



# خطة تطوير

كلية الثروة السمكية – جامعة السويس

**2025 -2022**

أ.د./ أسامة أحمد قدور

# الخطة التنفيذية لتطوير كلية الثروة السمكية- جامعة السويس



المتقدم

أ.د. / أسامة أحمد قدور

استاذ بقسم العلوم الهندسية

### المحتويات

رقم	الموضوع	م
4	المقدمة	1
5	منهج إعداد الخطة الاستراتيجية لتطوير كلية الثروة السمكية	2
5	خطوات إعداد الخطة الاستراتيجية	3
5	أولاً: مرحلة التخطيط والإعداد و إجراء تحليل بيئي وصفي وكمي للكلية	
6	ثانياً: مرحلة تقييم الوضع الراهن باستخدام مصفوفة (SWOT)	
6	ثالثاً: مرحلة وضع الغايات والأهداف الاستراتيجية والسياسات	
6	رابعاً: مرحلة تصميم الخطة التنفيذية ومتابعة التنفيذ وصياغة آليات التقييم	
7	أساليب تحقيق و متابعة تنفيذ الخطة	4
8	عناصر نجاح الخطة الاستراتيجية	5
8	نتائج التحليل البيئي الكيفي	6
8	• تحليل البيئة الداخلية (القوة- الضعف)	
14	• تحليل البيئة الخارجية (الفرص- التهديدات)	
17	العناصر الرئيسية للخطة الاستراتيجية التنفيذية لتطوير كلية الثروة السمكية -	7
18-17	<ul style="list-style-type: none"> <li>• القيم الحاكمة</li> <li>• الغايات الاستراتيجية</li> <li>• أساليب تحقيق الغايات الاستراتيجية</li> <li>• عناصر نجاح الخطة الاستراتيجية</li> <li>• نظام متابعة وتنفيذ الخطة</li> <li>• زيادة الموارد</li> </ul>	
19	الاهداف الاستراتيجية لتحقيق الغايات الاستراتيجية لخطة تطوير كلية الثروة السمكية	8
20	الخطة التنفيذية لتطوير كلية الثروة السمكية -جامعة السويس – 2022 الي 2025	9
23-21	• الغاية الاستراتيجية (1) : رفع كفاءة الأداء المؤسسي لتحسين الوضع التنافسي للكلية	
24	• الغاية الاستراتيجية (2) :الالتزام بتطبيق معايير الجودة وتقييم القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية	
25	• الغاية الاستراتيجية (3) :زيادة القدرة التنافسية لطلاب الكلية	
27-26	• الغاية الاستراتيجية (4) : تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وتحسين الخدمات المقدمه لهم	
29-28	• الغاية الاستراتيجية (5) : دعم تطوير لبحث العلمي	
31-30	• الغاية الاستراتيجية (6) :تدعيم علاقات الشراكة وبرامجها مع مؤسسات المجتمع المدني وتنمية البيئة	

## الخطة الاستراتيجية لتطوير كلية الثروة السمكية - جامعة السويس 2025 - 2022

### 1- مقدمة :

تواجه الجامعات الإقليمية ومنها جامعة السويس تحديات كبيرة وغير مسبوقه نتيجة العديد من المتغيرات التي حدثت علميا مجتمعيًا وسياسيًا خلال الاونه الأخيرة علي الصعيد المحلي والدولي مما يتطلب حتمية وضع الخطط الاستراتيجية لمواجهة هذه التحديات وطبقًا للخطة الاستراتيجية القومية للتعليم العالي في مصر رؤية مصر 2030 والتي شاركت الجامعة في وضع سياستها وتعتبر كلية الثروة السمكية احد الكليات النوعية الواعدة في جامعة السويس نظرا لكونها أول كلية ثروة سمكية في الشرق الأوسط وأيضا نظر للتوجه الواضح للقيادة السياسية في مصر للاعتماد علي الثروة السمكية في مصر لتغطية النقص في البروتين الحيواني وأستغلال الموارد المائية المصرية في تحقيق هذا الهدف وعليه فاننا في الفترة التي تولينا فيها المسؤولية كقائم بعمل عميد لكلية الثروة السمكية وضعنا خطط سنوية قصيرة المدى تتوافق مع الخطة الاستراتيجية القومية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي والخطة الاستراتيجية لجامعة السويس تعتمد بشكل كبير علي عنصرين اساسيين من عناصر التخطيط الاستراتيجي للجامعة وهما القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية للكلية وهذا يتضح من ملف تقييم عناصر نجاح الخطة الاستراتيجية خلال الفترة من 2019/8/1 الي 2021/12/31 من المعلوم ان وضع اي مخطط استراتيجي يعني بوضوح وضع خطط مستقبلية طموحة قابلة للتطبيق تتيح لمتخذ القرار اليات وبدائل لتنفيذ السياسات ونظرا لان الخطط الاستراتيجية تعتمد بشكل كبير علي الظروف المستقبلية للمؤسسات وهي غير مضمونة بنسبة 100% فبالنالي تم وضع الخطة الاستراتيجية للكلية من 2025-2022 استكمالا لما تم تحقيقه في الفترة السابقة ومعالجة الاخطاء والخلل والقصور في الخطة السابقة مع الوضع في الاعتبار ان هذه الفترة واجهت الجامعات صعوبات شديدة من خلال انتشار جائحة كورونا وما تبعه من اجراءات احترازية وتعليق الدراسة لفترات وتقليل القوة البشرية ورغم ذلك تم رفع القدرة المؤسسية للكلية والفاعلية التعليمية بشكل غير مسبوق مع خطط تنمية الموارد الخاصة بالكلية.

## 2- منهج إعداد الخطة الاستراتيجية لتطوير كلية الثروة السمكية:

- تقليل عناصر المخاطرة في هذه الخطط قدر الامكان لضمان تحقيقها
- الاعتماد بشكل اكبر علي مخططات قصيرة المدى ومرحلية قابلة للتطبيق بحيث تقل بها نسب المخاطر نتيجة المتغيرات البيئية الخارجية
- ضرورة اجراء عمليات المراجعة والتقييم لهذه المخططات بشكل دوري لمعالجة القصور الوارد حدوثه نتيجة المتغيرات.
- يجب ان يتم مراجعة وتحليل ظروف وبيئة العمل الخارجية والداخلية لتحديد الفرص والتهديدات ونقاط الضعف والقوة لكليات الجامعة SWOT analysis ثم تحديد الغايات والاهداف الاستراتيجية والاهداف الفرعية والانشطة والبرامج ثم يتم تحليل الفجوة والفروق بين الاهداف الاستراتيجية المطلوب تحقيقها وبين نتائج تحليل البيئة الداخلية والخارجية وذلك لتحديد البرامج والسياسات لتلبية احتياجات البيئة الخارجية

## 3- خطوات إعداد الخطة الاستراتيجية

1. مرحلة التخطيط والتجهيز والإعداد و إجراء تحليل بيئي وصفي وكمي للكلية باستخدام أسلوب التحليل الرباعي للبيئة الداخلية والخارجية
2. مرحلة تحديد الاستراتيجيات البديلة باستخدام مصفوفة SWOT
3. مرحلة وضع الغايات والأهداف الاستراتيجية والسياسات.
4. مرحلة تصميم الخطة التنفيذية و وضع آليات التقييم ومتابعة التنفيذ لتحقيق الخطة الاستراتيجية.

## أولاً: مرحلة التخطيط والإعداد وإجراء تحليل بيئي وصفي وكمي للكلية

روعي في إعداد خطة الكلية الإستراتيجية الأخذ في الاعتبار بأن تتوافق بشكل كامل مع خطة الجامعة الإستراتيجية، وأن تتسق هذه الخطة أيضا مع توجهات الدولة لرفع جودة التعليم الجامعي و البحث العلمي طبقا لرؤية مصر 2030. وحيث أن تقييم عناصر نجاح الخطط الاستراتيجية القصيرة في الفترة السابقة لم يتحقق كاملا لبعض عوامل البيئة الخارجية مثل انتشار جائحة كورونا وضعف التمويل لبعض المشروعات فكان لزاما علينا استنباط اهم عناصر القوة في الفترة السابقة لتقويتها وتنميتها ودراسة نقاط الضعف ووضع خطط وبرامج استراتيجية تحقق الغايات الاستراتيجية الجديدة . مع وضع الخطط والبرامج البديلة لاستغلال الفرص ومواجهة التهديدات الخارجية التي قد تعوق من تحقيق الغايات الاستراتيجية.

### ثانيا: مرحلة تقييم الوضع الراهن باستخدام مصفوفة SWOT

بعد أن تم الانتهاء من التحليل البيئي، تم تصميم مصفوفة SWOT لترسم الاستراتيجيات الجديدة والتي يمكن للكلية تبنيها لتعظيم الاستفادة من الفرص وتعزيز نقاط القوة للكلية. والتي من خلالها يتم طرح عدد من الاستراتيجيات والبرامج والمشروعات التي تبني عليها الخطة الاستراتيجية الطموحة لتطوير الكلية مع مراعاة الواقعية وفي حدود الامكانيات المتاحة لكي يتم تطبيقها أثناء تنفيذ الخطة الإستراتيجية. ومن خلال هذا التحليل بشفافية يمكن تحديد الولىيات الغايات الاستراتيجية والاهداف الإستراتيجية التي تم اعدادها للكلية.

### ثالثا: مرحلة وضع الغايات والأهداف الاستراتيجية والسياسات.

باستخدام نواتج التحليل البيئي والخذ في الاعتبار الاستراتيجيات السابق توليدها تم وضع الغايات و الاهداف الاستراتيجية للكلية بغرض تحقيق رسالة الكلية. تلى ذلك إعداد الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية لتغطي فترة السنوات الثلاث التي تمتد من يناير 2202 حتى يناير 2025، حيث روعى في إعداد تلك الخطة سد الفجوات المطلوب تغطيتها في كافة جوانب الأنشطة الرئيسية بالكلية وأولىياتها، أخذاً في الاعتبار بما يلي:

- نتائج التحليل البيئي الرباعي SWOT من نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات
- الإنجازات السابقة في الخطط قصيرة المدى واستكمال المستهدف منها وعلاج القصور بها
- المعايير المطلوب تطبيقها في جوانب الأنشطة المختلفة بمحوري القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية
- أن ترتبط الغايات والأهداف الاستراتيجية بتحديد واضح ودقيق لمسؤوليات التنفيذ للأنشطة والمهام المختلفة. وتم ربط الخطة بإطار زمني محدد مع إدراج مؤشرات التقييم بصورها المختلفة في الخطة ويكون التقييم ربع سنوي طبقاً لبرامج الاداء والموازنة .

### رابعا: مرحلة تصميم الخطة التنفيذية ومتابعة التنفيذ وصياغة آليات التقييم

تتم عملية متابعة وتقييم الخطة التنفيذية بمدة زمنية محددة (ربع سنوية) بغرض التحقق من أن ما تم انجازه من نتائج فعلية للأداء يتفق مع ما تم تخطيطه إستراتيجياً، ويحقق غايات المؤسسة وكذلك أهدافها الاستراتيجية، والتدخل لتصحيح اي معوقات للتنفيذ مع استخدام الخطط البديلة لتحقيق الغايات الاستراتيجية للخطة

يتمثل الهدف العام لتقييم ومتابعة الخطة الاستراتيجية فى مساعدة الادارة على التأكد من أن الأداء الفعلي يتم وفقاً للبرامج والمشروعات فى الخطة. كما أن هناك بعض الأهداف الاخرى التي تتيح لمتخذ القرار رؤية أشمل ومنها:

- إجراء تعديلات علي الخطة الاستراتيجية لبعض المشروعات ونتيجة للمتغيرات البيئية الخارجية او اولويات المرحلة
- دراسة التكاليف ومدى واقعتها وتقليل الانفاق بشكل عام واستغلال الامكانيات المتاحة بشكل عادل
- اظهار عناصر الخلل وعدم التفاعل في التنفيذ والمتابعة في تحقيق الغايات الاستراتيجية ودراسة الاسباب وايجاد الحلول
- رسم ملامح الخطط الاستراتيجية المستقبلية من استكمال وتطوير .
- تقليل مخاطر أخطاء التنفيذ وتصحيح المسار من خلال المتابعة والتقييم
- متابعة التقدم في المراحل المختلفة لتنفيذ الغايات الاستراتيجية.
- تحقيق التعاون بين القطاعات والادارات والأقسام التي تشارك في تنفيذ الخطة الاستراتيجية.

#### 4- أساليب تحقيق ومتابعة تنفيذ الخطة

- وفي إطار تنفيذ إستراتيجية الكلية من يناير 2202 حتى يناير 2025 تم وضع آلية لمتابعة تنفيذ الأنشطة والمشروعات ونسب الإنجاز ومدى توافرها مع البرامج الزمنية لهذه الأنشطة لتحقيق أهداف الكلية الإستراتيجية ، من خلال الإجراءات التالية :
- تقسيم الخطة التنفيذية الثلاثية الي خطط سنوية تبدأ وتنتهي مع بداية ونهاية العام الاكاديمي و تعرض الخطة السنوية علي مجلس الكلية قبل بداية التنفيذ مع تكوين لجان لتقييم تنفيذ الخطة ومتابعتها برئاسة عميد الكلية وعضوية وكلاء الكلية ورؤساء الاقسام ووحدة ضمان الجودة بالكلية والكادر الاداري علي ان يعرض تقارير التقييم والمتابعة ربع سنويا علي مجلس الكلية لاعتماد المحقق من الخطة او دراسة الحلول المقترحة والخطط البديلة للاخفاقات في الخطة التنفيذية
- قيام لجان المتابعة والتقييم للخطة التنفيذية بتقديم تقارير عن ما تم إنجازه وما لم يتم إنجازه (الفجوة بين الوضع الراهن والمستهدف).
- النشر والاعلان عن المحقق من الغايات الاستراتيجية في محاور القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية نظرا لان هذه الغايات لها مؤشرات واضحة للجميع ولتعكس روح التفاؤل في فرق العمل علي تحقيق المزيد من الغايات الاستراتيجية .
- يعتبر خبرات الادارة في رسم ملامح الخطة التنفيذية من العوامل الهامة في نجاح الخطة الاستراتيجية ككل حيث ينصح بان تكون المشروعات والانشطة متدرجة من بداية الخطة التنفيذية من حيث التمويل وضمان التنفيذ حتي لا تتعرض الخطة التنفيذية لمشكلات في بداياتها قد تؤدي الي احباط فرق العمل او الادارة وقد تؤدي الي فشل الخطة ككل في بدايتها.

### 5- عناصر نجاح الخطة الاستراتيجية

- الايمان التام بان الخطة الحالية لتطوير الكلية ليست استجابة لمظهر من مظاهر الإدارة الحديثة ولكن استجابة حقيقية لحاجة ورغبة أكيدة من جانب الكلية و الجامعة واتجاه حتمي للقيادة السياسية واجب التنفيذ .
- الالتزام الواضح والصريح من كل قطاعات وادارات الكلية وفرق العمل بمراحل تنفيذ الخطة والقناعة باهمية تنفيذها والقناعة بمردود تحقيق الاهداف والغايات الاستراتيجية علي تطور الكلية واعتماد برامجها الدراسية وان نجاح الخطة التنفيذية سيكون له مرود علي مستوي الافراد ايضا
- تعتبر الشفافية في تقييم المنفذ الفعلي من الانشطة والمشروعات دون تجميل او تحسين هو احد عناصر نجاح الخطة الاستراتيجية لانها ستكون محكاه للواقع وتضمن استجلاء حقيقة القصور سواء ان كانت من عناصر البيئة الداخلية فتدخل الادارة لتحسين التفاعل او بسبب متغيرات البيئة الخارجية فيتم تعديل المسار للخطة الاستراتيجية بخطط بديلة
- توفير واستغلال الامكانيات المادية من الموازنة العامة والخطة الاستثمارية والاهتمام بمشروعات الوحدات ذات الطابع الخاص لتعظيم الموارد والتمويل الذاتي .

### 6: نتائج التحليل البيئي الكيفي

اشتمل هذا الجزء على دراسة الوضع الراهن للكلية ديسمبر 2021 مع الوضع في الاعتبار المشروعات والانشطة الجارية وما تم تنفيذه منها في الفترة من 2019 الي 2021 والنتائج المتحصل عليها من تحليل الـ SWOT ، من البيئة الداخلية (نقاط القوة والضعف) والبيئة الخارجية (الفرص والتهديدات).

#### 1- تحليل البيئة الداخلية

وهذه تشتمل على قائمة نقاط القوة والضعف

نقاط الضعف	نقاط القوة
<b>1- التخطيط الاستراتيجي</b>	
<p>1. الحاجة الماسة لتعديل وتطوير الرؤية والرسالة الخاصة بالكلية حيث تحتاج إلى تحديث يحاكي متطلبات المجتمع و نشر واسع لها بين جميع الفئات المختلفة داخل وخارج الكلية.</p> <p>2. عدم تفاعل مجموعة من العاملين ( خبرات) مع متطلبات التغيير والاعتناء على النظام الروتيني في</p>	<p>1. وجود خطط استراتيجية قصيرة المدى للكلية من 2019</p> <p>2. توافق الخطة الاستراتيجية للكلية مع نظيرتها بالجامعة وطبقا لرؤية مصر 2030.</p> <p>3. كلية الثروة السمكية جامعة السويس هي اول كلية ثروة سمكية في مصر والشرق الاوسط وتتميز بالظهير البحري والبعد الاقليمي للجامعة والكلية في اقليم محور قناة السويس يمثل ميزه تنافسية</p>

نقاط الضعف	نقاط القوة
<p>الإدارة ومنها النظام الورقي والهروب دائما من استخدام التكنولوجيا الرقمية وفقد الحماس للتعلم والتطوير</p> <p>3. عدم تفعيل مكتب التخطيط الاستراتيجي بالكلية وانشاء هيكله الإداري والتنظيمي</p> <p>4. عدم وجود حصر كامل للقدرة المؤسسية للكلية وامكانياتها لاستغلالها بشكل امثل وعلاج القصور بها في بعض القطاعات</p>	<p>هامة .</p> <p>4. اقتناع معظم اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والهيكل الإداري ان الخطط الاستراتيجية لتطوير الكلية اصبح امر حتمي وليس احد مظاهر الترف او التجمل</p> <p>5. نجاح الخطط الاستراتيجية قصيرة المدى في تحقيق تغيير نوعي علي نطاق تطوير القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية بث روح التفاؤل ولاهمية الخطط الاستراتيجية في تطوير الكلية</p> <p>6. التوافق التام بين عناصر الإدارة بحتمية تنفيذ الخطط والتعاون في تنفيذ المشروعات والانشطة طبقا لجداولها الزمنية والعمل علي حل اي مشكلات تعوق التنفيذ يعتبر احد عناصر القوة</p>
<b>2- الهيكل التنظيمي</b>	
<p>1. عدم تفعيل التوصيف الوظيفي للعاملين بشكل واضح يوضح المتطلبات الوظيفية لكل وظيفة</p> <p>2. النقص الواضح في اعداد الهيكل الوظيفي للمعينين وضعف الاقبال علي وظائف العمالة المؤداه</p> <p>3. انخفاض سياسات نقل الخبرات من العاملين الي الاجيال الجديدة من العاملين</p> <p>4. الحاجة الماسة الي تعديلات في القانون الإداري تعطي مرونة تتناسب مع التوجهات الجديدة للدولة في الاعتماد علي العاملين من الخدمات المؤداه ( مثل عدم امكانية استلامهم للعهد )</p> <p>5. الحاجة الشديدة للتغير الشامل في معايير التقييم السنوي للعاملين يحاكي الواقع ويكافئ المتميزين</p>	<p>1. وجود هيكل تنظيمي اساسي قوي ومتميز قادر على إدارة الكلية.</p> <p>2. وجود وحدة لضمان الجودة و الاعتماد بالكلية وفعالة وقطعت شوطا كبيرا في اعتماد البرامج .</p> <p>3. اعتماد الإدارة علي مهارات العاملين بالاضافة الي مؤهلاتهم العلمية في توزيع العاملين علي الإدارات والوحدات المختلفة</p> <p>4. عدم المركزية الادارية وتوزيع المسؤوليات من قبل الإدارة مع المتابعة.</p> <p>5. وجود معايير واضحة وضعتها الإدارة لتوزيع المكافآت علي العاملين بما يحقق العدالة بينهم وانخفاض الشكاوي بهذا الصدد</p> <p>6. زيادة الترابط الاجتماعي بين العاملين وكذلك اشتراكهم في جميع الفاعليات و في المناسبات الدينية والعامه</p>
<b>3- القيادة والحكومة</b>	
<p>1. استغلال تطبيق مفهوم الديمقراطية بشكل خاطئ في بعض الإدارات والأقسام.</p> <p>2. تبني البعض من القوي البشرية لفكر من يعمل كثيرا يخطئ كثيرا وأيثار عدم المشاركة لهذا المبدء</p> <p>3 تفضيل بعض القوي البشرية العمل بشكل منفرد عن العمل من خلال فرق العمل المتعاون</p> <p>4 وجود بعض الافراد في فرق العمل التي ترغب في السيطرة علي الفريق وفرض افكارها واسلوبها مما يعيق العمل ويسبب انخفاض في مؤشرات تقييم الاداء لهذه المشروعات</p>	<p>1. إقتناع القيادة الأكاديمية للكلية بالنظام الديموقراطي في الإدارة وتشجيعها لعملية التطوير وتبني مفاهيم الجودة.</p> <p>2. مشاركة أعداد متزايدة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في التطوير لأجل الوصول بالكلية إلى مرحلة الإعتماد وتنفيذ الخطة الاستراتيجية كاملة .</p> <p>3. تشجيع عناصر شابة بمجتمع الكلية علي تولي مسؤوليات قيادية ودراسة تطبيق ما يقدمونه من افكار تطويرية</p> <p>4. وجود قيادات أكاديمية قادرة على انتهاج مخططات التطوير</p> <p>5. وجود بنية تحتية للتوسع في ميكنة إدارات الكلية بالكامل</p>

نقاط الضعف	نقاط القوة
<b>4- المصدقية والأخلاقيات</b>	
<p>1. عدم وجود معايير تقييم لتطبيق ممارسة أخلاقيات المهنة.</p> <p>2. عدم وجود لجنة بالكلية تختص بأخلاقيات البحث العلمي.</p> <p>3. تعامل بعض افراد هيئة التدريس والهيئة المعاونة مع اخلاقيات البحث العلمي علي انها احد دورات تنمية القدرات فقط</p>	<p>1. وجود موقع الكتروني للكلية وصفحة رسمية للكلية علي مواقع التواصل الاجتماعي .</p> <p>2. وجود تكافؤ في فرص التعلم والتقييم لخضوع الجميع دون تمييز لجداول تدريس وإمتحانات معلنة مسبقا ومناسبة.</p> <p>3. توحيد معايير اختيار مديري الوحدات المختلفة بالكلية</p> <p>4. توزيع الاعباء بشكل متوازن وعادل بين جميع اعضاء هيئة التدريس طبقا للمعايير الاكاديمية</p>
<b>5- الموارد</b>	
<p>1. عدم كفاية الموارد المالية المتاحة سنوياً حالياً لعملية التطوير والتحديث حتي تتمكن الكلية من الاكتفاء الذاتي بنسبة 40-50% بنهاية العام الجامعي 2024-2025</p> <p>2. عدم وجود اتفاقيات مع شركات القطاع الخاص لدعم الكلية والاستفادة من مخرجات التمويل .</p> <p>3. عدم اعتماد وحدة الدراسات البيئية لمركز استشاري معتمد لجهاز شئون البيئة والهيئة الاقتصادية لقناة السويس</p> <p>4. عدم وجود منفذ بيع لمنتجات الكلية للجماهير علي احد ابواب الجامعة لزيادة اليرادات</p> <p>5. الحاجة الماسة لرفع الطاقة الانتاجية وتزويد وحدة تصنيع الاسماك بخطوط انتاج كاملة لتغطية الطلب المتزايد علي المنتجات</p>	<p>1. وجود مصادر للتمويل الذاتي تتمثل في برامج التعليم غير التقليدي و إيرادات مركز تنمية الثروة السمكية كوحدة ذات طابع خاص بوحدة مختلفة ( وحدة الاستزراع المائي- وحدة تصنيع منتجات الاسماك - وحدة الدراسات البيئية - وحدة المعامل المركزية - وحدة التدريب - وحدة التسويق ) والتي تم تدشينها في العام الجامعي 2019-2020</p> <p>2. تم انشاء وحدة المعامل المركزية وتشمل ثلاث معامل وتم تدعيمها بالعديد من الاجهزة الحديثة</p> <p>3. زيادة الطلب علي منتجات كلية الثروة السمكية والتي وصلت ل 33 منتج واصبحت منتجاتها معروفة لجميع اهالي اقليم السويس</p> <p>4. وجود خطة لصيانة واعادة تشغيل الاجهزة المعطلة بالمعامل البحثية ومتابعة صيانة اجهزة المعامل المركزية</p> <p>5. تم شراء العديد من الاجهزة الخاصة بالقياسات البيئية لدعم وحدة الدراسات البيئية لزيادة الموارد.</p> <p>6. وجود بعض البروتوكولات الموقعة مع جهات مانحة امكن استغلالها جيدا مثل بروتوكول التعاون مع منظمة الغذاء العالمي WFP وفوز الكلية كمركز تميز للاتحاد الافريقي</p> <p>7. الكلية تحوي اثنتين من الاساتذة المعتمدين لدي جهاز شئون البيئة من اصل 3 اساتذة علي مستوي الجامعة ككل</p> <p>8. تبني ادارة الكلية الافكار خارج الصندوق لتعظيم الموارد</p>
<b>6- المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة</b>	
<p>1. عدم مشاركة الكلية في تطوير موانئ الصيد مثل ميناء الاتكة</p> <p>2. عدم قيام الكلية بتقديم حلول ومقترحات للتلوث البيئي في خليج السويس</p>	<p>1. مشاركة الكلية في تنفيذ برامج جهاز المشروعات الصغيرة (4 برامج ) من خلال بروتوكول التعاون بين الجهاز وجامعة السويس</p> <p>2. مشاركة الكلية في برنامج صناعية مصر لتدريب وتأهيل الطلاب والخريجين علي العديد من الحرف الخاصة بالثروة السمكية</p>

نقاط الضعف	نقاط القوة
<p>3. عدم وجود اي التمويل من هيئات المجتمع المدني في اقليم السويس لمشاركة الكلية بمشروعات تنمية وبخاصة القري الاكثر فقرا لتدريب الاسر علي بعض الحرف في مجال الثروة السمكية لزيادة الدخل لهذه الاسر</p>	<p>المطلوبة بسوق العمل 3. تنفيذ عدة دورات تدريبية للمجتمع المدني في مجال الاستزراع المائي والاستزراع التكاملية ( الاكوابونك ) 4. مشاركة الكلية في ندوات وبرامج التثقيف مع مركز النيل للاعلام 5. زيادة نسب مشاركة السادة اعضاء هيئة التدريس في برامج وندوات خدمة المجتمع المدني 6. قدرة الكلية من خلال مركز تنمية الثروة السمكية علي تقديم الدعم للمجتمع السويسي ابان الجوائح والازمات بتقديم منتجات مجانية للعمالة المؤقتة</p>
<b>7- المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية</b>	
<p>1. محدودية أعداد أعضاء هيئة التدريس المدربين على توصيف البرامج والمقررات. 2. صعوبة استخدام قواعد البيانات إلكترونية لنتائج تقييم الطلاب. 3. الحاجة الي تدريب بعض أعضاء هيئة التدريس بالكلية على المعايير الأكاديمية المرجعية القومية للإعتماد بواسطة الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد و مركز ضمان الجودة بالجامعة نظرا لان معظم اعضاء هيئة التدريس منقولين من مراكز بحثية 4. عدم وجود برامج بينية بين الكلية والكليات المناظرة والغير مناظرة</p>	<p>1 تبني الكلية للمعايير الأكاديمية المرجعية القومية. 2 توحيد مسميات كليات الثروة السمكية وتحديث البرامج الدراسية بها لتحكي متطلبات سوق العمل 3 البدء في تعديل لوائح الدرجة العلمية الاولي والدراسات العليا طبقا للمعايير الاكاديمية لتتوافق مع البرامج الدراسية الجديدة 4 اصدار المجلس الاعلي للجامعات لقرار بعدم الموافقة علي انشاء كليات ثروة سمكية جديدة بالجامعات المصرية 5 جميع البرامج الدراسية للمرحلة الجامعية الاولي والدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة منذ انشاء الكلية وتفعيل برامج الدراسات العليا 6 وجود تقييم شامل لنتائج الطلاب في جميع المقررات في السنوات السابقة وتحليل بياني لها</p>
<b>8- التعليم والتعلم</b>	
<p>1. وجود اخطاء في النتائج واختلاف نتائج بعض الطلاب بين النتائج الورقية والنتائج علي النظام الالكتروني SIS 2. عدم قناعة العديد من اعضاء هيئة التدريس بالامتحانات الالكترونية والاحتياج الي تنمية قدراتهم في هذا الصدد 3. الحاجة الي تنفيذ مشروعات لانشاء معمل المحاكي البحري لتدريب طلاب برامج هندسة الصيد البحري وملاحة الصيد البحري كمتطلب هيئة السلامة لحصول الخريجين علي جواز السفر الصيد البحري 4. عدم توافر اعضاء هيئة تدريس في برامج هندسة الصيد البحري وملاحة الصيد البحري</p>	<p>1. تبني الكلية الأساليب الحديثة للتعليم والتعلم مثل التعليم الهجين وتشجيع التعليم الذاتي و التعلم عن بعد. والبدء في تنفيذ الامتحانات الالكترونية مرحليا 2. إعلان جداول التدريس والامتحانات والنتائج على موقع الكلية. وشاشات العرض بدلا من النظام الورقي 3. وجود معايير حاكمة لضبط الإمتحانات (مثل الأرقام السرية). 4. تحديث وتطوير مكتبة الكلية وتزويدها بعدد 4 اجهزة حاسب الي وربطها بالمكتبة الالكترونية وبنك المعرفة 5. وضع وتفعيل ضوابط الكتاب الجامعي والبدء في توفير الكتاب الالكتروني لمجموعة من المقررات علي موقع الجامعة وتوفير المحاضرات علي منصة الطلاب 6. وجود قاعات تدريسية مجهزة تم تطويرها كاملة بالخطط قصيرة الاجل مذودة باحدث اجهزة العرض والاجهزة الصوتية</p>

نقاط الضعف	نقاط القوة
<b>9- أعضاء هيئة التدريس</b>	
<p>1. وجود عجز في أعضاء هيئة التدريس القائمين بالعمل في بعض الاقسام وبعض التخصصات الدقيقة.</p> <p>2. وجود مشكلة في تكليف الهيئة المعاونة في بعض الاقسام الخدمية</p> <p>3. عدم وجود خطة واضحة لتقييم أعضاء هيئة التدريس.</p> <p>4. الاستعانة ببعض المنتدبين لسد العجز في بعض التخصصات</p>	<p>1. تنوع التخصصات لأعضاء هيئة التدريس بما يخدم البرامج الدراسية من كليات العلوم والزراعة والطب البيطري.</p> <p>2. توافر عدد لا بأس به من الكوادر العلمية المتميزة من مدارس علمية متنوعة وتخصصات متعددة.</p> <p>3. وجود قوة بشرية من معاوني هيئة التدريس المتميزين في جميع التخصصات كنواه لاعضاء هيئة التدريس</p> <p>4. نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب جيدة وفي نطاق المعيار</p> <p>5. توفر مركز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.</p> <p>6. نجاح وقدرة بعض اعضاء هيئة التدريس بالفوز ببعض المشروعات البحثية من اكااديمية البحث العلمي</p>
<b>10- البحث العلمي والأنشطة التعليمية</b>	
<p>1. قلة نسبة الأبحاث البينية المشتركة بين التخصصات المختلفة.</p> <p>2. الاحتياج الي انشاء وحدة لتسويق المخرجات البحثية والتعاون مع القطاع الخاص</p> <p>3. الحاجة إلى تطوير واستكمال البنية البحثية لمعامل بعض الأقسام.</p> <p>4. ضعف التمويل المالي المتوفر لدعم البحث العلمي من صندوق دعم البحوث</p> <p>5. انخفاض نسبة اعضاء هيئة التدريس المتقدمين للحصول علي تمويل لمشروعات بحثية من الجهات المانحة .</p>	<p>1. وجود خطة بحثية للاقسام العلمية والكلية معتمدة موثقة.</p> <p>2. تواجد عدد من الأساتذة لهم أبحاث مشتركة مع جهات عالمية.</p> <p>3. وجود عدد من الاتفاقيات العلمية المشتركة مع مراكز بحثية وجامعات وهيئات محلية وأجنبية.</p> <p>4. وجود مجلة دورية (ذات ترقيم دولي) تابعة لقاعدة بيانات بنك المعرفة المصري وتدخل ضمن لجان الترقيمات.</p> <p>5. تزايد نسبة الأبحاث المنشورة محليا ودوليا و حصول عدد من أعضاء الكلية على جوائز تشجيعية وتقديرية في النشر الدولي.</p> <p>6. وجود معامل بحثية ومعامل مركزية بها اجهزة حديثة تتيح انتاج علمي متميز</p>
<b>11- الدراسات العليا</b>	
<p>1. ضعف الجانب التطبيقي والعملي في تدريس مقررات الدراسات العليا .</p> <p>2. الاحتياج الي تدعيم المكتبة بالعديد من المراجع في بعض البرامج .</p> <p>3. عدم التنفيذ المتقن لمتابعة والتقييم الدوري لطلاب الدراسات العليا من قبل لجان الاشراف</p> <p>4. عدم وجود برامج بينية في مرحلة الدراسات العليا وخاصة الماجستير المهني</p>	<p>1. وجود لائحة متميزة للدراسات العليا وتشمل الماجستير المهني والماجستير البحثي والدكتوراة البحثية كاول كلية ثروة سمكية في مصر تفعل بها برامج الدراسات العليا</p> <p>2. ارتفاع اعداد طلاب الدراسات العليا تدريجيا بعد فتح القبول لاول عام والذي شهد اقبالا شديدا.</p> <p>3. وجود الية للتسجيل الالكتروني لبرامج الدراسات العليا .</p> <p>4. وجود آلية لمتابعة طلاب الدراسات العليا وتقييم أدائهم.</p> <p>5. زيادة معدل نشر الأبحاث (النشر شرط للمناقشة).</p> <p>6. وجود الدوريات المتخصصة علي بنك المعرفة وسهولة وصول الطلاب اليها</p> <p>7.</p>

نقاط الضعف	نقاط القوة
<b>12- إدارة نظم الجودة والتقييم المستمر</b>	
<p>1. عدم وجود دورات تدريبية اجبارية كافية لاعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن معايير الجودة والاعتماد .</p> <p>2. إرفض بعض أعضاء هيئة التدريس لفكرة القويم والتقويم بشكل عام .</p> <p>3. وجود نسبة من أعضاء هيئة التدريس المعينين من المراكز البحثية او من الخارج وعدم المامهم بطرق تطبيق معايير الجودة .</p>	<p>1. وجود وحدة لضمان الجودة معتمدة ومفعلة</p> <p>2. تفاعل منسقي الجودة بالاقسام كممثلين للوحدة بأقسامهم.</p> <p>3. حدوث تغير ملموس في أداء الكلية، ومراعاة معايير الجودة في أنشطتها المختلفة.</p> <p>4. قطعت وحدة الجودة شوطا كبيرا نحو الاعتماد واعداد الدراسة الذاتية لجميع البرامج</p> <p>5. وجود نظام تقييم سري للمقررات الدراسية بالايجابيات والسلبيات من خلال تقييم الطلاب للمقررات يتم من خلال وحدة الجودة وعميد الكلية يسمح بعلاج القصور</p>
<b>13- الطلاب والخريجون</b>	
<p>1. عدم تفعيل مكتب خدمة الخريجين بالكلية رغم تشكيلة</p> <p>2. انخفاض اعداد الطلاب في الكلية عامة نظرا لبرامج تقليل الاغتراب لمكاتب التنسيق</p> <p>3. انخفاض العداد الطلاب الملتحقين بالبرامج المميزة رغم زيادتها سنويا او ثباتها لعدم الانتهاء من مشكلة اصدار جواز الصيد البحري للخريجين</p> <p>4. انخفاض ميزانية الانشطة الطلابية وميزانية اتحاد الطلاب</p> <p>5. عدم جاهزية المعامل المتخصصة في البرامج المميزة لتكاليفها الضخمة لضمان استيفاء الطلاب لمتطلبات التدريب للحصول علي جواز الصيد البحري</p>	<p>1. جودة التعليم اتاحت للخريجين فرص عمل محلية وخارجية في الدول العربية لخريجي الكلية في البرامج المختلفة</p> <p>2. هناك تواصل مع الخريجين في جميع القطاعات ويساهمون في طرح افكار التطوير للبرامج ويعرضون ما واجههم من مشاكل في سوق العمل</p> <p>3. اهتمام ادارة الجامعة والكلية بالانشطة الطلابية في جميع المجالات الرياضية والفنية والثقافية والدينية</p> <p>4. اشراك الطلاب في مشروعات تطوير الكلية من خلال تنفيذ العديد من النماذج من خلال التعليم الذاتي ومشروعات التخرج</p> <p>5. استخدام التكنولوجيا الحديثة في التواصل مع الطلاب وتلقي استفساراتهم وشكاوي الطلاب والعمل علي حلها</p> <p>6. الاهتمام بالنوايح في جميع المجالات وتنمية مواهبهم واشراكهم في المسابقات الدولية</p>

## 2- نتائج تحليل البيئة الخارجية

وتشتمل على قائمة نقاط الفرص والتهديدات

الفرص	التهديدات
<b>1- التخطيط الاستراتيجي</b>	
<p>1. وجود وحدة للتخطيط الاستراتيجي بالوزارة والجامعة من مهمها متابعة وتقييم الخطط الاستراتيجية للكليات</p> <p>2. تبني الدولة لاتجاه تطوير التعليم وجودته المتضمن برؤية الكلية وتولي التخطيط الاستراتيجي اهمية كبيرة</p> <p>3. اهتمام الدولة بدعم الثروة السمكية في مصر وتطويرها</p> <p>4. الكلية لها مكانة مرموقة ضمن كليات الثروة السمكية في مصر</p>	<p>1- التغيرات السريعة والمستمرة في الخطط الاستراتيجية للوزارة وبرامج تقييم الاداء والموازنة</p> <p>2- سرعة التطورات التكنولوجية والتي تتطلب تعديلات في خطة الكلية الاستراتيجية لتواكب هذا التغيير</p> <p>3- انخفاض التمويل للكليات والحاجة لتنمية الموارد لسد العجز في الموازنة</p> <p>4- الوضع التنافسي للكليات المناظرة</p>
<b>2- الهيكل التنظيمي</b>	
<p>1. زيادة الاهتمام علي المستوى القومي بكفاءة وفاعلية الأداء المرتكز علي التوصيف الوظيفي.</p> <p>2. انخراط الشباب في العمل الاداري للجامعة بما يتميز من قدرته علي مواكبة التطور في تكنولوجيا المعلومات وميكنة الادارات</p> <p>3. تواجد اعضاء هيئة تدريس علي مستوى عالي ولهم نشاط خارجي مما يرفع من مستوى خريجين الكلية عن الكليات المنافسة ويزيد من ثقة المجتمع الخارجي في خريجي الكلية</p> <p>4. انخراط معظم اعضاء هيئة التدريس في الادارة وادارة الوحدات يؤشر بوجود كوادر مستقبلية تستطيع استكمال الخطة الاستراتيجية القومية لرؤية مصر 2030</p>	<p>1. توفر عوامل جذب للكثير من أعضاء هيئة التدريس للعمل خارج الكلية (جامعات اهلية وانتدبات لجامعات الخاصة).</p> <p>2. صعوبة تدبير درجات مالية للوظائف اعضاء هيئة التدريس .</p> <p>3. اعتماد الحكومة علي العمالة المؤداة (باب رابع) وهي مؤقتة لا يتيح الاستقرار للهيكل التنظيمي لانخفاض الرواتب</p>
<b>3- القيادة والحكومة</b>	
<p>1. وجود شروط جديدة لشغل المناصب القيادية العليا تستلزم التعرض لتدريب خاص لشغل هذه المناصب.</p> <p>2. وجود دورات تأهيلية لإعداد القيادات الجامعية.</p> <p>3. تمثيل الشباب في ادارة الكلية بنسبة أكبر من 70% من 35- 45 سنة (رؤساء اقسام – وكلاء )</p>	<p>1. عدم وجود معايير مرتبطة بكفاءة الأداء لاختيار القيادات الأكاديمية (رؤساء الأقسام) واستمرار الاعتماد على الأقدمية في تعيينهم وفقاً للوائح.</p>
<b>4- المصداقية والأخلاقيات</b>	
<p>1. توفر مصادر مرجعية للمواثيق الأخلاقية لمزاولة المهنة، لجامعات مختلفة، يمكن الاسترشاد بها عند إعداد ومراجعة ميثاق الكلية. والاهتمام والوعي المجتمعي المتزايد بأهمية تطبيق المعايير الأخلاقية الجامعية المناسبة،</p> <p>2. تشديد العقوبات علي التجاوزات في اخلاقيات المهنة</p> <p>3. وجود مكتب لمكافحة الفساد وخدمة المواطنين بالكلية</p>	<p>1. ضغوط التأثير السلبي لمنظومة القيم غير السوية في المجتمع الخارجي على الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين بالكلية.</p> <p>2. قيام بعض العناصر داخليا وخارجيا بنشر الشائعات والشكاوي الكيدية لتعطيل مسيرة التطوير والتقليل من الانجازات</p>

التحديات	الفرص
<b>5- الموارد</b>	
<p>1. عدم كفاية الموازنات الخاصة بالمؤسسات التعليمية .</p> <p>2. منتجات الكلية الجديدة لفتت انتباه رجال الاعمال لانشاء مصانع علي هذا الغرار</p> <p>3. ضعف مرتبات المهندسات خريجي الكلية ( خدمات مؤداة) العاملين بالمركز وزيادة فرص العمل لهم خارجيا في مصانع الاسماك نظرا لخبراتهم الكبيرة بمرتبات اكبر</p> <p>4. الحاجة لتعيين بعض الخريجين الجدد في الوحدة لضمان استمرار عملها حال ترك الفريق الموجود للعمل</p>	<p>1. وجود برامج نوعية لجذب الطلاب و الوافدين غير موجودة سوي بكلية الثروة السمكية جامعة السويس .</p> <p>2. زيادة الموارد الذاتية للكلية عن طريق وجود وحدات ذات الطابع الخاص.</p> <p>3. زيادة الطلب علي منتجات وحدة تصنيع الاسماك في الكلية من المجتمع السويسي وبعض الاماكن بالقاهرة</p> <p>4. تستطيع وحدة تصنيع الاسماك توفير وجبة اسماك اسبوعيا لطلاب المدن الجامعية</p> <p>5. تستطيع الوحدة توفير معلبات التونة عالية الجودة للمدينة الجامعية باسعار ارخص كثيرا عن الموردين بعد زيادة الطلب عليها من المجتمع السويسي</p> <p>6. انتشار وحدة الدراسات البيئية في قطاعات المجتمع المدني حكوميا وقطاع خاص لتنفيذ دراسات تقييم الاثر البيئي بشكل محترف مما يعظم الايرادات من هذه الوحدة</p> <p>7. جاهزية وحدة المعامل المركزية للافتتاح بعد الانتهاء من تجهيز اخر معاملها لمثل قوة ضاربة في تنمية الموارد بعد امدادها بالعديد من الاجهزة الحديثة</p>
<b>6- المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة</b>	
<p>1. الأزمات الاقتصادية العالمية وتأثيرها على التنمية.</p> <p>2. عدم إدراك المجتمع الخارجي بدور الكلية.</p> <p>3. عدم التواصل بين مشكلات المجتمع وخطط البحث العلمي.</p>	<p>1. البعد الاقليمي للجامعة والكلية يمثل قيمة عالية في المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة.</p> <p>2. زيادة الوعي بأهمية مشاركة الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة.</p> <p>3. زيادة مشاركة الأطراف المجتمعية في المجالس الرسمية للكلية.</p> <p>4. انتشار منتجات مركز تنمية الثروة السمكية في المجتمع السويسي وزيادة الطلب علي منتجاته</p> <p>5. زيادة طلبات مشاركة الكلية مع الهيئات ومنظمات المجتمع المدني بعض موافقة الجامعة مثل مصر الخير والمركز الاستكشافي ومركز النيل للاعلام وجهاز المشروعات الصغيرة</p>
<b>7- المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية</b>	
<p>1-التطور العلمي والتكنولوجي السريع في مجالات التخصص وفي طرق التدريس.</p> <p>2-التغيرات السريعة في متطلبات سوق العمل.</p> <p>3-زيادة المنافسة على جميع المستويات.</p>	<p>1-وجود المعايير الأكاديمية القياسية (التي وضعها لجان القطاع واللجنة القومية) كإطار مرجعي لوضع المعايير الأكاديمية .</p> <p>2-وجود نموذج مرجعي للمعايير الأكاديمية للدراسات العليا.</p> <p>3-الاهتمام بتطوير التعليم الجامعي من قبل الدولة.</p>

التحديات	الفرص
<b>8- التعليم والتعلم</b>	
<p>1- قيود اللوائح والقرارات الوزارية الخاصة بعمليات شراء واستيراد الأجهزة من الخارج.</p> <p>2- محدودية التمويل وصعوبة الحصول على التكنولوجيا الحديثة لتطوير المعامل.</p>	<p>1. ربط مكتبة الكلية بعد تطويرها بالمواقع العالمية وإتاحة البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة والطلاب.</p> <p>2. الإتجاه العام نحو أنماط غير تقليدية للتعليم التفاعلي والإلكتروني والتعلم عن بعد و التعليم الهجين.</p> <p>3. الإتجاه العام نحو الإمتحانات الإلكترونية.</p> <p>4. وجود معامل حديثة و مجهزه</p>
<b>9- أعضاء هيئة التدريس</b>	
<p>1. انخفاض نسبة هيئة التدريس الحاصلين على مؤهلات من الخارج.</p> <p>2. صعوبة استقدام أساتذة متميزين من الخارج</p> <p>3. إستقطاب الجامعات الخاصة و الاهليه والجامعات العربية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الكفاءات المتميزة.</p>	<p>1. توافر بروتوكولات تعاون علمي لتبادل الأساتذة مع عدد من الجامعات الأجنبية في اطار مشاريع الايرسموس بلاس.</p> <p>2. إستعانة المجلات العالمية بمراجعين خارجيين للأبحاث من الكلية.</p> <p>3. زيادة البعثات والمهمات والمنح العلمية .</p>
<b>10- البحث العلمي والأنشطة التعليمية</b>	
<p>1. الانخفاض الشديد للميزانية المخصصة للبحث العلمي.</p> <p>2. المنافسة الشديدة عالمياً في مجال البحث العلمي وتطويره.</p> <p>3. عدم الاستفادة من نتائج البحوث وضعف الطلب عليها.</p>	<p>1. الاهتمام العالمي بالبحث العلمي.</p> <p>2. وجود برامج دولية وجهات مانحة محلية و دولية قادرة على تمويل المشروعات البحثية مثل الإتحاد الأوروبي و صندوق العلوم و الابتكار.</p> <p>3. تشجيع لجان الترقية للنشر الدولي .</p> <p>4. تقوم الجامعة بتقديم الدعم المادي لأعضاء هيئة التدريس لحضور مؤتمرات دولية كل عامين.</p>
<b>11- الدراسات العليا</b>	
<p>1 وجود كليات أخرى منافسة في جذب الطلاب الوافدين في برامج الدراسات العليا.</p> <p>2 إرتفاع تكاليف ومتطلبات الدراسات العليا.</p>	<p>1. تواجد فرص عمل محلية وخارجية في التخصصات الدقيقة تحتاج لدراسات متقدمة.</p> <p>2. احتياج بعض الشركات والهيئات البحثية لإجراء دراسات بحثية تتوافق مع خطة بحوث الدراسات العليا بالكلية.</p>
<b>12- إدارة الجودة و التقييم المستمر</b>	

التحديات	الفرص
1. ارتفاع معايير التقييم العالمية بالنسبة للمستوى المحلي. 2. تقييد نظم المساءلة والمحاسبة بقانون تنظيم الجامعات الساري منذ السبعينات. 3. عدم توافر الدعم المالي لإستمرار العمليات الخاصة بضمان الجودة وتقييم الأداء.	1. إهتمام الدولة بتطوير التعليم الجامعي وفق معايير الجودة. 2. تبني الدولة اتجاه تطوير التعليم وجودته. 3. دعم الجامعة والهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد في زيادة جودة القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية.
<b>13- الطلاب والخريجون</b>	
1. وجود كليات منافسة قادرة على جذب الطلاب الوافدين. 2. التغير في الأوضاع السياسية والإقتصادية التي قد تؤثر سلباً على أعداد الطلاب الوافدين.	1. وجود أنشطة طلابية ومسابقات علمية تنظمها الجامعة بالمشاركة مع الأطراف المجتمعية. 2. التطور التكنولوجي والتقني لاستحداث مجالات جديدة في القطاع العلمي مما يتيح فرص عمل للخريجين.

## 7- العناصر الرئيسية للخطة الاستراتيجية التنفيذية لتطوير كلية الثروة السمكية:

### ➤ القيم الحاكمة

يمثل التميز الأكاديمي المحور الرئيسي للقيم الحاكمة للجامعة وهو محركاً أساسياً لثلاثة عناصر رئيسية من رسالة الجامعة ( شئون التعليم والطلاب – الدراسات العليا والبحوث- شئون البيئة وخدمة المجتمع ) وتتمثل القيم الحاكمة في النقاط الآتية :

- التمكين - تداول المعرفة -التعليم المستمر- توحيد الهدف- مكافئات الإدارة المتميزة- الجهد الجماعي

### ➤ الغايات الاستراتيجية

- رفع كفاءة الأداء المؤسسي لتحسين الوضع التنافسي للكلية
- الالتزام بتطبيق معايير الجودة وتقييم القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية
- زيادة القدرة التنافسية لطلاب الكلية
- تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وتحسين الخدمات المقدمه لهم
- دعم تطوير البحث العلمي
- تدعيم علاقات الشراكة وبرامجها مع مؤسسات المجتمع المدني وتنمية البيئة

### ➤ أساليب تحقيق الغايات الاستراتيجية

- وضع الخطط والبرامج الاستراتيجية لتطوير الكلية
- وضع الليات تحقيق الغايات الاستراتيجية للخطة
- تقدير المدي الزمني لتحقيق الخطط والبرامج
- وضع الخطط البديلة في حال تأثير الخطط بعناصر المعوقات

### ➤ عناصر نجاح الخطة الاستراتيجية

- الايمان التام بان الخطة الاستراتيجية الحالية لتطوير الكلية ليست استجابة لمظهر من مظاهر الإدارة الحديثة ولكن استجابة حقيقية لحاجة ورغبة اكيدة من جانب الكلية و الجامعة واتجاه حتمي للقيادة السياسية.
- الالتزام الواضح والصريح من كل قطاعات وادارات الكلية بمراحل تنفيذ الخطة والقناعة باهمية تنفيذها
- توفير الامكانيات المادية من الموازنة العامة والخطة الاستثمارية والتمويل الذاتي .

### ➤ - نظام متابعة وتنفيذ الخطة

- هذا يتطلب تكوين لجنة عليا لتقييم تنفيذ الخطة الاستراتيجية ومتابعتها برئاسة عميد الكلية وعضوية القيادات العليا الاكاديمية من الوكلاء ورؤساء الاقسام والكادر الاداري.
- مراجعة سنويه لما تحقق من الخطة الاستراتيجية واعادة صياغه الأولويات لو لزم الأمر.
- تطوير نظام متابعه دوري(مره كل 3 شهور) لمراقبه وتنشيط جهود التطوير.

### ➤ . زيادة الموارد

- انتهاج الافكار الاستثمارية في تطوير الكلية والبحث عن مصادر تمويل جديدة وحقيقية
- القناعة بأن الموازنة العامة للدولة لن تحقق بمفردها الاهداف الاستراتيجية للخطة
- استغلال امكانيات الكلية البشرية والمادية والمعملية الاستغلال الامثل والاعتماد علي اهل الخبرة وعدم اتباع سياسات الاقصاء
- تحفيز السادة اعضاء هيئة التدريس ماديا عند تبنيهم برامج زيادة الموارد من خلال لوائح واليات سريعة وقوية في المكافئات

### الاهداف الاستراتيجية لتحقيق الغايات الاستراتيجية لخطة تطوير كلية الثروة السمكية :

- 1 تطوير القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية للكلية بشكل عام .
- 2 تقديم برامج دراسية مميزة وتطوير البرامج الحالية علي مستوي البكالوريوس أو الدراسات العليا تمكن من توظيف خريجي الكلية المؤهلين للقيام بالوظائف المختلفة التي يحتاجها سوق العمل.
- 3 تنمية القدرات العلمية والتطبيقية الحديثة لدي الطلاب وتشجيع القدرة علي القيام بالبحث العلمي والابتكار بشكل عصري.
- 4 ربط الكلية بالمجتمع من خلال البرامج الدراسية والبحوث والدراسات والاستشارات والتدريب المتفاعل مع بيئة اقليم السويس.
- 5 تدعيم تخصصات الكلية المختلفة للقيام بدور ريادي وفعال علي المستوي الاكاديمي والتفاعل مع مؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص.
- 6 تطوير القيادة الاكاديمية واعضاء هيئة التدريس بما يتلائم مع الخطة التطويرية للكلية وطرح برامج تطوير الاداء والتواصل مع مركز تنمية القدرات الجامعية بالجامعة .
- 7 ادخال نظام التعليم عن بعد والاعتماد على النظام الالكتروني بشكل اساسي .
- 8 تحقيق اهداف تعليمية بمستوى اعلى من الطرق التقليدية في التعليم والتعلم .