جامعة طنطا
كلية الزراعة
وحدة ضمان الجودة

التحليل البيئي
SWOT ANALYSIS

معيار
التخطيط الإستراتيجي

فريق الإعداد

• أ.د. أسامة عبد الحميد عبد الرازق	مدير وحدة ضمان الجودة
• د. ياسر صبحي نحيله	منسق معيار التخطيط الاستراتيجي
• د. صفاء صلاح عطية	منسق معيار القيادة والحوكمة
• د. صبرى عبد المنعم عبد العال	منسق معيار نظام إدارة الجودة
• د. مى محمد عامر	منسق معيار أعضاء هيئة التدريس
• د. اسلام إسماعيل طيبه	منسق معيار الجهاز الادارى
• د. رانيا احمد محمد احمد	منسق معيار الموارد المالية والمادية
• د. سمر عبد العزيز	منسق معيار المعايير الأكاديمية
• د. محمد رضا	منسق معيار التدريس والتعلم والتقويم
• د. رحاب إسماعيل	منسق معيار الطلاب والخريجون
• د. أميرة رزق	منسق معيار البحث العلمي
• د. طلعت خضر الريس	منسق معيار الدراسات العليا
• د. حازم ربيع	منسق معيار المشاركة المجتمعية
• د. أسماء صبحي النجار	مدرس بقسم النبات الزراعي
• د. محمد حسين عبد الفتاح	مدرس بقسم الوراثة
• د. أحمد أحمد خطاب	قسم الإنتاج الحيواني
• د. محمد سليمان شكر	قسم الأراضي والمياه
• أ. كمال عبد العليم عمارة	معيد بقسم وقاية النبات
• أ. محمد عصام رزيق	معيد بقسم علوم وتكنولوجيا الأغذية
• سوزان فتحي طه	معيد بقسم النبات الزراعي

خبير الإعداد والمراجعة

– أ.د. ياسر محمد حافظ عبد الجواد (مراجع خارجي)

– 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 (سابقاً)

– المستشار الفني للجودة بالكلية

تم الاعتماد بمجلس الكلية فى 2021/2/28 م

منسق معيار التخطيط الاستراتيجي	مدير وحدة الجودة	عميد الكلية
د. ياسر صبحي نحيله	**أ.د. أسامه عبد الحميد عبد الرازق**	**أ.د. محمد السيد أحمد**

تحليل البيئة الداخلية والخارجية
SWOT Analysis

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

1. الاطلاع على الوثائق الموضحة سابقاًفي منهجية إعداد الخطة.
2. العصف الذهني بين أعضاء فريق الإعداد.
3. استطلاع أراء أعضاء هيئة التدريس وقيادات أكاديمية سابقة بالكلية.
4. لقاء موسع مع المستفيدين وأعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب
5. إجراءاستبيانات 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 يلى:-

1. تحليل البيئة الداخلية

معيار التخطيط الاستراتيجي

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

معيار القيادة والحوكمة

نقاط القوة	نقاط الضعف
• تقوم الكلية باختيار القيادات الاكاديمية بناء على معايير موضوعية معلنه تحقق تكافؤ الفرص	• عدم تشكيل لجنة لاختيار القيادات الخاضعة لسلطة العميد وغير المنظمة باللوائح والقوانين ومراقبة وضمان تداول السلطة
• يوجد خطة معتمدة لتدريب وتنمية المهارات الادارية للقيادات الحالية والمحتملة بناء على الاحتياجات الفعلية للقيادات الاكاديمية	• عدم الاستفادة من نتائج تحليل استبيانات تقييم القيادات الاكاديمية وعدم اتخاذ الاجراءات التصحيحية اللازمة
• توجد اليات لتقييم كفاءة ادارة المؤسسة والقيادات الاكاديمية	• عدم قياس أثر ومردود التدريب للدورات التى تتم فعليا لتدريب القيادات الاكاديمية والمحتملة
• وجود استبيانات لاستطلاع رأى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وممثلين للجهاز الادارى والطلاب فى القيادات الاكاديمية ويتم تحليلها واعتمادها فى مجلس الكلية	
• توفر الكلية وثيقة خاصة بها تشمل قيمها الجوهرية ودليل أخلاقيات المهنة ودليل حقوق الملكية الفكرية وضوابط الشفافية والعدالة وعدم التمييز	
• يوجد هيكل تنظيمى مرن ومحدث ومعتمد من مجلس الكلية ويحقق الهيكل التنظيمى رسالة الكلية وأهدافها الاستراتيجية	
• يتضمن الهيكل التنظيمى 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 الخرجين.....وغيرها	

• يوجد توصيف وظيفى 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 فى مجال اتخاذ القرارات الخاصة بالتعليم والتعلم والبحث العلمى وخدمة المجتمع وتنمية البيئة وتوثق هذة المجال ممارساتها فى محاضرها الرسمية	

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

مقترحات التحسين فى نظام ادراة الجودة والتطوير المستمر

1- تبنى خطه دورية موثقة ومعتمدة للمراجعة الداخلية فى الأقسام العلمية المحتلفة

2- تفعيل مناقشة التقرير السنوى للكلية

3- العمل على زيادة سمات الوضع التنافسى للكلية بتعزيز نقاط القوة وتحسين نقاط الضعف بها

4- نشر ثقافة الجودة بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب وجميع العاملين بالكلية.

معيار أعضاء هيئة التدريس

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

مقترحات التحسين لمعيار أعضاء هيئة التدريس

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

معيار الجهاز الإداري

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

مقترحات التحسين فى الجهاز الإدارى:

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: 21001» و «الأيزو 9001: 2015» في إدارة المنظمات التعليمية ونظم ادارة الجودة.

معيار الموارد المالية والمادية

نقاط القوة	نقاط الضعف
• وجود خطه دوريه للصيانة	• محدودية الموارد المالية والدعم المالى
• وجود لجنة لإدارة الأزمات والكوارث	• عدم كفاية وعدم حداثة أجهزة المعامل
• وجود وسائل متنوعة للتواصل	• بعض المدرجات لا يوجد بها أكثر من مخرج
• 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 فى الموارد المالية والمادية:

1- مخاطبه الجامعة لزيادة الميزانية المخصصة للكلية

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

معيار المعايير الأكاديمية والبرامج

نقاط القوة	نقاط الضعف
• تتبني الكلية المعايير الأكاديمية القومية القياسية التي تتوافق مع أهدافها الاستراتيجية ورسالتها	• ضعف الاستفادة من دلالات ومؤشرات تطور أعداد وأحصائيات تطور أعداد الطلاب الملتحقين بالبرنامج في تطوير البرنامج
• المخرجات التعليمية تتوافق مع المعايير المتبناة	• عدم تفعيل دور المراجع الخارجي
• 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

1- زيادة الجانب التطبيقي والعملي والزيارات الميدانية في مقررات الفرق النهائية
2- الاستفادة من نتائج تقويم الطلاب للمقررات الدراسية
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 فى التعلم الذاتي والتعاوني والنشط والالكترونى.
6- تدعيم مكتبة الكلية لإتاحة فرصة أكبر للاطلاع والتعلم الذاتى
7- تزويد المعامل بوسائل عرض تكنولوجية

معيار التدريس والتعلم والتقويم

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

مقترحات التحسين فى التعليم والتعلم والتسهيلات المادية

1- تصوير جميع التجارب العملية وكذلك العمليات الزراعية بالفيديو وعرضها على الطلاب بحيث يتمكن الطلاب من مشاهدة التجارب والعمليات الزراعية التى 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

معيار الطلاب والخريجون

نقاط القوة	نقاط الضعف
• وجود قواعد معلنة للقبول في البرامج التعليمية والتحويل منها .	• عدم كفاية المساعدات المالية المخصصة للطلاب غير القادرين.
• وجود الية لجذب الطلاب الوافدين	• عدم وجود خطط للترويج للكلية بالدول العربية لجذب المزيد من الطلاب الوافدين.
• وجود نظام معلن للدعم المادي والاجتماعي والصحي والارشاد الاكاديمي للطلاب	• لاتقدم الكلية منح دراسية للطلاب الوافدين المتميزين.
• وجود خطة للانشطة الطلابية	• عدم التفعيل الجيد لنظام وجود Portfolio لكل طالب لمتابعته
• وجود صالة رياضية مجهزة لممارسة النشاط الرياضي	• عدم التفعيل الجيد لنظام الارشاد الاكاديمي وعدم وجود اليه لمتابعته
• **يوجد دليل للطلاب منشور على موقع الكلية**	• **يحصل الطالب على نسخة مطبوعة من الدليل 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، تحريري)	
• 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 والى الكلية على الموقع الالكترونى او ملصقات فى مدخل الكلية مع بداية العام الدراسى

2- تحديث دليل الطالب بصفة دائمة وان يحصل الطالب على نسخة منة مع بداية كل عام دراسى

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

معيار البحث العلمي

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

معيار الدراسات العليا والبحوث

نقاط القوة	نقاط الضعف
• تتنوع برامج الدراسات العليا بالكلية بحسب الأقسام العلمية والتخصصات الدقيقة ويبلغ عددها 20 برنامج ماجستير و20 برنامج دكتوراة فلسفة في العلوم الزراعية.	• عدم الاستفادة من المراجعين الخارجيين فى تحسين البرامج والمقررات
• وجود قاعدة بيانات في شكل سلاسل زمنية توضح عدد الطلاب الملتحقين ببرامج الدراسات العليا وكذا الطلاب الممنوحين سواء من المصريين أو الوافدين.	• ضعف الميزانية الخاصة بإجراء البحوث العلمية
• تنوع الكلية من طرق الإعلان عن برامج للدراسات العليا وتستعين بوسائل عديدة	• ضعف التواصل بين الكلية والقنصليات الخارجية لجذب الطلاب الوافدين للتسجيل ببرامج الدراسات العليا.
• تحدد الكلية من خلال مجلسها ولجنة الدراسات العليا الملامح الأساسية للنظام المتبع فى تدريس مقررات الدراسات العليا	• توصيف برامج ومقررات الدراسات العليا تحتاج للتحديث وإجراءات تصحيحية في ضوء تقرير المراجعين الخراجيين والداخليين.
• الاشتراك فى قواعد البيانات العالمية من خلال الجامعة بالإيميل الجامعي وحساب بنك المعرفة	• عدم توافر مصفوفات المضاهاة المطلوبة بكل برنامج دراسي.
• 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 فى تدريس مقررات الدراسات العليا من خلال عدة آليات منها : وجود صندوق شكاوى واقتراحات – الاجتماع العلمى السنوى 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 فى 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.

معيار المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة

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

مقترحات التحسين فى المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة

1. التوسع فى 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 فى عقد عقود شراكه وتعاون مع مؤسسات المجتمع الخارجى.

2. تحليل البيئة الخارجية

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 SWOT. (Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats) الغرض من هذا التحليل هو:

- تحديد وتشخيص مجالات الفرص التي قد تؤثر على المؤسسة التعليمية وتحفيزها 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 فى مصفوفة الفرص والتهديدات للكلية، ويوضح الجدول التالي ملخصًا لفرص الكلية وتهديداتها:-

1. القوي السياسية والقانونية

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

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

2. القوي الاقتصادية

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

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

3. القوي الاجتماعية

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

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

4. القوي التكنولوجية

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

مصفوفتي العوامل الاستراتيجية الداخلية والخارجية

1. مصفوفة التحليل الكمي للبيئة الداخلية

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

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

2. مصفوفة التحليل الكمي للعوامل الخارجية

م	المعيار	الفرص				التهديدات			
		عدد عوامل القوة	الوزن النسبي	الترتيب	الوزن المرجح	عدد عوامل الضعف	الوزن النسبي	الترتيب	الوزن المرجح
1	القوى السياسية والقانونية	6	0.14	3	0.42	5	0.1	1	**0.1**
2	القوى الاقتصادية	5	0.17	4	0.68	5	0.22	2	**0.44**
3	القوى الاجتماعية	9	0.11	3	0.33	9	0.09	1	**0.09**
4	القوى التكنولوجية	3	0.08	3	0.24	2	0.09	2	**0.18**
	المجموع	**23**	**0.5**	**-**	**1.67**	**21**	**0.5**	**-**	**0.81**
	الاجمـــالى الاوزان المرجحة لعناصر القوة والضعف				**2.48**				

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