

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا

الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا

سورة الأحزاب (72)

# البرنامج الانتخابي لعمادة الكلية

## خُطة الترشح لمنصب عميد كلية الزراعة جامعة عين شمس

مُتضمنة

خارطة طريق والخُطة التنفيذية

وتحليل للوضع الراهن والمُستهدف

توجد مقالات وتحميلات على الرابط

<http://kenanaonline.com/users/hesmostafa/downloads>

الأستاذ الدكتور / مصطفى إبراهيم نوري

Mobile: 0101497841 Email: drhesmostafa@hotmail.com

2014 - 2011

الضغط على أي عنوان باللون الأحمر  
يمكنك من الانتقال السريع للمحتوى  
، كذلك الضغط على كلمة أو سهم  
رجوع تعود للمحتويات ثانية

أ.ب. مصطفى نروس

## المحتويات

| الصفحة | م                                   |
|--------|-------------------------------------|
| i      | المحتويات                           |
| 1      | مقدمة                               |
| 2      | مسؤوليات عميد الكلية 1              |
| 1      | رؤية ورسالة 2                       |
| 8      | غايات وأهداف 3                      |
| 9      | القيادة 4                           |
| 9      | نمط القيادة 5                       |
| 10     | المجالس الرسمية واتخاذ القرار 6     |
| 11     | الموارد الذاتية 7                   |
|        | السياسات 8                          |
| 13     | سياسة التعليم 9                     |
| 14     | سياسة البحث العلمي 10               |
| 16     | سياسة خدمة المجتمع وتنمية البيئة 11 |
| 18     | السياسة المالية 12                  |
| 18     | الآليات التنظيمية للتنفيذ 13        |
| 20     | إدارة الخطة 14                      |
| 21     | تقويم الأداء وتقويم الخطة 15        |
| 22     | التقييم والمتابعة 16                |
| 25     | الاستراتيجيات التنافسية 17          |
| 26     | الهيكل التنظيمي 18                  |
| 30     | الموارد البشرية 19                  |
| 31     | الموارد المالية 20                  |
| 33     | نمط الإدارة 21                      |
| 35     | خارطة طريق 22                       |
| 38     | الخطة التنفيذية 23                  |
| 79     | الوضع الراهن والمستهدف 24           |
| 82     | CV 25                               |

الخطة بناءً على دراسات مرجعية وخبرات ومؤهلات معتمدة

أن تكون لكليتنا الريادة والقيمة بقدراتها البشرية والمادية والخدمية ،  
مُعْتَرَفٌ بتميزها

### الرسالة

تفعيل التزام الكلية بتخريج مهندسين زراعيين قادرين على تلبية احتياجات مختلف  
المستويات من سوق العمل المحلي والإقليمي بمستوى تنافسي متميز وباحثين قادرين  
على تطوير المهنة بمستوى بحثي منافس وتقديم خدمات تعليمية ومُجتمعية مُتميزة في  
إطار العمل الجماعي والقيم والعادات التي تدعم مُجتمع الكلية والمُجتمع الخارجي من  
خلال التطوير المُستمر للإدارة الواعية وآلياتها

رجوع



### مقدمة

تفعيلاً لروح الدساتير العالمية والقوانين المطبقة في أغلب دول العالم المُتَحضر  
: حيث تختص الجامعات بكل ما يتعلق بالتعليم الجامعي والبحث العلمي الذي تقوم به  
كلياتها ومعاهدها في سبيل خدمة المُجتمع والارتقاء به حضارياً، مُتوخية في ذلك  
المُساهمة في رُقي الفكر وتقدم العلم وتنمية القيم الإنسانية، وتزويد البلاد  
بالمُتخصصين والفنيين والخبراء في جميع المجالات وإعداد الإنسان المُزود بأصول  
المعرفة وطرائق البحث المُتقدمة والقيم الرفيعة ليساهم في بناء وتدعيم المُجتمع  
الديمقراطي، وصنع مُستقبل الوطن وخدمة الإنسانية، وتعتبر الجامعات بذلك معقلاً  
للفكر الإنساني في أرفع مُستوياته، ومصدر الاستثمار وتنمية أهم ثروات المُجتمع  
وأغلاها وهي الثروة البشرية، وتهتم الجامعات كذلك ببعث الحضارة والتراث التاريخي  
والتقاليد الأصيلة ومُراعاة المُستوى الرفيع للتربية والخلفية الوطنية، وتوثيق الروابط  
الثقافية والعلمية مع الجامعات الأخرى والهيئات العلمية العربية والأجنبية. وتكفل

الدول استقلال الجامعات بما يُحقق الربط بين التعليم الجامعي وحاجات المجتمع والإنتاج.

رجوع

↑

## مسؤوليات عميد الكلية

تعامل العميد الأساسي أغلب وقته ليس فقط مع الأساتذة والعاملين لكنه إضافة لذلك مسؤولاً عن الطلاب، كأي أستاذ آخر، لأنه أستاذ، وعليه مسؤوليات إضافية كقائد مُرشد ، ومسؤولياته تتلخص فيما يلي:

1. هو الذي يقرر إلى حد كبير أسلوب القيادة الذي يتبعه في إدارة الكلية، والذي ينعكس مباشرة على المناخ العام والبيئة التنظيمية للكلية، فلا يعقل أن يكون الأسلوب استبدادياً وقائماً على إسكات المعارضين وتشجيع الموافقين، ثم نتحدث عن الديموقراطية والحوار، ونتوقع من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين أن يكونوا نماذج للسلوك الديموقراطي وتقبل الرأي الآخر في تعاملاتهم. ولا يتصور الزعم بأننا نقدر حرية الرأي ثم نغلق أبواب الحوار. إن تنمية قيم الديموقراطية والحوار لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين يحتاج ابتداءً إلى مناخ مناسب وممارسة فعلية، ليتعلم الجميع أهمية تكوين الرأي المستقل، ووجوب الإنصات لهذا الرأي، والتعبير الحر عنه من خلال القنوات والأساليب الشرعية. أما القهر والكبت فلن يخلق إلا رعيلاً من الاتباع.

2. عميد الكلية هو المسؤول عن تنمية قيم الانضباط والالتزام واحترام الوقت من خلال تنظيم الكلية، وضبط السلوك والالتزامات والمواعيد بصفة عامة، مع إلزام الجميع بواجباتهم، والمُحاسبة عند التقصير، واتخاذ إجراءات التصحيح، ومُكافأة المُجتهدين. كل هذا السلوك هو نشر وترسيخ لقيم الانضباط والالتزام والعدل والمُحاسبة وتحمل المسؤولية. فالعميد إذن يقوم بدور مع الجميع. إذا لم يحدث

هذا لتعذر الحديث عن أهمية الانضباط والالتزام، بل قد يتراجع المنضبطون عن انضباطهم، ويتقاعس الملتزمون عن أداء واجباتهم.

3. عميد الكلية يتعامل بعدل وإنصاف مع كافة طوائف الكلية، ليسهم بسلوكه في تنمية قيم العدل والمساواة وتكافؤ الفرص. ولا يجامل على حساب الحق، ولا يتغاضى عن أخطاء ذوي الحظوة، ولا يميل ميزانه مع ذوي المكانة، لإلغاء ثقافة مُعاداة العدل والمساواة، ويمنع سيادة قبول الظلم وإهدار الحقوق، فلا تُرتكب أخطاء مهنية جسيمة، مهما تحدثنا عن العدل وتشدقنا بالمساواة.

4. تنمية ثقافة التنافس الشريف الذي يتيح الفرص المتساوية أمام الجميع لإبراز التفوق وتنمية المواهب أو إثبات الجدارة. هذا يسهم في خلق ودعم مجتمع تكافؤ الفرص داخل وخارج الكلية، وعلى عميد الكلية أن يرصد التفوق ويشجعه ويرعاه ويكرمه، فيغرس بذلك قيمة تقدير التفوق، وتقبل سبق الآخرين، والسعي المشروع للحاق بهم دون غلٍّ أو حقد.

5. العميد يسهم في التنمية والتربية الخلقية من خلال تهيئة مناخ العمل في فرق ومجموعات ليتعود الجميع على العمل في فريق، إن نجاح العمل الجماعي مُمكن، بل وفرصه في الإنجاز الأكبر.

غياب روح الفريق عن أطراف الكلية له مردود سلبي على إنجازهم جميعاً، بل هو مقدمة لصراعات ومهاترات تستهلك الجهد والفكر وتعكّر صفو المناخ العام، ونشر روح الفريق هو أحد المسؤوليات المهنية للعميد، ليس فقط في النواحي العلمية والإدارية، وإنما أيضاً في التعاملات والأنشطة.

6. العميد مسؤول مهنيّاً عن توجيه معاونيه من الأساتذة والأخصائيين والموظفين لاستيعاب الأهداف الخلقية لكافة أنشطة جميع الفئات، وعلى العميد إدراك ذلك جيداً، ونشر هذا الإدراك وما يتبعه من الالتزام بين الجميع.

7. علاقة العميد أو من ينوب عنه (مع مُتابعته) ، بالموارد البشرية اجتماعياً ، ميدان خصب لتحقيق أهداف نشر الثقافة الخلقية، وتأكيد الالتزام بأخلاقيات المهنة، فمن خلال هذه العلاقة يتأكد حرص العميد على الصالح العام وهو التزام مهني أساسي، لتعميق مفهوم المسؤولية المشتركة بين الجميع ، وتتأكد أهمية قيم الحوار والتعاون من أجل حل المُشكلات الإدارية والتعليمية ، وتتأكد قيم أخرى مثل أهمية الدراسة العلمية والمنهج العلمي والتشخيص المنهجي والقرار الحاسم والمُتابعة الفعالة والعدل والمساواة والحب. خلاصة القول أن العميد مسؤول مهنيًا عن تنمية كل هذه القيم الإيجابية في مُجتمع الكلية بعلاقته مع جميع الطوائف للنهوض بهذه المسؤولية جزئياً على الأقل.

8. العميد مسؤول عن ضبط الامتحانات وتقييم الطلاب لمحاربة أي غش أو شروع فيه ومُحاربة أي تساهل أو تعنت بغير مُسوغ. وهو إذ يفعل ذلك يقوم بمسؤوليته المهنية، للإسهام في نشر ثقافة العدل والأمانة والاجتهاد بين الطلاب والأساتذة على السواء. انه بطريق مُباشر وغير مُباشر يدعم المكانة والسمعة العلمية للكلية والجامعة.

9. العميد مسؤول عن خلق المناخ العلمي والنفسي الذي يشعر فيه الأساتذة بالأمان والاطمئنان، ويتوقع منهم الإبداع والابتكار وحرية الرأي والفكر .. عليه تشجيع أعضاء هيئة التدريس ومُعاونيهم والإداريين في تميزهم، وتوفير التوقير والاحترام عن طريق تلبية طلباتهم المشروعة دون إبطاء.

أود هنا على وجه الخصوص أن أشير الى أهمية التعامل المُتميز بالحب والرعاية مع شباب الأساتذة، وأيضاً أهمية التعامل المُتميز بالتوقير والاحترام مع شيوخ الأساتذة. العميد مسؤول عن تهيئة بيئة يشعر فيها الأساتذة المُتفرغون بعد سن التقاعد أنهم يؤديون مهمة جليلة ويقومون بواجبات هامة، وأن يستفيد بالفعل من عطائهم وإسهاماتهم، وهناك عشرات المجالات لهذه الاستفادة.

10. العميد مسؤول عن حماية النظام والآداب العامة في الكلية، وتلك بديهية بحكم أننا نعيش في دولة قانون، على أني أود التأكيد على أن العميد سيكون له تأثير كبير عند التطبيق، فإن مفهوم النظام العام مفهوم واسع، وسيكون التفسير الذي يأخذ به العميد مهماً في تحديد هوية المناخ السائد في الكلية، وبالتالي نوع الثقافة فيها.

11. العميد مسؤول مهنيًا عن كفاءة استخدام الموارد المتاحة، خاصة المال العام، وعليه بالتالي توخي الحذر والدقة في الإنفاق، وتفويض سلطة البت في الشراء أو الإسناد، وتشكيل لجان الممارسة ولجان فض المظاريب ولجان الاستلام، كل هذه اللجان لها دور في الحفاظ على المال العام.

على العميد أيضاً أن يتوخى الأمانة التامة عند التصرف في أي موارد تتاح للكلية عن طريق الوحدات ذات الطابع الخاص، أو المزرعة أو المنح، أو تمويل البحوث، أو غير ذلك من المصادر. والأثر المترتب على هذه الأمانة (أو عدم الأمانة) يتجاوز كثيراً الحالة التي نكون بصددنا إلى التأثير في المناخ العام للكلية، والآثار المضاعفة بعد ذلك على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين والطلاب، ثم الآثار النهائية على المجتمع ككل. سواء كانت إيجابية أو سلبية.

12. العميد مسؤول عن تطبيق سياسة الموارد البشرية المتمشية مع القيم والأخلاق المهنية العامة فمثلاً:

- إذا تعلق الأمر بالتعيين طبقاً للقانون، والالتزم بالسياسات العامة، يُطبق اختيار الأصلح دائماً.
- إذا تعلق الأمر بالتنمية المهنية يحاول جاهداً توفير فرص التنمية المهنية للجميع حسب طاقاتهم والمُتوقع منهم، وعليه أخذ نشاط التنمية المهنية مأخذ الجد والمسؤولية.

- إذا تعلق الأمر بالتحفيز يستخدم كل ما في طاقته من حوافز مالية أو معنوية لتحقيق التحفيز الكافي ليحافظ على قوة الدفع في الحركة العلمية والتعليمية والأنشطة بالكلية.
- إذا تعلق الأمر بالمُتابعة وتقييم الأداء يكون أميناً في المُتابعة، وأميناً في التقارير وأميناً في التقييم.
- (حكم عام) إذا تعلق الأمر بتشكيل لجان الاختيار أو التقييم أو فحص البحوث أو اللجان العلمية أو لجان القطاعات أو غير ذلك من اللجان المؤثرة على الأفراد ، والمؤثرة في نفس الوقت على الكلية، وجب التدقيق والموضوعية في الاختيار.
- إذا تعلق الأمر بتوقيع الجزاءات التصحيحية يجب على العميد ألا ينسى أن الهدف هو التصحيح وليس الانتقام أو " تصفية الحسابات. "
- إذا تعلق الأمر بالترقيات وجب على العميد مُراعاة التزاماته المهنية والإنسانية معاً ، فلا يسير في إجراءات ترقية بغير جدارة مهنية، ولا يؤخر ترقية لأسباب شخصية، على أن يكون رائده دائماً هو الصالح العام ومصلحة الأستاذ محل الترقية.

13. عميد الكلية مسؤول عن تنمية الصف الثاني وإتاحة الفرصة أمام القيادات الشابة (أتحدث هنا عن العميد ولكني أعني جميع القيادات ، والملاحظات على الجميع).

أن تنمية وتجهيز القيادات الجديدة، أو الجيل الثاني والثالث من القيادات مسؤولية مهنية رئيسية للقيادات بالكلية. وصحيح أن بعض القيادات تستمرى دوام الحال، مع أن ذلك من المحال، إلا أن الكثرة الغالبة تدرك مسؤوليتها في هذا الشأن، حيث يعبر تواصل الأجيال عن استمرارية الكلية ذاتها واستقرار هيكلها وأنظمتها وسياساتها.

درجت بعض القيادات على السعي للاستمرار في الموقع حتى بعد بلوغ سن التقاعد، وهو أمر يتعارض في تقديري مع المسؤولية المهنية ، وانصح بالترفع عنه. على أي

في نفس الوقت أَدْعُو إلى الاستفادة من الطاقات الهائلة والخبرات المتراكمة للقيادات بعد التقاعد من خلال آليات وقنوات يكفلها النظام الجامعي، وعلينا تفعيلها بأمانة وإخلاص. أما إذا رُوِيَ أن مهنة أستاذ الجامعة مهنة تعتمد على الفكر، ولا يجب ربطها بسن مُعِين للتقاعد، فليكن هذا هو النظام مع تساوي وتكافؤ الفرص وفق القانون والنظام، ودون تعلق الأمر بهوى المسؤول أو هوى المُحيطين به.

14. العميد (واذكر بأننا معنيون بجميع القيادات) مسؤول عن القيام بكل ما من شأنه الحفاظ على مكانة وكرامة ومهابة الأستاذ الجامعي والكلية. إن هذه المسؤولية المهنية هي مسؤولية أساسية لكل أستاذ، ولكنها تكتسب أهمية أكبر مع القيادات لأنها تمثل الكلية أمام المجتمع، وتستطيع التأثير في تهيئة الظروف المُحَقِّقة لمكانة الكلية وكرامتها ومهابتها، والمُحَقِّقة أيضاً لمكانة الأستاذ وكرامته ومهابته.

15. على العميد أن يوجه الأساتذة والعاملين إلى أن خدمة المُجْتَمَع كجزء من مسؤولية الكلية والجامعة، وأن يوجه الأنشطة بما يُؤدِّي إلى النهوض بهذه المسؤولية على أكمل وجه مُمكن.

16. العميد يبذل قصارى جهده لإرساء مجموعة من المعايير الرسمية وغير الرسمية المُرشدة لسلوك أعضاء هيئة التدريس ومُعاونيهم والعاملين بتطوير مجموعة من المبادئ والقواعد المُعبِّرة عن أخلاقيات وآداب المهنة لتكون مرجعاً ومُرشداً يلتزم به الجميع. وربما يسعى العميد إلى استصدار ميثاق لذلك ، هذا جهد هام له عوائده الكبيرة في الأجلين القصير والطويل.

17. بصفة عامة على العميد تطوير وتطبيق سياسات أخلاقية في عمله تطبيقاً للمبادئ الأخلاقية العامة، فما لا يوجد بشأنه نص ، يطبق ما هو معروف من معايير ومبادئ أخلاقية عامة.

رجوع



## غايات

استناداً إلى الرؤية والرسالة السابق الإشارة إليهما ، تحددت الغايات في أربعة محاور رئيسية هي :

(1) التطوير المستمر لرفع كفاءة أداء الكلية وفقاً للمعايير التي تتناسب مع التطوير تحت الظروف المصرية.

(2) تطوير البرامج والمقررات الدراسية لتلبية احتياجات سوق العمل القومي والإقليمي والدولي.

(3) الارتقاء بالطاقات البحثية لمواجهة التحديات وحل المشكلات.

(4) التواصل الفعال مع المجتمع الداخلي والخارجي للكلية.

رجوع



## أهداف

ولكي تتحقق تلك الغايات يُمكن تحديد الأهداف العامة التالية :-

1. تحسين هيكله الكلية "أعضاء هيئة تدريس / هيئة مُعانة / إداريين / عاملين".
2. تطوير البيئة التعليمية وتحسين بيئة العمل بالإدارات والأقسام بالكلية.
3. اعداد خريجين من خلال برامج دراسية متميزة لمرحلي البكالوريوس والدراسات العليا تفي باحتياجات السوق القومي والإقليمي.
4. تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المُعانة في مهارات وجدارات نظم التعليم والتعلم.
5. تطوير البنية الأساسية للدراسات العليا والبحث العلمي بالكلية.
6. الارتقاء بمستوى جودة التعليم والبحث العلمي وتأکید هوية الكلية كمركز للبحث العلمي والثقافي والتعليمي.
7. التنمية الفعالة للمجتمع المحلي وتحقيق التلاحم بين الكلية والمجتمع.
8. تطبيق معايير التطوير المستمر لأنشطة الكلية.

رجوع



## القيادة

أعني بها تحفيز العاملين لمواجهة الصّعاب وحل المشاكل لتحقيق الأهداف والوصول إلى الرؤية المُشتركة ، ونجاح القيادة والإدارة يتطلب التوجيه الأمثل لجميع الموارد المُتاحة بالكلية : بشرية ومالية ومادية، لتحقيق الرسالة المرجوة وخدمة أهدافها.

وعليه القيادة الفعالة لا بد وأن تعتمد الإدارة الجماعية أساساً لعملها بحيث يشترك جميع العاملين بالكلية في فرق ولجان عمل تُتيح الفرصة لإطلاق الطاقات الإبداعية للأفراد وتُحفّزهم على الابتكار من خلال العمل الجماعي، مع تبني فكر التطوير والسعي إلى التميز، والقدرة على وضع السياسات اللازمة لذلك واتخاذ القرارات في إطار زمني ملائم يضمن كفاءة وفاعلية أداء الكلية.

رجوع



## نمط القيادة

- ❖ تبني نمط قيادة ديمقراطي تدعمه جميع القيادات بالتشجيع على المشاركة وإبداء الرأي.
- ❖ تشكيل فرق عمل/ لجان مُساعدة لدعم القيادات في مجالات الخدمات والأنشطة المختلفة وتفويضها السلطات المناسبة.
- ❖ الحرص على مشاركة مُمثلين من الطلاب والجهات المُجتمعية في اللجان ذات العلاقة ، حرصاً على إعداد أجيال جديدة واعية تتحمل المسؤولية.
- ❖ الحرص على توفير قنوات اتصال فعالة مع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلاب والإداريين بالكلية.
- ❖ التأكد من أن السياسات المُتبعة تضمن شفافية عملية اتخاذ القرارات وذلك بجعل السياسات مُعلنة وموثقة مع اتباع الوسائل المناسبة لمراقبة تطبيقها.
- ❖ الاحتفاظ بنماذج للممارسات المُتميزة في نمط القيادة والتي تُؤدي إلى تحقيق التميّز التنافسي والإنجاز.

## المجالس الرسمية واتخاذ القرار

- ❖ المجالس الرسمية بالكلية يجب أن تلتزم بدراسة القضايا ذات الصلة واتخاذ القرارات التي تكفل فاعلية الأداء وعليها متابعة تنفيذ تلك القرارات على جميع المستويات وفي مراحلها المختلفة.
- ❖ تقوم تلك المجالس بتوثيق الدراسات والقرارات في محاضرها الرسمية.
- التدريب وتنمية المهارات:
- ❖ تُحدّد الاحتياجات التدريبية وفقاً للأساليب العلمية، وبناءً على دراسة الفجوة بين مستويات الأداء والمستوى المرجو.
- ❖ وضع خطط التدريب بناءً على الاحتياجات الفعلية التي يتم تحديدها بحيث تتضمن عدد ونوعية البرامج التدريبية وآليات تنفيذها.
- ❖ الحرص على جودة البرامج التدريبية من حيث : المحتوى / التنظيم / تعدد وتنوع الوسائل / ملاءمة التوقيت والمدة ، لظروف العمل ، حتى تكون جاذبة للفئة المستهدفة.
- ❖ تلتزم الفئات المستهدفة بحضور البرامج التدريبية والاستفادة منها في تطوير الأداء على أن يؤخذ ذلك في الاعتبار كأحد معايير الترشيح أو التجديد للوظائف الأعلى.
- ❖ تقييم فعالية البرامج التدريبية وفقاً لمؤشرات محددة ومُعتمدة تُحدّد على أساسها درجة رضا المُتدربين ومستوى الاستفادة.
- ❖ مُراجعة خطط التدريب ومحتويات البرامج التدريبية دورياً بناءً على التغذية الراجعة من المشاركين وأثرها على أدائهم.



- ❖ الدفع بخُطة واقعية لتنمية الموارد الذاتية مع الحرص على تنوع مصادر التمويل الذاتي وتحديد لآليات ومسؤولية التنفيذ ، مع دوام المُتابعة وتحديد مؤشرات الأداء ، وإعلانها لجميع أفراد الكلية والجهات المعنية.
- ❖ السعي إلى إيجاد / توطيد العلاقات مع القطاعات الإنتاجية والخدمية في المُجتمع وفتح قنوات اتصال فعالة تُمكنها من عقد اتفاقيات / إنشاء مشروعات / تقديم استشارات لهذه القطاعات.
- ❖ مُراجعة خُطة تنمية الموارد الذاتية دورياً في ضوء العوائد التي تحققها لتوجيه الجهود نحو تعزيز الأنشطة الفعالة وإضافة أو حذف أنشطة تبعاً للمُستجدات.
- ❖ تحفيز أعضاء هيئة التدريس لبذل الجهود لتنمية الموارد الذاتية من خلال تخطيط وتنفيذ مشروعات خدمية /بحثية /إنتاجية، وذلك عن طريق تعظيم استفادتهم من عائد العقود الذاتية ، وتقديم التقدير الرسمي للنُشطاء منهم في هذا المجال.
- ❖ تقديم التسهيلات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس لتمكينهم من جلب مصادر التمويل (تسهيلات إجرائية وإدارية / وسائل تنقلات واتصالات / وإعادة توزيع الأعباء الوظيفية..... /)
- ❖ الحرص على تفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص في تنمية الموارد الذاتية من خلال:
  - تنويع الوحدات تبعاً لاحتياجات المُجتمع .
  - دعم إمكانيات الوحدات.
  - إعطاء المُرونة والاستقلالية الإدارية للوحدات.
  - توزيع الحوافز على العاملين بالوحدات بناءً على مُستوى الأداء وحجم الإنجاز.

■ القيام بأنشطة متنوعة للإعلان والإعلام عن الخدمات المختلفة المقدمة من

الوحدات بهدف زيادة حجم التسويق.

رجوع



سياسات

السياسات هي المرشد العام لاتخاذ القرارات التي تربط بين صياغة الأهداف وتنفيذها للتأكد من أن القيادات والمجالس الرسمية تتخذ القرارات والتصرفات التي تدعم المُستهدف ، وتؤدي إلى تنفيذ الخُطط التي سبق تصميمها. كما أن السياسات تُعتبر الخُطوط العريضة والعامّة التي تُرشد عملية التنفيذ في جميع أجزائها وعلى مُختلف مُستوياتها. وأي تغيير في الخُطة لا بد وأن يتبعه تغيير في السياسات المُرتبطة ، كما أن إدارة السياسات هي أحد سبل إدارة ثقافة الكلية. (سياسة المحافظة على رضا العملاء أو الطلاب، سياسة البحث العلمي التي يجب أن تحظى بالأولوية الأولى في الموازنات السنوية للكلية) ، يُمكن أن تصبح بمرور الوقت جزءاً من ثقافة الكلية ، إن مثل هذه السياسات يُمكن أن تجعل تنفيذ الخُطة المعنية أكثر سهولة ، كما أنها تستطيع أن تفيد في الاختيارات الأفضل التي تقوم بها الإدارة العليا في المُستقبل.

السياسات مُتنوعة ومُحددة وواضحة تضم كل من سياسات: التعليم والتعلم / البحث العلمي / خدمة المُجتمع وتنمية البيئة، لتحقيق الرؤية والرسالة والوصول بمُستوى خريج الكلية إلى المُستوى الملائم لتحسين الوضع التنافسي على الصعيد المحلي والإقليمي. من ثم يتم تخصيص لجان مُحدّدة لرسم سياسات كلٍ من هذه القطاعات كلجنة للبرامج والمقررات إضافة إلى اللجان المُنبثقة ، كلجنة شئون التعليم والطلاب ولجنة الدراسات العليا والبحوث ولجنة خدمة المُجتمع والبيئة ، يتولى إدارة تصريف شئونها الوكيل المُختص ، وتقوم اللجان الفنية بالإدلاء بالرأي الفني فيها ورفعها إلى مجلس الكلية مع مُتابعها واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة، ويراعى في هذا الصدد السياسات العامة للدولة والجامعة والكلية ومصلحة المستفيدين.

## سياسات تتوافق مع قانون الجامعات والقوانين والسياسات ذات الصلة

- الإدارة العليا لا تعتمد أي مُقترح من الأقسام العملية قد يؤدي إلى خفض جودة العملية التعليمية (هذه السياسة تدعم الوضع التنافسي للخدمة التعليمية في الكلية).
- يجب أن يُنفق أعضاء هيئة التدريس على الأقل 15% من وقتهم في عمل يتعلق بالبحث العلمي وبعيداً عن عملهم التقليدي (هذه السياسة تدعم وظيفة البحث العلمي للكلية).
- الكلية يجب أن تكون رقم (1) أو الثاني بغض النظر عن من هم منافسيها في المنطقة (هذه السياسة تدعم إحدى الغايات النهائية في السوق التنافسي للتعليم العالي).

### مردود الأهداف التنفيذية :-

- نقطة البدء في الخطة.
- السياسات ، والقواعد والإجراءات.
- العمل ، المُوازنات ، البرامج والمشروعات.
- مُرشد اتخاذ القرارات.
- تحديد مراكز المسؤولية.
- تفويض السلطات وتحديد الصلاحيات.
- وضع مؤشرات ومقاييس الأداء بالكلية.
- تقييم أداء الأفراد.

رجوع



### سياسة التعليم

- تحفيز التعليم الذاتي.
- مُراجعة دورية لفاعلية التعليم والتعلم.
- خطة استراتيجيات التعليم والتعلم.

- تفعيل الإرشاد الأكاديمي الواعي.
- تفعيل آلية تلقي شكاوى الطلاب والبت فيها.
- صندوق التكافل.

رجوع



## سياسة البحث العلمي

ترتكز سياسة البحث العلمي على عدة محاور هي : تشجيع النشر العلمي المتميز الذي يضمن الارتقاء بجودة الأبحاث العلمية بالكلية وتحسين وتطوير الكفاءة البحثية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في مجال البحث العلمي ودعم مصادر التمويل الذاتي التي تخدم العملية البحثية مع المراجعة الداخلية للخطط البحثية للأقسام العلمية .

### أ. الارتقاء بجودة الأبحاث العلمية وتشجيع النشر العلمي المتميز

- وضع خطة بحثية عامة تعتمد على احتياجات المجتمع المحلي للارتقاء بأنشطة البحث العلمي. يتولى تصميمها وإدارتها ومتابعتها وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا بالتعاون مع الأقسام العلمية وتناقش موضوعاتها داخل اللجنة الفنية لشئون الدراسات العليا والبحوث ، كما تعمل الكلية على أن يسير العمل البحثي من خلال خطة بحثية خمسية منبثقة من الخطط البحثية المقترحة من الأقسام العلمية مع مراعاة عدم التكرار أو التداخل ، إضافة إلى تشجيع البحوث البينية بين الأقسام العلمية. واشتمالها على الأهداف والمسؤوليات والمخرجات.

أيضا تشجيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة علي الاشتراك في المؤتمرات العلمية المحلية والإقليمية والدولية ونشر البحوث العلمية من خلالها. كذلك الدعم المعنوي والمادي وتنمية الكفاءات المتميزة من أعضاء هيئة التدريس الذين يقومون بالنشر العلمي في المجالات المصنفة عالمياً وفي المؤتمرات العالمية من خلال التعاون المتبادل بين الكلية وجامعة عين شمس.

توعية أعضاء هيئة التدريس والباحثين بضرورة الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي المتفق عليها محلياً وعالمياً بغرض حماية الإبداع العلمي مع وضع معايير واضحة للبحث العلمي وفقاً للمعايير الأكاديمية والعالمية بخصوص قواعد النشر والتحكيم.

ب . تحسين وتطوير الكفاءة البحثية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في مجال البحث العلمي

- تحفيز وتدعيم اشتراك أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في الدورات التدريبية وورش العمل الخاصة بمهارات الكتابة العلمية ومبادئ البحث العلمي والاشتراك في المؤتمرات العلمية المحلية والعالمية. تفعيل نظام المكتبة الرقمية لتوفير مصادر الاطلاع على أحدث التطورات العلمية من خلال قاعدة بيانات بأحدث المراجع والأبحاث التي قام بها أعضاء هيئة التدريس والباحثين من الكلية وخارجها. تشجيع أعضاء هيئة التدريس على السفر في مهمات علمية وبعثات ومنح شخصية لاكتساب مهارات متطورة في مجال البحث العلمي كما نشجع طلاب الدراسات العليا على المشاركة في فعاليات الندوات، وورش العمل، والمؤتمرات العلمية المحلية.

ج. دعم مصادر التمويل الذاتي

- العمل على تسويق الأبحاث التطبيقية الجيدة التي قام ويقوم بها أعضاء هيئة التدريس بإرسال ملخص سنوي بنتائج الأبحاث التطبيقية للمسؤولين (مديري المؤسسات ذات الصلة - وأصحاب الأعمال ذات الصلة) حتى يتم تطبيقها للاستفادة منها في مجال التنمية الزراعية وتطوير الإنتاج. الإعلان والدعاية عن برامج الكلية للدراسات العليا بمختلف الوسائل منها النشر على موقع الكلية على الإنترنت لزيادة أعداد الطلاب الوافدين مع الالتزام بالمحافظة على المستوى المتميز لهذه البرامج. تشجيع أعضاء هيئة التدريس على الاشتراك في المشاريع البحثية

الممولة من جهات خارجية والمشاريع التنافسية التي تخدم العملية التعليمية والبحثية ليساهم عائدها في زيادة الموارد الذاتية ودعم البحث العلمي.

#### د. المراجعة الداخلية للخُطط البحثية للأقسام العلمية

– مُراجعة الأقسام العلمية للموضوعات البحثية المطروحة للتسجيل للتأكد من أنها تتماشى مع الخُطة البحثية للقسم.

– مُراجعة لجنة الدراسات العليا والبحوث للموضوعات البحثية المطروحة للتسجيل من الأقسام العلمية للتأكد من أنها تتماشى مع الخُطة البحثية للكلية.

إضافة إلى السياسات المذكورة يتم التأكيد على الخُطط التالية :

- تشجيع وتحفيز أعضاء هيئة التدريس على البحث العلمي.
- تنمية مهارات الباحثين على النشر العلمي العالمي.
- تطبيق نتائج الأبحاث في العملية التعليمية وفي النواحي التعليمية.
- آلية التعامل مع مُقترحات وشكاوى طلاب الدراسات العليا.

رجوع



#### سياسة خدمة المُجتمع وتنمية البيئة

في إطار تحقيق الرسالة في مجال خدمة المُجتمع وتنمية البيئة تُتبع مجموعة من السياسات التي تُبنى على دراسات علمية فعلية لاحتياجات المُجتمع المُحيط تحت اشراف وكيل الكلية لشئون خدمة المُجتمع وتنمية البيئة ولجنتها المُنبثقة ، وبُناءً على نتائج الدراسة يتم وضع آليات لتحديث وتطوير مجال خدمة المُجتمع وتنمية البيئة.

- توفير العديد من البرامج المتخصصة للتوعية بخدمة المُجتمع وتنمية البيئة والتي تستهدف مُختلف الاطراف المجتمعية بالتوعية ، ويتم قياس مُستوى رضا المُستفيدين من الخدمة لمعرفة مدى استفادتهم ومُقترحاتهم لتطوير هذه الخُدمات مع التفعيل.

- تقديم خدمات مجتمعية متمثلة في القيام بقوافل إرشادية زراعية أو قوافل مجمعة بالتعاون مع كليات الطب البشري والبيطري والتمريض للمحافظات والقرى المجاورة لمحيط الكلية، لإعطاء الإرشادات الزراعية الإنتاجية والخدمية وتوعية الجمهور بأهم الموضوعات الخاصة بالزراعة والبيئة ، يشارك فيها أعضاء من هيئة التدريس والطلاب ورعاية الشباب.

- تحقيق الأمن والسلامة للأفراد وحماية وصيانة المنشآت والحفاظ على البيئة.

- تفعيل وتنظيم دورات تدريبية لإكساب الخريجين المهارات حتى تتوافق مع متطلبات سوق العمل وإشراك الأطراف المجتمعية في إيجاد حلول للقضايا المختلفة بالكلية.

- تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية للطلاب لتنمية المهارات والعمل على إشراك الطلاب في لجان التوعية بخدمات المجتمع وتنمية البيئة.

- تنظيم ملتقى للخريجين لربط خريجي الكلية بشكل مستمر.

- الاهتمام بتطوير أساليب الإعلان وحملات التوعية بأنشطة الكلية وتسويق خدماتها.

- تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية لإكساب الطلاب مهارات التعامل مع سوق العمل والقدرة على المنافسة مع المجتمع المحلي.

إضافة إلى السياسات المذكورة يتم التأكيد على الخطط التالية :

- الخطة التدريبية للطلاب المنقولين من المستوى الثاني والمستوى الثالث.
- خطة وحدة الخريجين.
- الخطة السنوية لتدريب القيادات الأكاديمية.
- خطة اللجنة الاجتماعية للعام الجامعي.
- خطة الصيانة.
- الخطة العامة للتدريب.



- تنمية الموارد المالية بتوفير خدمات مُعمدة من هيئات محلية ودولية .
- استقطاب الطلاب الوافدين في برامج البكالوريوس والدراسات العليا.
- زيادة المساهمة المجتمعية من المُستفيدين من الخدمة وذلك خلال التعريف بدور الكلية في مجال الخدمة المجتمعية وتنمية البيئة.

إضافة إلى السياسات المذكورة يتم التأكيد على الخُطط التالية :

- خُطة للاستغلال الأمثل لمزارع الكلية والوحدات ذات الطابع الخاص.
- تشجيع مشاركة أعضاء هيئة التدريس.
- خُطة لتطوير الوحدات ذات الطابع الخاص.



يعرض هذا الجزء من الخُطة إيجازاً للآليات التنظيمية بالتركيز على أبرز مبررات وأهداف أي من هذه الآليات التنفيذية، إضافة إلى عناصرها ومكوناتها الرئيسية ، سعياً إلى توفير عناصر ومقومات الإقناع لدى مُتخذي القرار ومُجتمع الكلية بأهمية المُقترحات ، وتحديد المعالم الرئيسية لخطوات التنفيذ الواقعي.

وتضم هذه المجموعة ست آليات تنظيمية مُقترحة هي :

- استحداث سياسة للاستثمار الأكفأ لقدرات أعضاء هيئة التدريس.
  - استحداث سياسة للشراكة الفنية مع الشركات الزراعية والهيئات ذات العلاقة.
  - استحداث نظام لتطوير مركز الكلية للدراسات والاستشارات الزراعية والوحدات ذات الطابع الخاص.
  - استحداث سياسة للاستخدام الاقتصادي لمزارع الكلية.
- أي تغيير في نشاطات الكلية لابد وأن يتبعه تغيير في السياسات المُرتبطة بالتنفيذ كما أن إدارة السياسات هي أحد سُبُل إدارة ثقافة أسرة الكلية.

## أهداف مُحددة

- تنمية قدرات 20 من مُعاوني هيئة التدريس في مجال البحث العلمي كل عام.
- إنتاج 10 بحث مُمول من قطاع الأعمال خلال 2 سنة.
- إنشاء مكتبة رقمية بالكلية خلال 3 سنوات.
- تحويل 20% من المُقررات الحالية إلى الصورة الإلكترونية كل عام.
- الوصول بمُعدل الطالب/عضو هيئة التدريس إلى 1/25 كلية عملية خلال 10 سنوات.

## أنشطة

أنشطة تحقيق الأهداف التنفيذية مثل :

- عقد دورات تدريبية للهيئة المُعانة .
- عقد اتفاقات تبادل علمي مع عدد من الجامعات الأوروبية.
- عقد لقاءات مع قطاع الأعمال.
- وضع المُكافآت لأعضاء هيئة التدريس لنقل المُقررات إلى صورة إلكترونية.
- عقد ورش عمل لتحديد المُواصفات الفنية للطلاب الدارسين للكلية.

## الخُطة

فيها يتضح :

1. أساليب إنجاز أو تنفيذ كل من الأنشطة والعمليات.
2. توقيت الأنشطة أو العمليات أو (العمل).
3. نظام تتابع الأنشطة.
4. مكان تنفيذ العمل أو الأنشطة.
5. كمية ونوعية الموارد اللازمة (مادية وبشرية) لإنجاز كل من الأنشطة.
6. مسؤولية تنفيذ كل جزء من أجزاء الخُطة.
7. مُستويات الأداء المرغوب فيها.

الإدارة يجب أن تجيب على الأسئلة الثلاثة التالية قبل وأثناء الشروع في التنفيذ :

- من هم الأفراد الذين سوف يقومون بالتنفيذ ؟
- ما الذي يجب القيام به لتجهيز عمليات الكلية للتوجه الجديد المقصود؟
- كيف يُمكن لكل فرد في الكلية أن يقوم بما يجب أن يقوم به؟

### 1. من الذي يتولى التنفيذ في الكلية؟

يجب أن يشارك في التنفيذ جميع القيادات الأكاديمية والإدارية وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين في الكلية على كافة المستويات التنظيمية حيث أن ذلك من المتطلبات الأساسية لنجاح التنفيذ ، مما يؤدي إلى : تقليل دائرة المقاومة من جانبهم ، وتقليل احتمالات السلبية في التنفيذ ، والتمسك بالسياسات والخطط والبرامج الفرعية.

### 2. ما الذي يجب عمله؟

تقوم الإدارة الأكاديمية والإدارية بمشاركة وحدة ضمان الجودة في الكلية بالتعاون مع القطاعات والمجالس والإدارات بتنمية الخطط والبرامج والموازنات والإجراءات اللازمة لتنفيذ الخُطة.

### 3. كيف يُمكن لكل فرد في الكلية أن يقوم بما يجب أن يقوم به؟

يجب إعادة تنظيم الكلية بشكل مناسب وتحديد الأفراد المسؤولين عن التنفيذ وذوي المهارات المناسبة لإحداث التغيير المطلوب.

تنفيذ هذا النظام يتطلب سلسلة من المهام تتلخص في أربع خطوات رئيسية وهي :

1. من دراسة تحليلية داخلية وخارجية للكلية تم تحديد أهداف تنفيذية مع وضع وتدقيق العلاقة بين هذه الأهداف.
2. تخصيص مُقنن للموارد المالية اللازمة لإنشاء النظام.
3. تعريف المقاييس القائدة واللاحقة.
4. التنفيذ من خلال فرق عمل مُكونة من فريق الإدارة العليا وفريق تنفيذ ومُديري ومُنسقي اللجان.

رجوع



### تقويم الأداء وتقويم الخُطة

يشارك في تقييم وتقويم الأداء، تبعاً للهيكل التنظيمي للكلية، وحدة ضمان الجودة وتكون مسؤولة عن جميع النواحي الفنية والتطبيقية اللازمة ، مع الالتزام بجماعية الأداء وجماعية القرار.

الأبعاد المُتوازنة :

#### 1. التقويم من وجهة نظر مُتلقي الخِدمة (الطلاب)

- استبيانات ولقاءات واستقصاءات موضوعية لقياس رؤية الطلاب في الخِدمة التعليمية ومدى رضاهم عنها مع اتخاذ إجراءات وأساليب التغذية الراجعة للتحسين؟

#### 2. التقويم المالي

- التحقق من أن الكلية حققت النتائج التي تتوافق مع التكاليف المالية؟

#### 3. تقويم البرامج والأنشطة

- تحديد مصادر القوة والضعف في البرامج والأنشطة التعليمية والبحثية؟  
 - تحديد مجالات التحسين والتطوير في البرامج والأنشطة التعليمية والبحثية واتخاذ ما يلزم من إجراءات التحسين؟

- تحديد القدرات المحورية ومدى تمكنها من الوفاء بمتطلبات الطلاب وأهم ميزاتهما؟

#### 4. تقويم التعليم والنمو

- زيادة القيمة المُضافة.

➤ إمداد الطالب بمهارة القدرة على الابتكار من خلال عناصر منظومة التعليم والبحث العلمي .

- بناء وتنمية المُميزات والقدرات.

➤ تفعيل القدرة على التعلم من خلال عناصر منظومة التعليم .

الخطوة الأخيرة والضرورية في نموذج الخُطة بغرض:

□ التحقق من أن ما تم انجازه من نتائج فعلية للأداء يتفق مع ما تم التخطيط له لتحقيق الرسالة والأهداف.

□ وجود انحرافات تستدعي ضرورة التدخل لمعالجتها من خلال قرارات تصحيحية.

أكثر الأنشطة أهمية ما يتعلق بقياس الأداء أو النتائج الفعلية المُحققة حتى يُمكن مُقارنتها بالأهداف المُخطط لها.

رجوع



#### التقييم والمتابعة

يتمثل الهدف العام لتقييم ورقابة الخُطة في :

1. التأكد من الأداء الفعلي وفقاً للخُطط الموضوعية.

2. الأهداف الفرعية للتقييم والرقابة ..... منها :

▪ ترشيد التكاليف.

▪ توحيد التصرفات اللازمة للتنفيذ.

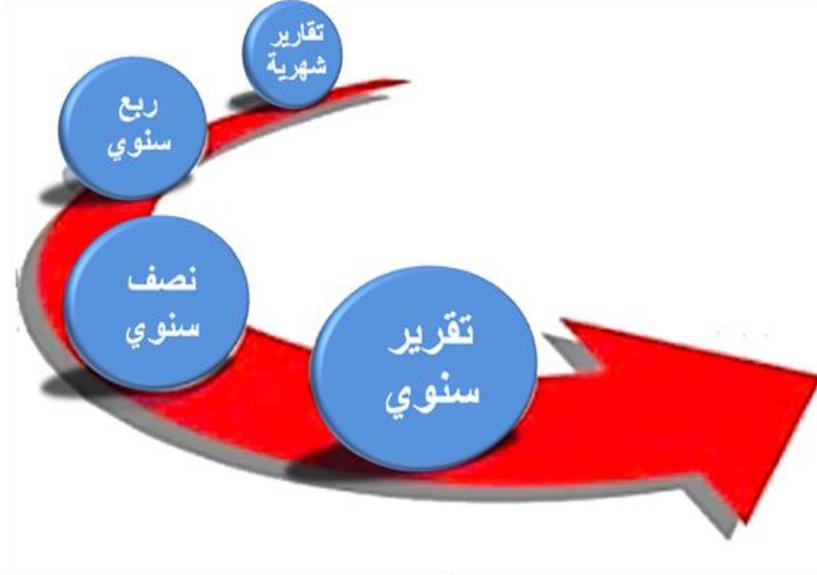
▪ تقليل مخاطر الأخطاء عند التنفيذ.

آليات

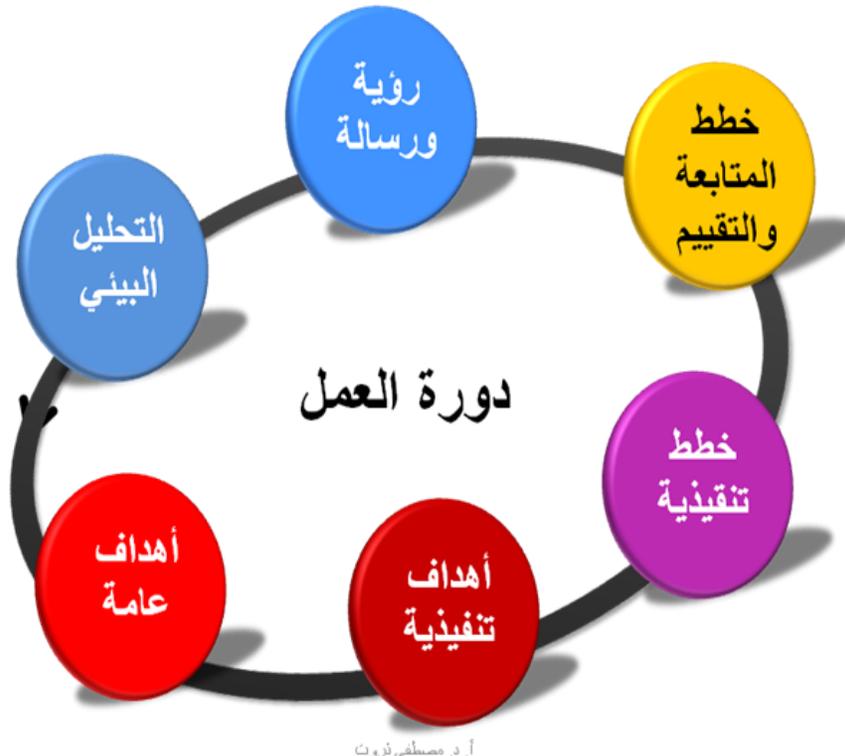


- متابعة التقدم في المراحل المختلفة للتنفيذ.
- تحقيق التعاون بين القطاعات والإدارات والأقسام التي تُشارك في التنفيذ.

### آليات التقييم والمتابعة



### دورة العمل بالخطوة



قبله



## مستويات المتابعة والتقييم



### الأهداف العامة

- عضو هيئة تدريس مُتميز.
  - ✓ تنمية استخدام أعضاء هيئة التدريس لتكنولوجيا التقنيات الحديثة عن طريق دورات تدريبية مُتطورة ومنتظمة لتنمية قدراتهم مع وضع الارتقاء بالأداء والتميز في الاعتبار عند التكليف بالمهام.
  - ✓ دمج بعض الاتجاهات البحثية المُتشابهة في صورة بنية.
  - ✓ إعداد هيئة تدريسية مُعاونة مُتميزة.
  - ✓ دورات تدريبية مُتطورة ومنتظمة لإعداد عاملين علي مُستوى عالٍ من المهارة.
  - ✓ تطوير وتحديث المباني غير المُناسب للعمليات التعليمية والبحثية.
  - ✓ تطوير البرامج والأقسام التي ليس عليها إقبال.
  - ✓ استغلال فرص التمويل في تطوير وتحسين الكلية .
- زيادة المُشاركة المُجتمعية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المُعاونة والإداريين وطلاب مرحلتي البكالوريوس والدراسات العليا.
- توفير خريج مُتميز معرفياً ومهارياً.
- كلية رائدة على المُستوى القومي في العلوم الزراعية.

▪ الوفاء بالاحتياجات المجتمعية في مجال الزراعة.

رجوع



الاستراتيجيات التنافسية

|                       |                      |                      |                       |                       |                                  |
|-----------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------------|
| استراتيجية<br>التكامل | استراتيجية<br>التنوع | استراتيجية<br>التميز | استراتيجية<br>التطوير | استراتيجية<br>التركيز | استراتيجية<br>النمو/<br>الانكماش |
|-----------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------------|

النمو

❖ تطوير طرق وأساليب العمل.

❖ استخدام التكنولوجيا لتطوير أنشطة الكلية.

❖ غرس قيم وأخلاقيات عمل جديدة بين الموظفين.

التركيز

✓ التركيز على شرائح معينة من المستفيدين بخدمات الكلية.

✓ اعطاء اهتمام أكبر بالسوق المحلية والإقليمية والدولية.

✓ التركيز على التغيرات والتحديات القادمة التي تواجه الكلية.

التنوع

✓ المشاركة مع منظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص.

✓ المشاركة مع مؤسسات الحكم المحلي.

✓ وضع الخطط والبرامج التدريبية والاستشارية لمؤسسات الإدارة المجتمعية.

الانكماش

قد تستخدم هذه الاستراتيجيات في الحالات التالية :

✓ تدهور الظروف الاقتصادية بما يشير إلى تناقص الاعتمادات المالية.

✓ ضعف الإدارة وارتباك العمليات التنظيمية.

✓ صدور تشريعات أو قرارات مقيدة لنشاط الكلية أو مجالات عملها.

✓ ظهور كيانات أخرى أهلية أو رسمية تعمل في نفس المجال وتشكل عامل منافسة وتحدي.

### البدائل الاستراتيجية

تنمية مجموعة اتجاهات بديلة :-

- استخدام مجالات القوة بالكلية والاستفادة من الفرص الخارجية.
- استخدام مجالات القوة بالكلية وفي نفس الوقت تجنب التهديدات الخارجية.
- الاستفادة من الفرص الخارجية وفي نفس الوقت التغلب على مجالات الضعف الداخلية.

➤ تقليل مجالات الضعف الداخلية وفي نفس الوقت تجنب التهديدات الخارجية. رجوع



### الهيكل التنظيمي

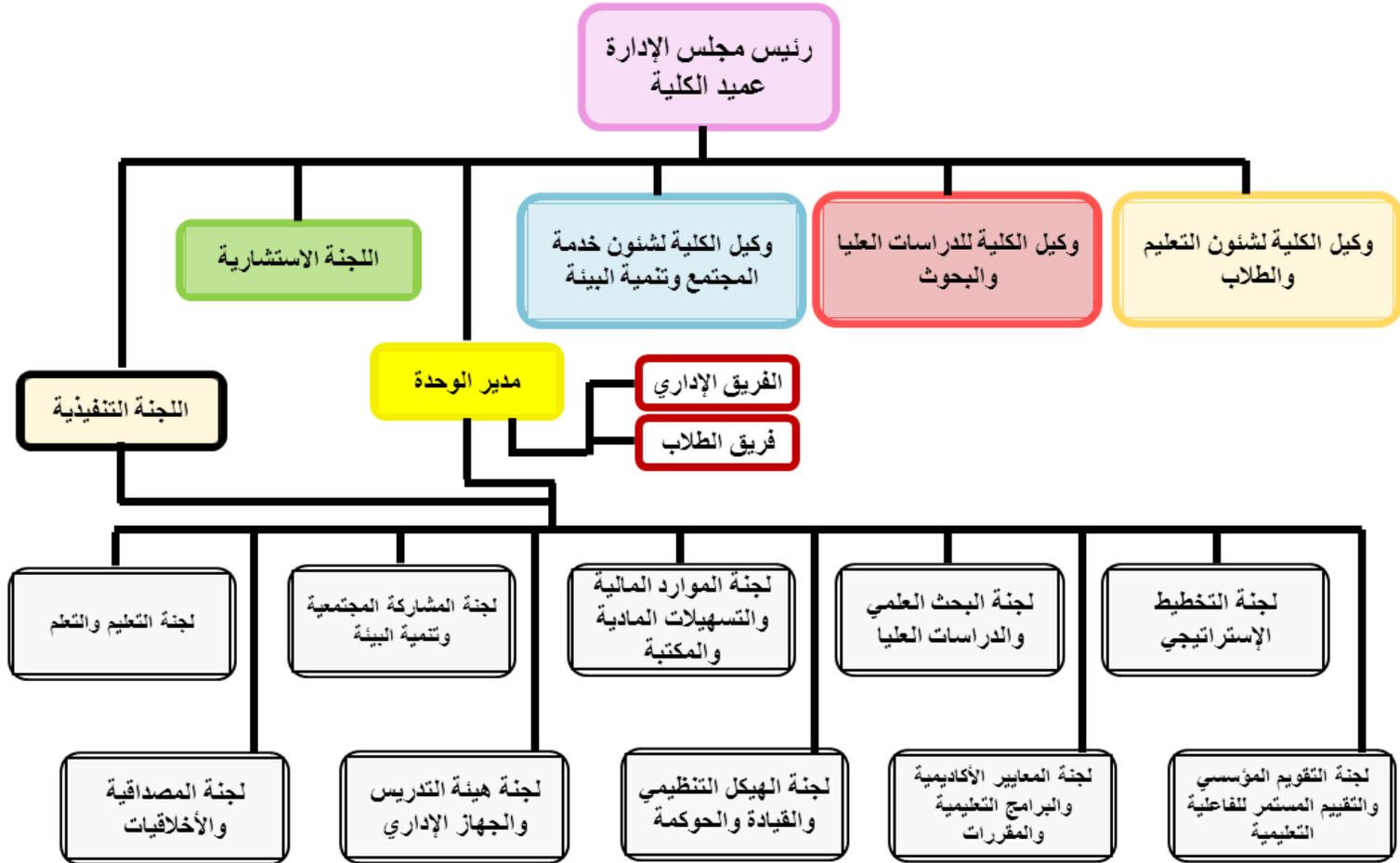
الوعاء الذي تُمارس الكلية من خلاله نشاطها لتحقيق أهدافها وينطوي على عمليات تجميع وتصنيف وتقسيم لهذه الأنشطة في شكل إدارات وأقسام ووحدات وتحديد المستويات الإدارية وتحديد علاقات السلطة على المستوى الرأسي في الهرم التنظيمي والاختصاصات والمسؤوليات والأدوار وخطوط الاتصال وتدفق المعلومات في شكل مرسوم.

### خصائص الهيكل

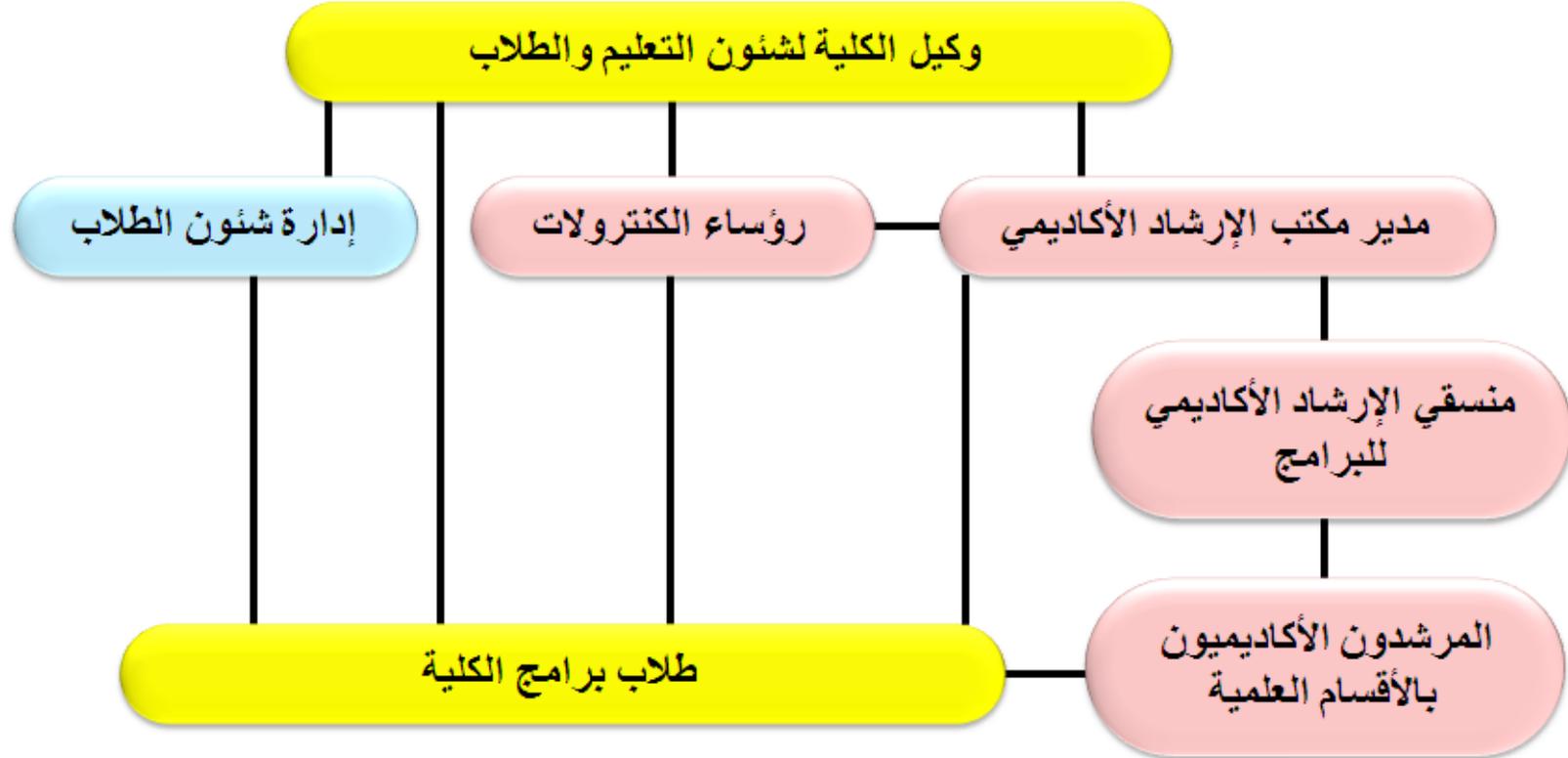
- الملاءمة يكون ملائماً لحجم وطبيعة نشاط الكلية والمرحلة الخاصة بدورة حياتها.
- الواقعية ليس مثالياً ولكن يعبر عن المهام والاعمال التي تمثل الاختصاصات الحقيقية للكلية.
- المرونة إمكانية تعديله وتطويره بما يواكب تطور أنشطة ومهام الكلية واحتياجاتها المتجددة.
- الوضوح يوضح بدقة العلاقة بين المستويات الإدارية وتسلسل وعلاقة السلطة والمستويات عن الأنشطة المختلفة.
- البساطة وعدم التعقيد يساعد على سهولة تدفق الاتصالات رأسياً وأفقياً وتحقق التنسيق بين القطاعات والإدارات والأقسام وغيرها.



## الهيكل التنظيمي لوحة ضمان الجودة



## الهيكل التنظيمي للإرشاد الأكاديمي



الموارد البشرية هي الركيزة الأساسية ومصدر الحياة من خلال أداء الوظائف والمهام لتحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية ، وتنقسم الموارد البشرية في الكلية إلى نوعين رئيسيين هما:

1. مُقدمي الخدمة التعليمية في الكلية: أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
  2. العاملون في إدارات الدعم بالكلية ويمثلون في رؤساء الأقسام الإدارية والمديرين والموظفين والعمال.
- الأنشطة الجارية في مجالات التدريب وتنمية القدرات والمهارات لكافة العناصر البشرية سواء من أعضاء هيئة التدريس أو الهيئة المُعَاوَنَة ، أو من الهيئة الفنية والإدارية والمُساعدَة ، لا تخضع لأي برامج منهجية مُخطط لها ، أو اعتمادات وإمكانيات مالية ومادية مُخصصة لهذا الغرض الهام والحيوي. ويكاد يقتصر الأمر على دورات مَحْدودة في إطار برنامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات وبرامج دورات وحدة الجودة والتي تتم على نحو اختياري، وفي موضوعات ومجالات لا تجتذب الغالبية من المُستهدفين أو تحظى بقناعاتهم بأهميتها أو جدواها.

على سبيل المثال بالنسبة لأعضاء الهيئة الفنية والإدارية والمُساعدَة، على الرغم من أن البيانات المُتاحة تشير إلى أن ما يقرب من 46.6% من مجموع أعضاء تلك الفئة قد حصلوا على دورات تدريبية، حيث يبقى الأمر مُتوقفاً على مدى كفاءة وملاءمة هذه الدورات من جهة، ومدى مُساهماتها الحقيقية في تحسين قدراتهم ومهاراتهم من جهة ثانية عن طريق قياس مردودها الفعلي على تطوير الأداء.

## المُستهدف لأعضاء هيئة التدريس

- التحفيز (الموضوعية/العدالة/العلانية).
- برامج لتنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس.
- الالتزام بواجبات الوظيفة.
- وجود معايير موضوعية وعادلة لتقييم الأداء.
- الرضا الوظيفي.

رجوع



## الموارد المالية

الموارد المالية للكلية من أهم عناصر المكونات المادية التي تدار بها حركة العمل والنشاط على كافة المستويات والمجالات. وتمثل الندرة الكبيرة في هذه الموارد واحداً من أهم القيود على كفاءة هذا العمل والأنشطة. كما تنعكس على حالة ومدى كفاية وكفاءة كافة عناصر المقومات المادية الأخرى ، أيضاً على قدرة الكلية لاقتناء الحديث والمتطور من هذه العناصر، وصيانة وإصلاح ما لديها منها. وفي أحوال غير قليلة يلجأ أعضاء هيئة التدريس في بعض الأقسام إلى تمويل بعض الإصلاحات أو أعمال الصيانة من مواردهم الذاتية في الحالات التي يرون ضرورة وأهمية إصلاحها وصيانتها.

الموارد المالية في الكلية تشمل رأس المال (ممثلاً في موازنة الكلية السنوية) والمباني وتسهيلات العملية التعليمية والبحثية من مدرجات وقاعات دراسية ومعامل وأجهزة ومعدات وأثاث ووسائل نقل واتصالات ووسائل تكنولوجيا المعلومات وأدوات كتابية وغيرها.

## الخصائص المُستهدفة

- كفاية الموارد بما يتلاءم مع حجم نشاطات الكلية ويُساعد على تحقيق الأهداف بكفاءة.
- حُسن استغلال الموارد من خلال تعظيم الاستفادة منها وتقليل الفاقد والمُحافظة عليها من خلال الصيانة المُستمرة.
- التكلفة المُناسبة التي تساعد على خفض تكاليف الأداء.
- التلاؤم مع التطورات الحديثة في التكنولوجيا بما يُؤدي إلى تدفق وتطوير مُستويات الأداء.
- التلاؤم مع الاحتياجات الفعلية والاستخدامات المُتوقعة.
- المُوازنة بين كفاية/عدم كفاية المُوازنة المُخصصة للكلية سنوياً واللجوء إلى تنمية الموارد الذاتية تنمية حقيقية.
- تحديث الأجهزة والمُعدات والمعامل.
- حسن استخدام الأجهزة والمُعدات.
- الاستغلال الأمثل للمُعدات والأجهزة المُتاحة.
- الصيانة الدورية للأعطال المُستمرة.
- النظافة والمناخ الصحي في المباني والقاعات الدراسية.
- توافر المرافق المُلائمة.
- توافر الأماكن والتسهيلات المادية لممارسة الأنشطة الطلابية.
- الضعف البالغ في الإنفاق على المُتطلبات الضرورية للعمل البحثي، من أجهزة وتجهيزات، إضافة إلى المواد والمُستلزمات الجارية، أدى إلى إضعاف الدور البحثي للكلية، ودفع بأعضاء هيئة التدريس والباحثين إلى تناول موضوعات بحثية محدودة التكلفة بغض النظر عن أهميتها أو ترتيبها في سلم أولويات ومُتطلبات البحث الزراعي القومي.

## نمط الإدارة

نمط الإدارة لا بد وأن يعكس الأسلوب الذي تتبعه القيادات الأكاديمية والإدارية في الكلية سواء في إدارة الموارد البشرية والمادية أو في إدارة الأنشطة الأساسية سواء كانت تعليمية أو بحثية أو مجتمعية.

### مُتطلبات الإدارة

- الاهتمام بالأخلاقيات المهنية.
- التفكير المنهجي واستخدام تكنولوجيا المعلومات في عملية اتخاذ القرارات.
- الإدارة المُستندة إلى التخطيط العلمي وليست الإدارة المُوجهة بالأزمات.
- نشر التعاون والصداقة المُتبادلة بين أعضاء هيئة التدريس وبين العاملين وعدم أذكاء روح الصراع أو المُنافسة الهدامة.
- التعاطف النفسي والاجتماعي مع الأفراد في الكلية.
- الوضوح والشفافية في السياسات المُتبعة والقرارات ذات العلاقة.
- العدالة في التعاون مع الآخرين.

### الأنظمة والإجراءات

أنظمة العمل والإجراءات اللازمة لتطبيق هذه النظم سواء كانت في المجالات الأكاديمية مثل التعليم والدراسات العليا والبحث العلمي أو في المجالات الداعمة مثل الأنشطة الإدارية والفنية والمالية واللوجستية ورعاية الشباب وغيرها.

### مُستلزمات

- التحديد الدقيق والتوثيق الرسمي لأنظمة وإجراءات العمل.
- الوضوح والبساطة لسهولة الفهم من جانب المسؤولين عن التنفيذ.
- الموضوعية بحيث تخدم الأداء وليس المصالح الشخصية.
- المرونة بحيث يُمكن تعديلها وتطويرها بما يواكب التغير في بيئة العمل.
- الإعلان والإتاحة لمُستخدميها والمُستفيدين النهائيين.

▪ عدم الروتين من خلال التبسيط في الإجراءات والبعد عن التعقيد وصعوبة التنفيذ ومن ثم تعطيل الأداء وعدم التأخير في تقديم الخدمات للمستخدمين النهائيين.

## المهارات

مهارات أداء الوظائف أو المهام يجب توافرها في الموارد البشرية سواء كانوا مع أعضاء هيئة التدريس أو معاونيهم أو من أعضاء الجهاز الإداري في الكلية والتي يجب تسميتها ووضعها في سلم أولويات التمييز بين الفئات المختلفة ومن أمثلة هذه المهارات ما يلي:

1. المهارات الذهنية أو الفكرية : وتتعلق بالتفكير الابتكاري والتخطيط والتخيل وحل المشكلات واتخاذ القرارات.

2. المهارات الفنية : وتتعلق بمهارات أداء الوظائف والمهام ذات الطبيعة الفنية المتخصصة مثل مهارات التدريس أو البحث العلمي أو مهارات أداء الوظائف الإدارية والمالية والمحاسبية أو مهارات أداء المشتريات والمخازن أو مهارات التدريب وغيرها.

3. المهارات السلوكية : وتتعلق بالمهارات الإنسانية في التعامل مع الآخرين والتحفيز وإثارة دافعية الآخرين ومهارات الاتصال وحل الصراعات والتأثير في سلوك الآخرين والتعاون وغيرها.

وعلى أساس المقولات المشهورة : كل فرصة تنجح الكلية في استغلالها وتحقق من خلالها ميزة تنافسية تشكل تهديداً للآخرين في نفس القطاع. والعكس فإن كل فرصة ينجح الآخرون في استغلالها تشكل تهديداً للكلية ، تؤثر سلباً على وضعها التنافسي وعن انطباع المجتمع عنها.

لهذا من الواجب علينا السير في الاتجاه الذي يحقق رؤيتنا ورسالتنا

والله الموفق،،،

## خارطة طريق

## لنشاطات الكلية وأطراف مُجتمعها في الفترة 2011 - 2014

## الالتزام بالموضوعية والشفافية في التطبيق

- الالتزام بإجراءات الشفافية والديمقراطية في اتخاذ القرارات.
- تحقيق العدالة التامة والعلانية في توزيع الأعباء، والحوافز، والجوائز، والمميزات.
- التزام القيادات وأعضاء هيئة التدريس وجميع العاملين بالكلية بأوقات العمل الرسمية وبتنفيذ ما يُوكل إليهم من أعمال على الوجه الأمثل.
- عدم التمييز بين العاملين أو الطلاب على أساس من النوع أو المستوى الاجتماعي أو أي معايير غير عادلة.
- عدم استغلال الموقع الوظيفي في الحصول على امتيازات أو ممارسة الضغوط على المرؤوسين أو الطلاب بأي شكل من الأشكال.
- التزام أعضاء هيئة التدريس في كافة تعاملاتهم بالأخلاق والقيم المهنية الحميدة باعتبارهم القدوة والمثل الذي يحتذى به المحيطين.
- تشجيع الطلاب على توخي الأمانة والابتعاد عن كافة مظاهر الغش وكافة الأعمال التي يكلفون بها ويتم تقييمهم وتوعيتهم بأهمية التحلي بالقيم والأخلاقيات القويمة.
- توضيح أشكال الانحراف عن قيم وأخلاقيات المهنة والإجراءات التي تتخذها الكلية في حالة ثبوت هذا ويجب التنويه في هذا الصدد لبعض الممارسات منها عدم توخي العدالة.

## عدم التعارض في المصالح

- تحرص الكلية على حسن اختيار أعضاء لجان المُساءلة والمُحاسبة ومنح الحوافز أو الامتيازات المُختلفة وغيرها من لجان ، بحيث لا يكون من أعضاء أي لجنة أي مصالح مُشتركة أو تعارض في المصالح ، مما يُمكنها من اتخاذ القرار العادل.

## الالتزام بالأخلاقيات المهنية

- من حيث الحرية الفكرية والأكاديمية في إطار من الالتزام الخُلقي والأدبي وبما لا يسمح بالتعدي على الحقوق الفكرية والحرية الشخصية للآخرين.
- توطيد العلاقة الأكاديمية والأسرية بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب وكافة أطراف الكلية في نطاق من الاحترام المتبادل والحفاظ على التقاليد الجامعية وحقوق الأفراد داخل نطاق المجموعة.
- تيسير التواصل بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس لخلق مناخ من الترابط والتآلف يحفز على التعاون وبذل الجهد للوصول إلى أفضل النتائج.

## الشكاوى والمُقترحات والاستجابة لها

- الجهة المسؤولة عن تلقي الشكاوى، تتمثل في القيادات الأكاديمية ولجنة النظمات والشكاوى ، ويتم الإعلان عنها لجميع أفراد الكلية وعلى الموقع الإلكتروني لها مع ارفاق آلية العمل بها.
- تضمن الكلية تمكين المُتقدم بشكواه من السرية وعدم التعرض للعقاب أو الأذى ، مع تعدد الطرق للتسهيل على الشاكي (الكتابة ، البريد الإلكتروني ، المُقابلة الشخصية).
- يقوم أعضاء اللجنة المنوط بها الأمر بالتحقيق في الشكوى وتقديم تقرير عنها إلى السيد عميد الكلية أو الوكيل أو المسؤول المُباشر المُختص للبت فيها مع المُتابعة.

- يتم إعلام صاحب أو أصحاب الشكوى بالنتيجة والإجراءات التي تم تقريرها في خلال مدة محددة لا تتجاوز الأسبوع , وتلتزم بها الجهة الموكل لها الأمر.
- تحتفظ الكلية بالوثائق الخاصة بالشكاوى المقدمة وكيفية التعامل معها وتقوم بمراجعة النظام المتبع وتطويره بناءً على آراء الأطراف المعنية والقيادات الأكاديمية.
- تشكيل لجان مُعنية بتوعية مُجتمع الكلية بمتطلبات المرحلة الانتقالية.
- إجراء الدراسات ووضع الخُطط اللازمة لتحقيق المُستهدف من التوعية مع المُتابعة اللازمة.
- تطور الكلية خطتها لخدمة مُجتمعها في ضوء النتائج ومُستجدات هذه الفترة.
- مُساهمة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المُعانة والإداريين والطلاب في تطبيق كافة المُقترحات.

## رجوع



## المساءلة والمُحاسبة

- ❖ تفعيل قواعد للتمييز في الأداء من حيث الجوائز والمكافآت وتوفير ما يبسر استمراريتهم في هذا التميز.
- ❖ وضع إجراءات مناسبة للتعامل مع ذوي الأداء غير المرضي مثل جلسات الحوار والمناقشة، الدورات التدريبية ، ورش العمل ، ربط الأداء بالمكافآت ، والامتيازات الأدبية والمادية.
- ❖ توفير بيانات بالكلية عن مستويات الأداء لكافة الأطراف يتم الاستناد إليها عند توزيع المهام والامتيازات.

## رجوع



رجوع



مُرَفَّات

# الخُطَّةُ التَّنْفِيزِيَّةُ

2014 - 2011

## الأسلوب الديمقراطي

الاعتراف بالآخر / الرأي والرأي الآخر / " رأي صواب يحتمل الخطأ ورأي غيري خطأ يحتمل الصواب " الامام الشافعي "

الاختلاف في الرأي لا يفسد للود قضية " د. أحمد لطفي السيد "

من أعظم الأخطاء أن يجعل الإنسان من نفسه سلطاناً على الغير يفكر ويرى ما حوله بدلاً منهم  
وهو أسلوب دكتاتورية الأداء

كما أنه أسلوب فرعوني نقمه القرآن الكريم

بسم الله الرحمن الرحيم

{ قَالَ فِرْعَوْنُ مَا أُرِيكُمْ إِلَّا مَا أَرَى وَمَا أَهْدِيكُمْ إِلَّا سَبِيلَ الرَّشَادِ } غافر 29  
{ صدق الله العظيم }

| ملاحظات   | التكلفة بالآلاف جنيه |                | مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء  | مسؤول التنفيذ                                    | التوقيت     |             | الأهداف التفصيلية  | الأهداف الاستراتيجية   | الغاية  |
|---|----------------------|----------------|--|--|-------------|-------------|--|--|---|
|   | موارد أخرى           | ميزانية الكلية |  |  | نهاية       | بداية       |  |  |   |
| نقطة الضعف<br>تكريس السلطة في يد واحدة                | --                   | --             | إدخال كيانات جديدة بالهيكل التنظيمي تضمن أداء متطلبات الكلية وتطوير الأداء.  | القيادة العليا<br>ومجلس الكلية                   | يونيه 2012  | يناير 2011  | 1- تحديد المهام الوظيفية المطلوب أدائها لتطوير الهيكل التنظيمي.<br>2- اقتراح الكيانات التنظيمية لأداء المهام الوظيفية.<br>3- تحديد أنماط علاقات الاشراف والتبعية وباقي عناصر الهيكل التنظيمي للكلية. | 1- تحسين هيكل الكلية : أعضاء هيئة التدريس  | 1- التطوير المستمر لرفع كفاءة أداء الكلية التي تتناسب مع الظروف الحالية |
| نقطة الضعف<br>قصور ثقافة التأهل والإدارة الاستراتيجية | --                   | --             | تحديث الهيكل التنظيمي  | لجنة الهيكل<br>التنظيمي                          | ديسمبر 2012 | فبراير 2010 | 4- ندوات وورش عمل لتوعية مجتمع الكلية بأهمية تطوير الهيكل التنظيمي.<br>5- وضع مقترحات بالتعديلات على الهيكل التنظيمي من ممثلي كافة الوحدات التنظيمية بالكلية.  | بين الوحدات التنظيمية  |   |
| قصور تحديد المهام والعلم بها                          | --                   | --             | - وجود تقارير بالندوات التي تم عقدها وكشوفات الحاضرين.<br>- دليل محدث ومعتمد للتوصيف الوظيفي لكافة فئات العاملين بالكلية والإعلان عنه.<br>- زيادة الالتزام بين العاملين بأداء فعال | لجنة الهيكل<br>التنظيمي وممثلي الأقسام والإدارات | ديسمبر 2012 | فبراير 2011 | 1- إعداد نموذج التوصيف الوظيفي.<br>2- التوعية بمتطلبات التوصيف الوظيفي من خلال ندوات وورش عمل.<br>3- استيفاء النموذج من كافة وحدات وإدارات الكلية بالمهام  | 2- استكمال وتحديث التوصيف الوظيفي للعاملين بالكلية وتحديد مسؤوليات وسلطات شاغل الوظيفة |   |

| ملاحظات                                      | التكلفة بالآلاف جنيه |                | مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء   | مسؤول التنفيذ                    | التوقيت     |             | الأهداف والمهام   | الأهداف التنفيذية   | الأهداف الاستراتيجية | الغاية |
|--|----------------------|----------------|---|----------------------------------|-------------|-------------|---|---|----------------------|--------|
|  | موارد أخرى           | ميزانية الكلية |   |                                  | نهاية       | بداية       |   |   |                      |        |
|  |                      |                | لمهامهم الوظيفية.   |                                  |             |             | والمسؤوليات والمسميات.<br>4- إعداد دليل بالتوصيف الوظيفي.<br>5- اعتماد دليل التوصيف الوظيفي.  |   |                      |        |
| تنشيط الإثابة لخلق الروح التنافسية والابتكار | --                   | --             | - حوافز وقواعد ومعايير للترقي معتمدة ومُعلنة.<br>- حوافز للأداء وقواعد ومعايير للترقي مطبقة (قوائم بأسماء المكرمين لأدائهم وترقيتهم وفق القواعد والمعايير). | عميد الكلية ولجنة الجهاز الإداري | سبتمبر 2012 | مايو 2011   | 1- تحليل الوضع الراهن للتعرف على أسباب التباين في مستويات الرضا بين العاملين بالإدارات والأقسام بالكلية.<br>2- مناقشة والاتفاق على الآليات لتحسين مستوى الرضا الوظيفي.<br>3- تفعيل آليات تحسين مستوى الرضا الوظيفي المتفق عليها.<br>4- اقتراح قواعد ومعايير الترقى للعاملين في الوحدات الإدارية والأقسام المختلفة.<br>5- وضع نظام لحوافز الأداء للعاملين في الوحدات الإدارية والأقسام المختلفة.<br>6- اعتماد نظم الحوافز وقواعد ومعايير الترقى. | 3- وضع نظام حوافز للأداء ومعايير لترقي الجهاز الإداري بالكلية |                      |        |
| تحفيز التميز والتفكير الابتكاري.             | --                   | --             | - تحسن مستوى الرضا الوظيفي والأداء بين العاملين بالكلية   | عميد الكلية ولجنة الجهاز الإداري | ديسمبر 2012 | نوفمبر 2011 | 4- اقتراح قواعد ومعايير الترقى للعاملين في الوحدات الإدارية والأقسام المختلفة.<br>5- وضع نظام لحوافز الأداء للعاملين في الوحدات الإدارية والأقسام المختلفة.<br>6- اعتماد نظم الحوافز وقواعد ومعايير الترقى.   |   |                      |        |

| ملاحظات                                 | التكلفة بالآلاف جنيه |                | مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء   | مسؤول التنفيذ                  | التوقيت     |             | الأشطة والمهام   | الأهداف التنفيذية  | الأهداف الاستراتيجية | الغاية |
|---|----------------------|----------------|---|--------------------------------|-------------|-------------|--|--|----------------------|--------|
|   | موارد أخرى           | ميزانية الكلية |   |                                | نهاية       | بداية       |  |  |                      |        |
|   | --                   | --             |   | لجنة الجهاز الإداري            | ديسمبر 2012 | ديسمبر 2011 | 7- الإعلان عن وتطبيق نظم الحوافز وقواعد ومعايير الترقى.<br>8- تقييم دوري لمستوى الرضا الوظيفي.   |  |                      |        |
| رفع القدرات المهنية لتحسين كفاءة الأداء | 10                   | 10             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تقارير الاحتياجات التدريبية لكافة فئات العاملين.</li> <li>- توفر خطة تدريب سنوية معتمدة ومُعلنة.</li> <li>- زيادة أعداد العاملين المتدربين سنوياً.</li> <li>- تحسن أداء العاملين.</li> <li>- تحسن مستويات الرضا عن أداء العاملين بالكلية.</li> <li>- تحسن بيئة العمل بالكلية.</li> </ul> | وحدة ضمان الجودة ولجنة التدريب | ديسمبر 2013 | يناير 2011  | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- تقدير دوري للاحتياجات التدريبية للعاملين بكافة مستوياتهم.</li> <li>2- إعداد وتنفيذ برامج تدريبية لكافة العاملين بالإدارات والأقسام.</li> <li>3- تقييم دوري لمرود التدريب.</li> </ul> | 4- تنمية قدرات ومهارات كافة العاملين بالكلية (أعضاء هيئة التدريس، الهيئة المُعانة، الإداريين والعاملين). |                      |        |

| ملاحظات                | التكلفة بالآلاف جنيه |                | مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء  | مسؤول التنفيذ   | التوقيت     |            | الأهداف والمهام  | الأهداف التنفيذية   | الأهداف الاستراتيجية | الغاية |
|------------------------|----------------------|----------------|--|---|-------------|------------|--|---|----------------------|--------|
|                        | موارد أخرى           | ميزانية الكلية |  |   | نهاية       | بداية      |  |   |                      |        |
| تشجيع المشاركة والتميز | --                   | --             | - توفير نظام عادل لربط زيادة الدخل بمستوى الأداء.<br>- زيادة نسبة الملتمزين بنظام ربط زيادة الدخل بمستوى الأداء.<br>- تحسن مستويات الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية.<br>- ارتفاع مستوى تطبيق ممارسات التطوير بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. | - القيادة العليا بالكلية<br>- وحدة ضمان الجودة<br>- الأقسام والإدارات | ديسمبر 2012 | يناير 2011 | 1- وضع وتطبيق نظام عادل لربط زيادة الدخل مقابل الأداء.<br>2- متابعة نظام ربط زيادة الدخل بمستوى الأداء داخل الأقسام العلمية.   | 5- تحفيز أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على المشاركة في كافة نشاطات الكلية |                      |        |
| رفع كفاءة الأداء       | 20                   | 30             | - تقدير الاحتياجات التدريبية للقيادات الأكاديمية والإدارية.<br>- خطط تدريبية دورية للقيادات الأكاديمية والإدارية.<br>- ارتفاع مستوى الأداء العام بالكلية.  | وحدة ضمان الجودة ولجنة التدريب  | ديسمبر 2013 | يناير 2011 | 1- تقدير دوري للاحتياجات التدريبية للقيادات الأكاديمية والإدارية بكفاءة مستوياتهم.<br>2- إعداد واعتماد وتنفيذ برامج تدريب للقيادات الأكاديمية والإدارية بكفاءة مستوياتها بناءً على نتائج تقدير الاحتياجات.<br>3- تقييم دوري لنتائج وأثر التدريب. | 6- تنمية القدرات للقيادات الأكاديمية والإدارية للوفاء بمتطلبات تطوير الأداء     |                      |        |

| ملاحظات          | التكلفة بالآلاف جنيه |                | مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء   | مسؤول التنفيذ                       | التوقيت     |            | الأهداف والمهام  | الأهداف التنفيذية  | الأهداف الاستراتيجية | الغاية |
|------------------|----------------------|----------------|---|-------------------------------------|-------------|------------|--|--|----------------------|--------|
|                  | موارد أخرى           | ميزانية الكلية |   |                                     | نهاية       | بداية      |  |  |                      |        |
| دعم اتخاذ القرار | 30                   | 20             | - وجود قواعد بيانات محدثة ومتطورة للجهازين الأكاديمي والإداري.<br>- تقارير دورية عن كفاءة نظم البيانات.                 | وحدة ضمان الجودة والأقسام والإدارات | ديسمبر 2013 | يناير 2011 | 1- تحليل الفجوة بناءً على تقدير الوضع الراهن لميكنة نظم البيانات المتعلقة بالجهاز الأكاديمي والإداري.<br>2- إعداد وتنفيذ خطة لميكنة نظم البيانات.        | 7- ميكنة وتحديث قواعد البيانات للجهاز الأكاديمي والإداري.      |                      |        |
| دعم اتخاذ القرار | 10                   | 10             |   |                                     | ديسمبر 2013 | يناير 2011 | 3- تقييم دوري لنظم ميكنة البيانات.<br>4- تحديث دوري لقواعد البيانات.   |  |                      |        |
| دعم اتخاذ القرار | --                   | 5              | - وجود قواعد بيانات محدثة وقابلة للاستدعاء عن كافة الأنشطة بالكلية.<br>- تقارير سنوية مدققة عن الأنشطة وتطورها بالكلية. | وحدة ضمان الجودة                    | ديسمبر 2013 | يناير 2011 | 1- تقدير الوضع الراهن لقواعد البيانات المتعلقة بأنشطة الكلية في كافة المجالات.<br>2- تحديث دوري لقواعد البيانات المتعلقة بأنشطة الكلية في كافة المجالات. | 8- تحديث قواعد البيانات الخاصة بأنشطة الكلية في كافة المجالات. |                      |        |

| ملاحظات          | التكلفة بالآلاف جنيه |                | مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء   | مسؤول التنفيذ  | التوقيت     |            | الأهداف والمهام  | الأهداف التنفيذية                           | الأهداف الاستراتيجية | الغاية |
|------------------|----------------------|----------------|---|--|-------------|------------|--|---|----------------------|--------|
|                  | موارد أخرى           | ميزانية الكلية |   |  | نهاية       | بداية      |  |   |                      |        |
| دعم اتخاذ القرار | 5                    | --             | - توفر نسخ من أحدث القوانين واللوائح الحاكمة لأنشطة الكلية في صورة قابلة للاستدعاء بسرعة (Soft) للرجوع إليها عند الحاجة واتخاذ قرارات الإدارة العليا. | عميد الكلية<br>زمجلس الكلية<br>ووحدة ضمان الجودة                       | سبتمبر 2012 | يناير 2011 | 1- حصر اللوائح والقوانين الواجب مراعاتها في الإدارة واتخاذ القرارات في كافة مجالات أنشطة الكلية.<br>2- تحديد الوثائق المتضمنة اللوائح والقوانين المتعلقة بالإدارة واتخاذ القرارات.<br>3- توفر وتوزيع نسخ كافية من وثائق اللوائح والقوانين للمعنيين من القيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية. | 9- دعم عملية اتخاذ القرار على مستوى الكلية. |                      |        |
| دعم اتخاذ القرار | 5                    | --             | - أدلة منشورة لمراحل اتخاذ القرارات.<br>- قوائم ندوات التوعية والمشاركين.   | - لجنة القيادة والحوكمة<br>- لجنة الجهاز الإداري<br>- وحدة ضمان الجودة | سبتمبر 2012 | مارس 2011  | 4- إعداد أدلة مرجعية لاتخاذ القرارات في المجالات المختلفة.<br>5- عقد ندوات توعية بالأدلة المرجعية لاتخاذ القرارات في المجالات المختلفة ونشرها بمجتمع الكلية.   |   |                      |        |

| ملاحظات                          | التكلفة بالآلاف جنيهه |                | مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء  | مسؤول التنفيذ   | التوقيت     |             | الأهداف والمهام  | الأهداف التنفيذية   | الأهداف الاستراتيجية | الغاية |
|----------------------------------|-----------------------|----------------|--|---|-------------|-------------|--|---|----------------------|--------|
|                                  | موارد أخرى            | ميزانية الكلية |  |   | نهاية       | بداية       |  |   |                      |        |
| الالتزام بالأخلاق والقيم المهنية | 5                     | --             | توفر ميثاق أخلاقي معتمد ومنشور لمزاولة العمل الجامعي بالكلية   | - لجنة الإدارة العليا<br>- لجنة المصداقية والأخلاقيات<br>بوحدرة ضمان الجودة | يناير 2011  | سبتمبر 2012 | 1- مناقشة ومراجعة الميثاق الأخلاقي لمزاولة العمل الجامعي بالكلية.<br>2- عقد ندوات للتوعية بالميثاق الأخلاقي لمزاولة العمل الجامعي بالكلية ونشره بين مجتمع الكلية.<br>3- تشكيل لجنة لمتابعة تطبيق الميثاق الأخلاقي. | 10- استكمال إعداد ومراجعة واعتماد الميثاق الأخلاقي لمزاولة العمل الجامعي بالكلية. |                      |        |
| الالتزام بالأخلاق والقيم المهنية | --                    | --             | - تقارير مراجعة دورية عن تطبيقات الميثاق الأخلاقي.<br>- تحسن بيئة العمل والرضا بين كافة العاملين بمجتمع الكلية والطلاب.                    | - لجنة المصداقية والأخلاقيات<br>بوحدرة ضمان الجودة                          | فبراير 2012 | بشمبر 2013  | 4- متابعة وتقييم دوري لمدى التزام مجتمع الكلية بالميثاق الأخلاقي.<br>5- وضع مقترح لتشجيع الممارسات المتميزة والممارسات غير الملائمة.   |   |                      |        |
| العدالة والشفافية                | --                    | 5              | - توفر قواعد معتمدة ومنشورة لتوزيع متوازن لأعباء العمل.<br>- توزيع فعلي متوازن لأعباء العمل بين وداخل الفئات المختلفة من العاملين بالكلية. | عميد الكلية ورؤساء الأقسام ووحدة ضمان الجودة                                | يناير 2011  | يونيه 2013  | 1- اقتراح ومناقشة واعتماد قواعد لتوزيع متوازن لأعباء العمل بين كافة العاملين بالكلية.<br>2- التوعية بقواعد التوزيع المتوازن لأعباء العمل ونشرها بين مجتمع الكلية.  | 11- توزيع متوازن لأعباء العمل داخل الكلية.  |                      |        |

| ملاحظات           | التكلفة بالآلاف جنيه |                | مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء  | مسؤول التنفيذ   | التوقيت     |             | الأهداف والمهام  | الأهداف التنفيذية  | الأهداف الاستراتيجية | الغاية |
|-------------------|----------------------|----------------|--|---|-------------|-------------|--|--|----------------------|--------|
|                   | موارد أخرى           | ميزانية الكلية |  |   | نهاية       | بداية       |  |  |                      |        |
| العدالة والشفافية | --                   | --             |  | - الأقسام والإدارات<br>- وحدة ضمان الجودة                           | ديسمبر 2013 | يونيه 2011  | 3- متابعة دورية لتطبيق قواعد توزيع أعباء العمل.  |  |                      |        |
|                   | --                   | 5              | - تقارير احتياجات الكلية من قوة العمل بكافة القطاعات والفئات اللازمة لاستمرار العمل وتطوير الأداء.<br>- خطة شاملة ومعتمدة للتوظيف على مستوى الكلية.<br>- تقرير بنتائج المتابعة وتقييم الخطة. | - عميد الكلية والوكلاء<br>- وحدة ضمان الجودة<br>- الأقسام والإدارات | يونيه 2013  | فبراير 2011 | 1- تقدير احتياجات قوة العمل بكافة قطاعات الكلية والفئات اللازمة لاستقرار العمل وتطوير الأداء.<br>2- وضع خطة للتوظيف بكافة قطاعات الكلية.<br>3- تنفيذ خطة التوظيف بكافة قطاعات الكلية.<br>4- متابعة وتقييم الخطة. | 12- تخطيط طويل المدى للتوظيف بأقسام وإدارات الكلية.          |                      |        |
| تطوير الأداء      | --                   | 5              | - توفر آليات معتمدة لتقييم أداء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.<br>- تقارير دورية عن نتائج التقييم ودلالاته.  | - وحدة ضمان الجودة<br>- الأقسام والإدارات                           | يونيه 2011  | فبراير 2011 | 1- وضع نظام لتقييم وتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.<br>2- مراجعة دورية لكفاءة أدوات التقييم وتعديلها بحسب الاحتياجات.<br>3- وضع وتفعيل مقترح لتحسين الأداء.                                      | 13- تطوير نظم تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة |                      |        |
|                   |                      |                |  |   | ديسمبر 2013 | يونيه 2011  |  |  |                      |        |

| ملاحظات      | التكلفة بالآلاف جنيه |                | مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء  | مسؤول التنفيذ   | التوقيت     |             | الأهداف والمهام  | الأهداف التنفيذية   | الأهداف الاستراتيجية | الغاية |
|--------------|----------------------|----------------|--|---|-------------|-------------|--|---|----------------------|--------|
|              | موارد أخرى           | ميزانية الكلية |  |   | نهاية       | بداية       |  |   |                      |        |
| تشجيع التميز | --                   | 10             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تقرير بندوات التوعية بنظم المساءلة.</li> <li>- مطبوعات منشورة باليات الثواب والعقاب.</li> <li>- نسبة عالية لحضور العاملين بمجتمع الكلية للندوات.</li> <li>- تقارير عن مدى تحسن الانضباط بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المُعانة والعاملين.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- عميد الكلية والوكلاء</li> <li>- وحدة ضمان الجودة</li> <li>- الأقسام والإدارات</li> </ul> | يونيه 2013  | فبراير 2011 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- مُراجعة نظم المساءلة والمحاسبية والاتفاق عليها في إطار متطلبات التطوير.</li> <li>2- إعداد مطبوعات باليات المساءلة والمحاسبية.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- تفعيل نظم للمساءلة والمحاسبية (الثواب والعقاب)</li> </ul>                       |                      |        |
|              |                      |                |  |   | ديسمبر 2013 | يوليه 2011  | <ul style="list-style-type: none"> <li>3- عقد ندوات للتوعية بنظم المساءلة والمحاسبية.</li> <li>4- مُراجعة دورية لتطبيق نظم المساءلة والمحاسبية في إطار متطلبات التطوير.</li> </ul>   |   |                      |        |
| تشجيع التميز | --                   | 5              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- أليات مدققة لقياس الرضا عن خدّات إدارة الكلية.</li> <li>- تقارير دورية عن مُستويات الرضا وأسباب الرضا من عدمه.</li> <li>- تقارير عن مدى تحسن الرضا عن الخدّات التي تقدمها إدارات الكلية المُختلفة.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- عميد الكلية والوكلاء</li> <li>- رؤساء الأقسام</li> <li>- وحدة ضمان الجودة</li> </ul>     | يونيه 2013  | فبراير 2011 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- تطوير وتطبيق أليات قياس رضا أعضاء هيئة التدريس عن الخدّات المقدمة من الكلية وإداراتها.</li> <li>2- تحليل جوانب عدم الرضا والأسباب.</li> <li>3- وضع خُطة لتحسين الجوانب المتعلقة بعدم الرضا.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>2- زيادة رضا أعضاء هيئة التدريس عن الخدّات المقدمة من الكلية وإداراتها.</li> </ul> |                      |        |
|              |                      |                |  |   | ديسمبر 2013 | يوليه 2012  | <ul style="list-style-type: none"> <li>4- تنفيذ وتقييم خُطة التحسين.</li> </ul>  |   |                      |        |

| ملاحظات                  | التكلفة بالآلاف جنيه |                | مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء   | مسؤول التنفيذ   | التوقيت     |             | الأهداف التنفيذية   | الأهداف الاستراتيجية   | الغاية |
|--------------------------|----------------------|----------------|---|---|-------------|-------------|---|--|--------|
|                          | موارد أخرى           | ميزانية الكلية |   |   | نهاية       | بداية       |   |  |        |
| تشجيع التميز             | --                   | 5              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- وجود آليات مفعلة لضمان العدالة وعدم التمييز.</li> <li>- مراجعة دورية لآلية جمع وفحص التظلمات والشكاوى.</li> <li>- وجود ملف للتظلمات والشكاوى.</li> <li>- تحليل دوري لحالات التظلم والشكاوى التي تم الفصل فيها.</li> <li>- توصيات بخطة عمل لتفادي تكرار التظلمات والشكاوى.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- عميد الكلية والوكلاء</li> <li>- رؤساء الأقسام</li> <li>- وحدة ضمان الجودة</li> </ul> | يونيه 2013  | فبراير 2011 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- مراجعة آليات ضمان العدالة وعدم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والعاملين بالكلية.</li> <li>2- تحليل جوانب عدم العدالة والمساواة والتمييز.</li> <li>3- وضع واعتماد خطة لتحسين مستوى العدالة وعدم التمييز.</li> </ul> | 3- تفعيل آليات لضمان العدالة وعدم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والعاملين بالكلية. |        |
|                          |                      |                |   |   | ديسمبر 2013 | يونيه 2011  |   |  |        |
| تحسين الفاعلية التعليمية | --                   | 5              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- خطة موثقة ومعتمدة لتحسين النسبة بين الطلاب إلى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.</li> <li>- تقارير دورية عن مدى تحسن النسبة بين الطلاب إلى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- وحدة ضمان الجودة</li> <li>- الأقسام والإدارات</li> </ul>                             | يونيه 2012  | فبراير 2011 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- تحليل الوضع الراهن لمعدلات الطلاب لأعضاء هيئة التدريس.</li> <li>2- وضع واعتماد خطة لتعديل المعدلات.</li> </ul>  | 4- تحسين معدلات الطلاب إلى أعضاء هيئة التدريس.   |        |
|                          |                      |                |   |   | ديسمبر 2013 | يونيه 2011  |   |  |        |

| ملاحظات         | التكلفة بالآلاف جنيه |                | مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء  | مسؤول التنفيذ  | التوقيت     |            | الأششطة والمهام   | الأهداف التنفيذية  | الأهداف الاستراتيجية | الغاية |
|-----------------|----------------------|----------------|--|--|-------------|------------|---|--|----------------------|--------|
|                 | موارد أخرى           | ميزانية الكلية |  |  | نهاية       | بداية      |   |  |                      |        |
| توفير بيئة آمنة | --                   | 10             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تقارير عن الأوضاع الحالية لمصادر الأزمات والمخاطر</li> <li>- آليات معتمدة للإجراءات المتبعة في كل حالة.</li> <li>- خطط التدريب الميداني التجريبي على تطبيق الإجراءات.</li> <li>- تقارير دورية عن مستوى الأمان ببيئة العمل بالكلية.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- لجنة إدارة الأزمات والكوارث</li> <li>بوحدرة ضمان الجودة</li> <li>- الأقسام ووحدات إدارة الكلية</li> </ul> | يونيه 2013  | يناير 2011 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- تشخيص أنواع ومصادر المخاطر والأزمات المحتملة بالكلية.</li> <li>2- تطوير واعتماد آليات وقائية للتعامل مع مصادر المخاطر والأزمات المحتملة بالكلية.</li> <li>3- تطوير آليات التعامل مع المخاطر والأزمات حال حدوثها.</li> <li>4- وضع واعتماد خطة لإدارة المخاطر والأزمات والكوارث.</li> </ul> | 5- إدارة وآليات فعالة لمراجعة المخاطر والأزمات المحتملة بالكلية. |                      |        |
|                 |                      |                |  |  | ديسمبر 2013 | يونيه 2011 | 5- تنفيذ ومُتابعة الخُطة.   |  |                      |        |

| ملاحظات                                  | التكلفة بالآلاف جنيه |                | مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء   | مسؤول التنفيذ  | التوقيت     |             | الأهداف والمهام  | الأهداف التنفيذية   | الأهداف الاستراتيجية | الغاية |
|--|----------------------|----------------|---|--|-------------|-------------|--|---|----------------------|--------|
|  | موارد أخرى           | ميزانية الكلية |   |  | نهاية       | بداية       |  |   |                      |        |
| تحسين بيئة التعليم والتعلم والبحث العلمي | --                   | 5              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تقرير عن الوضع الراهن لحالة المباني وخدمات البنية الأساسية بالكلية.</li> <li>- خطط دورية معتمدة لتطوير المباني وخدمات البنية الأساسية.</li> <li>- تقارير دورية عن الأعمال الإنشائية.</li> <li>- استكمال الخدمات المخطط لها.</li> <li>- تقارير عن تحسن ظروف وبيئة العمل.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- لجنة المباني والمنشآت</li> <li>- إدارة الكلية - الأقسام ووحدات إدارات الكلية</li> </ul> | يونيو 2013  | فبراير 2011 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- تحليل الوضع الراهن لحالة المباني وخدمات البنية الأساسية بالكلية</li> <li>2- وضع واعتماد خطة لتحسين حالة المباني وخدمات البنية الأساسية بالكلية.</li> </ul> | 6- استمرار تحسين حالة المباني وخدمات البنية الأساسية بالكلية. |                      |        |
|  | 4000                 | 11000          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تقرير عن الوضع الراهن لكفاءة استخدام المباني والبنية التحتية لمختلف أنشطة الكلية.</li> <li>- خطة معتمدة لتحسين أنشطة الكلية والبنية الأساسية لأنشطة الكلية.</li> </ul>   |  | ديسمبر 2013 | يونيو 2011  | 3- تنفيذ ومتابعة وتقييم الخطة.   |   |                      |        |

| ملاحظات               | التكلفة بالآلاف جنيه |                | مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء   | مسؤول التنفيذ  | التوقيت     |             | الأشطة والمهام  | الأهداف التنفيذية  | الأهداف الاستراتيجية | الغاية |
|-----------------------|----------------------|----------------|---|--|-------------|-------------|---|--|----------------------|--------|
|                       | موارد أخرى           | ميزانية الكلية |   |  | نهاية       | بداية       |   |  |                      |        |
| ترشيد استخدام الموارد | --                   | 5              | - تقرير عن الوضع الراهن لكفاءة استخدام المباني والبنية الأساسية لمختلف أنشطة الكلية.<br>- خطة معتمدة لتحسين كفاءة استخدام المباني والبنية الأساسية لمختلف أنشطة الكلية. | - لجنة المباني والمنشآت<br>- إدارة الكلية - الأقسام ووحدات إدارات الكلية | يونيه 2013  | فبراير 2011 | 1- تحليل الوضع الراهن لكفاءة استخدام المباني والبنية الأساسية لمختلف أنشطة الكلية.<br>2- وضع واعتماد خطة لتحسين كفاءة استخدام المباني والبنية الأساسية لمختلف أنشطة الكلية. | 7- تطوير كفاءة استخدام المباني والبنية الأساسية لمختلف أنشطة الكلية. |                      |        |
| متابعة وتحسين         | --                   | --             | - تقارير سنوية عن كفاءة استخدام المباني والبنية الأساسية لمختلف أنشطة الكلية.   |  | ديسمبر 2013 | يوليه 2011  | 3- تنفيذ وتقييم الخطة.  |  |                      |        |
| ترشيد اتخاذ القرار    | --                   | 5              | - تقارير معتمدة عن الوضع الراهن لقواعد بيانات المباني والبنية الأساسية بالكلية.<br>- قواعد بيانات محدثة ومتاحة عن المباني والبنية الأساسية بالكلية.                     | - لجنة المباني والمنشآت<br>- إدارة الكلية - الأقسام ووحدات إدارات الكلية | يونيه 2013  | فبراير 2011 | 1- تحليل الوضع الراهن لقواعد بيانات المباني والبنية الأساسية بالكلية  | 8- تحديث قاعدة بيانات المباني والبنية الأساسية بالكلية.              |                      |        |
| ترشيد اتخاذ القرار    | --                   | --             |   |  | ديسمبر 2013 | فبراير 2011 | 2- تحديث دوري لقواعد بيانات المباني والبنية الأساسية بالكلية.   |  |                      |        |

| ملاحظات            | التكلفة بالآلاف جنيه |                | مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء   | مسؤول التنفيذ   | التوقيت     |             | الأهداف والمهام  | الأهداف التنفيذية   | الأهداف الاستراتيجية | الغاية |
|--------------------|----------------------|----------------|---|---|-------------|-------------|--|---|----------------------|--------|
|                    | موارد أخرى           | ميزانية الكلية |   |   | نهاية       | بداية       |  |   |                      |        |
| ترشيد اتخاذ القرار | --                   | 5              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- آليات معتمدة للمراجعة والرقابة الدورية.</li> <li>- تقارير دورية عن متابعة استخدام موارد الكلية المالية والمادية.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- لجنة المباني والمنشآت</li> <li>- إدارة الكلية</li> <li>- الأقسام ووحدات إدارات الكلية</li> </ul> | يونيه 2013  | فبراير 2011 | 1- تطوير واعتماد آليات المراجعة والرقابة الدورية على استخدام موارد الكلية. | 9- تحسين الرقابة الدورية على استخدام موارد الكلية.        |                      |        |
| ترشيد اتخاذ القرار | --                   | --             |   |   | ديسمبر 2013 | فبراير 2011 | 2- مراجعة دورية لتطبيق آليات الرقابة.                                      |   |                      |        |
| ترشيد اتخاذ القرار | --                   | 5              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تقرير عن الوضع الراهن لكفاءة استخدام الموارد المالية والمادية للكلية.</li> <li>- خطة معتمدة لتحسين كفاءة استخدام الموارد المالية والمادية للكلية.</li> <li>- تقارير دورية لتوزيع متوازن للموارد المتاحة فيما بين أقسام ووحدات وإدارات الكلية.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- لجنة المباني والمنشآت</li> <li>- إدارة الكلية</li> <li>- الأقسام ووحدات إدارات الكلية</li> </ul> | يونيه 2013  | فبراير 2011 | 1- تحليل الوضع الراهن لكفاءة استخدام الموارد المالية والمادية للكلية.      | 10- ترشيد وتعظيم استخدام الموارد المالية والمادية للكلية. |                      |        |
| ترشيد اتخاذ القرار | --                   | --             |   |   | ديسمبر 2013 | فبراير 2011 | 2- وضع واعتماد خطة لتحسين كفاءة استخدام الموارد المالية والمادية للكلية.   |   |                      |        |

| ملاحظات                              | التكلفة بالآلاف جنيه |                | مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء   | مسؤول التنفيذ   | التوقيت     |             | الأشطة والمهام   | الأهداف التنفيذية   | الأهداف الاستراتيجية | الغاية |
|--------------------------------------|----------------------|----------------|---|---|-------------|-------------|--|---|----------------------|--------|
|                                      | موارد أخرى           | ميزانية الكلية |   |   | نهاية       | بداية       |  |   |                      |        |
| التواصل الفعال بين أفراد أسرة الكلية | --                   | 10             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تقرير عن الوضع الراهن لشبكة الاتصال الإلكتروني الداخلي.</li> <li>- خطة معتمدة لتحسين شبكة الاتصال الإلكتروني الداخلي.</li> <li>- تقارير دورية عن ارتباط جميع الأقسام وإدارات ووحدات الكلية بشبكة اتصال واحدة سريعة.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- وحدة ضمان الجودة</li> <li>- الأقسام</li> <li>- وحدات إدارة الكلية</li> </ul> | يونيه 2013  | فبراير 2011 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- تحليل الوضع الراهن لتوفير شبكة اتصالات داخلية إلكترونية Intranet تربط جميع أقسام وإدارات ووحدات الكلية.</li> <li>2- وضع واعتماد خطة لتحسين شبكة الاتصالات الداخلية الإلكترونية Intranet للربط بين جميع أقسام وإدارات ووحدات الكلية.</li> </ul> | 11- تطوير شبكة الاتصال الإلكتروني الداخلي Intranet لربط جميع أقسام وإدارات ووحدات الكلية. |                      |        |
| التحسين والتطوير                     | --                   | 20             |   |   | ديسمبر 2013 | فبراير 2011 | 3- تنفيذ وتقييم الخطة.   |   |                      |        |

| ملاحظات          | التكلفة بالآلاف جنيه |                | مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء   | مسؤول التنفيذ  | التوقيت     |             | الأهداف والمهام   | الأهداف التنفيذية  | الأهداف الاستراتيجية | الغاية |
|------------------|----------------------|----------------|---|--|-------------|-------------|---|--|----------------------|--------|
|                  | موارد أخرى           | ميزانية الكلية |   |  | نهاية       | بداية       |   |  |                      |        |
| التحسين والتطوير | --                   | 10             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تقارير دورية عن التطور في المرجعيات القومية والعالمية لاستراتيجيات التعليم العالي.</li> <li>- تقارير متابع وتقييم عن عناصر الخطة الاستراتيجية وفقاً للمرجعيات.</li> <li>- خطة استراتيجية محدثة ومعتمدة.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- وحدة ضمان الجودة</li> <li>- لجنة التخطيط الإستراتيجي</li> </ul> | ديسمبر 2013 | فبراير 2011 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- حصر دوري لتطور المرجعيات القومية والعالمية لاستراتيجيات التعليم العالي.</li> <li>2- متابعة وتقييم مدى تحقق عناصر الخطة الاستراتيجية وفقاً للمرجعيات.</li> <li>3- اقتراح التعديلات المطلوبة واعتمادها في عناصر الخطة الاستراتيجية بناءً على نتائج المتابعة.</li> </ul> | 12- مراجعة دورية لعناصر الخطة الاستراتيجية وفق تطور المرجعيات القومية والعالمية. |                      |        |
| التحسين والتطوير | --                   | 10             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تقارير متابعة سنوية عن مدى الالتزام بتطبيق الخطة التنفيذية.</li> <li>- خطة تنفيذية محدثة ومعتمدة.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- وحدة ضمان الجودة</li> <li>- لجنة التخطيط الإستراتيجي</li> </ul> | ديسمبر 2014 | فبراير 2011 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- متابعة الالتزام بتطبيق الخطة التنفيذية.</li> <li>2- إجراء واعتماد التعديلات المطلوبة في عناصر الخطة التنفيذية بناءً على نتائج المتابعة.</li> </ul>  | 13- مراجعة دورية للخطة التنفيذية.  |                      |        |

| ملاحظات                 | التكلفة بالآلاف جنيه |                | مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء   | مسؤول التنفيذ  | التوقيت     |            | الأهداف التنفيذية  | الأهداف الاستراتيجية  | الغاية   |   |
|-------------------------|----------------------|----------------|---|--|-------------|------------|--|---|--|---|
|                         | موارد أخرى           | ميزانية الكلية |   |  | نهاية       | بداية      |  |   |  |   |
| تطوير العملية التعليمية | --                   | 10             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تقرير دوري عن التطور في المعايير الأكاديمية القومية والعالمية.</li> <li>- وجود معايير أكاديمية معتمدة لكافة البرامج والمقررات الدراسية لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا بالكلية.</li> <li>- وجود برامج محدثة ومعتمدة وفق المعايير الأكاديمية القومية والعالمية.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- عميد الكلية</li> <li>- ووكيل شؤون التعليم والطلاب</li> <li>- منسقي البرامج</li> <li>- وحدة ضمان الجودة</li> <li>- أقسام الكلية</li> </ul> | ديسمبر 2014 | يناير 2011 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- حصر دوري للتطور في المعايير الأكاديمية القومية والعالمية.</li> <li>2- مراجعة المعايير الأكاديمية للبرامج الدراسية بالكلية لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا وفق التطور في المعايير الأكاديمية.</li> <li>3- اقتراح التعديلات المطلوبة واعتمادها في البرامج الدراسية لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا وفق التطور في المعايير الأكاديمية.</li> </ul> | 1- تحديث مستمر للمعايير الأكاديمية والبرامج والمقررات الدراسية بالكلية لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا.      | 3- اعداد خريجين من خلال برامج دراسية متميزة لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا | 2- تطوير البرامج الدراسية لتلبية احتياجات سوق العمل |
| تطوير العملية التعليمية | --                   | 10             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- توصيفات محدثة ومعتمدة لمقررات مرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا وفق خطط التطوير.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- عميد الكلية</li> <li>- ووكيل شؤون التعليم والطلاب</li> <li>- منسقي البرامج</li> <li>- وحدة ضمان الجودة</li> <li>- أقسام الكلية</li> </ul> | يونيه 2013  | يناير 2011 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- تجميع خطط تطوير المقررات دورياً.</li> <li>2- وضع خطة شاملة للتعديلات المطلوبة على المقررات بمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا وفق خطط التطوير.</li> </ul>  | 2- مراجعة دورية وتطوير توصيفات البرامج والمقررات لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا وفق معايير أكاديمية قياسية. |  |   |

| ملاحظات                 | التكلفة بالآلاف جنيهه |                | مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء   | مسؤول التنفيذ   | التوقيت    |             | الأشطة والمهام  | الأهداف التنفيذية  | الأهداف الاستراتيجية | الغاية |
|-------------------------|-----------------------|----------------|---|---|------------|-------------|---|--|----------------------|--------|
|                         | موارد أخرى            | ميزانية الكلية |   |   | نهاية      | بداية       |   |  |                      |        |
|                         |                       |                |   |   | بشمبر 2012 | بوايه 2011  | 3- تنفيذ خُطة التعديلات المطلوبة في المُقررات والبرامج الدراسية بالكلية.  |  |                      |        |
| تطوير العملية التعليمية | --                    | 10             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تقارير دورية بنتائج التقييم.</li> <li>- وجود أدوات محدثة وفعالة لتقييم أداء الطلاب.</li> <li>- تقارير عن مستوى تحسن تقييم أداء الطلاب في العملية التعليمية.</li> </ul>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب</li> <li>- وحدة ضمان الجودة</li> <li>- أقسام الكلية</li> </ul> | بشمبر 2014 | فبراير 2011 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- تقييم دوري لكفاءة وفاعلية أدوات تقييم الطلاب.</li> <li>2- اقتراح لتطوير أدوات التقييم واعتمادها.</li> <li>3- تطبيق الأدوات المطورة لتقييم أداء الطلاب.</li> </ul> | 3- تطوير مستمر لطرق تقييم أداء الطلاب في العملية التعليمية.    |                      |        |
| تطوير العملية التعليمية | --                    | 10             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تقارير دورية عن تقييم الأدوات المطبقة للقياس.</li> <li>- وجود آليات محدثة ومعتمدة للقياس.</li> <li>- تقارير دورية عن تحسن عملية قياس الأهداف التعليمية المستهدفة.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب</li> <li>- وحدة ضمان الجودة</li> <li>- أقسام الكلية</li> </ul> | بشمبر 2014 | فبراير 2011 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- حصر وتقييم دوري للأدوات المطبقة لقياس مدى تحقق الأهداف التعليمية المستهدفة.</li> <li>2- اقتراح واعتماد وتطبيق طرق تقييم الأهداف التعليمية المستهدفة.</li> </ul>   | 4- تطوير مستمر لطرق قياس مدى تحقق الأهداف التعليمية المستهدفة. |                      |        |

| ملاحظات                 | التكلفة بالآلاف جنيه |                | مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء  | مسؤول التنفيذ  | التوقيت     |             | الأهداف والمهام  | الأهداف التنفيذية   | الأهداف الاستراتيجية | الغاية |
|-------------------------|----------------------|----------------|--|--|-------------|-------------|--|---|----------------------|--------|
|                         | موارد أخرى           | ميزانية الكلية |  |  | نهاية       | بداية       |  |   |                      |        |
| تطوير العملية التعليمية | --                   | 10             | - تقرير بعدد المقررات المحدثه والمتوافقة مع المستجندات العلمية العالمية.   | - وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب<br>- منسقي البرامج<br>- وحدة ضمان الجودة<br>- أقسام الكلية | ديسمبر 2013 | فبراير 2011 | 1- حصر وإدماج المستجندات العلمية العالمية في محتوى مقررات مرحلتي البكالوريوس والدراسات العليا دورياً.  | 5- تحديث المحتوى العلمي لمقررات مرحلتي البكالوريوس والدراسات العليا لتتوافق مع المستجندات العلمية العالمية. |                      |        |
| تطوير العملية التعليمية | --                   | 10             | - تقارير عن نتائج تقييم كفاءة الآليات المطبقة للمراجعة الداخلية والخارجية للبرامج والمقررات الدراسية.<br>- توفر قائمة بالآليات المعدلة والمعتمدة.<br>- وجود قائمة محدثة بالمراجعين الداخليين والخارجيين لكافة البرامج والمقررات الدراسية.<br>- تقارير عن تطبيق الآليات المعتمدة للمراجعة الداخلية والخارجية. | - عميد الكلية والوكلاء<br>- منسقي البرامج<br>- وحدة ضمان الجودة<br>- أقسام الكلية              | يونيه 2012  | فبراير 2011 | 1- تقييم كفاءة الآليات المطبقة للمراجعة الداخلية والخارجية للبرامج والمقررات الدراسية.<br>2- اقتراح واعتماد آليات معدلة للمراجعة الداخلية والخارجية.<br>3- إعداد قائمة بالمراجعين الداخليين والخارجيين لكافة البرامج والمقررات الدراسية بالكلية. | 6- تحسين المراجعة الداخلية والخارجية للبرامج والمقررات الدراسية لمرحلتي البكالوريوس والدراسات العليا.       |                      |        |
|                         |                      |                |  |  | ديسمبر 2014 | يونيه 2011  | 4- تطبيق الآليات المعتمدة للمراجعة الداخلية والخارجية.   |   |                      |        |

| ملاحظات                 | التكلفة بالآلاف جنيه |                | مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء  | مسؤول التنفيذ   | التوقيت     |             | الأهداف والمهام   | الأهداف التنفيذية                         | الأهداف الاستراتيجية | الغاية |
|-------------------------|----------------------|----------------|--|---|-------------|-------------|---|---|----------------------|--------|
|                         | موارد أخرى           | ميزانية الكلية |  |   | نهاية       | بداية       |   |   |                      |        |
| تطوير العملية التعليمية | 2                    | --             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تقارير دورية عن نتائج تقييم إجراءات ونظم التسجيل والإرشاد الأكاديمي.</li> <li>- تقارير عن سرعة إنهاء إجراءات تسجيل الطلاب.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- وحدة ضمان الجودة</li> <li>- إدارة شؤون الطلاب</li> </ul>   | يونيه 2012  | فبراير 2011 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- تقييم دوري لإجراءات ونظم التسجيل والإرشاد الأكاديمي.</li> <li>2- اقتراح ومناقشة التعديلات المطلوبة لميكنة إجراءات التسجيل والإرشاد الأكاديمي.</li> </ul>                | 7- ميكنة نظام التسجيل والإرشاد الأكاديمي. |                      |        |
| تطوير العملية التعليمية | --                   | 8              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تقارير عن انخفاض عدد الشكاوى من مشكلات التسجيل.</li> <li>- سرعة انتظام العملية التعليمية ببداية الفصول الدراسية.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- لجنة الإرشاد الأكاديمي.</li> </ul>   | ديسمبر 2013 | يونيه 2011  | <ul style="list-style-type: none"> <li>3- تطبيق التعديلات المطلوبة في إجراءات ونظم ميكنة التسجيل والإرشاد الأكاديمي.</li> </ul>   |   |                      |        |
| تطوير العملية التعليمية | 5                    | --             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- توفر آليات معتمدة لقياس رضا الطلاب عن الخدمات التعليمية.</li> <li>- تقارير دورية عن مستويات الرضا وأسباب عدم الرضا.</li> <li>- تقارير عن مدى تحسن رضا الطلاب عن الخدمات التعليمية.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب</li> <li>- وحدة ضمان الجودة</li> <li>- لجنة التعليم والطلاب</li> </ul> | سبتمبر 2012 | يناير 2011  | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- تطوير وتطبيق آليات قياس رضا الطلاب عن الخدمات التعليمية.</li> <li>2- تحليل جوانب عدم الرضا والأسباب.</li> <li>3- وضع خطة لتحسين الجوانب المتعلقة بعدم الرضا.</li> </ul> | 8- تحسين رضا الطلاب عن الخدمات التعليمية. |                      |        |
| تطوير العملية التعليمية | --                   | 10             |  |   | ديسمبر 2013 | أكتوبر 2011 | <ul style="list-style-type: none"> <li>4- تنفيذ وتقييم دوري لخطة التحسين.</li> </ul>  |   |                      |        |

| ملاحظات             | التكلفة بالآلاف جنيه |                | مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء  | مسؤول التنفيذ   | التوقيت     |             | الأهداف والمهام  | الأهداف التنفيذية   | الأهداف الاستراتيجية | الغاية |
|---------------------|----------------------|----------------|--|---|-------------|-------------|--|---|----------------------|--------|
|                     | موارد أخرى           | ميزانية الكلية |  |   | نهاية       | بداية       |  |   |                      |        |
| دعم الموارد الذاتية | 2                    | --             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- قواعد بيانات محدثة بالشركاء المعنيين.</li> <li>- تقارير دورية عن العلاقة بالشركاء المعنيين.</li> <li>- خطط وآليات معتمدة لتحسين التواصل الفعال مع الشركاء المعنيين.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة</li> <li>- قطاع خدمة المجتمع والبيئة</li> <li>- الإدارة العليا بالكلية</li> </ul> | سبتمبر 2012 | يناير 2011  | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- حصر للشركاء المعنيين وتحليل الوضع الراهن لعلاقتهم بالكلية</li> <li>2- اقتراح واعتماد خطة لتحسين التواصل مع الشركاء المعنيين.</li> </ul>  | 9- تعزيز التواصل الفعال مع الشركاء المعنيين.  |                      |        |
| دعم الموارد الذاتية | --                   | 4              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- فرص متاحة أفضل للتدريب الميداني.</li> <li>- ارتفاع عدد الفرص المتاحة لتشغيل الخريجين.</li> </ul>  |   | ديسمبر 2013 | أكتوبر 2011 | <ul style="list-style-type: none"> <li>3- تنفيذ وتقييم دوري لخطة تحسين التواصل مع الشركاء المعنيين.</li> </ul>   |   |                      |        |
| تطوير البرامج       | 2                    | 8              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تقارير دورية بنتائج التقييم.</li> <li>- وجود برامج تعليمية متميزة بمرحلي البكالوريوس والدراسات العليا</li> <li>- لجنة تطوير برامج البكالوريوس والدراسات العليا بالكلية.</li> <li>- زيادة أعداد الطلاب الملتحقين بالبرامج المتميزة بالكلية.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب</li> <li>- لجنة تطوير برامج البكالوريوس والدراسات العليا بوحدة ضمان الجودة.</li> </ul>       | ديسمبر 2013 | يناير 2011  | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- تقييم دوري للبرامج التعليمية بمرحلي البكالوريوس والدراسات العليا.</li> <li>2- تحديد عناصر التميز الممكنة بالبرامج القائمة.</li> <li>3- وضع وتنفيذ خطة لتحسين البرامج القائمة.</li> <li>4- اقتراح برامج جديدة متميزة تستجيب لاحتياجات السوق.</li> </ul> | 10- تطوير برامج تعليمية متميزة لمرحلي البكالوريوس والدراسات العليا تتناسب مع التقدم العلمي والتكنولوجي. |                      |        |

| ملاحظات   | التكلفة بالآلاف جنيه |                | مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء   | مسؤول التنفيذ  | التوقيت    |             | الأهداف والمهام   | الأهداف التنفيذية  | الأهداف الاستراتيجية | الغاية |
|---|----------------------|----------------|---|--|------------|-------------|---|--|----------------------|--------|
|   | موارد أخرى           | ميزانية الكلية |   |  | نهاية      | بداية       |   |  |                      |        |
| تطوير مهارات الطلاب   | 50                   | 20             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- قاعدة بيانات خاصة بأماكن التدريب الميداني المتاحة والممكنة للطلاب.</li> <li>- خطط معتمدة للتدريب الميداني داخل وخارج الكلية.</li> <li>- تقارير عن كفاءة التدريب الميداني.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب</li> <li>- رؤساء الأقسام</li> <li>- لجنة شئون الطلاب</li> <li>- وحدة ضمان الجودة</li> </ul> | يناير 2011 | سبتمبر 2013 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- حصر فرص وأماكن التدريب الميداني المتاحة والممكنة للطلاب.</li> <li>2- وضع واعتماد وتنفيذ خطط تدريب ميداني داخل وخارج الكلية.</li> <li>3- متابعة وتقييم دوري لنتائج التدريب الميداني.</li> </ul>  | 11- تطوير نظام فعال للتدريب المهني الميداني للطلاب.  |                      |        |
| تأكيد التعلم الذاتي والتواصل بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس | --                   | 20             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- قاعدة بيانات بالمقررات الإلكترونية بالكلية.</li> <li>- زيادة أعداد المقررات الإلكترونية في التخصصات والأقسام المختلفة بنسبة 15% سنوياً من مقررات الكلية.</li> <li>- زيادة فعالية التواصل بين الطلاب وهيئة التدريس في العملية التعليمية.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- وحدة التعليم الإلكتروني.</li> <li>- وحدة ضمان الجودة.</li> </ul>  | يناير 2011 | سبتمبر 2014 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- حصر دوري للمقررات الإلكترونية لمرحلي البكالوريوس والدراسات العليا في التخصصات والأقسام المختلفة.</li> <li>2- تحديد المجالات والأقسام التي تحتاج لزيادة أعداد المقررات الإلكترونية.</li> <li>3- تطبيق نظم تحفيز أعضاء هيئة التدريس.</li> <li>4- تقييم كفاءة وفاعلية تدريس المقررات الإلكترونية.</li> </ul> | 12- تشجيع، إعداد واستخدام مقررات إلكترونية لمرحلي البكالوريوس والدراسات العليا في التخصصات والأقسام العلمية. |                      |        |

| ملاحظات  | التكلفة بالآلاف جنيه |                | مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء   | مسؤول التنفيذ   | التوقيت     |            | الأششطة والمهام  | الأهداف التنفيذية   | الأهداف الاستراتيجية   | الغاية |
|--|----------------------|----------------|---|---|-------------|------------|--|---|--|--------|
|  | موارد أخرى           | ميزانية الكلية |   |   | نهاية       | بداية      |  |   |  |        |
| زيادة الموارد الذاتية وتحسين الوضع التنافسي للكلية | 2                    | 8              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- قاعدة بيانات بالجهات المستفيدة بالخارج.</li> <li>- توفر أدلة ونشرات بالبرامج التعليمية بالكلية.</li> <li>- ارتفاع نسبة أعداد الطلاب الوافدين الملتحقين بالكلية.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- وحدة ضمان الجودة.</li> <li>- قطاع التعليم والطلاب والدراسات العليا.</li> </ul> | ديسمبر 2014 | يناير 2011 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- إنشاء مكتب لرعاية الطلاب الوافدين.</li> <li>2- إعداد أدلة ونشرات بالبرامج التعليمية بالكلية باللغتين العربية والإنجليزية.</li> <li>3- الإعلان الدوري عن البرامج التعليمية بالكلية في الدول العربية والإفريقية.</li> </ul>  | 13- تشجيع التحاق الطلاب الوافدين بالكلية.                                     |  |        |
| وتحسين الأداء والوضع التنافسي للكلية               | --                   | 40             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تقارير سنوية دورية بالاحتياجات التدريبية لمهارات التعليم والتعلم.</li> <li>- خطة شاملة ومعتمدة للتدريب المستمر.</li> <li>- مشاركة أفضل أعضاء هيئة التدريس في تطوير البرامج والمقررات وتحقيق الأهداف التعليمية المستهدفة.</li> <li>- ارتفاع كفاءة الأداء في العملية التعليمية.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- وحدة ضمان الجودة.</li> </ul>   | ديسمبر 2013 | يناير 2011 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- تقدير الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.</li> <li>2- وضع واعتماد خطة تدريب لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على مهارات التعليم والتعلم.</li> <li>3- تنفيذ وتقييم دوري لخطة التدريب.</li> </ul> | 1- تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في مهارات التعليم والتعلم. | 4- تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في مهارات نظم التعليم والتعلم |        |

| ملاحظات       | التكلفة بالآلاف جنيه |                | مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء   | مسؤول التنفيذ                                   | التوقيت     |            | الأهداف التنفيذية   | الأهداف الاستراتيجية  | الغاية |
|---------------|----------------------|----------------|---|---|-------------|------------|---|---|--------|
|               | موارد أخرى           | ميزانية الكلية |   |   | نهاية       | بداية      |   |   |        |
| تطوير التعليم | 20                   | 20             | - تقارير بالفجوات بُناء على نتائج التقييم.<br>- خطط معتمدة لتحسين طرق التعليم والتعلم المطبقة.  | - وحدة ضمان الجودة.                             | ديسمبر 2014 | يناير 2011 | 1- تقييم لطرق التعليم والتعلم المطبقة.<br>2- تحديد الفجوات في طرق التعليم والتعلم المطبقة.<br>3- وضع واعتماد خطة لتحسين طرق التعليم والتعلم.<br>4- تنفيذ وتقييم خطة تحسين طرق التعليم والتعلم.          | 2- مراجعة دورية لطرق التعليم والتعلم المطبقة.   |        |
| تطوير التعليم | 100                  | 200            | - تقارير بالفجوة بُناء على نتائج الحصر والتحديد.<br>- خطط معتمدة لتحسين إمكانيات المعامل وتجهيزاتها.<br>- تحسن معدلات تجهيز المعامل إلى أعداد الطلاب. | - وحدة ضمان الجودة.<br>- لجنة الأجهزة والمعامل. | ديسمبر 2013 | يناير 2011 | 1- حصر إمكانيات المعامل وتجهيزاتها.<br>2- تحديد الفجوات في إمكانيات المعامل وفق معايير الهيئة القومية.<br>3- وضع واعتماد وتنفيذ خطة لتطوير إمكانيات المعامل.<br>4- تقييم دوري لنتائج تنفيذ خطة التطوير. | 1- تعزيز إمكانيات المعامل المادية وتجهيزاتها بما يتوافق مع معايير الاعتماد.<br>5- تطوير البنية الأساسية للدراسات العليا والبحث العلمي بالكلية |        |

| ملاحظات                                      | التكلفة بالآلاف جنيهه |                | مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء  | مسؤول التنفيذ   | التوقيت     |             | الأهداف والمهام   | الأهداف التنفيذية   | الأهداف الاستراتيجية | الغاية |
|--|-----------------------|----------------|--|---|-------------|-------------|---|---|----------------------|--------|
|  | موارد أخرى            | ميزانية الكلية |  |   | نهاية       | بداية       |   |   |                      |        |
| تحسين البيئة التعليمية                       | --                    | 100            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تقارير بالفجوة بناءً على نتائج التقييم.</li> <li>- خطط معتمدة لتطوير وسائل دعم وتعزيز بيئة التعلم بقاعات المحاضرات.</li> <li>- تقارير بنتائج تقييم خطط التطوير.</li> <li>- زيادة نسبة القاعات المزودة بوسائل دعم وتعزيز بيئة التعلم.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- وحدة ضمان الجودة.</li> <li>- لجنة الموارد المادية.</li> <li>- وحدة الوسائل التعليمية.</li> </ul> | يناير 2011  | ديسمبر 2013 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- تقييم وتحديد الفجوات في الوضع الراهن لوسائل دعم وتعزيز بيئة التعلم بقاعات المحاضرات.</li> <li>2- وضع واعتماد وتنفيذ خطة لتطوير وسائل دعم وتعزيز بيئة التعلم بقاعات المحاضرات.</li> <li>3- تقييم دوري لنتائج تنفيذ خطة التطوير.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>2- تجهيز قاعات المحاضرات بوسائل دعم وتعزيز بيئة التعلم.</li> </ul>                         |                      |        |
| تطوير وتحسين البيئة التعليمية وربطها بالواقع | 5                     | 20             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تقارير بإمكانيات التدريب بمحطات ومزارع ومعامل وورش الكلية.</li> <li>- خطط معتمدة للتدريب الميداني مدمجة في أنشطة تلك المحطات والمزارع والمعامل والورش.</li> <li>- تقارير بنتائج تقييم خطط التطوير.</li> </ul>                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- وحدة ضمان الجودة.</li> <li>- وحدة التدريب.</li> <li>- وحدات الكلية المعنية.</li> </ul>           | فبراير 2011 | ديسمبر 2013 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- حصر لإمكانيات التدريب في معامل ومزارع وورش الكلية.</li> <li>2- وضع واعتماد وتنفيذ خطط لدعم وتطوير الأنشطة التدريبية بمحطات ومزارع البحوث والمعامل والورش بالكلية.</li> <li>3- تقييم دوري لنتائج تنفيذ خطط التطوير.</li> </ul>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>3- تطوير إمكانيات مزارع وحظائر التجارب والورش والمعامل لأغراض التدريب الميداني.</li> </ul> |                      |        |

| ملاحظات                               | التكلفة بالآلاف جنيهه |                | مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء  | مسؤول التنفيذ   | التوقيت     |             | الأهداف والمهام  | الأهداف التنفيذية  | الأهداف الاستراتيجية | الغاية |
|---------------------------------------|-----------------------|----------------|--|---|-------------|-------------|--|--|----------------------|--------|
|                                       | موارد أخرى            | ميزانية الكلية |  |   | نهاية       | بداية       |  |  |                      |        |
| دعم التسهيلات المادية للتعليم والتعلم | 200                   | 200            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تقارير بالفجوات بُناءً على نتائج التقييم.</li> <li>- خطط معتمدة لدعم وتطوير إمكانيات المكتبة ومركز المعلومات.</li> <li>- زيادة عدد المترددين على والمُستفيدين من خدمات المكتبة.</li> <li>- زيادة عدد الدوريات والمجلات العلمية العالمية المتاحة للاطلاع.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- لجنة المكتبة.</li> <li>- المكتبة ومركز المعلومات.</li> </ul> | ديسمبر 2013 | فبراير 2011 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- تقييم وتحديد الفجوات لإمكانيات المكتبة فيما يتعلق بالأجهزة وتكنولوجيا المعلومات والمراجع والدوريات العلمية.</li> <li>2- وضع واعتماد وتنفيذ خطط لدعم وتطوير إمكانيات المكتبة ومركز المعلومات وربطها بالمكتبات ومراكز المعلومات الإقليمية والعالمية.</li> <li>3- تقييم نتائج خطط التطوير.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>4- تدعيم المكتبة ومركز المعلومات بالأجهزة الحديثة وتكنولوجيا المعلومات والمراجع والدوريات العلمية.</li> </ul> |                      |        |

| ملاحظات                   | التكلفة بالآلاف جنيه |                | مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء  | مسؤول التنفيذ                      | التوقيت   |            | الأهداف والمهام  | الأهداف التنفيذية                      | الأهداف الاستراتيجية | الغاية |
|---------------------------|----------------------|----------------|--|------------------------------------|-----------|------------|--|--|----------------------|--------|
|                           | موارد أخرى           | ميزانية الكلية |  |                                    | نهاية     | بداية      |  |  |                      |        |
| تطوير وتحديث البحث العلمي | 250                  | 1000           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تقارير بالفجوات بُناءً على نتائج الحصر.</li> <li>- زيادة عدد المعامل الحاصلة على شهادات التطوير.</li> <li>- أدلة متابعة دورية لأداء المعامل البحثية.</li> </ul> | - قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة. | بشهر 2013 | يناير 2011 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- حصر دوري لإمكانيات المعامل وتحديد الفجوات.</li> <li>2- استكمال التجهيزات العملية المطلوبة للجودة.</li> <li>3- استكمال الإطار المؤسسي (الإداري واللائحي) لتشغيل المعامل البحثية.</li> <li>4- استكمال التأهيل الفني للعاملين.</li> <li>5- اتخاذ إجراءات الحصول على شهادات التطوير وتجديدها.</li> <li>6- متابعة دورية لأداء المعامل البحثية.</li> </ul> | 5- تطوير أداء المعامل البحثية بالكلية. |                      |        |

| ملاحظات  | التكلفة بالآلاف جنيه |                | مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء   | مسؤول التنفيذ                      | التوقيت    |             | الأهداف والمهام   | الأهداف التنفيذية   | الأهداف الاستراتيجية | الغاية |
|--|----------------------|----------------|---|------------------------------------|------------|-------------|---|---|----------------------|--------|
|  | موارد أخرى           | ميزانية الكلية |   |                                    | نهاية      | بداية       |   |   |                      |        |
| تطوير وتحديث البحث العلمي وربطه بالمشكلات الواقعية | 200                  | 200            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تقارير بالاحتياجات بُناءً على نتائج الحصر.</li> <li>- زيادة مستوى تجهيز الوحدات ومعامل البحوث.</li> <li>- زيادة معدل تنفيذ الخُطة البحثية للكلية.</li> </ul> | - قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة. | يناير 2011 | سبتمبر 2013 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- حصر دوري لإمكانيات محطات التجارب ومعامل بحوث الكلية وتحديد الفجوات.</li> <li>2- استكمال التجهيزات المطلوبة.</li> <li>3- وضع وتنفيذ خُطة سنوية لمعامل البحوث مرتبطة بالخُطة البحثية للكلية.</li> <li>4- مُتابعة وتقييم خُط العمل.</li> </ul> | 6- تطوير الإمكانيات المادية بمحطات ومعامل البحوث لتنفيذ الخُطة البحثية للكلية |                      |        |
| تطوير النشر العلمي                                 | 10                   | 40             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تقرير عن زيادة مرات اقتباس البحوث المنشورة بمجلة الكلية.</li> <li>- انتظام وسرعة النشر بالمجلة.</li> </ul>   | - قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة. | يناير 2011 | سبتمبر 2013 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- ربط مجلة الكلية بالمجلات والدوريات العالمية المعنية.</li> <li>2- تطوير الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة للمجلة.</li> </ul>   | 7- تطوير المجلة العلمية للكلية.   |                      |        |

| ملاحظات                                     | التكلفة بالآلاف جنيهه |                | مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء   | مسؤول التنفيذ  | التوقيت     |            | الأهداف التنفيذية  | الأهداف الاستراتيجية  | الغاية  |  |
|---|-----------------------|----------------|---|--|-------------|------------|--|---|---|--|
|   | موارد أخرى            | ميزانية الكلية |   |  | نهاية       | بداية      |  |   |   |  |
| نشر ثقافة الملكية الفكرية والالتزام بها     | 10                    | 40             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- قائمة بالندوات التي تم عقدها والمُشاركين والحاضرين.</li> <li>- دليل منشور ببند قانون حماية الملكية الفكرية.</li> <li>- تزايد التزام مجتمع الكلية بقواعد وقوانين حماية الملكية الفكرية.</li> </ul>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- لجنة شؤون تنمية البيئة وخدمة المجتمع.</li> <li>- وحدة ضمان الجودة.</li> </ul>     | سبتمبر 2013 | مايو 2011  | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- عقد ندوات (نصف سنوية) لتوعية مجتمع الكلية بقانون حماية الملكية الفكرية.</li> <li>2- إعداد دليل مبسط لشرح بنود قانون حماية الملكية الفكرية ونشره بين مجتمع الكلية.</li> <li>3- تشكيل لجنة مُتابعة ومرافية لتطبيق بنود قانون حماية الملكية الفكرية.</li> </ul> | 1- التوعية بقانون حماية الملكية الفكرية.  | 6- الارتقاء بمستوى جودة البحث العلمي وتأكيد هوية الكلية كمرکز بحثي علمي وتعليمي | 3- الارتقاء بالطاقت البحثية لحل المُشكلات ومواجهة التحديات |
| حل المشكلات الزراعية وزيادة الموارد الذاتية | 2                     | 8              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- قوائم بالجهات المحلية والإقليمية والعالمية المعنية بمجالات الإنتاج الزراعي.</li> <li>- زيادة في أعداد بروتوكولات التعاون الجديدة.</li> <li>- زيادة فاعلية ودور الكلية في حل مشكلات الإنتاج الزراعي.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- لجنة البحث العلمي والدراسات العليا.</li> <li>- لجنة العلاقات الثقافية.</li> </ul> | سبتمبر 2013 | يناير 2011 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- حصر الجهات المعنية بمجالات الإنتاج الزراعي.</li> <li>2- عقد لقاءات دورية تضم ممثلين عن الجهات المعنية المحلية والإقليمية والعلمية لمناقشة مجالات التعاون.</li> <li>3- تفعيل البروتوكولات القائمة وعقد بروتوكولات جديدة.</li> </ul>                           | 2- تشجيع عقد بروتوكولات تعاون مشترك ومشروعات بحثية مع الجهات المعنية بمجالات الإنتاج الزراعي. |   |  |

| ملاحظات                                    | التكلفة بالآلاف جنية |                | مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء  | مسؤول التنفيذ                         | التوقيت     |            | الأهداف والمهام   | الأهداف التنفيذية  | الأهداف الاستراتيجية | الغاية |
|--|----------------------|----------------|--|---------------------------------------|-------------|------------|---|--|----------------------|--------|
|  | موارد أخرى           | ميزانية الكلية |  |                                       | نهاية       | بداية      |   |  |                      |        |
| تطوير البحث العلمي وربطه بالمشكلات القومية | 2                    | 8              | - خطة بحثية للكلية محدثة ومعتمدة ومنشورة وتخدم احتياجات المجتمع.<br>- تقارير عن توافق أبحاث أعضاء هيئة التدريس والدراسات العليا مع الخطة البحثية.                                | - لجنة البحث العلمي والدراسات العليا. | ديسمبر 2013 | يناير 2011 | 1- مراجعة دورية للخطة البحثية للكلية وربطها بالخطة البحثية للجامعة.   | 3- تحديث الخطة البحثية للكلية وربطها بالخطة البحثية للجامعة.             |                      |        |
| تطوير البحث العلمي وربطه بالمشكلات القومية | 1                    | 4              | - آليات معتمدة للربط بين الأقسام ذات الصلة لإجراء البحوث الفريقية متعددة النظم.<br>- زيادة عدد حالات الاشراف متعدد التخصصات في الدراسات العليا.<br>- زيادة أعداد البحوث البيئية. | - لجنة البحث العلمي والدراسات العليا. | ديسمبر 2014 | إبريل 2011 | 1- تطوير آليات للربط بين الأقسام العلمية ذات الصلة لإجراء البحوث الفريقية متعددة النظم.   | 4- تشجيع البحوث البيئية بين الأقسام العلمية وأعضاء هيئة التدريس بالكلية. |                      |        |
| زيادة الموارد الذاتية                      | 1                    | 4              | - آليات معتمدة لتدبير وتنويع مصادر التمويل اللازمة للبحث العلمي بالكلية.<br>- تنوع مصادر تمويل البحث العلمي.<br>- زيادة ميزانية البحث العلمي بالكلية.                            | - لجنة البحث العلمي والدراسات العليا. | ديسمبر 2014 | يناير 2011 | 1- تطوير آليات لتدبير وتنويع وزيادة مصادر التمويل اللازمة للبحث العلمي بالكلية.<br>2- الاتصال الدوري مع جهات التمويل المحلية والإقليمية والعالمية لتدبير وزيادة تمويل البحث العلمي بالكلية. | 5- تنويع مصادر التمويل اللازمة للبحث العلمي بالكلية.                     |                      |        |

| ملاحظات   | التكلفة بالآلاف جنيه |                | مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء  | مسؤول التنفيذ                         | التوقيت     |            | الأهداف والمهام  | الأهداف التنفيذية  | الأهداف الاستراتيجية | الغاية |
|---|----------------------|----------------|--|---------------------------------------|-------------|------------|--|--|----------------------|--------|
|   | موارد أخرى           | ميزانية الكلية |  |                                       | نهاية       | بداية      |  |  |                      |        |
| حل المشكلات الزراعية وزيادة التمويل الذاتي            | --                   | --             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- قائمة بالمؤسسات البحثية والجامعات الأجنبية التي يُمكن التعاون معها.</li> <li>- اتفاقيات معتمدة للتعاون العلمي مع مؤسسات بحثية وجامعات أجنبية.</li> <li>- زيادة أعداد البحوث العلمية المشتركة مع مؤسسات علمية دولية.</li> </ul>  | - لجنة البحث العلمي والدراسات العليا. | ديسمبر 2014 | يناير 2011 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- حصر والاتصال بالمؤسسات البحثية والجامعات الأجنبية التي يُمكن التعاون معها.</li> <li>2- عقد اتفاقات تعاون علمي مع مؤسسات بحثية وجامعات أجنبية.</li> </ul> | 6- تشجيع عقد اتفاقات تعاون في مجالات البحث العلمي مع مؤسسات بحثية وجامعات أجنبية.  |                      |        |
| تطوير وتحديث الفاعلية التعليمية والبحث العلمي بالكلية | --                   | --             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- آليات معتمدة للتواصل العلمي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة مع الجامعات الأجنبية.</li> <li>- زيادة أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ذوي التأهل المتطور متصلين بالمدارس العلمية العالمية.</li> <li>- زيادة أعداد المشاركين في حضور المؤتمرات العلمية بالخارج.</li> </ul> | - لجنة البحث العلمي والدراسات العليا. | ديسمبر 2014 | يناير 2011 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- تطوير آليات للتواصل العلمي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة مع الجامعات الأجنبية.</li> <li>2- متابعة وتقييم نتائج التواصل العلمي.</li> </ul>         | 7- تشجيع التواصل العلمي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة مع الجامعات الأجنبية. |                      |        |

| ملاحظات          | التكلفة بالآلاف جنيه |                | مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء  | مسؤول التنفيذ                         | التوقيت    |            | الأهداف والمهام  | الأهداف التنفيذية      | الأهداف الاستراتيجية | الغاية |
|------------------|----------------------|----------------|--|---------------------------------------|------------|------------|--|------------------------|----------------------|--------|
|                  | موارد أخرى           | ميزانية الكلية |  |                                       | نهاية      | بداية      |  |                        |                      |        |
| السعي نحو التميز | 200                  | 200            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- قائمة محدثة بالمجلات والدوريات العالمية ذات معامل التأثير.</li> <li>- آلية معتمدة لتشجيع النشر في مجلات عالمية متخصصة ذات معامل تأثير.</li> <li>- زيادة عدد الأبحاث المنشورة في مجلات عالمية ذات معامل تأثير.</li> <li>- وجود قاعدة بيانات محدثة ومعلنة للبحوث المنشورة في مؤتمرات محلية ودولية.</li> </ul> | - لجنة البحث العلمي والدراسات العليا. | بسمبر 2014 | يناير 2011 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- حصر دوري للمجلات والدوريات العالمية المتخصصة ذات معامل التأثير.</li> <li>2- تطوير آليات لتشجيع النشر في مجلات عالمية متخصصة ذات معامل تأثير.</li> <li>3- متابعة وتقييم تطور النشر من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في المجلات والدوريات العالمية.</li> </ul> | 8- تشجيع النشر الدولي. |                      |        |

| ملاحظات  | التكلفة بالآلاف جنيهه |                | مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء  | مسؤول التنفيذ                         | التوقيت    |            | الأهداف والمهام  | الأهداف التنفيذية   | الأهداف الاستراتيجية | الغاية |
|--|-----------------------|----------------|--|---------------------------------------|------------|------------|--|---|----------------------|--------|
|  | موارد أخرى            | ميزانية الكلية |  |                                       | نهاية      | بداية      |  |   |                      |        |
| زيادة الموارد الذاتية  | 10                    | 40             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- قائمة بالبحوث القابلة للتطبيق.</li> <li>- آليات معتمدة للاتصال والتعاون مع أقسام البحوث والتطوير في مؤسسات الإنتاج والتصنيع الزراعي.</li> <li>- زيادة عدد النتائج البحثية المطبقة.</li> <li>- زيادة عدد المقررات الدراسية المدمج فيها نتائج البحوث العلمية.</li> <li>- زيادة دعم القطاع الخاص للأنشطة البحثية بالكلية.</li> </ul> | - لجنة البحث العلمي والدراسات العليا. | بسمبر 2014 | يناير 2011 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- حصر بنتائج البحوث العلمية القابلة للتطبيق.</li> <li>2- تطوير آليات الاتصال والتعاون مع أقسام البحوث والتطوير في مؤسسات الإنتاج والتصنيع الزراعي.</li> </ul>  | 9- تسويق نتائج البحوث العلمية الخاصة بالكلية.                   |                      |        |
| تخريج باحثين أكفاء وأعضاء هيئة تدريس ذوي جدارات عالية لرفع القدرة التنافسية للكلية | 20                    | 80             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- قائمة بالندوات والمشاركين فيها من الهيئة المعاونة.</li> <li>- زيادة عدد الأبحاث الجيدة والمشروعات البحثية.</li> <li>- تزايد عدد المشاركين من الهيئة المعاونة في مسابقات التميز (أفضل رسالة-أفضل عرض-أفضل ملصق ....)</li> </ul>  | - لجنة البحث العلمي والدراسات العليا. | بسمبر 2014 | يناير 2011 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- عقد ندوات تدريبية لتنمية قدرات شباب الباحثين من الهيئة المعاونة في مجالات إعداد وكتابة البحوث العلمية والمشروعات البحثية.</li> <li>2- تطوير آليات لتشجيع الباحثين من الهيئة المعاونة للتميز في الأداء البحثي.</li> </ul> | 10- تحفيز ودعم الأداء البحثي لشباب الباحثين من الهيئة المعاونة. |                      |        |

| ملاحظات               | التكلفة بالآلاف جنيه |                | مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء  | مسؤول التنفيذ                         | التوقيت     |            | الأششطة والمهام   | الأهداف التنفيذية   | الأهداف الاستراتيجية   | الغاية   |
|-----------------------|----------------------|----------------|--|---------------------------------------|-------------|------------|---|---|--|--|
|                       | موارد أخرى           | ميزانية الكلية |  |                                       | نهاية       | بداية      |   |   |  |  |
| تشجيع النشر العلمي    | --                   | --             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- نشرات دورية عن المؤتمر – تقارير عن زيادة عدد المُشاركين محلياً ودولياً في مؤتمر الكلية للبحوث العلمية.</li> <li>- موضوعات بالمؤتمر مواكبة للتغيرات الإقليمية والعالمية.</li> <li>- زيادة استفادة الجهات المعنية بنتائج البحوث التطبيقية المنشورة بالمؤتمر.</li> </ul> | - لجنة البحث العلمي والدراسات العليا. | ديسمبر 2014 | يناير 2011 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- توسيع نطاق الإعلام عن فعاليات وأنشطة المؤتمر.</li> <li>2- تشجيع الجهات المعنية المحلية والإقليمية والأجنبية على المشاركة في فعاليات المؤتمر.</li> <li>3- تسويق نتائج البحوث التطبيقية المنشورة بالمؤتمر.</li> </ul> | 11- تطوير مؤتمر الكلية للبحوث العلمية.                        |  |  |
| زيادة الموارد الذاتية | 10                   | 40             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تقرير عن الفجوات بناءً على نتائج تحليل الوضع الراهن.</li> <li>- وجود خطة معتمدة لتنشيط الوحدات مبنية على تقدير الاحتياجات المجتمعية.</li> <li>- تقارير متابعة عن تنفيذ الخطة.</li> </ul>  | - قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة.    | ديسمبر 2013 | يناير 2011 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- تحليل الوضع الراهن لدور الوحدات لتحديد الفجوات.</li> <li>2- وضع وتنفيذ خطة لزيادة مساهمة الوحدات ذات الطابع الخاص في خدمة المجتمع.</li> <li>3- متابعة وتقييم خطط العمل.</li> </ul>                                  | 1- زيادة مساهمة دور الوحدات ذات الطابع الخاص في خدمة المجتمع. | 7- التنمية الفعالة للمجتمع المحلي وتحقيق التلاحم بين الكلية والمجتمع | 4- التواصل الفعال مع المجتمع الداخلي والخارجي. |

| ملاحظات                                     | التكلفة بالآلاف جنيه |                | مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء  | مسؤول التنفيذ                      | التوقيت     |            | الأهداف والمهام   | الأهداف التنفيذية                                 | الأهداف الاستراتيجية | الغاية |
|---|----------------------|----------------|--|------------------------------------|-------------|------------|---|---|----------------------|--------|
|   | موارد أخرى           | ميزانية الكلية |  |                                    | نهاية       | بداية      |   |   |                      |        |
| تفعيل خدمة المجتمع وتنمية البيئة            | 5                    | 20             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تقرير الوضع الراهن لقطاع خدمة المجتمع.</li> <li>- خطة سنوية مطورة لقطاع خدمة المجتمع.</li> <li>- تقارير متابعة وتقييم تنفيذ الخطة.</li> <li>- ارتفاع مستويات الأداء بالوحدات.</li> </ul>                    | - قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة. | ديسمبر 2014 | يناير 2011 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- تحليل دوري للوضع الراهن لنشاط قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة.</li> <li>2- تطوير خطة قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة.</li> <li>3- تنفيذ الخطة المطورة.</li> <li>4- متابعة تنفيذ الخطة المطورة.</li> </ul>   | 2- تحديث دوري لخطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.    |                      |        |
| تشجيع مشاركة الأطراف المعنية من داخل الكلية | 10                   | 40             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تقرير بالفجوات بناءً على تحليل الوضع الراهن.</li> <li>- قائمة بالندوات التي تم عقدها والمشاركين.</li> <li>- مطبوعات لتوضيح مفاهيم الوعي البيئي.</li> <li>- ارتفاع الوعي البيئي بين مجتمع الكلية.</li> </ul> | - قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة. | ديسمبر 2013 | يناير 2011 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- تحليل المستوى الراهن للوعي البيئي بمجتمع الكلية.</li> <li>2- عقد ندوات وورش عمل دورية لزيادة الوعي البيئي بين كافة فئات مجتمع الكلية.</li> <li>3- إعداد مطبوعات ونشرات لتنمية الوعي البيئي.</li> <li>4- تفعيل نشاط اللجان المعنية بتنمية الوعي البيئي.</li> </ul> | 3- تنمية الوعي البيئي بين كافة فئات مجتمع الكلية. |                      |        |

| ملاحظات                               | التكلفة بالآلاف جنيه |                | مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء  | مسؤول التنفيذ                      | التوقيت     |            | الأهداف والمهام  | الأهداف التنفيذية  | الأهداف الاستراتيجية | الغاية |
|---------------------------------------|----------------------|----------------|--|------------------------------------|-------------|------------|--|--|----------------------|--------|
|                                       | موارد أخرى           | ميزانية الكلية |  |                                    | نهاية       | بداية      |  |  |                      |        |
| زيادة القدرة التنافسية للكلية والتميز | 10                   | 20             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تقرير عن الفجوات بُناءً على تحليل الوضع الراهن.</li> <li>- آليات مدققة لقياس كفاءة وفاعلية الخدمات المجتمعية.</li> <li>- تحسن مستوى كفاءة وفاعلية الخدمات المجتمعية.</li> </ul> | - قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة. | ديسمبر 2014 | يناير 2011 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- تحليل الوضع الراهن للخدمات المجتمعية المقدمة بالكلية وتحديد الفجوات.</li> <li>2- تطوير آليات لقياس كفاءة وفاعلية الخدمات المجتمعية.</li> </ul>   | 4- تحسين كفاءة وفاعلية الخدمات المجتمعية.                                    |                      |        |
| تميز وزيادة للموارد الذاتية           | 20                   | 80             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- زيادة عدد الوحدات المعتمدة لإنتاج وتقديم خدمات لمجتمع الكلية والمجتمع الخارجي.</li> <li>- ارتفاع مستوى الرضا بين الفئات المستهدفة عن دور الكلية في خدمة المجتمع.</li> </ul>     | - قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة. | ديسمبر 2013 | يناير 2011 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- حصر دوري لمنتجات وحدات الكلية.</li> <li>2- استكمال التجهيزات المطلوبة للوصول إلى منتج عالي التطوير.</li> <li>3- استكمال تأهيل الفنيين للعمل بوحدات الكلية.</li> <li>4- متابعة دورية لجودة المنتجات بوحدات الكلية.</li> </ul> | 5- تشجيع الحصول تصديق واعتماد صلاحية لمنتجات وحدات الكلية من الجهات المعنية. |                      |        |

| ملاحظات   | التكلفة بالآلاف جنيه |                | مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء   | مسؤول التنفيذ                      | التوقيت     |            | الأهداف والمهام  | الأهداف التنفيذية  | الأهداف الاستراتيجية | الغاية |
|---|----------------------|----------------|---|------------------------------------|-------------|------------|--|--|----------------------|--------|
|   | موارد أخرى           | ميزانية الكلية |   |                                    | نهاية       | بداية      |  |  |                      |        |
| تحفيز وتشجيع متلقي الخدمة على الاستعانة بخدمات الكلية | 10                   | 40             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- توفر أدوات لقياس رضا منظمات سوق العمل والمجتمع المدني عن خدمات الكلية ومستوى الخريجين.</li> <li>- تحسين خدمات الكلية المقدمة للمجتمع المحيط.</li> <li>- ارتفاع مستويات الرضا عن خدمات الكلية ومستوى الخريجين.</li> </ul> | - قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة. | ديسمبر 2013 | يناير 2011 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- تطوير أدوات لقياس مستوى رضا منظمات سوق العمل والمجتمع المدني عن خدمات الكلية ومستوى الخريجين.</li> <li>2- تحليل جوانب عدم الرضا والأسباب.</li> <li>3- وضع وتنفيذ خطة لتحسين الجوانب المتعلقة بعدم الرضا.</li> <li>4- متابعة وتقييم خطة التحسين.</li> </ul> | 6- تقييم رضا منظمات سوق العمل والمجتمع المدني عن خدمات الكلية ومستوى الخريجين. |                      |        |

| ملاحظات                     | التكلفة بالآلاف جنيه |                | مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء   | مسؤول التنفيذ                      | التوقيت    |             | الأشطة والمهام   | الأهداف التنفيذية  | الأهداف الاستراتيجية             | الغاية |
|-----------------------------|----------------------|----------------|---|------------------------------------|------------|-------------|--|--|----------------------------------|--------|
|                             | موارد أخرى           | ميزانية الكلية |   |                                    | نهاية      | بداية       |  |  |                                  |        |
| رفع القدرة التنافسية للكلية | 10                   | 40             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تقرير عن الفجوات بُناءً على تحليل الوضع الراهن.</li> <li>- تزايد الوعي ببيؤامج وأنشطة وخدمات الأقسام والوحدات المختلفة بالكلية.</li> <li>- معلومات محدثة عن برامج وأنشطة وخدمات الأقسام ووحدات الكلية بموقعها الإلكتروني.</li> </ul> | - قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة. | يناير 2011 | بتمبر 2013  | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- إعداد تقرير عن الوضع الراهن لمستوى الإعلام عن برامج وخدمات الأقسام والوحدات المختلفة بالكلية وتحديد الفجوات.</li> <li>2- إعداد مطبوعات عن برامج وأنشطة وخدمات الأقسام والوحدات المختلفة بالكلية.</li> <li>تحديث المعلومات بموقع الكلية الإلكتروني عن برامج وأنشطة وخدمات الأقسام والوحدات المختلفة بالكلية.</li> </ul> | 1- تحسين مستوى الإعلام عن برامج وأنشطة وخدمات الأقسام والوحدات المختلفة بالكلية. | 8- التطوير المستمر لأنشطة الكلية |        |
| دعم اتخاذ القرار            | 5                    | 20             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- توفر قاعدة بيانات محدثة عن إنجازات القطاع.</li> </ul>  | - قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة. | يناير 2011 | ديسمبر 2013 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- تقييم واستكمال قاعدة بيانات وأنشطة خدمة المجتمع.</li> <li>2- تحديث دوري لقاعدة البيانات.</li> </ul>  | 2- تطوير قاعدة بيانات أنشطة خدمة المجتمع.  |                                  |        |

| ملاحظات                             | التكلفة بالآلاف جنيه |                | مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء   | مسؤول التنفيذ                      | التوقيت     |            | الأهداف والمهام  | الأهداف التنفيذية   | الأهداف الاستراتيجية | الغاية |
|-------------------------------------|----------------------|----------------|---|------------------------------------|-------------|------------|--|---|----------------------|--------|
|                                     | موارد أخرى           | ميزانية الكلية |   |                                    | نهاية       | بداية      |  |   |                      |        |
| رفع القدرة التنافسية والتميز للكلية | 5                    | 20             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- قوائم بالأطراف المجتمعية المستهدفة.</li> <li>- آليات معتمدة لمشاركة الأطراف المجتمعية في أنشطة الكلية.</li> <li>- زيادة مساهمات الأطراف المجتمعية في أنشطة الكلية.</li> </ul>  | - قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة. | ديسمبر 2014 | يناير 2011 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- حصر الأطراف المجتمعية المستهدفة.</li> <li>2- تطوير وتنفيذ آليات لزيادة مشاركة الأطراف المجتمعية في أنشطة الكلية.</li> <li>3- متابعة وتقييم مشاركة الأطراف المجتمعية في أنشطة الكلية.</li> </ul>  | 3- إدماج الأطراف المجتمعية في أنشطة الكلية.                   |                      |        |
| تشجيع مجتمع الكلية على المشاركة     | 10                   | 40             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تقرير عن الفجوات بناءً على نتائج تحليل الوضع الراهن.</li> <li>- آليات لمشاركة كافة فئات مجتمع الكلية في برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة.</li> <li>- زيادة مشاركة مجتمع الكلية في برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة.</li> </ul> | - قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة. | ديسمبر 2014 | يناير 2011 | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- حصر دوري للوضع الراهن لمستوى مشاركة كافة فئات مجتمع الكلية في برامج خدمة المجتمع وتحديد الفجوات.</li> <li>2- تطوير وتنفيذ آليات لمشاركة كافة فئات مجتمع الكلية في برامج خدمة المجتمع.</li> <li>3- متابعة وتقييم نتائج تنفيذ آليات المشاركة.</li> </ul> | 4- دمج فئات مجتمع الكلية في برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة. |                      |        |

## التعليم بمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا والبحث العلمي والمشاركة المجتمعية

| المستهدف  | الوضع الراهن  | المعيار                               |
|---|---|---------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- وجود سياسة مُعلنة لقبول وتحويل الطلاب وتوزيعهم على البرامج المختلفة في ضوء متطلبات سوق العمل، الإمكانات التدريسية، آليات ترويج وجذب الطلاب الوافدين، تعريف الطلاب الجدد بروية ورسالة وأهداف الكلية والبرامج الجديدة التي تطبق بنظام الساعات المعتمدة .</li> <li>- تطوير الأنشطة الطلابية في المجالات المختلفة.</li> <li>- تأهيل الخريجين لسوق العمل.</li> <li>- تدعيم رابطة الخريجين ووضع برامج لجذبهم ومشاركتهم في تطوير الأداء.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تعاني الكلية من عجز في أعداد الطلاب وعدم انتظام حضورهم للمحاضرات النظرية. كما تضعف الروابط بين الكلية وخريجها إلى درجة عدم استفادة الكلية منهم خاصة الذين يتقلدون مراكز قيادة سواء في المؤسسات الحكومية أو الشركات.</li> </ul> | 1. الطلاب والخريجون                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- وجود توثيق معتمدة ومعلن للمعايير القومية الأكاديمية القياسية المرجعية لقطاع العلوم الزراعية لبرامج الكلية وتطوير مقرراتها الدراسية بصورة دورية بما يتلاءم مع متطلبات سوق العمل.</li> <li>- إجراءات موثقة للمراجعة الدورية للبرامج والمقررات على مستوى الأقسام العلمية / وحدة الجودة / مجلس الكلية.</li> <li>- وضع معايير موضوعية لاختيار المراجعين الخارجيين للبرامج والمقررات وأخذ آرائهم موضع الاعتبار في التحديث والتطوير.</li> <li>- توعية الطلاب وأعضاء هيئة التدريس بالمعايير القومية.</li> <li>- وجود دليل فاعل للإرشاد الأكاديمي، عقد ورش عمل لتوعية المرشدين الأكاديميين والإداريين بمهام الإرشاد الأكاديمي.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تحاول الكلية من خلال منظومة التطوير تطوير المعايير الأكاديمية القومية وتطوير مقرراتها الدراسية بحيث تواكب التطورات الحديثة لتلبي احتياجات سوق العمل إلا أن هذا المجال مازال يتطلب جهداً مكثفاً.</li> </ul>                     | 2. المعايير الأكاديمية                |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- وجود توصيف للمقررات الدراسية طبقاً للمعايير القومية الأكاديمية القياسية المرجعية وتقارير دورية عنها.</li> <li>- وجود تقارير للمقيمين الخارجيين واللجان الاستشارية والأقسام العلمية يعبر عن مدى مرونة البرامج التعليمية والمقررات لمتطلبات سوق العمل والتغيرات في خطط التطوير.</li> <li>- تضمين المقررات الدراسية مهارات ذهنية وعامة (حل المشكلات/التفكير الناقد والابتكاري/ العمل في فريق /مهارات الحاسب/ الإدارة، وغيرها).</li> <li>- مشاركة الأطراف المعنية المختلفة في تصميم وتطوير البرامج التعليمية.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- كانت الكلية سباقة في تطوير كلياتها التعليمية ومقرراتها الدراسية إلا أن عملية التطوير يجب أن تتسم بالديناميكية بناءً على متطلبات سوق العمل.</li> </ul>  | 3. البرامج والمقررات الدراسية         |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- وجود خطة استراتيجية موثقة ومعلنة للتعليم والتعلم يشارك في إعدادها الأطراف المعنية داخل وخارج الكلية، يتم مراجعتها دورياً في ضوء الاستفادة من نتائج الامتحانات / نتائج الاستقصاء الموجه للطلاب ، أعضاء هيئة التدريس ، الهيئة المعاونة .</li> <li>- تنويع أنماط التعليم لتحقيق المخرجات التعليمية المستهدفة.</li> <li>- وجود مقررات إلكترونية.</li> <li>- احتواء مقررات دراسية على مجالات معينة وطرق تدريس لتطبيق التعلم الذاتي.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ينقص الكلية معظم التسهيلات الداعمة للتعليم والتعلم على الرغم من التطور الذي تحقق في العامين الأخيرين، يؤثر ذلك سلباً على كفاءة العملية التعليمية.</li> </ul>   | 4. التعليم والتعلم والتسهيلات الداعمة |

| المستهدف  | الوضع الراهن   | المعيار                          |
|---|--|----------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- وجود معامل كمبيوتر.</li> <li>- توفر وسائط تعليمية بالمكتبة.</li> <li>- توفير التدريب الميداني الفعال والمرضي وفقاً لمخرجات التعلم المستهدفة مع قياس فاعليته للطلاب.</li> <li>- وجود قاعدة بيانات بأعداد وتخصصات أعضاء هيئة التدريس.</li> <li>- رفع كفاءة وأداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة .</li> <li>- وضع استراتيجية معتمدة وموثقة للتقويم الطلابي محدثة.</li> </ul>   |  |                                  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- وجود خطة لتنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة مع مراعاة الاحتياجات التدريبية لكل فئة وتقييم مردود التدريب على الأداء والاستفادة منه في التطوير.</li> <li>- تقارير تقييم أداء هيئة التدريس بناءً على تحليل نتائج استطلاعات رأي الطلاب والخريجين وتحليل التقارير الدورية للقائمين على العملية التعليمية في مقرراتهم ومدى تطور الأداء.</li> <li>- نتائج استبيانات الطلاب والخريجين عن تحسن أداء هيئة التدريس وتطور طرق ومصادر التعليم والتعلم.</li> <li>- ارتفاع معدل أداء هيئة التدريس في مجال البحث والتأليف.</li> <li>- زيادة أعداد الفئات المتدربة والمؤهلة للقيام بمهامهم.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تتسم الكلية بدرجة عالية من التزام أعضاء هيئة التدريس إلا أن محدودية فرص الاحتكاك الخارجي والتدريب المستمر تحد من قدرتهم على تطوير مقرراتهم الدراسية، خاصة وأن غالبيتهم من خريجي الكلية.</li> </ul>  | 5. أعضاء هيئة التدريس            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- وجود خطة بحثية للكلية معتمدة وموثقة ومتوافقة مع استراتيجية الكلية والجامعة مع زيادة المخصصات المالية البحثية للأقسام العلمية.</li> <li>- لجنة موثقة لنشر الوعي وتفعيل أخلاقيات البحث العلمي.</li> <li>- ربط الأبحاث العلمية بحل مشكلات سوق العمل ومواكبة لأحدث التطورات.</li> <li>- وجود قاعدة بيانات للأبحاث العلمية الجارية والمنشورة.</li> <li>- زيادة مخصصات النشر العلمي.</li> <li>- وجود عدد من البحوث المشتركة بين الأقسام العلمية بالكلية.</li> <li>- وجود عدد من البحوث الحاصلة على براءات الاختراع ، أو المنشورة في مجلات علمية مميزة.</li> <li>- زيادة أعضاء هيئة التدريس المشتركين في المؤتمرات.</li> <li>- السعي نحو جذب المؤسسات الإنتاجية والخدمية للاستفادة من البحوث العلمية والتطبيقية الخاصة بالكلية.</li> <li>- إيجاد أساليب ووسائل وبرامج لتشجيع وتحفيز البحث العلمي بالكلية.</li> <li>- الاستفادة من نتائج البحث العلمي بالكلية في العملية التعليمية.</li> <li>- زيادة نسبة المشروعات البحثية الممولة وإبرام وتفعيل اتفاقيات ثقافية مع مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- لا تخضع موضوعات البحث العلمي إلى معايير دقيقة تربطها بمتطلبات سوق العمل والمشكلات الواقعية ، كما لا تتوافر إمكانات مناسبة للبحث الزراعي أو أية أنشطة علمية مرتبطة بها، هذا في الوقت الذي يضعف فيه أقبال القطاع الخاص على الاستفادة من الإمكانيات البحثية والعلمية.</li> </ul> | 6. البحث العلمي والأنشطة العلمية |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- تبنى الكلية للمعايير القياسية الأكاديمية لبرامج الدراسات العليا المختلفة وتوصيف كامل للبرامج والمقررات يتفق مع طبيعة كل برنامج مع دورية المراجعة والتحديث بالمراجعة الداخلية والخارجية لتلبي احتياجات سوق العمل.</li> <li>- وجود قواعد معلنة لنظم القبول والتسجيل والإشراف العلمي.</li> <li>- وجود موضوعات بحثية مواكبة للخطة البحثية المطورة للكلية.</li> <li>- وجود قاعدة بيانات ودليل للدراسات العليا.</li> <li>- توفير الإمكانيات والتسهيلات المادية اللازمة للعملية البحثية.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تعاني الكلية من انخفاض حاد في مستوى طلبه الدراسات العليا، وضعف أقبال الطلاب عليها كذلك موضوعات التسجيل تقليدية في جانبها الأعظم ولا تمس المشاكل الزراعية مما يجعلها محدودة الأثر التنموية.</li> </ul>   | 7. الدراسات العليا               |

| المستهدف  | الوضع الراهن  | المعيار                                |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- زيادة أعداد المُستفيدين من المعامل البحثية بالكلية.</li> <li>- آلية للتقويم على مستوى طلاب الدراسات العليا بما يتوافق مع المخرجات التعليمية المستهدفة لكل درجة علمية.</li> <li>- زيادة أعداد المترددين على المكتبات الإلكترونية.</li> <li>- إيجاد آلية لتلقي شكاوى طلاب الدراسات العليا وقواعد محددة ومُعلنة للتعامل مع تظلمات الطلاب.</li> </ul>  |   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- وجود خطة موثقة للتقويم المُستمر والشامل للفاعلية التعليمية.</li> <li>- وجود لائحة تنفيذية مع تفعيل اللوائح والقوانين المتعلقة بالمساءلة والمحاسبة في مجالات الفاعلية التعليمية واستحداث قرارات جديدة لتحسين الأداء.</li> <li>- وجود آلية لمناقشة نتائج التقويم مع القيادات الأكاديمية والإدارية وباقي المُستفيدين والاستفادة منها.</li> <li>- خطط تنفيذية لتحسين وتعزيز الفاعلية التعليمية بالكلية.</li> <li>- نظام داخلي متكامل لإدارة جودة التعليم والتعلم بالكلية بالمتابعة الدورية لتقارير البرامج والمقررات ، ملفات المقررات ، البحث العلمي، خطط معالجة وتصحيح الجوانب السلبية.</li> <li>- وجود تقارير المتابعة ومعدلات الإنجاز.</li> <li>- وجود مجالس استشارية للبرامج التعليمية بالكلية.</li> <li>- وجود ندوات تنفيذية يشارك فيها جميع المعنيين بالكلية لتعزيز الاستفادة من ثقافة التطوير.</li> </ul> | لا توجد آلية فعالة للتقييم المُستمر للفاعلية التعليمية  | 8. التقييم المُستمر للفاعلية التعليمية |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- تحليل نتائج استبيانات الندوات واستخلاص التقارير اللازمة لتطوير الأداء.</li> <li>- زيادة عدد أعضاء هيئة التدريس المُشاركين في خدمة المُجتمع.</li> <li>- زيادة عدد المترددين على صفحة خدمة المُجتمع بالموقع الإلكتروني للكلية.</li> <li>- وجود بيانات واضحة عن احتياجات المُستفيدين.</li> <li>- زيادة أعداد المُشاركين في اللقاءات.</li> <li>- استثمار نتائج استطلاع الرأي في التحسين والتطوير.</li> <li>- وجود قاعدة بيانات للمُستفيدين من أرباب العمل.</li> <li>- وجود قاعدة بيانات للخريجين.</li> <li>- وجود خطة تنفيذية موثقة للخدمة المُجتمعية.</li> <li>- زيادة عدد المُشاركين في الأنشطة.</li> <li>- زيادة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في القوافل الإرشادية.</li> </ul>   | <p>بذلت الكلية جهداً كبيراً في سبيل المشاركة في تنمية المُجتمع المحيط بها كما بذل أعضاء هيئة التدريس جهوداً متواصلة بالمشاركة في المهام والمسؤوليات العلمية والبحثية الخاصة بوزارة الزراعة والري ومراكز البحوث الزراعية الأخرى، إلا أن هذه المجالات تتطلب المزيد من العمل مستقبلاً.</p> | 9. المشاركة المُجتمعية وتنمية المُجتمع |

رجوع



تم بحمد الله

أطيب التمنيات بالتقدم والرقى ،،،



## سيرة الذاتية

للأستاذ الدكتور

مصطفى إبراهيم توفيق

أستاذ الكيمياء الحيوية

رجوع



### لغة عربية ثم لغة إنجليزية

الوظيفة الحالية/ أستاذ بجامعة عين شمس - كلية الزراعة - قسم الكيمياء الحيوية

برنامج التكنولوجيا الحيوية

#### التدرج الوظيفي

- أستاذ بقسم الكيمياء الحيوية (برنامج التكنولوجيا الحيوية)
- أستاذ مساعد بقسم الكيمياء الحيوية
- مدرس بقسم الكيمياء الحيوية
- مدرس مساعد بقسم الأراضي شعبة الكيمياء الحيوية
- معيد بقسم الأراضي شعبة الكيمياء الحيوية

#### المؤهلات العلمية

- **دكتوراه** في العلوم البيولوجية من جامعة ولاية موسكو (لامانوسف).  
بعنوان "نظم نموذجية لدراسة التنظيم الحراري والهرموني على تراكم بروتينات mRNA الكلوروبلاستية".
  - **ماجستير** في العلوم الزراعية "الكيمياء الحيوية" من جامعة عين شمس.  
بعنوان "دراسات كيميائية حيوية على بعض مكونات بذور عباد الشمس".
  - **بكالوريوس** في العلوم الزراعية "الكيمياء الحيوية" من جامعة عين شمس.
- ♠ لغات : عربية .... إنجليزية .... روسية

#### أولاً : المشاركات في المشروعات

#### تم المشاركة في المشروعات التالية

1- مشروع برنامج ولاية موسكو (Frontiers in Genetics) وزارة العلوم والتعليم العالي والتكنولوجيا "روسيا الاتحادية" كمولد بالاشتراك مع ألمانيا "ميونخ" ممثلة في ("Deutsche Forschungsgemeinschaft "SFB 184") ، في الفترة من 1989 إلى 1994م، وقد تم إنهاء رسالة الدكتوراه على هذا المشروع كما تم نشر عدة أبحاث بمجلات دولية.

2- "العلاقة بين صفة المقاومة لبعض الأمراض النباتية والتركيب البروتيني باستخدام تقنية الإلكتروليفوريسيز"، من 1 / 7 / 1994 إلى 30 / 6 / 1995 م والذي تم تمويله من المجالس الإقليمية للبحوث والإرشاد الزراعي، بالتعاون مع معهد بحوث أمراض النبات بمركز البحوث الزراعية - وزارة الزراعة.

- في هذا المشروع أمكن تحديد نبات القطن كمحصول اقتصادي هام، والذي يصاب بمرض ذبول الفيوزاريوم وأمكن التوصل لنتائج تم نشرها.
- قام مع الفريق البحثي بإنشاء معمل لتحاليل البروتينات، إضافة لإجراء التجارب المبدئية والنهائية.

3- "استخدام بعض منظمات النمو النباتية في إنتاج الذرة الشامية تحت ظروف الإجهاد الملحي والجفاف"، والممول من المجالس الإقليمية للبحوث والإرشاد (دعم من الجانب الفرنسي) من 31 / 10 / 1996 م إلى 30 / 6 / 1998 م.

- في هذا المشروع تم تحديد سلالات معينة من الذرة الشامية وبعض منظمات النمو (حمض الأبيسيسك ، البنزويل أدنين) كما تم التعاون مع قسم الوراثة بالكلية - النتائج المتحصل عليها تم نشرها.

- قام مع الفريق البحثي بالمشروع باستكمال مستلزمات معمل تحاليل البروتينات من أجهزة ومواد كيميائية وتجهيزات معملية، إضافة لإجراء التجارب المبدئية والتجارب النهائية.

4- مشروع الـ CIQAP (التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد) في الفترة من أكتوبر 2007 إلى أكتوبر 2010 والذي تم تمويله من المجلس الأعلى للجامعات.

- في هذا المشروع تم دعم الكلية مادياً وفنياً لاستكمال بعض الخصائص التي تحتاج إلى تحسين.
- تولى رئاسة لجنة التخطيط الإستراتيجي ، لجنة التقييم المؤسسي وادارة نظم الجودة، لجنة التقييم المستمر للفاعلية التعليمية.
- قام ومازال يقوم بالأعمال الاستشارية لمختلف معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- قام ويقوم بالمراجعة الشاملة والمستمرة لمعايير القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية بالكلية.
- يقوم بأعمال الدعم الفني لأقسام ولجان الكلية لتحقيق متطلبات الجودة.

## ثانياً : أعمال التعليم الجامعي

### ( 1 ) التدريس الجامعي

- شارك منذ تعيينه بقسم الكيمياء الحيوية مع السادة أعضاء هيئة التدريس في تطوير وتدريس مناهج المقررات الدراسية تبعاً للنظم الحديثة ، كما قام بتحويل المقررات الدراسية إلى صورة إلكترونية للاستعانة بها في المحاضرات والعرض عن طريق الـ Data-show إضافة إلى إدخال الـ Internet بالقسم واستعماله في عرض أحدث ما توصل إليه التخصص لطلبة الدراسات العليا، كما قام مع بعض الزملاء بتصميم موقع للقسم على شبكة الـ Internet.

- قام بتوصيف العديد من مقررات القسم سواء لمرحلة البكالوريوس أو الدراسات العليا ومسجل بها كمنسق ، أيضاً توصيف برنامج التكنولوجيا الحيوية بالتعاون مع قسمي الوراثة والميكروبيولوجي بالكلية حيث أنه يقوم بدور *Coordinator* لهذا البرنامج عن الثلاثة أقسام ، مراجع داخلي بوحدة ضمان الجودة بالكلية.

### مرحلة البكالوريوس

- كيمياء التحليل القياسي للفرقة الرابعة (عملية و نظرية).
- كيمياء القلويدات للفرقة الرابعة (عملية و نظرية).
- كيمياء الإنزيمات والهرمونات للفرقة الرابعة (عملية و نظرية).
- أساسيات الكيمياء العضوية للفرقة الثانية (عملية و نظرية).
- الكيمياء غير العضوية للفرقة الأولى (عملية و نظرية).
- أساسيات الكيمياء التحليلية والطبيعية للفرقة الأولى (عملية و نظرية).
- أساسيات الكيمياء الحيوية للفرقة الثانية (عملية و نظرية).
- الكيمياء الحيوية المتقدمة للفرقة الثالثة شعب مختلفة (عملية و نظرية).
- الكيمياء العامة للفرقة الأولى علوم (عملية و نظرية).
- الكيمياء الطبيعية والتحليلية للفرقة الأولى هندسة (عملية و نظرية).
- الكيمياء الحيوية باللغة الإنجليزية لطلاب برنامجي التكنولوجيا الحيوية والزراعة العضوية.

### مرحلة الدراسات العليا

- ♣ كيمياء حيوية طبيعية.
- ♣ كيمياء حيود الأيض.
- ♣ كيمياء حيوية تحت الإجهاد البيئي.
- ♣ كيمياء الأحماض النووية.
- ♣ دراسات خاصة.

### ( 2 ) الدورات التدريبية

- (أ) تلقى دورة تدريبية (ورشة عمل) في تقنيات البيولوجيا الجزيئية لأبحاث التثبيت البيولوجي للأزوت في الفترة من 18 - 22 يونية 1995 م بمعهد الهندسة الوراثية - مركز البحوث الزراعية - بالتعاون مع جامعة Minnesota الأمريكية.
- (ب) التدريس وإلقاء المحاضرات في الدورة التدريبية الأولى للمدرسين المساعدين والمعيدون في التحليل الكروماتوجرافي السائل والغاز، التي عقدت بالمعمل المركزي بالكلية في الفترة من 23 - 25 فبراير 1998 م.
- (ج) التدريس وإلقاء المحاضرات في الدورة التدريبية الأولى للمدرسين المساعدين والمعيدون في التحليل بالامتصاص الذري والتي عقدت في المعمل المركزي بالكلية في الفترة من 11 - 13 مايو 1998 م.
- (د) حضور الدورات التنشيطية في مجال النشاط القيادي بمعهد إعداد القادة بطلوان والتابع لوزارة التعليم العالي - مكتب الوزير- في الفترة من 9 - 12 يونية 1997 م. وكذلك في الفترة من 26 يونية إلى 1 يولية 1998م، والدورة التي عقدت في 17- 20 يونية عام 1999م.
- (هـ) المشاركة في الدورة التدريبية للمدرسين المساعدين والمعيدون في الفترة من 11 - 13 يونية 2000م.
- (و) التدريس وإلقاء المحاضرات النظرية والعملية في الدورة التدريبية للمحضرين بأقسام الكلية المختلفة بالمعمل المركزي في الفترة من 18 - 28 أغسطس 2001 م.
- (ن) المساهمة في الدورة الزراعية لأعضاء وفد جمهورية أوزبكستان في مجال الأراضي والكيمياء الزراعية والتي عقدت بالكلية خلال الفترة من 4 - 15 نوفمبر 2001 م.
- (ط) تلقى دورات تدريبية في مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات FLDP بجامعة عين شمس وهي كالتالي:
- 1- إعداد وكتابة البحوث ونشرها دولياً . 9 - 11 سبتمبر 2006.
- 2- اقتصاديات تسويق وتحويل البحوث العلمية . 12- 14 سبتمبر 2006.

- 3- تقييم التدريس . 9-11 يونية 2007.
- 4- استخدام التكنولوجيا في التدريس . 12-14 يونية 2007.
- 5- الجوانب اطالبة والقانونية بالجامعات . 25-27 أغسطس 2007.
- 6- مشروعات البحوث التنافسية المحلية والعابطة. 1-3 سبتمبر 2007.
- (ع) تلقى دورة تدريبية في مشروع تطوير نظم وتكنولوجيا المعلومات في التعليم العالي  
بكلية الحاسبات والمعلومات جامعة عين شمس  
ICTP  
:Faculty of computer and information science
- 1- ورشة عمل في تقنيات Microsoft E-content Development Training  
17 - 27 أغسطس 2008.
- (غ) تلقى دورات تدريبية في الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد NAQAAE والتابعة  
لرئيس مجلس الوزراء وهي كالتالي:
- 1- دورة تدريبية للمراجعين الخارجيين مؤسسات التعليم العالي . 8-12 مارس 2009
- 2- دورة متقدمة للمراجعين الخارجيين للتعليم العالي - نماذج المحاكاة . 15-18 مارس 2009
- 3- تقويم نواتج التعلم مؤسسات التعليم العالي . 22 - 23 مارس 2009
- 4- نظم معلومات مراجعين التعليم العالي . 25 - 25 مارس 2009
- 5- التعليم الفعال مؤسسات التعليم العالي . 24 - 26 مارس 2009
- 6- دورة متقدمة في تطبيق معايير القومية الأكاديمية اطر جعبة . 21 - 23 إبريل 2009
- 7- دورة اطر ارجعون الخارجيون مؤسسات التعليم قبل الجامعي (عالي). 5 - 9 يوليو 2009
- 8- الدورة المكثفة للمراجعين الخارجيين مؤسسات التعليم العالي . 15 - 17 ديسمبر 2009
- 9- فنيات إعداد تقرير اطر ارجعة الخارجية مؤسسات التعليم العالي . 15 إبريل 2010
- 10- التخطيط الإستراتيجي مؤسسات التعليم العالي . 2 - 3 أغسطس 2010
- 11- لقاء تحضيرى طر ارجعة الكليات. 19 أكتوبر 2010
- 12- فنيات اطر ارجعة الخارجية مؤسسات التعليم العالي 1 ديسمبر 2010
- (ي) برنامج تدريب المدربين (المستوى التمهيدي) prep36 في الفترة 25-29 سبتمبر  
2010 بالمركز القومي لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات - فرع الشرق الأوسط  
وشمال أفريقيا للمجلس الدولي للمدربين المعتمدين IBCT .

### ثالثاً: الرسائل العلمية

- 1- عنوان الرسالة باللغة العربية: دراسات كيميائية حيوية على الشعير العاري النامي تحت  
ظروف مختلفة من الملوحة ومنظمات النمو  
عنوان الرسالة باللغة الإنجليزية: Biochemical Studies on Naked Barley  
(*Hordeum vulgare*) Grown under Different Saline Conditions and Growth  
Regulators.

الجامعة: عين شمس  
الكلية: كلية الزراعة  
القسم: الكيمياء الحيوية  
تاريخ التسجيل: سبتمبر 2001  
تاريخ المنح: إبريل 2007

نوع الاشراف: مشترك في الاشراف وممتحن  
 2- عنوان الرسالة باللغة العربية: تخليق وتقدير النشاط الحيوي لسلسلة من مركبات فوسفورية  
 عضوية مشتقة من مركبات غير سامة  
 عنوان الرسالة باللغة الإنجليزية: Synthesis and Evaluation of Biological Activity  
 of New Series of Organophosphorus Compounds Derived from non-toxic  
 Compounds.

الجامعة: عين شمس  
 الكلية: كلية الزراعة  
 القسم: الكيمياء الحيوية  
 تاريخ التسجيل: سبتمبر 2001  
 تاريخ المنح: نوفمبر 2006  
 نوع الاشراف: مشترك في الاشراف

### رابعاً: اطولفات العلمية

- 1- عنوان المؤلف باللغة العربية: الكيمياء العامة  
 عنوان المؤلف باللغة الإنجليزية: General Chemistry  
 عدد المشاركين في المؤلف: 3  
 اسم جهة النشر: Faculty of Agric. Ain Shams Univ.  
 تاريخ النشر: أكتوبر 2006  
 عدد الصفحات: 232  
 لغة المؤلف: العربية  
 تم تحويل الكتاب إلى صورة إلكترونية لاستخدامه في التعليم بأسلوب e-learning.
- 2- عنوان المؤلف باللغة العربية: كيمياء الأحماض النووية  
 عنوان المؤلف باللغة الإنجليزية: Nucleic acids Chemistry  
 عدد المشاركين في المؤلف: 1  
 اسم جهة النشر: Faculty of Agric. Ain Shams Univ.  
 تاريخ النشر: أغسطس 2002  
 عدد الصفحات: 312  
 لغة المؤلف: العربية
- 3- عنوان المؤلف باللغة العربية: الكيمياء الحيوية المتقدمة  
 عنوان المؤلف باللغة الإنجليزية: Advanced Biochemistry  
 عدد المشاركين في المؤلف: 3  
 اسم جهة النشر: Faculty of Agric. Ain Shams Univ.  
 تاريخ النشر: أكتوبر 1999  
 عدد الصفحات: 247  
 لغة المؤلف: العربية
- 4- عنوان المؤلف باللغة العربية: كيمياء التمثيل الغذائي  
 عنوان المؤلف باللغة الإنجليزية: Chemistry metabolism  
 عدد المشاركين في المؤلف: 3  
 اسم جهة النشر: Faculty of Agric. Ain Shams Univ.  
 تاريخ النشر: أكتوبر 2010  
 عدد الصفحات: 196  
 لغة المؤلف: العربية

- 5- عنوان المؤلف باللغة العربية: الكيمياء الطبيعية والتحليلية  
عنوان المؤلف باللغة الإنجليزية: Physical & analytical Chemistry  
عدد المشاركين في المؤلف: 2  
اسم جهة النشر: Faculty of Agric. Ain Shams Univ.  
تاريخ النشر: أكتوبر 2010  
عدد الصفحات: 197  
لغة المؤلف: العربية  
تم تحويل الكتاب إلى صورة إلكترونية لاستخدامه في التعليم بأسلوب e-learning.

### خامساً: مؤلفات خارج التخصص

- 1- عنوان المؤلف : تصميم وتقييم برامج مؤسسات التعليم العالي مع أداة المراجع  
عدد المشاركين في المؤلف: 1  
تاريخ النشر: فبراير 2011  
عدد الصفحات: 218  
لغة المؤلف: العربية
- 2- عنوان المؤلف : ارشادات هامة لعضو هيئة تدريس الجامعات  
عدد المشاركين في المؤلف: 1  
تاريخ النشر: يناير 2010  
عدد الصفحات: 95  
لغة المؤلف: العربية
- 3- عنوان المؤلف : دليل أخلاقيات وآداب المهنة (جامعات) - حقوق الملكية الفكرية  
عدد المشاركين في المؤلف: 1  
تاريخ النشر: فبراير 2009  
عدد الصفحات: 130  
لغة المؤلف: العربية
- 4- عنوان المؤلف : الجودة بين الواقع والخيال  
عدد المشاركين في المؤلف: 1  
تاريخ النشر: أكتوبر 2010  
عدد الصفحات: 89  
لغة المؤلف: العربية
- 5- عنوان المؤلف : التخطيط الاستراتيجي  
عدد المشاركين في المؤلف: 1  
تاريخ النشر: مارس 2010  
عدد الصفحات: 124  
لغة المؤلف: العربية
- 6- عنوان المؤلف : تقييم أداء الطلاب  
عدد المشاركين في المؤلف: 1  
تاريخ النشر: مايو 2009  
عدد الصفحات: 108  
لغة المؤلف: العربية

جميعها منشورة على الموقع التالي

<http://kenanaonline.com/users/hesmostafa/downloads>

## سادساً: التحكيم

1- عنوان البحث/الرسالة : تراكيب مجتمع حيوانات القاع الكبيرة وعلاقتها ببعض المتغيرات البيئية بمحطة بحوث الأسماك بالقناطر الخيرية - مصر

Macro benthos abundance and community structure in relation to some environmental variables in Elkanater Elkhairia fish farm, Egypt

مكان و جهة النشر: 2(4) J. Biol. Chem. and Environmental Sciences

لغة البحث/الرسالة: الإنجليزية

تاريخ التحكيم: ديسمبر 2008

التخصص العام: الكيمياء الزراعية والتكنولوجيا الحيوية

التخصص الدقيق: الكيمياء الزراعية

2- عنوان البحث/الرسالة: بعض التغيرات الكيميائية لنبات اللافنديولا المعامل بالنيكوتين أميد  
Some chemical changes of *Lavendula officinalis* plant treated with Nicotinamide

مكان و جهة النشر: 3(2) J. Biol. Chem. and Environmental Science

لغة البحث/الرسالة: الإنجليزية

تاريخ التحكيم: يونيو 2008

التخصص العام: الكيمياء الزراعية والتكنولوجيا الحيوية

التخصص الدقيق: الكيمياء الزراعية

3- عنوان البحث/الرسالة : تأثير المعاملة الخارجية بمضادات الأكسدة على بعض المكونات الكيميائية للقمح النامي تحت ظروف الإجهاد الملحي.

Effect of exogenous plant antioxidant on some biochemical constituents in wheat grown under salinity stress conditions

مكان و جهة النشر: المؤتمر العلمي الثاني لجمعية الكيمياء الزراعية وحماية البيئة بعنوان

"التغيرات المناخية وأثرها على الصحة و البيئة"

J. Biol. Chem. and Environmental Sciences 2(4), 59 بعنوان رقم

لغة البحث/الرسالة: الإنجليزية

تاريخ التحكيم: مارس 2008

التخصص العام: فسيولوجيا النبات

التخصص الدقيق: فسيولوجيا النبات

4- عنوان المشروع:

Kinetics and Mechanism of Azlactone derivatives Ring-opining in mixed aqueous solvents

مكان و جهة المشروع: جامعة الملك سعود عمادة البحث العلمي

تاريخ التحكيم: 2009/11/5

التخصص العام: الكيمياء

التخصص الدقيق: كيمياء عضوية تخليقية

5- عنوان المشروع:

التلوث بالرصاص وخطورة المأخوذ منه على السكان في مدينة الرياض

Lead pollution and its hazard uptakes by human in Riyadh city

مكان و جهة المشروع: جامعة الملك سعود عمادة البحث العلمي

تاريخ التحكيم: 2010/7/5

التخصص العام: الكيمياء

التخصص الدقيق: كيمياء حيوية

6- عنوان المشروع:

المتناول اليومي من السيلينيوم وعلاقته بمستوى السيلينيوم في دم سكان مدينة الرياض

Daily Selenium intake and correlation with its blood level in Riyadh city populations

مكان و جهة المشروع: جامعة الملك سعود عمادة البحث العلمي

تاريخ التحكيم: 2011/1/1

التخصص العام: الكيمياء

التخصص الدقيق: كيمياء حيوية

7- عنوان الرسالة باللغة العربية: تأثير الأشعة البنفسجية على النشاط الإنزيمي في حيوانات

التجارب المعاملة بمضادات الأكسدة

عنوان الرسالة باللغة الإنجليزية: Effect of Ultraviolet Radiation on Enzyme

Activities of Experimental Animals Treated with Antioxidants.

الجامعة: عين شمس

الكلية: كلية الزراعة

القسم: الكيمياء الحيوية

تاريخ التسجيل: سبتمبر 2004

تاريخ المنح: أكتوبر 2009

### سابعاً: الابتكارات

1. اسم الابتكار: تخليق مركب MSA له نشاط هرموني للنبات

تاريخ تسجيل الابتكار: مايو 2006

جهة التسجيل: J. Biol. Chem. and Environmental Sciences

وصف الابتكار: مادة كيميائية مخلقة معملياً

القيمة العلمية للابتكار وتطبيقاته: يمكن استخدامها في زيادة تراكم الكلوروفيل في النبات

2. اسم الابتكار: نظام جديد لقياس النشاط الهرموني بالنبات

تاريخ تسجيل الابتكار: سبتمبر 1991

جهة التسجيل: Moscow State University Faculty of Biology

وصف الابتكار: طريقة بسيطة لقياس تأثير المركبات ذات النشاط الهرموني في النبات

القيمة العلمية للابتكار وتطبيقاته: يمكن عن طريقها الحكم على مدى إمكانية استخدام بعض

المركبات كمنظمات نمو للنبات بهدف زيادة الإنتاج.

### ثامناً: الأنشطة الفنية

1- اسم النشاط: تحكيم مؤسسات التعليم العالي

الجهة المستفيدة: مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد "الهيئة القومية لتطوير مؤسسات

التعليم العالي" – المجلس الأعلى للجامعات.

المدة: من: 4 ديسمبر 2010 إلى: 6 ديسمبر 2010 (مراجعة خارجية على كلية الزراعة بدمياط

جامعة المنصورة).

الدور: عضو فريق المراجعين النظراء لكليات QAAP2 الدورة الخامسة.

تفاصيل الدور والمهام: فحص الخطة الاستراتيجية والخطة التنفيذية والدراسة الذاتية للكلية،

وتوصيفات البرامج والمقررات، التحقق من مصداقية الأداء على أرض الواقع بإجراء فحص

داخل المؤسسة للوثائق والأدلة والشواهد والملاحظات والمقابلات الجماعية والفردية لجميع

الفئات المستهدفة (طلاب مرحلتي البكالوريوس والدراسات العليا، أعضاء هيئة التدريس، الهيئة

المعاونة، الموظفين والإداريين، الأطراف المجتمعية) بالإضافة لزيارات ميدانية للمعامل وقاعات

الدرس والوحدات ذات الطابع الخاص والتحقق من مصداقية الأداء ومطابقتها للمواصفات المطلوبة، تبعها كتابة تقرير مفصل عن تلك الزيارة.

**نبذة عن النشاط:** تقوم وزارة التعليم العالي بتقديم الدعم الفني والمالي لمؤسسات التعليم العالي بعد التقدم بطلب للدعم وخلال فترة التعاقد تقوم الإدارة بزيارات متابعة ميدانية للوقوف على وضعها الحالي ومتابعتها للارتقاء بمستوياتها، تقوم إدارة المشروع بتشكيل فرق للمراجعة من المراجعين النظراء للقيام بهذه المهمة مع تقديم تقرير مفصل عن تلك الزيارات، والذي بناءً عليه تتخذ الإدارة القرارات التصحيحية اللازمة.

**المرجع:** مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد "الهيئة القومية لتطوير مؤسسات التعليم العالي" – المجلس الأعلى للجامعات.

2- اسم النشاط: تحكيم مؤسسات التعليم العالي

**الجهة المستفيدة:** الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

**المدة:** من: 3 مايو 2010 إلى: 6 مايو 2010 (مراجعة خارجية على كلية الزراعة جامعة المنصورة).

**الدور:** عضو فريق مراجعة خارجية لتقييم كلية الزراعة جامعة المنصورة واستخدام نظام الـ IT الخاص بالهيئة لإدخال البيانات المطلوب استيفؤها.

**تفاصيل الدور والمهام:** فحص الخطة الاستراتيجية والخطة التنفيذية والدراسة الذاتية للكلية ، التحقق من مصداقية الأداء على أرض الواقع بإجراء فحص داخل المؤسسة للوثائق والأدلة والشواهد والملاحظات والمقابلات الجماعية والفردية لجميع الفئات المستهدفة (طلاب مرحلتي البكالوريوس والدراسات العليا ، أعضاء هيئة التدريس ، الهيئة المعاونة ، الموظفين والإداريين ، الأطراف المجتمعية) بالإضافة لزيارات ميدانية للمعامل وقاعات الدرس والوحدات ذات الطابع الخاص ومزرعة الكلية داخل الحرم الجامعي وخارجه والتحقق من مصداقية الأداء ومطابقتها للمواصفات المطلوبة، تبعها كتابة تقرير مفصل عن تلك الزيارة.

**نبذة عن النشاط:** تقوم المؤسسات التعليمية بالتقدم بطلب لزيارات قد تكون استطلاعية أو للاعتماد ، تقوم الهيئة بتشكيل فرق للمراجعة من مراجعيها المعتمدين للقيام بهذه المهمة مع تقديم تقرير مفصل عن تلك الزيارات ، والذي بناءً عليه تتخذ الهيئة القرار بالاعتماد من عدمه.

**المرجع:** الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد NAQAAE

3- اسم النشاط: المشاركة في أعمال تطوير التعليم الجامعي والجودة

**الجهة المستفيدة:** كلية الزراعة جامعة عين شمس

**المدة:** من: أغسطس 2004 إلى: ديسمبر 2010

**الدور:** عضو فاعل بالقسم ووحدة الجودة (التقويم الشامل والمستمر) وممثل للكلية وجامعة عين شمس كمراجع خارجي بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

**تفاصيل الدور والمهام:** حضور الدورات التدريبية والندوات و ورش العمل للوقوف على متطلبات أعمال الجودة والمراجعة الشاملة والدورية لمعايير القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية لكافة الممارسات.

**نبذة عن النشاط:** نظراً لعملية تطوير التعليم الجامعي ومتطلبات الجودة في التعليم العالي تقوم الدولة بخطوات جادة نحو تحقيق هدف تخريج دفعات فاعلة في سوق العمل وقادرة على مواجهة أحدث التطورات ، على هذا الأساس تقوم الهيئة و وحدة ضمان الجودة بالكلية بتطبيق متطلبات هذه العملية والاطلاع على أحدث ما هو مطبق فعلياً بالجامعات المصرية والأجنبية ومحاولة تطوير ذلك لما يتفق مع السوق المصري.

**المرجع:** كلية الزراعة جامعة عين شمس ، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

4- الجهة المستفيدة: كلية الزراعة جامعة عين شمس

**المدة:** من: أغسطس 2009 إلى: ديسمبر 2010

**الدور:** مسئول لجنة التخطيط الاستراتيجي.

**تفاصيل الدور والمهام:** جمع وتحليل بيانات التحليل البيئي (خارجي وداخلي) واستخلاص غايات وأهداف الكلية ثم تحديد الفرص المتاحة والمخاطر والتهديدات وتصميم الخطة التنفيذية على مدة خمس سنوات لتطوير الكلية.

**نبذة عن النشاط:** نظراً لعملية تطوير التعليم الجامعي ومتطلبات الجودة في التعليم العالي تقوم الكلية بخطوات نحو تحقيق هدف تخريج دفعات فاعلة في سوق العمل وقادرة على مواجهة أحدث التطورات ، على هذا الأساس تقوم الكلية ممثلة في وحدة ضمان الجودة بالكلية بتطبيق متطلبات هذه العملية والاطلاع على أحدث ما هو مطبق فعلياً تبعاً لمعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد من خلال كوادر مؤهلة لهذا العمل.

5. المراجعة الخارجية والدعم الفني لكلية العلوم جامعة بنها

6. المراجعة الخارجية والدعم الفني لكلية السياحة والفنادق جامعة حلوان

7. اسم النشاط: المشاركة في أعمال اتحاد طلاب كلية الزراعة جامعة عين شمس (اللجنة الفنية).

**الجهة المستفيدة:** كلية الزراعة جامعة عين شمس

**المدة:** من: أكتوبر 1995 إلى: ديسمبر 2010

**الدور:** مستشار النشاط الفني باتحاد طلاب كلية الزراعة جامعة عين شمس.

**تفاصيل الدور والمهام:** اختيار المواهب الفنية من بين طلاب الكلية في مجالات النشاط المسرحي ، الكورال والغناء الفردي ، العزف على الآلات الموسيقية ، الفنون التشكيلية وإعدادهم للاشتراك في مسابقات الجامعة ومسابقات الدورات الزراعية على مستوى الجمهورية.

**نبذة عن النشاط:** ثقل مواهب الطلاب وتفرغ شحنتهم في مجالات الفنون المختلفة حيث يتم اختبار واختيار الطلاب في مجال الفنون المسرحية ودفعهم نحو التذوق الفني السليم مع اختيار نصوص مسرحية تتناسب مع التقاليد الجامعية ، تدريبهم على كيفية عمل إعداد مسرحي - تركيب الشخصيات مع النص - عمل بروفات ثم إدخال ما يلزم من مؤثرات صوتية وإضاءة وديكور وملابس - في مجال الغناء يتم اختيار الأصوات المبشرة والعازفين واشراكهم في مسابقات الجامعة والدورات الزراعية بعد التدريب الجيد على أغاني التراث - في مجال الفنون التشكيلية يتم تدريب المواهب على الابتكار الفني مع إقامة معارض لأعمالهم الفنية والدخول بها في مسابقات جامعية .

**المرجع:** كلية الزراعة جامعة عين شمس

### تاسعاً : الاشراف على الرسائل العلمية

♣ الاشراف على الطالب / محمد إسماعيل عفيفي لدرجة الماجستير في موضوع (تأثير بعض منظمات النمو النباتية على بادرات الذرة الشامية تحت تأثير إجهاد الصدمة الحرارية).

♣ الاشراف على الطالبة / هدير هانيء أمين المعيدة بقسم الكيمياء لدرجة الماجستير في موضوع (تخليق و تقدير النشاط الحيوي لسلسلة جديدة من مركبات فوسفورية عضوية مشتقة من مركبات غير سامة).

♣ الاشراف على الطالب / عمرو رمضان حسين حسن مساعد باحث بمركز بحوث الصحراء لدرجة الماجستير في موضوع (دراسات كيميائية حيوية على الشعير العاري النامي تحت ظروف مختلفة من الملوحة ومنظمات النمو).

♣ الاشراف على الطالبة / مروة سعد عبد العليم لدرجة الماجستير في موضوع

- (التأثير الكيميائي الحيوي للأغذية الوظيفية على الاتزان الهرموني في الفئران المصابة بالسكري).
- ♣ الاشراف على الطالب / عمرو رمضان حسين حسن باحث مساعد بمركز بحوث الصحراء لدرجة الدكتوراه في موضوع (دراسات بيوكيميائية على التكافل بين بعض النباتات والميكوريزا تحت ظروف الاجهاد المائي).
- ♣ الاشراف على الطالبة / إسلام صبري أحمد بنداري المدرس المساعد بقسم الكيمياء لدرجة الدكتوراه في موضوع (تأثير بعض الشقوق الحرة على الجزيئات الحيوية والدور الوقائي لبعض مضادات الأكسدة).
- ♣ الاشراف على الطالبة / أمل عبد المنعم مصطفى باحث مساعد بمركز بحوث الصحراء لدرجة الدكتوراه في موضوع (دراسات كيميائية حيوية على نبات البطاطس تحت ظروف الملوحة).
- ♣ الاشراف على الطالب / محمد سعيد حسن على المعيد بقسم الكيمياء الحيوية بكلية الزراعة جامعة عين شمس لدرجة الماجستير في موضوع (تحسين البقوليات الغذائية، بمعاملات كيميائية لاختزال تأثيرات المضادات الغذائية).

### عاشراً : المشاركة في المؤتمرات ، الندوات ، الاطعمات العلمية

- 1- المشاركة ببحث في المؤتمر الدولي العاشر للإحصاء وعلوم الحاسب الآلي، البحوث الاجتماعية والديموقراطية والذي عقد في جامعة عين شمس من 30 مارس إلى 4 إبريل عام 1985م.
- 2- بعثة علمية إلى كلية العلوم البيولوجية - جامعة ولاية موسكو (لامانوسف) في الفترة من 1987 - 1991.
- 3- المشاركة ببحث في المؤتمر الدولي الرابع عشر لمنظمات النمو النباتية IPGSA والذي عقد في أمستردام عام 1991م.
- 4- المشاركة في المؤتمر العربي الثاني للوراثة والتكنولوجيا الحيوية في الفترة من 23 - 26 أكتوبر 2000 م بجامعة المنيا وقد تم إلقاء بحث.
- 5- حضور ندوات المؤتمر الدولي الثالث للاتحاد الإفريقي لجمعيات الكيمياء الحيوية والبيولوجيا الجزيئية في الفترة من 14 - 16 نوفمبر عام 2000 م بفندق سونستا، القاهرة، حيث أنه عضو بالجمعية المصرية للكيمياء الحيوية والبيولوجيا الجزيئية (رقم عضوية 732).
- 6- عضو جمعية الكيمياء الزراعية وحماية البيئة (عضوية رقم 202).
- 7- المشاركة في فعاليات المؤتمر الثامن لبحوث التنمية الزراعية بكلية الزراعة، جامعة عين شمس، القاهرة في الفترة من 20 - 22 نوفمبر عام 2000 م، تمت المشاركة في وقائع المؤتمر بثلاثة بحوث.
- 8- مهمة علمية تبعاً للاتفاقية الموقعة بين كلية الزراعة جامعة عين شمس والجامعة الزراعية في جمهورية أوزبكستان (طشقند) في الفترة من 4 - 15 يولييه 2003.
- 9- زيارة علمية خاصة إلى جامعة McGill University بمونتريال ، كندا ... في الفترة من 4 يولية إلى 21 أغسطس 2005.
- 10- المشاركة والتنظيم في الندوة التي أقامتها جمعية الكيمياء الزراعية وحماية البيئة في فبراير عام 2006 تحت عنوان "أنفلونزا الطيور بين الحماية والمواجهة" والتي تم عقدها تحت

رعاية كلية الزراعة جامعة عين شمس وقسم الكيمياء الحيوية بالكلية وحضور محافظي  
الجيزة والقليوبية.

**11-** المشاركة في اللجنة المنظمة وفعاليات المؤتمر العلمي الثاني لجمعية الكيمياء الزراعية  
وحماية البيئة بعنوان "التغيرات المناخية وأثرها على الصحة والبيئة" بالاشتراك مع  
جمعية أصدقاء مستشفى الجلاء التعليمي في الفترة من 25-27 مارس 2008م..

### إحدى عشر : أوجه نشاط أخرى

- المشاركة في أعمال اتحاد طلاب كلية الزراعة جامعة عين شمس (اللجنة الفنية).
- عضو فريق العمل بالمعمل المركزي، وحدة التحاليل الدقيقة.
- عضو اللجان المنظمة بالدورة الزراعية الثالثة والثلاثين (اللجنة الفنية) والتي أقيمت بكلية  
الزراعة جامعة عين شمس في الفترة من 17-21 مارس 2002.
- رئيس فريق المسرح والكورال بالكلية وتم الحصول علي المركز الأول بالدورة الزراعية  
الثالثة والثلاثين في الفترة من 17-21 مارس 2002.
- مستشار اللجنة الفنية باتحاد طلاب كلية الزراعة - جامعة عين شمس حتى الآن.
- مراجع خارجي معتمد بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- مراجع نظير بإدارة مشروعات تأهيل مؤسسات التعليم العالي للاعتماد – المجلس  
الأعلى للجامعات
- مراجع داخلي بوحدة ضمان الجودة بالكلية.

**Ain Shams University**  
**Faculty of Agriculture**  
**Biochemistry Department**



CV

### Personal Details

Resume of

*Prof. Dr. Mostafa I. Sarwat*

|  |   |  |  |                   |
|--|---|--|--|-------------------|
| <b>1. First Name</b><br>MOATAFA                                      | <b>Middle Initial</b><br>IBRAHIM          | <b>Last Name</b><br>SARWAT                               | <b>Legal Name</b><br>Mostafa Sarwat            |                   |
| <b>2. Country of Birth</b><br>EGYPT                                  | <b>3. Country of Nationality</b><br>EGYPT |  | <b>4. Gender</b><br>Male                       |                   |
| <b>5. Telephone Number</b><br>02 26221723                            | <b>6. Cellular Number</b><br>0101497841   |  | <b>7. Fax Number</b><br>02 44444460            |                   |
| <b>8. Address</b><br>1 Galal Bahnas street El-Nozha El-Gadeeda Cairo |   |  | <b>9- E-mail :</b><br>drhesmostafa@hotmail.com |                   |
| <b>10. City</b><br>Cairo   |   | <b>11. Country</b><br>EGYPT                              |  |                   |
| <b>12. National Number</b><br>25502051702077                         |   | <b>13. Current position</b><br>Prof. Dr. of Biochemistry |  |                   |
| <b>14. Language</b>  | <b>Read</b>                               | <b>Write</b>   | <b>Speak</b>                                   | <b>Understand</b> |
| English  | Excellent                                 | Excellent  | Excellent                                      | Excellent         |

Mobile: 0101497841 email: drhesmostafa@hotmail.com أ.د. مصطفى نروس

|         |           |           |           |           |
|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| French  | Good      | Good      | Good      | Good      |
| Russian | Excellent | Excellent | Excellent | Excellent |
| Arabic  | Excellent | Excellent | Excellent | Excellent |

### Education

|  |  |
|--|--|
| <b>University Name</b><br>1. B. Sc.: FACULTY OF AGRICULTURE - AIN SHAMS UNIVERSITY.<br><b>Degree or Equivalent</b><br>Bachelor<br><b>Major</b><br>SOIL   | <b>Country</b><br>EGYPT<br><b>Issue Date</b><br>23-JUN-77<br><b>Minor</b><br>BIOCHEMISTRY  |
| <b>University Name</b><br>2. M. Sc: FACULTY OF AGRICULTURE - AIN SHAMS UNIVERSITY.<br><b>Degree or Equivalent</b><br>Post-Degree Certificate<br><b>Major</b><br>AGRICULTURAL CHEMISTRY                                 | <b>Country</b><br>EGYPT<br><b>Issue Date</b><br>18-MAY-82<br><b>Minor</b><br>BIOCHEMISTRY  |
| <b>University Name</b><br>3. Ph.D: MOSCOW STATE UNIVERSITY - FACULTY OF BIOLOGY AND TIMIRIAZEV INSTITUTE OF PLANT PHYSIOLOGY.<br><b>Degree or Equivalent</b><br>Post-Degree Certificate<br><br><b>Major</b><br>BIOLOGY | <b>Country</b><br>RUSSIAN FEDERATION<br><br><b>Issue Date</b><br>16-OCT-90<br><br><b>Minor</b><br>PLANT PHYSIOLOGY AND BIOCHEMISTRY<br>"GENETIC ENGINEERING" |

### Competencies

| <b>Skill</b>                               | <b>Level</b> | <b>Experience</b>  | <b>Last Used</b> |
|--|--------------|--------------------|------------------|
| 1.STUDENT ADVISING                         | Senior       | More than 10 years | 1 month or less  |
| 2.INVIRONMENTAL STRESSES ON PLANTS         | Senior       | More than 10 years | 3 months or less |
| 3.SUPERVISING GRADUATION PROJECTS          | Junior       | More than 5 years  | More than 1 year |
| 4.TEACHING EXPERIENCE                      | Senior       | More than 10 years | 3 months or less |
| 5.TEACHING GENERAL AND SPECIALIZED COURSES | Senior       | More than 10 years | 3 months or less |

### Experience

| <b>Job Title</b>   | <b>From - To</b>                    |
|--|-------------------------------------|
| 1.INDUCING RESISTACE TO ZEA MAYS BY USING NATURAL GROWTH REGULATORS UNDER SALT STRESS CONDITIONS | 31-OCT-1996 - 30-JUN-1998           |
| <b>Name of Employer</b><br>FACULTY OF AGRICULTURE AIN SHAMS UNIVERSITY                           | <b>Employment Type</b><br>Full Time |

|  |                                      |
|--|--------------------------------------|
| <b>City</b><br>Cairo   | <b>Country</b><br>EGYPT              |
| <b>Description of Duties</b><br>BY USING DIFFERENT INBREDS OF ZEA MAYS (20) HOW TO RANK THEM UNDER SALINITY STRESS CONDITIONS, HOW TO INDUCE THEIR RESISTANCE BY USING PLANT GROWTH REGULATORS |                                      |
| <b>Reason for Leaving</b><br>the work was done completely  |                                      |
| <b>Job Title</b>   | <b>From - To</b>                     |
| 2.EVALUATION OF SOME COTTON CULTIVARS ACCORDING THEIR RESISTANCE TO FUSARIUM WILT DISEASE  | 01-JUL-1994 - 30-JUN-1995            |
| <b>Name of Employer</b><br>FACULTY OF AGRICULTURE AIN SHAMS UNIVERCITY   | <b>Employment Type</b><br>Full Time  |
| <b>City</b><br>Cairo   | <b>Country</b><br>EGYPT              |
| <b>Description of Duties</b><br>DIFFERENTIATION OF VARIOUS COTTON CUTIVARS BY USING CHEMICAL ANALYSIS TO EVATUATE THEIR RESISTANCE TO FUSARIUM WILT DISEASE BEFORE CULTIVATION.                |                                      |
| <b>Reason for Leaving</b><br>the work was done   |                                      |
| <b>Job Title</b>   | <b>From - To</b>                     |
| 3.FRONTIERS IN GENETICS PROJECT  | 01-SEP-1989 - 01-DEC-1994            |
| <b>Name of Employer</b><br>MOSCOW STATE UNIVERSITY - FACULTY OF BIOLOGY AND TIMIRIAZEV INSTITUTE OF PLANT PHYSIOLOGY   | <b>Employment Type</b><br>Full Time  |
| <b>City</b><br>Moscow  | <b>Country</b><br>RUSSIAN FEDERATION |
| <b>Description of Duties</b><br>STUDIES ON MRNA ACCUMULATION LEVEL IN PLANTS UNDER HEAT STRESS AND HOW TO USE NATURAL COMPOUNDS TO INDUCE THE PLANT RESISTANCE UNDER SUCH STRESS CONDITIONS    |                                      |
| <b>Reason for Leaving</b><br>finished the work completely  |                                      |

### Specialized Trainings

| <i>Course Title</i>   | <i>From</i> | <i>To</i> |
|---|-------------|-----------|
| 1.PREPARING AND WRITING SCIENTIFIC ARTICLES AND HOW TO PUBLISH NATIONALLY & INTERNATIONALLY | 09-SEP-06   | 11-SEP-06 |
| 2.HOW TO EVALUATE EDUCATION   | 09-JUN-07   | 11-JUN-06 |
| 3.FINANCIAL AND LEGAL SIDES AT UNIVERSITIES   | 25-AUG-07   | 27-AUG-07 |
| 4.MARKETING AND FINANCING OF SCIENTIFIC RESEARCHS   | 12-SEP-06   | 14-SEP-06 |
| 5.USE OF TECHNOLOGY IN EDUCATION  | 12-JUN-07   | 14-JUN-07 |
| 6.NATIONAL AND INTERNATIONAL COMPETITIVE RESEARCH PROJECTS                                  | 01-SEP-07   | 03-SEP-07 |

|  |           |           |
|--|-----------|-----------|
| 7.WORKSHOP ON NITROGIN FIXATION IN SOIL AND PLANT BY USING MOLECULAR BIOLOGY | 18-JUN-95 | 22-JUN-95 |
| 8.EXPRESSION WEB   | 17-AUG-08 | 27-AUG-08 |

### Research

#### *Publications*

- 1- EFFECT of DIETARY SUNFLOWER SEED OIL on some CONSTITUENTS of SERUM and LIVER of RATS.**  
El-Hadidy Z.A.; Z.A. Abdo; H.A. El-Naggar and *M.I. Sarwat*  
10<sup>th</sup> International Congress for Statistics, Computer science, Social and Demographic Research, 30 March-4 April, Ain Shams University pp. 79-96, (1985).
- 2- CYTOKININ and HEAT SHOCK REGULATION of CHLOROPLAST GENES TRANSCRIPTS ACCUMULATION.**  
Kulaeva O.N.; V.V. Kusnetsov; *M.I. Sarwat*; G.N. Cherepneva and I.M. Kukina.  
14<sup>th</sup> International Conference of Plant Growth Substances IPGSA, Amsterdam.  
p. 114 (1991).
- 3- HORMONES, LIGHT and TEMPERATURE CONTROLLED CHLOROPLAST GENE EXPRESSION in ISOLATED COTYLEDONS of YELLOW LUPINE.**  
V.V. Kusnetsov, R. Oelmuller, *M.I. Sarwat*, S.A. Porfirova, G.N. Cherepneva,  
R.G. Herrmann and O.N. Kulaeva.  
Plant Physiology (Moscow) 39 (6) 1154-1164. (1992).
- 4- INCREASING TRANSCRIPTION GENES CONTENT of CHLOROPLAST PROTIEN in WHEAT SEEDLINGS by CORTOLIN-2 as a THERMORESISANCE AGENT.**  
V.V. Kusnetsov; *M.I. Sarwat* and O.N. Kulaeva.  
Doklady Academic Nauk 327 (2): 281-283. (1992).
- 5- INCREASE of WHEAT SEEDLING RESISTANCE to THERMAL SHOCK under EFFECT of CORTOLIN-2.**  
*Sarwat M.I.*, V.V. Kusnetsov and O.N. Kulaeva.  
Doklady Russian Academy of Agric. Science. 633.11:631.53.02.30 pp 9-12 (1993).
- 6- CYTOKININS, ABSCISIC ACID and LIGHT AFFECT ACCUMULATION of CHLOROPLAST PROTEIN in *Lupinus luteus* COTYLEDONS without NOTABLE EFFECT on STEADY-STATE mRNA LEVEL.**  
V.V. Kusnetsov, R. Oelmuller, *M.I. Sarwat*, S.A. Porfirova, G.N. Cherepneva,  
R.G. Herrmann and O.N. Kulaeva.  
Planta 194: 318-327 (1994).
- 7- SALT TOLERANCE EVALUATION of some MAIZE INBREDS (*Zea mays*) as DETECTED by BIOCHEMICAL and GENETIC INDICS.**  
Shadi A.I., M.A. Rashed, *M.I. Sarwat*, M.A. Tag El-Din and A.F. Abo-Doma  
Annals Agric. Sci., Ain Shams Univ., Cairo, 44 (2), 459-477, (1999).
- 8- ELECTROPHORETIC and SEROLOGICAL EVALUATION of some COTTON CULTIVARS for their RESISTANCE to FUSARIUM WILT DISEASE.**  
Shadi A.I., E.M. Hussein, M.A. Tag El-Din and *M.I. Sarwat*.  
Arab Univ. J. Agric. Sci. Ain Shams Univ. Cairo 8 (2), 439-455, (2000).
- 9- EFFECT of EXOGENOUS ABSCISIC ACID on CHEMICAL COMPOSTION and SALT TOLERACE of some *Zea mays* INBREDS under SALT STRESS.**

*Sarwat M.I.*

8<sup>th</sup> Conf. Agric. Dev. Res., Fac. Agric.; Ain Shams Univ. Cairo, November 20- 22 ,  
Annals Agric. Sci., Sp. Issue 1, 1-16, (2000).

**10- CHEMICAL CONSTITUENTS of CARAWAY SEED OILS FROM PLANTS TREATED with GIBBERELIC ACID SEQUENCED by ABSCISIC ACID.**

*Sarwat M.I.* and S.M. El-Hady

8<sup>th</sup> Conf. Agric. Dev. Res., Fac. Agric.; Ain Shams Univ., Cairo, November 20- 22,  
Annals Agric. Sci., Sp. Issue 1, 17-27 . (2000).

**11- CITRIC ACID CURCUMIN and SACCHARIN as HYPOLIPAEMIC AGENTS.**

Ali S.H. and *M.I. Sarwat*

8<sup>th</sup> Conf. Agric. Dev. Res. , Fac. Agric. ; Ain Shams Univ. Cairo November 20- 22, Annals  
Agric. Sci., Sp. Issue 1, 57-70, (2000).

**12- EFFECT of ABSCISIC ACID on some SALT STRESSD MAIZE INBREDS DISTINGUISHED by PCR-RABD MARKERS.**

Shadi A.I., M.A. Rashed, M.H. Abou-Deif, *M.I. Sarwat*, A.H. Atta and M.A. Tag  
El-Din.

The 2<sup>nd</sup> Arab Congress of Genetics and Biotechnology. Oct. 23-26, Minia Univ.  
(2000).

**13- EFFECT of BENZYLADENINE TREATMENT on CHEMICAL COMPOSITION and SALT TOLERANCE of some MAIZE INBREDS under SALT STRESS.**

Shadi A.I., *M.I. Sarwat*, M.A. Tag El-Din and M.H. Abou-Dief.

Arab Univ. J. Agric., Ain Shams Univ., Cairo. 9 (1) 95-108, (2001).

**14- EFFECT of ABSCISIC ACID on some SALT STRESSED MAIZE INBREDS.**

Shadi A.I., M.A. Rashed, M.H. Abou-Deif, A.H. Atta, *M.I. Sarwat* and M.A. Tag El-din  
Bull. NRC, Egypt, Vol. 28, No. 4, pp 431- 451, (2003).

**15- SYNTHESIS of NEW PHYSIOLOGICALLY ACTIVE COMPOUND STIMULATES the CHLOROPHYLL ACCUMULATION in PLANT.**

*Mostafa I. Sarwat* and Samir El-Hady M.H.

J. Biol. Chem. and Environmental Sciences 1(2), 303-318, (2006).

**16- SYNTHESIS and PESTICIDAL ACTIVITY of some CYCLIC ORGANOPHOSPHORUS COMPOUNDS.**

Francis, R.R., H.M. Ali, *M.I. Sarwat* and Hadear H. Shahin

Annals Agric. Sci. Ain Shams Univ., Cairo, 51(2), 349-358, (2006).

**17- DOUGH PROPERTIES and BAKING QUALITY of BALADY BREAD PRODUCED by INCORPORATION of HULL-LESS BARLEY SALT TOLERANT GENOTYPES FLOUR.**

Hussein, A.R.; *M.I. Sarwat*; H.A.M. Sallam and M.A. Shatla

J. Biol. Chem. and Environmental Sciences 2(1), 51-66, (2007).

**18- HULLED and HULL-LESS BARLEY GENOTYPES VARIED in THEIR RESPONSE to ELEVATION in SALT STRESS.**

*Sarwat M.I.* and A.R. Hussein

J. Biol. Chem. and Environmental Sciences 2(1), 405-424, (2007).

**19- INDUCING SALT TOLERANCE in some RICE VARIETIES (*Oriza sativa L.*) by USING SOME GROWTH REGULATORS.**

*Sarwat M.I.* and M.H. El-Sherif

J. Biol. Chem. and Environmental Sciences 2(2), 189-215, (2007).

**20- EFFICACY EVALUATION of some HERBICIDES on WHEAT YIELDS by PHYSIO-CHEMICAL INDICES.**

*Sarwat M.I.* and M.H. El-Sherif

J. Biol. Chem. and Environmental Sciences 2(3), 1-22, (2007).

**21- PHYSIOLOGICAL and CHEMICAL VARIATIONS in PRODUCING ROSELLE PLANT (*Hibiscus sabdariffa. L.*) by USING some ORGANIC FARMYARD MANURE.**

El-Sherif M.H. and *M.I. Sarwat*

World Journal of Agricultural Science 3 (5): 609-616, (2007).

**22- INCREASING SALT TOLERANCE in some BARLEY GENOTYPES (*Hordeum vulgare*) by USING KINETIN and BENZYLADENINE.**

*Sarwat M.I.* and M.H. El-Sherif,

World Journal of Agricultural Science 3 (5): 617- 629, (2007).

يوجد سبعة أبحاث منشورة دولياً من بين الأبحاث المذكورة

### Teaching Philosophy

Undergraduate: 1- Chemistry of Standard Analysis. 2- Chemistry of Alkaloids. 3- Chemistry of Enzymes and Hormones. 4- Principals of Organic Chemistry. 5- Principals of Inorganic Chemistry. 6- Principals of Analytical and Physical Chemistry. 7- Principals of Biochemistry. 8- Advanced Biochemistry. 9- General Chemistry (science section). 10- Physical and Analytical Chemistry (Engineering Section).

Postgraduate: 1- Biophysics. 2- Nucleic acids Chemistry. 3- Deviated Metabolism. 4- Special studies.

### References

| Reference  | Title  | Telephone   | Address  |
|--|--|---|--|
| Name<br>Ain<br>Shams<br>University<br><br>Can be<br>Contacted<br>Yes | Biochemistry<br>Department<br><br>Company<br>Faculty of<br>Agriculture | Number<br>02<br>44441711<br><br>Fax<br>02<br>44444460 | Shubra El-Khema Faculty of<br>Agriculture Ain Shams<br>University<br><br>Country<br>EGYPT<br><br>Email Address<br>facultyofagriasu@yahoo.com |

أستاذ دكتور / مصطفى إبراهيم نروس

إذا لم تكن تعلم أين تذهب ، فكل الطرق تؤدي إلى هناك