



الخطة الإستراتيجية لكلية الزراعة - جامعة المنيا



الإطار الزمني ٢٠١٥ / ٢٠١٩م

١٤٣٦هـ - ٢٠١٥م

شكر وتقدير

نتقدم 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.

أيضاً نتقدم 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 نابعة 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 بخلو الرجاء ومخلص الدعاء تحية شكر وإعزاز وتقدير.

والله الموفق

مدير وحدة ضمان الجودة

أ.د. محمد نجيب قناوي

فهرس المحتويات

المحتوي	رقم الصفحة
بيانات الكلية الوصفية	٥
مقدمة	٥
نبذة عن الكلية وملامح جوهريّة	٦
١- تاريخ الإنشاء وتطور مكونات الكلية	٦
٢- الأقسام العلمية بالكلية	٩
٣- أعضاء هيئه التدريس بالكلية	٩
٤- مرحلة الدراسات العليا	١١
٥- طلاب مرحله البكالوريوس	١٦
٦- العاملون بالكلية حتي نهايه مايو ٢٠١٥	١٧
٧- لغة الدراسة بالكلية	١٨
٨- المراكز البحثية والوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية	١٨
٩- السمات المميزة للمؤسسة	٢٠
أسلوب إعداد الخطة الاستراتيجية	٢١
١- منهجية إعداد الخطة	٢١
٢- فريق اعداد الخطة الاستراتيجية	٢٤
٣- فريق مراجعة أعداد الخطة الاستراتيجية	٢٥
التحليل البيئي للكلية	٢٧
١- الأطراف أصحاب المصلحة	٢٧
٢- تحليل الوضع الراهن للكلية	٢٩
أولاً: - تحليل البيئة الداخلية	٢٩
ثانياً: - تحليل البيئة الخارجي	٤٢
ثالثاً :- تقييم عوامل التحليل البيئي (البيئة الداخلية والخارجية)	٤٩
١- مصفوفة تقييم العوامل الداخلية	٤٩
٢- مصفوفة تقييم عوامل البيئة الخارجية	٥٢
٣ - تحديد الفجوات	٥٥
٤- استراتيجيات الكلية	٥٧
٥- سياسات الكلية في المجالات والأنشطة المختلفة	٥٨
٦- الأولويات	٦٠
٧- قائمة بمصادر التمويل المتوقع اتاحتها	٦٢
الإطار الفكري للخطة الاستراتيجية	٦٣
١- رؤية الجامعة	٦٣

الفصل الاول

الفصل الثاني

الفصل الثالث

الفصل الرابع

الفصل الأول

بيانات الكلية الوصفية

مقدمة : -

يمثل التخطيط الاستراتيجي أحد الأعمدة الرئيسية للدول المتقدمة بوجه عام كما أنه بمثابة الركيزة الأساسية لنمو وازدهار المؤسسات المختلفة بوجه خاص فهو بمثابة التنبؤ بالمستقبل والاستعداد له انطلاقاً من تحليل الحاضر وتوقعات واتجاهات المستقبل لتحقيق الأهداف المرغوب تحقيقها، وتحديد الأساليب والوسائل المناسبة لتحقيق هذه الأهداف بكفاءة وفاعلية في ظل أطار ممنهج طبقاً لأولويات نابغة من احتياج فعلى وجدول زمني محدد، متضمننا تحديداً دقيقاً للمسئوليات والأدوار.

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 (٢٠١٥ - ٢٠١٩) 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 سنوياً العديد من الكفاءات والخبرات الزراعية التي تساهم في رفعة وتقدم الزراعة بجمهورية مصر العربية وكانت

مصدرا للمعلومات النظرية والعملية لكل أبنائها وأعضاء المجتمع المحلي. وقطعت الكلية شوطاً كبيراً في طريقها للاعتماد حتى يفخر أبنائها وخريجها بمستوى راق معترف به محليا وإقليميا ونطمح مستقبلاً بالاعتراف العالمي.

ومن الملامح الجوهرية تبوء العديد من أبناء الكلية وخريجها مناصب قيادية متميزة منها على سبيل المثال لا الحصر الأستاذ الدكتور جمال أبو المكارم نائباً ورئيساً لجامعة المنيا والأستاذ الدكتور محمد أحمد الشريف كرئيس للجامعة أيضاً 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 التلاوى الذى تبوء مناصب مختلفة منها محافظاً لكل من الوادي الجديد والفيوم و والبحيرة وكذلك الأستاذ الدكتور سعد نصار محافظاً للفيوم والمهندس إبراهيم عتريس محافظاً للوادي الجديد والأستاذ الدكتور حسن محمود حسن فولى وكيل أول وزارة الزراعة ورئيس قطاع الإصلاح الزراعي والدكتور عماد عبد القادر المملوك ميراً للمعمل المركزي للزراعة العضوية ، كما ساهم أبناء الكلية في الإشراف على المدينة الجامعية وكذلك المساهمة في إنشاء ودعم كلية التربية النوعية و كلية الطب البيطري وكلية السياحة والفنادق ومركز التعليم المفتوح ومركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بالإضافة إلى المساهمة الجادة في حل بعض قضايا ومشكلات المجتمع

وعلى الوجه الآخر يقوم أساتذة الكلية بالتدريس لسبع كليات مما يؤكد أهمية التخصصات الموجودة بالكلية كما اتجهت الكلية اتجاهاً صحيحاً من خلال وضع خطط معتمدة للبحث العلمي تتفق نسبياً مع احتياجات المجتمع كما منحت الكلية ما يقرب من ٢٠٠٠ رسالة ماجستير ودكتوراه في موضوعات بحثية وتطبيقية ذات أهمية طبقاً للخطط البحثية وبالنظر المماثلة فقد خرجت الكلية منذ إنشائها ما يقرب من ٣٠٠٠٠ خريج في التخصصات المختلفة ، كما تمد الكلية أيديها بكل أمكاناتها 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 إلى كلية الزراعة عام ١٩٦٩م بالقرار الجمهوري رقم ١٠٨٨ , وكانت تتبع جامعة أسيوط حتى صدور القرار الجمهوري رقم ٩٣ لسنة ١٩٧٦م بإنشاء جامعة المنيا وتضم كليات الزراعة والهندسة والآداب والتربية والعلوم والموجودة بالمنيا , ويقع حرم الجامعة شمال مدينة المنيا وشعارها رأس نفرتيتي وبحيط به سنبلتا قمح وتضم جامعة المنيا الآن ٢٠ كلية منها أربعة كليات خارج الحرم الجامعي وهى الآداب- طب الأسنان- الهندسة - طب بيطري أما باقي الكليات فتقع داخل الحرم الجامعي .

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

المساحة الكلية	٢م ٣٦٠٠٠
----------------	----------

مساحة المبنى (مكون من ٥ طوابق)	٢٨٣٦٢,٢ م ^٢
عدد المباني	٤ مباني (٢ مبنى مكونين من ٥ طوابق، الثالث مبني المدرجات مكون من ٤ طوابق ، الرابع 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](mailto:agric@agr.miniauniv.edu.eg)

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

- تليفون وفاكس وحدة ضمان الجودة: ٢٣٦٠٩٤٢ / ٠٨٦

- عميد الكلية أ.د./ السيد عبده السيد قائم بإعمال عميد الكلية بدرجة أستاذ

- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب أ.د./ سيد حسن حسين حمودة بدرجة أستاذ

- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث أ.د./ السيد عبده السيد أحمد بدرجة أستاذ

- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة أ.د./ عادل عبدا لله عبدا لغنى بدرجة أستاذ

- مدير وحدة ضمان الجودة/ أ.د. محمد نجيب قناوى 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، والدكتوراه في ٢٧

برنامج علميا.

٢- 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 عشرة قسم علمي على النحو التالي حتى نهاية

مايو ٢٠١٥ م:

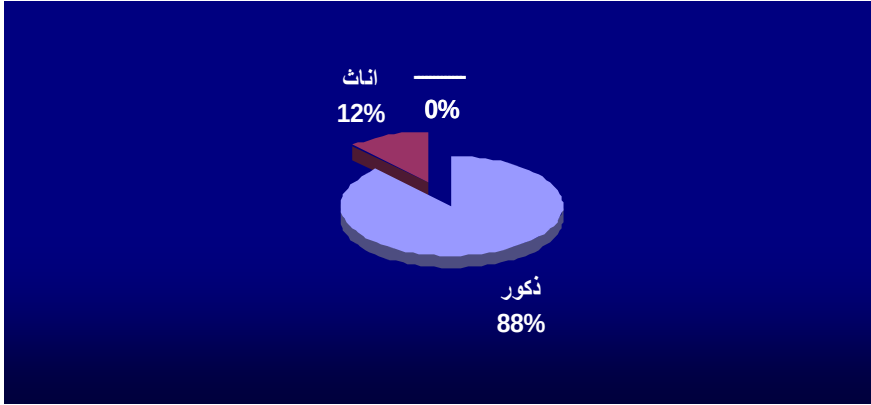
القسم العلمي	عدد أعضاء هيئة التدريس
١- الأراضي	١٥
٢- الاقتصاد الزراعي	١٨
٣- الإنتاج الحيواني والداجني	٢٠
٤- البساتين	٢٦
٥- الكيمياء الزراعية	١٧
٦- المحاصيل	٧
٧- الميكروبيولوجيا الزراعية	١١
٨- الوراثة	١٣
٩- أمراض النبات	١٧
١٠- علوم الأغذية	١١
١١- علوم الألبان	٥
١٢- وقاية النبات	٢٣
الإجمالي	١٨٣

عدد أعضاء هيئة التدريس على رأس العمل حتى نهاية مايو ٢٠١٥

ذكور: ١٥٦

إناث: ٢٢

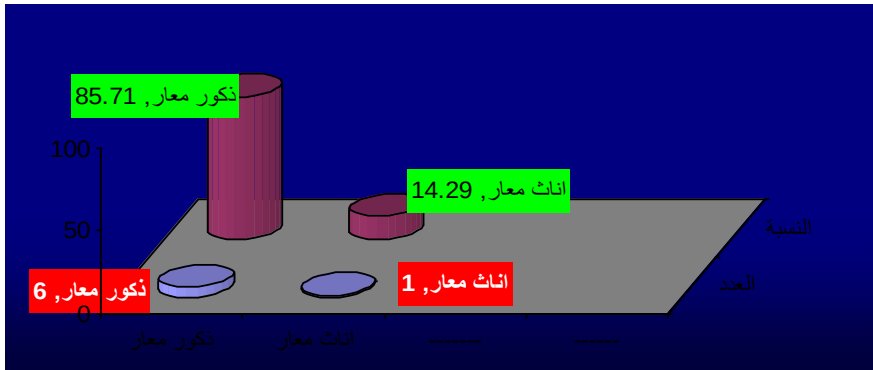
الإجمالي: ١٧٨



شكل (١) يوضح أعضاء هيئة التدريس على رأس العمل

عدد أعضاء هيئة التدريس المعارين:

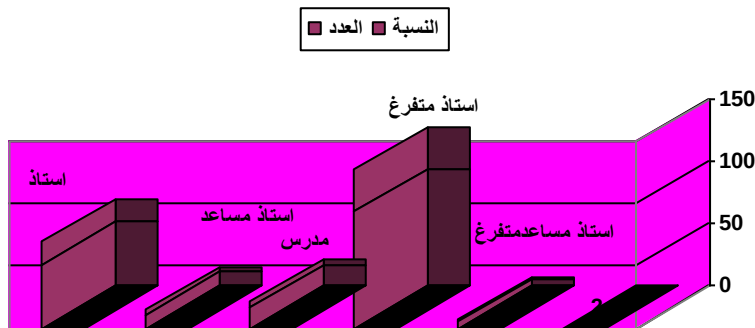
الإجمالي: ٣ إناث: ١ ذكور: ٢



شكل (٢) يوضح نسب أعضاء

عدد أعضاء هيئة التدريس موزعاً حسب الدرجات العلمية:

٥	أستاذ مساعد متفرغ	٤٤	أستاذ
٢٤	مدرس	٩٨	أستاذ متفرغ
٢	مدرس متفرغ	١٠	أستاذ مساعد



شكل (٣) يوضح نسب أعضاء هيئة التدريس

الاجمالي	ذكور	اناث	
٢	٢	-	عدد الإجازات الخاصة
٦١	٢٩	٣٢	عدد أعضاء الهيئة المعاونة
٥	٥	-	عدد المبعوثين في الخارج

نسبة عدد أعضاء هيئة التدريس إلى عدد الطلاب في العام ٢٠١٤-٢٠١٥: ١ : ٤,٨

نسبة عدد أعضاء الهيئة المعاونة إلى عدد الطلاب: ١ : ١٤,٣

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 والمياه (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 لإعداد الرسالة أما الطالب المقيد لدرجة الدكتوراه فيقوم بدراسة ٤٢ ساعة معتمدة بالإضافة إلى ١٢ ساعة لإعداد الرسالة.
٣	قسم الإنتاج الحيواني (إنتاج حيواني - دواجن)	
٤	قسم البساتين (خضر - فاكهة - نباتات الزينة)	
٥	قسم الكيمياء الزراعية (كيمياء حيوية زراعية)	
٦	قسم المحاصيل (إنتاج المحاصيل - تربية المحاصيل)	

م	القسم والتخصص	عدد المقررات لكل برنامج
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)	
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 علي درجة الدبلوم
١	قسم الأراضي	أ- استصلاح وتنمية الاراضي ب- تكنولوجيا التسميد وتغذية النبات	٢٤ ساعة معتمدة إجبارية (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	

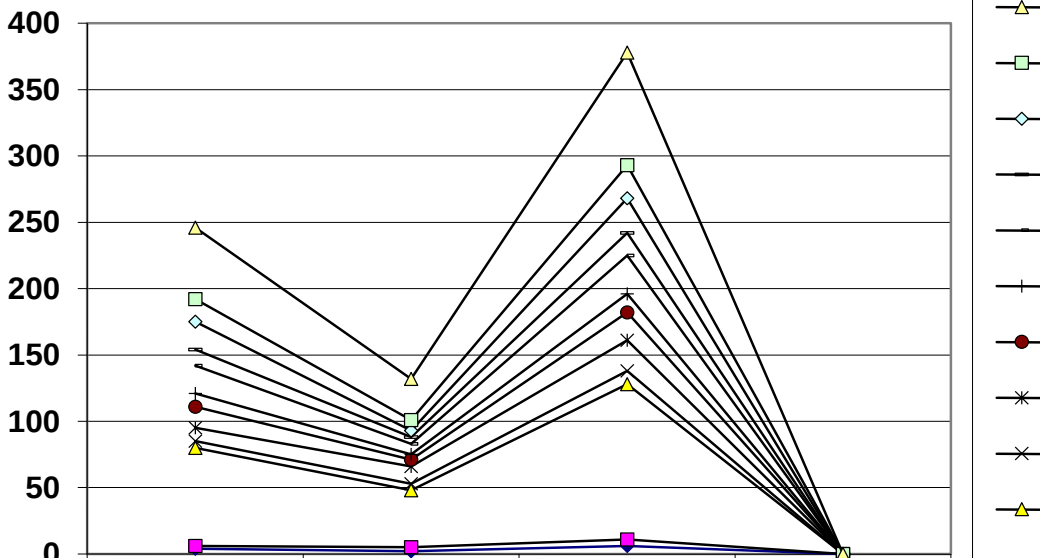
	ب- الانتاج الحيواني		
٤	قسم البساتين	أ- انتاج كروم العنب ب- تكنولوجيا انتاج خضر الزراعات المحمية ج- تكنولوجيا انتاج خضر في الاراضي المستصلحة د- انتاج الموالح هـ- التشجير وحماية البيئة و- النباتات الطبية والعطرية	
٥	قسم الكيمياء الزراعية	أ- التحاليل الكيميائية الزراعية	
٦	قسم المحاصيل	أ- المحاصيل السكرية ب- اكثار 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 ٢٠١٤/٢٠١٥م

م	القسم	درجة الماجستير	درجة الدكتوراه	المجموع
١	الأراضي	٤	٢	٦
٢	الاقتصاد الزراعي	٥٤	٣١	٨٥
٣	الإنتاج الحيواني	٢١	٥	٢٦
٤	البساتين	٧٤	٤٣	١١٧
٥	الكيمياء الزراعية	٥	٥	١٠
٦	المحاصيل	١٠	١٣	٢٣
٧	الميكروبيولوجيا الزراعية	١٦	٥	٢١
٨	الوراثة	١٠	٤	١٤
٩	أمراض النبات	١٢	٥	١٧
١٠	علوم الأغذية	١٧	٨	٢٥
١١	علوم الألبان	٢	٣	٥
١٢	وقاية النبات	٢١	٨	٢٩
	المجموع	٢٤٦	١٣٢	٣٧٨

والشكل البياني التالي يوضح أجمالي الطلبة المسجلين لدرجة الماجستير والدكتوراه حتى

الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ٢٠١٤/٢٠١٥م

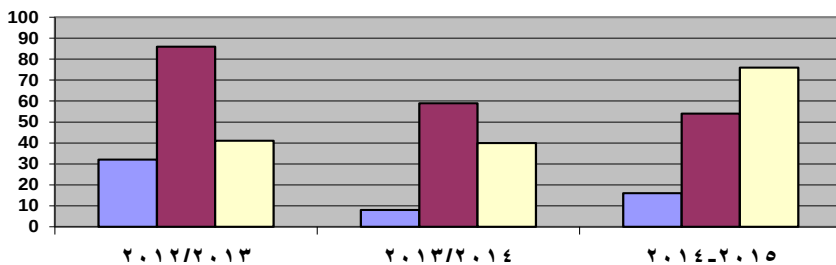


شكل (٤) يوضح نسب الطلاب المسجلين لدرجة الماجستير والدكتوراه حتى الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ٢٠١٤-٢٠١٥

تطور أعداد طلاب الدراسات العليا الملتحقين بالكلية على مدار ثلاثة أعوام (٢٠١٢/٢٠١٥م)

العام الجامعي	دكتوراه	ماجستير	دبلومات
٢٠١٢/٢٠١٣م	٣٢	٨٦	٤١
٢٠١٣/٢٠١٤م	٨	٥٩	٤٠
٢٠١٤/٢٠١٥م	١٦	٥٤	٧٦

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



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

- ٥- طلاب مرحلة البكالوريوس: -
الدرجات العلمية التي تمنحها الكلية: -

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

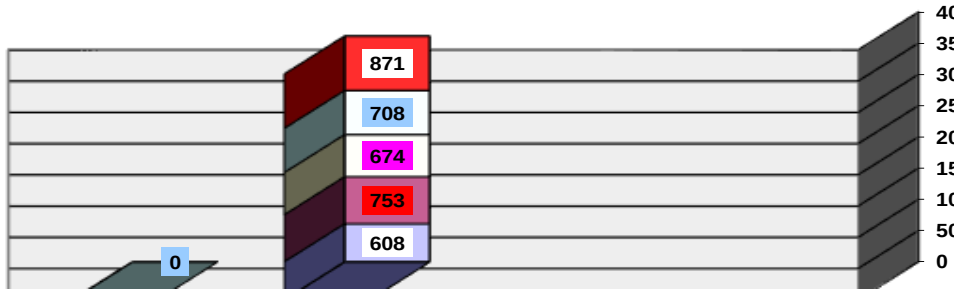
م	اسم البرنامج التعليمي	عدد المقررات لكل برنامج
١	الأراضي والمياه	$٥٣ = (٣ + (\text{مستوى ثالث ورابع } ٢٩) + (\text{مستوى أول وثان } ٢١))$
٢	إدارة الأعمال الزراعية	$٥٢ = (٣ + (\text{مستوى ثالث ورابع } ٢٨) + (\text{مستوى أول وثان } ٢١))$
٣	الإنتاج الحيواني والداجني	$٥٤ = (٥ + (\text{مستوى ثالث ورابع } ٢٨) + (\text{مستوى أول وثان } ٢١))$
٤	البساتين	$٥٣ = (٣ + (\text{مستوى ثالث ورابع } ٢٩) + (\text{مستوى أول وثان } ٢١))$
٥	التكنولوجيا الحيوية	$٥٦ = (٣ + (\text{مستوى ثالث ورابع } ٣٢) + (\text{مستوى أول وثان } ٢١))$
٦	المحاصيل	$٥٦ = (٣ + (\text{مستوى ثالث ورابع } ٣٢) + (\text{مستوى أول وثان } ٢١))$
٧	الصناعات الغذائية والألبان	$٥٢ = (٣ + (\text{مستوى ثالث ورابع } ٢٨) + (\text{مستوى أول وثان } ٢١))$
٨	مكافحة الآفات وأمراض النبات	$٧٣ = (٤ + (\text{مستوى ثالث ورابع } ٤٨) + (\text{مستوى أول وثان } ٢١))$

- 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

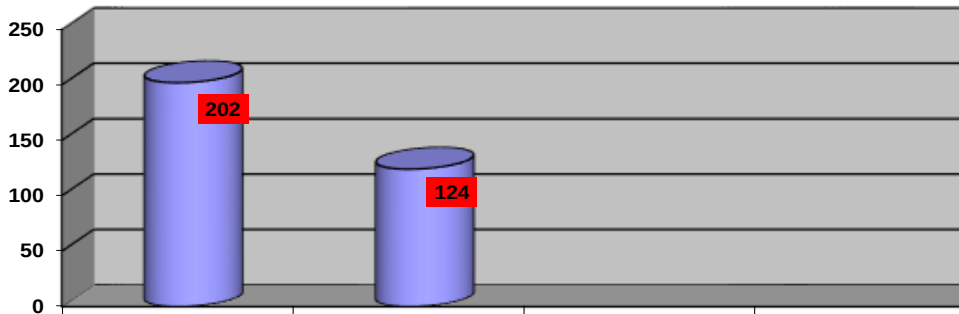
إجمالي إعداد الطلاب	العام الدراسي
٦٠٨	٢٠١١/٢٠١٠
٧٥٣	٢٠١٢/٢٠١١
٦٧٤	٢٠١٣/٢٠١٢
٧٠٨	٢٠١٤/٢٠١٣
٨٧١	٢٠١٥/٢٠١٤



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

- ٦- العاملون بالكلية حتى نهاية مايو ٢٠١٥ م .
تمتلك كلية الزراعة جامعة المنيا مقومات بشرية متميزة قادرة على تحقيق الجودة الشاملة وفيما يلي عدد العاملين بالجهاز الإداري وفقا لحالتهم الوظيفية

موظفون	١٩٤	مؤقت	٨	دائم :	١٨٦
عمال	١٢١	متعاقد	٥٢	دائم : ٦٩	٦٩



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 والدراسات الزراعية (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 شئون 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 المحلي والإقليمي بصفة عامة.

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 أعرق 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 : ٤,٩

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.

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.

١٠- مزرعة الجامعة على مساحه ٩٧٥ فدان بغرب سمالوط وبها جميع أنظمة الري المتطور (تنقيط ، رش، ري محوري، مدفعي) كما يوجد بها مزرعة إنتاج حيواني وعدد من الصوب الزراعية .

الفصل الثاني

أسلوب إعداد الخطة الاستراتيجية

١- منهجية إعداد الخطة : -

قامت خطة الكلية الاستراتيجية على ضمان توكيد الجودة من خلال منهجية مركبة هي "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 والتهديدات المحتملة ، سعياً نحو إحداث التناغم 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، وعلاقاتها 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

لذا 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 وعلاقاتها، 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.

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

- تحديد رؤية مرجعية للكلية تعتمد على منطلقات أساسية تبلورها مفاهيم حاكمة من خلال فهم واستيعاب لفلسفة التعليم الجامعي وأهدافه وتطوره وموقع كلية الزراعة فيه، وفهم سوق العمل وهيكل العمالة والمهن فيه، مع تحديد إطار تحليلي لحركة المستجندات 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.

- المسح البيئي SWOT Analysis لتحديد نقاط القوة Strengths ونقاط الضعف Weaknesses في البيئة الداخلية للكلية ، وكذلك الفرص Opportunities والتهديدات Threats الخارجية المحتملة في البيئة الخارجية للكلية ، مع مراعاة تحليل المتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية في المجتمع بصفة عامة فيما يعرف اختصاراً بـ PEST Political, Economical, Social and Technological Analysis. 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 مُعمقة 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 (نقابه الزراعيين - الجمعيات الزراعية- بنك التسليف والائتمان الزراعي- مديريات الزراعة- صغار المزارعين- أصحاب المزارع الكبيرة)

- 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 عمل خريجي الكلية 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 الإطراق 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.

- كتابة 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 : -

تم إعداد الخطة الاستراتيجية للكلية بواسطة فريق معتمد بمجلس الكلية ذو خبرة عالية

في مجال التخطيط الاستراتيجي على النحو التالي: -

- | | |
|-----------------------------------|-----------------------------|
| ١- أ.د . أحمد شوقي زهران | ٢- أ.د. محمود احمد مرسى |
| ٣- أ.د. محمد عبد الفتاح البارودي | ٤- أ.د. عادل رشدي حسن |
| ٥- أ.د. حسين عبدا لجليل عبد العال | ٦- د. ياسر محمود مصطفى |
| ٧- د. هيثم الهامى محمد زكى | ٨- د. ناجى داود إسحاق السيد |

كما تتقدم وحدة ضمان الجودة وفريق الخطة الاستراتيجية بالكلية بكل معاني الشكر

والتقدير لفريق الخطة الاستراتيجية للكلية عن الأعوام ٢٠٠٩ / ٢٠١٤ م والذي كان لهم كبير

الأثر في تأسيس أول خطة استراتيجية للكلية فلهم جزيل الشكر والتقدير وهم: -

- | | |
|----------------------------------|----------------------------------|
| ١- أ.د. احمد أمين عبد الفتاح | ٢- أ.د. محمود احمد مرسى |
| ٣- أ.د. المرسى أبو الفتوح المرسى | ٤- أ.د. محمد عبد الفتاح البارودي |
| ٥- أ.د. قاسم زكى احمد | ٦- أ.د. محمد نجيب قناوي |
| ٧- أ.د. حصافي محمد كمال الدين | ٨- أ.د. حمادي احمد إسماعيل |
| ٩- أ.د. عادل رشدي حسن | ١٠- أ.د. فيصل فاضل احمد حسن |
| ١١- أ.د. ايمان محمد طه | ١٢- أ.د. سيف النصر حسين جاد الحق |
| ١٣- أ.د. أنور عبد العزيز جلال | |

٣- فريق مراجعة أعداد الخطة الاستراتيجية : -

اهتمت الكلية بتشكيل فريق لمراجعة الخطة الاستراتيجية على درجة عالية من الخبرة

في مجال التخطيط الاستراتيجي كمراجعين خارجيين وذلك على النحو التالي: -

- أ.د. صفية محمد أحمد سلام مدير إدارة المشروعات بالجامعة
 أ.د. أحمد عبد العزيز أحمد مدير مركز التخطيط الاستراتيجي بالجامعة
 كما ضم فريق المراجعة الداخلية للخطة الاستراتيجية للكلية كل من :-
 ١- أ.د. محمد نجيب قناوي
 ٢- أ.د. أنور عبد العزيز جلال
 ٣- 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 البيئة وخدمة المجتمع.
- ١٤- رؤساء مجالس الأقسام العلمية
- ١٥- إدارة المدن الجامعية
- ١٦- أمين الكلية
- ١٧- المزرعة التعليمية
- ١٨- لجان النظام والمراقبة
- ١٩- مؤسسات العمل وتمثلت في الاتي: -
- 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 وتبويبها وجدولتها وتحليلها وفقا للمنهج المتبع. ولقد تم تنظيم ورشة عمل لمناقشة أبعاد التحليل البيئي SWOT واستخلاص المعلومات عن الفرص والتهديدات في البيئة الخارجية ونقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية.

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

الفصل الثالث

التحليل البيئي للكلية

يعد التحليل البيئي أو التحليل الرباعي أو ما يطلق عليه أيضا تحليل الوضع الراهن swot analysis إحدى المكونات الجوهرية الأساسية فهو بمثابة الرحم الذي يولد منه خطة استراتيجية قائمة على خطوات ممنهجة ومحسوبة طبقاً لأولويات في ظل إطار زمني محدد. ولقد استند التحليل البيئي للكلية على المصادر الآتية: -

١- تقرير المراجعة الخارجية المرسل من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

٢- الملاحظات والمقابلات الفردية والجماعية.

٣- ورش العمل للمعنيين.

٤- حلقات النقاش المختلفة

٥- نتائج الاستبيانات

١- الأطراف أصحاب المصلحة: -

من أهم العوامل لضمان فاعلية الخطة هو تحديد الأطراف صاحبة المصلحة حيث أن تلبية احتياجات وتوقعات هذه الأطراف هو من أولي الضمانات التي توضح مدي أهمية الخطة المقترحة.

وأصحاب المصلحة أما أن تكون جهات حكومية خدمية أو إنتاجية أو متمثلة في قطاع أعمال أو قطاع خاص وفيما يلي قائمة بالأطراف أصحاب المصلحة: -

بعض الجهات الحكومية متمثلة في: -

١- مديرية الزراعة بالمنيا.

٢- مديرية التموين بالمنيا.

٣- مديرية التربية والتعليم بالمنيا.

٤- مديرية الطب البيطري بالمنيا.

٥- بعض المجالس المحلية بالمراكز والمحافظات.

٦- مديرية الري والصرف.

٧- إدارة شئون البيئة بالمحافظة.

بعض منظمات سوق العمل متمثلة في: -

- ١- بعض كبار المزارعين
- ٢- أصحاب مزارع الإنتاج الحيواني والداجني.
- ٣- مصنع السكر بأبو قرقاص
- ٤- مصانع الحلوى الطحينية والمكرونة
- ٥- مصانع الألبان
- ٦- المطاحن والمخابز
- ٧- أصحاب مصانع تدوير المخلفات (شركة وادي النيل لتدوير المخلفات)
- ٨- شركات المبيدات الحشرية والفطرية.
- 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
- بعض الخريجين وأولياء الأمور
- اصحاب المصلحة على المستوى الداخلي
- ١- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
- ٢- العاملون بالكلية
- ٣- الطلاب

٢- تحليل الوضع الراهن للكلية: -
أولاً: - تحليل البيئة الداخلية: -

فيما يلي توضيح مفصل لنقاط القوة والضعف للكلية الناتجة عن التحليل البيئي طبقاً لمعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

المجال	نقاط القوة	نقاط الضعف
التخطيط الاستراتيجي	- توافر تقارير تفيد توافق استراتيجية الكلية مع استراتيجية الجامعة. - يوجد بالكلية فريق عمل للتخطيط الاستراتيجي وآليات لعملية التخطيط تتمثل في الاجتماع الدوري لإدارة الكلية مع رؤساء الأقسام العلمية والإدارية - للكلية رؤية ورسالة واضحة معتمدة ومعلنة تعكس شخصيتها ودورها التعليمي ومسئوليتها الاجتماعية بما يتفق مع احتياجات المجتمع والتنمية - تقوم الكلية بنشر الرؤية والرسالة من خلال وسائل متعددة (موقع الكلية - مطويات - نشرات - لوحات إعلانية) - تحرص الكلية على تنمية ونشر الوعي بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم والعاملين والأطراف المجتمعية برؤيتها ورسالتها - توجد بالكلية خطة تنفيذية معتمدة للكلية أهداف استراتيجية وقيم معتمدة ومعلنة من خلال الوسائل المختلفة - تحرص الكلية على مراجعة رؤيتها ورسالتها المستقبلية تبعا للمتغيرات المحلية والإقليمية والدولية.	- ضعف بعض الإمكانيات اللازمة لتنفيذ بعض الأنشطة الواردة بالخطة الاستراتيجية. - ضعف مستوى المشاركة في صياغة الرؤية والرسالة من جانب مختلف الأطراف خارج الكلية.

- ضعف نظام التقييم المستمر والمنتظم للجهاز الإداري بالكلية. - عدم ملائمة تخصص بعض العاملين مع متطلبات الوظيفة التي يشغلها	- يوجد هيكل تنظيمي موثق ومعتمد من مجلس الكلية بتاريخ ٢٠١٢/٦/١١ ، وتم تحديث اعتماده من مجلس الكلية بتاريخ ٢٠١٤/٤/١٤ ويحقق الهيكل التنظيمي رسالة الكلية وأهدافها الإستراتيجية. - يتضمن الهيكل التنظيمي الإدارات الأساسية اللازمة لتقديم الدعم للعملية التعليمية والدراسات العليا والبحث العلمي ووحدات مستحدثة وذلك لتلبية احتياجات محددة ناتجة عن التغيير والتطوير مثل وحدة ضمان الجودة. - توجد وحدة ضمان الجودة فى الهيكل التنظيمي للكلية تتولي مهام التقييم الذاتي المستمر، كما تلعب دوراً مهماً في نشر ثقافة الجودة بين أفراد الكلية وفى تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري فيما يتعلق بنظم إدارة الجودة. - توجد وحدة للأزمات والكوارث في الهيكل التنظيمي - يوجد توصيف وظيفي موثق لجميع وظائف الكلية وتحديد دقيق للمسئوليات. - نشر التوصيف الوظيفي للأكاديميين والاداريين على موقع الكلية - وجود وحدة لتدريب (الطلاب - الموظفين - أعضاء هيئة التدريس - والعديد من فئات المجتمع).	الهيكل التنظيمي
---	---	------------------------

- ضعف اتخاذ إجراءات تصحيحية لتصحيح نتائج الاستبانات الخاصة بنمط القيادة . - ضعف تقييم الكلية للتدريبات بعد انتهاء الدورات . - ضعف قياس مردود التدريب من قبل الكلية (الاثر الذي أحدثه التدريب) . - ضعف تنفيذ خطط توفير وتنمية الموارد المالية الذاتية بالكلية. - ضعف المخصصات المالية اللازمة لتنفيذ التدريب.	- تقوم الكلية باختيار القيادات الأكاديمية بناء على معايير موضوعية معلنة تحقق تكافؤ الفرص أعضاء هيئة التدريس. - تتبنى الكلية نمط قيادي ديمقراطي يشجع على المشاركة وإبداء الرأي وحرية النقد والابتكار ويستخدم أسلوب الحوار في الوصول للقرارات - تتوافر بالكلية خطة لتدريب وتنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية - مساهمة مجالس الأقسام ومجلس الكلية في مناقشة واتخاذ القرارات المختلفة بالتعليم والتعلم والبحث العلمي. - دعم قيادات الكلية لوحدة ضمان الجودة - مشاركة ممثلين عن المستفيدين من المجتمع المحلي في مجلس الكلية ووحدة ضمان الجودة. - توجد بروتوكولات مفعلة بين الكلية والمؤسسات الإنتاجية والمجتمعية في المجتمع المحيط بالكلية. - توفر نظام فعال لحفظ واستدعاء وإتاحة تداول الوثائق. - توفر الكلية العديد من الخدمات للقطاعات الإنتاجية والخدمية على المستوى الحكومي والخاص.	القيادة والحكومة
---	--	-------------------------

-عدم وجود آلية لمتابعة شكاوى ومقترحات الطلاب. - غياب الوعي بأخلاقيات المهنة بالنسبة لبعض أعضاء هيئة التدريس. - عدم تفعيل قوانين الملكية الفكرية	- توجد بالكلية سياسات وقرارات تنتهجها فى تعاملاتها الداخلية والخارجية لحماية حقوق الملكية الفكرية. - نشر قانون حماية الملكية الفكرية على الموقع الالكتروني للكلية. - يوجد دليل لأخلاقيات المهنة..، تم تحديثه واعتماده من مجلس الكلية بتاريخ ٢٠١٤/٤/١٤ - مصداقية المعلومات المنشورة عن الكلية - يتسم توزيع أعباء إشراف أعضاء هيئة التدريس على الرسائل العلمية، وتخصيص البعثات بالعدالة وعدم التحيز، ينظمها قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وتعديلاته. - يوجد نظام وآلية لتلقي الشكاوي والمقترحات من الطلاب. - ضمان العدالة وعدم التحيز بين الطلاب وذلك في إطار اللوائح التي تستوجب تجنب التعارض في المصالح.	المصداقية والأخلاقيات
--	---	------------------------------

- ضعف وجود آلية لتحقيق الاتزان فى توزيع العاملين وخاصة الوظائف الفنية والحرفية . - ضعف الرضا عن عدالة توزيع المكافآت المادية ونظام الحوافز المعنوية . - عدم تحديد الاحتياجات التدريبية التى تلائم كل وظيفة . - عدم وجود العدد الكافي من الفنيين المدربين لإدارة المعامل وصيانة أجهزتها.	- توافر جهاز إداري متنوع التخصصات له القدرة على قيادة مؤسسة ذات رسالة ورؤية وأهداف طموحة. - تحرص الكلية على تنمية المهارات القيادية والإدارية للعاملين بها . - تراعى الكلية أهمية التدريب كمعيار عند اختيار القيادات الإدارية . - توافر آلية لقياس اثر التدريب لدى العاملين . - تعتمد الكلية في تقييم أداء القيادات الإدارية على معايير تقييم الأداء . - توجد علاقة بينية بين الرؤساء والمرؤوسين . - وجود خطة لتدريب الجهاز الإداري وفقاً للاحتياجات التدريبية . - توجد معايير واضحة ومعلنة لاختيار القيادات الإدارية معتمدة - توجد قاعدة بيانات اليكترونية محدثة عن الجهاز الإداري. - وجود آلية لقياس مستوى الرضا الوظيفي تعكس ارتفاع درجة الرضا في اتجاه ايجابي - نشر كتاب التوصيف الوظيفي على العاملين وعلى الموقع الالكتروني للكلية .	الكلية الزراعة جامعة المنيا
---	--	--

الموارد المالية والمادية	- توافر شبكه داخلية لربط الاتصال بين إدارات الكلية . - ارتفاع نسبة نصيب الطالب بالنسبة لمساحة الكلية حيث تبلغ ٤٩,٥ منر مربع وهى نسبة مرتفعة جدا . - توافر المناخ الصحي بجميع المباني والمنشآت بالكلية من حيث التهوية والإضاءة وتوافر العلامات الإرشادية المناسبة - توجد قاعات ومعامل تعليمية مجهزة بأحدث التقنيات للتدريب والتعليم. - توجد قاعدة بيانات متكاملة ونظم معلومات جغرافية لجميع مباني الكلية . - توافر العديد من المرافق الأساسية لممارسة الأنشطة التعليمية. - توافر خطة للتعامل مع الأزمات . - جهاز الإنذار وطفائيات الحريق للتعامل مع الأزمات .	- ضعف خطة لتنمية الموارد الذاتية . - ضعف فعالية الإشراف على المعامل من قبل أعضاء هيئة التدريس. - ضعف فعالية الصيانة بالكلية وانخفاض مستوى خدمات الصيانة للأجهزة. - عدم كفاية مصادر تمويل الكلية (الموازنة العامة والموارد الذاتية) لتحقيق رسالتها .
--------------------------	---	--

- ضعف وجود استبيانات لقياس كفاءة وسائل التوعية المستخدمة . - قلة الموارد المالية لدعم الخدمات المجتمعية - غياب مشاركة الأطراف المجتمعية في إعداد البرامج التعليمية. - ضعف وسائل الإعلان عن الخدمات التي تقدمها الجامعة لخدمة المجتمع.	- توجد بالكلية خطة متكاملة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة. - تمارس الكلية العديد من الممارسات الجيدة فى مجال خدمة المجتمع وتنمية وحماية البيئة على المستويين الفردي والمؤسسي. - مشاركة ممثلين عن المجتمع المحلي فى مجلس الكلية ووحدرة ضمان الجودة . - يوجد العديد من الوحدات ذات الطابع الخاص التي تقوم بتقديم الخدمات للمجتمع المحلي. - تساهم الكلية من خلال القوافل الزراعية والندوات والمحاضرات وورش العمل في معالجة المشكلات التي تواجه المجتمع الزراعي المحلي. - المشاركة في الحملات القومية للنهوض بإنتاجية بعض المحاصيل الزراعية. - تشارك الكلية بحملات ارشادية بالتعاون مع مديرية الزراعة والإدارات الزراعية بمحافظة المنيا. - وجود مركز للتأهيل الوظيفي لتزويد الطلاب بمهارات سوق العمل ومهارات الاتصال. - تمتلك الكلية مزرعة واسعة المساحة بقرية شوشة التابعة لمركز سمالوط والتي تقدم من خلالها خدمات تتعلق بالإرشاد الزراعي، وتزويد المجتمع بمنتجاتها المتميزة.	المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة
---	--	---

الطلاب والخريجون	- توافر قواعد معتمدة ومعنة لتحويل ونقل الطلاب من وإلى الكليات المناظرة ، يحتوى الموقع الإلكتروني للكلية علي كافة المعلومات الخاصة بالقبول والتحويلات للطلاب - يتم تنظيم برامج تعريفية للطلاب الجدد. تصدر الكلية دليل الطالب بصفة دورية متاح لجميع الطلاب. - تتسم إجراءات القبول بالبرامج التعليمية بالشفافية وتكافؤ الفرص - يوجد نظام للإرشاد الأكاديمي خاص بنظام الساعات المعتمدة ،تصدر الكلية دليل للإرشاد الأكاديمي يسلم للطلاب في بداية الدراسة . - تحرص الكلية على الاهتمام بدور اتحاد الطلاب والعمل على تفعيل مساهمته في مجال الأنشطة الطلابية. - تدعم الكلية الأنشطة الطلابية العلمية والثقافية والرياضية والاجتماعية. - توجد بالكلية وحدة لمتابعة الخريجين - توفر الكلية برامج متنوعة لإعداد الخريجين لسوق العمل. - يوجد دليل للخريجين يتم تحديثه باستمرار - تحفز الكلية الطلاب الموهوبين والمتفوقين	- ضعف آلية جذب الطلاب الوافدين - ضعف سياسة تشجيع الطلاب على ممارسة الأنشطة - ضعف برامج التدريب الميداني للطلاب. - ضعف التسويق والإعلان عن البرامج الدراسية لجذب الطلاب الوافدين من دول عربية. - ضعف فاعلية الريادة العلمية . - عدم وجود قاعدة بيانات لطلاب الأنشطة والمتميزين.
------------------	---	--

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

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

أعضاء هيئة التدريس	- توجد آليات لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس. - ملائمة التخصص العلمي لمعظم أعضاء هيئة التدريس للمقررات التي يشاركون في تدريسها. - توجد آلية لتدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من خلال مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس. - يوجد بالكلية نخبة من أعضاء هيئة التدريس ذوي الكفاءة والتميز. - وجود استشاريين وخبراء من أعضاء هيئة التدريس يُستعان بهم في القطاعات التعليمية والإنتاجية والخدمية على المستوى المحلي والإقليمي - يشارك عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس في اللجان العلمية الدائمة للترقية (أعضاء في اللجنة - محكمين).	- 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. - لا توجد آليات لقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. - ضعف دور بعض أعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع تنمية البيئة.
البحث العلمي والأنشطة العلمية الأخرى	- تضع الكلية خطة للبحث العلمي مرتبطة بخطة الجامعة ومرتبطة بالتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحلي وتلتزم الكلية بها. - الخطة البحثية موثقة ومعتمدة من مجالس الأقسام ومجلس الكلية. - ملائمة تخصص عضو هيئة التدريس وخبراته مع موضوعات رسائل الدراسات العليا التي يشرف عليها. - تصدر الكلية مجلة علمية للبحوث الزراعية وتنظم العديد من المؤتمرات والندوات وورش العمل المتخصصة. - ينشر أعضاء هيئة التدريس العديد من بحوثهم في المجلات والدوريات العلمية مع توافر قواعد بيانات للبحوث العلمية بالكلية. - تنظم الكلية العديد من المؤتمرات المحلية والدولية.	- ضعف كفاية الموارد المالية والمخصصة للبحث العلمي. - عدم وجود آلية لتسويق البحث العلمي. - عدم وجود قاعدة بيانات للمشاريع البحثية محليا، ودوليا

- قلة عدد الطلاب الوافدين ببرامج الدراسات العليا ضعف توافر قواعد معلنة للتعامل مع تطلعات طلاب الدراسات العليا . - عدم وجود مقررات الكترونية فى برامج الدراسات العليا. - لا توجد خطة لتسويق والتعريف ببرامج الدراسات العليا.	- توجد سياسة مُعلنة للقبول بالدراسات العليا (القيد، التسجيل). - تبنى الكلية المعايير القومية الأكاديمية المرجعية الاستراتيجية لبرامج الدراسات العليا الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وذلك باعتماد من مجلس الكلية . -نشر ثقافة المعايير الأكاديمية من خلال ورش عمل وتوزيع اسطوانات مدمجة وطبع كتيبات وتوزيعها على كافة المعنيين -إتباع نظام الساعات المعتمدة في الدراسة بالدراسات العليا. يوجد دليل للدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة. - منح الجامعة بناء على توصية مجلس الكلية واقتراح القسم العلمي دبلومات الدراسات العليا ودرجات الماجستير والدكتوراه في جميع التخصصات العلمية بالكلية . - الانتهاء من توصيف وتقارير برامج ومقررات الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة لجميع البرامج . - وجود تطور ايجابي في إعداد المقيدون في برامج الدراسات العليا . - يتوافر لدى الكلية قواعد بيانات متكاملة بأعداد وأنواع الدرجات العلمية . - تعلن الكلية عن إجراءات التسجيل والإشراف فى الدراسات العليا وتحتفظ بقواعد وبيانات طلاب الدراسات العليا . - ارتفاع عدد أعضاء هيئة التدريس إلى عدد طلاب الدراسات العليا بالكلية. ١٢- يتم اتباع وسائل محددة لقياس رضا الطلاب . ١٣- تلتزم الكلية متمثلة فى الأقسام العلمية بتوزيع الإشراف على الرسائل العلمية وفقاً للتخصصات .	الدراسات العليا
---	---	------------------------

- ضعف وجود دعم مادي للوحدة في الفترة الحالية ، وعدم وجود بند خاص لتمويل الوحدة بالميزانية الكلية . - ضعف مشاركة الأطراف المجتمعية فى التقييم الذاتى لأداء الكلية .	- تتبنى الكلية فكر التقييم المستمر لوظائفها وانشطتها المختلفة عن طريق وجود نظام داخلى للتقويم مع مراعاة الاستعانة بخبراء خارجيين. - توافر لائحة داخلية ومجلس إدارة لوحدة ضمان الجودة محدد السلطات والأدوار ويقوم بدوره بفاعلية. - توافر كوادى مؤهلة ومدرية بالوحدة . - توافر تقارير سنوية للكلية بصورة دورية . - تفعيل نظم المساءلة والمحاسبية. - وجود وحدة لضمان الجودة مفعلة. - زيادة ثقافة الجودة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية. - وجود دور فعال وإيجابي لمدير وحدة ضمان الجودة داخل اجتماعات مجلس الكلية. - مشاركة جميع الأقسام العلمية والإدارية فى أنشطة الجودة. - وجود قائمة بانجازات الكلية. - توافر قواعد بيانات خاصة بتطور إعدادا الطلاب ونسب النجاح بالبرامج المختلفة - توافر سجلات التحليل الإحصائي بصورة دورية . - مناقشة نتائج التحليل الإحصائي مع المعنيين . - مناقشة نتائج تقويم الفاعلية التعليمية مع المعنيين . - يوجد علاقة وطيدة بين وحدة ضمان الجودة ومركز ضمان الجودة بالجامعة، مما يسهم فى تفعيل دورها ودعمها فنيا ويساند أنشطتها . - يشارك مدير وحدة ضمان الجودة بالكلية كعضو فى لجنة خبراء الجودة ومركز التخطيط الاستراتيجى بالجامعة.	نظم إدارة الجودة والتطوير المستمر
--	---	--

وبقراءة الجدول السابق يتضح أن عدد نقاط القوة للكلية يبلغ ١٣٢ نقطة فى مقابل ٥٩ نقطة ضعف

على مستوى كافة المجالات، ويلاحظ أن نقاط القوة تمثل (نسبة ٦٩%) ، وهو ما يعكس وضع إستراتيجى للبيئة

الداخلية بدرجة جيدة ولكن هناك بعض من نقاط الضعف التي بحاجة إلى إستراتيجيات وخطط وبرامج للمواجهة وهذا ما تم مراعاته .

ثانياً:- تحليل البيئة الخارجية:-

المجال	الفرص	التحديات
التخطيط الإستراتيجي	١- اعتبار التعليم مشروع قومي واهتمامات الدولة بالتعليم العالي. ٢- توافر التواصل عبر شبكة الإنترنت يرفع مستوى المشاركة فى التحليل البيئي من جانب مختلف الأطراف المجتمعية ويساعد علي نشر رؤية ورسالة الكلية وأهدافها الإستراتيجية. ٣- وجود وعى بأهمية التخطيط الاستراتيجي في تطوير التعليم	١.التغيرات فى الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة والمتلاحقة. ٢-زيادة معدلات البطالة بين خريجي كليات الزراعة المصرية
التنظيمي الهيكلي	المناخ العام الجامعي مهياً لقبول تحديث وتطوير الهياكل التنظيمية للتوافق مع متطلبات الاعتماد .	صدور قانون الخدمة المدنية رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥ ولائحته التنفيذية والذي يتطلب تغيير التوصيف الوظيفي للعاملين طبقاً للقانون .
القيادة والحوكمة	١- تبني الدولة لسياسة ضمان الجودة. ٢- المرونة فى عقد بروتوكولات التعاون والشراكة مع بعض المؤسسات الخدمية والإنتاجية بالمجتمع الخارجي. ٣- لامركزية الادارة .	وجود بعض اللوائح والقرارات التنظيمية التى تتصف بالعمومية والتي قد لا تتلاءم وطبيعة العمل بالكلية.

المصدقية والأخلاقيات	١- صدور قانون حماية حقوق الملكية الفكرية (قانون ٨٢ لسنة ٢٠٠٢). ٢- تعدد وسائل النشر ووجود قواعد البيانات . ٣- زيادة الوعي بحقوق الملكية الفكرية. ٤- توافر لجنة فض المنازعات بالجامعة. ٥- وجود شبكة الإنترنت بالجامعة تتيح للكية نشر وتحديث كافة المعلومات والبيانات. ٦- وجود إجراءات قانونية تحمي الملكية الفكرية. ٧- صدور مدونة السلوك وأخلاقيات الخدمة المدنية الملزمة للعاملين بالدولة .	الجهاز الإداري
نظم التعيين الحالية وصعوبة الحصول على درجات وظيفية.	١- توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للعاملين والقيادات الإدارية توفرها الجامعة والجهاز المركزي للتنظيم والإدارة . ٢- صدور قانون الخدمة المدنية رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥ ولائحته التنفيذية ووضع نظام لتقويم أداء العاملين (٣٦٠ درجة) استنادا لمعايير موضوعية للتقويم.	

الموارد المالية والمادية	١- تعدد الجهات المانحة لدعم أنشطة التطوير. ٢- إمكانية التوسع فى التعليم المفتوح لاغتنام الفرصة لزيادة موارد الكلية عن طريق جذب الطلاب القادرين .	عدم كفاية الموازنات الخاصة بمؤسسات التعليم العالى(الجامعات).
المشاركة المجتمعية وخدمة البيئة	١- توافر شراكة فاعلة للمجتمع المحيط ٢- وجود شبكة المعلومات تيسر قياس رضا الأطراف المجتمعية . 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).	١- ضعف الاستقرار الامنى فى الفترة الحالية . ٢- عدم وجود قواعد بيانات لمعرفة احتياجات سوق العمل ٣- انخفاض مساهمة المجتمع المحلى فى توفير الاعتمادات المالية لتمويل التعليم و البحث العلمى . ٤- عدم إهتمام بعض المؤسسات التى يتدرب فيها الطلاب بالبرامج التدريبية للطلاب.
الطلاب والخريجون	١- توافر تواصل ايجابي عبر الانترنت 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 المفتوح ٤- وجود مساحة زراعية كبيرة فى محافظة المنيا بالإضافة إلى تخصيص ٩١١ ألف فدان فى غرب المنيا فى خطة الدولة لاستصلاح ٤ مليون فدان. مما يمثل فرصًا لإجراء البحوث	١- ضعف إقبال الطلاب على الكلية بسبب لوجود كليات مناظرة ببعض المحافظات المجاورة (أسيوط - بنى سويف - الفيوم). 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 بناء على التوزيع الالكتروني لمكتب التنسيق.

٥- ضعف إقبال الطلاب الوافدين على البرامج الدراسية بالكلية. ٦- عدم رضا جهات العمل على مستوى الخريجين .	و عمل لخبرجي كلية الزراعة. ٥- اتساع و نمو سوق العمل (فرص التوظيف من خلال المشروعات الصناعية و الزراعية بالمحافظة).	
التغيرات السريعة فى متطلبات سوق العمل ن مما يتطلب تعديل وتطوير البرامج التعليمية.	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 وماتقدمه من دعم فنى وتدريبى ونشر الوعي بالمعايير الأكاديمية. ٣- 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.	المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية
١- التطور العلمى والتكنولوجى فى مجالات التخصص وفى طرق التدريس. ٢- الاتجاه نحو التعليم الالكترونى والتعلم عن بعد .	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.	التعلم والتعلم

١- ضعف رواتب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم مقارنة بأعضاء هيئة التدريس بالجامعات والمعاهد الخاصة و اصحاب الكوادر الخاصة.	١- وجود مراكز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس. ٢- وجود فرص تنافسية للبعثات والمنح الخارجية. ٣- وجود جوائز بالجامعة والدولة (التشجيعية والتقديرية) وبعض الحوافز التي تمنحها بعض المؤسسات الدولية .	أعضاء هيئة التدريس
١- ضعف الاستفادة من نتائج البحوث وضعف الطلب عليها. ٢- ضعف ميزانية الأبحاث. ٣- ضعف ثقة المؤسسات الاستثمارية فى قدرة الأبحاث على معالجة مشكلاتها ٤- غياب الوعي بأهمية البحث العلمي لدى المجتمع المحيط.	١- تشجيع الجامعة على النشر العلمي الخارجي 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. ٤- اهتمام الدولة بالبحث العلمي وتخصيص نسبة من الإنفاق الحكومى لا تقل عن ١% من الناتج القومى الإجمالى تتصاعد تدريجيا (مادة ٢٣ من الدستور المصرى) . ٥- زيادة فرص الحصول على تمويل من جهات محلية وعالمية لتطوير منظومة الجودة بالكلية	البحث العلمي والأنشطة العلمية الأخرى
ارتفاع تكاليف ومتطلبات الدراسات العليا.	١- زيادة الطلب على الدراسات العليا وذلك لزيادة العلاوة وإتاحة فرص للتعيينات والترقيات.	الدراسات العليا

	٢- اعتبار المنيا من المحافظات الجاذبة لطلاب الدراسات العليا أكثر من المحافظات الأخرى نظرا لموقعها وكذلك توافر كادر اكاديمى متميز وإمكانات متعددة تخدم طالب الدراسات العليا .	
نظم إدارة الجودة والتطوير المستمر	١- وجود دور فاعل للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد من اجل اعتماد المؤسسات طبقا للمعايير. ٢- زيادة الاهتمام المحلى والإقليمي والعالمى بأهمية إدارة الجودة والتطوير المستمر فى منظومة التعليم. ٣- الدعم الفني الذي يقدمه مركز ضمان الجودة بالجامعة للكلية.	١- ضعف آلية مشاركة الأطراف المجتمعية (المستفيدين) فى عملية التقويم المؤسسى وخطط التحسين . ٢- ضعف الرقابة على تكاليف خدمات الجامعية المدعمة من قبل الدولة .

وبقراءة الجدول السابق يتضح أن عدد الفرص المتاحة للكلية يبلغ ٤٦ فرصة فى مقابل ٢٨ تهديد على مستوى كافة المجالات .وهو ما يعكس وجود بيئة خارجية مشجعة ومحفزة بصورة جيدة (بنسبة ٦٢%) 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 فى الخطة التنفيذية.

وفيما يلي سرد نتائج تحليل كل من البيئة الداخلية والخارجية، كما هو موضح بالجدول التالي:

البيئة الخارجية		البيئة الداخلية		المجال
عدد عوامل التهديدات	عدد عوامل الفرص	عدد عوامل الضعف	عدد عوامل القوة	
٢	٣	٢	٨	التخطيط الإستراتيجي.
١	١	٢	٧	الهيكل التنظيمي.
١	٣	٥	٩	القيادة والحوكمة.
١	٧	٣	٧	المصادقية والأخلاقيات.
١	٢	٤	١١	الجهاز الإداري.
١	٢	٤	٨	الموارد المالية والمادية.
٤	٣	٤	٩	المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة.
٦	٥	٦	١١	الطلاب والخريجون.
١	٤	٥	٨	المعايير الأكاديمية البرامج التعليمية
٢	٣	١٢	١٣	التعليم والتعلم
١	٣	٣	٦	أعضاء هيئة التدريس.
٤	٥	٣	٦	البحث العلمي والأنشطة العلمية الأخرى
١	٢	٤	١٣	الدراسات العليا.
١	٣	٢	١٦	نظم إدارة الجودة والتطوير المستمر
٢٨	٤٦	٥٩	١٣٢	مجموع العوامل

من خلال الجدول السابق يتضح أن إجمالي نقاط القوة والفرص (١٧٨) نقطة مقابل (٨٧) نقطة لمجمل نقاط الضعف والتهديدات وبترجمة هذه النقاط إلى نسب مئوية نرى أن نسب نقاط القوة والفرص تصل إلى ٦٧ % مقابل ٣٣ % لنقاط الضعف و التهديدات التي سنتدنى نسبها مستقبلاً يأذن الله إلى أقل من ١٠ % مع مرور العام الأول والثاني من الخطة التنفيذية للكلية وذلك يمثل نسب جيدة للغاية تدفع الكلية إلى الاعتماد في العام الدراسي ٢٠١٥/٢٠١٦ م ، وخاصة أن الكلية عملت على تلافى معظم الملاحظات الواردة بتقرير المراجعة الخارجية الوارد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد .

ثالثاً :- تقييم عوامل التحليل البيئي (البيئة الداخلية والخارجية)

Internal and External Factors Evaluation

١ - مصفوفة تقييم العوامل الداخلية (IFE) Internal Factor Evaluation

(مجالات القوة والضعف بكلية الزراعة - جامعة المنيا)

- خطوات اجراء المصفوفة IFE Matrix

لقد راعى فريق إعداد الخطة الإستراتيجية بالكلية بعد ان 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 من خلال الخطوات التالية :-

١- تحديد من ٥-١٠ مجالات للقوة ومثلها من مجالات الضعف .

٢- تحديد وزن نسبي لكل عامل إستراتيجي من عوامل البيئة الداخلية على حسب أهميته للمؤسسة والذي يتراوح بين الواحد الصحيح (هام جدا) إلى الصفر (غير هام جدا)، مع مراعاة أن مجموع الأوزان النسبية يجب أن يكون واحد صحيح .

٣- اعطاء قيمة Rate للعوامل الإستراتيجية الداخلية على مقياس يمتد من (١-٥) بحيث تكون القيمة رقم ٥ (ممتاز) بينما القيمة رقم ١ (ضعيف).

٤- مع ملاحظة الآتى :-

- مجالات القوة تأخذ دائما أرقام من (٢-٥) .

- مجالات الضعف تأخذ دائما أرقام ما بين (١-٢) .
- مجالات ضعف رئيسية ١ (في حالة قدرة الكلية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة ٧٥% - ٩٠%) .
- مجالات ضعف طفيفة ٢ (في حالة قدرة الكلية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة ٩٠% - ١٠٠%) .
- ٥- حساب الوزن المرجح لكل عامل استراتيجي عن طريق ضرب (الوزن النسبي × القيمة الخاصة به)
- ٦- التعليق على مبررات استخدام العامل الاستراتيجي في التقييم وتقدير وزن قيمته .
- ٧- جمع الأوزان المرجحة لكل عامل من عوامل التحليل الاستراتيجي وذلك كمؤشر للوصول إلى الوزن الكلي المرجح بالنسبة للكلية، وهذا الرقم يعبر عن قدرة الكلية على التعامل مع عوامل البيئة الداخلية (كلما زاد الرقم واقترب من ٣ كانت القدرة أكبر والعكس صحيح) .

📊 تقييم نتائج المصفوفة

يتراوح المجموع الكلي للأوزان المرجحة Total weighted scores ما بين :-

- (٥) تعنى أداء متميز للكلية Strong Internal Position
- إلى (١) تعنى أداء ضعيف للكلية Internally weak Position
- يعكس الرقم (٣) أداء متوسط للكلية .

- مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية
(مجالات القوة - مجالات الضعف لكلية الزراعة)
 كما هو موضح في الجدول التالي:

العوامل الاستراتيجية الداخلية	الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح	التعليق
مجالات القوة				
أعضاء هيئة التدريس	٠,٢٠	٥	١	مؤهلة وذات خبرة متميزة
البرامج التعليمية	٠,١٥	٤	٠,٦	متنوعة ومتعددة وموصفة وموثقة
الهيكل التنظيمي	٠,١٥	٤	٠,٦	ملائم ومناسب ومعتمد
المشاركة المجتمعية	٠,١٠	٤	٠,٤	متعددة
نمط القيادة	٠,١٠	٣	٠,٣	ديمقراطية، واقتناع ودعم القيادة لفكر الجودة.
مجالات الضعف				
الموارد المالية.	٠,١٠	١	٠,١٠	غير كافية (ضعف الموازنة) .
ضعف فعالية الصيانة بالكلية وانخفاض مستوى خدمات الصيانة للأجهزة، مع عدم وجود فنيين متخصصين	٠,٠٥	١	٠,٠٥	موقع الكلية بالمنيا بعيدا عن مراكز الصيانة الكبرى ، مع عدم وجود وحدات صيانة متخصصة بالجامعة
أساليب تقويم الطلاب	٠,٠٥	٢	٠,١٠	تقتصر أساليب تقويم الطلاب على الأساليب التقليدية
نظام جذب الطلاب الوافدين	٠,٠٥	٢	٠,١٠	لا يتوافر نظام فعال لجذب الطلاب الوافدين
ضعف أداء الجهاز الإداري وإجراءات العمل	٠,٠٥	٢	٠,١٠	ضعف مستوى الأداء للجهاز الإداري وروتينية إجراءات
اجمالى الأوزان المرجحة	١,٠		٣,٢٥	

وتعكس نتائج مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية لكلية القوة المتوسطة للوضع الإستراتيجى الداخلى لكلية بشكل عام حيث يبلغ اجمالى الوزن المرجح "٣,٢٥" وهو ما يعكس تجاوز القيمة المتوسطة والتي تأخذ "٣,٠" وهذه نسبة جيدة للغاية .

٢- مصفوفة تقييم عوامل البيئة الخارجية (EFE) External Factor Evaluation (الفرص والتهديدات بكلية الزراعة - جامعة المنيا)

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 والتهديدات) تهيئة لإعداد مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية ، وهى تشبه تماما IFE Matrix ، وتتبع نفس خطوات العمل مع اختلاف بسيط فى حساب القيمة Rating.

خطوات اجراء المصفوفة EFE Matrix

- ١- تحديد من ٥-١٠ مجالات للفرص ومثلها من مجالات التهديد .
- ٢- تحديد وزن نسبي weight لكل عامل إستراتيجي من عوامل البيئة الخارجية (فرصة أو تهديد)، على حسب أهميته للمؤسسة والذى يتراوح بين الواحد الصحيح (هام جدا) إلى الصفر (غير هام جدا)، فى ضوء التأثير المحتمل للعوامل السابقة على الموقف الإستراتيجي للكلية مع مراعاة أن مجموع الأوزان النسبية يجب أن يكون واحد صحيح .
- ٣- اعطاء قيمة Rate للعوامل الإستراتيجية الخارجية على مقياس يمتد من (١-٥) بحيث تكون القيمة رقم ٥ (ممتاز) بينما القيمة رقم ١ (ضعيف) ، وذلك فى ضوء مدى فاعلية إستراتيجيات الكلية فى الوقت الحالى للإستجابة إلى هذا العامل .
- ٤- توزع القيم كما يلى :-

١ = استجابة ضعيفة (the response is poor)

٢ = استجابة أقل من المتوسط (the response is below average)

٣ = استجابة متوسطة (average response)

٤ = استجابة فوق المتوسط (the response is above average)

٥ = استجابة فائقة (superior response)

- ٥- حساب الأوزان المرجحة لكل عامل استراتيجي عن طريق ضرب (الوزن النسبي × القيمة الخاصة به).

- ٦- التعليق على مبررات استخدام العامل الاستراتيجي فى التقييم وتقدير وزن قيمته .

٧- جمع الأوزان المرجحة لكل عامل من عوامل التحليل الاستراتيجي وذلك كمؤشر للوصول إلى الوزن الكلي المرجح بالنسبة للكلية، وهذا الرقم يعبر عن قدرة الكلية على التعامل مع عوامل البيئة الداخلية (كلما زاد الرقم واقترب من ٣ كانت القدرة أكبر والعكس صحيح).

تقييم نتائج المصفوفة

يتراوح المجموع الكلي للأوزان المرجحة Total weighted scores ما بين :-

▪ (٥) تعنى قدرة عالية للكلية للإستجابة واستيعاب التغير فى العوامل الخارجية

Strong ability to respond to external factors

▪ إلى (١) تعنى قدرة ضعيفة للكلية للإستجابة Internally Position

weak ability to respond to external factors

▪ يعكس الرقم (٣) إستجابة متوسطة للكلية .

وكما هو موضح في الجدول التالي:

العوامل الإستراتيجية الخارجية	الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح	التعليق
أولاً: الفرص				
التعليم مشروع قومي، واهتمامات الدولة بالتعليم العالي .	٠,٢	٤	٠,٨٠	تهدف سياسة الدولة إلى التطوير والإهتمام بالتعليم العالي .
وجود دور فاعل للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد اجل اعتماد المؤسسات طبقا للمعايير .	٠,١٠	٤	٠,٤٠	يساهم ما تطرحه الهيئة من أدلة بشكل جيد الكليات فى الحصول على الاعتماد
وجود معايير أكاديمية مرجعية قومية (NARS) تصدرها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد	٠,١٥	٤	٠,٦	تبنى الكلية المعايير الأكاديمية المرجعية القومية (NARS)، يشجع الحصول على الاعتماد.
اتساع و نمو سوق العمل بمحافظة المنيا (فرص التوظيف من خلال المشروعات الصناعية و الزراعية ،	٠,١٥	٤	٠,٦	مما يمثل فرصًا لإجراء البحوث وفرص عمل لخريجي الكلية ، واعداد الطلاب لسوق العمل

				بالإضافة إلى وجود مساحة زراعية كبيرة بالمحافظة وتخصيص ٩١١ ألف فدان في غرب المنيا في خطة الدولة لاستصلاح ٤ مليون فدان)
زيادة فرص الحصول على تمويل لمشروعات بحثية من جهات محلية (وزارة التعليم العالى والبحث العلمى)وعالمية (الإتحاد الأوروبى).	٠,١٠	٣	٠,٣	دعم وتشجيع للبحث العلمى ومصدر لتمويل الكلية فى المجال البحثى.
ثانيا: التهديدات				
ضعف الإنفاق الحكومى على التعليم العالى ، وعدم كفاية الموزانات الخاصة بالجامعات .	٠,٠١	٢	٠,٢٠	تواضع الإنفاق الحكومى على التعليم ، وبالرغم من زيادة النسبة المخصصة للإنفاق فى الموازنة العامة إلا أغلبها يكون فى صورة أجور ومرتببات).
ضعف الاستقرار الامنى فى الفترة الحالية	٠,٠٥	٢	٠,١٠	يؤثر على انتظام الدراسة بالكلية وعلى أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب نفسيا واجتماعيا .
ضعف المستوى للطلاب المقبولين من التعليم ما قبل الجامعى (الثانوية العامة).	٠,٠٥	٣	٠,١٥	ضعف مستوى طالب الثانوية العامة الملتحق بالكلية يؤدى إلى ضعف قدرات الطالب وصعوبة العملية التعليمية
انخفاض مساهمة المجتمع المحلى فى توفير الاعتمادات المالية لتمويل التعليم والبحث العلمى بالكلية	٠,٠٥	٢	٠,١٠	يؤدى إلى ضعف التمويل الذاتى وعدم تدعيم ميزانية الكلية لتحقيق رسالتها.

ارتفاع تكاليف ومتطلبات الدراسات العليا.	٠,٠٥	٢	٠,١٠	زيادة تكاليف الدراسة فى ظل تدنى الأوضاع الاقتصادية مما يؤدى إلى الإحجام عن التقدم للدراسات العليا.
اجمالى الأوزان المرجحة	١,٠		٣,٣٥	

وتعكس نتائج مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية للكلية، أن الوضع الإستراتيجي الخارجي للكلية أعلى من المتوسط حيث يبلغ اجمالى الوزن المرجح "٣,٣٥" وهو ما يعكس تجاوز القيمة المتوسطة والتي تأخذ "٣,٠" وهذه نسبة جيدة للغاية ، وهذا يساهم بمجملته فى تفعيل وتطوير العملية التعليمية ويؤكد أن الكلية تستجيب لاستغلال الفرص بشكل إيجابي ، مما يؤدى إلى التغلب على التهديدات ، وان التهديدات فى مجملها طفيفة يمكن التغلب عليه ولا تعوق حصول الكلية على الاعتماد.

٣ - تحديد الفجوات :-

من منطلق تحليل البيئة الداخلية والخارجية الذى قام على أساس علمى ممنهج أمكن معرفة الوضع الحالي للكلية ، وما هو المستهدف ، ومن ثم تحديد الفجوة و هي تعرف على انها الفرق بين الوضع الحالي و الوضع المأمول، وذلك للوصول إلى الوضع المأمول والقضاء على الفجوة ، ومن واقع الدراسة للوضع الراهن للكلية أمكن الوصول لبعض الفجوات التى تحتاج الى تحسين (بالنسبة لجميع الخدمات التى تقدمها الكلية):

- 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

وبناءً 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/ TOW Matrix

يتولد منها أربع استراتيجيات وهم:

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

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

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 المفتوح لاغتنام الفرصة لزيادة موارد الكلية عن طريق جذب الطلاب.
- ✚ تطوير البنية التحتية واستخدام التقنيات الحديثة في التعليم وتدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ليكونوا أكثر قدره وتميز في الانجاز 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 في طريقها للاعتماد (اعتماد الكلية)
- ✚ طرح برامج باللغة الانجليزية .
- ✚ طرح برامج وخدمات متطورة تلئم متطلبات واحتياجات سوق العمل .
- ✚ الاشتراك في مشروعات التطوير المتاحة.
- ✚ استخدام التكنولوجيا في التعليم والبدء في تحويل المقررات الدراسية إلي مقررات الكترونية.

- ✚ التركيز علي التخصصات النادرة في المجال الزراعي.
- ✚ إنشاء برامج تعليمية جديدة متميزة لمرحلتي البكالوريوس والدراسات العليا.
- ✚ عقد اتفاقيات شراكة مع جامعات أجنبية متميزة لتبادل الاعتراف بالبرامج.

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

- ✚ المحافظة علي 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 :-

أولا : 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 عقد البروتوكولات والشاركة مع المجتمع المدني 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 المحلى
- 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 للحصول على الاعتماد بعد استكمال بعض الملاحظات

الواردة بالتقرير :-

١. تحديث قواعد البيانات لجميع الإدارات لحفظ واستدعاء وتداول الوثائق الكترونيا
٢. الاستمرار فى تفعيل وحده التدريب لتنمية المهارات المستهدفة والموارد الذاتية
٣. الاستمرار فى تفعيل وحده إدارة الأزمات والكوارث
٤. الاستمرار فى تفعيل دور وحدة ضمان الجودة .
٥. تفعيل موقع الكلية علي شبكة الانترنت لتوفير جميع البيانات عن الكلية ولزيادة التواصل .
٦. الاستمرار فى تحديث الهيكل التنظيمي لتحقيق رؤية ورسالة الكلية
٧. تنمية الجهاز الإداري طبقا للاحتياجات الفعلية .
٨. الاستمرار فى 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. إدارة لأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة
٤. تفعيل برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومشاركة أعضاء هيئة التدريس
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

رابعاً : 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

خامساً : تطوير النظم التعليمية لاعتماد الكلية من خلال .

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

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

١. صيانة و تحديث 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
٤. وضع خطط بحثية متكاملة
٥. زيادة النشاط العلمي وتنوعه

سابعاً : تطوير المعامل

١- توفير معامل ذات مواصفات قياسية ووسائل حديثة متطورة

ثامناً : 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 اتاحتها:-

١-زيادة موارد الكلية المالية عن طريق :

- أ- زيادة تحسين اداء 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 علي الكلية.

الفصل الرابع

الإطار الفكري للخطة الاستراتيجية

لقد روعي وجود ارتباط واثاق واندماج وثيق بين رؤية ورسالة الكلية والجامعة وهذا ما يوضحه الشكل اللاحق

١- رؤية الجامعة University vision

تسعى جامعة المنيا أن تكون لها مكانتها العلمية المتميزة محليا ودوليا ، حيث تقدم تعليمًا عالي الجودة ، ولباحثيها أفضل الفرص لإنتاج بحث علمي يُمكن من التنافس دوليًا ، كما تسعى لتنمية الريف المصرى ، والمناطق العشوائية ، والظهير الصحراوى ، وجذب رجال الأعمال والصناعة ليتخذوا من الجامعة شريكًا يمكنهم من تحقيق المنافسة محلياً وعربياً، ودولياً .

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 بتحقيق رؤيتها ، من خلال تقديم تعليم فعال يواكب متطلبات العصر ، وذلك لإعداد أجيال متميزة قادرة على المنافسة في أسواق العمل محلياً وعربياً وعالمياً في مجالات محددة ، كما تلتزم بالتفوق في البحث العلمي والتكنولوجيا وتنفيذ المشاريع البحثية التي تساهم في مواجهة التحديات التي تواجه محافظة المنيا وصعيد مصر .

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.

٥- القيم VALUES

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- ضمان العدالة وعدم التمييز والمساواة بين جميع العاملين بالكلية من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وعاملين .
- ٢- ضمان المساواة بين الطلاب في فرص التعليم بغض النظر عن انتماءاتهم الدينية أو مستواهم الاجتماعي .
- ٣- الالتزام بمعايير الجودة الشاملة في التعليم والبحث والتطوير .
- ٤- ضمان حرية الرأي لأعضاء هيئة التدريس والتعليم والطلاب .
- ٥- التعاون والعمل بروح الفريق لإنجاز كافة الأعمال .
- ٦- الالتزام بقيم وتقاليد المجتمع .
- ٧- الاحترام المتبادل بين جميع أفراد مجتمع الكلية.
- ٨- الولاء والانتماء للكلية والعمل على رفع مستواها الأكاديمي والتطبيقي.
- ٩- المصداقية والشفافية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالنواحي المادية والمالية بالكلية

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- وضع السياسات والأنشطة الداعمة للخطة الإستراتيجية.
- ٢- تحديث الهيكل التنظيمي للكلية بصفة دورية بما يتناسب مع أهداف واحتياجات واختصاصات الكلية مع ضمان تفعيل الشفافية .
- ٣- زيادة فاعلية تحقيق العدالة والالتزام بأخلاقيات المهنة بصورة متميزة .
- ٤- زيادة 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- توفير خدمات تعليمية جاذبة للطلاب ذو ارتباط وثيق باحتياجات سوق العمل والمجتمع الخارجي.

٢- العمل على استحداث برامج جديدة ذات ارتباط باحتياجات سوق .

الغاية الثالثة: تطوير إستراتيجية التعليم والتعلم والوسائل الداعمة لهما

الأهداف الإستراتيجية:-

- ١- زيادة فاعلية توفير بيئة تعليمية جاذبة وكوادر بشرية متميزة لديها القدرة على استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في عمليتي التعليم والتعلم.
- ٢- تعظيم دور التعلم الذاتي وزيادة استخدام المراجع في التدريس.
- ٣- زيادة فاعلية سياسة التطوير المستمر في طرق التدريس.
- ٤- وضع استخدام أساليب التعليم التعاوني في العملية التعليمية والتدريب .
- ٥- تعديل أنظمة تقويم الطلاب .
- ٦- زيادة تعزيز وتطوير الدعم والخدمات المقدمة للطلاب .

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

الأهداف الإستراتيجية:-

- ١- وضع آلية لتنمية مصادر التمويل الذاتي للبحث العلمي وضمان التوزيع العادل لها .
- ٢- وضع آلية لقياس كفاءة العملية البحثية ومدى ارتباطها بحل قضايا ومشكلات المجتمع الفعلية.

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

الأهداف الإستراتيجية:-

- ١- تعزيز دور الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية لزيادة المساهمة في خدمة المجتمع الخارجي.
- ٢- زيادة فاعلية دور الكلية في تطوير الإنتاج وحل مشاكل وقضايا المجتمع المحيط .
- ٣- زيادة تعزيز القدرة على المشاركة المجتمعية في محو الأمية الزراعية وتبني المشروعات الصغيرة .

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

الأهداف الإستراتيجية:-

- ١-الاتجاه نحو اعتماد برامج باللغة الانجليزية تلبي رغبات الطلاب واحتياجات المجتمع المحيط.

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.

الأهداف الإجرائية Objectives	المخرجات Outcomes	الأنشطة	مؤشرات النجاح	الإطار الزمني	مسئولية التنفيذ
١- وضع السياسات والأنشطة الداعمة للخطة الاستراتيجية	وجود خطة إستراتيجية حديثة نابعة من تحليل بيئي ممنهج مرتبطة بالخطة الإستراتيجية للجامعة	- وضع معايير محددة لوضع الخطة الإستراتيجية - وضع آليات لتنفيذ الخطة الإستراتيجية . - وضع خطة متابعة لتنفيذ الخطة الإستراتيجية . - نشر الخطة الإستراتيجية بعد اعتمادها من مجلس الكلية من خلال كتيبات وإعلانها على الموقع الالكتروني للكلية . - الربط بين خطة الكلية وخطة الجامعة.	- خطة إستراتيجية حديثة واقعية وقابلة للتنفيذ طبقاً للإمكانيات المتاحة والإطار الزمني المحدد - ارتباط بنود الخطة الإستراتيجية للكلية مع إستراتيجية الجامعة - مشاركة المعنيين في إعداد وتنفيذ ومتابعة الخطة الإستراتيجية.	سبتمبر ٢٠١٤ - ديسمبر ٢٠١٥	فريق إعداد الخطة الإستراتيجية بالتنسيق مع مدير وحدة ضمان الجودة و ادارة الكلية ورؤساء الأقسام والاطراف المجتمعية.
٢- تحديث الهيكل التنظيمي للكلية بصفة دورية بما يتناسب مع أهداف واحتياجات واختصاصات الكلية مع	- توافر هيكل تنظيمي واضح ومحدد ومعلن للكلية وللأقسام الإدارية - تواجد كتيب التوصيف	- وضع معايير محددة قابلة للقياس تضمن الشفافية في توزيع الأدوار والاختصاصات . - وضع وثيقة معتمدة للحاسبية بصورة مستمرة تتميز بالشفافية والموضوعية .	- تسليم كتيب التوصيف الوظيفي - توافر قائمة بأماكن إعلان الهيكل التنظيمي بالكلية	يناير ٢٠١٥ مع ملاحظة التحديث خلال الأعوام المقبلة اذا	- عميد الكلية - مدير وحدة ضمان الجودة - وكلاء الكلية

ضمان تفعيل الشفافية . الوظيفي معلنا على الموقع الالكتروني للكلية - كشف تسليم كتيب التوصيف الوظيفي للمعنيين. مع ملاحظة أنه في الفترة القادمة سيتم وضع كتيب التوصيف الجديد طبقاً لقانون الخدمة المدنية رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥م	- تنظيم دورات تدريبية طبقاً للاحتياجات التدريبية لرفع الكفاءة المهنية مع توافر نوع من التدريبات التحولية إذا تطلب الأمر . - تفعيل نظام تقييم الأداء الإداري وأداء أعضاء هيئة التدريس.	والأقسام - زيادة مستوى الكفاءة المهنية للعاملين - توافر تقارير تقييم الأداء - نشر الهيكل التنظيمي على الموقع الالكتروني للكلية - وجود وثيقة معتمدة للمحاسبية مفعلة.	تطلب الأمر ذلك	- رؤساء الأقسام -مديري الادارات -أمين الكلية
٣- زيادة فاعلية تحقيق العدالة والالتزام بأخلاقيات المهنة بصورة متميزة - نشر ثقافة حقوق الملكية الفكرية. - تفعيل الممارسات العادلة وعدم التمييز داخل المؤسسة .	• تحديد أسس واضحة مفعلة ومعلنة لحقوق النشر العلمي . • وجود اهتمام للرد على الشكاوى والمقترحات الخاصة بالعاملين وأعضاء هيئة التدريس والمستفدين . • وجود وثيقة معايير اختيار القيادات الأكاديمية معتمدة . • تطبيق استبيانات لقياس رضا الإطراف المعنية عن أداء القيادات الأكاديمية • تحليل نتائج الاستبيانات ومناقشتها مع المعنيين .	- توافر لافتات للحفاظ على حقوق الملكية الفكرية . - توزيع كتيبات عن قانون حماية حقوق الملكية الفكرية وأخلاقيات المهنة. -وعى العاملين والطلاب وأعضاء هيئة التدريس بحقوق الملكية الفكرية . - توافر أبحاث عن دعم حقوق الملكية الفكرية من قبل الطلاب . - توافر استبيانات لقياس رضا	٢٠١٥- مستمر	عميد الكلية بالتنسيق مع السادة الوكلاء ورؤساء الأقسام وأعضاء معيار المصادقية والأخلاقيات .

		العاملين وأعضاء هيئة التدريس . - نتائج الاستبانات تشير الى ارتفاع نسب الرضا ودرجة العدالة وعدم التمييز.			
٤- زيادة دعم النظام الداخلي لضمان الجودة ووضع السياسات المنظمة للعمل . - وجود دور فاعل لوحدة ضمان الجودة قادر على تحقيق الجودة الشاملة للكلية.	- وضع خطة تدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين طبقا 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 . - دعم مقترحات المستفيدين وأعضاء المجتمع الخارجي والخريجين بخصوص	- وجود تقرير سنوي للكلية. - وجود قائمة بانجازات الكلية . - وجود قواعد بيانات محدثة دورياً بالكلية . - توافر نتائج استبيانات لقياس اثر التدريب في تطوير العملية التعليمية وكذلك رضا المعنيين وقياس الفاعلية التعليمية مقارنة بالسنوات السابقة وتطور نسب الأداء . . - زيادة إشراك أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والخريجين والعاملين في انجاز الاعمال مع وحدة ضمان الجودة . - وجود قائمة سنوية	٢٠١٥ مستمر	- عميد الكلية بالتنسيق مع مدير وحدة ضمان الجودة والسادة الوكلاء ورؤساء الأقسام وامين الكلية ولجنة المشاركة المجتمعية وتنمية الموارد الذاتية .	

		تقارير التقييم ومقترحاتهم . بالتكهنات. - توافر قائمة بانجازات الوحدة . - وجود قوائم بالخدمات التي قدمتها الكلية للمجتمع المحلي والمجتمع المحلي للكلية . - وجود تقارير تفيد تنفيذ مؤتمرات دولية وتقارير مؤتمر الكلية ومؤتمرات الأقسام . - توافر شاشات عرض داخل مبنى الكلية لعرض إخبار وانجازات الكلية. - افتتاح المعمل المركزي .وجود نتائج استبيانات ومقترحات الخريجين والمستفيدين .			
التوسع في نشر ثقافة الجودة والاعتماد لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين والمعنيين . • وضع خطط لتحسين الأداء بناء على ما ورد بتقرير الاعتماد الوارد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد . - تنظيم ورش عمل واجتماعات وندوات ومناقشات خاصة بتحسين الأداء طبقا	• توافر خطة تحسين مفعلة نابعة من تقرير المراجعة الخارجية الوارد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد . - توافر وثائق تفيد تنفيذ	٢٠١٥ - مستمر	مدير وحدة ضمان الجودة بالتنسيق مع عميد الكلية والسادة الوكلاء ورؤساء الأقسام ومديري الإدارات.		

		المؤتمرات وورش العمل والاجتماعات والندوات المختلفة	لتقارير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد .		
٥-زيادة فاعلية مواجهة الأزمات والمخاطر والكوارث بأسلوب علمي	توافر وحدة فاعلة لإدارة الأزمات والكوارث مجهزة وجود تشكيل معتمد من مجلس الكلية لوحدة الأزمات والكوارث طبقاً للأموار والمسؤوليات . وجود خطة مفعلة قائمة على التنبؤ والتوقع لمواجهة المخاطر والكوارث والأزمات.	- تشكيل فريق لإدارة الأزمات على مستوى عالي. - إنشاء قاعدة بيانات بالإمكانات المتاحة لمواجهة الأزمات . - العمل على توافر كل الإمكانيات الخاصة لمواجهة الأزمات والكوارث طبقاً للخطة - توافر نظام اتصالات داخلي وخارجي فعال. - نشر ثقافة إدارة الأزمات لدى المعنيين (طلاب - عاملين - أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة)	- إعلان اعتماد تشكيل فريق إدارة الأزمات والكوارث - توافر سجلات لمتابعة تنفيذ خطة المواجهة للكوارث والأزمات ونتائج التعامل معها. - وجود قاعدة بيانات محدثة بالإمكانات المتاحة لمواجهة وإدارة الأزمات.	٢٠١٥ - مستمر	وحدة إدارة الأزمات والكوارث بالتنسيق مع ادارة الكلية ووحدة ضمان الجودة.

التكلفة المتوقعة لتحقيق الغاية الأولى بصورة كلية ومصادر التمويل

التكلفة المتوقعة لتحقيق الغاية بصورة كلية ١٥٠٠٠

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 خدمات تعليمية جاذبة للطلاب ذو ارتباط وثيق باحتياجات سوق العمل والمجتمع الخارجي .	- برامج ومقررات ذات صلة بالاحتياجات الراهنة والفعلية لسوق العمل . - اتساق المعايير الأكاديمية لبرامج الكلية المختلفة مع المعايير القومية والإقليمية والعالمية للبرامج المناظرة. - وجود إقبال من قبل الطلاب على الدراسة. بالبرامج المختلفة بالكلية . - نتائج استبيانات تفيد رضا المستفيدين عن نظام الدراسة ووفرة البرامج والتخصصات المختلفة بالكلية. - زيادة نسب اعداد الطلاب المسجلين بالدراسات العليا.	- تحديد دقيق لاحتياجات سوق العمل والمجتمع من خلال المؤتمرات والندوات والمقابلات والملاحظات والاستبيانات وورش العمل . - التحديث المستمر للمقررات والأنشطة التعليمية فى ضوء المعايير الأكاديمية مع ملاحظة التأكيد على ارتباطها باحتياجات المجتمع وسوق العمل . - مناقشة آراء المعنيين والمستفيدين فى التحديث . - عمل تقارير سنوية للبرامج والمقررات الدراسية مع توافر خطة للتحسين والارتقاء المستقبلي . - عمل وثيقة معايير معتمدة للمراجعين الداخليين والخارجيين.	- تفعيل برامج ومقررات دراسية متطورة ومعتمدة . • أتساق البرامج والمقررات مع المعايير القومية . • توفير فرص عمل لخريجي الكلية . • زيادة مشاركة خريجي الكلية وأعضاء هيئة التدريس فى تطوير العملية التعليمية . • توافر التقارير السنوية • وثيقة معايير اختيار المراجعين الداخليين والخارجيين معتمدة	٢٠١٥ - مستمر	عميد الكلية بالتنسيق مع لجنة المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية. - وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب . - رؤساء الأقسام
٢- العمل على استحداث	قائمة بالبرامج المستحدثة	استحداث برامج جديدة ترتبط بسوق	توافر قائمة بالبرامج	٢٠١٥ -	عميد الكلية بالتنسيق مع

برامج جديدة ذي ارتباط باحتياجات سوق العمل.	المقترحة . • اعتماد بعض البرامج المستحدثة المرتبطة بسوق العمل . • نتائج استبيانات اراء الطلاب والمعنيين عن البرامج المقترحة	العمل واحتياجات الطلاب . • استطلاع اراء المعنيين حول احتياجات سوق العمل من برامج مستحدثة.	المقترحة . • وجود نماذج من الاستبيانات تؤكد احتياج الكلية الى برامج مستحدثة .	٢٠١٩	السادة الوكلاء ورؤساء الأقسام .
---	---	--	---	------	------------------------------------

التكلفة المتوقعة لتحقيق الغاية بصورة كلية ٣٠٠٠٠

مصادر التمويل الخاصة بتحقيق هذا الغاية

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

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

الأهداف الإجرائية objectives	المخرجات outcomes	الأنشطة	مؤشرات النجاح	الإطار الزمني	مسئولية التنفيذ
١- زيادة فاعلية توفير بيئة تعليمية جاذبة وكوادر بشرية متميزة لديها القدرة على استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في عمليتي التعليم والتعلم .	• كوادر مهنية ذو قدرة عالية على استخدام الاستراتيجيات الحديثة في عمليتي التعليم والتعلم. • - قاعات واحزة ومعامل • مجهزة بصورة جيدة تساهم في زيادة تحقيق الفاعلية التعليمية	• زيادة بناء قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في التدريس . • الصيانة الدورية للمعامل والقاعات . • تحديث وتوفير الأجهزة العلمية للأقسام طبقا لاحتياجاتهم . • تزويد القاعات بالأجهزة الحديثة التي تساهم في تطوير عملية التعليم والتعلم	- استخدام أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم للأجهزة الحديثة في عمليتي التعليم والتعلم. - توافر محاضر الصيانة . - قاعات مزودة بالأجهزة الحديثة.	٢٠١٥-٢٠١٩	• عميد الكلية بالتنسيق مع السادة الوكلاء ومدير وحدة التدريب
٢- تعظيم دور التعلم الذاتي وزيادة استخدام المراجع في التدريس	- قدرة الطلاب على استخدام اساليب متعددة تساهم في تعظيم دور التعلم الذاتي .	• زيادة نشر ثقافة التعلم الذاتي والالكتروني بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس .	• ارتفاع مستوى الطلاب . • كثرة استخدام المراجع في الإجابة على الامتحانات	٢٠١٩ / ٢٠١٥	• - وكيل الكلية لشئون التعليم الطلاب. • - مدير وحدة ضمان الجودة • - مدير وحدة الخدمات الالكترونية .

• - وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. • مدير وحدة الخدمات الالكترونية	٢٠١٥ - ٢٠١٩	• - وجود آلية معتمدة لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على عمل مقررات اليكترونية . توافر مقررات اليكترونية على موقع الكلية . • نتائج استبيانات تعكس رضا الطلاب على أهمية توافر مقررات اليكترونية تساهم فى تحقيق الفاعلية التعليمية	• -وضع آلية لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على عمل مقررات اليكترونية . • تصميم استبيانات لقياس رضا الطلاب على أهمية توافر مقررات اليكترونية . • - زيادة نشر ثقافة التعلم الاليكترونى .	• - توافر بعض المقررات لاليكترونية ونشرها على موقع الكلية .	
• -وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب . • رؤساء الأقسام	٢٠١٥ - ٢٠١٩	• زيادة درجة وعى عضو هيئة التدريس والطلاب حول أهمية زيادة استخدامهم للمكتب والمجلات العلمية الحديثة فى تطوير عمليتى التعليم والتعلم .	• تشجيع هيئة التدريس والطلاب على استخدام الكتب والمجلات المرجعية	• زيادة استخدام الكتب والمجلات العلمية من قبل الطلاب وأعضاء هيئة التدريس	

	• زيادة قدرة المعنيين على التعلم الذاتي بطريقة جيدة. • - وجود قاعات متصلة بالانترنت مجاناً. • - توافر مكتبة داعمة .	• زيادة توفير مصادر التعلم الذاتي . • العمل على توفير قاعات متصلة بالانترنت مجاناً. • - تزويد المكتبة بمراجع وأبحاث ومجلات علمية تساهم في تحقيق التعلم الذاتي	• - - زيادة استخدام استراتيجيات التعلم الذاتي . • - وجود أبحاث ودراسات واستجابات من قبل الطلاب وأعضاء هيئة التدريس تعتمد على استراتيجيات التعلم الذاتي	٢٠١٥ - ٢٠١٩	• عميد الكلية بالتنسيق مع السادة الوكلاء ورؤساء الأقسام ومدير وحدة ضمان الجودة .
٣- زيادة فاعلية سياسة التطوير المستمر في طرق التدريس	• - توافر آلية لقياس فاعلية طرق التدريس . • - كوادر بشرية على درجة عالية من القدرة على استخدام استراتيجيات متنوعة في عمليتي التعليم والتعلم .	• عمل آلية لقياس فاعلية طرق التدريس. • توفير مصادر متعددة لنشر ثقافة أهمية استخدام استراتيجيات متنوعة في تطوير عملية التعليم والتعلم . • - تنظيم دورات متنوعة لبناء قدرات أعضاء هيئة التدريس طبقاً لدرجة أحتياجاتهم .	• - استخدام استراتيجيات متنوعة تعتمد على الفكر والتكنولوجيا من قبل أعضاء هيئة التدريس .	٢٠١٥ - ٢٠١٩	• وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب بالتنسيق مع رؤساء الأقسام ومدير وحدة ضمان الجودة
	• وجود آلية معتمدة لتشجيع عضو هيئة التدريس على استخدام طرق تدريس جديدة وفعالة .	• وضع آلية لزيادة فاعلية تشجيع عضو هيئة التدريس على استخدام طرق تدريس جديدة فعالة وقياس اثر تطبيقها وتعميمها	• استخدام طرق تدريس جديدة فعالة من قبل بعض أعضاء هيئة التدريس	٢٠١٥ - مستمر	• وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب بالتنسيق مع رؤساء الأقسام ومدير وحدة ضمان

الجودة		نتائج استبيانات تعكس في اتجاه ايجابي فعالية الاستراتيجيات المستحدثة وأهمية تعميمها.		- توافر استبيانات - لقياس اثر التدريب	
وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب بالتنسيق مع رؤساء الأقسام ومدير وحدة ضمان الجودة	٢٠١٥ - ٢٠١٩	استبيانات لقياس الرضا عن التدريب الميداني	- تقييم التدريب الصيفي (الوضع الحالي) تقديم مقترحات التطوير وزياد فاعلية التعلم التعاوني .	نتائج استبيانات ومقابلات لتقييم مدي استخدام اساليب التعليم التعاوني في العملية التعليمية والتدريب .	٤- زيادة استخدام اساليب التعليم التعاوني في العملية التعليمية والتدريب
وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب بالتنسيق مع رؤساء الأقسام ومدير وحدة ضمان الجودة	٢٠١٥ - مستمر	- قاعدة بيانات بالخريجين المؤهلين للعمل . - قائمة بالطلاب الذين تم تدريبهم .	عقد بروتوكولات تعاون مع المصانع والمؤسسات وجهات التوظيف ذات الصلة بالكلية تتضمن تدريب طلاب الكلية .	وجود بروتوكولات مع جهات التدريب والتوظيف .	
وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب بالتنسيق مع لجنة المشاركة المجتمعية وتنمية	٢٠١٥ - مستمر	خطة معتمدة للتدريب الميداني والزيارات والرحلات العلمية	وضع خطة للتدريب الميداني والرحلات العلمية والزيارات	- نتائج استبيانات تعكس رضا الطلاب عن التدريب الميداني	

الموارد الذاتية .					
- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - مدير وحدة ضمان الجودة	٢٠١٥ - مستمر	• أنظمة فاعلة معتمدة للتقويم المستمر للطلاب .	• تطوير أنظمة التقويم المستمر للطلاب .	• نتائج استبيانات تعكس رضا الطلاب عن اساليب التقويم المستخدمة	٥- تعديل أنظمة تقويم الطلاب
وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب بالتنسيق مع رؤساء الاقسام ومدير وحدة ضمان الجودة	٢٠١٥ - مستمر	• سياسة معتمدة للتحسين المستمر فى جودة الورقة الامتحانية	• وضع سياسة للتحسين المستمر فى جودة الورقة الامتحانية بما يتماشى مع المعايير	• وثيقة مواصفات الورقة الامتحانية معتمدة ومسلمة للأقسام ومفعلة	
وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب بالتنسيق مع رعاية الطلاب	٢٠١٥ - ٢٠١٩	• - خطة معتمدة للتقويم الدورى للخدمات المقدمة للطلاب • نتائج الاستبيانات تعكس فى اتجاه ايجابى رضا المستفيدين	• التقييم الدورى للخدمات المقدمة للطلاب .	• رضا المستفيدين فى اتجاه ايجابى	٦- زيادة تعزيز وتطوير الدعم والخدمات المقدمة للطلاب

• وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب بالتنسيق مع مدير وحدة ضمان الجودة وإدارة رعاية الطلاب	٢٠١٥ - ٢٠١٩	• - خطة الدعم الطلابي معتمدة	• تطوير خطة الدعم الطلابي	• رضا الطلاب عن الدعم المقدم لهم .	
• وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	٢٠١٥ - مستمر	• مرافق جيدة تتفق مع المعايير الحاكمة	• تحسين مستوى المرافق بالكلية	• - خطة معتمدة مفعلة للصيانة الدورية	
• وكيل الكلية لشئون التعليم و الطلاب . • ادارة رعاية الطلاب • المرشد الاكاديمي	٢٠١٥ - ٢٠١٩	• - آلية معتمدة لاكتشاف ورعاية الطلاب المتعثرين	• وضع آلية لاكتشاف ورعاية الطلاب المتعثرين	• - وجود قوائم بالطلاب المتعثرين • - خطة معتمدة لرعاية الطلاب المتعثرين	
• وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب . • ادارة رعاية الطلاب	٢٠١٥ - مستمر	• - - آلية معتمدة لاكتشاف ورعاية الطلاب المتفوقين والمبدعين	• وضع نظام لتشجيع ورعاية الطلاب المتفوقين والموهوبين والمبدعين .	• - الحصول على جوائز وبراءة اختراع ومراكز متقدمة على مستوى الجامعات فى مختلف المجالات	

التكلفة المتوقعة لتحقيق الغاية بصورة كلية ٤٠٠٠٠ 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- وضع آلية لتنمية 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	٢٠١٥- مستمر	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث بالتنسيق مع رؤساء الأقسام
• - تقارير تعكس الاستفادة القصوى من الأجهزة والمعامل والوحدات ذات الطابع الخاص والإمكانات المتاحة بالكلية .	• وضع آلية للاستفادة القصوى من الأجهزة والمعامل والوحدات ذات الطابع الخاص والإمكانات المتاحة بالكلية .	• وجود آلية معتمدة للاستفادة القصوى من الأجهزة والإمكانات البحثية بالكلية	٢٠١٥- مستمر	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	
• إقبال الباحثين على التوجه للبحوث التطبيقية . • - قائمة براءات الاختراع المسجلة من قبل الباحثين	• - تشجيع الباحثين على التوجه إلى البحوث التطبيقية وبراءات الاختراع التي تساهم في حل مشكلات المجتمع .	• وجود آلية لتشجيع الباحثين للتحويل إلى البحوث التطبيقية وبراءة الاختراع	٢٠١٥- ٢٠١٩	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	

وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	٢٠١٩-٢٠١٥	آلية معتمدة لزيادة تشجيع النشر العلمي وتسويق البحوث التطبيقية	-وضع نظام لزيادة تشجيع النشر العلمي وتسويق البحوث التطبيقية	- ازدياد نسب الأبحاث المنشورة مقارنة بالأعوام السابقة . - إعلانات ودعاية جاذبة لتسويق البحوث التطبيقية	
وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	٢٠١٩-٢٠١٥	آلية معتمدة لجذب الطلاب الوافدين من طلاب الدراسات العليا .	وضع آلية لجذب طلاب الدراسات العليا الوافدين	زيادة نسب أعداد الطلاب الوافدين مقارنة بالسنوات السابقة	
وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	٢٠١٩-٢٠١٥	- تنفيذ ندوات وورش عمل لزيادة التوعية لرجال الأعمال بأهمية مساندتهم للمشاريع البحثية - إقبال الهيئات ورجال الأعمال بصورة ايجابية على دعم المشاريع البحثية	تشجيع الهيئات ورجال الأعمال على زيادة الدعم المادي للمشاريع البحثية .	قائمة بالهيئات ورجال الأعمال الذين ساهموا في دعم الكلية .	
وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث بالتنسيق مع وكيل الكلية	٢٠١٦-٢٠١٧	- رضا الأطراف المعنية عن كفاءة العملية التعليمية بالكلية - توافر نظام مفعّل معتمد لقياس كفاءة العملية	استبيان لقياس كفاءة العملية البحثية.	- نتائج المقاييس التي تعكس كفاءة العملية البحثية - وجود نظام محدد لقياس كفاءة العملية التعليمية	٢- وضع آلية لقياس كفاءة العملية البحثية ومدى ارتباطها بحل قضايا ومشكلات المجتمع الفعلية

لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ورؤساء الأقسام		البحثية			
وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث بالتنسيق مع وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ورؤساء الأقسام	٢٠١٥	• خطة بحثية معتمدة مرتبطة بقضايا ومشكلات المجتمع .	• زيادة تشجيع أعضاء هيئة التدريس على رفع كفاءة العملية البحثية مع توجيهها نحو قضايا ومشكلات المجتمع .	• زيادة وعى أعضاء هيئة التدريس بأهمية التوجه البحثي نحو قضايا ومشكلات المجتمع .	
وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	٢٠١٩ - ٢٠١٥	• نتائج استبيانات تفيد رضا الطلاب عن أساليب التدريس المستخدمة.	• تطوير أساليب التدريس وتقييم المهارات البحثية لطلاب الدراسات العليا	• استخدام أساليب تدريس أكثر فاعلية من قبل أعضاء هيئة التدريس • مؤشرات ايجابية لزيادة قدرة الطلاب البحثية	

التكلفة المتوقعة لتحقيق الغاية بصورة كلية ٢٠٠٠٠ 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 معمل مركزي مجهز. - وجود إعلانات عن خدمات الوحدات الخاصة في خدمة المجتمع المحلي - تحديث اللوائح الداخلية للوحدات ذات الطابع الخاص بما يتيح فرصة كبيرة لخدمة المجتمع المحلي	- الانتهاء من تجهيز وافتتاح المعمل المركزي. -	• - افتتاح وتشغيل المعمل المركزي. • - ازدياد إقبال المجتمع الخارجي والباحثين على المعمل المركزي . •	يناير ٢٠١٥ - مستمر	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	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 .	- شهادة تقدير للعاملين - وجود إقبال شديد على الخدمات المقدمة من الوحدات - رضا الأطراف المعنية عن الخدمات المقدمة من قبل الكلية	أغسطس ٢٠١٥	عميد الكلية بالتنسيق مع مديري الوحدات والسادة الوكلاء ومدير وحدة ضمان الجودة - لجنة المشاركة المجتمعية وتنمية الموارد الذاتية
٢- زيادة فاعلية دور الكلية في تطوير الإنتاج وحل مشاكل	- قوائم معتمدة بالفرق التطوعية من أعضاء هيئة التدريس في التخصصات المختلفة	- تشكيل فرق تطوعية من أعضاء هيئة التدريس في التخصصات المختلفة	- وثائق تفيد تقديم ندوات وخدمات استشارية في نطاق	٢٠١٥ - مستمر	عميد الكلية بالتنسيق مع السادة الوكلاء

وقضايا المجتمع المحيط .	التدريس .	كـمـسـتـشـارـيـن عـلـمـيـيـن قـادـريـن عـلـى تـطـوـيـر الإـنـتـاج وحـل مـشـاكـل المـجـتـمـع المـحـبـطـة بـالـكـلـيـة .	التخصصات المتاحة	ومدير وحدة ضمان الجودة والسادة رؤساء الأقسام - لجنة المشاركة المجتمعية وتنمية الموارد الذاتية
- نتائج استبيانات تعكس رضا المستفيدين عن الخدمات المقدمة	- العمل على كسب ثقة المستفيدين ورضاهم	- وجود استبيانات لقياس رضا المستفيدين . - نتائج تحليل الاستبيانات	- ٢٠١٥ - مستمر	وحدة ضمان الجودة بالتنسيق مع الاطراف المجتمعية
- زيادة نسبة الوعي بقضايا المجتمع البيئية والزراعية . - خطة بحثية ترتبط بقضايا المجتمع	- نشر الوعي الثقافي والبيئي بقضايا ومشكلات المجتمع البيئية والزراعية	- وثائق تنفيذ استطلاع الآراء حول أهم المشكلات والقضايا المرتبطة بالبيئة الزراعية - توصيات المؤتمرات حول الحلول المقترحة . - كشوف حضور الدورات التدريبية والندوات وورش العمل المرتبطة بنشر الوعي الثقافي والبيئي المرتبطة بالبيئة	٢٠١٥-٢٠١٦	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة و وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث بالتنسيق مع لجنة المشاركة المجتمعية وتنمية الموارد الذاتية
- قوائم باحتياجات المجتمع الفعلية . - قائمة بالمشكلات التي يعاني	- مزيد من إجراء الدراسات للتعرف على احتياجات المجتمع الفعلية والمشكلات التي يعاني منها .	- خطة بحثية معتمدة نابعة من احتياجات المجتمع والمشكلات التي تواجهه .	٢٠١٥	وكيل الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة بالتنسيق مع لجنة

المشاركة المجتمعية وتنمية الموارد الذاتية				منها المجتمع المحيط . - خطة مفعلة للمساهمة في القضاء على مشكلات البيئة الزراعية .	
وكيل الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة بالتنسيق مع لجنة المشاركة المجتمعية وتنمية الموارد الذاتية	٢٠١٥- مستمر	- إعلانات ورقية وإلكترونية عن الخدمات التي تقدمها الكلية	- وضع آلية لتسويق الخدمات الاستشارية والخدمية التي تقدمها الوحدات الخاصة بالكلية	-آلية معتمدة لزيادة فاعلية تسويق الخدمات الاستشارية والخدمية التي تقدمها الكلية	
وكيل الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة بالتنسيق مع لجنة المشاركة المجتمعية وتنمية الموارد الذاتية	٢٠١٥- مستمر	- - تنفيذ ندوات وورش عمل طبقا لاحتياجات المزارعين. - نتائج الاستبانات والمقابلات تعكس أهم الاحتياجات الخاصة بالمزارعين . - أقبال المزارعين على الندوات وورش العمل المنفذة .	- 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 طبقا للإمكانيات المتاحة	- اعتماد تشكيل فرق تطوعية من أعضاء هيئة التدريس لمحو الأمية الزراعية لدى المزارعين طبقا لاحتياجاتهم	٣- زيادة تعزيز القدرة على المشاركة المجتمعية في محو الأمية الزراعية وتبني المشروعات الصغيرة

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

الأهداف الإجرائية Objectives	المخرجات Outcomes	الأنشطة	مؤشرات النجاح	الإطار الزمني	مسئولية التنفيذ
الاتجاه نحو اعتماد برامج باللغة الانجليزية تلبي رغبات الطلاب واحتياجات المجتمع المحيط	- 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)	- مزيد من إجراء استطلاعات الآراء والمقابلات حول أهم البرامج التي يمكن اعتمادها باللغة الانجليزية والتي تلبي رغبات الطلاب واحتياجات المجتمع المحيط. - توفير مناخ تعليمي شامل لبدء تنفيذ الدراسة بالبرامج المعتمدة. - تبادل الخبرات مع الكليات بالوجه البحري المعتمدة لمثل هذه البرامج	- 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 .	٢٠١٥ ٢٠١٩/	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب بالتنسيق مع عميد الكلية ومدير وحدة ضمان الجودة والسادة رؤساء الأقسام .

التكلفة المتوقعة لتحقيق الغاية بصورة كلية ١٥٠٠٠ 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

- منهجية تنفيذ الخطة (ملاح إدارة الاستراتيجية):-

لضمان المتابعة واستمرارية جودة أداء الخطة التنفيذية يتم التنسيق مع مجلس إدارة ضمان الجودة بالكلية واللجان التنفيذية المنبثقة منه كل فيما يخص اليه و تتمثل هذه اللجان في الاتي:-

- ١- لجنة التخطيط الاستراتيجي
- ٢- لجنة المشاركة المجتمعية وتنمية الموارد الذاتية
- ٣- لجنة الدراسات العليا والبحوث
- ٤- لجنة إعداد الدراسة الذاتية
- ٥- لجنة التطوير المستمر وتقييم الأداء
- ٦- لجنة المعايير الأكاديمية والبرامج وجودة الأداء
- ٧- لجنة التدريب والتوعية والاعتماد
- ٨- لجنة تصميم وتنفيذ وتحليل الاستبيانات
- ٩- لجنة الاعتماد المؤسسي
- ١٠- اللجان الثلاثية .

بالإضافة إلى التنسيق مع اللجان المنبثقة عن مجلس بالكلية والمتمثلة في:-

- ١- لجنة المختبرات والأجهزة العلمية
- ٢- لجنة الدراسات العليا والبحوث .
- ٣- لجنة المكتبات
- ٤- لجنة العلاقات العلمية والثقافية الخارجية.
- ٥- لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- ٦- لجنة شؤون الطلاب.

بالإضافة إلى الاستعانة بالمقيمين الخارجيين والإشراف المباشر من مركز ضمان

الجودة بالجامعة والإشراف العام من وحدة إدارة المشروعات بالجامعة.

- آليات نشر الخطة الاستراتيجية :-

- ١- تنظيم ورش عمل حول أهمية التخطيط الاستراتيجي بوجه عام والخطة الإستراتيجية للكلية بوجه خاص ودورها في تفعيل عمليتي التعليم والتعلم والارتقاء الجوهري لكليتنا بما يحقق لها الاعتماد.
- ٢- مشاركة الأطراف المجتمعية في تنفيذ الأنشطة .
- ٣- توزيع الخطة الإستراتيجية على الإدارات والأقسام العلمية بالكلية وتدعيم مشاركتهم في تنفيذ بعض الأنشطة .
- ٤- نشر الخطة الإستراتيجية على الموقع الالكتروني للكلية .
- ٥- تكليف أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية تضمين مذكرة مبسطة منبثقة الخطة التنفيذية للكلية ضمن المنهج الدراسي للطلاب .
- ٦- التحديث المستمر لقاعدة بيانات للكلية متضمنة بيانات دقيقة عن عناصر منظومة التعليم.
- ٧- عرض أجزاء يومية من الخطة الاستراتيجية للكلية من خلال شاشات العرض داخل مياني الكلية .
- ٨- محاولة الإعلان عن الخطة الإستراتيجية للكلية من خلال وسائل الإعلام المختلفة ان أمكن .

- تحديث ومراجعة الخطة واعتمادها:-

- يتم التحديث والمراجعة للخطة كلما تطلب الأمر ذلك وذلك في ضوء المعطيات والمتغيرات التالية مع العلم بان التحديث لا يرتبط بفترة زمنية محددة :
- نتائج الطلاب في المراحل التعليمية المختلفة
 - رضا الأطراف المستفيدة من برامج ووحدات وإمكانيات الكلية .
 - الدعم المالي المقدم للكلية
 - التغير في متطلبات سوق العمل
 - التغيرات الاقتصادية والاجتماعية بالمجتمع
 - المستجدات في مجال التعليم والتعلم

- مستوى الإقبال على الكلية (المستفيدين) .
- متطلبات الاعتماد والمستجدات الحديثة .

التقييم والمتابعة للخطة الإستراتيجية

١- تقييم الخطة الإستراتيجية Evaluation of the strategic plan

حيث يعقد اجتماع دوري من قبل وحدة ضمان الجودة ولجانها المتخصصة لتقييم مدى تنفيذ الخطة الإستراتيجية من مختلف الزوايا والاتجاهات والتي من أهمها :

- مستوى مخرجات التنفيذ
- التأثير والفاعلية في إحداث التغيير المطلوب .
- رضا الأطراف المنفذة والمستفيدة من الخطة .
- التناغم بين وحدات التنفيذ المختلفة للخطة وعدم تعارض توقيت التنفيذ .
- تناسب الوقت المحدد للتنفيذ مع الواقع .
- تناسب عدد الأفراد الموكل لهم التنفيذ مع حجم العمل المطلوب .
- المعوقات والمستجدات .
- الإمكانيات ومدى توفيرها

٢- مراعاة المخاطر ووضع البدائل

Risk Assessment and Alternative Strategies

أ- مراعاة المخاطر Risk Assessment

لتحقيق النجاح في تطوير وتنفيذ الخطة الإستراتيجية للكلية روعي توقع بعض المخاطر المرتبطة بإعاقه بعض أنشطة الخطة التنفيذية لاتخاذ الخطوات اللازمة للتعامل مع تلك المخاطر وتوفير الدعم ومقومات النجاح للخطة ، ويمكن سرد تلك المخاطر والعقبات المتوقعة فيما يلي:-

- ١- ضعف استجابة بعض أعضاء هيئة التدريس للأعمال المكلفين بها .
- ٢- البطء في استجابة بعض أعضاء هيئة التدريس لتطبيق طرق التدريس والتقييم الحديثة .
- ٣- بطء عمليات التحديث في البرامج أو عدم جديتها .
- ٤- البطء في استجابة أعضاء هيئة التدريس في إنتاج واستخدام المقررات الالكترونية .

- ٥- البطء في إجراءات استحداث برامج تلبي احتياجات المجتمع.
- ٦- ضعف ميزانية الأبحاث .
- ٧- ضعف مشاركة بعض المصانع والشركات والمزارع في التدريب الصيفي .
- ٨- - ضعف إقبال الطلاب على الكلية .
- ٩- ضعف الدعم المخصص من الجامعة للدعم الطلابي .

م	المخاطر المتوقعة	إدارة المخاطر
١-	ضعف استجابة بعض أعضاء هيئة التدريس للأعمال المكلفين بها .	• التدريب والتوعية. • وضع آلية للمحاسبية
٢-	البطء في استجابة بعض أعضاء هيئة التدريس لتطبيق طرق التدريس والتقييم الحديثة	• التوعية والتدريب والتحفيز بطرق عديدة • ورش عمل للتوعية بالتنسيق مع مركز تقويم الامتحانات .
٣	بطء عمليات التحديث في البرامج أو عدم جديتها .	• ربط عمليات التحديث بالتشجيع المادي والعيني والمعنوي للمعنيين بالإضافة إلى زيادة نسبة مشاركتهم في مميزات عديدة بالكلية ترتبط بالكادر الوظيفي .
٤-	البطء في استجابة أعضاء هيئة التدريس في إنتاج واستخدام المقررات الالكترونية .	• التوعية والتدريب والتحفيز بطرق متعددة .
٥-	البطء في إجراءات استحداث برامج تلبي احتياجات المجتمع	• مطالبة الوزارة بالمساعدة في الموافقة على الاستحداث .
٦-	ضعف ميزانية الأبحاث	• تحفيز هيئة التدريس للحصول على المشاريع البحثية مع توجيه نسبة من ميزانية الوحدات ذات الطابع الخاص للبحث العلمي - صندوق دعم البحوث بالجامعة .

٧-	ضعف مشاركة بعض المصانع والشركات والمزارع في التدريب الميداني .	البحث عن مزيد من الشركات والمصانع للمساهمة في التدريب الميداني - زيادة عقد البروتوكولات مع مؤسسات المجتمع المحلي - تحفيز الشركات والمصانع والمزارع على مشاركتهم في تنفيذ التدريب الصيفي .
٨-	- ضعف إقبال الطلاب على الكلية	- توفير فرص عمل ومنح للخريجين . - العمل على استحداث برامج جديدة جاذبة للطلاب وتلبى احتياجات المجتمع الخارجي .
٩-	ضعف الدعم المخصص من الجامعة للدعم الطلابي	فتح مصادر جديدة للدعم الطلابي (منح من برامج داعمة - التبرعات - برامج جذب للطلاب الوافدين)

Alternative Strategies

ب- الاستراتيجيات البديلة

لقد اتبعت الكلية منهجا علميا متعارفا عليه مبنيا على وجود استراتيجيات بديلة للمخاطر المحتملة والمتوقعة التي قد تواجه تنفيذ الخطة الاستراتيجية على المدى القريب والبعيد وذلك منها استراتيجيات إدارة المخاطر المتوقعة.

المراجع

أ-المراجع العربية:

- الخطة الاستراتيجية لكلية الزراعة جامعة المنيا ٢٠١٤/٢٠٠٩م
- الخطة الإستراتيجية لجامعة المنيا .
- الخطة الإستراتيجية - جامعة القاهرة
- الخطة الإستراتيجية- جامعه عين شمس
- الخطة الإستراتيجية للإتحاد العالمي لحماية الطفولة
- الخطة الإستراتيجية كلية العلوم جامعة المنيا
- الخطة الإستراتيجية لمعهد بحوث الهندسة الوراثية والتكنولوجيا الحيوية - جامعه المنوفية
- الخطة الإستراتيجية للوحدة الاستثمارية للضمان 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 حكوميه (جمعية الكرملة نموذجاً)
- الممارسات التطبيقية للمؤسسة التعليمية في المهارات المختلفة (٤١ مجال) - وحدة إدارة المشروعات - وزارة التعليم العالي
- مشروع الإستراتيجية التربوية لدولة قطر
- الخطة الإستراتيجية الخمسية / لخدمه المجتمع وتنميه 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 الفولى - المركز القومي للبحوث -القاهرة.

- -أداة تقييم احتياجات المؤسسات بالمشاركة (بونات) -مشروع تعزيز الديمقراطية والمجتمع المدني (تمكين) -فلسطين
- دليل الإعتماد لمؤسسات التعليم العالي (الاصدار الاول يناير ٢٠٠٩) - جمهورية مصر العربية - الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- - دليل الإعتماد لمؤسسات التعليم العالي (الاصدار الثاني أغسطس ٢٠٠٩) - جمهورية مصر العربية - الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

REFERENCES

- Basic Guidelines for A Successful Planning Process. (١٩٩٩):** Carter McNamara, Ph. D., AISD Strategic Plan, ٢٠٠٥-٢٠١٠ Printed on Recycled Paper with Soy Ink Page ٧٧
- Best Practices for Long-Term Planning. (٢٠٠٢):** Illah Nourbaksh, Ph.D. and Ofer Matan, Ph. D. ٢٠٠٢
- Best Practices, Report Number ٣ (٢٠٠١):** Strategic Planning. Community Associations Institute Research Foundation, ٢٠٠١.
- Budget Letter ٩٦-٠٨ (State of California) (١٩٩٧&١٩٩٨):** Budget Development Policy Guidelines, page ٣: "Strategic Planning Requirements"
- Budget Letter ٩٦-١٦ (State of California):** Strategic Planning Guidelines
- Budget Letter ٩٦-٢٣ (State of California) (١٩٩٨& ١٩٩٩):** Capital Outlay Budget Submission for ١٩٩٨ - ٩٩.
- Budget Letter ٩٧-٠٧ (State of California):** Revised Budget Change Proposal Forms
- Budget Letter ٩٨-٠٧ (State of California) (١٩٩٨):** Strategic Planning

Business Policy (١٩٧٦): Strategy Formation and Management Action by W. F. Glueck, McGraw Hill, ١٩٧٦

CALIFORNIA COMPETES, A Manager's Workbook for a Competitive Government, February (١٩٩٦): State of California, Governor's Office Corporate Strategy by H. Igor Ansoff, McGraw-Hill, ١٩٦٥

Competitive Strategies (١٩٨٠): Techniques for Analyzing Industries and Competitors by Michael E. Porter, New York: Free Press, ١٩٨٠

Education Criteria for Performance Excellence (٢٠٠٤): Baldrige National Quality Program, ٢٠٠٤.

Effective Strategic Planning (١٩٩٩): Getting Your Organization Focused and Directed. The Enterprise Foundation, ١٩٩٩.

Essential Challenges of Strategic Management (٢٠٠١): By Dr. William B. Rouse, John Wiley & Sons, Inc, Wiley-Interscience Publications, ٢٠٠١

Five Good Ideas about Strategic Planning. James Appleyard, (٢٠٠٤).

Implanting Strategic Management by H. Igor Ansoff, Prentice Hall, (١٩٨٤) ٦٦

Leadership in Administration by Philip Selznick (١٩٥٧), Row-Peterson, ١٩٥٧

Levers of Control (١٩٩٥): How Managers Use Innovation Control Systems to Drive Strategic Renewal by Robert Simons, ١٩٩٥

Management Memo ٩٦-٢٣ (State of California): Strategic Planning Requirements

Managing for Results, Strategic Planning and Performance Measurement Handbook, State of Arizona, May (١٩٩٥):

Governor's Office of Strategic Planning and Budgeting, Governor's Office for Excellence in Government

Model Planning Process Overview (٢٠٠٤): Washington State School System Improvement Resource Guide, ٢٠٠٤.

Outcome-Based Strategic Planning Approach for Schools (٢٠٠١): Center for Strategic Planning, ٢٠٠١.

Planning for "Texas Tomorrow" Instructions for Preparing and Submitting Agency Strategic Plans for the (١٩٩٥ - ١٩٩٩): Period, December ١٩٩٣, State of Texas, Governor's Office of Budget and Planning, and the Legislative Budget Board

Planning Strategically. University of Texas, College of Education, (٢٠٠٢).

Real Time Strategic Change by Robert W. Jacobs, Berrett-Koehler Publishing, (١٩٩٤): The Strategy-Focused Organization by Robert S. Kaplan and David P. Norton, Harvard Business School Publishing, ٢٠٠١

State Government Strategic Planning and Performance and Review Act (State of California), (١٩٩٤): Government Code, Chapter ٧٧٩, Statutes of (Assembly Bill ٢٧١١, Valerie Brown)

Statewide Plan Coordination in California, October (١٩٩٢): State of California, Governor's Office of Planning and Research, Governor's Interagency Council on Growth Management

Strategic Management (١٩٧٩): A New View of Business Policy and Planning by D.E. Schendel and C.H. Hofer, Little/Brown, ١٩٧٩

Strategic Management and Business Policy by Thomas L (٢٠٠٢): Wheelen and J. David Hunger, Eighth Edition, Prentice Hall, ٢٠٠٢

Strategic Planning Best Practices (٢٠٠٣): Dennis C. Bausman. Clemson University, ٢٠٠٣.

Strategic Planning Criteria. North Central Association, Commission on Accreditation and School Improvement.

Strategic Planning for America's Schools. William J. Cook, Jr. (٢٠٠١) Ph. D. The Cambridge Group, Revised Edition V, ٢٠٠١.

Strategic Planning for Public Schools. Texas Association of School Boards, ٢٠٠٤.

Strategic Planning: What Work and What Doesn't (١٩٩٩): American Productivity and Quality Center, ١٩٩٩.

Strategic Planning. David Peterson. ERIC Digest Series, Number EA ٤١, (١٩٨٩).

Strategies and Styles (١٩٨٧): The Role of the Center in Managing Diversified Corporations by Goold and Campbell, ١٩٨٧

Strategies for Change (١٩٨٠): Logical Incrementalism by J. B. Quinn, Homewood-Irwin, ١٩٨٠.

Strategy and Structure (١٩٦٢): Chapter in the History of the Industrial Enterprise by Alfred D. Chandler, MIT Press, ١٩٦٢

Strategy Pure & Simple (١٩٩٣): How Winning CEOs Outthink Their Competition by Michel Robert, McGraw-Hill, ١٩٩٣

Strategy Safari (٢٠٠٥): A Guided Tour Through the Wilds of Strategic Management by Henry Mintzberg, Bruce Ahlstrand, and Joseph Lampel, Free Press ٢٠٠٥.

Team-Based Strategic Planning (١٩٩٤): A Complete Guide to Structuring, Facilitating, and Implementing the Process by C. Davis Fogg, AMACOM American Management Association Books, ١٩٩٤

The Performance Budgeting Pilot Project (١٩٩٦): An Evaluation of Its Status, January ١٩٩٦, State of California, Department of Finance

The Strategy Process by H. Mintzberg, J.B.Quinn, and R.M. James, Prentice-Hall, ١٩٨٨

The Way of Strategy by William A. Levinson, ASQC Quality Press, ١٩٩٤

Tips for Effective Strategic Planning. Christine D. Keen. HR Magazine, August, ١٩٩٤.

Top ١٠ Ways to Improve Public Schools. Texas Comptroller of Public Accounts, ٢٠٠٠.

Toward Useful Performance Measurement (١٩٩٤): Lessons Learned From Initial Pilot Performance Plans Prepared Under the Government Performance And Results Act, November ١٩٩٤, National Academy of Public Administration

What Makes Strategic Plans Work Well? David T. Conley. School Administrator, December, ١٩٩٤.