



الخططة الاستراتيجية

لكلية الزراعة - جامعة المنصورة

٢٠١٧ - ٢٠٢١



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 بزماء 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 ١٩٧٤/٤/٢٣ 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 العام الجامعي ٢٠٠٧/٢٠٠٨ أكملت الكلية من عمرها المديد ثلاثة وثلاثون عاماً أكاديمياً، واكبت 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 الدراساتية 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 مناهجها 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 مئة دعماً لأبحاثها ولتدريب طلابها وتتلقى مئة ترحيباً بثمرة جهودها التعليمية المتمثلة في خريجها.

وبالفعل حصلت كلية الزراعة على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد لعام ٢٠١٥، وما زالت المسيرة مستمرة من أجل النهوض ورفع كفاءة الكلية من الناحية التعليمية والبيئية والبحثية.

ثانياً: الافتراضات الأساسية للخطة الاستراتيجية

تكمن أهمية الخطة الاستراتيجية لضمان الجودة في التعليم الجامعي في زيادة كفاءته، والارتقاء بمكوناته، وتعزيز كفاءة مخرجاته، ومواجهة تحديات الجودة، والمواءمة والتمويل.

وإعداد الخطة الاستراتيجية لكلية الزراعة جامعة المنصورة يعد أمراً هاماً لتنظيم وتوجيه وتنفيذ والرقابة على وتقييم الأنشطة والخدمات الرئيسية بالكلية.

تقوم خطة كلية الزراعة الاستراتيجية على مجموعة من الافتراضات الأساسية التي يمكن إيجازها وذلك على النحو التالي :

- الدعم الكامل من إدارة الجامعة وقادة المجتمع المحلي المحيط بالجامعة.
- الخطة الاستراتيجية 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 استنادا للدراسة الذاتية لكلية واستخدام تحليل (SWOT) لتحديد نقاط القوة والضعف الداخلية، والفرص والتهديدات الخارجية.
- المقارنة المرجعية لتحديد احتياجات التحسين لسد الفجوة بين الأداء الفعلي والمعايير الموضوعية للاعتماد (NARS) من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- أن تكون ثقافة ضمان الجودة للتعليم العالي مفهوماً أساسياً وواضحاً لجميع أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية.
- بناء الخطة الاستراتيجية يتم بطريقة المشاركة والتعاون والتواصل بين جميع المستفيدين وذوى المصالح من الكلية.
- إتاحة كل المعلومات بكل وحدات الكلية لفريق إعداد الخطة الاستراتيجية.
- الخطة الاستراتيجية تحدد طموحات وأولويات الكلية.
- الخطة الاستراتيجية 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 استثمارها 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 الاستراتيجية التي تحقق رؤية ورسالة الكلية. كما أنها تمدنا بالأساس الذي يمكن إستخدامه لاتخاذ القرارات الاستراتيجية وفقاً للمعايير

المحددة، وبالتالي تعتبر مدخلاً أساسياً للتخطيط الاستراتيجي لكلية في 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:-



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.

وإعتمدت الخطة الاستراتيجية 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 الاستراتيجية على عدد من أدوات جمع البيانات كالاستبيانات Qusetionnaires وإستمارات المقابلة المقننة Structured Intetviews وشبة المقننة Unstructured Intetviews والمفتوحة Structured Intetviews 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 استخدام أسلوب العصف الذهني Brain Storming Method والتي استخدمت مع عدد من قيادات الكلية الأكاديمية والإدارية من أعضاء هيئات التدريس ومعاونيهم ومديري الوحدات ذات الطابع الخاص والعاملين والطلاب بغية توليد كم من الأفكار التي تؤكد نتائج تحليل مضامين الوثائق واللوائح والمقابلات الشخصية.

وأخيراً فقد تم استخدام 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 الاستراتيجية لكلية الزراعة جامعة المنصورة بالإجراءات والمراحل التالية:

- ١- تشكيل الفريق الإداري والتنفيذي وفريق المراجعة لإعداد الخطة الاستراتيجية للكلية روعى 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 الاستراتيجية المبدئية للكلية إستناداً لتحليل الفجوات.

- ١٤- الاستفادة من الخبرة الاستشارية لخبراء التخطيط الإستراتيجي بالجامعات ووزارة التعليم العالي.
- ١٥- صياغة أولية (مبدئية) للخطة الاستراتيجية لكلية متضمنة البدائل الاستراتيجية ومعايير تقييمها وترتيب الأولويات.
- ١٦- صياغة الخطة التنفيذية لتنفيذ الخطة الاستراتيجية التي تم بنائها.
- ١٧- الإعلان عن الخطة الاستراتيجية لكلية من خلال تنظيم مجموعة من الندوات واللقاءات لعرض مخرجات الخطة الاستراتيجية علي فئات ذوى المصالح والاهتمام من الكلية ومؤسسات المجتمع المدني والهيئات التنفيذية والشعبية بالمحافظة والجهات ذات العلاقة

رابعاً: الأطراف أصحاب المصلحة فى الخطة الاستراتيجية

Stakeholders Analysis

يعد تحديد الأطراف أصحاب المصلحة والمعنيين Stakeholders من العوامل الهامة لضمان فاعلية الخطة الاستراتيجية، 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 الاستراتيجية لكلية الزراعة جامعة المنصورة وفق لرؤية فريق العمل بالخطة:

اصحاب المصلحة	مستفيدين	عاملين	شريك أساسي	شريك إستراتيجي
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 وإتحادات 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 :

- عدم كفاية الدعم من جانب الإدارة العليا، أو التغيير في أولوياتها واتجاهاتها.
- عدم كفاية الموارد اللازمة للتنفيذ.
- عدم تكامل الخطة وشمولها وتحقيقها للتفاعل المطلوب بين جميع الأجزاء الفرعية المكونة لنظام الكلية.
- عدم توفر نظام لمتابعة تنفيذ وتطبيق الخطة التنفيذية للإستراتيجية لاتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.
- انخفاض كفاءة وفاعلية نظام الاتصالات والمعلومات.
- عدم الإعداد والتهيئة اللازمة للتعامل مع الخوف ومقاومة التغيير للعاملين.
- استنفاد الوقت والبطء في التنفيذ.
- عدم إشراك جميع العاملين في جهود التحسين والتطوير التي تسعى الكلية إلى تحقيقها في مجال توكيد الجودة والتميز في الأداء.

سادساً: 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 اتفاقات 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 في الأداء الجامعي والبحثي وخدمة المجتمع والبيئة.
- الاهتمام بتحسين البنية التحتية للكلية وخاصة فيما يتصل بإستكمال بناء وتجهيز مبني الخدمات الجديد بكلية الزراعة.
- العمل على التصدي لمشكلة نقص أعداد الطلاب خلال السنوات الخمس الأخيرة.
- التوسع في الأنشطة والخدمات المقدمة للطلاب ولا سيما في مجال الرعاية الطلابية.
- العمل علي زيادة مساحة المزرعة البحثية التعليمية للكلية.



أولاً: تحليل البيئة الداخلية والخارجية للكلية □

SWOT Analysis

«أ» 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 الاستراتيجية الحالية.

(١) القدرة المؤسسية للكلية

عناصر القوة	عناصر الضعف
<ul style="list-style-type: none"> ■ الهيكل التنظيمي يعكس الأهمية النسبية للأنشطة الرئيسية للكلية. ■ وجود هيكل تنظيمي ملائم لتحقيق رسالة الكلية ومعتمد ومعلن. ■ الهيكل التنظيمي مرن ويستجيب بسهولة للتغيرات في الظروف المحيطة بالكلية. ■ الأنشطة الأساسية والداعمة والمكمل موجودة بالمستوى الإداري الذي يتناسب وأهميتها في ضوء رسالة الكلية. ■ تتوفر لكل وحدة من وحدات الهيكل صلاحيات تتناسب مع المسؤوليات والمهام الموكولة إليها. ■ الهيكل التنظيمي يتسم بالتحديد الدقيق للمسئوليات والصلاحيات. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ وجود خلل في نسبة الوظائف القيادية والإشرافية: الوظائف التنفيذية (هرم مقلوب - ١:١,٥). ■ لا يوجد تفويض في الشؤون المالية، حيث لا تتعدى صلاحيات أمين الكلية فيما يخص السلفة المستديمة عن ١٠٠ جنيه. ■ لا توجد برامج تأهيلية لشغل الوظائف القيادية أو الإشرافية خاصة بالكلية. ■ لا توجد خطة محددة للإستفادة بنتائج تقييم البرامج التدريبية المنفذة بالكلية. ■ 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. ■ تستخدم الأنماط القيادية السائدة بالكلية الحفز السلبي أكثر من الحفز الإيجابي لدفع الموظفين للعمل الجاد.

عناصر القوة	عناصر الضعف
<ul style="list-style-type: none"> ■ وجود توصيف وظيفي محدد ومعتمد ومعلن لكافة الوظائف القيادية والأكاديمية والإدارية بالكلية. ■ يوجد دليل مكتوب لتوضيح مهام كل وحدة تنظيمية/ قسم بالهيكل التنظيمي. ■ يتم تفويض المستويات الإدارية الأدنى بشكل كتابي (قرارات تنفيذية معتمدة) يوضح الاختصاصات محل التفويض. ■ يسمح الهيكل التنظيمي بتفويض السلطات من المستويات الإدارية الأعلى (العميد) إلي المستويات الأدنى (الوكلاء - رؤساء الأقسام - أمين الكلية). ■ توافر وكفاية كافة الإدارات المتخصصة في تقديم الدعم للعملية التعليمية. ■ يساعد التنظيم الحالي علي الارتباط بالمجتمع المحيط بالكلية إلي حد ما. ■ تتوفر بالكلية الأدوات والأساليب والتقنيات اللازمة لتسهيل الإتصال وتبادل المعلومات بين الأقسام (شبكة تليفونات داخلية/ شبكة إنترنت/ قواعد بيانات وانظمة إلكترونية متخصصة). ■ توجد إدارة متخصصة لمواجهة الأزمات والكوارث بالهيكل التنظيمي. ■ توجد ادارة متخصصة للحسابات الخاصة بالكلية. ■ الإيمان القوي لدي إدارة الكلية بالتغيير والتطوير لصالح العمل. ■ إرتفاع درجة ولاء وإنتماء أفراد الإدارة العليا والوسطى للكلية. ■ حرص إدارة الكلية والقيادات الأكاديمية علي تلقي دورات تدريبية من مشروع FLDP لتنمية مهاراتهم وقدراتهم الإدارية. ■ وجود نمط قيادي أكاديمي ديمقراطي داخل الكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ أهداف العمل بالكلية عامة وغير متدرجة حسب المستويات الإدارية المختلفة. ■ تقتصر مشاركة العاملين في صياغة أهداف الكلية علي توفير البيانات اللازمة لصياغة الأهداف من خلال وسائل جمع البيانات المختلفة. ■ المشاركة المحدودة من قبل العاملين في صياغة أهداف الكلية. ■ عدم وضوح خطوط السلطة الوظيفية والإستشارية بالهيكل التنظيمي. ■ عدم وضوح العلاقات والارتباط مع المجتمع المحيط بالكلية بالهيكل التنظيمي. ■ إنخفاض الحوافز المادية والأدبية المقدمة للعاملين وأعضاء هيئة التدريس بالكلية. ■ عدم وضوح خطوط الاتصال الأفقية في الهيكل التنظيمي للكلية. ■ عدم وضوح خطوط السلطة الوظيفية والإستشارية بالهيكل التنظيمي. ■ عدم وضوح العلاقات والارتباط مع المجتمع المحيط بالكلية بالهيكل التنظيمي.

عناصر القوة	عناصر الضعف
<ul style="list-style-type: none"> ▪ قبول والتزام أفراد الإدارة العليا والوسطى بالكلية لتحمل مسؤوليات وتبعات التطوير. ▪ يساعد النمط القيادي السائد بالكلية علي العمل بروح الفريق في إنجاز المهام والمسئوليات علي مستوي الكلية. ▪ يساعد النمط القيادي السائد بالكلية علي خلق ونشر ثقافة مؤسسية إيجابية. ▪ يساعد النمط القيادي السائد بالكلية في حفز العاملين ودفعهم للعمل الجاد. ▪ يساعد النمط القيادي السائد بالكلية أعضاء هيئة التدريس والعاملين علي التجديد والإبتكار. ▪ توجد أهداف معلنة تغطي مختلف مجالات العمل بالكلية. ▪ يوجد نظام فعال للتعامل مع حالات الخروج علي قواعد وإجراءات العمل المتاحة بالكلية. 	

(٢) التعليم والتعلم

عناصر القوة	عناصر الضعف
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. ▪ وجد إستراتيجية للتعليم والتعلم بالكلية معتمده وموثقة ومعلنة علي موقع الكلية والدليل الارشادي للطلاب شارك في إعدادها كافة الأطراف المعنية داخل وخارج الكلية. ▪ يتم تحليل نتائج تقييم الطلاب للمقررات الدراسية وعلان أعضاء هيئة التدريس بنتائج الاستقصاء لتلافي أوجه القصور في المقررات في الأعوام التالية. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ لا توجد خطة للدعم الطلابي بالكلية لضعف الإمكانيات المادية وقلة دعم الجامعة وتبرعات رجال الأعمال. ▪ لا توجد منح دراسية تقدم للطلاب المتفوقين بمرحلة البكالوريوس. ▪ إنخفاض الدعم المادي المقدم للطلاب المتفوقين بالكلية (120-80) جنيه سنوياً.

عناصر الضعف	عناصر القوة
<ul style="list-style-type: none"> ■ تحويل بعض الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة من الكلية إلي بعض الكليات التي يوجد بها بعض التجهيزات التي تساعدهم التقدم في دراستهم. ■ لا توجد آلية موثقة لتقديم خدمات الدعم للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة بالكلية. ■ إستراتيجية التعليم والتعلم الحالية بالكلية لا تشجع الطلاب علي التعلم الذاتي. ■ عدم وجود أماكن بالكلية مخصصة لممارسة الأنشطة المختلفة وبصفة خاصة الرياضية منها. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ يقوم الطلاب بتقييم المقررات الدراسية سنوياً من خلال إستقصاء موجه للطلاب من خلال نظام الفارابي لضمان الجودة علي موقع الجامعة. ■ 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. ■ 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. ■ 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. ■ يقوم طلاب الصف الرابع بإجراء بحث للتخرج خلال الفصل الدراسي الثاني لحل مشكلة قائمة في مجال التخصص. ■ توجد بالكلية العديد من الوحدات التعليمية الخاصة بالبرامج التعليمية المختلفة لخدمة الجانب التطبيقي للمقررات المختلفة لهذه البرامج كلاً في تخصصه. ■ توجد بالكلية العديد من المزارع الخاصة بالبرامج التعليمية المختلفة لخدمة الجانب التطبيقي للمقررات المختلفة لهذه البرامج كلاً في تخصصه. ■ تحرص الكلية علي تنويع أساليب التقويم لتشمل إختبارات دورية محددة الموعد وإختبارات عملية وشفهية وتحريرية.

عناصر القوة	عناصر الضعف
<ul style="list-style-type: none"> توجد سياسات تطبقها الكلية للتعامل مع مشكلات التعليم التي تواجهها. توجد بالكلية مكتبة متخصصة بها العديد من المراجع المفيدة للطلاب، ومزودة بقاعة إطلاع تساعد الطلاب على مراجعة المراجع المختلفه. وجود سياسات خاصة بالكلية تشمل جوانب التعليم سواء لمرحلة البكالوريوس أو الدراسات العليا. 	

(٣) البرامج التعليمية والمعايير الأكاديمية والبحث العلمي

عناصر القوة	عناصر الضعف
<ul style="list-style-type: none"> توجد بالكلية قوائم بالمعايير الأكاديمية القياسية والمعايير الأكاديمية القياسية القومية لجميع التخصصات. تتبنى الكلية المعايير القياسية الأكاديمية ARS في برامجها التعليمية الحالية والمعايير الأكاديمية القياسية القومية NARS لبرامجها التعليمية الجديدة. تم تنفيذ برامج توعيه لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعايير الأكاديمية وأسس توصيف المقررات والبرامج بما يتوافق مع المعايير الأكاديمية القياسية. تم إعادة توصيف البرامج التعليمية والمقررات الدراسية بالكلية بما يتوافق مع المعايير القياسية الأكاديمية. عند تصميم البرامج التعليمية الجديدة تم الأخذ في الاعتبار المعايير الأكاديمية القياسية القومية. تم اعتماد تبني المعايير الأكاديمية من مجالس الأقسام العلمية ومجلس الكلية ثم تم وضعها على موقع الكلية الإلكتروني. 	<ul style="list-style-type: none"> تقارير المراجعة الخارجية للبرامج التعليمية تتم دون الارتباط بالمعايير القياسية. ضعف وعي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعايير الأكاديمية القياسية القومية. عدم تطبيق النظام الترجيحي للنقاط عند المراجعة الدورية للبرامج التعليمية. إنخفاض الميزانية المخصصة لأنشطة التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع حيث أنها تمثل ١,٨% من ميزانية الكلية خلال العام المالي ٢٠١٢/٢٠١٣.

عناصر القوة	عناصر الضعف
<ul style="list-style-type: none"> ■ تتم مراجعة الكلية داخلياً وخارجياً تمهيداً لإ اعتمادها علي أساس المعايير الأكاديمية القياسية القومية. ■ تم وضع آليه للمراجعة الداخلية المستمرة لضمان توافق المقررات والمعايير الأكاديمية القياسية القومية ■ تم إستحداث نظام ترجيحي للنقاط System Scoring تتم على أساسه المراجعة الدورية للبرامج التعليمية بالكلية. ■ توجد بالكلية آلية بإجراءات موثقه للمراجعة الدورية للبرامج الدراسية. ■ تم الإنتهاء من توصيف جميع البرامج التعليمية والمقررات بالكلية. ■ البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية تعد مناسبة لتحقيق رسالة وأهداف الكلية. ■ زيادة أعداد طلاب التعليم المفتوح الراغبين بالدراسة بالكلية. ■ زيادة أعداد الوافدين من الطلاب العرب للتسجيل بالدراسات العليا. 	

(٤) التوسع في المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة

عناصر القوة	عناصر الضعف
<ul style="list-style-type: none"> ■ وجود خطة تنفيذية موثقة ومعتمدة من مجلس الكلية ومتكاملة العناصر لتحديد الإحتياجات الحقيقية للمجتمع المحيط تشمل جميع فئات المجتمع المحلي. ■ وجود آلية معتمدة وموثقة لتحديد الإحتياجات الحقيقية للمجتمع المحيط بالكلية. ■ وجود علاقات مستمرة ومستقرة ومتنوعة وإتصالات دائمة مع الأطراف المستفيدة. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ تنفيذ خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة المعتمدة والموثقة من قبل الكلية والتي لم تستند إلي تحديد الإحتياجات الحقيقية للمجتمع المحيط بالكلية. ■ عدم تنفيذ آلية تحديد الإحتياجات الحقيقية للمجتمع المحيط بالكلية حتى الآن. ■ عدم كفاية إجراءات توثيق الخدمات التي تقدمها الكلية للمجتمع المحلي.

عناصر القوة	عناصر الضعف
<ul style="list-style-type: none"> ■ وجود خطة معتمدة وموثقة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية. ■ مشاركة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من جميع الأقسام العلمية في برامج خدمة المجتمع. ■ تنوع مجالات مساهمة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في برامج خدمة المجتمع. ■ البدء في إشراك الطلاب في برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ حاجة الخطة التنفيذية المقترحة لتحديد الإحتياجات الحقيقية للمجتمع المحيط بالكلية لتمويل. ■ عدم تقنين وتنظيم دور الطلاب في برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية. ■ عدم وجود بروتوكولات أو آليات منظمة لعلاقة الكلية بالأطراف المستفيدة بما يضمن إستمرار وإستقرار وتطور تلك العلاقات في المستقبل.

(٥) التحسين المستمر لإدارة الجودة والتطوير

عناصر القوة	عناصر الضعف
<ul style="list-style-type: none"> ■ وجود وحدة مجهزة بكافة الوسائل والتجهيزات اللازمة لضمان الجودة بالكلية. ■ وجود لائحة داخلية معتمدة ومعلنة لوحدة ضمان الجودة بالكلية. ■ وجود هيكل تنظيمي معتمد ومعلن لوحدة ضمان الجودة بالكلية. ■ الإعتماد علي مؤشرات نوعية وأخري كمية في إجراء التقييم الذاتي للكلية. ■ إجراء التقييم الذاتي للكلية سنوياً بصفة مستمرة بواسطة وحدة ضمان الجودة والإعتماد بالكلية. ■ إتخاذ قرارات تصحيحية للأداء الكلي للكلية في ضوء نتائج التقييم الذاتي. ■ الإعتماد علي المعايير الموضوعية من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد في إجراء التقييم الذاتي للكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ تدخل بعض مسؤوليات إدارة الشؤون الإدارية وإدارة شؤون أعضاء هيئة التدريس. ■ لا توجد أدلة لمقاييس ومؤشرات لتقييم أداء الوحدات التنظيمية المختلفة بالكلية. ■ لا توجد آلية محددة بالكلية للمساءلة أو المحاسبة عن النتائج.

عناصر القوة	عناصر الضعف
<ul style="list-style-type: none"> تم تحديد مجالات مستقبلية لتعزيز والتطوير بالكلية في ضوء نتائج التقويم الذاتي للأداء الكلي للكلية. حدوث تغير ملموس في الأداء الكلي للكلية نتيجة الاستفادة من نتائج التقويم الذاتي. تخضع الكلية للمراجعة الخارجية فيما يتصل بالقدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد. تخضع الكلية للمراجعة الداخلية فيما يتصل بالقدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية من مركز تطوير الأداء الجامعي بجامعة المنصورة. 	

(٦) الموارد البشرية

عناصر القوة	عناصر الضعف
<ul style="list-style-type: none"> وجود خطة ثلاثية لجميع الأقسام العلمية الكلية يتم تنفيذها لتعيين المعيدين. وجود عدد كافي ومؤهل جيداً من أعضاء هيئة التدريس بالكلية لأداء الأعمال المطلوبه. إنخفاض نسبة المنتدبين والمعارين والحاصلين علي أجازات خاصة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية (٦, ٨%) . جميع أقسام الكلية بها عدد من أعضاء هيئة التدريس يتناسب مع الأعباء الوظيفية المخولة إليها. إنخفاض نسبة المنتدبين والمعارين والحاصلين علي أجازات خاصة من العاملين بالكلية. توجد خطة متكاملة لتأهيل العاملين بالكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> عدم وجود توازن في أعباء العمل للوظائف القيادية والإشرافية الزائدة عن الحاجة. ممارسة بعض العاملين لوظائف لا تتناسب مع تسكينهم الوظيفي مثل وظيفة "فني معمل". تعذر تطبيق التوصيف الوظيفي لبعض الوظائف مثل وظيفة "أخصائي تغذية" نظراً لعدم كفاية أعداد العاملين. عدم وجود أساس أو معيار لتحديد نطاق الإشراف الوظيفي بالأقسام الإدارية بالكلية. شعور العاملين بمستوي متوسط من العدالة والمساواة بينهم من قبل القيادات الإشرافية بالكلية ٦١%. عدم كفاية التدريب في مجال إدارات الأزمات والكوارث.

عناصر القوة	عناصر الضعف
<ul style="list-style-type: none"> ■ وجود توازن في نسبة الذكور : الإناث بالعاملين بالكلية (٣،١:١). ■ الهيكل الوظيفي لأعضاء التدريس ومعاونيهم والعاملين غير متوازن. ■ وجود توازن في المؤهلات العلمية للعاملين بالكلية (٦٨،٤ %) مؤهلات متوسطة وفوق متوسطة : ٣١،٦% مؤهلات عالية وفوق عالية. ■ يوجد توصيف وظيفي لتوصيف جميع الوظائف القيادية والاكاديميه والاداريه والفنيه بالكلية. ■ يتم تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين داخل وخارج الكلية وفق طبيعة البرنامج التدريبي. ■ توجد خطة موثقة ومعتمدة ومنفذة لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالكلية. ■ توجد برامج تأهيلية لشغل الوظائف القيادية أو الإشرافية تنفذها إدارة التنظيم والإدارة بالجامعة. ■ توجد آلية واضحة ومحددة لتقييم البرامج التدريبية المنفذة قبل وأثناء وبعد التدريب. ■ يوجد إيمان قوي لدي الإدارة العليا بالكلية بأهمية وضرورة نظام تقييم أداء العاملين. ■ يوجد نظام لتقييم أداء العاملين بالكلية. ■ يتم إعلان نتائج التقييم للعاملين بعد اعتمادها من لجنة شئون العاملين بالجامعة. ■ يعتمد تقييم أداء العاملين علي نماذج واضحة ومفهومة للعاملين وإجراءات محددة للقائمين بالتقييم. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ وجود عجز في أعداد معاوني أعضاء هيئة التدريس بالكلية. ■ يوجد عجز في أعداد مجموعة الخدمات الإجتماعية وخاصة المشرفين الرياضيين بالكلية. ■ يوجد عجز في أعداد العاملين ببعض الأقسام الإدارية بالكلية مثل "قسم المعاشات". ■ يوجد نقص في أخصائي الوثائق والمكتبات بمكتبة الكلية. ■ يوجد عجز في أعداد فنيوا المعامل بالكلية. ■ يوجد نقص في المجموعة المكتبية بالمكاتب الإدارية بالكلية. ■ يوجد عجز شديد في أعداد مجموعة الهندسة المساعدة بورش الكلية. ■ بلوغ عدد كبير من العاملين (٩٤) بالكلية السن القانوني للمعاش خلال الفترة من ٢٠٠٩-٢٠١٤ ■ قلة عدد العاملين المدربين بالكلية من خلال الإدارة العامة للتنظيم والإدارة بالجامعة. ■ عدم توازن توزيع العاملين الإداريين علي أقسام الكلية. ■ الحاجة لتدريب مزيد من العاملين في مجال الصحة والسلامة المهنية وإدارة الأزمات والكوارث. ■ عدم تنفيذ البرامج التدريبية التي تم تخطيطها إستنادا للإحتياجات التدريبية للعاملين بالكلية.

عناصر الضعف	عناصر القوة
<ul style="list-style-type: none"> ■ ارتفاع متوسط أعمار العاملين بالكلية (٥٠ سنة). ■ عدم وجود توازن في نسبة الذكور : الإناث بأعضاء هيئة التدريس بالكلية (٩,٥:١) ■ لا توجد أساليب لاستقطاب الكفاءات اللازمة لشغل الوظائف الشاغرة بالكلية. ■ لا يتم الإستعانة ببطاقات الوصف الوظيفي عند تعيين أو نذب أو نقل العاملين بالكلية. ■ الإعتمادات المالية المتاحة لا تكفي لتنفيذ خطة تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالكلية. ■ لا يوجد مخصصات مالية كافية بالكلية لتدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالكلية. ■ لا يوجد تدريب للقائمين علي التقييم علي كيفية إجراؤه وإعداد التقارير. ■ نظام تقييم أداء العاملين موحد علي مستوي الجامعة وليس خاص بالكلية. ■ اللائحة الحالية لربط الحوافز والمكافآت المقدمة للعاملين بالكلية بمستوى الأداء عبارة عن لائحة عامة تطبق علي جميع كليات ووحدات الجامعة. ■ عدم رضاء العاملين عن نظام الأجور والحوافز المعمول به. ■ التقييم لا يتم علي أسس موضوعية حيث يقوم به رؤساء الأقسام الأكاديمية والإدارية بطريقة ذاتية بحتة. ■ عدم وجود لائحة معتمدة خاصة بالكلية لربط الحوافز والمكافآت المقدمة للعاملين بالكلية بمستوى الأداء. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ توجد فرص لدي العاملين للتظلم من نتائج التقييم ومناقشتها. ■ الإعتماد علي لائحة الجامعة لربط الحوافز والمكافآت المقدمة للعاملين بالكلية بمستوى الأداء ■ تعد معدلات الغياب بين العاملين بالكلية في الحدود المقبولة جداً ولا تؤثر في سير العمل بالكلية. ■ تطبق الكلية القوانين واللوائح الحكومية والجامعية للحفاظ علي الإنضباط والإلتزام بالسلوكيات المهنية والوظيفية من جانب العاملين. ■ يوجد نظام صارم وفعال للتعامل مع حالات الحضور المتأخر والإنصراف المبكر. ■ درجة ولاء وإنتماء الموظفين للكلية متوسطة. ■ توجد إجراءات متعارف عليها لنقل شكاوي الموظفين إلي الإدارة العليا. ■ تشجع إدارة الكلية العاملين بمختلف فئاتهم علي التجديد والإبتكار في عملهم. ■ يوجد إلتزام صارم من قبل العاملين بقواعد وإجراءات العمل المتاحة بالكلية. ■ توجد أدله لقواعد واجراءات العمل تتمثل في قوانين حكوميه ولوائح جامعیه.

عناصر الضعف	عناصر القوة
<ul style="list-style-type: none"> ▪ النظام المطبق بالكلية للحوافز غير العادية للعاملين غير ملائم لإحتياجاتهم. ▪ عدم كفاية المؤشرات المستخدمة في التقييم للحكم علي أداء العاملين بالكلية. ▪ عدم وجود مكتب أو آلية لبحث لشكاوي العاملين بالكلية ▪ لا توجد إجراءات محددة لزيادة درجة ولاء وإنتماء الموظفين للكلية. ▪ الأهداف غير واضحة وغير محددة وغير معروفة لدي العاملي بالكلية. ▪ عدم وجود آلية لمراجعة وتحديث سياسات الكلية وفق المستجدات والظروف المتغيرة. ▪ لا توجد مؤشرات ومقاييس لمتابعة مدي تحقيق العاملين لأهدافهم. ▪ لا يتم تحديث أو تبسيط قواعد وإجراءات العمل وفق المتغيرات المختلفة. ▪ لا توجد أدلة خاصة تحدد قواعد وإجراءات العمل بالكلية. ▪ تحد الإجراءات والقواعد الحالية المنظمة للعمل بالكلية من قدرة العاملين علي الإبداع والإبتكار. ▪ لا يتم إتخاذ إجراءات لخلق نظام للرقابة الذاتية لدي الموظفين. ▪ لا تستخدم الكلية أي نوع من التقارير لتسيير ومتابعة العمل ولا توجد نماذج أو أشكال محددة لهذه التقارير. ▪ النظام المطبق بالكلية للحفاظ علي الإنضباط والإلتزام بالسلوكيات المهنية والوظيفية من جانب العاملين غير فعال ويطبق بشكل غير كامل. ▪ لا يوجد نظام مستقل خاص بالكلية للحفاظ علي الإنضباط والإلتزام بالسلوكيات المهنية والوظيفية من جانب العاملين ▪ النظام الموجود حالياً لنقل شكاوي الموظفين إلي الإدارة العليا غير فعال. 	

(٧) الموارد المالية

عناصر القوة	عناصر الضعف
<ul style="list-style-type: none"> قيام جهة حكومية محايدة هي الجهاز المركزي للمحاسبات بالرقابة الدورية علي إستخدام موارد الكلية المالية. إنشاء لجنة من جميع الأقسام الأكاديمية لتحديد إحتياجات صيانة الأجهزة والمعدات بالكلية ووضع خطة لتنفيذها. إنشاء وحدة للصيانة بالكلية لتتولي عمليات الصيانة الدورية بالكلية. وجود وحدات ذات طابع خاص يمكن أن تساعد في تنمية الموارد الذاتية للكلية. وجود محاولات جادة من القيادات الأكاديمية لتنمية الموارد الذاتية للكلية. وجود سياسات ولوائح مالية وإدارية حكومية وجامعية تغطي مختلف الإدارات الموجودة بالكلية. تخضع الكلية للرقابة المالية من خلال الجهاز المركزي للمحاسبات. يتوافر للكلية نظام للرقابة الداخلية خاص بالأقسام الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم فقط. تقدم نظم المعلومات الحالية البيانات الدقيقة والصحيحة للعاملين بالكلية. توجد مجموعة من قواعد البيانات الإلكترونية المتميزة التي تغطي جميع مجالات العمل بالكلية التعليمية والبحثية والخدمية المجمعية. تتوفر لدي الكلية الإمكانيات المادية والقدرات البشرية اللازمة لتحليل البيانات بالشكل الذي يمكن من إستخدامها في إتخاذ القرارات بالكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> لا يتواجد نظام للرقابة الداخلية علي الأقسام الإدارية بالكلية. الأجهزة في مختلف المعامل صالحة للعمل ولكنها قديمة ومتهالكة وتحتاج الى عمليات صيانة دورية. إستقطاع أجزاء من المزرعة التعليمية البحثية للكلية بالحرم الجامعي لإستكمال إنشاء بعض كليات ووحدات الجامعة. عدم وجود ميزانية كافية بالكلية لصيانة الأجهزة المختلفة في جميع الأقسام العلمية. لا توجد خطة بالكلية لصيانة الأجهزة المختلفة في جميع الأقسام العلمية. مكان مساحة وتجهيزات المكتبة لا تحقق المعايير القياسية. حاجة بالقاعات المخصصة لممارسة الأنشطة الرياضية البسيطة داخل الكلية الى عمليات صيانة دورية. عدم وجود سيناريوهات للكوارث والأزمات والمخاطر المتوقعة وخطط للتعامل معها لا توجد عيادة مخصصة للطلاب بالكلية أو سيارة إسعاف خاصة بالكلية. عدم كفاية الميزانية المخصصة للكلية حيث لا تغطي أكثر من 15-20% من الإحتياجات الفعلية. عدم الإستفادة من نتائج الرقابة علي إستخدام موارد الكلية المادية والمالية.

عناصر الضعف	عناصر القوة
<ul style="list-style-type: none"> ■ عدم وجود أنظمة موثقة للرقابة علي إستخدام موارد الكلية المادية والمالية. ■ عدم توفر التمويل الكافي لدعم وصيانة البنية التحتية بالكلية. ■ عدم وجود خطة موثقة لدعم وصيانة البنية التحتية بالكلية. ■ عدم وجود خطة معتمدة وموثقة لتنمية الموارد الذاتية للكلية. ■ الأماكن المتاحة بالكلية لممارسة الأنشطة الطلابية المختلفة لا تحقق المعايير القياسية. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ تقدم نظم المعلومات الحالية البيانات والمعلومات عند الحاجة إليها بشكل فوري وسريع. ■ يتم الإعتماد علي أحدث التقنيات في توثيق وتحليل وإسترجاع البيانات "قواعد البيانات". ■ يتم حفظ وخرن وتحديث وإسترجاع البيانات بسهولة وبواسطة العاملين ووفق نماذج مميكنة ومحددة ■ الكلية مشتركة في مشروع ميكنة النظم الجامعية. ■ يتم الإعتماد علي أحدث التقنيات في ميكنة الأعمال بالكلية "الشبكات المحلية" LAN ■ يتم الإعتماد علي الإتصالات المكتوبة بصفة أساسية في أداء العمل بالكلية. ■ تعد نظم المعلومات المستخدمة بالكلية من النظم المتميزة إذا ما قورنت بالنظم المستخدمة في المنظمات المماثلة. ■ توجد بالكلية شبكة إلكترونية داخلية لتبادل المعلومات بين إدارات الكلية والإدارات المماثلة بالجامعة. ■ تقوم بعض إدارات وقطاعات الكلية بإعداد تقارير سنوية للإنجاز يتم تضمينها في التقرير السنوي للكلية. ■ يتم إستحداث وتطوير نظم المعلومات والإتصالات علي مستوى الجامعة لتستوعب التطورات المختلفة في بيئة العمل بالكلية. ■ تتوفر لدي الكلية التجهيزات والتقنيات الملائمة للتعليم والتعلم من معامل ومدرجات وقاعات تدريس وشبكة إنترنت ومعامل حاسب آلي ومزارع تعليمية.

عناصر الضعف	عناصر القوة
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ يوجد بالكلية (٣٥) معمل متخصص. ▪ يوجد بالكلية قاعة للمؤتمرات مكيفة تسع (٣٠١) شخص. ▪ يوجد بالكلية (١٥) قاعة محاضرات. ▪ تتلاءم قاعات المحاضرات والفصول الدراسية والمعامل مع العملية التعليمية من حيث الاضاءة والتهوية ووسائل الايضاح المناسبة. ▪ يوجد بالكلية قاعة للمناقشات والإجتماعات مكيفة تسع (٦٠) شخص). ▪ يوجد بالكلية عدد (٣) معامل حاسب آلي تضم (١٢٠) جهاز حاسب آلي. ▪ تم تزويد قاعات المحاضرات وبعض المعامل بالكلية بأجهزة عرض البيانات Data show. ▪ إنشاء وحدة للصيانة بالكلية لتتولي عمليات الصيانة الدورية بالكلية. ▪ توجد بالكلية مزرعتين تعليميتين أحدهما بالأراضي القديمة والأخري بالأراضي الجديدة. ▪ مساحات وتجهيزات قاعات المحاضرات والفصول الدراسية بالكلية تحقق المعايير القياسية. ▪ مساحات وتجهيزات المعامل المختلفة بالكلية تحقق المعايير القياسية. ▪ نصيب الطالب من المعامل مناسب للمعايير القياسية. ▪ نصيب الطالب من المدرجات وقاعات المحاضرات والفصول الدراسية مناسب للمعايير القياسية. ▪ كفاية التجهيزات والمعدات المتاحة وصلاحياتها لتحقيق الأمن والسلامة بمباني ومنشآت الكلية. ▪ وجود القرية الأولمبية بجامعة المنصورة كمكان مثالي لممارسة الطلاب للأنشطة الرياضية المختلفة.

عناصر القوة	عناصر الضعف
<ul style="list-style-type: none"> وجود لوحات إرشادية علي المداخل والمخارج الخاصة بالمباني والمعامل وقاعات التدريس لتدل علي أماكن الخروج في حالة حدوث حرائق. توفر الكوادر البشرية المدربة لإستخدام معدات وتجهيزات الأمن والسلامة بالكلية. إتخاذ الإجراءات المالية والإدارية لإنشاء نظام آلي للإنذار في حالة حدوث حرائق بالكلية. وجود علامات تحذيرية من المخاطر المختلفة كمخاطر الكهرباء والكيمويات. 	

(٨) دعم الطلاب والخريجون

عناصر القوة	عناصر الضعف
<ul style="list-style-type: none"> تقوم الكلية بتقديم دعم مالي للطلاب غير القادرين من خلال سداد المصروفات الدراسية وشراء الكتب والمذكرات الدراسية من صندوق التكافل بالكلية وبنك ناصر الإجتماعي. تقدم الكلية مساعدات عينية مقدمة للطلاب من خلال شراء ملابس جديدة أو توفير ملابس لهم من التبرعات. توجد آلية موثقة ومعتمدة من الكلية لدعم الطلاب المتفوقين بالكلية مادياً. تستفيد الكلية من الإمكانيات الطبية المتميزة لجامعة المنصورة وخاصة مستشفى الطلبة الجامعي لتوقيع الكشف الطبي وصرف الأدوية اللازمة لهم. تنظم الكلية للطلاب أنشطة رياضية متنوعة تشمل كرة القدم والطائرة وتنس الطاولة والسباحة والشطرنج ... الخ 	<ul style="list-style-type: none"> إنخفاض أعداد الطلاب الوافدين للكلية حيث يمثلون ٠,١% من مجموع طلاب الكلية. يتم توزيع الطلاب علي الكلية وفقاً لقواعد القبول التي يحددها المجلس الأعلى للجامعات في ضوء تخصصات الطلاب من مكتب التنسيق علي أساس المجموع. لا تتوافق سياسات القبول الحالية للطلاب المصريين والوافدين بالكلية مع الرسالة والغايات والأهداف الاستراتيجية للكلية. لا توجد محاولات لمعالجة التعارض بين سياسات القبول الحالية بالكلية مع الرسالة والغايات والأهداف الاستراتيجية للكلية وترك الأمر لمكتب التنسيق لتوزيع الطلاب وفق المجموع فقط. عدم إجراء اختبار قدرات للتحقق من أن الطلاب المتقدمين لديهم ما يؤهلهم لتحقيق رسالة الكلية وتحقيق الغايات والأهداف الاستراتيجية.

عناصر الضعف	عناصر القوة
<ul style="list-style-type: none"> ▪ عدم وجود آلية لمراجعة وتحديث سياسات الكلية فيما يتصل بقبول الطلاب المصريين والوافدين. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ تقدم الكلية للطلاب أنشطة إجتماعية ورحلات علمية وترفيهية داخل الجمهورية. ▪ تتيح الكلية للطلاب المشاركة في الأنشطة المختلفة من خلال الأسر الطلابية. ▪ تقدم الكلية للطلاب أنشطة فنية متنوعة تشمل الفن التشكيلي والنقد المسرحي والأعمال الخشبية ... الخ ▪ تقدم الكلية للطلاب أنشطة متميزة في مجال الجوائز تشمل المعسكرات والكرنفالات والدورات الكشفية والإرشادية ... الخ ▪ تقدم الكلية للطلاب أنشطة ثقافية مختلفة تشمل مسابقات الشعر ومجلات الحائط والقصة القصيرة ... الخ ▪ يوجد بالكلية مكتب لمتابعة الخريجين له أهداف معتمدة وموثقة ومعلنة. ▪ يشارك عدد كبير من الطلاب في الأنشطة الطلابية المختلفة التي تقدمها لهم الكلية. ▪ توجد آلية لمتابعة الخريجين بالكلية مكونة من ثلاث مراحل إنشاء قاعدة بيانات للخريجين، والتواصل مع الخريجين، وخلق فرص عمل للخريجين. ▪ تقدم الكلية خدمات للخريجين تشمل متابعتهم بأماكن 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 إستفادتهم منها. ▪ زيادة أعداد "المهندسين الزراعيين" و"أخصائيي التغذية"

«ب» 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" للكلية 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 المحلي 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.
- تشجيع وزارة التعليم العالي للأتماط 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 للكلية 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.

التحديات المحتملة Threats

- وجود قوانين تسمح بإنشاء جامعات أهلية/ خاصة
- ضعف إقبال الطلاب وأولياء الأمور علي الالتحاق بكليات الزراعة
- إستمرار تواضع الإنفاق الحكومي على التعليم الجامعي مما يؤثر على جودة الخدمة التعليمية المقدمة
- وجود قوانين وقرارات حكومية تحد من الفرص المتاحة أمام خريجي الكلية لإمتلاك أرض جديدة وحرمانهم من ميزة تنافسية مع التخصصات الأخرى.
- النظرة الرجعية من المجتمع والدولة لخريجي كليات الزراعة
- جذب الجامعات الخاصة لأعضاء هيئة التدريس من الكلية
- 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 وإمكانات الطالب مما أدى إلى انخفاض الدافعيه
- إحجام أصحاب قطاع الأعمال الزراعي عن تدعيم التعليم والبحث العلمي على مستوى البحوث الأساسية والتطبيقي
- الإعارات الممتدة لأعضاء هيئة التدريس إلى جامعات خارج الوطن
- التدهور المستمر في مستويات الطلاب القادمين من مرحلة التعليم الثانوي وتأثيره على نوعية واستعداد الطالب ومستواه العلمي والفكري وقدرته على الإبداع والابتكار والبحث العلمي
- زيادة معدلات البطالة مما يؤثر سلبياً على دافعية الطالب نحو التفوق والتميز.
- تشبع حاجة سوق العمل من بعض التخصصات مما يقلل من الإقبال عليها وزيادة الإقبال على تخصصات بديل
- عدم التوازن بين أعداد الخريجين من التخصصات المختلفة والاحتياجات الفعلية لسوق العمل.

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 اعتماد نقاط القوة والضعف الواردة بالتحليل البيئي والإستناد إليها في صياغة الغايات والأهداف الاستراتيجية للكلية.

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:

- مكان مساحة وتجهيزات المكتبة غير ملائمة لتأدية دورها في خدمة العملية التعليمية بالكلية.
- لا يوجد بالكلية معمل مركزي يضم جميع تخصصات الكلية.
- لم تحقق نقاط القوة التالية موافقة ثلثي الفئات المشاركة في مراجعة نتائج التحليل البيئي، ومن ثم فقد تم إستبعادها من مصفوفة نقاط القوة والضعف بالكلية:
- يتم تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية من خلال مشاريع متعددة ممول من جهات مختلفة.
- توجد خطة متكاملة يتم تنفيذها لتأهيل أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية.
- توجد خطة بالكلية لتحديد إحتياجاتها من العاملين خلال الفترة من ٢٠٠٩-٢٠١٤ موزعين علي المجموعات الوظيفية المختلفة.
- يتم ربط نتائج التقييم بالحوافز والترقيات والتدريب والنقل وغيرها.
- يوجد بالكلية نظام للحوافز والجهود غير العادية للعاملين

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 اعتماد مصفوفة الفرص المتاحة والتهديدات المحتملة الواردة بالتحليل البيئي والإستناد إليها في صياغة الغايات والأهداف الاستراتيجية للكلية.

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

(١) القدرة المؤسسية لكلية

% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية			نقاط القوة / القدرة المؤسسية لكلية
المتوسط	الاداريون	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه	
٨٥,٠	٨٣,٨	٨٦,٢	- الهيكل التنظيمي يعكس الأهمية النسبية للأنشطة الرئيسية لكلية
٨٦,٨	٨٤,٥	٨٩,٢	- وجود هيكل تنظيمي ملائم لتحقيق رسالة الكلية ومعتمد ومعلن
٨٢,١	٨٥,٧	٧٨,٥	- الهيكل التنظيمي مرن ويستجيب بسهولة للتغيرات في الظروف المحيطة بالكلية
٨٠,١	٨٢,٣	٧٧,٩	- الأنشطة الأساسية والداعمة والمكمل موجودة بالمستوى الإداري الذي يتناسب وأهميتها في ضوء رسالة الكلية
٧٩,٢	٨٠,٩	٧٧,٥	- تتوفر لكل وحدة من وحدات الهيكل صلاحيات تتناسب مع المسؤوليات والمهام الموكولة إليها
٨٠,٧	٨٢,٩	٧٨,٥	- الهيكل التنظيمي يتسم بالتحديد الدقيق للمسئوليات والصلاحيات.
٨٢,٧	٨٣,٦	٨١,٩	- وجود توصيف وظيفي محدد ومعتمد ومعلن لكافة الوظائف القيادية والأكاديمية والإدارية بالكلية
٨٥,٣	٨٩,١	٨١,٥	- يوجد دليل مكتوب لتوضيح مهام كل وحدة تنظيمية/ قسم بالهيكل التنظيمي
٧٩,٧	٧٥,٥	٨٣,٩	- يتم تفويض المستويات الإدارية الأدنى بشكل كتابي (قرارات تنفيذية معتمدة) يوضح الإختصاصات محل التفويض
٨٩,٥	٩١,١	٨٧,٩	- يسمح الهيكل التنظيمي بتفويض السلطات من المستويات الإدارية الأعلى (العميد) إلي المستويات الأدنى (الوكلاء - رؤساء الأقسام - أمين الكلية).
٨٠,٢	٨٠,٩	٧٩,٥	- توافر وكفاية كافة الادارات المتخصصة فى تقديم الدعم للعملية التعليميه.
٧٧,٧	٨٠,٩	٧٤,٥	- يساعد التنظيم الحالي علي الإرتباط بالمجتمع المحيط بالكلية إلي حد ما.
٨٥,٧	٨٦,٣	٨٥,٢	- تتوفر بالكلية الأدوات والأساليب والتقنيات اللازمة لتسهيل الإتصال وتبادل المعلومات بين الأقسام (شبكة تليفونات داخلية/ شبكة إنترنت/ قواعد بيانات وانظمة إلكترونية متخصصة)
٨٥,٢	٨٧,٠	٨٣,٥	- توجد إدارة متخصصة لمواجهة الأزمات والكوارث بالهيكل التنظيمي.

% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية			نقاط القوة / القدرة المؤسسية للكلية
المتوسط	الاداريون	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه	
٨٩,٦	٩٠,٤	٨٨,٩	- توجد ادارة متخصصة للحسابات الخاصة بالكلية.
٨٥,٩	٨٢,٩	٨٨,٩	- الإيمان القوي لدي إدارة الكلية بالتغيير والتطوير لصالح العمل.
٧٧,٨	٧٣,٤	٨٢,٢	- إرتفاع درجة ولاء وإنتماء أفراد الإدارة العليا والوسطي للكلية
٧٦,١	٧٠,٠	٨٢,٢	- حرص إدارة الكلية والقيادات الأكاديمية علي تلقي دورات تدريبية من مشروع FLDP لتنمية مهاراتهم وقدراتهم الإدارية.
٧٤,٤	٦٩,٣	٧٩,٥	- وجود نمط قيادي أكاديمي ديمقراطي داخل الكلية
٧٨,٣	٧٤,١	٨٢,٥	- قبول وإلتزام أفراد الإدارة العليا والوسطي بالكلية لتحمل مسئوليات وتبعات التطوير
٧٤,١	٦٨,٠	٨٠,٢	- يساعد النمط القيادي السائد بالكلية علي العمل بروح الفريق في إنجاز المهام والمسئوليات علي مستوى الكلية
٧٢,٢	٦٩,٣	٧٥,٢	- يساعد النمط القيادي السائد بالكلية علي خلق ونشر ثقافة مؤسسية إيجابية.
٧١,١	٦٧,٣	٧٤,٩	- يساعد النمط القيادي السائد بالكلية في حفز العاملين ودفعهم للعمل الجاد.
٦٩,٧	٦٦,٦	٧٢,٩	- يساعد النمط القيادي السائد بالكلية أعضاء هيئة التدريس والعاملين علي التجديد والإبتكار.
٧٣,٧	٦٥,٩	٨١,٥	- توجد أهداف معلنة تغطي مختلف مجالات العمل بالكلية.
٧٩,٥	٧٩,٥	٧٩,٥	- يوجد نظام فعال للتعامل مع حالات الخروج علي قواعد وإجراءات العمل المتاحة بالكلية.
٨٠,٠	٧٨,٨	٨١,٣	الاجمالي

% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية			نقاط الضعف / القدرة المؤسسية للكلية
المتوسط	الاداريون	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه	
٧٣،٤	٧٣،٤	٧٣،٥	- وجود خلل في نسبة الوظائف القيادية والإشرافية : الوظائف التنفيذية (هرم مقلوب - ١:١،٥).
٧٢،١	٦٩،٣	٧٤،٩	- لا يوجد تفويض في الشؤون المالية، حيث لا تتعدى صلاحيات أمين الكلية فيما يخص السلفة المستديمة عن ١٠٠ جنيه
٨٤،٩	----	٨٤،٩	- لا توجد برامج تأهيلية لشغل الوظائف القيادية أو الإشرافية خاصة بالكلية.
٨٧،٢١	----	٨٧،٢	- لا توجد خطة محددة للإستفادة بنتائج تقييم البرامج التدريبية المنفذة بالكلية.
٧٣،٨	٧٢،١	٧٥،٥	- 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.
٧٧،٤	٧٨،٩	٧٥،٩	- تستخدم الأنماط القيادية السائدة بالكلية الحفز السلبي أكثر من الحفز الإيجابي لدفع الموظفين للعمل الجاد.
٧٧،٨	٧٩،٥	٧٦،٢	- أهداف العمل بالكلية عامة وغير متدرجة حسب المستويات الإدارية المختلفة.
٧٧،٥	٧٨،٢	٧٦،٩	- تقتصر مشاركة العاملين في صياغة أهداف الكلية علي توفير البيانات اللازمة لصياغة الأهداف من خلال وسائل جمع البيانات المختلفة.
٧٩،٧	٨٢،٩	٧٦،٥	- المشاركة المحدودة من قبل العاملين في صياغة أهداف الكلية.
٧١،٥	٧٥،٥	٦٧،٥	- عدم وضوح خطوط السلطة الوظيفية والإستشارية بالهيكل التنظيمي.
٧٠،٢	٦٧،٣	٧٣،٢	- عدم وضوح العلاقات والإرتباط مع المجتمع المحيط بالكلية بالهيكل التنظيمي.
٨٠،٤	٧٨،٩	٨١،٩	- إنخفاض الحوافز المادية والأدبية المقدمة للعاملين وأعضاء هيئة التدريس بالكلية.
٧١،٢	---	٧١،٢	- عدم وضوح خطوط الاتصال الأفقية في الهيكل التنظيمي للكلية.
٧١،٥	٧٥،٥	٦٧،٥	- عدم وضوح خطوط السلطة الوظيفية والإستشارية بالهيكل التنظيمي.
٧٠،٢	٦٧،٣	٧٣،٢	- عدم وضوح العلاقات والإرتباط مع المجتمع المحيط بالكلية بالهيكل التنظيمي.
٧٥،٣	٦٤،٩	٧٥،٧	الاجمالي

(---) ← لم يتم قياسها بالنسبة للفئة المشار إليها

(٢) التعليم والتعلم

% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية			نقاط القوة / تعليم وتعلم
المتوسط	الطلاب	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه	
٧٩,٢	٧١,٥	٨٦,٩	- 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.
٨١,٩	٧٥,٠	٨٨,٩	- توجد إستراتيجية للتعليم والتعلم بالكلية معتمده وموثقة ومعلنة علي موقع الكلية والدليل الإرشادي للطلاب شارك في إعدادها كافة الأطراف المعنية داخل وخارج الكلية.
٧٦,٧	٧٠,٠	٨٣,٥	- يتم تحليل نتائج تقييم الطلاب للمقررات الدراسية واعلان أعضاء هيئة التدريس بنتائج الاستقصاء لتلافي أوجه القصور في المقررات في الأعوام التالية
٨٣,٦	٧٨,٨	٨٨,٥	- يقوم الطلاب بتقييم المقررات الدراسية سنوياً من خلال إستقصاء موجه للطلاب من خلال نظام الفارابي لضمان الجودة علي موقع الجامعة.
٦٨,٠	٦٢,٩	٧٣,٢	- 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.
٨٠,٠	٧٤,٥	٨٥,٥	- 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.
٨٥,٩	٨٠,٠	٩١,٩	- 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.
٨٧,٦	٨٢,٠	٩٣,٢	- يقوم طلاب الصف الرابع بإجراء بحث للتخرج خلال الفصل الدراسي الثاني لحل مشكلة قائمة في مجال التخصص
٧٨,٠	٧٤,٢	٨١,٩	- توجد بالكلية العديد من الوحدات التعليمية الخاصة بالبرامج التعليمية المختلفة لخدمة الجانب التطبيقي للمقررات المختلفة لهذه البرامج كلاً في تخصصه
٨١,١	٨١,٤	٨٠,٩	- توجد بالكلية العديد من المزارع الخاصة بالبرامج التعليمية المختلفة لخدمة الجانب التطبيقي للمقررات المختلفة لهذه البرامج كلاً في تخصصه.
٨٥,٣	٨٢,٥	٨٨,٢	- تحرص الكلية علي تنوع أساليب التقويم لتشمل إختبارات دورية محددة الموعد وإختبارات عملية وشفهية وتحريرية

% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية			نقاط القوة / تعليم وتعلم
المتوسط	الطلاب	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه	
٧١,٠	٦٦,٢	٧٥,٩	- توجد سياسات تطبقها الكلية للتعامل مع مشكلات التعليم التي تواجهها.
٨٩,٤	٨٩,٤	----	- توجد بالكلية مكتبة متخصصة بها العديد من المراجع المفيدة للطلاب، ومزودة بقاعة إطلاع تساعد الطلاب على مراجعة المراجع المختلفه
٧٨,٥	٧٥,٥	٨١,٥	- وجود سياسات خاصة بالكلية تشمل جوانب التعليم سواء لمرحلة البكالوريوس أو الدراسات العليا.
٨٠,٤	٧٥,٩	٧٨,٥	الإجمالي

(---) ← لم يتم قياسها بالنسبه للفئة المشار اليها

% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية			نقاط الضعف / تعليم وتعلم
المتوسط	الطلاب	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه	
٧٥,٦	٧١,٩	٧٩,٤	- لا توجد خطة للدعم الطلابي بالكلية لضعف الإمكانيات المادية وقلة دعم الجامعة وتبرعات رجال الأعمال.
٧٨,٧	٧٣,٩	٨٣,٥	- لا توجد منح دراسية تقدم للطلاب المتفوقين بمرحلة البكالوريوس.
٧٨,٩	٧٦,٩	٨٠,٩	- إنخفاض الدعم المادي المقدم للطلاب المتفوقين بالكلية (120-80) جنيه سنوياً.
٧٠,٩	٦٣,٥	٧٨,٤	- تحويل بعض الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة من الكلية إلي بعض الكليات التي يوجد بها بعض التجهيزات التي تساعد على التقدم في دراستهم.
٧٨,٠	٧٤,٣	٨١,٧	- لا توجد آلية موثقة لتقديم خدمات الدعم للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة بالكلية الخاصة بالكلية
٧١,٦	٦٨,٤	٧٤,٩	- إستراتيجية التعليم والتعلم الحالية بالكلية لا تشجع الطلاب علي التعلم الذاتي
٧٤,٥٢	-----	٧٤,٥	- عدم وجود أماكن بالكلية مخصصة لممارسة الأنشطة المختلفة وبصفة خاصة الرياضية منها.
٧٥,٤	٦١,٢	٧٩,٠	الإجمالي

(---) ← لم يتم قياسها بالنسبه للفئة المشار اليها

(٣) البرامج التعليمية والمعايير الأكاديمية والبحث العلمي

% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه	نقاط القوة / البحث العلمي
٨٩,٢	- توجد بالكلية قوائم بالمعايير الأكاديمية القياسية والمعايير الأكاديمية القياسية القومية لجميع التخصصات.
٨٨,٢	- تتبنى الكلية المعايير القياسية الأكاديمية ARS فى برامجها التعليمية الحالية والمعايير الأكاديمية القياسية القومية NARS لبرامجها التعليمية الجديدة.
٨٤,٥	- تم تنفيذ برامج توعيه لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه بالمعايير الأكاديمية وأسس توصيف المقررات والبرامج بما يتوافق مع المعايير الأكاديمية القياسية.
٩١,٥	- تم إعادة توصيف البرامج التعليمية والمقررات الدراسية بالكلية بما يتوافق مع المعايير القياسية الأكاديمية.
٨٩,٩	- عند تصميم البرامج التعليمية الجديدة تم الأخذ فى الاعتبار المعايير الأكاديمية القياسية القومية
٩٠,٥	- تم إعتداد تبنى المعايير الأكاديمية من مجالس الأقسام العلمية ومجلس الكلية ثم تم وضعها على موقع الكلية الإلكتروني
٩٠,٥	- تتم مراجعة الكلية داخليا وخارجيا تمهيدا لإعتماها على أساس المعايير الأكاديمية القياسية القومية
٨٩,٢	- تم وضع أليه للمراجعة الداخلية المستمرة لضمان توافق المقررات والمعايير الأكاديمية القياسية القومية
٨٢,٢	- تم إستحداث نظام ترجيحي للنقاط (Scoring System) تتم على أساسه المراجعة الدورية للبرامج التعليمية بالكلية
٨٧,٢	- توجد بالكلية آلية بإجراءات موثقة للمراجعة الدورية للبرامج الدراسية.
٨٩,٢	- تم الإنتهاء من توصيف جميع البرامج التعليمية والمقررات بالكلية.
٨٤,٢	- البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية تعد مناسبة لتحقيق رسالة وأهداف الكلية.
٩٢,٢	- زيادة أعداد طلاب التعليم المفتوح الراغبين بالدراسة بالكلية
٩٠,٥	- زيادة أعداد الوافدين من الطلاب العرب للتسجيل بالدراسات العليا.
٨٨,٥	الاجمالي

% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية	نقاط الضعف/ البحث العلمي
أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه	
٧١,٢	- تقارير المراجعة الخارجية للبرامج التعليمية تتم دون الارتباط بالمعايير القياسية.
٧٤,٥	- ضعف وعي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه بالمعايير الأكاديمية القياسية القومية
٧٣,٩	- عدم تطبيق النظام الترجيحي للنقاط عند المراجعة الدورية للبرامج التعليمية
٩٠,٠	- إنخفاض الميزانية المخصصة لأنشطة التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع حيث أنها تمثل ١,٨% من ميزانية الكلية خلال العام المالي ٢٠١٣/٢٠١٢.
٧٧,٤	الاجمالي

٤) التوسع في المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة

نقاط القوة/ مشاركة مجتمعيه	
% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه
٧٩,٥	- وجود خطة تنفيذية موثقة ومعتمدة من مجلس الكلية ومكاملة العناصر لتحديد الإحتياجات الحقيقية للمجتمع المحيط تشمل جميع فئات المجتمع المحلي.
٧٨,٢	- وجود آلية معتمدة وموثقة لتحديد الإحتياجات الحقيقية للمجتمع المحيط بالكلية.
٧٦,٢	- وجود علاقات مستمرة ومستقرة ومتنوعة وإتصالات دائمة مع الأطراف المستفيدة.
٨٢,٥	- وجود خطة معتمدة وموثقة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية
٧٢,٩	- مشاركة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من جميع الأقسام العلمية في برامج خدمة المجتمع.
٧٦,٩	- تنوع مجالات مساهمة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في برامج خدمة المجتمع.
٦٨,٩	- البدء في إشراك الطلاب في برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
٧٦,٤	الإجمالي

نقاط الضعف/ مشاركة مجتمعيه	
% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه
٧٥,٥	- تنفيذ خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة المعتمدة والموثقة من قبل الكلية والتي لم تستند إلي تحديد الإحتياجات الحقيقية للمجتمع المحيط بالكلية.
٨١,٩	- عدم تنفيذ آلية تحديد الإحتياجات الحقيقية للمجتمع المحيط بالكلية حتى الآن
٧٩,٢	- عدم كفاية إجراءات توثيق الخدمات التي تقدمها الكلية للمجتمع المحلي.
٨٣,٤	- حاجة الخطة التنفيذية المقترحة لتحديد الإحتياجات الحقيقية للمجتمع المحيط بالكلية لتمويل
٨٠,٢	- عدم تقنين وتنظيم دور الطلاب في برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية.
٧٦,٠	- عدم وجود بروتوكولات أو آليات منظمة لعلاقة الكلية بالأطراف المستفيدة بما يضمن إستمرار وإستقرار وتطور تلك العلاقات في المستقبل.
٧٩,٣	الإجمالي

(٥) التحسين المستمر لإدارة الجودة والتطوير

نقاط القوة/ التحسين المستمر لإدارة الجودة والتطوير	
أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه	% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية
- وجود وحدة مجهزة بكافة الوسائل والتجيزات اللازمة لضمان الجودة بالكلية.	٩١,٥
- وجود لائحة داخلية معتمدة ومعلنة لوحدة ضمان الجودة بالكلية.	٩٢,٥
- وجود هيكل تنظيمي معتمد ومعلن لوحدة ضمان الجودة بالكلية	٩١,٩
- الإعتماد علي مؤشرات نوعية وأخري كمية في إجراء التقييم الذاتي للكلية.	٨٨,٢
- إجراء التقييم الذاتي للكلية سنوياً بصفة مستمرة بواسطة وحدة ضمان الجودة والإعتماد بالكلية	٩٠,٥
- إتخاذ قرارات تصحيحية للأداء الكلي للكلية في ضوء نتائج التقييم الذاتي.	٨٥,٩
- الإعتماد علي المعايير الموضوعه من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد في إجراء التقييم الذاتي للكلية.	٨٨,٢
- تم تحديد مجالات مستقبلية للتعزيز والتطوير بالكلية في ضوء نتائج التقييم الذاتي للأداء الكلي للكلية	٧٨,٥
- حدوث تغير ملموس في الأداء الكلي للكلية نتيجة الإستفادة من نتائج التقييم الذاتي.	٨٠,٩
- تخضع الكلية للمراجعة الخارجية فيما يتصل بالقدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.	٨٩,٢
- تخضع الكلية للمراجعة الداخلية فيما يتصل بالقدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية من مركز تطوير الأداء الجامعي بجامعة المنصورة.	٨٤,٥
الاجمالي	٨٧,٤

نقاط الضعف/ التحسين المستمر لإدارة الجودة والتطوير	
أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه	% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية
- تداخل بعض مسؤوليات إدارة الشؤون الإدارية وإدارة شئون أعضاء هيئة التدريس	٦٧,٥
- لا توجد أدلة لمقاييس ومؤشرات لتقييم أداء الوحدات التنظيمية المختلفة بالكلية.	٧٥,٢
- لا توجد آلية محددة بالكلية للمساءلة أو المحاسبة عن النتائج.	٧٢,٩
الاجمالي	٧١,٨

(٦) الموارد البشرية

% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية			نقاط القوة/ الموارد البشرية
المتوسط	الجهاز الاداري	أعضاء هيئة التدريس والمعاونون	
٨٧,٩	٨٢,٩	٩٢,٩	- وجود خطة ثلاثية لجميع الأقسام العلمية الكلية يتم تنفيذها لتعيين المعيد.
٨٤,٥	٨٣,٦	٨٥,٥	- وجود عدد كافي ومؤهل جيداً من أعضاء هيئة التدريس بالكلية لأداء الأعمال المطلوبه.
*٦٤,٨٨	٦٤,٠	٦٥,٦	- يتم تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية من خلال مشاريع متعددة ممول من جهات مختلفة.
*٦٤,١	٦٧,١	٦١,٢	- توجد خطة متكاملة يتم تنفيذها لتأهيل أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية.
٧٢,٤	٦٩,٣	٧٥,٦	- انخفاض نسبة المنتدبين والمعارين والحاصلين علي أجازات خاصة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية (٨,٦%).
٧٧,٣	٨٠,٢	٧٤,٥	- جميع أقسام الكلية بها عدد من أعضاء هيئة التدريس يتناسب مع الأعباء الوظيفية المخولة إليها.
٧٧,١	٧٤,١	٨٠,٢	- انخفاض نسبة المنتدبين والمعارين والحاصلين علي أجازات خاصة من العاملين بالكلية.
٧٧,١	٦٨,٧	٨٥,٦	- توجد خطة متكاملة لتأهيل العاملين بالكلية.
٦٨,٧	٦٦,٦	٧٠,٩	- وجود توازن في نسبة الذكور : الإناث بالعاملين بالكلية (١:٣).
٧٤,٣	٧٧,٥	٧١,٢	- الهيكل الوظيفي لأعضاء التدريس ومعاونيهم والعاملين غير متوازن
٧٠,٦	٦٨,٠	٧٣,٢	- وجود توازن في المؤهلات العلمية للعاملين بالكلية (٦٨,٤% مؤهلات متوسطة وفوق متوسطة : ٣١,٦% مؤهلات عالية وفوق عالية
*٦٠,٦	٥٥,٧	٦٥,٦	- توجد خطة بالكلية لتحديد إحتياجاتها من العاملين خلال الفترة من ٢٠٠٩-٢٠١٤ موزعين علي المجموعات الوظيفية المختلفة
٧٧,١	٧١,٤	٨٢,٩	- يوجد توصيف وظيفي لتوصيف جميع الوظائف القيادية والاكاديميه والاداريه والفنيه بالكلية
٧١,٠	٧٦,١	٦٥,٩	- يتم تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين داخل وخارج الكلية وفق طبيعة البرنامج التدريبي.
٦٩,٠	٧١,٤	٦٦,٦	- توجد خطة موثقة ومعتمدة ومنفذة لتحديد الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالكلية
٧٥,٥	٨٣,٦	٦٧,٥	- توجد برامج تأهيلية لشغل الوظائف القيادية أو الإشرافية تنفذها إدارة التنظيم والإدارة بالجامعة
٦٦,٧	٦٦,٢	٦٧,٢	- توجد آلية واضحة ومحددة لتقييم البرامج التدريبية المنفذة قبل وأثناء وبعد التدريب

% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية			نقاط القوة/ الموارد البشرية
المتوسط	الجهاز الاداري	أعضاء هيئة التدريس والمعاونون	
٧٧,٢	٧٧,٥	٧٦,٩	- يوجد إيمان قوي لدى الإدارة العليا بالكلية بأهمية وضرورة نظام تقييم أداء العاملين
٧٤,٢	٧٩,٥	٦٨,٩	- يوجد نظام لتقييم أداء العاملين بالكلية.
٧٥,٠	٨٠,٩	٦٩,٢	- يتم إعلان نتائج التقييم للعاملين بعد اعتمادها من لجنة شئون العاملين بالجامعة
٧٢,٣	٧٥,٥	٦٩,٢	- يعتمد تقييم أداء العاملين علي نماذج واضحة ومفهومة للعاملين وإجراءات محددة للقائمين بالتقييم.
*٦١,٨	٥٧,١	٦٦,٦	- يتم ربط نتائج التقييم بالحوافز والترقيات والتدريب والنقل وغيرها.
٧٢,٧	٧٥,٥	٦٩,٩	- توجد فرص لدي العاملين للتظلم من نتائج التقييم ومناقشتها
*٦٤,٣	٥٧,١	٧١,٥	- يوجد بالكلية نظام للحوافز والجهود غير العادية للعاملين
٦٦,٧	٦٥,٣	٦٨,٢	- الإعتماد علي لائحة الجامعة لربط الحوافز والمكافآت المقدمة للعاملين بالكلية بمستوى الأداء
٧٩,٢	٧٨,٢	٨٠,٢	- تعد معدلات الغياب بين العاملين بالكلية في الحدود المقبولة جداً ولا تؤثر في سير العمل بالكلية
٨١,٠	٨٠,٢	٨١,٩	- تطبق الكلية القوانين واللوائح الحكومية والجامعية للحفاظ علي الانضباط والالتزام بالسلوكيات المهنية والوظيفية من جانب العاملين.
٧٧,٨	٧٤,٨	٨٠,٩	- يوجد نظام صارم وفعال للتعامل مع حالات الحضور المتأخر والإنصراف المبكر.
٧٦,٩	٧٨,٩	٧٤,٩	- درجة ولاء وإنتماء الموظفين للكلية متوسطة.
٧٣,٦	٦٨,٠	٧٩,٢	- توجد إجراءات متعارف عليها لنقل شكاوي الموظفين إلي الإدارة العليا.
٧٦,٤	٦٩,٣	٨٣,٥	- تشجع إدارة الكلية العاملين بمختلف فئاتهم علي التجديد والإبتكار في عملهم.
٨٠,٤	٨٣,٦	٧٧,٢	- يوجد التزام صارم من قبل العاملين بقواعد وإجراءات العمل المتاحة بالكلية.
٨٢,٢	٧٨,٩	٨٥,٥	- توجد أدله لقواعد وإجراءات العمل تتمثل في قوانين حكوميه ولوائح جامعیه.
٧٣,٦	٦٣,٨	٦٤,٤	الاجمالي

(*) ← تم استبعادها لانها لم تتال موافقة ثلثي العينة الممثلة.

% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية			نقاط الضعف/ الموارد البشرية
المتوسط	الجهاز الاداري	أعضاء هيئة التدريس والمعاونون	
٨٠,٧	٨٣,٦	٧٧,٩	- عدم وجود توازن في أعباء العمل للوظائف القيادية والإشرافية الزائدة عن الحاجة.
٧٣,٦	٦٨,٠	٧٩,٢	- ممارسة بعض العاملين لوظائف لا تتناسب مع تسكينهم الوظيفي مثل وظيفة "فني معمل.
٧٢,٩	٦٨,٧	٧٧,٢	- تعذر تطبيق التوصيف الوظيفي لبعض الوظائف مثل وظيفة "أخصائي تغذية" نظراً لعدم كفاية أعداد العاملين
٧٨,٣	٧٥,٥	٨١,٢	- عدم وجود أساس أو معيار لتحديد نطاق الإشراف الوظيفي بالأقسام الإدارية بالكلية
٧٣,٢	٧٥,٥	٧٠,٩	- شعور العاملين بمستوي متوسط من العدالة والمساواة بينهم من قبل القيادات الإشرافية بالكلية (٦١%).
٧٣,٠	٧٤,٨	٧١,٢	- عدم كفاية التدريب في مجال إدارات الأزمات والكوارث
٧٩,٣	٧٧,٥	٨١,٢	- وجود عجز في أعداد معاوني أعضاء هيئة التدريس بالكلية
٨٢,١	٨٤,٣	٧٩,٩	- يوجد عجز في أعداد مجموعة الخدمات الإجتماعية وخاصة المشرفين الرياضيين بالكلية
٨٠,٢	-----	٨٠,٢	- يوجد عجز في أعداد العاملين ببعض الأقسام الإدارية بالكلية مثل "قسم المعاشات"
٨٠,٤	٨٢,٩	٧٧,٩	- يوجد نقص في أخصائيي الوثائق والمكتبات بمكتبة الكلية
٨٧,٥	٨٩,١	٨٥,٩	- يوجد عجز في أعداد فنيوا المعامل بالكلية
٧٨,٩	٧٨,٩	٧٨,٩	- يوجد نقص في المجموعة المكتبية بالمكاتب الإدارية بالكلية
٨١,٧	٨٢,٣	٨١,٢	- يوجد عجز شديد في أعداد مجموعة الهندسة المساعدة بورش الكلية.
٨٦,٤	٨٦,٣	٨٦,٥	- بلوغ عدد كبير من العاملين (٩٤) بالكلية السن القانوني للمعاش خلال الفترة من ٢٠٠٩-٢٠١٤
٨٥,٠	٨٩,١	٨٠,٩	- قلة عدد العاملين المدربين بالكلية من خلال الإدارة العامة للتنظيم والإدارة بالجامعة
٨٠,٠	٧٦,٨	٨٣,٢	- عدم توازن توزيع العاملين الإداريين علي أقسام الكلية
٨٣,٢	٨١,٦	٨٤,٩	- الحاجة لتدريب مزيد من العاملين في مجال الصحة والسلامة المهنية وإدارة الأزمات والكوارث.
٧٩,٨	٧٩,٧	٧٩,٩	- عدم تنفيذ البرامج التدريبية التي تم تخطيطها إستنادا للإحتياجات التدريبية للعاملين بالكلية.
٨٤,٢	٨٤,٣	٨٤,٢	- إرتفاع متوسط أعمار العاملين بالكلية (٥٠ سنة).
٧٩,٢	٧٨,٢	٨٠,٢	- عدم وجود توازن في نسبة الذكور : الإناث بأعضاء هيئة التدريس بالكلية (٩:٥٠)
٨٢,٢	-----	٨٢,٢	- لا توجد أساليب لإستقطاب الكفاءات اللازمة لشغل الوظائف الشاغرة بالكلية.
٨٤,٩	-----	٨٤,٩	-لا يتم الإستعانة ببطاقات الوصف الوظيفي عند تعيين أو نذب أو نقل العاملين بالكلية.
٨٨,٩	-----	٨٨,٩	- الإعتمادات المالية المتاحة لا تكفي لتنفيذ خطة تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالكلية.

% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية			نقاط الضعف/ الموارد البشرية
المتوسط	الجهة الاداري	أعضاء هيئة التدريس والمعاونون	
٨٦,٥	-----	٨٦,٥	- لا يوجد مخصصات مالية كافية بالكلية لتدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالكلية.
٨٢,٥	-----	٨٢,٥	- لا يوجد تدريب للفائمين علي التقييم علي كيفية إجراؤه وإعداد التقارير.
٨٤,٢	-----	٨٤,٢	- نظام تقييم أداء العاملين موحد علي مستوي الجامعة وليس خاص بالكلية.
٨١,٢	-----	٨١,٢	- اللائحة الحالية لربط الحوافز والمكافآت المقدمة للعاملين بالكلية بمستوى الأداء عبارة عن لائحة عامة تطبق علي جميع كليات ووحدات الجامعة.
٨٥,٢	-----	٨٥,٢	- عدم رضا العاملين عن نظام الأجور والحوافز المعمول به.
٧٩,٨	٧٩,٥	٨٠,٢	- التقييم لا يتم علي أسس موضوعية حيث يقوم به رؤساء الأقسام الأكاديمية والإدارية بطريقة ذاتية بحتة.
٨٢,٧	٨٢,٣	٨٣,٢	- عدم وجود لائحة معتمدة خاصة بالكلية لربط الحوافز والمكافآت المقدمة للعاملين بالكلية بمستوى الأداء.
٨٦,١	٨٧,٠	٨٥,٢	- النظام المطبق بالكلية للحوافز غير العادية للعاملين غير ملائم لإحتياجاتهم.
٨٣,٤	٨٢,٩	٨٣,٩	- عدم كفاية المؤشرات المستخدمة في التقييم للحكم علي أداء العاملين بالكلية
٧٧,٨	٧٢,٧	٨٢,٩	- عدم وجود مكتب أو آلية لبحث لشكاوي العاملين بالكلية
٨٣,٠	٨٠,٢	٨٥,٩	- لا توجد إجراءات محددة لزيادة درجة ولاء وإنتماء الموظفين للكلية.
٧٧,١	٧٦,٨	٧٧,٥	- الأهداف غير واضحة وغير محددة وغير معروفة لدي العملي بالكلية.
٧٩,٥	٨٠,٩	٧٨,٢	- عدم وجود آلية لمراجعة وتحديث سياسات الكلية وفق المستجدات والظروف المتغيرة.
٧٨,٣	٧٨,٢	٧٨,٥	- لا توجد مؤشرات ومقاييس لمتابعة مدي تحقيق العاملين لأهدافهم.
٧٢,٦	٧٠,٠	٧٥,٢	- لا يتم تحديث أو تبسيط قواعد وإجراءات العمل وفق المتغيرات المختلفة.

% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية			نقاط الضعف/ الموارد البشرية
المتوسط	الجهة الاداري	أعضاء هيئة التدريس والمعاونون	
٧٤,١	٧٤,٨	٧٣,٥	- لا توجد أدلة خاصة تحدد قواعد وإجراءات العمل بالكلية.
٧٦,٢	٧٧,٥	٧٤,٩	- تحد الإجراءات والقواعد الحالية المنظمة للعمل بالكلية من قدرة العاملين علي الإبداع والإبتكار.
٧٦,٠	٧٦,٨	٧٥,٢	- لا يتم إتخاذ إجراءات لخلق نظام للرقابة الذاتية لدي الموظفين.

% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية			نقاط الضعف/ الموارد البشرية
المتوسط	الجهاز الاداري	أعضاء هيئة التدريس والمعاونون	
٦٩,٢	٦٨,٠	٧٠,٥	- لا تستخدم الكلية أي نوع من التقارير لتسيير ومتابعة العمل ولا توجد نماذج أو أشكال محددة لهذه التقارير.
٧٥,٧	٦٩,٣	٨٢,٢	- النظام المطبق بالكلية للحفاظ علي الإنضباط والإلتزام بالسلوكيات المهنية والوظيفية من جانب العاملين غير فعال ويطبق بشكل غير كامل.
٧٩,٧	٧٥,٥	٨٣,٩	- لا يوجد نظام مستقل خاص بالكلية للحفاظ علي الإنضباط والإلتزام بالسلوكيات المهنية والوظيفية من جانب العاملين
٨٦,١	٩٠,٤	٨١,٩	- النظام الموجود حالياً لنقل شكاوي الموظفين إلي الإدارة العليا غير فعال.
			الاجمالي

(---) ← لم يتم قياسها بالنسبة للفئة المشار اليها

(٧) الموارد المالية

% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية			نقاط القوة/ الموارد المالية
المتوسط	الجهاز الاداري	أعضاء هيئة التدريس والمعاونون	
٨١,٨	٧٠,٢	٩٣,٥	- قيام جهة حكومية محايدة هي الجهاز المركزي للمحاسبات بالرقابة الدورية علي إستخدام موارد الكلية المالية.
٨٤,٨	٨٥,٢	٨٤,٥	- إنشاء لجنة من جميع الأقسام الأكاديمية لتحديد إحتياجاتصيانة الأجهزة والمعدات بالكلية ووضع خطة لتنفيذها.
٨٥,٩	٨٤,٩	٨٦,٩	- إنشاء وحدة للصيانة بالكلية لتتولي عمليات الصيانة الدورية بالكلية
٨٤,٢	٧٨,٥	٨٩,٩	-وجود وحدات ذات طابع خاص يمكن أن تساعد في تنمية الموارد الذاتية للكلية
٨٤,٧	٨٣,٩	٨٥,٥	- وجود محاولات جادة من القيادات الأكاديمية لتنمية الموارد الذاتية للكلية
٧٦,٤	٦٩,٣	٨٣,٥	- وجود سياسات ولوائح مالية وإدارية حكومية وجامعية تغطي مختلف الإدارات الموجودة بالكلية.
٩٣,٥	٩٥,٩	٩٠,٢	- تخضع الكلية للرقابة المالية من خلال الجهاز المركزي للمحاسبات.
٧٢,٥	٧٤,٨	٧٠,٢	- يتوافر للكلية نظام للرقابة الداخلية خاص بالأقسام الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم فقط.
٨٤,٥	٨٢,٩	٨٥,٢	- تقدم نظم المعلومات الحالية البيانات الدقيقة والصحيحة للعاملين بالكلية.
٨٧,٣	٨٩,٧	٨٤,٩	- توجد مجموعة من قواعد البيانات الإلكترونية المتميزة التي تغطي جميع مجالات العمل بالكلية التعليميه والبحثيه والخدمه المجمعيه.
٧٣,٢	٦٨,٥	٧٨,٥	- تتوفر لدي الكلية الإمكانيات المادية والقدرات البشرية اللازمة لتحليل البيانات بالشكل الذي يمكن من إستخدامها في إتخاذ القرارات بالكلية.
٧٩,٣	٧٤,٨	٨٣,٩	- تقدم نظم المعلومات الحالية البيانات والمعلومات عند الحاجة إليها بشكل فوري وسريع.
٨٢,٣	٨٠,٢	٨٤,٥	- يتم الإعتماد علي أحدث التقنيات في توثيق وتحليل وإسترجاع البيانات "قواعد البيانات.
٨١,٧	٨٤,٣	٧٩,٢	- يتم حفظ وخرن وتحديث وإسترجاع البيانات بسهولة وبواسطة العاملين ووفق نماذج مميكنة ومحددة
٨٢,٢	٨٥,٥	٧٩,٥	- الكلية مشتركة في مشروع ميكنة النظم الجامعية.
٨٠,٤	٨٣,٦	٧٧,٢	- يتم الإعتماد علي أحدث التقنيات في ميكنة الأعمال بالكلية "الشبكات المحلية LAN
٨٢,٢	٨٠,٩	٨٣,٥	- يتم الإعتماد علي الإتصالات المكتوبة بصفة أساسية في أداء العمل بالكلية.
٧٩,٤	٧٨,٩	٧٩,٩	- تعد نظم المعلومات المستخدمة بالكلية من النظم المتميزة إذا ما قورنت بالنظم المستخدمة في المنظمات المماثلة

% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية			نقاط القوة/ الموارد المالية
المتوسط	الجهاز الاداري	أعضاء هيئة التدريس والمعاونون	
٨٤,٢	٨٥,٠	٨٣,٥	- توجد بالكلية شبكة إلكترونية داخلية لتبادل المعلومات بين إدارات الكلية والإدارات المماثلة بالجامعة.
٨٧,٩	٨٧,٧	٨٨,٢	- تقوم بعض إدارات وقطاعات الكلية بإعداد تقارير سنوية للإنجاز يتم تضمينها في التقرير السنوي للكلية.
٨٣,٩	٨٤,٣	٨٣,٥	- يتم إستحداث وتطوير نظم المعلومات والاتصالات علي مستوى الجامعة لتستوعب التطورات المختلفة في بيئة العمل بالكلية.
٨٢,٤	٨١,٣	٨٣,٦	الاجمالي

% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية		نقاط القوة/ الموارد المالية
أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه		
٧٩,٩	- تتوفر لدي الكلية التجهيزات والتقنيات الملائمة للتعليم والتعلم من معامل ومدرجات وقاعات تدريس وشبكة إنترنت ومعامل حاسب آلي ومزارع تعليمية.	
٨٧,٥	- يوجد بالكلية (٣٥) معمل متخصص.	
٩٤,٥	- يوجد بالكلية قاعة للمؤتمرات مكيفة تسع (٣٠١) شخص.	
٨٨,٥	- يوجد بالكلية (١٥) قاعة محاضرات.	
٨٤,٥	- تتلاءم قاعات المحاضرات والفصول الدراسية والمعامل مع العملية التعليمية من حيث الاضاءة والتهوية ووسائل الايضاح المناسبة.	
٩٣,٩	- يوجد بالكلية قاعة للمناقشات والاجتماعات مكيفة تسع (٦٠) شخص.	
٨٩,٩	- يوجد بالكلية عدد (٣) معامل حاسب آلي تضم (١٢٠) جهاز حاسب آلي.	
٨٨,٩	- تم تزويد قاعات المحاضرات وبعض المعامل بالكلية بأجهزة عرض البيانات (Data show) .	
٨٣,٩	- إنشاء وحدة للصيانة بالكلية لتتولي عمليات الصيانة الدورية بالكلية.	
٨٩,٥	- توجد بالكلية مزرعتين تعليميتين أحدهما بالأراضي القديمة والأخري بالأراضي الجديدة.	
٧٨,٢	- مساحات وتجهيزات قاعات المحاضرات والفصول الدراسية بالكلية تحقق المعايير القياسية.	
٧٦,٥	- مساحات وتجهيزات المعامل المختلفة بالكلية تحقق المعايير القياسية.	
٧٦,٥	- نصيب الطالب من المعامل مناسب للمعايير القياسية.	
٧٦,٥	- نصيب الطالب من المدرجات وقاعات المحاضرات والفصول الدراسية مناسب للمعايير القياسية.	

نقاط القوة/ الموارد المالية	
% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية	
أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه	
٨٢,٥	- كفاية التجهيزات والمعدات المتاحة وصلاحياتها لتحقيق الأمن والسلامة بمباني ومنشآت الكلية.
٩٤,٩	- وجود القرية الأولمبية بجامعة المنصورة كمكان مثالي لممارسة الطلاب للأنشطة الرياضية المختلفة.
٩١,٢	- وجود لوحات إرشادية علي المداخل والمخارج الخاصة بالمباني والمعامل وقاعات التدريس لتدل علي أماكن الخروج في حالة حدوث حرائق.
٨٠,٥	- توفر الكوادر البشرية المدربة لإستخدام معدات وتجهيزات الأمن والسلامة بالكلية.
٨٢,٥	- إتخاذ الإجراءات المالية والإدارية لإنشاء نظام آلي للإنذار في حالة حدوث حرائق بالكلية
٩٠,٢	- وجود علامات تحذيرية من المخاطر المختلفة كمخاطر الكهرباء والكيموايات
٨٥,٥	الاجمالي

نقاط الضعف/ الموارد المالية	
% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية	
أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه	
٧٣,٩	- لا يتواجد نظام للرقابة الداخلية علي الأقسام الإدارية بالكلية.
*٦٠,٢	- مكان مساحة وتجهيزات المكتبة غير ملائمة لتأدية دورها في خدمة العملية التعليمية بالكلية.
*٥٧,٢	- لا يوجد بالكلية معمل مركزي يضم جميع تخصصات الكلية.
٨٥,٢	- الأجهزة في مختلف المعامل صالحة للعمل ولكنها قديمة ومتهالكة وتحتاج الى عمليات صيانة دورية.
٨٤,٩	-إستقطاع أجزاء من المزرعة التعليمية البحثية للكلية بالحرم الجامعي لإستكمال إنشاء بعض كليات ووحدات الجامعة.
٨٠,٩	- عدم وجود ميزانية كافية بالكلية لصيانة الأجهزة المختلفة في جميع الأقسام العلمية.
٨٠,٩	- لا توجد خطة بالكلية لصيانة الأجهزة المختلفة في جميع الأقسام العلمية
٧٠,٥	- مكان مساحة وتجهيزات المكتبة لا تحقق المعايير القياسية
٧٩,٢	- حاجة بالقاعات المخصصة لممارسة الأنشطة الرياضية البسيطة داخل الكلية الى عمليات صيانة دورية.
٧٤,٢	- عدم وجود سيناريوهات للكوارث والأزمات والمخاطر المتوقعة وخطط للتعامل معها
٧١,٤	- لا توجد عيادة مخصصة للطلاب بالكلية أو سيارة إسعاف خاصة بالكلية.
٩٠,٤	- عدم كفاية الميزانية المخصصة للكلية حيث لا تغطي أكثر من 20-15% من الإحتياجات الفعلية.

% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية	نقاط الضعف/ الموارد المالية
أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه	
٧٦,٥	- عدم الإستفادة من نتائج الرقابة علي إستخدام موارد الكلية المادية والمالية.
٧٩,٢	- عدم وجود أنظمة موثقة للرقابة علي إستخدام موارد الكلية المادية والمالية.
٨٤,٧	- عدم توفر التمويل الكافي لدعم وصيانة البنية التحتية بالكلية.
٨٣,٤	- عدم وجود خطة موثقة لدعم وصيانة البنية التحتية بالكلية.
٨٣,٥	- عدم وجود خطة معتمدة وموثقة لتنمية الموارد الذاتية للكلية.
٨١,٥	- الأماكن المتاحة بالكلية لممارسة الأنشطة الطلابية المختلفة لا تحقق المعايير القياسية.
٨٠,١	الإجمالي

(*) ← تم استبعادها لأنها لم تنال موافقة ثلثي العينه الممثل.

(٨) دعم الطلاب والخريجون

% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية			نقاط القوة/ الطلاب والخريجون
المتوسط	الطلاب	أعضاء هيئة التدريس والمعاونون	
٧٦،٤	٦٩،٧	٨٣،٢	- تقوم الكلية بتقديم دعم مالي للطلاب غير القادرين من خلال سداد المصروفات الدراسية وشراء الكتب والمذكرات الدراسية من صندوق التكافل بالكلية وبنك ناصر الإجتماعي.
٧٠،٣	٦٢،٤	٧٨،٢	- تقدم الكلية مساعدات عينية مقدمة للطلاب من خلال شراء ملابس جديدة أو توفير ملابس لهم من التبرعات.
٧٧،٨	٧٣،٧	٨١،٩	- توجد آلية موثقة ومعتمدة من الكلية لدعم الطلاب المتفوقين بالكلية ماديا.
٨٣،٥	٧٦،٥	٩٠،٥	- تستفيد الكلية من الإمكانيات الطبية المتميزة لجامعة المنصورة وخاصة مستشفى الطلبة الجامعي لتوقيع الكشف الطبي وصرف الأدوية اللازمة لهم.
٧٧،٥	٦٩،٨	٨٥،٢	- تنظم الكلية للطلاب أنشطة رياضية متنوعة تشمل كرة القدم والطائرة وتنس الطاولة والسباحة والشطرنج ... الخ
٧٩،٨	٧٧،٥	٨٢،٢	- تقدم الكلية للطلاب أنشطة إجتماعية ورحلات علمية وترفيهية داخل الجمهورية
٨١،٣	٧٧،٢	٨٥،٥	- تتيح الكلية للطلاب المشاركة في الأنشطة المختلفة من خلال الأسر الطلابية.
٧٩،٣	٧٢،٧	٨٥،٩	- تقدم الكلية للطلاب أنشطة فنية متنوعة تشمل الفن التشكيلي والنقد المسرحي والأعمال الخشبية ... الخ
٧٧،٣	٧٠،٥	٨٤،٢	- تقدم الكلية للطلاب أنشطة متميزة في مجال الجواله تشمل المعسكرات والكرنفالات والدورات الكشفية والإرشادية ... الخ
٧٩،٠	٧٣،٩	٨٤،٢	- تقدم الكلية للطلاب أنشطة ثقافية مختلفة تشمل مسابقات الشعر ومجلات الحائط والقصة القصيرة ... الخ
٨٢،٢	٧٦،٩	٨٧،٥	- يوجد بالكلية مكتب لمتابعة الخريجين له أهداف معتمدة وموثقة ومعلنه.
٧٣،٩	٦٩،٠	٧٨،٩	- يشارك عدد كبير من الطلاب في الأنشطة الطلابية المختلفة التي تقدمها لهم الكلية.
٧٣،٨	٦٥،٥	٨٢،٢	- توجد آلية لمتابعة الخريجين بالكلية مكونة من ثلاث مراحل إنشاء قاعدة بيانات للخريجين، والتواصل مع الخريجين، وخلق فرص عمل للخريجين
٧١،٣	٦٢،٤	٨٠،٢	- تقدم الكلية خدمات للخريجين تشمل متابعتهم بآماكن 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 استفادتهم منها.
٧٣،٢	----	٧٣،٢	- زيادة أعداد "المهندسين الزراعيين" و"أخصائيي التغذية"
٧٧،١	٦٦،٥	٨٢،٨	الإجمالي

(---) ← لم يتم قياسها بالنسبة للفئة المشار إليها

% التوافق مع الوضع الراهن بالكلية			نقاط الضعف/ الطلاب والخريجون
المتوسط	الطلاب	أعضاء هيئة التدريس والمعاونون	
٧٨,٩	----	٧٨,٩	- إنخفاض أعداد الطلاب الوافدين للكلية حيث يمثلون ٠,١% من مجموع طلاب الكلية
٨٢,٧	٨١,٠	٨٤,٤	- يتم توزيع الطلاب علي الكلية وفقاً لقواعد القبول التي يحددها المجلس الأعلى للجامعات في ضوء تخصصات الطلاب من مكتب التنسيق علي أساس المجموع.
٦٦,٩	٦١,٩	٧٢,٠	- لا تتوافق سياسات القبول الحالية للطلاب المصريين والوافدين بالكلية مع الرسالة والغايات والأهداف الاستراتيجية للكلية.
٧٧,٥	٦٩,٨	٨٥,٢	- لا توجد محاولات لمعالجة التعارض بين سياسات القبول الحالية بالكلية مع الرسالة والغايات والأهداف الاستراتيجية للكلية وترك الأمر لمكتب التنسيق لتوزيع الطلاب وفق المجموع فقط.
٨١,٨	٧٦,٠	٨٧,٧	- عدم إجراء اختبار قدرات للتحقق من أن الطلاب المتقدمين لديهم ما يؤهلهم لتحقيق رسالة الكلية وتحقيق الغايات والأهداف الاستراتيجية.
٧٤,٨	٧١,٧	٧٧,٩	- عدم وجود آلية لمراجعة وتحديث سياسات الكلية فيما يتصل بقبول الطلاب المصريين والوافدين.
٧٧,٢	٥١,٤	٨١,٠	الاجمالي

(---) ← لم يتم قياسها بالنسبة للفئة المشار إليها

(٩) الفرص المتاحة

% الموافقة علي الفرص				الفرص
المتوسط العام	الطلاب	الإداريين	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	
٨٦،٦	٨٠،٢	٩١،٨	٨٨،٠	زيادة الاهتمام المحلي والإقليمي والعالمي بأهمية ضمان الجودة والتحسين المستمر في منظومة العملية التعليمية.
٨٧،٣	٨٤،٠	٨٧،٧	٩٠،٤	- إنشاء اللجنة القومية لضمان الجودة والاعتماد، وهيئة ضمان الجودة والاعتماد.
٨٢،٧	٧٥،٥	٨٥،٧	٨٦،٩	- طرح مشروعات للتعاون مع وزارة التعليم العالي والبنك الدولي والاتحاد الأوروبي لتوكيد الجودة.
٧٩،٣	٧٩،٢	٧٩،٤	٧٩،٤	- حصول الكلية علي مشروع التطوير المستمر للتأهيل والإعتماد والذي يوفر تمويل مناسب لإعداد الكلية للإعتماد.
٨٦،٤	٨٠،٧	٨٦،٣	٩٢،٢	- تشجيع وزارة التعليم العالي للأنماط غير التقليدية للتعليم ومنها التعليم الإلكتروني والساعات المعتمدة والتعليم المفتوح.
٨٤،٦	٧٦،٨	٨٥،٠	٩٢،٢	- الأهمية الكبيرة لتخصصات الكلية المختلفة في الإقتصاد القومي المصري.
٨٤،٧	٨٠،٨	٨٥،٠	٨٨،٤	- الزيادة في الطلب الاجتماعي على التعليم المفتوح والتعليم عن بعد.
٨٧،٧	٨٤،٤	٨٨،٤	٩٠،٥	- زيادة الطلب علي التعليم العالي في مصر وخاصة من الطلاب العرب وبالأخص في مجال الدراسات العليا.
٨٦،٣	٧٩،٧	٨٨،٤	٩١،٠	- النمو المتزايد في أعداد الطلاب الوافدين القادمين للجامعة من الدول العربية والأفريقية والآسيوية كنتيجة لتداعيات ظروف عالمية معاصرة.
٧٧،٦	٧٢،٤	٨٠،٩	٧٩،٥	- تفضيل سوق العمل لخريجي كلية الزراعة جامعة المنصورة نظراً للسمعة الطيبة للكلية والجودة في تأهيل الخريج لسوق العمل.
٨٠،٥	٧٧،٧	٧٩،٥	٨٤،٤	وجود بيئة زراعية ومجتمع أعمال زراعي حول كلية الزراعة جامعة المنصورة.
٧٤،٧	٧٠،٩	٧٦،٨	٧٦،٤	إمكانية التعاون والتنسيق مع كليات ومعاهد محلية وعربية وأجنبية.
٧٩،٣	٦٩،٧	٨٩،٧	٧٨،٧	انتشار ثقافة التطوير في مجتمع التعليم العالي.
٧٤،٢	٦٩،٠	٧٨،٩	٧٤،٧	دعم وزارة التعليم العالي لمجهودات تطوير التعليم.
٧٩،٥	٧٢،٢	٨٦،٣	٨٠،٠	سهولة وسرعة الاتصالات الإلكترونية.
٧٢،١	٦٣،٢	٧٦،١	٧٧،٢	توافر تمويل من جهات دولية ومحلية.
٧٦،٦	٧٤،٥	٧٨،٩	٧٦،٤	تفهم وتقدير المستفيدين النهائيين للخدمات التي تقدمها الكلية والمطالبة بتحسينها.
٨١،١	٧٥،٩	٨٣،٨	٨٣،٩	الإجمالي

(١٠) التهديدات المحتملة

% الموافقة علي التهديدات				التهديدات
المتوسط العام	الطلاب	الإداريين	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	
٧٥,٧	٧٠,٩	٧٠,٧	٨٥,٧	- وجود قوانين تسمح بإنشاء جامعات أهلية/ خاصة
٨٠,٩	٧٦,٨	٧٤,٨	٩١,٢	-ضعف إقبال الطلاب وأولياء الأمور علي الإلتحاق بكليات الزراعة
٨١,٨	٧٧,٥	٧٩,٥	٨٨,٤	- إستمرار تواضع الإنفاق الحكومي على التعليم الجامعي مما يؤثر على جودة الخدمة التعليمية المقدمة
٨٠,٥	٧٨,٣	٧٧,٥	٨٥,٩	- وجود قوانين وقرارات حكومية تحد من الفرص المتاحة أمام خريجي الكلية لإمتلاك أرض جديدة وحرمانهم من ميزة تنافسية مع التخصصات الأخرى.
٨١,٦	٨١,٥	٧٦,١	٨٧,٢	- النظرة الرجعية من المجتمع والدولة لخريجي كليات الزراعة
٧٤,١	٦٨,٣	٧٦,١	٧٧,٩	- جذب الجامعات الخاصة لأعضاء هيئة التدريس من الكلية
٨١,١	٧٦,٠	٧٨,٢	٨٩,٢	- 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
٧٨,٢	٧٤,٨	٧٦,٨	٨٣,٠	- إجماع أصحاب قطاع الأعمال الزراعي عن تدعيم التعليم والبحث العلمي على مستوى البحوث الأساسية والتطبيقي
٧٧,٣	٧٦,٠	٨٠,٢	٧٥,٩	- الإعارات الممتدة لأعضاء هيئة التدريس إلى جامعات خارج الوطن
٨١,٦	٨١,٤	٨٧,٧	٧٥,٩	- التدهور المستمر في مستويات الطلاب القادمين من مرحلة التعليم الثانوي وتأثيره على نوعية واستعداد الطالب ومستواه العلمي والفكري وقدرته على الإبداع والابتكار والبحث العلمي
٨٧,٤	٨٥,٣	٨٨,٤	٨٨,٥	- زيادة معدلات البطالة مما يؤثر سلبياً على دافعية الطالب نحو التفوق والتميز.
٨١,٣	٧٨,٥	٧٦,١	٨٩,٤	- تشبع حاجة سوق العمل من بعض التخصصات مما يقلل من الإقبال عليها وزيادة الإقبال على تخصصات بديل
٨٦,٤	٨٤,٩	٨٥,٧	٨٨,٧	- عدم التوازن بين أعداد الخريجين من التخصصات المختلفة والاحتياجات الفعلية لسوق العمل.
٨٠,٦	٧٧,٧	٧٩,٠	٨٥,١	الإجمالي

ثانياً: مصفوفة العوامل الإستراتيجية

□ Strategic Factors Matrix

بعد الإنتهاء من إجراء التحليل البيئي لكلية، قام فريق العمل بالخطة الاستراتيجية ولغرض إستخلاص الدلالات الاستراتيجية لهذا النوع من التحليل، وكذا لترتيب أولويات الأهداف الاستراتيجية التي تعتمد صياغتها علي نتائج التحليل البيئي، فقد عقدت ورشة عمل لتحليل العوامل الاستراتيجية 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 الاستراتيجية الداخلية والخارجية لكلية بإستخدام أسلوب العصف الذهني Brainstorming، وقد جاءت نتائج هذا التحليل علي النحو التالي:

مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية

Internal Strategic Factors Matrix

أسفر التحليل البيئي لكلية الزراعة جامعة المنصورة عن وجود (١٥٦) نقطة قوة داخلية و(١٠٢) نقطة ضعف داخلية و يوضح الجدول التالي تلك النقاط علي العناصر المختلفة للتحليل.

عدد نقاط الضعف	عدد نقاط القوة	المجال
١٥	٢٦	▪ القدرة المؤسسية لكلية.
٧	١٤	▪ التدريس والتعلم
٤	١٤	▪ البرامج التعليمية والبرامج الأكاديمية والبحث العلمي
٦	٧	▪ التوسع في المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة.
٣	١١	▪ التحسين المستمر لأدارة الجودة والتطوير
٤٥	٢٨	▪ الموارد البشرية.
١٦	٤١	▪ الموارد المالية.
٦	١٥	▪ دعم الطلاب والخريجون.
١٠٢	١٥٦	الإجمالي

كما أظهرت نتائج التحليل البيئي لكلية الزراعة جامعة المنصورة أن البرامج التعليمية والأكاديمية والبحث العلمي، يليها إدارة الجودة والتطوير، ثم الموارد المالية قد جاءت كأكثر العناصر قوة في البيئة الداخلية لكلية. كما أن الموارد البشرية والمشاركة المجتمعية وتنمية البيئة و ودعم الطلاب والخريجون قد جاءت كأكثر عنصر البيئة الداخلية ضعفاً.

المجال	% نقاط القوة	% نقاط الضعف
▪ القدرة المؤسسية لكلية.	٨٠	٧٥,٣
▪ التدريس والتعلم	٨٠,٤	٧٥,٤
▪ البرامج التعليمية والبرامج الأكاديمية والبحث العلمي	٨٨,٥	٧٧,٤
▪ التوسع في المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة.	٧٦,٤	٧٩,٣
▪ التحسين المستمر لأدارة الجودة والتطوير	٨٧,٤	٧١,٨
▪ الموارد البشرية.	٧٣,٦	٨٠,٣
▪ الموارد المالية.	٨٥,٥	٨٠,١
▪ دعم الطلاب والخريجون.	٧٧,١	٧٧,٢
الإجمالي	٨١,١	٧٧,١

وبصفة عامة فقد تم إختيار (٨٠) نقطة من نقاط القوة والضعف للتحليل مثلت (٣٠%) من إجمالي النقاط التي أفرزها التحليل البيئي الرباعي لكلية، وذلك لتحليل مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية. وقد جاءت نتائج تحليل مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية لكلية الزراعة جامعة المنصورة وذلك علي النحو التالي:

(١) القدرة المؤسسية للكلية

التعليق	النقاط المرجحة	الترتيب	الوزن	العوامل الاستراتيجية الداخلية
(أ) مجالات القوة:				
- خطوط التفويض واضحة بالهيكل.	٠,٦	٤	٠,١٥	<ul style="list-style-type: none"> يسمح الهيكل التنظيمي بتفويض السلطات من المستويات الإدارية الأعلى (العميد) إلي المستويات الأدنى (الوكلاء - رؤساء الأقسام - أمين الكلية).
- موجودة ومفعلة بصورة جيدة.	٠,٤٠	٤	٠,١٠	<ul style="list-style-type: none"> توجد ادارة متخصصة للحسابات الخاصة بالكلية.
- موجود ويطبق جزئياً.	٠,٤٠	٤	٠,١٠	<ul style="list-style-type: none"> يوجد دليل مكتوب لتوضيح مهام كل وحدة تنظيمية/ قسم بالهيكل التنظيمي
- علي درجة عالية من الاكتمال والتحديث.	٠,٢٠	٤	٠,٠٥	<ul style="list-style-type: none"> تتوفر بالكلية الأدوات والأساليب والتقنيات اللازمة لتسهيل الإتصال وتبادل المعلومات بين الأقسام (شبكة تليفونات داخلية/ شبكة إنترنت/ قواعد بيانات وانظمة إلكترونية متخصصة)
- علي درجة عالية من القناعة	٠,٢٠	٤	٠,٠٥	<ul style="list-style-type: none"> الإيمان القوي لدي إدارة الكلية بالتغيير والتطوير لصالح العمل.
(ب) مجالات الضعف:				
- تقلل من نشاط ومعنويات بعض العاملين.	٠,٣٠	٢	٠,١٥	<ul style="list-style-type: none"> إنخفاض الحوافز المادية والأدبية المقدمة للعاملين وأعضاء هيئة التدريس بالكلية.
- يتم اشراكهم من خلال اعداد جلسات للمشاركة في وضع الأهداف.	٠,٣٠	٢	٠,١٥	<ul style="list-style-type: none"> المشاركة المحدودة من قبل العاملين في صياغة أهداف الكلية.
	٠,٢٠	٢	٠,١٠	<ul style="list-style-type: none"> أهداف العمل بالكلية عامة وغير مندرجة حسب المستويات الإدارية المختلفة.
- سهوله الحصول علي البيانات المطلوبه من خلال تلك الوسائل.	٠,١٠	٢	٠,٠٥	<ul style="list-style-type: none"> تقتصر مشاركة العاملين في صياغة أهداف الكلية علي توفير البيانات اللازمة لصياغة الأهداف من خلال وسائل جمع البيانات المختلفة.
- غير موجود انما هي اراء شخصية.	٠,١٠	٢	٠,٠٥	<ul style="list-style-type: none"> تستخدم الأنماط القيادية السائدة بالكلية الحفز السلبي أكثر من الحفز الإيجابي لدفع الموظفين للعمل الجاد.
	٢,٨		١,٠٠	إجمالي النقاط المرجحة

(٢) التدريس والتعلم

التعليق	النقاط المرجحة	الترتيب	الوزن	العوامل الاستراتيجية الداخلية
(أ) مجالات القوة:				
	٠,٨٠	٤	٠,٢٠	توجد بالكلية مكتبة متخصصة بها العديد من المراجع المفيدة للطلاب، ومزودة بقاعة إطلاع تساعد الطلاب على مراجعة المراجع المختلفة
	٠,٤٥	٣	٠,١٥	يقوم طلاب الصف الرابع بإجراء بحث للتخرج خلال الفصل الدراسي الثاني لحل مشكلة قائمة في مجال التخصص
	٠,٣٠	٣	٠,١٠	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.
	٠,٢٠	٤	٠,٠٥	تحرص الكلية علي تنويع أساليب التقويم لتشمل إختبارات دورية محددة الموعد وإختبارات عملية وشفهية و تحريرية
	٠,١٥	٣	٠,٠٥	يقوم الطلاب بتقييم المقررات الدراسية سنوياً من خلال إستقصاء موجه للطلاب من خلال نظام الفارابي لضمان الجودة علي موقع الجامعة.
(ب) مجالات الضعف:				
	٠,٢٠	٢	٠,١٠	إنخفاض الدعم المادي المقدم للطلاب المتفوقين بالكلية (120-80) جنيه سنوياً.
	٠,٤٠	٢	٠,٢٠	لا توجد منح دراسية تقدم للطلاب المتفوقين بمرحلة البكالوريوس.
	٠,٠٥	١	٠,٠٥	لا توجد آلية موثقة لتقديم خدمات الدعم للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة بالكلية
	٠,١٠	١	٠,١٠	لا توجد خطة للدعم الطلابي بالكلية لضعف الإمكانيات المادي قلة دعم الجامعة وتبرعات رجال الأعمال.
	٠,٠٥	١	٠,٠٥	إستراتيجية التعليم والتعلم الحالية بالكلية لا تشجع الطلاب علي التعلم الذاتي.
	٢,٧		١,٠٠	إجمالي النقاط المرجحة

(٣) البرامج التعليمية والمعايير الأكاديمية والبحث العلمي

التعليق	النقاط المرجحة	الترتيب	الوزن	العوامل الاستراتيجية الداخلية
(أ) مجالات القوة:				
	٠،٤٠	٤	٠،١٠	▪ زيادة أعداد طلاب التعليم المفتوح الراغبين بالدراسة بالكلية.
- يتم تحديثها باستمرار لتتوافق مع المعايير الأكاديمية وتغطية الاحتياجات التعليمية.	٠،٢٠	٤	٠،٠٥	▪ تم إعادة توصيف البرامج التعليمية والمقررات الدراسية بالكلية بما يتوافق مع المعايير القياسية الأكاديمية.
- معتمدة ومفعلة ومتاحة علي موقع الكلية.	٠،٢٠	٤	٠،٠٥	▪ تم اعتماد تبني المعايير الأكاديمية من مجالس الأقسام العلمية ومجلس الكلية ثم تم وضعها على موقع الكلية الإلكتروني
- يتم إجراء المراجعة بصورة منتظمة سواء داخليا من قبل لجنه مشكلة من الكلية او خارجياً.	٠،٢٠	٤	٠،٠٥	▪ تتم مراجعة الكلية داخليا وخارجياً تمهيداً لإ اعتمادها علي أساس المعايير الأكاديمية القياسية القومية
-	٠،٨٠	٤	٠،٢٠	▪ زيادة أعداد الوافدين من الطلاب العرب للتسجيل بالدراسات العليا.
- تتوافر القوائم لجميع التخصصات.	٠،١٥	٣	٠،٠٥	▪ توجد بالكلية قوائم بالمعايير الأكاديمية القياسية والمعايير الأكاديمية القياسية القومية لجميع التخصصات.
(ب) مجالات الضعف:				
- لا تكفي لتغطية الأنشطة البحثية والتعليمية.	٠،٤٠	٢	٠،٢٠	▪ انخفاض الميزانية المخصصة لأنشطة التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع حيث أنها تمثل ١,٨% من ميزانية الكلية خلال العام المالي ٢٠١٣/٢٠١٢.
- منخفضة نسبياً، ولكن يجري اعداد دورات تدريبية للسادة أعضاء هيئة التدريس للرفع وعيهم.	٠،١٠	١	٠،١٠	▪ ضعف وعي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعايير الأكاديمية القياسية القومية
	٠،١٠	١	٠،١٠	▪ عدم تطبيق النظام الترجيحي للنقاط عند المراجعة الدورية للبرامج التعليمية
	٠،١٠	١	٠،١٠	▪ تقارير المراجعة الخارجية للبرامج التعليمية تتم دون الارتباط بالمعايير القياسية.
	٢،٦٥		١،٠٠	إجمالي النقاط المرجحة

(٤) التوسع في المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة

التعليق	النقاط المرجحة	الترتيب	الوزن	العوامل الاستراتيجية الداخلية
(أ) مجالات القوة:				
- موجوده ومعتمده ومعلنه.	٠,٦٠	٣	٠,٢٠	▪ وجود خطة معتمدة وموثقة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية
- موجوده ومعتمده ومعلنه.	٠,٦٠	٤	٠,١٥	▪ وجود خطة تنفيذية موثقة ومعتمدة من مجلس الكلية ومكاملة العناصر لتحديد الإحتياجات الحقيقية للمجتمع المحيط تشمل جميع فئات المجتمع المحلي.
- موجوده ومعتمده ومعلنه.	٠,٣٠	٣	٠,١٠	▪ وجود آلية معتمدة وموثقة لتحديد الإحتياجات الحقيقية للمجتمع المحيط بالكلية.
- مشاركة متنوعة من أعضاء هيئة التدريس سواء بالقوافل الارشادية الندوات او المؤتمرات... الخ	٠,٢٠	٤	٠,٠٥	▪ تنوع مجالات مساهمة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في برامج خدمة المجتمع.
- العلاقات طيبة ومستقرة بجميع اطراف المجتمع المدني.	٠,٢٠	٤	٠,٠٥	▪ وجود علاقات مستمرة ومستقرة ومتنوعة وإتصالات دائمة مع الأطراف المستفيدة.
(ب) مجالات الضعف:				
-	٠,٤٠	٢	٠,٢٠	▪ حاجة الخطة التنفيذية المقترحة لتحديد الإحتياجات الحقيقية للمجتمع المحيط بالكلية
- تم اعداد دراسة عن الاحتياجات المجتمعية بجميع التخصصات الزراعية مستندة لآراء الخبراء واعضاء منظمات المجتمع المدني.	٠,١٠	١	٠,١٠	▪ عدم تنفيذ آلية تحديد الإحتياجات الحقيقية للمجتمع المحيط بالكلية حتى الآن.
- المشاركة محدودة من جانب الطلاب في برامج خدمة المجتمع.	٠,٢٠	٢	٠,١٠	▪ عدم تقنين وتنظيم دور الطلاب في برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية.
- كفاية ويتم توثيقها سنوياً في التقارير السنوية لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	٠,٠٥	١	٠,٠٥	▪ عدم كفاية إجراءات توثيق الخدمات التي تقدمها الكلية للمجتمع المحلي.
- تم عقد عدد ٢ بروتكولات تعاون مع احدهم مع شركة السكر والاخر مع واحة سيوه.	٠,٠٥	١	٠,٠٥	▪ عدم وجود بروتكولات أو آليات منظمة لعلاقة الكلية بالأطراف المستفيدة بما يضمن إستمرار وإستقرار وتطور تلك العلاقات في المستقبل.
	٢,٧		١,٠٠	إجمالي النقاط المرجحة

(٥) التحسين المستمر لإدارة الجودة والتطوير

التعليق	النقاط المرجحة	الترتيب	الوزن	العوامل الاستراتيجية الداخلية
(أ) مجالات القوة:				
	٠,٢٠	٤	٠,٠٥	وجود وحدة مجهزة بكافة الوسائل والتجيزات اللازمة لضمان الجودة بالكلية.
- موجود ومعتمد ومعلن.	٠,٦٠	٤	٠,١٥	وجود هيكل تنظيمي معتمد ومعلن لوحدة ضمان الجودة بالكلية.
	٠,٦٠	٤	٠,١٥	وجود لائحة داخلية معتمدة ومعلنة لوحدة ضمان الجودة بالكلية.
	٠,٢٠	٤	٠,٠٥	إجراء التقييم الذاتي للكلية سنوياً بصفة مستمرة بواسطة وحدة ضمان الجودة والإعتماد بالكلية.
	٠,١٥	٣	٠,٠٥	إتخاذ قرارات تصحيحية للأداء الكلى للكلية في ضوء نتائج التقييم الذاتي.
	٠,٣٠	٣	٠,١٠	الإعتماد علي المعايير الموضوعه من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد في إجراء التقييم الذاتي للكلية.
	٠,٤٥	٣	٠,١٥	تخضع الكلية للمراجعة الخارجية فيما يتصل بالقدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.
	٠,٣٠	٣	٠,١٠	الإعتماد علي مؤشرات نوعية وأخري كمية في إجراء التقييم الذاتي للكلية.
(ب) مجالات الضعف:				
	٠,١٠	١	٠,١٠	لا توجد أدلة لمقاييس ومؤشرات لتقييم أداء الوحدات التنظيمية المختلفة بالكلية.
	٠,١٠	٢	٠,٠٥	لا توجد آلية محددة بالكلية للمساءلة أو المحاسبة عن النتائج.
	٠,٠٥	١	٠,٠٥	تداخل بعض مسؤوليات إدارة الشؤون الإدارية وإدارة شؤون أعضاء هيئة التدريس.
	٣,٠٥		١,٠٠	إجمالي النقاط المرجحة

(٦) الموارد البشرية

التعليق	النقاط المرجحة	الترتيب	الوزن	العوامل الاستراتيجية الداخلية
(أ) مجالات القوة:				
	٠,٣٠	٣	٠,١٠	وجود خطة ثلاثية لجميع الأقسام العلمية الكلية يتم تنفيذها لتعيين المعيدين.
	٠,٦٠	٣	٠,٢٠	وجود عدد كافي ومؤهل جيداً من أعضاء هيئة التدريس بالكلية لأداء الأعمال المطلوبه.
	٠,٤٠	٤	٠,١٠	توجد أدله لقواعد واجراءات العمل تتمثل في قوانين حكوميه ولوائح جامعيه.
	٠,١٥	٣	٠,٠٥	تطبق الكلية القوانين واللوائح الحكومية والجامعية للحفاظ علي الإنضباط والإلتزام بالسلوكيات المهنية والوظيفية من جانب العاملين.
	٠,٢٠	٤	٠,٠٥	يوجد إلتزام صارم من قبل العاملين بقواعد واجراءات العمل المتاحة بالكلية.
(ب) مجالات الضعف:				
	٠,١٥	١	٠,١٥	يوجد عجز في أعداد فنيوا المعامل بالكلية
	٠,١٠	١	٠,١٠	بلوغ عدد كبير من العاملين (٩٤) بالكلية السن القانوني للمعاش خلال الفترة من ٢٠١٤-٢٠٠٩
	٠,١٠	٢	٠,٠٥	النظام المطبق بالكلية للحوافز غير العادية للعاملين غير ملائم لإحتياجاتهم.
	٠,١٠	١	٠,١٠	- النظام الموجود حالياً لنقل شكاوي الموظفين إلي الإدارة العليا غير فعال.
	٠,٢٠	٢	٠,١٠	قلة عدد العاملين المدربين بالكلية من خلال الإدارة العامة للتنظيم والإدارة بالجامعة.
	٢,٣		١,٠٠	إجمالي النقاط المرجحة

(٧) الموارد المالية

التعليق	النقاط المرجحة	الترتيب	الوزن	العوامل الاستراتيجية الداخلية
(أ) مجالات القوة:				
- يجري تفتيش دوري من قبل الجهاز المركزي.	٠,٦٠	٤	٠,١٥	تخضع الكلية للرقابة المالية من خلال الجهاز المركزي للمحاسبات.
- يوجد قاعة مكيفة تسع (٣٠١) فرد.	٠,٤٠	٤	٠,١٠	يوجد بالكلية قاعة للمؤتمرات مكيفة تسع (٣٠١) شخص.
- يوجد قاعة صغرى للمناقشات بمبني الإرشاد.	٠,٢٠	٤	٠,٠٥	يوجد بالكلية قاعة للمناقشات والاجتماعات مكيفة تسع (٦٠) شخص.
- مجهزة علي أحسن مستوي وبها أنشطة متنوعة.	٠,٤٠	٤	٠,١٠	وجود القرية الأولمبية بجامعة المنصورة كمكان مثالي لممارسة الطلاب للأنشطة الرياضية المختلفة.
- موجودة بجميع مباني الكلية	٠,٤٠	٤	٠,١٠	وجود لوحات إرشادية علي المداخل والمخارج الخاصة بالمباني والمعامل وقاعات التدريس لتدل علي أماكن الخروج في حالة حدوث حرائق.
(ب) مجالات الضعف:				
- غير كافية وتحتاج إلي زيادة.	٠,٤٠	٢	٠,٢٠	عدم كفاية الميزانية المخصصة للكلية حيث لا تغطي أكثر من 15-20% من الاحتياجات الفعلية.
- توجد خطة ثلاثية لصيانه الأجهزة الدورية للكلية ومفعلة.	٠,١٥	١	٠,١٥	الأجهزة في مختلف المعامل صالحة للعمل ولكنها قديمة ومتهالكة وتحتاج الي عمليات صيانة دورية.
-	٠,٠٥	١	٠,٠٥	إستقطاع أجزاء من المزرعة التعليمية البحثية للكلية بالحرم الجامعي لإستكمال إنشاء بعض كليات ووحدات الجامعة.
- موجودة ولكن غير مفعلة.	٠,٢٠	٢	٠,٠٥	عدم توفر التمويل الكافي لدعم وصيانة البنية التحتية بالكلية.
-موجود خطة معتمدة وموثقة وجاري تفعيلها لتنمية الموارد الذاتية	٠,٠٥	١	٠,٠٥	عدم وجود خطة معتمدة وموثقة لتنمية الموارد الذاتية للكلية.
	٢,٨٥		١,٠٠	إجمالي النقاط المرجحة

(٨) دعم الطلاب والخريجون

التعليق	النقاط المرجحة	الترتيب	الوزن	العوامل الاستراتيجية الداخلية
(أ) مجالات القوة:				
	٠,٣٠	٣	٠,١٠	تستفيد الكلية من الإمكانيات الطبية المتميزة لجامعة المنصورة وخاصة مستشفى الطلبة الجامعي لتوقيع الكشف الطبي وصرف الأدوية اللازمة لهم.
	٠,٤٠	٤	٠,١٠	تتيح الكلية للطلاب المشاركة في الأنشطة المختلفة من خلال الأسر الطلابية.
	٠,١٥	٣	٠,٠٥	تقدم الكلية للطلاب أنشطة إجتماعية ورحلات علمية وترفيهية داخل الجمهورية
	٠,١٥	٣	٠,٠٥	تقدم الكلية للطلاب أنشطة فنية متنوعة تشمل الفن التشكيلي والنقد المسرحي والأعمال الخشبية ... الخ
	٠,٨٠	٤	٠,٢٠	يوجد بالكلية مكتب لمتابعة الخريجين له أهداف معتمدة وموثقة ومعلنة.
(ب) مجالات الضعف:				
	٠,٢٠	١	٠,٢٠	يتم توزيع الطلاب علي الكلية وفقاً لقواعد القبول التي يحددها المجلس الأعلى للجامعات في ضوء تخصصات الطلاب من مكتب التنسيق علي أساس المجموع.
	٠,١٠	٢	٠,٠٥	عدم إجراء اختبار قدرات للتحقق من أن الطلاب المتقدمين لديهم ما يؤهلهم لتحقيق رسالة الكلية وتحقيق الغايات والأهداف الاستراتيجية.
	٠,١٠	١	٠,١٠	إنخفاض أعداد الطلاب الوافدين للكلية حيث يمثلون ١,١% من مجموع طلاب الكلية
	٠,١٠	٢	٠,٠٥	عدم وجود آلية لمراجعة وتحديث سياسات الكلية فيما يتصل بقبول الطلاب المصريين والوافدين.
	٠,١٠	١	٠,١٠	عدم إجراء اختبار قدرات للتحقق من أن الطلاب المتقدمين لديهم ما يؤهلهم لتحقيق رسالة الكلية وتحقيق الغايات والأهداف الاستراتيجية.
	٢,٤		١,٠٠	إجمالي النقاط المرجحة

مصفوفة العوامل الاستراتيجية 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 على العناصر المختلفة للتحليل.

عدد النقاط	المجال
١٧	▪ الفرص المتاحة.
١٣	▪ التهديدات المحتملة.
٣٠	الإجمالي

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

العناصر	% النقاط
▪ الفرص المتاحة.	٨٠،١
▪ التهديدات المحتملة.	٨٠،٦
الإجمالي	٨٠،٣

وبصفة عامة فقد تم إختيار (٢٠) نقطة من نقاط الفرص والتهديدات مثلت (١٠٠%) من إجمالي النقاط التي أفرزها التحليل البيئي الرباعي لكلية، وذلك لتحليل مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية. وقد جاءت نتائج تحليل مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية لكلية الزراعة - جامعة المنصورة علي النحو التالي:

التعليق	النقاط المرجحة	الترتيب	الوزن	العوامل الاستراتيجية الخارجية
(أ) الفرص المتاحة:				
- اهتمام كبير علي مستوى الدولة.	٠,٢٤	٣	٠,٠٨	▪ زيادة الاهتمام المحلي والإقليمي والعالمي بأهمية ضمان الجودة والتحسين المستمر في منظومة العملية التعليمية.
- موجودة بالكلية ولها دور ملحوظ.	٠,٢٤	٤	٠,٠٦	▪ إنشاء اللجنة القومية لضمان الجودة والاعتماد، وهيئة ضمان الجودة والاعتماد.
- حصلت الكلية علي عديد من تلك المشروعات.	٠,١٥	٣	٠,٠٥	▪ طرح مشروعات للتعاون مع وزارة التعليم العالي والبنك الدولي والاتحاد الأوروبي لتوكيد الجودة.
- تم استثمارها بالكلية.	٠,١٢	٣	٠,٠٤	▪ تشجيع وزارة التعليم العالي للأتماط غير التقليدية للتعليم ومنها التعليم الإلكتروني والساعات المعتمدة والتعليم المفتوح.
- تزايد إقبال سوق العمل علي تخصصات الكلية.	٠,١٥	٣	٠,٠٥	▪ الأهمية الكبيرة لتخصصات الكلية المختلفة في الإقتصاد القومي المصري.
- يوجد إقبال شديد.	٠,٢٠	٤	٠,٠٥	▪ الزيادة في الطلب الاجتماعي على التعليم المفتوح والتعليم عن بعد.
- تزايد الطلب لفئات معينة.	٠,٢٠	٤	٠,٠٥	▪ زيادة الطلب علي التعليم العالي في مصر وخاصة من الطلاب العرب وبالأخص في مجال الدراسات العليا.
- يوجد إقبال كبير.	٠,١٢	٣	٠,٠٤	▪ النمو المتزايد في أعداد الطلاب الوافدين القادمين للجامعة من الدول العربية والأفريقية والآسيوية كنتيجة لتداعيات ظروف عالمية معاصرة.
- تم استثمارها بالكلية.	٠,١٢	٣	٠,٠٤	▪ وجود بيئة زراعية ومجتمع أعمال زراعي حول كلية الزراعة جامعة المنصورة.
- تم استثمارها بالكلية.	٠,١٢	٣	٠,٠٤	▪ سهولة وسرعة الاتصالات الإلكترونية.

التعليق	النقاط المرجحة	الترتيب	الوزن	العوامل الاستراتيجية الخارجية
(ب) التهديدات المحتملة:				
- زيادة معدلات البطالة مما يؤثر سلباً على دافعية الطالب نحو التفوق والتميز.	٠,٠٠٨	١	٠,٠٠٨	زيادة معدلات البطالة مما يؤثر سلباً على دافعية الطالب نحو التفوق والتميز.
- عدم التوازن بين أعداد الخريجين من التخصصات المختلفة والاحتياجات الفعلية لسوق العمل.	٠,٠٠٧	١	٠,٠٠٧	عدم التوازن بين أعداد الخريجين من التخصصات المختلفة والاحتياجات الفعلية لسوق العمل.
- التدهور المستمر في مستويات الطلاب القادمين من مرحلة التعليم الثانوي وتأثيره على نوعية واستعداد الطالب ومستواه العلمي والفكري وقدرته على الإبداع والابتكار والبحث العلمي.	٠,٠١٢	٢	٠,٠٠٦	التدهور المستمر في مستويات الطلاب القادمين من مرحلة التعليم الثانوي وتأثيره على نوعية واستعداد الطالب ومستواه العلمي والفكري وقدرته على الإبداع والابتكار والبحث العلمي.
- تشبع حاجة سوق العمل من بعض التخصصات مما يقلل من الإقبال عليها وزيادة الإقبال على تخصصات بديل	٠,٠١٠	٢	٠,٠٠٥	تشبع حاجة سوق العمل من بعض التخصصات مما يقلل من الإقبال عليها وزيادة الإقبال على تخصصات بديل
- استمرار تواضع الإنفاق الحكومي على التعليم الجامعي مما يؤثر على جودة الخدمة التعليمية المقدمة	٠,٠١٠	٢	٠,٠٠٥	استمرار تواضع الإنفاق الحكومي على التعليم الجامعي مما يؤثر على جودة الخدمة التعليمية المقدمة
- النظرة الرجعية من المجتمع والدولة لخريجي كليات الزراعة	٠,٠٠٥	١	٠,٠٠٥	النظرة الرجعية من المجتمع والدولة لخريجي كليات الزراعة
- 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	٠,٠٠٨	٢	٠,٠٠٤	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
- ضعف إقبال الطلاب وأولياء الأمور على الالتحاق بكليات الزراعة	٠,٠٠٤	١	٠,٠٠٤	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.	٠,٠٠٨	٢	٠,٠٠٤	وجود قوانين وقرارات حكومية تحد من الفرص المتاحة أمام خريجي الكلية لإمتلاك أرض جديدة وحرمانهم من ميزة تنافسية مع التخصصات الأخرى.
- إحجام أصحاب قطاع الأعمال الزراعي عن تدعيم التعليم والبحث العلمي على مستوى البحوث الأساسية والتطبيقية	٠,٠٠٤	٢	٠,٠٠٢	إحجام أصحاب قطاع الأعمال الزراعي عن تدعيم التعليم والبحث العلمي على مستوى البحوث الأساسية والتطبيقية
	٢,٤٢		١,٠	إجمالي النقاط المرجحة

أولويات الخطة الاستراتيجية لكلية الزراعة - جامعة المنصورة Strategic Plan Priorities

أظهرت نتائج تحليل مصفوفة العوامل الداخلية لكلية الزراعة جامعة المنصورة عن تحديد أولويات الخطة الاستراتيجية لكلية علي النحو الموضح بالجدول التالي:

ترتيب الأولوية	% الفجوة	% مستوي توفرها حالياً بالكلية	المجال
٧	٤٤,٠٠	٥٦,٠٠	القدرة المؤسسية للكلية.
٥	٤٦,٠٠	٥٤,٠٠	التدريس والتعلم
٤	٤٧,٠٠	٥٣,٠٠	البرامج التعليمية والبرامج الأكاديمية والبحث العلمي
٥	٤٦,٠٠	٥٤,٠٠	التوسع في المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة.
٩	٣٩,٠٠	٦١,٠٠	التحسين المستمر لإدارة الجودة والتطوير
١	٥٤,٠٠	٤٦,٠٠	الموارد البشرية.
٨	٤٣,٠٠	٥٧,٠٠	الموارد المالية.
٢	٥٢,٠٠	٤٨,٠٠	دعم الطلاب والخريجون.
٣	٥١,٨	٤٨,٤	الفرص المتاحة والتهديدات المحتملة.
	٤٦,٩	٥٣,٠٤	الإجمالي

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

- الموارد البشرية.
- دعم الطلاب والخريجون.
- الفرص المتاحة والتهديدات المحتملة.
- البرامج التعليمية والبرامج الأكاديمية والبحث العلمي.
- التدريس والتعلم.
- التوسع في المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة.
- القدرة المؤسسية للكلية.
- الموارد المالية.
- التحسين المستمر لإدارة الجودة والتطوير.

ثالثاً: اختيار الإستراتيجية المناسبة Selecting the Suitable Strategy

يتم تحديد الاستراتيجية المناسبة للمؤسسة أو بمعنى آخر توجهها الإستراتيجي من خلال مقابلة الفرص والتهديدات بنقاط القوة والضعف، وذلك باستخدام 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 الاستراتيجية 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.

ولغرض تحديد الاستراتيجية المناسبة لكلية الزراعة- جامعة المنصورة ، وكذا تحديد الإستراتيجيات البديلة وترتيب أولوياتها في حالة ظهور مستجدات ومتغيرات طارئة تعيق تنفيذ الاستراتيجية الأساسية للكلية، 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 طلب من كل مشارك بورشة العمل تحديد مدي ملائمة كل إستراتيجية من الإستراتيجيات الأربع السابقة وفق المعايير السابقة بحيث تأخذ الاستراتيجية البديلة (٣ = ملائمة تماماً)، (٢ = ملائمة لحدّ ما)، (١ = غير ملائمة) وذلك بالنسبة لكل من معايير المقارنة. وفيما يلي عرض لنتائج تلك المقارنة.

ويتضح من النتائج السابقة أن كلية الزراعة جامعة المنصورة سوف تتبني إستراتيجية تطوير وتحسين خلال فترة الخطة الاستراتيجية (٢٠١٧-٢٠٢٢).

كما يتبين من نفس الجدول أنه يمكن ترتيب أولويات البدائل الاستراتيجية لكلية الزراعة - جامعة المنصورة علي النحو التالي:



البدائل الاستراتيجية								الوزن النسبي	العناصر الرئيسية
استراتيجية الإنكماش		استراتيجية ثبات واستقرار		استراتيجية تحسين وتطوير		استراتيجية نمو وتوسع			
جملة الدرجة	درجة الجاذبية	جملة الدرجة	درجة الجاذبية	جملة الدرجة	درجة الجاذبية	جملة الدرجة	درجة الجاذبية		
الفرص									
٠,٢٠	١	٠,٤٠	٢	٠,٦٠	٣	٠,٤٠	٢	٠,٢٠	■ الأهمية الكبيرة لتخصصات الكلية المختلفة في الإقتصاد القومي المصري.
٠,٣٠	٢	٠,١٥	١	٠,٤٥	٣	٠,١٥	١	٠,١٥	■ إمكانية التعاون والتنسيق مع كليات ومعاهد محلية وعربية وأجنبية.
٠,٠٥	١	٠,٠٥	١	٠,١٥	٣	٠,٤٥	٣	٠,٠٥	■ وجود بيئة زراعية ومجتمع أعمال زراعي حول كلية الزراعة جامعة المنصورة.
٠,٠٥	١	٠,١٠	٢	٠,١٥	٣	٠,١٠	٢	٠,٠٥	■ حصول الكلية علي مشروع التطوير المستمر للتأهيل والإعتماد والذي يوفر تمويل مناسب لإعداد الكلية للإعتماد.
٠,١٥	٣	٠,١٠	١	٠,١٥	٣	٠,١٠	٢	٠,٠٥	■ دعم وزارة التعليم العالي لمجهودات تطوير التعليم.
التحديات									
٠,٣٠	٢	٠,٣٠	٢	٠,٤٥	٣	٠,١٥	١	٠,١٥	■ ضعف إقبال الطلاب وأولياء الأمور علي الإلتحاق بكليات الزراعة.
٠,٣٠	٢	٠,٣٠	٢	٠,٤٥	٣	٠,٤٥	٣	٠,١٥	■ النظرة الرجعية من المجتمع والدولة لخريجي كليات الزراعة.
٠,٢٠	٢	٠,١٠	١	٠,١٠	١	٠,١٠	١	٠,١٠	■ إستمرار تواضع الإنفاق الحكومي على التعليم الجامعي مما يؤثر على جودة الخدمة التعليمية المقدمة.
٠,٠٥	١	٠,١٥	٣	٠,١٥	٣	٠,٠٥	١	٠,٠٥	■ وجود قوانين وقرارات حكومية تحد من الفرص المتاحة أمام خريجي الكلية لإمتلاك أرض جديدة وحرمانهم من ميزة تنافسية مع التخصصات الأخرى.
٠,٠٥	١	٠,١٠	٢	٠,١٥	٣	٠,١٥	٣	٠,٠٥	■ إحجام أصحاب قطاع الأعمال الزراعي عن تدعيم التعليم والبحث العلمي على مستوى البحوث الأساسية والتطبيقية.

البدائل الاستراتيجية								الوزن النسبي	العناصر الرئيسية
استراتيجية الإنكماش		استراتيجية ثبات واستقرار		استراتيجية تحسين وتطوير		استراتيجية نمو وتوسع			
جملة الدرجة	درجة الجاذبية	جملة الدرجة	درجة الجاذبية	جملة الدرجة	درجة الجاذبية	جملة الدرجة	درجة الجاذبية		
نقاط القوة									
٠,٣٠	٢	٠,٣٠	٢	٠,٤٥	٣	٠,٤٥	٣	٠,١٥	وجود هيكل تنظيمي ملائم لتحقيق رسالة الكلية ومعتمد ومعن
٠,١٥	١	٠,١٥	١	٠,٤٥	٣	٠,٣٠	٢	٠,١٥	إعادة توصيف البرامج التعليمية والمقررات الدراسية بالكلية بما يتوافق مع المعايير القياسية الأكاديمية.
٠,١٠		٠,١٠	١	٠,٢٠	٢	٠,٣٠	٣	٠,١٠	وجود خطة معتمدة وموثقة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية.
٠,٠٥	١	٠,٠٥	١	٠,١٥	٣	٠,١٥	٣	٠,٠٥	وجود وحدة مجهزة بكافة الوسائل والتجهيزات اللازمة لضمان الجودة بالكلية.
٠,١٠	٢	٠,٠٥	١	٠,١٠	٢	٠,١٥	٣	٠,٠٥	وجود عدد كافي ومؤهل جيداً من أعضاء هيئة التدريس بالكلية لأداء الأعمال المطلوبه.
نقاط الضعف									
٠,٣٠	٢	٠,٤٥	٣	٠,٤٥	٣	٠,٤٥	٣	٠,١٥	إستقطاع أجزاء من المزرعة التعليمية البحثية للكلية بالحرم الجامعي لإستكمال إنشاء بعض كليات ووحدات الجامعة.
٠,٣٠	٢	٠,٤٥	٣	٠,٤٥	٣	٠,٣٠	٢	٠,١٥	تنفيذ خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة المعتمدة والموثقة من قبل الكلية والتي لم تستند إلي تحديد الإحتياجات الحقيقية للمجتمع المحيط بالكلية.
٠,٢٠	٢	٠,٣٠	٣	٠,٣٠	٣	٠,٢٠	٢	٠,١٠	عدم إجراء اختبار قدرات للتحقق من أن الطلاب المتقدمين لديهم ما يؤهلهم لتحقيق رسالة الكلية وتحقيق الغايات والأهداف الاستراتيجية
٠,١٥	٣	٠,١٠	٢	٠,١٠	٢	٠,٠٥	١	٠,٠٥	يوجد عجز في أعداد فنيوا المعامل بالكلية
٠,١٥	٣	٠,١٠	٢	٠,١٠	٢	٠,٠٥	١	٠,٠٥	عدم كفاية الميزانية المخصصة للكلية حيث لا تغطي أكثر من 15-20% من الإحتياجات الفعلية.
الرابع	٣,٤٥	الثالث	٣,٨	الأول (الأم)	٥,٥٥	الثاني	٤,٥	٢,٠٠	

رابعاً: رؤية ورسالة الكلية

Vision and Mission

الرؤية Vision:

الريادة والتميز في كافة المجالات الزراعية تعليمية وبحثية ومجتمعياً على المستويين المحلى والإقليمي في ظل التنمية المستدامة لمؤسسات التعليم العالى.

الرسالة Mission:

كلية الزراعة جامعة المنصورة مؤسسة تعليمية حكومية تلتزم بتقديم برامج دراسية لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا لإعداد خريجين وباحثين منافسين على المستويين المحلى والإقليمي فى اطار دورها التنموى والخدمى للمجتمع.

القيم الحاكمة Values:

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

- التميز الأكاديمي.
- الالتزام والتعهد الواضح والمستمر.
- الأمانة والشفافية والتكامل الشخصي والمؤسسي.
- الاحترام في التعامل مع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين.
- الحفاظ علي حقوق الآخرين.
- الشراكة والتعاون.
- العمل بروح الفريق.
- المبادرة والإبداع.
- الحرية الأكاديمية والبحثية المسئولة.
- العدالة والمساواة وعدم التحيز.
- المسؤولية في الأداء ومتابعة النتائج.
- الاهتمام باحتياجات المجتمع المحلى.

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:

% للإتفاق			القيم
ممثلي المجتمع المحلي (ن=8)	الإداريين (ن=49)	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم (ن=102)	
91.6	93.6	91.1	التميز الأكاديمي.
95.9	84.4	94.8	الالتزام والتعهد الواضح والمستمر.
95.9	93.3	76.2	الأمانة والشفافية والتكامل الشخصي والمؤسسي.
95.9	82.2	79.0	الاحترام في التعامل مع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين.
95.9	85.0	84.1	الحفاظ علي حقوق الآخرين.
99.9	87.3	98.1	الشراكة والتعاون.
95.9	93.3	98.1	العمل بروح الفريق.
95.9	93.3	98.1	المبادرة والإبداع.
87.6	95.5	92.2	الحرية الأكاديمية والبحثية المسئولة.
95.9	92.2	79.4	العدالة والمساواة وعدم التحيز.
95.9	88.2	99.1	المسئولية في الأداء ومتابعة النتائج.
95.9	77.3	95.0	الاهتمام باحتياجات المجتمع المحلي.
95.2	88.8	82.2	الإجمالي



الأهداف الاستراتيجية



الأهداف الاستراتيجية



الهدف الاستراتيجي الأول تطوير القدرة المؤسسية للكلية

- ١/١ اعتماد وربط الخطة الاستراتيجية للكلية بالخطة الاستراتيجية والتنفيذية للجامعة ومتابعة التنفيذ.
- ٢/١ تحديث رسالة ورؤية الكلية بما يتفق مع الاحتياجات التعليمية والبحثية والمجتمعية وربطها برسالة ورؤية الجامعة.
- ٣/١ تطوير الهيكل التنظيمي للكلية بما يمكن من تحقيق رسالتها.
- ٤/١ تحديد وتحديث التوصيف الوظيفي لتحديد المهام والاختصاصات المختلفة.
- ٥/١ تطوير أنظمة القيادة والحوكمة بالكلية.
- ٦/١ تأهيل وتنمية قدرات القوي البشرية بالكلية.
- ٧/١ وضع خطة موثقة ومعتمدة لاستمرار فعالية أنشطة وحدة ضمان الجودة.
- ٨/١ تحديث اللائحة الإدارية والمالية لوحدة ضمان الجودة .

الهدف الاستراتيجي الثاني تطوير وتعزيز التعليم والتعلم

- ١/٢ تحديث توصيف المقررات الدراسية لمرحلة البكالوريوس ومرحلة الدراسات العليا وفقاً لمعايير الجودة ومتطلبات سوق العمل الحالية.
- ٢/٢ تطوير البرامج التعليمية القائمة واستحداث برامج جديدة تخدم القطاع الزراعي.
- ٣/٢ تطوير خطة التدريب الميداني علي مستوى الأقسام العلمية بالكلية.
- ٤/٢ تطوير استراتيجية التعليم والتعلم.

الهدف الاستراتيجي الثالث تدعيم وتعزيز البحث العلمي والابتكار

- ١/٣ وضع خطة متكاملة للبحث العلمي مستمدة من رسالة الكلية ومنبثقة من الاحتياجات المجتمعية المحيطة.
- ٢/٣ توفير بيئة تحفيزية للبحث العلمي والابتكار.
- ٣/٣ الاعتماد علي مصادر متنوعة لتمويل أنشطة البحث العلمي
- ٤/٣ تحسين وتطوير البرامج الأكاديمية للدراسات العليا.
- ٥/٣ تحفيز النشر الدولي بكافة التخصصات علي مستوى الكلية.
- ٦/٣ التوعية بحقوق الملكية الفكرية.

الهدف الاستراتيجي الرابع **التوسع في المشاركة المجتمعية**

- ١/٤ تفعيل خطة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة تعكس الاحتياجات الفعلية للمجتمع المعني بخدمات وأنشطة الكلية.
- ٢/٤ مشاركة الأطراف المجتمعية في المجالس المختلفة بالكلية لصنع قرارات رشيدة معبرة عن الواقع المجتمعي.
- ٣/٤ تطوير واستحداث كيانات لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.

الهدف الاستراتيجي الخامس **تعزيز الوضع التنافسي للكلية محلياً وإقليمياً والتحول نحو مجتمع المعرفة**

- ١/٥ زيادة معدلات نقل واستخدام التكنولوجيا المتولدة من أنشطة البحث العلمي.
- ٢/٥ التوسع في برامج الشراكة مع الجامعات الأجنبية لمن درجات علمية مشتركة في المرحلة الأولي ومرحلة الدراسات العليا

الهدف الاستراتيجي السادس **تنمية وتطوير قدرات الموارد البشرية بالكلية**

- ١/٦ وضع آليات للتعامل مع العجز/الفائض من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لتلبية احتياجات الكلية.
- ٢/٦ تطوير أداء وقدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية.
- ٣/٦ وضع آلية لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس وربط زيادة الأجر مقابل الأداء.
- ٤/٦ تطوير الجهاز الإداري بالكلية
- ٥/٦ تطوير أداء وقدرات العاملين والإداريين بالكلية.
- ٦/٦ وضع آلية لتقييم أداء العاملين والإداريين بالكلية وربط زيادة الأجر مقابل الأداء.

الهدف الاستراتيجي السابع

تنمية الموارد الذاتية بالكلية

- ١/٧ تطوير المدرجات وقاعات المحاضرات والاطلاع المكتبي والمعامل البحثية.
- ٢/٧ تطوير مركز التجارب والبحوث الزراعية بالكلية والمعامل المركزية.
- ٣/٧ تفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص.
- ٤/٧ تسويق الإيفاد الخارجى.
- ٥/٧ استحداث برامج نوعية.
- ٦/٧ تشجيع المؤتمرات الدولية والمحلية والمشاريع البحثية بالكلية.
- ٧/٧ تسويق الأبحاث التطبيقية.

الهدف الاستراتيجي الثامن

دعم الطلاب والخريجون وتنمية مهاراتهم

- ١/٨ تطوير سياسات قبول وتحويل الطلاب بالكلية.
- ٢/٨ زيادة كفاءة الخدمات المقدمة لطلاب الكلية لتطوير المناخ التعليمي
- ٣/٨ رفع وعي الطلاب بثقافة الجودة وأهمية الإرشاد الاكاديمي
- ٤/٨ تطوير مهارات الطلاب والخريجون .
- ٥/٨ تحديث وتطوير برامج التدريب الصيفي لطلاب الكلية وربطه بسوق العمل.
- ٦/٨ تطوير خدمات الرعاية الصحية المقدمة لطلاب الكلية والوافدين.
- ٧/٨ تشجيع الطلاب علي ممارسة الأنشطة الطلابية.
- ٨/٨ تطوير خدمات الدعم المقدمة للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة.
- ٩/٨ تطوير خدمات الدعم المقدمة لطلاب الكلية.
- ١٠/٨ تطوير السياسات والأليات لجذب الطلاب الوافدين.
- ١١/٨ تحديث وتفعيل روابط الخريجين بالكلية وبجهات التوظيف.
- ١٢/٨ وضع آلية التعامل مع الشكاوي والتظلمات الطلابية.



الهدف الاستراتيجي الأول

تطوير القدرة المؤسسية لكلية والتحسين المستمر لوحد ضمان الجودة

الميزانية بالآلاف	مسئول المتابعة	مسئول التنفيذ	المدي الزمني		مؤشرات الأداء	الأنشطة والإجراءات	الأهداف الفرعية	م
			من	إلى				
٢٠٠٠	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية. مدير وحدة ضمان الجودة. 	<ul style="list-style-type: none"> فريق التخطيط الاستراتيجي بالكلية 	يناير ٢٠١٧	مارس ٢٠١٧	<ul style="list-style-type: none"> اعتماد نتائج التحليل البيئي. رؤية ورسالة وأهداف استراتيجية معتمدة تعكس الدور التعليمي والبحثي والمسئولية المجتمعية بما يساير الاحتياجات المجتمعية. تحليل الأدوار التعليمية والبحثية والمجتمعية للكلية للتأكد من درجة تغطية رسالة الكلية للأهداف السابقة. تفعيل وسائل إعلان واضحة للجميع من داخل وخارج الكلية 	<ul style="list-style-type: none"> مشاركة الأطراف المختلفة بالكلية في التحليل البيئي مشاركة الأطراف المختلفة بالكلية لتحديث الرؤية والرسالة وكذلك مشاركة أعضاء كل قسم في وضع الرؤية والرسالة الخاصة بأقسامهم. اعتماد الرسالة والرؤية المحدثان من مجلس الكلية. وضع الخطط التعليمية والبحثية والمجتمعية للأقسام المختلفة والكلية بما يتفق مع رسالة الكلية. الإعلان عن الرؤية والرسالة داخل المؤسسة وخارجها باستخدام وسائل إعلان متنوعة. 	تحديث رؤية ورسالة الكلية وأهدافها الاستراتيجية بناء على نتائج التحليل البيئي بما يتفق مع الاحتياجات التعليمية والبحثية والمجتمعية وربطها برسالة ورؤية الجامعة.	١/١

■ مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة.

□ تمويل ذاتي من مصادر اخرى (مشروعات بحثية/ جهات ممولة ... الخ).

◆ موازنة الكلية

◆ مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة.

□ مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.

■ تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).

م	الأهداف الفرعية	الأنشطة والإجراءات	مؤشرات الأداء	المدي الزمني		مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية بالآلاف
				من	إلى			
٢/١	اعتماد وربط الخطة الاستراتيجية لكلية بالخطوة الاستراتيجية والتنفيذية للجامعة ومتابعة التنفيذ.	<ul style="list-style-type: none"> تفعيل الخطة الاستراتيجية لكلية وربطها بالجامعة وضع وتفعيل آلية لمتابعة درجة تحقيق الخطة التنفيذية لكلية وفقاً للاطار الزمني والتكلفة ومؤشرات الأداء. إعداد تقارير دورية عن مستوي إنجاز الخطة الاستراتيجية معتمدة من مجلس الكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> خطة استراتيجية مفعلة ومعتمدة من مجلس الكلية ذات صلة بالخطة الاستراتيجية للجامعة. تقارير دورية تقدم بصورة سنوية لتحديد مستوي تحقيق المخرجات المحددة للخطة التنفيذية موضح بها مؤشرات الأداء والأنشطة المنفذة ومعوقات التنفيذ إن وجدت وطرق التغلب عليها. 	ابريل ٢٠١٧	مستمر	<ul style="list-style-type: none"> مدير وحدة ضمان الجودة بالكلية وكلاء الكلية. أمين الكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية. مدير وحدة ضمان الجودة. 	٢٠٠٠
٣/١	تطوير الهيكل التنظيمي للكلية بما يمكن من تحقيق رسالتها.	<ul style="list-style-type: none"> تفعيل هيكل تنظيمي معلن ومعتمد من الكلية. توفير وثائق معتمدة بالوحدات الفرعية بالكلية محدد به المهام والمسئوليات الموكلة لكل وحدة. إعداد تقارير دورية عن مستوي إنجاز كل وحدة لأنشطتها. 	<ul style="list-style-type: none"> هيكل تنظيمي مرن ومعلن ومعتمد من الكلية موضح فيه صلاحيات واختصاصات الوحدات المختلفة بالكلية وثيقة معانة ومعتمدة موضح فيها بصورة مفصلة مهام ومسئوليات كل وحدة والقوانين المنظمة لها علي أن تكون قابلة للتعديل وفقاً للظروف المتجددة. تقارير دورية تقدمها الوحدات المختلفة بصورة سنوية لتحديد مستوي تحقيق الأنشطة المنفذة والعقبات التي تعترضها وطرق التغلب عليها. 	٢٠١٧	مستمر	<ul style="list-style-type: none"> مدراء الوحدات والمراكز ذات الطابع الخاص. وكلاء الكلية. أمين الكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية. مدير وحدة ضمان الجودة بالكلية. 	٢٠٠٠

◆ موازنة الكلية

■ تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).

□ تمويل ذاتي من مصادر اخرى (مشروعات بحثية/ جهات ممولة ... الخ).

⊞ مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.

■ مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة.

◆ مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة.

م	الأهداف الفرعية	الأنشطة والإجراءات	مؤشرات الأداء	المدي الزمني		مسؤول التنفيذ	مسؤول المتابعة	الميزانية بالآلاف
				من	إلى			
٤/١	تحديد وتحديث التوصيف الوظيفي لتحديد المهام والاختصاصات المختلفة.	<ul style="list-style-type: none"> مراجعة وتحديث التوصيف الوظيفي لكافة الوظائف القيادية والأكاديمية والإدارية لتحقيق التكافؤ بين السلطات والمسئوليات. إعداد دليل مكتوب معتمد ومعلن لتوضيح المهام والمسئوليات المختلفة. 	<ul style="list-style-type: none"> دليل مستحدث و معتمد ومعلن للتوصيف الوظيفي موضح به بصورة مفصلة المسئوليات والمهام المختلفة متوافق مع الهيكل التنظيمي للكلية. 	٢٠١٨	٢٠١٩	<ul style="list-style-type: none"> وكلاء الكلية. امين الكلية. أعضاء المجلس التنفيذي لوحدة ضمان الجودة. 	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية. مدير وحدة ضمان الجودة بالكلية. 	١٠٠٠
٥/١	تطوير أنظمة القيادة والحوكمة بالكلية.	<ul style="list-style-type: none"> مراجعة المعايير والآليات الحالية الموضوعية لاختيار القيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية. وضع مقترح لتحديث معايير وآليات اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية بما لا يتعارض مع القوانين واللوائح. اعتماد المعايير والآليات من مجلس الكلية والإعلان عنها. 	<ul style="list-style-type: none"> إعداد معايير وآليات اختيار القيادات موثقة ومعتمدة من مجلس الكلية تضمن تكافؤ الفرص بين أفراد المنظومة وأن يتم الإعلان عنها علي الموقع الخاص بالكلية. 	٢٠١٨	٢٠١٩	<ul style="list-style-type: none"> وكلاء الكلية. أمين الكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية. مدير وحدة ضمان الجودة بالكلية. 	-
٦/١	تأهيل وتنمية قدرات القوي البشرية بالكلية.	<ul style="list-style-type: none"> دراسة الاحتياجات الفعلية للموارد البشرية بالكلية. وضع برامج تدريبية لتنمية القدرات البشرية بالكلية مبنية علي دراسات الاحتياجات. وضع آلية لقياس أثر تدريب القدرات البشرية بالكلية علي تحسين العملية التعليمية والإدارية بالكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> قائمة بالاحتياجات الفعلية للموارد البشرية بالكلية. برامج تدريبية معتمدة ومفعلة لتنمية القدرات البشرية بالكلية. آلية معتمدة لقياس أثر التدريب علي تحسين كفاءه العملية التعليمية والإدارية بالكلية. 	٢٠١٨	٢٠٢١	<ul style="list-style-type: none"> مدير وحدة التدريب. وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. 	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية. مدير وحدة ضمان الجودة. 	١٠٠٠٠

<ul style="list-style-type: none"> تمويل ذاتي من مصادر اخرى (مشروعات بحثية/ جهات مموله ... الخ). 	<ul style="list-style-type: none"> موازنة الكلية
<ul style="list-style-type: none"> مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).
<ul style="list-style-type: none"> مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة.

م	الأهداف الفرعية	الأنشطة والإجراءات	مؤشرات الأداء	المدي الزمني		مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية بالألف
				من	إلى			
٧/١	وضع خطة موثقة ومعتمدة لاستمرار فعالية أنشطة وحدة ضمان الجودة	<ul style="list-style-type: none"> خطة موثقة ومعتمدة ومفعلة لوحدة ضمان الجودة . 	<ul style="list-style-type: none"> دليل معتمد ومعلن لأنشطة وأداء الوحدة. 	٢٠١٩	٢٠٢٠	<ul style="list-style-type: none"> مدير وحدة ضمان الجودة. أعضاء المجلس التنفيذي للوحدة 	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية. 	-
٨/١	تحديث اللائحة الإدارية والمالية لوحدة ضمان الجودة	<ul style="list-style-type: none"> مراجعة اللائحة الداخلية وتحديثها وفقاً للتغيرات . اعتماد اللائحة من مجلس الكلية بعد التحديث. 	<ul style="list-style-type: none"> لائحة معتمدة ومفعلة ومعلنه. 	يناير ٢٠١٨	ديسمبر ٢٠١٨	<ul style="list-style-type: none"> مدير وحدة ضمان الجودة. أعضاء المجلس التنفيذي للوحدة 	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية. 	-

◆ موازنة الكلية

■ تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).

□ تمويل ذاتي من مصادر أخرى (مشاريع بحثية / جهات ممولة ... الخ).

⊞ مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.

■ مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة.

◆ مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة.

الهدف الاستراتيجي الثاني

تطوير وتعزيز التعليم والتعلم

الميزانية بالآلاف	مسئول المتابعة	مسئول التنفيذ	المدي الزمني		مؤشرات الأداء	الأنشطة والإجراءات	الأهداف الفرعية	م
			من	إلى				
٢٠٠٠٠	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية. مدير وحدة ضمان الجودة 	<ul style="list-style-type: none"> وحدة ضمان الجودة بالكلية. رؤساء الأقسام العلمية. منسقون الأقسام العلمية. كلية الكلية لشئون التعليم والطلاب. 	مستمر	٢٠١٨	<ul style="list-style-type: none"> إعداد أدوات لتحديث دراسة احتياجات سوق العمل. آلية فاعلة لتحديث توصيف المقررات الدراسية لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا بناء علي نتائج احتياجات سوق العمل. تقارير المراجعين الداخليين والخارجيين. تقارير إحصائية معتمدة ومعلنة بنتائج المقررات والبرامج الدراسية. 	<ul style="list-style-type: none"> تحديث دراسة الاحتياجات المجتمعية ومتطلبات سوق العمل لخريج طالب كلية الزراعة بما يتناسب مع التطورات. مراجعة وتحديث توصيفات المقررات لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا وفقاً لمعايير الـ NARS لبرامج البكالوريوس ومعايير الـ ARS لبرامج الدراسات العليا المفعلة والمحدثة. إعداد تقارير إحصائية عن نتائج المقررات والبرامج الدراسية والاستفادة منها في تحديث توصيف المقررات والبرامج الدراسية. 	تحديث توصيف المقررات الدراسية ومرحلة البكالوريوس ومرحلة الدراسات العليا وفقاً لمعايير الجودة ومتطلبات سوق العمل الحالية.	١/٢

■ مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة.

□ تمويل ذاتي من مصادر اخرى (مشروعات بحثية/ جهات ممولة ... الخ).

◆ موازنة الكلية

◆ مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة.

□ مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.

■ تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).

م	الأهداف الفرعية	الأنشطة والإجراءات	مؤشرات الأداء	المدي الزمني		مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية بالآلاف
				من	إلى			
٢/٢	تطوير البرامج التعليمية القائمة واستحداث برامج جديدة تخدم المجتمع.	<ul style="list-style-type: none"> عقد اتفاقيات تعاون بين البرامج التعليمية والمؤسسات والهيئات المناظرة التي لها دور فعال في رفع كفاءة وتطوير البرامج التعليمية. إعداد دراسات ميدانية لمعرفة ضعف إقبال الطلاب علي بعض البرامج التعليمية. إعداد خطة سنوية موضح بها البرامج الجديدة حيز التنفيذ بالكلية. تحديد متطلبات سوق العمل من خريج البرامج المستحدثة . 	<ul style="list-style-type: none"> لائحة أكاديمية ومالية وإدارية لكل برنامج مميز. عدد البرامج المميزة التي تم تفعيلها وفقاً للخطة السنوية. دراسات ميدانية موضح بها أسباب إقبال الطلاب علي بعض البرامج دون الأخرى وطرق التحسين التي يمكن مراعتها لتفعيل البرامج التي لم تلق قبول. وجود توصيف وخطط دراسية للبرامج المستحدثة معتمدة من مجلس الكلية. إعداد أدوات ومؤشرات لتقييم وتقويم البرامج المستحدثة. 	يناير ٢٠١٧	مستمر حتى نهاية الخطة	<ul style="list-style-type: none"> وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع والبيئة 	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية. مدير وحدة ضمان الجودة بالكلية. 	٢٠٠٠٠
٣/٢	تطوير خطة التدريب الميداني علي مستوي الأقسام العلمية بالكلية.	<ul style="list-style-type: none"> دراسة الاحتياجات الفعلية للطلاب من التدريب الميداني بالمستويين الأولي والثاني ومستوي رضاهم عنه. اتخاذ إجراءات تصحيحية للتدريب الميداني بالمستويين الأولي والثاني علي كل قسم علمي. توفير المخصصات المالية لتفعيل برامج التدريب الميداني . 	<ul style="list-style-type: none"> خطة للتدريب الميداني علي مستوي كل قسم علمي تحقق النواتج التعليمية المستهدفة موثقة ومعتمدة. أدوات لتقييم الخطط المنفذة للتدريب الميداني. الخطة المالية المخصصة للبرامج التدريبية الميدانية موضح بها بنود الإنفاق المطلوبة. 	٢٠١٨	مستمر حتى نهاية الخطة	<ul style="list-style-type: none"> رؤساء المجالس العلمية. أعضاء مجالس الأقسام العلمية. وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. مدير وحدة ضمان الجودة. 	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية. وكلاء الكلية. مدير وحدة ضمان الجودة. 	٣٥٠٠٠

◆ موازنة الكلية

■ تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).

□ مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.

□ تمويل ذاتي من مصادر أخرى (مشروعات بحثية/ جهات ممولة ... الخ).

■ مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة.

◆ مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة.

م	الأهداف الفرعية	الأنشطة والإجراءات	مؤشرات الأداء	المدي الزمني		مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية بالآلاف
				من	إلى			
٤/٢	تطوير استراتيجية التعليم والتعلم	<ul style="list-style-type: none"> إعداد دليل مطور لاستراتيجية التعليم والتعلم بالكلية بمشاركة الفئات المعنية سواء بالأراء او التصورات المختلفة معتمدة من مجلس الكلية. متابعة تنفيذ استراتيجية التعليم والتعلم. تشجيع أعضاء هيئة التدريس بالكلية علي إعداد المقررات الإلكترونية والتصحيح الإلكتروني. 	<ul style="list-style-type: none"> دليل معتمد وموثق لاستراتيجية التعليم والتعلم. إعداد أدوات ومؤشرات لتحسين استراتيجية التعليم والتعلم. زيادة أعداد المقررات الإلكترونية بالكلية. 	٢٠١٨	٢٠٢٠	<ul style="list-style-type: none"> وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. مدير وحدة ضمان الجودة. 	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة. 	٢٠٠٠

◆ موازنة الكلية

■ تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).

□ تمويل ذاتي من مصادر أخرى (مشروعات بحثية/ جهات ممولة ... الخ).

⊞ مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.

■ مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة.

◆ مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة.

الهدف الاستراتيجي الثالث

تدعيم وتعزيز البحث العلمي والابتكار

الميزانية بالألف	مسئول المتابعة	مسئول التنفيذ	المدي الزمني		مؤشرات الأداء	الأنشطة والإجراءات	الأهداف الفرعية	م
			من	إلى				
٣٠٠٠	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية. وحدة ضمان الجودة بالكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> رؤساء الأقسام. السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة . وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث. 	٢٠١٧	٢٠٢١	<ul style="list-style-type: none"> خطة بحثية للكلية معتمدة وموثقة تتناسب مع الامكانيات وميزانية البحث العلمي المخصصة. تقارير الأقسام العلمية بالأبحاث والرسائل المنشورة موضح بها درجة التوافق بين المواضيع البحثية والخطة البحثية للكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> إعداد خطة بحثية للكلية شاملة جميع التخصصات المختلفة . ربط الخطة البحثية للسادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه وطلاب الدراسات العليا بخطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة للكلية. وضع آليات لمتابعة تنفيذ الخطة البحثية للكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> وضع خطة متكاملة للبحث العلمي بالكلية مستمدة من رسالة الكلية ومنتقة من الاحتياجات المجتمعية المحيطة. 	١/٣

◆ موازنة الكلية

■ تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).

□ مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.

□ تمويل ذاتي من مصادر اخرى (مشروعات بحثية/ جهات ممولة ... الخ).

□ مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة.

◆ مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة.

م	الأهداف الفرعية	الأنشطة والإجراءات	مؤشرات الأداء	المدي الزمني		مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية بالآلاف
				من	إلى			
٢/٣	توفير بيئة تحفيزية للبحث العلمي والابتكار.	<ul style="list-style-type: none"> آليات لدعم تنظيم مؤتمرات علمية بمشاركة الأقسام العلمية ودعم مشاركة الطلاب بالمؤتمرات . تشجيع نشر الأبحاث العلمية المشتركة بين الأقسام العلمية ذات التخصصات المتناظرة من خلال خطط بحثية معتمدة. توفير قاعدة بيانات بالكلية لرفع الانتاج العلمي للسادة اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم علي الموقع الخاص بالكلية مع توفير الدعاية العلمية الكافية له. توفير بيانات بنسبة الابحاث العلمية التطبيقية التي استفادت منها المؤسسات الانتاجية من إجمالي البحوث العلمية التطبيقية للكلية . عقد بروتوكولات تعاون مع مؤسسات محلية وعالمية لتعزيز البحث العلمي. 	<ul style="list-style-type: none"> عدد المؤتمرات العلمية بالكلية المشارك فيها أكثر من قسم علمي والطلاب. عدد الأبحاث العلمية المنشورة والمشارك فيها تخصصات مختلفة. وجود قاعدة بيانات بالكلية مرفوع بها الانتاج العلمي للسادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه. تقارير بالابحاث العلمية التي استفادت منها المؤسسات الانتاجية. وثائق البروتوكولات التعاونية التي ساهمت في تنفيذ البحوث التطبيقية. 	٢٠١٨	٢٠٢١ مستمر	<ul style="list-style-type: none"> وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث. السادة أعضاء هيئة التدريس بالكلية ومعاونيهم. 	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية. وحدة ضمان الجودة بالكلية. 	٢٠٠٠٠ □
٣/٣	الاعتماد علي مصادر متنوعة لتمويل أنشطة البحث العلمي	<ul style="list-style-type: none"> وضع خطة لجذب الجهات التمويلية للمساعدة في تمويل بحوث أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه. إعداد تصور لجذب مؤسسات المجتمع المدني وقطاع الأعمال الزراعية لتمويل البحوث العلمية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. 	<ul style="list-style-type: none"> عدد البحوث الممولة خارجياً مقابل البحوث الممولة ذاتياً. عدد البحوث الممولة من مؤسسات المجتمع المدني وقطاع الأعمال الزراعية مقابل البحوث الممولة ذاتياً. 	٢٠١٨	فبراير ٢٠٢١	<ul style="list-style-type: none"> وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث. الباحث الرئيسي للمشروع 	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية. وحدة ضمان الجودة بالكلية. 	٤ مليون جنية مصرى □

◆ موازنة الكلية

□ تمويل ذاتي من مصادر اخرى (مشروعات بحثية/ جهات ممولة ... الخ).

□ مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة.

■ تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).

□ مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.

◆ مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة.

م	الأهداف الفرعية	الأنشطة والإجراءات	مؤشرات الأداء	المدي الزمني		مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية بالآلاف
				من	إلى			
٤/٣	تحسين وتطوير البرامج الأكاديمية للدراسات العليا	<ul style="list-style-type: none"> وضع خطة لتفعيل برامج الماجستير المهني التي تم استحداثها بالكلية. تحديث توصيف برامج الدراسات العليا لتواكب احتياجات السوق الخارجي. 	<ul style="list-style-type: none"> نسبة اقبال الطلاب علي برامج الماجستير المهني. عدد البرامج الدراسية التي تم فيها تحديث التوصيفات . 	٢٠١٩	٢٠٢١	<ul style="list-style-type: none"> وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث. 	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية. وحدة ضمان الجودة بالكلية. 	١٠٠٠٠
٥/٣	تحفيز النشر الدولي بكافة التخصصات علي مستوي الكلية.	<ul style="list-style-type: none"> استطلاع آراء السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بنظام نشر الأبحاث المميزة. توفير قاعدة بيانات بالكلية تضم الأبحاث المنشورة دوليا والباحثين الذين أسهموا في عملية النشر. 	<ul style="list-style-type: none"> نماذج استقصاء آراء السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بنظام نشر وتمويل الأبحاث المميزة. تفعيل قاعدة بيانات بالأبحاث المنشورة دولياً. عدد الأبحاث المنشورة دوليا بمجلات عالمية. 	٢٠١٩	٢٠٢١	<ul style="list-style-type: none"> وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث. 	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية. وحدة ضمان الجودة بالكلية. 	٣٠٠٠٠
٦/٣	التوعية بحقوق الملكية الفكرية.	<ul style="list-style-type: none"> التوعية بحقوق الملكية الفكرية. تفعيل لجان أخلاقيات البحث العلمي بالكلية. إعداد دليل للمصداقية والأخلاقيات بالكلية. وضع إجراءات عادلة ومعلنة للمحاسبة والمساءلة في حال انتهاك الحقوق الفكرية والسرقات العلمية. استخدام البرامج التكنولوجية للكشف عن السرقات العلمية (الانتحال الأدبي). 	<ul style="list-style-type: none"> ندوات وورش عمل للتوعية بحقوق الملكية الفكرية. وجود لجنة لأخلاقيات البحث العلمي علي مستوي الكلية. اعداد وتطوير دليل للمصداقية والأخلاقيات. وجود إجراءات معلنه للمساءلة والمحاسبة. وجود برامج تكنولوجية مفعلة للكشف عن السرقات الأدبية. 	٢٠١٨	٢٠٢١	<ul style="list-style-type: none"> وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث. 	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية. وحدة ضمان الجودة بالكلية. 	١٥٠٠٠

◆ موازنة الكلية

■ تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).

□ تمويل ذاتي من مصادر اخرى (مشاريع بحثية/ جهات ممولة ... الخ).

⊞ مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.

■ مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة.

◆ مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة.

الهدف الاستراتيجي الرابع التوسع في المشاركة المجتمعية

م	الأهداف الفرعية	الأنشطة والإجراءات	مؤشرات الأداء	المدي الزمني		مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية بالألف
				من	إلى			
١/٤	تفعيل خطة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة تعكس الاحتياجات الفعلية للمجتمع المعني بخدمات وأنشطة الكلية.	<ul style="list-style-type: none"> حصر وتقييم الاحتياجات الفعلية للمجتمع وتنمية البيئة وترتيبها وفقاً لأولويات التنفيذ. تطوير خطة الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة بناء علي احتياجات المجتمع المدني مرتبه وفقاً لأولويات الاحتياج المجتمعي. تنمية الوعي للسادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلاب بخطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة. 	<ul style="list-style-type: none"> قائمة بالاحتياجات المجتمعية. خطة مفعلة وموثقة للكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة مرتبه وفقاً لأولويات الاحتياجات المجتمعية. تقارير تنفيذ خطة الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة . أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه والطلاب المشاركون في القوافل الإرشادية والأنشطة البيئية . 	٢٠١٨	٢٠٢١	<ul style="list-style-type: none"> وكيل الكلية لشئون خدمة البيئة. 	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية. وحدة ضمان الجودة. 	٣٠٠٠٠
٢/٤	مشاركة الأطراف المجتمعية في المجالس المختلفة بالكلية لصنع قرارات رشيدة معبرة عن الواقع المجتمعي.	<ul style="list-style-type: none"> تمثيل مختلف للأطراف المجتمعية ذات الصلة بمجالس ولجان الكلية . اتفاقيات تعاون بين مع الجهات المهنية لدعم وإشراك المجتمع المدني لأنشطة وخطط الكلية. إعداد وسائل مناسبة لقياس آراء المجتمع ومنظمات سوق العمل عن الأدوار والخدمات المقدمة. 	<ul style="list-style-type: none"> قائمة بالمجالس واللجان التي يشارك فيها ممثلو المجتمع المدني، موضح بها أهم الموضوعات التي توضح أوجه المشاركة المجتمعية لتلك الاطراف وثائق توقيع برتوكولات التعاون والشراكة مع الجهات المهنية. نماذج استقصاء آراء المجتمع المدني عن خدمات وأنشطة الكلية ومستوي رضاهم عنها ومستوي استفادة الكلية من نتائج الاستطلاعات. 	٢٠١٨	٢٠٢١	<ul style="list-style-type: none"> وكيل الكلية لشئون خدمة البيئة. 	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية. وحدة ضمان الجودة. 	٢٠٠٠

◆ موازنة الكلية

□ تمويل ذاتي من مصادر اخرى (مشروعات بحثية/ جهات مموله ... الخ).

■ مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة.

■ تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).

□ مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.

◆ مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة.

م	الأهداف الفرعية	الأنشطة والإجراءات	مؤشرات الأداء	المدي الزمني		مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية بالآلاف
				من	إلى			
٣/٤	تطوير واستحداث كيانات لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.	<ul style="list-style-type: none"> تطوير كيانات إدارية مختصة بأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة المهام والاختصاصات. مراجعة الهياكل التنظيمية والمالية للوحدات الخاصة وتطويرها بما يتماشى مع المتطلبات المجتمعية. تحسين كفاءة الخدمات المقدمة من قبل الوحدات الخاصة من خلال تحديد الاحتياجات المجتمعية والأعمال الزراعية من أنشطة الوحدات الخاصة ليلاءم التطورات والاحتياجات مستعيناً في ذلك بنماذج استقصاء الآراء. مستوي إقبال المستفيدين علي منتجات الوحدات. 	<ul style="list-style-type: none"> عدد اللجان والوحدات والمراكز المستحدثة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة . التقارير السنوية للوحدات الخاصة عن أنشطتها ومهامها المنفذة. وجود الهياكل واللوائح التنظيمية للوحدات الخاصة معتمدة وموثقة. الإجراءات التصحيحية المتخذة والمفعلة بشأن تطوير خدمات الوحدات الخاصة. قائمة احتياجات مجتمعية بمشاركة متعددة من الأطراف المجتمعية. نتائج استقصاء مستوي إقبال المستفيدين علي منتجات الوحدات. 	٢٠١٨	٢٠٢١	<ul style="list-style-type: none"> وكيل الكلية لشئون خدمة البيئة. رؤساء الوحدات الخاصة القائمة بالفعل والوحدات المستحدثة. 	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية. وحدة ضمان الجودة. 	٤٠٠٠٠

◆ موازنة الكلية

■ تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).

□ تمويل ذاتي من مصادر أخرى (مشروعات بحثية/ جهات ممولة ... الخ).

⊞ مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.

■ مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة.

◆ مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة.

الهدف الاستراتيجي الخامس

تعزيز الوضع التنافسي لكلية محلياً وإقليمياً والتحول نحو مجتمع المعرفة

الميزانية بالألف	مسئول المتابعة	مسئول التنفيذ	المدي الزمني		مؤشرات الأداء	الأنشطة والإجراءات	الأهداف الفرعية	م
			من	إلى				
٣٥٠٠٠ ■	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية وكلاء الكلية 	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية وكلاء الكلية 	٢٠٢١	٢٠١٧	<ul style="list-style-type: none"> نسبه أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الذين قاموا بنشر أبحاث في مجلات عالمية ومؤتمرات دولية. عدد المشروعات البحثية المنفذة بالكلية. مجلة دورية موزعة علي مختلف المستهدفين داخل الكلية وخارجها. 	<ul style="list-style-type: none"> حصر أعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الذين قاموا بنشر أبحاث في مجلات عالمية ومؤتمرات دولية. اقامة مشروعات بحثية مع جهات متعددة . اصدار مجلة دورية تتناول اخبار البحث العلمي بالكلية وأحدث التكنولوجيات المتولدة عن أنشطة البحث العلمي. 	زيادة معدلات نقل واستخدام التكنولوجيا المتولدة من أنشطة البحث العلمي.	١/٥

■ مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة.

■ تمويل ذاتي من مصادر اخرى (مشروعات بحثية/ جهات ممولة ... الخ).

◆ موازنة الكلية

◆ مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة.

□ مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.

■ تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).

الهدف الاستراتيجي السادس

تنمية وتطوير قدرات الموارد البشرية بالكلية

م	الأهداف الفرعية	الأنشطة والإجراءات	مؤشرات الأداء	المدي الزمني		مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية بالآلاف
				من	إلى			
١/٦	وضع آليات للتعامل مع العجز / الفائض من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه لتلبية احتياجات الكلية.	<ul style="list-style-type: none"> إعداد قاعدة بيانات تضم أعداد هيئة التدريس بالكلية والهيئة المعاونه والتخصصات العامة والدقيقة لكل برنامج وأعداد الطلاب الملتحقين بكل برنامج . إعداد دراسة لتحديد نسب العجز والزيادة بكل تخصص/ البرامج من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه بالكلية ودرجة التوافق بين نسبتهم مع أعداد الطلاب الملتحقين بكل برنامج. وضع خطة زمنية لمواجهة العجز من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه لتخصصات التي في حاجة لذلك. 	<ul style="list-style-type: none"> بيان بأعداد هيئة التدريس بالكلية والهيئة المعاونه ودرجة التوافق بين نسبتهم مع أعداد الطلاب الملتحقين بكل برنامج. دراسة مفعلة محدد بها نسب العجز والزيادة بكل تخصص/ البرامج من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه بالكلية ودرجة التوافق بين نسبتهم مع أعداد الطلاب الملتحقين بكل برنامج. خطة زمنية معتمدة موضح بها الطرق المتبعة من قبل الكلية لمواجهة العجز من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه لتخصصات التي في حاجة لذلك. 	٢٠١٨	٢٠٢١ مستمر	<ul style="list-style-type: none"> أعضاء مجالس الأقسام. شئون أعضاء هيئة التدريس بالكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية. مدير وحدة ضمان الجودة بالكلية. 	٥٠٠٠ ◆

◆ موازنة الكلية

■ تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).

☐ مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.

☐ تمويل ذاتي من مصادر اخرى (مشروعات بحثية/ جهات ممولة ... الخ).

■ مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة.

◆ مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة.

م	الأهداف الفرعية	الأنشطة والإجراءات	مؤشرات الأداء	المدي الزمني		مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية بالألف
				من	إلى			
٢/٦	تطوير اداء وقدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية.	<ul style="list-style-type: none"> تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وتحديثها بصورة دورية. وضع خطة تدريبية لتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم مرتبة وفقاً لأولويات الاحتياجات. قائمة بأعداد السادة أعضاء هيئة التدريس المشاركون في البرامج التدريبية. دراسة توضح أسباب العزوف عن البرامج التدريبية وأهم الإجراءات التحسينية المتخذة بشأن ذلك. دراسة أثر البرامج التدريبية المنفذة علي معدلات اداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية. آلية لتحفيز حضور أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم للمؤتمرات المحلية والدولية. 	<ul style="list-style-type: none"> قائمة بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه محدثة . خطة معتمدة وموثقة بالخطة التدريبية لتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. دراسة عن أسباب عن البرامج التدريبية التي لم تلق قبول من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة للكلية. نتائج تقييم أثر التدريب علي معدلات اداء وانجاز أعضاء هيئة التدريس. آلية دعم حضور أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم للمؤتمرات المحلية والدولية. 	٢٠١٨	٢٠٢١	<ul style="list-style-type: none"> مدير وحدة التدريب بالكلية. وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا. 	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية. مدير وحدة ضمان الجودة. 	١٠٠٠٠

◆ موازنة الكلية

■ تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).

□ تمويل ذاتي من مصادر اخرى (مشروعات بحثية/ جهات ممولة ... الخ).

▣ مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.

■ مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة.

◆ مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة.

م	الأهداف الفرعية	الأنشطة والإجراءات	مؤشرات الأداء	المدي الزمني		مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية بالآلاف
				من	إلى			
٣/٦	وضع آلية لتقييم اداء أعضاء هيئة التدريس وربط زيادة الاجر مقابل الاداء.	<ul style="list-style-type: none"> وضع اداة يتم من خلالها تقييم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. مشاركة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ببرامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة. وضع الية لربط زيادة الاجر مقابل الاداء. 	<ul style="list-style-type: none"> اداة تقييم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. تقارير تقييم الاداء والاجراءات التحسينية المتخذة بشأن عمليات التطوير. عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة المشاركون ببرامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة. آلية لمكافئة أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم مقابل الاداء المتميز. 	٢٠١٨	٢٠٢١	<ul style="list-style-type: none"> رؤساء الأقسام العلمية. 	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية. 	٨٠٠٠
٤/٦	تطوير الجهاز الإداري بالكلية	<ul style="list-style-type: none"> تقييم مستوي النظام الإداري المطبق حاليا ورضا المستهدفين عنه. إعداد قاعدة بيانات بأعداد العاملين والإداريون بالكلية. وضع خطة تدريبية لتأهيل بعض العاملين من أصحاب المؤهلات المتوسطة وفوق المتوسطة المناسبة للقيام بالوظائف الفنية لتعويض النقص في أعداد فنيين المعامل بأقسام الكلية. تحويل الأعمال الإدارية بالكلية لتعمل بالنظام الإلكتروني بدل من النظام الورقي بجميع المستويات. 	<ul style="list-style-type: none"> نتائج تقييم مستوي النظام الإداري المطبق حاليا ورضا المستهدفين عنه. خطة مفعلة وموثقة لتأهيل بعض العاملين لسد العجز في العمالة الناقصة. أنظمة التعامل الإلكتروني مع الأعمال الإدارية بالكلية. 	٢٠١٩	٢٠٢١	<ul style="list-style-type: none"> امين الكلية. مدراء الأقسام الادارية بالكلية. وكلاء الكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة. 	٣٠٠٠

<ul style="list-style-type: none"> مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة. مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> تمويل ذاتي من مصادر اخرى (مشروعات بحثية/ جهات ممولة ... الخ). تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص). 	<ul style="list-style-type: none"> موازنة الكلية
--	---	---

م	الأهداف الفرعية	الأنشطة والإجراءات	مؤشرات الأداء	المدي الزمني		مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية بالآلاف
				من	إلى			
٥/٦	تطوير أداء وقدرات العاملين والإداريين بالكلية.	<ul style="list-style-type: none"> تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين والإداريين بالكلية من خلال مشاركتهم وتحديثها بصورة دورية. وضع خطة تدريبية لتطوير العاملين والإداريين مرتبة وفقاً لأولويات الاحتياجات. قائمة بأعداد العاملين المشاركين البرامج التدريبية. دراسة أثر التدريب علي معدلات أداء العاملين والإداريين بالكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> قائمة بالاحتياجات التدريبية العاملين والإداريون بالكلية . خطة معتمدة وموثقة بالخطة التدريبية لتطوير العاملين والإداريون. نتائج تقييم أثر التدريب علي معدلات أداء وإنجاز العاملين والإداريون. 	٢٠١٨	٢٠٢٢ مستمر	<ul style="list-style-type: none"> مدير وحدة التدريب بالكلية. أمين الكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية. 	٢٠٠٠٠ ◆
٦/٦	وضع آلية لتقييم أداء العاملين والإداريين بالكلية وربط المكافآت مقابل الأداء.	<ul style="list-style-type: none"> وضع أداة يتم من خلالها تقييم العاملين والإداريين بالكلية. وضع آلية للمحاسبة والمساءلة . 	<ul style="list-style-type: none"> نموذج أداة تقييم العاملين والإداريين. تقارير تقييم الأداء والإجراءات التحسينية المتخذة بشأن عمليات التطوير. كتيب القوانين المفعلة بالكلية للمحاسبة والمساءلة. 	٢٠١٨	٢٠٢١	<ul style="list-style-type: none"> أمين الكلية 	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية. 	٢٠٠٠٠ ■

◆ موازنة الكلية

□ تمويل ذاتي من مصادر اخرى (مشروعات بحثية/ جهات ممولة ... الخ).

■ مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة.

■ تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).

□ مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.

◆ مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة.

الهدف الاستراتيجي السابع

تنمية الموارد الذاتية بالكلية

م	الأهداف الفرعية	الأنشطة والإجراءات	مؤشرات الأداء	المدي الزمني		مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية بالآلاف
				من	إلى			
١/٧	تطوير المدرجات وقاعات المحاضرات والاطلاع المكتبي والمعامل البحثية.	<ul style="list-style-type: none"> التوسع الرأسي للأبنية بما يلاءم الزيادة في أعداد الطلاب. تخصيص ميزانية لأعمال الصيانة الدورية لجميع أجهزة الكلية بجميع الأقسام العلمية والقاعات التدريسية وقاعات الحاسب. قاعات اطلاع مجهزة ومزودة بالكتب والدوريات الحديثة. 	<ul style="list-style-type: none"> عدد قاعات التدريس والحاسب الآلي التي تم توفيرها. عدد القاعات والمعامل والأجهزة التي تم إجراء صيانه دورية لها للأجهزة بالكلية. مكتبه مزودة بجميع الخدمات التي تلبي احتياج المستهدفين. 	٢٠١٨	٢٠٢١	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية وكلاء الكلية أمين الكلية 	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية 	٥٠٠ ألف جنيه ◆ و ■
٢/٧	تطوير مركز التجارب والبحوث الزراعية بالكلية والمعامل المركزية.	<ul style="list-style-type: none"> إعداد خطة تطوير شاملة لجميع المعامل والمراكز البحثية والوحدات الفرعية بالكلية كل علي حسب احتياجه والعمل علي استحداث وحدات أخرى لدعم والتمويل الذاتي للكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> متابعة تنفيذ الخطة. زيادة إيرادات المراكز ووحدات الكلية. مستوي إقبال المستفيدين علي شراء المنتجات. 	٢٠١٧	٢٠٢١	<ul style="list-style-type: none"> وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. مدير مركز التجارب والبحوث الزراعية رؤساء الوحدات بالمركز 	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية. وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. 	١٢٠ ألف جنيه ■

◆ موازنة الكلية

■ تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).

□ تمويل ذاتي من مصادر أخرى (مشروعات بحثية/ جهات ممولة ... الخ).

□ مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.

■ مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة.

◆ مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة.

م	الأهداف الفرعية	الأنشطة والإجراءات	مؤشرات الأداء	المدي الزمني		مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية بالآلاف
				من	إلى			
٣/٧	تفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص.	<ul style="list-style-type: none"> تسويق خدمات ومنتجات الوحدات ذات الطابع الخاص. تشجيع التعاون بين الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية ونظيرتها بالجامعة والمؤسسات والهيئات المحلية. وضع نظام لمتابعة وتقييم أداء الوحدات ذات الطابع الخاص. 	<ul style="list-style-type: none"> حصص الإمكانات المتاحة بالوحدة. دراسة الاحتياجات المجتمعية لمنتجات وخدمات الوحدات. دراسة رضا أطراف المجتمع المحلي عن منتجات وخدمات الوحدات. حملات ترويج. أعداد الندوات والحلقات النقاشية واتفاقيات التعاون. دراسات واستبيانات لقياس درجة الرضا عن أداء الوحدات. 	٢٠١٧	٢٠٢١	<ul style="list-style-type: none"> وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة مدير مركز التجارب والبحوث الزراعية رئيس قسم القياس والتقييم والتقييم. 	عميد الكلية.	٥٠٠٠
٤/٧	تسويق الإيفاد الخارجي	<ul style="list-style-type: none"> وضع آلية لتشجيع الطلاب الوافدين سواء في مرحلة البكالوريوس أو الدراسات العليا. عقد اتفاقيات للتبادل العلمي مع الجامعات الأخرى. 	<ul style="list-style-type: none"> آلية جذب الطلاب الوافدين للبرامج الدراسية بالكلية. عدد الطلاب الوافدين الملتحقين ببرامج الكلية. عدد الاتفاقيات المفعلة مع الجامعات الأخرى للتبادل العلمي. 	٢٠١٧	٢٠٢١	<ul style="list-style-type: none"> وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث مدير مكتب الوافدين 	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية. مدير وحدة ضمان الجودة والاعتماد 	٥٠٠٠
٥/٧	- استحداث برامج نوعية	<ul style="list-style-type: none"> خطة لاستحداث برامج نوعية مميزة. 	<ul style="list-style-type: none"> عدد البرامج النوعية بالكلية. 	٢٠١٧	٢٠٢١	<ul style="list-style-type: none"> مديري البرامج مدير وحدة ضمان الجودة 	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية وكلاء الكلية 	١٦٠٠٠

◆ موازنة الكلية

□ تمويل ذاتي من مصادر أخرى (مشروعات بحثية/ جهات ممولة ... الخ).

■ مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة.

■ تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).

□ مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.

◆ مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة.

م	الأهداف الفرعية	الأنشطة والإجراءات	مؤشرات الأداء	المدي الزمني		مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية بالآلاف
				من	إلى			
٦/٧	تشجيع المؤتمرات الدولية والمحلية والمشاريع البحثية بالكلية.	<ul style="list-style-type: none"> إعداد خطة معتمدة للمؤتمرات العلمية الدولية والمحلية والمشاريع البحثية. عقد اتفاقيات تعاون مع الهيئات والشركات لتمويل المؤتمرات. برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لكيفية كتابة وإعداد المشروعات البحثية 	<ul style="list-style-type: none"> بيان بعدد المؤتمرات العلمية المنفذة والمشاريع البحثية. اتفاقيات التعاون المفعلة مع الهيئات والشركات الممولة للمؤتمرات. عدد البرامج التدريبية المنفذه لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن كيفية إعداد المشاريع البحثية. 	٢٠١٧	مستمر	<ul style="list-style-type: none"> رؤساء الأقسام العلمية وكيل الكلية لشئون خدمة البيئة مدير وحدة ضمان الجودة والإعتماد. مدير وحدة التدريب. 	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية وكلاء الكلية 	٥٠٠٠
٧/٧	تسويق الأبحاث التطبيقية	<ul style="list-style-type: none"> قائمة حصر للأبحاث التطبيقية والأبحاث المتميزة بالكلية. وضع خطة لتسويق الأبحاث العلمية التطبيقية. خطة لنظام حوافز والمكافآت للباحثين المتميزين. 	<ul style="list-style-type: none"> أعداد الأبحاث التطبيقية والمتميزة. عدد الأبحاث التطبيقية المسوقة. قيمة الحوافز والمكافآت التي حصل عليها الباحثين. 	٢٠١٩	٢٠٢١	<ul style="list-style-type: none"> وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث 	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية. 	٥٠٠٠

◆ موازنة الكلية

■ تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).

□ تمويل ذاتي من مصادر أخرى (مشروعات بحثية/ جهات ممولة ... الخ).

⊞ مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.

■ مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة.

◆ مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة.

الهدف الاستراتيجي الثامن

دعم الطلاب والخريجون وتنمية مهاراتهم

الميزانية بالآلاف	مسئول المتابعة	مسئول التنفيذ	المدي الزمني		مؤشرات الأداء	الأنشطة والإجراءات	الأهداف الفرعية	م
			من	إلى				
٢٠٠٠ ◆	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية. مدير وحدة ضمان الجودة. 	<ul style="list-style-type: none"> وكلاء الكلية لشئون خدمة التعليم والطلاب. رؤساء الأقسام العلمية. رئيس قسم شئون الطلاب. 	٢٠٢١	٢٠١٧	<ul style="list-style-type: none"> نتائج استقصاء آراء الطلاب في سياسات القبول والتحويل والالتحاق بالبرامج التعليمية بالكلية. موقع الكتروني مفعّل لتسهيل عمليات التسجيل. 	<ul style="list-style-type: none"> مراجعة وتحديث القواعد المتعلقة بقبول و تحويل وتوزيع الطلاب علي البرامج التعليمية علي أن معلنة وواضحة للجميع. تفعيل النظام الإلكتروني لتيسير التسجيل من خلال هذه المواقع. تحديث قواعد التسجيل والإشراف لطلاب الدراسات العليا والإعلان عنها علي الموقع الخاص بالكلية. 	تطوير سياسات قبول وتحويل الطلاب بالكلية.	١/٨
٥٠٠٠ ◆	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية. مدير وحدة ضمان الجودة. 	<ul style="list-style-type: none"> وكلاء الكلية. رؤساء الأقسام العلمية. وحدة ضمان الجودة والاعتماد بالكلية. 	٢٠٢١	٢٠١٧	<ul style="list-style-type: none"> مستوي جودة الخدمات المقدمة للطلاب. نماذج استطلاع آراء الطلاب عن الخدمات المقدمة والاستفادة منها في الخطط التحسينية. 	<ul style="list-style-type: none"> إجراء تقييم دوري لمستوي جودة الخدمات المقدمة للطلاب والاستفادة من نتائجها في إجراء التحسينات المطلوبة. أدوات استطلاع آراء الطلاب بشأن الإجراءات التصحيحية المتخذة. 	زيادة كفاءة الخدمات المقدمة لطلاب الكلية لتطوير المناخ التعليمي.	٢/٨

◆ موازنة الكلية

■ تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).

□ تمويل ذاتي من مصادر أخرى (مشروعات بحثية/ جهات ممولة ... الخ).

□ مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.

◆ مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة.

م	الأهداف الفرعية	الأنشطة والإجراءات	مؤشرات الأداء	المدي الزمني		مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية بالألف
				من	إلى			
٣/٨	رفع وعي الطلاب بثقافة الجودة وأهمية الإرشاد الأكاديمي	<ul style="list-style-type: none"> نشر ثقافة الجودة بين الطلاب من خلال المؤتمرات السنوية ومؤتمرات الأقسام العلمية. إعداد كتيب للإرشاد الأكاديمي موضح به الأهداف والأهمية وطرق التواصل مع المرشد الأكاديمي. 	<ul style="list-style-type: none"> تقارير المؤتمرات السنوية والأقسام العلمية. كتيب للإرشاد الأكاديمي مرفوع علي موقع الكلية. 	٢٠١٨	٢٠٢١ مستمر	<ul style="list-style-type: none"> وكلاء الكلية. رؤساء الأقسام العلمية. وحدة ضمان الجودة والاعتماد بالكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية. مدير وحدة ضمان الجودة. 	٢٠٠٠
٤/٨	تطوير مهارات الطلاب والخريجون .	<ul style="list-style-type: none"> برامج تدريبية لتنمية قدرات الطلاب والخريجون الحيائية وتخصصات الموازية لسوق العمل. تفعيل المؤتمرات الطلابية لدعم الأنشطة العلمية. مشاركة الطلاب بلجان الكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> عدد الدورات التدريبية المقدمة للطلاب لتنمية المهارات الحيائية والإبداعية وعدد المشاركون بها. عدد الطلاب المشاركون بالمؤتمرات العلمية. التمثيل الطلابي بالجان الكلية. 	٢٠١٧	٢٠٢١	<ul style="list-style-type: none"> وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. رعاية الطلاب. مدير وحدة التدريب. 	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية. مدير وحدة ضمان الجودة. 	١٠٠٠٠
٥/٨	تحديث وتطوير برامج التدريب الصيفي لطلاب الكلية وربطه بسوق العمل.	<ul style="list-style-type: none"> تطوير خطة برامج التدريب الصيفي في ضوء متطلبات السوق الخارجي. وضع اليه لتقويم نتائج التدريب الميداني للطلاب من جانب الإشراف الداخلي للكلية، والإشراف الخارجي. إعداد دراسة ميدانية للتأكد من فاعليه التدريب الميداني في تحقيق المخرجات التعليمية المستهدفة. 	<ul style="list-style-type: none"> نتائج استطلاع آراء الطلاب لبرامج التدريب الصيفي والإجراءات التصحيحية المتخذة بشأن التطوير. نتائج تقييم تطبيق آليات التقويم. نتائج فاعليه التدريب الميداني لتحقيق المخرجات التعليمية. 	٢٠١٧	٢٠٢١	<ul style="list-style-type: none"> وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. رؤساء الأقسام العلمية. 	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية. مدير وحدة ضمان الجودة. 	١٠٠٠٠

<ul style="list-style-type: none"> تمويل ذاتي من مصادر اخرى (مشروعات بحثية/ جهات ممولة ... الخ). 	<ul style="list-style-type: none"> موازنة الكلية
<ul style="list-style-type: none"> تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص). 	<ul style="list-style-type: none"> مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.
<ul style="list-style-type: none"> مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة.

م	الأهداف الفرعية	الأنشطة والإجراءات	مؤشرات الأداء	المدي الزمني		مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية بالألف
				من	إلى			
٦/٨	تطوير خدمات الرعاية الصحية المقدمة لطلاب الكلية والوافدين.	<ul style="list-style-type: none"> إنشاء عيادة طبية مجهزة بجميع الخدمات لمواجهة الحالات الطارئة. إجراء فحوصات دورية لطلاب الكلية. وضع خطة لنظام التأمين الصحي لطلاب الكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> عيادة طبية مجهزة متوفر بها جميع الخدمات. عدد الفحوصات الدورية التي تجري للطلاب الكلية وعدد الطلاب المستفيدين من هذا النظام. نظام مفعّل بالكلية للتأمين الصحي. 	٢٠١٧	٢٠٢١ مستمر	<ul style="list-style-type: none"> وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. 	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية. مدير وحدة ضمان الجودة. 	١٢٠٠٠
٧/٨	تشجيع الطلاب علي ممارسة الأنشطة الطلابية.	<ul style="list-style-type: none"> وضع سياسات لتشجيع الطلاب علي المشاركة في الأنشطة الطلابية . توفير الأماكن والتجهيزات المناسبة لممارسة الأنشطة الطلابية بمختلف أنواعها بالكلية. استطلاع آراء الطلاب بشأن جودة خدمات الأنشطة الطلابية. 	<ul style="list-style-type: none"> جودة الأماكن المخصصة لممارسة الأنشطة الطلابية. نماذج واستمارات استطلاع تقييم الطلاب للسياسات وأماكن الأنشطة الطلابية. عدد الطلاب المشاركون في الأنشطة الطلابية ونسب تزايدهم. 	٢٠١٧	٢٠٢١	<ul style="list-style-type: none"> وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. رعاية الطلاب بالكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية 	١٣٠٠٠
٨ /٨	تطوير خدمات الدعم المقدمة للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة.	<ul style="list-style-type: none"> وضع خطة لتطوير مرافق الكلية لتلائم الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة. تدريب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة علي مراعاة الفروق الفردية من خلال التنوع في أساليب التعليم والتعلم. 	<ul style="list-style-type: none"> عدد المرافق المطورة. تقييم الطلاب عن درجة ملاءمة هذه المرافق لاحتياجاتهم. الدورات التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم لمراعاة الفروق الفردية. 	٢٠١٩	٢٠٢١ مستمر	<ul style="list-style-type: none"> وكلاء الكلية مدير وحدة التدريب. 	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية وحدة ضمان الجودة. 	٩٠٠٠

<ul style="list-style-type: none"> تمويل ذاتي من مصادر اخرى (مشروعات بحثية/ جهات ممولة ... الخ). 	<ul style="list-style-type: none"> موازنة الكلية
<ul style="list-style-type: none"> مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).
<ul style="list-style-type: none"> مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة.

م	الأهداف الفرعية	الأنشطة والإجراءات	مؤشرات الأداء	المدي الزمني		مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية بالآلاف
				من	إلى			
٩/٨	تطوير خدمات الدعم المقدمة لطلاب الكلية.	<ul style="list-style-type: none"> خطة لدعم الخدمات الطلابية (المادية وغير المادية) مرتبة وفقاً لأولويات. استحداث دراسات لتحديد الاحتياجات الطلابية بالكلية. وضع آلية لضمان العدالة في توزيع الدعم المالي على الطلاب المحتاجين مادياً والمتفوقين دراسياً. استطلاع آراء الطلاب في عدالة التوزيع الدعم المالي. 	<ul style="list-style-type: none"> نتائج استطلاع آراء الطلاب في خدمات الدعم المادي وعدالة التوزيع لها. نتائج استحداث الدراسات الميدانية لتحديد الاحتياجات الطلابية. 	٢٠١٧	٢٠٢١ مستمر	<ul style="list-style-type: none"> وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. مدير وحدة الإرشاد والتوجيه الطلابي. 	عميد الكلية	١٥٠٠٠ ◆ و ◆
١٠/٨	تحديث وتفعيل روابط الخريجين بالكلية وبجهات التوظيف.	<ul style="list-style-type: none"> تفعيل قاعدة بيانات للخريجين لسهوله التواصل معهم وربطهم بسوق العمل. إنشاء رابطة مشهورة لخريجي الكلية 	<ul style="list-style-type: none"> قاعدة بيانات تضم كل خريجي الكلية. عدد الخريجين المشاركين بالرابطة. نتائج استطلاع آراء الخريجون بقاعدة البيانات. 	٢٠١٧	٢٠٢١	<ul style="list-style-type: none"> مدير مكتب التأهيل الوظيفي ومتابعة الخريجين 	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية. مدير وحدة ضمان الجودة والاعتماد 	٥٠٠٠ ■
١١/٨	وضع آلية التعامل مع الشكاوي والتظلمات الطلابية	<ul style="list-style-type: none"> تشكيل لجنة من قبل الكلية للتعامل مع الشكاوي والتظلمات الطلابية . وضع البات موثقة ومعلنه للتعامل مع الشكاوي وتظلمات الطلاب من نتائج الامتحان. استطلاع آراء الطلاب تجاه نظام الشكاوي والتظلمات 	<ul style="list-style-type: none"> تشكيل لجنة للشكاوي والتظلمات معتمد من قبل الكلية. اليه معتمدة وموثقة من قبل الكلية بالتعامل مع الشكاوي نتائج الامتحان وإجراءات متابعتها والتعامل معها. نتائج استطلاع آراء الطلاب وطرق الاستفادة منها في عمليات التحسين. 	٢٠١٧	٢٠٢١	<ul style="list-style-type: none"> وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث 	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية. مدير وحدة ضمان الجودة والاعتماد 	٢٠٠٠ ■

◆ موازنة الكلية	□ تمويل ذاتي من مصادر اخرى (مشروعات بحثية/ جهات ممولة ... الخ).	■ مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.	■ مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة.
■ تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).	□ مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.	◆ مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة.	

الجدول الزمني بالأنشطة والإجراءات المنفذة خلال الخطة الإستراتيجية ٢٠١٧-٢٠٢١م

■ مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة.

■ تمويل ذاتي من مصادر أخرى (مشروعات بحثية/ جهات ممولة ... الخ).

◆ موازنة الكلية

◆ مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة.

□ مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.

■ تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).

٢٠٢١	٢٠٢٠	٢٠١٩	٢٠١٨	٢٠١٧	الأنشطة والإجراءات
					<ul style="list-style-type: none"> ■ مشاركة الأطراف المختلفة بالكلية فى التحليل البيئى. ■ مشاركة الأطراف المختلفة بالكلية لتحديث الرؤية والرسالة وكذلك مشاركة أعضاء كل قسم فى وضع الرؤية والرسالة الخاصة بأقسامهم. ■ اعتماد الرسالة والرؤية المحدثان من مجلس الكلية. ■ وضع الخطط التعليمية والبحثية والمجتمعية للأقسام المختلفة والكلية بما يتفق مع رسالة الكلية. ■ الإعلان عن الرؤية والرسالة داخل المؤسسة وخارجها باستخدام وسائل إعلان متنوعة.
					<ul style="list-style-type: none"> ■ تفعيل الخطة الإستراتيجية للكلية وربطها بالجامعة. ■ وضع وتفعيل آلية لمتابعة درجة تحقيق الخطة التنفيذية للكلية وفقاً للإطار الزمنى والتكلفة ومؤشرات الأداء. ■ إعداد تقارير دورية عن مستوي إنجاز الخطة الإستراتيجية معتمدة من مجلس الكلية.
					<ul style="list-style-type: none"> ■ تفعيل هيكل تنظيمي معن ومعتمد من الكلية. ■ توفير وثائق معتمدة بالوحدات الفرعية بالكلية محدد به المهام والمسئوليات الموكلة لكل وحدة. ■ إعداد تقارير دورية عن مستوي إنجاز كل وحدة لأنشطتها.
					<ul style="list-style-type: none"> ■ مراجعة وتحديث التوصيف الوظيفي لكافة الوظائف القيادية والأكاديمية والإدارية لتحقيق التكافؤ بين السلطات والمسئوليات. ■ إعداد دليل مكتوب معتمد ومعلن لتوضيح المهام والمسئوليات المختلفة.
					<ul style="list-style-type: none"> ■ مراجعة المعايير والآليات الحالية الموضوع لإختيار القيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية. ■ وضع مقترح لتحديث معايير وآليات اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية بما لا يتعارض مع القوانين واللوائح. ■ اعتماد المعايير والآليات من مجلس الكلية والإعلان عنها.
					<ul style="list-style-type: none"> ■ دراسة الإحتياجات الفعلية للموارد البشرية بالكلية.

<ul style="list-style-type: none"> ■ موازنة الكلية ■ تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص). 	<ul style="list-style-type: none"> □ تمويل ذاتي من مصادر اخرى (مشروعات بحثية / جهات ممولة ... الخ). □ مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة. ■ مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة.
---	---	--

				<ul style="list-style-type: none"> وضع برامج تدريبية لتنمية القدرات البشرية بالكلية مبنية علي دراسات الإحتياجات. وضع آلية لقياس أثر تدريب القدرات البشرية بالكلية علي تحسين العملية التعليمية والإدارية بالكلية.
				<ul style="list-style-type: none"> خطة موثقة ومعتمدة ومفعلة لوحدة ضمان الجودة.
				<ul style="list-style-type: none"> مراجعة اللائحة الداخلية وتحديثها وفقاً للتغيرات. إعتماد اللائحة من مجلس الكلية بعد التحديث.
				<ul style="list-style-type: none"> تحديث دراسة الإحتياجات المجتمعية ومتطلبات سوق العمل لخريج طالب كلية الزراعة بما يتناسب مع التطورات. مراجعة وتحديث توصيفات المقررات لمرحلتي البكالوريوس والدراسات العليا وفقاً لمعايير الـ NARS لبرامج البكالوريوس ومعايير الـ ARS لبرامج الدراسات العليا المفعلة والمحدثة. إعداد تقارير إحصائية عن نتائج المقررات والبرامج الدراسية والإستفادة منها في تحديث توصيف المقررات والبرامج الدراسية.
				<ul style="list-style-type: none"> عقد إتفاقيات تعاون بين البرامج التعليمية والمؤسسات والهيئات المناظرة التي لها دور فعال في رفع كفاءة وتطوير البرامج التعليمية. إعداد دراسات ميدانية لمعرفة ضعف إقبال الطلاب علي بعض البرامج التعليمية. إعداد خطة سنوية موضح بها البرامج الجديدة حيز التنفيذ بالكلية. تحديد متطلبات سوق العمل من خريج البرامج المستحدثة.
				<ul style="list-style-type: none"> دراسة الإحتياجات الفعلية للطلاب من التدريب الميداني بالمستويين الأولي والثاني ومستوي رضائهم عنه. إتخاذ إجراءات تصحيحية للتدريب الميداني بالمستويين الأولي والثاني علي كل قسم علمي. توفير المخصصات المالية لتفعيل برامج التدريب الميداني.
				<ul style="list-style-type: none"> إعداد دليل مطور لإستراتيجية التعليم والتعلم بالكلية بمشاركة الفئات المعنية سواء بالأراء او التصورات المختلفة معتمدة من مجلس الكلية.

<ul style="list-style-type: none"> تمويل ذاتي من مصادر اخرى (مشروعات بحثية/ جهات ممولة ... الخ). 	<ul style="list-style-type: none"> موازنة الكلية
<ul style="list-style-type: none"> مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).
<ul style="list-style-type: none"> مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.

				<ul style="list-style-type: none"> متابعة تنفيذ إستراتيجية التعليم والتعلم. تشجيع أعضاء هيئة التدريس بالكلية علي إعداد المقررات الإلكترونية والتصحيح الإلكتروني.
				<ul style="list-style-type: none"> إعداد خطة بحثية للكلية شاملة جميع التخصصات المختلفة. ربط الخطة البحثية للسادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه وطلاب الدراسات العليا بخطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة للكلية. وضع آليات لمتابعة تنفيذ الخطة البحثية للكلية.
				<ul style="list-style-type: none"> آليات لدعم تنظيم مؤتمرات علمية بمشاركة الأقسام العلمية ودعم مشاركة الطلاب بالمؤتمرات. تشجيع نشر الأبحاث العلمية المشتركة بين الأقسام العلمية ذات التخصصات المتناظرة من خلال خطط بحثية معتمدة. توفير قاعدة بيانات بالكلية لرفع الإنتاج العلمي للسادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم علي الموقع الخاص بالكلية مع توفير الدعاية العلمية الكافية له. توفير بيانات بنسبة الأبحاث العلمية التطبيقية التي إستفادت منها المؤسسات الإنتاجية من إجمالي البحوث العلمية التطبيقية للكلية. عقد بروتوكولات تعاون مع مؤسسات محلية وعالمية لتعزيز البحث العلمي.
				<ul style="list-style-type: none"> وضع خطة لجذب الجهات التمويلية للمساعدة في تمويل بحوث أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه. إعداد تصور لجذب مؤسسات المجتمع المدني وقطاع الأعمال الزراعية لتمويل البحوث العلمية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
				<ul style="list-style-type: none"> وضع خطة لتفعيل برامج الماجستير المهني التي تم إستحداثها بالكلية. تحديث توصيف برامج الدراسات العليا لتواكب إحتياجات السوق الخارجي.
				<ul style="list-style-type: none"> إستطلاع آراء السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بنظام نشر وتمويل الأبحاث المميزة. توفير قاعدة بيانات بالكلية تضم الأبحاث المنشورة دولياً والباحثين الذين أسهموا في عملية النشر.
				<ul style="list-style-type: none"> التوعية بحقوق الملكية الفكرية. تفعيل لجان أخلاقيات البحث العلمي بالكلية. إعداد دليل للمصداقية والأخلاقيات بالكلية. وضع إجراءات عادلة ومعلنة للمحاسبة والمساءلة في حال انتهاك الحقوق الفكرية والسرقات العلمية. إستخدام البرامج التكنولوجية للكشف عن السرقات العلمية (الإنتحال الأدبي).

■ مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة.

□ تمويل ذاتي من مصادر اخرى (مشاريع بحثية/ جهات ممولة ... الخ).

◆ موازنة الكلية

◆ مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة.

▣ مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.

■ تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).

				<ul style="list-style-type: none"> ■ حصر وتقييم الإحتياجات الفعلية للمجتمع وتنمية البيئة وترتيبها وفقاً لأولويات التنفيذ. ■ تطوير خطة الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة بناءً علي إحتياجات المجتمع المدني مرتبه وفقاً لأولويات الإحتياج المجتمعي. ■ تنمية الوعي للسادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلاب بخطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
				<ul style="list-style-type: none"> ■ تمثيل مختلف للأطراف المجتمعية ذات الصلة بمجالس ولجان الكلية. ■ إتفاقيات تعاون بين مع الجهات المهنية لدعم وإشراك المجتمع المدني لأنشطة وخطط الكلية. ■ إعداد وسائل مناسبة لقياس آراء المجتمع ومنظمات سوق العمل عن الأدوار والخدمات المقدمة.
				<ul style="list-style-type: none"> ■ تطوير كيانات إدارية مختصة بأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة محددة المهام والإختصاصات. ■ مراجعة الهياكل التنظيمية والمالية للوحدات الخاصة وتطويرها بما يتماشى مع المتطلبات المجتمعية. ■ تحسين كفاءة الخدمات المقدمة من قبل الوحدات الخاصة من خلال تحديد الإحتياجات المجتمعية والأعمال الزراعية من أنشطة الوحدات الخاصة ليلانم التطورات والإحتياجات مستعيناً في ذلك بنماذج إستقصاء الآراء. ■ مستوي إقبال المستفيدين علي منتجات الوحدات.
				<ul style="list-style-type: none"> ■ حصر أعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الذين قاموا بنشر أبحاث في مجلات عالمية ومؤتمرات دولية. ■ إقامة مشروعات بحثية مع جهات متعددة. ■ إصدار مجلة دورية تتناول أخبار البحث العلمي بالكلية وأحدث التكنولوجيات المتولدة عن أنشطة البحث العلمي.
				<ul style="list-style-type: none"> ■ إعداد قاعدة بيانات تضم أعداد هيئة التدريس بالكلية والهيئة المعاونه والتخصصات العامة والدقيقة لكل برنامج وإعداد الطلاب الملحقين بكل برنامج. ■ إعداد دراسة لتحديد نسب العجز والزيادة بكل تخصص/ البرامج من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه بالكلية ودرجة التوافق بين نسبتهم مع أعداد الطلاب الملحقين بكل برنامج. ■ وضع خطة زمنية لمواجهة العجز من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه لتخصصات التي في حاجة لذلك.

■ مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة.

■ تمويل ذاتي من مصادر اخرى (مشروعات بحثية/ جهات ممولة ... الخ).

◆ موازنة الكلية

◆ مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة.

□ مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.

■ تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).

				<ul style="list-style-type: none"> تحديد الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وتحديثها بصورة دورية. وضع خطة تدريبية لتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم مرتبة وفقاً لأولويات الإحتياجات. قائمة بأعداد السادة أعضاء هيئة التدريس المشاركون في البرامج التدريبية. دراسة توضح أسباب العزوف عن البرامج التدريبية وأهم الإجراءات التحسينية المتخذة بشأن ذلك. دراسة أثر البرامج التدريبية المنفذة علي معدلات أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية. آلية لتحفيز حضور أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم للمؤتمرات المحلية والدولية.
				<ul style="list-style-type: none"> وضع أداة يتم من خلالها تقييم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. مشاركة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ببرامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة. وضع آلية لربط زيادة الأجر مقابل الأداء.
				<ul style="list-style-type: none"> تقييم مستوي النظام الإداري المطبق حالياً ورضا المستهدفين عنه. إعداد قاعدة بيانات بأعداد العاملين والإداريون بالكلية. وضع خطة تدريبية لتأهيل بعض العاملين من أصحاب المؤهلات المتوسطة وفوق المتوسطة المناسبة للقيام بالوظائف الفنية لتعويض النقص في أعداد فنيين المعامل بأقسام الكلية. تحويل الأعمال الإدارية بالكلية لتعمل بالنظام الإلكتروني بدل من النظام الورقي بجميع المستويات.
				<ul style="list-style-type: none"> تحديد الإحتياجات التدريبية للعاملين والإداريين بالكلية من خلال مشاركتهم وتحديثها بصورة دورية. وضع خطة تدريبية لتطوير العاملون والإداريون مرتبة وفقاً لأولويات الإحتياجات. قائمة بأعداد العاملين المشاركين البرامج التدريبية. دراسة أثر التدريب علي معدلات أداء العاملون والإداريون بالكلية.
				<ul style="list-style-type: none"> وضع أداة يتم من خلالها تقييم العاملين والإداريين بالكلية. وضع آلية للمحاسبة والمساءلة.
				<ul style="list-style-type: none"> التوسع الرأسي للأبنية بما يلائم الزيادة في أعداد الطلاب.

<ul style="list-style-type: none"> تمويل ذاتي من مصادر اخرى (مشروعات بحثية/ جهات ممولة ... الخ). 	<ul style="list-style-type: none"> موازنة الكلية
<ul style="list-style-type: none"> مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة. مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص). مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.

				<ul style="list-style-type: none"> تخصيص ميزانية لأعمال الصيانة الدورية لجميع أجهزة الكلية بجميع الأقسام العلمية والقاعات التدريسية وقاعات الحاسب. قاعات إطلاع مجهزة ومزودة بالكتب والدوريات الحديثة.
				<ul style="list-style-type: none"> إعداد خطة تطوير شاملة لجميع المعامل والمراكز البحثية والوحدات الفرعية بالكلية كل علي حسب إحتياجه والعمل علي إستحداث وحدات أخرى للدعم والتمويل الذاتي للكلية.
				<ul style="list-style-type: none"> تسويق خدمات ومنتجات الوحدات ذات الطابع الخاص. تشجيع التعاون بين الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية ونظيرتها بالجامعة والمؤسسات والهيئات المحلية. وضع نظام لمتابعة وتقييم أداء الوحدات ذات الطابع الخاص.
				<ul style="list-style-type: none"> وضع آلية لتشجيع الطلاب الوافدين سواء في مرحلة البكالوريوس أو الدراسات العليا. عقد إتفاقيات للتبادل العلمي مع الجامعات الأخرى.
				<ul style="list-style-type: none"> خطة لإستحداث برامج نوعية مميزة.
				<ul style="list-style-type: none"> إعداد خطة معتمدة للمؤتمرات العلمية الدولية والمحلية والمشاريع البحثية. عقد إتفاقيات تعاون مع الهيئات والشركات لتمويل المؤتمرات. برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لكيفية كتابة وإعداد المشروعات البحثية.
				<ul style="list-style-type: none"> قائمة حصر للأبحاث التطبيقية والأبحاث المتميزة بالكلية. وضع خطة لتسويق الأبحاث العلمية التطبيقية. خطة لنظام حوافز والمكافآت للباحثين المتميزين.
				<ul style="list-style-type: none"> مراجعة وتحديث القواعد المتعلقة بقبول وتحويل وتوزيع الطلاب علي البرامج التعليمية علي أن معلنه وواضحة للجميع. تفعيل النظام الإلكتروني لتيسير التسجيل من خلال هذه المواقع.

<ul style="list-style-type: none"> مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة. مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> تمويل ذاتي من مصادر اخرى (مشروعات بحثية / جهات ممولة ... الخ). مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> موازنة الكلية تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).
--	---	---

				تحديث قواعد التسجيل والإشراف لطلاب الدراسات العليا والإعلان عنها علي الموقع الخاص بالكلية.
				<ul style="list-style-type: none"> إجراء تقييم دوري لمستوي جودة الخدمات المقدمة للطلاب والإستفادة من نتائجها في إجراء التحسينات المطلوبة. أدوات إستطلاع آراء الطلاب بشأن الإجراءات التصحيحية المتخذة.
				<ul style="list-style-type: none"> نشر ثقافة الجودة بين الطلاب من خلال المؤتمرات السنوية ومؤتمرات الأقسام العلمية. إعداد كتيب للإرشاد الأكاديمي موضح به الأهداف والأهمية وطرق التواصل مع المرشد الأكاديمي.
				<ul style="list-style-type: none"> برامج تدريبية لتنمية قدرات الطلاب والخريجون الحياتية وتخصصات المواتية لسوق العمل. تفعيل المؤتمرات الطلابية لدعم الأنشطة العلمية. مشاركة الطلاب بلجان الكلية.
				<ul style="list-style-type: none"> تطوير خطة برامج التدريب الصيفي في ضوء متطلبات السوق الخارجي. وضع آلية لتقويم نتائج التدريب الميداني للطلاب من جانب الإشراف الداخلي للكلية والإشراف الخارجي. إعداد دراسة ميدانية للتأكد من فاعلية التدريب الميداني في تحقيق المخرجات التعليمية المستهدفة.
				<ul style="list-style-type: none"> إنشاء عيادة طبيه مجهزة بجميع الخدمات لمواجهة الحالات الطارئة. إجراء فحوصات دورية لطلاب الكلية. وضع خطة لنظام التأمين الصحي لطلاب الكلية.
				<ul style="list-style-type: none"> وضع سياسات لتشجيع الطلاب علي المشاركة في الأنشطة الطلابية . توفير الأماكن والتجهيزات المناسبة لممارسة الأنشطة الطلابية بمختلف أنواعها بالكلية. إستطلاع آراء الطلاب بشأن جودة خدمات الأنشطة الطلابية.
				وضع خطة لتطوير مرافق الكلية لتلائم الطلاب ذوي الإحتياجات الخاصة.

<ul style="list-style-type: none"> تمويل ذاتي من مصادر اخرى (مشروعات بحثية/ جهات ممولة ... الخ). 	<ul style="list-style-type: none"> موازنة الكلية
<ul style="list-style-type: none"> مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة. مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص). مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.

				<ul style="list-style-type: none"> تدريب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة علي مراعاة الفروق الفردية من خلال التنوع في أساليب التعليم والتعلم.
				<ul style="list-style-type: none"> خطة لدعم الخدمات الطلابية (المادية وغير المادية) مرتبة وفقاً لأولويات. إستحداث دراسات لتحديد الإحتياجات الطلابية بالكلية. وضع آلية لضمان العدالة في توزيع الدعم المالي علي الطلاب المحتاجين مادياً والمتفوقين دراسياً. إستطلاع آراء الطلاب في عدالة التوزيع الدعم المالي.
				<ul style="list-style-type: none"> تفعيل قاعدة بيانات للخريجين لسهولة التواصل معهم وربطهم بسوق العمل. إنشاء رابطة مشهورة لخريجي الكلية.
				<ul style="list-style-type: none"> تشكيل لجنة من قبل الكلية للتعامل مع الشكاوي والتظلمات الطلابية. وضع آليات موثقة ومعلنة للتعامل مع الشكاوي وتظلمات الطلاب من نتائج الإمتحان. إستطلاع آراء الطلاب تجاه نظام الشكاوي والتظلمات.

<ul style="list-style-type: none"> تمويل ذاتي من مصادر اخرى (مشاريع بحثية / جهات ممولة ... الخ). 	<ul style="list-style-type: none"> موازنة الكلية
<ul style="list-style-type: none"> مشاركة مع قطاع التعليم والطلاب بالجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> تمويل ذاتي (أرباح الوحدات ذات الطابع الخاص).
<ul style="list-style-type: none"> مشاركة مع قطاع الدراسات العليا بالجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> مشاركة مع قطاع خدمة المجتمع بالجامعة.