يوليو ٢٠١٠	• % المعاملات الإدارية الممكنة: إجمالي المعاملات.	• معاملات إدارية ممكنة تتم بدقة وسهولة.	٦/٤ يمكنه جميع المعاملات الإدارية والمالية لكلية.
٢٠ (□)	الكلية / أمين	٣١ ديسمبر ٢٠١٣	١ أكتوبر ٢٠١٣	• نتائج إستقصاء رضا المتعاملين مع الكلية عن إجراءات تقديم الخدمات.	• إجراءات مبسطة لتقديم خدمات الكلية للمتعاملين معها.	٧/٤ تبسيط الإجراءات والتركيز على جودة المخرجات لتقديم أفضل الخدمات للمتعاملين مع الكلية.
٥ (■)	عميد الكلية أ.د/	٣٠ سبتمبر ٢٠١٠	١ يوليو ٢٠١٠	• وجود مهام محددة لكل مجالس ولجان الكلية. • وجود هياكل تنظيمية للأقسام الأكاديمية.	• مجالس ولجان وأقسام أكاديمية فعالة في الكلية.	٨/٤ إعادة النظر في دور مجالس ولجان الكلية والأقسام الأكاديمية.
٢ (■)	رئيس قسم الشؤون الإدارية بالكلية	٣١ مارس ٢٠١٠	١ يناير ٢٠١٠	• نتائج إستقصاء مدي رضاء العاملين عن وظائفهم الحالية.	• وجود عدد ملائم من العاملين بكل قسم يلبي إحتياجاته.	٩/٤ وضع خطة لإعادة توزيع العاملين والإداريين على أقسام ووحدات الكلية المختلفة.
٢ (■)		٣٠ سبتمبر ٢٠١٠	١ إبريل ٢٠١٠		• وضع كل عامل في الوظيفة التي تلائم وتخصصه.	١٠/٤ وضع خطة لإعادة تسكين العاملين والإداريين في وظائف تتناسب مع مؤهلاتهم وخبراتهم .

إعادة تأهيل وتنظيم الكادر  
الوظيفي الإداري

□	مشروع CIQAP	□	تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).	◆	مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة.	◇	تمويل ذاتي من مصادر أخرى (مشروعات بحثية/ جهات ممولة ... الخ).
■	موازنة الكلية.	▣	مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.	◆	مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة.	◎	وحدة مشروعات تطوير التعليم العالي بالمجلس الاعلى للجامعات.

الهدف المحدد	الأنشطة	المخرجات/ العائد	مؤشرات النجاح	فترة التنفيذ		المسئولية من التنفيذ	التكلفة التقريبية بالألف جنيه
				من	إلى		

رقم	مؤشر	تاريخ	مؤشر	مؤشر	مؤشر	مؤشر
٢ (■)	١١/٤ وضع خطة لإستكمال النقص في بعض الوظائف بالجهاز الإداري والفني بالكلية.	أكتوبر ٢٠١٠	١	● عدم وجود نقص في أعداد العاملين بالجهاز الإداري بالكلية.	تكمال التخصصات الوظيفية بالكلية.	إعدادة تأهيل وتنظيم الكادر الوظيفي الإداري
٢٠ (□)	١٢/٤ تنفيذ برامج للتدريب التحويلي لتأهيل العاملين والإداريين للعمل بالوظائف التي تعاني الكلية من نقص في العاملين بها.	يناير ٢٠١١	١	● عدد العاملين الذين تدريبهم وتأهيلهم. ● نتائج تقييم برامج التدريب التحويلي.	● وجود آلية داخلية لإستكمال النقص في الجهاز الإداري.	إعدادة تأهيل وتنظيم الكادر الوظيفي الإداري
٤ (□)	١٣/٤ تطوير آلية لتقييم أداء القيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية تعتمد على مؤشرات موضوعية تتعلق بالإنجاز والسلوك ومراجعتها وتحديثها دورياً.	يناير ٢٠١١	١	● إنشاء الآلية. ● استخدام الآلية في تقييم الأداء.	● آلية لتقييم أداء القيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية تحدث دورياً.	تطوير نظام لتقييم وتنظيم الأداء ليكون بمثابة أساس للتنمية المتواصلة للموارد البشرية بالكلية
٤ (□)	١٤/٤ تطوير آلية لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية تعتمد على مؤشرات موضوعية تتعلق بالإنجاز والسلوك ومراجعتها وتحديثها دورياً.	يناير ٢٠١١	١	● إنشاء الآلية. ● استخدام الآلية في تقييم الأداء.	● آلية لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم تحدث دورياً.	تطوير نظام لتقييم وتنظيم الأداء ليكون بمثابة أساس للتنمية المتواصلة للموارد البشرية بالكلية
٤ (□)	١٥/٤ تطوير آلية لتقييم أداء العاملين والإداريين بالكلية تعتمد على مؤشرات موضوعية تتعلق بالإنجاز والسلوك ومراجعتها وتحديثها دورياً.	يناير ٢٠١١	١	● إنشاء الآلية. ● استخدام الآلية في تقييم الأداء.	● آلية لتقييم أداء العاملين والإداريين بالكلية تحدث دورياً.	تطوير نظام لتقييم وتنظيم الأداء ليكون بمثابة أساس للتنمية المتواصلة للموارد البشرية بالكلية
٤ (□)	١٦/٤ وضع نظام لمكافأة المتميزين من القيادات الأكاديمية والإدارية وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين والإداريين بالكلية إستناداً لنتائج تقييم الأداء.	يناير ٢٠١١	١	● نتائج إستقصاء رأي القيادات الأكاديمية والإدارية وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين في النظام.	● نظام يربط المكافآت بنتائج تقييم الأداء.	تطوير نظام لتقييم وتنظيم الأداء ليكون بمثابة أساس للتنمية المتواصلة للموارد البشرية بالكلية

□	مشروع CIQAP	□	تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).	◆	مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة.	◆	تمويل ذاتي من مصادر أخرى (مشروعات بحثية/ جهات ممولـة ... الخ).
■	موازنة الكلية.	▣	مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.	◆	مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة.	○	وحدة مشروعات تطوير التعليم العالي بالمجلس الاعلي للجامعات.

## الغاية الخامسة: تطوير البحث العلمي والدراسات العليا.

الهدف المعدد	الأنشطة	المخرجات/ العائد	مؤشرات النجاح	فترة التنفيذ		المسئولية عن التنفيذ	التكلفة التقريبية بالآلاف جنيه
				إلى	من		
تحسين وتطوير البرامج الأكاديمية للدراسات العليا	١/٥ مراجعة وتطوير شروط القبول بالدراسات العليا بالكلية.	• شروط مناسبة للقبول بالدراسات العليا.	• نتائج إستقصاء رأي الطلاب في شروط القبول.	١ أكتوبر ٢٠١٥	٣١ ديسمبر ٢٠١٥	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	٥ (■)
	٢/٥ مراجعة وتطوير وميكنة إجراءات التسجيل والإشراف فى الدراسات العليا.	• إجراءات تسجيل وإشراف ميكنة.	• إستقصاء رأي الطلاب في إجراءات التسجيل والإشراف.	١ أكتوبر ٢٠١٥	٣١ ديسمبر ٢٠١٥		٥ (■)
	٣/٥ إنشاء قواعد بيانات لطلاب الدراسات العليا والمسجلين للدرجات العلمية بالكلية.	• قواعد بيانات لطلاب الدراسات العليا بالكلية.	• إنشاء وإستخدام قواعد البيانات. • رأي المستخدمين في قواعد البيانات.	١ أكتوبر ٢٠١٥	٣١ ديسمبر ٢٠١٥		٥ (■)
	٤/٥ تحديث وتطوير الخطط الدراسية لبرامج الدراسات العليا التي تقدمها الكلية.	• خطط دراسية مطورة لبرامج الدراسات العليا بالكلية.	• عدد الخطط الدراسية المطورة : إجمالي عدد البرامج.	١ يوليو ٢٠١٥	٣٠ يونيو ٢٠١١		٥ (□)
	٥/٥ وضع خطة لتبني وتطبيق المعايير الأكاديمية القياسية لبرامج الدراسات العليا بالكلية.	• خطة لتطبيق المعايير الأكاديمية القياسية في برامج الدراسات العليا.	• عدد البرامج التي تطبق المعايير الأكاديمية القياسية : إجمالي عدد البرامج.	١ يوليو ٢٠١٥	٣٠ يونيو ٢٠١١		٥ (□)
	٦/٥ استحداث برامج دراسية على مستوى الدراسات العليا في مجالات جديدة ومبتكرة وفى تخصصات نادرة ومتميزة.	• برامج دراسية للدراسات العليا في مجالات جديدة ومبتكرة وتخصصات نادرة ومتميزة.	• عدد البرامج التي تم إستحداثها. • مستوى إقبال الطلاب على البرامج المستحدثة مقارنة بالبرامج القائمة.	١ يوليو ٢٠١٥	٣٠ يونيو ٢٠١١		٥ (□)

الهدف المحدد	الأنشطة	المخرجات/ العائد	مؤشرات النجاح	فترة التنفيذ		المسئولية عن التنفيذ	التكلفة التقريبية بالآلاف جنيه
				إلى	من		
الهدف المحدد تحسين وتطوير البرامج الأكاديمية للدراسات العليا	٧/٥ وضع وتطبيق نظام لتطوير وقياس الأداء في مجال الدراسات العليا.	• تطوير قياس الأداء في مجال الدراسات العليا.	• نتائج إستطلاع رأي الطلاب في النظام المطور.	١ إبريل ٢٠١١	٣٠ يونيو ٢٠١١	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	٤ (□)
	٨/٥ إنشاء آلية لتلقي تظلمات طلاب الدراسات العليا والعمل علي حلها.	• آلية لتظلمات طلاب الدراسات العليا.	• إستطلاع رأي الطلاب في مدي فاعلية الآلية.	١ إبريل ٢٠١١	٣٠ يونيو ٢٠١١		٤ (□)
	٩/٥ وضع خطة لجذب الجهات التمويلية للمساعدة في تمويل بحوث طلاب الدراسات العليا.	• جذب الجهات لتمويل بحوث طلاب الدراسات العليا.	• عدد البحوث الممولة خارجياً : إجمالي عدد البحوث.	١ يناير ٢٠١٢	٣١ ديسمبر ٢٠١٢		٥ (□)
	١٠/٥ وضع خطة لتطوير نظام الإمتحان التأهيلي لطلاب الدراسات العليا بالكلية.	• تطوير نظام الإمتحان التأهيلي للدراسات العليا.	• نتائج إستقصاء رأي الطلاب في نظام الإمتحان التأهيلي المطور.	١ يناير ٢٠١٢	٣١ مارس ٢٠١٢		٤ (□)
	١١/٥ وضع خطة إعلامية لتشجيع الالتحاق بالدراسات العليا لخريجي الكلية والوافدين لموصلة الدراسة بعد التخرج.	• زيادة الالتحاق بالدراسات العليا لخريجي الكلية والوافدين.	• متوسط الزيادة في عدد الطلاب الملتحقين بالدراسات العليا بالكلية.	١ أكتوبر ٢٠١٠	٣١ ديسمبر ٢٠١٠		٤ (□)
مكاملة للبحث العلمي بالكلية في ضوء احتياجات	١٢/٥ تطوير خطة متكاملة للبحث العلمي بالكلية إستناداً لإحتياجات المجتمع المحلي ووضع الآليات تنفيذها علي مستوي الكلية.	• خطة متكاملة للبحث العلمي بالكلية إستناداً لإحتياجات المجتمع المحلي.	• وجود الخطة. • مشاركة الأطراف المختلفة في وضع الخطة.	١ يوليو ٢٠١٠	٣١ ديسمبر ٢٠١٠	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	٥ (□)

١٣/٥	وضع آلية لتشجيع وتحفيز أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لإجراء بحوث متعددة التخصصات تتعلق بمشكلات وإحتياجات المجتمع.	• زيادة نسبة البحوث متعددة التخصصات التي تتعلق بمشكلات وإحتياجات المجتمع.	عدد البحوث متعددة التخصصات التي تتعلق بمشكلات وإحتياجات المجتمع : إجمالي عدد البحوث.	١ يناير ٢٠١١	٣١ مارس ٢٠١١	◻
------	--	---	--	--------------------	--------------------	---

◻	مشروع CIQAP	◻	تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).	◻	مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة	◊	تمويل ذاتي من مصادر أخرى (مشروعات بحثية / جهات ممولة ... الخ).
■	موازنة الكلية	◻	مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة	◊	مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة	●	وحدة مشروعات تطوير التعليم العالي بالجلس الاعلى للجامعات

الهدف المحدد	الأنشطة	المخرجات/ العائد	مؤشرات النجاح	فترة التنفيذ		المسئولية من التنفيذ	التكلفة التقريبية بالآلاف جنيه
				إلى	من		
وضع خطة متكاملة للبحث العلمي بالكلية في ضوء إحتياجات المجتمع	١٤/٥ عقد بروتوكولات للتعاون مع المؤسسات البحثية الأخرى لإجراء بحوث ميدانية وتطبيقية تتعلق بمشكلات وإحتياجات المجتمع.	• بروتوكولات للتعاون مع المؤسسات البحثية الأخرى.	• عدد البروتوكولات الموقعة.	١ يناير ٢٠١٠	٣١ ديسمبر ٢٠١٤	وكيل الكلية لشؤون الدراسات العليا والبحوث	١٠ (◊)
	١٥/٥ وضع خطة لإبراز الأنشطة البحثية للكلية عبر وسائل الإعلام المختلفة وحشد تغطية كافية لها.	• تغطية وسائل الإعلام المختلفة للأنشطة البحثية بالكلية.	• عدد المقالات المنشورة والبرامج المقدمة عن النشاط البحثي بالكلية.	١ يناير ٢٠١١	٣١ مارس ٢٠١١		وكيل الدراسات العليا والبحوث
تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في مجال الدراسات والبحوث العلمية والتطبيقية	١٦/٥ تخطيط وتنفيذ برامج متخصصة لتنمية القدرات البحثية وكتابة المشروعات البحثية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.	• قدرات بحثية ومهارات متميزة لكتابة المشروعات البحثية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.	• عدد المشروعات البحثية التي تمت كتابتها.	١ يوليو ٢٠١٠	٣١ ديسمبر ٢٠١٠	مدير وحدة التدريب بالكلية	٢٠ (◻)
	١٧/٥ عقد اتفاقات وبروتوكولات للتعاون الثقافي وتبادل الباحثين مع المؤسسات البحثية المحلية والإقليمية والعالمية.	• اتفاقات وبروتوكولات لتعاون مع المؤسسات البحثية المحلية والإقليمية والعالمية.	• عدد الباحثين الذين تم تبادلهم.	١ يناير ٢٠١١	٣٠ يونيو ٢٠١١	وكيل الكلية لشؤون الدراسات العليا والبحوث	١٠ (■)
	١٨/٥ تطوير نظام المهام العلمية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بما يضمن تطوير قدراتهم البحثية.	• نظام مطور للمهام العلمية بالكلية.	• نتائج إستقصاء رأي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في النظام المطور.	١ يوليو ٢٠١١	٣٠ سبتمبر ٢٠١١		وكيل الدراسات العليا والبحوث

١٩/٥ وضع وتطبيق نظام لتطوير وقياس الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.	• نظام لتطوير وقياس الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.	• نتائج استقصاء رأي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في النظام المطور.	١ يناير ٢٠١١	٣١ مارس ٢٠١١	○ (■)
--	--	--	--------------------	--------------------	-------

□ مشروع CIQAP	□ تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).	□ مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة	◇ تمويل ذاتي من مصادر أخرى (مشروعات بحثية / جهات ممولة ... الخ).
■ موازنة الكلية	▣ مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة	◇ مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة	○ وحدة مشروعات تطوير التعليم العالي بالمجلس الاعلى للجامعات

الهدف المحدد	الأنشطة	المخرجات/ العائد	مؤشرات النجاح	فترة التنفيذ		المسئولية من التنفيذ	التكلفة التقريبية بالآلاف جنيه
				إلى	من		
الإعتماد على مصادر متنوعة لتمويل أنشطة البحث العلمي بالكلية	٢٠/٥ وضع خطة لجذب الجهات التمويلية للمساعدة في تمويل بحوث أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.	• جذب الجهات للمساعدة في تمويل بحوث أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.	• عدد البحوث التي تم تمويلها خارجياً: البحوث الممولة ذاتياً.	١ يناير ٢٠١٣	٣١ مارس ٢٠١٣	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	٤ (□)
	٢١/٥ وضع خطة لمساهمة مؤسسات المجتمع المدني وقطاع الأعمال الزراعي في تمويل البحوث العلمية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية.	• إسهام مؤسسات المجتمع المدني وقطاع الأعمال الزراعي في تمويل البحوث العلمية بالكلية.	• عدد البحوث التي تم تمويلها من مؤسسات المجتمع المدني وقطاع الأعمال الزراعي: البحوث الممولة ذاتياً.	١ إبريل ٢٠١٣	٣٠ يونيو ٢٠١٣		٤ (□)
	٢٢/٥ وضع نظام لتمويل ونشر الأبحاث المتميزة لأعضاء هيئة التدريس.	• نظام لتمويل ونشر الأبحاث المتميزة لأعضاء هيئة التدريس.	• استقصاء رأي أعضاء هيئة التدريس في النظام.	١ يوليو ٢٠١٣	٣٠ سبتمبر ٢٠١٣		٤ (□)
	٢٣/٥ وضع نظام لقياس وتقييم مردود المخصصات المالية المنفقة على البحث العلمي بالكلية.	• نظام لقياس وتقييم مردود المخصصات المالية المنفقة على البحث العلمي بالكلية.	• إنشاء النظام. • نتائج استخدام النظام في قياس المردود.	١ أكتوبر ٢٠١٣	٣١ ديسمبر ٢٠١٣		٥ (□)

□ مشروع CIQAP	□ تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).	□ مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة	◇ تمويل ذاتي من مصادر أخرى (مشروعات بحثية / جهات ممولة ... الخ).
■ موازنة الكلية	▣ مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة	◇ مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة	○ وحدة مشروعات تطوير التعليم العالي بالمجلس الاعلى للجامعات

## الغاية السادسة: تقوية العلاقة بين الكلية وخريجها.

الهدف المحدد	الأنشطة	المخرجات/ العائد	مؤشرات النجاح	فترة التنفيذ		المسئولية عن التنفيذ	التكلفة التقريبية بالآلاف جنيه
				من	إلى		
تطوير برنامج متكامل للتواصل مع خريجي الكلية	١/٦ بناء قاعدة بيانات شاملة ومتكاملة عن وضع الخريجين في الكلية.	• قاعدة بيانات شاملة متكاملة لخريجي الكلية.	• نتائج إستطلاع آراء المستخدمين في فاعلية القاعدة	١ يوليو ٢٠١٠	٣٠ سبتمبر ٢٠١٠	مدير مكتب متابعة الخريجين بالكلية	١٠ (□)
	٢/٦ إنشاء رابطة مشهورة لخريجي الكلية.	• رابطة مشهورة لخريجي الكلية.	• عدد المشاركين في الرابطة.	١ يوليو ٢٠١٠	٣٠ سبتمبر ٢٠١٠		٤ (□)
	٣/٦ وضع خطة وآلية معتمدة لتفعيل وتنظيم دور مكتب متابعة الخريجين بالكلية.	• مكتب فعال لمتابعة الخريجين بالكلية.	• نتائج إستطلاع آراء الخريجين في دور المكتب.	١ يوليو ٢٠١٠	٣٠ سبتمبر ٢٠١٠		٤ (□)
	٤/٦ إنشاء صندوق للخريجين بالكلية لدعم أنشطة المؤسسة.	• صندوق لدعم الخريجين بالكلية.	• إنشاء الصندوق. • عدد المشاركين في الصندوق.	١ يناير ٢٠١١	٣١ مارس ٢٠١١		١٠ (☐)

١٠ (■)	٣١ ديسمبر (سنوياً)	١ أكتوبر (سنوياً)	إصدار الكتيب. إستطلاع آراء الخريجين في الكتيب.	• كتيب سنوي لخريجي الكلية.	٥/٦ إصدار كتيب سنوي لخريجي الكلية يتضمن بيانات تسهل عملية الإتصال بين الخريجين وبعضهم البعض.
٤ (■)	٣١ ديسمبر ٢٠١١	١ أكتوبر ٢٠١١	وضع الآلية. آراء الخريجين في الآلية الموضوعة.	• آلية موثقة لقياس وتتبع التوجه الوظيفي للخريجين.	٦/٦ وضع آلية موثقة لقياس وتتبع التوجه الوظيفي للخريجين.
٥ (■)	٣١ ديسمبر ٢٠١١	١ أكتوبر ٢٠١١	عدد الأنشطة المنفذة وعدد المشاركين. تقييم كفاءة الأنشطة.	• أنشطة للتفاعل مع الجهات التي يعمل بها الخريجون.	٧/٦ تنظيم أنشطة يشارك بها أعضاء هيئة التدريس بالكلية مع الجهات التي يعمل بها الخريجون.

□	مشروع CIQAP	□	تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).	■	مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة.	◇	تمويل ذاتي من مصادر أخرى (مشروعات بحثية / جهات ممولة ... الخ).
■	موازنة الكلية.	▣	مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.	◇	مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة.	◎	وحدة مشروعات تطوير التعليم العالي بالمجلس الاعلى للجامعات.

الهدف المعداد	الأنشطة	المخرجات/ العائد	مؤشرات النجاح	فترة التنفيذ		المسئولية من التنفيذ	التكلفة التقريبية بالآلاف جنيه
				إلى	من		
رفع كفاءة خريجي الكلية	٨/٦ وضع خطة لبرامج لتدريب الخريجين في الكلية لرفع مستوى كفايتهم في الجانب العملي وإعدادهم لسوق العمل.	• برامج لإعداد الخريجين لسوق العمل.	• عدد البرامج المقترحة. • نتائج تقييم كفاءة البرامج المنفذة. • نتائج إستطلاع سوق العمل في كفاءة الخريجين.	١ يناير ٢٠١٢	٣١ مارس ٢٠١٢	مدير مكتب متابعة الخريجين بالكلية	١٠ (▣)
	٩/٦ مشاركة الخريجين في الأنشطة السنوية للكلية والعمل على دعمها والتسويق لها.	• مشاركة الخريجين في الأنشطة السنوية للكلية.	• عدد الخريجين المشاركين. • نتائج تقييم الخريجين لكفاءة الأنشطة.	١ يناير ٢٠١٣	٣١ ديسمبر ٢٠١٣		١٠ (▣)

٥ (◆)	٣١ ديسمبر ٢٠١٣	١ يناير ٢٠١٣	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدد اللقاءات المنفذه.</li> <li>نتائج تقييم الخريجين لمدي إستقاداتهم من هذه اللقاءات.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عقد لقاءات دورية بين الخريجين.</li> </ul>	<p>١٠/٦ عقد لقاءات دورية بين الخريجين أنفسهم لتبادل المعلومات والخبرات حول المشكلات التي تواجههم في حياتهم العملية.</p>
-------	----------------------	--------------------	--	--	---

<input type="checkbox"/> مشروع CIQAP <input checked="" type="checkbox"/> موازنة الكلية.	<input type="checkbox"/> تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص). <input checked="" type="checkbox"/> مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.	<input type="checkbox"/> مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة. <input checked="" type="checkbox"/> مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة.	<input checked="" type="checkbox"/> تمويل ذاتي من مصادر أخرى (مشروعات بحثية/ جهات ممولة ... الخ). <input checked="" type="checkbox"/> وحدة مشروعات تطوير التعليم العالي بالمجلس الاعلي للجامعات.
--	--	---	---

### الغاية السابعة: الحصول علي الإعتماد المحلي وتحقيق جودة البرامج الأكاديمية من خلال تطبيق معايير الاعتماد وضبط الجودة.

الهدف المحدد	الأنشطة	المخرجات/ العائد	مؤشرات النجاح	فترة التنفيذ		المسئولية من التنفيذ	التكلفة التقريبية بالألف جنيه
				من	إلى		
تطوير سياسات قبول وتحويل الطلاب بالكلية	١/٧ وضع خطة لتطوير سياسات قبول الطلاب بالكلية لتتوافق الرسالة والأهداف والغايات الإستراتيجية للكلية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>سياسات قبول للطلاب تتوافق مع رسالة وأهداف وغايات الكلية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>نتائج إستقصاء آراء الطلاب في سياسات القبول المطورة.</li> </ul>	١ يوليو ٢٠١٠	٣٠ سبتمبر ٢٠١٠	أ.د/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	٤ (□)
	٢/٧ وضع خطة لتطوير سياسات تحويل الطلاب من وإلى الكلية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>سياسات ملائمة لتحويل الطلاب.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>نتائج إستقصاء آراء الطلاب في سياسات التحويل.</li> </ul>	١ يوليو ٢٠١٠	٣٠ سبتمبر ٢٠١٠		٤ (□)

٤ (□)		٣٠ سبتمبر ٢٠١٠	١ يوليو ٢٠١٠	نتائج إستقصاء آراء الطلاب في سياسات القبول والتحويل بالكلية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>سياسات قبول وتحويل ملائمة للطلاب</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>إستطلاع رأي الطلاب في سياسات القبول والتحويل بالكلية.</li> </ul>
٤ (□)		٣١ ديسمبر ٢٠١٠	١ أكتوبر ٢٠١٠	إستقصاء آراء الطلاب الجدد في مدي كفاية وكفاءة البرامج التعريفية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>برامج تعريفية للطلاب الجدد.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>إعداد وتنظيم برامج تعريفية للطلاب الجدد لتعريفهم بالبرامج الأكاديمية بالكلية.</li> </ul>
١٠ (□)	الإستمرار في تبني وتطبيق المعايير الأكاديمية القياسية (NARS)	٣١ ديسمبر ٢٠١٠	١ يناير ٢٠١٠	إشياء الوحدة. تقييم كفاءة أداء الوحدة لأدوارها.	<ul style="list-style-type: none"> <li>وحدة للإعتماد الأكاديمي بالكلية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>إنشاء وحدة خاصة بالإعتماد الأكاديمي بالكلية تتولي مراقبة تطبيق المعايير الأكاديمية القياسية بالكلية.</li> </ul>
٥ (□)		٣١ مارس ٢٠١٠	١ يناير ٢٠١٠	وضع الآلية. تقييم نتائج تطبيق الآلية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>آلية موثقة للمراجعة الداخلية والخارجية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>إنشاء آلية موثقة للمراجعة الداخلية والخارجية للتأكد من توافق البرامج الأكاديمية للكلية مع المعايير الأكاديمية.</li> </ul>
٥ (□)		٣١ ديسمبر ٢٠١٠	١ يناير ٢٠١٠	نتائج تقييم كفاءة الحملة الإعلامية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>وعي عالي بالمعايير الأكاديمية القياسية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تنظيم حملة إعلامية مخططة للتوعية بالمعايير الأكاديمية القياسية داخل الكلية.</li> </ul>

□	مشروع CIQAP	□	تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).	◆	مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة.	◇	تمويل ذاتي من مصادر أخرى (مشروعات بحثية/ جهات ممولـة ... الخ).
■	موازنة الكلية.	□	مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.	◆	مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة.	◇	وحدة مشروعات تطوير التعليم العالي بالمجلس الأعلى للجامعات.

الهدف المحدد	الأنشطة	المخرجات/ العائد	مؤشرات النجاح	فترة التنفيذ		المسئولية عن التنفيذ	التكلفة التقريبية بالآلاف جنيه
				إلى	من		
الدراسية للبرامج الأكاديمية	وضع خطة لتحديث الخطط الدراسية للبرامج الأكاديمية بالكلية.	خطط دراسية محدثة للبرامج الأكاديمية بالكلية.	عدد الخطط الدراسية المحدثة: إجمالي عدد البرامج بالكلية.	١ يناير ٢٠١٢	٣١ ديسمبر ٢٠١٢	١/٢١ الكلية لشئون التعليم	١٠ (■)

١٠ (□)		٣١ ديسمبر ٢٠١٠	١ يناير ٢٠١٠	عدد البرامج التعليمية الجديدة. متوسط الزيادة في أعداد الطلاب.	• برامج تعليمية جاذبة للطلاب وتلبي احتياجات سوق العمل. •	٩/٧ إنشاء برامج تعليمية جديدة جاذبة للطلاب وتلبي احتياجات سوق العمل.
١٠ (◇)		٣٠ يونيو ٢٠١٢	١ يناير ٢٠١٢	الإنهاء من الدراسة ومراجعتها من قبل لجنة المراجعة بالكلية.	• دراسة جدوي لإمكانية إنشاء برامج للتعليم عن بعد أو التعليم المفتوح بالكلية. •	١٠/٧ دراسة إمكانية إنشاء برامج للتعليم عن بعد أو التعليم المفتوح بالكلية.
١٠٠ (■)		٣١ ديسمبر ٢٠١٣	١ يناير ٢٠١٣	عدد المواد الدراسية المطورة إلكترونياً. عدد المواد الإلكترونية المستخدمة فعلياً في التعليم.	• تطوير المواد الدراسية ببرامج الكلية المختلفة إلكترونياً. •	١١/٧ وضع خطة لإستكمال تطوير المواد الدراسية ببرامج الكلية المختلفة إلكترونياً والتوسع في استخدامها في عمليات التعليم والتعلم.
١٠ (◇)		٣١ ديسمبر ٢٠١٣	١ يناير ٢٠١٣	عدد البرامج والمقررات التي شارك المجتمع المحلي في تطويرها: العدد الكلي.	• مشاركة المجتمع المحلي في تطوير البرامج والمقررات.	١٢/٧ وضع خطة لتنظيم مشاركة وتعاون الكلية مع المجتمع المحلي في تطوير البرامج الأكاديمية والمقررات الدراسية.
١٠ (◇)		٣١ ديسمبر ٢٠١٢	١ يوليو ٢٠١٢	عدد الإتفاقات الموقعة للشراكة مع برامج مماثلة.	• إتفاقات شراكة بين البرامج التعليمية بالكلية وبرامج مماثلة.	١٣/٧ عقد شراكة بين البرامج التعليمية الموجودة بالكلية وبرامج خارجية مماثلة.

مشروع CIQAP	تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).	مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة.	تمويل ذاتي من مصادر أخرى (مشروعات بحثية/ جهات ممولة ... الخ).
موازنة الكلية.	مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.	مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة.	وحدة مشروعات تطوير التعليم العالي بالمجلس الاعلى للجامعات.

الهدف المحدد	الأنشطة	المخرجات/ العائد	مؤشرات النجاح	فترة التنفيذ		المسئولية من التنفيذ	التكلفة التقريبية بالألف جنيه
				من	إلى		

تحديث وتطوير نظم تقييم الطلاب بالكلية	١٤/٧ وضع خطة لتحديث وتطوير نظم تقييم الطلاب بالكلية.	• تحديث وتطوير نظم تقييم الطلاب بالكلية.	نتائج إستطلاع آراء الطلاب في نظم التقييم المطورة.	١ يناير ٢٠١١	٣١ مارس ٢٠١١	رئيس قسم القياس والتقييم والتوير بوحدة ضمان الجودة والإعتماد بالكلية	٤ (■)
	١٥/٧ وضع خطة لتوحيد أساليب تقييم الطلاب علي مستوى الكلية.	• أساليب تقييم للطلاب موحدة علي مستوى الكلية.	نتائج إستطلاع آراء الطلاب في نظم التقييم المطورة.	١ يناير ٢٠١١	٣١ مارس ٢٠١١		٤ (■)
	١٦/٧ وضع خطة للإستفادة بنتائج تقييم الطلاب في اتخاذ القرارات الخاصة بتطوير البرامج التعليمية.	• الإستفادة بنتائج تقييم الطلاب في تطوير البرامج التعليمية.	مجالات التطوير التي تم تحديدها بناءً علي نتائج التقييم.	١ يوليو ٢٠١٠	٣٠ سبتمبر ٢٠١٠		٤ (□)
تحديث وتطوير برنامج التدريب الميداني لطلاب الكلية	١٧/٧ تصميم برامج متكاملة للتدريب الميداني لطلاب الكلية وفق إحتياجاتهم الفعلية.	• برامج متكاملة للتدريب الميداني لطلاب الكلية.	نتائج إستطلاع آراء الطلاب في برامج التدريب الصيفي.	١ يناير ٢٠١١	٣١ مارس ٢٠١١	مدير وحدة التدريب بالكلية	٥ (□)
	١٨/٧ وضع آليات معتمدة علي مؤشرات موضوعية لتقييم نتائج التدريب الميداني للطلاب.	• آليات موضوعية لتقييم نتائج التدريب الميداني للطلاب.	تقييم نتائج تطبيق آليات التقييم.	١ يناير ٢٠١١	٣١ مارس ٢٠١١		٥ (□)
	١٩/٧ دراسة مدى فاعلية التدريب الميداني للطلاب في تحقيق المخرجات المستهدفة للتعليم.	• تدريب ميداني للطلاب يساهم في تحقيق المخرجات المستهدفة للتعليم.	تقييم مدى فاعلية التدريب الميداني للطلاب في تحقيق المخرجات المستهدفة للتعليم.	١ يناير ٢٠١١	٣١ مارس ٢٠١١		٥ (□)

□	مشروع CIQAP	□	تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).	◆	مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة.	◇	تمويل ذاتي من مصادر أخرى (مشروعات بحثية/ جهات مموله ... الخ).
■	موازنة الكلية.	▣	مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.	◆	مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة.	◎	وحدة مشروعات تطوير التعليم العالي بالمجلس الاعلي للجامعات.

## الغاية الثامنة: تهيئة بيئة جامعية ملائمة لنجاح الطالب و تطوير الأنشطة الطلابية وخدمات الرعاية الإجتماعية التي تقدمها الكلية للطلاب.

الهدف المحدد	الأنشطة	المخرجات/ العائد	مؤشرات النجاح	فترة التنفيذ		المسنوية من التنفيذ	التكلفة التقريبية بالآلاف جنيهه
				من	إلى		
زيادة كفاءة و فاعلية الخدمات المقدمة لطلبة الكلية لتطوير الناح التعليمي	١/٨ تطوير وتحسين وإتاحة استخدام الخدمات الإلكترونية للطلاب بالكلية.	• خدمات إلكترونية مطورة ومحسنة ومناحة للطلاب.	• عدد الخدمات الإلكترونية المتاحة للطلاب.	١ يوليو ٢٠١٠	٣١ ديسمبر ٢٠١٠	أ.د/ وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب	١٠ (□)
	٢/٨ وضع خطة لتحسين وتطوير مستوى المرافق بالكلية.	• مرافق مطورة ومحسنة.	• نتائج تقييم الطلاب للخدمات الإلكترونية. • عدد المرافق المحسنة. • نتائج إستطلاع الآراء في مرافق الكلية.	١ يناير ٢٠١٠	٣١ ديسمبر ٢٠١٠		٥٠ (■)
	٣/٨ وضع آلية لتحديد وتحفيز ودعم الطلاب المتفوقين والمبدعين بالكلية.	• وتحفيز ودعم الطلاب المتفوقين والمبدعين بالكلية.	• عدد الطلاب المحفزين. • نتائج إستطلاع آراء الطلاب في آلية التحفيز.	١ إبريل ٢٠١٠	٣٠ يونيو ٢٠١٠		٥ (□)
	٤/٨ وضع برامج لرعاية الطلاب المتعثرين في الدراسة بالكلية.	• برامج لرعاية الطلاب المتعثرين في الدراسة.	• عدد البرامج. • نتائج إستطلاع آراء الطلاب في كفاءة البرامج.	١ إبريل ٢٠١٠	٣٠ يونيو ٢٠١٠		٥ (□)
	٥/٨ إجراء تقويم دوري لمستوى جودة وكفاءة لخدمات المقدمة للطلاب.	• ضمان مستوى جودة وكفاءة الخدمات المقدمة للطلاب.	• نتائج التقويم الدوري.	١ أكتوبر (سنوياً)	٣١ ديسمبر (سنوياً)		١٥ (◇)

□	مشروع CIQAP	□	تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).	◇	مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة.	◇	تمويل ذاتي من مصادر أخرى (مشروعات بحثية / جهات ممولة ... الخ).
■	موازنة الكلية.	▣	مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.	◇	مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة.	◎	وحدة مشروعات تطوير التعليم العالي بالاجلس الاعلي للجامعات.

الهدف المحدد	الأنشطة	المخرجات/ العائد	مؤشرات النجاح	فترة التنفيذ		المسئولية من التنفيذ	التكلفة التقريبية بالآلاف جنيه
				من	إلى		
تطوير خدمات الدعم المقدمة للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة	٦/٨ تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم علي مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب في أساليب التدريس والتقييم.	• أعضاء هيئة التدريس ومعاونين • مدربين علي مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب.	• عدد أعضاء هيئة التدريس والمعاونين المدربين. • تقييم كفاءة البرامج التدريبية المنفذة.	١ يناير ٢٠١١	٣١ مارس ٢٠١١	مدير وحدة التدريب بالكلية	١٠ (■)
	٧/٨ تنظيم عدد من أنشطة التوعية للطلاب لغرس قيم التسامح وتقبل الاختلاف مع الآخر.	• طلاب لديهم قيم التسامح وتقبل الاختلاف مع الآخر.	• عدد أنشطة التوعية المنفذة. • نتائج تقييم الطلاب لكفاءة الأنشطة المنفذة.	١ يناير ٢٠١٢	٣١ ديسمبر ٢٠١٢		١٠ (◇)
	٨/٨ وضع خطة لتطوير مرافق الكلية لتلائم استخدام الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة.	• مرافق ملائمة لإستخدام الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة.	• عدد المرافق التي تم تجهيزها. • تقييم الطلاب لمدي ملائمة هذه المرافق.	١ يناير ٢٠١١	٣١ ديسمبر ٢٠١١	أمين الكلية	٢٠ (■)
	٩/٨ وضع خطة لدعم الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة بالكلية في جميع المجالات.	• دعم الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة بالكلية.	• نتائج تقييم الطلاب لخدمات الدعم المقدمة.	١ يناير ٢٠١١	٣١ مارس ٢٠١١	رئيس قسم رعاية الشباب بالكلية	١٠ (◇)
تطوير خدمات الدعم المقدمة للطلاب الكلية	١٠/٨ وضع وتنفيذ خطة لدعم طلاب الكلية مع تحديد أولويات خدمات الدعم.	• خطة لدعم طلاب الكلية. • أولويات خدمات الدعم.	• نتائج إستقصاء آراء الطلاب في خدمات الدعم وأولوياتها.	١ يناير ٢٠١٢	٣١ مارس ٢٠١٢	رئيس قسم رعاية الشباب بالكلية	٤ (■)
	١١/٨ تطوير آلية تعتمد علي معايير موضوعية وعادلة لتوزيع الدعم المالي علي الطلاب.	• توزيع عادل للدعم المالي علي الطلاب.	• نتائج إستقصاء آراء الطلاب في عدالة توزيع الدعم المالي.	١ إبريل ٢٠١٢	٣٠ يونيو ٢٠١٢		٤ (■)
	١٢/٨ تطوير وتنفيذ آلية لدراسة خصائص وإحتياجات الطلاب بالكلية.	• دراسة خصائص وإحتياجات طلاب الكلية.	• نتائج مراجعة الدراسة من قبل لجنة المراجعة بالكلية.	١ يوليو ٢٠١٢	٣٠ سبتمبر ٢٠١٢		٤ (■)

الهدف المحدد	الأنشطة	المخرجات/ العائد	مؤشرات النجاح	فترة التنفيذ		المسئولية من التنفيذ	التكلفة التقريبية بالآلاف جنيه
				من	إلى		
تطوير خدمات الرعاية الصحية المقدمة لطلاب الكلية	١٣/٨ إنشاء عيادة مجهزة لخدمة الحالات الصحية الطارئة للطلاب.	• عيادة مجهزة لخدمة الحالات الصحية الطارئة للطلاب.	• إنشاء وتجهيز وتشغيل العيادة. • عدد المترددين علي العيادة. • آراء الطلاب في خدمات العيادة.	١ يناير ٢٠١٣	٣٠ يونيو ٢٠١٣	خبير متخصص في مجال التأمين الصحي	٢٠ (■)
	١٤/٨ وضع خطة للفحص الطبي الدوري لطلاب الكلية.	• خطة للفحص الطبي الدوري لطلاب الكلية.	• وضع ومراجعة الخطة.	١ يوليو ٢٠١٣	٣٠ سبتمبر ٢٠١٣		٤ (□)
	١٥/٨ وضع نظام مناسب للتأمين الصحي لطلاب الكلية.	• نظام مناسب للتأمين الصحي لطلاب الكلية.	• وضع ومراجعة النظام	١ أكتوبر ٢٠١٣	٣١ ديسمبر ٢٠١٣		٤ (◆)
إنشاء وتفعيل نظام الإرشاد الأكاديمي لطلاب الكلية	١٦/٨ إنشاء نظام ملائم للإرشاد الأكاديمي لطلاب الكلية.	• نظام للإرشاد الأكاديمي لطلاب الكلية.	• وضع النظام ومراجعته وتطبيقه. • آراء الطلاب في النظام.	١ يناير ٢٠١٠	٣١ مارس ٢٠١٠	أ.د/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	٥ (□)
	١٧/٨ مراجعة الخطة الدراسية للكلية وفقاً لنظام الإرشاد الأكاديمي.	• خطة دراسية للكلية تتلائم ونظام الإرشاد الأكاديمي.	• وضع الخطة ومراجعتها وتطبيقها. • آراء الطلاب في الخطة.	١ إبريل ٢٠١٠	٣٠ يونيو ٢٠١٠		٥ (□)
	١٨/٨ وضع خطة لتوعية وإعلام الطلاب بنظام الإرشاد الأكاديمي.	• توعية وإعلام الطلاب بنظام الإرشاد الأكاديمي.	• نتائج إستطلاع آراء الطلاب في مدى الإستفادة من خطة التوعية.	١ يوليو ٢٠١٠	٣٠ سبتمبر ٢٠١٠		٥ (□)
	١٩/٨ وضع البايات ومعايير لإختبار وتعيين المرشدين الأكاديميين.	• آليات ومعايير لإختبار وتعيين المرشدين الأكاديميين.	• وضع الآليات والمعايير ومراجعتها وتطبيقها.	١ يوليو ٢٠١٠	٣٠ سبتمبر ٢٠١٠		٣ (□)

الهدف المعدد	الأنشطة	المخرجات/ العائد	مؤشرات النجاح	فترة التنفيذ		المسئولية من التنفيذ	التكلفة التقريبية بالألف جنيه
				من	إلى		
تنش مبادئ آداب وأخلاقيات المهنة بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم والعاملين والطلاب بالكلية	٢٠/٨ صياغة دليل لأخلاقيات وأداب المهنة وتوزيعه علي مختلف الفئات بالكلية.	● دليل لأخلاقيات وأداب المهنة بالكلية.	● تقييم المستهدفين لفاعلية الدليل. ● طباعة الدليل وتوزيعه.	١ يناير ٢٠١٠	٣١ مارس ٢٠١٠	رئيس قسم القيادة والإدارة والموارد البشرية بوحدة ضمان الجودة والإعتقاد بالكلية	٢٠ (□)
	٢١/٨ وضع آلية لمتابعة ومراقبة تطبيق أخلاقيات وأداب المهنة بالكلية.	● آلية لمتابعة ومراقبة تطبيق أخلاقيات وأداب المهنة بالكلية.	● وضع الآلية ومراجعتها وتطبيقها. ● نتائج تطبيق الآلية.	١ أكتوبر ٢٠١٠	٣١ ديسمبر ٢٠١٠		٤ (■)
	٢٢/٨ عقد ندوات وتصميم نشرات وتنفيذ برامج تثقيفية وتدريبية لأعضاء هيئات التدريس والهيئات المعاونة والعاملين في مجال أخلاقيات وأداب المهنة.	● مواد توعية وبرامج تثقيفية وتدريبية في مجال أخلاقيات وأداب المهنة.	● عدد الندوات والنشرات والبرامج المنفذة. ● تقييم الفئات المستهدفة لفاعلية البرامج ومواد التوعية.	١ يناير ٢٠١١	٣٠ يونيو ٢٠١١		١٠ (■)
	٢٣/٨ تضمين أخلاقيات وأداب المهنة في البرامج الدراسية.	● برامج دراسية تتضمن أخلاقيات وأداب المهنة.	● عدد البرامج الدراسية التي تم تضمينها أخلاقيات وأداب المهنة.	١ يناير ٢٠١١	٣١ ديسمبر ٢٠١١		٥ (◆)
تشجيع طلاب الكلية علي ممارسة الأنشطة الطلابية المختلفة	٢٤/٨ صياغة سياسة محددة لتشجيع الطلاب علي ممارسة الأنشطة بالكلية.	● سياسات تشجع الطلاب علي ممارسة الأنشطة.	● نتائج تقييم الطلاب للسياسات. ● متوسط الزيادة في أعداد الطلاب ممارسي الأنشطة.	١ إبريل ٢٠١٢	٣٠ يونيو ٢٠١٢	أ.د/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	٤ (■)
	٢٥/٨ وضع برامج لتقدير ومكافأة الطلاب المتفوقين في الأنشطة الطلابية.	● برامج لتقدير ومكافأة الطلاب المتفوقين في الأنشطة الطلابية.	● نتائج تقييم الطلاب للبرامج الموضوعه.	١ يوليو ٢٠١٠	٣٠ سبتمبر ٢٠١٠		(□)

٢ (□)		٣٠ سبتمبر ٢٠١٠	١ يوليو ٢٠١٠	عدد الطلاب المشاركين في لجان الكلية المختلفة.	• تفعيل إشراك الطلاب في لجان الكلية المختلفة.	• تنظيم وتفعيل إشراك الطلاب في لجان الكلية المختلفة.
-------	--	----------------------	--------------------	---	---	--

□	مشروع CIQAP	□	تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).	□	مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة	◇	تمويل ذاتي من مصادر أخرى (مشروعات بحثية / جهات ممولة ... الخ).
■	موازنة الكلية	▣	مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة	◇	مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة	○	وحدة مشروعات تطوير التعليم العالي بالجلس الاعلى للجامعات

الهدف المعدد	الأنشطة	المخرجات/ العائد	مؤشرات النجاح	فترة التنفيذ		المسئولية عن التنفيذ	التكلفة التقريبية بالآلاف جنيه
				من	إلى		
توفير بيئة آمنة للطلاب بالكلية	٢٧/٨ وضع سيناريوهات لإدارة للكوارث والأزمات والمخاطر المتوقعة بالكلية وصياغة خطط للتعامل معها.	• سيناريوهات لإدارة للكوارث والأزمات والمخاطر المتوقعة بالكلية.	• وجود سيناريوهات لإدارة الكوارث والأزمات بالكلية.	١ يوليو	٣١ ديسمبر ٢٠١٠	مدير وحدة إدارة الأزمات والكوارث بالكلية	١٠ (□)
	٢٨/٨ تدريب المعنيين علي سيناريوهات وخطط التعامل مع الأزمات والكوارث والمخاطر المحتملة.	• وجود كوادر مدربة علي سيناريوهات وخطط التعامل مع الأزمات والكوارث والمخاطر المحتملة.	• عدد المدربين علي سيناريوهات إدارة الأزمات والكوارث.	١ إبريل	٣٠ سبتمبر ٢٠١٠		٦ (□)
	٢٩/٨ وضع خطة لتفعيل وتنشيط دور وحدة الأزمات والكوارث بالكلية.	• وحدة فعالة لإدارة الأزمات والكوارث بالكلية.	• نتائج تقييم دور وحدة الأزمات والكوارث بالكلية.	١ يناير	٣٠ يونيو ٢٠١٠		٤ (□)
	٣٠/٨ إستكمال توفير الوسائل المتاحة للتعامل مع الأزمات والكوارث بالكلية.	• توفر وسائل التعامل مع الأزمات والكوارث بالكلية.	• تقييم مدي توفر وسائل التعامل مع الأزمات والكوارث بالكلية.	١ أكتوبر	٣١ ديسمبر ٢٠١٠		٣٠ (■)
	٣١ /٨ عقد سلسلة من الندوات وتصميم نشرات ومطويات للتوعية بخطوط الطوارئ لمواجهة المخاطر المحتملة.	• وجود وعي بخطوط الطوارئ لمواجهة المخاطر المحتملة.	• عدد الندوات والنشرات والمطويات المنتجة.	١ يناير	٣٠ يونيو ٢٠١١		١٠ (■)

□	مشروع CIQAP	□	تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).	□	مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة	◇	تمويل ذاتي من مصادر أخرى (مشروعات بحثية / جهات ممولة ... الخ).
■	موازنة الكلية	▣	مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة	◇	مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة	○	وحدة مشروعات تطوير التعليم العالي بالجلس الاعلى للجامعات

## الغاية التاسعة: تنمية الموارد البشرية لكلية من خلال تدريب القيادات الأكاديمية والإدارية وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين والعاملين.

التكلفة التقريبية بالألف جنيه	المسئولية عن التنفيذ	فترة التنفيذ		مؤشرات النجاح	المخرجات/ العائد	الأنشطة	الهدف المحدد
		من	إلى				
٤ (□)	معاوني التدريس و الإداريين و العاملين	١ إبريل ٢٠١٠	٣٠ يونيو ٢٠١٠	<ul style="list-style-type: none"> <li>مشاركة القيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية في تحديد إحتياجاتهم التدريبية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>خطة للتدريب وتنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية والإدارية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>١/٩ وضع وتنفيذ خطة للتدريب وتنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية إستناداً للإحتياجات الفعلية لهم.</li> </ul>	القيادات الأكاديمية والإدارية في الكلية

١٠ (○)	٣١ ديسمبر ٢٠١١	١ يناير ٢٠١١	عدد البرامج التدريبية المنفذة. تقييم القيادات الأكاديمية والإدارية لكفاءة البرامج التدريبية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>تنفيذ برامج تدريبية للقيادات الأكاديمية والإدارية في القيادة.</li> </ul>	٢/٩ تنفيذ برامج تدريبية متخصصة للقيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية في القيادة.
١٠ (○)	٣١ ديسمبر ٢٠١٢	١ يناير ٢٠١٢	عدد البرامج التدريبية المنفذة. تقييم القيادات الأكاديمية والإدارية لكفاءة البرامج التدريبية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>تنفيذ برامج تدريبية في التكنولوجيا الحديثة في الإدارة وطرق الإدارة.</li> </ul>	٣/٩ تنفيذ برامج تدريبية متخصصة في التكنولوجيا الحديثة في الإدارة وطرق الإدارة الحديثة.
٥ (■)	٣١ مارس ٢٠١٣	١ يناير ٢٠١٣	نتائج تقييم أثر التدريب معدلات أداء وإنجاز القيادات الأكاديمية والإدارية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>أثر التدريب على معدلات أداء وإنجاز القيادات الأكاديمية والإدارية.</li> </ul>	٤/٩ دراسة أثر تنفيذ الخطة التدريبية للقيادات الأكاديمية والإدارية على معدلات أداء وإنجاز القيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية.
١٥ (■)	٣١ ديسمبر (سنوياً)	١ أكتوبر (سنوياً)	مشاركة القيادات الأكاديمية والإدارية في مراجعة وتحديث الخطة،	<ul style="list-style-type: none"> <li>برامج تدريبية تلبي إحتياجات القيادات والنظورات في مجال الإدارة.</li> </ul>	٥/٩ مراجعة وتحديث خطة تدريب وتنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية.

□	مشروع CIQAP	□	تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).	◇	مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة.	◇	تمويل ذاتي من مصادر أخرى (مشروعات بحثية/ جهات ممولة ... الخ).
■	موازنة الكلية.	▣	مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.	◇	مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة.	○	وحدة مشروعات تطوير التعليم العالي بالمجلس الاعلى للجامعات.

الهدف المحدد	الأنشطة	المخرجات/ العائد	مؤشرات النجاح	فترة التنفيذ		المسئولية من التنفيذ	التكلفة التقريبية بالألف جنيه
				إلى	من		

تطوير أداء وقرارات أعضاء الهيئة التدريسية ومعاونيهم

١٠ (□)	مدير وحدة التدريب بالكلية	٣٠ يونيو ٢٠١١	١ يوليو ٢٠١٠	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدد المشاركين في البرامج التدريبية.</li> <li>تقييم كفاءة البرامج التدريبية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تنفيذ الخطة التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية.</li> </ul>	٦/٩ تنفيذ الخطة التدريبية التي تم تصميمها إستناداً لإحتياجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية.
٤ (■)		٣١ ديسمبر ٢٠١١	١ أكتوبر ٢٠١١	<ul style="list-style-type: none"> <li>نتائج تقييم أثر التدريب معدلات أداء وإنجاز أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>أثر التدريب علي معدلات أداء وإنجاز أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.</li> </ul>	٧/٩ دراسة أثر تنفيذ الخطة التدريبية علي معدلات أداء وإنجاز أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية.
٥٠ (■)		٣١ ديسمبر (سنوياً)	١ أكتوبر (سنوياً)	<ul style="list-style-type: none"> <li>مشاركة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في مراجعة وتحديث الخطة،</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>برامج تدريبية تلبي إحتياجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والتطورات في المجال.</li> </ul>	٨/٩ مراجعة وتحديث خطة تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية.
٢٠ (◎)		٣١ ديسمبر ٢٠١٣	١ يناير ٢٠١٣	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدد المتدربين.</li> <li>تقييم المتدربين لكفاءة البرامج التدريبية.</li> <li>نتائج إستطلاع آراء الطلاب في أساليب التدريس.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>أعضاء هيئة تدريس ومعاونين مدربين علي أساليب التدريس الحديثة.</li> </ul>	٩/٩ تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية علي نماذج التدريس المتمركزة حول الطالب أو الاستكشاف أو المشكلة أو التعلم الذاتي أو التعاوني أو الحوار والنقاش.
٢٠ (◎)		٣١ ديسمبر ٢٠١٣	١ يناير ٢٠١٣	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدد المتدربين.</li> <li>تقييم المتدربين لكفاءة البرامج التدريبية.</li> <li>نتائج إستطلاع آراء الطلاب.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>أعضاء هيئة تدريس ومعاونين مدربين علي إدارة الصف وتحفيز الطلبة علي التجديد والإبداع.</li> </ul>	١٠/٩ تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية علي مهارة إدارة الصف وتحفيز الطلبة علي التجديد والإبداع.
٥ (■)		٣١ ديسمبر ٢٠١٣	١ يوليو ٢٠١٣	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدد أعضاء الهيئة الذين يمارسون الطرق الحديثة في التدريس.</li> <li>نتائج إستطلاع آراء الطلاب في ممارسة أعضاء الهيئة للطرق الحديثة في التدريس.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم يمارسون الطرق الحديثة في التدريس.</li> </ul>	١١/٩ تشجيع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم علي ممارسة الطرق الحديثة وإجراء التغيير اللازمة في أساليب التدريس المتبعة بما ينعكس علي تطوير قدرات ومهارات الطلاب.

□	مشروع CIQAP	□	تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).	◇	تمويل ذاتي من مصادر أخرى (مشروعات بحثية/ جهات مموله ... الخ).
■	موازنة الكلية.	▣	مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.	◎	وحدة مشروعات تطوير التعليم العالي بالمجلس الاعلي للجامعات.
		□	مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة.	◇	مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة.

الهدف المحدد	الأنشطة	المخرجات/ العائد	مؤشرات النجاح	فترة التنفيذ		المسئولية عن التنفيذ	التكلفة التقريبية بالآلاف جنيه
				من	إلى		
تطوير أداء وقرارات العاملين والإداريين بالكلية	١٢/٩ تنفيذ الخطة التدريبية التي تم تصميمها إستناداً لإحتياجات العاملين والإداريين بالكلية.	• تنفيذ الخطة التدريبية للعاملين والإداريين بالكلية.	• عدد المشاركين في البرامج التدريبية. • تقييم كفاءة البرامج التدريبية.	١ يناير ٢٠١٠	٣١ ديسمبر ٢٠١٠	مدير وحدة التدريب بالكلية	١٠ (□)
	١٣/٩ دراسة أثر تنفيذ الخطة التدريبية علي معدلات أداء وإنجاز العاملين والإداريين بالكلية.	• أثر التدريب علي معدلات أداء وإنجاز العاملين والإداريين بالكلية.	• نتائج تقييم أثر التدريب معدلات أداء وإنجاز العاملين والإداريين بالكلية.	١ يناير ٢٠١١	٣١ مارس ٢٠١١		٤ (■)
	١٤/٩ مراجعة وتحديث خطة تدريب العاملين والإداريين بالكلية.	• برامج تدريبية تلبي إحتياجات العاملين والإداريين والتطورات في المجال.	• مشاركة العاملين والإداريين في مراجعة وتحديث الخطة،	١ أكتوبر (سنوياً)	٣١ ديسمبر (سنوياً)		١٥ (■)

□	مشروع CIQAP	□	تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).	◆	مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة.	◇	تمويل ذاتي من مصادر أخرى (مشروعات بحثية / جهات ممولة ... الخ).
■	موازنة الكلية.	▣	مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.	◆	مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة.	◎	وحدة مشروعات تطوير التعليم العالي بالمجلس الاعلي للجامعات.

**الغاية العاشرة: زيادة معدلات نقل واستخدام التكنولوجيا الناتجة من البحوث الأساسية والتطبيقية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وطلاب الدراسات العليا بالكلية لدعم التنمية الاقتصادية، والتصدي للقضايا التي تواجه سكان المحافظة.**

الهدف المعدد	الأنشطة	المخرجات/ العائد	مؤشرات النجاح	فترة التنفيذ		المسئولية عن التنفيذ	التكلفة التقريبية بالآلاف جنيه
				من	إلى		
تفعيل وتنفيذ خطة الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة	١/١٠ تنفيذ خطة الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة.	• خطة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة.	• إسـطلاع رأي المستهدفين لتقييم اثر الأنشطة المنفذه. مدي التقدم في تنفيذ الخطة.	١ يناير ٢٠١٠	٣١ ديسمبر ٢٠١٤	وكل الكلية لتنفيذ خدمة المجتمع وتنمية البيئة	٣٠٠ (■٧٥) (□٧٥) (◇٧٥) (□٧٥)
	٢/١٠ إشراك طلاب الكلية في تقديم خدمات للمجتمع وتنمية البيئة.	• طلاب يشركون في تقديم خدمات للمجتمع وتنمية البيئة.	• عدد الطلاب المشاركين في تقديم خدمات للمجتمع وتنمية البيئة.	١ يناير ٢٠١٠	٣١ ديسمبر ٢٠١٤		١٥ (■)
	٣/١٠ تقييم اثر خطة الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة علي المستهدفين.	• اثر خطة الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة علي المستهدفين.	• إسـطلاع رأي المستهدفين لتقييم اثر خطة الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.	١ أكتوبر (سنوياً)	٣١ ديسمبر (سنوياً)		١٥ (◇)
	٤/١٠ مراجعة وتحديث خطة الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة.	• خطة محدثة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة.	• مشاركة المستفيدين في تحديث الخطة.	١ أكتوبر (سنوياً)	٣١ ديسمبر (سنوياً)		١٥ (■)
رفع وتنمية وعي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين والطلاب بخدمه المجتمع وتنمية البيئة	٥/١٠ تصميم وتخطيط حملة إعلامية لتوعية أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين والطلاب بخدمه المجتمع وتنمية البيئة.	• أعضاء هيئة التدريس ومعاونين وعاملين وطلاب علي وعي تام بخدمه المجتمع وتنمية البيئة.	• عدد المشاركين في الحملة الإعلامية. تقييم مدي الإستفادة من أنشطة الحملة.	١ يناير ٢٠١٢	٣٢ ديسمبر ٢٠١٢	وكل الكلية لتنفيذ خدمة المجتمع وتنمية البيئة	١٠ (◇)
	٦/١٠ تقييم أثر حملة التوعية بخدمه المجتمع وتنمية البيئة.	• أثر حملة التوعية بخدمه المجتمع وتنمية البيئة.	• دراسة لمستويات وعي أعضاء هيئة التدريس ومعاونين وعاملين وطلاب علي وعي تام بخدمه المجتمع وتنمية البيئة.	١ يناير ٢٠١٣	٣١ مارس ٢٠١٣		٥ (◇)

الهدف المحدد	الأنشطة	المخرجات/ العائد	مؤشرات النجاح	فترة التنفيذ		المسئولية من التنفيذ	التكلفة التقريبية بالألف جنيه
				إلى	من		
زيادة معدلات نقل واستخدام التكنولوجيا العلمية بالكلية	٧/١٠ تصميم قاعدة بيانات بأنواع التكنولوجيا المتاحة بالكلية والمستهدفين بها في كل مجال.	قاعدة بيانات بأنواع التكنولوجيا المتاحة بالكلية والمستهدفين بها في كل مجال.	<ul style="list-style-type: none"> <li>تصميم وتشغيل قاعدة البيانات.</li> <li>تقييم المستخدمين لمدي كفاءة قاعدة البيانات.</li> </ul>	١ يناير ٢٠١٣	٣١ مارس ٢٠١٣	الإشرافية الإستشارية والإستشرافية الزراعية بالكلية	٥ (□)
	٨/١٠ عقد إتفاقات تعاون وتنسيق مع الجهات التنفيذية المسنولة عن نقل التكنولوجيا بالمحافظة في مجال نقل واستخدام التكنولوجيا.	إتفاقات تعاون وتنسيق مع الجهات المسنولة عن نقل التكنولوجيا.	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدد الإتفاقات الموقعة.</li> <li>مجالات التنسيق والتعاون.</li> </ul>	١ إبريل ٢٠١٣	٣٠ يونيو ٢٠١٣		٤ (□)
زيادة معدلات نقل واستخدام التكنولوجيا العلمية بالكلية	٩/١٠ إصدار مجلة دورية "أخبار البحث العلمي بالكلية" تتناول أحدث التكنولوجيات الناتجة من أنشطة البحث العلمي بالكلية توزع مجاناً على المستهدفين.	مجلة دورية "أخبار البحث العلمي بالكلية".	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدد النسخ الموزعة.</li> <li>تقييم أثر المجلة علي تمويل البحث العلمي بالكلية.</li> </ul>	١ يناير ٢٠١٢	٣١ ديسمبر ٢٠١٤	مركز الخدمات الإستشارية والإستشرافية الزراعية بالكلية	٥٠ (□)
	١٠/١٠ تشجيع أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم علي نشر إنتاجهم البحثي في مجلات عالمية مفرسة.	أعضاء هيئة تدريس ومعاونين ينشرون إنتاجهم البحثي في مجلات عالمية مفرسة.	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدد أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم الذين قاموا بنشر إنتاجهم البحثي في مجلات عالمية مفرسة.</li> </ul>	١ يناير ٢٠١١	٣١ مارس ٢٠١١		٥ (◇)
	١١/١٠ تشجيع أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم علي نشر بحوثهم من خلال المؤتمرات الدولية المتخصصة.	أعضاء هيئة تدريس ومعاونين ينشرون إنتاجهم البحثي بالمؤتمرات الدولية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدد أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم الذين قاموا بنشر إنتاجهم البحثي في مؤتمرات دولية متخصصة.</li> </ul>	١ يناير ٢٠١١	٣١ مارس ٢٠١١		٥ (◇)
	١٢/١٠ تقييم الأثر الإقتصادي والبيئي لإستخدام التكنولوجيا الناتجة من أنشطة البحث العلمي بالكلية على المستهدفين.	تكنولوجيا مجدية إقتصادياً وأمنة بيئياً ناتجة من أنشطة البحث العلمي بالكلية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>نتائج تقييم المستهدفين للأثر الإقتصادي والبيئي لإستخدام التكنولوجيا الناتجة من أنشطة البحث العلمي بالكلية.</li> </ul>	١ يوليو ٢٠١٢	٣٠ سبتمبر ٢٠١٢		٥ (□)

<input type="checkbox"/>	مشروع CIQAP	<input type="checkbox"/>	تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).	<input type="checkbox"/>	مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة.	<input type="checkbox"/>	تمويل ذاتي من مصادر أخرى (مشروعات بحثية/ جهات ممولة ... الخ).
<input checked="" type="checkbox"/>	موازنة الكلية.	<input checked="" type="checkbox"/>	مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.	<input checked="" type="checkbox"/>	مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة.	<input checked="" type="checkbox"/>	وحدة مشروعات تطوير التعليم العالي بالمجلس الأعلى للجامعات.