



الخطة الاستراتيجية

لكلية الزراعة - جامعة المنيا

2024

الاطار الزمني ٢٠٢٤-٢٠٢٩م

2029



STRATEGIC PLAN



شكر وتقدير

تتقدم وحدة ضمان الجودة بكلية الزراعة جامعة المنيا بأسمى آيات الشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور رئيس الجامعة والسادة النواب ومدير إدارة المشروعات بالجامعة ومديري مركز ضمان الجودة ووحدة التخطيط الاستراتيجي بالجامعة وعميد الكلية والسادة الوكلاء ورؤساء الأقسام على دعمهم وتشجيعهم المستمر والبناء للوحدة.

نتقدم كذلك بخالص الشكر والتقدير للسادة أعضاء فريق الخطة الاستراتيجية والسادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية والسادة العاملين على جهودهم الداعمة ومشاركتهم الفاعلة في إخراج خطة استراتيجية نابغة من تحليل بيئي ممنهج مرتبطة بالخطة الاستراتيجية للجامعة.

كما نتقدم بعميق الشكر والتقدير للسادة أعضاء المجتمع الخارجي لمساهماتهم الفاعلة في تطوير العملية التعليمية داخل الكلية كذلك مساهمتهم الفاعلة في التحليل البيئي للخطة الاستراتيجية للكلية.

وإلى كل يد وفية وقفت بجوار الوحدة ولو بجلو الرجاء ومخلص الدعاء تحية شكر وإعزاز وتقدير.

والله الموفق

مدير وحدة ضمان الجودة

أ.د. محمد نجيب قناوي

فريق إعداد الخطّة الإستراتيجية (٢٠٢٤-٢٠٢٩)

رئيساً	قسم المحاصيل وعמיד الكلية الاسبق	١. د. /أيمان محمد طه
عضوا	قسم الكيمياء	٢. أ.د. /حمادى أحمد اسماعيل
عضوا	قسم الوراثة	٣. أ.د. / قاسم زكي أحمد
عضوا	قسم وقاية النبات	٤. أ.د. /سيد حسن حسين حمودة
عضوا	قسم البساتين	٥. أ.د. / ياسر محمود محمد مصطفى
عضوا	قسم الكيمياء	٦. أ.د. / عاطف عبدالمحسن عبدالرحمن
عضوا	قسم الميكروبيولوجيا	٧. أ.د. / سمير احمد محمد سيد
عضوا	قسم الإنتاج الحيواني	٨. أ.م.د/ عماد الدين محمد ابراهيم
عضوا	قسم أمراض النبات	٩. أ.م.د/ عبدالمنعم على أحمد
عضوا	قسم الأراضي	١٠. أ.م.د/ عمرو أحمد همام
عضوا	قسم الكيمياء	١١. أ.م.د/ هناء محمد حسن
عضوا	قسم الإقتصاد الزراعي	١٢. أ.م.د/ حمدي السيد عبده
عضوا	قسم وقاية النبات	١٣. أ.م.د/ محمود جمعة جمعة درويش
عضوا	قسم وقاية النبات	١٤. د/ مشيرة محمد شعبان
عضوا	قسم المحاصيل	١٥. د/ احمد محمد المهدي
عضوا	قسم الكيمياء	١٦. د/ سلام قاسم توني
عضوا	قسم الألبان	١٧. م. مساعد/ نوح محمد صالح
عضوا	قسم الوراثة	١٨. م. مساعد/ أحمد على عبدالله عبدالمجيد
عضوا	قسم المحاصيل	١٩. المعيد/ مؤمن وجيه سيد محمد
عضوا	قسم الإنتاج الحيواني	٢٠. المعيد/ علاء اشرف سيد حبيب
عضوا	قسم الميكروبيولوجيا	٢١. المعيد/ محمد عبدالباقي يحيى عبدالله
عضوا	مديرة وحدة التخطيط والمتابعة	٢٢. السيدة/ نجلاء فتحي فؤاد

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	المحتوي	
٦	بيانات الكلية الوصفية	الفصل الاول
٦	مقدمة	
٧	نبذة عن الكلية وملامح جوهرية	
٨	١- تاريخ الإنشاء والتطور و مكونات الكلية	
١٠	٢- الأقسام العلمية بالكلية	
١٠	٣- أعضاء هيئه التدريس بالكلية	
١٤	٤- مرحلة الدراسات العليا	
٢٠	٥- طلاب مرحله البكالوريوس	
٢٢	٦- العاملون بالكلية	
٢٤	٧- لغة الدراسة بالكلية	
٢٤	٨- المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية	الفصل الثاني
٢٦	٩- السمات المميزة للكلية	
٢٧	أسلوب إعداد الخطة الاستراتيجية	
٢٧	١- منهجية إعداد الخطة	الفصل الثالث
٣٢	٢- فريق اعداد الخطة الاستراتيجية	
٣٤	٣- فريق مراجعة اعداد الخطة الاستراتيجية	
٣٥	دراسة الوضع الراهن للكلية باستخدام التحليل البيئي	الفصل الثالث
٣٦	١- الأطراف أصحاب المصلحة	
٣٧	٢- نتائج تحليل الوضع الراهن للكلية	
٣٨	أولاً: - تحليل البيئة الداخلية	
٤٩	ثانياً: - تحليل البيئة الخارجية	
٥٣	ثالثاً: - تقييم نتائج التحليل البيئي	
٥٤	١- مصفوفة التحليل الكمي للبيئة الداخلية	
٥٥	٢- مصفوفة التحليل الكمي للبيئة الخارجية	
٥٦	٣ - تحديد الفجوات	
٥٨	٤- استراتيجيات الكلية	
٥٩	٥- سياسات الكلية في المجالات والأنشطة المختلفة	٦٠
٦٠	٦- الأولويات	
٦٣	٧- قائمة بمصادر التمويل المتوقع اتاحتها	

٦٤	الإطار الفكري للخطة الاستراتيجية	
٦٤	١- رؤية الجامعة	الفصل الرابع
٦٤	٢- رؤية الكلية	
٦٤	٣- رسالة الجامعة	
٦٤	٤- رسالة الكلية	
٦٦	٥- القيم	
٦٦	٦- الغايات والأهداف الإستراتيجية للكلية	
٧٠	الخطة التنفيذية	
٧٠	الغاية الأولى:- زيادة كفاءة القدرة المؤسسية وترسيخ ثقافة ضمان الجودة والتطوير المستمر بما يتماشى مع معايير الاعتماد.	الفصل الخامس
٧٦	الغاية الثانية:- التطوير المستمر للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية بما يتواءم مع احتياجات سوق العمل واحتياجات المجتمع طبقاً للمعايير الحاكمة.	
٨٠	الغاية الثالثة :- تطوير إستراتيجية التعليم والتعلم والوسائل الداعمة لهما بما يحقق زيادة الفاعلية التعليمية	
٨٨	الغاية الرابعة :- الإسهام العلمي والفكري في حل قضايا المجتمع عن طريق بحث علمي تطبيقي مبنى على أولويات احتياجات فعلية وواقعية للمجتمع المحيط.	
٩٣	الغاية الخامسة :- الشراكة الفاعلة مع الأطراف المعنية والمستفيدة من برامج وخدمات الكلية (قطاع خاص - مستثمرين - عاملين - طلاب)	
٩٧	الغاية السادسة :- تحقيق التميز على مستوى كليات الزراعة بصعيد مصر متمثلة في اعتماد بعض البرامج الخاصة (برامج باللغة الانجليزية).	
١٠٠	تقرير عن تقييم الخطة الاستراتيجية للكلية خلال الأعوام ٢٠١٩-٢٠٢٤	الفصل السادس
١٠٤		المراجع والملاحق

الفصل الأول

بيانات الكلية الوصفية

مقدمة: -

إن التخطيط الاستراتيجي هو المنهجية والعملية التي من خلالها تتمكن المؤسسة من الانتقال من مجرد التفكير في العمليات الإدارية اليومية ومواجهة الأزمات وصولاً إلى رؤية مختلفة للعوامل الديناميكية الداخلية والخارجية القادرة على تحقيق التغيير في البيئة بما يحقق توجيهاً فعالاً بصورة أفضل للمؤسسة، وبحيث يكون المنظور الجديد متوجهاً أساساً إلى المستقبل مع عدم إهمال الماضي، وفي الوقت نفسه إدراك الموقع الذي تقف فيه المؤسسة وذلك لأن "التخطيط الاستراتيجي عملية نظامية لتحديد كيفية انتقال المؤسسة من الوضع الراهن إلى مستقبلها المرغوب، فالتخطيط الاستراتيجي عملية اتخاذ قرارات تستند بالأساس على مجموعة من التساؤلات، وهي أين نحن الآن؟ أين نرغب أن نكون؟، كيف سنصل إلى هناك؟، كيف نقيس مدى تقدمنا؟، بمعنى أن التخطيط الاستراتيجي عمليات مستمرة ومعقدة ووظيفة أساسية من وظائف الإدارة تتعلق بإعداد الخطط وتنفيذها ومراقبة عمليات التنفيذ وتقييمها، في حين أن الخطط هي أحد عناصر ومكونات عملية التخطيط كنتائج نهائية يتم وضعها بجهد عقلي لتحديد سلوك يلتزم به".

ويرتبط التخطيط الاستراتيجي لمؤسسات التعليم العالي بالنشاط الإداري الذي تمارسه الإدارة العليا في المؤسسة والخاص بتحليل الفجوة بين إمكانيات المؤسسة والفرص المتاحة والتهديدات ذات العلاقة بنشاط المؤسسة في البيئة المحيطة بغرض سد هذه الفجوة وتحقيق الملائمة والتوافق الاستراتيجي.

ويهدف التخطيط الاستراتيجي إلى وضع أهداف واضحة والعمل على تحقيقها في إطار فترة زمنية محددة في ظل الموارد البشرية والمالية الممكنة حتى يتسنى بلوغ الحالة المستقبلية.

وإيماناً بأهمية التخطيط الاستراتيجي والدور الحيوي له قامت إدارة كلية الزراعة - جامعة المنيا بمشاركة المعنيين بوضع خطة استراتيجية طويلة الأجل (٢٠٢٤ - ٢٠٢٩) تقود الكلية إلى ما تطمح الوصول إليه وما يحقق رؤيتها المستقبلية وأهدافها العامة انطلاقاً من وضعها الحالي ومن خلال الاستغلال الأمثل لنقاط القوة والفرص المتاحة من جهة، والتغلب على نقاط الضعف والتهديدات من جهة أخرى بجانب التأكد من أن الكلية تتحرك في الاتجاه الصحيح، وتعتمد الخطة الاستراتيجية للكلية بشكل عام على أسلوب (الوضع الحالي - الهدف - المسار).



نبذة عن الكلية وملامح جوهرية: -

تعتبر كلية الزراعة جامعة المنيا من أعرق كليات الزراعة، يتخرج منها سنويا العديد من الكفاءات والخبرات الزراعية التي تساهم في رفعة وتقدم الزراعة بجمهورية مصر العربية وكانت مصدرا للمعلومات النظرية والعملية لكل أبنائها وأعضاء المجتمع المحلي. وقد حصلت الكلية على الاعتماد ليفخر أبنائها وخريجها بمستوى راق معترف به محليا ونطمح مستقبلاً بالاعتراف الإقليمي والعالمي.

ومن الملامح الجوهرية تبوء العديد من أبناء الكلية وخريجها مناصب قيادية متميزة منها على سبيل المثال لا الحصر الأستاذ الدكتور جمال أبو المكارم نائبا ورئيسا لجامعة المنيا والأستاذ الدكتور محمد أحمد شريف كرئيس للجامعة أيضا، وكل من الأستاذ الدكتور أحمد شوقي زهران والأستاذ الدكتور السيد عبد العال مفتاح والأستاذ الدكتور جابر زايد بريشة كنواب لرئيس الجامعة، كما تفخر الكلية أن يكون من بين أبنائها كل من الأستاذ الدكتور فاروق التلاوي الذي تبوء مناصب مختلفة منها محافظاً لكل من الوادي الجديد والفيوم والبحيرة وكذلك الأستاذ الدكتور سعد نصار محافظاً للفيوم والأستاذ الدكتور حسن محمود حسن فولى رئيس الهيئة العامة للإصلاح الزراعي ووكيل أول نقابة المهن الزراعية والدكتور عماد عبد القادر

المملوك مديرا للمعمل المركزي للزراعة العضوية، كما ساهم أبناء الكلية في الإشراف على المدينة الجامعية وكذلك المساهمة في إنشاء ودعم كلية التربية النوعية وكلية الطب البيطري وكلية السياحة والفنادق ومركز التعليم المفتوح ومركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وأخيرا عضوية مجلس الأمناء الأهلية بالمنيا بالإضافة إلى المساهمة الجادة في حل بعض قضايا ومشكلات المجتمع المحلي.

وعلى الوجه الآخر يقوم أساتذة الكلية بالتدريس لسبع كليات مما يؤكد أهمية التخصصات الموجودة بالكلية، كما اتجهت الكلية اتجاها صحيحا من خلال وضع خطط معتمدة للبحث العلمي تتفق نسبيا مع احتياجات المجتمع كما منحت الكلية أكثر من ألفين رسالة ماجستير ودكتوراة في موضوعات بحثية وتطبيقية ذات أهمية طبعا للخطط البحثية، وبالنظر المماثلة فقد خرّجت الكلية منذ إنشائها أكثر من خمسة وعشرين ألف خريج في التخصصات المختلفة، كما تمد الكلية أيديها بكل إمكاناتها المتاحة لتقديم الخدمات المختلفة للمساهمة في نمو وازدهار المجتمع كأحد أهدافها السامية.

١- تاريخ الإنشاء والتطور ومكونات الكلية: -

ترجع نشأة كلية الزراعة جامعة المنيا إلى عام ١٩٥٧م حيث أنشئت كمعهد عالي للزراعة تابعا لوزارة التربية والتعليم في ذلك الوقت، ثم تحول المعهد إلى كلية الزراعة عام ١٩٦٩م بالقرار الجمهوري رقم ١٠٨٨، وكانت تتبع جامعة أسيوط حتى صدور القرار الجمهوري رقم ٩٣ لسنة ١٩٧٦م بإنشاء جامعة المنيا والتي كانت تضم كليات الزراعة والهندسة والآداب والتربية والعلوم والموجوده بالمنيا، ويقع حرم الجامعة شمال مدينة المنيا ، وتضم جامعة المنيا الآن ٢٠ كلية منها أربعة كليات خارج الحرم الجامعي وهي الآداب- طب الأسنان- الهندسة - الطب البيطري أما باقي الكليات فتقع داخل الحرم الجامعي.

وتقع كلية الزراعة بمدينة المنيا عاصمة محافظة المنيا والبيانات التالية خاصة بمساحة ومكونات الكلية.

المساحة الكلية	٣٦٠٠٠ م ^٢
مساحة المبنى (مكون من ٥ طوابق)	٢٨٣٦٢.٢ م ^٢
عدد المباني	٦ مباني (٢ مبنى أ ، ب مكونين من ٥ طوابق، الثالث مبني المدرجات مكون من ٣ طوابق، الرابع مبني معمل تحليل الأراضي والمياه والمواد النباتية، الخامس مبني رعاية الطلاب وصالة الأنشطة ، السادس مبنى حديث تحت الانشاء)

وسائل الاتصال بالمؤسسة

العنوان البريدي: كلية الزراعة - جامعة المنيا - المنيا

الموقع الالكتروني: <http://portal.minia.edu.eg/agriculture>

البريد الالكتروني:

E-mail Qiu@mu.edu.eg

E-mail agric@agr.miniauniv.edu.eg

- تليفون: ٢٣٦٢٣٣٣ / ٠٨٦ - تليفون وفاكس: ٢٣٦٢١٨٢ / ٠٨٦

- تليفون وفاكس وحدة ضمان الجودة: ٢٣٦٠٩٤٢ / ٠٨٦

- عميد الكلية أ.د./ حمدان إبراهيم محمود قائم بإعمال عميد الكلية بدرجة أستاذ

- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب أ.د./ حمدى إبراهيم محمود بدرجة أستاذ

- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث أ.د./ محى الدين محمد عبد العظيم بدرجة أستاذ

- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة أ.د./ حمدان ابراهيم محمود بدرجة أستاذ

- مدير وحدة ضمان الجودة/ أ.د. محمد نجيب احمد قناوي بدرجة أستاذ

وتمنح الكلية درجة البكالوريوس في ثمانية برامج علمية كما تمنح درجة الدبلوم في

ثمانية وعشرون برنامجا علميا ودرجة الماجستير في ٢٧ برنامجا علميا، والدكتوراة في ٢٧

برنامجا علميا.

٣- الأقسام العلمية بالكلية: - يوجد بالكلية اثني عشر قسما علميا هي:

١- الأراضي	٥- الاقتصاد الزراعي	٩- الإنتاج الحيواني
٢- البساتين	٦- الكيمياء الزراعية	١٠- المحاصيل
٣- الميكروبيولوجيا الزراعية	٧- الوراثة	١١- أمراض النبات
٤- علوم الأغذية	٨- علوم الألبان	١٢- وقاية النبات

٣- أعضاء هيئة التدريس بالكلية: -

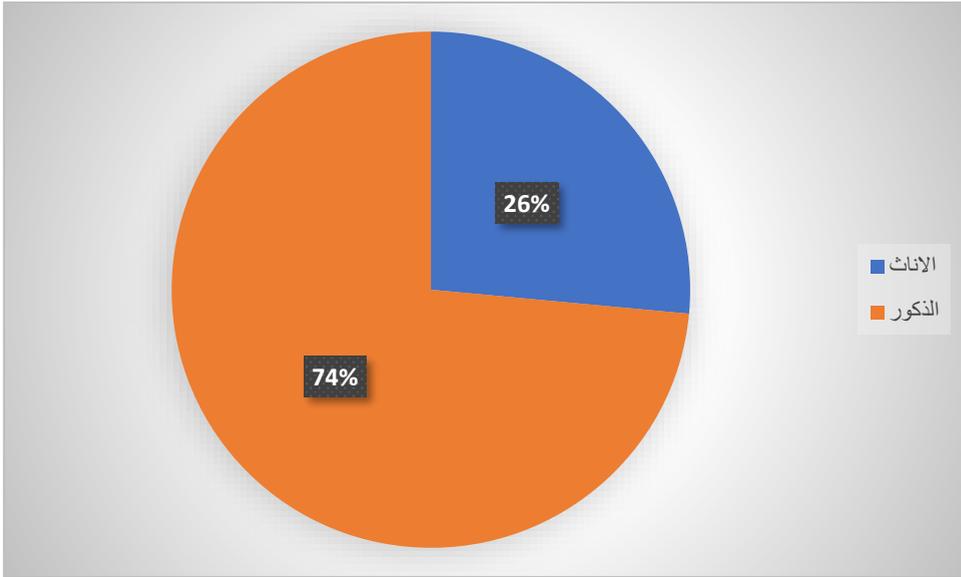
يتوزع أعضاء هيئة التدريس على اثنتا عشر قسم علمي على النحو التالي حتى نهاية

مايو ٢٠٢٤ م:

عدد أعضاء هيئة التدريس	القسم العلمي
١٨	١- الأراضي
١٦	٢- الاقتصاد الزراعي
٢٤	٣- الإنتاج الحيواني والداخلي
٢٤	٤- البساتين
١٧	٥- الكيمياء الزراعية
١١	٦- المحاصيل
١٠	٧- الميكروبيولوجيا الزراعية
١٣	٨- الوراثة
١٤	٩- أمراض النبات
١٠	١٠- علوم الأغذية
٨	١١- علوم الألبان
٢٠	١٢- وقاية النبات
١٨٥	الإجمالي

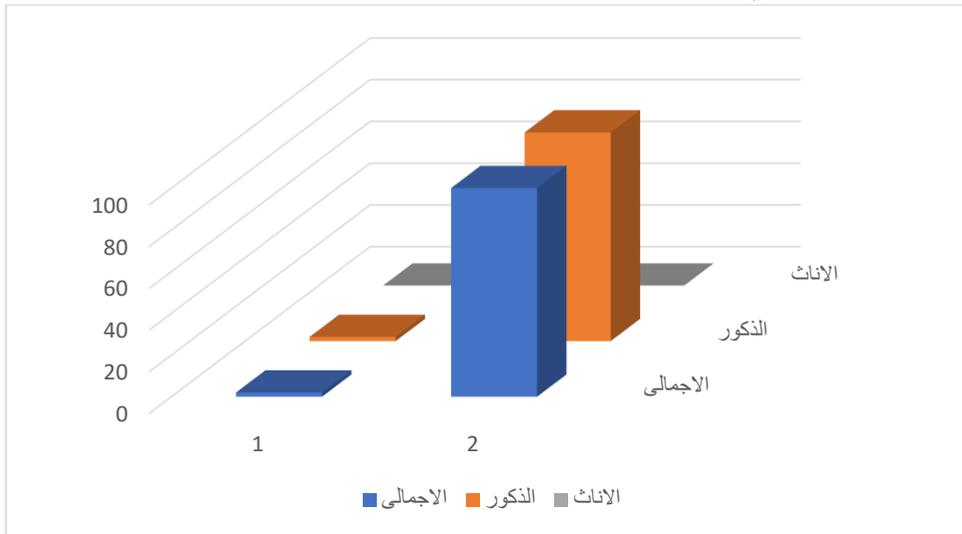
عدد أعضاء هيئة التدريس على رأس العمل حتى نهاية مايو ٢٠٢٤

الإجمالي: ١٨٥ إناث: ٤٩ ذكور: ١٣٦



شكل (١) يوضح أعضاء هيئة التدريس على رأس العمل حتي ٢٠٢٤ م
عدد أعضاء هيئة التدريس المعارين:

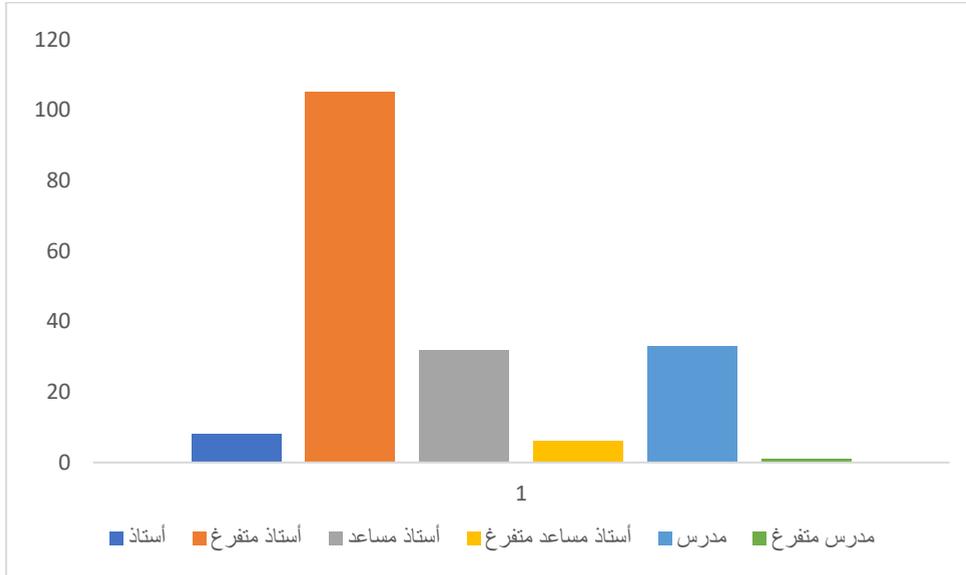
الإجمالي: ٢ إناث: ٠ ذكور: ٢



شكل (٢) يوضح نسب أعضاء عدد أعضاء هيئة التدريس موزعاً حسب الدرجات

العلمية: حتي ٢٠٢٤ م

٦	أستاذ مساعد متفرغ	٨	أستاذ
٣٣	مدرس	١٠٥	أستاذ متفرغ
١	مدرس متفرغ	٣٢	أستاذ مساعد



شكل (٣) يوضح نسب أعضاء هيئة التدريس

الاجمالي	ذكور	اناث	
٢	٢	-	عدد الإجازات الخاصة
٥١	١٥	٣٦	عدد أعضاء الهيئة المعاونة
١٢	١٠	٢	عدد المبعوثين في الخارج

نسبة عدد أعضاء هيئة التدريس إلى عدد الطلاب في العام ٢٠٢٣-٢٠٢٤: ١ : ٢١,٠٥

نسبة عدد أعضاء الهيئة المعاونة إلى عدد الطلاب: ١ : ٧٦,٣٧

التعليق على الإحصاءات الخاصة بأعداد الطلاب وأعضاء هيئة التدريس

تطور أعداد الطلاب المقيدون في الأعوام ٢٠١٩/٢٠٢٠ ، ٢٠٢٠/٢٠٢١ ، ٢٠٢١/٢٠٢٢ ، ٢٠٢٢/٢٠٢٣ ، ٢٠٢٣/٢٠٢٤ ، وتناقصت الأعداد وعادة الزيادة مرة أخرى عام ٢٠٢٣/٢٠٢٤ ويلاحظ أن إجمالي عدد الطلاب في الكلية تزايد حتى عام ٢٠٢١/٢٠٢٢ ثم عاد للتناقص علي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ ، ٢٠٢٣/٢٠٢٤ ويرجع هذه النقص في الإجمالي إلي تحويل الطلاب من المستوي الأول من الكلية إلي كليات الزراعة الأخرى لتقليل نسبة الاغتراب .

بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس

- يوجد عدد كبير من الأساتذة المتفرغين وذلك يدعو إلي ضرورة استثمار خبراتهم ونقلها إلي شباب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ويحتم ذلك الاستفادة من طاقتهم وخدماتهم المتراكمة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة وخاصة منهم رؤساء جامعات ونواب رؤساء الجامعة وعمداء ووكلاء بالكلية وكليات اخري .

بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس :

يلاحظ الآتي:

- يبلغ عدد الأساتذة المتفرغين ١٠٥ أستاذ متفرغ وهذا يعتبر أكبر الكليات لهذه الفئة من أعضاء هيئة التدريس وهؤلاء كما سبق ذكره يجب الاستفادة من خبراتهم العلمية والإدارية المتميزة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة وبناء شباب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم علمياً وأخلاقياً وإدارياً حيث يعتبر هؤلاء الشباب هم مستقبل الجامعة واساس لتحقيق رسالتها العلمية والمجتمعية .

- ويبلغ عدد الأساتذة المتفرغون والعاملين ١١٣ أستاذ مما يعزز تمكين الكلية من تحقيق دورها القيادي والريادي ضمن خطة الجامعة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة .

بالنسبة إلي سياسة القبول للدراسات العليا :

- يوجد سياسة معلنة للقبول بالدراسات العليا بالكلية .

- وجود عناصر من أعضاء هيئة التدريس ذوي كفاءة عالية مهنيًا وعلمياً

- وفرة أعضاء هيئة التدريس في غالبية التخصصات العلمية بالكلية
- وجود عدد من أعضاء هيئة التدريس في اللجان العلمية الدائمة لترقية أعضاء هيئة التدريس
- وجود خبراء من أعضاء هيئة التدريس في برنامج التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد
- يقوم بعض أعضاء هيئة التدريس بالأشراف علي طلاب الدراسات العليا المسجلون علي أبحاث تخدم المجتمع وتعمل علي حل مشاكله

٤- مرحلة الدراسات العليا: -

- ١- تمنح الكلية درجتي الماجستير والدكتوراه في فلسفة العلوم الزراعية في التخصصات الآتية:

م	القسم والتخصص	عدد المقررات لكل برنامج
١	قسم الأراضي (تخصص أراضي)	يقوم الطالب المقيد لدرجة
٢	قسم الاقتصاد الزراعي (اقتصاد زراعي- مجتمع ريفي- إرشاد زراعي)	الماجستير بدراسة ٣٠ ساعة معتمدة بالإضافة إلى ٨ ساعات
٣	قسم الإنتاج الحيواني (إنتاج حيواني - دواجن)	إعداد الرسالة أما الطالب المقيد
٤	قسم البساتين (خضر - فاكهة - نباتات الزينة)	لدرجة الدكتوراه فيقوم بدراسة
٥	قسم الكيمياء الزراعية (كيمياء حيوية زراعية)	٤٢ ساعة معتمدة بالإضافة إلى
٦	قسم المحاصيل (إنتاج المحاصيل - تربية المحاصيل)	١٢ ساعة إعداد الرسالة.
٧	قسم الميكروبيولوجيا الزراعية (ميكروبيولوجيا زراعية)	
٨	قسم الوراثة (وراثة سيتولوجية - وراثة الكائنات الدقيقة - وراثة بيومترية - وراثة جزيئية وتكنولوجيا حيوية)	
٩	قسم أمراض النبات (أمراض نبات فطرية - أمراض نبات بكتيرية - أمراض نبات فيروسية - فسيولوجي أمراض نبات)	

م	القسم والتخصص	عدد المقررات لكل برنامج
١٠	قسم علوم الأغذية (صناعات غذائية)	
١١	قسم علوم الألبان (ألبان)	
١٢	قسم وقاية النبات (حيوان زراعي - مبيدات - آفات حشرات اقتصادية - تربية نحل ودودة الحرير)	

٢- درجة الدبلوم: وفيها يدرس الطالب ٣٠ ساعة معتمدة منها ٢٤ ساعة إجبارية وستة ساعات اختيارية خلال عام دراسي واحد

م	القسم العلمي	اسماء البرامج التعليمية	عدد المقررات الدراسية لكل برنامج - ٣٠ ساعة معتمد للحصول على درجة الدبلوم
١	قسم الأراضي	أ- استصلاح وتنمية الاراضي ب- تكنولوجيا التسميد وتغذية النبات	٢٤ ساعة معتمدة اجبارية (٨ مقررات) + ٦ ساعات معتمدة اختيارية (٢ مقرر) لكل البرامج
٢	قسم الاقتصاد الزراعي	أ- مشروعات التنمية الريفية والارشاد الزراعي ب- اقتصاديات الاراضي والمياه	
٣	قسم الإنتاج الحيواني	أ- الدواجن ب- الانتاج الحيواني	
٤	قسم البساتين	أ- انتاج كروم العنب ب- تكنولوجيا انتاج خضر الزراعات المحمية ج- تكنولوجيا انتاج خضر في الاراضي المستصلحة د- انتاج الموالح هـ- التشجير وحماية البيئة	

	و- النباتات الطبية والعطرية		
٥	قسم الكيمياء الزراعية	أ- التحاليل الكيميائية الزراعية	
٦	قسم المحاصيل	أ- المحاصيل السكرية ب- اثمار تقاوي المحاصيل ج- انتاج محاصيل الحبوب	
٧	المكروبيولوجيا الزراعية	أ- التسميد الحيوي ب- التكنولوجيا الحيوية	
٨	قسم الوراثة	أ- الوراثة وزراعة الانسجة ب- الوراثة والهندسة الوراثية	
٩	قسم أمراض النبات	أ- صحة النبات ب- مكافحة أمراض محاصيل التصدير	
١٠	قسم علوم الأغذية	أ- التصنيع الغذائي ب- مراقبة الجودة في الصناعات الغذائية	
١١	قسم علوم الالبان	أ- المثلوجات اللبنية ب- تكنولوجيا الجبن والالبان المتخمرة	
١٢	قسم وقاية النبات	أ- مكافحة الآفات ب- نحل العسل	

بيان إحصائي بإجمالي الطلبة المسجلين لدرجة الماجستير والدكتوراه حتى الفصل الدراسي

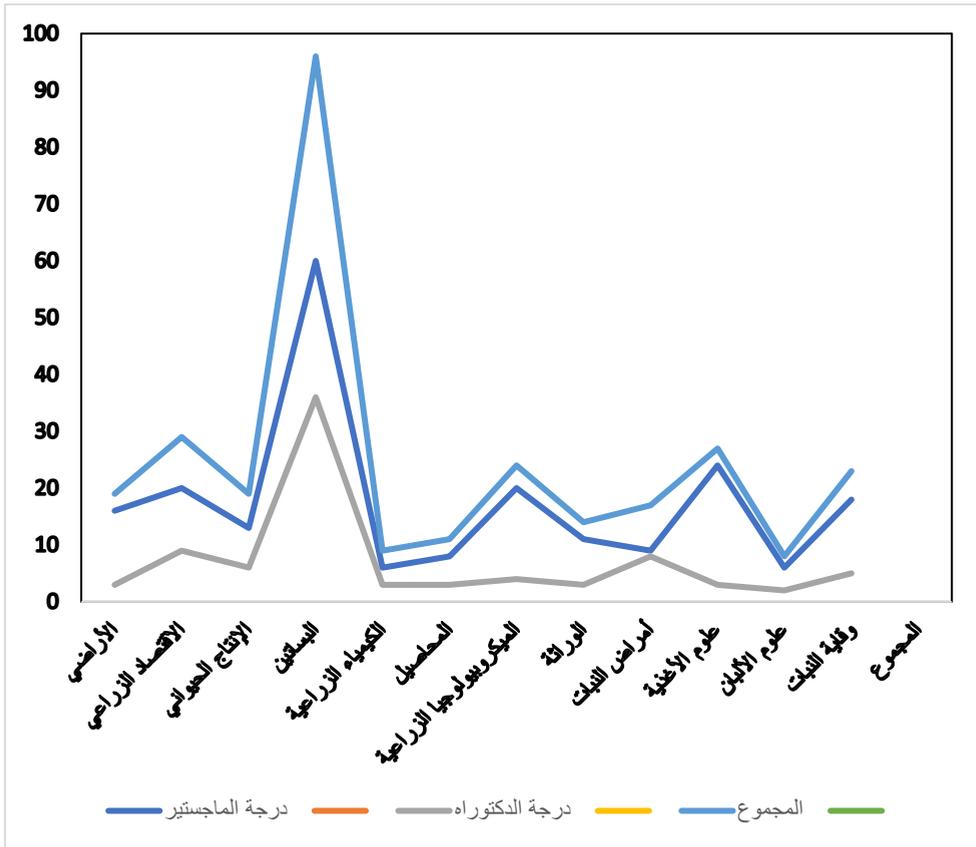
الأول للعام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٤م

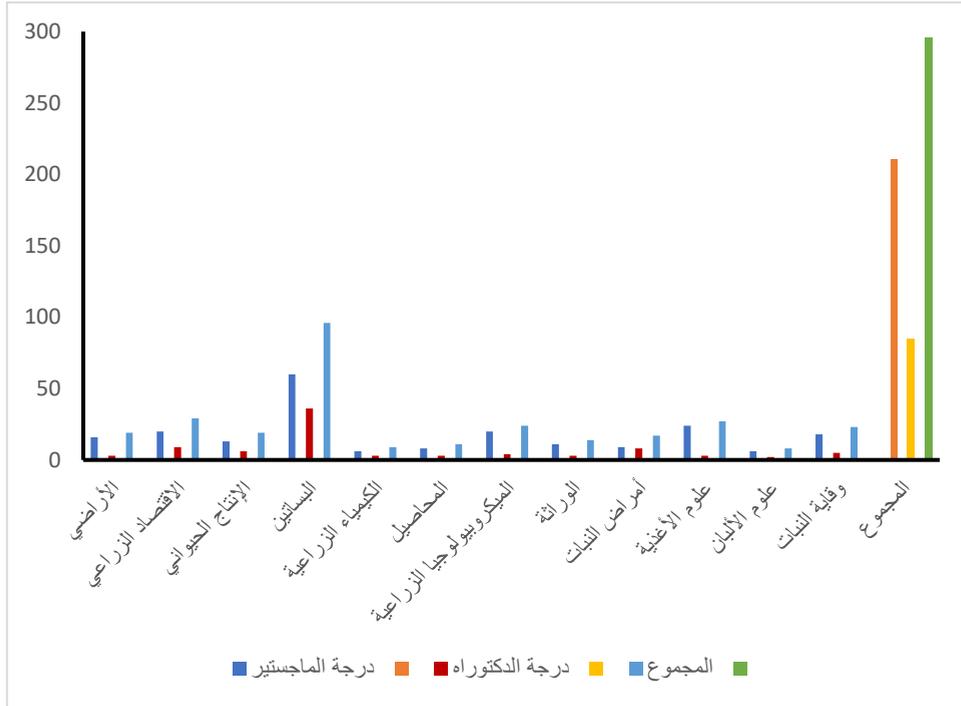
م	القسم	درجة الماجستير	درجة الدكتوراه	المجموع
١	الأراضي	١٦	٣	١٩
٢	الاقتصاد الزراعي	٢٠	٩	٢٩

١٩	٦	١٣	الإنتاج الحيواني	٣
٩٦	٣٦	٦٠	البساتين	٤
٩	٣	٦	الكيمياء الزراعية	٥
١١	٣	٨	المحاصيل	٦
٢٤	٤	٢٠	الميكروبيولوجيا الزراعية	٧
١٤	٣	١١	الوراثة	٨
١٧	٨	٩	أمراض النبات	٩
٢٧	٣	٢٤	علوم الأغذية	١٠
٨	٢	٦	علوم الألبان	١١
٢٣	٥	١٨	وقاية النبات	١٢
٢٩٦	٨٥	٢١١	المجموع	

والشكل البياني التالي يوضح أجمالي الطلبة المسجلين لدرجة الماجستير والدكتوراه حتى

الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٤م



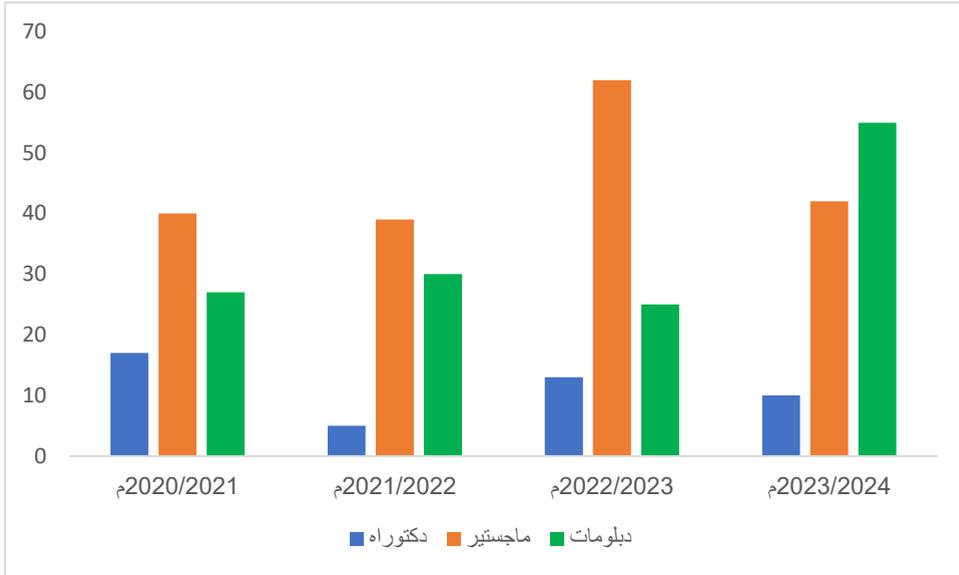


شكل (٤) يوضح نسب الطلاب المسجلين لدرجة الماجستير والدكتوراه حتى الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي 2024-2020

تطور أعداد طلاب الدراسات العليا الملتحقين بالكلية على مدار أربعة أعوام (٢٠٢٠/٢٠٢٤م)

دبلومات	ماجستير	دكتوراه	العام الجامعي
٢٧	٤٠	١٧	٢٠٢٠/٢٠٢١م
٣٠	٣٩	٥	٢٠٢١/٢٠٢٢م
٢٥	٦٢	١٣	٢٠٢٢/٢٠٢٣م
٥٥	٤٢	١٠	٢٠٢٣/٢٠٢٤م

والشكل البياني التالي يوضح تطور نسب أعداد الطلاب على مدار الأعوام الثلاثة



شكل (٥) يوضح نسب تطور أعداد طلاب الدراسات العليا للأعوام الثلاثة

- طلاب مرحلة البكالوريوس: -

الدرجات العلمية التي تمنحها الكلية: -

أولاً: درجة البكالوريوس في العلوم الزراعية في تخصصات البرامج الآتية:

م	اسم البرنامج التعليمي	عدد المقررات لكل برنامج
١	الأراضي والمياه	$53 = (3 + (\text{مستوى ثالث ورابع } 29) + (\text{مستوى أول وثان } 21))$
٢	إدارة الأعمال الزراعية	$52 = (3 + (\text{مستوى ثالث ورابع } 28) + (\text{مستوى أول وثان } 21))$
٣	الإنتاج الحيواني والداجني	$54 = (5 + (\text{مستوى ثالث ورابع } 28) + (\text{مستوى أول وثان } 21))$
٤	البساتين	$53 = (3 + (\text{مستوى ثالث ورابع } 29) + (\text{مستوى أول وثان } 21))$

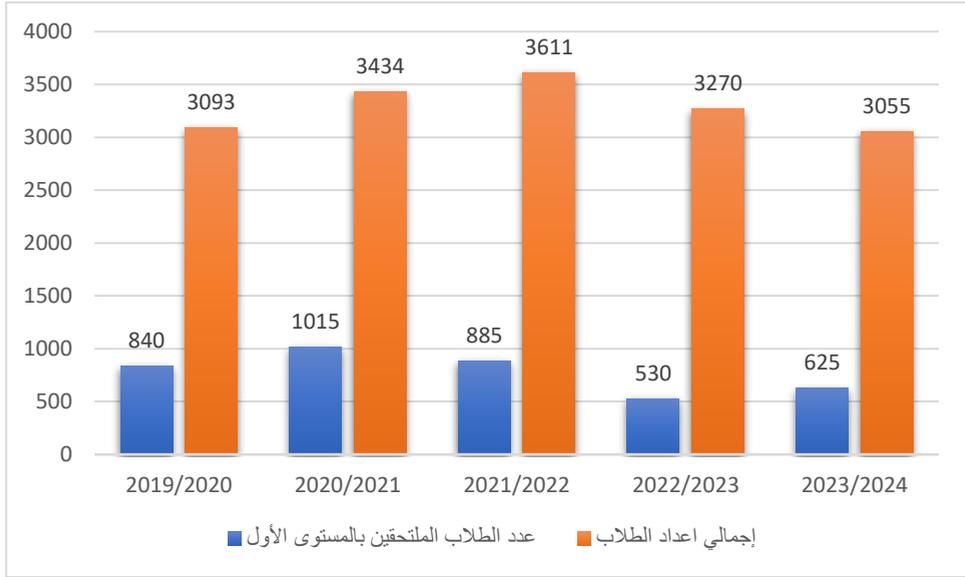
٥	التكنولوجيا الحيوية	$56 = (32 \text{ (مستوى ثالث ورابع} + 3) + \text{مستوى أول وثان} 21)$
٦	المحاصيل	$56 = (32 \text{ (مستوى ثالث ورابع} + 3) + \text{مستوى أول وثان} 21)$
٧	الصناعات الغذائية والألبان	$52 = (28 \text{ (مستوى ثالث ورابع} + 3) + \text{مستوى أول وثان} 21)$
٨	مكافحة الآفات وأمراض النبات	$73 = (48 \text{ (مستوى ثالث ورابع} + 4) + \text{مستوى أول وثان} 21)$

- مدة البرنامج: (٤ سنوات)
- مستويات البرنامج (في نظام الساعات المعتمدة): (أول وثان، ثالث ورابع)

تطور تعداد طلاب مرحلة البكالوريوس الملتحقين بالكلية

نسب تطور أعداد طلاب مرحلة البكالوريوس الملتحقين بالكلية

إجمالي اعداد الطلاب	عدد الطلاب الملتحقين بالمستوى الأول	العام الدراسي
٣٠٩٣	٨٤٠	٢٠٢٠/٢٠١٩
٣٤٣٤	١٠١٥	٢٠٢١/٢٠٢٠
٣٦١١	٨٨٥	٢٠٢٢/٢٠٢١
٣٢٧٠	٥٣٠	٢٠٢٣/٢٠٢٢
٣٠٥٥	٦٢٥	٢٠٢٤/٢٠٢٣



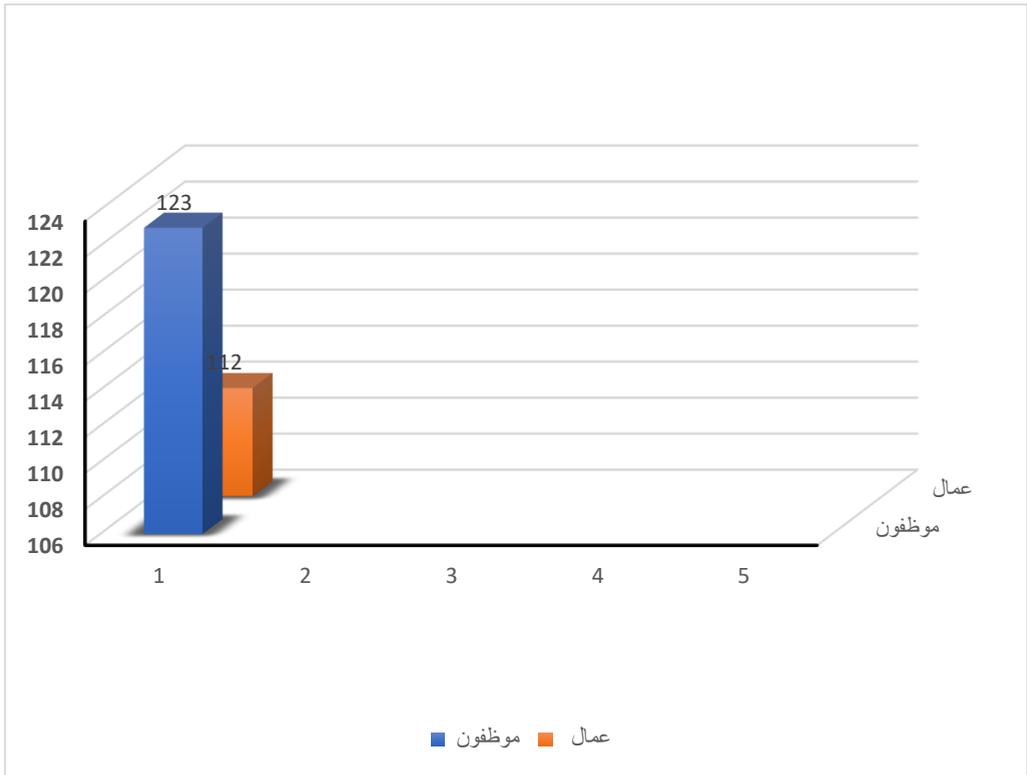
شكل (٦) يوضح تطور نسب طلاب البكالوريوس لمدة خمس سنوات سابقة

٦- العاملون بالكلية.

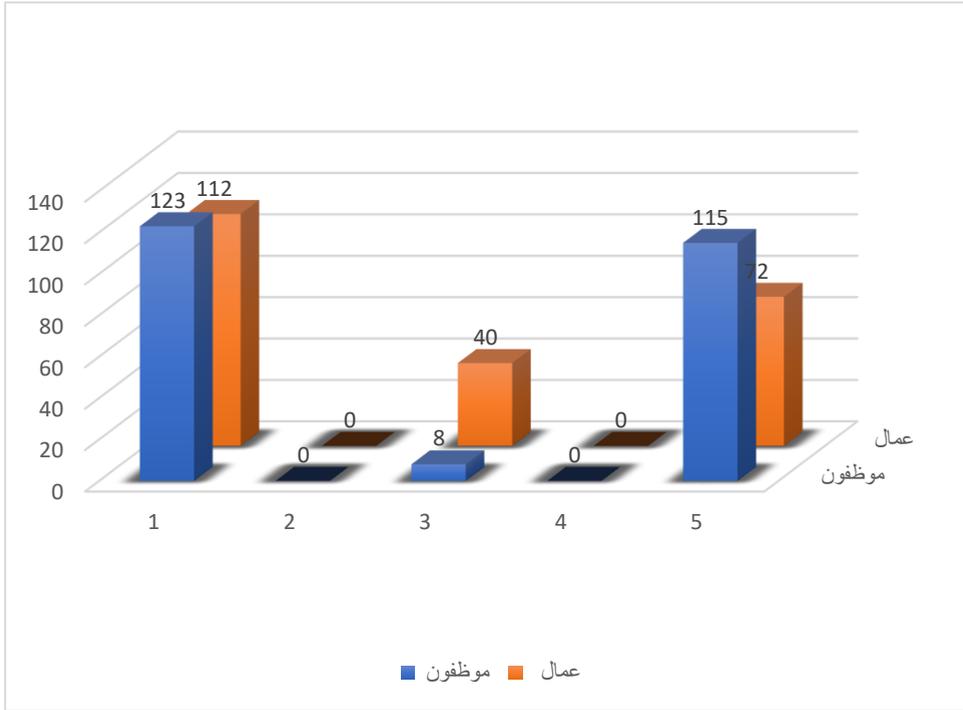
تمتلك كلية الزراعة جامعة المنيا مقومات بشرية متميزة قادرة على تحقيق الجودة الشاملة

وفيما يلي عدد العاملين بالجهاز الإداري وفقا لحالتهم الوظيفية

موظفون	١٢٣	مؤقت	٨	دائم	١١٥
عمال	١١٢	مؤقت ومتعاقد	٤٠	دائم	٧٢



شكل (٧) يوضح عدد العمال والموظفون بالكلية حتى عام ٢٠٢٤م



شكل (٧) يوضح اعداد الجهاز الادارى لكلية

٧- لغة الدراسة بالكلية: -

اللغة العربية: - هي لغة الدراسة لطلاب مرحلة البكالوريوس.

اللغة العربية والانجليزية: - هي لغة الدراسة لطلاب الدراسات العليا.

٨- المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية -

تهدف المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية إلى معاونة الكلية والجامعة في القيام برسالتها عن طريق المساهمة في تنفيذ خطة الكلية والجامعة في مجال التعليم والبحث العلمي واستخدام وتوظيف نتائج البحث العلمي لتلبية احتياجات المجتمع وتشجيع طلاب الكلية والباحثين وأعضاء هيئة التدريس علي تحسين الأداء ودفع عجلة التنمية على مستوى المحافظة والمحافظات المجاورة بالتدريب المستمر وعقد الدورات التدريبية التخصصية ويتبع الكلية المراكز والوحدات التالية:

أولاً: معمل تحليل الأراضي والمياه والمواد النباتية (أسس عام ١٩٨١م).
ثانياً: مركز الخدمة العامة للإنتاج والتدريب الزراعي (أسس عام ١٩٩٥م) يضم ١٤ شعبة
كما في الجدول التالي: -

مسلسل	اسم الشعبة	القسم المسئول
١-	شعبة الإنتاج الحيواني والداجني	قسم الإنتاج الحيواني
٢-	شعبة إنتاج وخدمات الحاصلات الحقلية	قسم المحاصيل
٣-	شعبة إنتاج وخدمات محاصيل الخضر	قسم البساتين
٤-	شعبة إنتاج وخدمات نباتات الزينة والنباتات الطبية والعطرية والأشجار الخشبية.	قسم البساتين
٥-	شعبة إنتاج وخدمات أشجار الفاكهة	قسم البساتين
٦-	شعبة تكنولوجيا المنتجات اللبنية	قسم الألبان
٧-	شعبة تكنولوجيا المنتجات الغذائية	قسم علوم الأغذية
٨-	شعبة المخبوزات	قسم علوم الأغذية
٩-	شعبة الدراسات البيئية التطبيقية والاستشارات الزراعية	قطاع شؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
١٠-	شعبة مكافحة الآفات الطبية والبيطرية والمنزلية	قسم وقاية النبات
١١-	شعبة إنتاج عسل النحل وملكات النحل	قسم وقاية النبات
١٢-	شعبة التسميد الحيوي والتحليلات الميكروبيولوجية	قسم الميكروبيولوجيا الزراعية
١٣-	شعبة الدراسات الاقتصادية والإرشاد الزراعي	قسم الاقتصاد الزراعي
١٤-	شعبة الوسائل التعليمية	قسم أمراض النبات

ثالثاً: مركز الهندسة الوراثية والتكنولوجيا الحيوية (أسس عام ١٩٩٨).
رابعاً: مركز للتأهيل الوظيفي ومتابعة الخريجين في ميادين عملهم.
خامساً: المعمل المركزي

٩- السمات المميزة للكلية: -

تلتزم الكلية بتحقيق معايير الجودة الشاملة في العملية التعليمية والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وذلك لتحقيق التطوير المستمر والذي يهدف إلى رضا كافة المستفيدين مما يدعم المميزات التنافسية للكلية في مجال التعليم والبحث العلمي بصفة خاصة وسوق العمل المحلى والإقليمي بصفة عامه.

ويمكن حصر سمات التميز التي تتمتع بها كلية الزراعة جامعة المنيا والتي تميزها عن الكليات الأخرى مع ملاحظة أن هناك سمات تميز مشتركة مع الكليات المماثلة لم يتم ذكرها:

- ١- من أقرق كليات الزراعة في مصر حيث أنشأت كمعهد عام ١٩٥٧ واعتمدت ككلية عام ١٩٦٩م.
- ٢- ارتفاع نسبة عدد أعضاء هيئة التدريس إلى عدد الطلاب فهي ١ : ١٦,٥١
- ٣- اعتماد مجلس الكلية لبعض البرامج باللغة الانجليزية.
- ٤- توافر معمل مركزي مجهز لخدمة البحوث والمجتمع الخارجي.
- ٥- حصول بعض أعضاء هيئة التدريس على جوائز وبراءات اختراع.
- ٦- توافر كوادر متميزة.
- ٧- وجود شراكة مجتمعية متميزة ويوجد بروتوكول مع شركة القناة للسكر بمحافظة المنيا ويوجد بروتوكول تعاون مشترك مع الهيئة العامة للتحكيم واختبارات القطن وبروتوكول تعاون مع شركة المياه والصرف الصحي بالمنيا وبروتوكول تعاون مع مدينة الأبحاث العلمية ببرج العرب الجديدة بالإسكندرية لتبادل الخبرات وتدريب الطلاب.
- ٨- ترشيح الكلية لتنفيذ مشروعات متميزة تخدم الطلاب والمجتمع الخارجي.
- ٩- المزرعة التعليمية بالحرم الجامعي وبها مزرعة غنية بنباتات الزينة وتزود محافظه المنيا باحتياجاتها من نباتات الزينة والأشجار الخشبية بالإضافة الي مزرعة يتم فيها تنفيذ تجارب الأبحاث والمشاريع الخاصة بالكلية بالإضافة الي انتاج بعض المحاصيل.
- ١٠- مزرعة الجامعة على مساحة ٩٧٥ فدان بغرب سمالوط وبها جميع أنظمة الري المتطور (تنقيط، رش، ري محوري، مدفعي) كما يوجد بها مزرعة إنتاج حيواني وعدد من الصوب الزراعية.
- ١١- حصلت الكلية على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد بالقرار رقم ١٥٧ بتاريخ

٢٠١٦/٨/١٥

الفصل الثاني

أسلوب إعداد الخطة الاستراتيجية

١- منهجية إعداد الخطة:-

قامت خطة الكلية الاستراتيجية على ضمان توكيد الجودة من خلال المنهجية المركبة المعتمدة على "التحليل المستقبلي" Prospective Analysis". وتكمن أهمية هذه المنهجية في قدرتها على تحليل "البيئة الداخلية" للكلية من حيث الكفاءة والقدرة الذاتية على الأداء باستمرار من أجل تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف فيها. وكذلك تحليل "البيئة الخارجية" لاستقراء الفرص والتحديات المحتملة، سعياً نحو إحداث التناسق والتعاون بين جميع الأنشطة لتنفيذ استراتيجية الجودة بالكلية وتحقيق رؤيتها المستقبلية وغاياتها الاستراتيجية، كما أنها تمدنا بأساس سليم لاتخاذ القرارات الاستراتيجية وفقاً للمعايير المحددة، وبالتالي تعتبر مدخلاً أساسياً للتخطيط الاستراتيجي للكلية في علاقاتها ببيئتها وسوق العمل واحتياجات التنمية المجتمعية وحركة المستجدات على المستوى العالمي.

وتعتمد منهجية الكلية في "التحليل المستقبلي" على "منهج النظم. System Approach" وهو منهج تخطيط استراتيجي محدد، ينطوي على عملية تشاركية لتوضيح النتائج والمخرجات والأنشطة والمدخلات، وعلاقتها السببية، والمؤشرات التي يمكن من خلالها قياس التقدم المحرز نحو تحقيق النتائج والافتراضات والمخاطر التي يمكن أن تؤثر في نجاح أو فشل المؤسسة، وهو منهجاً منطقياً لتحديد الأولويات، وبناء توافق آراء حول النتائج المقصود تحقيقها والأنشطة المنفذة بالاشتراك مع الجهات المعنية.

ويقوم هذا المنهج على أسلوب تفكير منظم قادر على دراسة منظومة الكلية في شبكة علاقاتها مع المنظمات المجتمعية الأخرى التي يمكن أن ترتبط مع الكلية في تخطيط وتنفيذ أنشطة مجتمعية في ضوء علاقة تبادلية لا تتجاهل طبيعة البيئة المؤثرة بكامل عناصرها وباعتبار هذا المنهج أيضاً - بإمكاناته التحليلية والتركيبية- قادراً على تقديم منظور متعمق ومتسع يلتفت إلى العناصر الرئيسية في منظوماتها بقدر متكافئ، ويحلل هذا كله في إطار التبادل المستمر مع المجتمع بمتغيراته المتعددة، كما يقدم لصانعي القرارات بدائل وخيارات ممكنة لموضوع الدراسة.

لذلك فإن تضمين "منهج النظم" داخل منهجية الخطة الحالية سوف يسهم في تحليل النظم الفرعية-Sub systems المكونة لكلية الزراعة بطريقة تسمح بفهم التغيرات التدريجية في هذه النظم وعلاقتها، وتسمح في نفس الوقت بإمكان إدماج صورة هذه النظم الفرعية تدريجياً ضمن أطر كلية مترابطة توجهها توجهات مستقبلية مشروطة بفرضيات محددة. ومن ناحية أخرى فقد اعتمدت الخطة الحالية على منهج "تحليل المضمون Content analysis" والذي يقوم على استخدام تحليل الوثائق واللوائح المتصلة بالتعليم الجامعي، كما اعتمدت المنهجية على عدد من الأدوات البحثية كالمقابلات والملاحظات، والاستبيانات واستمارات الرأي، ومقاييس الاختبارات لإتمام عملية المسح البيئي للكلية.

قامت خطة الكلية الاستراتيجية على ضمان توكيد الجودة من خلال مجموعة من الأسس هي:

١. مراجعة الخطة السابقة والوقوف على نقاط الضعف حتى يمكن تقويتها في الخطة الجديدة.
٢. اتباع منهجية مركبة هي التحليل المستقبلي وتكمن أهمية هذه المنهجية في قدرتها على:
 - تحليل "البيئة الداخلية" للكلية من حيث الكفاءة والقدرة الذاتية على الأداء باستمرار من أجل تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف فيها،
 - تحليل "البيئة الخارجية" لاستقراء الفرص والتهديدات المحتملة، سعياً نحو إحداث التناسق والتعاون بين جميع الأنشطة لتنفيذ استراتيجية الجودة بالكلية وتحقيق رؤيتها المستقبلية وغاياتها الاستراتيجية.
٣. المقارنة المرجعية لتحديد احتياجات التحسين لسد الفجوة بين الأداء الفعلي وأهداف الجودة.
٤. نشر ثقافة الجودة والتميز في الأداء من أجل تحسين البيئة التعليمية بالكلية وتوفير القوة الدافعة لتنفيذ الخطة بكفاءة وفاعلية.
٥. وضع برامج وخطط متوازنة ذات رؤى مستقبلية لتحسين جودة جميع العمليات والأنشطة بالكلية.
٦. تمتع جميع العاملين على كافة المستويات بالحق في المشاركة والمسئولية.
٧. المتابعة المستمرة لتنفيذ الخطة الاستراتيجية والخطط التنفيذية لعمليات التطوير والتحسين والتقييم الدوري من خلال مجموعة استشارية داخل الكلية.

ولقد مرت إجراءات التنفيذ بعدة مراحل:

١. تشكيل فريق إعداد الخطة وتوزيع العمل بشكل يتضمن كافة الأطراف المعنية داخل الكلية.

٢. الوقوف على أهم مصادر جمع المعلومات وتحديد الأدوات المناسبة لكل مصدر.
٣. تصميم وتطبيق أدوات الدراسة الميدانية.
٤. تحليل النتائج والوثائق والدراسات المرتبطة بالخطة.
٥. عقد اجتماعات لأعضاء الفريق لمناقشة النتائج ووضع مسودة أولية للخطة.
٦. كتابه الخطة الاستراتيجية بصورة مبدئية وتوزيعها على الأقسام العلمية والإدارات للمراجعة واقتراح التعديلات الضرورية.

ويعتمد أسلوب العمل في الخطة الاستراتيجية لكلية الزراعة جامعة المنيا على ما يلي:

- تحديد رؤية مرجعية لكلية تعتمد على منطلقات أساسية تبلورها مفاهيم حاكمة من خلال فهم واستيعاب لفلسفة التعليم الجامعي وأهدافه وتطوره وموقع كلية الزراعة فيه، وفهم سوق العمل وهيكـل العمالة والمهـن فيه، مع تحديد إطار تحليـلي لحركة المستجـدات المحلية والإقليمية والعالمية وتداعياتها على القطاعات المجتمعية.
- تحليل مضمون الأدبيات المتنوعة العالمية منها والمحلية والمتصلة بتوجهات التعليم الجامعي ومتطلبات التنمية وسوق العمل، وعمل مقارنات مرجعية للتجارب المحلية والإقليمية والعالمية وأسس تقويمها والاستفادة منها.
- التحليل البيئي SWOT Analysis لتحديد نقاط القوة Strengths ونقاط الضعف Weaknesses في البيئة الداخلية لكلية ، وكذلك الفرص Opportunities والتهديدات Threats الخارجية المحتملة في البيئة الخارجية لكلية ، مع مراعاة تحليل المتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية في المجتمع بصفة عامة فيما يعرف اختصاراً بـ PEST Analysis . Political, Economical, Social and Technological Analysis
- استخدام أساليب العصف الذهني Brain Storming ، والمناقشة الحرة ، والحوار المرن بغرض توليد الأفكار التي تعمق من نتائج تحليل مضمون الوثائق واللوائح والمقابلات

الشخصية من خلال مجموعات بؤرية حوارية، وكذلك أساليب حل المشكلات، والاستقصاء، وغيرها من أجل التوصل إلى بيئة تحليلية معمقة لبيانات الكلية وخطة عملها.

- - الملاحظات: تم الاعتماد على الملاحظات كأحد الأدوات المستخدمة في التحليل البيئي وخاصة الممارسات التي تعد فيها الملاحظة عنصر هام وجوهري وحاكم.
- -المقابلات الشخصية مع المستفيدين في سوق العمل والاستبيانات في عمليات المسح الميداني لتحديد عناصر الخطة من أجل الارتقاء بالأداء (ومن أمثلة المستفيدين: نقابه الزراعيين - الجمعيات الزراعية- بنك التسليف والائتمان الزراعي- مديريات الزراعة وإداراتها المختلفة - صغار المزارعين- أصحاب المزارع الكبيرة والصغيرة- نقابات الفلاحين-الجمعيات الأهلية).
- استبيانات لتحديد نمط القيادة وقياس القيم السائدة داخل الكلية والرضا الوظيفي، تقييم الجهاز الإداري وكذلك تقييم المقررات وأداء أعضاء هيئة التدريس.
- إعداد دراسة لاستطلاع نسبه التحاق خريجي الكلية بالعمل ومعرفة أوجه القصور والقوة في مستواهم العلمي والعملية.
- تنظيم ورش عمل للتعريف بأهمية التخطيط الاستراتيجي وآليات وضع الخطة الاستراتيجية.

ولقد مرت إجراءات التنفيذ بعدة مراحل: -

- تشكيل فريق إعداد الخطة وتوزيع العمل بشكل يتضمن كافة الأطراف المعنية داخل الكلية.
- الوقوف على أهم مصادر جمع المعلومات وتحديد الأدوات المناسبة لكل مصدر.
- تصميم وتطبيق أدوات الدراسة الميدانية.
- تحليل النتائج والوثائق والدراسات المرتبطة بالخطة.

- عقد اجتماعات لأعضاء الفريق لمناقشة النتائج ووضع مسودة أولية للخطة.
- كتابه الخطة الاستراتيجية بصورة مبدئية وتوزيعها على الأقسام العلمية والإدارات للمراجعة واقتراح التعديلات الضرورية.
- مناقشة الصورة المبدئية للخطة الاستراتيجية للكلية مع رؤساء الأقسام ومديري الإدارات ومجلس الكلية.
- كتابه الخطة بعد إجراء التعديلات المطلوبة بصورتها النهائية وعرضها على مجلس الكلية لاعتمادها.
- نشر الخطة الاستراتيجية على موقع الكلية.
- توزيع الخطة الاستراتيجية على الأقسام العلمية والإدارات والمعنيين داخل وخارج الجامعة.

٢- فريق اعداد الخطة الاستراتيجية:

تحت رئاسة ومتابعة كل من:

عميد الكلية: أ.د. حمدان إبراهيم محمود

وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب: أ.د. حمدى إبراهيم محمود

وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث: محيى الدين محمد عبد العظيم

وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة: أ.د. حمدان إبراهيم محمود

- تشكل فريق إعداد الخطة الإستراتيجية (٢٠٢٤-٢٠٢٩) كالتالى:

رئيساً	قسم المحاصيل وعميد الكلية الاسبق	٢٣. د. /أيمن محمد طه
عضوا	قسم الكيمياء	٢٤. أ.د./حمادى أحمد اسماعيل
عضوا	قسم الوراثة	٢٥. أ.د./ قاسم زكي أحمد
عضوا	قسم وقاية النبات	٢٦. أ.د./سيد حسن حسين حمودة
عضوا	قسم البساتين	٢٧. أ.د./ ياسر محمود محمد مصطفى
عضوا	قسم الكيمياء	٢٨. أ.د./ عاطف عبدالمحسن عبدالرحمن
عضوا	قسم الميكروبيولوجيا	٢٩. أ.د./ سمير احمد محمد سيد
عضوا	قسم الإنتاج الحيواني	٣٠. أ.م.د/ عماد الدين محمد ابراهيم
عضوا	قسم أمراض النبات	٣١. أ.م.د/ عبدالمنعم على أحمد
عضوا	قسم الأراضي	٣٢. أ.م.د/ عمرو أحمد همام
عضوا	قسم الكيمياء	٣٣. أ.م.د/ هناء محمد حسن
عضوا	قسم الإقتصاد الزراعي	٣٤. أ.م.د/ حمدي السيد عبده
عضوا	قسم وقاية النبات	٣٥. أ.م.د/ محمود جمعة جمعة درويش
عضوا	قسم وقاية النبات	٣٦. د/ مشيرة محمد شعبان
عضوا	قسم المحاصيل	٣٧. د/ احمد محمد المهدي
عضوا	قسم الكيمياء	٣٨. د/ سلام قاسم توني
عضوا	قسم الألبان	٣٩. م. مساعد/ نوح محمد صالح
عضوا	قسم الوراثة	٤٠. م. مساعد/ أحمد على عبدالله عبدالمجيد
عضوا	قسم المحاصيل	٤١. المعيد/ مؤمن وجيه سيد محمد
عضوا	قسم الإنتاج الحيواني	٤٢. المعيد/ علاء اشرف سيد حبيب
عضوا	قسم الميكروبيولوجيا	٤٣. المعيد/ محمد عبدالباقي يحيى عبدالله
عضوا	مديرة وحدة التخطيط والمتابعة	٤٤. السيدة/ نجلاء فتحي فؤاد

و تتقدم وحدة ضمان الجودة وفريق وضع الخطة الاستراتيجية بالكلية بكل معاني الشكر والتقدير

لفريق وضع الخطة الاستراتيجية الأولى للكلية عن الأعوام ٢٠٢٠ / ٢٠٢٤

أدوات ومصادر جمع البيانات:

تم الحصول على البيانات الخاصة بالخطة الاستراتيجية عن طريق الملاحظات واستطلاعات الآراء، وعقد لقاءات ومقابلات فردية وجماعية وورش عمل وتحليل نتائج الاستبيانات بالإضافة إلى الاستعانة بتقرير المراجعة الخارجية المرسل من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد كأحد المصادر الهامة في إعداد الخطة الاستراتيجية للكلية؛ مع ملاحظة انه تم الحصول علي البيانات والمعلومات من مصادرها الأصلية على النحو التالي:-

١. إدارة شئون الطلاب بالكلية	٢. إدارة الدراسات العليا والبحوث	
٣. إدارة العلاقات الثقافية	٤. محاضر مجلس الكلية	
٥. إدارة الموازنة	٦. الحسابات الخاصة	
٧. إدارة رعاية الطلاب	٨. مكتبة الكلية	
٩. إدارة شئون هيئة التدريس	١٠. إدارة شئون العاملين	
١١. الإدارة الصحية	١٢. قرارات مجلس الجامعة	
١٣. وكلاء الكلية: وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.		
١٤. رؤساء مجالس الأقسام العلمية	١٥. إدارة المدن الجامعية	
١٦. أمين الكلية	١٧. المزرعة التعليمية	
١٨. لجان النظام والمراقبة		
١٩. مؤسسات العمل خارج الكلية والجامعة، وتمثلت في الآتي: -		
- مديرية الزراعة	- مديرية التموين	- مديرية التربية والتعليم

- محافظة المنيا	- إدارة الإحصاء	- مؤسسات المجتمع المدني
- مديرية الطب البيطري	- مديرية الري والصرف	- إدارة شئون البيئة
- المستفيدين من برامج الكلية.		

وتم الحصول على البيانات المطلوبة، ثم تم تبويبها وجدولتها وتحليلها وفقا للمنهج المتبع. ولقد تم تنظيم ورشة عمل لمناقشة أبعاد التحليل البيئي SWOT واستخلاص المعلومات عن الفرص والتحديات

في البيئة الخارجية ونقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية.

وبناء على نتائج المناقشات والآراء التي طرحت في اللقاءات تم صياغة محتويات الخطة التي بنيت على أسس التحليل البيئي.

٣- فريق مراجعة الخطة الاستراتيجية:

١. أ.د. أحمد شوقي زهران مدير وحدة ضمان الجودة بالجامعة
٢. أ.د. أحمد عبد العزيز مدير مركز التخطيط الاستراتيجي بالجامعة
٣. أ.د. محمد نجيب قناوى مير وحدة الجودة بالكلية
٤. أ.د. إيمان محمد طه رئيس فريق إعداد الخطة الإستراتيجية للكلية ٢٠٢٤ - ٢٠٢٩ .

الفصل الثالث

دراسة الوضع الراهن للكلية باستخدام التحليل البيئي (التحليل الرباعي)

SWOT Analysis

يعد التحليل البيئي أو التحليل الرباعي أو ما يطلق عليه أيضا تحليل الوضع الراهن Swot analysis إحدى المكونات الجوهرية الأساسية لوضع الخطة الإستراتيجية، ويعرف التحليل البيئي بأنه أسلوب إستراتيجي يستخدم لتحديد جميع العوامل الداخلية والخارجية التي تؤثر على المؤسسة إيجابا او سلبا بناء علي على خطوات ممنهجة ومحسوبة طبقا للأولويات في ظل إطار زمني محدد وبما يساعد في المساعدة في تحقيق أهداف العمل وزيادة الفعالية. ويشمل التحليل البيئي الداخلي والذي يكشف عن المكونات الداخلية و نقاط القوة والضعف داخل المؤسسة ، بينما التحليل البيئي الخارجي يتناول المكونات الخارجية والتي تعرف بالفرص والمخاطر.

وقد استند التحليل البيئي للكلية على المصادر الآتية: -

١. تقرير المراجعة الخارجية المرسل من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
٢. الإطلاع ومناقشة المنهجية المتبعة في إعداد الخطة الإستراتيجية
٣. إستطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس والطلاب والقيادات الاكاديمية والمقابلات الفردية والجماعية.
٤. ورش العمل للمعنيين والعصف الذهني بين أعضاء فريق الإعداد.
٥. نتائج الاستبيانات للطلاب والعاملين وأعضاء هيئة التدريس والأطراف المجتمعية أصحاب المصلحة
٦. حلقات النقاش المختلفة واللقاءات الموسعة مع الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والعاملين و المستفيدين.

وحيث ان من أهم العوامل ضمان فاعلية الخطة الإستراتيجية هو تحديد الأطراف صاحبة المصلحة والمستفيدين وذلك لتلبية احتياجات وتوقعات هذه الأطراف. وأصحاب المصلحة إما جهات حكومية خدمية أو إنتاجية أو متمثلة في قطاع أعمال أو قطاع خاص وفيما يلي توضيح لأهم الفئات (أصحاب المصلحة) التي تم تضمينها واخذها بعين الحسبان اثناء مناقشات إعداد الخطة-

الأطراف أصحاب المصلحة

أولاً: أصحاب المصلحة على المستوى الداخلي (داخل كلية الزراعة):

١. أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
٢. العاملون بالكلية.
٣. الطلاب.

ثانياً: أصحاب المصلحة على المستوى الخارجي (ويشمل عدة جهات):

بعض الجهات الحكومية متمثلة في: -

١. مديرية الزراعة بالمنيا.
٢. مديرية التموين بالمنيا.
٣. مديرية التربية والتعليم بالمنيا.
٤. مديرية الطب البيطري بالمنيا.
٥. إدارة شئون البيئة بالمحافظة.
٦. بعض المجالس المحلية بالمراكز والمحافظات.
٧. مديرية الري والصرف بالمنيا.

بعض منظمات وهيئات سوق العمل متمثلة في: -

١. بعض كبار المزارعين.
٢. أصحاب مزارع الإنتاج الحيواني والداغني.
٣. مصنع السكر بأبو قرقاص.

٤. مصانع الحلوى الطحينية والمكرونه.
٥. مصانع الألبان.
٦. المطاحن والمخابز.
٧. أصحاب مصانع تدوير المخلفات (مثل شركة وادي النيل لتدوير المخلفات)
٨. شركات المبيدات الزراعية والمنزلية.
٩. شركات التقاوي والأسمدة.
١٠. الشركات التي لها علاقة بالمجال الزراعي والأغذية.

بعض منظمات المجتمع المدني والتي تمثلت في: -

١. نقابة المهن الزراعية.
٢. الجمعيات الأهلية.
٣. بعض الخريجين وأولياء الأمور.

نتائج تحليل الوضع الراهن للكلية: -

وبإجراء التحليل البيئي للكلية فقد بينت نتائج الدراسة انه يوجد مجموعة من نقاط القوة التي تتميز بها الكلية داخليا والتي يمكن تعظيم الإستفادة منها بما يحقق أهداف ورسالة الكلية ومصلحة جميع الأطراف. كما أوضحت النتائج أيضا بعض نقاط الضعف التي قد تؤثر سلبا علي فاعلية الكلية في تحقيق رسالتها وأهدافها والتي يجب العمل علي معالجتها. يمكن حصر نقاط القوة والضعف في ١٢ معيارا طبقا للهيئة القومية لضمان جوده التعليم والاعتماد.

أولاً: - تحليل البيئة الداخلية: -

فيما يلي توضيح مفصل لنقاط القوة والضعف لكلية الناتج عن التحليل البيئي طبقاً لمعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد:

نقاط الضعف	نقاط القوة	المجال
<p>١. ضعف بعض الإمكانيات (وخاصة الإمكانيات المادية) اللازمة لتنفيذ بعض الأنشطة الواردة بالخطة الاستراتيجية.</p> <p>٢. ضعف مستوى المشاركة في صياغة الرؤية والرسالة وأيضاً ضعف المشاركة في تنفيذ بعض الأنشطة المجتمعية من جانب بعض الأطراف خارج الكلية</p>	<p>١. توافر تقارير تنفيذ توافق استراتيجية الكلية مع استراتيجية الجامعة.</p> <p>٢. تم وضع وتنفيذ وتطبيق ثلاث خطط استراتيجية للكلية من قبل (٢٠٠٩-٢٠١٤م؛ و٢٠١٥-٢٠١٩م؛ و٢٠٢٠-٢٠٢٤م)، مما يوفر خبرة مميزة للكلية في وضع وتنفيذ الخطط الاستراتيجية.</p> <p>٣. يوجد بالكلية فريق عمل للتخطيط الاستراتيجي وآليات لعملية التخطيط تتمثل في الاجتماع الدوري لإدارة الكلية مع رؤساء الأقسام العلمية والإدارية.</p> <p>٤. للكلية رؤية ورسالة واضحة معتمدة ومعلنة تعكس شخصيتها ودورها التعليمي ومسئوليتها الاجتماعية بما يتفق مع احتياجات المجتمع والتنمية</p> <p>٥. تقوم الكلية بنشر الرؤية والرسالة من خلال وسائل متعددة (موقع الكلية على الإنترنت- مطويات - نشرات - لوحات إعلانية- ندوات - ورش عمل- مطبوعات ومراسلات الكلية).</p> <p>٦. تحرص الكلية على تنمية ونشر الوعي بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين والأطراف المجتمعية برؤيتها ورسالتها.</p> <p>٧. توجد بالكلية خطة تنفيذية معتمدة للكلية لتحقيق أهدافها الاستراتيجية، والقيم المعتمدة والمعلنة من خلال الوسائل المختلفة.</p> <p>٨. تحرص الكلية على مراجعة رؤيتها ورسالتها المستقبلية تبعاً للمتغيرات المحلية والإقليمية والدولية.</p>	١. التخطيط الاستراتيجي

<p>١. ضعف نظام التقييم المستمر والمنظم للجهاز الإداري بالكلية.</p> <p>٢. عدم ملائمة تخصص بعض العاملين مع متطلبات الوظيفة التي يشغلها</p> <p>٣. ضعف اتخاذ إجراءات تصحيحية لتصحيح نتائج الاستبانات الخاصة بنمط القيادة.</p> <p>٤. ضعف تقييم الكلية للتدريبات بعد انتهاء الدورات التدريبية.</p> <p>٥. ضعف قياس مردود التدريب من قبل الكلية (الأثر الذي أحدثه التدريب).</p> <p>٦. ضعف تنفيذ خطط توفير وتنمية الموارد المالية الذاتية بالكلية.</p> <p>٧. ضعف المخصصات المالية اللازمة لتنفيذ التدريب</p> <p>٨. ضعف آلية متابعة شكاوى ومقترحات الطلاب وحسن تنفيذها.</p> <p>٩. غياب الوعي بأخلاقيات المهنة لدى بعض أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلاب.</p> <p>١٠. عدم تفعيل قوانين الملكية الفكرية بشكل تام.</p> <p>١١. ضعف آلية الإرشاد الأكاديمي.</p> <p>١٢. عدم وجود مشاركة من أعضاء هيئة التدريس في تقييم أداء القيادات طبقا للمعايير الأكاديمية</p> <p>١٣. خروج عدد كبير من الجهاز الإداري ببلوغ السن القانونية</p> <p>١٤. افتقار الصف الثاني من الإداريين للمهارات والكفاءة التي يتصف بها الصف الأول</p> <p>١٥. ضعف آلية تنمية الموارد الذاتية بالكلية</p>	<p>١. يوجد هيكل تنظيمي للكلية موثق ومعتمد من مجلس الكلية بتاريخ ٢٠١٤/٤/١٤ ويحقق هذا الهيكل التنظيمي رسالة الكلية وأهدافها الإستراتيجية.</p> <p>٢. يتضمن الهيكل التنظيمي هذا الإدارات الأساسية اللازمة لتقديم الدعم للعملية التعليمية والدراسات العليا والبحث العلمي ووحدات مستحدثة وذلك لتلبية احتياجات محددة ناتجة عن التغيير والتطوير مثل وحدة مواجهة الأزمات والكوارث ووحدة التدريب.</p> <p>٣. توجد وحدة ضمان الجودة في الهيكل التنظيمي للكلية تتولى مهام التقييم الذاتي المستمر، كما تلعب دوراً مهماً في نشر ثقافة الجودة بين أفراد الكلية وفي تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري فيما يتعلق بنظم إدارة الجودة.</p> <p>٤. توجد وحدة لمتابعة الخريجين في الهيكل التنظيمي.</p> <p>٥. يوجد توصيف وظيفي موثق لجميع وظائف الكلية وتحديد دقيق للمسئوليات.</p> <p>٦. نشر التوصيف الوظيفي للأكاديميين والإداريين على موقع الكلية على الإنترنت.</p> <p>٧. وجود وحدة لتدريب (الطلاب - الموظفين - أعضاء هيئة التدريس - والعديد من فئات المجتمع).</p> <p>٨. توجد بالكلية سياسات وقرارات تنتهجها في تعاملاتها الداخلية والخارجية لحماية حقوق الملكية الفكرية.</p> <p>٩. نشر قانون حماية الملكية الفكرية على الموقع الإلكتروني للكلية، والإعلان عنه وتطبيقه بمكتبات الكلية.</p> <p>١٠. يوجد دليل لأخلاقيات المهنة، تم تحديثه واعتماده من مجلس الكلية بتاريخ ٢٠١٤/٤/١٤.</p> <p>١١. مصادقية المعلومات المنشورة عن الكلية.</p> <p>١٢. يتسم توزيع أعباء إشراف أعضاء هيئة التدريس على الرسائل العلمية، وتخصيص البعثات بالعدالة وعدم التحيز، ينظمها قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وتعديلاته.</p> <p>١٣. يوجد نظام وآلية لتلقي الشكاوى والمقترحات من الطلاب ومحاولة الرد عليها وتوثيق ذلك.</p> <p>١٤. ضمان العدالة وعدم التحيز بين الطلاب وذلك في إطار اللوائح التي تستوجب تجنب التعارض في المصالح.</p> <p>١٥. توزيع كتيبات الإرشاد الأكاديمي لجميع طلاب الكلية عند التحاقهم بها ومنشور إلكترونياً على موقع الكلية على شبكة الإنترنت، تبين فيه كافة المعلومات عن الكلية ولوائحها. مع وجود نظام الإرشاد الأكاديمي بالكلية يشارك فيه أعضاء هيئة التدريس مع الطلاب.</p> <p>١٦. تقوم الكلية باختيار القيادات الأكاديمية بناء على معايير موضوعية معلنة تحقق تكافؤ الفرص بين أعضاء هيئة التدريس.</p> <p>١٧. تتبنى الكلية نمط قيادي ديمقراطي يشجع على المشاركة في ابداء الرأي وحرية النقد والابتكار - ٣٩ -</p>	<p>٢. القيادة والحكومة</p>
---	---	----------------------------

	<p>١٨. مساهمة مجالس الأقسام ومجلس الكلية في مناقشة اتخاذ القرارات المختصة بالتعليم والتعلم والبحث العلمي</p> <p>١٩. دعم قيادات الكلية لوحدة ضمان الجودة</p> <p>٢٠. مشاركة ممثلين من قيادات المجتمع المحلي في مجلس الكلية</p> <p>٢١. توجد بروتوكولات مفعلة بين الكلية والمؤسسات الانتاجية والمجتمعية</p> <p>٢٢. توفر الكلية العديد من الخدمات للقطاعات الانتاجية والحديثة على المستوى الحكومي والخاص.</p>	
<p>١. ضعف وجود دعم مادي للوحدة في هذه الفترة، على الرغم من وجود بند خاص لتمويل الوحدة من ميزانية الكلية.</p> <p>٢. ضعف مشاركة الأطراف المجتمعية في التقييم الذاتي لأداء الكلية.</p>	<p>١. تتبنى الكلية فكر التقييم المستمر لوظائفها وأنشطتها المختلفة عن طريق وجود نظام داخلي للتقويم مع مراعاة الاستعانة بخبراء خارجيين.</p> <p>٢. توافر لائحة داخلية ومجلس إدارة لوحدة ضمان الجودة محدد السلطات والأدوار ويقوم بدوره بفاعلية.</p> <p>٣. توافر كوادر مؤهلة ومدربة بالوحدة.</p> <p>٤. توافر تقارير سنوية للكلية بصورة دورية.</p> <p>٥. تفعيل نظم المساءلة والمحاسبية.</p> <p>٦. وجود وحدة لضمان الجودة مفعلة.</p> <p>٧. زيادة ثقافة الجودة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية.</p> <p>٨. وجود دور فعال وإيجابي لمدير وحدة ضمان الجودة داخل اجتماعات مجلس الكلية.</p> <p>٩. مشاركة جميع الأقسام العلمية والإدارية في أنشطة الجودة.</p> <p>١٠. وجود قائمة بإنجازات الكلية.</p> <p>١١. توافر قواعد بيانات خاصة بتطور أعدادا الطلاب ونسب النجاح بالبرامج المختلفة.</p> <p>١٢. توافر سجلات التحليل الإحصائي بصورة دورية.</p> <p>١٣. مناقشة نتائج التحليل الإحصائي مع المعنيين.</p> <p>١٤. مناقشة نتائج تقويم الفاعلية التعليمية مع المعنيين.</p> <p>١٥. يوجد علاقة وطيدة بين وحدة ضمان الجودة ومركز ضمان الجودة بالجامعة، مما يساهم في تفعيل دورها ودعمها فنياً ويساند أنشطتها.</p> <p>١٦. يشارك مدير وحدة ضمان الجودة بالكلية كعضو في لجنة خبراء الجودة ومركز التخطيط الاستراتيجي بالجامعة</p>	<p>٣. إدارة الجودة والتطوير</p>

		٤. أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
١. لا توجد آليات بالكلية لقياس مردود وفعالية الدورات التدريبية التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من خلال مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.	١. توجد آليات لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس.	
٢. لا توجد آليات لقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.	٢. ملائمة التخصص العلمي لمعظم أعضاء هيئة التدريس للمقررات التي يشاركون في تدريسها.	
٣. ضعف دور بعض أعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع تنمية البيئة.	٣. توجد آلية لتدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من خلال مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.	
	٤. يوجد بالكلية نخبة من أعضاء هيئة التدريس ذوي الكفاءة والتميز.	
	٥. وجود استشاريين وخبراء من أعضاء هيئة التدريس يُستعان بهم في القطاعات التعليمية والإنتاجية والخدمية على المستوى المحلي والإقليمي	
	٦. يشارك عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس في اللجان العلمية الدائمة للترقيات (أعضاء في اللجان - محكمين). واللجان الوطنية بأكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا.	
	٧. يشارك عديد من أعضاء هيئة التدريس بالكلية في برامج وحدة ضمان الجودة على مستوى الجمهورية ومدرسين دوليين معتمدين، وأيضا في مناقشة الرسائل العلمية في الجامعات المصرية والعربية والأجنبية.	
	٨. يشارك عديد من أعضاء هيئة تدريس الكلية في مشروعات بحثية قومية ودولية وأيضا في المؤتمرات والندوات العلمية القومية والعربية والدولية.	
	٩. يشارك عديد من أعضاء هيئة التدريس كمحكمين وأعضاء مجالس تحرير الدوريات العلمية.	
	١٠. بالكلية عدد مناسب من السادة معاوني أعضاء الهيئة بأقسام الكلية المختلفة للقيام بمساعدة أعضاء هيئة التدريس في الدروس العملية.	
	١١. معاوني أعضاء هيئة التدريس على كفاءة علمية وتدريبية عالية ولهم خبرات مميزة في استخدام التكنولوجيا الحديثة في التعليم والتعلم والمساهمة في كافة أنشطة الكلية.	

		٥. الجهاز الإداري
<p>١. ضعف آلية لتحقيق الاتزان في توزيع العاملين وخاصة الوظائف الفنية والحرفية.</p> <p>٢. ضعف الرضا عن عدالة توزيع المكافآت المادية ونظام الحوافز المعنوية.</p> <p>٣. صعوبة تحديد الاحتياجات التدريبية التي تلائم كل وظيفة. أحيانا عدم وجود العدد الكافي من الفنيين المدربين لإدارة المعامل وصيانة أجهزتها.</p> <p>٤. عدم وجود العمالة الكافية والخاصة بنظافة المعامل ومبان الكلية.</p> <p>٥. -خروج عدد كبير من الموظفين والعمال على المعاش (تقاعد) دون تعيين جدد في كافة الأقسام والإدرات بالكلية.</p>	<p>١. توافر جهاز إداري متنوع التخصصات له القدرة على قيادة مؤسسة ذات رسالة ورؤية وأهداف طموحة.</p> <p>٢. تحرص الكلية على تنمية المهارات القيادية والإدارية للعاملين بها.</p> <p>٣. تراعى الكلية أهمية التدريب كعيار عند اختيار القيادات الإدارية.</p> <p>٤. توافر آلية لقياس أثر التدريب لدى العاملين.</p> <p>٥. تعتمد الكلية في تقييم أداء القيادات الإدارية على معايير تقييم الأداء.</p> <p>٦. توجد علاقة بينية وودية بين الرؤساء والمرؤوسين.</p> <p>٧. وجود خطة لتدريب الجهاز الإداري وفقاً للاحتياجات التدريبية.</p> <p>٨. توجد معايير واضحة ومعلنة لاختيار القيادات الإدارية معتمدة.</p> <p>٩. توجد قاعدة بيانات اليكترونية محدثة عن الجهاز الإداري.</p> <p>١٠. وجود آلية لقياس مستوى الرضا الوظيفي تعكس ارتفاع درجة الرضا في اتجاه إيجابي.</p> <p>١١. نشر كتاب التوصيف الوظيفي على العاملين وعلى الموقع الإلكتروني للكلية، مع توافر بعض النسخ المطبوعة لكل إدارة وقسم علمي بالكلية</p>	<p>١. توافر شبكة داخلية لربط الاتصال بين إدارات الكلية (تليفونية و عبر شبكة الإنترنت).</p> <p>٢. ارتفاع نسبة نصيب الطالب بالنسبة لمساحة الكلية</p> <p>٣. توافر المناخ الصحي بجميع المباني والمنشآت بالكلية من حيث التهوية والإضاءة وتوافر العلامات الإرشادية المناسبة.</p> <p>٤. توجد قاعات ومعامل تعليمية مجهزة بأحدث التقنيات للتدريب والتعليم.</p> <p>٥. توجد قاعدة بيانات متكاملة ونظم معلومات جغرافية لجميع مباني الكلية.</p> <p>٦. توافر العديد من المرافق الأساسية لممارسة الأنشطة التعليمية.</p> <p>٧. توافر خطة للتعامل مع الأزمات والكوارث.</p> <p>٨. وجود أجهزة الإنذار وطفايات الحريق للتعامل مع الأزمات.</p> <p>٩. توافر ميزانية حكومية مخصصة لدعم العملية التعليمية والبحثية والخامات والمعامل والصيانة لمعدات وآلات الكلية.</p>
		٦. الموارد المالية والمادية

<p>١. ضعف المراجعة الدورية السنوية لتحديث بعض البرامج والمقررات الدراسية.</p> <p>٢. انخفاض وعي الطلاب وبعض أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالمعايير الأكاديمية والمخرجات التعليمية المستهدفة ILO's.</p> <p>٣. ضعف الالتزام بالتوصيف المعلن للمقررات الدراسية في التدريس والتقييم لبعض أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.</p> <p>٤. لا يتم مراجعة البرامج التعليمية وتطويرها بصورة دورية بمشاركة الأطراف المجتمعية (المستفيدين).</p> <p>٥. وجود العديد من السلبيات في نظام التعليم المدمج.</p>	<p>١. تتبنى الكلية المعايير الأكاديمية المرجعية القومية (NARS).</p> <p>٢. نشر ثقافة المعايير الأكاديمية في مجتمع الكلية.</p> <p>٣. البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية متفقة مع رسالتها وأهدافها الإستراتيجية.</p> <p>٤. يوجد توصيف محدث للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية وتقارير المقررات والبرامج وخطط التحسين لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا.</p> <p>٥. تحرص الكلية أن تحقق المقررات الدراسية مخرجات التعليم المستهدفة للبرامج التعليمية التي تقدمها.</p> <p>٦. تلبى البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية من حيث تنوعها ومحتواها احتياجات سوق العمل.</p> <p>٧. تتوافر لدى الكلية إحصائيات موثقة تتعلق بتطور عدد الطلاب الملتحقين بالبرامج التعليمية ونسبة النجاح وتطور نسبة الخريجين خلال السنوات السابقة في كل برنامج تعليمي.</p> <p>٨. يوجد اتساق بين مصفوفة نواتج التعلم لكل برنامج تعليمي ومقرراته.</p> <p>٩. تشارك الكلية في تنفيذ برامج التعليم المدمج الخاص بالتخصصات في مجال الزراعة.</p>	<p>٧. المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية</p>
--	---	--

		٨. التدريس والتعلم
١. عدم وجود آلية لدعم فاعلية التدريب الميداني للطلاب.	١. توافر استراتيجية موثقة للتعليم والتعلم يتم تحديثها دوريا تتفق مع رسالة الكلية وأهدافها ومتسقة مع المعايير الأكاديمية المرجعية التي تتبناها الكلية.	
٢. ضعف الموارد الذاتية المتاحة.	٢. توافر كادر تعليمي غالبيتهم متميزة ومتدربة على طرق التعليم والتعلم والتقييم المختلفة.	
٣. لا يوجد تقييم لخدمات المكتبة من خلال مراجعة وتحليل نسب المستفيدين من هذه الخدمات سنويا من طلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.	٣. تعمل الكلية على توفير أساليب التعليم والتعلم المختلفة للطلاب ومصادر التعليم الذاتي التي تتلاءم مع أنماط المتعلمين.	
٤. قلة عدد المقررات الإلكترونية.	٤. تسعى الكلية لتنمية الموارد الذاتية والاستخدام الأمثل للموارد.	
٥. عدم مشاركة الأطراف المعنية (المستفيدين) في إعداد وصياغة استراتيجيات التعليم والتعلم.	٥. تقوم الكلية بتقويم الطلاب بعدالة وموضوعية مع استخدام أسئلة MCQ والإقلال من أسئلة المقال.	
٦. عدم وجود نظام مثالي وموضوعي موحد للامتحانات الشفهية والعملية.	٦. تهتم الكلية بوجود آليات لتوثيق نتائج الامتحانات.	
٧. ضعف الاستفادة من تحليل نتائج تقويم الطلاب في البرامج التعليمية، واستراتيجيات التعليم والتعلم.	٧. قاعات المحاضرات والفصول الدراسية والمعامل ملائمة للعملية التعليمية.	
٨. قلة ساعات العمل بالمكتبة، وعدم وجود فترة مسائية كافية طول العام وضعف فرص الاستعارة.	٨. تتناسب قاعات المحاضرات والفصول الدراسية (لحد ما) مع أعداد الطلاب.	
٩. عدم وجود برامج لتدريب أمناء المعامل على استخدام وصيانة الأجهزة.	٩. ارتفاع نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب.	
١٠. وجود فجوة بين برامج التدريب في الكلية، ومتطلبات سوق العمل.	١٠. تنوع أساليب تقويم الطلاب ما بين تحريرية وشفهية وعملية ومشاريع تدريبية.	
١١. محدودية دعم الكتاب الجامعي.	١١. توجد مواصفات معتمدة للورقة الامتحانية.	
١٢. شكوى بعض الطلاب من صعوبة التعامل مع الكتاب الإلكتروني ومنصة المقررات الدراسية.	١٢. توجد ضوابط موثقة للعمل بالكنتروليات تضمن عدالة التصحيح، ودقة رصد الدرجات.	
	١٣. توافر فرص مقبولة للتدريب الميداني.	

<p>١. ضعف سياسة تشجيع الطلاب على ممارسة الأنشطة.</p> <p>٢. ضعف برامج التدريب الميداني للطلاب.</p> <p>٣. ضعف التسويق والإعلان عن البرامج الدراسية لجذب الطلاب الوافدين من دول عربية.</p> <p>٤. ضعف فاعلية الريادة العلمية.</p> <p>٥. عدم وجود قاعدة بيانات لطلاب الأنشطة والتميزين.</p> <p>٦. قدم بعض بيانات أماكن التوظيف لخريجي الكلية.</p>	<p>١. توافر قواعد معتمدة ومعلنة لقبول وتحويل ونقل الطلاب من وإلى الكليات المناظرة. ويحتوي الموقع الإلكتروني للكلية على كافة المعلومات الخاصة بالقبول والتحويلات للطلاب.</p> <p>٢. يتم تنظيم برامج تعريفية للطلاب الجدد.</p> <p>٣. تصدر الكلية دليل الطالب بصفة دورية متاح لجميع الطلاب، ويوزع عليهم فور التحاقهم بالكلية، و متاح على موقع الكلية الإلكتروني.</p> <p>٤. تتسم إجراءات القبول بالبرامج التعليمية بالشفافية وتكافؤ الفرص.</p> <p>٥. يوجد نظام للإرشاد الأكاديمي خاص بنظام الساعات المعتمدة، وتصدر الكلية دليل للإرشاد الأكاديمي يسلم للطلاب في بداية الدراسة وينشر الإلكتروني على موقع الكلية.</p> <p>٦. تحرص الكلية على الاهتمام بدور اتحاد الطلاب والعمل على تفعيل مساهمته في مجال الأنشطة الطلابية ومشاركته في تصميم الجداول الدراسية وجداول الامتحانات.</p> <p>٧. تدعم الكلية الأنشطة الطلابية العلمية والثقافية والرياضية والاجتماعية.</p> <p>٨. توجد بالكلية وحدة لمتابعة الخريجين.</p> <p>٩. توفر الكلية برامج متنوعة لإعداد الخريجين لسوق العمل.</p> <p>١٠. توفر الكلية تدريب صيفي للطلاب بالمعامل والمصانع والمزارع والمراكز البحثية ذات الصلة بكافة محافظات الجمهورية لطلاب الكلية المنقولون للمستوى الرابع.</p> <p>١١. يوجد دليل للخريجين يتم تحديثه باستمرار، ويشمل كافة أماكن توافر فرص العمل وعناوين الشركات والمزارع والمصانع ذات الصلة.</p> <p>١٤. تحفز الكلية الطلاب الموهوبين والمتفوقين، وأيضاً تعنتي بالمتعثرين دراسياً.</p>	<p>٩. الطلاب والخريجون</p>
--	--	----------------------------

<p>١. ضعف كفاية الموارد المالية والمخصصة للبحث العلمي.</p> <p>٢. -عدم وجود آلية لتسويق البحث العلمي.</p> <p>٣. -عدم وجود قاعدة بيانات للمشاريع البحثية محليا، ودوليا.</p>	<p>١. تضع الكلية خطة للبحث العلمي مرتبطة بخطة الجامعة ومرتبطة بالتوجهات القومية (٢٠٣٠) واحتياجات المجتمع المحلي وتلتزم الكلية بها.</p> <p>٢. الخطة البحثية موثقة ومعتمدة من مجالس الأقسام ومجلس الكلية.</p> <p>٣. ملائمة تخصص عضو هيئة التدريس وخبراته مع موضوعات رسائل الدراسات العليا التي يشرف عليها.</p> <p>٤. تصدر الكلية مجلة علمية للبحوث الزراعية وتنظم العديد من الندوات وورش العمل المتخصصة والدورات التدريبية.</p> <p>٥. ينشر أعضاء هيئة التدريس العديد من بحوثهم في المجلات والدوريات العلمية القومية والدولية مع توافر قواعد بيانات للبحوث العلمية بالكلية.</p> <p>٦. تنظم الكلية العديد من المؤتمرات المحلية والدولية.</p>	<p>١٠. البحث العلمي والأنشطة العلمية</p>
---	--	--

<p>١. قلة عدد الطلاب الوافدين ببرامج الدراسات العليا.</p> <p>٢. ضعف توافر قواعد بيانات معلنة للتعامل مع تطلعات طلاب الدراسات العليا.</p> <p>٣. عدم وجود مقررات الكترونية في برامج الدراسات العليا.</p> <p>٤. لا توجد خطة لتسويق والتعريف ببرامج الدراسات العليا.</p> <p>٥. ضعف الدعم المادي للدراسات العليا.</p> <p>٦. شكوى بعض طلاب الدراسات العليا من ارتفاع رسوم التسجيل للدراسة.</p>	<p>١. توجد سياسة مُعلنة للقبول بالدراسات العليا (القيّد، التسجيل).</p> <p>٢. تبني الكلية المعايير القومية الأكاديمية المرجعية الاسترشادية لبرامج الدراسات العليا الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وذلك باعتماد من مجلس الكلية.</p> <p>٣. -نشر ثقافة المعايير الأكاديمية من خلال ورش عمل وتوزيع أقراص مدمجة (CD) وطبع كتيبات وتوزيعها على كافة المعنيين.</p> <p>٤. -إتباع نظام الساعات المعتمدة في الدراسة بالدراسات العليا.</p> <p>٥. يوجد دليل للدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة.</p> <p>٦. تقدم الجامعة منحا علمية للدراسات العليا بناء على توصية مجلس الكلية واقتراح القسم العلمي ودعم الجامعة، وهي متاحة لدرجات الماجستير والدكتوراه في جميع التخصصات العلمية بالكلية.</p> <p>٧. الانتهاء من توصيف وتقارير برامج ومقررات الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة لجميع البرامج.</p> <p>٨. وجود تطور إيجابي في أعداد المقيدين في برامج الدراسات العليا.</p> <p>٩. يتوافر لدى الكلية قواعد بيانات متكاملة بأعداد وأنواع الدرجات العلمية.</p> <p>١٠. تعلن الكلية عن إجراءات التسجيل والإشراف في الدراسات العليا وتحفظ بقواعد وبيانات طلاب الدراسات العليا.</p> <p>١١. ارتفاع عدد أعضاء هيئة التدريس إلى عدد طلاب الدراسات العليا بالكلية.</p> <p>١٢. يتم اتباع وسائل محددة لقياس رضا الطلاب.</p> <p>١٣. تلتزم الكلية متمثلة في الأقسام العلمية بتوزيع الإشراف على الرسائل العلمية وفقاً للتخصصات.</p> <p>١٤. تلتزم الكلية بقواعد فحص الاقتباس للأبحاث والرسائل العلمية المقدمة للمناقشة والترقيات العلمية.</p>	<p>١١. الدراسات العليا</p>
--	---	----------------------------

<p>١. ضعف وجود استبيانات لقياس كفاءة وسائل التوعية المستخدمة.</p> <p>٢. قلة الموارد المالية لدعم الخدمات المجتمعية.</p> <p>٣. غياب مشاركة بعض الأطراف المجتمعية في إعداد البرامج التعليمية.</p> <p>٤. ضعف وسائل الإعلان عن الخدمات التي تقدمها الجامعة لخدمة المجتمع.</p> <p>٥. بعض اللوائح والقوانين الحكومية تحد من مرونة الوحدات ذات الطابع الخاص في تسويق منتجاتها للمجتمع المحلي (خاصة الضرائب العالية مقارنة بالقطاع الخاص خارج الجامعة).</p>	<p>١. توجد بالكلية خطة متكاملة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.</p> <p>٢. تمارس الكلية العديد من الممارسات الجيدة في مجال خدمة المجتمع وتنمية وحماية البيئة على المستويين الفردي والمؤسسي.</p> <p>٣. مشاركة ممثلين عن المجتمع المحلي في مجلس الكلية ووحدة ضمان الجودة.</p> <p>٤. يوجد العديد من الوحدات ذات الطابع الخاص التي تقوم بتقديم الخدمات للمجتمع المحلي.</p> <p>٥. تساهم الكلية في خدمة المجتمع المحلى ومعالجة المشكلات التي تواجه المجتمع الزراعي والتصنيع الزراعي واستصلاح الأراضي من خلال القوافل الزراعية والندوات والمحاضرات وورش العمل والدورات التدريبية، والوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية.</p> <p>٦. المشاركة في الحملات القومية للنهوض بإنتاجية بعض المحاصيل الزراعية.</p> <p>٧. تشارك الكلية بحملات إرشادية بالتعاون مع مديرية الزراعة والإدارات الزراعية بمحافظة المنيا.</p> <p>٨. تشارك الكلية في الحملات والقوافل الجامعية التي تقوم بها الجامعة لتنمية قري محافظة المنيا.</p> <p>٩. وجود مركز للتأهيل الوظيفي لتزويد الطلاب بمهارات سوق العمل ومهارات الاتصال.</p> <p>١٠. تقوم وحدة التدريب بالكلية بعمل دورات تدريبية لجميع أفراد المجتمع خاصة على التقنيات الحديثة في كافة المجالات الزراعية.</p> <p>١١. تشارك الكلية في إدارة مزرعة واسعة المساحة (بقريه شوشة التابعة لمركز سمالوط) والتي تقدم من خلالها خدمات تتعلق بالإرشاد الزراعي، وتزويد المجتمع بمنتجاتها المتميزة وتتبع مركز البحوث والتجارب الزراعية بشوشة والذي يتبع جامعة المنيا.</p>	<p>١٢. لمشاركة المجتمعية وتنمية البيئة</p>
---	--	--

وبقراءة الجدول السابق يتضح أن عدد نقاط القوة للكلية يبلغ (١٤٤) نقطة في مقابل (٦٥) نقطة ضعف على مستوى كافة المجالات، ويلاحظ أن نقاط القوة تمثل (٦٩ %) وهو ما يعكس وضع إستراتيجي للبيئة الداخلية بدرجة جيدة ولكن هناك بعض من نقاط الضعف التي بحاجة إلى إستراتيجيات وخطط وبرامج لمواجهة وهذا ما تم مراعاته.

ثانياً: - تحليل البيئة الخارجية: -

المجال	الفرص	التحديات
١- التخطيط الاستراتيجي	<p>١. اعتبار التعليم مشروع قومي واهتمام الدولة بالتعليم العالي.</p> <p>٢. توافر التواصل عبر شبكة الإنترنت يرفع مستوى المشاركة في التحليل البيئي من جانب مختلف الأطراف المجتمعية ويساعد على نشر رؤية ورسالة الكلية وأهدافها الإستراتيجية.</p> <p>٣. وجود وعى بأهمية التخطيط الاستراتيجي في تطوير التعليم</p>	<p>١. التغيرات في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة والمتلاحقة.</p> <p>٢. زيادة معدلات البطالة بين خريجي كليات الزراعة المصرية.</p>
٢- القيادة والحكومة	<p>١. المناخ العام الجامعي مهيأ لقبول تحديث وتطوير الهياكل التنظيمية للتوافق مع متطلبات الاعتماد وتبنى الدولة لسياسة ضمان الجودة والاعتماد.</p> <p>٢. المرونة في عقد بروتوكولات التعاون والشراكة مع بعض المؤسسات الخدمية والإنتاجية بالمجتمع الخارجي.</p> <p>٣. لامركزية الإدارة.</p> <p>٤. صدور قانون حماية حقوق الملكية الفكرية (قانون ٨٢ لسنة ٢٠٠٢) وتعديلاته.</p> <p>٥. تعدد وسائل النشر ووجود قواعد البيانات.</p> <p>٦. زيادة الوعي بحقوق الملكية الفكرية.</p> <p>٧. توافر لجنة فض المنازعات بالجامعة.</p> <p>٨. وجود شبكة الإنترنت بالجامعة تتيح للكلية نشر وتحديث كافة المعلومات والبيانات.</p> <p>٩. وجود إجراءات قانونية تحمي الملكية الفكرية.</p> <p>١٠. صدور مدونة السلوك وأخلاقيات الخدمة المدنية الملزمة للعاملين بالدولة</p>	<p>١. صدور قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ولانحته التنفيذية والذي يتطلب تغيير التوصيف الوظيفي للعاملين طبقاً للقانون الجديد.</p> <p>٢. وجود بعض اللوائح والقرارات التنظيمية التي تتصف بالعمومية والتي قد لا تتلاءم وطبيعة العمل بالكلية.</p> <p>٣. البناء النفسي والاجتماعي للمجتمع المحيط ودائرة العلاقات الاجتماعية وتأثيراته السلبية على تجنب تعارض المصالح.</p>
٣- إدارة الجودة والتطوير	<p>١. وجود دور فاعل للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد من أجل اعتماد المؤسسات طبقاً للمعايير.</p> <p>٢. زيادة الاهتمام المحلى والإقليمي والعالمى بأهمية إدارة الجودة والتطوير المستمر في منظومة التعليم.</p> <p>٣. الدعم الفني الذي يقدمه مركز ضمان الجودة بالجامعة للكلية.</p>	<p>١. ضعف البنية مشاركة الأطراف المجتمعية (المستفيدين) في عملية التقييم المؤسسي وخطط التحسين</p> <p>٢. ضعف الرقابة على تكاليف الخدمات الجامعية المدعمة من قبل الدولة</p>
٤- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	<p>١. وجود مراكز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.</p> <p>٢. وجود فرص تنافسية للبعثات والمنح الخارجية.</p> <p>٣. وجود جوائز بالجامعة والدولة (التشجيعية والتقديرية) والنشر الدولي وبعض الحوافز التي تمنحها بعض المؤسسات الدولية.</p>	<p>١. ضعف رواتب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم مقارنة بأعضاء هيئة التدريس بالجامعات والمعاهد الخاصة وأصحاب الكوادر الخاصة والدول العربية.</p>
٥- الجهاز الإداري	<p>١. توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للعاملين والقيادات الإدارية توفرها الجامعة والجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.</p> <p>٢. صدور قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ولانحته التنفيذية ووضع نظام لتقويم أداء العاملين (٣٦٠ درجة) استناداً لمعايير موضوعية للتقويم.</p>	<p>١. إعاقات نظم التعيين الحالية وصعوبة الحصول على درجات وظيفية.</p>

<p>١. عدم كفاية الموازنات الخاصة بمؤسسات التعليم العالي (الجامعات).</p>	<p>١. تعدد الجهات المانحة لدعم أنشطة التطوير. ٢. إمكانية التوسع في التعليم المدمج لاغتنام الفرصة لزيادة موارد الكلية عن طريق جذب الطلاب القادرين. ٣. إنشاء تخصصات وبرامج علمية جديدة باللغة الإنجليزية بمصروفات للطلاب تزيد من دخل الكلية.</p>	<p>٦- الموارد المالية والمادية</p>
<p>١. التغييرات السريعة في متطلبات سوق العمل مما يتطلب تعديل وتطوير البرامج التعليمية.</p>	<p>١. وجود معايير أكاديمية مرجعية قومية (NARS) تصدرها وتراجعها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بصفة دورية. ٢. وجود الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وما تصدره من مطبوعات وما تقدمه من دعم فني وتدريبى ونشر الوعي بالمعايير الأكاديمية. ٣. كثرة المؤسسات الإنتاجية والخدمية والأجهزة التنفيذية مما يتيح مشاركة الأطراف المعنية المختلفة فى تصميم وتطوير البرامج التعليمية المختلفة. ٤. المرونة التي تسمح بتعديل اللوائح وتشجيع إنشاء برامج جديدة تلبي احتياجات سوق العمل.</p>	<p>٧- المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية</p>
<p>١. التطور العلمي والتكنولوجي فى مجالات التخصص وفى طرق التدريس. ٢. الاتجاه نحو التعليم الإلكتروني والتعلم عن بعد.</p>	<p>١. توافر شبكة المعلومات بالجامعة تيسر التواصل مع الأطراف المستفيدة خارج الكلية لتطوير ومراجعة إستراتيجيات التعليم والتعلم. ٢. وجود وحدة للتعليم الإلكتروني بالجامعة لإنتاج المقررات الإلكترونية. ٣. توافر نظام المكتبة الإلكترونية بالجامعة. ٤. افتتاح بنك المعرفة المصري، ساعد في توفير قواعد بيانات عالمية. ٥. توافر تطبيقات الذكاء الاصطناعي مما يفتح فرص كبيرة وسهلة للمعلومات وحلول للمشاكل.</p>	<p>٨- التدريس والتعلم</p>
<p>١. وجود بعض الكليات المناظرة فى إقليم شمال الصعيد (أسبوط - بني سويف - الفيوم) وأيضاً كليات الجامعات الأهلية والخاصة الجديدة قلل من الأقبال على كليتنا. ٢. اتساع الفجوة بين متطلبات سوق العمل والمهارات التي يملكها الخريج. ٣. ضعف المستوى العلمي للطلاب المقبولين من التعليم ما قبل الجامعي. ٤. يتم القبول للطلاب بناءً على التوزيع الإلكتروني لمكتب التنسيق. ٥. ضعف إقبال الطلاب الوافدين على البرامج الدراسية بالكلية. ٦. عدم رضا جهات العمل عن مستوى بعض الخريجين.</p>	<p>١. توافر تواصل إيجابي عبر الإنترنت يتيح الفرص لمتابعة مستوى الخريجين فى سوق العمل. ٢. خطط التنمية بالدولة فى حاجة إلى موارد بشرية من خريجي الكلية. ٣. إقبال الطلاب على التعليم المدمج. ٤. وجود مساحة زراعية كبيرة قابلة للاستصلاح فى محافظة المنيا بالإضافة إلى تخصيص ٥٠٠ ألف فدان فى غرب غرب المنيا فى خطة الدولة لاستصلاح ١,٥ مليون فدان. مما يمثل فرصاً لإجراء البحوث وعمل لخريجي كلية الزراعة. ٦. اتساع ونمو سوق العمل (فرص التوظيف من خلال المشروعات الصناعية والزراعية بالمحافظة).</p>	<p>٩- الطلاب والخريجون</p>
<p>١- ضعف الاستفادة من نتائج البحوث وضعف الطلب عليها. ٢- ضعف ميزانية الأبحاث. ٣- ضعف ثقة المؤسسات الاستثمارية فى قدرة الأبحاث على معالجة مشكلاتها.</p>	<p>١. تشجيع الجامعة على النشر العلمي الدولي وترصد له الجوائز والتكريم. ٢. حاجة المجتمع الى تطبيقات البحث العلمي. ٣. سهولة الحصول على الأبحاث العلمية سواء المنشورة فى دوريات محلية أو أجنبية وكذلك الكتب والمراجع فى صورة رقمية.</p>	<p>١٠- البحث العلمي والأنشطة العلمية</p>

<p>٤. غياب الوعي بأهمية البحث العلمي لدى بعض فئات المجتمع المحيط.</p>	<p>٤. اهتمام الدولة بالبحث العلمي وتخصيص نسبة من الإنفاق الحكومي لا تقل عن ١٪ من الناتج القومي الإجمالي لتتصاعد تدريجياً (مادة ٢٣ من الدستور المصري).</p> <p>٥. زيادة فرص الحصول على تمويل من جهات محلية وعالمية لتطوير منظومة الجودة بالكلية.</p> <p>٦. زيادة أوعية النشر العلمي والدوريات العلمية وخاصة تلك ذات الوصول الحر مع سهولة تقديم الأبحاث وعمليات التحكيم والنشر.</p>	
<p>١. ارتفاع تكاليف ومتطلبات الدراسات العليا.</p> <p>٢. ضعف آلية مشاركة الأطراف المجتمعية (المستفيدين) في عملية التقييم المؤسسي وخطط التحسين</p> <p>٣. ضعف الرقابة على تكاليف الخدمات الجامعية المدعمة من قبل الدولة.</p>	<p>١. زيادة الطلب على الدراسات العليا وذلك لزيادة العلاوات المادية في المرتبات وإتاحة فرص للتعيينات والترقيات.</p> <p>٢. إعتبار المنيا من المحافظات الجاذبة لطلاب الدراسات العليا أكثر من المحافظات الأخرى نظرا لموقعها وكذلك توافر كادر أكاديمي متميز وإمكانات متعددة تخدم طالب الدراسات العليا.</p>	١١- الدراسات العليا
<p>١. عدم وجود قواعد بيانات لمعرفة احتياجات سوق العمل.</p> <p>٢. انخفاض مساهمة المجتمع المحلي في توفير الاعتمادات المالية لتمويل التعليم والبحث العلمي.</p> <p>٣. عدم اهتمام بعض المؤسسات التي يتدرب فيها الطلاب بالبرامج التدريبية للطلاب.</p> <p>٤. ارتفاع أسعار مصادر الطاقة وأسعار الخدمات يصعب مهمة المشاركة المجتمعية.</p>	<p>١. توافر شراكة فاعلة للمجتمع المحيط.</p> <p>٢. وجود شبكة المعلومات تيسر قياس رضا الأطراف المجتمعية.</p> <p>٣. وجود العديد من الهيئات والمؤسسات بالإقليم والتي لديها الاستعدادات في المساهمة في أنشطة الكلية المختلفة وإعداد البرامج التعليمية (تدريب الطلاب- تشغيل الخريجين - المؤتمرات والندوات وورش العمل).</p> <p>٤. تفعيل وتنشيط مراكز خدمة المواطنين بالكلية وأشراك السادة أعضاء هيئة التدريس المميزين وزيادة دخل الكلية.</p>	١٢- المشاركة المجتمعية وخدمة البيئة

وبقراءة الجدول السابق يتضح أن عدد الفرص المتاحة للكلية يبلغ (٥١) فرصة في مقابل (30) تهديد على مستوى كافة المجالات. وهو ما يعكس وجود بيئة خارجية مشجعة ومحفزة بصورة جيدة (٦٣٪) ولكن هناك بعض من التهديدات التي بحاجة إلى إستراتيجيات وخطط وبرامج للمواجهة. ويتطلب الأمر وضع إستراتيجيات وخطط وبرامج لمواجهة التهديدات الحالية، بجانب وضع إستراتيجيات وخطط وبرامج للنمو والتوسع لاقتناص الفرص المتاحة. وهذا ما تم مراعاته في الخطة التنفيذية.

وفيما يلي جدول يلخص نتائج تحليل كل من البيئة الداخلية والخارجية، :

م	المعيار	البيئة الداخلية		البيئة الخارجية	
		عدد عوامل القوة	عدد عوامل الضعف	عدد عوامل الفرص	عدد عوامل التهديدات
١.	لتخطيط الإستراتيجي	٨	٢	٣	٢
٢.	لقيادة والحوكمة	٢٢	١١	١٠	٣
٣.	إدارة الجودة والتطوير	١٦	٢	٣	٢
٤.	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	١١	٣	٣	١
٥.	الجهاز الإداري	١١	٦	٢	١
٦.	لموارد المالية والمادية	٩	٤	٣	١
٧.	لمعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	٩	٥	٤	١
٨.	لتدريس والتعلم	١٣	١٢	٥	٢
٩.	للطلاب والخريجون	١٤	٦	٦	٦
١٠.	لبحث العلمي والأنشطة العلمية	٦	٣	٦	٤
١١.	لدراسات العليا	١٤	٦	٢	٣
١٢.	لمشاركة المجتمعية وخدمة البيئة	١١	٥	٤	٤
	المجموع الكلي	١٤٤	٦٥	٥١	٣٠

ومن خلال الجدول السابق يتضح أن إجمالي نقاط القوة والفرص (١٩٥) نقطة مقابل (٩٥) نقطة لمجمل نقاط الضعف والتهديدات وبترجمة هذه النقاط إلى نسب مئوية نرى أن نسب نقاط القوة والفرص تصل إلى ٦٧.٢٤ % مقابل ٣٢,٧ % لنقط الضعف و التهديدات التي من المتوقع أنها سوف تتدنى نسبها مستقبلاً بإذن الله إلى اقل من ١٥٪ مع مرور العام الأول والثاني من الخطة التنفيذية للكلية وذلك يمثل نسب جيدة للغاية تدفع الكلية إلى المحافظة على شهادة الاعتماد للسنوات الخمس المقبلة (٢٠٢٥-٢٠٢٩م)، وخاصة أن الكلية عملت على تلافى معظم الملاحظات الواردة بتقرير المراجعة الخارجية الوارد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد للسنوات السابقة.

تقييم نتائج التحليل البيئي :

تم تقييم نتائج التحليل البيئي من خلال مصفوفة تقييم العوامل الداخلية Internal Factor Evaluation (IFE) ومصفوفة العوامل الخارجية External Factor Evaluation (EFE) . وتمت عملية التقييم كما يلي:

- ١- تحديد نقاط القوة التي تسهم في تطوير الكلية وأهم نقاط الضعف التي تؤثر سلباً في الأداء .
- ٢- تحديد وزن نسبي لكل متغير (عامل قوة أو ضعف) في ضوء التأثير المحتمل لكل عامل بحيث يتراوح هذا الوزن النسبي ما بين الواحد الصحيح (هام جداً) إلى الصفر (غير هام تماماً) وبحيث يكون المجموع للأوزان النسبية واحد صحيح.
- ٣- تحديد ترتيب العوامل السابقة - والتي تم تحديد وزنها النسبي - باستخدام مقياس متدرج من خمس مستويات يتراوح ما بين متميز (٥)، جيد (٤) متوسط (٣)، ضعيف (٢)، ضعيف جداً (١) وذلك في ضوء تميز المؤسسة وامتلاكها مقومات النجاح في مجال العامل موضع الترتيب.
- ٤- حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط القوة عن طريق ضرب الوزن النسبي الذي تم تحديده في البند ٢ في ترتيب العامل الذي تم تحديده في البند ٣.
- ٥- تجميع الأوزان المرجحة لجميع العوامل السابقة جميع عوامل المتغيرات الداخلية - نقاط القوة ونقاط الضعف - وايضا المتغيرات الخارجية - الفرص والتهديدات (مع ملاحظ ان الرقم الكلي

لكل مجموعة من تلك العوامل يجب ان يتراوح ما بين (٥) متميز إلى (واحد) أداء ضعيف جدا.

أولاً: مصفوفة التحليل الكمي للبيئة الداخلية:

راعى فريق إعداد الخطة الإستراتيجية بالكلية بعد أن انتهى من دراسة وتشخيص وتحليل المتغيرات والعوامل الإستراتيجية في البيئة الداخلية للكلية إتباع منهجية تتسم بالموضوعية من خلال تحديد مجالات القوة ومجالات الضعف وإعداد مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية. وكانت مصفوفة التحليل الكمي للبيئة الداخلية كما يلي:

العوامل الإستراتيجية الداخلية	الوزن النسبي	الترتيب	الوزن المرجح	التعليق
أولاً: مجالات القوة				
أعضاء هيئة التدريس	٠,١٨	٥	٠,٩٠	مؤهلة وذات خبرات متميزة
البرامج التعليمية	٠,١٥	٤	٠,٦٠	متنوعة ومتعددة وموصفة
الهيكل التنظيمي	٠,١٢	٤	٠,٤٨	ملائم ومعتمد
المشاركة المجتمعية	٠,١٢	٤	٠,٤٨	متعددة وبناءة
نمط القيادة	٠,١٠	٣	٠,٣٠	منفحته على جميع الآراء
المشاركة الطلابية	٠,١٠	٣	٠,٣٠	متعددة وفعالة
ثانياً: مجالات الضعف				
الموارد المالية	٠,٠٨	١	٠,٠٨	غير كافية
ضعف فعالية الصيانة بالكلية وانخفاض مستوى خدمات الصيانة	٠,٠٥	٢	٠,١٠	ضعيفة وغير منتظمة وذات كفاءة منخفضة وغير متخصصة
أساليب تقويم الطلاب تقليدية	٠,٠٥	٢	٠,١٠	تقليدية في أغلبها
ضعف أداء الجهاز والإداري وبيروقراطية الإجراءات	٠,٠٥	٢	٠,١٠	روتينية الإجراءات
إجمالي الأوزان المرجحة لعناصر القوة والضعف	١,٠٠		٣,٤٤	

وقد كانت قيمة معامل التقييم للبيئة الداخلية ٣,٤٤ وهو معدلات تقع أعلى من المتوسط ٢,٥، مما يفيد بتوفر مقومات نجاح قوية داخلية للكلية يجب العمل على استثمارها جيداً.

ثانيا: مصفوفة التحليل الكمي للبيئة الخارجية

كذلك بعد أن انتهى أعضاء فريق التخطيط الإستراتيجي بالكلية من دراسة وتشخيص وتحليل المتغيرات والعوامل الإستراتيجية في البيئة الخارجية للكلية، تم تحديد العوامل الخارجية (الفرص والتحديات) تهيئة لإعداد مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية، وهي تشبه تماما، وتتبع نفس خطوات العمل السابق شرحها. وكانت نتائج التحليل كما يلي:

العوامل الإستراتيجية الخارجية	الوزن النسبي	الترتيب	الوزن المرجح	التعليق
أولاً: الفرص				
التعليم مشروع قومي واهتمامات الدولة بالتعليم العالي	٠.٢٠	٤	٠.٨٠	تسعي الدولة الي تطوير منظومة التعليم
وجود دور فعال للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد	٠.١٠	٤	٠.٤٠	يساعد ما تطرحه الهيئة من أدلة بشكل جيد في حصول الكلية علي الاعتماد
وجود معايير اكااديمية مرجعية قومية تصدرها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد	٠.١٠	٤	٠,٤٠	يشجع تبني الكلية للمعايير المرجعية في الحصول علي الاعتماد
اتساع ونمو سوق العمل بمحافظة المنيا في المجال الزراعي	٠.١٥	٤	٠.٦٠	يؤدي اتساع سوق العمل علي زيادة فرص العمل للخريجين وزيادة فرص التمويل
زيادة الإقبال الطلابي على الكلية	٠.١٠	٣	٠.٣٠	زيادة الطلاب يساعد في زيادة التمويل المستقبلي وتحسن القطاع الزراعي
اهتمام الدولة الكبير بالقطاع الزراعي	٠.١٠	٣	٠.٣٠	يساعد في زيادة فرص التمويل
زيادة فرص الحصول علي تمويل للمشاريع البحثية	٠.١٠	٣	٠.٣٠	تشجيع البحث العلمي ومجالات الابتكار
ثانيا: التحديات				
ضعف الإنفاق الحكومي علي التعليم العالي	٠.٠٥	٢	٠.١٠	تواضع الإنفاق الحكومي علي التعليم
انخفاض مساهمة المجتمع المحلي في توفير الاعتمادات المالية لتمويل التعليم والبحث العلمي بالكلية	٠.٠٥	٢	٠.١٠	الإحجام عن التقدم للدراسات العليا
إجمالي الأوزان المرجحة لعناصر القوة والضعف	١.٠٠		٣,٣٠	

وقد كانت قيمة معامل التقييم للبيئة الخارجية ٣,٣٠ وهو معدلات تقع أعلى من المتوسط ٢,٥، مما يفيد بتوفر فرص خارجية للكلية يجب أيضا العمل على استثمارها جيدا.

٣ - تحديد الفجوات: -

من منطلق تحليل البيئة الداخلية والخارجية الذى قام على أساس علمي ممنهج أمكن معرفة الوضع الحالي للكلية، وما هو المستهدف، ومن ثم تحديد الفجوة وهي تعرف على إنها الفرق بين الوضع الحالي و الوضع المأمول. وللوصول إلى الوضع المأمول والقضاء على الفجوة، ومن واقع الدراسة للوضع الراهن للكلية أمكن الوصول لبعض الفجوات التي تحتاج الى تحسين (بالنسبة لجميع الخدمات التي تقدمها الكلية) كالتالي:

١- استراتيجيات التعليم والتعلم

٢- تطوير البرامج التعليمية

٣- الدراسات العليا والبحث العلمي

٤- الخدمات البيئية والمجتمعية الاستشارية

٥- خدمات التدريب والتعليم المستمر

٦- الطلاب والخريجون

وبناء عليه، تستطيع الكلية تطوير إستراتيجيات محددة وتحديد المصادر اللازمة لسد الفجوة بين الوضع الراهن وتحقيق الوضع المستهدف. ويوضح الشكل التالي كيفية الاستفادة من التحليل الرباعي في القضاء على الفجوات بأسلوب منظم.

مصفوفة SWOT/ TOWS The SWOT/ TOWS Matrix

يتولد منها أربع استراتيجيات وهم:

	الاستراتيجيات
استخدام نقاط القوة في تعظيم الفرص المتاحة.	(نمو وتوسيع) S-O (استراتيجيات القوة والفرص)
استخدام نقاط القوة في تقليل الأخطار والتهديدات الموجودة والمتوقعة	(ثبات واستقرار) S-T (القوة والتهديدات).
تقليل نقاط الضعف بانتهاز الفرص المتاحة.	(تطوير وتحسين) W-O (استراتيجيات الضعف والفرص)
تقليل نقاط الضعف وتجنب التهديدات	(انكماش) W-T (استراتيجيات الضعف والتهديدات).

External Threats (T) التهديدات الخارجية	External Opportunities (O) الفرص الخارجية	تحليل البيئة الخارجية تحليل البيئة الداخلية
S-T (Max-Min Strategy) استخدام نقاط القوة في تقليل الأخطار والتهديدات.	S-O (Max-Max strategy) استراتيجيات استخدام القوة في تعظيم الفرص المتاحة	Internal Strengths(S) نقاط القوة الداخلية
W-T (Min-Min strategy) استراتيجيات تقليل نقاط الضعف وتجنب التهديدات.	W-O (Min-Max strategy) استراتيجيات تقليل نقاط الضعف بانتهاز الفرص المتاحة.	Internal Weaknesses(W) نقاط الضعف الداخلية

من خلال استعراضنا للجدول السابق يمكن استخدام الكلية لاستراتيجيات ممنهجة طبقاً للشكل السابق للوصول لمستوى راق يساهم في تحقيق الفاعلية التعليمية بدرجة متميزة وتعزيز القدرة المؤسسية بما يتماشى مع متطلبات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بدرجة متميزة وخاصة ان هذه الخطة الاستراتيجية بنيت بشق كبير منها على الملاحظات الواردة في تقرير المراجعة الخارجية للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وفيما يلي استراتيجيات الكلية لتطوير الاداء .

٤ - استراتيجيات الكلية: -

(١) استراتيجيات الضعف - الفرص (تطوير وتحسين) WO.

تطوير الأنظمة الداخلية للتعليم من خلال طرح برامج أكاديمية جديدة.
 إمكانية التوسع في التعليم المدمج لاغتنام الفرصة لزيادة موارد الكلية عن طريق جذب الطلاب.

تطوير البنية التحتية واستخدام التقنيات الحديثة في التعليم وتدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم ليكونوا أكثر قدره وتميز في الإنجاز وتحقيق النتائج.

تطوير الأنظمة الإدارية الداخلية.

تطوير الشراكة مع المؤسسات المجتمعية.

تطوير وتعزيز أداء منظومة البحث العلمي.

تسهيلات بحث علمي متنوعة ومتطورة.

(٢) استراتيجيات القوة والفرص (نمو وتوسيع) SO.

قطعت الكلية شوطا كبيرا وحصلت على الاعتماد (اعتماد الكلية)

طرح برامج باللغة الإنجليزية.

طرح برامج وخدمات متطورة تلائم متطلبات واحتياجات سوق العمل.

الاشتراك في مشروعات التطوير المتاحة.

استخدام التكنولوجيا في التعليم والاستمرار في تحويل المقررات الدراسية إلي مقررات إلكترونية.

التركيز على التخصصات النادرة في المجال الزراعي.

إنشاء برامج تعليمية جديدة متميزة لمرحلي البكالوريوس والدراسات العليا.

عقد اتفاقيات شراكة مع جامعات أجنبية متميزة لتبادل الاعتراف بالبرامج.

(٣) إستراتيجيات الضعف - التهديدات (انكماش) WT .

- ✚ المحافظة على وضع أكاديمي إداري ومالي متزن.
- ✚ زيادة فرص الخدمات المقدمة للطلاب من دعم إرشادي وأكاديمي.
- ✚ توجيه كافة الأنشطة الأكاديمية والبحثية والإدارية والمالية نحو تحقيق الأهداف.

(٤) استراتيجيات القوة - التهديدات (ثبات واستقرار) ST .

- ✚ تبادل نظم اتصال فعالة مع الكليات المناظرة.
- ✚ إعداد وتنفيذ خطط للمشاركة المجتمعية.
- ✚ رفع الكفاءة العلمية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية.
- ✚ زيادة تهيئة مكان علمي تعليمي متميز.
- ✚ زيادة تجهيز المدرجات وقاعات التدريس بوسائل تعليمية حديثة.

٥- سياسات الكلية في المجالات والأنشطة المختلفة: -

انتهجت الكلية سياسة ذات فكر صائب لتعظيم دور القدرة المؤسسية و تحقيق الفاعلية التعليمية بصورة متميزة بالكلية من خلال مجالات متعددة تمثلت فيما يلي:-

أولاً: في مجال التعليم والتعلم

- ١- تنوع طرق التعليم مثل الذاتي والتفاعلي والتعليم عن بعد.
- ٢- تطوير وتنمية مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- ٣- الاستفادة من نتائج البحث العلمي في تطوير المناهج والمقررات التعليمية.
- ٤- الاهتمام بالبنية الأساسية مثل القاعات والمعامل... الخ
- ٥- التحديث المستمر للمراجع والكتب العلمية لمواكبة البرامج التعليمية المطورة.
- ٦- زيادة المشاركة مع المؤسسات والمجتمع الخارجي لإكساب الطلاب المهارات العملية والمنقولة.
- ٧- وضع نظم للجودة الداخلية والاستعانة بالمراجع الخارجي.

٨- تطوير طرق التقويم للمخرجات التعليمية المستهدفة.

٩- وضع آلية لجذب الطلاب الوافدين.

ثانيا: في مجال البحث العلمي والدراسات العليا:

١- وضع خطة بحثية متكاملة للكلية وتفعيلها.

٢- وضع خطط بحثية لحل مشاكل القطاع الزراعي في صعيد مصر.

٣- زيادة الموارد المالية من خلال تنشيط الوحدات ذات الطابع الخاص وعقد البروتوكولات والشراكات مع المجتمع المحلي والخارجي.

٤- زيادة فاعلية المؤتمرات العلمية للأقسام والكلية.

٥- التحفيز على نشر الأبحاث العلمية في مجلات عالمية والحضور للمؤتمرات الداخلية والخارجية.

٦- زيادة التبادل العلمي مع الجامعات المحلية والأجنبية وعقد اتفاقيات ثنائية.

٧- وضع آلية لتقييم مخرجات البحوث العلمية بشكل دوري.

ثالثا: في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة

١- وضع خطة لتغطية احتياجات المجتمع في مجال الزراعة.

٢- عقد بروتوكولات تعاون مع الهيئات الزراعية المختلفة بالمجتمع المحلي

٣- إنشاء قاعدة بيانات وتوثيق الأنشطة المجتمعية والخدمات.

٤- زيادة عدد الوحدات ذات الطابع الخاص لتنمية الموارد الذاتية للكلية

٦- الأولويات:

أولاً: تطوير القدرة المؤسسية للكلية للمحافظة على الاعتماد: -

١. تحديث قواعد البيانات لجميع الإدارات لحفظ واستدعاء وتداول الوثائق إلكترونياً.

٢. الاستمرار في تفعيل وحده التدريب لتنمية المهارات المستهدفة والموارد الذاتية.

٣. الاستمرار في تفعيل وحده إدارة الأزمات والكوارث.

٤. الاستمرار في تفعيل دور وحدة ضمان الجودة.
٥. التحديث الدائم لموقع الكلية على شبكة الأنترنت مع توفير جميع البيانات عن الكلية لزيادة فرص التواصل.
٦. الاستمرار في تحديث الهيكل التنظيمي لتحقيق رؤية ورسالة الكلية.
٧. تنمية الجهاز الإداري طبقا للاحتياجات الفعلية.
٨. الاستمرار في تفعيل الإدارة المتطورة لدعم العملية التعليمية.

ثانيا : تنمية الموارد الذاتية للكلية:

١. زيادة أماكن النشاط ومراعاة شروط الأمن والسلامة طبقا للمواصفات القياسية.
٢. تنمية العائد المادي للوحدات ذات الطابع الخاص.
٣. تحسين إدارة أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
٤. تفعيل برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومشاركة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
٥. زيادة عدد الاتفاقيات الجديدة السنوية.

ثالثا : تفعيل المشاركة المجتمعية

١. تبني إستراتيجية تضمن زيادة الموارد المتاحة.
٢. زيادة تنشيط وحدة متابعة الخريجين.
٣. رفع مستوى رضا منظمات سوق العمل والمجتمع المدني عن مستوى الخريج.
٤. وضع خطة لتفعيل برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة واعتمادها.
٥. تفعيل مشاركة أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب في خدمة المجتمع.
٦. إنشاء إدارة لتنظيم أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

رابعا: تطوير نظم التقويم المؤسسي وإدارة الجودة

١. وضع نظام فعال لاحتواء مقاومة التغيير.
٢. وضع نظم للتقويم الذاتي للأداء الكلي للكلية.

٣. قياس مؤشرات التقويم الذاتي للكلية ومراجعتها.

خامسا: تطوير النظم التعليمية للمحافظة على اعتماد الكلية من خلال:

١. تحديث البرامج التعليمية لمواكبة احتياجات سوق العمل وتنمية خدمة المجتمع.
٢. تطوير قاعات المحاضرات والمعامل.
٣. زيادة تحديث المكتبات ودعمها الكترونيا.
٤. إدارة متطورة للامتحانات وأساليب التقويم العادلة.
٥. تطوير إستراتيجية التعليم والتعلم.
٦. تبنى معايير أكاديمية قياسية (NARS) معتمده من الهيئة القومية مع تحديد علامات مرجعية
٧. تنمية مهارات الطلاب عن طريق التدريب الميداني.

سادسا: تطوير مستمر لمنظومة البحث العلمي وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس:

١. صيانة وتحديث المعامل للمساهمة في اعتماد الكلية في الفترة القادمة.
٢. زيادة عقد دورات تدريبية لتنمية ورفع قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة طبقاً للاحتياجات الفعلية.
٣. إيجاد مصادر لتمويل البحث العلمي (محلية ودولية).
٤. وضع خطط بحثية متكاملة.
٥. زيادة النشاط العلمي وتنوعه.

سابعا: تطوير المعامل

- ١- توفير معامل ذات مواصفات قياسية ووسائل حديثة متطورة.

ثامنا: تطوير برامج الدراسات العليا:

١. إنشاء برامج متميزة للدراسات العليا.

٢. تطوير الدرجات العلمية والتعليمية في الدراسات العليا.
٣. تفعيل نظم التقويم لطلاب مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا.
٤. رفع مستوى رضا طلاب الدراسات العليا والمستفيدين.
٥. - العمل على جذب الطلاب الوافدين بطرق متنوعة.

٧- قائمة بمصادر التمويل المتوقع إتاحتها: -

١-زيادة موارد الكلية المالية عن طريق:

أ- زيادة تحسين أداء الوحدات ذات الطابع الخاص.

ب- الحصول على مشاريع بحثية ممولة من جهات خارجية محلية وأجنبية.

ج- تبرعات رجال الأعمال.

د- تسويق أبحاث أعضاء هيئة التدريس.

٢- دراسة مستمرة لاحتياجات سوق العمل وتوفير متطلبات السوق التي تدر دخلا على الكلية.

الفصل الرابع

الإطار الفكري للخطة الاستراتيجية

عند وضع رؤية ورسالة الكلية تم مراعاة ان يكون هناك اتساق بينها وبين رؤية ورسالة الجامعة ويتضح ذلك كما يلي: -

١- رؤية الجامعة **University vision**

تسعى الجامعة لاستيفاء شروط الترتيب العالمي الملائم ، لانتاج خريج دولي منافس ، يتمتع باعلي درجات الانتماء الوطني ، محب للعمل التطوعي لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.

٢- رؤية الكلية **Faculty vision**

تسعى الكلية نحو تخريج كوادر متميزة وبحث علمي متطور في شتى مجالات العلوم الزراعية وتقديم خدمات مجتمعية عالية الجودة لتنمية البيئة ومواكبة التقدم العلمي.

٣- رسالة الجامعة **University mission**

تلتزم جامعة المنيا بتهيئة البيئة ، والفرص الملائمة للطالب لكي يبذل قصارى جهده ليكتسب مهارات التنافس محليا ، وعالميا ولديه إحساس عالي بالمسئولية الاجتماعية والاقدام على العمل التطوعي.

٤- رسالة الكلية **Faculty mission**

إعداد الكوادر البشرية المتخصصة في شتى مجالات العلوم الزراعية وتزويدهم بالمعارف والمهارات المؤهلة للمنافسة في سوق العمل والارتقاء بمستوى البحث العلمي لتلبية احتياجات المجتمع والمساهمة في تنمية البيئة.

جدول يوضح مدى ارتباط رؤية ورسالة الكلية برؤية ورسالة الجامعة

رؤية الكلية	رؤية الجامعة
الكلية مؤسسة تعليمية وبحثية وخدمية.	تتطلع الجامعة الى المنافسة محليا واقليميا ودوليا في مجالات التعليم والبحث العلمي.
تتطلع الكلية الى المنافسة في ريادة مجتمع المعرفة في العلوم الزراعية محليا واقليميا.	تتطلع الجامعة الى المنافسة محليا واقليميا ودوليا في مجالات التعليم والبحث العلمي.
تتطلع الكلية الى تحقيق رؤيتها وفقا لمعايير الجودة.	تتطلع الجامعة الى تحقيق رؤيتها وفقا لمعايير الجودة.

جدول يوضح مدى الاتساق بين رسالة الكلية ورسالة الجامعة

رسالة الكلية	رسالة الجامعة
تقدم الكلية مستوى متميزاً في التعليم الزراعي لأعداد خريج قادر على المنافسة في سوق العمل.	تقدم الجامعة برامج تعليمية تنمي الفكر والابداع لإعداد خريج متميز قادر على المنافسة في سوق العمل.
تنفذ الكلية بحوث علمية تساهم في أن تكون مركزاً بحثياً واستشارياً وبيتاً للخبرة الزراعية لمواجهة كافة التحديات للمجتمع والنهوض به.	تجرى الجامعة بحوث علمية تساهم في إنتاج المعرفة ونشرها وحفظها لحل مشكلات المجتمع والنهوض به.
تحقق الكلية رسالتها وفقا لمعايير الجودة، وفي إطار من القيم الاخلاقية.	تحقق الجامعة رسالتها وفقا لمعايير الجودة في إطار من القيم الأخلاقية.

٥- القيم VALUES

هي عبارة عن مجموعة من القيم والمبادئ التي تحكم عمل الكلية وليست قيم ومبادئ تحكم التعامل بين الافراد في الكلية حيث تسعى الكلية إلى ترسيخ القيم والمبادئ التي تتناسب مع طبيعة مجتمعنا وتطوير قدرات خريجها ليصبح قادرا على الانفتاح والتعيش والتواصل مع المجتمع واستيعاب الثقافات المختلفة وتشجيع الابتكار والإبداع وتنمية القدرة على اتخاذ القرار المثالي في الوقت المناسب وذلك في إطار الأخلاقيات المجتمعية والتعليمية والبحثية والمهنية من خلال: -

- ١- ضرورة التأكيد على قيم النزاهة والشفافية والاحترام المتبادل في مجتمع متنوع
- ٢- ضرورة الاعتقاد بتكامل المعارف وشمولية المنهج رغم تعدد التخصصات
- ٣- العمل على التميز في المنتج المعرفي والإبداع والمهنية والمعاصرة
- ٤- ضرورة الالتزام بمعايير الجودة الشاملة في التعليم والبحث والتطوير
- ٥- تفعيل الشراكة الفعالة مع كافة الأطراف المعنية والمستهدفة
- ٦- الحث على مواكبة التطورات العالمية في العلوم والتكنولوجيا
- ٧- تحقيق الاستجابة الي متطلبات سوق العمل المحلي والإقليمي
- ٨- العمل على الانفتاح على المؤسسات والمعاهد العلمية المثلية محليا واقليميا وعالميا
- ٩- العمل على تحقيق العدالة كقيمة مثلي للسلامة الفردية والمؤسسية
- ١٠- المحافظة على ضمان حرية الراي لجميع افراد مجتمع الكلية

٦- الغايات والأهداف الإستراتيجية للكلية: -

الغاية الأولى: زيادة كفاءة القدرة المؤسسية وترسيخ ثقافة ضمان الجودة والتطوير المستمر بما يتماشى مع معايير الاعتماد.

الأهداف الإستراتيجية: -

- ١- ضرورة وضع السياسات والأنشطة الداعمة لتحديث الخطة الإستراتيجية للكلية للتوافق مع خطة الجامعة الاستراتيجية.

- ٢- ضرورة التحديث الدوري للهيكل التنظيمي للكلية بما يتناسب مع أهداف واحتياجات واختصاصات الكلية لتحقيق رسالتها وأهدافها مع ضمان تفعيل الشفافية.
- ٣- العمل على زيادة فاعلية تحقيق العدالة والالتزام بأخلاقيات المهنة بصورة متميزة وحماية الملكية الفكرية.
- ٤- ضرورة دعم النظام الداخلي لضمان الجودة ووضع السياسات المنظمة للعمل.
- ٥- زيادة فاعلية مواجهة الأزمات والمخاطر والكوارث بأسلوب علمي.

الغاية الثانية: التطوير المستمر للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية بما يتواءم مع احتياجات سوق العمل واحتياجات المجتمع طبقاً للمعايير الحاكمة.

الأهداف الإستراتيجية: -

- ١- تطوير البرامج والمقررات الدراسية خاصة في مرحلة الاعداد العام وفقاً لمعايير الجودة وربطها باحتياجات سوق العمل.
- ٢- توفير الإمكانيات والتسهيلات التعليمية والترفيهية
- ٣- توفير خدمات تعليمية جاذبة للطلاب ذات ارتباط وثيق باحتياجات سوق العمل والمجتمع الخارجي.
- ٤- العمل على استحداث برامج جديدة مرتبطة باحتياجات سوق العمل.
- ٥- تطوير برامج التدريب الميداني.

الغاية الثالثة: تطوير إستراتيجية التعليم والتعلم والوسائل الداعمة لهما بما يحقق زيادة الفاعلية التعليمية

الأهداف الإستراتيجية: -

- ١- العمل على رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
- ٢- العمل على تطوير الليات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم
- ٣- العمل على رفع كفاءة الجهاز الإداري للكلية

- ٤- ضرورة تطوير الليات تقيم الجهاز الإداري
- ٥- زيادة فاعلية توفير خدمات وبيئة تعليمية جاذبة وكوادر بشرية متميزة لديها القدرة على استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في عمليتي التعليم والتعلم.
- ٦- تعظيم دور التعلم الذاتي لدى الطلاب.
- ٧- زيادة فاعلية سياسة التطوير المستمر في طرق التدريس.
- ٨- تطوير استخدام أساليب التعليم التعاوني في العملية التعليمية.
- ٩- تعديل أنظمة تقويم الطلاب.
- ١٠- زيادة تعزيز وتطوير الدعم والخدمات المقدمة للطلاب.

الغاية الرابعة: الإسهام العلمي والفكري في حل قضايا المجتمع عن طريق بحث علمي تطبيقي مبنى على أولويات احتياجات فعلية وواقعية للمجتمع المحيط.

الأهداف الإستراتيجية: -

- ١- العمل على تنمية الموارد المالية والمادية للكلية.
- ٢- ضرورة زيادة المشاركة بين الكلية والمجتمع المدني
- ٣- العمل على تفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية
- ٤- وضع آلية لتنمية مصادر التمويل الذاتي للبحث العلمي وضمان التوزيع العادل لها
- ٥- وضع آلية لقياس كفاءة العملية البحثية ومدى ارتباطها بحل قضايا ومشكلات المجتمع الفعلية.
- ٦- وضع الية للتعاون مع ارباب العمل لتلبية احتياجاتهم
- ٧- وضع سياسات وانشطة لتحديث الخطط البحثية للبرامج المختلفة طبقا لاحتياجات سوق العمل والقطاعين الخاص والعام

الغاية الخامسة: الشراكة الفاعلة مع الأطراف المعنية والمستفيدة من برامج ووحدات الكلية (قطاع

خاص - مستثمرين - عاملين - طلاب)

الأهداف الإستراتيجية: -

- ١- العمل علي تحسين مناخ العمل ورفع مستوى كفاءة العاملين.
- ٢- تعزيز دور الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية لزيادة المساهمة في خدمة المجتمع الخارجي والداخلي.
- ٣- زيادة فاعلية دور الكلية في تطوير الإنتاج وحل مشاكل وقضايا المجتمع المحيط.
- ٤- زيادة تعزيز القدرة على المشاركة المجتمعية في محو الأمية الزراعية وتبني المشروعات الصغيرة من خلال الزيارات الميدانية والرحلات العلمية للمناطق الريفية.

الغاية السادسة: تحقيق التميز على مستوى كليات الزراعة بصعيد مصر متمثلة في اعتماد بعض

البرامج الخاصة (برامج باللغة الانجليزية).

الأهداف الإستراتيجية: -

- ١- العمل علي زيادة الأبحاث العلمية والتطبيقية اقليميا ودوليا
- ٢- العمل علي تحسين البرامج الاكاديمية لطلاب الدراسات العليا
- ٣- ضرورة زيادة المشروعات البحثية والمنح الممولة المقدمة للكلية من الجهات المانحة محليا ودوليا
- ٤- ضرورة الاتجاه نحو اعتماد برامج باللغة الانجليزية لتبني رغبات الطلاب واحتياجات المجتمع المحيط.
- ٥- ضرورة تقديم الدعم والإرشاد اللازم لجذب الطلاب الوافدين للدراسة بالكلية.

الفصل الخامس

الخطة التنفيذية

اشتملت الخطة التنفيذية للكلية على مجموعة من الغايات منبثق منها مجموعة من الأهداف الاستراتيجية تمثلت فيما يلي:-

الغاية الأولى:زيادة كفاءة القدرة المؤسسية وترسيخ ثقافة ضمان الجودة والتطوير المستمر بما يتماشى مع معايير الاعتماد.

مسئولية التنفيذ	الإطار الزمني	مؤشرات النجاح	الأنشطة	المخرجات Outcomes	الأهداف الإجرائية Objectives
فريق إعداد الخطة الإستراتيجية بالتنسيق مع مدير وحدة ضمان الجودة وإدارة الكلية ورؤساء الأقسام والأطراف المجتمعية.	يونيو ٢٠٢٤ - سبتمبر ٢٠٢٤	- خطة إستراتيجية حديثة واقعية وقابلة للتنفيذ طبقاً للإمكانات المتاحة والإطار الزمني المحدد. - ارتباط بنود الخطة الإستراتيجية للكلية مع إستراتيجية الجامعة. - مشاركة الاطراف المستفيدو والمعنيين في إعداد وتنفيذ ومتابعة الخطة الإستراتيجية.	- وضع معايير محددة لتحديث الخطة الإستراتيجية. - اختيار فريق إعداد الخطة الاستراتيجية - الربط بين خطة الكلية وخطة الجامعة. - نشر الخطة الإستراتيجية بعد اعتمادها من مجلس الكلية من خلال كتيبات وإعلانها على الموقع الالكتروني للكلية. - وضع آليات لتقييم تنفيذ الخطة الإستراتيجية. -تقارير متابعة ربع سنوية عن مدى	وجود خطة إستراتيجية متكاملة حديثة نابعة من تحليل بيئي ممنهج مرتبطة بالخطة الإستراتيجية للجامعة.	١- وضع السياسات والأنشطة الداعمة لتحديث الخطة الإستراتيجية للكلية للتوافق مع خطة الجامعة الاستراتيجية.

			الالتزام بتطبيق الخطة التنفيذية.		
<p>٢- تحديث الهيكل التنظيمي للكلية بصفة دورية بما يتناسب مع أهداف واحتياجات واختصاصات الكلية لتحقيق رسالتها وأهدافها مع ضمان تفعيل الشفافية.</p>	<p>- توافر اخر تحديث للهيكل التنظيمي واضح ومحدد ومعلن للكلية وللأقسام الإدارية.</p> <p>- تواجد كتيب التوصيف الوظيفي المحدث ورفع على الموقع الالكتروني للكلية ، طبقاً لقانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م وما يستجد من تعديلات</p> <p>- كشف تسليم كتيب التوصيف الوظيفي للمعنيين.</p>	<p>- وضع معايير محددة قابلة للقياس تضمن الشفافية في توزيع الأدوار والاختصاصات.</p> <p>- وجود وثيقة معتمدة للمحاسبة بصورة مستمرة تتميز بالشفافية والموضوعية.</p> <p>- تنظيم دورات تدريبية طبقاً للاحتياجات التدريبية لرفع الكفاءة المهنية مع توافر نوع من التدريبات التحولية إذا تطلب الأمر.</p> <p>- تفعيل نظام تقييم الأداء الإداري وأداء أعضاء هيئة التدريس.</p> <p>- اتخاذ الإجراءات التصحيحية نتيجة التقييم لجودة أداء الإدارات.</p>	<p>- عدد مرات تحميل كتيب التوصيف الوظيفي مع وجود نسخ ورقية في اماكن واضحة ومعلنة في الادارات المختلفة.</p> <p>- نشر الهيكل التنظيمي على الموقع الالكتروني للكلية مع توافر قائمة بأماكن إعلان الهيكل التنظيمي بالكلية والأقسام.</p> <p>- زيادة مستوى الكفاءة المهنية للعاملين.</p> <p>- توافر تقارير تقييم الأداء.</p> <p>- وجود وثيقة معتمدة ومفعلة للمحاسبة</p>	<p>سبتمبر ٢٠٢٤</p> <p>مع ملاحظة التحديث خلال الأعوام المقبلة إذا تطلب الأمر ذلك.</p>	<p>- عميد الكلية</p> <p>- مدير وحدة ضمان الجودة</p> <p>- وكلاء الكلية</p> <p>- رؤساء الأقسام</p> <p>- مديري الادارات</p> <p>- أمين الكلية</p>
<p>٣- تحقيق العدالة والالتزام بأخلاقيات المهنة بصورة متميزة وحماية الملكية الفكرية.</p>	<p>- نشر ثقافة حقوق الملكية الفكرية.</p> <p>- تفعيل الممارسات العادلة وعدم التمييز داخل المؤسسة.</p>	<p>• تحديد الضوابط والقواعد المنظمة لكل الممارسات الإدارية والأكاديمية وتطبيقها دون تمييز بالكلية.</p> <p>• تحديد أسس واضحة مفعلة ومعلنة</p>	<p>- عدد اللافتات للحفاظ على حقوق الملكية الفكرية.</p> <p>- عدد الكتيبات الموزعة على العاملين والطلاب وأعضاء هيئة</p>	<p>٢٠٢٤ -</p> <p>مستمر</p>	<p>عميد الكلية</p> <p>بالتنسيق مع السادة الوكلاء ورؤساء الأقسام وأعضاء</p>

<p>معايير المصداقية والأخلاقيات.</p>		<p>التدريس عن قانون حماية حقوق الملكية الفكرية وإخلاقيات المهنة. - عدد الاسئلة والاستفسارات والشكاوى والمقترحات الواردة من العاملين والطلاب وأعضاء هيئة التدريس عن اخلاقيات المهنة وحقوق الملكية الفكرية. - توافر أبحاث عن دعم حقوق الملكية الفكرية من قبل الطلاب. - ارتفاع نسب الرضا ودرجة العدالة وعدم التمييز في نتائج الاستبيانات</p>	<p>لحقوق النشر العلمي. • الرد على الشكاوى والمقترحات الخاصة بالعاملين وأعضاء هيئة التدريس والمستفيدين. • وجود وثيقة معايير اختيار القيادات الأكاديمية معتمدة. • تطبيق استبانات لقياس رضا الأطراف المعنية عن اداء القيادات الأكاديمية. • تحليل نتائج الاستبانات ومناقشتها مع المعنيين.</p>	<p>- دليل لأخلاقيات المهنة وحماية الملكية الفكرية.</p>	
--------------------------------------	--	---	---	--	--

<p>عميد الكلية - بالتنسيق مع مدير وحدة ضمان الجودة والسادة الوكلاء ورؤساء الأقسام وأمين الكلية ولجنة المشاركة المجتمعية وتنمية الموارد الذاتية.</p>	<p>٢٠٢٤ - مستمر</p>	<p>- وجود تقرير سنوي للكلية معلن على الموقع الالكتروني للكلية. - وجود قائمة بإنجازات الكلية معلنه على الموقع الالكتروني للكلية. - وجود قواعد بيانات محدثة دوريا بالكلية. - تحسن نتائج استبانات قياس أثر التدريب في تطوير العملية التعليمية وكذلك رضا المعنيين وقياس الفاعلية التعليمية مقارنة بالسنوات السابقة وتطور نسب الأداء.</p>	<p>- وضع خطة تدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين طبقاً لاحتياجاتهم التدريبية ومتطلبات الهيئة. - مراجعة المعايير المرجعية لكلية الزراعة بما يتماشى مع متطلبات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. - تنظيم ندوات وورش عمل واجتماعات بصورة مستمرة بما يتماشى مع المستجدات ومتطلبات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم بالتنسيق مع المعنيين والخبراء. - تحسين خطة الصيانة لتتفق مع المعايير الحاكمة. - وضع خطة جاذبة لتفعيل المشاركة المجتمعية.</p>	<p>- انتشار ثقافة الجودة بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين والطلاب وتحقيق الجودة الشاملة للكلية.</p>	<p>٤- دعم النظام الداخلي لضمان الجودة ووضع السياسات المنظمة للعمل.</p>

		<p>- عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والخريجين والعاملين المشاركين في انجاز الأعمال مع وحدة ضمان الجودة مقارنة بالسنوات السابقة.</p> <p>- توافر قائمة بإنجازات الوحدة معلنه على الموقع الالكتروني للكلية.</p> <p>- عدد المستفيدين بالخدمات التي تقدمها الكلية للمجتمع المحلى بالمحافظة والمجتمع الجامعي للكلية.</p> <p>- عدد المؤتمرات الدولية المنفذة وتقارير مؤتمرات الكلية ومؤتمرات الأقسام وورش العمل والاجتماعات والندوات المختلفة مع توافر الوثائق الخاصة بها.</p> <p>- عدد شاشات عرض داخل مباني الكلية لعرض إخبار</p>	<p>- تنفيذ مقترحات المستفيدين وأعضاء المجتمع الخارجي والخريجين بخصوص تقارير التقييم.</p> <p>- وضع خطط لتحسين الأداء بناء على ما ورد بتقرير الاعتماد الوارد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.</p> <p>- تنظيم ورش عمل واجتماعات وندوات ومناقشات خاصة بتحسين الأداء طبقاً لتقارير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.</p>		
--	--	--	---	--	--

		<p>وانجازات الكلية ونشر معلومات عن أنشطة وحدة ضمان الجودة.</p> <p>-تحسن مؤشرات اداء وحدة الجودة بنتائج الاستبيانات وعدد مقترحات الخريجين و المستفيدين.</p> <p>- توافر خطة تحسين مفعلة نابعة من تقرير المراجعة الخارجية الوارد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.</p>			
<p>وحدة إدارة الأزمات والكوارث بالتنسيق مع ادارة الكلية ووحدة ضمان الجودة.</p>	<p>٢٠٢٤- مستمر</p>	<ul style="list-style-type: none"> • فريق إدارة الأزمات والكوارث معن على موقع الكلية. • توافر سجلات لمتابعة تنفيذ خطة المواجهة للكوارث والأزمات ونتائج التعامل معها. • وجود قاعدة بيانات محدثة 	<ul style="list-style-type: none"> - تحديث تشكيل فريق لإدارة الأزمات والمخاطر واعلانه على موقع الكلية. - وجود الإمكانيات والادوات اللازمة لمواجهة الأزمات والكوارث طبقاً للخطة مع تحديث قاعدة بيانات الإمكانيات المتاحة . - توافر نظام اتصالات داخلي وخارجي فعال. - عقد ندوات وورش عمل عن إدارة 	<ul style="list-style-type: none"> • توافر وحدة مجهزة لإدارة الأزمات والكوارث. • وجود تشكيل معتمد من مجلس الكلية لوحدة الأزمات والكوارث طبقاً للأدوار والمسؤوليات. • وجودة خطة مفعلة قائمة على التنبؤ والتوقع 	<p>٥- مواجهة الأزمات والمخاطر والكوارث بأسلوب علمي وفعال.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> بإمكانات المتاحة لمواجهة وإدارة الأزمات. • انخفاض عدد الازمات وارتفاع نسب الامان والحماية بالمباني. 	<ul style="list-style-type: none"> الأزمات لدى المعنيين (طلاب - عاملين - أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة) - عقد دورات تدريبية للحماية المدنية. 	<ul style="list-style-type: none"> لمواجهة المخاطر والكوارث والأزمات. • وجود معدات وادوات الحماية المدنية والاسعافات الاولية والطوارئ. 	
--	--	--	--	--

التكلفة المتوقعة لتحقيق الغاية الأولى بصورة كلية ومصادر التمويل

التكلفة المتوقعة لتحقيق الغاية بصورة كلية ١٠٠٠٠٠٠ جنية

مصادر التمويل الخاصة بتحقيق هذا الهدف

مساهمات المجتمع الخارجي والمشاركة المجتمعية - الوحدات ذات الطابع الخاص - ميزانية الكلية

الغاية الثانية:- التطوير المستمر للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية بما يتواءم مع احتياجات سوق العمل واحتياجات المجتمع طبقاً للمعايير الحاكمة.

الأهداف الإجرائية Objective	المخرجات Outcomes	الأنشطة	مؤشرات النجاح	الإطار الزمني	مسئولية التنفيذ
١- توفير برامج تعليمية جاذبة للطلاب ذو ارتباط وثيق	• برامج ومقررات ذات صلة بالاحتياجات الراهنة	• تحديد دقيق لاحتياجات سوق العمل والمجتمع من خلال المؤتمرات	• تفعيل برامج ومقررات دراسية متطورة ومعتمدة.	٢٠٢٤- مستمر	- عميد الكلية بالتنسيق مع لجنة المعايير

<p>البرامج أكاديمية التعليمية. -وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. -رؤساء الأقسام.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • أتساق البرامج والمقررات مع المعايير القومية. • عدد وأنواع فرص عمل لخريجي الكلية. • زيادة مشاركة خريجي الكلية وأعضاء هيئة التدريس في تطوير العملية التعليمية. • توافر التقارير السنوية. • وثيقة معايير اختيار المراجعين الداخليين والخارجيين معتمدة. 	<ul style="list-style-type: none"> • والندوات والمقابلات والملاحظات والاستبانات وورش العمل. • عقد ملتقى وظيفي للطلاب مؤسسات العمل الخارجي. • التحديث المستمر للمقررات والأنشطة التعليمية في ضوء المعايير الأكاديمية مع ملاحظة التأكيد على ارتباطها باحتياجات المجتمع وسوق العمل. • مناقشة آراء المعنيين والمستفيدين في التحديث. • عمل تقارير سنوية للبرامج والمقررات الدراسية مع توافر خطة للتحسين والارتقاء المستقبلي. • عمل وثيقة معايير معتمدة للمراجعين الداخليين والخارجيين. 	<ul style="list-style-type: none"> • والفعالية لسوق العمل. • أتساق المعايير الأكاديمية لبرامج الكلية المختلفة مع المعايير القومية والإقليمية والعالمية للبرامج المناظرة. • زيادة إقبال الطلاب على الدراسة بالبرامج المختلفة بالكلية مقارنة بالسنوات السابقة. • نتائج استبانات تفيد رضا المستفيدين عن نظام الدراسة ووفرة البرامج والتخصصات المختلفة بالكلية. • زيادة نسب اعداد الطلاب المسجلين بالدراسات العليا. 	<p>باحتياجات سوق العمل والمجتمع الخارجي.</p>
<p>- عميد الكلية بالتنسيق مع السادة الوكلاء ورؤساء الأقسام.</p>	<p>٢٠٢٤ - ٢٠٢٩</p>	<ul style="list-style-type: none"> • توافر قائمة بالبرامج المقترحة. • وجود نماذج من 	<ul style="list-style-type: none"> • استحداث برامج جديدة ترتبط بسوق العمل واحتياجات الطلاب. • استطلاع آراء المعنيين حول 	<ul style="list-style-type: none"> • قائمة بالبرامج المستحدثة المقترحة. • اعتماد بعض البرامج 	<p>٢- العمل على استحداث برامج جديدة ذي ارتباط باحتياجات سوق العمل.</p>

		الاستبانات تؤكد احتياج الكلية الى برامج مستحدثة.	احتياجات سوق العمل من برامج مستحدثة.	المستحدثة المرتبطة بسوق العمل. • نتائج استبانات اراء الطلاب والمعنيين عن البرامج المقترحة	
٣- تطوير برامج التدريب الميداني.	• وجود برامج فاعلة للتدريب الميداني الطلابي.	• تحديث اللائحة وتوثيق برامج التدريب الميداني وتوصيفه وفقاً لنواتج التعليم المستهدفة. • حصر أماكن التدريب الميداني المتاحة وإعلانها للطلاب. • وضع وتنفيذ خطط التدريب الميداني داخل وخارج الكلية. • عقد بروتوكولات تعاون مع الشركات ذات الصلة بالكلية لتدريب الطلاب وتقييم التدريب. • وضع نظام الاشراف والمتابعة والتقييم الدوري للتدريب الميداني واشراك الأطراف المجتمعية. • عمل زيارات سنوية للتدريب الميداني للطلاب الى المصانع والمزارع لزيادة	• الانتهاء من وضع آلية للتدريب العملي للطلاب. • الانتهاء من تجهيز قاعات وصوب بمزارع الكلية. • خطط معتمده للتدريب العملي. • تقارير سنوية عن كفاءه التدريب العملي وارتفاع رضا الطلاب عن التدريب الميداني. • وجود بروتوكولات تعاون مع جهات التوظيف لتدريب الطلاب.	٢٠٢٤ - ٢٠٢٩	- عميد الكلية بالتنسيق مع السادة الوكلاء ورؤساء الأقسام ومدير وحدة ضمان الجودة.

			المهارات الفنية والعملية المكتسبة للطلاب في ميدان العمل.		
--	--	--	--	--	--

التكلفة المتوقعة لتحقيق الغاية بصورة كلية ١٢٠٠٠٠٠ جنية

مصادر التمويل الخاصة بتحقيق هذا الغاية

- مساهمات المجتمع الخارجي والمشاركة المجتمعية.
- الوحدات ذات الطابع الخاص
- ميزانية الكلية



الغاية الثالثة :- تطوير إستراتيجية التدريس والتعلم والوسائل الداعمة لهما بما يحقق زيادة الفاعلية التعليمية

الأهداف الإجرائية objectives	المخرجات Outcomes	الأنشطة	مؤشرات النجاح	الإطار الزمني	مسئولية التنفيذ
١- توفير بيئة تعليمية جاذبة وكوادر بشرية متميزة لديها القدرة على استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في عمليتي التعليم والتعلم.	<ul style="list-style-type: none"> • كوادر مهنية ذو قدرة عالية على استخدام الاستراتيجيات الحديثة في عمليتي التعليم والتعلم. • قاعات وأجهزة ومعامل • أجهزة بصورة جيدة تساهم في زيادة تحقيق الفاعلية التعليمية. 	<ul style="list-style-type: none"> • زيادة بناء قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في التدريس. • الصيانة الدورية للمعامل والقاعات. • تحديث وتوفير الأجهزة العلمية للأقسام طبقا لاحتياجاتها. • تزويد القاعات بالأجهزة الحديثة التي تساهم في تطوير عملية التعليم والتعلم. 	<ul style="list-style-type: none"> • استخدام أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم للأجهزة الحديثة في عمليتي التعليم والتعلم. • توافر محاضر الصيانة. • قاعات مزودة بالأجهزة الحديثة. 	٢٠٢٩ - ٢٠٢٤	<ul style="list-style-type: none"> • عميد الكلية بالتنسيق مع السادة الوكلاء ومدير وحدة التدريب
٢- تعظيم دور التعلم الذاتي لدى الطلاب وزيادة استخدام المراجع في التدريس.	<ul style="list-style-type: none"> • قدرة الطلاب على استخدام اساليب متعددة تساهم في تعظيم دور التعلم الذاتي. 	<ul style="list-style-type: none"> • نشر ثقافة التعلم الذاتي والالكتروني والتفاعلي بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس. • تنظيم ندوات وورش عمل بصورة مستمرة لتوضيح أهمية تفعيل بنك المعرفة المصري في العملية التعليمية 	<ul style="list-style-type: none"> • ارتفاع المستوى العلمي والتحصيلي للطلاب. • كثرة استخدام المراجع في الإجابة على الامتحانات. • زيادة أعداد مستخدمي بنك المعرفة المصري من 	٢٠٢٩ - ٢٠٢٤	<ul style="list-style-type: none"> • وكيل الكلية لشئون التعليم الطلاب. • مدير وحدة ضمان الجودة • مدير وحدة الخدمات

	الطلاب وأعضاء هيئة التدريس	الإلكترونية.
<ul style="list-style-type: none"> • وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب • رؤساء الأقسام 	<p>٢٠٢٤ - ٢٠٢٩ م</p> <ul style="list-style-type: none"> • وجود آلية معتمدة لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على عمل مقررات إلكترونية. • توافر مقررات إلكترونية على موقع الكلية. • نتائج استبانات تعكس رضا الطلاب على أهمية توافر مقررات إلكترونية تساهم في تحقيق الفاعلية التعليمية. • زيادة درجة وعي هيئة التدريس والطلاب حول أهمية زيادة استخدامهم للكتب والمجلات العلمية الحديثة في تطوير عمليتي التعليم والتعلم. • زيادة استخدام استراتيجيات 	<ul style="list-style-type: none"> • توافر بعض المقررات الإلكترونية ونشرها على موقع الكلية. • توعية العدد الأكبر من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس بالكلية بأهمية تفعيل بنك المعرفة المصري. • زيادة استخدام الكتب والمجلات العلمية من قبل الطلاب وأعضاء هيئة التدريس. • زيادة قدرة المعنيين على التعلم الذاتي بطريقة جيدة. • وجود قاعات متصلة بالإنترنت مجاناً. • توافر مكتبة داعمة.

		<p>التعلم الذاتي.</p> <ul style="list-style-type: none"> وجود أبحاث ودراسات واستجابات من قبل الطلاب وأعضاء هيئة التدريس تعتمد على استراتيجيات التعلم الذاتي. 			
<ul style="list-style-type: none"> وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب بالتنسيق مع رؤساء الأقسام ومدير وحدة ضمان الجودة 	<p>٢٠٢٤ - ٢٠٢٩ م</p>	<ul style="list-style-type: none"> استخدام استراتيجيات متنوعة تعتمد على الفكر والتكنولوجيا من قبل أعضاء هيئة التدريس. استخدام طرق تدريس جديدة فعالة من قبل بعض أعضاء هيئة التدريس نتائج استبانات تعكس في ايجابية الاستراتيجيات المستحدثة وأهميتها. 	<ul style="list-style-type: none"> عمل آلية لقياس فعالية طرق التدريس. توفير مصادر متعددة لنشر ثقافة أهمية استخدام استراتيجيات متنوعة في تطوير عملية التعليم والتعلم. تنظيم دورات متنوعة لبناء قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم طبقاً لدرجة احتياجاتهم. وضع آلية لتشجيع عضو هيئة التدريس ومعاونيهم على استخدام طرق تدريس جديدة فعالة وقياس أثر تطبيقها وتعميمها. 	<ul style="list-style-type: none"> توافر آلية لقياس فعالية طرق التدريس. وجود كوادر بشرية على درجة عالية من القدرة على استخدام استراتيجيات متنوعة في عمليتي التعليم والتعلم. وجود آلية معتمدة لتشجيع عضو هيئة التدريس على استخدام طرق تدريس جديدة وفعالة. توافر استبانات لقياس أثر التدريب. 	<p>٣- التطوير المستمر في طرق التدريس.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب بالتنسيق مع رؤساء الأقسام ومدير وحدة ضمان الجودة 	<p>٢٠٢٤ - ٢٠٢٩ م</p>	<ul style="list-style-type: none"> • استبانات لقياس الرضا عن التدريب الميداني. 	<ul style="list-style-type: none"> • تقييم التدريب الصيفي (الوضع الحالي) تقديم مقترحات التطوير وزيادة فاعلية التعلم التعاوني. 	<ul style="list-style-type: none"> • نتائج استبانات ومقابلات لتقييم مدى استخدام اساليب التعلم التعاوني في العملية التعليمية والتدريب. 	<p>٤- تطوير استخدام أساليب التعليم التعاوني في العملية التعليمية.</p>
--	--------------------------	---	--	--	---

<ul style="list-style-type: none"> • وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب بالتنسيق مع رؤساء الأقسام ومدير وحدة ضمان الجودة 		<ul style="list-style-type: none"> • قاعدة بيانات بالخريجين المؤهلين للعمل. • قائمة بالطلاب الذين تم تدريبهم. • بروتوكولات موثقة لبرامج تبادل الطلاب. • توافر تسهيلات لإجراءات سفر الطلاب واعداد معسكرات تدريب متبادلة. • خطة معتمدة والزيارات والرحلات العلمية. 	<ul style="list-style-type: none"> • عقد بروتوكولات تعاون مع المصانع والمؤسسات وجهات التوظيف ذات الصلة بالكلية تتضمن تدريب طلاب الكلية. • مخاطبة هيئات التدريب والتبادل الطلابي لتحديد الإمكانيات وتقييم الاحتياجات. • اجراء الاتصالات لتبسيط اجراءات سفر الطلاب واعداد معسكرات تدريب علمي ومعلمي لهم بالخارج. • تقييم البرامج التدريبية المنفذة. • وضع خطة للتدريب الميداني والرحلات العلمية والزيارات. 	<ul style="list-style-type: none"> • وجود بروتوكولات مع جهات التدريب والتوظيف. • وجود برامج لتبادل الطلاب مع الجامعات والجهات البحثية وخاصة الدولية لزيادة الاحتكاك العلمي والتقني. • نتائج استبانات تعكس رضا الطلاب عن الرحلات العلمية والزيارات. 	
--	--	---	---	---	--

<ul style="list-style-type: none"> • وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب • مدير وحدة ضمان الجودة 	<p>٢٠٢٤- ٢٠٢٩م</p>	<ul style="list-style-type: none"> • انظمة فاعلة معتمدة للتقويم المستمر للطلاب. 	<ul style="list-style-type: none"> • تطوير أنظمة التقويم المستمر للطلاب. • عقد دورات تدريبية وورش عمل لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عن نظم وضع الامتحانات وتقويم الطلاب 	<ul style="list-style-type: none"> • وجود انظمة متعددة وفعالة لتقويم الطلاب. • نتائج استبانات تعكس رضا الطلاب عن اساليب التقويم المستخدمة 	<ul style="list-style-type: none"> • ٥- تطوير أنظمة تقويم الطلاب بالتعاون مع وحدة القياس والتقويم بالجامعة.
<ul style="list-style-type: none"> • وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب بالتنسيق مع رؤساء الاقسام ومدير وحدة ضمان الجودة 	<p>٢٠٢٤- ٢٠٢٩م</p>	<ul style="list-style-type: none"> • سياسة معتمدة للتحسين المستمر في جودة الورقة الامتحانية. 	<ul style="list-style-type: none"> • وضع سياسة للتحسين المستمر في جودة الورقة الامتحانية بما يتماشى مع المعايير الأكاديمية. 	<ul style="list-style-type: none"> • وثيقة مواصفات الورقة الامتحانية معتمدة ومسلمة للأقسام ومفعلة. 	
<ul style="list-style-type: none"> • وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب بالتنسيق مع رعاية الطلاب 	<p>٢٠٢٤- ٢٠٢٩م</p>	<ul style="list-style-type: none"> • خطة معتمدة للتقويم الدوري للخدمات المقدمة للطلاب. • زيادة نسب رضا المستفيدين عن الخدمات المقدمة.. 	<ul style="list-style-type: none"> • التقييم الدوري للخدمات المقدمة للطلاب. • الإعلان عن الخدمات الطلابية وطرق تقديمها. 	<ul style="list-style-type: none"> • مجموعة من الخدمات المقدمة للطلاب بما يتماشى مع احتياجاتهم . 	<ul style="list-style-type: none"> • ٦- زيادة تعزيز وتطوير الدعم والخدمات المقدمة للطلاب.

<ul style="list-style-type: none"> • وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب بالتنسيق مع مدير وحدة ضمان الجودة وإدارة رعاية الطلاب 	<p>٢٠٢٩ - ٢٠٢٤</p>	<ul style="list-style-type: none"> • خطة الدعم الطلابي معتمدة 	<ul style="list-style-type: none"> • تطوير خطة الدعم الطلابي. 	<ul style="list-style-type: none"> • رضا الطلاب عن الدعم المقدم لهم. 	
<ul style="list-style-type: none"> • وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة 	<p>٢٠٢٩م - ٢٠٢٤</p>	<ul style="list-style-type: none"> • مرافق جيدة تتفق مع المعايير الحاكمة. 	<ul style="list-style-type: none"> • تحسين مستوى المرافق بالكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> • خطة معتمدة مفعلة للصيانة الدورية. 	
<ul style="list-style-type: none"> • وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. • إدارة رعاية الطلاب • المرشد الأكاديمي 	<p>٢٠٢٩ - ٢٠٢٤</p>	<ul style="list-style-type: none"> • آلية معتمدة لاكتشاف ورعاية الطلاب المتعثرين. 	<ul style="list-style-type: none"> • وضع آلية لاكتشاف ورعاية الطلاب المتعثرين. 	<ul style="list-style-type: none"> • وجود قوائم بالطلاب المتعثرين. • خطة معتمدة لرعاية الطلاب المتعثرين. 	
<ul style="list-style-type: none"> • مكتب متابعة الخريجين بالتنسيق مع وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة 	<p>٢٠٢٩ - ٢٠٢٤</p>	<ul style="list-style-type: none"> • توافر سجل كامل ببيانات الخريجين وكذا جهات التوظيف على الموقع الإلكتروني. • توفر دورات تدريبية للخريجين في المجالات 	<ul style="list-style-type: none"> • تصميم موقع إلكتروني للوحدة وتحديثه سنويا. • وضع برنامج للتواصل مع الخريجين وتنمية قدراتهم. • وضع آلية لدعم أنشطة الخريجين وإسهاماتهم في المشروعات الصغيرة. 	<ul style="list-style-type: none"> • دعم وحدة متابعة الخريجين 	

		<ul style="list-style-type: none"> التي يحتاجها سوق العمل. توفر سجل بإسهامات الخريجين في المشروعات الصغيرة وكذا تجاربهم الناجحة. 		
<ul style="list-style-type: none"> وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. ادارة رعاية الطلاب 	٢٠٢٤-٢٠٢٩م	<ul style="list-style-type: none"> آلية معتمدة لاكتشاف ورعاية الطلاب المتفوقين والمبدعين. 	<ul style="list-style-type: none"> وضع نظام لتشجيع ورعاية الطلاب المتفوقين والموهوبين والمبدعين. 	<ul style="list-style-type: none"> الحصول على جوائز وبراءة اختراع ومراكز متقدمة على مستوى الجامعات في مختلف المجالات.
<ul style="list-style-type: none"> وكيل الكلية لشئون التعليم اعضاء هيئة التدريس. مدير ادارة رعاية الطلاب. 	٢٠٢٤-٢٠٢٩م	<ul style="list-style-type: none"> توعية الطلاب بأهمية لقاءات المرشد الأكاديمي (عدد ٢ ندوه كل عام). وضع الية لمتابعة المرشدين الأكاديميين من خلال لجنة الارشادالأكاديمي بالكلية 	<ul style="list-style-type: none"> زيادة عدد اللقاءات مع الطلاب وحل مشاكلهم وزيادة رضا الطلاب. 	<ul style="list-style-type: none"> وجود نظام متطور في الإرشاد الأكاديمي.

التكلفة المتوقعة لتحقيق الغاية بصورة كلية ٢٠٠٠٠٠٠٠ قابلة للزيادة

- مصادر التمويل الخاصة بتحقيق هذه الغاية
- مساهمات المجتمع الخارجي والمشاركة المجتمعية.
 - الوحدات ذات الطابع الخاص
 - ميزانية الكلية

الغاية الرابعة:- الإسهام العلمي والفكري في حل قضايا المجتمع عن طريق بحث علمي تطبيقي مبنى على أولويات احتياجات فعلية وواقعية للمجتمع المحيط.

الأهداف الإجرائية Objectives	المخرجات Outcomes	الأنشطة	مؤشرات النجاح	الإطار الزمني	مسئولية التنفيذ
١- تنمية مصادر التمويل الذاتي للبحث العلمي وضمان التوزيع العادل لها.	• قائمة بالمشاريع البحثية التي حصلت عليها الكلية من جهات مختلفة.	• وضع آلية لتشجيع الباحثين على الحصول على مشاريع بحثية من جهات محلية وإقليمية وعالمية.	• وجود آلية معتمدة بزيادة تشجيع الباحثين على الحصول مشاريع بحثية من جهات محلية وإقليمية وعالمية.	٢٠٢٩م - ٢٠٢٤م	• وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث بالتنسيق مع رؤساء الأقسام

<ul style="list-style-type: none"> • وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة 	<p>٢٠٢٤- مستمر</p>	<ul style="list-style-type: none"> • وجود آلية معتمدة للاستفادة القصوى من الأجهزة والإمكانات البحثية بالكلية 	<ul style="list-style-type: none"> • وضع آلية للاستفادة القصوى من الأجهزة والمعامل والوحدات ذات الطابع الخاص والإمكانات المتاحة بالكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> • تقارير تعكس الاستفادة القصوى من الأجهزة والمعامل والوحدات ذات الطابع الخاص والإمكانات المتاحة بالكلية. 	
<ul style="list-style-type: none"> • وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث 	<p>٢٠٢٩- ٢٠٢٤</p>	<ul style="list-style-type: none"> • وجود آلية لتشجيع الباحثين للتحويل إلى البحوث التطبيقية وبراءات الاختراع. • عدد براءات الاختراع وجوائز البحث العلمي 	<ul style="list-style-type: none"> • آلية لتشجيع الباحثين على التوجه إلى البحوث التطبيقية وبراءات الاختراع التي تساهم في حل مشكلات المجتمع. 	<ul style="list-style-type: none"> • إقبال الباحثين على عمل البحوث التطبيقية. • قائمة براءات الاختراع المسجلة من قبل الباحثين 	
<ul style="list-style-type: none"> • وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث 	<p>٢٠٢٩- ٢٠٢٤</p>	<ul style="list-style-type: none"> • آلية معتمدة لزيادة تشجيع النشر العلمي وتسويق البحوث التطبيقية 	<ul style="list-style-type: none"> • وضع نظام لزيادة تشجيع النشر العلمي وتسويق البحوث التطبيقية. 	<ul style="list-style-type: none"> • ازدياد نسب الأبحاث المنشورة مقارنة بالأعوام السابقة. • إعلانات ودعاية جاذبة لتسويق البحوث التطبيقية 	
<ul style="list-style-type: none"> • عميد الكلية • وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث 	<p>٢٠٢٤- ٢٠٢٠</p>	<ul style="list-style-type: none"> • زيادة عدد الأبحاث المنشورة في الدوريات العلمية المتميزة مقارنة بالسنوات السابقة. 	<ul style="list-style-type: none"> • تقديم منح مالية من الجهات الداعمة. • تقديم دعم لوجيستي لرفع كفاءة (المعامل، الصوب، التجهيزات....) من الجهات الداعمة. 	<ul style="list-style-type: none"> • تشجيع نشر الأبحاث في الدوريات العلمية المتميزة للمساهمة في رفع التصنيف الأكاديمي الدولي 	

<ul style="list-style-type: none"> • ومدير وحدة ضمان الجودة. 		<ul style="list-style-type: none"> • وجود آلية لزيادة قنوات الاتصال بين الباحثين في الداخل والخارج. • زيادة أعداد المشاركين في المؤتمرات العلمية الدولية مقارنة بالخطة السابقة. 	<ul style="list-style-type: none"> • تشجيع الباحثين على إقامة قنوات اتصال مع باحثين في الخارج وحضور المؤتمرات العلمية الدولية. 	<ul style="list-style-type: none"> • للجامعة. 	
<ul style="list-style-type: none"> • وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث 	<p>٢٠٢٩ - ٢٠٢٤</p>	<ul style="list-style-type: none"> • آلية معتمدة لجذب الطلاب الوافدين من طلاب الدراسات العليا. 	<ul style="list-style-type: none"> • وضع آلية لجذب طلاب الدراسات العليا الوافدين. 	<ul style="list-style-type: none"> • زيادة نسب أعداد الطلاب الوافدين مقارنة بالسنوات السابقة 	
<ul style="list-style-type: none"> • وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة 	<p>٢٠٢٩ - ٢٠٢٤</p>	<ul style="list-style-type: none"> • تنفيذ ندوات وورش عمل لزيادة التوعية لرجال الأعمال بأهمية مساندتهم للمشاريع البحثية. • إقبال الهيئات ورجال الأعمال بصورة ايجابية على دعم المشاريع البحثية. 	<ul style="list-style-type: none"> • تشجيع الهيئات ورجال الأعمال على زيادة الدعم المادي للمشاريع البحثية. 	<ul style="list-style-type: none"> • قائمة بالهيئات ورجال الأعمال الذين ساهموا في دعم الكلية. 	

<ul style="list-style-type: none"> • وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث بالتنسيق مع وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ورؤساء الأقسام 	<p>٢٠٢٩-٢٠٢٤</p>	<ul style="list-style-type: none"> • رضا الأطراف المعنية عن كفاءة العملية التعليمية بالكلية. • توافر نظام مفعول معتمد لقياس كفاءة العملية البحثية. 	<ul style="list-style-type: none"> • استبيان لقياس كفاءة العملية البحثية. 	<ul style="list-style-type: none"> • نتائج المقاييس التي تعكس كفاءة العملية البحثية. • وجود نظام محدد لقياس كفاءة العملية التعليمية. 	<p>٢- قياس كفاءة العملية البحثية ومدى ارتباطها بحل قضايا ومشكلات المجتمع الفعلية.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث بالتنسيق مع وكيل الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة ورؤساء الأقسام 	<p>٢٠٢٩ - ٢٠٢٤</p>	<ul style="list-style-type: none"> • خطة بحثية معتمدة مرتبطة بقضايا ومشكلات المجتمع. 	<ul style="list-style-type: none"> • زيادة تشجيع أعضاء هيئة التدريس على رفع كفاءة العملية البحثية مع توجيهنا نحو قضايا ومشكلات المجتمع. 	<p>- زيادة وعى أعضاء هيئة التدريس بأهمية التوجه البحثي نحو قضايا ومشكلات المجتمع.</p>	

<ul style="list-style-type: none"> • وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث 	<p>٢٠٢٩ - ٢٠٢٤</p>	<ul style="list-style-type: none"> • نتائج استبانات تفيد رضا الطلاب عن أساليب التدريس المستخدمة. 	<ul style="list-style-type: none"> • تطوير أساليب التدريس وتقييم المهارات البحثية لطلاب الدراسات العليا 	<ul style="list-style-type: none"> • استخدام أساليب تدريس أكثر فاعلية من قبل أعضاء هيئة التدريس. • مؤشرات ايجابية لزيادة قدرة الطلاب البحثية. 	
---	--------------------	---	--	---	--

التكلفة المتوقعة لتحقيق الغاية بصورة كلية ١٢٠٠٠٠٠ جنية قابلة للزيادة

مصادر التمويل الخاصة بتحقيق هذه الغاية

- مساهمات المجتمع الخارجي والمشاركة المجتمعية

- الوحدات ذات الطابع الخاص

- ميزانية الكلية

الغاية الخامسة :- الشراكة الفاعلة مع الأطراف المعنية والمستفيدة من برامج ووحدات الكلية (قطاع خاص - مستثمرين - عاملين - طلاب)

الأهداف الإجرائية Objectives	المخرجات Outcomes	الأنشطة	مؤشرات النجاح	الإطار الزمني	مسئولية التنفيذ
١- تعزيز دور الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية لزيادة المساهمة في خدمة المجتمع الخارجي.	- وجود إعلانات عن الخدمات والأنشطة التي يقوم بها المعمل المركزي. - وجود إعلانات عن خدمات الوحدات الخاصة في خدمة المجتمع المحلي. - تحديث اللوائح الداخلية للوحدات ذات الطابع الخاص بما يتيح فرصة كبيرة لخدمة المجتمع المحلي.	• حصر الوحدات القائمة وامكاناتها. • تسويق أنشطة الوحدات من خلال المجتمع المحلي.	• مقدار المساهمة في برامج خدمة المجتمع. • ازدياد إقبال المجتمع الخارجي والباحثين على المعمل المركزي.	٢٠٢٤- ٢٠٢٩م	• عميد الكلية بالتنسيق مع مديري الوحدات والسادة الوكلاء ومدير وحدة ضمان الجودة. • لجنة المشاركة المجتمعية وتنمية الموارد الذاتية
- توافر نظام لإثارة التنافس بين الوحدات ذات الطابع الخاص ومكافأة العاملين بالوحدات المتميزة.	- وضع نظام لإثارة التنافس بين الوحدات ذات الطابع الخاص ومكافأة العاملين بالوحدات المتميزة.	- شهادات تقدير للعاملين. - وجود إقبال شديد على الخدمات المقدمة من الوحدات. - رضا الاطراف المعنية عن الخدمات المقدمة من قبل الكلية.	- شهادات تقدير للعاملين. - وجود إقبال شديد على الخدمات المقدمة من الوحدات. - رضا الاطراف المعنية عن الخدمات المقدمة من قبل الكلية.	أغسطس ٢٠٢٥	- عميد الكلية بالتنسيق مع مديري الوحدات والسادة الوكلاء ومدير وحدة ضمان الجودة

<p>- لجنة المشاركة المجتمعية وتنمية الموارد الذاتية</p>					
<p>- عميد الكلية بالتنسيق مع السادة الوكلاء ومدير وحدة ضمان الجودة والسادة رؤساء الأقسام - لجنة المشاركة المجتمعية وتنمية الموارد الذاتية</p>	<p>٢٠٢٤- ٢٠٢٩م</p>	<p>- وثائق تنفيذ تقديم ندوات وخدمات استشارية في نطاق التخصصات المتاحة.</p>	<p>- تشكيل فرق تطوعية من أعضاء هيئة التدريس في التخصصات المختلفة كمستشارين علميين قادرين على تطوير الإنتاج الزراعي وحل مشاكل المجتمع المحيطة بالكلية.</p>	<p>- قوائم معتمدة بالفرق التطوعية من أعضاء هيئة التدريس. - عدد من الأبحاث التطبيقية التي تخدم المجتمع</p>	<p>٢- زيادة فاعلية دور الكلية في تطوير الإنتاج وحل مشاكل وقضايا المجتمع المحيط.</p>
<p>وحدة ضمان الجودة بالتنسيق مع الاطراف المجتمعية</p>	<p>٢٠٢٤- ٢٠٢٩م</p>	<p>- وجود استبانات لقياس رضا المستفيدين. - نتائج تحليل الاستبانات.</p>	<p>- العمل على كسب ثقة المستفيدين ورضاهم.</p>	<p>- نتائج استبانات تعكس رضا المستفيدين عن الخدمات المقدمة.</p>	
<p>- وكيل الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة ووكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث بالتنسيق مع لجنة المشاركة</p>	<p>٢٠٢٤-٢٠٢٩</p>	<p>- وثائق تنفيذ استطلاع الآراء حول أهم المشكلات والقضايا المرتبطة بالبيئة الزراعية. - توصيات المؤتمرات حول الحلول المقترحة. - كشوف حضور الدورات</p>	<p>- نشر الوعي الثقافي والبيئي بقضايا ومشكلات المجتمع البيئية والزراعية.</p>	<p>- زيادة نسبة الوعي بقضايا المجتمع البيئية والزراعية. - خطة بحثية ترتبط بقضايا المجتمع.</p>	

<p>المجتمعية وتنمية الموارد الذاتية</p>		<p>التدريبية والندوات وورش العمل المرتبطة بنشر الوعي الثقافي والبيئي المرتبطة بالبيئة المحيطة.</p>			
<p>وكيل الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة بالتنسيق مع لجنة المشاركة المجتمعية وتنمية الموارد الذاتية</p>	<p>٢٠٢٤ - ٢٠٢٩ م</p>	<p>- خطة بحثية معتمدة نابعة من احتياجات المجتمع والمشكلات التي تواجهه.</p>	<p>- مزيد من إجراء الدراسات للتعرف على احتياجات المجتمع الفعلية والمشكلات التي يعاني منها.</p>	<p>- قوائم باحتياجات المجتمع الفعلية. - قائمة بالمشكلات الحقيقية التي يعاني منها المجتمع المحيط. - خطة مفعلة للمساهمة في القضاء على مشكلات البيئة الزراعية.</p>	
<p>وكيل الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة بالتنسيق مع لجنة المشاركة المجتمعية وتنمية الموارد الذاتية</p>	<p>٢٠٢٤ - ٢٠٢٩ م</p>	<p>- إعلانات ورقية وإلكترونية عن الخدمات والمنتجات الزراعية التي تقدمها الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية. - اقبال المجتمع المحلي على الشراكة مع الكلية من أجل حل مشكلاته الحيوية.</p>	<p>- التعرف على أفضل الطرق التسويقية من وجهة نظر المستفيدين. - عمل دليل للخدمات المجتمعية وتحديثه باستمرار. - تبني مفاهيم التسوق الإلكتروني. - تنفيذ وإنشاء قاعدة بيانات إلكترونية للخدمات بالكلية.</p>	<p>- وضع سياسات وأساليب علمية معتمدة لزيادة فاعلية تسويق الخدمات والمنتجات الزراعية وكيفية التنبؤ بالمبيعات وأساليب الترويج والتسويق لها. - وضع آليات لتسويق الخدمات</p>	

			<p>- توضيح دور الوحدات ذات الطابع الخاص وأهميتها والخدمات التي تقوم بتقديمها للمجتمع المحلي.</p>	<p>المجتمعية. - تحسين آليات تسويق الخدمات المجتمعية وفقاً للمتغيرات المحلية والدولية. - وضع نظام لمعلومات التسويق الفعال للخدمات التي تقدمها الكلية للمجتمع المحلي.</p>	
<p>وكيل الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة بالتنسيق مع لجنة المشاركة المجتمعية وتنمية الموارد الذاتية</p>	<p>٢٠٢٤- ٢٠٢٩م</p>	<p>- تنفيذ ندوات وورش عمل طبقاً لاحتياجات المزارعين. - نتائج الاستبانات والمقابلات تعكس أهم الاحتياجات الخاصة بالمزارعين. - اقبال المزارعين على الندوات وورش العمل المنفذة.</p>	<p>- تشكيل فرق تطوعية من أعضاء هيئة التدريس لمحو الأمية الزراعية في مراكز وقرى محافظة المنيا. - تحديد احتياجات المزارعين الثقافية. - تطبيق استبانات وإجراء مقابلات ومخاطبات حول احتياجات المزارعين من الكلية طبقاً للإمكانات المتاحة.</p>	<p>- اعتماد تشكيل فرق تطوعية من أعضاء هيئة التدريس لمحو الامية الزراعية لدى المزارعين طبقاً لاحتياجاتهم.</p>	<p>٣- زيادة تعزيز القدرة على المشاركة المجتمعية في محو الأمية الزراعية وتبني المشروعات الصغيرة.</p>

التكلفة المتوقعة لتحقيق الغاية بصورة كلية ١٤٠٠٠٠٠ جنية قابلة للزيادة

- مصادر التمويل الخاصة بتحقيق هذه الغاية

- مساهمات المجتمع الخارجي والمشاركة المجتمعية.
- الوحدات ذات الطابع الخاص
- ميزانية الكلية

الغاية السادسة :- تحقيق التميز على مستوى كليات الزراعة بصعيد مصر متمثلة في اعتماد بعض البرامج الخاصة (برامج باللغة الانجليزية).

مسئولية التنفيذ	الإطار الزمني	مؤشرات النجاح	الأنشطة	المخرجات Outcomes	الأهداف الإجرائية Objectives
وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب بالتنسيق مع عميد الكلية ومدير وحدة ضمان الجودة والسادة رؤساء الأقسام.	٢٠٢٤ ٢٠٢٩/	<ul style="list-style-type: none"> • نتائج استطلاعات الآراء والمقابلات حول أولوية البرامج التي يجب اعتمادها باللغة الانجليزية. • وجود وثائق تفيد تبادل الخبرات مع الكليات المماثلة. • تنفيذ الدراسة بالبرامج التي تم اعتمادها. 	<ul style="list-style-type: none"> • مزيد من إجراء استطلاعات الآراء والمقابلات حول أهم البرامج التي يمكن اعتمادها باللغة الانجليزية والتي تلبى رغبات الطلاب واحتياجات المجتمع المحيط. • توفير مناخ تعليمي شامل لبدء تنفيذ الدراسة بالبرامج المعتمدة. • تبادل الخبرات مع الكليات بالوجه البحري المعتمدة لمثل هذه البرامج 	<ul style="list-style-type: none"> • اعتماد برامج باللغة الانجليزية. • وجود إعلانات ومطويات للدعاية عن البرامج الجديدة المعتمدة. • رضا الطلاب المستفيدين من وجود مثل هذه البرامج (طلاب الثانوية العامة (الشعبة العلمية) 	<ul style="list-style-type: none"> ١- الاتجاه نحو اعتماد برامج باللغة الانجليزية تلبى رغبات الطلاب واحتياجات المجتمع المحيط.
وكيل الكلية لشئون التعليم	٢٠٢٤ ٢٠٢٩/	<ul style="list-style-type: none"> • اتفاقيات مفعلة لاستقطاب الطلاب الوافدين من دول 	<ul style="list-style-type: none"> • عقد وتفعيل اتفاقيات علمية وعالمية لاستقطاب الطلاب الوافدين من الدول 	<ul style="list-style-type: none"> • اعتماد اتفاقيات علمية بين الكلية والمؤسسات 	<ul style="list-style-type: none"> ٢- تقديم الدعم والإرشاد اللازم لجذب الطلاب الوافدين

الطلاب والكلية	المحيط الإقليمي والدولي	المختلفة.	العلمية والبحثية المناظرة	للدراة بالكلية.
<ul style="list-style-type: none"> وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث 	<ul style="list-style-type: none"> لمصر. 	<ul style="list-style-type: none"> المختلفة. 	<ul style="list-style-type: none"> في المحيط الإقليمي والدولي لجذب الطلاب الوافدين. 	<ul style="list-style-type: none"> للدراة بالكلية.
<ul style="list-style-type: none"> وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة 	<ul style="list-style-type: none"> ٢٠٢٤ ٢٠٢٩/ 	<ul style="list-style-type: none"> خطة معتمدة معلنة ومفعلة. وجود وسائل توضيحية (فيديوهات وغيرها) للبرامج المقدمة. قائمة بأسماء المشاركين في المعارض الدولية. قاعدة بيانات للمكاتب والملحقيات الثقافية بسفارات الدول الأجنبية العاملة في مصر. 	<ul style="list-style-type: none"> اعداد واعتماد خطة لترويج البرامج المقدمة للطلاب الوافدين. نشر الخطة بالطرق المختلفة إلكترونيا. لقاءات ومراسلات دورية مع المكاتب والملحقيات الثقافية بسفارات الدول الأجنبية للترويج عن برامج الكلية. الاشترك في المعارض الدولية لنشر البرامج المقدمة للطلاب الوافدين. تخصيص منح دراسية لعدد من الطلاب الوافدين. 	<ul style="list-style-type: none"> الترويج للبرامج المقدمة لجذب الطلاب الوافدين.

التكلفة المتوقعة لتحقيق الغاية بصورة كلية ١٥٠٠٠٠٠ جنية قابلة للزيادة بصورة مبدئية بالإضافة إلى التكلفة

- مصادر التمويل الخاصة بتحقيق هذه الغاية

• مساهمات المجتمع الخارجي والمشاركة المجتمعية.

- الوحدات ذات الطابع الخاص
- ميزانية الكلية
- نسب من مصروفات الطلاب المقبلين على الدراسة بالبرامج الخاصة والطلاب الوافدين

الفصل السادس

تقرير عن تقييم الخطة الاستراتيجية للكلية

خلال الأعوام ٢٠١٩-٢٠٢٤

تتضمن النقاط التالية تقييم للخطة التنفيذية للكلية خلال الأعوام من ٢٠١٩ وحتى ٢٠٢٤ والتي اشتملت علي مجموعة من الغايات منبثق منها مجموعة من الأهداف الاستراتيجية والتي نوجز في النقاط التالية ما تم تنفيذه منها متضمنا الإيجابيات والسلبيات

- ١- الخطة الاستراتيجية للكلية (٢٠١٩-٢٠٢٤) تم وضعها ولم يتم نشرها على موقع الكلية ولم يتم عمل تقارير متابعة ربع سنوية لها لمتابعة تطبيقها
- ٢- الهيكل التنظيمي للكلية يحتاج الي تحديث مع نشره على موقع الكلية وبحث إمكانية طباعة كتيب التوصيف الوظيفي ووضعه في أماكن واضحة ومعلنة في الإدارات المختلفة
- ٣- لتحقيق العدالة والالتزام بأخلاقيات المهنة بصورة متميزة وحماية الملكية الفكرية يوجد كتيب لحماية حقوق الملكية الفكرية معلن على موقع الكلية مع إمكانية عمل ندوات للتوعية وطباعته وتوزيعه بالإضافة الي وجود دليل اخلاقيات المهنة وحماية الملكية الفكرية أيضا معلن علي موقع الكلية مع ضرورة اعلان نتيجة رضا الأطراف المعنية عن أداء القيادات الاكاديمية
- ٤- قواعد بيانات الكلية تحتاج الي التحديث الدوري المستمر بمشاركة جميع الأطراف بالكلية متضمنة جميع إدارات الكلية واقسامها المختلفة بالإضافة الي نشر التقرير السنوي للكلية وكذلك عمل قائمة سنوية بإنجازات الكلية
- ٥- العمل علي وجود الية لتشجيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والخريجين والعاملين لإنجاز اعمال الجودة
- ٦- العمل علي ارشفة وتوثيق قوائم الخدمات التي تقدمها الكلية الي المجتمع المحلي
- ٧- وجود شاشات عرض داخل مباني الكلية لعرض اخبار وانجازات الكلية والتي تعتبر من الإيجابيات التي نفذت في الخطة
- ٨- تنفيذ توصيات المؤتمر العلمي للكلية والاقسام بصورة فعالة وجادة مع ضرورة عمل استبيانات للخريجين والمستفيدين وعرض نتائجها
- ٩- العمل علي إعادة تنشيط والاستفادة من الخدمات التي يقدمها المعمل المركزي بالكلية مع الوقوف علي المشاكل والمعوقات التي تواجهه والعمل علي حلها

- ١٠- العمل علي عقد وتنظيم ورش عمل وندوات ومناقشات بتحسين الأداء ونشر ثقافة الجودة لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين والمعنيين
- ١١- وجود فريق لإدارة الازمات والكوارث بالكلية معلن عنه يعتبر من الإيجابيات ولكن يجب ان يكون هناك سجل لمتابعة خطة الازمات والكوارث ونتيجة التعامل معها بالإضافة الي عدم وجود قاعدة بيانات محدثة بالإمكانيات المتاحة لمواجهة الازمات والكوارث وكذلك ضرورة عمل خطط لمواجهة الازمات والكوارث بصورة دورية والتدريب عليها داخل الإدارات المختلفة بالكلية
- ١٢- تطور زيادة اعداد الطلاب الملتحقين بالكلية بمرحلة البكالوريوس والدراسات العليا احد اهم الإيجابيات التي يجب الاستفادة منها مع ضرورة إقامة ملقني توظيفي لخريجين الكلية بصفة دورية مع الجهات المعنية
- ١٣- العمل على استحداث برامج جديدة ذي ارتباط باحتياجات سوق العمل لعدم تنفيذها بالخطة (٢٠١٩-٢٠٢٤)
- ١٤- فيما يتعلق بالتدريب الميداني مطلوب حصر أماكن التدريب واعلانها للطلاب مع عقد بروتوكولات تعاون مع الشركات والمؤسسات ذات الصلة بالكلية مع زيادة تفعيل دور الاشراف علي الطلاب اثناء التدريب مع ضرورة إقامة الكلية لزيارات اثناء العام الدراسي الي المؤسسات والجهات المعنية ذات الصلة بالعملية التدريسية والتعليمية للطلاب
- ١٥- لتوفير بيئة تعليمية جاذبة وكوادر بشرية متميزة لديها القدرة على استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في عمليتي التعليم والتعلم تم توفير وتركيب شاشات عرض ذكية داخل جميع المدرجات بمبني المدرجات
- ١٦- يجب توعية الطلاب بأهمية التعلم الذاتي لتعظيم دوره وزيادة استخدام المراجع في التدريس
- ١٧- توجد بعض المقررات الاليكترونية بالكلية مع ضرورة وضع الية لتشجيع أعضاء هيئة التدريس الي تحويل مقرراتهم الكترونيا مع عمل استبيان لقياس رضا الطلاب علي أهمية توافر المقررات الاليكترونية
- ١٨- ضرورة تنظيم ندوات وورش عمل واجتماعات بصورة مستمرة لتوضيح أهمية تفعيل بنك المعرفة المصري في العملية التعليمية
- ١٩- مطلوب زيادة درجة وعى هيئة التدريس والطلاب حول أهمية زيادة استخدامهم للكتب والمجلات العلمية الحديثة في تطوير عمليتي التعليم والتعلم
- ٢٠- العمل علي الاستفادة من قاعات الانترنت بالكلية في عمل أبحاث ودراسات ووجود استجابات من قبل الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والتي تعتمد على استراتيجيات التعلم الذاتي.
- ٢١- مطلوب توفير مصادر متعددة لنشر ثقافة أهمية استخدام استراتيجيات متنوعة في تطوير عملية التعليم والتعلم وكذلك تنظيم دورات متنوعة لبناء قدرات أعضاء هيئة التدريس طبقاً لدرجة احتياجاتهم
- ٢٢- مطلوب وضع آلية لزيادة فاعلية تشجيع عضو هيئة التدريس على استخدام طرق تدريس جديدة فعالة وقياس أثر تطبيقها وتعميمها

- ٢٣- مطلوب تقييم التدريب الصيفي (الوضع الحالي) وتقديم مقترحات التطوير وزيادة فاعلية التعلم التعاوني
- ٢٤- مطلوب عقد بروتوكولات تعاون مع المصانع والمؤسسات وجهات التوظيف ذات الصلة بالكلية تتضمن تدريب طلاب الكلية لديهم مع تفعيل دور وحدة الخريجين بالكلية
- ٢٥- مطلوب عقد بروتوكولات تعاون لتيسير تدريب الطلاب بين الكلية والكليات المختلفة داخل مصر او خارجها
- ٢٦- العمل علي توثيق لبرامج الرحلات العلمية التي تقوم بها الكلية سنويا لطلاب المستويين الثالث والرابع
- ٢٧- مطلوب تعديل أنظمة تقويم الطلاب وكذلك إيجاد نظام فعال وجاد لتقويم الطلاب وكذلك إيجاد وسيلة لضمان ملئهم للاستبيانات بصورة دقيقة
- ٢٨- العمل علي وضع سياسة للتحسين المستمر في جودة الورقة الامتحانية بما يتماشى مع المعايير الأكاديمية بالتعاون مع وحدة القياس والتقويم بالجامعة
- ٢٩- العمل علي وجود خطة معتمدة للتقويم الدوري للخدمات المقدمة للطلاب وعرض نتائجها
- ٣٠- العمل علي زيادة وتوظيف الدعم المقدم للطلاب وقياس مدي رضاهم عنه
- ٣١- متابعة خطة الصيانة الدورية لرفع كفاءة المرافق بالكلية
- ٣٢- حصر الطلاب المتعثرين لسهولة تقديم الدعم والعون لهم
- ٣٣- تفعيل دور وحدة الخريجين مع عمل موقع اليكتروني لهم وتحديث بياناته بصورة مستمرة مع توثيق سجلات الطلاب الخريجين الملتحقين بجهات العمل المختلفة بالدولة مع عقد دورات للخريجين لتدريبهم بما يتماشى مع سوق العمل
- ٣٤- العمل علي حصر الطلاب والخريجين الحاصلين علي براءات اختراع او جوائز مختلفة
- ٣٥- العمل علي إعادة دور الارشاد الاكاديمي للطلبة مرة اخري لأنه غير مفعّل تمام مع وضع الية لمتابعة المرشدين الأكاديميين من خلال لجنة الارشاد الأكاديمي بالكلية
- ٣٦- حصر قائمة المشاريع البحثية التي حصلت عليها الكلية من جهات مختلفة سواء القائمة او المنتهية مع العمل علي تشجيع الحصول علي مشاريع جديدة
- ٣٧- العمل علي وجود آلية معتمدة للاستفادة القصوى من الأجهزة والإمكانيات البحثية بالكلية
- ٣٨- ازدياد نسب الأبحاث المنشورة مقارنة بالأعوام السابقة مع عمل حصر وتوثيق لها مع التشجيع علي نشر الأبحاث في الدوريات العالمية او ذات السمعة الجيدة والتميزة
- ٣٩- العمل علي وضع خطة لجذب الطلاب الوافدين عن طريق عمل موقع اليكتروني لهم يتضمن عرض برامج الكلية المخلفة للباكالوريوس والدراسات العليا باللغة الإنجليزية
- ٤٠- العمل علي حصر رجال الاعمال والهيئات التي قامت بدعم الكلية وتوثيقها
- ٤١- عمل استبيانات وعرض نتائجها عن رضا الأطراف المعنية عن كفاءة العملية التعليمية بالكلية

- ٤٢- العمل علي حصر الأبحاث التطبيقية المرتبطة بمشاكل المجتمع المحلي
- ٤٣- ملاحظة ضعف مساهمة الوحدات ذات الطابع الخاص (ليس اجمالاً) في خدمة المجتمع المحلي مع العمل علي تشجيع الحصول علي منتجاتها وذلك بعرض وتسويق المنتجات بصورة مختلفة وبوسائل جديدة تسهل الإعلان عنها (يجب إعادة النظر في وسيلة عرض منتجات الكلية والإعلان عنها)
- ٤٤- عدم توافر نظام لإثارة التنافس بين الوحدات ذات الطابع الخاص ومكافأة العاملين بالوحدات المتميزة
- ٤٥- توثيق القوافل الخدمية التي تقوم وتساهم فيها الكلية بالتعاون والمشاركة مع الجامعة
- ٤٦- زيادة نسبة الوعي بقضايا المجتمع البيئية والزراعية وعمل حصر وتوثيق للندوات التي تناولت تلك القضايا والموضوعات
- ٤٧- مطلوب رفع الوعي الزراعي والامية الزراعية في ظل وجود فريق لمحو الامية في الكلية
- ٤٨- الاتجاه نحو اعتماد برامج باللغة الانجليزية تلبى رغبات الطلاب واحتياجات المجتمع المحيط
- ٤٩- العمل علي عقد وتفعيل اتفاقيات علمية وعالمية لاستقطاب الطلاب الوافدين من الدول المختلفة
- ٥٠- ضرورة وضع خطط مختلفة معتمدة ومعلنة لجذب الطلاب الوافدين للدراسة بالكلية ببرامجها المختلفة

المراجع

أ-المراجع العربية:

- إصدارات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم و الإعتما
- رؤية مصر ٢٠٣٠
- المعايير القومية القياسية لقطاع التعليم الزراعي.
- الخطة الاستراتيجية لجامعة المنيا
- الخطة الاستراتيجية لكلية الزراعة - جامعة المنصورة
- قانون تنظيم الجامعات ٤٩ لسنة ١٩٧٢م وتعديلاته ولائحة التنفيذية بالقرار الجمهوري رقم ٨٠٩ لسنة ١٩٧٥ وتعديلاتها
- قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م
- التقارير السنوية لكلية
- لوائح كلية الزراعة - جامعة المنيا.
- الخطة الاستراتيجية لكلية الزراعة جامعة المنيا ٢٠١٤/٢٠٠٩م
- الخطة الاستراتيجية لكلية الزراعة جامعة المنيا ٢٠١٩/٢٠١٥م
- الخطة الإستراتيجية لجامعة المنيا
- الخطة الإستراتيجية - جامعة القاهرة
- الخطة الإستراتيجية- جامعه عين شمس
- الخطة الإستراتيجية للاتحاد العالمي لحماية الطفولة
- الخطة الإستراتيجية كلية العلوم جامعة المنيا
- الخطة الإستراتيجية لمعهد بحوث الهندسة الوراثية والتكنولوجيا الحيوية - جامعه المنوفية
- الخطة الإستراتيجية للوحدة الاستثمارية لضمان الاجتماعي (دائرة إدارة المخاطر والتخطيط الإستراتيجي) المملكة الأردنية الهاشمية
- الخطة الإستراتيجية كلية الهندسة جامعه المنصورة
- الخطة الإستراتيجية المعدلة كلية التمريض جامعه المنصورة
- الخطة الإستراتيجية كلية التمريض- جامعه حلوان
- الخطة الإستراتيجية الخماسية لكلية الهندسة - جامعه السودان للعلوم والتكنولوجيا
- التخطيط الإستراتيجي -محمد نجيب قناوي - دار التيسير بالمنيا
- إعداد خطه استراتيجيه للمنظمات الغير حكومية (جمعية الكرمل نموذجاً)

- الممارسات التطبيقية للمؤسسة التعليمية في المهارات المختلفة (١٤ مجال) - وحدة إدارة المشروعات - وزارة التعليم العالي
- مشروع الإستراتيجية التربوية لدولة قطر
- الخطة الإستراتيجية الخمسية / لخدمه المجتمع وتنمية البيئة / كلية الصيدلة /جامعه حلوان (٢٠٠٨-٢٠١٢)
- تحليل المضمون-عبد الله بن مسلم الهاشمي -كلية التربية -جامعة قابوس -سلطنة عمان.
- الإطار المنطقي (المنظومي) -محمد مصطفى الفولي - المركز القومي للبحوث -القاهرة.
- أداة تقييم احتياجات المؤسسات بالمشاركة (بونات) - مشروع تعزيز الديمقراطية والمجتمع المدني (تمكين) - فلسطين
- دليل الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي (الاصدار الاول يناير ٢٠٠٩) - جمهورية مصر العربية - الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- دليل الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي (الاصدار الثاني أغسطس ٢٠٠٩) - جمهورية مصر العربية - الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

REFERENCES

- Basic Guidelines for A Successful Planning Process. (1999):** Carter McNamara, Ph. D., AISD Strategic Plan, 2005-2010 Printed on Recycled Paper with Soy Ink Page 77
- Best Practices for Long-Term Planning. (2002):** Illah Nourbaksh, Ph.D. and Ofer Matan, Ph. D. 2002
- Best Practices, Report Number 3 (2001):** Strategic Planning. Community Associations Institute Research Foundation, 2001.
- Budget Letter 96-08 (State of California) (1997&1998):** Budget Development Policy Guidelines, page 3: "Strategic Planning Requirements"
- Budget Letter 96-16 (State of California):** Strategic Planning Guidelines
- Budget Letter 96-23 (State of California) (1998& 1999):** Capital Outlay Budget Submission for 1998 – 99.
- Budget Letter 97-07 (State of California):** Revised Budget Change Proposal Forms
- Budget Letter 98-07 (State of California) (1998):** Strategic Planning
- Business Policy (1976):** Strategy Formation and Management Action by W. F. Glueck, McGraw Hill, 1976

- CALIFORNIA COMPETES, A Manager's Workbook for a Competitive Government, February (1996):** State of California, Governor's Office Corporate Strategy by H. Igor Ansoff, McGraw-Hill, 1965
- Competitive Strategies (1980):** Techniques for Analyzing Industries and Competitors by Michael E. Porter, New York: Free Press, 1980
- Education Criteria for Performance Excellence (2004):** Baldrige National Quality Program, 2004.
- Effective Strategic Planning (1999):** Getting Your Organization Focused and Directed. The Enterprise Foundation, 1999.
- Essential Challenges of Strategic Management (2001):** By Dr. William B. Rouse, John Wiley & Sons, Inc, Wiley-Interscience Publications, 2001
- Five Good Ideas about Strategic Planning. James Appleyard, (2004).**
- Implanting Strategic Management by H. Igor Ansoff, Prentice Hall, (1984) 66**
- Leadership in Administration by Philip Selznick (1957), Row-Peterson, 1957**
- Levers of Control (1995):** How Managers Use Innovation Control Systems to Drive Strategic Renewal by Robert Simons, 1995
- Management Memo 96-23 (State of California):** Strategic Planning Requirements
- Managing for Results, Strategic Planning and Performance Measurement Handbook, State of Arizona, May (1995):** Governor's Office of Strategic Planning and Budgeting, Governor's Office for Excellence in Government
- Model Planning Process Overview (2004):** Washington State School System Improvement Resource Guide, 2004.
- Outcome-Based Strategic Planning Approach for Schools (2001):** Center for Strategic Planning, 2001.
- Planning for "Texas Tomorrow" Instructions for Preparing and Submitting Agency Strategic Plans for the (1995 -1999):** Period, December 1993, State of Texas, Governor's Office of Budget and Planning, and the Legislative Budget Board
- Planning Strategically. University of Texas, College of Education, (2002).**
- Real Time Strategic Change by Robert W. Jacobs, Berrett-Koehler Publishing, (1994):** The Strategy-Focused Organization by Robert S. Kaplan and David P. Norton, Harvard Business School Publishing, 2001

- State Government Strategic Planning and Performance and Review Act (State of California), (1994):** Government Code, Chapter 779, Statutes of (Assembly Bill 2711, Valerie Brown)
- Statewide Plan Coordination in California, October (1992):** State of California, Governor's Office of Planning and Research, Governor's Interagency Council on Growth Management
- Strategic Management (1979):** A New View of Business Policy and Planning by D.E. Schendel and C.H. Hofer, Little/Brown, 1979
- Strategic Management and Business Policy by Thomas L (2002):** Wheelen and J. David Hunger, Eighth Edition, Prentice Hall, 2002
- Strategic Planning Best Practices (2003):** Dennis C. Bausman. Clemson University, 2003.
- Strategic Planning Criteria. North Central Association, Commission on Accreditation and School Improvement.**
- Strategic Planning for America's Schools. William J. Cook, Jr. (2001)** Ph. D. The Cambridge Group, Revised Edition V, 2001.
- Strategic Planning for Public Schools. Texas Association of School Boards, 2004.**
- Strategic Planning: What Work and What Doesn't (1999):** American Productivity and Quality Center, 1999.
- Strategic Planning. David Peterson. ERIC Digest Series, Number EA 41, (1989).**
- Strategies and Styles (1987):** The Role of the Center in Managing Diversified Corporations by Goold and Campbell, 1987
- Strategies for Change (1980):** Logical Incrementalism by J. B. Quinn, Homewood-Irwin, 1980
- Strategy and Structure (1962):** Chapter in the History of the Industrial Enterprise by Alfred D. Chandler, MIT Press, 1962
- Strategy Pure & Simple (1993):** How Winning CEOs Outthink Their Competition by Michel Robert, McGraw-Hill, 1993
- Strategy Safari (2005):** A Guided Tour Through the Wilds of Strategic Management by Henry Mintzberg, Bruce Ahlstrand, and Joseph Lampel, Free Press 2005.

- Team-Based Strategic Planning (1994):** A Complete Guide to Structuring, Facilitating, and Implementing the Process by C. Davis Fogg, AMACOM American Management Association Books, 1994
- The Performance Budgeting Pilot Project (1996):** An Evaluation of Its Status, January 1996, State of California, Department of Finance
- The Strategy Process** by H. Mintzberg, J.B.Quinn, and R.M. James, Prentice-Hall, 1988
- The Way of Strategy** by William A. Levinson, ASQC Quality Press, 1994
- Tips for Effective Strategic Planning.** Christine D. Keen. HR Magazine, August, 1994.
- Top 10 Ways to Improve Public Schools.** Texas Comptroller of Public Accounts, 2000.
- Toward Useful Performance Measurement (1994):** Lessons Learned From Initial Pilot Performance Plans Prepared Under the Government Performance And Results Act, November 1994, National Academy of Public Administration
- What Makes Strategic Plans Work Well?** David T. Conley. School Administrator, December, 1994.



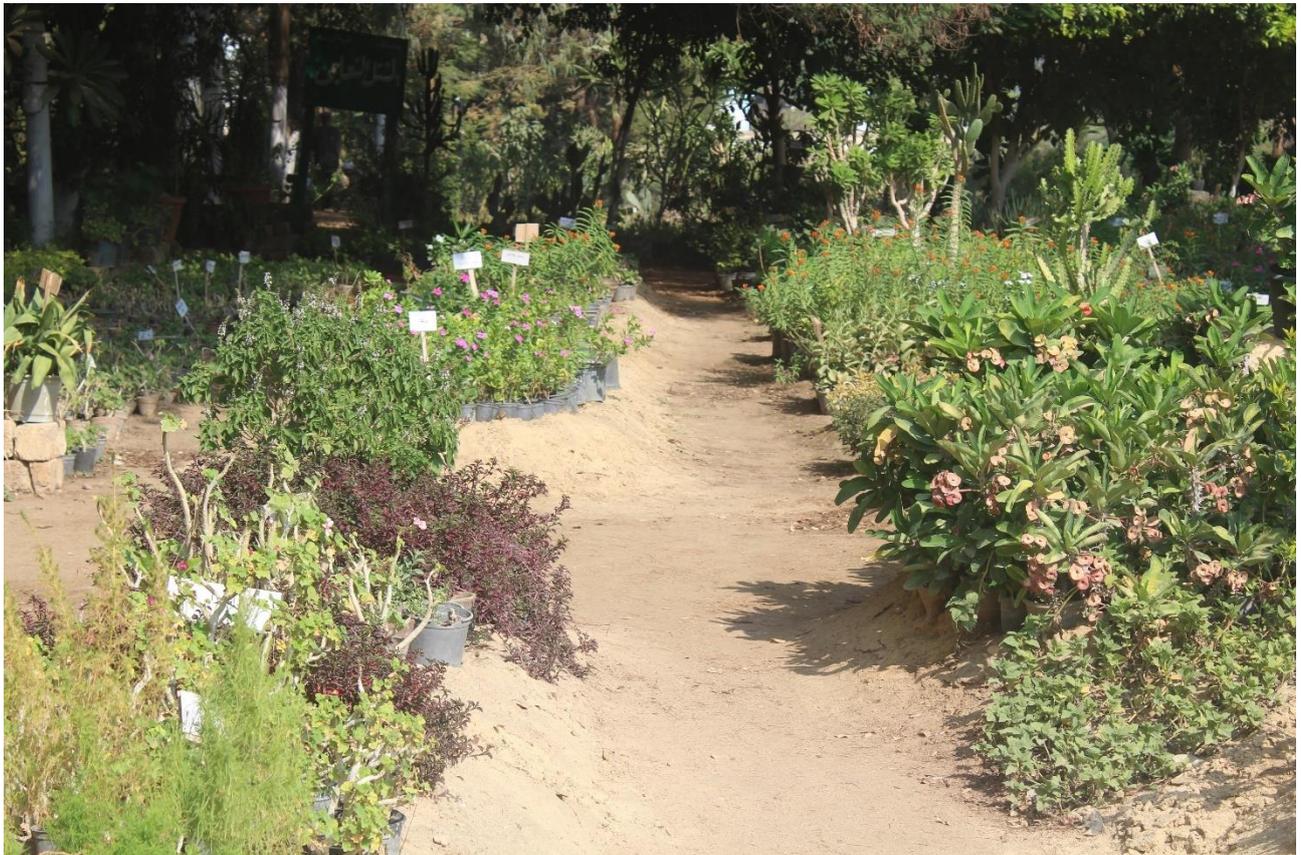
مبني المدرجات (ج) بالكلية



مباني الكلية أ ، ب



قاعة الأستاذ الدكتور عبد التواب المهندس







معمل تحليل الأراضي والمياه



المعمل المركزي



المعمل المركزي