جامعة طنطا كلية الزراعة وحدة ضمان الجودة



ارگاران البادي SWOT ANALYSIS

معيار التخطيط الإستراتيجي









فريق الإعداد

مدير وحدة ضمان الجودة

منسق معيار التخطيط الاستراتيجي

منسق معيار القيادة والحوكمة

منسق معيار نظام إدارة الجودة

منسق معيار الجهاز الاداري

منسق معيار أعضاء هيئة التدريس

منسق معيار الموارد المالية والمادية

منسق معيار التدريس والتعلم والتقويم

منسق معيار المعايير الأكاديمية

منسق معيار الطلاب والخريجون

منسق معيار المشاركة المجتمعية

منسق معيار البحث العلمي

منسق معيار الدراسات العليا

مدرس بقسم النبات الزراعي

مدرس بقسم الوراثة

قسم الإنتاج الحيواني

قسم الأراضى والمياه

معيد بقسم وقاية النبات

معيد بقسم النبات الزراعي

معيد بقسم علوم وتكنولوجيا الأغذية

- أ.د. أسامة عبد الحميد عبد الرازق
 - د. ياسر صبحي نحيله
 - د. صفاء صلاح عطية
 - د. صبري عبد المنعم عبد العال
 - د. می محمد عامر
 - د. اسلام إسماعيل طيبه
 - د. رانیا احمد محمد احمد
 - د. سمر عبد العزيز
 - د. محمد رضا
 - د. رحاب إسماعيل
 - د. أميرة رزق
 - د. طلعت خضر الريس
 - د. حازم ربيع
 - د. أسماء صبحي النجار
 - د. محمد حسين عبد الفتاح
 - د. أحمد أحمد خطاب
 - د. محمد سلیمان شکر
 - أ. كمال عبد العليم عمارة
 - أ. محمد عصام رزيق
 - سوزان فتحى طه
- خبير الإعداد والمراجعة

(مراجع خارجی)

- أ.د. ياسر محمد حافظ عبد الجواد
- أستاذ أمراض النبات- قسم النبات الزراعي كلية الزراعة جامعة كفر الشيخ
 - مدرب معتمد ومراجع بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد
- مدير المركز الدولي لإدارة الموارد البشرية والتعليم المستمر جامعة كفر الشيخ (سابقا)
 - المستشار الفنى للجودة بالكلية

تم الاعتماد بمجلس الكلية في 2021/2/28 م

عميد الكلية

مدير وحدة الجودة

منسق معيار التخطيط الاستراتيجي

أ.د. محمد السيد أحمد

أ.د. أسامه عبد الحميد عبد الرازق

د. ياسر صبحى نحيله











تم دراسة الوضع الراهن للكلية بإجراء التحليل البيئي لتحديد نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية وكذلك تحديد الفرص والتهديدات الخارجية المحتملة وذلك عن طريق الإجراءات التنفيذية الآتية:

- 1. الاطلاع على الوثائق الموضحة سابقاً في منهجية إعداد الخطة.
 - 2. العصف الذهني بين أعضاء فريق الإعداد.
- استطلاع أراء أعضاء هيئة التدريس وقيادات أكاديمية سابقة بالكلية.
- 4. لقاء موسع مع المستفيدين وأعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب
- 5. إجراء استبيانات للطلاب والعاملين وأعضاء هيئة التدريس والأطراف المجتمعية أصحاب المصلحة وتحليل النتائج ورصدها

أوضحت نتائج الدراسة الذاتية للكلية انه يوجد مجموعة من نقاط القوة التي تتميز بها الكلية داخلياً والتي يمكن استثمارها وتعظيمها علي النحو الذي يحقق رسالة الكلية وأهدافها كما أظهرت النتائج أيضا بعض نقاط الضعف التي قد تؤثر علي فاعلية الكلية في تحقيق رسالتها وأهدافها وهذه النقاط يجب تقويتها ويمكن حصر نقاط القوة والضعف في الاثنا عشر معيارالتي أقرتها الهيئه القوميه لضمان جوده التعليم والاعتماد فيما يلي:













نقاط الضعف	نقاط القوة
• رؤية ورسالة الكلية تحتاج الى تحديث بما	• وجود رؤية ورسالة للملية معتمدتان ومعلنتان
يتماشي مع رؤية ورسالة الجامعة	وشارك في وضعهما الأطراف المعنية
 عدم وضوح جوانب التميز في رؤية الكلية 	• رسالة الكلية تعكس الدور التعليمي والبحثي
	للكلية وكذلك دورها في تنمية المجتمع
• رؤية ورسالة الكلية تحتاج إلى نشر واسع بين	• للكلية خطة استراتيجية واضحة ومعلنة وتتسق
الفئات المختلفة داخل وخارج الكلية	مع استراتيجية الجامعة
 بعض أهداف الكلية الاستراتيجية غير قابلة 	 للكلية أهداف استراتيجية واضحة ومعلنة مبنية
للتحقيق في المدي الزمني المحدد	على التحليل البيئي وتسهم في تحقيق رسالة
	الكلية، كما أنها قابلة للقياس
• عدم انتشار ثقافة التخطيط الإستراتيجي بين	 للكلية خطة تنفيذية تتضمن الأهداف التنفيذية،
أعضاء هيئة التدريس والقيادات	والأنشطة المحددة لتنفيذ كل هدف ومحدد بها
	مسئولية التنفيذ، جدول زمني، الاحتياجات
	المالية، ومؤشرات الأداء
	 وجود تقارير متابعة تنفيذ الخطة التنفيذية

مقترحات التحسين في مجال التخطيط الإستراتيجي:

- 1. عمل برنامج تدريبي لرفع الكفاءة بين أعضاء لجنة التخطيط الإستراتيجي بوحدة ضمان الجودة بالكلية
 - 2. نشر الوعى بين أعضاء هيئه التدريس بالكلية عن أهمية التخطيط الإستراتيجي
 - 3. ضرورة الالتزام بتنفيذ الخطة الإستراتيجية للكلية بين القيادات الأكاديمية والإدارية المتعاقبة.
- 4. بحث ترتيب الكلية والسمات التنافسية لها في الداخل مقارنة بالكليات النظيرة وكذا إقليميا ودولياً.













نقاط الضعف	نقاط القوة
• عدم تشكيل لجنة الختيار القيادات الخاضعة	• تقوم الكلية باختيار القيادات الاكاديمية بناء
لسلطة العميد وغير المنظمة باللوائح والقوانين	على معايير موضوعية معلنه تحقق تكافؤ
ومراقبة وضمان تداول السلطة	الفرص
• عدم الاستفادة من نتائج تحليل استبيانات تقييم	• يوجد خطة معتمدة لتدريب وتنمية المهارات
القيادات الاكاديمية وعدم اتخاذ الاجراءات	الادارية للقيادات الحالية والمحتملة بناء على
التصحيحية اللازمة	الاحتياجات الفعلية للقيادات الاكاديمية
• عدم قياس أثر ومردود التدريب للدورات التي تتم	• توجد اليات لتقييم كفاءة ادارة المؤسسة والقيادات
فعليا لتدريب القيادات الاكاديمية والمحتملة	الاكاديمية
	• وجود استبيانات لاستطلاع رأى أعضاء هيئة
	التدريس ومعاونيهم وممثلين للجهاز الاداري
	والطلاب في القيادات الاكاديمية ويتم تحليلها
	واعتمادها في مجلس الكلية
	• توفر الكلية وثيقة خاصة بها تشمل قيمها
	الجوهرية ودليل أخلاقيات المهنة ودليل حقوق
	الملكية الفكرية وضوابط الشفافية والعدالة وعدم
	التمييز
	• يوجد هيكل تنظيمي مرن ومحدث ومعتمد من
	مجلس الكلية ويحقق الهيكل التنظيمي رسالة
	الكلية وأهدافها الاستراتيجية
	• يتضمن الهيكل التنظيمي الادارات الاساسية
	اللازمة لتقديم الدعم للعملية التعليمية والدراسات
	العليا والبحث العلمى ووحدات مستحدثة وذلك
	لتلبية احتياجات محددة ناتجة عن التغيير
	والتطوير مثل وحدة الازمات والكوارث ووحدة
	القياس والتقويم ووحدة الخرجينوغيرها











• يوجد توصيف وظيفي معتمد ومعلن موثق
لجميع وظائف الكلية وتحديد دقيق للمسئوليات
• يوجد موقع الكترونى للكلية على شبكة
المعلومات الدولية ويتم تحديث المعلومات علية
باستمرار وجميع المعلومات المنشورة به يتوفر
فيها المصداقية
• وجود الية مفعلة لتلقى الشكاوى و التظلمات
• ممارسات مجالس الاقسام ومجلس الكلية تتسم
بالفاعلية والشفافية في مجال اتخاذ القرارات
الخاصة بالتعليم والتعلم والبحث العلمي وخدمة
المجتمع وتنمية البيئة وتوثق هذة المجال
ممارساتها في محاضرها الرسمية

مقترحات التحسين في القيادة والحوكمة:

- 1. تشكيل وحدة أو لجنة لتحليل الاستبيانات وعمل التغذية الراجعة واتخاذ الاجراءات التصحيحية
 - 2. أن يوجد بالكلية مجلس حكماء
 - 3. الحرص على قياس أثر ومردود التدريب على المتدريبن من القيادات الحالية والمحتملة
 - 4. عمل الية لمراجعة محتويات البرامج التدريبية بناء على التغذية الراجعة من المتدربين
- 5. أن توفر الكلية مخصصات مالية لبعض الدورات من خلال موارد الكلية حيث ان المخصصات المالية غير كافية













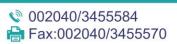
نقاط الضعف	نقاط القوة
• ضعف المخصصات المالية لوحدة ضمان	• وجود وحدة لضمان الجودة بالكلية، ويتمتع مدير
الجودة بالكلية والتي تساعد في تنفيذ أنشطتها	الوحدة (بصفته) بعضوية مجلس الكلية لعرض
	ومناقشة كافة الموضوعات المتعلقة بالجودة
 لاتتم مناقشة نتائج التقرير السنوى للكلية مع 	• لوحدة الجودة هيكل اداري واضح ومحدد
أعضاء الكلية ومعاونيهم والطلاب والعاملين	المسئوليات، يتبع عميد الكلية مباشرة.
• عدم وجود تقرير سنوى للكلية يحتوى على	• يتم عمل ورش عمل متعددة لتوعية أعضاء هيئة
تقييم ذاتى للكلية وخطة عمل للتحسين	التدريس بالمعايير الأكاديمية المرجعية القومية
	NARS لتطبيقها في تطوير البرامج التعليمية
• وجود بعض المقاومة للتغيير بين أعضاء	• الوضع التنافسي للكلية تحسن بوجود برنامج
هيئة التدريس بالكلية ومعاونيهم والطلاب	الشعبة العامة الذي تتميز به الكلية وإزدياد النشر
والعاملين	العلمى الدولى ووجود الوحدات ذات الطابع
	الخاص والتقدم للمشاريع البحثية
• لا تتم عملية التقويم الذاتي للكلية بصورة	• يوجد بالوحدة تقارير دورية عن انشتطها، كما يوجد
دورية	تقارير سنوية للبرامج والمقررات للاستفادة منها في
	خطط الكلية
	• تعقد وحدة الجودة العديد من الدورات سنويا وذلك
	لنشر ثقافة الجودة بين أعضاء هيئة التدريس
	ومعاونيهم والطلاب والعاملين بالكلية

مقترحات التحسين في نظام ادراة الجودة والتطوير المستمر

- -1 تبنى خطه دورية موثقة ومعتمدة للمراجعة الداخلية في الأقسام العلمية المحتلفة
 - 2- تفعيل مناقشة التقرير السنوى للكلية
- 3- العمل على زيادة سمات الوضع التنافسي للكلية بتعزيز نقاط القوة وتحسين نقاط الضعف بها
 - 4- نشر ثقافة الجودة بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب وجميع العاملين بالكلية.













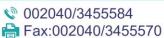
نقاط القوة نقاط الضعف	
• نسبة أعضاء الهيئة المعاونة: الطلاب لا تتفق	• نسبة أعضاء هيئة التدريس: الطلاب تتفق مع
مع المعدلات المرجعية	المعدلات المرجعية
• يتم تنفيذ البرامج التدريبية الأعضاء هيئة	• تدريس المقررات الدراسية يتوافق مع تخصصات
التدريس من خلال مركز FLDP للترقية وليس	السادة أعضاء هيئة التدريس القائمين بالتدريس.
من خلال الاحتياجات التدريبية الفعلية	
• قلة الدخول المادية لأعضاء هيئة التدريس	• يتم توزيع أعباء التدريس بمجالس الأقسام
	بطريقة تضمن كفاءة التنفيذ.
• الافتقار الى الخبرات وأعضاء هيئة التدريس	• وجود قواعد بيانات لأعضاء هيئة التدريس
الأجانب داخل الجامعة	والهيئة المعاونة.
• لا توجد معايير محدد وموثقة لتقييم أداء أعضاء	• حصول العديد من أعضاء هيئة التدريس علي
هيئة التدريس بخلاف ما يوجد بقانون تنظيم	دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس من
الجامعات	خلال مركز التدريب بالجامعة FLDP
• ضعف آليات قياس مردود وفعالية البرامج	• وجود استبيانات لقياس الرضا الوظيفي للعاملين
التدريبية التي يحصل عليها أعضاء هيئة	بالكلية، وكذلك استبيانات لقياس أداء أعضاء
التدريس من خلال مركز FLDP	هيئة التدريس ومعاونيهم.
• بعض أعضاء هيئة التدريس يحتاجون الي	• حصول العديد من أعضاء هيئة التدريس على
التدريب المستمر في التخصص وكذلك في	جوائز الدولة التشجيعية وبراءات الاختراع،
تنميه القدرات والمهارات التكنولوجية	وكذلك مشاريع بحثية بتمويل خارجي

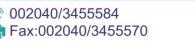
مقترحات التحسين لمعيار أعضاء هيئة التدريس

- 1. وضع نظام ومعايير محددة وموثقة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس
- 2. وضع ألية سنوية لقياس نسبة الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس.
- 3. زيادة التمويل الذاتي للكلية من أجل رفع مستوى الدخل لأعضاء هيئة التدريس.
 - 4. تفعيل الاتفاقيات العلمية مع الجامعات الاجنبية.













نقاط الضعف	نقاط القوة	
• عدم وجود ادوات للتنسيق والتكامل بين عمل	• الجهاز الإداري ملائم من حيث العدد	
الوحدات المختلفة بالكلية	والمؤهلات للقيام بمسئولياته.	
• تناقص العمالة الدائمة بسبب الوفاة أو التقاعد.	• تنوع تخصصات العاملين والقيادات الادارية	
	بالكلية.	
• عدم وجود خطة للإحلال وتأهيل الصف الثاني	• توفير دورات لتنمية قدرات العاملين والقيادات	
من الإداريين.	الادارية والاكاديمية لتنمية القدارات المهارية	
	والسلوكية والادارية والفنية.	
• درجة الرضا عن الرواتب ضعيفة.	• يوجد استبيانات لقياس الرضا الوظيفي	
	للعاملين.	
• نقص عدد العامليين المؤهليين للتعامل مع	• توجد معايير معلنة لتقييم أداء العاملين	
التكنولوجيا الحديثة وبالتالى صعوبة الحصول	ويخطرون بنتائج التقييم وتناقش عند الضرورة.	
على المعلومات		
• عدم تحديد مسئوليات افراد الادارة بوضوح	• توافر نظام للربط بين جودة الاداء والحوافز	
	والمكافئات	

مقترحات التحسين في الجهاز الإداري:

- 1. توفير دليل توصيف المهام الادراية والاكاديمية لجميع العاملين بالكلية (معلن ومعتمد)
 - 2. زيادة فرص التكامل والتنسيق بين الوحدات المختلفة بالكلية
 - 3. زيادة عدد الدورات التدريبية المتخصصة لتنمية الجهاز الادارى بالكلية
 - 4. زيادة فعالية ربط جودة الاداء بزيادة دخل الاداريين لتحفيزهم وتشجيهم على العمل
 - 5. توفير قاعدة بيانات للجهاز الادارى للكلية وتكون متاحة ومعلنة لجميع افراد المجتمع
- 6. الحصول على اعتماد الأيزو «2018: 2011» و «الأيزو 1900: 2015» في إدارة المنظمات التعليمية ونظم ادارة الجودة.











نقاط الضعف	نقاط القوة
• محدودية الموارد المالية والدعم المالي	• وجود خطه دوریه للصیانة
• عدم كفاية وعدم حداثة أجهزة المعامل	• وجود لجنة لإدارة الأزمات والكوارث
• بعض المدرجات لا يوجد بها أكثر من مخرج	• وجود وسائل متنوعة للتواصل
	• وجود مكتبه ملائمه للنشاط بالكلية
	• جميع القاعات التدريسية يتوفر بها أحدث
	التقنيات اللازمة للتعليم والتدريب من داتا شو
	والسبورات الذكية وغيرها
	• وجود مصادر متنوعة لتنمية الموارد الذاتية
	(مركز التجارب والبحوث الزراعية – مركز
	الخدمة العامة للأغذية – مجلة الكلية)

مقترحات التحسين في الموارد المالية والمادية:

- مخاطبه الجامعة لزيادة الميزانية المخصصة للكلية -1
 - 2- تفعيل نشاط الوحدات الخاصة بصوره أكبر
- 3- تخصيص مزرعة تتناسب مع الاحتياجات التعليمية والبحثية والمشروعات البحثية لطلاب لبكالوريوس والدراسات العليا
 - 4- تفعيل نشاط مجلة الكلية سواء محلياً أو دولياً
 - 5- عمل برامج مميزه باللغة الإنجليزية لجذب الطلاب الوافدين











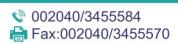
نقاط الضعف	نقاط القوة
• ضعف الاستفادة من دلالات ومؤشرات تطور	• تتبني الكلية المعايير الأكاديمية القومية القياسية
أعداد وأحصائيات تطور أعداد الطلاب	التي تتوافق مع أهدافها الاستراتيجية ورسالتها
الملتحقين بالبرنامج في تطوير البرنامج	
• عدم تفعيل دور المراجع الخارجي	• المخرجات التعليمية تتوافق مع المعايير المتبناة
	• توصيف معتمد للبرنامج والمقررات الدراسية
	• تتسق نواتج التعلم للبرنامج مع مقرراته
	• يوجد التزام بتوصيف المقررات فيما يخص
	التدريس وأساليب التقويم
	• شمول وعمومية البرنامج حيث يغطى كافة
	المجالات الزراعية بصورة شبه متكافئة
	• يتلاءم البرنامج مع متطلبات سوق العمل
	• يتم مراجعه البرنامج ومقرراته بصوره دوريه
	والاستفادة من تقارير البرنامج والمقررات في
	وضع خطط التحسين و التطوير

مقترحات التحسين للمعايير الاكاديمية والبرامج

- النهائية والعملي والزيارات الميدانية في مقررات الفرق النهائية -1
 - الاستفادة من نتائج تقويم الطلاب للمقررات الدراسية -2
- -3 وضع خطه للاستفادة من نتائج الأبحاث في تطوير محتوي المقررات الدراسية
- 4- استحداث مشاريع التخرج كأحد متطلبات التخرج لحث للطلاب علي ربط الجانب العلمي والتطبيقي باحتياجات سوق العمل
 - 5- التوسع في التعلم الذاتي والتعاوني والنشط والالكتروني.
 - 6- تدعيم مكتبة الكلية لإتاحة فرصة أكبر للاطلاع والتعلم الذاتي
 - 7- تزويد المعامل بوسائل عرض تكنولوجية













نقاط الضعف	نقاط القوة
• عدم وجود مزرعة تعليمية نموذجية (المزرعة	• وجود مبنى جديد للكلية (قاعات ومعامل)
الحالية لا تتعدى اربعة افدنة في حين اقل	
مساحة لابد من توافرها هي خمسون فدان)	
• اثاثات بعض المعامل سبق استعمالها في كليات	• وجود عدد من أعضاء هيئة التدريس والهيئة
اخرى بالرغم من ان المبنى جديد وكذلك عدد	المعاونة المتميزين والحاصلين على درجات
كبير من الاجهزة لا تعمل ولم يتم تأثيث نصف	علمية من الخارج
المعامل المخصصة لكل قسم.	
• القاعات الدراسية غير كافية للدفعات كبيرة	• وجود استراتيجيات متنوعة للتعليم والتعلم بالكلية.
العدد.	
• نقص عدد فنيين المعامل بالمعامل.	• تطبيق نظام الارشاد الطلابي لتوجيه الطلاب
	وتذليل أي صعوبات.
• عدم توافر اجهزة العرض الغير تقليدية (مثل	• وجود معمل مركزى بالكلية يوضع به الاجهزة
اجهزة عرض البيانات Data Showالخ)	التي تخدم معظم الاقسام.
في القاعات والمعامل.	
• عدم توافر الامان المعملي بالمعامل.	• تحديث بعض المعامل بالكلية
• مدة التدريب الصيفى المخصصة للطلاب قليلة	• وجود شبكة انترنت بالكلية (بالمعامل وغرف
ولا تكفى لتدريب الطلاب على النواحي العملية	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة).
كما ينبغى.	

مقترحات التحسين في التعليم والتعلم والتسهيلات المادية

- -1 تصوير جميع التجارب العملية وكذلك العمليات الزراعية بالفيديو وعرضها على الطلاب بحيث يتمكن الطلاب من مشاهدة التجارب والعمليات الزراعية التي لم يتمكن الطلاب من تنفيذها بيده.
 - 2- زيادة مدة التدريب الصيفى للطلاب، والعمل على توفير مزرعة لا تقل مساحتها عن خمسون

فدان

3- تأثيث المعامل















		66.12
		11
نقاط الضعف	نقاط القوة	

نقاط الضعف	نقاط القوة
• عدم كفاية المساعدات المالية المخصصة	• وجود قواعد معلنة للقبول في البرامج التعليمية
للطلاب غير القادرين.	والتحويل منها .
• عدم وجود خطط للترويج للكلية بالدول العربية	• وجود الية لجذب الطلاب الوافدين
لجذب المزيد من الطلاب الوافدين.	
• لاتقدم الكلية منح دراسية للطلاب الوافدين	• وجود نظام معلن للدعم المادي والاجتماعي
المتميزين.	والصحي والارشاد الاكاديمي للطللاب
• عدم التفعيل الجيد لنظام وجود Portfolio لكل	• وجود خطة للانشطة الطلابية
طالب لمتابعته	
• عدم التفعيل الجيد لنظام الارشاد الاكاديمي	• وجود صالة رياضية مجهزة لممارسة النشاط
وعدم وجود اليه لمتابعته	الرياضي
• يحصل الطالب على نسخة مطبوعة من الدليل	 یوجد دلیل للطلاب منشور علی موقع الکلیة
مرة واحدة فقط وهوة بالفرقة الاولى وقد تكون	
بيانات الدليل لسيت حديثة	
	 وجود الية لتلقي شكاوي الطلاب ومقترحاتهم.
	 وجود الية لقياس مستوي رضا الطلاب عن
	الخدمات المختلفة وتتم مناقشة نتائج تلك
	الاستبيانات والاستفادة من نتائجها
	• وجود وحدة لمتابعة الخريجين
	• وجود أكثر من طريقة لتقويم الطلاب وقياس
	نواتج التعلم (أعمال سنة، تقارير ، شفوي، عملي،
\bigwedge	تحریري)
	• توجد مواصفات للورقة الامتحانية من حيث
	الشكل والمضمون
	• وجود نظام لطباعة الامتحانات وتوزيعاها بما
	يضمن سريتها











• وجود مجمع للكنترولات بما يضمن حمايتها،
وكذلك وجود ضوابط ونظام للكنترول بما يضمن
دقة الرصد والاحتفاظ بالنتائج وإمكان استدعائها
• وجود نظام معلن زمزثق لتلقي تظلمات الطلاب
من درجات المواد في نهاية كل فصل دراسي

مقترحات التحسين لمعيار الطلاب والخريجون

- -1 نشر سياسات القبول والتحويل من وإلى الكلية على الموقع الالكتروني او ملصقات في مدخل الكلية مع بداية العام الدراسي
- 2- تحديث دليل الطالب بصفة دائمة وإن يحصل الطالب على نسخة منة مع بداية كل عام دراسي
 - 3- تزويد مبنى الكلية بمجموعة من التجهيزات والاجهزة العلمية الحديثة
- 4- انشاء قاعدة بيانات خاصة باعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وتحديثها بصفة دائمة ونشرها بكل الوسائل لكى يستفيد الطالب او الخريج بهذة البيانات
 - 5- اعداد برامج خاصة بتاهيل الطلاب والخريجين لسوق العمل











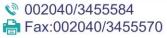
نقاط الضعف	نقاط القوة
• لا توجد قواعد بيانات وآلية للنشاط البحثي	• وجود خطة بحثية للأقسام العلمية مرتبطة
	بالخطة البحثية للكلية والجامعة.
• لا تمتلك الكلية آلية لرفع الكفاءة البحثية	• تتوافق الأنشطة البحثية بالكلية مع احتياجات
لأعضاء هيئه التدريس والهيئة المعاونة وتحسين	المجتمع، حيث تغطى بحوث الماجستير
الإمكانيات البحثية	والدكتوراه وأبحاث أعضاء هيئه التدريس
	مشكلات زراعية حقيقية.
• ضعف التمويل المخصص للبحث العلمي،	• مشاركة العديد من أعضاء هيئة التدريس في
حيث تنحصر مصادر تمويل البحث العلمي في	أبحاث مع جهات خارجية، ونشرها في مجلات
موازنة الجامعة فقط	الربع الأول Q1
 لا يوجد بروتوكولات للتعاون البحثى مع الكليات 	• مشاركة العديد من أعضاء هيئة التدريس في
والجامعات الاخرى	المؤتمرات العلمية المحلية والدولية
 لا توجد دوريات ومجلات علمية حديثة بالمكتبة 	• تعقد الكلية مؤتمر علمي دوري
• عدم وجود استراتيجية لتسويق الأبحاث العلمية	• تشكيل لجنة أخلاقيات البحث العلمي ومعتمدة
	• حصول العديد من أعضاء هيئة التدريس بالكلية
	علي جوائز النشر الدولي
	• حصول العديد من أعضاء هيئة التدريس علي
	جوائز الجامعة التشجيعية والتقديرية
	• يوجد مكتبة الكترونية لطلاب الدراسات العليا

مقترحات التحسين للبحث العلمي:-

- 1- زيادة مصادر التمويل للبحث العلمي.
 - 2- زيادة أعداد نشر الأبحاث العلمية.
- 3- زيادة مساحة الرقعة الزراعية للمزرعة البحثية الكلية
 - 4- زادة أعداد المعامل ورفع كفاءتها
 - 5- الترابط بين الأقسام والتخصصات









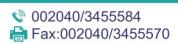




نقاط الضعف	نقاط القوة
• عدم الاستفادة من المراجعين الخارجيين في	• تتنوع برامج الدراسات العليا بالكلية بحسب
تحسين البرامج والمقررات	الأقسام العلمية والتخصصات الدقيقة ويبلغ
	عددها 20 برنامج ماجستير و20 برنامج
	دكتوراة فلسفة في العلوم الزراعية.
• ضعف الميزانية الخاصة بإجراء البحوث العلمية	• وجود قاعدة بيانات في شكل سلاسل زمنية
	توضح عدد الطلاب الملتحقين ببرامج الدراسات
	العليا وكذا الطلاب الممنوحين سواء من
	المصريين أو الوافدين.
• ضعف التواصل بين الكلية والقنصليات	• تنوع الكلية من طرق الإعلان عن برامج
الخارجية لجذب الطلاب الوافدين للتسجيل	للدراسات العليا وتستعين بوسائل عديدة
ببرامج الدراسات العليا.	
• توصيف برامج ومقررات الدراسات العليا تحتاج	• تحدد الكلية من خلال مجلسها ولجنة الدراسات
للتحديث وإجراءات تصحيحية في ضوء تقرير	العليا الملامح الأساسية للنظام المتبع في
المراجعين الخراجيين والداخليين.	تدريس مقررات الدراسات العليا
• عدم توافر مصفوفات المضاهاة المطلوبة بكل	• الاشتراك في قواعد البيانات العالمية من خلال
برنامج دراسي.	الجامعة بالإيميل الجامعي وحساب بنك المعرفة
	• تجهيز معمل خاص بالدراسات العليا بكل قسم
	علمي يحتوي علي مجموعة من الاجهزة البحثية
	التي يحتاجها الطلاب في ابحاثهم
	• وجود معمل بحثي مركزي للكلية يحتوي علي
	الأجهزة الحديثة التي تخدم أبحاث طلاب الكلية
	والهيئة المعاونة وأعضاء هيئة التدريس.
	• حصول الكلية علي عدد من المشروعات
	الممولة من الجامعة أو من صندوق STDF
	وتجهيز معمل معتمد لأبحاث التربة والمياة بقسم









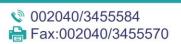




الأراضي والمياه.
• انتداب علماء مشهود لهم بالكفاءة العلمية من
جامعات مصرية ودولية (مثل الولايات المتحدة
الأمريكية) وكذلك أهل الخبرة من الشركات.
• يتم مراجعة أداء الأقسام في تدريس مقررات
الدراسات العليا من خلال عدة آليات منها:
وجود صندوق شكاوى واقتراحات - الاجتماع
العلمي السنوي للأقسام و للكلية.
• يتم التسجيل للدرجات العلمية بشرط أن تتفق مع
الخطة البحثية المعتمدة للقسم والمنبثقة من
الخطة البحثية لكل من الكلية والجامعة.
• يتوافر بادارة الدراسات العليا بالكلية وكذلك بدليل
الطلاب الاجراءات الادارية والعلمية الخاصة
بالتسجيل للدرجات العلمية.
يتوفر بالكلية دليل معتمد بالأليات المفعلة التي تتبعها
الكلية في التعريف ببرامج الدراسات العليا التي تقدمها
المؤسسة والترويج لها محليا وإقليميا
• وجود مكتبة رقمية لطلاب الدراسات العليا
• تعقد الأقسام العلمية وكذا الكلية مؤتمر سنوي
يخصص به جانب لطلاب الدراسات العليا
لمناقشة مشاكلهم ومقترحاتهم لتحسين برامج
الدراسات العليا
• تعقد الكلية ملتقي سنوي للتوظيف وتعرض
خلالة علي المعتمين من سوق العمل برامج
الدراسات العليا وتستقرأ ارائهم عن برامج
الدراسات العليا وجودة الخريج وتوفر من خلالها
ايضا فرص للتوظيف.
• اشراك بعض الهيئات والمراكز البحثية في دعم











أبحاث طلاب الدراسات العيا وتحمل نفقات
بعض التجارب العملية التي تخدم أنشطتها.
• وجود توصيف معتمد لبرامج ومقررات الدراسات
العليا
• وجود تقارير للمراجعة الداخلية والخارجية لبرامج
الدراسات العليا التي تقدمها الكلية

مقترحات التحسين للدراسات العليا والبحوث:-

- -1 الاستفادة من تقارير المراجعين الخارجيين في تحديث توصيف برامج ومقررات الدراسات الدراسات العليا، وكذلك تحسين البرامج والمقررات.
 - 2- زيادة الميزانية المخصصة لاجراء البحوث العلمية
 - 3- تحديث وتفعيل أليات جذب الطلاب الوافدين للتسجيل ببرامج الدراسات العليا بالكلية.











نقاط الضعف	نقاط القوة
• تعتمد الخدمات التي تقدمها الكلية في هذا	• قطاع البيئة وخدمة المجتمع يشارك في
المجال على المبادرات الفرديه والجهود	مؤتمرات لخدمة البيئة على المستوى المحلى
الشخصيه	والدولي
• قلة الاستبيانات الخاصة بقياس نسبة الرضا عن	• وجود وحدات خاصة بالكلية للإسهام في خدمة
الخريج لدى الأطراف المجتمعية المعنية	البيئة والمجتمع
• محدودية استفادة الكلية من أراء اطراف المجتمع	• تمتلك الكلية خطه استراتيجيه في مجال خدمه
المحلى في ما يخص الاجراءات التصحيحية بناء	المجتمع تحقق رسالتها
على الاستبيانات.	
	• تمتلك الكلية قواعد بيانات لجميع جوانب النشاط
	المجتمعي بالكلية

مقترحات التحسين في المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة

- 1. التوسع في عمل ورش ودورات تدريبية و قوافل إرشادية تخدم المجتمع المحلى و تلبى رغباته بناء على نتائج قياس الرضا
- 2. الانتقال من العمل الفردى لدى أعضاء هيئه التدريس إلى العمل الجماعى القائم على تخطيط مسبق
 - 3. التوسع في عقد عقود شراكه وتعاون مع مؤسسات المجتمع الخارجي.













يمثل تحليل البيئة الخارجية للكلية الجزء الثاني من التحليل البيئي الذي يتم من خلاله تحديد القوى والمتغيرات التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على الأنشطة والقرارات الإدارية. تم إجراء التحليل باستخدام طريقة. (Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats) SWOT الغرض من هذا التحليل هو:

- تحديد وتشخيص مجالات الفر ص التي قد تؤثر على المؤسسة التعليمية وتحفيز ها على الأداء.
- تحديد وتشخيص مناطق التهديد التي تمثل عوامل الرفض من قبل المجتمع الخارجي للمؤسسة وعدم تأثره بها.

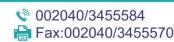
تم تحليل البيئة الخارجية بكلية الزراعة _ جامعة طنطا بنظام (PEST) وتم صياغة نتيجة التحليل في مصفوفة الفرص والتهديدات للكلية، ويوضح الجدول التالى ملخصًا لفرص الكلية وتهديداتها:-

. القوى السياسية والقانونية

التهديدات Threats	الفرص Opportunities
• سياسات القبول المركزية دون مراعاة	• وجود الهيئه القوميه لضمان الجوده والاعتماد،
للقدرات والامكانيات لدى الطلاب، واعتماد	والتي أمكن من من خلالها حصول الكليه على
معايير القبول علي المجموع فقط.	الدعم الفنى للتأهيل الاعتماد.
• زيادة عدد كليات الزراعة وفروعها ذات	 تشجیع انشاء برامج تعلیمیة جدیدة.
الإمكانات الأفضل تنافسياً.	
• زيادة اعداد الجامعات الخاصة والمرونة في	• تشجيع تبادل الخبرات بين الجامعات على
إتخاذ القرارات وحل المشكلات الخاصة	المستوى القومي والعالمي.
بالتعليم.	
• التغييرات المتلاحقة في الأوضاع الاقتصادية	• صدور قوانين تحمى حقوق الملكية الفكرية.









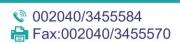
I	التهديدات	الفرص
	Threats	Opportunities
	• التغيير المستمر في المواقع وعدم القدرة على	• وجود مركز ضمان الجودة بجامعة طنطا -
1	شغل الأماكن الخالية في وقت مناسب بسبب	متطور وحديث بالجامعة بمبنى التطوير
	بعض القواعد القانونية المنظمة لذلك	للمساهمة بالدعم الفني في إنشاء و ادارة وحدات
		ضمان الجودة بالكليات
		• تغيير قواعد عمل لجان الترقى وإشتراطات
		النشر الدولي



التهديدات Threats	الفرص Opportunities
 عدم التأكد من الميز انيات السنوية المستقبلية 	• وجود فرص للتقدم للمشروعات التنافسية
الممنوحة من قبل الحكومة إضافة إلى محدودية	للبحوث العلمية (TEMPUS, RDIetc
ميزانية الجامعة مما يخلق نوعا من صعوبات	للحصول على الدعم المادي
الانفاق في الكلية	
 التركيز على موضوع التمويل الذاتى والذى 	• الاتجاه نحو تنفيذ نظام التعليم المتوازن الذي
سينجم عنه بالضرورة ضغط أكبر على الجامعة	سوف يفتح المجال لزيادة مصادر التمويل
لكى يتسنى لها الحصول على تمويل حكومي	المادي والذي سيسهم بدوره في تطوير التعليم
لمساعدتها في تحقيق خطط التنمية الخاصة بها.	وبيئاته في مختلف الكليات
 تواضع الإنفاق الحكومي على البحث العلمي 	• موقع الكلية وموقع الجامعة في منطقة واعدة
	اقتصاديا تتيح فرصاً لزيادة الموارد الذاتية
 غياب ثقافة التعاون بين الجامعات ومنظمات 	إمكانية عقد شراكة مع جامعات أجنبية في منح
الأعمال والذي ينتج عن عدم اقتناع المنظمات	درجات علمية مشتركة
الحكومية ورجال الأعمال بأهمية تمويل الأبحاث	
في الجامعات المصرية.	









التهديدات	الفرص
Threats	Opportunities
صعوبة تسويق الأبحاث العلمية والتطبيقية.	• زيادة عدد الجهات الداعمة لتمويل الابحاث
	العلمية سواء المحلية او الدولية بما يعود بتنامي
	الموارد الذاتية للكلية

3. القوي الاجتماعية

التهديدات	الفرص
Threats	Opportunities
 وجود عدم رضاء من المجتمع المحيط بالكلية 	• تنمية وتنظيم المجتمعات المحلية يحتاج
عن الخريجيين	للخبرات الجامعية
• عدم وجود تفهم كامل من المجتمع المحيط	• تأسيس روابط قوية مع المنظمات القومية
لدور الكلية في المجتمع	والعالمية من أجل تطوير فرص التعاون
	وتبادل الخريجين
• غياب ثقافة التعاون بين الجامعات والمنظمات	• موقع الكلية المتميز في وسلط الدلتا بما يخدم
الاهلية.	عدد كبير من المحافظات المجاورة ويسهل
	علي عدد كبير من الطلاب الالتحاق بالكلية
• احجام المنظمات الحكومية ورجال الأعمال	• يتميز مجتمع وسط الدلتا بتباين في المستويات
عن تمويل البحث العلمي في المجتمعات	الإجتماعية مما يسمح للكلية بإنشاء برامج
المصرية	جديدة بمصر وفات جنبا الى جنب مع ما تقدمه
	حاليا من التعليم المجاني
• طبيعة المجتمع المحيط ودائرة العلاقات	• مشروعات تطوير التعليم بمرحلتيه من خلال
الإجتماعية والمعارف وتأثيراته السلبية على	زيادة اهتمام الدولة بمشروعات التعاون مع
تجنب تعارض المصالح.	وزارة التعليم العالى والبنك الدولى الاتحاد
	الإفريقي في المجالات التعليمية أو البحثية أو
	المشروعات الخدمية.
• زيادة معدلات البطالة في المجتمع يؤدى إلى	وجود مشروعات بحثية مشتركة مع مؤسسات
انخفاض فرص العمل أمام خريج كليات	علمية مختلفة خاصة الممولة من جهات محلية
الزراعة.	أودولية ومشاركة أعضاء هيئة التدريس فيها.









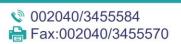
التهديدات	الفرص
Threats	Opportunities
• اعتماد جهات العمل على غير المتخصصين في	وجود كوادر مدربه ومؤهلة من أعضاء هيئة
المجال الزراعي.	التدريس كافية لتحقيق رسالة الكلية في مجالات
	التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتنمية البيئة
	وتقديم الاستشارات العلمية والفنية في مجال القطاع
	الزراعي.
توزيع الأراضي المستصلحة على غير خريجي	وجود برامج للدراسات العليا مميزة لتشجيع الطلاب
كليات الزراعة يقيد الفرص أمام الخريجين.	العرب الوافدين على الدراسات العليا بالكلية من
	خلال تفعيل اتفاقيات التبادل الطلابي والثقافي بين
	الكلية ومعاهد البحث العلمي بالجامعات العربية
عدم وجود ثقافة التعامل مع الاستشاريين	وجود بحوث ودراسات على المنتجات الزراعية
المتخصصين من العاملين بالكلية في مجال	الآمنة للاستهلاك المحلى أو للتصدير وتنميتها
الزراعة.	وكذلك دخول الوحدات ذات الطابع الخاص
	المتوفرة بالكلية ليتمشى مع هذه النوعية الآمنة من
	المنتجات الزراعية آدمياً وبيئياً.



التهديدات	الفرص
Threats	Opportunities
 التكلفة المرتفعة لهذه التقنيات مقارنة بالإنفاق 	• التطور المتزايد في وسائل الإتصالات وفي
المحدود على التعليم العالى	تقنيات الوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم
	وكذلك التقنيات الزراعيه.
• صعوبة الحصول على التكنولوجيا الحديثة	• وجود شبكة الإنترنت يتيح للكلية نشر وتحديث
لتطوير المعامل بسبب ضعف التمويل.	كافة المعلومات الكافية عنها.
•	• وجود وحدة للتعليم الإلكتروني بالجامعة لإنتاج
	المقررات الإلكترونية.











1. مصفوفة التحليل الكمي للبيئة الداخلية

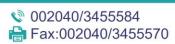
نقاط الضعف				نقاط القوة						
الوزن المرجح	لترثيب	الوزن التسبى	عدد عوامل الضعف	الوزن المرجح	الترتيب	الوزن التسبى	عد عوامل القوة	المعيار	٩	
0.08	2	0.04	5	0.16	4	0.04	6	التخطيط الاستراتيجي	1	
0.07	2	0.035	3	0.2	5	0.04	11	القيادة والحوكمة	2	
0.07	2	0.035	5	0.12	4	0.03	6	نظام إدارة الجودة والتطوير المستمر	3	
0.03	1	0.03	7	0.09	3	0.03	7	أعضاء هيئة التدريس	4	
0.06	1	0.06	6	0.18	3	0.06	6	الجهاز الإداري	5	
0.06	2	0.03	3	0.12	3	0.04	6	الموارد المالية والمادية	6	
0.07	2	0.035	2	0.3	5	0.06	8	المعايير الأكاديمية والبرامج	7	
0.07	2	0.035	6	0.3	5	0.06	6	التدريس والتعلم والتقويم	8	
0.05	1	0.05	6	0.18	4	0.045	14	الطلاب والخريجون	9	
0.05	1	0.05	6	0.14	4	0.035	9	البحث العلمي والأنشطة العلمية	10	
0.1	2	0.05	5	0.12	4	0.03	19	الدراسات العليا والبحوث	11	
0.1	2	0.05	3	0.12	4	0.03	4	المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	12	
0.81	-	0.5	57	2.03	-	0.5	102	المجموع		
2.84				الاجمالي الاوزان المرجحة لعناصر القوة والضعف						

من مصفوفة العوامل الداخلية للكلية والتي كانت قيمتها الإجمالية 2.84 والتي بمقارنتها بالقيمة المتوسطة والتي تساوي 3.00 نجد أن الوضع الداخلي للكلية يحتاج إلى الكثير من الجهود حيث ان الوضع الحالى وفقا للمصفوفة يشير إلى أن البيئة الداخلية لا تضمن بقاء الكلية ولا يمكنها الاعتماد على مكوناتها الداخلية بصورة مستقلة وتحتاج دائما إلى مد يد العون من الجامعة و جهات خارجية لمساعدة الكلية.













	A		4	1					
التهديدات				القرص					
الوزن المرجح	تترتي	الوزن التسبى	عدد عوامل الضعف	الوزن المرجح	لترتيب	الوزن التسبي	عدد عوامل القوة	المعيار	2
0.1	1	0.1	5	0.42	3	0.14	6	القوى السياسية والقانونية	1
0.44	2	0.22	5	0.68	4	0.17	5	القوى الاقتصادية	2
0.09	1	0.09	9	0.33	3	0.11	9	القوى الاجتماعية	3
0.18	2	0.09	2	0.24	3	0.08	3	القوى التكنولوجية	4
0.81	-	0.5	21	1.67	-	0.5	23	المجموع	
2.48				الاجمالي الاوزان المرجحة لعناصر القوة والضعف					

من مصفوفة العوامل الخارجية للكلية والتي كانت قيمتها الاجمالية 2.48 والتي بمقارنتها بالقيمة المتوسطة والتي تساوى 3 نجد ان الوضع الخارجي للكلية هو وضع جيد وان البيئة الخارجية تدعم بقاء الكلية وتسعى إلى نموها.





