



جامعة كفر الشيخ
كلية الزراعة
وحدة ضمان الجودة



الخطة الاستراتيجية

٢٠٢١ - ٢٠١٦

الوثيقة	
غرض الوثيقة	: تتضمن هذه الوثيقة الخطة الاستراتيجية لكلية الزراعة – جامعة كفر الشيخ للفترة ٢٠١٦-٢٠٢١م.
توزيع الوثيقة	: لا يتم تداول هذه الوثيقة إلا من خلال وحدة ضمان الجودة بكلية الزراعة - جامعة كفر الشيخ.
حقوق ملكية الوثيقة	: هذه الوثيقة ملك لكلية الزراعة - جامعة كفر الشيخ.
موقع الوثيقة	: وحدة ضمان الجودة بكلية الزراعة - جامعة كفر الشيخ.
تاريخ اعتماد الخطه	: مجلس الكلية رقم (١) في ٢٠١٦/٩/١٨



الخطة الاستراتيجية لكلية الزراعة - جامعة كفرالشيخ

تقديم

إن التخطيط الاستراتيجي المنهجي وسيلة تساهم في إدارة جهودنا جميعاً لصياغة الأهداف الاستراتيجية لكلية ولتحقيق هذه الأهداف فكان لزاماً علينا أن نطور أداؤنا الأكاديمي والإداري وننمي مواردنا البشرية ونستثمر مواردنا المالية والمادية بشكل سليم وانطلاقاً من سعيها الدائم نحو خلق تنمية ثقافية التميز في كليتنا ولإدراكنا الأكد بأن التخطيط للمستقبل هو الأسلوب الأمثل لمواجهة التهديدات المتوقعة فقد قمنا بإعداد خطة استراتيجية أولى عن الفترة من ٢٠١١-٢٠١٦م تم فيها تحقيق الكثير من اهداف الكلية ولاستكمال خطوات وصول الكلية للاعتماد فقد قمنا بإعداد هذه الخطة الاستراتيجية الحالية للفترة من ٢٠١٦-٢٠٢١م بناء علي تحليل الوضع الراهن وربطه بالرؤية المستقبلية لكلية لتحديد المسار الاستراتيجي الذي يصل بنا الي تحقيق أهداف المؤسسة .

وقد بدأ وضع الخطة بعقد عدد من ورش العمل التي ضمت أعضاء هيئة التدريس بالكلية ، فضلاً عن ممثلين لأصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين واستهدفت هذه الورش جمع البيانات والمعلومات عن الوضع الراهن لكلية ونقاط القوة والضعف ، كما تم توزيع استبيانات على عينة ممثلة من طلاب الكلية والإداريين ، أعضاء هيئة التدريس والمستفيدين من الخدمة وذلك لمراجعة عناصر البيئة الداخلية والخارجية طبقاً لتحليل SWOT المعروف بالتحليل البيئي أو التحليل الرباعي وفقاً لمعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. وبناء علي التحليل البيئي تم وضع رؤية ورسالة الكلية تم تحديد الأهداف الاستراتيجية ، وتحليل الفجوة، ووضع الخطة التنفيذية .

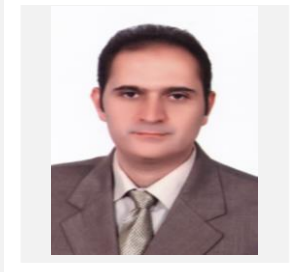
ولدي أمل كبير في أن تتضافر جهود جميع العاملين بالكلية لترجمة هذه الخطة إلي واقع ملموس حتى تتمكن الكلية من تحقيق أعلى درجات الجودة في التعليم وتحقيق منتج تعليمي متميز متمثل في خريج قادر على المنافسة في سوق العمل محلياً وإقليمياً والارتقاء بالمجتمع والبيئة المحيطة، وذلك من خلال الحصول على الاعتماد والمحافظة عليه .

أرجو الله أن يثيب الجميع خيراً على هذا الجهد المبذول وخاصة الأستاذ الدكتور/ رياض نوفل وأن يكمل هذا العمل بالنجاح لتحقيق رؤية ورسالة الكلية لرفعة مصرنا الحبيبة .

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
وَاللَّهُ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ، ،
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

عميد الكلية

(أ.د / حسن حسن يونس)



شكر وتقدير

نتقدم اسرة وحدة ضمان الجودة بكلية الزراعة – جامعة كفرالشيخ ، باسمي آيات الشكر والتقدير الى
الاستاذ الدكتور / حسن حسن عبد الله يونس عميد الكلية والسادة وكلاء الكلية على دعمهم وتشجيعهم الدائم
والمستمر والبناء.

كما أتقدم نيابة عن فريق وحدة ضمان الجودة بالكلية بخالص الشكر والامتنان للسادة مدراء وحدة
ضمان الجودة السابقين أ.د/ محمد السعيد أبو والي ، أ.د/ محمود محمد فواز ، وأ.د/ سعيد عبد السلام درة والي
السيد الدكتور / عمرو على موسى عمران (الملحق الثقافي المصري – سابقا – بالمملكة العربية السعودية) والاستاذ
المساعد بقسم النبات الزراعي ومنسق معيار التخطيط الاستراتيجي و السادة أعضاء فريق المعيار ، وأعضاء هيئة
التدريس والهيئة المعاونة وجميع العاملين والطلاب الذين شاركوا في وضع الخطه الاستراتيجية للكلية لما بذلوه
من جهود مشكورة ، كما أتقدم بخالص الشكر للسادة خبراء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد
أ.د/ عادل السيد مبارك ، أ.د/ كمال حسن غلاب ، أ.د/ رياض يوسف نوفل و أ.د/ ياسر محمد حافظ لما بذلوه
من جهود مخلصه في المراجعة الداخلية والخارجية للخطه الاستراتيجية .

والله ولي التوفيق ،،،

مدير وحدة ضمان الجودة

اد/أمين كمال عمار

فريق إعداد الخطة الإستراتيجية

عن القيادات الأكاديمية وأعضاء فريق وحدة ضمان الجودة بالكلية

عميد الكلية ورئيس فريق التخطيط الاستراتيجي	أ.د/ حسن حسن يونس	١
أستاذ الاقتصاد الزراعي ووكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	أ.د/ محمود محمد فواز	٣
أستاذ الدواجن ووكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	أ.د/ يحيى زكريا عيد	٤
أستاذ الميكروبيولوجيا الزراعية ووكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	أ.د/ السيد بلال عبد المنطلب بلال	٥
استاذ الصناعات الغذائية ومدير وحدة ضمان الجودة بالكلية	أ.د/ أمين كمال أمين عمار	٦
استاذ النبات الزراعي المساعد بالكلية ومنسق معيار التخطيط الاستراتيجي	د/ عمرو علي موسى عمران	٧

عن أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

أستاذ الأراضي	أ.د/ محمد السعيد أبو والي	٨
نائب رئيس الجامعة السابق وعضواً	أ.د/ عاطف يوسف سالم	٩
عميد الكلية السابق وعضواً	أ.د/ حسين محمد حسين سرور	١٠
عضواً	أ.د/ سعيد عبد السلام درة	١١
عضواً	أ.د/ نبيل محمد عويضة	١٢
عضواً	أ.د/ فرج عبد اللطيف شرشير	١٣
عضواً	د/ علاء الدين خليل سعد عمر	١٤
عضواً	د/ ايمن عبد الدايم احمد محمد	١٥
عضواً	د/ محسن محمد عبد الرحمن	١٦
عضواً	د/ عزيزة احمد ابو ليلة	١٧
عضواً	د/ منال فهمي ابراهيم على	١٨
عضواً	السيد/ سالم حمدين حسن	١٩
عضواً	السيد/ محمد حامد حسن يوسف	٢٠
عضواً	مدرس النباتات الزراعي	
عضواً	مدرس الوراثة	
عضواً	مدرس الانتاج الحيواني	
عضواً	مدرس الحشرات الاقتصادية	
عضواً	استاذ الوراثة	
عضواً	استاذ الهندسة الزراعية	
عضواً	استاذ الانتاج الحيواني	
عضواً	استاذ الحشرات الاقتصادية	
عضواً	استاذ الفاكهة المساعد	
عضواً	استاذ المحاصيل المساعد	
عضواً	مدرس النباتات الزراعي	
عضواً	مدرس الوراثة	
عضواً	مدرس الانتاج الزراعي	
عضواً	مدرس مساعد بقسم أمراض النبات	
عضواً	معيد بقسم الصناعات الغذائية	

عن الجهاز الإداري

امين الكلية	أ/ شلبي شحاته صالح	٢١
سكرتارية وحدة ضمان الجودة	السيدة/ زينب عبد الله سيد حمودة	٢٢

عن الأطراف المجتمعية

مهندس زراعي (رجل اعمال)	م/ احمد محمد عباس الشراكي	٢٣
مهندس زراعي (رجل اعمال)	م/ وفيق بركات	٢٤

عن الطلاب

رئيس اتحاد الطلاب	الطالب/ احمد السيد عبد العال	٢٥
الطالب المثالي ٢٠١٤/٢٠١٥	الطالب/ محمد مرزوق	٢٦

*مجلس كلية الزراعة رقم (٧) بتاريخ ٢٠١٦/٣/١٣

*مجلس كلية الزراعة رقم (٨) بتاريخ ٢٠١٥/٤/١٥

فريق مراجعة الخطة الاستراتيجية

١-١.د/ كمال حسن غلاب	أستاذ المحاصيل - كلية الزراعة - جامعة الفيوم ومراجع قبل جامعي بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد .	(مراجع خارجي)
٢-١.د/ عادل السيد مبارك	نائب رئيس جامعة المنوفية - و المدرب و المراجع المعتمد بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد .	(مراجع خارجي)
٣-١.د/ رياض يوسف نوفل	أستاذ الدواجن بالكلية - والمدرب والمراجع بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد .	(مراجع داخلي)
٤-١.د/ ياسر محمد حافظ	استاذ أمراض النبات الزراعي والمدرب بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد - ومدير المركز الدولي لإدارة الموارد البشرية بجامعة كفرالشيخ .	(مراجع داخلي)

المحتويات

رقم الصفحة

الموضوع

	أولاً:	أ - نبذة تاريخية عن كلية الزراعة
١٠	١ -	نشأة وتأسيس الكلية
١٣	٢ -	نوع الكلية وطبيعة نشاطها وملكيته
١٤	٣ -	انواع البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية
١٦	٤ -	الدرجات العلمية التي تمنحها الكلية
١٧	٥ -	تطور اعداد المقبولين والخريجين
١٨	٦ -	دور الكلية في المجتمع المحلي المحيط بها
٢٠	٧ -	الوضع التنافسي للكلية بين الكليات المناظرة
٢١		ب - اصحاب المصلحة والمستفيدين
	ثانياً:	منهجية اعداد الخطة :
٢٣	١.	مبررات وضع الخطة الاستراتيجية
٢٣	٢.	منهجية اعداد الخطة الاستراتيجية
٢٤	٣.	مراحل اعداد الخطة الاستراتيجية
٢٥	٤.	ضمانات تنفيذ الخطة الاستراتيجية
٢٦	٥.	معوقات ومخاطر التنفيذ
	ثالثاً:	اين نحن والى اين نتجه ؟
٢٨	١.	التحليل البيئي للكلية باستخدام اسلوب SWOT
٢٨	أ.	تحليل عناصر البيئة الداخلية
٢٩	١/أ -	التحليل الكمي لعناصر البيئة الداخلية
٣٣	٢/أ -	مصفوفة العوامل الاستراتيجية للبيئة الداخلية
٣٤	ب.	تحليل عناصر البيئة الخارجية
٣٤	١/ب -	التحليل الكمي لعناصر البيئة الخارجية
٣٦	٢/ب -	مصفوفة العوامل الاستراتيجية للبيئة الخارجية
٣٧	٢.	الدلالات الاستراتيجية
٣٨	٣.	مصفوفة التحليل البيئي للكلية والاستراتيجيات البديلة
٤٠	٤.	تحليل الفجوة GAP ANALYSIS
٤١	٥.	دور الخطة

المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
	رابعاً: المسار الاستراتيجي للكلية
٤٤	١. رؤية ورسالة الجامعة والكلية.....
٤٥	٢. الانساق بين رؤية ورسالة الجامعة ورؤية ورسالة الكلية
٤٥	٣. الاهداف الاستراتيجية العامة والفرعية للخطة
٤٧	٤. القيم الحاكمة لعمل الكلية
٤٨	٥. سياسات الكلية
	خامساً: كيف نصل الى ما نريد ؟
٥٢	١. محاور الخطة الاستراتيجية للكلية
٥٣	٢. الخطة التنفيذية
٨٧	٣. مصادر التمويل للخطة الاستراتيجية
٨٨	٤. المخطط الزمني للخطة التنفيذية
٩٨	٥. خطة المتابعة والتقييم على مدار الخطة
	سادساً: الاطار المرجعي لادبيات الاستراتيجية
١٠٢	١. باللغة العربية
١٠٣	٢. باللغة الانجليزية

أولاً: أ - نبذة تاريخية عن كلية الزراعة

- ١ - نشأة وتأسيس الكلية
- ٢ - نوع الكلية وطبيعة نشاطها وملكيته
- ٣ - أنواع البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية
- ٤ - الدرجات العلمية التي تمنحها الكلية
- ٥ - تطور اعداد المقبولين والخريجين وحجم الامكانيات والتوسعات
- ٦ - وضع الكلية التاريخي في المجتمع المحلي المحيط بها
- ٧ - وضع الكلية التنافسي بين الكليات المناظرة

ب - اصحاب المصلحة والمستفيدين

أ- نبذة تاريخية عن الكلية :

١ : نشأة وتأسيس الكلية

تعد كلية الزراعة أقدم كليات جامعة كفر الشيخ ، حيث بدأت نواة الكلية بإنشاء المعهد العالي الزراعي عام ١٩٥٧م بمدينة كفر الشيخ ، وكان تابعاً لوزارة التعليم العالي ، والذي تحول في ١٩٦٩/٧/١م بالقرار الجمهوري رقم ١٠٨٨ لسنة ١٩٦٩م إلى كلية للزراعة تتبع جامعة الإسكندرية ، وفي عام ١٩٧٢م وبصدور قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢م أنشأت جامعة وسط الدلتا واستقلت الكلية عن جامعة الإسكندرية ، وانضمت إلى جامعة وسط الدلتا ، وفي عام ١٩٧٣م تحول مسمى الجامعة إلى جامعة طنطا ، وتم إنشاء فرع كفر الشيخ بالقرار رقم ٢٧٨ عام ١٩٨١م وكانت كلية الزراعة هي اللبنة الأولى في هذا الفرع ، ثم صدر القرار الجمهوري رقم ١٢٩ لعام ٢٠٠٦م بتاريخ ٢٠٠٦/٤/١٩م بإنشاء جامعة كفر الشيخ في ٢٠٠٦/٨/١م لتصبح كلية الزراعة أول وأقدم كليات جامعة كفر الشيخ .

وبصدور القرار الجمهوري بإنشاء جامعة كفر الشيخ ، تم إنشاء العديد من المنشآت العصرية لكليات الجامعة ، ومنها مبني جديد لكلية الزراعة على مساحة تقارب ثلاثة آلاف متر مربع ، بالإضافة إلى إنشاء ثلاثة معامل ومباني أخرى ، بالإضافة إلى مزرعة للمحاصيل الزراعية ومساحتها ما يقرب من ١٠٠ فدان ، وكلها تقع بمدينة سخا ومحتوية على مزرعة لقسم البساتين ومنحل الكلية ومزرعة لقسم الإنتاج الحيواني وأخرى لإنتاج الدواجن ونشاط تدوير المخلفات الزراعية لإنتاج السماد العضوي (الكمبوست) و وحدة تدوير المخلفات ومركز التجارب والبحوث الزراعية بالكلية وصوب زجاجية ومعامل لقسم النبات الزراعي .

تتكون كلية الزراعة من عدة مباني هي:

أ) مبنى كلية الزراعة الجديد ويتكون من سبعة طوابق :

- ١ **الدور الأرضي** : الجهة الغربية وتشمل : الجمعية العلمية لحماية البيئة- مطبعة الكلية- مكتب معاون الكلية وإدارة المزرعة - مكتب مدير الحسابات - الوحدة الحسابية - معمل تصنيع الصناعات الغذائية - صالة تصنيع الألبان ، الجهة الشرقية وتشمل : شئون الطلاب - الشئون المالية - التوريدات - صالة تصنيع الألبان (٢) ومخازن .
- ٢ **الدور الأول** : الجهة الغربية : قسم الإنتاج الحيواني ، الجهة الشرقية : قسم إنتاج الدواجن - مكتبة الدراسات العليا - مكتبة الطلاب .
- ٣ **الدور الثاني** : ويشتمل على إدارة الكلية : مكتب العميد - السكرتارية - وحدة ضمان الجودة - وحدة الأزمات والكوارث ، الجهة الغربية : مكتب وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - مكتب وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - مكتب شئون أعضاء هيئة التدريس - استراحة أعضاء هيئة التدريس الجهة الشرقية : خزينة الكلية - مكتب أمين الكلية - معمل النت للطلاب - معمل النت لأعضاء هيئة التدريس - مكتب رعاية الشباب - مكتب وكيل الكلية لشئون الطلاب والتعليم .
- ٤ **الدور الثالث** : الجهة الغربية : قسم الصناعات الغذائية ، الجهة الشرقية : قسم الألبان .
- ٥ **الدور الرابع** : الجهة الغربية : قسم المحاصيل ، الجهة الشرقية : قسم النبات الزراعي .
- ٦ **الدور الخامس** : قسم البساتين - مدرج طلاب - قاعة السمينار .

٧ **الدور السادس** : مدرج طلاب (١) مدرج طلاب (٢) – الاستحقاقات – إدارة المخازن- الكنترولات – شئون العاملين - الأرشيف - الدراسات العليا - الإدارة الهندسية .

مبنى كلية الزراعة رقم (أ)

باب الدخول الرئيسي للمبنى رقم (أ)



ب) مبنى مجمع المعامل ويتكون من خمسة طوابق : يضم معامل وثمان قاعات دراسية ومكاتب أعضاء هيئة التدريس وهو مقسم كالآتي :

- ١ **الدور الأرضي** : يشغله قسمي الاقتصاد الزراعي والهندسة الزراعية .
- ٢ **الدور الأول** : يشغله قسم كيمياء وسمية المبيدات .
- ٣ **الدور الثاني** : يشغله قسم الحشرات الاقتصادية وقاعة مجلس الكلية.
- ٤ **الدور الثالث** : يشغله قسم الأراضي والمياه.
- ٥ **الدور الرابع** : يشغل جناح منه قسم الأراضي والمياه، والجناح الآخر يشغله قسم الوراثة.
- ج **مباني مزرعة الدواجن ومبنى معامل وصوب قسم النبات الزراعي بمدينة سخا .**
- د **مزرعة الانتاج الحيواني والانتاج النباتي ومبنى الصوب البستانية بمزرعة الكلية .**
- هـ **وتمتلك الكلية العديد من الامكانيات التعليمية والبحثية حيث يوجد بالكلية مكتبتين واحدة للطلاب والأخرى للدراسات العليا مزودتين بالكتب والمراجع العلمية وكذلك شبكة الانترنت .**

مبنى كلية الزراعة رقم (ب) من الخارج

مبنى كلية الزراعة رقم (ب) من الداخل



وحدثنا أنشأت الكلية معمل أمراض النبات والبيوتكنولوجي في ابريل ٢٠١٤م بتمويل من جامعة كفرالشيخ ووحدة ادارة المشروعات بوزارة التعليم العالي ، وتم تأهيله للاعتماد الدولي طبقا لمواصفة الايزو ١٧٠٢٥ كقاعدة للتشخيص المبكر للامراض النباتية بالإضافة الى الاهداف التعليمية والبحثية وقد تم اختيار مكان المعمل بالمبنى الجديد بكلية الزراعة ، وكذلك تم انشاء مركز التميز العلمي بكلية الزراعة عام ٢٠١٤م نتيجة لفوز المشروع المقدم من كلية الزراعة بعنوان مشروع مركز التميز لتجميع وحفظ الميكروبات النباتية المصرية للبحث العلمي والتنمية المستدامة في الدورة الاولى لمشروعات التميز الممولة من ادارة دعم التميز بوحدة ادارة المشروعات بوزارة التعليم العالي، وذلك بتمويل ٤ مليون جنيه مناصفة مع جامعة كفرالشيخ .

ويقع المركز بالدور الثالث بالمبنى الجديد لكلية الزراعة داخل حرم جامعة كفرالشيخ ويتكون من معملين بمساحة اجمالية ١٤٠ م^٢، مقسمين الى وحدات فرعية (وحدة العزل - وحدة التعريف - وحدة التجفيد - وحدة الحفظ - وحدة التدريب وتنمية الموارد البشرية) وكذلك تم انشاء معمل الهندسة الوراثية والذي يقع بالدور الخامس بمبنى مجمع المعامل ويضم أحدث الأجهزة العلمية والكوادر المؤهلة مما يساهم في تنمية المهارات البحثية للدارسين وتلبية احتياجاتهم البحثية كما تساهم ايضا في خدمة المجتمع حيث يتم إجراء التحليلات وتقديم الاستشارات الفنية وحل المشكلات الزراعية في المجتمع المحيط بالجامعة .

مركز التميز لتجميع وحفظ الميكروبات النباتية المصرية للبحث العلمي



وتهتم الكلية ايضا بتحويل المقررات الدراسية الي مقررات الكترونية لزيادة فاعلية العملية التعليمية وتعدد الاساليب التعليمية حيث تم تحويل عدد مقرر الي مقررات الكترونية .

كما تولي الكلية اهتماما خاصا بإجراء البحوث العلمية بصفة عامة والبحاث التطبيقية بصفة خاصة حيث تم انجاز العديد من من البحوث العلمية ورسائل الماجستير والدكتوراه والمشروعات البحثية مع جهات محلية وإقليمية ودولية مما ساهم في حل العديد من المشكلات الزراعية والبيئة وتنمية المجتمع .

وتساهم الكلية في تقديم الدعم الفني للمهندسين الزراعيين والخريجين وصغار المربين وذلك عن طريق عقد الدورات التدريبية المتخصصة في المجالات الزراعية المختلفة كما تشارك الكلية في تنفيذ الحملات القومية للنهوض بالمحاصيل الاقتصادية الرئيسية (القمح - الذرة الشامية - الأرز وغيرها) .

كما تولي الكلية اهتماما كبيرا بقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة حيث تقدم الكلية الاستشارات الفنية للمزارعين وتقدم لهم الدعم الفني المبني علي أسس علمية من خلال تنظيم قوافل إرشادية يقودها أعضاء هيئة التدريس لتوعية المزارعين بأحدث الأساليب العلمية والتقنية للنهوض بالإنتاج الزراعي مثل كيفية تدوير المخلفات الزراعية ومكافحة الآفات وحماية البيئة وغيرها.

٢- نوع الكلية وطبيعة نشاطها وملكيته :

كلية الزراعة حكومية تتبع جامعة كفر الشيخ وتضم ١٣ قسما علميا – يمثل كل قسم منهم تخصص علمي أو توجه

علي الأقل وهي كالاتي :

جدول (١) : الأقسام العلمية وتوجهاتها بكلية الزراعة

Departments and Branches		أقسام الكلية وفروعها	
1	Soil and Water	الأراضي والمياه	١
2	Agricultural Economics a- Agricultural Economics b- Agricultural Extension c- Rural Sociology	الاقتصاد الزراعي أ. الاقتصاد الزراعي ب. الإرشاد الزراعي ج. المجتمع الريفي	٢
3	Dairy Sciences	الألبان	٣
4	Agricultural Botany a- Agricultural Botany b-Agricultural Microbiology c- Plant Pathology	النبات الزراعي أ. النبات الزراعي ب. الميكروبيولوجيا الزراعية ج. أمراض النبات	٤
5	Animal Production	الإنتاج الحيواني	٥
6	Poultry Production	إنتاج الدواجن	٦
7	Food Technology	الصناعات الغذائية	٧
8	Economic Entomology	الحشرات الاقتصادية	٨
9	Horticulture a- Floriculture b- Pomology c- Vegetable Crops	البساتين أ. الزهور ونباتات الزينة وتنسيق الحدائق ب. الفاكهة ج. الخضر	٩
10	Pesticides chemistry and toxicology	كيمياء وسمية المبيدات	١٠
11	Agronomy	المحاصيل	١١
12	Genetics	الوراثة	١٢
13	Agricultural Engineering	الهندسة الزراعية	١٣

٢- أنواع البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية :

أولاً : برامج مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا :

عدد الأقسام العلمية والبرامج التعليمية والمقررات الدراسية للمرحلة الجامعية الأولى والدراسات العليا عام ٢٠١٦م طبقاً لللائحة الخاصة بكلية الزراعة .

جدول (٢) : عدد الأقسام العلمية والبرامج التعليمية والمقررات الدراسية لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا .

إجمالي عدد المقررات	إجمالي عدد البرامج التعليمية	**دراسات عليا				*الدرجة الجامعية الأولى		عدد الأقسام العلمية	الكلية
		عدد المقررات	عدد البرامج التعليمية			عدد المقررات	عدد البرامج التعليمية		
			دكتوراه	ماجستير	ماجستير مهني				
١٠٧٦	٥٠	٦٤٢	١٩	١٩	٤	٤٢٥	٨	١٣	الزراعة

*اللائحة الأكاديمية لمرحلة البكالوريوس لكلية الزراعة بنظام الساعات المعتمدة .
**اللائحة الأكاديمية لمرحلة الدراسات العليا لكلية الزراعة بنظام الساعات المعتمدة .

وذلك طبقاً للقرار الوزاري رقم ٣٨٢٤ بتاريخ ٢٠١٢/٨/٣٠م والذي تم بمقتضاه إعادة هيكلة برامج الكلية الدراسية الي ثمان برامج دراسية للمرحلة الجامعية الأولى وكذلك القرار الوزاري رقم ٣٣١٤ بتاريخ ٢٠١٤/٨/١١م لبرامج الدراسات العليا :

جدول (٣) : برامج مرحلة البكالوريوس والكود الخاص بكل برنامج

البرامج الدراسية	كود البرنامج	البرامج الدراسية	كود البرنامج
التكنولوجيا الحيوية الزراعية	١٠٠٥	الإنتاج النباتي	١٠٠١
العلوم الاقتصادية والاجتماعية الزراعية	١٠٠٦	الإنتاج الحيواني والداجني والسمكي	١٠٠٢
الأراضي والمياه	١٠٠٧	علوم الأغذية	١٠٠٣
الهندسة الزراعية	١٠٠٨	وقاية النبات	١٠٠٤

ثانيا : مرحلة الدراسات العليا :

جدول (٤) : برامج مرحلة الدراسات العليا

No	Study Program	البرنامج الدراسي	م
1	Soil and Water Sciences	علوم الأراضي والمياه	١
2	Agricultural Economics	الاقتصاد الزراعي	٢
3	Agricultural Extension	الإرشاد الزراعي	٣
4	Rural Sociology	المجتمع الريفي	٤
5	Dairy Sciences	علوم الألبان	٥
6	Agricultural Botany	النبات الزراعي	٦
7	Plant Pathology	أمراض النبات	٧
8	Agricultural Microbiology	الميكروبيولوجيا الزراعية	٨
9	Animal Production	الإنتاج الحيواني	٩
10	Poultry Production	إنتاج الدواجن	١٠
11	Food Technology	تكنولوجيا الأغذية	١١
12	Economic Entomology	الحشرات الاقتصادية	١٢
13	Pomology	الفاكهة	١٣
14	Vegetable Crops	الخضر	١٤
15	Floriculture	الزهور ونباتات الزينة وتنسيق الحدائق	١٥
16	Pesticides chemistry and toxicology	كيمياء وسمية المبيدات	١٦
17	Agronomy	المحاصيل	١٧
18	Genetics	الوراثة	١٨
19	Agricultural Engineering	الهندسة الزراعية	١٩

٤ – الدرجات العلمية التي تمنحها الكلية :

يمنح مجلس الجامعة بناء على طلب كلية الزراعة :

أ - درجة بكالوريوس العلوم الزراعية في البرامج التعليمية الآتية بتوجيهاتها المختلفة .

No	Study Program and option	البرنامج الدراسي والتوجه	م
1	<u>Agriculture Production</u> - Agronomy - Pomology - Vegetable Crops - Floriculture	<u>الانتاج النباتي</u> - محاصيل - فاكهة - خضر - الزهور ونباتات الزينة وتنسيق الحدائق	١
2	<u>Animal, Poultry and Fish Production</u> - Animal Production - Poultry Production - Fish Production	<u>الانتاج الحيواني والداجني والسمكي</u> - الانتاج الحيواني - انتاج الدواجن - انتاج الاسماك	٢
3	<u>Food Sciences</u> - Food Technology - Dairy Sciences	<u>علوم الأغذية</u> - تكنولوجيا الأغذية - الألبان	٣
4	<u>Plant Protection</u> - Economic Entomology - Plant Pathology - Pesticides	<u>وقاية النبات</u> - الحشرات الاقتصادية - أمراض النبات - مبيدات الآفات	٤
5	<u>Agricultural Biotechnology</u> - Genetics - Agricultural Microbiology	<u>التكنولوجيا الحيوية الزراعية</u> - الوراثة - الميكروبيولوجية الزراعية	٥
6	<u>Agricultural Economic and Social Sciences</u> - Agricultural Economics - Agricultural Extension - Rural Sociology	<u>العلوم الاقتصادية والاجتماعية الزراعية</u> - الاقتصاد الزراعي - الارشاد الزراعي - المجتمع الريفي	٦
7	Soil and Water Sciences	علوم الاراضي والمياة	٧

ب- درجة البكالوريوس في الهندسة الزراعية بناء على قرار المجلس الاعلي للقوات المسلحة رقم ١٩٥ لسنة ٢٠١٢ م .

ج- درجتي الماجستير ودكتوراه الفلسفة في العلوم الزراعية في البرامج التالية .

No	Study Program	البرنامج الدراسي	م
1	Soil and Water Sciences	علوم الأراضي والمياه	١
2	Agricultural Economics	الاقتصاد الزراعي	٢
3	Agricultural Extension	الإرشاد الزراعي	٣
4	Rural Sociology	المجتمع الريفي	٤
5	Dairy Sciences	علوم الألبان	٥
6	Agricultural Botany	النبات الزراعي	٦
7	Plant Pathology	أمراض النبات	٧
8	Agricultural Microbiology	الميكروبيولوجيا الزراعية	٨
9	Animal Production	الإنتاج الحيواني	٩
10	Poultry Production	إنتاج الدواجن	١٠
11	Food Technology	تكنولوجيا الأغذية	١١
12	Economic Entomology	الحشرات الاقتصادية	١٢
13	Pomology	الفاكهة	١٣
14	Vegetable Crops	الخضر	١٤
15	Floriculture	الزهور ونباتات الزينة وتنسيق الحدائق	١٥
16	Pesticides chemistry and toxicology	كيمياء وسمية المبيدات	١٦
17	Agronomy	المحاصيل	١٧
18	Genetics	الوراثة	١٨

د – درجتي الماجستير ودكتوراه الفلسفة في الهندسة الزراعية بناء على المادة رقم (٥) من الإنحة الداخلية للدراسات العليا لكلية الزراعة (بنظام الساعات المعتمدة) .

٥ - تطور أعداد الطلاب المقبولين والخريجين :

أعداد الطلاب المقبلين بالمرحلة الجامعية الأولى ومرحلة الدراسات العليا في الفترة ٢٠١١-٢٠١٦ م. (مرفق ١)
جدول (٥) : تطور أعداد الطلاب والخريجين في الفترة من ٢٠١١ إلى ٢٠١٦ م .

م	العام الجامعي	عدد طلاب المرحلة الجامعية الأولى	عدد الخريجين	عدد طلاب الدراسات العليا	
				الماجستير	الدكتوراه
١	٢٠١٢/٢٠١١	٧٣٥	١٧٥	٤١	٥٥
٢	٢٠١٣/٢٠١٢	٨٤٤	١٥٠	١١٨	١١٣
٣	٢٠١٤/٢٠١٣	٩٢٤	٦٥	٢٢٨	١٤١
٤	٢٠١٥/٢٠١٤	١٢٤٩	٢٢٧	٤٥٦	٢١٩
٥	٢٠١٦/٢٠١٥	١٣٦٤	٢٤١	٧٨٤	١٦٦

أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وفق درجاتهم العلمية في الأقسام العلمية

توزيع السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وفق درجاتهم العلمية علي الأقسام العلمية عام ٢٠١٥-٢٠١٦ م .
(مرفق ٢)

جدول (٦) : اعداد السادة اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة للعام الجامعي ٢٠١٦/٢٠١٥ م . .

الاجمالي	الهيئة المعاونة		مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ		القسم العلمي
	معيد	مدرس مساعد			أستاذ	متفرغ	
٢٣	١	١	١	٣	١	١٦	الأراضي والمياة
٢١	١	١	١	٥	٣	١٠	الاقتصاد الزراعي
١٦	١	٢	٤	١	٢	٦	الألبان
١٩	١	١	١	١	٥	١٠	الإنتاج الحيواني
١٦	١	٠	٤	١	٦	٤	إنتاج الدواجن
٣٤	١	٠	٧	٦	٢	١٨	البساتين
١٨	١	١	٤	٢	٣	٧	الحشرات الاقتصادية
٢٤	١	٠	٥	٠	٦	١٢	الصناعات الغذائية
٢٩	١	٠	٦	٢	٤	١٦	كيمياء وسمية المبيدات
٢٥	١	٠	٥	٤	٢	١٣	المحاصيل
٣٠	١	٣	٤	٤	٦	١٢	النبات الزراعي
١٥	٠	٢	٤	٣	٣	٣	الهندسة الزراعية
١٥	٠	١	٤	٣	١	٦	الوراثة
٢٨٥	١١	١٢	٥٠	٣٥	٤٤	١٣٣	الإجمالي

٦ – دور الكلية في المجتمع المحلي المحيط بها :

تعتبر كلية الزراعة – جامعة كفر الشيخ من المؤسسات التعليمية والبحثية الرائدة ، حيث تلعب الكلية منذ نشأتها حتى الآن دوراً هاماً في تنمية مجتمع محافظة كفرالشيخ والمحافظات المجاورة في النواحي العلمية والثقافية والاقتصادية وبتحولاتها العلمية المتطورة ، ويعكس التحليل البيئي للكلية وتحليل الوثائق ، أن هناك بعض السمات المميزة يكسبها وضعا تنافسيا بين نظيراتها من كليات الزراعة منها ما يلي :

- تتسم بموقع متميز في وسط الدلتا ، جنوب البحر الابيض المتوسط ، بالمحافظة ثاني أكبر البحيرات الطبيعية في مصر وسط محمية طبيعية ، تقع الكلية في عاصمة المحافظة ، التي بها العديد من معاهد مركز البحوث الزراعية التابعة لوزارة الزراعة واستصلاح الأراضي - وتتطلب هذه المعاهد حصول منسوبيها علي درجات علمية عليا .

- بيئة المحافظة بيئة ثرية تتسم بالتنوع البيولوجي ، وبتنوع درجات تربتها الزراعية ، وبها مجتمعات ريفية جديدة وقديمة ، كما يتنوع فيها النشاط الاقتصادي الزراعي ، مما يجعلها جاذبة للبحث والاستثمار الزراعي ولذلك تتسم كلية الزراعة بمميزات تجعلها متفردة بين نظيراتها من الكليات والتي تعظم دورها في البحث العلمي وخدمة المجتمع المحلي .
- يتوفر بالكلية معمل مركزي معتمد ، به أحدث الاجهزة العلمية ، و٤ مشروعات أخرى لإقامة معامل افتراضية .
- يتوافر للكلية ثلاث مزارع تجريبية حديثة مجهزة واحدة للدواجن والثانية للإنتاج الحيواني ، والثالثة مخصصة للإنتاج النباتي والزراعة المحمية تضاهي تلك التي في الدول المتقدمة ومزرعة (نحو ١٠٠ فدان) تساعد في التدريب وفي إجراء البحوث المتقدمة والإنتاج للمجتمع المحيط .
- يسجل بالكلية عدد كبير من مساعدي الباحثين والباحثين المساعدين من محطة البحوث الزراعية بسخا وهي من أكبر المحطات البحثية في الشرق الأوسط ، بالإضافة الي العديد من الطلاب من مركز بحوث الصحراء والمراكز البحثية الأخرى ، ومن طلاب منح أكاديمية البحث العلمي مما يزيد من فرص التعاون العلمي والبحثي في بيئات متنوعة .
- حصول العديد من السادة أعضاء هيئة التدريس بالكلية علي جوائز الجامعة أو الدولة التشجيعية والتقديرية ، بالإضافة الي شهادات تقدير وجوائز دولية .
- إبرام الكلية العديد من اتفاقيات التعاون العلمي والثقافي مع بعض الجامعات الدولية المتميزة علميا في مجالات البحث وتبادل الخبرات ، وإجراء البحوث ، وتدريب الطلاب .
- تلعب كلية الزراعة منذ نشأتها حتى الآن دوراً هاماً في تنمية مجتمع محافظة كفر الشيخ والمحافظات المجاورة في النواحي العلمية والثقافية والاقتصادية والاجتماعية و ببحوثها العلمية المتطورة في مجالات الإنتاج الزراعي والحيواني واستصلاح الأراضي وتنمية المجتمعات الريفية .
- تبوأ العديد من خريجي الكلية المناصب الرفيعة في الدولة ، حيث بدأت الكلية بجيل متميز من المؤسسين والخريجين والذين تبوؤوا مراكز قيادية جامعية كنواب لرؤساء الجامعات في طنطا وكفر الشيخ والاسكندرية (ستة) ، وعمداء للعديد من كليات الزراعة (كفر الشيخ ، طنطا ، دمنهور) ، وكليات التربية ، والتربية النوعية ورياض الاطفال (الفيوم) ، كما تقلدوا العديد من المناصب التنفيذية ، والسياسية محلية ودولية (رئيس اللجنة التعليمية بمجلس الشعب ، ورئيس لجنة الزراعة بمجلس الشوري ، والعمل في المنظمات الدولية ، وفي الجامعات العربية ، والمعاهد الزراعية البحثية ، والوزارات المختلفة) بالإضافة الي احتلال مكانة مرموقة في المجتمع المدني .
- تشرف الكلية علي برامج دراسية أو تخصصات في عدد من كليات الجامعة ، مثل الشعبة الزراعية بكلية التربية ، قسم الاقتصاد المنزلي (التغذية) بكلية التربية النوعية ، بالإضافة إلي مشاركة العديد من السادة أعضاء هيئة التدريس في المشروعات البحثية القومية والمحلية والدولية .
- ايماننا بدور الكلية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة ، قامت الكلية بالتعاقد مع وزارة الزراعة ومنظمة FAO علي القيام بتدريب قيادات المجتمع المحلي في مجال الارشاد الزراعي وتنمية المجتمعات المحلية RADCON ، ومع وزارة التنمية المحلية والهيئة العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار في مشروع (قرية مصرية بلا أمية) في محافظات كفر الشيخ والمنوفية ومرسى مطروح والإسكندرية ، كما تعاقدت مع جهاز بناء وتنمية القرية المصرية على الاشراف الفني والمالي لمشروع التنمية الريفية المتكاملة (شروق) على ستة محافظات مصرية ، وجاري التعاقد مع الهيئة العامة للتنمية الصناعية (وزارة التجارة الصناعة) لعمل بروتوكول تعاون في مجال تدوير المخلفات الزراعية وكيفية تحويلها الى منتجات صناعية .

- ساهمت الكلية ببحوثها العلمية المتطورة في مجالات الإنتاج الزراعي والحيواني والداخلي والسمكي واستصلاح الأراضي وتنمية المجتمعات الريفية وأنشطة مركز التجارب والبحوث الزراعية ، كما تقدم خدمات متميزة لطلابها ولمجتمعاتها المحلي (مدن ومحافظة كفر الشيخ) والعديد من محافظات الوجه البحري كمحافظات الغربية ، والبحيرة ، والاسكندرية ، ومرسي مطروح ، والمنوفية ، والقليوبية من حملات قومية ، ومشروعات بحثية ، ومسوح علمية متخصصة في التنمية الزراعية ، والاقتصادية والتنمية الريفية ، والقيام بتنفيذ العديد من الدورات التدريبية وتقديم الاستشارات الزراعية ، وتحليل التربة الزراعية ، بالإضافة إلي المنافسة مع القطاع الخاص بتعاقداتها بتغذية طلاب كليات كفر الشيخ وجامعة طنطا ومستشفياتها لعدة سنوات ، والقيام بمكافحة الآفات في العديد من المنشآت والشركات الخاصة وشركات قطاع الأعمال ، وتنفيذ العديد من الأنشطة الانتاجية النباتية الزراعية (محاصيل الفاكهة – خضر) والحيوانية والداجنة والاراضي والمياه .

٧ - الوضع التنافسي للكلية بين الكليات المناظرة :

• على المستوى المحلي :

تحتل الكلية وضع تنافسي متوسطاً بين كليات الزراعة المناظرة على المستوى المحلي حيث أوضحت مصفوفة البروفيل التنافسي للكلية مقارنة بالمنافسين على هذا المستوى- والتي تم اعدادها بمشاركة القيادات الأكاديمية وعينة من أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية- حيث أن المنافسين الحاليين للكلية هما كليتي الزراعة – جامعة المنصورة وكلية الزراعة جامعة دمنهور .

وقد أظهر تطبيق مصفوفة البروفيل التنافسي على الكليات الثلاث أن القيمة التنافسية لكلية الزراعة بجامعة كفر الشيخ كانت (٢.٦٢) مقارنة بالقيم التنافسية للمنافسين وهما كلية الزراعة – جامعة المنصورة (٣.٠٥) ، كلية الزراعة - جامعة دمنهور (٢.٣١) . (مرفق رقم ٣).

• على المستوى الإقليمي :

تحتل الكلية وضعاً تنافسياً أقل بين كليات الزراعة المناظرة على المستوى الإقليمي ، حيث أوضحت مصفوفة البروفيل التنافسي للكلية مقارنة بالمنافسين على هذا المستوى - والتي تم اعدادها بمشاركة القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس من منسوبي الكلية المعارين والمتعاقدين بجامعات ليبيا (جامعة الجبل الغربي) وجامعات المملكة العربية السعودية (جامعة القصيم) - أن المنافسين الحاليين للكلية في الاقليم العربي هي كليات الزراعة بجامعات دول الخليج وليبيا . (مرفق رقم ٤)

ب - أصحاب المصلحة والمستفيدين :

لقد أخذت الخطة في اعتبارها الاطراف أصحاب المصلحة والمستفيدين من تحسين جودة العملية التعليمية :

١. وزارة الزراعة واستصلاح الاراضي والوزارات ذات الصلة
٢. الطلبة والطالبات خريجي كليات الزراعة.
٣. أسر وأولياء أمور الطلبة والطالبات.
٤. أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
٥. الجهاز الإداري بالكلية .
٦. المراكز البحثية .
٧. أسواق العمل والوزارات المختلفة.
٨. وزارة التعليم العالي.
٩. الجهات التنفيذية والإدارة المحلية في محافظة كفر الشيخ .
١٠. الجمعيات الأهلية والنقابات المهنية والشركات المحيطة بالجامعة (زراعية ، بيطرية).
١١. المجتمع المحلي والاقليمي .

ثانياً: منهجية الخطة :

١. مبررات وضع الخطة الاستراتيجية
٢. منهجية اعداد الخطة الاستراتيجية
٣. مراحل اعداد الخطة الاستراتيجية
٤. ضمانات تنفيذ الخطة الاستراتيجية
٥. معوقات ومخاطر التنفيذ

ثانياً : منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية

فرضت متغيرات العصر الحديث ضرورة الأخذ بمنهج التخطيط الاستراتيجي لبناء أجيال قادرة على مواجهة هذه المتغيرات بفكر استراتيجي جديد يتجاوز حدود الواقع الحالي (من عوامل قوة ، وعوامل ضعف) ويستشرف المستقبل بما يحمله من فرص وتهديدات ، من هنا كان التوجه نحو ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد بمنهجية علمية لإعداد هذه الخطة التي بنيت على أسس يمكن إيجازها على النحو التالي :

١- مبررات وضع الخطة الإستراتيجية :

- تنظيم وتوجيه وتنفيذ وتقييم الأنشطة والخدمات الرئيسية بالكلية .
- تخصيص واستخدام موارد الكلية بكفاءة .
- بناء قدرات الكلية وجعلها قادرة على المنافسة البينية ، وإدارة القضايا الاستراتيجية الهامة .
- تحقيق رسالة الكلية وأهدافها الاستراتيجية من وجهة نظر كافة المستفيدين ذوى العلاقة بالكلية ، كما تصبح حجر البناء لخطط تالية .
- العمل كإطار لتوجيه الكلية لمراحل التطوير والعمل لتوكيد الجودة في برامجها وأنشطتها المختلفة لتأهيلها للتقدم للحصول على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد .
- إعداد جيل من القيادات الجامعية متمسح بفكر وثقافة الإدارة الاستراتيجية .
- إعداد خريج متميز يواكب احتياجات سوق العمل يساهم في نجاح خطط التنمية القومية وتحسين الحياة في المجتمع .
- إحداث التوافق والمواءمة بين الكلية والبيئة المحيطة بها لتحقيق التنمية المتواصلة .

٢- منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية :

تقوم خطة الكلية الاستراتيجية لتوكيد الجودة على منهجية SDTP الى جانب الاعتماد على معايير اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي الصادرة عن الهيئة القومية لضمان الجودة والتعليم في يوليو ٢٠١٥ م ، وتحليل البيئة الخارجية للكلية لمعرفة الفرص والتهديدات المحتملة ، وتحليل البيئة الداخلية لتحديد نقاط القوة والضعف ، ثم رسم صورة مثالية سعيًا وراء أحداث التكامل بين جميع الأنشطة لتنفيذ استراتيجية الكلية وتحقيق رؤيتها المستقبلية والاستراتيجية ، من خلال التفكير العلمي المنهجي القائم على أساس سليم لاتخاذ القرارات الاستراتيجية وفقاً للمعايير المحددة ، وتعتبر مدخلاً أساسياً للتخطيط الاستراتيجي للكلية في علاقتها بسوق العمل واحتياجات التنمية المجتمعية وحركة المستجدات في القطاع الزراعي على المستوى المحلي والإقليمي .

وتستند منهجية SDTP "يرى - يرسم - يفكر - يخطط" من حيث كونها ترى الواقع ثم ترسم صورة مستقبلية مع التفكير في كيفية تحقيقها تبني الخطة للمستقبل ، ويقوم هذا المنهج على أسلوب تفكير منظم قادر على دراسة منظومة البيئة الداخلية للكلية وعلاقتها مع منظومة البيئة الخارجية والخروج بآليات اتخاذ القرارات الاستراتيجية بناء على أساس علمي مدروس متعلق بواقع الكلية الداخلي والخارجي .

٣- مراحل اعداد الخطة الاستراتيجية :

تم إعداد الخطة الاستراتيجية لكلية الزراعة – جامعة كفر الشيخ بداية من مايو ٢٠١٥ حتى نهاية سبتمبر ٢٠١٦ م ، وتم ذلك بناء على الاجراءات والمراحل التالية :

المرحلة الأولى : تشكيل الفريق وتدريبه :

- تشكيل فريق التخطيط الاستراتيجي بكلية بصورة تضمن تمثيل جميع أقسام الكلية ، وجميع الأطراف أصحاب المصلحة بكلية في الخطة الاستراتيجية .
- تدريب وتوعية أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بكلية بمفهوم التخطيط الاستراتيجي ومنهجيته ، ودور كل من المشاركين في إعداد الخطة .

المرحلة الثانية : تحليل الوضع الراهن :

تم إتباع الآليات والوسائل العلمية لجمع البيانات وعمل الإحصائيات وتحليلها للوصول إلى تحليل الوضع الراهن لكل الأقسام العلمية ، من حيث التخصصات الأكاديمية ، والإمكانات والقدرات المتاحة ، وآليات تحقيق تلك الحالة المبتغاة ، بما يكفل توفير عدد من التصورات والخيارات المرغوبة والممكنة لتحقيق رسالة الكلية وأهدافها الاستراتيجية ، وقد تم ذلك أثناء زيارة المحاكاة التي تمت بكلية خلال الفترة من ٢١ – ٢٣ ديسمبر ٢٠١٤م في إطار تقرير الزيارة المتكامل للبيئة الداخلية وجلسات العصف الذهني مع إدارة الكلية وفريق إعداد الخطة والأطراف المعنية وفق منهجية التحليل البيئي الرباعي (SWOT) حيث تم تحديد عناصر القوة والضعف والفرص والتهديدات لكلية لتصميم المصفوفة الرباعية للوضع الراهن للخروج بالصياغة المناسبة لرؤية ورسالة الكلية وتحديد الأهداف الاستراتيجية والسياسات والاستراتيجيات المتبعة والخطة التنفيذية اللازمة لتعزيز نقاط القوة واستغلال الفرص لتقوية نقاط الضعف وتفادي التهديدات والوصول إلى المستوى المستهدف للأداء الكلية مما يضمن الحصول على الاعتماد الأكاديمي المستمر طبقاً للمعايير الموضوعية والمعلنة من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد .

المرحلة الثالثة : صياغة الرؤية والرسالة ومحاورة الخطة :

بناءً على نتائج تحليل الوضع الراهن ، وما تم من الموافقة على تبني الكلية للمعايير القومية الأكاديمية القياسية المرجعية (قطاع العلوم الزراعية) إصدار يناير ٢٠٠٩م ، تم تعديل رؤية ورسالة الكلية ، وبحيث تتضمن رسالة الكلية المهام الثلاث الرئيسة لكلية والمتمثلة في التعليم والتعلم ، والدراسات العليا والبحث العلمي ، وخدمة المجتمع وتنمية البيئة .

المرحلة الرابعة : صياغة الأهداف الاستراتيجية والسياسات :

تم تحديد السياسات والأهداف الاستراتيجية لكلية بناء على ما تم الوصول إليه من نتائج التحليل البيئي لتحقيق رسالة الكلية .

المرحلة الخامسة : الخطة التنفيذية :

- تم وضع مجموعة من برامج العمل المختلفة والتي يمكن من خلالها تحقيق الأهداف الاستراتيجية .
- تم تحديد الأنشطة اللازمة لتحقيق كل هدف ، كما تم تحديد مسؤولية التنفيذ ، والمدى الزمني لها ، وقد روعي في ذلك الاستفادة من عناصر القوة ، والفرص المتاحة .

المرحلة السادسة : خطة المتابعة والتقييم :

تم تحديد مسؤولية متابعة الأنشطة ومؤشرات الأداء وأدوات التحقق لكل نشاط بالخطة .

المرحلة السابعة : تقدير الموارد المالية اللازمة :

تم تقدير التكلفة المالية لكل الأنشطة آخذين في الاعتبار معدلات التضخم والوسائل المختلفة المستخدمة لتوفير التمويل اللازم للخطة .

المرحلة الثامنة : المراجعة والاعتماد :

بعد عرض الخطة على مجتمع الكلية في صورتها النهائية تم إرسالها إلى اثنين من خبراء التخطيط الاستراتيجي للتعليم العالي للمراجعة من خارج الجامعة و كذلك اثنين من مدربي ومراجعي الهيئة القومية من داخل الكلية ، وتم التعديل طبقاً للتقارير الواردة من السادة المراجعين ثم اعتمادها في مجلس الكلية لإرسالها إلى الجامعة للموافقة قبل الطباعة و النشر .

٤- ضمانات تنفيذ الخطة الإستراتيجية :

- مصادر تمويل كافية لتنفيذ الخطة .
- وجود خطة عمل واضحة ومفهومة للتنفيذ .
- التزام جميع الأطراف وأصحاب المصلحة .
- المصداقية والتعامل بشفافية .
- التنسيق والترتيب بين الأنشطة ذات الصلة .
- متابعة وتقييم الأداء بشكل دوري .
- قبول التغيير التدريجي والمرونة في التنفيذ .
- إدارة التغيير وإذكاء روح المنافسة الشريفة .

٥- معوقات ومخاطر التنفيذ :

لتحقيق النجاح في تطوير وتنفيذ الخطة الاستراتيجية لتوكيد الجودة بالكلية يجب تقييم المخاطر الكامنة والعقبات التي قد ترتبط بعمليات تصميم وتنفيذ والرقابة على الخطة ، للتعرف عليها وللمحد منها ويمكن إيجاز بعض من هذه المخاطر والعقبات فيما يلي :

- عدم ضمان استمرارية الدعم اللازم لدعم الأنشطة خلال سنوات تنفيذ الخطة .
- التغيير في القيادات وبالتالي قد تتغير أولويات الخطة واتجاهاتها .
- عدم كفاية الموارد اللازمة للتنفيذ .
- محدودية أعداد العاملين في جهود التحسين والتطوير التي تسعى الكلية إلى تحقيقها سواء في داخلها أو خارجها .
- المقاومة الطبيعية لبعض أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالجامعة للتعامل مع التغيير ، ومع أسلوب تقييم الكفاءة والأداء بصفة عامة .
- قلة كفاءة وفعالية نظم الاتصالات والمعلومات .
- عدم تكامل الخطة وتحقيقها للتفاعل المنشود بين جميع الأنظمة الفرعية المكونة لنظام الجامعة .
- عدم تنفيذ الخطة في الوقت المحدد .
- عدم مرونة اللوائح والقوانين التي تنظم العمل بالجامعات الحكومية .

ثالثاً: أين نحن والى أين نتجه ؟

١. التحليل البيئي للكلية باستخدام اسلوب SWOT

ا. تحليل عناصر البيئة الداخلية

١.ا - التحليل الكمي لعناصر البيئة الداخلية

٢.ا - مصفوفة العوامل الاستراتيجية للبيئة الداخلية

ب. تحليل عناصر البيئة الخارجية

١.ب - التحليل الكمي لعناصر البيئة الخارجية

٢.ب - مصفوفة العوامل الاستراتيجية للبيئة الخارجية

٢. الدلالات الاستراتيجية

٣. مصفوفة التحليل البيئي للكلية والاستراتيجيات البديلة

٤. تحليل الفجوة GAP ANALYSIS

٥. دور الخطة

التحليل البيئي للكلية Environmental Scanning باستخدام أسلوب (SWOT)

مقدمة

انطوي التحليل البيئي لإعداد الخطة الاستراتيجية لكلية الزراعة – جامعة كفر الشيخ بجمع قدر كبير من الحقائق والمعلومات المؤكدة **Factual information** وتلك القائمة علي تقدير شخصي **Subjective information** لتحليل واقع **Situational Analysis** البيئتين الداخلية والخارجية للكلية وهي استراتيجية تعتمد علي التحليل المستقبلي **Prospective Analysis** لتقييم قدراتها وامكاناتها ، ورسم بدائل وخيارات ممكنة للأخذ بها في المستقبل ، وتحليل البيئة الداخلية يتضمن نقاط القوة والضعف للكلية ، بينما تحليل البيئة الخارجية يتضمن عناصر الفرص والتهديدات أمام الكلية ، وتحديد نقاط القوة التي تتسم بها الكلية يمكن توظيفها وتفعيلها لتحقيق رسالتها والاستفادة منها وتحقيق ميزة تنافسية بها ، وتحديد نقاط الضعف التي تحد من كفاءة وفعالية تحقيق رسالة الكلية يساعد في المعالجة والتغلب والسيطرة علي هذه النقاط ، وتحليل البيئة الخارجية يساعد في تحديد الفرص الخارجية - المتغيرات الايجابية - التي يجب أن تستغلها الكلية للاستفادة منها ، بالإضافة الي التعرف علي التهديدات - متغيرات سلبية - التي تحيط بها من الخارج والتي يجب تجنبها ، وهذان الجانبان يؤثران بدورهما على كل من الفعالية المؤسسية ، والفعالية التعليمية والبحثية وتنمية البيئة المحيطة بالكلية ويجب تحليلهما وتقييمهما بغرض تشخيص وتقييم الوضع الحالي للكلية ، ومعرفة الامكانيات المتاحة تعد الخطوة الاولى في عمل او وضع الخطة الاستراتيجية لضمان الجودة ، وقد تم ذلك عن طريق :

١. الاطلاع على تقرير الدراسة الذاتية للكلية .
٢. الاطلاع على الوثائق الموضحة سابقاً في منهجية إعداد الخطة من :
 - أ- أدبيات التخطيط الاستراتيجي .
 - ب- تحليل البيانات الثانوية المتاحة ، أي المجموعة والمبوبة سابقا من إدارات الكلية أو هيئات أخرى .
٣. العصف الذهني بين أعضاء فريق الإعداد .
٤. استطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس وقيادات أكاديمية سابقة بالكلية .
٥. المقابلة الشخصية مع بعض المستفيدين من خارج الجامعة وأعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب .
٦. إجراء استبيانات للطلاب والعاملين وأعضاء هيئة التدريس والأطراف المجتمعية أصحاب المصلحة وتحليل لنتائج ورصدها (استبيان) .

أ - تحليل عناصر البيئة الداخلية :

من خلال تحليل البيئة الداخلية لكلية الزراعة بناء على نتائج لقاءات قيادات ادارة الكلية ورؤاها ، وتحليل مضمون التقرير السنوي للكلية وسجلاته ، والاستعانة بقاعدة بيانات الكلية ، ومن خلال تشكيل ٧ لجان فرعية يترأس كل منها أحد السادة أعضاء هيئة التدريس ، وتنطوي علي مجموعة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وبعض الإداريين لإجراء الدراسة الذاتية للكلية ، بداية من ٢٠١٧/٣/١ م ، حيث تم عقد العديد من الجلسات الأسبوعية برئاسة عميد الكلية ومدير وحدة ضمان الجودة (نحو ١٩ جلسة) .

حيث قامت كل مجموعة بتحديد الممارسات ذات الصلة بعناصر كل معيار من معايير القدرة المؤسسية والقدرة التعليمية وأُعقب ذلك جمع البيانات وتحليلها ثم تحديد الشواهد والادلة بكل مؤشر ثم تحديد نقاط القوة والضعف ونقاط التحسين وبناءا على هذه النتائج ، وبناء على العديد من المعايير التي وضعتها الهيئة القومية لضمان الاعتماد والجودة يمكن عرض بعض هذه النقاط في الآتي :

١.١- التحليل الكمي لعناصر البيئة الداخلية :

بعد إجراء مسح شامل لنقاط القوى Strengths ونقاط الضعف Weakness للبيئة الداخلية لكلية الزراعة وللحكم على مدى تأثير نقاط القوة والضعف بالسلب او الايجاب بواسطة مصفوفة العوامل الداخلية Internal Factor Evaluation (IFE) ، والتي فيها يتم إعطاء كل عامل قوة أو ضعف وزن نسبي حسب شدة تأثيره ، هذا وقد قامت لجنة موسعة من الإدارة العليا لكلية وممثلين لجميع الأقسام والمعايير بعقد جلسة نقاش مطولة لوضع وزن نسبي لكل عنصر من عناصر التحليل البيئي ثم القيام بترتيب أهمية كل عنصر استراتيجي منها علي مقياس خماسي ، وذلك ضماناً لعدم التحيز في التحليل .

ويوضح الجدول الاتي مصفوفة التحليل الكمي للبيئة الداخلية :

اولا : عناصر القوة :

م	العبارة	المتوسط	الاهمية النسبية	الترتيب
١	وجود خطة استراتيجية موثقة ومعتمدة ومعلنة .	2.67	88.89	13
٢	الخطة الاستراتيجية قائمة على التحليل البيئي الداخلي والخارجي ومتسقة مع الخطة الاستراتيجية للجامعة.	2.56	85.19	24
٣	الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية لكلية معتمدة ومعلنة وموثقة ، ووضوح دور رؤية ورسالة الكلية في المجالات المختلفة (تعليم وطلاب ، دراسات عليا ، وخدمة مجتمع).	2.83	94.44	3
٤	وجود هيكل تنظيمي رسمي ملائم لطبيعة نشاط المؤسسة، ويضمن تحقيق رسالتها وأهدافها الاستراتيجية.	2.61	87.04	16
٥	وجود لائحة داخلية معتمدة بها هيكل تنظيمي لوحدة ضمان الجودة ، وتوصيف وظيفي واضح.	2.44	81.48	34
٦	اتخاذ القرارات المتعلقة بالتعليم والتعلم بشكل ديمقراطي في مجالسها الرسمية ولجانها المنبثقة.	2.56	85.19	24
٧	وجود معايير معتمدة ومعلنة عند ترشيح واختيار بعض القيادات الأكاديمية.	2.33	77.78	42
٨	وجود قواعد بيانات لحفظ وتداول المعلومات بالكلية.	2.11	70.37	55
٩	وجود تفاعل وتكامل مع الوحدات ذات الطابع الخاص والقطاعات الإنتاجية في المجتمع.	2.00	66.67	60
١٠	وجود قيم جوهرية معلنة واخلاقيات مهنية بالكلية.	2.28	75.93	46
١١	توجد بالكلية آلية لضمان العدالة وعدم التمييز.	2.11	70.37	55
١٢	توجد معايير واضحة ومعلنة لاختيار وترقية القيادات الإدارية مركزيا.	2.11	70.37	55
١٣	وجود آلية لقياس أداء وكفاءة الجهاز الإداري.	1.83	61.11	64
١٤	ملائمة ظروف العمل للمتطلبات الوظيفية من حيث أماكن العمل والتجهيزات والتسهيلات المتاحة.	2.28	75.93	46
١٥	لكلية خطة محدد بها بنود ومصادر الإنفاق ولها ميزانية مخصصة من الجامعة بالإضافة إلي مواردها الذاتية.	2.50	83.33	27
١٦	يوجد بالكلية معامل وقاعات مجهزة بالأجهزة والمعدات الكافية لأعداد الطلاب.	2.61	87.04	16
١٧	وجود موقع الكتروني للكلية باللغتين العربية والإنجليزية.	2.67	88.89	13
١٨	وجود مباني يتوافر فيها المناخ الصحي من حيث التهوية والاضاءة.	2.50	83.33	27

الترتيب	الاهمية النسبية	المتوسط	العبارة	م
16	87.04	2.61	توافر البنية التحتية لنظم المعلومات الإدارية ودعم اتخاذ القرارات بالكلية (شبكات الحاسب والإنترنت ، ونظم المعلومات الإدارية).	١٩
55	70.37	2.11	توافر معلومات (إلكترونية وورقية) عن الكلية لجميع المستخدمين داخل وخارج الكلية وتوافر قواعد بيانات دقيقة ومحدثة عن جميع أنشطة الكلية.	٢٠
34	81.48	2.44	تواجد وحدة للأزمات والكوارث مفعلة.	٢١
7	90.74	2.72	تواجد معامل مؤهلة للاعتماد تقدم خدمات متميزة لخدمة المجتمع.	٢٢
42	77.78	2.33	وجود تفاعل بين الكلية والمجتمع المدني.	٢٣
7	90.74	2.72	وجود تواصل بين وحدة ضمان الجودة بالكلية وبين مركز ضمان الجودة بالجامعة	٢٤
3	94.44	2.83	وجود سياسات القبول بالكلية معتمدة ومعلنة في دليل الطالب وموقع الكلية.	٢٥
27	83.33	2.50	وجود برامج تعريفية للطلاب الجدد بالكلية وبدعم من قياداتها.	٢٦
36	79.63	2.39	الموارد المادية والبشرية بالكلية تتلائم واعداد الطلاب.	٢٧
16	87.04	2.61	وجود قواعد لتوزيع الطلاب علي التخصصات المختلفة، وتطبيق القواعد طبقا لكل برنامج.	٢٨
2	96.30	2.89	وجود قواعد للتحويل من وإلى الكلية ومعلنة.	٢٩
27	83.33	2.50	وجود نظام بالكلية لدعم الطلاب ماديا واجتماعيا وصحيا.	٣٠
16	87.04	2.61	وجود قواعد لتحديد المتفوقين دراسيا	٣١
46	75.93	2.28	وجود آلية لاكتشاف المتعثرين دراسيا.	٣٢
46	75.93	2.28	عمل لقاءات للتوعية بالإرشاد الأكاديمي والساعات المعتمدة.	٣٣
52	74.07	2.22	وجود آلية لتحفيز الطلاب علي المشاركة بالأنشطة المختلفة.	٣٤
46	75.93	2.28	حصول طلاب الكلية على جوائز على مستوى الكلية والجامعة والمستوي القومي.	٣٥
42	77.78	2.33	وجود أدلة إرشادية للتعليم والتعلم للطلاب بالكلية معلنة ومفعلة الكلية.	٣٦
36	79.63	2.39	وجود آليات محددة مفعلة لتشكيل الاتحادات الطلابية بالكلية.	٣٧
7	90.74	2.72	وجود لائحة أكاديمية داخلية بنظام الساعات المعتمدة لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا.	٣٨
7	90.74	2.72	البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية متفقة مع رسالتها وأهدافها الاستراتيجية.	٣٩
16	87.04	2.61	تقييم المقررات الدراسية من خلال استطلاع الرأي للطلاب في نهاية كل فصل دراسي.	٤٠
16	87.04	2.61	وجود بعض المقررات الإلكترونية بالكلية.	٤١
54	72.22	2.17	وجود برامج أكاديمية مشتركة مع الجامعات الأخرى المحلية والعالمية.	٤٢
61	64.81	1.94	وجود خطة لتشجيع وتحفيز الطلاب على التعلم الذاتي.	٤٣
42	77.78	2.33	توافر وسائل تكنولوجيا التعليم الحديثة (أجهزة عرض الشرائح الفيلمية وشرائط الفيديو).	٤٤
5	92.59	2.78	كفاية أعداد أعضاء هيئة التدريس .	٤٥
7	90.74	2.72	تنوع تخصصات أعضاء هيئة التدريس .	٤٦
1	100.00	3.00	تنوع مدارس اعضاء هيئة التدريس العلمية (جهات الحصول علي الدكتوراه).	٤٧
5	92.59	2.78	نسبة عدد الطلاب لكل عضو هيئة تدريس تتفق مع المعدلات القياسية.	٤٨
16	87.04	2.61	حصول عدد من أعضاء هيئة التدريس علي جوائز علمية محلية وعالمية.	٤٩
61	64.81	1.94	توافر برامج تدريبية حديثة لأعضاء هيئة التدريس في قطاعات الصناعة.	٥٠
36	79.63	2.39	تشجع الكلية الباحثين على النشر العلمي وحضور المؤتمرات المحلية والدولية.	٥١
36	79.63	2.39	وجود قاعدة بيانات الكترونية للأبحاث العلمية	٥٢
27	83.33	2.50	يوجد بالكلية مشاريع بحثية مموله من مؤسسات بحثية محلية ودولية	٥٣
27	83.33	2.50	يوجد بالكلية اتفاقيات تبادل ثقافي مفعله مع الجامعات الإقليمية والعالمية.	٥٤
52	74.07	2.22	يشارك الطلاب في المشاريع البحثية	٥٥
65	55.56	1.67	تشجع الكلية الطلاب على المشاركة في المؤتمرات العلمية المحلية والدولية	٥٦
7	90.74	2.72	يشارك اعضاء هيئة التدريس في عضوية هيئات وجمعيات دولية	٥٧
13	88.89	2.67	تصدر الكلية دوريات علميه متخصصه.	٥٨
27	83.33	2.50	وجود معامل متطورة ومزودة بأحدث الاجهزة والتقنيات لدعم الانشطة البحثية بالكلية.	٥٩
24	85.19	2.56	توجد اليات وقواعد بيانات للقبول ومنح الدرجات بالدراسات العليا.	٦٠
36	79.63	2.39	وجود نظام لنشر الابحاث العلمية المستخرجة من الرسائل.	٦١

م	العبارة	المتوسط	الاهمية النسبية	الترتيب
٦٢	توفر الإمكانيات والتسهيلات المادية اللازمة للعملية البحثية في برامج الدراسات العليا.	1.94	64.81	61
٦٣	وجود سياسات واضحة لتوزيع الإشراف العلمي على أعضاء هيئة التدريس مع الأخذ في الاعتبار رغبات الطلاب.	2.28	75.93	46
٦٤	وجود وسائل لقياس آراء الاطراف المعنية داخل وخارج الكلية.	2.11	70.37	55
٦٥	وجود تقارير سنوية معبرة عن مدى استيفاء معايير الاعتماد.	2.39	79.63	36

ثانيا : عناصر الضعف :

م	العبارة	المتوسط	الاهمية النسبية	الترتيب
١	ضعف مشاركة بعض الأطراف المجتمعية وأولياء الأمور في إعداد الخطة الاستراتيجية للكلية.	2.22	74.07	38
٢	عدم وجود خطة لتنمية الموارد الذاتية بالكلية.	2.17	72.22	42
٣	محدودية الإعلان عن الإجراءات التصحيحية للممارسات غير عادلة أو الاستجابة للشكاوى وبرامج التوعية وحقوق الملكية الفكرية.	2.06	68.52	55
٤	نقص في عدد عمال الخدمات الفنية.	2.44	81.48	9
٥	البعد المسافي بين مبنى المعامل والمبنى الجديد ومزارع الكلية.	2.39	79.63	17
٦	نقص الخبرات الإدارية وعدم وجود خطة لإحلال وتأهيل الصف الثاني.	2.06	68.52	55
٧	ضعف مشاركة الجهاز الإداري في صياغة الأهداف الاستراتيجية.	2.06	68.52	55
٨	ضعف سياسات تحفيز العاملين وعدم اعلانها.	2.17	72.22	42
٩	عدم اتخاذ الإجراءات التصحيحية بناء على آراء الاطراف المعنية.	2.22	74.07	38
١٠	محدودية الموارد المالية الذاتية لدعم العملية التعليمية والبحثية بالكلية.	2.17	72.22	42
١١	قلة توافر الإسعافات الأولية بالأقسام وداخل معامل الكلية.	2.28	75.93	34
١٢	عدم توافر مصادر بديلة (مولدات) للكهرباء بمباني الكلية.	2.56	85.19	4
١٣	قلة توافر العلامات الإرشادية المناسبة.	2.28	75.93	34
١٤	عدم وجود خطة لخدمة المجتمع و تنمية البيئة.	2.17	72.22	42
١٥	محدودية التدريب الفعلي للطلاب داخل مؤسسات المجتمع المدني .	1.94	64.81	61
١٦	ضعف مشاركة رجال الأعمال في إعداد خطة قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية.	2.17	72.22	42
١٧	ضعف مشاركة مؤسسات القطاع الصناعي في يوم التوظيف، ويوم الخريجين، والمؤتمرات.	2.11	70.37	52
١٨	ضعف تواصل الكلية بصفة مستمرة مع المؤسسات الصناعية التي يعمل بها خريجي الكلية لقياس آراء سوق العمل عن جدارات الخريج.	2.00	66.67	58
١٩	ضعف مشاركة أعضاء من المجتمع الخارجي في إعداد البرامج التسويقية.	2.17	72.22	42
٢٠	محدودية مشاركة أعضاء من منظمات سوق العمل في مجلس الكلية ، وفي اللجان المنبثقة	2.00	66.67	58
٢١	عدم وجود وثائق دالة على تأهيل الكوادر البشرية بوحدة ضمان الجودة.	2.11	70.37	52
٢٢	لا تتوافر لوحدة ضمان الجودة مخصصات مالية كافية ومحددة بميزانية الكلية وليس لها لائحة مالية مستقلة بها.	2.44	81.48	9
٢٣	عدم وجود وثائق دالة على ان الوحدة تستخدم وسائل متنوعة لممارسة التغذية الراجعة او مراجعين خارجيين او تدقيق داخلي	2.11	70.37	52
٢٤	ضعف تواجد الطلاب الوافدين بما يدعم القدرة المالية للكلية.	2.44	81.48	9
٢٥	عدم وجود عيادة طبية للطوارئ بالكلية.	2.44	81.48	9
٢٦	ضعف التمويل المخصص للأنشطة الطلابية.	2.50	83.33	6
٢٧	وحدة الخرجين غير مفعلة.	2.28	75.93	34
٢٨	عدم شعور أولياء الأمور بالرضا عن الأنشطة الطلابية بالكلية.	2.00	66.67	58
٢٩	محدودية توافر الأماكن المناسبة لممارسة الأنشطة الطلابية بالكلية (صالات ألعاب رياضية ، أماكن للتدريب ، مسرح ، أماكن للقراءة الحرة، وغيرها).	2.17	72.22	42

الترتيب	الاهمية النسبية	المتوسط	العقارة	م
17	79.63	2.39	عدم وجود خطة لتنمية قدرات ومهارات الطلاب في الإبداع والابتكار والتطوير وحل المشكلات.	٣٠
2	87.04	2.61	عدم نشر نتائج استبيانات الطلاب عن المقررات الدراسية على الموقع الإلكتروني لعضو هيئة تدريس.	٣١
29	77.78	2.33	عدم عمل استبيان للخريجين وجهات العمل للوقوف على مدى تطبيق وأهمية مخرجات التعلم المستهدفة للبرنامج التعليمي بالكلية.	٣٢
61	64.81	1.94	عدم توافق المعايير القومية الأكاديمية المرجعية مع رسالة الكلية وأهدافها الاستراتيجية.	٣٣
63	62.96	1.89	عدم اشتقاق نواتج التعلم المستهدفة للبرامج التعليمية والمقررات بالكلية من المعايير القومية الأكاديمية المرجعية الصادرة من الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد.	٣٤
17	79.63	2.39	عدم مراجعة البرامج التعليمية من المراجعين الداخليين والخارجيين.	٣٥
17	79.63	2.39	عدم وجود معايير لاختيار المراجع الخارجي والداخلي للبرامج والمقررات الدراسية.	٣٦
6	83.33	2.50	عدم وجود مرونة لإجراء تعديلات جوهرية في البرامج الدراسية أو المقررات الدراسية لمواكبة سوق العمل.	٣٧
38	74.07	2.22	عدم وجود مصفوفة النواتج التعليمية المستهدفة للبرنامج والمقررات الدراسية.	٣٨
9	81.48	2.44	عدم تفعيل آراء الطلاب في تحسين وتطوير المقررات الدراسية.	٣٩
1	88.89	2.67	عدم استكمال ملف المقرر للمقررات الدراسية بالأقسام العلمية.	٤٠
6	83.33	2.50	عدم تطوير التدريب الميداني في بعض البرامج الدراسية لرفع المهارات المهنية للطلاب.	٤١
17	79.63	2.39	ضعف تواصل الكلية مع أولياء الأمور للتشاور في كيفية دعم القدرات الذاتية للكلية وإعداد البرامج التسويقية لخدماتها.	٤٢
42	72.22	2.17	محدودية وجود برامج تعليمية مشتركة مع بعض القطاعات الصناعية.	٤٣
2	87.04	2.61	عدم وجود برامج دراسية مميزة بمصروفات تدعم القدرة الذاتية للكلية.	٤٤
17	79.63	2.39	محدودية الموارد المالية لزيادة فاعلية التدريب الميداني في تحقيق نتائج التدريب المستهدفة	٤٥
17	79.63	2.39	نقص عدد العاملين المؤهلين بوسائل تكنولوجيا المعلومات بالمكتبة وقياس آراء المترددين.	٤٦
34	75.93	2.28	نقص الاعتمادات المالية للحصول على البرامج الأصلية للحاسب الآلي.	٤٧
29	77.78	2.33	عدم وجود تقارير للبرامج والمقررات لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا	٤٨
4	85.19	2.56	عدم وجود خطة تدريبية معتمدة للقيادات الأكاديمية والإدارية وأعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري مبنية على الاحتياجات.	٤٩
9	81.48	2.44	وجود عجز في أعضاء الهيئة المعاونة في معظم التخصصات بالكلية.	٥٠
29	77.78	2.33	عدم وجود آلية معتمدة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	٥١
17	79.63	2.39	عدم تقييم الكلية لنتائج الأبحاث من جانب المؤسسات الإنتاجية	٥٢
29	77.78	2.33	محدودية تحفيز الكلية لأعضاء هيئة التدريس على المشاركة في المؤتمرات الدولية .	٥٣
38	74.07	2.22	عدم وجود خطة بحثية معتمده وموثقه بالكلية	٥٤
17	79.63	2.39	لا يوجد حصر موثق لعدد البحوث العلمية التطبيقي التي استفادت منها المؤسسات الإنتاجية والخدمية في المجتمع	٥٥
17	79.63	2.39	عدم وجود آلية لتوثيق مشاركة أعضاء هيئة التدريس في تحكيم الأبحاث.	٥٦
9	81.48	2.44	عدم توصيف برامج الدراسات العليا طبقا للمعايير القياسية الأكاديمية القومية.	٥٧
9	81.48	2.44	عدم توفر منح دراسية لبعض البرامج الدراسية بالكلية.	٥٨
42	72.22	2.17	محدودية توفير تدريب مناسب يحاكي سوق العمل.	٥٩
17	79.63	2.39	ضعف مردود سياسات تحفيز النشر على زيادة معدلات النشر العلمي بصورة إيجابية.	٦٠
42	72.22	2.17	عدم وجود خطة سنوية للكلية لتطوير العملية التعليمية.	٦١
29	77.78	2.33	عدم قياس مدى مساهمة البحث العلمي في دعم العملية التعليمية.	٦٢
17	79.63	2.39	عدم الربط بين نتائج تقييم الأداء وبين الإجراءات التحفيزية التي تتخذها الكلية.	٦٣
76.37			الاهمية النسبية	

٢.١ - مصفوفة العوامل الاستراتيجية للبيئة الداخلية :

يوضح جدول رقم (١) مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية للكلية .

جدول (٧) : مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية (IFE) للكلية

العامل الاستراتيجي	الوزن النسبي	الترتيب	النقاط المرجحة	التعليق
أ- مجالات القوة				
١- توافر موارد بشرية من أعضاء هيئة التدريس ذات خبرة متميزة	٠,١٤	٤	٠,٥٦	كفاية وكفاءة أعضاء هيئة التدريس
٢- توافر بنية مؤسسية ملائمة	٠,١١	٤	٠,٤٤	بنية مؤسسية جيدة
٣- أساليب التدريس والتعلم والتقويم غير تقليدية	٠,٠٥	٣	٠,١٥	توافر أساليب محدثة لطرق التدريس والتعلم والتقويم وموارد مادية كافية
٤- تحديث وتطوير وإعلان الهيكل التنظيمي	٠,٠٨	٣	٠,٢٤	توصيف وظيفي به سلطات ومسؤوليات محددة
٥- البرامج التعليمية والمعايير الأكاديمية	٠,١٢	٣	٠,٣٦	تفعيل لائحة الساعات المعتمدة وتبني المعايير الأكاديمية القياسية
ب - مجالات الضعف				
١- ضعف الروابط بين الكلية وأولياء الأمور وأطراف المجتمع المدني	٠,١٧	١	٠,١٧	ضعف مشاركة المجتمع المدني فى تصميم البرامج التعليمية
٢- عدم وجود طرق كافية لاكتشاف الطلاب الموهوبين والانخفاض الملحوظ للطلاب الوافدين	٠,٠٤	٢	٠,٠٨	قلة عدد الطلاب الموهوبين والطلاب الوافدين
٣- عدم وجود سياسة واضحة لتسويق لمنتجات الكلية.	٠,١٢	١	٠,١٢	لا توجد خطة تسويق ودعاية لمنتجات الكلية.
٤- عدم وجود سياسة واضحة للمتابعة والتواصل مع الخريجين	٠,١٠	٢	٠,٢٠	عدم وجود برامج تنمية مهنية ومتابعة الخريجين
٥- البحث العلمي والتقويم المستمر للفاعلية التعليمية	٠,٠٧	١	٠,٠٧	عدم وجود خطة بحثية متكاملة للكلية
			٢,٣٩	
				المجموع

ويتضح من تقييم نتائج المصفوفة ان المجموع الكلى للنقاط المرجحة هو ٢,٣٩ وهو رقم يعكس إستجابة فوق

المتوسط لكلية الزراعة – جامعة كفر الشيخ لنقاط القوة والتغلب على نقاط الضعف للمؤسسة .

ب – تحليل عناصر البيئة الخارجية :

ب.١- التحليل الكمي لعناصر البيئة الخارجية :

أوضحت نتائج التحليل البيئي أن كلية الزراعة أمامها العديد من الفرص المتاحة والتي يمكن استغلالها والاستفادة منها في صالح الكلية لتحقيق غاياتها وأهدافها الاستراتيجية ، كما أن هناك مجموعة من التهديدات الخارجية التي يتحتم على الكلية تجنب آثارها أو مواجهتها الى اقل درجة ممكنة وتتحصر الفرص والتهديدات في ما يلي :

ب.١.أ - الفرص Opportunities :

١. (الموقع المتميز) : موقع متميز في وسط الدلتا ، جنوب البحر الابيض المتوسط ، به ثاني أكبر البحيرات الطبيعية في مصر وسط محمية طبيعية ، عاصمة المحافظة ، وبه العديد من معاهد مركز البحوث الزراعية غير التابعة للجامعة - تتطلب حصول منسوبها علي درجات علمية عليا - وهي بيئة ثرية تتسم بالتنوع البيولوجي ، وتنوع درجات تربتها الزراعية ، وبها مجتمعات ريفية جديدة وقديمة، كما يتنوع فيها النشاط الاقتصادي الزراعي ، مما يجعلها جاذبة للبحث والاستثمار الزراعي .
٢. دعم الدولة لمؤسسات التعليم العالي ورفع قدراتها ، والعمل علي تحسين جودة مخرجاتها - والتي تتضمن ضمن ما تتضمن - تشجيع إنشاء البرامج التعليمية الجديدة المتميزة غير التقليدية وزيادة الطلب علي التعليم من بعد والتعليم المفتوح وعلي برامج التدريب التأهيلي .
٣. الاستفادة من مخرجات خطة الجامعة الاستراتيجية الفاعلة والتدعيم والتعهد القوى من قيادات الجامعة (النمط القيادي الساند) المساعد في التنمية والتحديث .
٤. زيادة فرص الشراكة العلمية من خلال الارتباط باتفاقيات تعاون علمي وثقافي ووجود فرص لانشاء برامج مشتركة وتعاون مثمر مع بعض الجامعات والمعاهد العلمية المحلية والدولية وتفعيل القائم منها .
٥. التقدم للمنافسة على المشروعات والمنح البحثية والتعليمية والخدمية الممولة من جهات محلية ودولية في ظل وجود العديد من المبادرات والاتفاقات مع دول الاتحاد الاوروبي .
٦. إنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد .
٧. إقبال أسواق العمل علي الخريجين المؤهلين ذوي المهارات المرتفعة (تدريبية ، حاسب آلي ، لغات ، ...الخ) .
٨. الحاجة القوية إلى خدمات الكلية لتنمية المجتمع المحيط .

ب.١.ب - التهديدات (أو) التحديات Threats :

١. عدم ضمان استمرارية الموازنة السنوية المخصصة - وفق الخطة الخمسية (أوعدم كفاية الدعم من جانب الحكومة أو الإدارة العليا أو التغيير في أولوياتهما أو وجود تقلص في الموازنات نتيجة أزمات مالية) .
٢. التنافس المتنامي مع كليات الزراعة الحكومية المناظرة ذات الإمكانيات المتراكمة التي حصلت علي مشروع التطوير المستمر ، وامكانياتها في الحصول علي الاعتماد وابتكار أنماط جديدة من التعليم .

٣. الازمة الاقتصادية العالمية ، وتنامي تيار العولمة بما يحمله من تقليص لدور الحكومات ، والخصخصة وما يرتبط بتقليص موازنات التعليم ودفع الكليات للاعتماد بشكل أكبر علي التمويل الذاتي .
٤. عدم قناعة المجتمع المدني في تمويل مؤسسات التعليم الحكومي .
٥. قلة الانفاق والاستثمار الحكومي علي القطاع الزراعي ، وتركه للقطاع الخاص دون تنظيم رغم مشاكل تنامي الفجوة الغذائية ، وانخفاض الإنتاجية وعدم كفاية الانتاج .
٦. ارتفاع معدلات البطالة وندرة فرص العمل لخريجي الكلية وانخفاض الاقبال الطلابي علي الالتحاق بكليات الزراعة .
٧. المنافسة الشرسة مع الكليات العريقة والمعاهد العلمية والبحثية الأخرى للحصول على منح خارجية تنافسية (مهمات علمية- منح دراسية ، ومشروعات بحثية) .

أولاً : الفرص :

م	العبارة	المتوسط	الاهمية النسبية	الترتيب
١-	تخصيص الدستور المصري لنسبة ٣% من الناتج القومي للإنفاق على التعليم	2.33	77.78	6
٢-	وجود طلب متنامي على استصلاح الأراضي في خطة التنمية المستدامة للدولة	2.61	87.04	3
٣-	تبنى الدولة للمشروعات الاقتصادية التنموية الكبرى	2.50	83.33	4
٤-	وجود مشروعات تنافسية ممولة من جهات محلية واقليمية ودولية.	2.44	81.48	5
٥-	انشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد	2.11	70.37	7
٦-	موقع جغرافي متميز للكلية محاطة بعدد من المعاهد البحثية الزراعية	2.89	96.30	1
٧-	تتسم المحافظة بالتنوع البيئي الزراعي .	2.83	94.44	2
الاهمية النسبية			84.39	

ثانياً : التهديدات :

م	العبارة	المتوسط	الاهمية النسبية	الترتيب
١-	اتساع فجوة المهارات بين متطلبات سوق العمل والخريج.	2.22	74.07	6
٢-	القصور الملحوظ في رصد مؤشرات وإحصائيات سوق العمل والتعليم الزراعي.	2.33	77.78	3
٣-	ظهور بعض الأزمات المرتبطة بالمياه والغذاء	2.50	83.33	1
٤-	زيادة عدد كليات الزراعة التي تم اعتمادها في نفس المحيط الإقليمي وزيادة الوضع التنافسي بينها	2.28	75.93	5
٥-	ضعف دعم البحث العلمي وعدم القدرة علي تسويق الأبحاث العلمية	2.33	77.78	3
٦-	عزوف الطلاب عن الالتحاق بكليات الزراعة	2.44	81.48	2
الاهمية النسبية			78.40	

ب.٢ - مصفوفة العوامل الاستراتيجية للبيئة الخارجية :

بعد إجراء مسح شامل للفرص والتهديدات للبيئة الخارجية لكلية الزراعة والتي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في أنشطتها والتي لا تملك الكلية القرار في تغييرها فمنها فأنه يمكن الحكم على مدى استجابة الكلية لهذه المتغيرات من خلال تقييم مصفوفة العوامل الخارجية (EFE) External Factor Evaluation حيث يتم إعطاء كل عامل من الفرص والتهديدات وزن نسبي على حسب شدة استجابة الكلية لهذه المؤثرات وذلك كما هو موضح بالمصفوفة في الجدول التالي :

جدول (٨): مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية (EFE) للكلية

العامل الاستراتيجي	الوزن النسبي	الترتيب	النقاط المرجحة	التعليق
الفرص				
١- تخصيص الدستور المصري لنسب محددة من الناتج المحلي والإجمالي للإنفاق على التعليم	٠,١٠	٤	٠,٤٠	تحديد نسب محددة من الناتج المحلي والإجمالي للإنفاق على التعليم
٢- وجود تنافس على استصلاح الأراضي والزراعة في خطة التنمية المستدامة للدولة	٠,٠٨	٣	٠,٢٤	استصلاح الأراضي والزراعة في خطة التنمية المستدامة للدولة
٣- تبني الدولة للمشروعات الاقتصادية التنموية الكبرى	٠,١٥	٤	٠,٦٠	المشروعات الاقتصادية التنموية الكبرى
٤- وجود العديد من معاهد مركز البحوث الزراعية بسخا وتتسم بيئة المحافظة بالتنوع البيئي.	٠,١٢	٣	٠,٣٦	موقع متميز يخلق ميزة نافسية.
٥- زيادة الاستقرار السياسي والاقتصادي و الأمنى	٠,٠٥	٣	٠,١٥	الاستقرار السياسي والاقتصادي والأمني
التهديدات				
١- اتساع فجوة المهارات بين متطلبات سوق العمل والخريج.	٠,١٤	٢	٠,٢٨	سد الفجوة بين متطلبات سوق العمل والخريج.
٢- القصور الملحوظ في رصد مؤشرات وإحصائيات سوق العمل والتعليم الزراعي.	٠,١٦	٢	٠,٣٢	آلية رصد مؤشرات وإحصائيات سوق العمل والتعليم الزراعي.
٣- ظهور بعض الأزمات المرتبطة بالمياه والغذاء	٠,٠٦	١	٠,٠٦	التغلب على الأزمات المرتبطة بالمياه والغذاء
٤- زيادة عدد كليات الزراعة التي حصلت على الاعتماد في نفس المحيط الإقليمي وزيادة الوضع التنافسي بينها	٠,١٠	٢	٠,٢٠	القدرة على المنافسة
٥- دعم البحث العلمي وتسويق الأبحاث العلمية	٠,٠٤	١	٠,٠٤	انخفاض معدلات الالتحاق بالكليات، وارتفاع البطالة
المجموع				
	١		٢,٦٥	

ويتضح من تقييم نتائج المصفوفة ان المجموع الكلى للنقاط المرجحة هو ٢,٦٥ وهو يعكس إستجابة فوق متوسطة لكلية الزراعة – جامعة كفر الشيخ لاستثمار الفرص وتفادي التهديدات .

الدلالات الاستراتيجية :

قامت لجنة موسعة من الإدارة العليا لكلية وممثلين لجميع الأقسام والمعايير بعقد جلسة نقاش مطولة وذلك بإعطاء وضع وزن نسبي لكل عنصر من عناصر التحليل البيئي ، ثم القيام بترتيب أهمية كل عنصر استراتيجي منها علي مقياس ثلاثي ضماناً لعدم التحيز في التحليل ، واتضح من التحليل الكمي للعوامل الاستراتيجية للبيئة الداخلية المتاحة بما فيها من عناصر قوه وضعف ، أن أداء الكلية هو ٢,٣٩ وهو فوق المتوسط ، بينما بلغت في مصفوفة البيئة الخارجية نحو وهي قيمة أعلى قليلا من الدرجة المتوسطة (٢,٦٥) .

١- استراتيجية النمو والتوسع (SO) :

ويتم توليدها عن طريق تعظيم استغلال الفرص الخارجية المتاحة وتعظيم استخدام نقاط القوة التي تزيد في مجملها عن جوانب الضعف القائمة بمجتمع الكلية الداخلي ، ومن أمثلة ذلك : التوسع الفيزيقي واستكمال منشآت الكلية ، إكمال البناء المؤسسي لكلية من حيث الهياكل التنظيمية ، و الاستفادة من مشروعات التطوير التقنية ، والاعتماد علي تقنية عالية في العملية التعليمية في سوق عمل متعطش لخريج متميز ، وتفعيل دور الكلية الريادي في مجتمع الأعمال وإقامة شراكات مع منظمات المجتمع المدني وتنمية البيئة المحيطة ، فضلا عن عقد اتفاقيات ثقافية وتعاونية مع بعض الجامعات المحلية والإقليمية والدولية... الخ.

٢- إستراتيجيات التنويع والتجديد (بناء مزايا تنافسية) (ST) :

وهي التي تأخذ بتوظيف بعض نقاط القوة والتميز بالكلية في مواجهة التحديات أو التهديدات من البيئة الخارجية من خلال تحقيق التوافق بين نقاط القوة الداخلية والتهديدات الخارجية ، وهذه الاستراتيجية تطغى فيها نقاط القوة على نقاط الضعف عند توصيف بيئة الكلية مع مواجهة ظروف خارجية صعبة ومنافسة قوية ، الأمر الذي يدعو إلى الاستغلال الأمثل للموارد البشرية والفيزيكية المتاحة بمساعدة قيادات الكلية وبناء ما يلزم من مزايا متفردة تنافسية ، في ظل التخوف من خفض موازنة الكلية مثلا ، أو تخلى المجتمع المحلي عن تعضيد الكلية ، ومن هذه الاستراتيجيات إنشاء برامج تعليمية متميزة في بيئة الكلية مثل مراكز متميزة في تربية وإنتاج الأسماك ، أو مركز لبحوث الأرز... الخ ، أو الارتباط بالمنظمات العلمية الدولية وخاصة الأوروبية لزيادة الموارد ، وإجراء البحوث وتحسين المخرجات التعليمية ورفع مستوى الخريجين للمنافسة في الأسواق العالمية.

٣- استراتيجيات بناء القوة إعادة الهيكلة (WO) :

وتتسم هذه الاستراتيجيات بسيادة وكثرة عناصر الضعف عن جوانب القوة في البيئة الداخلية لكلية ، وتوافر فرص خارجية واعدة مع قلة التخوفات من التهديدات والمنافسة الخارجية ، في وقت تصميم الاستراتيجية ، وهذه الاستراتيجية أقرب ما تكون للوضع الراهن لكلية ، وهي محاولة للاستفادة من مزايا الفرص الخارجية للتغلب على نقاط الضعف الداخلية ومن أمثلة ذلك : إنشاء مباني لكلية تحقق التكامل فيما بين أنشطتها ، إنشاء برامج تعليمية وتطوير الأداء التكنولوجي ، بالإضافة إلى استكمال الهيكل التنظيمي ، وتنمية قدرات العاملين فيها... الخ .

٣- مصنوفة التحليل البيئي للكلية والاستراتيجيات البديلة :

<p>نقاط الضعف الداخلية (Weakness (W)</p> <p>(قائمة بنقاط الضعف : ٣،٢،١...الخ.)</p> <p>١- افتقاد الرؤية الاستراتيجية لغياب ثقافة التفكير والتخطيط الاستراتيجي ٢- ضعف الاعداد التقني المعلوماتي واللغوي للخريجين في كثير من البرامج الاكاديمية وعدم التدريب المستمر عليها ٣- عدم الأخذ بأساليب التدريس الحديثة التي تعتمد بشكل كبير على تكنولوجيا الاتصال والمعلومات المتطورة ،٤ - عدم الاستفادة المثلي من المشروعات ٥- قلة المبالغ المخصصة للاتفاق على البحث العلمي وحضور المؤتمرات الدولية والداخلية مع توجيه القدر الاكبر من موازنة الكلية علي العمليات التعليمية التقليدية ٦- عدم وجود بعض البنية الاساسية الضرورية بالكلية ٧- إفتقار المكتبات والقاعات الدراسية والمدرجات إلى الأثاث والتجهيزات المناسبة ونظم المعلومات، ٨- عدم وجود نظم داخلية للجودة وتقييم الأداء داخل الكلية هيكل تنظيمي ونظم إدارية غير مكتملة للتطوير والتجديد ٩ - عدم وجود معايير موضوعية متفق عليها لاختيار القيادات المناسبة ووضعها في مناصب اتخاذ القرار في الكيانات الأكاديمية والإدارية داخل الكلية.</p>	<p>نقاط القوة الداخلية (Strengths (S)</p> <p>(قائمة بنقاط القوة : ٣،٢،١...الخ.)</p> <p>١- تمتع الكلية بوجود كيان مكتمل ومتكامل من اعضاء هيئة التدريس متميز علميا ومؤهل اكامييا من مدارس متنوعة٢- تنوع البرامج الاكاديمية سواء بالنسبة لطلاب مرحلة البكالوريوس او الدراسات العليا ٣- التدعيم والتعهد القوى من القيادات الادارية والعديد من أعضاء هيئة التدريس نحو تنمية وتحديث الكلية (النمط القيادي الساند) . ٤- إتاحة مخرجات مشروعات تكنولوجيا المعلومات الهادفة الى رفع قدرات اعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة والادارية وتحسين العملية التعليمية والبحثية ٥- توافر مزارع حديثة ومجهزة واحدة للدواجن والثائية للإنتاج الحيواني ، والثالثة مخصصة للإنتاج النباتي والزراعة المحمية</p>	<p>تحليل البيئة الداخلية</p> <p>تحليل البيئة الخارجية</p>
<p>استراتيجيات (WO)</p> <p>بناء القوة / إعادة الهيكلة (الاستفادة بمزايا الفرص للتغلب على نقاط الضعف)</p>	<p>استراتيجيات (SO)</p> <p>نمو وتوسع (استخدام نقاط القوة للاستفادة من الفرص المتاحة)</p>	<p>الفرص الخارجية (Opportunities (O)</p> <p>(قائمة بالفرص : ٣،٢،١...الخ)</p> <p>١- موقع متميز جنوب البحر الأبيض، ٢- به محمية طبيعية و بيئة محيطة ثرية متنوعة جاذبة للبحث والاستثمار الزراعي تتسم بالتنوع البيولوجي ٣- الاستفادة من مخرجات خطة الجامعة الاستراتيجية الفاعلة ، ٤- دعم الدولة لمؤسسات التعليم العالي ،والعمل علي تحسين جودة مخرجات التعليم الزراعي . ٥- التدعيم والتعهد القوى من قيادات الجامعة ٦- زيادة فرص الارتباط باتفاقيات ثقافية ووجود فرص لإنشاء برامج مشتركة و تعاون مثمر مع بعض الجامعات العريقة ٨- الحاجة القوية إلى خدمات الكلية لتنمية المجتمع المحيط ٩- استحداث نظم تكنولوجيا إدارية جديدة لتحسين كفاءة العملية التعليمية.١٠- إنشاء هيئة قومية لضمان جودة التعليم والاعتماد .</p>
<p>استراتيجيات (WT)</p> <p>انكماشية / دفاعية (تدنيه نقاط الضعف وتجنب التهديدات)</p>	<p>استراتيجيات (ST)</p> <p>بناء مزايا تنافسية / تنويع وتجديد (استخدام نقاط القوة للحد من التهديدات)</p>	<p>التهديدات الخارجية (Threats (T)</p> <p>(قائمة بالتهديدات : ٣،٢،١...الخ)</p> <p>١- عدم ضمان استمرارية الموازنة السنوية المخصصة ٢- التنافس المتنامي مع كليات الزراعة الحكومية المناظرة ٣ - عدم قناعة المجتمع المدني في تمويل مؤسسات التعليم الحكومي ٤- استمرار انخفاض الأقبال الطلابي علي الالتحاق بكليات الزراعة ٥-ارتفاع معدلات البطالة وندرة فرص العمل لخريجي الكلية.٦- الإلزمة الاقتصادية العالمية ، ٨- المنافسة الشرسة على المنح الخارجية التنافسية</p>

٤- استراتيجيات انكماشية/دفاعية (WT) :

وهي استراتيجيات دفاعية تتفاعل مبدئياً لتدنيه نقاط الضعف الشديدة بالكلية مع ندرة جوانب القوة فيها ، بالإضافة إلى تجنب آثار التهديدات الخارجية في ظل انعدام أو ندرة الفرص الايجابية ومواجهة التحديات الخارجية خاصة من المنظمات التعليمية المنافسة ، وعدم تعاون واضح من قبل مجتمع الأعمال ، ورفض الأطراف صاحبة المصلحة للمستويات التعليمية الحالية وعدم مطابقتها لمتطلبات سوق العمل ، بالإضافة إلى عدم كفاية الموازنة المخصصة ، وعدم وجود فرص لدخول أعضاء هيئة تدريس جدد بالكلية .

وحيث أن المفاضلة بين البدائل الاستراتيجية وتقييمها تعتمد على بعض المعايير المتعلقة بموارد الموازنة الخاصة بالكلية ، والتوقيت المناسب للاستراتيجية ، ومراعاة الظروف السياسية والاقتصادية لاتخاذ القرار باختيار أفضل بديل استراتيجي ينظم عوائد الكلية في ظل بيئتها وظروفها الحالية إلا أن تحليل مصفوفة بيئة الكلية الداخلية والخارجية كتصنيف Typology للاستراتيجيات قد استند إلى المقارنات الثنائية والتي تمثل أنماطاً متميزة في حد ذاتها ، وحيث إن الواقع يشير إلى التداخل الواقعي وبدرجات متفاوتة بين هذه البدائل بعضها ببعض والتي تسمح بوجود توليفات من هذه البدائل يمكن أن تكون أكثر شمولية وواقعية لحقيقة الوضع الاستراتيجي للكلية في الخمس سنوات القادمة ، فإن الخيار الاستراتيجي الواقعي يصبح اختياراً مركباً من هذه البدائل مجتمعة .

٤- تحليل الفجوة GAP ANALYSIS :

الفجوة ، هي الفرق بين الواقع والمأمول وبعد دراسة الوضع الراهن لكلية من خلال وسائل وأدوات جمع البيانات المختلفة أمكن تحديد العديد من الفجوات ، منهما على سبيل المثال :

البند	الوضع الحالي	المستهدف	سد الفجوة
الإنشآت التعليمية	- توجد بعض الأقسام العلمية في مباني تحتاج إلي إعادة تأهيل وتجهيز - تجهيزات علمية وتكنولوجية غير مناسبة للعملية التعليمية	- صيانة وإعادة تأهيل المباني الأكاديمية والقاعات الدراسية لكلية لمستوي جيد . - معامل وقاعات دراسية مجهزة عصرية.	- استكمال تجهيز معامل وورش المبنى الأكاديمي الجديد لكلية الزراعة - ترميم وإعادة تأهيل وتجهيز مبنى المعامل لكلية الزراعة - تجهيز مبنى معامل (أ،ب،ج) وصوب الكلية . - بناء فرن حديث بدلا عن القديم . - إعادة تأهيل المدرجات والقاعات الدراسية القديمة.
البرامج التعليمية المقدمة ورغبة المستفيدين والأطراف المعنية	خريج ليس لديه القدرة على تنمية معارفه ومهاراته التطبيقية وعدم قدرته على التواصل مع الآخرين	خريج لديه القدرة على تنمية معارفه ومهارته التطبيقية وقدراته على التواصل مع الآخرين	تفعيل لائحة نظام الساعات المعتمدة التي تضم عدد برامج تعليمية أقل مع زيادة المخرجات التعليمية (ILO's) لتلبي احتياجات سوق العمل وتزيد من قدرة الخريج في المنافسة
برامج الدراسات العليا المقدمة ومواصفات جودة التعليم لمرحلة الدراسات العليا	فجوة بين برامج الدراسات العليا التي تقدمها الكلية (ماجستير- دكتوراه) وبين متطلبات سوق العمل وجودة التعليم لما بعد مرحلة البكالوريوس لعدم تحديث المقررات والبرامج وعدم الأخذ بالمعايير الأكاديمية المرجعية أو توافر درجات مهنية .	طالب لديه القدرة على تنمية معارفه ومهارته التطبيقية وقدرات على التواصل مع الآخرين وحل المشكلات ووضوح المخرجات التعليمية المستهدفة ILO's	تعديل لائحة الدراسات العليا وتوصيف برامجها ومقرراتها والأخذ بالمعايير القياسية المرجعية واستحداث دبلومات فنية جديدة ، بالإضافة إلي الإعلان عن هذه البرامج في شبكة المعلومات الدولية للتسويق وجذب الطلاب
الخدمات التي تقدمها الكلية للمجتمع وبين متلقي الخدمة	هناك فجوة بين حجم ما تقدمه الكلية من خدمات مجتمعية في دراسة المشاكل البيئية ومقاومة الآفات والتوعية بالبيئة للحد من التلوث وتجنب مخاطر الأوبئة وكذلك منتجات الوحدات ذات الطابع الخاص وهذه الفجوة ترجع إلى قصور في الإعلام والإعلان والتواصل مع المجتمع المحيط	تفعيل دور مركز التجارب والبحوث الزراعية ووحدة خدمة المجتمع التي تقوم بالتواصل الفعال بمتلقي الخدمة	يجب عمل آلية فعالة للاتصال بالمجتمع بإنشاء وحدة خدمة المجتمع التي تقوم بالتواصل الفعال بمتلقي الخدمة والإعلان عن الخدمات المقدمة في وسائل الإعلام وطرق النشر المختلفة - الورقي منها والإلكتروني علاوة علي عقد المقابلات والاجتماعات والندوات ولها هيكل تنظيمي معروف بمسئوليات محددة ولها كوادر مدربة

البند	الوضع الحالي	المستهدف	سد الفجوة
التواصل بين منتجي البحث العلمي التطبيقي وجهات التطبيق	هناك فجوة بين جهات البحث العلمي التطبيقي وبين الجهات التي يمكن الاستفادة من البحوث المميزة منها حيث لا يستفاد من نتائج الرسائل العلمية بعد إجازتها وذلك عكس ما يحدث في الدول المتقدمة حيث يمول البحث العلمي من منظمات المجتمع المحيط.	آلية للتسويق والإعلان عن البحث العلمي ونشره على نطاق واسع	إيجاد آلية للتسويق والإعلان عن البحث العلمي ونشره على نطاق واسع وذلك يتأتى عن طريق وحدة متخصصة للنشر العلمي والتسويق العلمي للبحوث التطبيقية
وسائل دعم العملية التعليمية والثورة المعلوماتية	هناك تباين كبير في وسائل دعم العملية التعليمية والخدمات التي تقدمها الكلية حيث تقدم الخدمات بالكلية إما يدوياً بواسطة أفراد أو عاملين أو باستخدام المستندات والدفاتر الورقية أو باستخدام الحاسب الآلي كوسيلة كتابة وطباعة فقط بينما الثورة المعلوماتية الهائلة والتطور الحادث في ميكنة الأعمال الإدارية يؤدي إلى السرعة والدقة في الانجاز وذلك مثل أعمال الكنترول وبرامج العاملين وبرامج الدراسات العليا والمكتبة وخلافة.	ميكنة الأعمال الإدارية يؤدي إلى السرعة والدقة في الانجاز وذلك مثل أعمال الكنترول وبرامج شئون العاملين والمرتببات وبرامج الدراسات العليا والمكتبة وخلافة.	يجب استخدام برامج ميكنة العمل الإداري MIS عن طريق شبكة تربط الإدارات المختلفة والقائمين بهذه الأعمال وذلك توفيراً للوقت والمال المنصرف على الوثائق الورقية وكذلك الحصول على الدقة المطلوبة.

٥- دور الخطة :

لوحظ أن هناك فجوة واسعة بين الواقع والمأمول ومن هنا يأتي دور الخطة الاستراتيجية للكلية ٢٠١٦/٢٠٢١ في العمل على تضييق هذه الفجوة من خلال تنفيذ الأهداف الآتية :

- (١) نشر ثقافة الجودة لكل الفئات المستهدفة .
- (٢) تطوير الهيكل التنظيمي وتحديثه .
- (٣) تفعيل نظم المتابعة وتقويم الاداء .
- (٤) اعداد ملف الاعتماد .
- (٥) تطوير البرامج التعليمية بما يحقق المعايير القومية الاكاديمية المرجعية NARS .
- (٦) تطوير استراتيجية التدريس والتعلم والتقويم .
- (٧) استعمال التقييم الكمي للتسهيلات المادية NORMS .
- (٨) تفعيل الارشاد الاكاديمي والدعم الطلابي .
- (٩) تشجيع البحث العلمي التطبيقي والنشر الدولي .
- (١٠) تطوير المعامل والمراكز البحثية .

- ١١ تطوير قطاع الدراسات العليا وبرامجه طبقا الى NARS العام .
- ١٢ تعظيم دور الشراكة المجتمعية لتنمية موارد الكلية من خلال تعظيم دور المشاركة المجتمعية .
- ١٣ دعم أداء مركز البحوث الزراعية بالكلية .
- ١٤ قياس اراء الاطراف المجتمعية والاستفادة من النتائج .
- ١٥ تنمية الموارد المالية .
- ١٦ تنمية الموارد الذاتية للكلية .
- ١٧ تنمية قدرات ومهارات الموارد البشرية .
- ١٨ قياس اراء الموارد البشرية والاستفادة من النتائج .
- ١٩ تطوير سياسات القبول والتحويل بالكلية بناء على اراء المستفيدين .
- ٢٠ تطوير وتجهيز وحدة خدمات الخريجين .
- ٢١ الممارسات العادلة وعدم التمييز بين جميع الفئات المعنية .
- ٢٢ تطبيق آلية تضمن عدالة التقويم .
- ٢٣ اعداد خطة للتحسين والتعزيز .
- ٢٤ دعم مراكز التميز العلمية بالكلية .
- ٢٥ زيادة المعامل المعتمدة وقياس المردود .
- ٢٦ زيادة أنشطة الاتصال بالمجتمع المحلي .

رابعاً: المسار الاستراتيجي للكلية

١. رؤية ورسالة الجامعة والكلية
٢. الاتساق بين رؤية ورسالة الجامعة ورؤية ورسالة الكلية
٣. الاهداف الاستراتيجية والعامه والفرعية للخطة
٤. القيم الحاكمة لعمل الكلية
٥. سياسات الكلية

رابعاً : المسار الاستراتيجي لكلية

١- رؤية ورسالة الجامعة والكلية :

أ- رؤية ورسالة الجامعة :

رؤية الجامعة :

جامعة عالمية رائدة في التعليم و البحث العلمي و الخدمة المجتمعية تتميز بالابتكار والإبداع .

رسالة الجامعة :

تسعى الجامعة كمؤسسة تعليمية حكومية إلى تخريج كوادر ذات مهارات تنافسية عالية ، وإعداد باحثين متميزين ، وإنشاء بيئة أكاديمية وتطبيقية تتفاعل مع مستجدات العصر ، وتلبى حاجات المجتمع وطموحاته ، في إطار من الحكمة و القيم السامية .

ب- رؤية ورسالة الكلية :

رؤية الكلية :

أن تكون الكلية متميزة ومعتمدة أكاديمياً محلياً وإقليمياً ودولياً في المجال الزراعي .

رسالة الكلية :

تلتزم كلية الزراعة بجامعة كفر الشيخ بتخريج مهندس زراعي طبقاً للمعايير القومية الأكاديمية القياسية يلبي احتياجات سوق العمل محلياً وإقليمياً في مجالات العلوم الزراعية ، وإجراء البحوث العلمية ، وتقديم الخدمات المجتمعية لتحقيق التنمية المستدامة في إطار من القيم والاخلاق .

٢- الاتساق بين رؤية ورسالة الجامعة ورؤية ورسالة الكلية :

رؤية الكلية	رؤية الجامعة	اوجه الاتساق
أن تكون الكلية متميزة ومعتمدة أكاديمياً محلياً وإقليمياً ودولياً في المجال الزراعي	جامعة عالمية رائدة في التعليم والبحث العلمي والخدمة المجتمعية تتميز بالابتكار والإبداع .	حيث تتسق رؤية الكلية مع رؤية الجامعة ، في احتواء كلا منهما على التميز والريادة علي المستوي المحلي والاقليمي والدولي .
رسالة الكلية	رسالة الجامعة	اوجه الاتساق
تلتزم كلية الزراعة بجامعة كفر الشيخ بتخريج مهندس زراعي طبقاً للمعايير القومية الأكاديمية القياسية يلبي احتياجات سوق العمل محلياً وإقليمياً في مجالات العلوم الزراعية ، وإجراء البحوث العلمية ، وتقديم الخدمات المجتمعية لتحقيق التنمية المستدامة في إطار من القيم والاخلاق .	تسعى الجامعة كمؤسسة تعليمية حكومية إلى تخريج كوادر ذات مهارات تنافسية عالية ، وإعداد باحثين متميزين ، وإنشاء بيئة أكاديمية وتطبيقية تتفاعل مع مستجدات العصر ، وتلبى حاجات المجتمع وطموحاته ، في إطار من الحكمة و القيم السامية .	حيث يوجد اتساق بين رسالة الكلية ، ورسالة الجامعة في احتواء كلا منهما على القيام بالتعليم والتعلم ، وإجراء الأبحاث العلمية و التطبيقية لحل مشكلات مجتمعية في إطار من القيم والأخلاق ، و العادات التي تحكم العلاقات في المجتمع المدني .

٣- الأهداف الاستراتيجية العامة والفرعية للخطة :

الهدف الإستراتيجي الأول : ضمان الجودة المستمر للحصول على الاعتماد :

- ١- نشر ثقافة الجودة لكل الفئات المستهدفة .
- ٢- تطوير الهيكل التنظيمي وتحديثه .
- ٣- تفعيل نظم المتابعة وتقييم الاداء .
- ٤- اعداد ملف الاعتماد .

الهدف الإستراتيجي الثاني : تطوير البرامج التعليمية وتحديث المقررات الدراسية:

- ١- تطوير البرامج التعليمية بما يحقق المعايير القومية الاكاديمية المرجعية NARS .
- ٢- تطوير استراتيجية التدريس والتعلم والتقييم .
- ٣- استعمال التقييم الكمي للتسهيلات المادية NORMS .
- ٤- تفعيل الارشاد الاكاديمي والدعم الطلابي .

الهدف الإستراتيجي الثالث : تطوير الدراسات العليا والبحث العلمي التطبيقي:

- ١- تشجيع البحث العلمي التطبيقي والنشر الدولي .
- ٢- تطوير المعامل والمراكز البحثية .
- ٣- تطوير قطاع الدراسات العليا وبرامجه طبقا الى NARS العام .

الهدف الإستراتيجي الرابع : تدعيم علاقات الشراكة مع مؤسسات المجتمع المدني

وتنمية البيئة :

- ١- تعظيم دور الشراكة المجتمعية لتنمية موارد الكلية من خلال تعظيم دور المشاركة المجتمعية .
- ٢- دعم أداء مركز البحوث الزراعية بالكلية .
- ٣- قياس اراء الاطراف المجتمعية والاستفادة من النتائج .

الهدف الإستراتيجي الخامس : تنمية الموارد البشرية والمادية بالكلية :

- ١- تنمية الموارد المالية .
- ٢- تنمية الموارد الذاتية للكلية .
- ٣- تنمية قدرات ومهارات الموارد البشرية .
- ٤- قياس اراء الموارد البشرية والاستفادة من النتائج .

الهدف الاستراتيجي السادس : التطوير والتحسين المستمر بناء على اراء المستفيدين :

- ١- تطوير سياسات القبول والتحويل بالكلية بناء على اراء المستفيدين .
- ٢- تطوير وتجهيز وحدة خدمات الخريجين .

الهدف الاستراتيجي السابع : تحسين طرق التقويم وتفعيل نظم المتابعة :

- ١- الممارسات العادلة وعدم التمييز بين جميع الفئات المعنية .
- ٢- تطبيق آلية تضمن عدالة التقويم .
- ٣- اعداد خطة للتحسين والتعزيز .

الهدف الاستراتيجي الثامن : الارتقاء بالميزات التنافسية في الكلية :

- ١- دعم مراكز التميز العلمية بالكلية .
- ٢- زيادة المعامل المعتمدة وقياس المردود .
- ٣- زيادة أنشطة الاتصال بالمجتمع المحلي .

٤- القيم الحاكمة لعمل الكلية Core values :

تشكل القيم الأساسية التي تحكم عمليات وأنشطة وعلاقات كلية الزراعة – شأنها في ذلك شأن بقية كليات الجامعة - أهمية خاصة ، حيث تبنى عليها الكلية سمعتها ونجاحاتها في أداء رسالتها وبلوغ رؤيتها ، وينحصر بعض من هذه القيم في :

١/١- الحرية الأكاديمية Academic Freedom :

تظهر في المبادرة ، والابتكار ، والإبداع ، والنمو المهني والشخصي ، والإحساس بأهمية الإنجاز .

١/٢- الجودة والتميز Quality and Excellence :

يتحقق بالكفاح من أجل التميز في كل عمل وذلك بتنمية المهارات والتطوير المستمر للأفراد والأنشطة والعمليات التي تقوم بها الكلية لتحسين الجودة في التعليم ، والتعلم ، والبحث ، والإدارة والخدمات التي تقدمها والتي تتفق مع المعايير العالمية .

١/٣- العمل الفريقي Team - work :

بتشجيع قيمة العمل بروح الفريق في البحوث والأعمال الداخلية والخارجية للكلية ، ومعاملة الآخر باحترام ، ومساعدة الطلاب للمشاركة في تنمية روح العمل الفريقي أثناء تقدمهم الأكاديمي .

١/٤ - الكمال والاستقامة Integrity :

يتحقق بالانفتاح ، والأمانة في كل الأعمال ، والإخلاص والصدق ، والثقة والاعتماد .

١/٥ - العدالة Fairness :

من خلال التعامل مع كل الأفراد على نحو لائق مع احترام حرية وحقوق الجميع .

١/٦ - القيادة Leadership :

عن طريق تأييد الأدوار القيادية التي تدعم وتحفز الاحتراف المهني ، والمسئولية الاجتماعية .

١/٧ - الشفافية Transparency :

يتم من خلال التعامل بمصداقية وأمانة مع أمور التعليم ، والأداء والارتقاء بفئات الطلاب وهيئات التدريس والإداريين .

١/٨ - الإحساس بالمسئولية Responsiveness :

وذلك بالاستجابة للمتطلبات الأساسية ومقابلة الاحتياجات الحقيقية لسكان المجتمع المحلي والمستفيدين وأصحاب الحقوق والمصالح مع التركيز على متطلبات سوق العمل .

١/٩ - الانتماء Belongings :

ويتحقق من خلال التعهد بالمشاركة والتعاون ووحدة الغرض في تحقيق أهداف الكلية والجامعة ووحداتها وأفرادها .

٥- سياسات الكلية

في مجال التعليم والطلاب :

- التوسع في تحويل المقررات الدراسية إلى مقررات الكترونية (E. Learning) .
- إعادة هيكلة وصياغة البرامج التعليمية وتطوير المقررات الدراسية بما يتفق ويتواءم مع احتياجات سوق العمل وبما يتفق مع المعايير الأكاديمية القومية والعالمية لتخريج مهندسين زراعيين قادرين على زيادة الإنتاجية الزراعية وتنمية المجتمعات وقادرين على المنافسة في سوق العمل .
- تحديث أساليب التدريس ، والتركيز على التدريب العملي وإكساب الطلاب مهارات اللغة الأجنبية ومهارة الحاسب الآلي لتخريج خريج قادر على المنافسة في أسواق العمل المحلية والدولية .
- تعريف الطلاب بكليتهم وبالمناهج الدراسية واستراتيجية التعليم وطرق وأساليب التقويم .
- تطوير المعامل وقاعات الدراسة والمكتبات والوسائل التعليمية وتطويرها بما يتفق مع تطوير وتدريب البرامج الدراسية ورفع قدرات الطلاب التنافسية .
- تفعيل النظم الإدارية المتعلقة بالأنشطة التعليمية والمشاركة الطلابية .

- تطوير وتحديث الأساليب التعليمية .
- تطوير أساليب التقييم والامتحانات .
- تطبيق نظام الساعات المعتمدة بالكلية .
- دعم النظم الإدارية المتعلقة بالأنشطة التعليمية والإدارية بالكلية .
- الالتزام بالإعلان عن الجداول الدراسية ، ومواعيد الامتحانات النظرية والشفوية والعملية بعد اعتمادها طبقاً لقرار مجلس الكلية والجامعة .
- ترشيد الاتجاهات الثقافية العلمية والتواصل والتبادل الطلابي والأنشطة التدريبية مع جامعات محلية ودولية .
- التوسع في الأنشطة الطلابية الرياضية والاجتماعية لبناء شخصية قيادية في الرحلات والندوات واللقاءات وتنظيم المؤتمرات ، والاشتراك في الدورات الرياضية .
- تشجيع المشروعات العلمية والتعليمية والإنتاجية المؤدية إلى توليد الدخل ورفع القدرة التمويلية للكلية .
- الالتزام بالتخصصات العلمية المختلفة عند توزيع المقررات الدراسية .
- تطوير طرق التعليم لتشمل التعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد والتعليم المستمر والتدريب التحويلي .
- اتباع سياسة الامتحانات الدورية والتقويم الأسبوعي والامتحانات الدورية لكل مقرر مع تنوع أسئلة الامتحانات وعدم الاعتماد فقط على مقياس الحفظ والعمل على قياس المهارات المختلفة (معرفة – ذهنية – مهنية – عامة).

في مجال البحوث والدراسات العليا :

أولاً : البحث العلمي :

- وضع خطة بحثية لفترة زمنية محددة للأقسام العلمية تؤدي إلى إنتاج المعرفة الزراعية وتطبيقها وتساعد في تنمية المجتمع وتتفق مع الخطط البحثية للجامعة ومراكز البحوث الزراعية .
- تشجيع إجراء الأبحاث البيئية المشتركة بين الأقسام العلمية والكليات المختلفة وتكوين فرق بحثية حتى ينتهي رفع كفاءة استغلال الموارد المتاحة بالجامعة .
- إنشاء قاعدة بيانات للأبحاث العلمية والتي يتم إجراؤها وتلك التي تم إجرائها من قبل في الكلية والكليات المناظرة والمراكز البحثية المختلفة داخل وخارج الوطن وتوفيرها في شكل ميسر للسادة أعضاء هيئة التدريس والباحثين .
- توفير شبكة الاتصال في المكتبات وقاعات الدراسة والاشتراك في أحدث الدورات لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وطلاب الدراسات العليا والاستفادة من نتائج البحث العلمي في المقررات الدراسية .
- تشجيع نشر الأبحاث العلمية في الدورات العلمية المحلية والدولية وتشجيع التعاون مع المؤسسات العلمية والبحثية الدولية بتبادل البحوث والمعارف والخبرات ، وتشجيع التقدم للحصول على جوائز الدولة أو الجوائز العالمية .

- ربط الخطة البحثية المقترحة لكلية بخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة ومع خطة الجامعة.
- تشجيع ودعم وتمويل المشاريع البحثية لتعزيز دور الجامعة في تنمية المجتمع والعمل على توفير مصادر مختلفة لتمويل البحث العلمي بالمؤسسة من المشروعات الممولة دوليا ومحليا .
- تفعيل الاتفاقيات العلمية والثقافية بين المؤسسة التعليمية وبين مؤسسات التعليم العالي في الداخل والخارج والاستفادة منها في تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وتبادل الخبرات ونقل التقنيات الحديثة والاستفادة منها .

ثانيا : الدراسات العليا :

- إعداد لائحة حديثة للدراسات العليا والاختذ بنظام الساعات المعتمدة فيها .
- استحداث درجات علمية مهنية جديدة تساعد في رفع القدرة التنافسية للخريجين في سوق العمل المحلي والدولي .
- تشجيع إقامة المؤتمرات والندوات العلمية وتشجيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على الاشتراك بها بدور فعال .
- إنشاء قاعدة بيانات لطلاب الدراسات العليا والمسجلين للدرجات العلمية المختلفة بالمؤسسة .
- زيادة الاهتمام بأن تلتزم الأقسام العلمية بتوزيع لجان الأشراف العلمي على الرسائل وفقا للتخصص وأن يكون هناك إجراءات لمتابعة وتقييم أداء الباحثين أثناء التسجيل للدرجات العلمية المختلفة .
- العمل على جذب الطلاب الوافدين للتسجيل بالبرامج المختلفة للدراسات العليا .

في مجال خدمة المجتمع والبيئة :

- تحقيق التكامل والتنسيق في المجهودات التي تقوم بها الكلية من جهة والجامعة من جهة أخرى في إطار الخطط التنموية للدولة وخطط حماية البيئة وخدمة المجتمع .
- إعداد قاعدة بيانات مجتمعية .
- حماية وصيانة الكلية والحفاظ على البيئة والتعامل مع الأزمات والكوارث .
- تنظيم ملتقى للخريجين لربط خريجي الكلية بالكلية بشكل مستمر .
- المساهمة المستمرة في حل المشكلات البيئية وتنمية الوعي البيئي .
- التواصل المستمر مع المجتمع المدني والوقوف على احتياجاته وتوجهاته .
- التواصل المستمر مع المؤسسات والشركات العاملة في كافة المجالات الزراعية والصناعية التكنولوجية .
- عقد الدورات التدريبية التي تناسب احتياجات المجتمع ومتطلبات سوق العمل .
- تقديم الاستشارات العلمية والفنية في المجالات الزراعية المختلفة لكافة أطراف المجتمع .
- اشراك الطلاب وطلاب الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس والعاملين في أنشطة خدمة المجتمع .
- تبنى ودعم الأنشطة البيئية والخدمية ، وتوسيع نطاق خدمة المجتمع وتنمية البيئة .

- التكامل مع سياسات الكلية في مجالات التعليم والدراسات العليا والبحث العلمي .
- القيام بالدراسات والتجارب المعملية التي تحتاجها المؤسسات والمصانع مع تقديم الشهادات الدالة علي ذلك .
- عقد حلقات نقاشية وندوات علمية تناقش مشاكل وقضايا المجتمع وكيفية حلها مع دعوة الخريجين وأطراف المجتمع المختلفة للتواصل معهم .
- عقد ورش عمل ميدانية لتشجيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لدراسة المشاكل البيئية على الطبيعة والعمل على حلها وتشجيع العمل التطوعي في المناطق المحيطة بالجامعة أو أي منطقة إقليمية أخرى .
- دراسة مشاكل ومعوقات الوحدات ذات الطابع الخاص التابعة لمركز التجارب والبحوث الزراعية ووضع حلول لها وتطويرها .

في مجال الجهاز الإداري :

تلتزم كلية الزراعة – جامعة كفر الشيخ بتطبيق سياسة إدارية تعتمد على :

١. الالتزام بمعايير تعيين الكوادر الجديدة طبقاً لما تقرره لجنة شئون العاملين بالجامعة .
٢. الالتزام بالعمل طبقاً لنظم إدارة الجودة الشاملة .

الاستراتيجيات التي تحقق للكلية أهدافها :

من واقع تحليل SWOT للكلية ومصفوفة اتخاذ القرار الاستراتيجي للكلية تم التوصل إلى تبني الكلية بصفة عامة لاستراتيجية التطوير والتحسين المستمر للحصول على الاعتماد بالإضافة إلى الاستراتيجيات التالية لتحقيق أهدافها الاستراتيجية :

١. في قطاع التعليم والتعلم للطلاب تتبنى الكلية استراتيجية تنمية الخدمة والتركيز .
٢. في قطاع البحث العلمي تتبنى الكلية استراتيجية الثبات و الاستقرار .
٣. في قطاع خدمة المجتمعية وتنمية البيئة تتبنى الكلية استراتيجية الشراكة المجتمعية .

خامسا: كيف نصل الى ما نريد ؟

١. محاور الخطة الاستراتيجية للكلية
٢. الخطة التنفيذية
٣. مصادر التمويل للخطة الاستراتيجية
٤. المخطط الزمني للخطة التنفيذية
٥. خطة المتابعة والتفويم على مدار الخطة

خامسا : كيف نصل الى ما نريد ؟

١- محاور الخطة الاستراتيجية لكلية :

تقع الخطة الاستراتيجية لكلية في خمس محاور رئيسية وهي كالآتي :

- ١) محور ضمان الجودة والاعتماد ويشتمل على الأهداف الاستراتيجية الاولى والخامس والسابع .
- ٢) محور تطوير البرامج التعليمية للمرحلة الجامعية الأولى ويشمل الهدف الاستراتيجي الثاني .
- ٣) محور تطوير الدراسات العليا والبحوث والأنشطة العلمية ويشمل الهدف الاستراتيجي الثالث .
- ٤) محور خدمة المجتمع وتنمية البيئة ويشمل الأهداف الاستراتيجية الرابع والسادس .
- ٥) محور الارتقاء بالوضع التنافسي لكلية ويشمل الهدف الاستراتيجي الثامن .

وهذا سوف يتحقق من خلال تنفيذ الخطة التنفيذية لاستراتيجية الكلية.

٢- الخطة التنفيذية :

يبدأ العام الأكاديمي من اول شهر اكتوبر وينتهي في شهر سبتمبر من العام التالي وتم تقسيم العام

الى اربع مستويات (Quarter) كل مستوي ثلاث اشهر .

الهدف الاستراتيجي الاول : ضمان الجودة المستمر للحصول على الاعتماد

الاهداف الفرعية	الانشطة والمهام	مسئولية التنفيذ	الفترة الزمنية					مؤشرات الاداء	المخرجات	التكلفة بالالف		الاجمالي	
			٢٠١٦/٢٠١٧	٢٠١٧/٢٠١٨	٢٠١٨/٢٠١٩	٢٠١٩/٢٠٢٠	٢٠٢٠/٢٠٢١			الجامعة	الموارد الذاتية		
١- نشر ثقافة الجودة لكل الفئات المستهدفة	١-١ عقد ورش عمل وندوات ومطويات خاصة بالخطة الاستراتيجية على اعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية	د/ مدير وحدة ضمان الجودة ومنسق لجنة القيادة والادارة الاستراتيجية	مستمرة					- عقد ندوة أو ورشة عمل دوريا كل ربع	توعية ٧٠% من هيئة التدريس والعاملين بالكلية بمفاهيم الجودة	٤	١	٥	
	١-٢-١ طباعة ونشر الخطه الإستراتيجية في كتيبات او الكترونيا	منسق معيار التخطيط الاستراتيجي ومنسق لجنة القيادة والادارة الاستراتيجية				ربع ١				٤	٢	٦	
	١-٣-١ - نشر رسالة ورؤية الكلية على الموقع الالكتروني للكلية والجامعة	منسق معيار التخطيط الاستراتيجي ومنسق لجنة القيادة والادارة الاستراتيجية					ربع ١			٤	---	---	
	١-٤-١ - كتابة ونشر وتوزيع رسالة ورؤية الكلية	منسق معيار التخطيط الاستراتيجي ومنسق لجنة القيادة والادارة الاستراتيجية					ربع ٣			٦	٤	١٠	
	١-١-ب-١ - تشكيل لجان عمل لعقد الندوات وورش العمل (لجان تنفيذية)	د/ مدير وحدة ضمان الجودة ومنسق لجنة ادارة التطوير والجودة					ربع ١			٥٠% من أعضاء هيئة التدريس ، ٢٠% من اطراف المجتمع يتم توعيتهم بمفاهيم الجودة والاعتماد	---	---	---
	١-٢-ب-١ - عقد ندوات للساده أصحاب المصلحه فى المجتمع المحيط بالجامعة عن التخطيط الاستراتيجي	د/ مدير وحدة ضمان الجودة ومنسق التدريب ومنسق لجنة القيادة والادارة الاستراتيجية					ربع ١			الجودة والاعتماد	١٠	١٠	١٠

الهدف الاستراتيجي الاول : ضمان الجودة المستمر للحصول على الاعتماد

الاهداف الفرعية	الانشطة والمهام	مسئولية التنفيذ	الفترة الزمنية					مؤشرات الاداء	المخرجات	التكلفة بالالف		الاجمالي
			٢٠/٢١	١٩/٢٠	١٨/١٩	١٧/١٨	١٦/١٧			الجامعة	الموارد الذاتية	
٢- تطوير الهيكل التنظيمي وتحديثه	٢-١- عقد ورش عمل لتطوير الهيكل التنظيمي لكي يكون ملائم ومعتمد.	اد/مدير وحدة ضمان الجودة ومنسق لجنة القيادة والادارة الاستراتيجية						الانتهاء من وضع الهيكل التنظيمي واعتمادة .	وجود هيكل تنظيمي متطور ملائم يحقق المرونة والأنسيابية ومعتمد ، وجود توصيف وظيفي مفعل .	١	٣	٤
	٢-٢- أ - تحديد المهام والمسئوليات والسلطات والأدوار والأختصاصات فى الهيكل وإعتماده من التنظيم والاداره	اد/مدير وحدة ضمان الجودة ومنسق لجنة القيادة والادارة الاستراتيجية	ربع ١					الانتهاء من خطة إعادة الهيكلة بتوصيف المهام وعدم وجود تداخلات .		١	٢	٣
	٢-٢- ب - وضع برامج تدريبية كأحد متطلبات شغل الوظائف	اد/مديري الجودة ووحدة الأزمات والكوارث ومنسق التدريب	ربع ٢ و٣ و٤							٣	٧	١٠
	٢-١- ب - تحديد وتجهيز وحدة الأزمات والكوارث	اد/مدير وحدة ضمان الجودة ومدير وحدة ادارة الأزمات والكوارث	ربع ٢ و٣ و٤					- الانتهاء من الانشطة الخاصة بالوحدة بنسبة ١٠٠% (التجهيز - واللوائح - ونظام الامن والسلامة- اللوحات ...الخ)	-وجود وحدة للأزمات والكوارث	٣	٧	١٠
	٢-٢- ب - تحديد وتجهيز وتفعيل التدريب و تفعيل عمل منسق التدريب	اد/مدير وحدة ضمان الجودة ومنسق التدريب ومنسق لجنة الموارد التعليمية والبشرية	ربع ٢ و٣ و٤					التجهيز والاعداد وعمل لقاء مع القبايات الاكاديمية والادارية .	وجود خطة تدريبية مفعلة .	٣	٧	١٠

الهدف الاستراتيجي الاول : ضمان الجودة المستمر للحصول على الاعتماد

الاهداف الفرعية	الانشطة والمهام	مسئولية التنفيذ	الفترة الزمنية					مؤشرات الاداء	المخرجات	التكلفة بالالف		الاجمالي
			٢٠/٢١	١٩/٢٠	١٨/١٩	١٧/١٨	١٦/١٧			الجامعة	الموارد الذاتية	
٢- تطوير الهيكل التنظيمي وتحديثه	٢-ب-٣- تطوير وحدة الأزمات والكوارث .	إد/مدير وحدة ضمان الجودة ومدير وحدة ادارة الأزمات والكوارث						ربع ٢٠١٣	-الانتهاء من انشطة الوحدة والخاصة (التجهيز - واللوائح - ونظام الامن والسلامة- اللوحاتالخ) -	---	١	١
	٢.ب.٤- إعداد خرائط وأدلة لجميع المنشآت والإدارات	إد/مدير وحدة ضمان الجودة ، مدير وحدة ادارة الازمات والكوارث وأمين الكلية				ربع ١	ربع ٢ و٣ و٤			٣	٧	١٠
	٢- ب-٥ وضع نظام معن للامن والسلامة ومواجهة الكوارث والتدريب المستمر عليه .	د. مدير وحدة الأزمات والكوارث ، ومنسق معيار المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة وامين الكلية	مستمر							٣	٥	٨
	٢-ب.٦ عمل لوحات ارشادية وارقام الطوارئ و اعلانها	د. مدير وحدة ادارة الأزمات والكوارث وامين الكلية				ربع ١ و٢	ربع ٢ و٣ و٤			٣	٤	٧

الهدف الاستراتيجي الاول : ضمان الجودة المستمر للحصول على الاعتماد

الاهداف الفرعية	الانشطة والمهام	مسئولية التنفيذ	الفترة الزمنية					مؤشرات الاداء	المخرجات	التكلفة بالالف		الاجمالي
			٢٠/٢١	١٩/٢٠	١٨/١٩	١٧/١٨	١٦/١٧			الجامعة	الموارد الذاتية	
٣- تفعيل نظم المتابعة وتقييم الاداء	١.١.٣ - دراسة المعايير الحالية المستخدمة في تقييم الاداء في ضوء قانون العاملين بالدولة	اد/ مدير وحدة ضمان الجودة ومنسق لجنة الموارد التعليمية والبشرية ومنسق معيار الجهاز الاداري ومنسق معيار القيادة والحوكمة				ربع ٢٠١٣، ٢٠١٤	ربع ٢٠١٣ و ٢٠١٤	- الانتهاء من عمل قائمة المعايير واعتمادها واعلاقتها - وجود آلية لتقييم الاداء	٢. ج وجود نظام موثق لتقييم أداء العاملين بالمؤسسة - اجراءات تصحيحية لتحسين الاداء	١	١	٢
	٢.١.٣ - وضع معايير محدثة لتقييم أداء العاملين بالمؤسسة بما يتفق مع قانون العاملين بالدولة	اد/ مدير وحدة ضمان الجودة ومنسق لجنة الموارد التعليمية والبشرية ومنسق معيار الجهاز الاداري ومنسق معيار القيادة والحوكمة				ربع ٢٠١٤	ربع ٢٠١٤			١	١	٢
	٣.١.٣ - اعتماد النظام المحدث لتقييم الاداء	اد/ مدير وحدة ضمان الجودة ومنسق معيار القيادة والحوكمة ومنسق لجنة القيادة والادارة الاستراتيجية				ربع ٢٠١٤ و ٢٠١٥				---	---	---
	٤.١.٣ - إعلان نظام تقييم أداء العاملين	منسق معيار القيادة والحوكمة ومنسق لجنة القيادة والادارة الاستراتيجية وأمين الكلية			ربع ٢٠١٤					١	٢	٣
	٥.١.٣ - قياس رأى المستفيد من الخدمة من خلال إستبيانات	منسق معيار القيادة والحوكمة ومنسق الإستبيانات والتحليلات الاحصائية			ربع ٢٠١٤					١	٤	٥
	٦.١.٣ - تنفيذ النظام على القيادات الادارية والعاملين بالكلية	منسق لجنة القيادة والادارة الاستراتيجية وأمين الكلية			ربع ٢٠١٤، ٢٠١٥، ٢٠١٦					٢	٤	٦

الهدف الاستراتيجي الاول : ضمان الجودة المستمر للحصول على الاعتماد

الاهداف الفرعية	الانشطة والمهام	مسئولية التنفيذ	الفترة الزمنية					مؤشرات الاداء	المخرجات	التكلفة بالالف		الاجمالي
			٢٠/٢١	٢١/٢٢	٢٢/٢٣	٢٣/٢٤	٢٤/٢٥			الجامعة	الموارد الذاتية	
٣ - تفعيل نظم المتابعة وتقييم الاداء	٣.ب.١ - وضع نظام لمكافأة العاملين المتفوقين (حوافز، مكافآت جهود غير عادية ، ..)	اد/ عميد الكلية ومنسق الجهاز الاداري ومنسق لجنة القيادة والادارة الاستراتيجية والسادة الوكلاء وامين الكلية		ربيع ١	ربيع ٤				- عدد من العاملين تم تحفيزهم	---	٢	٢
	٣.ج.١ - إستكمال تقييم الوضع الحالي ودراسة مدى كفاية وكفاءة إدارة الخدمات	منسق لجنة القيادة والادارة الاستراتيجية و اد/ السادة الوكلاء وامين الكلية ومنسق معيار القيادة والحوكمة		ربيع ٢و١	ربيع ٤				- الانتهاء من عمليات الميكنة بكل الادارات بالكلية	٢	١	٤
	٣.ج.٢ - إستكمال إدخال ميكنة النظام الإداري الخدمي (لخدمة العملية التعليمية للطلاب والخريجين والدراسات العليا) من خلال مشروع MIS	اد/ وكيل الكلية لشئون التعليم واد/ وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا ومنسق معيار القيادة والحوكمة ومنسق لجنة شئون التعليم والطلاب ومنسق معيار المعايير الاكاديمية والبرامج التعليمية		ربيع ٢و١	ربيع ٤					٢	٣	٥
	٣.ج.٣ - عقد دورات تدريبية لرفع كفاءة العاملين في التعامل مع نظام الميكنة	منسق لجنة القيادة والادارة الاستراتيجية ومنسق لجنة الموارد التعليمية والبشرية ومنسق التدريب		ربيع ٢و٤	ربيع ٣،٤					٤	٦	١٠
	٣.ج.٤ - إعداد استمارة استبيان عن مدى رضا متلقي الخدمة	منسق معيار القيادة والحوكمة ومنسق الاستبيانات والتحليلات الاحصائية بالكلية		ربيع ٢و١	ربيع ٤					---	٢	٢
	٤.١.٤ - التقدم للاعتماد الاكاديمي	اد/ عميد الكلية والسادة وكلاء الكلية و اد/ مدير وحدة ضمان الجودة						ربيع ٣ و٤	الانتهاء من ملفات التقدم للاعتماد الاكاديمي	٥٠	---	٥٠
	٤ - اعداد ملف التقدم للاعتماد								تقديم طلب الاعتماد لأكاديمي	٥٠	---	٥٠

الهدف الاستراتيجي الثاني : تطوير البرامج التعليمية وتحديث المقررات الدراسية

الفرعية الاهداف	الانشطة والمهام	مسئولية التنفيذ	الفترة الزمنية					المخرجات	التكلفة بالالف	
			٢٠٢٠	٢٠١٩	١٩١٨	١٨١٧	١٧١٦		الاجمالي	الموارد الذاتية
٢ - تطوير استراتيجية التدريس والتعلم والتقويم	٢-أ-١- عقد ورش عمل للأطراف المعنية لإعداد استراتيجية التعليم والتعلم	أ.د/ وكيل الكلية لشئون الطلاب والتعليم و أ.د/مدير وحدة ضمان الجودة ومنسق التدريب ومنسق لجنة الموارد التعليمية والبشرية						تفعيل الخطة لزيادة نسب النجاح في البرامج والمقررات	٥	٥
	٢-أ-٢- عمل مراجعة للإستراتيجية سنوياً (الإمتحانات - آراء الطلاب - آراء أعضاء هيئة التدريس - آراء المجتمع المدني - الخريجين)	أ.د/ وكيل الكلية لشئون الطلاب و أ.د/مدير وحدة ضمان الجودة ومنسق معيار التخطيط الإستراتيجي	مستمرة					وجود استراتيجية التدريس والتعلم والتقويم ، تم اعدادها بمشاركة جميع الاطراف المعنية	٥	٣
	٢-أ-٣- زيادة توفير أنماط غير تقليدية للتعليم والتعلم (التعليم الإلكتروني - التعليم الذاتي - التعليم التفاعلي)	أ.د/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ومنسق معيار التدريس والتعلم	ربع ٤	ربع ١				ممارسة وتفعيل استراتيجيات التدريس والتعلم والتقويم بالمحاضرات والدروس العملية - ورقة امتحانية ذات موصفات قياسية	١٠	٧
	٢-أ-٤- تقديم حلول مبتكرة وعملية لمشكلات التعليم (نقص الموارد - الكتاب الجامعي - الدروس العملية - نقص المعيدین).	أ.د/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب و أ.د/ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومنسق لجنة شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	ربع ٣ و ٢ و ٤					وجود سياسة للتعامل مع مشكلات التعليم	٦	٤
	٢-ب-١- حصر دوري لجميع مشاكل التعليم والتعلم بالكلية	أ.د/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ومنسق معيار التدريس والتعلم	مستمر					قوائم الحصر الخاصة بالمشاكل قلة عدد المشاكل مقارنة بما سبق (انخفاض)	٦	٤

الهدف الاستراتيجي الثاني : تطوير البرامج التعليمية وتحديث المقررات الدراسية

الفرعية الأهداف	الانشطة والمهام	مسئولية التنفيذ	الفترة الزمنية					مؤشرات الاداء	المخرجات	التكلفة بالالاف	
			٢٠٢١	٢٠١٩	١٩١٨	١٨١٧	١٧١٦			الاجمالي	الموارد الذاتية
٢ - تطوير استراتيجية التدريس والتعلم والتقييم	٢-ب-٢ عمل المراجعة الخارجية والداخلية لتوصيف البرامج والمقررات الدراسية والتي تحقق مخرجات التعلم المستهدفة من البرامج .	ا.د/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب وا.د/ رؤساء الأقسام العلمية ومنسقي البرامج ومنسق لجنة شئون التعليم والطلاب					ربع ٢ و٣ و٤	تقارير مراجعة داخلية وخارجية للبرامج والمقررات الدراسية	اجراءات تصحيحية بناء على التقارير	٢٠	---
	٢-ب-٣ وضع الية ثابتة للاستفادة من نتائج تقارير المراجعين الخارجيين.	ا.د/ وكيل اشئون التعليم والطلاب وا.د/ وكيل الدراسات العليا والبحوث وا.د/ رؤساء الأقسام العلمية ومنسقي لجنة شئون التعليم والطلاب ولجنة الدراسات العليا والبحوث					ربع ١ و٢			٢	---
	٢-ج-١ عقد و اعلان مقترحات مجالس الأقسام ومؤتمرات الأقسام العلمية والمؤتمر السنوى للكلية للتغلب على مشكلات التعليم .	ا.د/ السادة وكلاء الكلية وا.د/ مدير وحدة ضمان الجودة وا.د/ ورؤساء الأقسام					ربع ٣ و٤	محاضر مجالس الأقسام والكلية معتمدة وموثقة	اظهار الايجابيات وعلاج السلبيات	٣	---
	٢-ج-٢ وضع آلية للتعامل مع المشاكل الناتجة من عملية حصر مشاكل التدريس والتعليم والتقييم واعتمادها وإعلانها	ا.د/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ومنسق لجنة شئون التعليم والطلاب			ربع ١		ربع ٤	-وجود آلية معتمدة ومعلنة عن حصر مشاكل التدريس والتعليم والتقييم	اجراء التصحيحات واظهار الايجابيات وعلاج للسلبيات	١	---
	٢-ج-٣ متابعة تنفيذ الآلية وتقييم فاعليتها	ا.د/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ومنسق لجنة شئون التعليم والطلاب			ربع ١		ربع ٤			٢	---
	٢-ج-٤ تطوير الآلية وفق نتائج التقييم	ا.د/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ومنسق لجنة شئون التعليم والطلاب ومنسق الاستبيانات			ربع ١ و٢		ربع ٤			١	---

الهدف الاستراتيجي الثاني : تطوير البرامج التعليمية وتحديث المقررات الدراسية

الفرعية الأهداف	الانشطة والمهام	مسئولية التنفيذ	الفترة الزمنية					مؤشرات الاداء	المخرجات	التكلفة بالالاف		الاجمالي
			٢٠٢١	٢٠١٩	١٩١٨	١٨١٧	١٧١٦			الجامعة	الموارد الذاتية	
٢ - تطوير استراتيجية التدريس والتعلم والتقويم	٢-ج-٥ وضع اليات جديدة للطلاب المتفوقين والمتعثرين دراسياً	اد/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ومنسقي لجنة التعليم والطلاب ومعيار التدريس والتعلم						علاج مشاكل التعليم وابرار المتفوقين دراسيا -زيادة نسب النجاح	قلة شكاوي الطلاب الدراسية	٢	٥	٧
	٢-د-١-١ توصيف وتحديث برامج التدريب الصيفي الخاص والعام (التركيز على الجانب التطبيقي في المزارع والمعامل الخارجية).	اد/ وكيل لشئون التعليم والطلاب اد/ رؤساء الاقسام العلمية ومنسق لجنة التعليم والطلاب						- ارتفاع المهارات العملية عن طريق برامج التدريب الصيفي ومشاريع التخرج.	برنامج تدريب صيفي خاص وعام موصف ومحدث -مشاريع تخرج متميزة علميا وبحثيا	٢	٦	٨
	٢-د-٢-٢ وضع إطار لمشروع التخرج بما يضمن ريادة المهارات البحثية والعملية.	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب اد/ رؤساء الاقسام العلمية						- ارتفاع مستوي الفنيين المدربين بالمعامل. الانتهاء بنسبة ٨٠% من الامكانيات المدعمة للعملية التعليمية (قاعات - مدرجات - معامل.....الخ).		٣	٧	١٠
	٢-د-٣-٣ اشتراك الطلاب في رسائل الماجستير والدكتوراه للتدريب لإنجاز مشروعات تخرج مميزة	اد/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب و اد/ وكيل الدراسات العليا والبحوث والسادة اد/ رؤساء الأقسام العلمية						تنفيذ مشروعات تخرج قابلة للتطبيق اتخاذ الإجراءات التصحيحية بعد تحليل آراء الطلاب والاستفادة منها في التعليم	-وجود مشاريع تخرج تم مناقشتها -عمل بعض التصحيحات بناء على آراء الطلاب	٢	٣	٥
	٢-د-٤-٤ قياس وتقييم آراء الطلاب.	اد/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ومنسق الاستبيانات والتحليلات الاحصائية								---	٣	٣

الهدف الاستراتيجي الثاني : تطوير البرامج التعليمية وتحديث المقررات الدراسية

الإجمالي	التكلفة بالآلاف		المخرجات	مؤشرات الاداء	الفترة الزمنية					مسئولية التنفيذ	الانشطة والمهام	الاهداف الفرعية
	الجامعة	الموارد الذاتية			٢٠٢٠	٢٠١٩	١٩١٨	١٨١٧	١٧١٦			
٦٠	١٠	٥٠	-عمل وتوافر الوسائل التعليمية المختلفة بقاعات التدريس -وجود قاعات التدريس بالاعداد الكافية بكل قسم علمي	-صيانة الوسائل التعليمية المختلفة بقاعات التدريس -تجهيز وضم قاعات تدريس للاقسام العلمية					ربع ٢و١	اد/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب واد/ رؤساء الاقسام العلمية وامين الكلية	١-٣-١ استكمال الجهود لتوفير قاعات مجهزة بالوسائل التعليمية المختلفة	٢- استعمال التقييم الكمي للتسهيلات المادية NORMS
١٢	٦	٦	وجود فني مدرب بكل معمل	تدريب عدد من الفنيين المتخصصين والمدربين لكل معمل					ربع ٢و٣و٤	اد/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ومنسق لجنة الموارد التعليمية والبشرية ومنسق التدريب وامين الكلية	٢-٣-٢ زيادة عدد الفنيين الملازمين للعمل بالمعامل وتدريبهم وتأهيلهم.	
٥	٥	----	-استكمال جهوز توفير قاعات مجهزة بالوسائل التعليمية -توفير الفنيين الملازمين بالمعامل -توفير عمال النظافة بدورات المياه	وجود ملف تقييم التسهيلات المادية الداعمة للعملية التعليمية NORMS				ربع ١	ربع ٢و٣و٤	اد/ مدير وحدة ضمان الجودة ومنسق لجنة الموارد التعليمية والبشرية	٣-١-٣ الانتهاء من تقييم التسهيلات المادية الداعمة للعملية التعليمية	

الهدف الاستراتيجي الثاني : تطوير البرامج التعليمية وتحديث المقررات الدراسية

الفرعية الاهداف	الانشطة والمهام	مسئولية التنفيذ	الفترة الزمنية					مؤشرات الاداء	المخرجات	التكلفة بالالف		الاجمالي
			٢٠١٦/٢٠١٧	٢٠١٧/٢٠١٨	٢٠١٨/٢٠١٩	٢٠١٩/٢٠٢٠	٢٠٢٠/٢٠٢١			الجامعة	الموارد الذاتية	
٤- تفعيل الارشاد الاكاديمي والدعم الطلابي	٤-١ استحداث وحدة الإرشاد الأكاديمي ودراسة الوضع الحالي ومشكلاته وتحليل فجوة عن التوقعات	أ.د/وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب و.د/مدير وحدة ضمان الجودة و.د/ مدير وحدة الإرشاد الأكاديمي						ارتفاع مستوي الارشاد الاكاديمي وانعكاسة علي الطلاب	تفعيل كل اعضاء هيئة التدريس ليكونوا مرشدين اكايمييين	٢	٣	٥
	٤-٢. وضع آلية متطورة للإرشاد الأكاديمي ومناقشتها واعتمادها	أ.د/وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب و.د/مدير وحدة ضمان الجودة و.د/ مدير وحدة الإرشاد الأكاديمي						قلة الفجوة بين المرشد الاكاديمي والطلاب زيادة التمويل الذاتي بنسبة ٢٠% للدعم الطلابي	---	١-	١	
	٤-٣. تدريب المرشدين الأكاديميين	أ.د/مدير وحدة ضمان الجودة و.د/ مدير وحدة الإرشاد الأكاديمي ومنسق لجنة الموارد التعليمية والبشرية ومنسق التدريب					ربع ١	زيادة رضا الطلاب عن الارشاد الاكاديمي وارتفاع نسب النجاح	قلة شكاوي الطلاب	٢	٥	٧

الهدف الاستراتيجي الثاني : تطوير البرامج التعليمية وتحديث المقررات الدراسية

الفرعية الأهداف	الانشطة والمهام	مسئولية التنفيذ	الفترة الزمنية					مؤشرات الاداء	المخرجات	التكلفة بالالف	
			٢٠٢٠	٢٠١٩	١٩/١٨	١٨/١٧	١٧/١٦			الاجمالي	الجامعة الموارد الذاتية
٤- تفعيل الارشاد الاكاديمي والدعم الطلابي	٤-أ-٤. تطبيق الآلية (الارشاد الاكاديمي) بعد التطوير ودراسة التغذية الراجعة وإعداد خطط التحسين	اد/ مدير وحدة الإرشاد الأكاديمي				ربع ٢ و١		اكتشاف عدد ٢-١ طالب مبدع ومتميز -دعم الطلاب المتعثرين وحل مشاكلهم	٢	٤	٦
	٤-أ-٥. وضع خطة لاكتشاف مواهب الطلاب ورعايتها	أ.د/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب واد/ مدير وحدة الإرشاد الأكاديمي واد/ المرشدين الأكاديميين				ربع ٣ و٢ ٤ و	البيات لكشف الطلاب المتعثرين ومساعدتهم	---	٣	٣	
	٤-أ-٦. وضع آليات لرعاية الطلاب المتفوقين والمتعثرين	أ.د/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب واد/ مدير وحدة الإرشاد الأكاديمي			ربع ١	ربع ٤ و٣		---	٣	٣	
	٤-أ-٧. وضع خطة للتمويل الذاتي لخدمات فعالة لرعاية الطلاب	أ.د/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب واد/ مدير وحدة الإرشاد الأكاديمي ومنسق لجنة شئون خدمة المجتمع				ربع ٣ و٢ ٤ و		١٠	١٠	٢٠	
	٤-ب-١. عمل دراسة عن الأنشطة التي يمكن ممارستها داخل وخارج الكلية	أ.د/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ومدير إدارة رعاية الشباب				ربع ٣ و٢		رضا الطلاب بعد تقييم الانشطة -دليل استرشادي تم توزيعه للطلاب للاستفادة منه ووضع على الموقع الالكتروني للكلية	---	٢	٢
	٤-ب-٢. تصميم خطة الأنشطة بشكل لا يتعارض مع سير العملية التعليمية ومناقشتها واعتمادها	أ.د/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ومدير إدارة رعاية الشباب				ربع ٣ و٢ ١ و٤		خطة معتمدة و مفعلة للأنشطة الطلابية	---	٣	٣
	٤-ب-٣. إعداد خطط للأنشطة الطلابية بالكلية وخطة عامة للعام الدراسي	أ.د/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ومدير إدارة رعاية الشباب ومشرفي الأنشطة				ربع ٢ و١		دليل إرشاد للأنشطة الطلابية متاح للجميع	---	٣	٣

الهدف الاستراتيجي الثاني : تطوير البرامج التعليمية وتحديث المقررات الدراسية

الفرعية الاهداف	الانشطة والمهام	مسئولية التنفيذ	الفترة الزمنية					مؤشرات الاداء	المخرجات	التكلفة بالالاف	
			٢٠٢١	٢٠٢١	٢٠٢١	٢٠٢١	٢٠٢١			الاجمالي	الجامعة
٤- تفعيل الارشاد الاكاديمي والدعم الطلابي	٤-ب-٤- إعداد لقاءات لتعريف الطلاب بالانشطة والخدمات التي تقدم لهم في بداية العام الدراسي	اد/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ومدير إدارة رعاية الشباب ومشرفي الانشطة	دورية					كشوف حضور الطلاب لقاء التعريف بالانشطة-شهادات تميز و تفوق في الانشطة المنفذة	طلاب لديهم وعي كافي بالانشطة والخدمات	١٠	---
	٤-ب-٥- تنفيذ الأنشطة الطلابية المختلفة تحت اشراف متخصصين	أ.د/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ومدير إدارة رعاية الشباب ومشرفي الانشطة	مستمرة					-إعلان جدول الموسم الثقافي وتفعيله	فعالية مشاركة الطلاب في الانشطة	٣٠	١٠
	٤-ب-٦- اعداد موسم ثقافي وفنى بالكلية وتنفيذه خلال العام	أ.د/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ومدير إدارة رعاية الشباب ومشرفي الانشطة	ربع ٢ و٣ و٤					مكافآت للمتميزين في النشاط الطلابي	تبنى الطلاب الأفكار الجديدة وتنفيذها	١٥	١٠
	٤-ب-٧- تحفيز وتشجيع الطلاب المتميزين على المشاركة فى الأنشطة الطلابية المختلفة	أ.د/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ومدير إدارة رعاية الشباب	ربع ١ و٢ و٣					تنفيذ معرض كل عام	تبنى الطلاب المتميزين فكر الريادة الطلابية	٥	٣
	٤-ب-٨- إنشاء معارض وتخصيص جوائز للاعمال الطلابية المتميزة فى مختلف الأنشطة	أ.د/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ومدير إدارة رعاية الشباب ومشرفي الانشطة	دورية					وجود اماكن متنوعة ومخصصة للانشطة	ارتفاع معدل ممارسة الانشطة الطلابية-الحصول على بطولات رياضية على مستوى الجامعة وعلى مستوى مختلف الجامعات المصرية	٨	٦
	٤-ج-١. استكمال استيفاء أماكن ممارسة الأنشطة من الملاعب وصالة الألعاب الرياضية	أ.د/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ومدير إدارة رعاية الشباب	ربع ٢ و١، ٣، ٤							٧	٥
	٤-ج-٢. إعداد مدربين للأنشطة المدرجة بالخطة	أ.د/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ومدير إدارة رعاية الشباب	ربع ٢ و١، ٣، ٤							١٠	٦

الهدف الاستراتيجي الثالث : تطوير الدراسات العليا والبحث العلمي التطبيقي

الفرعية الاهداف	الانشطة والمهام	مسئولية التنفيذ	الفترة الزمنية					مؤشرات الاداء	المخرجات	التكلفة بالالف		الاجمالي	
			٢٠٢٠	٢٠١٩	٢٠١٨	٢٠١٧	٢٠١٦			الجامعة	الموارد الذاتية		
١- تشجيع البحث العلمي التطبيقي والنشر الدولي	١-١. وضع ضوابط لضمان نشر بحوث طلاب الدراسات العليا في المجلات الدولية	أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث ومنسق لجنة الدراسات العليا والبحوث				ربع ٣ و ٤	ربع ٣ و ٤	- أبحاث منشورة في المؤتمرات والندوات العلمية لطلاب دراسات عليا بالكلية	- تسجيل ٧٥% من ابحاث اعضاء هيئة التدريس على google scholar - حل المشكلات من خلال الابحاث التطبيقية	٢٠	٢٠	٤٠	
	١-٢. قياس مستوى رضا المستفيدين من نتائج البحوث الاستبيانات	أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث العلمي ومنسق الاستبيانات	دورية			ربع ٤				٢	٤	٦	
	١-ب. تشكيل فرق بحثية تضم تخصصات مختلفة بالكلية وخارج الكلية.	أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث ومنسق لجنة الدراسات العليا والبحوث ومنسق معيار البحث العلمي والانشطة العلمية	ربع ٤	مستمرة سنويا					- الانتهاء ١٠٠% من تكوين الفرق البحثية وتعمل من خلال الخطة البحثية وتطبيقها	- وجود فرق بحثية بالكلية مفعلة	٢	٨	١٠
	١-ب. مشاركة طلاب الدراسات العليا بالفرق البحثية	ت.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث ومنسق لجنة الدراسات العليا والبحوث ومنسق معيار البحث العلمي والانشطة العلمية	ربع ٤	مستمرة سنويا							٢	٥	٧

الهدف الاستراتيجي الثالث : تطوير الدراسات العليا والبحث العلمي التطبيقي

الاجمالي	التكلفة بالالف		المخرجات	مؤشرات الاداء	الفترة الزمنية					مسئولية التنفيذ	الانشطة والمهام	الاهداف الفرعية
	الموارد الذاتية	الجامعة			٢٠٢٠	٢٠٢١	٢٠٢٢	٢٠٢٣	٢٠٢٤			
٤٠٥٠	١٥٠	٣٩٠٠	- ابحاث علمية منشورة ورسائل ماجستير ودكتوراه تم اجراءها في المعامل	- الانتهاء من انشاء المعمل المركزي وتجهيزه	مستمرة					أد/ وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث واد/ رؤساء الأقسام العلمية	٢-١-١ تشجيع إنشاء معامل لخدمة العملية البحثية لجميع أقسام الكلية.	٢- تطوير المعامل والمراكز البحثية
٣٠	١٥	١٥	- استفادة الاطراف المجتمعية من اجراء القياسات بالمعامل الموجودة بالكلية	- وجود معامل بحثية مزودة بأجهزة حديثة لخدمة البحث العلمي بالكلية .	مستمرة					أد/ وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث واد/ رؤساء الأقسام العلمية	٢-١-٢ تشجيع السادة أعضاء هيئة التدريس وتدريبهم للحصول على مشروعات ممولة من وحدة إدارة المشروعات لتطوير وإعتماد المعامل.	
١٠	١٠	---		- عدد الاتفاقيات المفعلة فى زيادة مستمرة محلياً زيادة الاتفاقيات الدولية	مستمرة					أد/ وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث ومنسق لجنة الدراسات العليا والبحوث ومنسق معيان البحث العلمي	٢-١-٣ عقد إتفاقيات علمية وتعاون مشترك بين الكلية والمراكز البحثية والكليات المناظرة .	

الهدف الاستراتيجي الثالث : تطوير الدراسات العليا والبحث العلمي التطبيقي

الفرعية	الاهداف	الانشطة والمهام	مسئولية التنفيذ	الفترة الزمنية					مؤشرات الاداء	المخرجات	التكلفة بالالف		الاجمالي
				٢٠٢٠	٢٠١٩	١٩١٨	١٨١٧	١٧١٦			الجامعة	الموارد الذاتية	
٣- تطوير قطاع الدراسات العليا وبرامجه طبقاً الى NARS العام	٣-١-٤ توصيف برامج ومقررات الدراسات العليا.	أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث ومنسق لجنة الدراسات العليا والبحوث ومنسق معيار المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	مستمرة						برامج موصفة طبقاً للمعايير القياسية للدراسات العليا - مقررات موصفة تحقق المعايير الأكاديمية لكل برنامج تعليمي فى الدراسات العليا (ماجستير – دكتوراه)	مراجعة الداخلية والخارجية للبرامج والمقررات من قبل مراجعيين معتمدين من الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد -تعين ٣-٤ معدين كل عام وفقاً للخطة الموضوعية	٥	١٠	١٥
	٣-١-٥ توفير منح دراسية لطلاب الدراسات العليا بالتعاون مع أكاديمية البحث العلمى .	أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث ومنسق لجنة الدراسات العليا والبحوث ومنسق معيار الدراسات العليا	مستمرة						حصول بعض الطلاب على منح دراسية - خطة معلنة و معتمدة وموثقة لتعيين المعيدى خلال ٥ سنوات قادمة	---	٥	٥	٥
	٣-١-٦ اعداد خطة خمسية لتعيين المعيدى بالكلية.	أ.د/السادة وكلاء الكلية و.د/ رؤساء الاقسام العلمية	ربيع ٤ ربيع ٢٠١٦						---	---	---	---	---

الهدف الاستراتيجي الثالث : تطوير الدراسات العليا والبحث العلمي التطبيقي

الفرعية	الاهداف	الانشطة والمهام	مسئولية التنفيذ	الفترة الزمنية					مؤشرات الاداء	المخرجات	التكلفة بالالف		الاجمالي
				٢٠٢٠	٢٠١٩	١٩٨٨	١٨٨٨	١٧٨٨			الجامعة	الموارد الذاتية	
٢- تطوير قطاع الدراسات العليا وبرامجه طبقا الى NARS العام	٣-ب-١ عقد إتفاقيات مع أصحاب المزارع والمصانع لكي يقوم الباحثين بتنفيذ الأبحاث في هذه المواقع لحل مشاكل علمية واقعية .	أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث واد/ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع تنمية البيئة ومنسق لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة	ربيع ٤	ربيع ٢و١					حل المشكلات بالابحاث التطبيقية للاطراف المجتمعية جوائز نشر علمي دولي شهادة براءة اختراع - ٥ % من الابحاث المنشورة تطبيقية وجود طلاب وافدون وأجانب	٥	---	٥	
	٣-ب-٢ وضع الية لتحفيز الباحثين بالكلية على النشر في المجالات الدولية.	أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث ومنسق لجنة الدراسات العليا والبحوث	ربيع ٤	ربيع ٢و١					بروتوكولات تعاون مع أصحاب المزارع و رجال الأعمال لخدمة الباحثين مكافأة مالية للنشر العلمي الدولي رصد مكافأة مالية و شهادة تقدير لمن حصل على براءة اختراع بحوث علمية تطبيقية زيادة عدد الطلاب الأجانب الوافدين	٥	---	٥	
	٣-ب-٣ التشجيع على تسجيل براءات الاختراع وتكريم أصحابها .	أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث ومنسق لجنة الدراسات العليا والبحوث	ربيع ٢،٤	ربيع ٣،٤						٥	٣	٢	
	٣-ب-٤ تدريب طلاب الدراسات العليا والباحثين على الربط بين الإنتاج البحثي والصناعة.	أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث ومنسق لجنة التدريب	ربيع ١،٢،٣،٤	ربيع ١،٢،٣،٤						١٠	٦	٤	
	٣-ب-٥ وضع سياسات جديدة لجذب طلاب الدراسات العليا من الدول الافريقية والعربية.	أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث ومنسق الطلاب الوافدين	ربيع ٤	ربيع ٣و٢ و٤						١٢	١٠	٢	
	٣-ب-٦ وضع آلية لتلقي الشكاوي وتذليل العقبات وقياس رضا طلاب الدراسات العليا .	أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث ا.د/مدير وحدة ضمان الجودة ومنسق صندوق الشكاوي والمقترحات	ربيع ٢	ربيع ٢،٣،٤					ارتفاع مستوى الرضا لدى طلاب لدراسات العليا	٥	---	٥	
									شكاوي او تظلمات تم حلها بالفعل زيادة عدد الابحاث المنشورة زيادة اعداد الطلاب المسجلين لدرجات الدراسات العليا	٥	---	٥	

الهدف الاستراتيجي الرابع : تدعيم علاقات الشراكة مع مؤسسات المجتمع المدني وتنمية البيئة

الفرعية	الاهداف	الانشطة والمهام	مسئولية التنفيذ	الفترة الزمنية					مؤشرات الاداء	المخرجات	التكلفة بالالف		الاجمالي
				٢٠٢٠	٢٠١٩	١٩١٨	١٨١٧	١٧١٦			الجامعة	الموارد الذاتية	
١- تعظيم دور الشراكة المجتمعية لتنمية موارد الكلية من خلال تعظيم دور المشاركة المجتمعية	١-١-١- دراسة احتياجات المجتمع وتحديد الفجوات	أ.د/وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومنسق لجنة شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومنسق معيار المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	ربيع ١، ٢، ٣، ٤	ربيع ١ و٢				خطة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة. ربط نواتج التعليم والتعلم مرتبطة بمتطلبات سوق العمل. تفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص لخدمة مجتمع الكلية والجامعة والمحافظة. مشاركة رجال الأعمال والهيئات الحكومية في تطوير العملية التعليمية - قياس آراء الأطراف المجتمعية.	خطة معتمدة لخدمة المجتمع وتلبية احتياجاته الفعلية -وحدات ذات طابع خاص مفعلة	٣	١٢	١٥	
	١-١-٢ وضع خطة لخدمة المجتمع بناءا علي الاحتياجات	أ.د/وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومنسق لجنة شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	ربيع ١، ٢، ٣، ٤				-الانتهاء من الخطة التسويقية لوحدات الطابع الخاص		---	٣	٣	٣	
	١-٣-١ تطوير وتحديث برامج التوعية بأنشطة خدمة المجتمع.	أ.د/وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومنسق لجنة شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	مستمر				-استحداث وحدات جديدة		٥	١٥	٢٠		

الهدف الاستراتيجي الرابع : تدعيم علاقات الشراكة مع مؤسسات المجتمع المدني وتنمية البيئة

الفرعية	الاهداف	الانشطة والمهام	مسئولية التنفيذ	الفترة الزمنية					مؤشرات الاداء	المخرجات	التكلفة بالالف		الاجمالي
				٢٠١٦/١٧	٢٠١٦/١٨	٢٠١٦/١٩	٢٠١٦/٢٠	الجامعة			الموارد الذاتية		
١- تعظيم دور الشراكة المجتمعية لتنمية موارد الكلية من خلال تعظيم دور المشاركة المجتمعية	١-ب-١ عقد إتفاقيات شراكة وتعاون مع المجتمع المدني لزيادة فرص تشغيل خريجي الكلية (تدريب الطلاب بالشركات - المحطات البحثية - المزارع - زيارة السادة أعضاء هيئة التدريس للشركات وتقديم الإستشارات العلمية)	أ.د/وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومنسق لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومنسق معيار المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	مستمر						وجود إتفاقيات شراكة وتعاون مع المجتمع المدني بهدف وضع برامج لزيادة فرص تشغيل خريجي الكلية.	- حل مشكلات الشركات والمجتمع المدني خلال مراكز التميز والمعامل المعتمدة - شهادة تدريب للطلاب بالشركات - عقود عمل للخريجين بالشركات	٥	١٠	١٥
	١-ب-٢ عقد شراكات مع رجال الاعمال والهيئات الحكومية في تطوير العملية التعليمية .	أ.د/وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومنسق لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومنسق معيار المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	مستمر						وجود اتفاقات شراكة مع المجتمع المحلي	حل مشكلات تطبيقية بالمجتمع المحلي	٢	١٠	١٢

الهدف الاستراتيجي الرابع : تدعيم علاقات الشراكة مع مؤسسات المجتمع المدني وتنمية البيئة

الفرعية الاهداف	الانشطة والمهام	مسئولية التنفيذ	الفترة الزمنية					مؤشرات الاداء	المخرجات	التكلفة بالالف		الاجمالي
			٢٠/٢١	٢٠/١٩	١٩/١٨	١٨/١٧	١٧/١٦			الجامعة	الموارد الذاتية	
٢- دعم أداء مركز البحوث الزراعية بالكلية	١-٢-١- عمل دراسة لمتطلبات سوق العمل وربطها بنواتج التعليم والتعلم (تطوير البرامج - عمل ملتقيات للمجتمع المدني - زيارات - مراسلات).	أ.د/وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومنسق لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومنسق التدريب	ربع ٣ و ٤	ربع ٢	ربع ٢	ربع ٢	ربع ٢، ٣، ٤	- عقد ملتقي التوظيف -مقابلة المجتمع المدني ورجال الاعمال	٥	١٠	١٥	
	١-٢-٢- ميكنة الوحدات ذات الطابع الخاص لخدمة مجتمع الكلية والجامعة والمحافظة (سلالات جيدة من الحيوانات الصغيرة والكبيرة- أصناف جيدة من الخضر - بذور وتقاوى - شتلات)	أ.د/وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومنسق لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومنسق معيار المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	ربع ٣ و ٤	ربع ١	ربع ١	ربع ١	ربع ١، ٢، ٣، ٤	-عمل برامج قواعد بيانات	٢٠	٢٠	٤٠	
٣- آراء الاطراف المجتمعية والاستفادة من النتائج	١-٣-١- التدريب علي النظام المحدث في الوحدات.	أ.د/وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومنسق لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومنسق التدريب	ربع ٣ و ٤	ربع ٢، ٣، ٤	ربع ٣ و ٤	ربع ٣ و ٤	دورات او ورش عمل للتوعية والتدريب على النظام المحدث	١٠	١٥	٢٥		
	٢-٣-١- قياس وتحليل نتائج آراء الأطراف المجتمعية والاستفادة منها.	أ.د/وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومنسق لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومنسق التدريب ومنسق الاستبيانات والتحليلات الاحصائية	ربع ٣ و ٤	ربع ٢، ٣، ٤	ربع ٣ و ٤	ربع ٣ و ٤	-عمل استبيانات ومقابلات	٥	١٠	١٥		

الهدف الاستراتيجي الخامس : تنمية الموارد البشرية والمادية بالكلية

الفرعية الأهداف	الانشطة والمهام	مسئولية التنفيذ	الفترة الزمنية					مؤشرات الاداء	المخرجات	التكلفة بالالف		الاجمالي
			٢٠/٢١	٢١/٢٢	٢٢/٢٣	٢٣/٢٤	٢٤/٢٥			الجامعة	الموارد الذاتية	
١ - تنمية الموارد المالية	١-١- حصر للأجهزة والمعدات المعملية والمزرعية والورش مع تعزيز مستلزمات التشغيل بها .	أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث ومنسق لجنة الموارد التعليمية والبشرية			ربع ٢٠١	ربع ٣٠٢ و٤		- وجود اجهزة ومعدات محدثة وتعمل بشكل جيد وتم الاستفادة منها واجراء ابحاث وقياسات عليها	١٠	٢٠	٣٠	
	١-٢- عمل خطة لشراء الاجهزة والمعدات المعملية.	أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث واد/ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة			ربع ٢٠١	ربع ٢٠١ ٣٠٤		- شراء اجهزة حديثة - وجود عقود صيانة - لا توجد اعطال - بالاجهزة الموجودة بالكلية	١٥٠	١٥٠	٣٠٠	
	١-٣- عمل خطة صيانة للأجهزة والمعدات والبنية التحتية والمرافق.	أ.د/وكلاء الكلية واد/ رؤساء الاقسام العلمية			ربع ٢٠١	ربع ٣٠٢ و٤		- الادارات تم ميكنتها أليكترونيا -الانتهاء من شراء المولد الكهربى	---	٢	٢	
	١-٤- حصر إحتياجات الكلية من وسائل الإتصال الحديثة وتكنولوجيا المعلومات	أ.د/وكلاء الكلية واد/ رؤساء الاقسام العلمية			ربع ٢٠١	ربع ٢٠١ ٣٠٤			٥٠	٥٠	١٠٠	
	١-٥- وضع الية دورة لصيانة أجهزة الكمبيوتر بالكلية	أ.د/وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومنسق لجنة شئون خدمة المجتمع وتنمية البنة وامين الكلية			ربع ٢٠١	ربع ٣٠٢ و٤			٢٠	٥٠	٧٠	

الهدف الاستراتيجي الخامس : تنمية الموارد البشرية والمادية بالكلية

الفرعية الاهداف	الانشطة والمهام	مسئولية التنفيذ	الفترة الزمنية					مؤشرات الاداء	المخرجات	التكلفة بالالف		الاجمالي
			٢٠/٢١	٢١/٢٢	٢٢/٢٣	٢٣/٢٤	٢٤/٢٥			الجامعة	الموارد الذاتية	
١ - تنمية الموارد المالية	١-١-٦ - توصيل نقاط الانترنت إلى مكاتب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالكلية	أ.د/وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومنسق لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة وامين الكلية		ربع ٢٠١٤، ٣٤،٤	ربع ٢٠١٤، ٣٤،٤	ربع ٢٠١٤، ٣٤،٤		وجود نقاط انترنت بمكاتب الكلية	الاستفادة من الانترنت في الحصول على البيانات	١٠	٢٠	٣٠
	١ - ب - ١ - صيانة قاعات التدريس - المعامل وأماكن ممارسة الأنشطة الطلابية.	أ.د/وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومنسق لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة وامين الكلية				ربع ٢٠١٤، ٣٤،٤		عدم وجود اعطال او خلل في القاعات والمعامل البحثية	اجراء الابحاث والتدريس في المعامل وممارسة الأنشطة الطلابية بكفاءة	١٠	١٥	٢٥
	١ - ب - ٢ - ميكنة الإدارات والأقسام العلمية لتسهيل تبادل البيانات بينهم.	أ.د/وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومنسق لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة وامين الكلية				ربع ٢٠١٤، ٣٤،٤	ربع ٢٠١٤، ٣٤،٤	سهولة الحصول على البيانات - سهولة تبادل البيانات	قلة الطلب على زيادة اعداد اعضاء الجهاز الاداري بالكلية	٢٥	٢٥	٥٠

الهدف الاستراتيجي الخامس : تنمية الموارد البشرية والمادية بالكلية

الفرعية الأهداف	الانشطة والمهام	مسئولية التنفيذ	الفترة الزمنية					مؤشرات الاداء	المخرجات	التكلفة بالآلاف		الاجمالي
			٢٠/٢١	٢٠/١٩	١٩/١٨	١٨/١٧	١٧/١٦			الجامعة	الموارد الذاتية	
٢ - تنمية الموارد الذاتية بالكلية	٢-أ-١. وضع خطة لرفع كفاءة الوحدات ذات الطابع الخاص والإعلان عنها، مع التوسع في الإستشارات ، والعمل كبيوت للخبرة لدى القطاعات الزراعية المختلفة	د/وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومنسق لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومشاركات المجتمعية وتنمية البيئة				ربع ٢٠١٤	ربع ٢٠١٤	-زيادة دخل الوحدات ذات الطابع الخاص مقارن بالأعوام السابقة -الانتهاء ١٠٠% من مركز الخدمة الطلابية	١٠	١٠	---	١٠
	٢-أ-٢. زيادة الكفاءة الإنتاجية لمزارع (الإنتاج النباتي والحيواني) وصلات التصنيع بالكلية ومنحل الكلية.	د/وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومنسق لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة .				ربع ٢٠١٤	ربع ٢٠١٤	-زيادة دخل المعامل البحثية بنسبة ٣٠%	١٠	١٠	---	١٠
	٢-أ-٣. زيادة الكفاءة الإنتاجية للبيوت المحمية بالكلية .	د/وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومنسق لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة .				ربع ٢٠١٤	ربع ٢٠١٤	زيادة الدخل الناتج من البيوت المحمية	١٠	١٥	٢٥	٢٥
	٢-أ-٤. إنشاء مركز للخدمة الطلابية (كتب مدرسية - أدوات دراسية معملية - تصوير).	د/وكيل الكلية لشئون الطلاب ومنسق لجنة تنمية الموارد التعليمية والبشرية				ربع ٢٠١٤	ربع ٢٠١٤	-تخصيص مكان لمركز الخدمات الطلابية -تاهيل مركز التميز والمعامل للاعتماد	١٠	٢٥	٣٥	٣٥
	٢-أ-٥. زيادة الاستفادة من المعامل البحثية بالكلية المعتمدة دولياً وتحت الاعتماد (إعلان حلول مبتكرة - سرعة الأداء - دقة الاختبارات)	د/وكيل الكلية لشئون الدراسات والبحوث ومنسق لجنة الدراسات العليا والبحوث			ربع ٢٠١٤	ربع ٢٠١٤		معامل معتمدة	١٠	١٠	---	١٠

الهدف الاستراتيجي الخامس : تنمية الموارد البشرية والمادية بالكلية

الفرعية	الاهداف	الانشطة والمهام	مسئولية التنفيذ	الفترة الزمنية					مؤشرات الاداء	المخرجات	التكلفة بالالف		الاجمالي
				٢٠٢١	٢٠١٩	١٩٨٨	١٨٨٨	١٧٨٨			الجامعة	الموارد الذاتية	
٢- تنمية الموارد الذاتية بالكلية	٢-أ-٦- تحديث خطة جذب الطلاب الوافدين : (برامج باللغات الأجنبية – خدمة السكن – المحاصيل الإستراتيجية – البنية التحتية- الرخص النسبية للمعيشة في المحافظة)	أ.د/وكلاء الكلية و ا.د/مدير وحدة ضمان الجودة ومنسق الطلاب الوافدين ومنسق معيار الطلاب والخرجين	ربع ٢٠١٣ و ٣					ربع ٢٠١٣ و ٣	-وجود خطة والية لجذب الطلاب الوافدين -وجود وحدة لتسويق الابحاث التطبيقية	٥	١٥	٢٥	
	٢-أ-٧- إنشاء وحدة لتسويق الابحاث التطبيقية مع رصد مشاكل البيئة وبلورتها في صورة بحثية.	أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات والبحوث ومنسق لجنة الدراسات العليا والبحوث	ربع ٢٠١٣ و ٣					ربع ٢٠١٣ و ٣		١٠	١٥	٢٥	
	٢-أ-٨- إنشاء وحدة إتصالات للعلاقات الخارجية (نبذة عن الكلية – أنشطة الكلية – المدارس العلمية بالكلية – مساعدة هيئة التدريس على إدارة المنح البحثية والإستمرارية المالية للمشروعات البحثية – تزويد السادة اعضاء هيئة التدريس لكتابة المشروعات البحثية)	أ.د/وكلاء الكلية واد/ مدير الجودة ومنسق لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة واد/مدير وحدة متابعة الخرجين والتاهيل الوظيفي	ربع ٢٠١٣ و ٣ و ٤					ربع ٢٠١٣ و ٣ و ٤	وجود وحدة اتصالات للعلاقات الخارجية ومفعلة	١٠	٢٠	٣٠	
	٢-أ-٩- عمل دورات للطلاب والخرجين والعاملين والمجتمع المدني عن طريق الاستخدام الامثل لمواردها البشرية	أ.د/وكلاء الكلية و ا.د/مدير وحدة ضمان الجودة ومنسق لجنة الموارد التعليمية والبشرية واد/مدير وحدة متابعة الخرجين والتاهيل الوظيفي ومنسق التدريب						دورية كل ٦ اشهر ربع ٣	-عقد دورات تدريبية للطلاب والخرجين والمجتمع في التدريب وتنمية الموارد البشرية	١٥	١٥	٣٠	
	٢-أ-١٠- جذب التبرعات والهبات من الهيئات الحكومية والشركات ومستفدى الخدمة والشركات الداعمة للكلية.	أ.د/وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومنسق لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومنسق معيار المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة						دورية كل ثلاثة اشهر ربع ٢ و ٤	-اجتياز الدورات التدريبية للفئات المستهدفة -قيام الفئات المستهدفة بعمل وتنفيذ مشاريع جديدة	---	١٠	١٠	

الهدف الاستراتيجي الخامس : تنمية الموارد البشرية والمادية بالكلية

الفرعية	الاهداف	الانشطة والمهام	مسئولية التنفيذ	الفترة الزمنية					التكلفة بالالف	الاجمالي			
				٢٠٢١	٢٠١٩	٢٠١٨	٢٠١٧	٢٠١٦					
											الجامعة	الموارد الذاتية	
٢- تنمية قدرات ومهارات الموارد البشرية	٣- أ- ١- تحديث وتفعيل آلية لاعداد القيادات الأكاديمية والإدارية والتي تعتمد على معايير موضوعية موثقة ومعلنة تحقق تكافؤ الفرص ، مع الاخذ في الاعتبار اللوائح والاليات والقوانين المتبعة .	أ.د/وكلاء الكلية و ا.د/مدير وحدة ضمان الجودة	ربع ٣ و١	دورية					٢	٢	---	اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية بناء على معايير موضوعية والادارية	-تنمية مهارات القيادات الأكاديمية والإدارية - وجود معايير لاختيار القيادات الأكاديمية والادارية
	٣- أ- ٢- تبني المؤسسة نمط القيادة الديمقراطي وحرية الرأي والنقد والإبتكار.	أ.د/وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ووكيل الكلية لشئون البيئة ووكيل الكلية لشئون الدراسات و ا.د/مدير وحدة ضمان الجودة	ربع ٣ و٤	دورية					٢	٢	---	-قيادات مؤهلة ومدربة	-نمط قيادة ديمقراطي خطة تدريبية مبنية على الاحتجات الفعلية -تخصيص مالي للتدريب -تقييم اثر التدريب
	٣- أ- ٣- تحديد الاحتياجات التدريبية لتنمية القيادات الأكاديمية والإدارية مع توفير المخصصات المالية اللازمة للتدريب وتقييم أثر المردود من عملية التدريب .	اد/ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومنسق لجنة الموارد التعليمية والبشرية ومنسق التدريب	ربع ٣ و٢ و٤						٥	٥	---		
	٣- أ- ٤- وضع آلية لتأهيل القيادات في الإدارة الإستراتيجية للمؤسسات والتوظيف الأمثل للموارد البشرية والمادية وتفعيل علاقات متبادلة مع القطاعات الإنتاجية والخدمية في المجتمع .	منسق لجنة القيادة والإدارة الاستراتيجية ومنسق لجنة الموارد التعليمية والبشرية ومنسق التدريب	ربع ٣ و٢ و٤	ربع ١					٥	٥	---	زيادة الموارد	-حضور دورات تدريبية لتأهيل القيادات في الإدارة الاستراتيجية -شهادات الحضور للدورات
	٣- أ- ٥- زيادة تأهيل السادة أعضاء هيئة التدريس أكاديمياً (التدريب – المؤتمرات المحلية والدولية – زيادة برامج تبادل الأساتذة بين الكلية والجامعات المختلفة محلياً ودولياً – تفعيل إتفاقيات التعاون – النشر العلمالدولي – تنمية مهارات كتابة المشروعات)	أ.د/وكلاء الكلية ومنسق لجنة الموارد التعليمية والبشرية ومنسق التدريب	ربع ٣ و٤						٤٥	٣٠	١٥		-عقد مؤتمرات محلية ودولية -مهام علمية بالخارج -اتفاقيات تعاون -زيادة عدد البحوث العلمية الدولية -زيادة عدد المشروعات البحثية

الهدف الاستراتيجي الخامس : تنمية الموارد البشرية والمادية بالكلية

الفرعية	الاهداف	الانشطة والمهام	مسئولية التنفيذ	الفترة الزمنية					مؤشرات الاداء	المخرجات	التكلفة بالالف		الاجمالي
				٢٠٢٠	٢٠١٩	١٩٨٩	١٨٨٩	١٧٨٩			الجامعة	الموارد الذاتية	
٤- قياس اراء الموارد البشرية والاستفادة من النتائج	٤-١- زيادة الاستفادة من السادة أعضاء هيئة التدريس : (تشكيل فرق بحثية - توجيه الفانض من أعضاء هيئة التدريس إلى البحث العلمى - الملف الاكاديمى - تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس - ملائمة تخصص عضو هيئة التدريس للمقرر الدراسى).	أ.د/وكيل الكلية لشنون التعليم والطلاب ووكيل الكلية لشنون البيئة ووكيل الكلية لشنون الدراسات والبحوث ومنسق معيار اعضاء هيئة التدريس ومنسق التدريب	ربيع ٤ ٢٠١٣،٤						فرق بحثية مشكلة وجود ملف اكاديمي لكل عضو هيئة تدريس -تقييم اداء عضو هيئة التدريس	نشر ابحاث في مجلات دولية -التغذية الراجعة والاستفادة من نتائج تقييم عضو هيئة التدريس	١٠	١٠	١٠
	٤-٢- رفع كفاءة الجهاز الإدارى : (عقد إجتماعات دورية - توزيع الأعباء الوظيفية - ربط الحافز بالإنتاج - تفعيل الثواب والعقاب - الشفافية فى الإعلان عن الوظائف الشاغرة- الموظف المثالى- تطوير وتحديث المكاتب)	أ.د/وكلاء الكلية ومنسق لجنة القيادة والادارة الاستراتيجية ومنسق معيار الجهاز الإداري	ربيع ١ و٤					دورية	٧٠% من الجهاز الاداري مؤهل ومدرب طبقا للتخصصات	-وجود توصيف وظيفي مفعل -مشاركة فعالة من الجهاز الاداري في العديد من أنشطة الجودة	١٠	١٠	١٠
	٤-ب-١- عقد دورات وورش عمل للجهاز الإدارى وفقاً لمتطلبات العمل الوظيفية (دورات التدريب معيار للترقيات والتعينات - زيارات ميدانية - حاسب آلى- دورات لغة - دورات إدارة).	أ.د/وكلاء الكلية ومنسق لجنة الموارد التعليمية والبشرية ومنسق وحدة التدريب	ربيع ١ و٢ و٣ و٤						-تدريب الجهاز الاداري وفقا للخطة التدريبية المبنية على احتياجات تدريبيهة فعلية -خطة لزيادة عدد عمال الخدمات	-توصيف وظيفي مفعل -وجود تعاقدات جديدة او توظيف بنظام المكافآت اليومية (الساركي)	٣٠	١٥	١٥
	٤-ب-٢- العمل على زيادة عدد عمال الخدمات المعاونة والعمالة الفنية وفنى المعامل	أ.د/ وكيل الكلية لشنون الطلاب ووكيل الكلية لشنون البيئة ووكيل الكلية لشنون الدراسات	ربيع ١ و٢ و٣ و٤						المعاونة والعمالة الفنية وفنى المعامل		٣٠	١٥	١٥
	٤-ب-٣- وضع إجراءات محددة ولموسة لتحسين مستوى الرضا الوظيفي.	أ.د/وكيل الكلية لشنون التعليم ووكيل الكلية لشنون البيئة ووكيل الكلية لشنون الدراسات ا.د/مدير وحدة ضمان الجودة ومنسق معيار الجهاز الإداري	ربيع ١ و٢ و٣								٥	٥	٥

الهدف الاستراتيجي السادس : التطوير والتحسين المستمر بناء على اراء المستفيدين

الاهداف الفرعية	الانشطة والمهام	مسئولية التنفيذ	الفترة الزمنية					مؤشرات الاداء	المخرجات	التكلفة بالالف		الاجمالي	
			٢٠٢١	٢٠٢٠	١٩/٢٠	١٨/١٩	١٧/١٨			الجامعة	الموارد الذاتية		
١- تطوير سياسات القبول والتحويل بالكلية بناء على اراء المستفيدين	١-أ-١- صياغة سياسات واضحة وقواعد محددة لقبول وتحويل الطلاب على مدار جميع السنوات	أ.د/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ومنسق لجنة شئون التعليم والطلاب ومدير ادارة شئون الطلاب						ربع ٣ و٢ و٤	-الانتهاء بنسبة ١٠٠% من وضع نظام معنن بمعايير معتمدة لقبول الطلاب في الأقسام العلمية والبرامج على مدار جميع السنوات .	٥	٥	٥	
	١-أ-٢- الاعلان عن البرامج والمزايا المقدمة لجذب الطلاب الوافدين .	أ.د/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ومنسق معيار الطلاب والخرجين ومنسق الطلاب الوافدين ومدير ادارة شئون الطلاب					ربع ٢،٢،١ ٣،٤	ربع ٤	في الأقسام العلمية والبرامج على مدار جميع السنوات .	٢٠	١٠	١٠	
	١-أ-٣- نشر سياسة القبول والتحويل والبرامج على الموقع الإلكتروني ودليل الطلاب ولوحة الاعلانات	أ.د/ وكيل الكلية لشئون الطلاب ومنسق لجنة ادارة الجودة ومدير ادارة شئون الطلاب					ودورية	ربع ٣ و١	-١٠٠% لاعلان القواعد عن قبول وتحويل وتوزيع الطلاب على البرامج على الموقع الإلكتروني	٢٠	١٠	١٠	
	١-أ-٤ - صياغة آلية لقياس اراء الطلاب على سياسة القبول والتحويل .	أ.د/ وكيل الكلية لشئون الطلاب /اد/ مدير وحدة ضمان الجودة ومنسق الاستبيانات والتحليلات الاحصائية					ودورية	ربع ٣ و١	الانتهاء بنسبة - ١٠٠% نظام لقياس مستوى رضا الطلاب	٢	٢	---	
	١-ب-١- بناء أدوات لقياس مستوى آراء الطلاب عن سياسات وإجراءات القبول والتحويل والإرشاد الأكاديمي والأنشطة الطلابية وخدمات المدن الجامعية	أ.د/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب /اد/ مدير وحدة الجودة ومنسق الاستبيانات والتحليلات الاحصائية					ودورية	ربع ٣ و١	عمل استبيانات لقياس آراء الطلاب عن سياسات القبول والتحويل والإرشاد الأكاديمي	١٥	١٠	٥	
	١-ب-٢- القبول والتحويل والإرشاد الأكاديمي والأنشطة الطلابية وخدمات المدن الجامعية	أ.د/ وكيل الكلية لشئون الطلاب /اد/ مدير وحدة الارشاد الأكاديمي ومدير ادارة شئون الطلاب						ربع ٢	زيادة نسب رضا الطلاب عن سياسات القبول والتحويل والإرشاد الأكاديمي	٢	٢	---	

الهدف الاستراتيجي السادس : التطوير والتحسين المستمر بناء على اراء المستفيدين

الفرعية	الاهداف	الانشطة والمهام	مسئولية التنفيذ	الفترة الزمنية					مؤشرات الاداء	المخرجات	التكلفة بالالف		الاجمالي
				٢٠٢١	٢٠١٩	١٩١٨	١٨١٧	١٧١٦			الجامعة	الموارد الذاتية	
٢ - تطوير وتجهيز وحدة خدمات الخريجين	٢- أ-١ - عمل قاعدة بيانات وتجهيز وحدة لخدمة الخريجين .	أ.د/ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومدير وحدة الخريجين والتاهيل الوظيفي	ربيع ٢٠٢١ و ٢٠٢٤						الانتهاء من اعداد الوحدة وتجهيزاتها -١٠٠% انتهاء قواعد البيانات -الانتهاء بنسبة ١٠٠% من خطة متابعة وتدريب الخريجين -٦٠% من الخريجين تم تدريبهم لسوق العمل - وجود وحدة خدمات الخريجين	-ملتقى توظيفي سنوي -عقود توظيف للخريجين بالشركات	٢٠	٢٠	٢٠
	٢- أ-٢ - صياغة آلية لقياس التوجه الوظيفي للخريجين ومساعدتهم في إيجاد فرص العمل لهم .	أ.د/ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومدير وحدة الخريجين والتاهيل الوظيفي	ربيع ٢٠٢١ و ٢٠٢٤	ودورية					-اجراء مقابلات -عمل استبيانات	توفير فرص عمل جديدة للخريجين	٢	٢	٢
	٢- أ-٣ - خطة تدريبية للخريجين لإعدادهم لسوق العمل .	أ.د/ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومدير وحدة الخريجين والتاهيل الوظيفي ومنسق التدريب	ربيع ٢٠٢١ و ٢٠٢٤						-وجود خطة تدريبية لتاهيل الفئة المستهدفة لسوق العمل -وجود موقع الكتروني للخريجين لتبادل الخبرات وسهولة الاتصال	-اجتياز دورات تدريبية -الحصول على فرص عمل -مشاركة الخريجين بفعالية في رؤية ورئاسة الكلية وتحديث البرامج والمقررات الدراسية واستراتيجية التدريس والتعلم	٣	٣	٣
	٢- أ-٤ - نظام لتسهيل الاتصال وتبادل المعلومات بين الخريجين والكلية .	أ.د/ وكيل الكلية لشئون المجتمع وتنمية البيئة ومدير وحدة الخريجين والتاهيل الوظيفي	ربيع ٢٠٢١ و ٢٠٢٤									٥	٥

الهدف الاستراتيجي السابع : تحسين طرق التقويم وتنفيذ نظم المتابعة

الفرعية	الاهداف	الانشطة والمهام	مسئولية التنفيذ	الفترة الزمنية					مؤشرات الاداء	المخرجات	التكلفة بالالف		الاجمالي
				٢٠٢٠	٢٠١٩	١٩١٨	١٨١٧	١٧١٦			الجامعة	الموارد الذاتية	
١- الممارسات العادلة وعدم التمييز بين جميع الفئات المعنية	١-١-١ وضع أساليب متنوعة من التقويم لقياس المخرجات التعليمية المستهدفة	أ.د/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ومنسق لجنة التعليم والطلاب	ربع ٢١ ٣	ودورية					-الانتهاء من وضع ١٠٠% من اساليب وطرق تحليل نتائج الطلاب وتفسيرها	-وجود أساليب تقييم واضحة وعادلة ومعلنة	---	٥	٥
	١-٢-٢- التدريب علي الوسائل المختلفة لاساليب التقويم المقترحة	أ.د/ وكيل الكلية لشئون الطلاب ومنسق لجنة التعليم والطلاب ومنسق التدريب		مستمرة					-٨٠% من اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم مدربين علي نظم التقويم المختلفة		١٠	١٥	٢٥
	١-٣-٣- نشر ثقافة التدريب علي التقويم في العملية التعليمية لضمان تحقيق المخرجات التعليمية المستهدفة (ILOS)	أ.د/ وكيل الكلية لشئون الطلاب واد/ مدير وحدة ضمان الجودة ومنسق معيار المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية ومنسق لجنة شئون التعليم والطلاب ومنسق التدريب		مستمرة					-١٠٠% او الانتهاء من القواعد المنظمة للامتحانات والتظلمات		---	٥	٥
	١-٤-٤- وضع نظام لتحليل وتفسير نتائج الطلاب وآلية للتغذية المرتجعة	أ.د/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب واد/ مدير وحدة ضمان الجودة ومنسق الاستبيانات والتحليلات الاحصائية .		مستمرة					-١٠% من الامتحانات بنظام التصحيح الالكتروني -الانتهاء من الالية الخاصة بتقييم اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين بالكلية		---	٥	٥

الهدف الاستراتيجي السابع : تحسين طرق التقويم وتنفيذ نظم المتابعة

الفرعية	الاهداف	الانشطة والمهام	مسئولية التنفيذ	الفترة الزمنية					مؤشرات الاداء	المخرجات	التكلفة بالالف		الاجمالي
				٢٠٢١	٢٠٢١	٢٠٢١	٢٠٢١	٢٠٢١			الجامعة	الموارد الذاتية	
١- الممارسات العادلة وعدم التمييز بين جميع الفئات المعنية	١-أ-٥- إعداد وإعلان الإجابات النموذجية لامتحانات الطلاب على موقع الكلية	أ.د/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ومديري ا.د/مدير وحدة ضمان الجودة واد/مدير وحدة الخدمات الإلكترونية	ربع ٢٠١	دورية					-زيادة مستوى رضا الطلاب عن الامتحانات والتقويم وقواعد الامتحانات ومدى شفافية الامتحانات	---	١	١	١
	١-أ-٦- عمل إستطلاع رأى الطلاب في اساليب التقويم وجداول الامتحانات ومواعيدها	أ.د/ وكيل الكلية لشئون الطلاب واد/ مدير وحدة ضمان الجودة ومنسق الاستبيانات والتحليلات الاحصائية	مستمرة					عن رأي الطلاب في التقويم والامتحانات -تنفيذ ورش توعية للطلاب بالقواعد المنظمة للامتحانات والتظلم واخفقيات ادارة الامتحانات	---	٥	٥	٥	
	١-أ-٧- عمل توعية للطلاب بالقواعد المنظمة للامتحانات والتظلم من النتائج وأخفقيات إدارة الامتحانات	أ.د/ وكيل الكلية لشئون الطلاب واد/مدير وحدة الجودة واد/ مدير وحدة الارشاد الاكاديمي	دورية كل فصل دراسي ربع ٢					توعية اعضاء هيئة التدريس عن الموضوعية والشفافية في الامتحانات الشفهية والعملية	---	٢	٢	٢	
	١-أ-٨- وضع آلية لضمان الموضوعية والشفافية في الامتحانات الشفهية والعملية في الكلية	أ.د/ وكيل الكلية لشئون الطلاب والطلاب و ا.د/مدير وحدة ضمان الجودة ومنسق لجنة شئون التعليم والطلاب	دورية كل فصل دراسي ربع ٢					تنفيذ نظام التصحيح الالكتروني لامتحانات -تدريب اعضاء هيئة التدريس على التصحيح الالكتروني -تحليل نتائج الاستبيانات واجراء التصحيحات المطلوبة	---	١	١	١	
٢- تطبيق آلية تضمن عدالة التقويم	٢-١-١- اجراء نظام التصحيح الالكتروني لامتحانات الموضوعية والتدريب عليه	أ.د/ وكيل الكلية لشئون الطلاب ومنسق لجنة شئون التعليم والطلاب واد/مدير وحدة الخدمات الالكترونية ومنسق التدريب	ربع ٢٠١	ربع ٢٠١				نتائج معلنة بعد التصحيح الالكتروني -تفعيل نموذج تقييم اداء عضو هيئة التدريس	٥	١٥	٢٠		
	٢-٢-١- وضع آلية موضوعية وحيادية قابلة للقياس لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري.	أ.د/ وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث ومنسق معيار أعضاء هيئة التدريس ومعيار الجهاز الإداري ومنسق لجنة القيادة والادارة الاستراتيجية	ربع ٢٠٢ و ٤	ربع ١					---	١	١	١	

الهدف الاستراتيجي السابع : تحسين طرق التقييم وتفعيل نظم المتابعة

الاجمالي	التكلفة بالالف		المخرجات	مؤشرات الاداء	الفترة الزمنية					مسئولية التنفيذ	الانشطة والمهام	الاهداف الفرعية
	الجامعة	الموارد الذاتية			٢٠/٢٠	٢٠/١٩	١٩/١٨	١٨/١٧	١٧/١٦			
٣٥	٢٥	١٠	-كوادر بشرية مؤهلة	-تنفيذ خطة تحسين لكفاءة الكوادر				ربع ٢٠١٦، ٢٠١٤	ربع ٢٠١٤	١.د/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ومنسق لجنة شئون التعليم والطلاب	٢-ب-١-زيادة التجهيزات الكافية والملائمة للممارسات العادلة	٢- تطبيق آلية تضمن عدالة التقييم
٥	٥	---					ربع ٢٠١٦	ربع ٢٠١٤ و ٢٠١٣	١.د/ مدير وحدة ضمان الجودة ومنسق لجنة الموارد التعليمية والبشرية ومنسق التدريب	٢-ب-٢- وضع خطط لتحسين كفاءة الكوادر البشرية المؤهلة والمدربة .		
٣	٣	---	-عقد مجلس الادارة دوريا	-تدريب مدير وحدة ضمان الجودة مع القيادات وجود نظام لتقييم القيادات					ربع ٢٠١٤ و ٢٠١٣	١.د/ مدير وحدة الجودة ومنسق لجنة ادارة الجودة	٢-ب-٣- وضع الية لتفعيل دور اد/ مدير وحدة ضمان الجودة لكل الموضوعات المتعلقة بقضايا الجودة مع القيادات.	
٥	٥	---	-الاستفادة من نتائج التقييم واجراء تصحيحات	-وجود اليات تقييم اداء الاعضاء			دورية	ربع ٢٠١٦	ربع ٢٠١٤ و ٢٠١٣	السادة اد/ وكلاء الكلية ومنسق الاستبيانات ومنسق لجنة القيادة والادارة الاستراتيجية	٢-ب-٤- وضع وتنفيذ خطة مناقشة نتائج وتقييم أداء المؤسسة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين والطلاب	

الهدف الاستراتيجي السابع : تحسين طرق التقويم وتفعيل نظم المتابعة

الفرعية الاهداف	الانشطة والمهام	مسئولية التنفيذ	الفترة الزمنية					مؤشرات الاداء	المخرجات	التكلفة بالالف		الاجمالي	
			٢٠/٢١	٢١/٢٢	٢٢/٢٣	٢٣/٢٤	٢٤/٢٥			الجامعة	الموارد الذاتية		
٣- اعداد خطة للتحسين والتعزيز	٣-١-١- وضع خطة تنفيذية للتحسين والتعزيز ضمن جدول زمني.	السادة اد/ وكلاء الكلية واد/روساء الاقسام العلمية	دورية			ربع ٢١/٢٢	ربع ٢٢/٢٣	-الانتهاء من وضع خطة التحسين -توعية ١٠٠% من القيادات، ٨٠% من اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين، ٦٠% من الطلاب ، ٢٠% الاطراف المجتمعية	- شمولية -استمرارية التقويم	---	٥	٥	
	٣-١-٢- مراجعة الخطة التنفيذية سنوياً.	السادةاد/عميد الكلية ، اد/ وكلاء الكلية واد/مدير وحدة ضمان الجودة	دورية كل عام ربع ٢					-تم تنفيذ ٧٠% من أنشطة الخطة سنويا -وجود نظام للمحاسبة والمسائلة -اعضاء المؤسسة بخصوص تنفيذ الأنشطة او عدم التنفيذ	-تم تنفيذ ٤٠% من الانشطة والاستفادة منها - وجود البات تحفيذ (ثواب وعقاب) بخصوص تنفيذ او عدم تنفيذ الانشطة	---	٣	٣	
	٣-ب-١- وضع نظام للمساءلة والمحاسبة	السادة اد/ وكلاء الكلية واد/مدير وحدة ضمان الجودة	دورية كل عام ربع ٢					-التحسين المستمر للخطة -مشاركة القيادات الاكاديمية والادارية واعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلاب	- الخطة محدثة وفقا للتطورات والمستجدات الحديثة	---	٥	٥	
	٣-ج-١- عقد ورش عمل مع القيادات الأكاديمية والإدارية للتعريف بالخطة.	السادة اد/ وكلاء الكلية واد/مدير وحدة ضمان الجودة	دورية كل عام ربع ٢								---	١٠	١٠
	٣-ج-٢. عقد ورش عمل لتعريف أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلاب بإجراءات التقويم المستمر والشامل	السادة اد/ وكلاء الكلية واد/مدير وحدة ضمان الجودة	دورية كل عام ربع ٢								---	١٠	١٠

الهدف الاستراتيجي الثامن : الارتقاء بالمميزات التنافسية في الكلية

الفرعية	الاهداف	الانشطة والمهام	مسئولية التنفيذ	الفترة الزمنية					مؤشرات الاداء	المخرجات	التكلفة بالالف		الاجمالي
				٢٠٢٠	٢٠١٩	١٩/٢٠١٨	١٨/٢٠١٧	١٧/٢٠١٦			الجامعة	الموارد الذاتية	
١ - دعم مراكز التميز العلمية بالكلية	١-١- نشر الدور التطبيقي للمعامل المعتمدة وتحت الاعتماد ومركز التميز.	السادة اد/ وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث والسادة اد/ مديري المعامل	ربع ٢ و٣ و٤						اعداد بروتوكولات لما تقدمه الوحدات والمعامل والمركز التنافسية من خدمات -شهادات للمعامل المعتمدة	حصول المعامل على الاعتماد الدولي -الحصول على مشاريع جديدة	٥٠٠	---	٥٠٠
	١-٢- انشاء معامل تنافسية مميزة ومعتمدة	السادة اد/ وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث والسادة اد/ مديري المعامل	ربع ٣ و٤				ربع ٢ و١	٣- شهادات اعتماد قبول مشروعات سنوياً	-	٨٠٠	---	٨٠٠	
	١-١-١- اعتماد دولي لمركز التميز	السادة اد/ وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث والسادة اد/ مديري المعامل	ربع ٤				ربع ٢،١ ٣،٤				٢٥	٢٥	---
٢ - زيادة المعامل المرادود	١-٢-١- التقدم سنوياً بمشاريع لوحدة إدارة المشروعات لتمويلها واعتمادها	السادة اد/ وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث ومنسق لجنة الدراسات العليا والبحوث	ربع ١ و٢ و٣	ودورية					زيادة اعمال لجنة تنمية الموارد التعليمية والبشرية	تاهيل الطلاب لسوق العمل -ابحاث منشورة دولياً تتم بالمعامل المعتمدة	١٥٠	---	١٥٠
	٢-١-٢- تفعيل أنشطة وحدة الموارد التعليمية والبشرية وزيادة الأعمال.	منسق لجنة الموارد التعليمية والبشرية وومنسقي معيار الموارد المالية ومعيار المشاركة المجتمعية	ربع ٢،١ ٣،٤	ربع ١	ربع ٢،١ ٣						٢٥	٢٥	---
٣ - زيادة أنشطة الاتصال بالمجتمع المحلي	١-٣-١- تقديم استشارات زراعية للمجتمع المحلي	اد/ وكيل الكلية لخدمة المجتمع ومنسق معيار المشاركة المجتمعية ومنسق لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة	ربع ٣ و٤				ربع ٢،١ ٣،٤		زيادة الاقبال على المعامل	زيادة الموارد الذاتية من الاستشارات الزراعية	٢٥	٢٥	---
	١-٣-٢- اتاحة مركز التميز والمعامل للشركات الزراعية والمجتمع المحلي للقياسات والتحليل	السادة اد/ كلاء الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة وشئون الدراسات العليا والبحوث و اد/ مديري المعامل ومنسق معيار الموارد المالية		مستمرة						حل مشاكل المجتمع المحلي المحيط .		---	---

* اجمالي الميزانية المقدرة : ٧٧٠٣٠٠٠ جنيه مصرياً (متوسط سنوي ١٥٤٠٦٠٠ ج.م)

٣ - مصادر التمويل للخطة الاستراتيجية :

المصدر الأول	ما هو متاح من ميزانية الجامعة في الخمس سنوات القادمة على أساس ميزانية ٢٠٢١/٢٠١٦ من وزارتي التعليم العالي والمالية وتمثل ٨٨% من إجمالي تكلفة تنفيذ الخطة الاستراتيجية .
المصدر الثاني	التمويل الذاتي من خلال ما هو متاح من الوحدات ذات الطابع الخاص ومصادر التمويل الذاتية الأخرى لمدة خمس سنوات على أساس واقع ٢٠٢١/٢٠١٦ وتمثل ١٠% من إجمالي تكلفة تنفيذ الخطة الاستراتيجية .
المصدر الثالث	المنح والتبرعات وتمثل ٢% من إجمالي تكلفة تنفيذ الخطة الاستراتيجية .

٤ - المخطط الزمني للخطة التنفيذية :

٢٠٢١/٢٠٢٠				٢٠٢٠/٢٠١٩				٢٠١٩/٢٠١٨				٢٠١٨/٢٠١٧				٢٠١٧/٢٠١٦				الفترة
Q20	Q19	Q18	Q17	Q16	Q15	Q14	Q13	Q12	Q11	Q10	Q9	Q8	Q7	Q6	Q5	Q4	Q3	Q2	Q1	الربع
الهدف الاستراتيجي الاول : ضمان الجودة المستمر للحصول على الاعتماد																			الكود	
																				١-أ-١
																				٢-أ-١
																				٣-أ-١
																				٤-أ-١
																				١-ب-١
																				٢-ب-١
																				١-أ-٢
																				٢-أ-٢
																				٣-أ-٢
																				١-ب-٢
																				٢-ب-٢
																				٣-ب-٢
																				٤-ب-٢
																				٥-ب-٢
																				٦-ب-٢
																				١-أ-٣
																				٢-أ-٣
																				٣-أ-٣
																				٤-أ-٣
																				٥-أ-٣
																				٦-أ-٣

٢٠٢١/٢٠٢٠				٢٠٢٠/٢٠١٩				٢٠١٩/٢٠١٨				٢٠١٨/٢٠١٧				٢٠١٧/٢٠١٦				الفترة
Q20	Q19	Q18	Q17	Q16	Q15	Q14	Q13	Q12	Q11	Q10	Q9	Q8	Q7	Q6	Q5	Q4	Q3	Q2	Q1	الربع
الهدف الاستراتيجي الاول : ضمان الجودة المستمر للحصول على الاعتماد																			الكود	
																				١-ب-٣
																				١-ج-٣
																				٢-ج-٣
																				٣-ج-٣
																				٤-ج-٣
																				١-أ-٤

٢٠٢١/٢٠٢٠				٢٠٢٠/٢٠١٩				٢٠١٩/٢٠١٨				٢٠١٨/٢٠١٧				٢٠١٧/٢٠١٦				الفترة
Q20	Q19	Q18	Q17	Q16	Q15	Q14	Q13	Q12	Q11	Q10	Q9	Q8	Q7	Q6	Q5	Q4	Q3	Q2	Q1	الربع
الهدف الاستراتيجي الثاني : تطوير البرامج التعليمية وتحديث المقررات الدراسية																			الكود	
																				١-أ-١
																				٢-أ-١
																				٣-أ-١
																				١-ب-١
																				١-ج-١
																				١-أ-٢
																				٢-أ-٢
																				٣-أ-٢
																				٤-أ-٢

٢٠٢١/٢٠٢٠				٢٠٢٠/٢٠١٩				٢٠١٩/٢٠١٨				٢٠١٨/٢٠١٧				٢٠١٧/٢٠١٦				الفترة
Q20	Q19	Q18	Q17	Q16	Q15	Q14	Q13	Q12	Q11	Q10	Q9	Q8	Q7	Q6	Q5	Q4	Q3	Q2	Q1	الربع
الهدف الاستراتيجي الثاني : تطوير البرامج التعليمية وتحديث المقررات الدراسية																			الكود	
																				١-ب-٢
																				٢-ب-٢
																				٣-ب-٢
																				١-ج-٢
																				٢-ج-٢
																				٣-ج-٢
																				٤-ج-٢
																				٥-ج-٢
																				١-د-٢
																				٢-د-٢
																				٣-د-٢
																				٤-د-٢
																				١-أ-٣
																				٢-أ-٣
																				٣-أ-٣
																				١-أ-٤
																				٢-أ-٤
																				٣-أ-٤
																				٤-أ-٤
																				٥-أ-٤
																				٦-أ-٤
																				٧-أ-٤

٢٠٢١/٢٠٢٠				٢٠٢٠/٢٠١٩				٢٠١٩/٢٠١٨				٢٠١٨/٢٠١٧				٢٠١٧/٢٠١٦				الفترة
Q20	Q19	Q18	Q17	Q16	Q15	Q14	Q13	Q12	Q11	Q10	Q9	Q8	Q7	Q6	Q5	Q4	Q3	Q2	Q1	الربع
الهدف الاستراتيجي الثاني : تطوير البرامج التعليمية وتحديث المقررات الدراسية																			الكود	
																				١-ب-٤
																				٢-ب-٤
																				٣-ب-٤
																				٤-ب-٤
																				٥-ب-٤
																				٦-ب-٤
																				٧-ب-٤
																				٨-ب-٤
																				٩-ب-٤
																				١-ج-٤
																				٢-ج-٤

٢٠٢١/٢٠٢٠				٢٠٢٠/٢٠١٩				٢٠١٩/٢٠١٨				٢٠١٨/٢٠١٧				٢٠١٧/٢٠١٦				الفترة
Q20	Q19	Q18	Q17	Q16	Q15	Q14	Q13	Q12	Q11	Q10	Q9	Q8	Q7	Q6	Q5	Q4	Q3	Q2	Q1	الربع
الهدف الاستراتيجي الثالث : تطوير الدراسات العليا والبحث العلمي التطبيقي																			الكود	
																				١-أ-١
																				٢-أ-١
																				١-ب-١
																				٢-ب-١
																				١-أ-٢
																				٢-أ-٢
																				٣-أ-٢
																				١-أ-٣
																				٢-أ-٣
																				٣-أ-٣
																				٤-أ-٣
																				٥-أ-٣
																				٦-أ-٣
																				١-ب-٣
																				٢-ب-٣
																				٣-ب-٣
																				٤-ب-٣
																				٥-ب-٣
																				٦-ب-٣

٢٠٢١/٢٠٢٠				٢٠٢٠/٢٠١٩				٢٠١٩/٢٠١٨				٢٠١٨/٢٠١٧				٢٠١٧/٢٠١٦				الفترة
Q20	Q19	Q18	Q17	Q16	Q15	Q14	Q13	Q12	Q11	Q10	Q9	Q8	Q7	Q6	Q5	Q4	Q3	Q2	Q1	الربع
الهدف الاستراتيجي الرابع : تدعيم علاقات الشراكة مع مؤسسات المجتمع المدني وتنمية البيئة																			الكود	
																				١-أ-١
																				٢-أ-١
																				٣-أ-١
																				١-ب-١
																				٢-ب-١
																				١-أ-٢
																				١-ب-٢
																				١-أ-٣
																				٢-أ-٣

٢٠٢١/٢٠٢٠				٢٠٢٠/٢٠١٩				٢٠١٩/٢٠١٨				٢٠١٨/٢٠١٧				٢٠١٧/٢٠١٦				الفترة
Q20	Q19	Q18	Q17	Q16	Q15	Q14	Q13	Q12	Q11	Q10	Q9	Q8	Q7	Q6	Q5	Q4	Q3	Q2	Q1	الربع
الهدف الاستراتيجي الخامس : تنمية الموارد البشرية والمادية بالكلية																			الكود	
																				١-أ-١
																				٢-أ-١
																				٣-أ-١
																				٤-أ-١
																				٥-أ-١
																				٦-أ-١

٢٠٢١/٢٠٢٠				٢٠٢٠/٢٠١٩				٢٠١٩/٢٠١٨				٢٠١٨/٢٠١٧				٢٠١٧/٢٠١٦				الفترة
Q20	Q19	Q18	Q17	Q16	Q15	Q14	Q13	Q12	Q11	Q10	Q9	Q8	Q7	Q6	Q5	Q4	Q3	Q2	Q1	الربع
الهدف الاستراتيجي الخامس : تنمية الموارد البشرية والمادية بالكلية																			الكود	
																				١-ب-١
																				٢-ب-١
																				١-أ٢
																				٢-أ٢
																				٣-أ٢
																				٤-أ٢
																				٥-أ٢
																				٦-أ٢
																				٧-أ٢
																				٨-أ٢
																				٩-أ٢
																				١٠-أ٢
																				١-أ٣
																				٢-أ٣
																				٣-أ٣
																				٤-أ٣
																				٥-أ٣

٢٠٢١/٢٠٢٠				٢٠٢٠/٢٠١٩				٢٠١٩/٢٠١٨				٢٠١٨/٢٠١٧				٢٠١٧/٢٠١٦				الفترة
Q20	Q19	Q18	Q17	Q16	Q15	Q14	Q13	Q12	Q11	Q10	Q9	Q8	Q7	Q6	Q5	Q4	Q3	Q2	Q1	الربع
الهدف الاستراتيجي الخامس : تنمية الموارد البشرية والمادية بالكلية																			الكود	
																				١-٤
																				٢-٤
																				١-ب-٤
																				٢-ب-٤
																				٣-ب-٤

٢٠٢١/٢٠٢٠				٢٠٢٠/٢٠١٩				٢٠١٩/٢٠١٨				٢٠١٨/٢٠١٧				٢٠١٧/٢٠١٦				الفترة
Q20	Q19	Q18	Q17	Q16	Q15	Q14	Q13	Q12	Q11	Q10	Q9	Q8	Q7	Q6	Q5	Q4	Q3	Q2	Q1	الربع
الهدف الاستراتيجي السادس : التطوير والتحسين المستمر بناء على آراء المستفيدين																			الكود	
																				١-١
																				٢-١
																				٣-١
																				٤-١
																				١-ب-١
																				٢-ب-١
																				١-٢
																				٢-٢
																				٣-٢
																				٤-٢

٢٠٢١/٢٠٢٠				٢٠٢٠/٢٠١٩				٢٠١٩/٢٠١٨				٢٠١٨/٢٠١٧				٢٠١٧/٢٠١٦				الفترة
Q20	Q19	Q18	Q17	Q16	Q15	Q14	Q13	Q12	Q11	Q10	Q9	Q8	Q7	Q6	Q5	Q4	Q3	Q2	Q1	الربع
الهدف الاستراتيجي السابع : تحسين طرق التمويل وتفعيل نظم المتابعة																			الكود	
																				١-أ-١
																				٢-أ-١
																				٣-أ-١
																				٤-أ-١
																				٥-أ-١
																				٦-أ-١
																				٧-أ-١
																				٨-أ-١
																				١-أ-٢
																				٢-أ-٢
																				١-ب-٢
																				٢-ب-٢
																				٣-ب-٢
																				٤-ب-٢
																				١-أ-٣
																				٢-أ-٣

٢٠٢١/٢٠٢٠				٢٠٢٠/٢٠١٩				٢٠١٩/٢٠١٨				٢٠١٨/٢٠١٧				٢٠١٧/٢٠١٦				الفترة
Q20	Q19	Q18	Q17	Q16	Q15	Q14	Q13	Q12	Q11	Q10	Q9	Q8	Q7	Q6	Q5	Q4	Q3	Q2	Q1	الربع
الهدف الاستراتيجي السابع : تحسين طرق التمويل وتفعيل نظم المتابعة																			الكود	
																				١-ب-٣
																				١-ج-٣
																				٢-ج-٣

٢٠٢١/٢٠٢٠				٢٠٢٠/٢٠١٩				٢٠١٩/٢٠١٨				٢٠١٨/٢٠١٧				٢٠١٧/٢٠١٦				الفترة
Q20	Q19	Q18	Q17	Q16	Q15	Q14	Q13	Q12	Q11	Q10	Q9	Q8	Q7	Q6	Q5	Q4	Q3	Q2	Q1	الربع
الهدف الاستراتيجي الثامن : الارتقاء بالمميزات التنافسية في الكلية																			الكود	
																				١-أ-١
																				٢-أ-١
																				١-ب-١
																				١-أ-٢
																				١-ب-٢
																				١-أ-٣
																				١-ب-٣

٥- خطة المتابعة والتقييم على مدار الخطة :

خط التقييم والمتابعة للخطة التنفيذية على امتداد فترة الخطة

ستعتمد الكلية على القيام بتنفيذ آلية لعملية التقييم والمتابعة يتم من خلالها إعداد تقارير متابعة من مختلف الإدارات العامة بالجامعة والأقسام العلمية بالكلية ليتم بناءً على هذه التقارير إعداد تقرير متابعة مجمع للكلية كلها في نهاية كل سنة ميلادية من سنوات الخطة التنفيذية لیساعد بشكل رئيسی فی إعداد التقرير السنوی للكلية وهي :

١- تنفيذ النماذج التالية من استمارات المتابعة (مرفق رقم ع)

الخطة الاستراتيجية لكلية الزراعة - جامعة كفرالشيخ ٢٠١٦/٢٠٢١

جامعة كفرالشيخ
كلية الزراعة

مرفق رقم (ع-أ) : خطة متابعة الخطة التنفيذية لعام ... ٢٠١ / ٢٠١.... م .

إدارة / قسم

الهدف الاستراتيجي رقم (...) :

الهدف الفرعي رقم (.....) :

النشاط المستهدف (.....) :

الخطة الاستراتيجية لكلية الزراعة - جامعة كفرالشيخ ٢٠٢١/٢٠١٦

متابعة الأنشطة الفرعية عن العام : أكتوبر ... ٢٠١ - سبتمبر ... ٢٠١ م.

مرفق رقم (ع - ب)

مقترحات	مستوي الأداء			المخرجات الفعلية	الإطار الزمني ربع سنوي				مسئول التنفيذ	الأنشطة الفرعية
	٣	٢	١		٤	٣	٢	١		

ملاحظة :

مستوي (٣) : فوق ٨٠%

مستوي (٢) : أقل من ٨٠% الي ٦٠%

مستوي (١) : أقل من ٦٠%

الخطة الاستراتيجية لكلية الزراعة - جامعة كفرالشيخ ٢٠١٦/٢٠٢١

مرفق رقم (ع - ج)

متابعة الخطة المالية عن العام : أكتوبر ... ٢٠١ - سبتمبر ... ٢٠١ م.

البرنامج :											
زيادة	عجز	الربع الرابع		الربع الثالث		الربع الثاني		الربع الأول		تكلفة السنة الأولى	إجمالي التكلفة
		منصرف	باقي	منصرف	باقي	منصرف	باقي	منصرف	باقي		
نسبة نجاح الخطة %				نسبة الزيادة %				نسبة العجز %			
مبررات العجز :											
الإجراءات التي تم اتخاذها :											
مبررات الزيادة :											
الإجراءات التي تم اتخاذها :											
أعضاء لجنة المتابعة :											
التوقيع :						الاسم :					
التوقيع :						الاسم :					
التوقيع :						الاسم :					
التوقيع :						الاسم :					
التوقيع :						الاسم :					

سادسا: الاطار المرجعي لأدبيات الاستراتيجيات

١. مراجع باللغة العربية
٢. مراجع باللغة الانجليزية

١- مراجع باللغة العربية

- ١) جامعة كفر الشيخ : استراتيجية جامعة كفر الشيخ ٢٠١٢ - ٢٠١٧ م .
- ٢) جامعة المنوفية : الاستراتيجية العامة لجامعة المنوفية حتى عام ٢٠٢٠ .
- ٣) جامعة طنطا : الخطة الاستراتيجية لتوكيد الجودة – جامعة طنطا .
- ٤) جامعة الإسكندرية : استراتيجية جامعة الإسكندرية لضمان الجودة والاعتماد ، ديسمبر ٢٠٠٥ .
- ٥) جامعة المنوفية : ملخص مشروع إعداد وتنمية خطة استراتيجية لتوكيد الجودة بجامعة المنوفية ضمن مشروع توكيد الجودة والاعتماد بوزارة التعليم العالي ، نوفمبر ٢٠٠٥ .
- ٦) جامعة عين شمس : المسودة الأولى للإطار العام لاستراتيجية البحث العلمي والتنمية التكنولوجية مارس ٢٠٠٧ .
- ٧) جامعة الزقازيق : ملخص استراتيجية تطوير جامعة الزقازيق ، يونيو ٢٠٠٥ .
- ٨) جامعة الملك سعود : التخطيط والتطوير الجامعي ، ٢٠٠٦ .
- ٩) جامعة الأردن : الرسالة والأهداف ، ٢٠٠٦ .
- ١٠) جامعة مؤتة : الخطة الاستراتيجية لتوكيد الجودة ، ٢٠٠٧ إلى ٢٠١٢ .
- ١١) مركز التميز للمنظمات غير الحكومية، التحليل من خلال طريقة SWOT ، وثيقة أدلة تدريبية ، العدد (١١) ، سبتمبر ، ٢٠٠٧ .
- ١٢) مركز التميز للمنظمات غير الحكومية عرض لأسلوب SWOT ، وثيقة أدلة تدريبية، العدد (٤) ، يونيو، ٢٠٠٢ .
- ١٣) جمهورية مصر العربية ، وزارة التعليم العالي : المخطط الاستراتيجي للخطة الخمسية ٢٠١٢ - ٢٠١٧ لجامعة كفر الشيخ .
- ١٤) الهيئة العامة لتنمية الثروة السمكية ، الكتاب السنوي للإحصاءات السمكية لعام ٢٠٠٨ ، وزارة الزراعة واستصلاح الاراضي ، مصر ، ٢٠٠٩ م . الجامعة والمجتمع : (المادة العلمية)
- ١٥) مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات (١٤) وحدة إدارة مشروعات لتطوير التعليم العالي ، التعليم الجامعة والمجتمع : (المادة العلمية) ، وزارة التعليم العالي .
- ١٦) الخطة الاستراتيجية لكلية الزراعة جامعة كفر الشيخ ٢٠١١ - ٢٠١٦ .
- ١٧) الخطة الاستراتيجية لكلية الصيدلة و التصنيع الدوائي – جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا ٢٠١٤/٢٠١٨ م .
- ١٨) الخطة الاستراتيجية لكلية التكنولوجيا الحيوية – جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا ٢٠١٥/٢٠١٩ م .
- ١٩) الخطة الاستراتيجية لكلية الزراعة – جامعة طنطا ٢٠١٥/٢٠٢٠ م .
- ٢٠) الخطة الاستراتيجية لكلية الزراعة – جامعة الزقازيق ٢٠١٤/٢٠١٨ م .

٢- مراجع باللغة الانجليزية

1. White Paper – Developing a strategic business plan.
2. SWOT analysis, Businessballs.com.
3. Business plans develop from strategic planning, SWOT analysis and includes mission statements and vision statement, Businessballs.com.
4. Using a SWOT analysis in your career planning, Qunitcareers. Com.
5. University of Illinois: About The university Mission. Illinois .edu.
6. University of Edinburgh: University of Edinburgh Strategic Plan, 2002 – 2006.
7. Texas Tech University : Strategic planning and Assessment.
8. ADELAIDE University Quality Assurance and Improvement plan, Adelaide.edu.au.
9. IOWA State University: Strategic Planning 2005-2010, Istate.edu .
10. IOWA State University: The Strategic Plan for1995-2000, Istate.edu.
11. Creating a brilliant future for the University of Illinois, Strategic planning framework, August, 2005 Illinois .edu.
12. Salisbury University: Mission statement, 2005
13. Winona State University: Quality Enhancement Distinctive.
14. AFCS News: Draft vision, Mission and scope statements
15. Iowa State University: Accreditation and planning, istate.edu, 20-r6 .
16. Purdue University, West Lafayette: Strategic Plan, 2002,28.
17. Winona State University: Long range planning and assessment committee: Mission statement, 1999.
18. Curtin University of technology: Educational profile submission 2002 - 2004 Triennium quality assurance and improvement plan, 2001. vc.curtin.edu.au.
19. The Radford University Strategic Plan: a shared Commitment to excellence biennial update for 2000-2002, runet.edu.
20. Buy Hawaii Strategic plan (2002-2007)