



الخطة الإستراتيجية لكلية العلوم جامعة المنصورة

2014 - 2019

الخطة الإستراتيجية لكلية العلوم جامعة المنصورة ٢٠١٩ - ٢٠١٤

- الجهة التي أعدت الخطة: لجنة التخطيط الاستراتيجي بالكلية
- فترة إعداد الخطة: ديسمبر ٢٠١٣ - يونيو ٢٠١٤
- تاريخ اعتماد الخطة من مجلس الكلية: ١٣-٨-٢٠١٤
- عميد الكلية: أ.د. أحمد حبيب البسيوني

شكر وتقدير

تتقدم وحدة ضمان الجودة بكلية العلوم جامعة المنصورة بأسمى آيات الشكر والتقدير الى الأستاذ الدكتور/ السيد أحمد عبد الخالق، رئيس الجامعة والأستاذ الدكتور/ أحمد حبيب البسيوني، عميد الكلية والسادة وكلاء الكلية على دعمهم وتشجيعهم المستمر والبناء للوحدة.

كما تتقدم كلية العلوم جامعة المنصورة بخالص الشكر والتحية الى القائمين على وحدة إدارة مشروعات التطوير بوزارة التعليم العالى، وكذلك الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد، لدعمهم الفنى والمادى المستمر للكلية.

كما يتقدم أعضاء وحدة ضمان الجودة بالكلية بخالص الشكر للسادة أعضاء هيئه التدريس والهيئه المعاونه وجميع العاملين بالكلية، والسادة المستفيدين من خدمات الكلية، ممثلي منظمات المجتمع المدني، الذين شاركوا فى إعداد هذه الخطه، كما نتقدم بالشكر لمركز ضمان الجودة بالجامعة لدعمه المستمر للوحدة.

مدير وحدة ضمان الجودة

أ.د/ ممدوح عبد المجيب محمد

المحتويات

| رقم الصفحة | الموضوع |
|------------|--|
| ٥ | فريق إعداد الخطة |
| ٥ | فريق المراجعة |
| ٦ | منهجية إعداد الخطة |
| ٧ | نبذة موجزة عن الكلية |
| ٩ | الإمكانات البشرية والمادية للكلية |
| ١٧ | عناصر الخطة الإستراتيجية |
| ٣٠ | الغايات النهائية والاهداف الاستراتيجية للكلية |
| ٤١ | الطموحات على المدى البعيد |
| ٤١ | آلية لضمان التطبيق والمتابعة والتحديث للخطة الاستراتيجية |
| ٤١ | مقومات نجاح الخطة الاستراتيجية لكلية العلوم – جامعة المنصورة |
| ٤١ | مصادر التمويل اللازم لتنفيذ الخطة الاستراتيجية |
| ٤٢ | سياسات الكلية للتعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع |
| ٤٤ | الخطة التنفيذية لتطبيق استراتيجية الكلية ٢٠١٩ – ٢٠١٤ |
| ٥٣ | الجدول الزمني لتنفيذ الخطة |

فريق إعداد الخطة

تم تشكيل وإعتماد فريق إعداد الخطة الإستراتيجية من السادة أعضاء هيئة التدريس على النحو التالي:

| م | الاسم | الوظيفة |
|----|--------------------------------------|---|
| ١ | أ.د. أحمد حبيب محمد نجيب البسيوني | عميد الكلية |
| ٢ | أ.د. عادل محمد السيد جنيدى | وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب |
| ٣ | أ.د. عزة اسماعيل عثمان | وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث |
| ٤ | أ.د. أحمد محمد الجرايحى | وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة |
| ٥ | أ.د. ممدوح عبد المجيب محمد | مدير وحدة ضمان الجودة |
| ٦ | أ.د. ايهاب عبد اللطيف عطية | نائب مدير وحدة ضمان الجودة |
| ٧ | أ.د. ساميه على السيد هارون | رئيس مجلس قسم النبات |
| ٨ | أ.د. محمد السيد الشافعى | رئيس مجلس قسم الرياضيات |
| ٩ | أ.د. هناء على حسن مصطفى | رئيس مجلس قسم علم الحيوان |
| ١٠ | أ.د. سهير عبد الحكم شичه | رئيس مجلس قسم الكيمياء |
| ١١ | أ.د. المتولى محمود عبد الرازق | رئيس مجلس قسم الفيزياء |
| ١٢ | أ.د. حسنى حسن السيد غزاله | رئيس مجلس قسم الجيولوجيا |
| ١٣ | أ.د. عبد العزيز فتوح عبد العزيز محمد | مدير مركز تطوير الأداء الجامعى |
| ١٤ | د. الشحات عبد العزيز محمد صالح | مدرس بقسم الرياضيات |
| ١٥ | أ.د. نائر عوض الله بكر | أستاذ بقسم الفيزياء |
| ١٦ | أ.د. مجدى محمد الدنف | مدير عام الكلية وممثلاً عن الإداريين |
| ١٧ | محمد رضا الخولانى | معيد بقسم الكيمياء وممثلاً عن الهيئة المعاونة |
| ١٨ | شيماء لبيب على ابو علاله | طالبة بقسم الكيمياء وممثلة عن الطلاب |

فريق المراجعة

| م | الاسم | الوظيفة |
|---|--------------------------------|--|
| ١ | أ.د. أحمد محمد الجرايحى | وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة |
| ٢ | أ.د. ممدوح عبد المجيب محمد | مدير وحدة ضمان الجودة |
| ٣ | أ.د. ايهاب عبد اللطيف عطية | نائب مدير وحدة ضمان الجودة |
| ٤ | د. الشحات عبد العزيز محمد صالح | مدرس بقسم الرياضيات |
| ٥ | أ.د. نائر عوض الله بكر | أستاذ بقسم الفيزياء |

تتحدد أهداف اللجنة في إعداد خطة إستراتيجية لكلية العلوم جامعة المنصورة تحتوي على الرؤية والرسالة والغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية وخطة العمل التنفيذية. تم مناقشة مسودة الخطة الاستراتيجية بثلاث ندوات عامة حضرها ممثلين لجميع الفئات المعنية ثم عرضت المسودة على مجالس الأقسام الأكاديمية قبل إتمادها من مجلس الكلية.

وتعتبر الخطة الإستراتيجية للكلية هي أداة فاعلة للتحويل إلى الإدارة الاستراتيجية، واستثمار نقاط القوة بالكلية، والاستفادة من الفرص المتاحة، ومعالجة القصور ونقاط الضعف، والإقلال قدر الإمكان من التأثير السلبي للتهديدات القائمة والمحتملة.

منهجية إعداد الخطة

- قامت وحدة ضمان الجودة بكلية العلوم بإعداد خطة استراتيجية خماسية (٢٠١٩/٢٠١٤) للكلية. وقد تدرج إعداد الاستراتيجية بالمرحل التالية:
١. تم مراجعة الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية ٢٠٠٩/٢٠١٤ بواسطة جميع المعنيين بالكلية كل فيما يخصه، وتحديد ما تم من الأنشطة ومالم يتم وما هو مطلوب إدراجه بالخطة ٢٠١٩/٢٠١٤.
 ٢. تم عمل دراسة مقارنة للبيئة الداخلية وقت إعداد الخطة السابقة ٢٠٠٩/٢٠١٤ والوضع الحالي حيث التجهيز للخطة الاستراتيجية الثانية ٢٠١٩/٢٠١٤، للوقوف على التغيير الذي حدث في كل نقطة.
 ٣. تم التهيئة لهذا التخطيط والتوعية بأهمية التخطيط الاستراتيجي بعقد ٣ ندوات عامة حضرها ممثلوا جميع الفئات.
 ٤. تم جمع البيانات اللازمة لشتى القطاعات بالكلية عن طريق الاستبيانات والمقابلات واستخدام البريد الالكتروني والملاحظة وفحص المستندات لتحليل البيئة الداخلية.
 ٥. استخدمت جلسات العصف الذهني لفريق إعداد الخطة لتحليل البيئة الخارجية وصياغة التقرير النهائي للتحليل الرباعي.
 ٦. تم عمل التحليل لتحديد الفجوات بين الوضع الراهن والمستهدف.
 ٧. بناءً على التحليل الرباعي وتحديد الفجوات تم استنتاج الغايات العامة والأهداف الاستراتيجية التي نوقشت مع القطاعات المختلفة في ندوة عامة، وعممت على الأطراف المجتمعية من خلال قنوات الاتصال المفعلة بينهم وبين الكلية للمناقشة وابداء الرأي.

٨. تم تحكيم الخطة بواسطة اثنين من خبراء التخطيط الاستراتيجي وقامت اللجنة بعمل التعديلات المقترحة والوصول بالخطة للصيغة النهائية، التي اعتمدت من مجلس الكلية.

نبذة موجزة عن الكلية

تم إنشاء كلية العلوم بجامعة المنصورة طبقاً للقرار الوزاري رقم ٦٥٣ بتاريخ ١٩٦٩/١٢/٢٢ بإصدار لائحة الكلية الداخلية، كثنائي كلية بجامعة المنصورة. بدأت الدراسة بكلية العلوم خلال العام الجامعي ١٩٦٩/١٩٧٠ بمبنى كلية العلوم القديم خارج الحرم الجامعي (مبنى كلية الآداب حالياً) وتم نقلها إلى مبناها الجديد داخل الحرم الجامعي عام ١٩٧٨. وتشغل الكلية مساحة حوالي ٤٨٠٠٠ م^٢ تضم الأقسام العلمية والإدارية والمدرجات والمعامل والورش.

يتم العمل بالكلية طبقاً لقانون تنظيم الجامعات رقم (٤٩) لسنة ١٩٧٢ والقوانين المكملة له وكذلك قرار السيد رئيس الجمهورية رقم ٨٠٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار اللائحة التنفيذية للقانون رقم (٤٩) لسنة ١٩٧٢ وتعديلاته.

وتضم الكلية ثلاثة قطاعات وهي قطاع شؤون التعليم والطلاب ، وقطاع الدراسات العليا والبحوث ، وقطاع شؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة وتتكون الكلية من ستة أقسام علمية (الرياضيات – الفيزياء- الكيمياء- علم الحيوان – النبات – الجيولوجيا) تعمل على تحقيق رؤية ورسالة الكلية واهدافها الإستراتيجية.

- عدد الطلاب المقيدون في المرحلة الجامعية الأولى: ٤٤٧٧
- عدد الطلاب المقيدون في مرحلة الدراسات العليا (نظام ساعات معتمدة): ١٠٠٦
- عدد الطلاب المقيدون في مرحلة الدراسات العليا (نظام الفصلين): ١٠٢٦
- عدد أعضاء هيئة التدريس: إجمالي ٦٠٢
- عدد الطلاب الوافدين : ٢١٣
- نسبة أعضاء هيئة التدريس لطلاب الكلية ١ : ١٦
- عدد العاملين بالجهاز الإداري وفقاً لحالتهم الوظيفية: إجمالي ٤٦٠
- نسبة العاملين بالجهاز الإداري لطلاب الكلية ١ : ١٠

وقد أنجزت الكلية بأقسامها العلمية المختلفة حوالي ٩٦٨٩ بحث تم نشرها من خلال المجالات العلمية المحكمة والدوريات في الأعوام السابقة وخلال العام ٢٠١٣/٢٠١٤ تم نشر ٣٦٦ بحث وقامت الجامعة بتمويل عدد كبير منها.

ونظرا للتغيرات العالمية واحتياجات ومتطلبات سوق العمل والمنافسة في مجال التعليم وضرورة إتباع معايير الجودة، تم إنشاء وحدة تقييم الأداء وضمان الجودة بكلية العلوم كأحد مخرجات مشروع إرساء نظام جودة داخلي بكلية العلوم الذي حصلت عليه الكلية في سبتمبر ٢٠٠٤ من وحدة إدارة المشروعات بوزارة التعليم العالي. ومنذ ذلك التاريخ بدأت وحدة تقييم الأداء وضمان الجودة بالتعاون مع إدارة الكلية في نشر فكر وثقافة الجودة بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالإضافة الي الجهاز الإداري بالكلية.

الإمكانات البشرية والمادية للكلية

أولا الإمكانات البشرية

تتميز الكلية بوجود عدد كاف من أعضاء هيئة التدريس لتحقيق رسالة ورؤية والأهداف الإستراتيجية للكلية وبيان توزيع السادة أعضاء هيئة التدريس على الأقسام العلمية كما يلي:

| إجمالي | أعداد أعضاء هيئة التدريس | | | | | | | | القسم العلمي |
|--------|--------------------------|------------|------|-------|-------------|-------|-------|-------|-----------------------------------|
| | هيئة معاونة | | مدرس | | استاذ مساعد | | استاذ | | |
| | معيد | مدرس مساعد | عامل | متفرغ | عامل | متفرغ | عامل | متفرغ | |
| ١١٤ | ١٩ | ١٦ | ١٨ | ٤ | ١٠ | ٧ | ٢٠ | ٢٠ | الفيزياء |
| ١٠٦ | ٢١ | ١٥ | ٢٠ | ١٣ | ١٣ | ٣ | ٦ | ١٥ | الرياضيات |
| ٧٩ | ١٧ | ٧ | ٢٢ | ١ | ٤ | ٣ | ٧ | ١٨ | قسم النبات |
| ٨٦ | ٨ | ٩ | ٢١ | ١ | ١٣ | ٣ | ١١ | ٢٠ | علم الحيوان |
| ١٥٩ | ٢٠ | ٢٤ | ٣٣ | ١ | ١٢ | ٥ | ١٧ | ٤٧ | الكيمياء |
| ٥٨ | ١٠ | ٩ | ١٢ | ١ | ٢ | ١ | ٩ | ١٤ | الجيولوجيا |
| ٦٠٢ | ٩٥ | ٨٠ | ١٢٦ | ٢١ | ٥٤ | ٢٢ | ٧٠ | ١٣٤ | إجمالي أعضاء هيئة التدريس بالكلية |

التوزيع الإجمالي للسادة أعضاء هيئة التدريس بالكلية

| النسبة المئوية | الجنس | | الدرجة |
|----------------|--------------|--------------|---------------------|
| | % للإناث | % للذكور | |
| %٣٧.٦٢ | ٣١ %٦.٦٢ | ١٤٥ %٣١ | أستاذ (جميع الفئات) |
| %٩.٨٣ | ١٨ %٣.٨٥ | ٢٨ %٥.٩٨ | أستاذ مساعد |
| %٢٢.٨٦ | ٤٧ %١٠.٠٤ | ٦٠ %١٢.٨٢ | مدرس |
| %١٠.٦٨ | ٣٤ %٧.٢٦ | ١٦ %٣.٤٢ | مدرس مساعد |
| %١٩.٠١ | ٥٨ %١٢.٣٩ | ٣١ %٦.٦٢ | معيد |
| %١٠٠ | ١٨٨ | ٢٨٠ | الإجمالي |

| | |
|----------------|---|
| ١٣ | إجمالي عدد المبعوثين في الخارج |
| ١٦ : ١ | نسبة أعضاء هيئة التدريس للطلاب (الكلية) |
| ٤٧ : ١ | نسبة أعضاء الهيئة المعاونة للطلاب |
| (٧٩)٨ : ١ | نسبة المعارين لإجمالي أعضاء هيئة التدريس |
| (١٦)٣٧ : ١ | نسبة الأجازات الخاصة لإجمالي أعضاء هيئة التدريس |
| النسبة المئوية | العدد |
| ٩٨.٥% | ٤٥٣ |
| ١.٥% | ٧ |
| ١٠٠% | ٤٦٠ |
| | العاملين بالجهاز الإداري |
| | دائم |
| | مؤقت |
| | إجمالي |

بيان بالجوائز العلمية التي حصل عليها السادة أعضاء هيئة التدريس بالأقسام العلمية بالكلية خلال خمس سنوات:

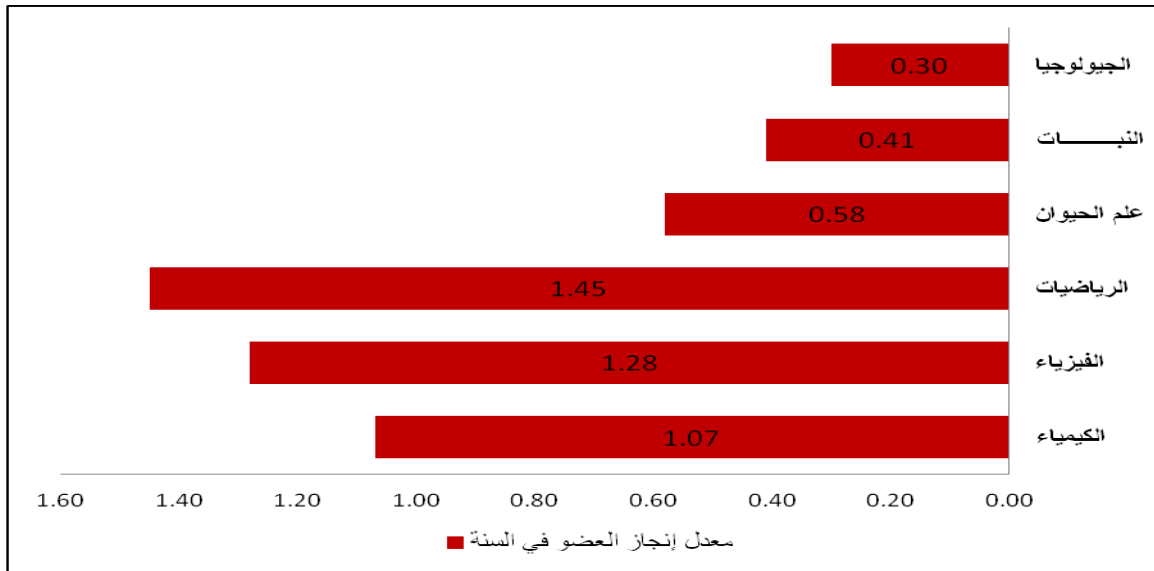
| م | إسم الجائزة | العدد |
|----|--|-------|
| ١ | جائزة الدولة التقديرية | ٢ |
| ٢ | جائزة الدولة التشجيعية | ٢ |
| ٣ | جائزة الجامعة التشجيعية | ٣ |
| ٤ | جائزة الجامعة للتفوق العلمي | ٧ |
| ٥ | جائزة أحسن رسالة دكتوراه | ٩ |
| ٦ | جائزة أحسن رسالة ماجستير | ٨ |
| ٧ | جائزة الدكتوراة فينيس كامل جودة للإبداع العلمي لشباب الباحثين | ١ |
| ٨ | جائزة أحسن كتاب في علم الفيزياء في احدى التقنيات الهامة التي تنتج مواد متطورة | ١ |
| ٩ | جائزة برنامج التطوير المستمر والتأهيل للإعتماد للتميز في النشر العلمي ESCPA (وحدة ادارة المشروعات) | ٢ |
| ١٠ | الجائزة الذهبية في الرياضيات | ١ |

- يشارك عدد ١١ أستاذ كأعضاء في اللجان الدائمة ويعتبر من أعلى المعدلات في تمثيل كليات العلوم باللجان الدائمة

الأمكانيات البحثية

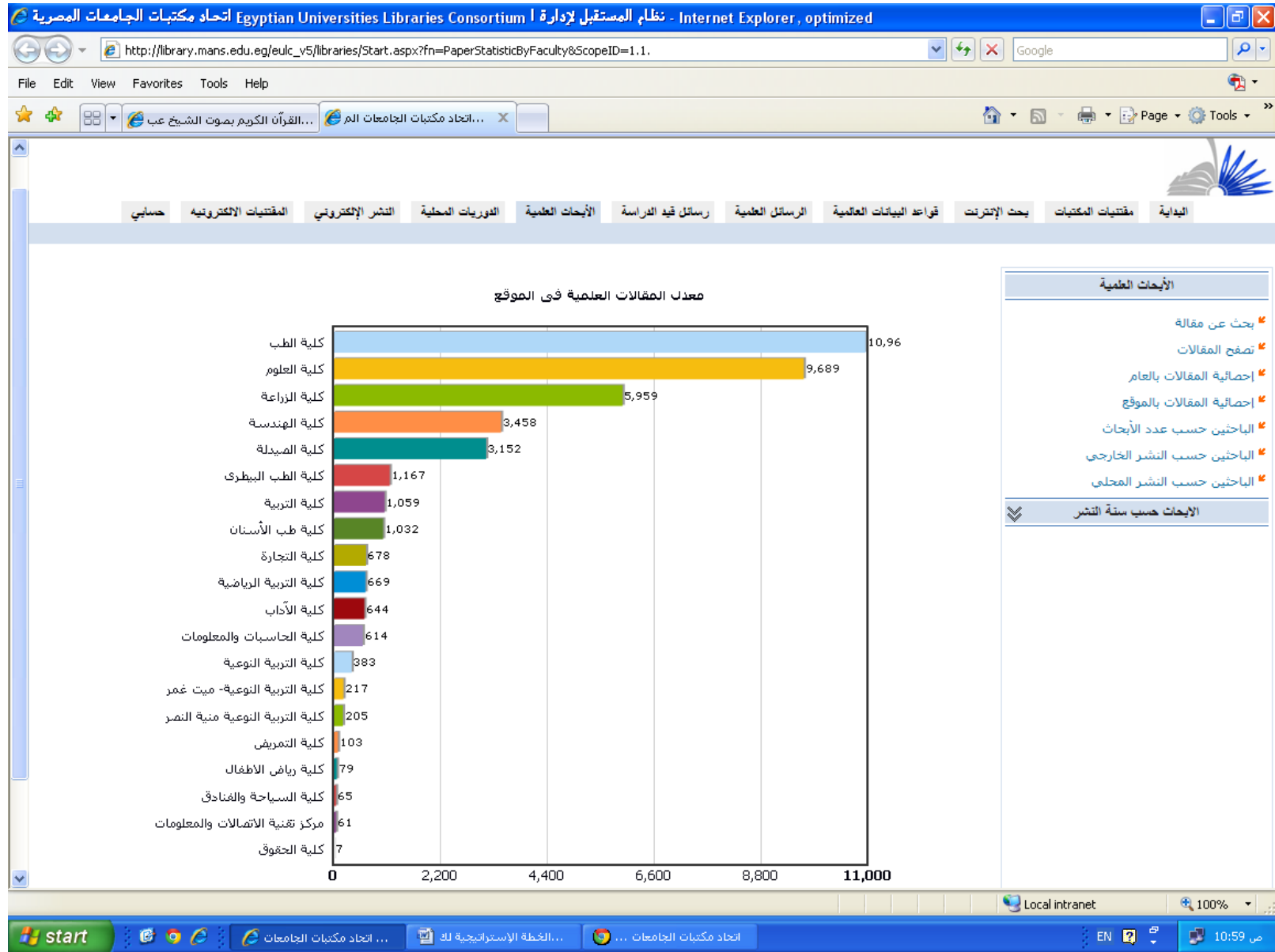
تتميز الكلية بوجود مجموعات بحثية مميزة في معظم التخصصات والجدول التالي يوضح عدد الأبحاث خلال ٥ سنوات (٢٠٠٩-٢٠١٣) ومعدل إنجاز العضو.

| القسم | عدد الأبحاث | عدد الأعضاء | معدل إنجاز العضو في ٥ سنوات | معدل إنجاز العضو في السنة |
|----------------------------|-------------|-------------|-----------------------------|---------------------------|
| الكيمياء | ٦١٥ | ١١٥ | ٥.٣٥ | ١.٠٧ |
| الفيزياء | ٥٠٥ | ٧٩ | ٦.٣٩ | ١.٢٨ |
| الرياضيات | ٥٠٨ | ٧٠ | ٧.٢٦ | ١.٤٥ |
| علم الحيوان | ٢٠١ | ٦٩ | ٢.٩١ | ٠.٥٨ |
| النبات | ١١٣ | ٥٥ | ٢.٠٥ | ٠.٤١ |
| الجيولوجيا | ٥٨ | ٣٩ | ١.٤٩ | ٠.٣٠ |
| إجمالي | ٢٠٠٠ | ٤٢٧ | ٤.٦٨ | ٠.٩٤ |
| هيئة التدريس على رأس العمل | | ٢٨٧ | ٦.٩٧ | ١.٣٩ |

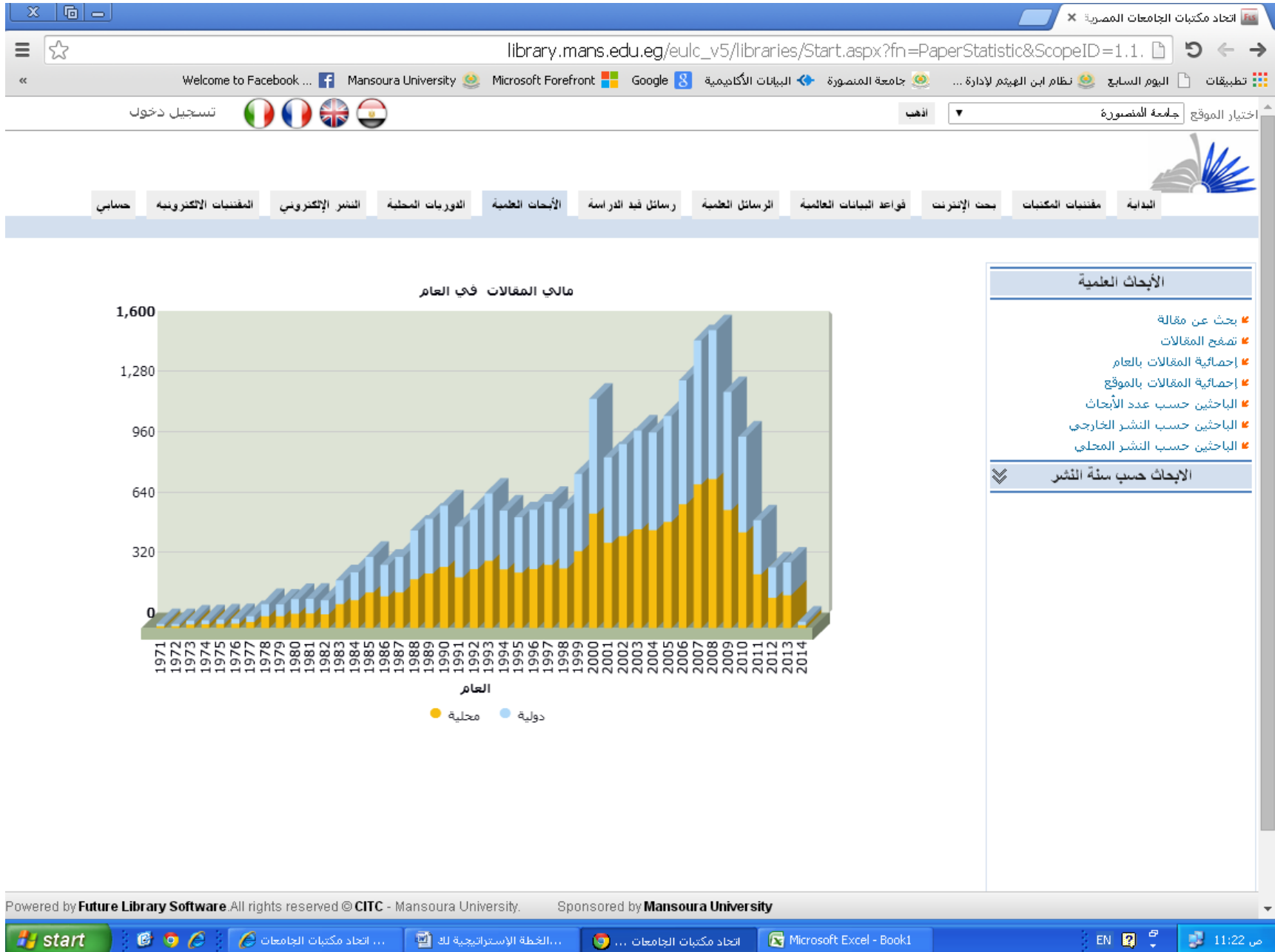


صفحتا الويب التاليتان توضحان نشر أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم مقارنة بباقي كليات الجامعة، وتوزيع النشر العلمي للجامعة على الفترة من ١٩٧١ إلى ٢٠١٣ وتزايد النشر الدولي في السنوات الأخيرة.

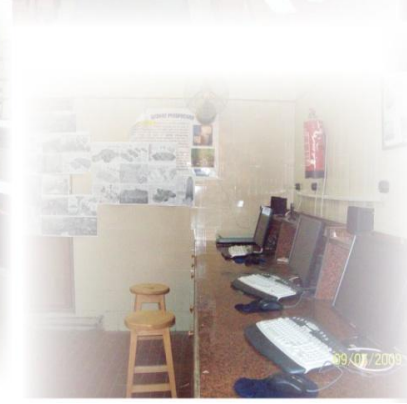
الخطة الاستراتيجية لكلية العلوم جامعة المنصورة (٢٠١٤ - ٢٠١٩)



الخطة الاستراتيجية لكلية العلوم جامعة المنصورة (٢٠١٤ - ٢٠١٩)



الخطة الاستراتيجية لكلية العلوم جامعة المنصورة (٢٠١٤ - ٢٠١٩)



ثانياً الأماكن المادية

المدرجات والقاعات:

يوجد بالكلية عدد (٢٥) مدرج وقاعة بمساحة اجمالية ٢٧٨٧ م^٢

- الاستيعاب الفعلي للقاعات ٢٠١٠ طالب (لو أخذ في الاعتبار قاعات السيمينارات والمؤتمرات) في مساحة

٢٧٨٧ م^٢ وهو ما يعطي مساحة ١,٤ م لكل طالب (المساحة المعيارية لكل طالب ٢م^٢)

المعامل الطلابية والبحثية:

يوجد بالكلية عدد (٥٢) اثنان وخمسون معملا طلابيا موزعة على الاقسام العلمية بالاضافة الى معشبة خاصة بقسم النبات ومعمل للوسائل التعليمية بقسم الجيولوجيا. كما يوجد عدد (٥٣) ثلاثة وخمسون معملا بحثيا بالأقسام المختلفة بالاضافة الى ورشة قطع الصخور والمعادن ومتحف جيولوجي خاص بقسم الجيولوجيا.

ويوضح الجدول التالي توزيع المعامل بالاقسام المختلفة بالكلية:

| القسم | المعامل الطلابية | المعامل البحثية |
|-----------------|------------------------|---------------------------------------|
| قسم الكيمياء | ١٤ | ١٨ |
| قسم الفيزياء | ١١ | ١٠ |
| قسم الجيولوجيا | ٣ + معمل وسائل تعليمية | ٩ + ورشة قطع الصخور + متحف الجيولوجيا |
| قسم الرياضيات | ٥ | - |
| قسم النبات | ٦ + معشبة | ٨ |
| قسم علم الحيوان | ١٠ | ٦ |
| معمل عام | ١ | - |

وسائل الاتصالات الحديثة وتكنولوجيا المعلومات .

يوجد بالكلية موقع على شبكة الانترنت باللغة العربية وباللغة الانجليزية :

<http://www.mans.edu.eg/fascim/arabic>

<http://www.mans.edu.eg/fascim/english>

وتوجد قاعدة بيانات خاصة بأعضاء هيئة التدريس وتحتوى على المعلومات الخاصة بهم

كما يوجد بالكلية عدد ٦٢٣ جهاز حاسب متصل بالانترنت وعدد ٥٥ نقطة نت لاسلكية

٢٢٤٦٢٥٤ مكتب عميد الكلية .

٢٢٤٦١٠٤ مكتب وكيل الكلية

٢٢٢٤١٣٢ وحدة ضمان الجودة

sinfac@mans.edu.eg البريد الالكتروني للكلية

نسبة الحاسبات الآلية لاجمالي عدد الطلاب

يوجد بالكلية عدد ٦٤٨ جهاز حاسب موزعة على النحو التالي :

ويتوافر بالكلية وسائل الاتصال الحديثة التالية : تليفونات ٢٢٤٢٣٨٨-٢٢٢٣٧٨٦ للسويتش.

- يوجد بإدارة الكلية عدد (٢٧٢) جهاز كمبيوتر وعدد (٥٨) طابعة.
- يوجد بالأقسام علم الحيوان- الرياضيات- الجيولوجيا عدد (٢٣٩) جهاز كمبيوتر وعدد (٥٤) طابعة.
- ويوجد بالأقسام الكيمياء – النبات – الفيزياء عدد (١٣٧) جهاز كمبيوتر وعدد (٥٢) طابعة.
- عدد الحاسبات التي تخدم الطلاب غير المتخصصين (٤٠٠٠ طالب) في الحاسب هو ١٦٤ جهاز (معامل الحاسب للطلاب ١١٤ جهاز + معمل الطلاب العام ٥٠ جهاز) أي بنسبة ١:٢٥ وهي مطابقة للمعايير القياسية القومية (١:٢٥).
- كما ان اجهزة الحاسب بالمكتبة (٥٥ جهاز) متاحة للطلاب بدون جداول دراسية.
- عدد الحاسبات المخصصة لأعضاء هيئة التدريس ٢٣٠ بنسبة ١:٢.٧
- عدد الحاسبات المخصصة لطلاب الدراسات العليا ٩٤ حاسب بنسبة ١:٧
- عدد الحاسبات المخصصة للجهاز الإداري ١٢٦ حاسب بنسبة ١:٥

عناصر الخطة الإستراتيجية

أولا الرسالة والرؤية والقيم لكلية العلوم

رسالة الكلية

كلية العلوم جامعة المنصورة مؤسسة تعليمية وبحثية حكومية، تقدم برامج دراسية في العلوم الأساسية لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا لإنتاج خريج متميز وبحث علمي متطور، للوفاء بمتطلبات تطوير المجتمع وتنمية البيئة.

رؤية الكلية

نسعى في كلية العلوم جامعة المنصورة أن نكون من بين أفضل عشر كليات للعلوم الأساسية في الشرق الأوسط عام ٢٠٣٠.

القيم (Values)

- إعلاء قيمة التعليم والبحث العلمي كمدخل للتنمية وخدمة المجتمع.
- تعزيز الهوية الوطنية في مواجهة التشرزم والإقصاء.
- الاهتمام بالتواصل مع مجتمعات العالم وثقافته المختلفة.
- إنتاج الخريج القادر على استخدام التقنيات الحديثة واستخدام العلم لصالح وطنه والإنسانية.
- إعمال العقل وانتاج الخريج القادر على التحليل والتركيب والإبداع، ورفض أسلوب الحفظ والتلقين في التعليم.
- الإهتمام بهيئات ومؤسسات وأفراد المجتمع المحيط باعتبارها شريك في العملية التعليمية والبحث العلمي.
- قيمة الزمن وأهميته في انجاز الأعمال والتقدم ومحاسبة كلِّ بعمله.
- قيمة الكفاءة في أداء الأعمال.
- التنافس للمصلحة العليا.

السمات المميزة للكلية وخصائصها ودورها في المجتمع.

كلية العلوم بجامعة المنصورة مؤسسة تعليمية حكومية لا تهدف للربح أنشئت عام ١٩٦٩ بمدينة المنصورة خدمة لإقليم الدقهلية والمحافظات المجاورة حيث الكثافة السكانية العالية والتنوع الزراعي الصناعي.

وضع الكلية الاستراتيجي

- توجد كلية العلوم جامعة المنصورة منفردة بمحافظة الدقهلية حيث الكثافة السكانية العالية والتنوع الزراعي والصناعي.
- يحيط بالكلية العديد من الشركات والمصانع التابعة للقطاع الخاص أقطاع الأعمال وشركات البترول مما يتيح فرص للتدريب للطلاب والتعيين للخريجين واستشارات ومشاريع بحثية
- تمتلك الكلية بنية أساسية وتقنيات تدريسية متقدمة تؤدي إلى جودة تعليمية عالية بتكلفة منخفضة
- تتميز الكلية بتكامل تخصصات العلوم الأساسية بها.
- وجود مدارس بحثية وإدارة متميزة قادرة على تقديم خدمات تعليمية وبحثية ومجتمعية عالية المستوى.
- وجود مصادر تمويل ذاتي متعددة لتحسين وتطوير العملية التعليمية والبحثية.

ثانياً التحليل الرباعي

تحليل البيئة الداخلية والخارجية لكلية SWOT Analysis

يتطلب الأمر من أجل تحديد مضمون ونطاق التطوير الذى تحتاج إليه الكلية القاء نظرة فاحصة شاملة على كل من الظروف الخارجية التى تواجهها الكلية، وكذلك الأوضاع الداخلية التى تصف أحوال الكلية. ومن الأساليب المعروفة فى هذا الشأن أسلوب تشخيص جوانب القوة Strengths والضعف Weaknesses التى تصف حالة الكلية، وتحديد الفرص Opportunities والتهديدات Threats التى توجد فى البيئة الخارجية المحيطة، وهو المعروف باسم التحليل الرباعي SWOT Analysis . وسوف نبدأ بتحليل عناصر البيئة الداخلية، ثم نتبعه بتحليل الموقف الخارجى بهدف تحديد أهم العناصر ذات الأولوية التى تحكم الوضع الاستراتيجى للكلية.

تحليل البيئة الداخلية

أظهر أحدث تقييم ذاتي للكلية ٢٠١٣/٢٠١٤ أن هناك مجموعة من نقاط القوة التي تتميز بها الكلية داخلياً، والتي يمكن استثمارها وتفعيلها على النحو الذي يحقق رسالة الكلية. كما أن هناك بعض نقاط الضعف التي تؤثر على كفاءة وفعالية الكلية في تحقيق رسالتها وغاياتها.

نقاط القوة Strengths

١. وجود هيكل تنظيمي متكامل وملائم حيث تعمل الوحدات الأكاديمية والإدارية وفقاً للوائح والنظم المعتمدة من الجامعة، مما ينعكس على مستوى الأداء بالكلية وجودة التعامل بين جميع الفئات بها.
٢. استخدام نظم الإدارة الإلكترونية فى كثير من الإدارات داخل الكلية حيث توجد قواعد بيانات لأعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري وشؤون الطلاب والدراسات العليا. بالإضافة إلى وجود بنية تحتية إلكترونية مناسبة من أجهزة حاسب وشبكات إنترنت سلكية ولاسلكية بالكلية.
٣. وجود وحدة لتقييم الأداء وضمان الجودة بالكلية تسعى لتحقيق أهداف التخطيط الاستراتيجي للكلية والارتقاء بقدراتها التنافسية.

٤. وجود نظام للتحسين المستمر يهدف إلى رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة وأعضاء الجهاز الإدارى من خلال توفير مجموعة من البرامج التدريبية بشكل منتظم وذلك للارتقاء بمستوى جودة العملية التعليمية.
٥. حصلت الكلية على مشروع التطوير المستمر والتأهل للاعتماد CIQAP مما أسهم فى تحسين الإمكانيات المادية وكذلك تحسين كافة الأنشطة التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع.
٦. تتمتع الكلية بوجود عدد كافي ومناسب من أعضاء هيئة التدريس فى تخصصات عديدة، حصل العديد منهم على شهاداتهم من أفضل الجامعات العالمية، يشارك عدد كبير منهم باللجان العلمية الدائمة لترقية الاساتذة والاساتذة المساعدين، يتم نشر انتاجهم العلمي فى دوريات علمية معيارية على المستويات المحلية والإقليمية والعالمية، مما جعل الكلية فى مكانة بحثية متميزة وحصول عدد كبير منهم على العديد من الجوائز المحلية والدولية مثل جائزة الدولة التقديرية وجائزة الدولة التشجيعية وجائزة شومان وجائزة الجامعة التقديرية وجائزة الجامعة التشجيعية وغيرها من الجوائز. وقد حققت هذه النخبة إنجازات علمية استطاعت من خلالها أن تضع الكلية فى مكانة مرموقة بين كليات العلوم الأساسية المصرية والعربية. وبالإضافة لتدريس مقررات البرامج الدراسية لطلبة الكلية، يقوم أعضاء هيئة التدريس بتحمل العبء التدريسي لبعض الكليات الأخرى بالجامعة مثل كلية التربية وكلية الصيدلة وكلية طب الأسنان، كما يشاركون بخبراتهم العلمية فى تنمية المجتمع وحل مشاكله من خلال تقديم الاستشارات والمشاريع البحثية.
٧. وجود بنية تحتية جيدة للعملية التعليمية، هناك ثلاث قاعات مجهزة بالاحتياجات اللازمة لعقد المؤتمرات والندوات العلمية المتميزة، بالإضافة إلى تزويد كل قاعات الدراسة بالأجهزة السمعية والبصرية.
٨. وجود نظام جيد لممارسة الأنشطة الرياضية ورعاية الطلاب إجتماعياً وصحياً.
٩. نسبة الطلاب إلى أعضاء هيئة التدريس فى الكلية تتوافق مع المعايير العالمية، مما يتيح التفاعل بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب.
١٠. وجود نظام شؤون طلاب الكتروني جيد يسهل عمليات التسجيل والنتائج ويضمن الدقة فى الأداء.
١١. الكلية هي الأولى بجامعة المنصورة فى تطبيق لائحة الساعات المعتمدة لمرحلة البكالوريوس (من العام الجامعى ٢٠٠٨/٢٠٠٩) والتي تحتوى على العديد من البرامج الدراسية التي يحتاجها سوق العمل، وذلك كأحد أوجه التطوير.

١٢. كل هيئة التدريس يستخدمون مواد تعليمية إلكترونية، بالإضافة إلى بعض المقررات الإلكترونية والباور بوينت على موقع الكلية.
١٣. وجود خطة بحثية معتمدة للكلية ومستمدة من الخطة البحثية للجامعة حيث يوجد بالكلية مدارس بحثية متميزة في مختلف تخصصات العلوم الأساسية.
١٤. تمنح الكلية العديد من الدرجات العلمية المختلفة لبرامج مرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا (الماجستير - الدكتوراة - الدبلومات) بالإضافة إلى درجة دكتوراة العلوم.
١٥. تحولت الكلية في الدراسات العليا إلى لائحة ساعات معتمدة تتميز بالمرونة والجودة وتم بها كثير من التطوير عن اللائحة القديمة.
١٦. وجود ستة مجلات مفهسة، بالإضافة إلى مجلة خاصة بالعلوم الأساسية والتطبيقية EJBAS تصدرها الكلية بالتعاون مع دار النشر العالمية Elsevier، مما انعكس بصورة واضحة على تنشيط عملية النشر العلمي لهيئة التدريس والباحثين.
١٧. تنظم الكلية العديد من المؤتمرات الدولية والندوات العلمية فضلاً عن تدعيم أعضاء هيئة التدريس والباحثين مادياً في حضور المؤتمرات والندوات العلمية الداخلية والخارجية، مما يزيد من احتكاك الباحثين بنظرائهم على المستوى العالمي فيرفع من المستوى البحثي ويعطي فرصة للتعاون الدولي في البحث العلمي.
١٨. تتمتع الكلية بسمعة عالية وبرامج دراسات عليا متنوعة، مما أدى إلى تزايد إعداد الطلاب الوافدين والتي تركز عليها الكلية كأحد مصادر التمويل الذاتي .
١٩. وجود قاعدة بيانات بالنشاط البحثي لأعضاء هيئة التدريس على الموقع الإلكتروني للكلية، مما يساعد في قياس كفاءة العملية البحثية بالكلية.
٢٠. تتمتع الكلية بوجود أربع وحدات ذات طابع خاص (وحدة التحاليل الدقيقة - وحدة بحوث وتطوير صناعة البلاستيك والمطاط - مركز الدراسات والاستشارات العلمية - وحدة التحاليل الميكروبيولوجية) والتي تقدم خدماتها التحليلية والتدريبية لمؤسسات وهيئات الإنتاج بالمجتمع المحيط. كما تقدم دورات الحاسب الآلي خدمة لخريجي المدارس الثانوية والتجارية والصناعية من خلال مركز الدراسات والاستشارات العلمية، والتي من شأنها توفير موارد ذاتية للكلية.
٢١. عقد عدد كبير من بروتوكولات التعاون مع الشركات والمؤسسات الصناعية، لفائدة العملية التعليمية والبحثية بالكلية واستفادة هذه المؤسسات من امكانات الكلية.

نقاط الضعف Weaknesses

١. ضعف نظام الإرشاد الأكاديمي بالكلية.
٢. تعثر تفعيل رابطة للخريجين لتكون بمثابة قناة اتصال بالخريجين لتجميع آرائهم وإخبارهم بالمستجدات وبفرص العمل والتدريب المتاحة.
٣. ضعف مستوى التأهيل المهني والإداري والعلمي لبعض الموظفين بالكلية.
٤. ضعف معدل التوظيف لخريجين جدد في التخصصات الفنية والمحاسبية مما يؤدي الى وجود عجز في الجهاز الإداري في بعض الإدارات.
٥. وجود عجز في عدد الحرفيين بالكلية مثل الكهربائيين - السباكين ... الخ يؤثر بالسلب على إجراء الصيانة المطلوبة للمباني والمعامل.
٦. بعض البرامج الدراسية تحتاج مراجعة لتتوافق مع المعايير الأكاديمية، ويتبع ذلك مراجعة بعض بنود لائحة مرحلة البكالوريوس.
٧. بعض المقررات الدراسية تحتاج الى مراجعة وتعديل لمواكبة التطورات الحديثة ومتطلبات سوق العمل .
٨. أساليب وأدوات التقويم المتبعة للطلاب مازالت ضعيفة في قياس المهارات العامة..
٩. وجود بعض القصور في مصادر التعليم والتعلم.
١٠. ضعف النظام الحالي لجذب الطلاب الوافدين لبرامج البكالوريوس.
١١. ضعف مستوى التدريب للفنيين والعمال بالمعامل وقاعات الدراسة.
١٢. قلة عدد المقررات الإلكترونية التي تتيح التعلم الذاتي للطلاب.
١٣. بعض برامج ومقررات الدراسات العليا غير موصف.
١٤. نقص إمكانيات البحث العلمي من أدوات والآلات.
١٥. ضعف آلية ربط الخريجين بالكلية لمعرفة مسارات توظيفهم وذلك لتوجيه سياسات التعليم.
١٦. ضعف نظام تقييم البرامج الدراسية من وجهة نظر جهات التوظيف وأصحاب الأعمال.
١٧. ضعف امكانيات وتجهيزات بعض الوحدات ذات الطابع الخاص والحاجة إلى تطويرها والاعلان عنها.
١٨. هناك احتياج لتحرير الوحدات ذات الطابع الخاص من الروتين.

تحليل البيئة الخارجية

تتضمن البيئة الخارجية القوى والتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي للكلية على كافة مستوياته المباشرة، والعامّة، محلياً، وإقليمياً، وعالمياً. وفي ظل المتغيرات الراهنة محلياً وإقليمياً وعالمياً أوضحت نتائج التحليل البيئي أن كلية العلوم بجامعة المنصورة أمامها العديد من الفرص المتاحة والتي يمكن الاستفادة منها في تدعيم مركزها التنافسي 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.

الفرص المتاحة Opportunities

١. تميز جامعة المنصورة إلكترونياً يساعد الكلية على استكمال نظام الإدارة الإلكترونية MIS.
٢. عدم وجود كليات علوم منافسة بالجامعات الخاصة بسبب ارتفاع تكلفة طالب العلوم الأساسية.
٣. وجود مشروعات للتعاون مع وزارة التعليم العالي والاتحاد الأوروبي لرفع جودة العملية التعليمية والبحثية.
٤. إمكانية عمل برامج نوعية بمصروفات، يتطلبها سوق العمل، لاغتنام الفرصة لزيادة موارد الكلية الحالية عن طريق جذب الطلاب القادرين والوافدين.
٥. تتمتع الكلية بموقع استراتيجي جيد وسط إقليم صناعي زراعي، مما يتيح لها الاندماج أخذاً وعطاءً مع مصانع الدقهلية ودمياط والمناطق الصناعية الجديدة والمراكز الطبية التي تتميز بها جامعة المنصورة. تستفيد هذه الهيئات من خبرات أعضاء هيئة التدريس وامكانيات الكلية في حل مشاكلها وتطوير إنتاجها، وفي المقابل فإنها تشارك في برامج التدريب الميداني لطلاب الكلية، مما يضيف قيمة تطبيقية وعملية للبرامج التعليمية بالكلية ويحسن مهارات الطلاب العملية، كما يجد الطلاب فرص عمل عديدة بهذه الأماكن.
٦. وجود جامعات ومدارس خاصة بالدقهلية والمحافظات المجاورة مما يوفر فرص عمل لخريجي الكلية.
٧. إمكانية العمل أفريقياً وعربياً.
٨. إمكانية الاستفادة من البعثات والمنح الأجنبية والمهمات العلمية في رفع المهارات لطلاب الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس.

التهديدات المحتملة Threats

١. جمود اللوائح والقوانين الذي يعيق ويبطئ العديد من أوجه التغيير.
٢. الزيادة المستمرة والمتتالية في أعداد الطلاب الملتحقين بالكلية، والتي لا يقابلها زيادة في الإمكانيات والتجهيزات، مما يزيد من الضغط على الإمكانيات والموارد المتاحة ويؤثر سلباً على الخدمات المقدمة للطلاب وعلى جودة الخريج.
٣. صعوبة معرفة الاحتياجات الفعلية من التخصصات المختلفة لسوق العمل.
٤. ضعف الميزانية المقدمة للأبحاث من الجامعة مما يعوق البحث العلمي.
٥. ضعف استجابة أصحاب الأعمال لتدعيم التعليم والبحث العلمي.

تحديد استراتيجية التعليم والتعلم

أولا تحليل البيئة الداخلية:

| الأهمية النسبية | نقاط الضعف Weaknesses | الأهمية النسبية | نقاط القوة Strengths |
|-----------------|--|-----------------|--|
| متوسطة | ١- هناك احتياج لمراجعة وتعديل بعض المناهج. | عالية | ١- تتمتع الكلية بوجود عدد كافي ومناسب من أعضاء هيئة التدريس في تخصصات عديدة. |
| متوسطة | ٢- ضعف كفاءة البرامج الدراسية في تلبية الاحتياجات الحقيقية لسوق العمل. | عالية | ٢- وجود بنية تحتية جيدة للعملية التعليمية. |
| متوسطة | ٣- ضعف أساليب التقييم المتبعة للطلاب في قياس المهارات العامة. | متوسطة | ٣- وجود نظام جيد لممارسة الأنشطة الرياضية ورعاية الطلاب إجتماعياً وصحياً. |
| منخفضة | ٤- وجود بعض القصور في توفير الكتب المرجعية. | متوسطة | ٤- معظم أعضاء هيئة التدريس يستخدمون مواد إلكترونية تعليمية، بالإضافة إلى بعض مقررات باور بوينت على موقع الكلية |
| متوسطة | ٥- مازالت الكلية بحاجة لإنتاج العديد من المقررات الإلكترونية. | عالية | ٥- وجود نظام شؤون طلاب الكتروني. |
| متوسطة | ٦- نظام للإرشاد الأكاديمي يحتاج معالجة وتطوير. | عالية | ٦- وجود نظام الكتروني (الفارابي) يتيح للطلاب والأساتذة صفحات الكترونية خاصة بهم للتعامل مع متطلبات الجودة |
| | | عالية | ٧- وجود بنية تحتية الكترونية ومكتبة جيدة تتيح للطلاب التعلم الذاتي |

ثانيا تحليل البيئة الخارجية:

| الأهمية النسبية | التحديات المحتملة Threats | الأهمية النسبية | الفرص المتاحة Opportunities |
|-----------------|--|-----------------|--|
| منخفضة | ١- استقطاب الجامعات الخاصة والجامعات العربية لعدد كبير من أعضاء هيئة التدريس للعمل بها | عالية | ١- تتمتع الكلية بموقع استراتيجي جيد وسط كثافة سكانية وتنوع صناعي وزراعي كبير. |
| متوسطة | ٢- لا يوجد نظام يتيح للكلية إختيار نوعية ومهارات طلابها القادمون من الثانوية العامة طبقا لتوزيع مكتب التنسيق | عالية | ٢- إمكانية طرح برامج نوعية بمصروفات ، يكون لها مردود مالي على العملية التعليمية. |
| متوسطة | ٣- الزيادة المستمرة والمتتالية في أعداد الطلاب الملتحقين بالكلية، والتي لا يقابلها زيادة في الامكانيات والتجهيزات. | عالية | ٣- وجود مشروعات للتعاون مع وزارة التعليم العالي والاتحاد الأوروبي لرفع جودة العملية التعليمية |
| متوسطة | ٤- صعوبة معرفة الاحتياجات الحقيقية لسوق العمل. | متوسطة | ٤- وجود جامعات ومدارس خاصة ومراكز البحوث والمعامل الطبية بالإضافة إلى سوق عمل عربية وأفريقية للعمل . |
| | | متوسطة | ٥- القدرة على التعاون وعقد بروتوكولات مع شركاء لتدريب الطلاب |

مما سبق يتضح أن نقاط القوة في العملية التعليمية تفوق نقاط الضعف والفرص المتاحة تفوق التهديدات وعلى ذلك فيمكن أن تكون استراتيجية التعليم والتعلم في المرحلة القادمة هي استراتيجية نمو وتوسع، لذلك ستركز الكلية على تفعيل بعض البرامج النوعية.

تحديد استراتيجية البحث العلمي

أولا تحليل البيئة الداخلية

| الأهمية النسبية | نقاط الضعف Weaknesses | الأهمية النسبية | نقاط القوة Strengths |
|-----------------|---|-----------------|--|
| منخفضة | وجود بعض برامج ومقررات الدراسات العليا غير موصفة. | متوسطة | وجود خطة بحثية بالكلية معتمدة وموثقة |
| عالية | تجهيزات المعامل البحثية تحتاج إلى مزيد من الدعم . | عالية | تتمتع الكلية بوجود عدد كافي ومناسب من أعضاء هيئة التدريس فى تخصصات ومدارس بحثية عديدة. |
| | | متوسطة | تنظم الكلية العديد من المؤتمرات الدولية والندوات العلمية. |
| | | عالية | تم تحديث لائحة الدراسات العليا والتي تتميز بالمرونة فى تحديث البرامج والمقررات |
| | | متوسطة | تمنح الكلية العديد من الدرجات العلمية |
| | | متوسطة | وجود ستة مجلات متخصصة فى النشر العلمى والبحثى مجهزة |
| | | عالية | برامج دراسات عليا متنوعة أدت إلى زيادة الاقبال عليها من خريجي الجامعات الأخرى بالإضافة إلى الطلاب الوافدين . |
| | | متوسطة | وجود قاعدة بيانات بالنشاط البحثي لأعضاء هيئة التدريس على الموقع الإلكتروني للكلية |
| | | متوسطة | حصول عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس على جوائز علمية |
| | | منخفضة | وجود أربع وحدات ذات طابع خاص تخدم العملية البحثية. |

ثانيا تحليل البيئة الخارجية

| الأهمية النسبية | Threats التهديدات المحتملة | الأهمية النسبية | Opportunities الفرص المتاحة |
|-----------------|--|-----------------|--|
| عالية | ١- ضعف الميزانية المقدمة للأبحاث من الجامعة. | عالية | ١- وجود مشروعات للتعاون مع وزارة التعليم العالي والاتحاد الأوروبي لرفع جودة العملية البحثية. |
| منخفضة | ٢- إجهاد أصحاب الأعمال عن تدعيم التعليم والبحث العلمي. | عالية | ٢- إمكانية عمل برامج نوعية بمصروفات، يتطلبها سوق العمل. |
| | | عالية | ٣- وجود نظام البعثات الخارجية والإشراف المشترك والمهمات العلمية. |

مما سبق يتضح أن نقاط القوة في العملية البحثية تفوق نقاط الضعف والفرص المتاحة تفوق التهديدات وعلى ذلك فيمكن أن تكون استراتيجية البحث العلمي في المرحلة القادمة هي استراتيجية نمو وتوسع، لذلك ستهتم الكلية في هذه الخطة بالبرامج النوعية، دعماً لموارد البحث العلمي.

تحديد استراتيجية خدمة المجتمع

أولا تحليل البيئة الداخلية

| الأهمية النسبية | نقاط الضعف Weaknesses | الأهمية النسبية | نقاط القوة Strengths |
|-----------------|--|-----------------|---|
| منخفضة | ١- ضعف آلية ربط الخريجين بالكلية لمعرفة مساهمهم الوظيفي. | متوسطة | ١- وجود هيكل فعال لخدمة المجتمع وتنمية البيئة. |
| متوسطة | ٢- ضعف نظام تقييم البرامج الدراسية بواسطة جهات التوظيف وأصحاب الأعمال . | منخفضة | ٢- وجود أربع وحدات ذات طابع خاص تساهم في خدمة المجتمع. |
| عالية | ٣- ضعف امكانيات وتجهيزات بعض الوحدات ذات الطابع الخاص والحاجة إلى تطويرها. | متوسطة | ٣- توقيع عدد من بروتوكولات التعاون مع الشركات والمؤسسات الصناعية. |
| | | منخفضة | ٤- إنشاء رابطة الخريجين لدعم برامج ونشاطات التواصل مع الخريجين . |

ثانيا تحليل البيئة الخارجية

| الأهمية النسبية | التحديات المحتملة Threats | الأهمية النسبية | الفرص المتاحة Opportunities |
|-----------------|--|-----------------|---|
| منخفضة | ١- محدودية العلاقة بين الكلية وأصحاب الأعمال | عالية | ١- تتمتع الكلية بموقع جيد وسط إقليم صناعي، يتيح لها الاندماج أخذاً وعطاءً مع مصانع الدقهلية ودمياط والمناطق الصناعية الجديدة والمراكز الطبية. |

مما سبق يتضح أن نقاط القوة في الخدمة المجتمعية تكافئ تقريباً نقاط الضعف والفرص المتاحة تفوق التحديات وعلى ذلك فسوف تستمر استراتيجية الخدمة المجتمعية في المرحلة القادمة في التطوير والتحسين.

ثالثاً: الغايات النهائية والاهداف الاستراتيجية للكلية

تتسم الخطة الإستراتيجية لكلية العلوم بمجموعة من الغايات النهائية التي تغطي مجالات الجودة الأكاديمية، وخدمة المجتمع وتنمية البيئة، والهيكل الإداري، وفعالية الإنفاق المالي وهي:

- (١) تعزيز وتطوير التعليم والتعلم.
- (٢) تعزيز وتطوير برامج الدراسات العليا.
- (٣) تعزيز وتطوير البحث العلمي بما يساعد على التنمية الاقتصادية للمجتمع.
- (٤) تعزيز وتطوير الخدمات المجتمعية.
- (٥) تعزيز وتطوير القدرات الإدارية والتنظيمية.
- (٦) تنمية الموارد الذاتية للكلية لتدعيم العملية التعليمية والبحثية.

ولكل غاية من الغايات هناك عدد من الأهداف الاستراتيجية لتحقيقها. ويتحقق كل هدف من الأهداف الاستراتيجية بمجموعة الأهداف التكتيكية والتي تسمى هنا أنشطة أو سياسات والتي تنفذ عن طريق مجموعة من الأهداف التشغيلية أو التنفيذية تحدد عند التنفيذ.

الغاية الأولى تعزيز وتطوير التعليم والتعلم

تحليل الفجوة بين الوضع الراهن والتصور المستقبلي

Gap Analysis

| الوضع الراهن | المستهدف | دليل النجاح |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> بطء التعديل والتغيير في المناهج. تعديلات متفرقة ليست على نطاق مؤسسي. | <ul style="list-style-type: none"> تفعيل نظام التحديث والتطوير المستمر في البرامج التعليمية على نطاق مؤسسي. | <ul style="list-style-type: none"> إدخال تعديلات على اللائحة تسمح بالتحديث والتطوير المستمر في البرامج التعليمية. تفعيل لجنة للمناهج بكل قسم أكاديمي. |
| <ul style="list-style-type: none"> إجتهادات فردية لدفع الطلاب للتعلم الذاتي. مكتبة جيدة بها عدد ٢٢٦٣٣ كتاب وعدد ١٢٩١ رسالة ماجستير وعدد ٦٤٠ رسالة دكتوراه. صعوبة في التحول من المذكرات إلى المراجع. | <ul style="list-style-type: none"> تعظيم دور التعلم الذاتي. استخدام المراجع في التدريس. | <ul style="list-style-type: none"> تفعيل نظام يلزم هيئة التدريس على تطبيق أساليب التعلم الذاتي. وجود المراجع التدريسية بإعداد كافية. |
| <ul style="list-style-type: none"> وجود بنية تحتية جيدة للعملية التعليمية، من قاعات مجهزة بالأجهزة السمعية والبصرية ومكتبة ومعامل افتراضية. استخدام العديد من هيئة التدريس للتقنيات الحديثة في التدريس، ولا زال البعض يستخدم الطرق البسيطة. | <ul style="list-style-type: none"> وضع سياسة للتحسين المستمر في طرق التدريس. تدريب هيئة التدريس على استخدام التقنيات الحديثة في التدريس. | <ul style="list-style-type: none"> رفع نسبة هيئة التدريس الذين يستخدمون التقنيات الحديثة في التدريس. |
| <ul style="list-style-type: none"> بعض الطلاب يتدربون بالمصانع والشركات والبعض الآخر يتدربون بالكلية. يقدم الطالب تقريراً عن التدريب ولا يوجد تقييم للتدريب. | <ul style="list-style-type: none"> تطوير سياسة التعليم التعاوني (الاستعانة بالمستفيدين في التعليم). | <ul style="list-style-type: none"> وضع آلية تلزم جميع الطلاب على التدريب داخل وخارج الكلية على العديد من المهارات. وضع وسائل لتقييم التدريب. |
| <ul style="list-style-type: none"> صعوبة تقييم المهارات العامة. بعض هيئة التدريس يستخدمون التقييم التكويني على نطاق فردي. | <ul style="list-style-type: none"> تعديل أنظمة تقييم الطلاب. تحديد طرق ووزن لتقييم المهارات العامة. | <ul style="list-style-type: none"> تقييم كل المخرجات التعليمية المستهدفة. |
| <ul style="list-style-type: none"> ميزانية محدودة للدعم الطلابي والخدمات المقدمة للطلبة وتبرعات من القادرين. ازدحام اليوم بالأعباء الدراسية للطلاب يجعلهم يعرضون عن الأنشطة الطلابية. | <ul style="list-style-type: none"> تعزيز وتطوير الدعم الطلابي والخدمات المقدمة للطلبة. | <ul style="list-style-type: none"> دعم ميزانية الخدمات والأنشطة الطلابية. تنظيم الجداول الدراسية وتقليل العبء الدراسي. |

الهدف الأول:

❖ مراجعة نظام التحديث والتطوير المستمر في البرامج التعليمية.

الأنشطة:

١. مراجعة تشكيل لجنة لمراجعة البرامج الدراسية بالأقسام.
٢. تطوير آلية تحديث المناهج بناءً على تقارير المراجعة وآراء الطلاب والمستفيدين والمتغيرات والتطورات واحتياجات سوق العمل.
٣. تطوير آلية التأكد من تحقيق المخرجات التعليمية المستهدفة للبرامج.

الهدف الثاني:

❖ تعظيم دور التعلم الذاتي واستخدام المراجع في التدريس.

الأنشطة:

١. نشر ثقافة التعلم الذاتي والالكتروني بين الطلاب وهيئة التدريس.
٢. إلزام هيئة التدريس بعمل مقررات إلكترونية.
٣. تشجيع هيئة التدريس والطلاب على استخدام الكتب المرجعية.
٤. توفير مصادر التعلم الذاتي.

الهدف الثالث:

❖ وضع سياسة للتحسين المستمر في طرق التدريس.

الأنشطة:

١. قياس فعالية طرق التدريس التي يستخدمها أعضاء هيئة التدريس.
٢. تدريب هيئة التدريس والهيئة المعاونة على طرق التدريس الفعالة.

الهدف الرابع:

❖ وضع سياسة للتعليم التعاوني (الاستعانة بالمستفيدين في التعليم).

الأنشطة:

١. تفعيل بروتوكولات التعاون مع جهات التوظيف والمصانع والمؤسسات ذات الصلة بالكلية فيما يخص تدريب طلاب الكلية.
٢. تطوير خطة التدريب الصيفي طبقاً للتغذية الراجعة.

الهدف الخامس:

❖ تعديل أنظمة تقييم الطلاب.

الأنشطة:

١. تطوير أنظمة التقييم المستمر للطلاب.
٢. وضع سياسة للتحسين المستمر في جودة الورقة الإمتحانية.
٣. التأكد من قياس كل المخرجات التعليمية المستهدفة.

الهدف السادس:

❖ تعزيز وتطوير الدعم الطلابي والخدمات المقدمة للطلبة

الأنشطة:

١. تطوير خطة الدعم الطلابي.
٢. تحسين مستوى المرافق بالكلية.
٣. تقييم الخدمات المقدمة للطلاب بصفة دورية.
٤. وضع آلية لاكتشاف ورعاية الطلاب المتعثرين.
٥. وضع نظام لتشجيع ورعاية الطلاب المتفوقين والمبدعين.

الغاية الثانية

تعزيز وتطوير برامج الدراسات العليا.

تحليل الفجوة بين الوضع الراهن والتصور المستقبلي

Gap Analysis

| الوضع الراهن | المستهدف | دليل النجاح |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">بطء التعديل والتغيير في المناهج. | <ul style="list-style-type: none">وضع نظام للتحديث والتطوير المستمر لبرامج الدراسات العليا. | <ul style="list-style-type: none">وجود لجنة للمناهج بكل قسم أكاديمي. |
| <ul style="list-style-type: none">وجود بنية تحتية جيدة للعملية التعليمية، من قاعات مجهزة بالأجهزة السمعية والبصرية ومكتبة ومعامل افتراضية.استخدام العديد من هيئة التدريس للتقنيات الحديثة في التدريس، ولا زال البعض يستخدم الطرق البسيطة. | <ul style="list-style-type: none">تشجيع التحسين المستمر في طرق التدريس.تدريب هيئة التدريس على استخدام التقنيات الحديثة في التدريس. | <ul style="list-style-type: none">رفع نسبة هيئة التدريس الذين يستخدمون التقنيات الحديثة في التدريس. |

الهدف الأول:

❖ وضع نظام للتحديث والتطوير المستمر لبرامج الدراسات العليا

الأنشطة:

- مراجعة تشكيل لجنة تطوير المناهج بالدراسات العليا بالأقسام.
- تطوير آلية تحديث المناهج بناءً على تقارير المراجعة وآراء الطلاب والمتغيرات والتطورات واحتياجات سوق العمل.
- تطوير آلية التأكد من تحقيق المخرجات التعليمية المستهدفة للبرامج.

الهدف الثاني:

❖ مراجعة نظام التحديث والتطوير المستمر في طرق التدريس.

الأنشطة:

- قياس فعالية طرق التدريس الحالية.
- تدريب هيئة التدريس على تطبيق طرق التدريس الفعالة وقياس نجاحها.

الغاية الثالثة تعزيز وتطوير البحث العلمي بما يساعد على التنمية الاقتصادية للمجتمع.

تحليل الفجوة بين الوضع الراهن والتصور المستقبلي

Gap Analysis

| المستهدف | الوضع الراهن | دليل النجاح |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">تطوير آلية تنمية مصادر التمويل الذاتي للبحث العلمي وضمان التوزيع العادل لها. | <ul style="list-style-type: none">انخفاض الميزانية المقدمة من الجامعة للبحث العلمي.لا توجد آلية واضحة معلنة لتوزيع ميزانية وخدمات البحث العلمي. | <ul style="list-style-type: none">ارتفاع قيمة الميزانية المخصصة للبحث العلمي.وجود آلية واضحة ومعلنة لتوزيع ميزانية وخدمات البحث العلمي. |
| <ul style="list-style-type: none">تطوير آلية قياس كفاءة العملية البحثية. | <ul style="list-style-type: none">وجود عدد كبير من الأبحاث المنشورة في مجلات متخصصة.انخفاض عدد براءات الاختراع.ضعف آلية قياس كفاءة العملية البحثية. | <ul style="list-style-type: none">وجود آلية جيدة لقياس كفاءة العملية البحثية. |

الهدف الأول:

❖ تطوير آلية تنمية مصادر التمويل الذاتي للبحث العلمي وضمان التوزيع العادل لها.

الأنشطة:

١. تطوير آلية تشجيع الباحثين على الحصول على مشاريع بحثية من جهات محلية وعالمية.
٢. تطوير آلية الإستفادة القصوى من الأجهزة والإمكانات البحثية بالكلية.
٣. تشجيع الباحثين على التحول إلى البحوث التطبيقية وبراءات الاختراع.
٤. وضع نظام لتشجيع وتسويق البحوث التطبيقية.
٥. وضع مقياس لمدى النشاط البحثي لعضو هيئة التدريس.
٦. وضع نظام لربط مدى النشاط البحثي لعضو هيئة التدريس بنصبيته من ميزانية وامكانيات البحوث.

الهدف الثاني:

❖ تطوير آلية قياس كفاءة العملية البحثية.

الأنشطة:

١. تحديد مقاييس لقياس كفاءة العملية البحثية.
٢. صياغة نظام لقياس كفاءة العملية البحثية.
٣. تشجيع هيئة التدريس على رفع كفاءة العملية البحثية.

الغاية الرابعة تعزيز وتطوير الخدمات المجتمعية.

تحليل الفجوة بين الوضع الراهن والتصور المستقبلي Gap Analysis

| الوضع الراهن | المستهدف | دليل النجاح |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> وجود أربع وحدات ذات طابع خاص، لكن انتاجها وفعاليتها ليست بالقدر الكافي. النظام الإداري الروتيني يعيق من انطلاق خدمات هذه الوحدات. بعض الوحدات لا تحقق عائد مادي جيد. | <ul style="list-style-type: none"> الارتقاء بمستوى الوحدات ذات الطابع الخاص. | <ul style="list-style-type: none"> ارتفاع قيمة عوائد الوحدات ذات الطابع الخاص المالية. تحرير الوحدات ذات الطابع الخاص من الروتين. وجود قرارات تفويض لمديري الوحدات ذات الطابع الخاص لإدارة شئونها. |
| <ul style="list-style-type: none"> وجود عدد صغير من هيئة التدريس يؤدي استشارات لمؤسسات المجتمع المحيط، ولا يوجد تشجيع من الكلية لتنمية عدد المستشارين. وجود عدد من التسجيلات لدرجات علمية مع المجتمع الصناعي المحيط. عدم وجود آلية جيدة للتعامل مع مشاكل المجتمع الصناعي المحيط وتطوير الإنتاج. ضعف ثقة المجتمع الصناعي المحيط بالكلية في حل مشاكله. | <ul style="list-style-type: none"> تفعيل دور الكلية في تطوير الإنتاج وحل مشاكل المجتمع الصناعي المحيط. | <ul style="list-style-type: none"> وجود آلية للتعامل مع مشاكل المجتمع الصناعي المحيط وتطوير الإنتاج. وجود آلية لقياس كفاءة عملية خدمة المجتمع. ارتفاع ثقة المجتمع الصناعي المحيط بالكلية في حل مشاكله. |

الهدف الأول:

❖ الارتقاء بمستوى الوحدات ذات الطابع الخاص.

الأنشطة:

1. وضع آلية لتحرير الوحدات ذات الطابع الخاص من الروتين.
2. وضع نظام لخلق تنافس بين الوحدات ومكافأة العاملين بالوحدات المتميزة.

الهدف الثاني:

❖ تفعيل دور الكلية في تطوير الإنتاج وحل مشاكل المجتمع الصناعي المحيط.

الأنشطة:

١. تكوين فريق تطوعي من هيئة التدريس في التخصصات المختلفة، كمستشارين علميين قادرين على تطوير الانتاج وحل مشاكل الصناعات المحيطة بالكلية.
٢. تحديد جهة مسؤولة عن التعامل مع المجتمع الخارجي والمستفيدين، وكذا كيفية للتعامل يتم اعلانها.
٣. العمل على كسب ثقة المستفيدين ورضاهم.

الغاية الخامسة تعزيز وتطوير القدرات الإدارية والتنظيمية

تحليل الفجوة بين الوضع الراهن والتصور المستقبلي

Gap Analysis

| الوضع الراهن | المستهدف | دليل النجاح |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> وجود قرارات تفويض من العميد للوكلاء كل في ما يخصه. عدم وجود قرارات تفويض في الكادر الإداري لتيسير العمل عند غياب أحد القيادات الإدارية. | <ul style="list-style-type: none"> تدعيم التوجه اللامركزي لإدارة الكلية بما يحقق الكفاءة والإنتاجية. | <ul style="list-style-type: none"> وجود قرارات تفويض من العميد للقيادات الأكاديمية المختلفة. وجود قرارات تفويض من أمين الكلية لبدائل القيادات الإدارية الحالية. |
| <ul style="list-style-type: none"> برامج التدريب الحالية لا تؤدي إلى إنجاز أهدافها بشكل جيد. ضعف آلية قياس كفاءة العملية التدريبية. ضعف آلية تقييم أداء عضوية التدريس. ضعف نظام ربط الحوافز والجزاءات بمستوى الأداء. | <ul style="list-style-type: none"> تأهيل وتطوير الموارد البشرية بالكلية. | <ul style="list-style-type: none"> رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين والعمال. وجود آلية جيدة لقياس كفاءة العملية التدريبية. وجود آلية جيدة لتقييم أداء عضوية التدريس. وجود نظام لربط الحوافز والجزاءات بمستوى الأداء. |

الهدف الأول:

❖ تدعيم التوجه اللامركزي لإدارة الكلية بما يحقق الكفاءة والإنتاجية.

الأنشطة:

١. تعزيز الأداء الإداري من خلال مشاركة العاملين في صنع القرارات.
٢. ربط المسؤوليات بالصلاحيات والتفويضات.

الهدف الثاني:

❖ تأهيل وتطوير الموارد البشرية بالكلية.

الأنشطة:

١. تأهيل وتطوير الكادر الوظيفي الإداري من خلال عملية التدريب.
٢. تطوير آلية تقييم أداء الموظفين الإداريين بحيث تعتمد على الإنجاز والسلوك.
٣. تطوير آلية تقييم أداء عضوية التدريس بحيث تعتمد على الإنجاز والسلوك.
٤. وضع نظام لربط الحوافز والجزاءات بمستوى الأداء.

الغاية السادسة

تنمية الموارد الذاتية للكلية لتدعيم العملية التعليمية والبحثية

تحليل الفجوة بين الوضع الراهن والتصور المستقبلي

Gap Analysis

| دليل النجاح | المستهدف | الوضع الراهن |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">استحداث مصادر قوية للدعم الذاتي للكلية.ارتفاع نسبة الدعم الذاتي إلى الدعم الحكومي. | <ul style="list-style-type: none">تنمية القدرات والإمكانيات لتوفير التمويل الذاتي للكلية. | <ul style="list-style-type: none">وجود أربع وحدات ذات طابع خاص بالكلية، لكنها تحتاج إلى التطوير ورفع الكفاءة.اعتماد الكلية على الميزانية المقدمة من الحكومة بدرجة عالية وانخفاض نسبة الدعم الذاتي.يوجد برنامج نوعي بمصروفات بمرحلة البكالوريوس، وآخر في طريقه للإعتماد، و٣ دبلومات دراسات عليا. |

الهدف الأول:

❖ تنمية القدرات والإمكانيات لتوفير التمويل الذاتي للكلية.

الأنشطة:

١. استحداث مصادر فعالة للتمويل الذاتي مثل البرامج التعليمية النوعية – دورات تدريبية – استشارات - مشاريع إنتاجية مشتركة مع بعض المؤسسات.
٢. ضبط النفقات المالية.

الطموحات على المدى البعيد

تطمح كلية العلوم بجامعة المنصورة على المدى البعيد:

- أن يكون العمل بها، في كل المستويات، طبقاً لأنظمة شفافة ومقاييس موضوعية.
- أن تصبح من ضمن أعلى عشر كليات للعلوم الأساسية في الشرق الأوسط بحلول عام ٢٠٣٠.

آلية ضمان التطبيق والمتابعة والتحديث للخطة الاستراتيجية

- ١- **تختص** وحدة ضمان الجودة بمتابعة تنفيذ الخطة الاستراتيجية.
- ٢- تصاغ الخطة الإجرائية عن النصف سنة المقبل، تحتوي على الأنشطة التفصيلية، وترفع للعميد لتوجيهها للمختصين بتنفيذ كل نشاط.
- ٣- توجه تقارير إنجاز الأنشطة الى وحدة ضمان الجودة لإقتراح التحديث المطلوب بالخطة.
- ٤- تجتمع لجنة الخطة الإستراتيجية سنوياً لمناقشة المتغيرات في البيئة الداخلية والخارجية واقتراح التحديث المطلوب بالخطة ورفعها للعميد.
- ٥- يرفع تقرير سنوى للعميد من وحدة ضمان الجودة عن مدى التقدم في الخطة والمعوقات والمستجدات ومقترح تحديث الخطة.

مقومات نجاح الخطة الاستراتيجية لكلية العلوم – جامعة المنصورة

- ١- جودة إدارة فاعلة تؤمن بفكر الجودة والتحسين المستمر وتعمل على تطبيق معايير الجودة في الأداء.
- ٢- وجود مصادر متعددة لتنمية الموارد الذاتية.
- ٣- وجود آلية لضمان التطبيق والمتابعة والتحديث للخطة الاستراتيجية.

مصادر التمويل اللازم لتنفيذ الخطة الاستراتيجية

تعتمد الكلية على مواردها المالية في الصرف على تنفيذ أنشطة الخطة وخاصة أن نسبة الدعم الذاتي قد ارتفعت بالقدر الذي يساعد على الإستمرارية المالية.

سياسات الكلية للتعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع

سياسات الكلية للتعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، هي القوانين المتعلقة بهذه الجوانب، بالإضافة إلى اللوائح الداخلية وقرارات مجلسي الجامعة والكلية المفسرة والمكملة للائحة الداخلية، وكذلك الخطط والآليات والأنظمة المعتمدة من مجلس الجامعة أو مجلس الكلية، وهي معلنة على موقع الكلية الإلكتروني وبديل الطالب. وتهتم الكلية بمراجعتها وتحديثها بصفة مستمرة، لذلك تم اعتماد الخطط التالية للمراجعة والتحديث المستمر لهذه السياسات.

خطة الكلية لمراجعة وتحديث سياسات التعليم

- يتم تحليل استبيانات الطلاب وهيئة التدريس التي تقيس جودة المقررات والبرامج الدراسية بنهاية العام الدراسي واستنتاج أوجه التحسين المطلوبة.
- يتم دراسة تقارير المقررات والبرامج الدراسية بنهاية العام الدراسي واستنتاج أوجه التحسين المطلوبة.
- يتم دراسة تقارير المقيمين الخارجيين للبرامج والمقررات الدراسية بنهاية العام الدراسي واستنتاج أوجه التحسين المطلوبة.
- يتم دراسة خطة التعليم والتعلم بالكلية وخطة التحسين للعام الماضي واستخلاص ما لم يتم منها لادراجه في الخطة الجديدة .
- يتم صياغة خطة التحسين السنوية في سياسات التعليم وتعرض على لجنة شئون الطلاب والتعليم لمناقشتها والعرض على مجلس الكلية لاقرار اعتمادها.

خطة الكلية لمراجعة وتحديث سياسات البحث العلمي

- يتم تحليل استبيانات طلاب الدراسات العليا وهيئة التدريس التي تقيس جودة العملية البحثية والدراسات العليا بنهاية العام الدراسي واستنتاج أوجه التحسين المطلوبة.
- يتم دراسة تقارير المقررات والبرامج الدراسية بالدراسات العليا بنهاية العام الدراسي واستنتاج أوجه التحسين المطلوبة.
- يتم دراسة تقارير المقيمين الخارجيين للبرامج والمقررات بالدراسات العليا بنهاية العام الدراسي واستنتاج أوجه التحسين المطلوبة.
- يتم دراسة الخطة البحثية للكلية وخطة التحسين للعام الماضي واستخلاص ما لم يتم منها لادراجه في الخطة الجديدة.
- يتم صياغة خطة التحسين السنوية في سياسات البحث العلمي وتعرض على لجنة الدراسات العليا والبحث العلمي لمناقشتها والعرض على مجلس الكلية لاقرارها واعتمادها .

خطة الكلية لمراجعة وتحديث سياسات خدمة المجتمع

- يتم تحليل استبيانات الأطراف المجتمعية المختلفة لاستخلاص أوجه التحسين المطلوبة.
- يتم دراسة خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة لكلية وخطة التحسين للعام الماضى واستخلاص ما لم يتم منها لادراجه فى الخطه الجديدة.
- يتم صياغة خطة التحسين السنوية فى سياسات خدمة المجتمع وتعرض على لجنة خدمة المجتمع لمناقشتها والعرض على مجلس الكلية لقرارها واعتمادها .
- يتم تقييم مدى تفعيل بروتوكولات التعاون المبرمة فى العام الماضى مع الجهات المستفيدة واستنتاج أوجه التحسين المطلوبة.

الخطة التنفيذية لتطبيق استراتيجية الكلية ٢٠١٤ - ٢٠١٩

الغاية الأولى: تعزيز وتطوير التعليم والتعلم.

| الأهداف الاستراتيجية | الأنشطة | التوقيت | مسؤولية التنفيذ | مؤشرات النجاح | الميزانية المطلوبة بالجنيه | مصدر التمويل | المخاطر المتوقعة | ادارة المخاطر |
|---|--|----------|--|--|----------------------------|---------------|---|---|
| الهدف الأول: مراجعة نظام التحديث والتطوير المستمر للبرامج التعليمية. | ١- مراجعة تشكيل لجنة لمراجعة البرامج الدراسية بالأقسام | Q3 | <ul style="list-style-type: none"> وكيل شؤون الطلاب رؤساء الأقسام مدير وحدة الجودة منسقي البرامج . | <ul style="list-style-type: none"> خطة معتمدة لتطوير البرامج التعليمية آلية معتمدة للتأكد من تحقيق المخرجات التعليمية المستهدفة للبرامج. | 2,000 | موازنة الكلية | انشغال أعضاء هيئة التدريس بالتعليم والتقييم مما يؤثر على تحديث المناهج للمقررات والبرامج | إدراج المشاركة في تطوير المناهج في آلية قياس الأداء |
| | ٢- تطوير آلية تحديث المناهج بناءً على تقارير المراجعة وآراء الطلاب والمستفيدين والمتغيرات والتطورات واحتياجات سوق العمل. | Q4-Q5 | <ul style="list-style-type: none"> وكيل شؤون الطلاب رؤساء الأقسام مدير وحدة الجودة منسقي البرامج | <ul style="list-style-type: none"> آلية لقياس مدى تقدم البرامج المختلفة. | | | | |
| | ٣- تطوير آلية التأكد من تحقيق المخرجات التعليمية المستهدفة للبرامج. | Q5 | <ul style="list-style-type: none"> وكيل شؤون الطلاب رؤساء الأقسام مدير وحدة الجودة منسقي البرامج | <ul style="list-style-type: none"> آلية لاتخاذ إجراءات تصحيحية بناءً على مدى تقدم البرامج. | | | | |
| الهدف الثاني: تعظيم دور التعلم الذاتي واستخدام المراجع في التدريس. | ١- نشر ثقافة التعلم الذاتي والالكتروني بين الطلاب وهيئة التدريس. | Q3- Q5 | <ul style="list-style-type: none"> وكيل شؤون الطلاب مدير وحدة الجودة مدير وحدة التعليم الإلكتروني | <ul style="list-style-type: none"> زيادة الوعي بثقافة التعلم الذاتي والالكتروني بين الطلاب وهيئة التدريس. | 50,000 | مشروع ICTP | البطء في استجابة بعض أعضاء هيئة التدريس في انتاج واستخدام المقررات الإلكترونية والالتزام بالكتب المرجعية في التدريس | التوعية والتدريب والتحفيز بطرق عديدة |
| | ٢- إلزام هيئة التدريس بعمل مقررات إلكترونية. | Q6 - Q20 | <ul style="list-style-type: none"> وكيل شؤون الطلاب مدير وحدة التعليم الإلكتروني | <ul style="list-style-type: none"> زيادة مضطربة في عدد المقررات الإلكترونية على موقع الكلية كل عام. | | | | |
| | ٣- تشجيع هيئة التدريس والطلاب على استخدام الكتب المرجعية. | Q3- Q4 | <ul style="list-style-type: none"> وكيل الدراسات العليا رؤساء الأقسام | <ul style="list-style-type: none"> انخفاض عدد المذكرات وارتفاع عدد المراجع المستخدمة في التدريس. | | | | |
| | ٤- توفير مصادر التعلم الذاتي | Q3- Q20 | <ul style="list-style-type: none"> العميد وكيل الدراسات العليا | <ul style="list-style-type: none"> زيادة مصادر التعلم الذاتي وفعالية استخدامها. | | | | |

الخطة الاستراتيجية لكلية العلوم جامعة المنصورة (٢٠١٤ - ٢٠١٩)

| | | | | | | | |
|--|--|---------------|--|---|----------|--|---|
| | موازنة الكلية | 2,000 | ● وجود طرق تدريس جديدة فعالة. | ● مدير وحدة الجودة ● رؤساء الأقسام ● لجنة الإحصاء | Q4- Q5 | ١. قياس فعالية طرق التدريس التي يستخدمها أعضاء هيئة التدريس. | الهدف الثالث: وضع سياسة للتحسين المستمر في طرق التدريس. |
| | موازنة الكلية | | | ● وكيل الكلية لشؤون الطلاب ● مدير وحدة الجودة | Q5 – Q6 | ٢. تدريب هيئة التدريس والهيئة المعاونة على طرق التدريس الفعالة. | |
| البحث عن مزيد من الشركات للمساهمة في التدريب الصيفي للطلاب | رفض بعض الشركات المشاركة في التدريب الصيفي للطلاب | موازنة الكلية | ● بروتوكولات التعاون مع جهات التوظيف والمصانع والمؤسسات ذات الصلة بالكلية ● خطة معتمدة للتدريب الصيفي والزيارات والرحلات العلمية. | ● وكيل الكلية لخدمة المجتمع | Q1 – Q4 | ١- تفعيل بروتوكولات التعاون مع جهات التوظيف والمصانع والمؤسسات ذات الصلة بالكلية فيما يخص تدريب طلاب الكلية. | الهدف الرابع: وضع سياسة للتعليم التعاوني (الاستعانة بالمستفيدين في التعليم). |
| | | موازنة الكلية | | ● وكيل شؤون الطلاب ● وكيل الكلية لخدمة المجتمع | Q4 | ٢- تطوير خطة التدريب الصيفي. | |
| التدريب والتوعية | ضعف استجابة بعض أعضاء هيئة التدريس | موازنة الكلية | ● أنظمة معتمدة للتقييم المستمر للطلاب. ● سياسة معتمدة للتحسين المستمر في جودة الورقة الإمتحانية | ● وكيل الكلية لشؤون الطلاب ● مدير وحدة الجودة | Q2- Q4 | ١. تطوير أنظمة التقييم المستمر للطلاب. | الهدف الخامس: تعديل أنظمة تقييم الطلاب. |
| | | موازنة الكلية | | ● وكيل شؤون الطلاب ● مدير وحدة الجودة ● رؤساء الأقسام | Q5- Q6 | ٢. وضع سياسة للتحسين المستمر في جودة الورقة الإمتحانية | |
| إدراج الالتزام بتنفيذ طرق القياس الجديدة في آلية قياس الأداء | ضعف استجابة بعض أعضاء هيئة التدريس في تطبيق طرق القياس | موازنة الكلية | ● تعدد طرق القياس لتغطي كل المخرجات التعليمية المستهدفة | ● وكيل شؤون الطلاب ● مدير وحدة الجودة ● رؤساء الأقسام | Q7-Q20 | ٣. التأكد من قياس كل المخرجات التعليمية المستهدفة. | |
| فتح مصادر جديدة للدعم الطلابي مثل التبرعات | ضعف الدعم المخصص من الجامعة للدعم الطلابي | موازنة الكلية | ● خطة الدعم الطلابي معتمدة ● تحسن مستوي المرافق بالكلية ● تزايد الأنشطة الطلابية | ● وكيل شؤون الطلاب ● مدير وحدة الجودة | Q7 – Q10 | ١- تطوير خطة الدعم الطلابي. | الهدف السادس: تعزير وتطوير الدعم الطلابي |

الخطة الاستراتيجية لكلية العلوم جامعة المنصورة (٢٠١٤ - ٢٠١٩)

| | | | | | | | | والخدمات المقدمة للطلبة. |
|--|------------------|---|---|-------------|---|--|--|-----------------------------|
| | موازنة الكلية | <ul style="list-style-type: none"> • خطة معتمدة للتقويم الدوري للخدمات المقدمة للطلاب • آلية معتمدة لاكتشاف ورعاية الطلاب المتعثرين و المتفوقين والمبدعين | <ul style="list-style-type: none"> • وكيل الكلية لخدمة المجتمع | Q3 – Q20 | ٢- تحسين مستوى المرافق بالكلية. | | | |
| | موازنة الكلية | | <ul style="list-style-type: none"> • وكيل شؤون الطلاب | Q3 – Q20 | ٣- تقييم الخدمات المقدمة للطلاب بصفة دورية. | | | |
| | موازنة الكلية | | <ul style="list-style-type: none"> • وكيل شؤون الطلاب | Q4- Q5 | ٤- وضع آلية لاكتشاف ورعاية الطلاب المتعثرين. | | | |
| | موازنة الكلية | | <ul style="list-style-type: none"> • وكيل شؤون الطلاب | Q4- Q5 | ٥- وضع نظام لتشجيع ورعاية الطلاب المتفوقين والمبدعين. | | | |

الغاية الثانية: تعزيز وتطوير برامج الدراسات العليا.

| الأهداف الاستراتيجية | الأنشطة | التوقيت | مسؤولية التنفيذ | مؤشرات النجاح | مصدر التمويل | الميزانية المطلوبة بالجنيه | المخاطر المتوقعة | ادارة المخاطر |
|---|--|---------|--|--|---------------|----------------------------|---|---|
| الهدف الأول: وضع نظام للتحديث والتطوير المستمر لبرامج الدراسات العليا. | ١. مراجعة تشكيل لجنة تطوير المناهج بالدراسات العليا بالأقسام. | Q3 – Q4 | <ul style="list-style-type: none"> • وكيل الدراسات العليا • رؤساء الأقسام • مدير وحدة الجودة | <ul style="list-style-type: none"> • وجود لجان لمراجعة وتحديث برامج الدراسات العليا بالأقسام. | موازنة الكلية | 2,000 | بطء عمليات التحديث في البرامج أو عدم جديتها | ربط عمليات التحديث بالتشجيع المعنوي والعيني للمشاركين |
| | ٢. تطوير آلية تحديث المناهج بناءً على تقارير المراجعة وآراء الطلاب والمتغيرات والتطورات واحتياجات سوق العمل. | Q4 – Q6 | <ul style="list-style-type: none"> • وكيل الدراسات العليا • رؤساء الأقسام • مدير وحدة الجودة | <ul style="list-style-type: none"> • وجود برامج للدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة • وجود آلية معتمدة للتأكد من تحقيق المخرجات التعليمية المستهدفة للبرامج | موازنة الكلية | | | |
| | ٣. وضع آلية للتأكد من تحقيق المخرجات التعليمية المستهدفة للبرامج. | Q4 | <ul style="list-style-type: none"> • وكيل الدراسات العليا • رؤساء الأقسام • مدير وحدة الجودة | <ul style="list-style-type: none"> • وجود آلية لقياس مدى تقدم البرامج المختلفة لاتخاذ الإجراءات التصحيحية | موازنة الكلية | | | |
| الهدف الثاني: مراجعة نظام التحديث والتطوير المستمر في طرق التدريس. | ١. قياس فعالية طرق التدريس الحالية. | Q4 – Q5 | <ul style="list-style-type: none"> • وكيل الدراسات العليا • مدير وحدة الجودة • ١. منسقي البرامج | <ul style="list-style-type: none"> • وجود آلية لتشجيع هيئة التدريس على تطبيق طرق تدريس جديدة فعالة. • وجود طرق تدريس جديدة فعالة. | موازنة الكلية | 2,000 | البطء في استجابة بعض أعضاء هيئة التدريس لتطبيق طرق التدريس والتقييم الحديثة | التوعية والتدريب والتحفيز بطرق عديدة |
| | ٢. تدريب هيئة التدريس على تطبيق طرق التدريس الفعالة وقياس نجاحها. | Q5 – Q7 | <ul style="list-style-type: none"> • وكيل الدراسات العليا • مدير وحدة الجودة • ومنسقي البرامج | | | | | |

الغاية الثالثة: تعزيز وتطوير البحث العلمي في الكلية بما يساعد على التنمية الاقتصادية للمجتمع.

| الأهداف الاستراتيجية | الأنشطة | التوقيت | مسؤولية التنفيذ | مؤشرات النجاح | مصدر التمويل | الميزانية المطلوبة بالجنيه | المخاطر المتوقعة | ادارة المخاطر |
|---|--|-----------|---|---|---------------|----------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|
| الهدف الأول: وضع آلية لتنمية مصادر التمويل الذاتي للبحث العلمي وضمن التوزيع العادل لها. | ١- تطوير آلية تشجيع الباحثين على الحصول على مشاريع بحثية من جهات محلية وعالمية. | Q3 – Q20 | <ul style="list-style-type: none"> وكيل الدراسات العليا مدير وحدة الجودة | <ul style="list-style-type: none"> وجود آلية معتمدة لتشجيع الباحثين على الحصول على مشاريع بحثية من جهات محلية وعالمية | موازنة الكلية | 4,000 | ضعف استجابة بعض أعضاء هيئة التدريس | التوعية والتدريب والتحفيز بطرق عديدة |
| | ٢- تطوير آلية الإستفادة القصوى من الأجهزة والإمكانات البحثية بالكلية. | Q2 – Q4 | <ul style="list-style-type: none"> وكيل الدراسات العليا رؤساء الأقسام مدير وحدة الجودة | <ul style="list-style-type: none"> وجود آلية معتمدة للإستفادة القصوى من الأجهزة والإمكانات البحثية بالكلية | | | | |
| | ٣- تشجيع الباحثين على التحول إلى البحوث التطبيقية وبراءات الإختراع. | Q10 – Q20 | <ul style="list-style-type: none"> وكيل الدراسات العليا مدير وحدة الجودة | <ul style="list-style-type: none"> وجود آلية معتمدة لتشجيع الباحثين على التحول إلى البحوث التطبيقية وبراءات الإختراع | | | | |
| | ٤- وضع نظام لتشجيع وتسويق البحوث التطبيقية. | Q1 – Q20 | <ul style="list-style-type: none"> وكيل الدراسات العليا مدير وحدة الجودة | <ul style="list-style-type: none"> وجود نظام معتمد لربط مدى النشاط البحثي لعضو هيئة التدريس بنصيبه من ميزانية وامكانيات البحوث | | | | |
| | ٥- وضع مقياس لمدى النشاط البحثي لعضو هيئة التدريس. | Q3 – Q4 | <ul style="list-style-type: none"> وكيل الدراسات العليا مدير وحدة الجودة | <ul style="list-style-type: none"> وجود نظام معتمد لربط مدى النشاط البحثي لعضو هيئة التدريس بنصيبه من ميزانية وامكانيات البحوث | | | | |
| | ٦- وضع نظام لربط مدى النشاط البحثي لعضو هيئة التدريس بنصيبه من ميزانية وامكانيات البحوث. | Q4 | <ul style="list-style-type: none"> وكيل الدراسات العليا مدير وحدة الجودة | <ul style="list-style-type: none"> وجود نظام معتمد لربط مدى النشاط البحثي لعضو هيئة التدريس بنصيبه من ميزانية وامكانيات البحوث | | | | |

الخطة الاستراتيجية لكلية العلوم جامعة المنصورة (٢٠١٤ - ٢٠١٩)

| | | | | | | | | |
|--|---------------------|-------|---------------|---|--|----------|--|---|
| تحفيز هيئة التدريس للحصول على المشاريع البحثية | ضعف ميزانية الأبحاث | 2,000 | موازنة الكلية | <ul style="list-style-type: none"> وجود مقاييس لقياس كفاءة العملية البحثية | <ul style="list-style-type: none"> وكيل الدراسات العليا لجنة الإحصاء | Q4 | ١- تحديد مقاييس لقياس كفاءة العملية البحثية. | الهدف الثاني: تطوير آلية قياس كفاءة العملية البحثية. |
| | | | موازنة الكلية | <ul style="list-style-type: none"> وجود نظام معتمد لقياس كفاءة العملية البحثية | <ul style="list-style-type: none"> وكيل الدراسات العليا مدير وحدة الجودة لجنة الإحصاء | Q4 – Q5 | ٢- صياغة نظام لقياس كفاءة العملية البحثية. | |
| | | | موازنة الكلية | <ul style="list-style-type: none"> وجود نظام معتمد لتشجيع هيئة التدريس على رفع كفاءة العملية البحثية | <ul style="list-style-type: none"> وكيل الدراسات العليا مدير وحدة الجودة | Q6 – Q20 | ٣- تشجيع هيئة التدريس على رفع كفاءة العملية البحثية. | |

الغاية الرابعة: تعزيز وتطوير الخدمات المجتمعية.

| الأهداف الاستراتيجية | الأنشطة | التوقيت | مسؤولية التنفيذ | مؤشرات النجاح | الميزانية المطلوبة بالجنيه | المخاطر المتوقعة | ادارة المخاطر |
|--|---|---------|---|--|----------------------------|--|-----------------------|
| الهدف الأول: الارتقاء بمستوى الوحدات ذات الطابع الخاص. | ١. وضع آلية لتحديد الوحدات ذات الطابع الخاص من الروتين. | Q3 – Q4 | <ul style="list-style-type: none"> وكيل الكلية لخدمة المجتمع مدير وحدة الجودة | <ul style="list-style-type: none"> وجود قرار تفويض لمدير الوحدة في اتخاذ القرارات المتعلقة بإدارة الوحدة | 2,000 | اتخاذ قرارات بشكل متسرع في غير المصلحة | زيادة المحاسبية |
| | ٢. وضع نظام لخلق تنافس بين الوحدات ومكافأة العاملين بالوحدات المتميزة. | Q5 | <ul style="list-style-type: none"> وكيل الكلية لخدمة المجتمع مدير وحدة الجودة | <ul style="list-style-type: none"> وجود نظام معتمد لخلق تنافس بين الوحدات ومكافأة العاملين بالوحدات المتميزة | | | |
| الهدف الثاني: تفعيل دور الكلية في تطوير الانتاج وحل مشاكل المجتمع الصناعي المحيط. | ١- تكوين فريق تطوعي من هيئة التدريس في التخصصات المختلفة، كمستشارين علميين قادرين على تطوير الانتاج وحل مشاكل الصناعات المحيطة بالكلية. | Q6 – Q7 | <ul style="list-style-type: none"> وكيل الكلية لخدمة المجتمع مدير وحدة الجودة | <ul style="list-style-type: none"> وجود فريق تطوعي من هيئة التدريس في التخصصات المختلفة، كمستشارين علميين قادرين على تطوير الانتاج وحل مشاكل الصناعات | 2,000 | صعوبة ادارة الفريق لخدمة المجتمع بالشكل المرضي | التحفيز بمكافآت مجزية |
| | ٢- تحديد جهة مسؤولة عن التعامل مع المجتمع الخارجي والمستفيدين، وكذا كيفية للتعامل يتم اعلانها. | Q4 – Q5 | <ul style="list-style-type: none"> وكيل الكلية لخدمة المجتمع مدير وحدة الجودة | <ul style="list-style-type: none"> وجود جهة مسؤولة عن التعامل مع المجتمع الخارجي والمستفيدين | | | |
| | ٣- العمل على كسب ثقة المستفيدين ورضاهم. | Q6- Q7 | <ul style="list-style-type: none"> وكيل الكلية لخدمة المجتمع مدير وحدة الجودة | <ul style="list-style-type: none"> طريقة التعامل مع المستفيدين معلنة ارتفاع رضا المستفيدين | | | |

الغاية الخامسة: تعزيز القدرات الإدارية والتنظيمية.

| الأهداف الاستراتيجية | الأنشطة | التوقيت | مسؤولية التنفيذ | مؤشرات النجاح | مصدر التمويل | الميزانية المطلوبة بالجنيه | المخاطر المتوقعة | ادارة المخاطر |
|---|--|--|---|--|--|----------------------------|----------------------------|-------------------------|
| الهدف الأول: تدعيم التوجه اللامركزي لإدارة الكلية بما يحقق الكفاءة والإنتاجية. | ١- تعزيز الأداء الإداري من خلال مشاركة العاملين في صنع القرارات. | Q2 – Q5 | <ul style="list-style-type: none"> • مدير وحدة الجودة • مدير عام الكلية | <ul style="list-style-type: none"> • وجود قرارات تفويض لضمان سهولة ومرونة اتخاذ القرارات • وجود نظام يضمن مشاركة العاملين في صنع القرار • قرارات الصلاحيات والتفويضات | موازنة الكلية | — | تعنت بعض القيادات الإدارية | الاستعانة بإدارة الكلية |
| | ٢- ربط المسؤوليات بالصلاحيات والتفويضات. | Q2- Q3 | <ul style="list-style-type: none"> • العميد • مدير وحدة الجودة • مدير عام الكلية | | موازنة الكلية | | | |
| | الهدف الثاني: تأهيل وتطوير الموارد البشرية بالكلية. | ١- تأهيل وتطوير الكادر الوظيفي الإداري من خلال عملية التدريب. | Q2 – Q20 | | <ul style="list-style-type: none"> • العميد • مدير وحدة الجودة | | | |
| ٢- تطوير آلية تقييم أداء الجهاز الإداري بحيث تعتمد على الإنجاز والسلوك. | Q2-Q20 | <ul style="list-style-type: none"> • العميد • مدير وحدة الجودة | | | | | | |
| ٣- تطوير آلية تقييم أداء عضوية التدريس بحيث تعتمد على الإنجاز والسلوك. | Q3-Q20 | <ul style="list-style-type: none"> • العميد • مدير وحدة الجودة | | | | | | |
| ٤- وضع نظام لربط الحوافز والجزاءات بمستوى الأداء. | Q3 – Q5 | <ul style="list-style-type: none"> • العميد • وكلاء الكلية • مدير وحدة الجودة | | | | | | |

الغاية السادسة: تنمية الموارد الذاتية للكلية لتدعيم العملية التعليمية والبحثية

| الأهداف الاستراتيجية | الأنشطة | التوقيت | مسؤولية التنفيذ | مؤشرات النجاح | مصدر التمويل | الميزانية المطلوبة بالجنيه | المخاطر المتوقعة | ادارة المخاطر |
|--|--|-------------|--|---|---------------|----------------------------|------------------------------|-----------------------------|
| الهدف الأول: تنمية القدرات والإمكانيات لتوفير التمويل الذاتي للكلية. | ١- استحداث مصادر فعالة للتمويل الذاتي مثل البرامج التعليمية النوعية - دورات تدريبية - استشارات - مشاريع إنتاجية مشتركة مع بعض المؤسسات.. | Q2 - Q20 | <ul style="list-style-type: none"> • العميد • وكلاء الكلية • مدير وحدة الجودة | <ul style="list-style-type: none"> • وجود مصادر فعالة للتمويل الذاتي • وجود قرارات لضبط النفقات المالية | موازنة الكلية | 2,000 | ضعف فعالية المصادر المستحدثة | علاج مشاكلها واستحداث غيرها |
| | ٢- ضبط النفقات المالية. | Q4 - Q20 | <ul style="list-style-type: none"> • العميد • وكلاء الكلية | | | | | |

إجمالي الميزانية المقدرة ٨١.٠٠٠ جنيهاً.

الخطة الاستراتيجية لكلية العلوم جامعة المنصورة (٢٠١٤ - ٢٠١٩)

الجدول الزمني لتنفيذ الخطة

| 2019 | | 2018 | | | | 2017 | | | | 2016 | | | | 2015 | | | | 2014 | | العام | التشغيل | الهدف | العبء |
|------|----|------|----|----|----|------|----|----|----|------|---|---|---|------|---|---|---|------|---|--------|---------|-------|-------|
| 20 | 19 | 18 | 17 | 16 | 15 | 14 | 13 | 12 | 11 | 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | الربيع | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | | | | 1 | 1 | 1 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | | | | 2 | 1 | 1 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | | | | | 3 | 1 | 1 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | | | 1 | 2 | 1 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | 2 | 2 | 1 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | | | 3 | 2 | 1 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | 4 | 2 | 1 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | | | | 1 | 3 | 1 |
| | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | | | | | 2 | 3 | 1 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | 1 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | | | | 2 | 4 | 1 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | | 1 | 0 | 1 |
| | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | | | | | 2 | 5 | 1 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | 3 | 5 | 1 |
| | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | 1 | 6 | 1 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | 2 | 6 | 1 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | 3 | 6 | 1 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | | | | 4 | 6 | 1 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | | | | 5 | 6 | 1 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | | | 1 | 1 | 2 |
| | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | | | | | 2 | 1 | 2 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | | | | | 3 | 1 | 2 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | | | | 1 | 2 | 2 |
| | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | | | | | | 2 | 2 | 2 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | 1 | 1 | 3 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | | 2 | 1 | 3 |

الخطة الاستراتيجية لكلية العلوم جامعة المنصورة (٢٠١٤ - ٢٠١٩)

| 2019 | | 2018 | | | | 2017 | | | | 2016 | | | | 2015 | | | | 2014 | | العام | النشاط | الهدف | الغاية |
|------|----|------|----|----|----|------|----|----|----|------|---|---|---|------|---|---|---|------|---|-------|--------|-------|--------|
| 20 | 19 | 18 | 17 | 16 | 15 | 14 | 13 | 12 | 11 | 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | الربع | | | |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 3 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 1 | 3 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | | | | 5 | 1 | 3 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | | | | | 6 | 1 | 3 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | | | | | 1 | 2 | 3 |
| | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | | | | | 2 | 2 | 3 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | 3 | 2 | 3 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | | | | 1 | 1 | 4 |
| | | | | | | | | | | | | | | | 0 | | | | | | 2 | 1 | 4 |
| | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | | | | | | | 1 | 2 | 4 |
| | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | | | | | 2 | 2 | 4 |
| | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | | | | | | 3 | 2 | 4 |
| | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 1 | 1 | 5 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | | 2 | 1 | 5 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 5 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 5 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 2 | 5 |
| | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | | | | 4 | 2 | 5 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 6 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 6 |