



Suez University Faculty of Engineering



الخطة الاستراتيجية

كلية الهندسة – جامعة السويس

٢٠٢٢ - ٢٠٢٥

أ.د. / أشرف محمد أحمد حنيجل

الخطة التنفيذية

كلية الهندسة- جامعة السويس



Suez University Faculty of Engineering





Suez University Faculty of Engineering



المحتويات

| رقم | الموضوع | م |
|-------|--|---|
| ٤ | المقدمة | ١ |
| ٥ | منهج إعداد الخطة الاستراتيجية لتطوير كلية الهندسة | ٢ |
| ٥ | خطوات إعداد الخطة الاستراتيجية | ٣ |
| ٥ | أولاً: مرحلة التخطيط والإعداد و إجراء تحليل بيئي وصفي وكمي للكلية | |
| ٦ | ثانياً: مرحلة تقييم الوضع الراهن باستخدام مصفوفة (SWOT) | |
| ٦ | ثالثاً: مرحلة وضع الغايات والأهداف الاستراتيجية والسياسات | |
| ٦ | رابعاً: مرحلة تصميم الخطة التنفيذية ومتابعة التنفيذ وصياغة آليات التقييم | |
| ٧ | أساليب تحقيق و متابعة تنفيذ الخطة | ٤ |
| ٨ | عناصر نجاح الخطة الاستراتيجية | ٥ |
| ٨ | نتائج التحليل البيئي الكيفي | ٦ |
| ٨ | • تحليل البيئة الداخلية (القوة- الضعف) | |
| ١٤ | • تحليل البيئة الخارجية (الفرص- التهديدات) | |
| ١٧ | العناصر الرئيسية للخطة الاستراتيجية التنفيذية لتطوير كلية الهندسة | ٧ |
| ١٨-١٧ | • القيم الحاكمة • الغايات الاستراتيجية • أساليب تحقيق الغايات الاستراتيجية • عناصر نجاح الخطة الاستراتيجية • نظام متابعة وتنفيذ الخطة • زيادة الموارد | |
| ١٩ | الاهداف الاستراتيجية لتحقيق الغايات الاستراتيجية لخطة تطوير كلية الهندسة | ٨ |
| ٢٠ | الخطة التنفيذية لتطوير كلية الهندسة - جامعة السويس - ٢٠٢٢ الي ٢٠٢٥ | ٩ |
| ٢٣-٢١ | • الغاية الاستراتيجية (١) : رفع كفاءة الأداء المؤسسي لتحسين الوضع التنافسي للكلية | |
| ٢٤ | • الغاية الاستراتيجية (٢) : الالتزام بتطبيق معايير الجودة وتقييم القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية | |
| ٢٥ | • الغاية الاستراتيجية (٣) : زيادة القدرة التنافسية لطلاب الكلية | |
| ٢٧-٢٦ | • الغاية الاستراتيجية (٤) : تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وتحسين الخدمات المقدمة لهم | |
| ٢٩-٢٨ | • الغاية الاستراتيجية (٥) : دعم تطوير لبحث العلمي | |
| ٣١-٣٠ | • الغاية الاستراتيجية (٦) : تدعيم علاقات الشراكة وبرامجها مع مؤسسات المجتمع المدني وتنمية البيئة | |



Suez University Faculty of Engineering



الخطة الإستراتيجية لتطوير كلية الهندسة - جامعة السويس ٢٠٢٢ - ٢٠٢٥

١- 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 وطبقا للخطة الاستراتيجية القومية للتعليم العالي في مصر رؤية مصر ٢٠٣٠ والتي شاركت الجامعة في وضع سياستها وتعتبر كلية الهندسة احد الكليات النوعية الواعدة في جامعة السويس حيث تسعى كلية الهندسة إلى توفير تعليم عالي الجودة وخلق معرفي للمساهمة في تنمية المجتمع وخلق بيئات علمية وتكنولوجية لتمكين القيادة وريادة الأعمال، وإقامة شراكات محلية ودولية من أجل إعداد الخريجين للقيادة والمساهمة في الاقتصاد والمجتمع ويكونوا قادرين على التعلم المستمر والتطوير الذاتي لبناء عالم متنوع وعادل ومستدام. واعداد الكوادر ذات الكفاءة والمهارة العالية القادرة على التنافس محليا واقليميا ودوليا و ان تكون مركزا لتطوير برامج الدراسة و البحث و تقديم الاستشارات في التخصصات الهندسية المختلفة وعليه فإننا في الفترة التي تولينا فيها المسؤولية كقائم بعمل عميد لكلية الهندسة 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 ٢٠١٩/٨/١ الي ٢٠٢١/١٢/٣١

من المعلوم ان وضع اي مخطط استراتيجي يعني بوضوح وضع خطط مستقبلية طموحة قابلة للتطبيق نتيج لمتخذ القرار اليات وبدائل لتنفيذ السياسات ونظرا لان الخطط الاستراتيجية تعتمد بشكل كبير علي الظروف المستقبلية للمؤسسات وهي غير مضمونة بنسبة ١٠٠% فبالنتالي تم وضع الخطة الاستراتيجية للكلية من ٢٠٢٢-٢٠٢٥ 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 تبعة 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.



Suez University Faculty of Engineering



٢- منهج إعداد الخطة الاستراتيجية لتطوير كلية الهندسة:

- 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

٣- خطوات إعداد الخطة الاستراتيجية

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

أولاً: مرحلة التخطيط والإعداد و إجراء 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 أيضاً مع توجهات الدولة لرفع جودة التعليم الجامعي و البحث العلمي طبقاً لرؤية مصر ٢٠٣٠. وحيث أن تقييم عناصر نجاح الخطط الاستراتيجية القصيرة في الفترة السابقة لم يتحقق كاملاً لبعض عوامل البيئة الخارجية مثل انتشار جائحة كورونا وضعف التمويل لبعض المشروعات فكان لزاماً 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.



Suez University Faculty of Engineering



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 الأولويات والغايات الاستراتيجية والاهداف الإستراتيجية التي تم إعدادها للكلية.

ثالثا: مرحلة وضع الغايات والأهداف الاستراتيجية والسياسات.

باستخدام نواتج التحليل البيئي والاعتماد في الاعتبار الاستراتيجيات السابق توليدها تم وضع الغايات والأهداف الاستراتيجية للكلية بغرض تحقيق رسالة الكلية. تلي ذلك إعداد الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية لتغطي فترة السنوات الثلاث التي تمتد من يناير ٢٠٢٢ حتى يناير ٢٠٢٥، حيث روعي في إعداد تلك الخطة سد الفجوات المطلوب تغطيتها في كافة جوانب الأنشطة الرئيسية بالكلية وأولوياتها، أخذا 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 لمسئوليات التنفيذ للأنشطة والمهام المختلفة. وتم ربط الخطة بإطار زمني محدد مع إدراج مؤشرات التقييم بصورها المختلفة في الخطة ويكون التقييم ربع سنوي طبقا 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 إستراتيجيا، ويحقق غايات المؤسسة وكذلك أهدافها الاستراتيجية، والتدخل لتصحيح لأي معوقات للتنفيذ مع استخدام الخطط البديلة لتحقيق الغايات الاستراتيجية للخطة

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



Suez University Faculty of Engineering



- اجراء تعديلات على الخطة الاستراتيجية لبعض المشروعات نتيجة 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 أخطار 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 و متابعة تنفيذ الخطة

- وفي إطار تنفيذ إستراتيجية الكلية من يناير ٢٠٢٢ حتى يناير ٢٠٢٥ تم وضع آليات لمتابعة تنفيذ الأنشطة والمشروعات ونسب الإنجاز ومدى توافقها 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 الأكاديمي 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 الإداري علي ان يعرض تقارير التقييم والمتابعة ربع سنويا علي مجلس الكلية لاعتماد المحقق من الخطة او دراسة الحلول المقترحة والخطط البديلة للإخفاقات 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 وتعكس روح النقاؤل في فرق العمل على تحقيق المزيد من الغايات الاستراتيجية.
- تعتبر 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 حتى لا تتعرض الخطة التنفيذية لمشكلات في بداياتها قد تؤدي الي احباط فرق العمل او الادارة وقد تؤدي الي فشل الخطة ككل في بدايتها.



Suez University Faculty of Engineering



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 والجامعة واتجاه حتمي للقيادة السياسية واجب التنفيذ.
- الالتزام الواضح والصريح من كل قطاعات وادارات الكلية وفرق العمل بمراحل تنفيذ الخطة والقناعة بأهمية تنفيذها والقناعة بمردود تحقيق الاهداف والغايات الاستراتيجية على تطور الكلية واعتماد برامجها الدراسية وان نجاح الخطة التنفيذية سيكون له مرود على مستوي الافراد أيضا.
- تعتبر الشفافية في تقييم المنفذ الفعلي من الانشطة والمشروعات دون تجميل او تحسين هو أحد عناصر نجاح الخطة الاستراتيجية لانها ستكون محكاه للواقع وتضمن استجلاء حقيقة القصور سواء ان كانت من عناصر البيئة الداخلية فتتدخل 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 في ديسمبر ٢٠٢١ مع الوضع في الاعتبار المشروعات والانشطة الجارية وما تم تنفيذه منها في الفترة من ٢٠١٩ الي ٢٠٢١ 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 القوة | نقاط الضعف |
|---|---|
| ١- التخطيط الاستراتيجي | |
| 1. وجود خطط استراتيجية قصيرة المدى للكلية من ٢٠١٩ 2. توافق الخطة الاستراتيجية للكلية مع نظيرتها بالجامعة وطبقا لرؤية مصر ٢٠٣٠. | 1. الحاجة الماسة لتعديل وتطوير الرؤية والرسالة الخاصة بالكلية حيث تحتاج إلى تحديث يحاكي متطلبات المجتمع ونشر واسع لها بين جميع الفئات |



Suez University

Faculty of Engineering



| نقاط الضعف | نقاط القوة |
|--|--|
| <p>المختلفة داخل وخارج الكلية.</p> <p>2. عدم تفاعل مجموعة من العاملين (خبرات) مع متطلبات التغيير والاعتماد علي النظام الروتيني في الادارة ومنها النظام الورقي والهروب دائما من استخدام التكنولوجيا الرقمية وفقد الحماس للتعلم والتطوير.</p> <p>3. عدم تفعيل مكتب التخطيط الاستراتيجي بالكلية وانشاء هيكله الاداري والتنظيمي.</p> <p>4. عدم وجود حصر كامل للقدرة المؤسسية للكلية وامكانياتها لاستغلالها بشكل امثل وعلاج القصور بها في بعض القطاعات.</p> | <p>3.كلية الهندسة بجامعة السويس تتميز بأنها تحتوي على العديد من المعامل المجهزة لخدمة كلا من الطلاب والمجتمع بأحدث إمكانيات ومواكبتها للتكنولوجيا واستخدام أساليب متقدمة في التشغيل والاستخدام والذي يمثله ميزه تنافسية مهمة.</p> <p>4.اقتناع معظم اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والهيكل الاداري 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 الادارة بحتمية تنفيذ الخطط والتعاون في تنفيذ المشروعات والانشطة طبقا لجدولها الزمنية والعمل علي حل اي مشكلات تعوق التنفيذ يعتبر احد عناصر القوة</p> |
| ٢- الهيكل التنظيمي | |
| <p>١. عدم تفعيل التوصيف الوظيفي للعاملين بشكل واضح يوضح المتطلبات الوظيفية لكل وظيفة</p> <p>٢. النقص الواضح في اعداد الهيكل الوظيفي للمعينين وضعف الاقبال علي وظائف العمالة المؤداه</p> <p>٣. انخفاض سياسات نقل الخبرات من العاملين الي الاجيال الجديدة من العاملين</p> <p>٤. الحاجة الماسة الي تعديلات في القانون الاداري تعطي مرونة تتناسب مع التوجهات الجديدة للدولة في الاعتماد علي العاملين من الخدمات المؤداه (مثل عدم امكانية استلامهم للعهد)</p> <p>٥. الحاجة الشديدة للتغيير الشامل في معايير التقييم السنوي للعاملين يحاكي الواقع ويكافئ المتميزين</p> | <p>١. وجود هيكل تنظيمي اساسي قوي ومتميز قادر على إدارة الكلية.</p> <p>٢. وجود وحدة لضمان الجودة و الاعتماد بالكلية وفعالة وقطعت شوطا كبيرا في اعتماد البرامج .</p> <p>٣. اعتماد الادارة علي مهارات العاملين بالاضافة الي مؤهلاتهم العلمية في توزيع العاملين علي الادارات والوحدات المختلفة</p> <p>٤. عدم المركزية الادارية وتوزيع المسؤوليات من قبل الإدارة مع المتابعة.</p> <p>٥. وجود معايير واضحة وضعتها الادارة لتوزيع المكافآت علي العاملين بما يحقق العدالة بينهم وانخفاض الشكاوي بهذا الصدد</p> <p>٦. زيادة الترابط الاجتماعي بين العاملين وكذلك اشتراكهم في جميع الفاعليات و في المناسبات الدينية والعامه</p> |
| ٣- القيادة والحوكمة | |
| <p>١. استغلال تطبيق مفهوم الديمقراطية بشكل خاطئ في بعض الإدارات والأقسام.</p> <p>٢ تبني البعض من القوي البشرية لفكر من يعمل كثيرا يخطئ كثيرا وأيثار عدم المشاركة لهذا المبدء</p> <p>٣ تفضيل بعض القوي البشرية العمل بشكل منفرد عن العمل من خلال فرق العمل المتعاون</p> | <p>١.إقتناع القيادة الأكاديمية للكلية بالنظام الديموقراطي في الإدارة وتشجيعها لعملية التطوير وتبني مفاهيم الجودة.</p> <p>٢. مشاركة أعداد متزايدة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في التطوير لأجل الوصول بالكلية إلى مرحلة الإعتماد وتنفيذ الخطة الاستراتيجية كاملة .</p> <p>٣. تشجيع عناصر شابة بمجتمع الكلية علي تولي مسؤوليات قيادية ودراسة تطبيق ما يقدمونه من افكار تطويرية</p> |



Suez University

Faculty of Engineering



| نقاط الضعف | نقاط القوة |
|---|--|
| ٤. 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 | ٤. وجود قيادات أكاديمية قادرة على انتهاز مخططات التطوير ٥. وجود بنية تحتية للتوسع في ميكنة إدارات الكلية بالكامل |
| ٤- المصداقية والأخلاقيات | |
| ١. عدم وجود معايير تقييم لتطبيق ممارسة أخلاقيات المهنة. ٢. عدم وجود لجنة بالكلية تختص بأخلاقيات البحث العلمي. ٣. تعامل بعض افراد هيئة التدريس والهيئة المعاونة مع اخلاقيات البحث العلمي علي انها احد دورات تنمية القدرات فقط | ١. وجود موقع الكتروني للكلية وصفحة رسمية للكلية علي مواقع التواصل الاجتماعي . ٢. وجود تكافؤ في فرص التعلم والتقييم لخضوع الجميع دون تمييز لجداول تدريس وإمتحانات معلنة مسبقا ومناسبة. ٣. توحيد معايير اختيار مديري الوحدات المختلفة بالكلية ٤. توزيع الاعباء بشكل متوازن وعادل بين جميع اعضاء هيئة التدريس طبقا للمعايير الاكاديمية |
| ٥- الموارد | |
| ١. عدم كفاية الموارد المالية المتاحة سنوياً حالياً لعملية التطوير والتحديث حتي تتمكن الكلية من الاكتفاء الذاتي بنسبة ٤٠-٥٠% بنهاية العام الجامعي ٢٠٢٤-٢٠٢٥ ٢. عدم وجود اتفاقيات مع شركات القطاع الخاص لدعم الكلية والاستفادة من مخرجات التمويل . | ١. وجود مصادر للتمويل الذاتي تتمثل في ايرادات مركز الاستشارات الهندسية بالكلية كوحدة ذات طابع خاص والتي تم تدشينها في العام الجامعي ٢٠٢١-٢٠٢٢ ٢. تم انشاء عدد من المعامل الهندسية في التخصصات المختلفة وتشمل أربع تخصصات (علوم هندسية – الهندسة المدنية – الهندسة الميكانيكية – هندسة القوى والآلات الكهربائية والاتصالات) وتم تدعيمها بالعديد من الاجهزة الحديثة ٣. وجود خطة لصيانة دورية للأجهزة بالمعامل البحثية. ٤. تم شراء العديد من الاجهزة الخاصة بالقياسات البيئية لدعم وحدة الدراسات البيئية لزيادة الموارد. ٥. الكلية تحوي اثنتين من الاساتذة المصنفين ضمن ٢% "قواعد بيانات المؤلف على مستوى العالم المحدثه لمؤشرات الاقتباس الموحدة". ٦. تتبنى ادارة الكلية الافكار خارج الصندوق لتعظيم الموارد. |
| ٦- المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة | |
| ١. عدم وجود اي التمويل من هيئات المجتمع المدني في اقليم السويس لمشاركة الكلية بمشروعات تنموية وبخاصة القري الاكثر فقرا لتدريب الأسر على بعض الحرف لزيادة الدخل لهذه الاسر | ١. مشاركة الكلية في تنفيذ برامج جهاز المشروعات الصغيرة من خلال زيارات توعوية لطلاب الكلية من خلال بروتوكول التعاون بين الجهاز وجامعة السويس ٢. مشاركة الكلية في ندوات وبرامج التثقيف. ٣. زيادة نسب مشاركة السادة اعضاء هيئة التدريس في برامج وندوات خدمة المجتمع المدني. |



Suez University

Faculty of Engineering



| نقاط الضعف | نقاط القوة |
|---|--|
| ٧- المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية | |
| <ol style="list-style-type: none">١. محدودية أعداد أعضاء هيئة التدريس المدربين على توصيف البرامج والمقررات.٢. صعوبة استخدام قواعد البيانات إلكترونية لنتائج تقييم الطلاب.٣. 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 بالجامعة٤. عدم وجود برامج بينية بين الكلية والكليات المناظرة والغير مناظرة | <ol style="list-style-type: none">١. تبني الكلية للمعايير الأكاديمية المرجعية القومية.٣. تحديث البرامج الدراسية بها لتحاكي متطلبات سوق العمل٤. البدء وضع لوائح الدرجة العلمية الاولى والدراسات العليا طبقا للمعايير الأكاديمية والتي تتوافق مع البرامج الدراسية الجديدة٥. تم العمل علي وضع لوائح لجميع البرامج الدراسية للمرحلة الجامعية الاولى بنظام الساعات المعتمدة والتقدم بها للإعتماد.٦. وجود تقييم شامل لنتائج الطلاب في جميع المقررات في السنوات السابقة وتحيل بياني لها |
| ٨- التعليم والتعلم | |
| <ol style="list-style-type: none">١. عدم قناعة العديد من اعضاء هيئة التدريس بالامتحانات الالكترونية والاحتياج الي تنمية قدراتهم في هذا الصدد٢. عدم وجود وفرة في اعضاء هيئة تدريس في اقسام الكلية المختلفة. | <ol style="list-style-type: none">١. تبني الكلية الأساليب الحديثة للتعليم والتعلم مثل التعليم الهجين وتشجيع التعليم الذاتي و التعلم عن بعد. و البدء في تنفيذ الامتحانات الالكترونية مرحليا٢. إعلان جداول التدريس والامتحانات والنتائج على موقع الكلية. وشاشات العرض بدلا من النظام الورقي٣. وجود معايير حاكمة لضبط الامتحانات (مثل الأرقام السرية).٤. تحديث وتطوير مكتبة الكلية وتزويدها بسنويا بأحدث المراجع العلمية الحديثة واجهزة حاسب الي وربطها بالمكتبة الالكترونية وبنك المعرفة.٥. وضع وتفعيل ضوابط الكتاب الجامعي والبدء في توفير الكتاب الالكتروني لمجموعة من المقررات علي موقع الجامعة وتوفير المحاضرات علي منصة الطلاب٦. وجود قاعات تدريسية مجهزة تم تطويرها كاملة بالخطط قصيرة الاجل مذودة باحدث اجهزة العرض والاجهزة الصوتية |
| ٩- أعضاء هيئة التدريس | |
| <ol style="list-style-type: none">١. وجود عجز في أعضاء هيئة التدريس القائمين بالعمل في بعض الاقسام وبعض التخصصات الدقيقة.٢. وجود مشكلة في تكليف الهيئة المعاونة في بعض الاقسام الخدمية٣. عدم وجود خطة واضحة لتقييم أعضاء هيئة التدريس.٤. الاستعانة ببعض المنتدبين لسد العجز في | <ol style="list-style-type: none">١. تنوع التخصصات لأعضاء هيئة التدريس بما يخدم البرامج الدراسية.٢. توافر عدد لا بأس به من الكوادر العلمية المتميزة من مدارس علمية متنوعة وتخصصات متعددة.٣. وجود قوة بشرية من معاوني هيئة التدريس المتميزين في جميع التخصصات كنواه لاعضاء هيئة التدريس.٤. نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب جيدة وفي نطاق |



Suez University

Faculty of Engineering



| نقاط الضعف | نقاط القوة |
|---|--|
| بعض التخصصات | المعيار ٥. نجاح وقدرة بعض اعضاء هيئة التدريس بالفوز ببعض المشروعات البحثية من اكااديمية البحث العلمي |
| ١ - البحث العلمي والأنشطة التعليمية | |
| ١. قلة نسبة الأبحاث البينية المشتركة بين التخصصات المختلفة. ٢. الاحتياج الي انشاء وحدة لتسويق المخرجات البحثية والتعاون مع القطاع الخاص ٣. الحاجة إلى تطوير واستكمال البنية البحثية لمعامل بعض الأقسام. ٤. ضعف التمويل المالي المتوفر لدعم البحث العلمي من صندوق دعم البحوث ٥. انخفاض نسبة اعضاء هيئة التدريس المتقدمين للحصول علي تمويل لمشروعات بحثية من الجهات المانحة . | ١. وجود خطة بحثية للأقسام العلمية والكلية. ٢. تواجد عدد من الأساتذة لهم أبحاث مشتركة مع جهات عالمية. ٣. وجود عدد من الاتفاقيات العلمية المشتركة مع مراكز بحثية وجامعات وهيئات محلية وأجنبية. ٤. تزايد نسبة الأبحاث المنشورة محليا ودوليا وحصول عدد من أعضاء الكلية على جوائز تشجيعية وتقديرية في النشر الدولي. ٥. وجود معامل بحثية ومعامل مركزية بها اجهزة حديثة تتيح انتاج علمي متميز |
| ١١ - الدراسات العليا | |
| ١. عدم وجود مرحلة الدراسات العليا | ١. جاري العمل على لائحة متميزة للدراسات العليا وتشمل الماجستير المهني والماجستير البحثي والدكتوراة البحثية ٢. جاري العمل على الية للتسجيل الالكتروني لبرامج الدراسات العليا. ٣. جاري العمل على آلية لمتابعة طلاب الدراسات العليا وتقييم أدائهم. |
| ١٢ - إدارة نظم الجودة والتقييم المستمر | |
| ١. عدم وجود دورات تدريبية اجبارية كافية لاعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن معايير الجودة والاعتماد . ٢. رفض بعض أعضاء هيئة التدريس لفكرة التقييم والتقويم بشكل عام. ٣. وجود نسبة من أعضاء هيئة التدريس المعينين من المراكز البحثية او من الخارج وعدم المامهم بطرق تطبيق معايير الجودة. | ١. جارى تفعيل وجود وحدة لضمان الجودة معتمدة ٢. تفاعل منسقي الجودة بالاقسام كممثلين للوحدة بأقسامهم. ٣. حدوث تغير ملموس في أداء الكلية، ومراعاة معايير الجودة في أنشطتها المختلفة. ٤. قطعت وحدة الجودة شوطا كبيرا نحو الاعتماد واعداد الدراسة الذاتية لجميع البرامج ٥. وجود نظام تقييم سري للمقررات الدراسية بالايجابيات والسلبيات من خلال تقييم الطلاب للمقررات يتم من خلال وحدة الجودة وعميد الكلية يسمح بعلاج القصور |
| ١٣ - الطلاب والخريجون | |
| ١. انخفاض اعداد الطلاب في الكلية عامة نظرا لبرامج تقليل الاغتراب لمكاتب التنسيق | ١. جودة التعليم سوف تتيح للخريجين فرص عمل محلية وخارجية في الدول العربية لخريجي الكلية في البرامج المختلفة |



Suez University Faculty of Engineering



| نقاط الضعف | نقاط القوة |
|--|---|
| 2. انخفاض ميزانية الأنشطة الطلابية وميزانية اتحاد الطلاب | 2. اهتمام ادارة الجامعة والكلية بالانشطة الطلابية في جميع المجالات الرياضية والفنية والثقافية والدينية 3. اشراك الطلاب في مشروعات تطوير الكلية من خلال تنفيذ العديد من النماذج من خلال التعليم الذاتي ومشروعات التخرج 4. استخدام التكنولوجيا الحديثة في التواصل مع الطلاب وتلقي استفساراتهم وشكاوي الطلاب والعمل علي حلها 5. الاهتمام بالنوابع في جميع المجالات وتنمية مواهبهم واشراكهم في المسابقات الدولية |

٢- نتائج تحليل البيئة الخارجية

وتشتمل على قائمة نقاط الفرص والتهديدات

| الفرص | التهديدات |
|---|---|
| ١- التخطيط الاستراتيجي | |
| 1. وجود وحدة للتخطيط الاستراتيجي بالوزارة والجامعة من مهامها متابعة وتقييم الخطط الاستراتيجية للكليات 2. تبني الدولة لاتجاه تطوير التعليم وجودته المتضمن برؤية الكلية وتولي التخطيط الاستراتيجي اهمية كبيرة 3. الكلية لها مكانة مرموقة ضمن كليات الهندسة في مصر | 1- التغيرات السريعة والمستمرة في الخطط الاستراتيجية للوزارة وبرامج تقييم الاداء والموازنة 2- سرعة التطورات التكنولوجية والتي تتطلب تعديلات في خطة الكلية الاستراتيجية لتواكب هذا التغيير 3- انخفاض التمويل للكليات والحاجة لتنمية الموارد لسد العجز في الموازنة 4- الوضع التنافسي للكليات المناظرة |
| ٢- الهيكل التنظيمي | |
| 1. زيادة الاهتمام علي المستوي القومي بكفاءة وفاعلية الأداء المرتكز علي التوصيف الوظيفي. 2. انخراط الشباب في العمل الاداري للجامعة بما يتميز من قدرته علي مواكبة التطور في تكنولوجيا المعلومات وميكنة الادارات 3. تواجد اعضاء هيئة تدريس علي مستوي عالي ولهم نشاط خارجي مما يرفع من مستوي خريجين الكلية عن الكليات المنافسة ويزيد من ثقة المجتمع الخارجي في خريجي الكلية 4. انخراط معظم اعضاء هيئة التدريس في الادارة وادارة الوحدات يؤشر بوجود كوادر مستقبلية تستطيع استكمال الخطة الاستراتيجية القومية لرؤية مصر ٢٠٣٠ | 1. توفر عوامل جذب للكثير من أعضاء هيئة التدريس للعمل خارج الكلية (جامعات اهلية وانتدابات لجامعات الخاصة). 2. صعوبة تدبير درجات مالية للوظائف اعضاء هيئة التدريس . 3. اعتماد الحكومة علي العمالة المؤداة (باب رابع) وهي مؤقتة لا يتيح الاستقرار للهيكل التنظيمي لانخفاض الرواتب |

Suez University - Salam No.1

Cairo Highway, Suez, Egypt

<http://suezuniv.edu.eg>

Tel. 062-3707068



Suez University

Faculty of Engineering



| التحديات | الفرص |
|---|--|
| ٣- القيادة والحوكمة | |
| ١. عدم وجود معايير مرتبطة بكفاءة الأداء لاختيار القيادات الأكاديمية (رؤساء الأقسام) واستمرار الاعتماد على الأقدمية في تعيينهم وفقاً للوائح. | ١. وجود شروط جديدة لشغل المناصب القيادية العليا تستلزم التعرض لتدريب خاص لشغل هذه المناصب. ٢. وجود دورات تأهيلية لإعداد القيادات الجامعية. ٣. تمثيل الشباب في إدارة الكلية بنسبة أكبر من ٧٠% من ٣٥-٤٥ سنة (رؤساء أقسام - وكلاء) |
| ٤- المصادقية والأخلاقيات | |
| ١. ضغوط التأثير السلبي لمنظومة القيم غير السوية في المجتمع الخارجي على الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين بالكلية. ٢. قيام بعض العناصر داخليا وخارجيا بنشر الشائعات والشكاوي الكيدية لتعطيل مسيرة التطوير والتقليل من الانجازات | ١. 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، ٢. تشديد العقوبات علي التجاوزات في اخلاقيات المهنة ٣. وجود مكتب لمكافحة الفساد وخدمة المواطنين بالكلية |
| ٥- الموارد | |
| ١. عدم كفاية الموازنات الخاصة بالمؤسسات التعليمية. | ١. وجود عدد من المعامل مجهز بأجهزة تجارب واختبارات نوعية لجذب الطلاب والوافدين وغير موجودة سوي بكلية الهندسة جامعة السويس. ٢. زيادة الموارد الذاتية للكلية عن طريق وجود وحدات ذات الطابع الخاص. |
| ٦- المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة | |
| ١. الأزمات الاقتصادية العالمية وتأثيرها على التنمية. ٢. عدم إدراك المجتمع الخارجي بدور الكلية. ٣. عدم التواصل بين مشكلات المجتمع وخطط البحث العلمي. | ١. البعد الاقليمي للجامعة والكلية يمثل قيمة عالية في المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة. ٢. زيادة الوعي بأهمية مشاركة الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة. ٣. زيادة مشاركة الأطراف المجتمعية في المجالس الرسمية للكلية. ٤. زيادة طلبات مشاركة الكلية مع الهيئات ومنظمات المجتمع المدني بعض موافقة الجامعة مثل مصر الخير والمركز الاستكشافي ومركز النيل للاعلام وجهاز المشروعات الصغيرة |
| ٧- المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية | |
| ١- التطور العلمي والتكنولوجي السريع في مجالات التخصص وفي طرق التدريس. ٢- التغيرات السريعة في متطلبات سوق العمل. ٣- زيادة المنافسة على جميع المستويات. | ١- وجود المعايير الأكاديمية القياسية (التي وضعتها لجان القطاع واللجنة القومية) كإطار مرجعي لوضع المعايير الأكاديمية . ٢- وجود نموذج مرجعي للمعايير الأكاديمية للدراسات العليا. ٣- الاهتمام بتطوير التعليم الجامعي من قبل الدولة. |



Suez University

Faculty of Engineering



| التحديات | الفرص |
|--|--|
| ٨- التعليم والتعلم | |
| <ol style="list-style-type: none">١- قيود اللوائح والقرارات الوزارية الخاصة بعمليات شراء واستيراد الأجهزة من الخارج.٢- محدودية التمويل وصعوبة الحصول على التكنولوجيا الحديثة لتطوير المعامل. | <ol style="list-style-type: none">١. ربط مكتبة الكلية بعد تطورها بالمواقع العالمية وإتاحة البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة والطلاب.٢. الإتجاه العام نحو أنماط غير تقليدية للتعليم التفاعلي والإلكتروني والتعلم عن بعد و التعليم الهجين.٣. الإتجاه العام نحو الإمتحانات الإلكترونية.٤. وجود معامل حديثة و مجهزه |
| ٩- أعضاء هيئة التدريس | |
| <ol style="list-style-type: none">١. انخفاض نسبة هيئة التدريس الحاصلين على مؤهلات من الخارج.٢. صعوبة استقدام أساتذة متميزين من الخارج٣. إستقطاب الجامعات الخاصة و الاهليه والجامعات العربية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الكفاءات المتميزة. | <ol style="list-style-type: none">١. توافر بروتوكولات تعاون علمي لتبادل الأساتذة مع عدد من الجامعات الأجنبية في اطار مشاريع الابرسموس بلاس.٢. إستعانة المجالات العالمية بمراجعين خارجيين للأبحاث من الكلية.٣. زيادة البعثات والمهمات والمنح العلمية . |
| ١٠- البحث العلمي والأنشطة التعليمية | |
| <ol style="list-style-type: none">١. الانخفاض الشديد للميزانية المخصصة للبحث العلمي.٢. المنافسة الشديدة عالمياً في مجال البحث العلمي وتطويره.٣. عدم الاستفادة من نتائج البحوث وضعف الطلب عليها. | <ol style="list-style-type: none">١. الاهتمام العالمي بالبحث العلمي.٢. وجود برامج دولية وجهات مانحة محلية و دولية قادرة على تمويل المشروعات البحثية مثل الإتحاد الأوروبي و صندوق العلوم و الابتكار.٣. تشجيع لجان الترقيات للنشر الدولي .٤. تقوم الجامعة بتقديم الدعم المادي لأعضاء هيئة التدريس لحضور مؤتمرات دولية كل عامين. |
| ١١- الدراسات العليا | |
| <ol style="list-style-type: none">١ وجود كليات أخرى منافسة في جذب الطلاب الوافدين في برامج الدراسات العليا.٢ إرتفاع تكاليف ومتطلبات الدراسات العليا. | <ol style="list-style-type: none">١. تواجد فرص عمل محلية وخارجية في التخصصات الدقيقة تحتاج لدراسات متقدمة.٢. احتياج بعض الشركات والهيئات البحثية لإجراء دراسات بحثية تتوافق مع خطة بحوث الدراسات العليا بالكلية. |



Suez University Faculty of Engineering



| التهديدات | الفرص |
|--|--|
| ١٢- إدارة الجودة و التقييم المستمر | |
| ١. ارتفاع معايير التقييم العالمية بالنسبة للمستوى المحلي. ٢. تقييد نظم المساءلة والمحاسبة بقانون تنظيم الجامعات الساري منذ السبعينات. ٣. عدم توافر الدعم المالي لإستمرار العمليات الخاصة بضمان الجودة وتقييم الأداء. | ١. إهتمام الدولة بتطوير التعليم الجامعي وفق معايير الجودة. ٢. تبني الدولة اتجاه تطوير التعليم وجودته. ٣. دعم الجامعة والهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد في زيادة جودة القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية. |
| ١٣- الطلاب والخريجون | |
| ١. وجود كليات منافسة قادرة على جذب الطلاب الوافدين. ٢. التغيير في الأوضاع السياسية والإقتصادية التي قد تؤثر سلباً على أعداد الطلاب الوافدين. | ١. وجود أنشطة طلابية ومسابقات علمية تنظمها الجامعة بالمشاركة مع الأطراف المجتمعية. ٢. التطور التكنولوجي والتقني لاستحداث مجالات جديدة في القطاع العلمي مما يتيح فرص عمل للخريجين. |

٧- العناصر الرئيسية للخطة الاستراتيجية التنفيذية لتطوير كلية الهندسة:

➤ 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 - مكافآت 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



Suez University Faculty of Engineering



- 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 ٣ 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



Suez University Faculty of Engineering



- تحفيز السادة اعضاء هيئة التدريس ماديا عند تبنيهم برامج زيادة الموارد من خلال لوائح واليات سريعة وقوية في المكافآت

الاهداف الاستراتيجية لتحقيق الغايات الاستراتيجية لخطة تطوير كلية الهندسة:

- 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 .