



# الخطة الاستراتيجية لكلية العلوم جامعة المنصورة

٢٠٠٩ - ٢٠١٤

## الخطة الإستراتيجية لكلية العلوم جامعة المنصورة ٢٠٠٩ - ٢٠١٤

- الجهة التي أعدت الخطة: لجنة التخطيط الاستراتيجي بالكلية
- فترة إعداد الخطة: ديسمبر ٢٠٠٨ - يونيو ٢٠٠٩
- تاريخ اعتماد الخطة من مجلس الكلية: ١٢-١٠-٢٠٠٩
- عميد الكلية: أ.د. طه زكي نبوي سكر

## شكر وتقدير

تتقدم وحدة تقييم الأداء وضمان الجودة بكلية العلوم جامعة المنصورة بأسمى آيات الشكر والتقدير الى الأستاذ الدكتور/ أحمد بيومى شهاب الدين ، رئيس الجامعة والأستاذ الدكتور / طه زكى سكر عميد الكلية والسادة وكلاء الكلية على دعمهم وتشجيعهم المستمر والبناء للوحدة.

كما تتقدم كلية العلوم جامعة المنصورة بخالص الشكر والتحية الى مجلس إدارة مشروعات التطوير المستمر والتأهيل للإعتماد بوزارة التعليم العالى لدعمهم الفنى والمادى المستمر للكلية.

كما يتقدم أعضاء وحدة تقييم الأداء وضمان الجودة بالكلية بخالص الشكر للسادة أعضاء هيئه التدريس والهيئه المعاونه وجميع العاملين بالكلية الذين شاركوا فى إعداد هذه الخطة كما نتقدم بالشكر لمركز ضمان الجودة والاعتماد بالجامعة لدعمه المستمر للوحدة.

مدير وحدة تقييم الأداء وضمان الجودة

أ.د/ حمدى نبيه المكاوى عجيبة

## المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
٥	فريق إعداد الخطة
٥	فريق المراجعة
٦	منهجية إعداد الخطة
٧	نبذة موجزة عن الكلية
٩	الإمكانيات البشرية والمادية للكلية
١٩	عناصر الخطة الإستراتيجية
٣٣	الغايات النهائية والاهداف الاستراتيجية للكلية
٤٤	الطموحات على المدى البعيد
٤٤	آلية لضمان التطبيق والمتابعة والتحديث للخطة الاستراتيجية
٤٤	مقومات نجاح الخطة الاستراتيجية لكلية العلوم – جامعة المنصورة
٤٥	مصادر التمويل اللازم لتنفيذ الخطة الاستراتيجية
٤٦	سياسات الكلية للتعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع
٤٧	الخطة التنفيذية لتطبيق استراتيجية الكلية ٢٠٠٩ – ٢٠١٤
٥٥	الجدول الزمني لتنفيذ الخطة
٥٧	الخطة الإجرائية للفترة من ٢٠٠٩/٧/١ إلى ٢٠٠٩/١٢/٣١

### فريق إعداد الخطة

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

م	الاسم	الوظيفة
١	أ.د. طه زكى نبوى سكر	عميد الكلية
٢	أ.د. عمر عبد السميع عمر الشهابى	وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب
٣	أ.د. المتولى محمد العباسى	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث
٤	أ.د. محمد محمد أحمد النجار	وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
٥	أ.د. حمدى نبيه عجيزه	مدير وحدة تقييم الأداء وضمان الجودة
٦	أ.د. ممدوح عبد المجيب محمد	نائب مدير وحدة تقييم الأداء وضمان الجودة
٧	أ.د. محمد نجيب عبد الغنى	رئيس مجلس قسم النبات
٨	أ.د. أحمد حبيب محمد نجيب البسيونى	رئيس مجلس قسم الرياضيات
٩	أ.د. عزه اسماعيل عثمان اسماعيل	استاذ بقسم علم الحيوان
١٠	أ.د. ماهر عامر على عامر	استاذ بقسم علم الحيوان
١١	أ.د. أوبكر عبد الفتاح البديوى	استاذ بقسم الفيزياء
١٢	د. عبد العزيز فتوح عبد العزيز محمد	أستاذ مساعد بقسم الكيمياء
١٣	د. الشحات عبد العزيز محمد صالح	مدرس بقسم الرياضيات
١٤	د. محمد محمد الدسوقى أحمد	مدرس بقسم الرياضيات

### فريق المراجعة

م	الاسم	الوظيفة
١	أ.د. محمد محمد النجار	وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
٢	أ.د. حمدى نبيه عجيزه	مدير وحدة تقييم الأداء وضمان الجودة
٣	أ.د. ممدوح عبد المجيب محمد	نائب مدير وحدة تقييم الأداء وضمان الجودة
٤	أ.د. سالم سمرة	أستاذ بقسم الكيمياء
٥	د. محمد محمد الدسوقى	مدرس بقسم الرياضيات

تتحدد أهداف اللجنة في إعداد خطة إستراتيجية لكلية العلوم جامعة المنصورة تحتوى على الرؤية والرسالة و الغايات العليا و الأهداف الإستراتيجية وخطة العمل التنفيذية . وبعد عدة اجتماعات ونظرا لكبر حجم الكلية ولأهمية الموضوع، تم توزيع المهام على الأقسام للمشاركة بإعداد الخطة الإستراتيجية للأقسام لخمس سنوات، ومن ثم إعداد الخطة الإستراتيجية الخمسية للكلية. استمر الإعداد عدة أشهر من التداول والتشاور و لمراجعة مع الأقسام وأعضاء اللجنة . تمت مراجعة مسودة الإستراتيجية بواسطة مجالس الأقسام المختلفة للمناقشة والتجويد و تم عرضها على مجلس الكلية للإقرار.

وتعتبر الخطة الإستراتيجية للكلية هي أداة فاعلة لمساعدة الكلية في إيجاد حلول للتعامل مع المتغيرات الحالية والمستقبلية ومجابهة التحديات في مجال المعارف العلمية المتسارعة.

### منهجية إعداد الخطة

- قامت وحدة تقييم الأداء وضمان الجودة بكلية العلوم بإعداد خطة استراتيجية خماسية (٢٠٠٩/٢٠١٤) للكلية. وقد تدرج إعداد الاستراتيجية بالمرحل التالية:
١. تم الاستعانة بالأستاذ الدكتور عبد القادر محمد عبد القادر كخبير متخصص في التخطيط الاستراتيجي.
  ٢. تم عقد ٥ ورش عمل للتوعية بأهمية التخطيط الاستراتيجي وطرق التحليل للبيئة الداخلية والخارجية، والتهيئة لهذا التخطيط.
  ٣. تم جمع البيانات اللازمة لشتى القطاعات بالكلية عن طريق الاستبيانات والمقابلات واستخدام البريد الإلكتروني والملاحظة وفحص المستندات لتحديد نقاط القوة ونقاط الضعف والفرص المتاحة والتهديدات .
  ٤. استخدمت جلسات العصف الذهني لفريق إعداد الخطة لصياغة التقرير النهائي للتحليل الرباعي.
  ٥. تم عمل التحليل لتحديد الفجوة بين الوضع الراهن والأداء المستهدف .
  ٦. بناءً على التحليل الرباعي وتحديد الفجوة تم إعادة صياغة الرسالة والرؤية للكلية والتي استغرقت وقتاً طويلاً . شارك فيها عدد ممكن من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين والطلاب والأطراف المجتمعية (مثل شركة الزيوت الصابون ومرفق المياه والصرف الصحي ومصنع السكر ببلقاس ومصنع السماد بطلخا )، فقد عمدت على هذه القطاعات ورقياً وبالبريد الإلكتروني، وتم الاستفادة أيضاً من منتدى كلية علوم المنصورة في

ادارة منتدى مناقشة حول الرسالة والرؤية حيث اقترحت عدة تعديلات متتابعة حتى وصلت إلى الصيغة النهائية

٧. تم استنتاج الغايات العامة والأهداف الاستراتيجية التي نوقشت مع القطاعات المختلفة في ندوة عامة، وعممت على الأطراف المجتمعية من خلال قنوات الاتصال المفصلة بينهم وبين الكلية للمناقشة وابداء الرأي وذلك من خلال الأنشطة المقترحة، لعلاج نقاط الضعف وتعزيز نقاط القوة ولاستغلال الفرص المتاحة وتجنب التهديدات المحتملة.
٨. تم تحكيم الخطة بواسطة ثلاثة خبراء في التخطيط الاستراتيجي وقامت اللجنة بعمل التعديلات المقترحة والوصول بالخطة للصيغة النهائية.

### 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<sup>٢</sup> 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: ٣٦١٤
- عدد الطلاب المقيدون في مرحلة الدراسات العليا: ١١٤٧
- عدد أعضاء هيئة التدريس: إجمالي ٣٧٧
- عدد الطلاب الوافدين : ٢٣
- نسبة أعضاء هيئة التدريس لطلاب الكلية ١٢ : ١

- نسبة أعضاء هيئة التدريس لإجمالي الطلاب ( علوم + تربية + أسنان +صيدلة) ١ : ٢٥
- عدد العاملين بالجهاز الإداري وفقاً لحالتهم الوظيفية: إجمالي ٥٢٥
- نسبة العاملين بالجهاز الإداري لطلاب الكلية ١ : ٩

وقد أنجزت الكلية بأقسامها العلمية المختلفة حوالي ٦٤٠٠ بحث تم نشرها من خلال المجالات العلمية المحكمة والدوريات والحواليات في الأعوام السابقة وخلال العام ٢٠٠٨/٢٠٠٩ تم نشر ١٣٢ بحث وقامت الجامعة بتمويل عدد كبير منها.

ونظراً 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	غير متفرغ	متفرغ	
٦٧	١٤	٩	١١	٢	٧	٤	١٠	٠	١٠	الفيزياء
٦٤	١٨	٢	٢٠	٣	٤	٢	١١	١	٣	الرياضيات
٥٠	٨	٩	٥	٠	٥	٠	١٥	٣	٥	قسم النبات
٥٥	٩	٥	١٠	٠	٨	٠	١٠	٢	١١	علم الحيوان
١٠٥	١٨	٩	١٣	١	٩	٢	٢٥	٤	٢٤	الكيمياء
٣٦	٦	٣	٥	٠	٧	٠	٧	٢	٦	الجيولوجيا
٣٧٧	٦٣	٣٧	٦٤	٦	٤٠	٨	٧٨	١٢	٥٩	إجمالي أعضاء هيئة التدريس بالمؤسسة

### التوزيع الإجمالي للسادة أعضاء هيئة التدريس بالكلية

النسبة المئوية	الجنس		الدرجة
	% للإناث	% للذكور	
١٠٠%			أستاذ (جميع الفئات)
٣٩.٥%	١٦%	١٣٣%	
	٤.٢%	٣٥.٣%	أستاذ مساعد
١٢.٨%	١٣%	٣٥%	
	٣.٥%	٩.٣%	مدرس
١٨.٦%	٢٩%	٤١%	
	٧.٧%	١٠.٩%	مدرس مساعد
٩.٨%	٢٠%	١٧%	
	٥.٣%	٤.٥%	معيد
١٩.٣%	٣٤%	٣٩%	
	٩%	١٠.٣%	

٢٩	إجمالي عدد المبعوثين في الخارج
١٨ : ١	نسبة أعضاء هيئة التدريس للطلاب (الكلية)
٢٥ : ١	نسبة أعضاء هيئة التدريس للطلاب ( علوم +تربية + طب أسنان)
٣٦ : ١	نسبة أعضاء الهيئة المعاونة للطلاب
٤ : ١	نسبة المعارين لإجمالي أعضاء هيئة التدريس
٢٠ : ١	نسبة الأجازات الخاصة لإجمالي أعضاء هيئة التدريس
النسبة المئوية	العدد
٨٦.٧%	٤٥٥
١٣.٣%	٧٠
١٠٠%	٥٢٥
	إجمالي

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

م	إسم الجائزة	العدد
١	جائزة مبارك في العلوم التكنولوجية	١
٢	جائزة الدولة التقديرية	١
٣	جائزة الدولة للتفوق العلمي	٣
٤	جائزة الدولة التشجيعية	٢٥
٥	جانز عبد الحميد شومان	٥
٦	جائزة العام الثالث	١
٧	جائزة دبلوم المجلس العالمي للثقافة في المكسيك	١
٨	جائزة الجامعة التقديرية في العلوم الأساسية	٢٤
٩	جائزة الجامعة للتفوق العلمي	١٧
١٠	جائزة الجامعة التشجيعية	١٨

- يشارك عدد ١٣ أستاذ كأعضاء في اللجان الدائمة ويعتبر من أعلى المعدلات في تمثيل كليات العلوم باللجان الدائمة

## الأمكانيات البحثية

تتميز الكلية بوجود مجموعة بحثية مميزة في معظم التخصصات والجداول التالية توضح ذلك

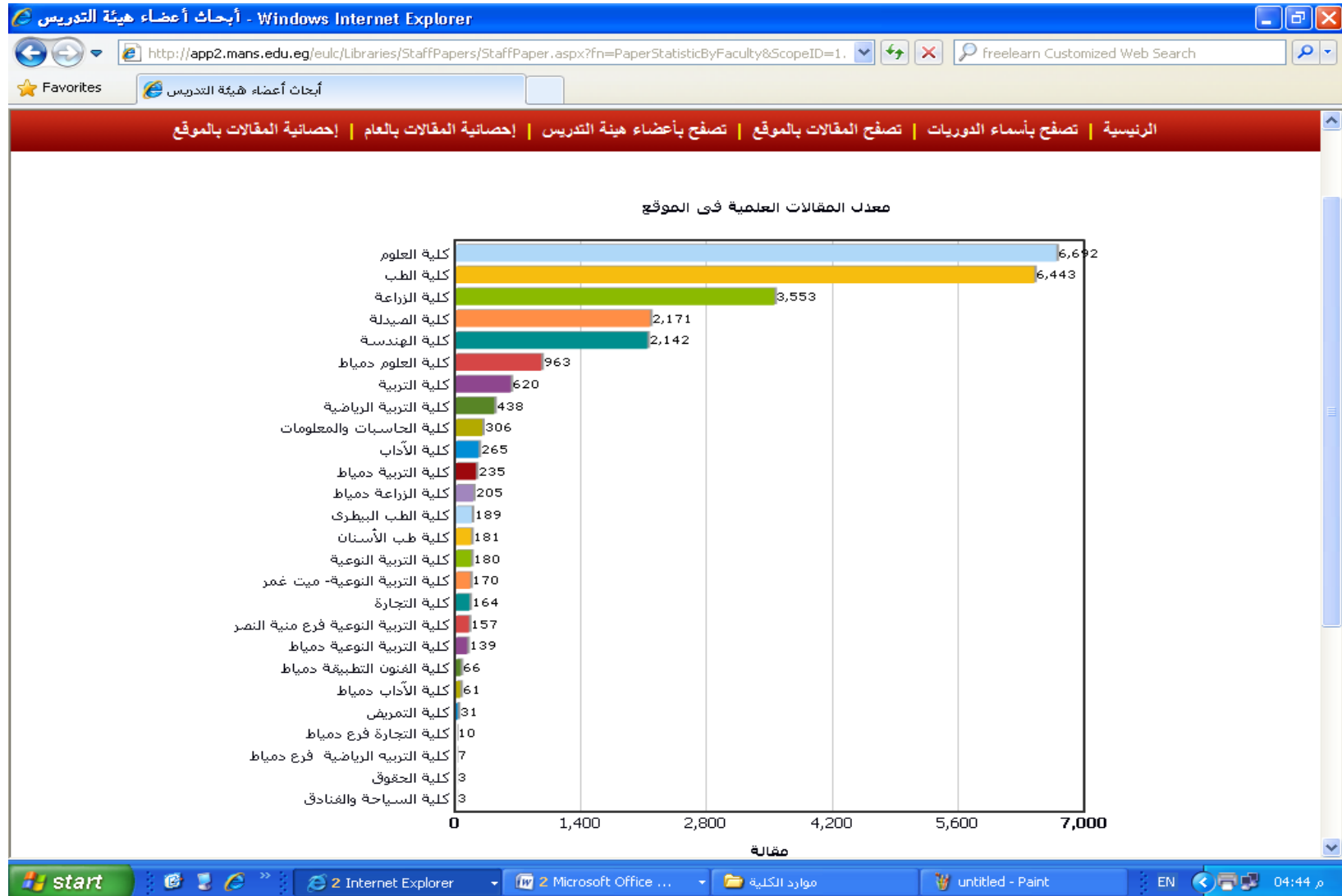
القسم	عدد الأبحاث	عدد الأعضاء	معدل إنجاز العضو
الكيمياء	٢٥١٦	١٠٣	٢٤.٤٣
الفيزياء	١١٣٦	٧٨	١٤.٥٦
الرياضيات	٩٩٥	٦٥	١٥.٣١
علم الحيوان	٩٤٨	٥٩	١٦.٠٧
النبات	٦٢٥	٤١	١٥.٢٤
الجيولوجيا	٤٧٤	٣٨	١٢.٤٧
إجمالي الكلية	٦٦٩٤	٣٨٤	١٧.٤٣
كلية العلوم	٦٦٩٢	٣٧٧	١٧.٨

• هذه الإحصائية تمت في ديسمبر ٢٠٠٩

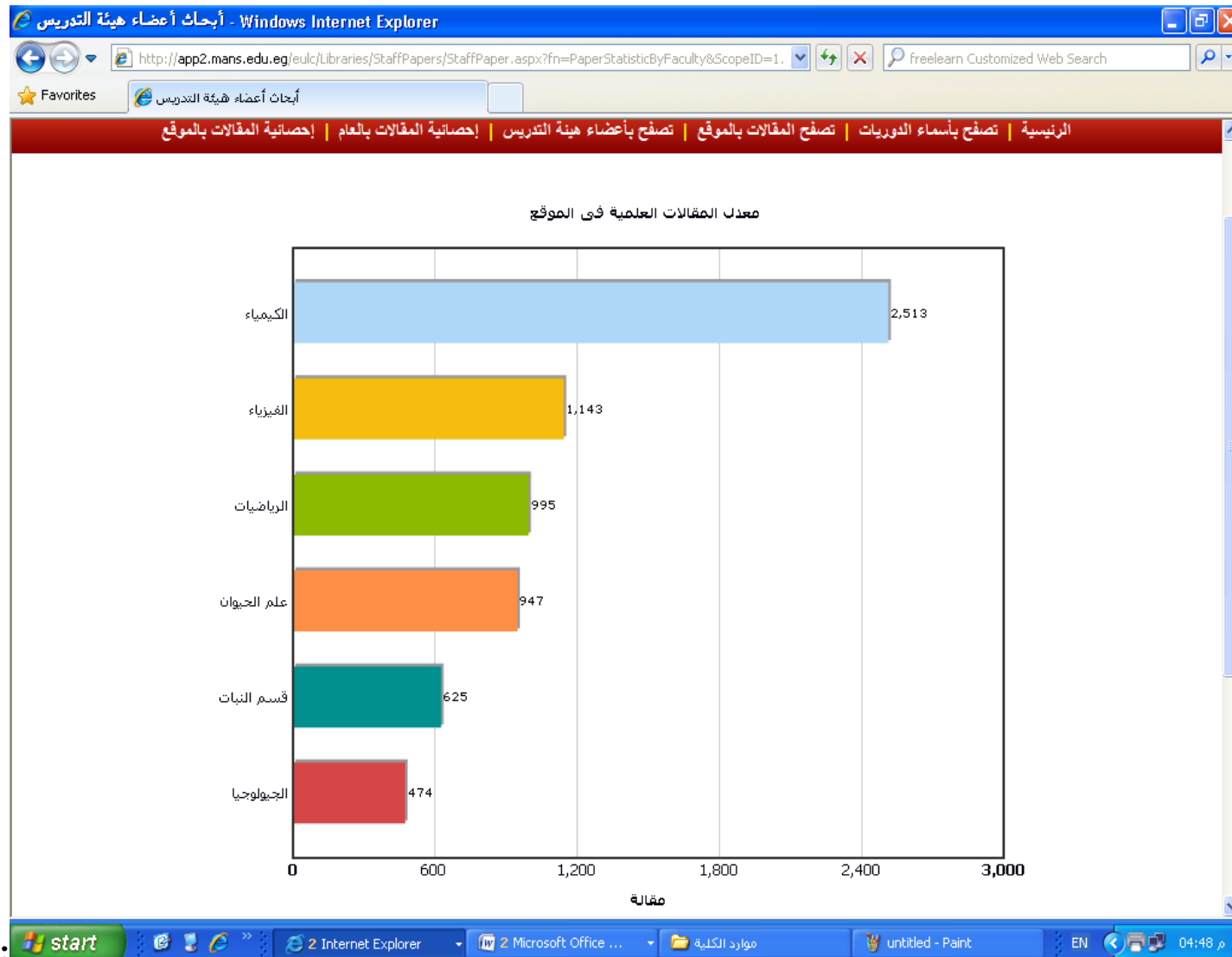
صفحات الويب التالية لأبحاث أعضاء هيئة التدريس بالكلية المختلفة وأقسام كلية العلوم ومعدل النشر السنوي

بكلية العلوم تعكس كفاءة العملية البحثية بالكلية

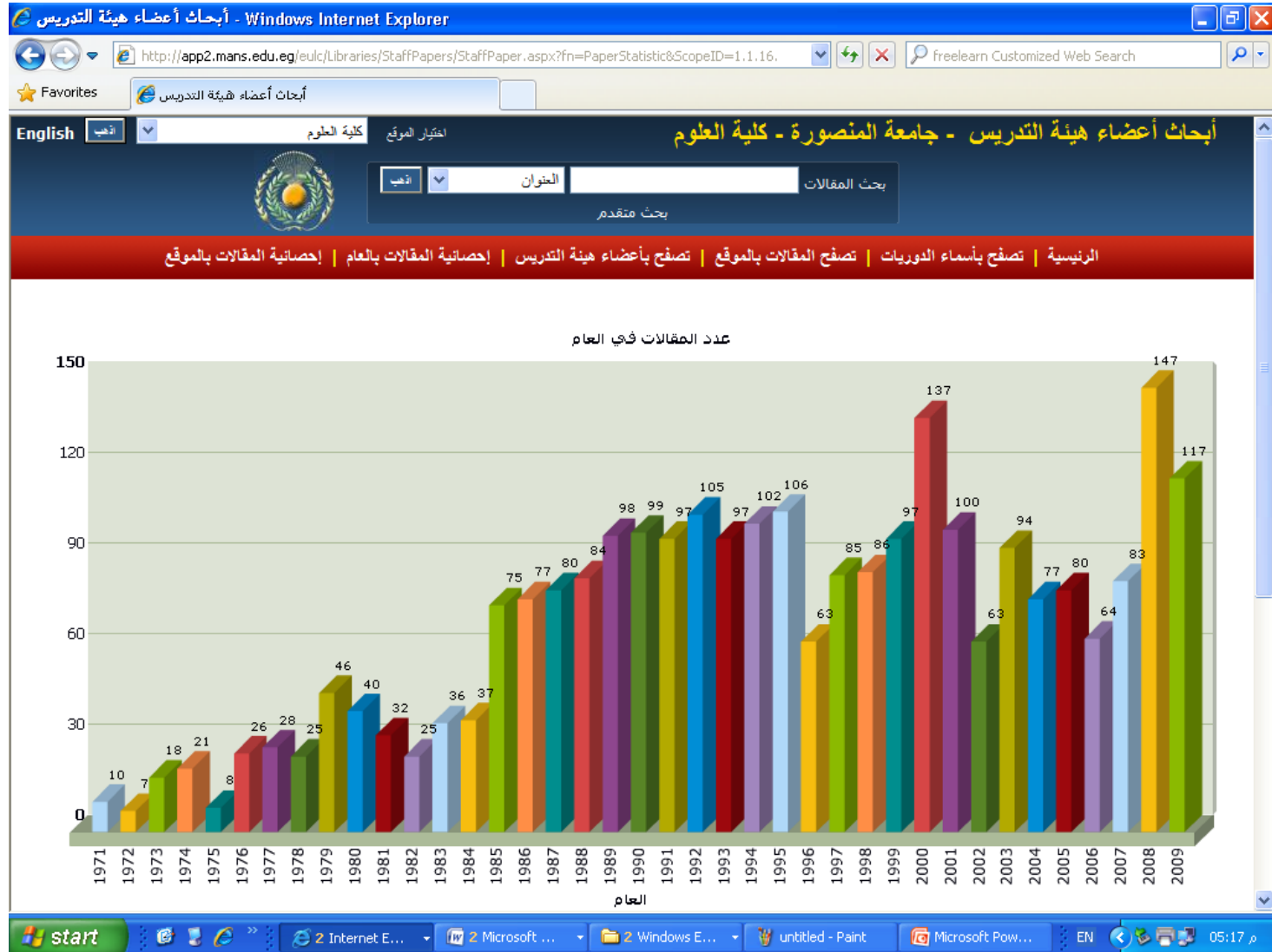
## الخطة الاستراتيجية لكلية العلوم جامعة المنصورة (٢٠٠٩-٢٠١٤)



## الخطة الاستراتيجية لكلية العلوم جامعة المنصورة (٢٠٠٩-٢٠١٤)



الخطة الاستراتيجية لكلية العلوم جامعة المنصورة (٢٠٠٩-٢٠١٤)



الخطة الاستراتيجية لكلية العلوم جامعة المنصورة (٢٠٠٩-٢٠١٤)



## ثانياً الأماكن المادية

المدرجات والقاعات:

يوجد بالكلية عدد (٢٥) مدرج وقاعة بمساحة اجمالية ٢٧٨٧ م<sup>٢</sup>

المدرج	المساحة بالمترب	السعة الطلابية طبقاً للمعايير ( المساحة المخصصة لكل طالب م <sup>٢</sup> )	السعة الطلابية الفعلية	اجهزة التكيف	أجهزة صوتية	جهاز عرض	جهاز انذار حريق	جهاز اطفاء حريق
مدرج ١	٤٦٠.٨	٢٣٠ طالب	٢٥٠ طالب	√	√	√	√	√
مدرج ٢	٢٣٠.٠٤	١١٥ طالب	١٥٠ طالب	√	√	√	√	√
مدرج ٣	٢٣٠.٠٤	١١٥ طالب	١٥٠ طالب	√	√	√	√	√
مدرج ٤	١٨٤.٣٢	٩٢ طالب	١٢٠ طالب	√	√	√	√	√
مدرج ٥	١٣٨.٢٤	٧٠ طالب	١٠٠ طالب	√	√	√	√	√
مدرج ٦	١٣٨.٢٤	٧٠ طالب	١٠٠ طالب	√	√	√	√	√
مدرج ٧	٤٦.٠٨	٢٣ طالب	٤٠ طالب	X	X	X	X	X
مدرج ٨	٤٦.٠٨	٢٣ طالب	٤٠ طالب	X	X	X	X	X
مدرج ٩	٤٦.٠٨	٢٣ طالب	٤٠ طالب	X	X	X	X	X
مدرج ١١	٤٦.٠٨	٢٣ طالب	٤٠ طالب	X	X	X	X	X
مدرج ١٢	٤٦.٠٨	٢٣ طالب	٤٠ طالب	X	X	X	X	X
مدرج ١٣	٤٦.٠٨	٢٣ طالب	٤٠ طالب	X	X	X	X	X
مدرج ١٤	٤٦.٠٨	٢٣ طالب	٤٠ طالب	X	X	X	X	X
مدرج ١٥	١٣٨.٢٤	٧٠ طالب	١٠٠ طالب	√	√	√	X	√
مدرج ١٦	٩٢.١٦	٤٦ طالب	٧٠ طالب	√	√	√	X	√
مدرج ١٧	٩٢.١٦	٤٦ طالب	٧٠ طالب	√	√	√	X	√
مدرج ١٨	٤٦.٠٨	٢٣ طالب	٥٠ طالب	√	√	√	X	√
مدرج ١٩	٤٦.٠٨	٢٣ طالب	٤٠ طالب	√	√	√	X	√
مدرج ٢٠	٤٦.٠٨	٢٣ طالب	٤٠ طالب	√	√	√	X	√
مدرج ٢١	٤٦.٠٨	٢٣ طالب	٤٠ طالب	√	√	√	X	√
قاعة سيمينار ١	١٣٨.٢٤	٧٠ طالب	١٠٠ طالب	√	√	√	√	√
قاعة سيمينار ٢	١٣٨.٢٤	٧٠ طالب	١٠٠ طالب	√	√	√	√	√



√	√	√	√	√	٥٠ طالب	٣٥ طالب	٦٩.١٢	قاعة سيمينار ٣
√	√	√	√	√	٢٠٠ طالب	١١٥ طالب	٢٣٠.٠٤	قاعة المؤتمرات

من الجدول يتضح أن :

- الاستيعاب الفعلي للقاعات ٢٠١٠ طالب (لو أخذ في الاعتبار قاعات السيمينارات والمؤتمرات) في مساحة ٢٧٨٧ م<sup>٢</sup> وهو ما يعطي مساحة ١,٤ م لكل طالب (المساحة المعيارية لكل طالب ٢م<sup>٢</sup>)

#### المعامل الطلابية والبحثية:

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

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

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 458 جهاز حاسب متصل بالانترنت وعدد ٤٥ نقطة نت لاسلكية ويتوافر بالكلية وسائل الاتصال الحديثة التالية : تليفونات ٢٢٤٢٣٨٨-٢٢٤٢٣٧٨٦ للسويتش.

٢٢٤٦٢٥٤ مكتب عميد الكلية .

٢٢٤٦١٠٤ مكتب وكيل الكلية

٢٢٢٤١٣٢ وحدة تقييم الأداء وضمان الجودة

sinfac@mans.edu.eg البريد الالكتروني للكلية

نسبة الحاسبات الآلية لاجمالي عدد الطلاب

يوجد بالكلية عدد 708 جهاز حاسب موزعة على النحو التالي :

الاجمالي	قسم علم الحيوان	قسم علم النبات	قسم الجيولوجيا	قسم الرياضيات	قسم الفيزياء	قسم الكيمياء	
٦٩	١	--	٢٥	--	٢٣	٢٠	معامل بحثية
١١٤	--	--	--	١١٤	--	--	معامل الحاسب للطلاب
٥٣	٥	٥	٢	--	٢٦	١٥	معامل طلابية
٢٠٥	١٩	١٨	١٧	٢٠	٢١	٥٠	حجرات اعضاء هيئة التدريس
٥٠						٥٠	معمل الطلاب العام
٢٥						٢٥	معمل أعضاء هـ ت
٥٥						٥٥	المكتبة
١٣						١٣	المدرجات
١٢٤						١٢٤	ادارة الكلية
٧٠٨							اجمالي

### يتضح من الجدول أن:

- عدد الحاسبات التي تخدم الطلاب غير المتخصصين (٤٠٠٠ طالب) في الحاسب هو ١٦٤ جهاز (معامل الحاسب للطلاب ١١٤ + معمل الطلاب العام ٥٠) أي بنسبة ٢٥:١ وهي مطابقة للمعايير القياسية القومية (٢٥:١).

كما ان اجهزة الحاسب بالمكتبة (٥٥ جهاز) متاحة للطلاب بدون جداول دراسية.

- عدد الحاسبات المخصصة لأعضاء هيئة التدريس ٢٣٠ بنسبة ١ : ١.٢

- عدد الحاسبات المخصصة لطلاب الدراسات العليا ٩٤ حاسب بنسبة ١ : ١٢

- عدد الحاسبات المخصصة للجهاز الإداري ١٢٤ حاسب بنسبة ١ : ٤

## عناصر الخطة الإستراتيجية

### أولا الرسالة والرؤية والقيم لكلية العلوم

#### رسالة الكلية

كلية العلوم جامعة المنصورة مؤسسة تعليمية حكومية تقدم برامج دراسية متطورة في مجال العلوم الأساسية، قادرة على تزويد المجتمع بكفاءات علمية متخصصة ومؤهلة للمنافسة في سوق العمل، تستطيع إجراء بحوث علمية متميزة لخدمة المجتمع .

#### رؤية الكلية

نسعى في كلية العلوم جامعة المنصورة أن نكون من بين أفضل عشر كليات للعلوم الأساسية في أفريقيا عام ٢٠٢٠.

#### القيم (Values)

- خلق بيئة صالحة للتعليم والتعلم والبحث العلمي
- إعلاء قيمة التعليم والبحث العلمي كمدخل للتنمية وخدمة المجتمع.
- إنتاج الخريج القادر على استخدام التقنيات الحديثة واستخدام العلم لصالح وطنه والإنسانية.
- تعزيز الهوية الوطنية في مواجهة العولمة.
- الاهتمام بالتواصل مع مجتمعات العالم وثقافته المختلفة
- تميز الهيئة الأكاديمية والإدارية بالثقة والأمانة والإخلاص وتطوير الذات
- الإهتمام بهيئات ومؤسسات وأفراد المجتمع المحيط باعتبارها شريك في العملية التعليمية والبحث العلمي.
- قيمة الزمن وأهميته في انجاز الأعمال والتقدم ومحاسبة كلِّ بعمله

## 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 مجتمعية عالية المستوى.
- وجود مصادر تمويل ذاتى متعددة لتحسين وتطوير العملية التعليمية والبحثية نظرا لإنخفاض الميزانية المقدمة من الجامعة
- يوجد بالكلية بنية تحتية إلكترونية وعناصر بشرية تسمح بالإستخدام الأمثل لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات المتسارعة لتطبيق نظم تعليم جديدة مثل التعليم عن بعد والتعليم الإلكتروني.

## مصفوفة الوضع التنافسي لكلية مقارنة بالكليات المناظرة

علوم طنطا		علوم الزقازيق		علوم دمياط		كلية علوم المنصورة		الوزن النسبي	عناصر التميز الهامة
الوزن المرجح	الدرجة	الوزن المرجح	الدرجة	الوزن المرجح	الدرجة	الوزن المرجح	الدرجة		
٠.٦	٣	٠.٦	٣	٠.٦	٣	٠.٨	٤	٠.٢٠	البنية التحتية
٠.٥	٢.٥	٠.٥	٢.٥	٠.٦	٣	٠.٨	٤	٠.٢٠	الموقع الإلكتروني
٠.٤٥	٣	٠.٤٥	٣	٠.٤٥	٣	٠.٦	٤	٠.١٥	عدد البحوث المنشورة
٠.٣	٢	٠.٣	٢	٠.١٥	١	٠.٦	٤	٠.١٥	عدد المجلات العلمية
٠.٢٥	٢.٥	٠.٢٥	٢.٥	٠.٢٥	٢.٥	٠.٤	٤	٠.١٠	مصادر التمويل الذاتي
٠.٢٥	٢.٥	٠.٣	٣	٠.١٠	١	٠.٤	٤	٠.١٠	عدد المؤتمرات
٠.٤	٤	٠.٣	٣	٠.٣٠	٣	٠.٤	٤	٠.١٠	نسب هيئة التدريس للطلاب وتخصصاتهم
٢.٧٥	١٩.٥	٢.٧	١٩	٢.٤٥	١٦.٥	٤.٠٠	٢٨	١.٠٠	الإجمالي

## ثانيا التحليل الرباعي

### تحليل البيئة الداخلية والخارجية للكلية SWOT Analysis

يتطلب الأمر من أجل تحديد مضمون ونطاق التطوير الذي تحتاج إليه الكلية لقاء نظرة فاحصة شاملة على كل من الظروف الخارجية التي تواجهها الكلية ، وكذلك الأوضاع الداخلية التي تصف أحوال الكلية . ومن الأساليب المعروفة في هذا الشأن أسلوب تشخيص جوانب القوة Strengths والضعف Weaknesses التي تتصف بها الكلية ، وتحديد الفرص Opportunities والتهديدات Threats التي توجد في البيئة الخارجية المحيطة ، وهو والمعروف باسم التحليل الرباعي SWOT Analysis . وسوف نبدأ بتحليل عناصر البيئة الداخلية، ثم نتبعه بتحليل الموقف الخارجي بهدف تحديد أهم العناصر ذات الأولوية التي تحكم الوضع الاستراتيجي للكلية.

### تحليل البيئة الداخلية

أظهرت التقييم الذاتي للكلية ٢٠٠٨-٢٠٠٩ أن هناك مجموعة من نقاط القوة التي تتميز بها الكلية داخليا، والتي يمكن استثمارها وتفعيلها على النحو الذي يحقق رسالة الكلية . كما أوضحت نتائج التقييم الذاتي للكلية وجود بعض نقاط الضعف التي قد تؤثر على كفاءة وفعالية الكلية في تحقيق رسالتها وغاياتها.

### نقاط القوة Strengths

١. وجود هيكل تنظيمي متكامل وملائم حيث تعمل الوحدات الأكاديمية والإدارية وفقا للوائح والنظم المعتمدة من الجامعة، مما ينعكس على مستوى الأداء بالكلية وجودة التعامل بين جميع الفئات بها.
٢. استخدام نظم الإدارة الإلكترونية في 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 الإداري 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 في تحسين الإمكانيات المادية وكذلك تحسين كافة الأنشطة التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع.
٦. تتمتع الكلية بوجود عدد كافي ومناسب من أعضاء هيئة التدريس في 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 في دوريات علمية معيارية على المستويات المحلية والإقليمية والعالمية، مما جعل الكلية في 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 في 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 الطب البيطري وكلية طب الأسنان، كما يشاركون بخبراتهم العلمية في تنمية المجتمع وحل مشاكله من خلال تقديم الاستشارات والمشاورات البحثية.
٧. وجود بنية تحتية جيدة للعملية التعليمية، فمثلا هناك ثلاث قاعات مجهزة بالاحتياجات اللازمة لعقد المؤتمرات والندوات العلمية المتميزة، بالإضافة إلى تزويد معظم قاعات الدراسة بالأجهزة السمعية والبصرية.
٨. وجود نظام جيد لممارسة الأنشطة الرياضية ورعاية الطلاب إجتماعياً وصحياً.
٩. نسبة الطلاب إلى أعضاء هيئة التدريس في 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 في الأداء.
١١. الكلية هي الأولى بجامعة المنصورة في تطبيق لائحة الساعات المعتمدة لمرحلة البكالوريوس (من العام الجامعي ٢٠٠٨/٢٠٠٩) والتي تحتوي على العديد من البرامج الدراسية التي يحتاجها سوق العمل، وذلك كأحد أوجه التطوير سعياً للحصول على الاعتماد.
١٢. وجود نظام فعال للإرشاد الأكاديمي بالكلية لمساعدة الطلاب وتوفير المعلومات اللازمة للمفاضلة والاختيار والتقدم في المسار العلمي في البرامج المختلفة.

- ١٣ . وجود ٣٤ مقرر إلكتروني على برنامج إدارة المقررات الإلكترونية "مودل" يستخدمها العديد من هيئة التدريس والطلاب بالإضافة إلى بعض المقررات باور بوينت على موقع الكلية.
- ١٤ . وجود خطة بحثية معتمدة للكلية ومستمدة من الخطة البحثية للجامعة حيث يوجد بالكلية مدارس بحثية متميزة في مختلف تخصصات العلوم الأساسية.
- ١٥ . تمنح الكلية العديد من الدرجات العلمية المختلفة لبرامج مرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا (الماجستير - الدكتوراة - الدبلومات) بالإضافة إلى درجة دكتوراة العلوم.
- ١٦ . وجود خمس مجلات مفهوسة، مما ينشط عملية النشر العلمي لهيئة التدريس والباحثين.
- ١٧ . تنظم الكلية العديد من المؤتمرات الدولية والندوات العلمية فضلاً عن تدعيم أعضاء هيئة التدريس والباحثين ماديا 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 بوجود برامج 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 يمهّد لإمكانية 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 التحليل 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 وهي أيضا معنية بقضايا البحث العلمي وقضايا التنمية والتي من شأنها تعظيم قدراتها في 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.
- ٢٢ . إنشاء رابطة للخريجين لتكون بمثابة قناة اتصال بالخريجين لتجميع آراهم وإخبارهم بالمستجدات وبفرص العمل والتدريب المتاحة.



## نقاط الضعف Weaknesses

١. التوصيف الوظيفي لبعض أعضاء الجهاز الإداري غير متبع.
٢. ضعف مستوى التأهيل المهني والإداري والعلمي للموظفين بالكلية.
٣. ضعف معدل التوظيف لخريجين جدد في التخصصات الفنية والمحاسبية مما يؤدي الى وجود عجز في الجهاز الإداري في بعض الإدارات.
٤. وجود عجز في عدد الحرفيين بالكلية مثل الكهربائيين – السباكين ... الخ يؤثر بالسلب على إجراء الصيانة المطلوبة للمباني والمعامل.
٥. وجود نقص في القاعات والمعامل اللازمة لتنفيذ نظام الساعات المعتمدة ولإستيعاب الإعداد المتزايدة سنوياً من الطلاب.
٦. بعض البرامج و المقررات الدراسية تحتاج الى مراجعة وتعديل لمواكبة التطورات الحديثة ومتطلبات سوق العمل .
٧. محدودية أساليب وأدوات التقييم المتبعة للطلاب.
٨. وجود بعض القصور في مصادر التعليم والتعلم
٩. ضعف النظام الحالي لجذب الطلاب الوافدين لبرامج البكالوريوس.
١٠. ضعف مستوى التدريب للفنيين والعمال بالمعامل وقاعات الدراسة.
١١. قلة عدد المقررات الإلكترونية التي تتيح التعلم الذاتي للطلاب.
١٢. ضعف الميزانية المقدمة للأبحاث من الجامعة مما يعوق البحث العلمي.
١٣. بعض برامج ومقررات الدراسات العليا غير موصف.
١٤. نقص إمكانيات البحث العلمي من أدوات وآلات.
١٥. اقتصار أساليب التقييم المتبعة لطلاب الدراسات العليا على الاختبار النهائي فقط ولا توجد اختبارات للتقييم المستمر
١٦. لائحة الدراسات العليا تفقد إلى المرونة في تحديث البرامج والمقررات
١٧. ضعف آلي ربط الخريجين بالكلية لمعرفة مسارات توظيفهم وذلك لتوجيه سياسات التعليم.
١٨. ضعف نظام تقييم البرامج الدراسية من وجهة نظر جهات التوظيف وأصحاب الأعمال.
١٩. ضعف امكانيات وتجهيزات بعض الوحدات ذات الطابع الخاص والحاجة إلى تطويرها والاعلام عنها .
٢٠. هناك احتياج لتحرير الوحدات ذات الطابع الخاص من الروتين.

## تحليل البيئة الخارجية للكلية :

تتضمن البيئة الخارجية القوى والتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي للكلية على كافة مستوياته المباشرة ، والعامية ، محليا ، وإقليميا ، وعالميا . وفي ظل المتغيرات الراهنة محليا وإقليميا وعالميا 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 يساعده الكلية على استكمال نظام الادارة الالكترونية 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 متميزة 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 المبرني 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 أفريقيًا وعربيًا.
٨. إمكانية الاستفادة من البعثات والمنح الأجنبية والمهمات العلمية في رفع المهارات لطلاب الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس.

## التحديات المحتملة Threats

١. جمود اللوائح والقوانين الذي يعيق ويبطئ العديد من أوجه التغيير.
٢. انخفاض مرتبات أعضاء هيئات التدريس ومعاونيهم مما يؤدي استقطاب الجامعات الخاصة والجامعات العربية لعدد من أعضاء هيئة التدريس للعمل بها.
٣. لا يوجد نظام يتيح للكلية إختيار نوعية ومهارات طلابها القادمون من الثانوية العامة طبقاً لتوزيع مكتب التنسيق.
٤. الزيادة المستمرة والمتتالية في إعداد الطلاب الملتحقين بالكلية، والتي لا يقابلها زيادة في الامكانيات والتجهيزات، مما يزيد من الضغط على الإمكانيات والموارد المتاحة ويؤثر سلباً على الخدمات المقدمة للطلاب وعلى جودة الخريج.
٥. صعوبة معرفة الاحتياجات الفعلية من التخصصات المختلفة لسوق العمل.
٦. إحجام أصحاب الأعمال عن تدعيم التعليم والبحث العلمي.
٧. محدودية العلاقة بين الكلية وأصحاب الأعمال.

## تحديد استراتيجية التعليم والتعلم

### أولا تحليل البيئة الداخلية:

الأهمية النسبية	نقاط الضعف Weaknesses	الأهمية النسبية	نقاط القوة Strengths
متوسطة	١ - الكلية بحاجة للتوسع في الإنشاءات والمباني لتنفيذ نظام الساعات المعتمدة ولاستيعاب الإعداد المتزايدة سنوياً.	عالية	١ - تتمتع الكلية بوجود عدد كافي ومناسب من أعضاء هيئة التدريس في تخصصات عديدة.
متوسطة	٢ - هناك احتياج لمراجعة وتعديل بعض المناهج.	عالية	٢ - وجود بنية تحتية جيدة للعملية التعليمية.
متوسطة	٣ - ضعف كفاءة البرامج الدراسية في تلبية الاحتياجات الحقيقية لسوق العمل.	متوسطة	٣ - وجود نظام جيد لممارسة الأنشطة الرياضية ورعاية الطلاب إجتماعياً وصحياً.
عالية	٤ - اقتصار أساليب التقييم المتبعة للطلاب على عدد محدود من الاختبارات.	متوسطة	٤ - وجود ٣٤ مقرر إلكتروني على برنامج إدارة المقررات الإلكترونية بالإضافة إلى بعض المقررات على موقع الكلية
منخفضة	٥ - وجود بعض القصور في توفير الكتب المرجعية.	عالية	٥ - وجود نظام شؤون طلاب إلكتروني.
منخفضة	٦ - ضعف مستوى التدريب للفنيين والعمال بالمعامل وقاعات الدراسة.	عالية	٦ - وجود نظام إلكتروني (الفارابي) يتيح للطلاب والأساتذة صفحات ال إلكترونية خاصة بهم للتعامل مع متطلبات الجودة
متوسطة	٧ - مازالت الكلية بحاجة لإنتاج العديد من المقررات الإلكترونية.	متوسطة	٧ - وجود نظام فعال للإرشاد الأكاديمي.
		عالية	٨ - وجود بنية تحتية إلكترونية 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 و تنوع 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 متميزة بمصروفات، يتطلبها سوق العمل.
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 المختلفة لسوق العمل.	متوسطة	٤ - وجود جامعات ومدارس خاصة ومراكز البحوث و المعامل 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 نم و توسع لكننا نفضل أن نبدأ في الخطة الاستراتيجية الأولى للكلية باستراتيجية تطوير وتحسين في مجال التعليم والتعلم.

## تحديد استراتيجية البحث العلمي

### أولا تحليل البيئة الداخلية:

الأهمية النسبية	نقاط الضعف Weaknesses	الأهمية النسبية	نقاط القوة Strengths
متوسطة	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 في تخصصات ومدارس بحثية عديدة.
عالية	اقتصار أساليب التقييم المتبعة للطلاب على الاختبار النهائي فقط ولا توجد اختبارات للتقييم المستمر.	متوسطة	تنظم الكلية العديد من المؤتمرات الدولية والندوات العلمية.
متوسطة	لائحة الدراسات العليا تفتقد إلى المرونة في تحديث البرامج والمقررات	متوسطة	تمنح الكلية العديد من الدرجات العلمية
		متوسطة	وجود خمس مجلات متخصصة في النشر العلمي والبحثي مفهسة
		متوسطة	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
		متوسطة	وجود أربع وحدات ذات طابع خاص تخ دم 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 - إجماع أصحاب الأعمال عن تدعيم التعليم والبحث العلمي.	عالية	٢ - إمكانية عمل برامج متميزة 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 نم و وتوسع، لكننا نفضل أن نبدأ في الخطة الاستراتيجية الأولى لكلية باسراتيجية تطوير وتحسين في مجال 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 مسارهم الوظيفي.	متوسطة	١ - خطة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
متوسطة	٢ - ضعف نظام تقييم البرامج الدراسية بواسطة جهات التوظيف وأصحاب الأعمال .	متوسطة	٢ - وجود أربع وحدات ذات طابع خاص تساهم في خدمة المجتمع.
عالية	٣ - ضعف امكانيات وتجهيزات بعض الوحدات ذات الطابع الخ اص والحاجة إلى تطويرها.	متوسطة	٣ - توقيع عدد من بروتوكولات التعاون مع الشركات والمؤسسات الصناعية.
متوسطة	٤ - هناك احتياج لتحرير الوحدات ذات الطابع الخاص من الروتين.	متوسطة	٤ - إنشاء رابطة الخريجين لدعم برامج ونشاطات التواصل مع الخريجين .

### ثانيا تحليل البيئة الخارجية:

الأهمية النسبية	التحديات المحتملة Threats	الأهمية النسبية	الفرص المتاحة Opportunities
متوسطة	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 الضعف في ال خدمة المجتمعية تفوق نقاط القوة والفرص المتاحة تفوق التهديدات وعلى

ذلك فسوف تكون استراتيجية الخدمة المجتمعية في المرحلة القادمة هي استراتيجية تطوير وتحسين.



## ثالثاً: الغايات النهائية والاهداف الاستراتيجية لكلية

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

- ١) تعزيز وتطوير التعليم والتعلم.
- ٢) تعزيز وتطوير برامج الدراسات العليا بكلية لسد احتياجات المجتمع من التطوير المهني المطلوب.
- ٣) تعزيز وتطوير البحث العلمي بما يساعد على التنمية الاقتصادية للمجتمع.
- ٤) تعزيز وتطوير الخدمات المجتمعية.
- ٥) تعزيز القدرات الإدارية والتنظيمية وتطويرها بما يحقق رؤية ورسالة الكلية.
- ٦) تنمية الموارد الذاتية لكلية لتدعيم العملية التعليمية والبحثية.
- ٧) الحصول على الاعتماد الأكاديمي.

ولكل غاية من الغايات هناك عدد من الأهداف الاستراتيجية لتحقيقها . ويتحقق كل هدف من الأهداف الاستراتيجية بمجموعة الأهداف التكتيكية والتي تسمى هنا أنشطة أ 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

دليل النجاح	المستهدف	الوضع الراهن
<ul style="list-style-type: none"> <li>إدخال تعديلات على اللائحة تسمح بالتحديث والتطوير المستمر في البرامج التعليمية.</li> <li>وجود لجنة للمناهج بكل قسم أكاديمي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>وضع نظام للتحديث والتطوير المستمر في البرامج التعليمية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>الارتباط بللائحة الداخلية.</li> <li>صعوبة التعديل والتغيير في المناهج.</li> <li>تعديلات محدودة على النطاق الفردي.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود نظام يلزم هيئة التدريس على تطبيق أساليب التعلم الذاتي.</li> <li>وجود المراجع التدريسية ب إعداد كافية.</li> <li>وجود قاعات حاسب متصلة بالإنترنت وقاعات استذكار هادئ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تعظيم دور التعلم الذاتي.</li> <li>استخدام المراجع في التدريس.</li> <li>رفع كفاءة العاملين بالمكتبة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>إجتهادات فردية للتعلم الذاتي.</li> <li>مكتبة جيدة بها عدد ٢٢٦٣٣ كتاب وعدد ١٢٩١ رسالة ماجستير وعدد ٦٤٠ رسالة دكتوراه.</li> <li>وجود ٣٤ مقرر إلكتروني.</li> <li>لا يوجد العدد الكافي من المراجع الدراسية للتحول من المذكرات إلى المراجع.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>رفع نسبة هيئة التدريس الذين يستخدمون التقنيات الحديثة في التدريس.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>وضع سياسة للتحسين المستمر في طرق التدريس.</li> <li>تدريب هيئة التدريس على استخدام التقنيات الحديثة في التدريس.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود بنية تحتية جيدة للعملية التعليمية، من قاعات مجهزة بالأجهزة السمعية والبصرية ومكتبة ومعامل افتراضية.</li> <li>استخدام العديد من هيئة التدريس للتقنيات الحديثة في التدريس، ولا زال البعض يستخدم الطرق البسيطة.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>جود آلية تلزم جميع الطلاب على التدريب داخل وخارج الكلية على العديد من المهارات.</li> <li>وجود وسائل لتقييم التدريب.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>وضع سياسة للتعليم التعاوني (الاستعانة بالمستفيدين في التعليم).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>بعض الطلاب يتدربون بالمصانع والشركات والبعض الآخر يتدربون بالكلية.</li> <li>يقدم الطالب تقريراً عن التدريب ولا يوجد تقييم للتدريب.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>رفع نسبة الأعمال الفصلية وتفعيل التقييم المستمر.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تعديل أنظمة تقييم الطلاب.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>التركيز على التقييم النهائي واهمال التقييم المستمر.</li> <li>بعض هيئة التدريس يستخدمون التقييم التكويني على نطاق فردي.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>دعم ميزانية الخدمات والأنشطة الطلابية.</li> <li>تنظيم الجداول الدراسية وتقليل العبء الدراسي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تعزيز وتطوير الدعم الطلابي والخدمات المقدمة للطلبة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ميزانية محدودة للدعم الطلابي والخدمات المقدمة للطلبة وتبرعات من القادرين.</li> <li>ازدحام اليوم بالأعباء الدراسية للطلاب يجعلهم يعرضون عن الأنشطة الطلابية.</li> </ul>

## الهدف الأول:

❖ وضع نظام للتحديث والتطوير المستمر في البرامج التعليمية.

### الأنشطة:

١. إنشاء لجنة لمراجعة البرامج الدراسية بالأقسام.
٢. وضع آلية لتحديث المناهج بناءً على تقارير المراجعة وآراء الطلاب والمستفيدين والمتغيرات والتطورات واحتياجات سوق العمل.
٣. وضع آلية للتأكد من تحقيق المخرجات التعليمية المستهدفة للبرامج.
٤. وضع آلية لقياس مدى تقدم البرامج المختلفة لاتخاذ الإجراءات التصحيحية.

## الهدف الثاني:

❖ تعظيم دور التعلم الذاتي واستخدام المراجع في التدريس.

### الأنشطة:

١. نشر ثقافة التعلم الذاتي والالكتروني بين الطلاب وهيئة التدريس.
٢. تشجيع هيئة التدريس على عمل 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. عمل آلية لقياس فعالية طرق التدريس الحالية.
٢. عمل آلية لتشجيع هيئة التدريس على تطبيق طرق تدريس جديدة فعالة وقياس نجاحها وتعميمها.

## الهدف الرابع:

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

### الأنشطة:

١. تقييم التدريب الصيفي بوضعه الحالي واقتراح التحسينات.
٢. عقد بروتوكولات تعاون مع جهات التوظيف والمصانع والمؤسسات ذات الصلة بالكلية تتضمن تدريب طلاب الكلية.
٣. وضع خطة للتدريب 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

### الهدف السادس:

- ❖ تعزيز وتطوير الدعم الطلابي والخدمات المقدمة للطلبة

### الأنشطة:

١. تطوير خطة الدعم الطلابي.
٢. تحسين مستوى المرافق بالكلية.
٣. تفعيل وتطوير الأنشطة اللامنهجية.
٤. وضع خطة للتقويم الدوري للخدمات المقدمة للطلاب.
٥. وضع آلية لاكتشاف ورعاية الطلاب المتعثرين.
٦. وضع نظام لتشجيع ورعاية الطلاب المتفوقين والمبدعين.

## الغاية الثانية

### تعزيز وتطوير برامج الدراسات العليا بالكلية لسد احتياجات المجتمع من التطوير المهني المطلوب.

#### تحليل الفجوة بين الوضع الراهن والتصور المستقبلي

#### Gap Analysis

دليل النجاح	المستهدف	الوضع الراهن
<ul style="list-style-type: none"> <li>ادخال تعديلات على اللائحة تسمح بالتحديث والتطوير المستمر في البرامج التعليمية.</li> <li>وجود لجنة للمناهج بكل قسم أكاديمي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>وضع نظام للتحديث والتطوير المستمر لبرامج الدراسات العليا.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>الارتباط باللائحة الداخلية.</li> <li>صعوبة التعديل والتغيير في المناهج.</li> <li>تعديلات محدودة على النطاق الفردي.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>رفع نسبة هيئة التدريس الذين يستخدمون التقنيات الحديثة في التدريس.</li> <li>رفع نسبة الأعمال الفصلية وتفعيل التقييم المستمر.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>وضع سياسة للتحسين المستمر في طرق التدريس.</li> <li>تدريب هيئة التدريس على استخدام التقنيات الحديثة في التدريس.</li> <li>تعديل أنظمة تقييم الطلاب.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود بنية تحتية جيدة للعملية التعليمية، من قاعات مجهزة بالأجهزة السمعية والبصرية ومكتبة ومعامل افتراضية.</li> <li>استخدام العديد من هيئة التدريس للتقنيات الحديثة في التدريس، ولا زال البعض يستخدم الطرق البسيطة.</li> <li>التركيز على التقييم النهائي واهمال التقييم المستمر.</li> <li>بعض هيئة التدريس يستخدمون التقييم التكويني على نطاق فردي.</li> </ul>

#### الهدف الأول:

❖ وضع نظام للتحديث والتطوير المستمر لبرامج الدراسات العليا

#### الأنشطة:

١. إنشاء لجنة لمراجعة برامج الدراسات العليا بالأقسام.
٢. وضع آلية لتحديث المناهج بناءً على تقارير المراجعة وآراء الطلاب والمتغيرات والتطورات واحتياجات سوق العمل.
٣. وضع برامج محدثة للدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة.
٤. وضع آلية للتأكد من تحقيق المخرجات التعليمية المستهدفة للبرامج.
٥. قياس مدى تقدم البرامج المختلفة لاتخاذ الإجراءات التصحيحية.

## الهدف الثاني:

❖ وضع نظام للتحديث والتطوير المستمر في طرق التدريس والتقييم.

## الأنشطة:

١. قياس فعالية طرق التدريس الحالية.
٢. تشجيع هيئة التدريس على تطبيق طرق تدريس جديدة فعالة وقياس نجاحها لتعميمها.
٣. تطوير أنظمة التقييم المستمر للطلاب.

## الغاية الثالثة

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

## تحليل الفجوة بين الوضع الراهن والتصور المستقبلي

### Gap Analysis

دليل النجاح	المستهدف	الوضع الراهن
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ارتفاع قيمة الميزانية المخصصة للبحث العلمي.</li> <li>• وجود آلية واضحة ومعلنة لتوزيع ميزانية وخدمات البحث العلمي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وضع آلية لتنمية مصادر التمويل الذاتي للبحث العلمي وضمان التوزيع العادل لها.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• انخفاض الميزانية المقدمة من الجامعة للبحث العلمي.</li> <li>• تشجيع هيئة التدريس للحصول على مشاريع من الجهات الممولة للبحث العلمي غير كافي.</li> <li>• لا توجد آلية واضحة معلنة لتوزيع ميزانية وخدمات البحث العلمي.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• وجود آلية لقياس كفاءة العملية البحثية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وضع آلية لقياس كفاءة العملية البحثية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وجود عدد كبير من الأبحاث المنشورة في مجلات متخصصة.</li> <li>• انخفاض عدد براءات الإختراع.</li> <li>• عدم وجود آلية لقياس كفاءة العملية البحثية.</li> </ul>

## الهدف الأول:

❖ وضع آلية لتنمية مصادر التمويل الذاتي للبحث العلمي وضمان التوزيع العادل لها.

### الأنشطة:

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

## الهدف الثاني:

❖ وضع آلية لقياس 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

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

#### 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 الانتاج وحل مشاكل المجتمع الصناعي المحيط.



## الأنشطة:

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

## الغاية الخامسة

تعزيز القدرات الإدارية والتنظيمية وتطويرها بما يحقق رؤية ورسالة الكلية.

## تحليل الفجوة بين الوضع الراهن والتصور المستقبلي

### Gap Analysis

دليل النجاح	المستهدف	الوضع الراهن
<ul style="list-style-type: none"> <li>• وجود قرارات تفويض من العميد للقيادات الأكاديمية المختلفة.</li> <li>• وجود قرارات تفويض من أمين الكلية لبدائل القيادات الإدارية الحالية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تدعيم التوجه اللامركزي لإدارة الكلية بما يحقق الكفاءة والإنتاجية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وجود قرارات تفويض من العميد للوكلاء كل في ما يخصه.</li> <li>• عدم وجود قرارات تفويض في الكادر الإداري لتيسير العمل عند غياب أحد القيادات الإدارية.</li> <li>• البيروقراطية والروتين يعيق تحقيق الكفاءة والإنتاجية بالدرجة المطلوبة.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين والعمال.</li> <li>• وجود آلية لقياس كفاءة العملية التدريبية.</li> <li>• وجود آلية لتقييم أداء عض هيئة التدريس.</li> <li>• وجود نظام لربط الحوافز والجزاءات بمستوى الأداء.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تأهيل وتطوير الموارد البشرية بالكلية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وجود عدد كبير من برامج التدريب، لكنها لا تؤدي إلى إنجاز أهدافها بشكل جيد.</li> <li>• برامج التدريب الحالية لا تنبع من خطة تدريبية متكاملة مبنية على قياس الاحتياجات التدريبية التي تخدم التنمية المرجوة.</li> <li>• عدم وجود آلية لقياس كفاءة العملية التدريبية.</li> <li>• عدم وجود آلية لتقييم أداء عضو هيئة التدريس.</li> <li>• ضعف نظام ربط الحوافز والجزاءات بمستوى الأداء.</li> </ul>

## الهدف الأول:

❖ تدعيم التوجه اللامركزي لإدارة الكلية بما يحقق الكفاءة والإنتاجية.

## الأنشطة:

١. تطوير الهيكل التنظيمي بالكلية بما يحقق المرونة في اتخاذ القرارات الإدارية.
٢. تعزيز الأداء الإداري من خلال مشاركة العاملين في صنع القرارات.
٣. 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 هيئة التدريس بحيث تعتمد على الإنجاز والسلوك.
٤. وضع نظام لربط الحوافز والجزاءات بمستوى الأداء.

## الغاية السادسة

تنمية الموارد الذاتية للكلية لتدعيم العملية التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع.

## تحليل الفجوة بين الوضع الراهن والتصور المستقبلي

### Gap Analysis

دليل النجاح	المستهدف	الوضع الراهن
<ul style="list-style-type: none"><li>استحداث مصادر قوية للدعم الذاتي للكلية.</li><li>ارتفاع نسبة الدعم الذاتي إلى الدعم الحكومي.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>تنمية القدرات والإمكانيات لتوفير التمويل الذاتي للكلية.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>وجود أربع وحدات ذات طابع خاص بالكلية، لكنها تحتاج إلى التطوير ورفع الكفاءة.</li><li>اعتماد الكلية على الميزانية المقدمة من الحكومة بدرجة عالية وانخفاض نسبة الدعم الذاتي.</li><li>لا توجد برامج متميزة بمصرفات بالكلية.</li></ul>

## الهدف الأول:

❖ تنمية القدرات والإمكانيات لتوفير التمويل الذاتي للكلية.

## الأنشطة:

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

## الغاية السابعة الحصول على الإعتماد الأكاديمي.

### تحليل الفجوة بين الوضع الراهن والتصور المستقبلي

### Gap Analysis

الوضع الراهن	المستهدف	دليل النجاح
• وجود وحدة وأنظمة لتقييم الأداء وضمان الجودة بالكلية.	• التقدم للإعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.	• الحصول على الإعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.

## الهدف الأول:

❖ الحصول على الإعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.

## الأنشطة:

١. عمل تقرير التقييم الذاتي السنوي وملئ استمارات التقدم للإعتماد وطلب الإعتماد من الهيئة.

## الطموحات على المدى البعيد

### تطمح كلية العلوم بجامعة المنصورة على المدى البعيد:

- أن تمتلك أجهزة تحاليل علمية متقدمة لإثراء العملية البحثية ولإجراء خدمة مجتمعية عالية المستوى.
- أن يكون العمل بها، في كل المستويات، طبقاً لأنظمة شفافة ومقاييس موضوعية.
- أن تصبح من ضمن أعلى عشر كليات للعلوم الأساسية في أفريقيا بحلول عام ٢٠٢٠.

## آلية لضمان التطبيق والمتابعة والتحديث للخطة الاستراتيجية

- ١ - تختص وحدة تقييم الأداء وضمان الجودة بمتابعة تنفيذ الخطة الاستراتيجية
- ٢ - يرفع تقرير شهري للعميد عن أنشطة الشهر المقبل لتوجيهها للمختصين بتنفيذ النشاط.
- ٣ - يرسل للعميد تقرير شهري من جهات التنفيذ المختلفة بمعدلات إنجاز الأنشطة ومعوقات التنفيذ ومقترحات التحديث.
- ٤ - توجه تقارير إنجاز الأنشطة الى وحدة تقييم الأداء وضمان الجودة لإقتراح التحديث المطلوب بالخطة ورفعها للعميد.
- ٥ - تجتمع لجنة الخطة الإستراتيجية بصفة دورية (شهرياً) لمناقشة المتغيرات في البيئة الداخلية والخارجية واقتراح التحديث المطلوب بالخطة ورفعها للعميد.
- ٦ - يرفع تقرير سنوي للعميد من وحدة تقييم الأداء وضمان الجودة عن مدى التقدم في الخطة والمعوقات والمستجدات ومقترح تحديث الخطة.

## مقومات نجاح الخطة الاستراتيجية لكلية العلوم – جامعة المنصورة

- ١ - وجودة إدارة فاعلة تؤمن بفكر الجودة والتحسين المستمر وتعمل على تطبيق معايير الجودة في الأداء .
- ٢ - وجود مصادر متعددة لتنمية الموارد الذاتية
- ٣ - زيادة الوعي لدى أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري بأنظمة وأليات الجودة
- ٤ - وجود آلية لضمان التطبيق والمتابعة والتحديث للخطة الاستراتيجية

### مصادر التمويل اللازم لتنفيذ الخطة الاستراتيجية

تستفيد الكلية من مشروع التطوير المستمر والتأهيل للإعتماد في التمويل المالي لتنفيذ أنشطة الخطة، وبعد انتهاء المشروع تعتمد الكلية على مواردها المالية في الصرف على تنفيذ أنشطة الخطة وخاصة أن نسبة الدعم الذاتي ستكون قد ارتفعت بالقدر الذي يساعد على الإستمرارية المالية.

### سياسات الكلية للتعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع

سياسات الكلية للتعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع معلنة على موقع الكلية الإلكتروني وبدليل الطالب. وتهتم الكلية بمراجعتها وتحديثها بصفة مستمرة، لذلك تم إعتماد 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 لإدراجه في الخطة الجديدة .
- يتم صياغة خطة التحسين السنوية في سياسات التعليم وتعرض على لجنة شؤون الطلاب والتعليم لمناقشتها والعرض على مجلس الكلية لإقرار 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 لإدراجه في الخطة الجديدة

- يتم صياغة خطة التحسين السنوية فى سياسات البحث العلمى وتعرض على لجنة الدراسات العليا والبحث العلمى 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 للكلية وخطة التحسين للعام الماضى واستخلاص ما لم يتم منها لادراجه فى الخطة الجديدة
- يتم صياغة خطة التحسين السنوية فى سياسات خدمة المجتمع وتعرض على لجنة خدمة المجتمع لمناقشتها والعرض على منجلس الكلية لاقرارها واعتمادها .
- يتم تقييم مدى تفعيل بروتوكولات التعاون المبرمة فى العام الماضى مع الجهات المستفيدة واستنتاج أوجه التحسين المطلوبة

## الخطة التنفيذية لتطبيق استراتيجية الكلية ٢٠٠٩ - ٢٠١٤

الغاية الأولى: تعزيز وتطوير التعليم والتعلم.

الأهداف الاستراتيجية	الأنشطة	التوقيت	مسؤولية التنفيذ	مؤشرات النجاح	الميزانية المطلوبة بالجنيه	المخاطر المتوقعة	ادارة المخاطر
الهدف الأول: وضع نظام للتحديث والتطوير المستمر للبرامج التعليمية.	١ - إنشاء لجنة لمراجعة البرامج الدراسية بالأقسام.	Q3	<ul style="list-style-type: none"> <li>وكيل شؤون الطلاب</li> <li>رؤساء الأقسام</li> <li>مدير وحدة الجودة</li> <li>منسقي البرامج .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>خطة معتمدة لتطوير البرامج التعليمية</li> <li>آلية معتمدة للتأكد من تحقيق المخرجات التعليمية المستهدفة للبرامج.</li> <li>آلية لقياس مدى تقدم البرامج المختلفة.</li> <li>آلية لاتخاذ إجراءات تصحيحية بناء على مدى تقدم البرامج.</li> </ul>	2,000	البطء في اجراءات تحديث المناهج للمقررات والبرامج	مطالبة الوزارة بالمساعدة في الموافقة على التحديث
	٢ - وضع آلية لتحديث المناهج بناءً على تقارير المراجعة وآراء الطلاب والمستفيدين والمتغيرات والتطورات واحتياجات سوق العمل.	Q5-Q4	<ul style="list-style-type: none"> <li>وكيل شؤون الطلاب</li> <li>رؤساء الأقسام</li> <li>مدير وحدة الجودة</li> <li>منسقي البرامج</li> </ul>				
	٣ - وضع آلية للتأكد من تحقيق المخرجات التعليمية المستهدفة للبرامج.	Q5	<ul style="list-style-type: none"> <li>وكيل شؤون الطلاب</li> <li>رؤساء الأقسام</li> <li>مدير وحدة الجودة</li> <li>منسقي البرامج</li> </ul>				
	٤ - وضع آلية لقياس مدى تقدم البرامج المختلفة لاتخاذ الإجراءات التصحيحية.	Q6	<ul style="list-style-type: none"> <li>وكيل شؤون الطلاب</li> <li>مدير وحدة الجودة</li> <li>لجنة الإحصاء</li> </ul>				
الهدف الثاني: تعظيم دور التعلم الذاتي واستخدام المراجع في التدريس.	١. نشر ثقافة التعلم الذاتي والالكتروني بين الطلاب وهيئة التدريس.	Q5- Q3	<ul style="list-style-type: none"> <li>وكيل شؤون الطلاب</li> <li>مدير وحدة الجودة</li> <li>مدير وحدة التعليم الإلكتروني</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>زيادة الوعي بثقافة التعلم الذاتي والالكتروني بين الطلاب وهيئة التدريس.</li> <li>زيادة مضطردة في عدد المقررات الالكترونية على موقع الكلية كل عام.</li> </ul>	50,000	البطء في استجابة بعض أعضاء هيئة التدريس في انتاج واستخدام المقررات الإلكترونية والالتزام	التوعية والتدريب والتحفيز بطرق عديدة
	٢. تشجيع هيئة التدريس على عمل مقررات إلكترونية.	Q20 - Q6	<ul style="list-style-type: none"> <li>وكيل شؤون الطلاب</li> <li>مدير وحدة التعليم الإلكتروني</li> </ul>				
	٣. تشجيع هيئة التدريس والطلاب على استخدام الكتب المرجعية.	Q4- Q3	<ul style="list-style-type: none"> <li>وكيل الدراسات العليا</li> <li>رؤساء الأقسام</li> </ul>				
	٤. توفير مصادر التعلم الذاتي	Q20- Q3	<ul style="list-style-type: none"> <li>العميد</li> </ul>				

الخطة الاستراتيجية لكلية العلوم جامعة المنصورة (٢٠٠٩-٢٠١٤)

بالكتب المرجعية في التدريس	10,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>• انخفاض عدد المذكرات وارتفاع عدد المراجع المستخدمة في التدريس.</li> <li>• زيادة مصادر التعلم الذاتي وفعالية استخدامها.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وكيل الدراسات العليا</li> </ul>			الهدف الثالث: وضع سياسة للتحسين المستمر في طرق التدريس.
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• مدير وحدة الجودة</li> <li>• رؤساء الأقسام</li> <li>• لجنة الإحصاء</li> </ul>	Q5- Q4	١. عمل آلية لقياس فعالية طرق التدريس	
البحث عن مزيد من الشركات للمشاركة في التدريب الصيفي للطلاب	50,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>• بروتوكولات التعاون مع جهات التوظيف والمصانع والمؤسسات ذات الصلة بالكلية</li> <li>• خطة معتمدة للتدريب الصيفي والزيارات والرحلات العلمية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وكيل الكلية لشؤون الطلاب</li> </ul>	Q7 – Q6	١ - تقييم التدريب الصيفي بوضعه الحالي واقتراح التحسينات.	الهدف الرابع: وضع سياسة للتعليم التعاوني (الاستعانة بالمستفيدين في التعليم).
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• وكيل الكلية لخدمة المجتمع</li> </ul>	Q4 – Q1	٢ - عقد بروتوكولات تعاون مع جهات التوظيف والمصانع والمؤسسات ذات الصلة بالكلية تتضمن تدريب طلاب الكلية.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• وكيل شؤون الطلاب</li> <li>• وكيل الكلية لخدمة المجتمع</li> </ul>	Q4	٣ - وضع خطة للتدريب الصيفي والزيارات والرحلات العلمية.				
ضعف استجابة بعض أعضاء هيئة التدريس	60,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>• أنظمة معتمدة للتقييم المستمر للطلاب.</li> <li>• سياسة معتمدة للتحسين المستمر في جودة الورقة الإمتحانية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وكيل الكلية لشؤون الطلاب</li> </ul>	Q4- Q2	١. تطوير أنظمة التقييم المستمر للطلاب.	الهدف الخامس: تعديل أنظمة تقييم الطلاب.
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• مدير وحدة الجودة</li> <li>• وكيل شؤون الطلاب</li> <li>• مدير وحدة الجودة</li> <li>• رؤساء الأقسام</li> </ul>	Q6- Q5	٢. وضع سياسة للتحسين المستمر في جودة الورقة الإمتحانية	
فتح مصادر	ضعف الدعم	• خطة الدعم الطلابي	• وكيل شؤون الطلاب	Q10 – Q7	١ - تطوير خطة الدعم الطلابي.	الهدف السادس:



الخطة الاستراتيجية لكلية العلوم جامعة المنصورة (٢٠٠٩-٢٠١٤)

جديدة للدعم الطلابي مثل التبرعات	المخصص من الجامعة للدعم الطلابي	معتمدة	<ul style="list-style-type: none"> <li>تحسن مستوي المرافق بالكلية</li> <li>تزايد الأنشطة الطلابية</li> <li>خطة معتمدة للتقويم الدوري للخدمات المقدمة للطلاب</li> <li>آلية معتمدة لاكتشاف ورعاي الطلاب المتعثرين و المتفوقين والمبدعين</li> </ul>	• مدير وحدة الجودة			تعزيز وتطوير الدعم الطلابي والخدمات المقدمة للطلبة.
				• وكيل الكلية لخدمة المجتمع	Q20 – Q3	٢ - تحسين مستوي المرافق بالكلية.	
				• وكيل شؤون الطلاب	Q16 - Q4	٣ - تفعيل وتطوير الأنشطة الطلابية.	
				• وكيل شؤون الطلاب	Q8 – Q6	٤ - وضع خطة للتقويم الدوري للخدمات المقدمة للطلاب.	
				• وكيل شؤون الطلاب	Q5- Q4	٥ - وضع آلية لاكتشاف ورعاية الطلاب المتعثرين.	
				• وكيل شؤون الطلاب	Q5- Q4	٦ - وضع نظام لتشجيع ورعاية الطلاب المتفوقين والمبدعين.	

الغاية الثانية: تعزيز وتطوير برامج الدراسات العليا بالكلية لسد احتياجات المجتمع من التطوير المهني المطلوب.

ادارة المخاطر	المخاطر المتوقعة	الميزانية المطلوبة بالجنيه	مؤشرات النجاح	مسؤولية التنفيذ	التوقيت	الأنشطة	الأهداف الاستراتيجية
ربط عمليات التحديث بالتشجيع المعنوي والعيني للمشاركين	بطء عمليات التحديث في البرامج أو عدم جديتها	2,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود لجان لمراجعة وتحديث برامج الدراسات العليا بالأقسام.</li> <li>وجود برامج للدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة</li> <li>وجود آلية معتمدة للتأكد من تحقيق المخرجات التعليمية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>وكيل الدراسات العليا</li> <li>رؤساء الأقسام</li> <li>مدير وحدة الجودة</li> </ul>	Q4 – Q3	١. إنشاء لجنة لمراجعة برامج الدراسات العليا بالأقسام.	الهدف الأول: وضع نظام للتحديث والتطوير المستمر لبرامج الدراسات العليا.
				<ul style="list-style-type: none"> <li>وكيل الدراسات العليا</li> <li>رؤساء الأقسام</li> <li>مدير وحدة الجودة</li> </ul>	Q6 – Q4	٢. وضع آلية لتحديث المناهج بناءً على تقارير المراجعة وآراء الطلاب والمتغيرات والتطورات واحتياجات سوق العمل.	
				<ul style="list-style-type: none"> <li>وكيل الدراسات العليا</li> <li>رؤساء الأقسام</li> <li>مدير وحدة الجودة</li> </ul>	Q9 – Q7	٣. وضع برامج محدثة للدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة.	
				<ul style="list-style-type: none"> <li>وكيل الدراسات العليا</li> <li>رؤساء الأقسام</li> </ul>	Q5	٤. وضع آلية للتأكد من تحقيق المخرجات التعليمية المستهدفة للبرامج.	

الخطة الاستراتيجية لكلية العلوم جامعة المنصورة (٢٠٠٩-٢٠١٤)

			المستهدفة للبرامج • وجود آلية لقياس مدى تقدم البرامج المختلفة لاتخاذ الإجراءات التصحيحية	• مدير وحدة الجودة • وكيل الدراسات العليا • لجنة الإحصاء	Q8 – Q6	٥. قياس مدى تقدم البرامج المختلفة لاتخاذ الإجراءات التصحيحية.	
			• وجود آلية لتشجيع هيئة التدريس على تطبيق طرق تدريس جديدة فعالة. • وجود طرق تدريس جديدة فعالة. • وجود أنظمة معتمدة للتقييم المستمر للطلاب	• وكيل الدراسات العليا • مدير وحدة الجودة ١. منسقي البرامج • وكيل الدراسات العليا • مدير وحدة الجودة • ومنسقي البرامج • وكيل الدراسات العليا • مدير وحدة الجودة • ومنسقي البرامج	Q5 – Q4 Q7 – Q5 Q16 – Q4	١. قياس فعالية طرق التدريس الحالية. ٢. تشجيع هيئة التدريس على تطبيق طرق تدريس جديدة فعالة وقياس نجاحها لتعميمها. ٣. تطوير أنظمة التقييم المستمر للطلاب.	الهدف الثاني: وضع نظام للتحديث والتطوير المستمر في طرق التدريس والتقييم.
التوعية والتدريب والتحفيز بطرق عديدة	البطء في استجابة بعض أعضاء هيئة التدريس لتطبيق طرق التدريس والتقييم الحديثة	5,000					

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

الأهداف الاستراتيجية	الأنشطة	التوقيت	مسؤولية التنفيذ	مؤشرات النجاح	الميزانية المطلوبة بالجنيه	المخاطر المتوقعة	ادارة المخاطر
الهدف الأول: وضع آلية لتنمية مصادر التمويل الذاتي للبحث العلمي وضمان التوزيع العادل لها.	١ - وضع آلية لتشجيع الباحثين على الحصول على مشاريع بحثية من جهات محلية وعالمية.	Q20 – Q3	• وكيل الدراسات العليا • مدير وحدة الجودة	• وجود آلية معتمدة لتشجيع الباحثين على الحصول على مشاريع بحثية من جهات محلية وعالمية • وجود آلية معتمدة للاستفادة القصوى من الأجهزة والإمكانات البحثية بالكلية	20,000	ضعف استجابة بعض أعضاء هيئة التدريس	التوعية والتدريب والتحفيز بطرق عديدة
	٢ - وضع آلية للاستفادة القصوى من الأجهزة والإمكانات البحثية بالكلية.	Q4 – Q2	• وكيل الدراسات العليا • رؤساء الأقسام • مدير وحدة الجودة				
	٣ - تشجيع الباحثين على التحول إلى البحوث التطبيقية وبراءات الاختراع التي تلبي احتياجات المجتمع.	Q20 – Q10	• وكيل الدراسات العليا • مدير وحدة الجودة				
	٤ - وضع نظام لتشجيع النشر العلمي	Q20 – Q1	• وكيل الدراسات العليا				

الخطة الاستراتيجية لكلية العلوم جامعة المنصورة (٢٠٠٩-٢٠١٤)

			<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود آلية معتمدة لتشجيع الباحثين على التحول إلى البحوث التطبيقية وبراءات الاختراع وتسويق البحوث التطبيقية</li> <li>وجود نظام معتمد لربط مدى النشاط البحثي لعضو هيئة التدريس بنصيبه من ميزانية البحوث</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>مدير وحدة الجودة</li> <li>وكيل الدراسات العليا</li> <li>مدير وحدة الجودة</li> <li>وكيل الدراسات العليا</li> <li>مدير وحدة الجودة</li> </ul>	Q4 – Q3	٥ - وضع مقياس لمدى النشاط البحثي لعضو هيئة التدريس.
					Q4	٦ - وضع نظام لربط مدى النشاط البحثي لعضو هيئة التدريس بنصيبه من ميزانية وامكانيات البحوث.
			<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود مقاييس لقياس كفاءة العملية البحثية</li> <li>وجود نظام معتمد لقياس كفاءة العملية البحثية</li> <li>وجود نظام معتمد لتشجيع هيئة التدريس على رفع كفاءة العملية البحثية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>وكيل الدراسات العليا</li> <li>لجنة الإحصاء</li> <li>وكيل الدراسات العليا</li> <li>مدير وحدة الجودة</li> <li>لجنة الإحصاء</li> <li>وكيل الدراسات العليا</li> <li>مدير وحدة الجودة</li> </ul>	Q4	١ - تحديد مقاييس لقياس كفاءة العملية البحثية.
					Q5 – Q4	٢ - صياغة نظام لقياس كفاءة العملية البحثية.
					Q20 – Q6	٣ - تشجيع هيئة التدريس على رفع كفاءة العملية البحثية.
تحفيز هيئة التدريس للحصول على المشاريع البحثية	ضعف ميزانية الأبحاث	2,000				الهدف الثاني: وضع آلية لقياس 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 لتحرير الوحدات ذات الطابع الخاص من الروتين. ٢. وضع نظام لخلق تنافس بين الوحدات ومكافأة العاملين بالوحدات المتميزة.	Q4 – Q3	<ul style="list-style-type: none"> <li>وكيل الكلية لخدمة المجتمع</li> <li>مدير وحدة الجودة</li> <li>وكيل الكلية لخدمة المجتمع</li> <li>مدير وحدة الجودة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود قرار تفويض لمدير الوحدة في اتخاذ القرارات المتعلقة بإدارة الوحدة</li> <li>وجود نظام معتمد</li> </ul>	2,000	اتخاذ قرارات بشكل متسرع في غير المصلحة	زيادة المحاسبية

الخطة الاستراتيجية لكلية العلوم جامعة المنصورة (٢٠٠٩-٢٠١٤)

			خلق تنافس بين الوحدات ومكافأة العاملين بالوحدات المتميزة				
التحفيز بمكافآت مجزية	صعوبة ادارة الفريق لخدمة المجتمع بالشكل المرضي	5,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود فريق تطوعي من هيئة التدريس في التخصصات المختلفة، كمستشارين علميين قادرين على تطوير الانتاج وحل مشاكل الصناعات</li> <li>وجود جهة مسؤولة عن التعامل مع المجتمع الخارجي والمستفيدين</li> <li>طريقة التعامل مع المستفيدين معلنة</li> <li>ارتفاع رضا المستفيدين</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>وكيل الكلية لخدمة المجتمع</li> <li>مدير وحدة الجودة</li> </ul>	Q7 – Q6	١ - تكوين فريق تطوعي من هيئة التدريس في التخصصات المختلفة، كمستشارين علميين قادرين على تطوير الانتاج وحل مشاكل الصناعات المحيطة بالكلية.	الهدف الثاني: تفعيل دور الكلية في تطوير الانتاج وحل مشاكل المجتمع الصناعي المحيط.
				<ul style="list-style-type: none"> <li>وكيل الكلية لخدمة المجتمع</li> <li>مدير وحدة الجودة</li> </ul>	Q5 – Q4	٢ - تحديد جهة مسؤولة عن التعامل مع المجتمع الخارجي والمستفيدين، وكذا كيفية للتعامل يتم اعلانها.	
				<ul style="list-style-type: none"> <li>وكيل الكلية لخدمة المجتمع</li> <li>مدير وحدة الجودة</li> </ul>	Q7 – Q6	٣ - العمل على كسب ثقة المستفيدين ورضاهم.	

الغاية الخامسة: تعزيز القدرات الإدارية والتنظيمية وتطويرها بما يحقق رؤية ورسالة الكلية.

الأهداف الاستراتيجية	الأنشطة	التوقيت	مسؤولية التنفيذ	مؤشرات النجاح	الميزانية المطلوبة بالجنيه	المخاطر المتوقعة	ادارة المخاطر
الهدف الأول: تدعيم التوجه للامركزي لإدارة الكلية بما يحقق الكفاءة والإنتاجية.	١- تطوير الهيكل التنظيمي بالكلية بما يحقق المرونة في اتخاذ القرارات الإدارية.	Q3 – Q1	• العميد • مدير وحدة الجودة	• وجود قرارات تفويض لضمان سهولة ومرونة اتخاذ القرارات • وجود نظام يضمن مشاركة العاملين في صنع القرار • قرارات الصلاحيات والتفويضات	2,000	قلة أو نقص فاعلية مصادر التمويل الذاتي	التحفيز بمكافئات مجزية
	٢- تعزيز الأداء الإداري من خلال مشاركة العاملين في صنع القرارات.	Q5 – Q2	• مدير وحدة الجودة • مدير عام الكلية				
	٣- ربط المسؤوليات بالصلاحيات والتفويضات.	Q3 – Q2	• العميد • مدير وحدة الجودة • مدير عام الكلية				
الهدف الثاني: تأهيل وتطوير الموارد البشرية بالكلية.	١- تأهيل وتطوير الكادر الوظيفي الإداري من خلال عملية التدريب.	Q20 – Q2	• العميد • مدير وحدة الجودة	• وجود خطة سنوية لتدريب الإداريين • وجود آلية للتقييم المستمر لأداء الجهاز الإداري • وجود آلية لتقييم أداء عضوية التدريس بحيث تعتمد على الإنجاز والسلوك • وجود نظام لربط الحوافز والجزاءات بمستوى الأداء	30,000	ظهور بعض الشكاوى من تطبيق الآلية	وضع الآلية فترة تحت التجريب واجراء تعديلات بها
	٢- تطوير ومتابعة آلية لتقييم أداء الجهاز الإداري بحيث تعتمد على الإنجاز والسلوك.	Q20-Q2	• العميد • مدير وحدة الجودة				
	٣- تطوير ومتابعة آلية لتقييم أداء عضوية التدريس بحيث تعتمد على الإنجاز والسلوك.	Q20-Q3	• العميد • مدير وحدة الجودة				
	٤- وضع نظام لربط الحوافز والجزاءات بمستوى الأداء.	Q5 – Q3	• العميد • وكلاء الكلية • مدير وحدة الجودة				

الغاية السادسة: تنمية الموارد الذاتية للكلية لتدعيم العملية التعليمية والبحثية

الأهداف الاستراتيجية	الأنشطة	التوقيت	مسؤولية التنفيذ	مؤشرات النجاح	الميزانية المطلوبة بالجنيه	المخاطر المتوقعة	ادارة المخاطر
الهدف الأول: تنمية القدرات والإمكانيات لتوفير التمويل الذاتي للكلية.	١- استحداث مصادر فعالة للتمويل الذاتي.	Q20 – Q2	<ul style="list-style-type: none"> <li>العميد</li> <li>وكلاء الكلية</li> <li>مدير وحدة الجودة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود مصادر فعالة للتمويل الذاتي</li> <li>وجود قرارات لضبط النفقات المالية</li> </ul>	20,000	ضعف فعالية المصادر المستحدثة	علاج مشاكلها واستحداث غيرها
	٢- ضبط النفقات المالية.	Q20 – Q4	<ul style="list-style-type: none"> <li>العميد</li> <li>وكلاء الكلية</li> </ul>				

الغاية السابعة: الحصول على الاعتماد الأكاديمي.

الأهداف الاستراتيجية	الأنشطة	التوقيت	مسؤولية التنفيذ	مؤشرات النجاح	الميزانية المطلوبة بالجنيه	المخاطر المتوقعة	ادارة المخاطر
الهدف الأول: التقدم للإعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.	١. عمل تقرير التقييم الذاتي السنوي وملئ استمارات التقدم للإعتماد وطلب الإعتماد من الهيئة.	Q7 – Q6	<ul style="list-style-type: none"> <li>العميد</li> <li>وكلاء الكلية</li> <li>مدير وحدة الجودة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>طلب الإعتماد من الهيئة</li> </ul>	50,000	قرار عدم الإعتماد	إعتماد بعض البرامج

إجمالي الميزانية المقدرة ٦١٠,٠٠٠ جنيهاً.

الجدول الزمني لتنفيذ الخطة

2014		2013				2012				2011				2010				2009		العام	الترتيب	الفترة	الغاية
20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	الربع			
																	θ				1	1	1
																θ	θ				2	1	1
																θ					3	1	1
															θ						4	1	1
															θ	θ	θ				1	2	1
θ	θ	θ	θ	θ	θ	θ	θ	θ	θ	θ	θ	θ	θ	θ							2	2	1
																	θ	θ			3	2	1
θ	θ	θ	θ	θ	θ	θ	θ	θ	θ	θ	θ	θ	θ	θ	θ	θ	θ				4	2	1
																θ	θ				1	3	1
															θ	θ					2	3	1
													θ	θ							1	4	1
																	θ	θ	θ	θ	2	4	1
																		θ			3	4	1
																		θ	θ	θ	1	5	1
															θ	θ					2	5	1
										θ	θ	θ	θ								1	6	1
θ	θ	θ	θ	θ	θ	θ	θ	θ	θ	θ	θ	θ	θ	θ	θ	θ	θ				2	6	1
				θ	θ	θ	θ	θ	θ	θ	θ	θ	θ	θ	θ	θ					3	6	1
												θ	θ	θ							4	6	1
															θ	θ					5	6	1
															θ	θ					6	6	1
																	θ	θ			1	1	2
															θ	θ	θ				2	1	2
											θ	θ	θ								3	1	2
																θ					4	1	2
												θ	θ	θ							5	1	2

الخطة الاستراتيجية لكلية العلوم جامعة المنصورة (٢٠٠٩-٢٠١٤)

20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	الربع				
															0	0					1	2	2	
													0	0	0							2	2	2
				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0						3	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
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			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	0	0						2	2	4
													0	0								3	2	4
																	0	0	0			1	1	5
															0	0	0	0	0			2	1	5
																	0	0				3	1	5
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			2	2	5
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				1	1	6
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0						2	1	6
													0	0								1	1	7



الخطة الإجرائية للفترة من ٢٠٠٩/٧/١ إلى ٢٠٠٩/١٢/٣١

مؤشرات النجاح	مسئولية التنفيذ	الأهداف الإجرائية	التوقيت	الأهداف التكتيكية
<ul style="list-style-type: none"> <li>بروتوكولات التعاون مع جهات التوظيف والمصانع والمؤسسات ذات الصلة بالكلية</li> </ul>	<p>أ.د. محمد محمد النجار د. رافت منصور د. مرفت حسني</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>القيام بزيارة المزيد من المصانع والشركات والتمهيد لعقد بروتوكولات تعاون معها.</li> <li>عقد بروتوكولات تعاون مع تلك الجهات تتضمن التدريب الصيفي.</li> </ul>	Q4 – Q1	٢/٤/١ - عقد بروتوكولات تعاون مع جهات التوظيف والمصانع والمؤسسات ذات الصلة بالكلية تتضمن تدريب طلاب الكلية.
<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود طرق للتقويم المستمر والنهائي تقيس جميع المخرجات التعليمية المستهدفة</li> </ul>	<p>أ.د. عمر الشهابي أ.د. ممدوح عبد المجيب رؤساء الأقسام</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تقييم طرق التقويم الحالية باللائحة القديمة واللائحة الجديدة.</li> <li>اقتراح وسائل للتقييم المستمر.</li> <li>طرح الوسائل المقترحة للمناقشة بالأقسام العلمية.</li> <li>التأكد من تغطية طرق التقويم المقترحة لجميع المخرجات التعليمية المستهدفة.</li> <li>إعتماد الوسائل المقترحة للتقويم.</li> </ul>	Q4 – Q2	١/٥/١ - تطوير أنظمة التقييم المستمر للطلاب.
<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود آلية معتمدة للاستفادة القصوى من الأجهزة والإمكانات البحثية بالكلية</li> </ul>	<p>أ.د. ممدوح عبد المجيب أ.د. أبوبكر البديوي أ.د. سالم سمرة</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عقد عدد من الاجتماعات واللقاءات مع عدد من المعنيين للنقاش في آلية مناسبة للاستفادة القصوى من الأجهزة والإمكانات البحثية بالكلية.</li> <li>صياغة الآلية ومراجعتها واعتمادها.</li> <li>توجيه الآلية للأقسام للعمل بها وتقييمها.</li> <li>تعديل الآلية إذا لزم الأمر.</li> </ul>	Q4 – Q2	٢/١/٣ - وضع آلية للاستفادة القصوى من الأجهزة والإمكانات البحثية بالكلية.
<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود آلية لقياس النشاط البحثي لعضو هيئة التدريس</li> <li>وجود آلية لتشجيع هيئة التدريس على الإهتمام بالبحوث التطبيقية</li> <li>وجود آلية لتسويق البحوث التطبيقية</li> </ul>	<p>أ.د. المتولي العباسي أ.د. أبوبكر البديوي أ.د. ممدوح عبد المجيب أ.د. سالم سمرة</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>وضع مؤشرات لقياس النشاط البحثي لعضو هيئة التدريس.</li> <li>عمل آلية لقياس النشاط البحثي لعضو هيئة التدريس.</li> <li>عمل آلية لتشجيع هيئة التدريس على الإهتمام بالبحوث التطبيقية.</li> <li>عمل آلية لتسويق البحوث التطبيقية.</li> </ul>	Q20 – Q1	٤/١/٣ - وضع نظام لتشجيع النشر العلمي وتسويق البحوث التطبيقية.
<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود قرارات تفويض لضمان سهولة ومرونة اتخاذ القرارات</li> </ul>	<p>أ.د. حسن الصياد أ.د. محمود طه يس</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>استكمال التوصيف الوظيفي بالكلية.</li> <li>تحديد مسئولية القيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية.</li> <li>تحديد البديل لكل قيادة حال عدم وجودها.</li> <li>إصدار قرارات تفويض للبديل لضمان سهولة ومرونة اتخاذ القرارات.</li> </ul>	Q3 – Q1	١/١/٥ - تطوير الهيكل التنظيمي بالكلية بما يحقق المرونة في اتخاذ القرارات الإدارية.
<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود آلية لإختيار القيادات الإدارية</li> <li>وجود آلية لمشاركة العاملين في صنع القرارات المتعلقة بهم</li> </ul>	<p>أ.د. عمر الشهابي السيدة مدير عام الكلية أ.د. حسن الصياد</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>صياغة معايير لإختيار القيادات الإدارية.</li> <li>عمل آلية لإختيار القيادات الإدارية.</li> <li>عمل آلية لمشاركة العاملين في صنع القرارات المتعلقة بهم.</li> </ul>	Q5 – Q2	٢/١/٥ - تعزيز الأداء الإداري من خلال مشاركة العاملين في صنع القرارات.

الخطة الاستراتيجية لكلية العلوم جامعة المنصورة (٢٠٠٩-٢٠١٤)

• قرارات الصلاحيات والتفويضات	أ.د. عميد الكلية مدير وحدة الجودة	• مراجعة المسئوليات والصلاحيات لكل قيادة بالكلية. • التفويض بصلاحيات أكثر إذا لزم الأمر لبعض القيادات.	Q3 – Q2	٣/١/٥ - ربط المسئوليات بالصلاحيات والتفويضات.
• وجود خطة معتمدة للتدريب	أ.د. عمر الشهابي أ.د. محمد النجار السيدة مدير عام الكلية أ.د. حسن الصياد أ.د. ماهر عامر	• عمل استبيان لتحديد الإحتياجات التدريبية للعاملين بالكلية. • تحليل الاستبيان وتحديد الإحتياجات التدريبية للكلية وللعاملين. • صياغة برامج تدريبية لتأهيل العاملين ورفع كفاءتهم. • تحديد وحدة مسنولة عن التدريب وقياس فعاليته وتطويره.	Q20 – Q2	١/٢/٥ - تأهيل وتطوير الكادر الوظيفي الإداري من خلال عملية التدريب.
• وجود آلية لتقييم أداء الإداريين تعتمد على الإنجاز والسلوك	أ.د. عمر الشهابي أ.د. محمد النجار السيدة مدير عام الكلية أ.د. حسن الصياد أ.د. ماهر عامر	• عقد ورش عمل لصياغة مؤشرات لتقييم أداء الإداريين تعتمد على الإنجاز والسلوك. • إقتراح آلية لتقييم أداء الإداريين تعتمد على الإنجاز والسلوك. • عقد ورش عمل لمناقشة الآلية مع الإداريين. • اعتماد الآلية	Q20 – Q2	٢/٢/٥ - تطوير ومتابعة آلية لتقييم أداء الجهاز الإداري بحيث تعتمد على الإنجاز والسلوك.
• وجود نظام لتحفيز هيئة التدريس على تبني وتثقيف مصادر مختلفة فعالة للتمويل الذاتي يحتاجها المستفيدون من خدمات الكلية.	العميد أ.د. عمر الشهابي أ.د. المتولي العباسي أ.د. محمد النجار مدير وحدة الجودة	• وضع نظام لتحفيز هيئة التدريس على تبني وتنفيذ مصادر مختلفة فعالة للتمويل الذاتي يحتاجها المستفيدون من خدمات الكلية.	Q20 – Q2	١/١/٦ - استحداث مصادر فعالة للتمويل الذاتي.