



# الخطة الاستراتيجية لكلية الزراعة - جامعة دمياط (٢٠٢٠ - ٢٠١٦)

وحدة ضمان الجودة  
كلية الزراعة جامعة دمياط

QAUPADU



## المحة ————— ويات

م	المحتوى	الصفحة
١	فريق إعداد الخطة الاستراتيجية	٢
٢	فريق مراجعة الخطة الاستراتيجية	٣
٣	كلية الزراعة فى سطور	٤
٤	خريطة مبني الكلية	٦
٥	الامكانيات البشرية والمادية للكلية	٨
٦	نظام الدراسة والبرامج التعليمية بالكلية	١٠
٧	الافتراضات الأساسية للخطة الاستراتيجية	٩
٨	الإطار الفكري والمنهجي للخطة الاستراتيجية • فلسفة الجامعة في مجال الجودة الشاملة • فلسفة الكلية في مجال توكيد الجودة والتحسين المستمر • منهجية اعداد الخطة • الأطراف أصحاب المصلحة في الخطة الاستراتيجية • تحديد الاحتياجات Need Assessment • تقييم المخاطر Risk Assessment	١٣
٩	عناصر الخطة الاستراتيجية (١) رؤية ورسالة الكلية وأهدافها الاستراتيجية (٢) تحليل عناصر الدراسة الداخلية والخارجية • التحليل الرباعي للكلية SWOT analysis وتحديد الفجوة • أدوات ومصادر جمع البيانات • التقييم الداخلي للكلية: • القطاع الإدارى • قطاع شئون التعليم والطلاب • قطاع الدراسات العليا والبحوث • قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة • التقييم الخارجى للكلية	٢٠



	<ul style="list-style-type: none"><li>• استراتيجيات الكلية لزيادة نقاط القوة والفرص والتسهيلات والتقليل من التهديدات ونقاط الضعف</li><li>• مسؤوليات الاشراف و تشكيل وحدة العمل و متابعة تنفيذ عناصر الخطة الاستراتيجية</li></ul>	
٣٠	الاتصال بالكلية	١٠



## فريق إعداد الخطة الإستراتيجية

عميد الكلية

**أ.د/ عبد الحميد السيد عبد الحميد**

وكيل الكلية لشؤون الدراسات العليا والبحوث

**أ.د/ عفاف عبد المنعم محمد السيد**

مدير وحدة ضمان الجودة

**أ.د.م/ خالد صلاح عبد الحميد عيد**

أعضاء مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة

**أ.د.م / عاطف خضر نصار**      **أ.د/ هدى متولى نصر**  
**د/ شكري رمضان بيومى**      **د/ صابر شحاتة عبد الونيس**  
**أ/ مصطفى السيد أحمد**      **أ/ إبراهيم أحمد شحاته**  
**أ/ أيمن الماھى**

أعضاء هيئة تدريس

**أ.د.م/ إيمان العرجاوى رمضان**      **أ.د.م/ هناء محمد أبو زيد**  
**أ.د.م/ وليد صلاح الطحاوى**      **أ.د.م/ مني عبد النبي عبد الرسول**  
**أ.د.م/ نيفين محمد نبيه ناجي**      **أ.د.م/ عبير محمد عبد الحميد خليف**  
**أ.د.م/ جابر عبد العاطي محمد**      **د/ عمرو محمد السيد هيكل**  
**د/ عماد فوزى العزومى**      **د/ إبراهيم صلاح البسيونى**  
**د/ أحمد محمد هلال**      **د/ يحي محمد محمد سالم**



الخطة الإستراتيجية (٢٠١٦-٢٠٢٠) - كلية الزراعة - جامعة دمهور

## فريق مراجعة الخطة الإستراتيجية

عميد الكلية ورئيس مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة

**أ.د/ عبد الحميد السيد عبد الحميد**

مدير وحدة ضمان الجودة

**أ.د.م/ خالد صلاح عبد الحميد**

عضو مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة

**أ.د.م/ عاطف خضر نصار**

رئيس معيار التخطيط الاستراتيجي

**أ.د.م/ وليد صلاح الطحاوى**



## ٣) كلية الزراعة في سطور

### ❖ كلية الزراعة في سطور

كلية الزراعة - جامعة دمنهور من أقدم كليات الجامعة حيث بدأت الدراسة بها في العام الجامعي ١٩٨٣ / ١٩٨٤ بقبول ٥٠ طالب كفرع من كلية الزراعة - جامعة الإسكندرية ، ثم صدر القرار الجمهوري رقم ٥٠٧ لسنة ١٩٨٨ بإنشاء الكلية واستقلالها عن كلية الزراعة بجامعة الإسكندرية ، وتم وضع الهيكل الأكاديمي والإداري للكلية ، وكانت الدراسة تتم بمقر الكلية بالثانوية العسكرية بدمنهور وإدارة الكلية بمدرسة دمنهور الثانوية الزراعية، وتم إنشاء فرع كلية الزراعة بالبيستان ونقل الدراسة تدريجياً بدءاً من العام الجامعي ٢٠٠٦/٢٠٠٧ م بالفرقة الأولى. وأصبحت الكلية إحدى كليات جامعة دمنهور بعد فصلها عن جامعة الإسكندرية في ٢٠١٠م ، وخلال ٢٠١٣ تم الحصول على مبنى رقم ٢ بمجمع الأبعادية لتصبح صرحاً علمياً محترماً.

وتسعى الكلية دائماً لتطوير أداؤها والرقى بمستوى خريجها حتى يستطيعوا المنافسة في سوق العمل والحصول على فرصة مناسبة في مجال تخصصهم عن طريق التدريبات العملية في الشركات الزراعية الكبرى والمزارع الحديثة ومراكز البحوث الزراعية وشركات القطاع الخاص بالإضافة إلى إقامة عدد من اللقاءات والندوات للتوعية الطلابية من خلال دعوة رجال الأعمال للالتقاء بالطلاب ليكونوا قوّة ومثّل للنجاح يقتدي بهم الطلاب.

وكلية الزراعة بدمنهور أولى كليات الجامعة في تطبيق لائحة الساعات المعتمدة في مرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا ، والكلية تتميز بتنوع المدارس العلمية للسادة أعضاء هيئة التدريس من خلال المشاركة في المؤتمرات العلمية المحلية والدولية والبعثات العلمية والمنح الدراسية بالخارج. كما تتميز الكلية بامتلاكها آفاق متطورة في خدمة وتنمية المجتمع والحفاظ على البيئة حيث أنها تجري الدراسات والتحليل الكيميائية للماء والتربة وكذا الهواء ، وقد امتد نشاط الكلية إلى منطقة البيستان ووادي النطرون والأراضي الجديدة وعلاج التربة وأمراض النبات والآفات الحشرية وطرق مكافحتها عن طريق وحدة إنتاج وتسويق الخدمات الزراعية بالكلية ، بالإضافة إلى تدريب المهندسين الزراعيين بمديرية الزراعة بالبحيرة من خلال اتفاقية التعاون بين المديرية والكلية ، كذلك إلقاء عديد من المحاضرات بجمعيات تنمية المجتمع المحلى



الخطة الإستراتيجية (٢٠١٦-٢٠٢٠) - كلية الزراعة - جامعة دمنهور

بدمنهور والعديد من المؤسسات الأخرى.

وتتملك الكلية مزرعة بحثية بمنطقة البستان مساحتها حوالي ٦٥ فدان يتم زراعتها بالمحاصيل المختلفة والفاكهة والأعلاف الخضراء وعدد من الصوب يتم زراعتها بالخضروات وإجراء البحوث العلمية بالإضافة إلى مزرعة الأرنب ومزرعة الدواجن ومزرعة الأغنام ومنحل لمنتجات نحل العسل.



## (٤) خريطة مبني الكلية

الدور	الوصف التفصيلي
الأرضي	التعليم المفتوح - وحدة الانترنت - وحدة الخدمات الالكترونية - شئون التعليم والطلاب - رعاية الشباب - الشئون الادارية - المخازن - الدراسات العليا - الادارة الهندسية
الأول	مكتب عميد الكلية - قاعة مجلس الكلية - سكرتارية العميد - مكاتب وكلاء الكلية لشئون التعليم والطلاب ، شئون الدراسات العليا والبحوث ، شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - مكتب أمين الكلية - مدرج ١ - مدرج ٢ - قاعة ١٠١ - قاعة ١٠٢
الثاني	قسم وقاية النبات - قسم أمراض النبات - قاعة ٢٠١ - قاعة ٢٠٢ - المسجد
الثالث	قسم الانتاج الحيواني والداجني - قسم علوم وتكنولوجيا الأغذية والالبان - مدرج ٣ - مدرج ٤ - قاعة ٣٠١ - قاعة ٣٠٢ - الخزينة - مكتب وسائل النقل
الرابع	قسم الموارد الطبيعية والهندسة الزراعية - قسم الاقتصاد والارشاد الزراعي والتنمية الريفية - قاعة ٤٠١ - قاعة ٤٠٢ - الشئون العامة
الخامس	قسم البساتين - قسم المحاصيل - قاعة ٥٠١ - قاعة ٥٠٢ - المكتبة - الوحدة العلاجية - مكتب سكرتارية الاقسام
السادس	مدرج ٥ - مدرج ٦ - وحدة ضمان الجودة - الوحدة الحاسوبية - الاستحقاقات - مكاتب المعيدين والمدرسين المساعدين - معمل
السابع	معامل
الثامن	معامل





## ٤) الامكانيات البشرية والمادية الكلية

### أولاً- الامكانيات البشرية

\* بيان بأعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم القائمين بالعمل حتى أكتوبر ٢٠١٦:

العدد	الفئة
١٠٣	أعضاء هيئة التدريس
٥٥	معاوني هيئة التدريس
١٥٨	الاجمالي

\* بيان بأعداد الموظفين والعاملين القائمين بالعمل حتى أكتوبر ٢٠١٦:

النسبة المئوية	العدد	الفئة			المؤهل الدراسي
		المؤقتون	العاملون	الموظفون	
٤٤,٣٨	٧١	٨	-	٦٣	مؤهل عالي
٣,٧٥	٦	١	-	٥	مؤهل فوق متوسط
٠,٦٣	١	-	-	١	ثانوية عامة
٢٦,٨٨	٤٣	٥	-	٣٨	دبلوم فني
١,٢٥	٢	-	-	٢	اعدادية
١,٢٥	٢	-	٢	-	راسب اعدادية
٦,٨٨	١١	٢	٩	-	ابتدائية
١٥	٢٤	٣	٢١	-	محو امية
١٠٠	١٦٠	١٩	٣٢	١٠٩	المجموع



### ثانياً- الإمكانيات المادية

\* مساحة الكلية ١٣٤٧,٥ م<sup>٢</sup>

\* بيان بمرافق مبنى الكلية بمجموع الأبعاد وأعدادها حتى أغسطس ٢٠١٦:

المرفق	العدد الاجمالي	مساحة الوحدة م <sup>٢</sup>	المساحة الاجمالية	سعة الوحدة	السعة الكلية
مدرج	٦	١٢٥	٨٠٠	٢٠٠ طالب	١٢٠٠ طالب
قاعة دراسية	١١	١٠٤	١١٤٤	١٠٠ طالب	١١٠٠
معمل متخصص	٥	٣ معمل ١٠٤ ٢ معمل ١٢٥	٥٦٢	-	-
حاضنة تكنولوجية وجامعة الطفل	١	١٢٥	١٢٥	-	-
المكتبة	١	٢١٧	٢١٧	٧٥	٧٥
مكتب عميد الكلية	١	٧٢	٧٢	-	-
قاعة مجلس الكلية	١	٧٢	٧٢	-	-
مكتب أعضاء هيئة تدريس ومعاونيهم	٤٦	٤٤ مكتب ٣٢ ٢ مكتب ٧٢	١٥٥٢	-	-
مكتب إداري	١٨	٣٢	٥٧٦	-	-
مكتب إداري صغير	١٢	١٦	١٩٢	-	-
مكتب اداري (شئون طلاب - تعليم مفتوح - وحدة خدمات الالكترونية)	١	١٢٥	١٢٥	-	-
وحدة الانترنت	١	١٠٧	١٠٧	-	-
مخزن	١	١٨	١٨	-	-
الوحدة الحاسوبية	١	١٠٤	١٠٤	-	-
دورة مياة طلبية	٧	١٦	١١٢	-	-
دورة مياة هيئة تدريس وعاملون	١٤	١٤	١٩٦	-	-
أوفيس	٧	٤	٢٨	-	-
مصعد كهربائي	٥	٢ طلاب ٣ أعضاء هيئة تدريس وعاملون	-	-	-



## ٦) نظام الدراسة والبرامج التعليمية بالكلية

### ❖ نظام الدراسة:

- تتم الدراسة بنظام الساعات المعتمدة لنيل درجة البكالوريوس فى العلوم الزراعية فى أربع مستويات دراسية موزعة على أربع أعوام أكاديمية ومدة الدراسة بكل فصل دراسى خمسة عشر يعقبها إمتحان تحريرى (زمن الاجابة ساعتان) ويجوز لمجلس الكلية أن يقرر فصل دراسى صيفى ويكون التسجيل لهذا الفصل الدراسى إختياريا.

- يخضع الطالب للنظم العامة بالجامعة والكلية من حيث نظام الدراسة والإنداز والفصل وفرص إعادة القيد والأعداز ووقف القيد وكافة القواعد واللوائح المنظمة الواردة بقانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية.

### ❖ البرامج التعليمية التى تقدمها المؤسسة:

#### أولاً - المرحلة الجامعية الأولى:

أسماء البرامج التعليمية الرئيسية التى تقدمها المؤسسة:

١. الأراضى والمياه.
٢. وقاية النبات.
٣. الإنتاج الحيوانى والداجنى.
٤. تكنولوجيا الأغذية والألبان.
٥. العلوم الإقتصادية والإجتماعية الزراعية.
٦. الإنتاج النباتى.

\* العدد الإجمالى للبرامج التعليمية التى تقدمها المؤسسة: ٦

\* عدد البرامج المطبقة بالفعل: ٦

#### ثانياً - التعليم المفتوح:

يوجد برنامج واحد للتعليم المفتوح يسمى إدارة وتكنولوجيا البيئة الزراعية.



### ثالثاً - مرحلة الدراسات العليا:

• أسماء البرامج التعليمية التي تقدمها المؤسسة:

أولاً- درجتي الماجستير والدكتوراة	ثانياً: درجة الدبلوم في العلوم الزراعية:	
الأراضي و المياه	وقاية المزروعات	١
الهندسة الزراعية	إدارة و تقييم المشروعات الزراعية	٢
الاقتصاد الزراعي	تربية النحل و ديدان الحرير	٣
الإرشاد الزراعي	الاستزراع السمكي	٤
المجتمع الريفي	مراقبة جودة و تحليل الأغذية	٥
علوم و تكنولوجيا الأغذية	إنتاج المحاصيل البستانية	٦
علوم و تكنولوجيا الألبان	انتاج و فحص التقاوي	٧
أمراض النبات	التلوث البيئي للنظم البيئية الزراعية	٨
الوراثة		٩
الإنتاج الحيواني		١٠
الإنتاج الداجني		١١
الإنتاج السمكي		١٢
المبيدات		١٣
علوم الحشرات الاقتصادية		١٤
الخضر		١٥
علوم الفاكهة		١٦
علوم الزهور ونباتات الزينة وتنسيق الحدائق		١٧
المحاصيل		١٨

\* العدد الإجمالي لبرامج الدراسات العليا التي تقدمها المؤسسة: ٢٦

\* عدد البرامج المطبقة بالفعل: ٢٠



## (٧) الافتراضات الأساسية للخطة الاستراتيجية

تقوم خطة الكلية الاستراتيجية لتوكيد الجودة على مجموعة من الافتراضات الأساسية التي يمكن إيجازها على النحو التالي:-

١. تطوير الخطة بصورة شمولية تحقق التوازن بين توقعات الأطراف المعنية واحتياجات التنمية المستدامة بالمجتمع.
٢. بناء الخطة على الدراسة الذاتية للكلية واستخدام تحليل (SWOT) لتحديد نقاط القوة والضعف الداخلية ، والفرص والتهديدات الخارجية.
٣. المقارنة المرجعية لتحديد احتياجات التحسين لسد الفجوة بين الأداء الفعلي وأهداف الجودة.
٤. نشر ثقافة الجودة والتميز في الأداء من أجل تحسين البيئة التعليمية بالكلية وتوفير القوة الدافعة لتنفيذ الخطة بكفاءة وفاعلية.
٥. وضع برامج وخطط متوازنة ذات رؤى مستقبلية لتحسين جودة جميع العمليات والأنشطة بالكلية.
٦. تمتع جميع العاملين على كافة المستويات بالحق في المشاركة والمسئولية.
٧. وضع مقاييس واضحة للأداء.
٨. المتابعة المستمرة لتنفيذ الخطة الاستراتيجية والخطط التنفيذية لعمليات التطوير والتحسين.
٩. التقييم الدوري من خلال مجموعة استشارية داخلية وخارجية.
١٠. نشر نتائج المتابعة والتقييم مع مراجعة نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات الخارجية (SWOT) .



## ٨) الإطار الفكري والمنهجي للخطة الاستراتيجية

### ❖ فلسفة الجامعة في مجال الجودة الشاملة:

تتبنى الجامعة في مجال الجودة الشاملة فلسفة تقوم على توجيه كافة الأنشطة الأكاديمية والإدارية والمالية نحو تحقيق رضا العملاء والأطراف ذات المصلحة مع التطوير والتحسين المستمر لجودة الخدمة التعليمية المقدمة للطلاب للوصول بهم إلى المستويات التي تحقق التميز التنافسي في سوق العمل المحلي والإقليمي والعالمي ، وذلك من خلال ثقافة تنظيمية تقوم على الالتزام بالتوجه نحو المستفيد ، والتحسين والتطوير المستمر ، ومشاركة الإدارة والعاملين في تحقيق الجودة والتميز في الأداء ، مع وضع نظام لتقويم الأداء الجامعي في كافة جوانبه بما يحقق المعايير الأكاديمية ومعايير الجودة الشاملة.

\* وترجع أهمية اتباع مدخل الجودة الشاملة بالجامعة إلى عدة اعتبارات يمكن إيجازها على النحو التالي:-

١. التغيير المستمر في احتياجات ومتطلبات سوق العمل مما يتطلب القيام بالعملية التعليمية بأساليب جديدة ومتطورة في ظل التنافسية والعولمة مع ابتكار آليات جديدة لحل المشكلات التي تواجه مسيرة التطور المجتمعي.
٢. تعظيم دور العنصر البشري المؤهل والمدرّب والقادر على الابتكار والإبداع في التعامل مع النظام العالمي الجديد وتحدياته.
٣. مساهمة المؤسسات التعليمية في تقدم ونمو المجتمع بتأثيرها على نوعية ومهارة وإمكانات الخريجين.
٤. التقدم السريع في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مما يستلزم ضرورة استخدام صيغ متطورة في التعليم مثل تطبيق نظم التعليم عن بعد والتعليم الإلكتروني.
٥. الإسهام في حل كثير من المشكلات التي تعوق العملية التعليمية بالجامعة مما يحسن من نظرة المجتمع للجامعة.
٦. جعل برامج ومناهج الجامعة التعليمية تتسم بالواقعية لمقابلة التوازن بين توقعات الأطراف المعنية ومتطلبات التنمية المستدامة.



٧. ضرورة البحث عن مصادر تمويل ذاتية متعددة لتحسين وتطوير العملية التعليمية والبحثية.

\* ومن ثم فإن الجامعة فى سعيها نحو تحقيق مدخل الجودة الشاملة تعتمد على الالتزام بنشر وتعزيز ثقافة الجودة مع العمل على تحقيق الترابط والتجانس بين النظم والإجراءات المتبعة بالجامعة من خلال الخطة الاستراتيجية والتي تلتزم بالآتى :-

١. التوجه فى إدارة الجامعة ووحداتها برسالة وغايات الجامعة وقيمها وأهدافها.
٢. المسؤولية الواضحة وفهم دور كل فرد فى تطبيق ونشر الجودة.
٣. تفعيل العملية التعليمية والبحثية بما يخدم المجتمع والبيئة.
٤. تحقيق المساواة والعدالة والشفافية والمرونة اللازمة فى أسلوب تقديم الخدمة بما يقابل احتياجات وتوقعات أصحاب المصلحة.
٥. التعامل مع الاختلافات بين الطلاب سواء على المستوى الاجتماعى أو الثقافى بما يحقق توقعاتهم ويقابل احتياجاتهم.
٦. تحديد المجالات المحتملة والممكنة لتحقيق التميز والإبداع والابتكار.
٧. الالتزام بالتحسين والتطوير المستمر لجوانب المنظومة التعليمية والبحثية بالجامعة.
٨. اتباع منهجية قائمة على المبادرة والتنبؤ بالاحتياجات المستقبلية للمجتمع.
٩. المتابعة والمراجعة المستمرة للأداء فى ضوء الأهداف والمعايير الموضوعية.

## ❖ فلسفة الكلية فى مجال توكيد الجودة والتحسين المستمر:

تؤمن الكلية بأهمية توكيد الجودة والاعتماد والتحسين المستمر من خلال منظومة تعليمية يستخدم فيها أحدث الأساليب فى التعليم والتعلم والتدريب، والارتقاء بخطة الدراسات العليا والبحوث لمواكبة التطور العالمى وخدمة المجتمع وتنمية البيئة.



\* وترجع أهمية الأخذ بفلسفة توكيد الجودة والتحسين المستمر بالكلية إلى عدة إعتبرات:

١. تحسين مستوى الخريجين ليكونوا قادرين على المنافسة بقوة فى سوق العمل على المستوى القومى والاقليمى مما يخفض من نسبة البطالة.
٢. التنافس الشريف مع الكليات الأخرى بالجامعة ومع الكليات المناظرة على المستوى القومى.
٣. اللحاق بقطار التقدم من خلال زيادة القدرة المؤسسة والفاعلية التعليمية.
٤. المشاركة المجتمعة وتوثيق الصلات بالمؤسسات والمنظمات والهيئات المحيطة.
٥. تطوير وتنمية مصادر التمويل الذاتى اللازمة لسد العجز فى التمويل الحكومى للعملية التعليمية والبحث العلمى.
٦. المحاسبة الذاتية وتحديد المعوقات واقتراح الحلول.

## ❖ منهجية الحداد الخطة:

تقوم خطة الكلية الاستراتيجية لتوكيد الجودة على منهجية مركبة هي "التحليل المستقبلى" Prospective Analysis. وتكمن أهمية هذه المنهجية فى قدرتها على تحليل "البيئة الخارجية" للكلية لاستقراء الفرص والتهديدات المحتملة ، وتحليل "البيئة الداخلية" للكلية من حيث كفاءتها وقدراتها الذاتية لتحديد نقاط القوة والضعف فيها ، سعياً نحو إحداث التناسق والتعاون بين جميع الأنشطة لتنفيذ استراتيجية الجودة للجامعة وتحقيق رؤيتها المستقبلية وغاياتها الاستراتيجية. كما أنها تمدنا بأساس سليم لاتخاذ القرارات الاستراتيجية وفقاً للمعايير المحددة ، وبالتالي تعتبر مدخلاً أساسياً للتخطيط الاستراتيجى للجامعة فى علاقتها ببيئتها وسوق العمل واحتياجات التنمية المجتمعية وحركة المستجدات على المستوى العالمى.

وتستند منهجية "التحليل المستقبلى" على "منهج النظم" System Approach ، وهذا المنهج يقوم على أسلوب تفكير منظم قادر على دراسة منظومة الكلية فى ترابطاتها وتشابكاتها مع باقى المنظمات المجتمعية الأخرى فى





ضوء علاقة تبادلية لا تتجاهل طبيعة البيئة المؤثرة بكامل عناصرها. أيضاً باعتبار هذا المنهج - بإمكاناته التحليلية والتركيبية - قادراً على تقديم منظور متعمق ومتسع يأخذ في اعتباره تاريخ وحاضر ومستقبل جامعة دمنهور. كما أن هذا المنهج يلتفت إلى العناصر الرئيسية في منظوماتها بقدر متكافئ ، ويحلل هذا كله في إطار التبادل المستمر مع المجتمع بمتغيراته المتعددة كما يقدم لصانعي القرارات بدائل وخيارات ممكنة لموضوع الدراسة. وتضمن "مدخل النظم" داخل منهجية الخطة الحالية سوف يسهم في تحليل النظم الفرعية -Sub systems المكونة لجامعة دمنهور بطريقة تسمح بفهم التغيرات التدريجية في هذه النظم وعلاقتها ، وتسمح في نفس الوقت بإمكان إدماج صورة هذه النظم الفرعية تدريجياً ضمن أطر كلية مترابطة.

ومن ناحية أخرى فقد اعتمدت الخطة الحالية على منهج "تحليل المضمون" Content Analysis والذي يقوم على استخدام تحليل الوثائق واللوائح المتصلة بالتعليم الجامعي ، كما تعتمد المنهجية على عدد من الأدوات البحثية كالاستبيانات واستمارات الرأي وأدوات المقابلة لاتمام عملية المسح البيئي للكلية.

\* وتأسيساً على ما سبق فإن أسلوب العمل في الخطة الاستراتيجية لتوكيد الجودة بالكلية قد اعتمد على ما يلي:-

١. تحليل مضمون الأدبيات المتنوعة العالمية منها والمحلية والمتصلة بعلاقة التعليم الجامعي بتوجهات ومتطلبات التنمية وسوق العمل ، وكذلك المقارنات المرجعية للتجارب المحلية والإقليمية والعالمية وأسس تقويمها والاستفادة منها.
٢. تحديد إطار حاكم للرؤية من خلال فهم واستيعاب لفلسفة التعليم الجامعي المصري وأهدافه وتطوره وموقع جامعة دمنهور فيه وموقع كلية الزراعة بجامعة دمنهور، وأيضاً فهم هيكل العمالة والمهنة بسوق العمل.
٣. المسح البيئي SWOT Analysis لتحديد نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية للكلية ، والفرص والتحديات المحتملة الخارجية للكلية.

\* كما تم التركيز بشكل خاص على الأساليب والأدوات التالية عند إعداد الخطة الاستراتيجية للكلية:-



١. استمارات واستبيانات ومقابلات شخصية للوقوف على مدى جودة الأداء في كافة عناصر منظومة الكلية والتعرف على أهم سبل الارتقاء به.
٢. طريقة العصف الذهني Brain Storming Method مع عدد من أعضاء هيئات التدريس والعاملين والطلاب بغية توليد أفكار تعمق من نتائج تحليل مضامين الوثائق واللوائح والمقابلات الشخصية.
٣. دراسة مقترحات خريجي الكلية والمستفيدين.
٤. تنظيم حلقات نقاشية حرة متنوعة بين فريق العمل حول رصد وتحليل الحالة المجتمعية والجامعية الراهنة من حيث التخصصات الأكاديمية ، والإمكانات والقدرات المتاحة.

\* واتساقاً مع رؤية الكلية ومنهجية الخطه المستهدفة فإن إجراءات التنفيذ مرت بالمرحل التالية:-

١. تشكيل فريق إعداد الخطه بشكل يتضمن كافة التخصصات المعنية بالجودة والتخطيط الاستراتيجي وتوزيع المهام على أعضاء الفريق.
٢. تحديد أهم الأساليب والأدوات.
٣. جمع اللوائح والوثائق والبيانات.
٤. تحليل مضمون اللوائح والوثائق والبيانات.
٥. كتابة مقترح أولى (مسودة أولى للخطه) ومناقشته.
٦. عرض الخطه على مجلس الكلية ومناقشتها.
٧. كتابة الخطه الاستراتيجية للكلية ومراجعتها بواسطة فريق المراجعة.
٨. اعتماد الخطه بواسطة مجلس الكلية.

## ❖ الأطراف أصحاب المصلحة في الخطه الاستراتيجية:

يعتبر تحديد الأطراف أصحاب المصلحة Stakeholders من العوامل الهامة لضمان فاعلية الخطه ، حيث أن مقابلة احتياجات وتوقعات تلك الأطراف من أولى الضمانات التي توضح مدى واقعية الخطه المقترحة في توكيد الجودة وتميز الخدمة التعليمية والبحثية ومدى المساهمات التي تقدمها الجامعة لخدمة المجتمع والبيئة.



ويمكن تحديد الأطراف أصحاب المصلحة على النحو التالي :-

١. وزارة التعليم العالي.
٢. إدارة الجامعة والكليات والمراكز والوحدات بالجامعة.
٣. أعضاء هيئات التدريس والهيئات المعاونة والعاملون بالكلية.
٤. طلاب الكلية.
٥. أولياء الأمور.
٦. المنظمات المختلفة بسوق العمل.
٧. المنظمات والهيئات العامة والخاصة.
٨. الجهات الحكومية المختلفة.
٩. المجتمع بوجه عام.

## ❖ تحديد الاحتياجات : Need Assessment

لتوفير مقومات النجاح للخطة من اللازم تحديد وتقييم الاحتياجات اللازمة والتي يمكن توضيحها فيما يلي :

١. إتباع استراتيجية تكاملية متطورة تسعى للتغيير والتحسين المستمر بهدف إرضاء جميع الأطراف ذات المصلحة مع الالتزام بتوكيد الجودة والشفافية والمساءلة والمسئولية وتحقيق التميز في الأداء.
٢. نشر ثقافة الجودة والمعرفة والتميز في الأداء وتطبيق فلسفتها وأدواتها وآليات تنفيذها في إدارة الكلية ووحداتها وأقسامها المختلفة.
٣. تنمية القيم التي تتعلق بالعمل الجماعي والثقة والولاء والانتماء وزيادة الرضاء الوظيفي لدى جميع العاملين بالكلية.
٤. وضع دليل للجودة يشمل الخطط والهياكل التنظيمية والسياسات والإجراءات والقواعد اللازمة للتنفيذ ونظام لتوثيق إجراءات الجودة وتبسيط إجراءات العمل مع التركيز على العمليات الهامة والحيوية بحيث توجه لتلبية احتياجات المستفيد من الخدمة.
٥. تحديد المهارات والقدرات اللازم توافرها في أعضاء هيئات التدريس والعاملين والعمل على تنمية تلك المهارات والقدرات للمستويات المطلوبة عن طريق التدريب المستمر.
٦. توفير كيان إداري مسنول عن تطبيق الجودة وتقييم الأداء في الكلية وهو الممثل في وحدة ضمان الجودة بالكلية.



٧. وضع نظام داخلي للمتابعة والمراجعة لتقييم جهود الكلية في مجال توكيد الجودة ومقارنة الأداء بمعايير الجودة والمعايير الأكاديمية واتخاذ إجراءات تصحيحية عند وجود انحرافات في الأداء.
٨. تطوير نظام فعال للاتصالات والمعلومات وأن يتم جمع وتبادل البيانات والمعلومات بصورة منتظمة لإجراء الدراسات وتحليل النتائج وتحديد كفاءة وفعالية الخطط والتنفيذ.
٩. وضع نظام لتشجيع ومكافأة التميز في الأداء ونشر التجارب الناجحة.
١٠. توفير الدعم اللازم لتحقيق الاستمرارية في جهود التحسين والتطوير بالكلية.

## ❖ تقييم المخاطر Risk Assessment

لتحقيق النجاح في تطوير وتنفيذ الخطة الاستراتيجية لتوكيد الجودة بالكلية يجب تحديد وتقييم المخاطر والعقبات المرتبطة بعملية تصميم وتطوير وتنفيذ الخطة لاتخاذ الخطوات اللازمة للتعامل مع تلك المخاطر والعقبات وتوفير الدعم ومقومات النجاح للخطة ، ويمكن توضيح تلك المخاطر والعقبات فيما يلي :

١. عدم كفاية الدعم من جانب الإدارة العليا ، أو التغيير في أولوياتها واتجاهاتها.
٢. عدم كفاية الموارد اللازمة للتنفيذ.
٣. عدم تكامل الخطة وشمولها وتحقيقها للتفاعل المطلوب بين جميع الأجزاء الفرعية المكونة لنظام الكلية.
٤. عدم توفر نظام لمتابعة تنفيذ وتطبيق آليات الجودة لاتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.
٥. انخفاض كفاءة وفعالية نظام الاتصالات والمعلومات.
٦. عدم الإعداد والتهيئة اللازمة للتعامل مع الخوف ومقاومة التغيير للعاملين.
٧. استنفاد الوقت والبطء في التنفيذ .
٨. عدم تضمين جميع العاملين في جهود التحسين والتطوير التي تسعى الجامعة إلى تحقيقها في مجال توكيد الجودة والتميز في الأداء.



## ٩) عناصر الخطة الاستراتيجية

### (١) رؤية ورسالة الكلية وأهدافها الاستراتيجية

#### ❖ رؤية الكلية

تهدف الكلية إلى التميز بين المؤسسات التعليمية والأكاديمية في مجال التعليم والبحث العلمي ، والمساهمة الفعالة في تنمية المجتمع في المجالات الزراعية المختلفة لمجابهة التحديات الحالية والمستقبلية على المستوى المحلى والإقليمي والدولى.

#### ❖ رسالة الكلية

إعداد خريجين وباحثين قادرين على المنافسة محليا وإقليميا للإسهام في تطوير قطاع الزراعة وتنمية المجتمع والحفاظ على البيئة.

#### ❖ الأهداف الاستراتيجية للكلية

- ١- تحقيق الأهداف السياسية والاجتماعية للدولة.
- ٢- اكتساب ثقة المجتمع المصرى والإقليمي في مخرجات العملية التعليمية من خلال إعداد خريج متميز قادر على المنافسة وتوفير كفاءات علمية ومهنية متميزة للمساهمة الفعالة في تطوير قطاع الزراعة والحفاظ على البيئة.
- ٣- تقوية الروابط بين الكلية والمجتمع المحيط من خلال تقديم خدمات متميزة ذات مردود إيجابي علي المجتمع ، وكذلك من خلال إعداد قاعدة بيانات للمشاكل الزراعية الموجودة بالبيئة المحيطة ووضع الحلول المناسبة لها بالتعاون مع الجهات البحثية المختلفة.
- ٤- نشر ثقافة الجودة لضبط وتطوير الأداء في كافة نواحي العملية التعليمية لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا والبحوث.
- ٥- توفير مناخ مناسب للطلاب لتحقيق أقصى استفادة من فرص التعليم المتاحة من خلال تطوير برامج تعليمية مواكبة للتطورات العلمية.



## (٢) تحليل عناصر الدراسة الداخلية والخارجية

لوضع الخطة الاستراتيجية كان لابد من تحليل عناصر البيئة الداخلية والخارجية عن طريق إجراء التحليل الرباعي SWOT analysis وتحديد الفجوة كما يلي:

البند	الوضع الراهن	الوضع المعياري	نقطة قوة ام ضعف	الفجوة
الامكانيات المادية:				
١- المساحة الأرضية / طالب	٥٠٠,٦ م <sup>٢</sup>	١٤ م <sup>٢</sup>	ضعف	٨,٤
٢- مساحة قاعات المحاضرات / طالب	١٠١ م <sup>٢</sup>	١,٥ م <sup>٢</sup>	ضعف	٠,٤
٣- مساحة المعامل والمختبرات / طالب	٠,٠٩١ م <sup>٢</sup>	٦ م <sup>٢</sup>	ضعف	٥,٠٩
٤- مساحة المكتبة / طالب	٢,٨٩ م <sup>٢</sup>	١,٥ م <sup>٢</sup>	قوة	١,٣٩
٥- مساحة المكاتب الإدارية / طالب	٠,٤٦ م <sup>٢</sup>	٠,٥ - ٠,٨ م <sup>٢</sup>	ضعف	٠,٠٤
٦- مساحة دورات المياه / طالب	٠,٠٥	٢,٥ م <sup>٢</sup>	ضعف	٢,٤٥
الموارد البشرية:				
١- نسبة أعضاء هيئة التدريس / طالب	٢٠ : ١	٢٥ : ١	قوة	٥ : ١
٢- نسبة أعضاء معاوني هيئة التدريس / طالب	٣٨ : ١	١٥ : ١	ضعف	٢٣ : ١
٣- نسبة العاملين / طالب	١٣ : ١	٤٠ : ١	قوة	٢٧ : ١
تجهيزات قاعات المحاضرات:				
١- السبورات البيضاء التفاعلية	١	- توافر سبورات بيضاء تفاعلية في كل قاعة تدريسية مع مستلزمات.	ضعف	١٠
٢- السبورات الخشبية البيضاء	٢١	- توافر سبورة خشبية بيضاء مقاس ٢×١,٥ م على الأقل.	قوة	-
٣- التهوية	مراوح وشبابيك	- تهوية جيدة .	قوة	-
٥- الاضاءة	ممتازة	- أهمية وجود اتصال دائم بالكهرباء مولد كهربائي ١٠ KVA.	قوة	-
٦- منضدة المعلم	٢١	- توافر منضدة للمعلم مقاس ٢,٥ × ١ × ١ م.	قوة	-
٧- الوسائل السمعية والبصرية	متوفرة	- أن تكون مزودة بالوسائل السمعية والبصرية اللازمة لمتطلبات العملية التدريسية مثل Data & Show Projector.	قوة	-
٨- وسائل الاتصال	متوفرة	- أن تكون مزودة بخدمة الاتصال بشبكة المعلومات الدولية.	قوة	-
تجهيزات المعامل:				
١- مناضد العمل	٢	- توافر ٥-٢ مناضد عمل في كل معمل.	قوة	-
٢- رفوف التخزين	٢	- توافر ٤-٢ رفوف تخزين في كل معمل.	قوة	-
٣- الاجهزة والمواد المعملية	محدودة	- توافر الاجهزة والمواد المعملية المناسبة لتخصص كل معمل.	ضعف	-
تجهيزات دورات المياه:				
١- عدد المقاعد / طالب او طالبة	مقعد ٧٥ طالب أو	- وجود مقعد (مراوض	ضعف	مقعد/ ٦٤ طالب



	طلبة	واحد / ١١ طالباً أو طالبة	
٢- عدد المقاعد / عضو هيئة تدريس أو إداري	مقعد/ ٢٣ عضو هيئة تدريس أو إداري	- وجود مقعد واحد / ٢٠ عضو تدريس أو إداري.	قوة -
تجهيزات السلامة والأمان:			
١- عدد طفايات الحريق	متوفرة بكل دور	عدد كافي بكل دور	قوة -
٢- ارشادات إخلاء المبنى فى حالة حدوث حريق	متوفرة بكل دور	عدد كافي بكل دور	قوة -

### نقاط القوة على مستوى الرؤية والرسالة:

١. مستمدة من رؤية ورسالة جامعة دمنهور.

### نقاط الضعف على مستوى الرؤية والرسالة:

١. ضعف المشاركة من المستفيدين من الخدمة
٢. عدم وجود تغذية راجعة من الأطراف المختلفة
٣. الرؤية والرسالة لا تتوافق مع إستراتيجية الجامعة وأهداف الكلية الإستراتيجية.

### التحسين:

- ١- وجود تقييم من أحد الخبراء للرؤية ورسالة الكلية ومدى تناسبها مع الأهداف.
- ٢- استطلاع آراء المستفيدين من الخدمة في رؤية ورسالة الكلية وتعريفهم بالرؤية والرسالة الجديدة للكلية.

### نقاط القوة على مستوى الأهداف الاستراتيجية:

- ١- أهداف استراتيجية تحقق التطوير الشامل في كل القطاعات بالكلية.
- ٢- مشاركة الأطراف المختلفة المعنية في تطوير الأهداف ( طلاب - اعضاء هيئة تدريس - هيئة المعاونة - الموظفين و الإداريين - المستفيدين من الخدمة).
- ٣- الأهداف استراتيجية مفصلة إلي مجموعة من الأهداف الفرعية لكل من القطاعات المذكورة بالخطة.

### نقاط الضعف على مستوى الأهداف الاستراتيجية:

- ١- ضعف المشاركة من المستفيدين من الخدمة.
- ٢- عدم وجود تغذية راجعة من الاطراف المختلفة على الأهداف.
- ٣- عدم وجود تقييم للأهداف من قبل مقييم خارجي.

### التحسين:



- ١- وجود تقييم من احد الخبراء للأهداف الإستراتيجية ومدى تناسبها مع رؤية ورسالة الكلية.
- ٢- استطلاع آراء المستفيدين من الخدمة في أهداف الكلية الإستراتيجية وعمل خطة لادراج اقتراحاتهم في الخطة الاستراتيجية للكلية.

#### نقاط القوة على مستوى الوضع التنافسي:

- ١- الموقع المكاني للكلية يضعها في وضع تنافسي ممتاز.
- ٢- استمرار إقبال الطلبة على الكلية على الرغم من إنخفاض الإقبال على كليات الزراعة عموماً.
- ٣- وجود طلب على خريجي الكلية في المؤسسات الزراعية المحيطة بالكلية.
- ٤- وجود برنامج للتعليم المفتوح.

#### نقاط الضعف على مستوى الوضع التنافسي:

- ١- ضعف قواعد البيانات الخاصة بالخريجين وتوظيفهم.
- ٢- عدم وجود طلبة وافدين بالكلية.
- ٣- عدم وجود خطة لزيادة أعداد الطلبة الوافدين واستغلال الوضع التنافسي للكلية.

#### التحسين:

- ١- تفعيل مكتب الخريجين وتحديث قواعد البيانات الخاصة بتوظيفهم ومدى كفاءتهم.
- ٢- وضع خطة لزيادة أعداد الطلبة الوافدين وتسويق الكلية في المجموعات المتوقعة اجتذاب الطلبة منها.
- ٣- وضع خطة تنفيذية لاستغلال وضع الكلية التنافسي وتسويق الكلية وخدماتها لدي المجتمع المحيط.

#### نقاط القوة على مستوى الهيكل الوظيفي:

- ١- وجود هيكل وظيفي معن بالكلية.
- ٢- وجود تحديد لإختصاصات القيادات الأكاديمية وبعض القيادات الإدارية.

#### نقاط الضعف على مستوى الوضع التنافسي:

- ١- عدم وجود توصيف وظيفي لكل الوظائف بالكلية.
- ١- عدم وجود وحدة للآزمات والكوارث أو وحدة للتدريب.

#### التحسين:

- ١- عمل توصيف وظيفي لكل الوظائف بالكلية مع جعله متاح لجميع العاملين بالكلية.





- ٢- استعمال التوصيف الوظيفي في عمليات الندب والنقل والترقية والتدريب.
- ٣- إنشاء وحدة لإدارة الأزمات والكوارث.

#### نقاط القوة على مستوى وحدة ضمان الجودة:

- ١- وجود وحدة ضمان جودة لها تبعية ادارية واضحة في هيكل الكلية.
- ٢- وجود تحديد لمسؤوليات الوحدة.
- ٣- مجلس تنفيذي من كوادر شابة.
- ٤- حضور المدير التنفيذي اجتماعات مجلس الكلية.

#### نقاط الضعف على مستوى وحدة ضمان الجودة:

- ١- عدم وجود تحديد لسلطات الوحدة.
- ٢- عدم وجود سياسة واضحة للعلاقة بين الوحدة و الأقسام و الإدارات الأخرى بالكلية.
- ٣- قلة خبرة المجلس التنفيذي في مجال الجودة.

#### التحسين:

- ١-توصيف وظيفي لوحدة الجودة وعلاقتها بالأقسام الإدارية والأكاديمية المختلفة بالكلية.
- ٢- برنامج تدريبي مكثف للمجلس التنفيذي لوحدة الجودة بالإستعانة بمركز ضمان الجودة بالجامعة وهيئة ضمان جودة التعليم والإعتماد.

#### نقاط القوة على مستوى اختيار القيادات الأكاديمية:

- ١- الأختيار يتم طبقاً للمعايير و الضوابط الخاصة بقانون تنظيم الجامعات.
- ٢- جميع القيادات الأكاديمية من المشهود لهم بالنشاط والكفاءة.

#### نقاط الضعف على مستوى اختيار القيادات الأكاديمية:

- ١- يتم التعيين من الجامعة و عليه لا توجد سياسات معلنة للاختيار.
- ٢- عدم استطلاع آراء هيئة التدريس عند الإختيار.

#### التحسين:

- ١- إعلان قواعد الأختيار ونشرها علي العاملين بالكلية.
- ٢- اعتماد رأى اعضاء هيئة التدريس في من يتم اختيارهم كأحد معايير المفاضلة بين المرشحين.

#### نقاط القوة على مستوى قواعد البيانات:

- ١- تم ادخال اكثر من ٩٠ % من بيانات الكلية في مختلف القطاعات.



### نقاط الضعف على مستوى قواعد البيانات:

- ١ - انخفاض سرعة خدمات الأنترنت.
- ٢ - مشاكل تقنية في اللوائح وترتيبات النظام.

### نقاط القوة:

- ١ - وجود طرق مختلفة لتحديد الاحتياجات التدريبية للإداريين والعاملين بالكلية.
- ٢ - وجود وسيلة لتحديد الاحتياجات التي يرغب فيها المتدرب وهي نموذج الاحتياجات التدريبية.
- ٣ - وجود رغبة كبيرة للإداريين والعاملين بالكلية للتدريب.

### \* نقاط الضعف:

- ١ - عدم وجود تمويل مالى من الكلية للتدريب الداخلى.
- ٢ - نقص البرامج التدريبية لتنمية المهارات الإدارية والتعامل مع الحاسب الألى وتنمية المهارات اللغوية.
- ٣ - عدم وجود دليل مطبوع ومعلن لخطة التدريب التي تضعها الكلية.

### \* التحسين:

- ١ - بدأت الكلية فى بحث الوسائل المختلفة التي يمكن من خلالها توفير تمويل ذاتى للتدريب الداخلى.
- ٢ - الكلية بصدد طباعة دليل لخطة التدريب بالكلية يتم تحديثه فى بداية كل عام تدريبي حتى يتسنى اعلانه للإداريين والعاملين بالكلية .
- ٣ - بدأت الكلية فى التعاون مع إدارة مشروع التدريب على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بفرع دنشور لتغطية الاحتياجات التدريبية فى برامج التعامل مع الحاسب.
- ٤ - بدأت الكلية فى تبنى سياسة للاستفادة مما لديها من كفاءات وكوادر بشرية وإمكانيات مادية وتجهيزات بالإضافة إلى ما توفره الجامعة أو مراكز تطوير التعليم بها وذلك لبناء فريق من المدربين لسد احتياجات المؤسسة التدريبية الخاصة.

### \* نقاط القوة:

- ١ - وجود استمارة لاستطلاع رأى العاملين بالكلية.
- ٢ - استخدام الماسح الضوئى فى جمع البيانات بسرعة ودقة.

### \* نقاط الضعف:

- ١ - وجود ثغرات فى تصميم استمارة استطلاع الرأى.
- ٢ - انخفاض نسبة العاملين التي توزع عليها الاستثمارات.
- ٣ - عدم وجود وسائل أخرى لقياس مستوى الرضا الوظيفى.

### \* التحسين:

- ١- بدأت وحدة الجودة فى إعادة صياغة استمارة استطلاع الرأي.
- ٢- اتخاذ قرار بزيادة نسبة العاملين الذين يوزع عليهم الاستثمارات من ٢٠% إلى ٣٠%.
- ٣- اتخاذ قرار بالبحث عن وسائل أخرى لقياس مستوى الرضا الوظيفي.

### نقاط القوة على مستوى الموارد المالية

١. تعظيم الاستفادة من الموارد المتاحة.
٢. الموارد المالية الحالية تفى بالحد الأدنى لأنشطة الكلية.
٣. تعتمد الكلية أسلوب المناقصات والممارسات بهدف خفض التكلفة.

### نقاط الضعف على مستوى الموارد المالية

- ١ - لا يوجد نظام محدد لتوفير التمويل للأبحاث عن طريق القطاع الحكومي ، أو الخاص او المنظمات غير الحكومية.
- ٢ - لا يوجد نظام أو آلية لتسويق أبحاث أعضاء هيئة التدريس .
- ٣ - لا يوجد ميزانية ثابتة للأنشطة البحثية .
- ٤ - الموارد المالية المتاحة لا تحقق اهداف الكلية من ناحية التطوير والوصول إلى الاعتماد.
- ٥ - المصدر الرئيسي للموارد المالية هو ميزانية الدولة.
- ٦ - صعوبة النقل فى الميزانية من باب لآخر.

### التحسين:

تنمية الموارد المالية للوحدة عن طريق الأتى:

- ١- تنويع البرامج التي تقدمها الوحدات ذات الطابع الخاص لتصبح رافداً أساسياً لموارد الكلية المالية.
- ٢- فتح أسواق جديد للخدمات التي تقدمها الوحدات ذات الطابع الخاص.
- ٣- نقاط القوة على مستوى مشاركة الاطراف المختلفة فى أنشطة الكلية.
- ٤- تم عمل بروتوكولات تعاون مع الجمعيات الاهلية والهيئات الحكومية والمدنية ( مديرية الزراعة بالبحيرة -مديرية التربية والتعليم - بنك التنمية والائتمان الزراعى - مديرية التموين - جمعية رجال الاعمال - الغرفة التجارية) .
- ٥- تم دعوة عدد من التنفيذيين والمستفيدين من خدمات الكلية لتمويل والمساهمة فى نشاطات الكلية.



## نقاط الضعف على مستوى مشاركة الاطراف المختلفة فى أنشطة الكلية:

- ١- وجود الكلية في مكان يصعب الوصول اليه بوسائل المواصلات وبالتالي عدم اقبال الهيئات والمؤسسات المجتمعية عن المشاركة الفعالة والمستمرة فى أنشطة الكلية.
- ٢- تجاهل الهيئات والمؤسسات المجتمعية عن وضع الكلية على قائمة المستفيدين من أنشطة هذه المؤسسات.
- ٣- تحسين مستوى مشاركة الاطراف المختلفة فى أنشطة الكلية:
- ٤- دعوة مديرى الهيئات الحكومية والجمعيات والمؤسسات المجتمعية للانضمام كاعضاء فى مجلس الكلية.
- ٥- دعوة مديرى الشركات العاملة فى المجال الزراعى للانضمام كاعضاء فى مجلس الكلية.
- ٦- عقد المؤتمرات والندوات الخاصة بالموضوعات المهمة التى تهم عدد كبير من افراد المجتمع المحلى داخل مبنى الكلية.
- ٧- اخذ الكلية بزمام المبادرة فى اقتحام المشاكل التى تواجه المجتمع المحلى للتعرف على اسبابها وكيفية مواجهتها وبالتالي يشعر افراد المجتمع المحلى وكذلك المنظمات والمؤسسات المجتمعية بالانتماء للكلية.
- ٨- استضافة علماء وخبراء لمناقشة القضايا البيئية المعاصرة والتى تهم افراد المجتمع
- ٩- انشاء مكتب لشنون الخريجين
- ١٠- السماح لخريجي الكلية بعرض السيرة الذاتية لهم على موقع الكلية مع السماح لمستفيدي الخدمة من الدخول على موقع الكلية لتلبية احتياجاتهم من الخريجين.

## \* نقاط القوة :

- ١- وجود نظام جيد لتقييم الطلاب وتنظيم الامتحانات
- ٢- وجود عدد كافى من أعضاء هيئة التدريس والإداريين.

## \* نقاط الضعف:

- ١- قصور البرامج التعليمية عن تنمية بعض المهارات والخبرات لدى الطلاب
- ٢- عدم استطلاع آراء الطلاب وأصحاب سوق العمل فى تصميم البرامج وتحديد الخبرات المطلوبة للطلاب
- ٣- عدم وجود نظام لمتابعة الخريجين ورصد قدرتهم على الالتحاق بفرص العمل ومعدلات أدائهم بعد التخرج.



**\* التحسين:**

- ١- إنشاء و تفعيل إدارة شئون الخريجين بحيث تعمل كحلقة وصل بين الجامعة والخريجين و أصحاب سوق العمل
- ٢- اعتماد نظام تقييم و مراجعة خارجى يشترك به أكاديميون وممثلين من أصحاب سوق العمل.
- ٣- استطلاع آراء الطلاب و إشراكهم فى تصميم البرامج وفى عمليات التقييم.
- ٤- مراعاة ميول واستعداد الطلاب للإلتحاق بالبرامج المختلفة.

## (٣) استراتيجيات الكلية لزيادة نقاط القوة والفرص

### والتسهيلات والتقليل من التمهيدات ونقاط الضعف

تنمية الموارد الذاتية للكلية لتدعيم العملية التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع:

المستهدف	الوضع الراهن
<ul style="list-style-type: none"> <li>• وضع آلية لتشجيع الباحثين على الحصول على مشاريع بحثية من جهات محلية وعالمية.</li> <li>• وضع نظام لتسويق البحوث التطبيقية.</li> <li>• استحداث مصادر فعالة للتمويل الذاتي مثل:             <ol style="list-style-type: none"> <li>١- برامج تعليمية مميزة.</li> <li>٢- دورات تدريبية فى تربية نحل العسل - الأرناب - السمان - بدارى التسمين - تربية الأسماك فى الأحواض المائية - الكشف عن غش المبيدات - استخدام وتدوير المخلفات البيئية والإستفادة منها فى أعلاف الحيوانات.</li> <li>٣- معامل تحضين لإنتاج تقاوي المحاصيل.</li> <li>٤- فتح مجال الاستشارات الفنية.</li> <li>٥- جذب الطلاب الوافدين من الخارج.</li> <li>٦- تشجيع رجال الأعمال على الدعم المادي للمشاريع البحثية.</li> </ol> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الإعتماد بنسبة كبيرة على التمويل الحكومى.</li> <li>• وجود وحدة ذات طابع خاص.</li> <li>• وجود برنامج مميز بالكلية بالشراكة بين الكلية وشركة القاهرة للدواجن (أمريكانا).</li> </ul>



## (١) الاتصال بالكلية



- الموقع الجغرافي: مبنى كلية الزراعة - مجمع الأبعادية - دمنهور
- العنوان البريدي: شارع الجمهورية - دمنهور - ص ب ٢٢٥١٦
- الموقع الإلكتروني:

<http://www.damanhour.edu.eg/agrfac/Pages/Page.aspx?id=804>

- البريد الإلكتروني:

[fac.agric-dam@hotmail.com](mailto:fac.agric-dam@hotmail.com)

- تليفون: ٠٤٥٣٢٨٢٣٠٣