



كلية الزراعة

قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة



جامعة دمياط
Damietta University

الخطة الاستراتيجية الثلاثية لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة

كلية الزراعة - جامعة دمياط
أكتوبر ٢٠١٤ : سبتمبر ٢٠١٧

فريق العمل فى الخطة الإستراتيجية

الإعداد والصياغة النهائية للخطة الاستراتيجية

أ.د/ أحمد لطفى إبراهيم ونس وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة

مراجعة الخطة الاستراتيجية

د/ شريف محمد لطفى القاضى مدرس بقسم الميكروبيولوجى ومدير وحدة التخطيط الاستراتيجى بالجامعة (سابقا)

شارك فى التحليل البيئى والمناقشة كل من

أ.د/ أحمد لطفى إبراهيم ونس وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
د/ معتز كمال متولى النمر مدرس بقسم الهندسة الزراعية
د/ شريف محمد لطفى القاضى مدرس بقسم الميكروبيولوجى

المحتويات

| الصفحة | الموضوع |
|--------|--|
| ٣ | الفصل الأول |
| ٣ | تمهيد |
| ٤ | الهيكل التنظيمي لقطاع شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة |
| ٦ | الفصل الثاني |
| ٦ | إعداد الخطة الإستراتيجية لقطاع شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة |
| ٦ | الفروض الأساسية للخطة الاستراتيجية |
| ٧ | تحليل احتياجات وتوقعات أصحاب المصالح |
| ٨ | منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية |
| ١٠ | أولاً- تحليل البيئة الداخلية وتحديد نقاط القوة والضعف |
| ١٠ | أ- نقاط القوة |
| ١١ | ب- نقاط الضعف |
| ١٢ | ثانياً: تحليل البيئة الخارجية لتحديد الفرص والتهديدات |
| ١٣ | أ- الفرص |
| ١٤ | ب- التهديدات |
| ١٥ | التحليل الكمي لمصفوفة العوامل الداخلية والخارجية |
| ١٨ | تقييم الإحتياجات |
| ٢٠ | الفصل الثالث |
| ٢٠ | صياغة الخطة الإستراتيجية |
| ٢٠ | الرؤية والرسالة |
| ٢١ | الغايات والأهداف الاستراتيجية |
| ٢٤-٢١ | الأهداف الإجرائية |
| | |

الفصل الأول

تمهيد:

بدأت الدراسة بكلية الزراعة بدمياط كفصول من كلية الزراعة بالمنصورة عام ١٩٩٣م لتكون هذه الفصول هي النواة الأساسية لإنشاء كلية الزراعة بدمياط فى منطقة الأعصر بمحافظة دمياط.

أنشئت كلية الزراعة بدمياط بالقرار الجمهورى رقم (٢٧٦) لسنة ٢٠٠٦ م وموافقة مجلس الوزراء بجلسته المنعقدة فى ٢٠٠٦/٧/١٢ وذلك بغرض خدمة المجتمع فى محافظة دمياط والمحافظات المجاورة بالإضافة إلى توظيف إمكانيات الكلية لخدمة البيئة وخاصةً البيئة الساحلية.

وبدأت الكلية بتطبيق اللائحة الخاصة بكلية الزراعة بالمنصورة وتخرجت الدفعة الأولى منها فى العام الجامعى ٢٠٠٦/٢٠٠٧ وتشتمل الكلية على نفس الأقسام العلمية الموجودة بكلية الزراعة بالمنصورة.

تقع كلية الزراعة فى منطقة الأعصر بمحافظة دمياط والتي تتمتع بخصوصية جغرافية واجتماعية فرضتها عبقرية المكان بين نهر النيل والبحر والبحيرة، حيث تتنوع فيها البيئات مما فرض نسيجاً مجتمعياً متفرداً تعددت فيه الأنشطة التجارية والصناعية والزراعية والبحرية فمنحت هذا المجتمع تميزاً دون غيره من المجتمعات، فانتشرت فيه صناعات متخصصة مثل صناعة ونسج الحرير، صناعة الجلود والأحذية، صناعة الحلوى، صناعة منتجات الألبان، صناعة السفن، صناعة الأثاث التي تخطت شهرتها حدود الوطن، ومما زاد من تميز هذا المكان إنشاء ميناء دمياط الجديدة الذي أصبح من أكبر موانئ البحر المتوسط والذي أستحوذ على جانب كبير من أنشطة الموانئ فى المنطقة، واكتشافات البترول والغاز تحت أراضيها وأمام سواحلها التي جلبت معها أنشطة جديدة ومتنوعة أضيفت إلى الأنشطة التقليدية التي يتميز بها مجتمع دمياط، فظهرت صناعات جديدة مثل إسالة الغاز والبتروكيماويات والاسمدة تلك الصناعات التي تحتاج إلى عمالة كثيفة ذات خبرات فنية وتكنولوجية إفتقدها المجتمع الدمياطى فجاءت أغلب هذه العمالة من خارج دمياط بل ومن خارج مصر أيضاً.

مع انتشار فكر الجودة الشاملة فى التعليم، والتطور المذهل والسريع فى المجالات التكنولوجية الحديثة أصبح من الضرورى وضع خطة طموحة تشارك فيها جميع الأطراف المستفيدة لتطوير البرامج التعليمية، وتحديث وتحسين البنية التحتية والبحثية بالكلية للوفاء بمتطلبات أصحاب المصالح والمستفيدين.

من هذا المنطلق أصبح مفهوم خدمة المجتمع وتنمية البيئة يمثل أحد الأركان الرئيسية لرؤية ورسالة الكلية لما يمثله من أهمية، وتحرص الكلية على الوفاء بالدور المنوط إليها فى مجال المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة من خلال خطة استراتيجية تلبى احتياجات المجتمع المحيط وتساهم فى تنمية البيئة واضعة فى الاعتبار رضاء المجتمع المدنى بصفة عامة عن دور الكلية فى هذا المجال.

واستشعارا من الدولة بأهمية دور الجامعات والمؤسسات التعليمية فى المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة أجاز قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ سواء فى الجامعة (مادة ٢٩) أو فى الكلية (مادة ٤٧)، استحداث مناصب إدارية عليا تشرف علي هذا القطاع الهام والحيوي.

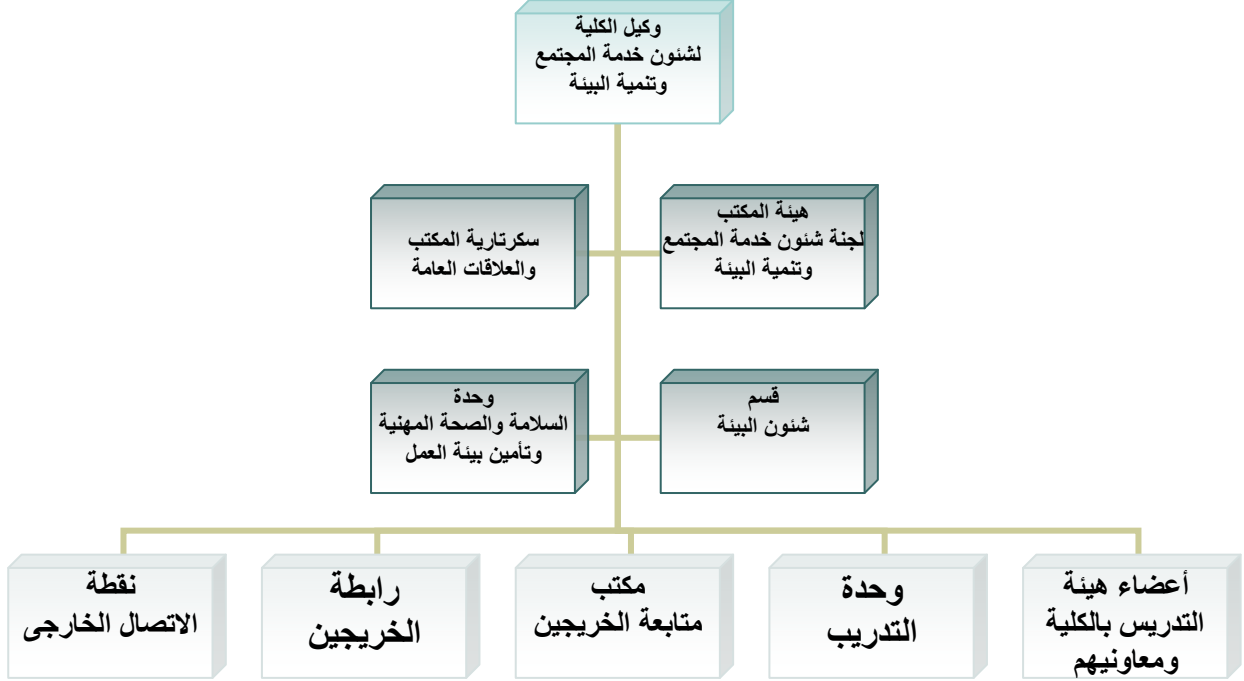
ومع ذلك ظل قطاع شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة بدون تفعيل لعدم تعيين وكيل لهذا القطاع الحيوى بالكلية منذ إنشائها عام ٢٠٠٦ حتى تاريخ ٢٢/٦/٢٠١٤ حيث تم تعيين أول وكيل لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية، لذا فإن الأمر يستلزم الاسراع برسم السياسة العامة ووضع الخطط الاستراتيجية والتنفيذية لتفعيل هذا القطاع بجميع وحداته ليؤدى الدور المنوط به فى خدمة المجتمع وتنمية البيئة. وفى سبيل تحقيق ذلك يجب العمل على تنمية الموارد المالية للكلية من خلال تطوير مركز البحوث الزراعية بأبو جريدة وتفعيل جميع الوحدات التابعة له والحصول على مشاريع بحثية ممولة من الداخل أو الخارج وأيضا التوسع فى إنشاء وحدات جديدة ذات طابع خاص مثل وحدة التدريب والاستشارات والتنمية البشرية – وحدة الاستزراع السمكى – وحدة تعبئة وتغليف الأغذية – وحدة التحاليل الدقيقة – مخبز وغيرها من الوحدات التى تقدم العديد من الخدمات لأفراد المجتمع الداخلى والخارجى وتوفر فرص تدريب جيدة لتنمية مهارات الطلاب والخريجين كما تساهم فى تنمية الموارد المالية للكلية لتستخدم فى تحسين البنية التحتية والمرافق بالكلية وتطوير المعامل وقاعات التدريس ومكتبة الكلية وتوفير الخدمات والرعاية المناسبة للطلاب إلى جانب تنظيم المؤتمرات وورش العمل المحلية والدولية والدورات تدريبية للطلاب وأعضاء هيئة التدريس.

الهيكل التنظيمى لقطاع شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة الذى يرأسه وكيل الكلية لشئون

خدمة المجتمع وتنمية البيئة يتضمن الأتى:

- ١- هيئة المكتب: ممثلى بعض الأقسام العلمية فى لجنة شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- ٢- سكرتارية المكتب والعلاقات العامة.
- ٣- قسم شئون البيئة.
- ٤- وحدة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.
- ٥- مكتب متابعة الخريجين.
- ٦- وحدة التدريب.
- ٧- نقطة الإتصال الخارجى (مستحدثة وجارى إنشائها)
- ٨- رابطة الخريجين (مستحدثة وجارى تأسيسها)

الهيكل التنظيمي لقطاع شؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة



تشكيل لجنة شؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة

| الصفة | الوظيفة | الإسم |
|-------|--|------------------------------|
| رئيسا | استاذ النبات ووكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة | أ.د/ أحمد لطفى إبراهيم ونس |
| عضوا | استاذ متفرغ بقسم الدواجن | أ.د/ تاج الدين حسن تاج الدين |
| عضوا | مدرس بقسم الخضر والزينة | د/ السيد عطية حامد البرعى |
| عضوا | مدرس بقسم الهندسة الزراعية | د/ معتز كمال متولى النمر |
| عضوا | مدرس بقسم الميكروبيولوجى | د/ شريف محمد لطفى القاضى |
| عضوا | مدرس بقسم المحاصيل | د/ رشا سعد أحمد المرسى |

الفصل الثاني

إعداد الخطة الاستراتيجية لقطاع شؤون خدمة المجتمع و تنمية البيئة

١. الفروض الأساسية للخطة الاستراتيجية:

تتوافق رؤية ورسالة قطاع شؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة وخطته الاستراتيجية مع رؤية ورسالة كلية الزراعة بدمياط والتي تقوم على الفروض التالية:

- ان كلية الزراعة بدمياط كلية غير نمطية أنشئت بغرض خدمة المجتمع في محافظة دمياط والمحافظات المجاورة بالإضافة إلى توظيف إمكانيات الكلية لخدمة البيئة وخاصةً البيئة الساحلية، وذلك من خلال تقديم برامج تعليمية وبحثية وخدمية تلبي إحتياجات المجتمع الدمياطي الذي تتنوع فيه البيئات والأنشطة التجارية والزراعية والصناعية والبحرية فمنحت هذا المجتمع تميزاً دون غيره من المجتمعات. فانتشرت فيه صناعات متخصصة مثل صناعة ونسج الحرير، صناعة الجلود والأحذية، صناعة الحلوى، صناعة منتجات الألبان، صناعة السفن، صناعة الأثاث التي تخطت شهرتها حدود الوطن.
- ان الكلية يمكن ان تستفيد من هذه التخصصات النوعية في تعظيم دور المشاركة المجتمعية لها من خلال إعداد خريجين قادرين على سد الاحتياجات التخصصية في سوق العمل.
- بناء الخطة على الدراسة الذاتية للكلية واستخدام نتائج التحليل البيئي SWOT لتحديد نقاط القوة والضعف الداخلية والفرص والتهديدات الخارجية.
- المقارنه المرجعية لمعايير الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد لتحديد احتياجات التحسين لسد الفجوة بين ما هو قائم فعلياً وما هو مرجو لتحقيق الاهداف.
- وضع برامج وخطط مستقبلية لتحسين جودة العمليات التعليمية والبحثية المشاركة المجتمعية.
- تمتع جميع العاملين على كافة المستويات بالحق في المشاركة والمسئولية.
- وضع مقاييس لتقييم الأداء لجميع المعنيين والادارة العليا للكلية.
- المتابعة المستمرة لتنفيذ الخطة الاستراتيجية والخطط التنفيذية لعمليات التطوير والتحسين.
- التقييم الدوري من خلال لجان المراجعة الداخلية والخارجية.
- نشر نتائج المتابعة والتقييم مع مراجعة نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات الخارجية.

٢. تحليل احتياجات وتوقعات أصحاب المصالح

قبل أن نبدأ في وضع الخطة في الإستراتيجية لقطاع شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة للفترة المقبلة، كان لابد أولاً من إجراء تحليل لأصحاب المصالح وتحليل للبيئة الداخلية والخارجية المؤثرة على القطاع، وإبراز نقاط القوة والضعف، بالإضافة إلى الفرص والتحديات التي يتعين على القطاع الاستفادة منها أو مواجهتها على الترتيب. وتم تشكيل فريق عمل لأداء هذه المهمة. اعتمد الفريق في تحليله على البيانات التي حصل عليها من مجموعات العصف الذهني التي ضمت ممثلين عن الطلاب في مرحلة البكالوريوس، وأعضاء هيئة التدريس، وعدد من الموظفين الإداريين، وخريجي الكلية. وقد نجح فريق العمل بناء على المعلومات والبيانات التي حصل عليها في تحديد أنواع أصحاب المصالح المختلفة واحتياجاتهم وتوقعاتهم. ويحدد جدول (١) الفئات المختلفة لأصحاب المصالح لكلية الزراعة بدمياط، ونوع كل منها، الذي ينقسم إلى داخلي (أي يستفيد من ويؤثر في القطاع من داخل الكلية) وخارجي (يؤثر في القطاع من خلال البيئة الخارجية)، بالإضافة إلى احتياجات وتوقعات كل فئة من هذا القطاع.

جدول (١): تحليل احتياجات وتوقعات أصحاب المصالح

| أصحاب المصالح | النوع (داخلي/خارجي) | الاحتياجات والتوقعات |
|----------------------------|---------------------|--|
| طلبة البكالوريوس | داخلي | - تعليم مرتبط باحتياجات سوق العمل. - معيدون ذوو كفاءة عملية. - فرص للتدريب العملي وخاصة في المزارع والمصانع. - جو من الصداقة وحرية أكبر في التعبير عن الرأي. - مساحة أكبر للأنشطة الطلابية - مهارات أفضل في اللغة وفي استخدام الحاسب الآلي. - موظفون على مستوى كفاءة أفضل. - التوجيه والإرشاد إلى فرص العمل المتاحة من خلال وحدة متابعة الخريجين. |
| الخريجون | خارجي | - قاعدة بيانات إلكترونية للخريجين يسهل الدخول عليها. - وجود رابطة للخريجين وسيلة للتواصل مع زملاء الدراسة. |
| أولياء الأمور | خارجي | - مهارات أفضل في اللغة والحاسب الآلي. - مهارات متطورة مرتبطة بسوق العمل. - فرص عمل متوفرة. - سمعة الكلية الطيبة. |
| أعضاء هيئة التدريس بالكلية | داخلي | - مستويات دخول مرتفعة تتناسب مع مستويات المعيشة. - عدد أكثر من قاعات الدراسة معدة بالأجهزة اللازمة. - مساحة مكتبية مناسبة لكل فرد، مع إمكانية استخدام |

| الاحتياجات والتوقعات | النوع (داخلي/خارجي) | أصحاب المصالح |
|--|------------------------|--|
| <ul style="list-style-type: none"> الحاسب الآلي والإنترنت. فرص أكبر لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس. فرص لتمويل البحث العلمي. تقديم الدعم لزيادة الأبحاث المنشورة دولياً. | | |
| <ul style="list-style-type: none"> مساحة مكتبية مناسبة لكل فرد، مع إمكانية استخدام الحاسب الآلي والإنترنت. فرص لتمويل البحث العلمي تقديم الدعم لزيادة الأبحاث المنشورة دولياً توفير معامل تعليمية توفير معامل بحثية | داخلي | المعيدون |
| <ul style="list-style-type: none"> مكافآت مناسبة للجهد المبذول مساحة مكتبية مناسبة | خارجي | أعضاء هيئة التدريس المنتدبين |
| <ul style="list-style-type: none"> فرص أكبر لتنمية قدراتهم ومهاراتهم الوظيفية (برامج تدريبية). تأمين أفضل لبيئة العمل تجهيزات أفضل من أجل السلامة والصحة المهنية استخدام التقنيات الحديثة (الحاسبات الآلية، وخطوط التليفون). | داخلي | الموظفون الإداريون |
| <ul style="list-style-type: none"> خريجون على مستوى كفاءة عالي وعلى دراية باحتياجات المنظمات الحكومية. خريجون على مستوى كفاءة عالي ولديهم المهارات اللازمة لسوق العمل | خارجي | المنظمات الحكومية ومنظمات رجال الأعمال والقطاع الخاص |

٣- منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية:

تمثل الخطة الإستراتيجية لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة خارطة الطريق التي تقود الكلية إلى ما تطمح في الوصول إليه وما يحقق رؤيتها المستقبلية وأهدافها الاستراتيجية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة إنطلاقاً من وضعها الحالي ومن خلال الاستغلال الأمثل لنقاط القوة والفرص المتاحة من جهة، والتغلب على نقاط الضعف والتهديدات من جهة أخرى. وأعدمت مرجعية العمل في إعداد الخطة الاستراتيجية لقطاع شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة على دراسة التحليل البيئي الرباعي لتحديد مواطن القوة والضعف في البيئة الداخلية والفرص والتهديدات في البيئة الخارجية للوقوف على الوضع الحالي للقطاع ثم التنبؤ باتجاه المستقبل ومن ثم صياغة رؤية ورسالة قطاع شئون خدمة المجتمع

وتنمية البيئة المنوط به تنفيذ هذه الخطة ثم تحديد الغايات والأهداف الاستراتيجية وكذلك الأهداف الأجرائية، ثم وضع الخطة التنفيذية التي تقود إلى تحقيق هذه الأهداف والجدول الزمني. وبعد الانتهاء يتم عرضها على مجلس الكلية لإتمامها.

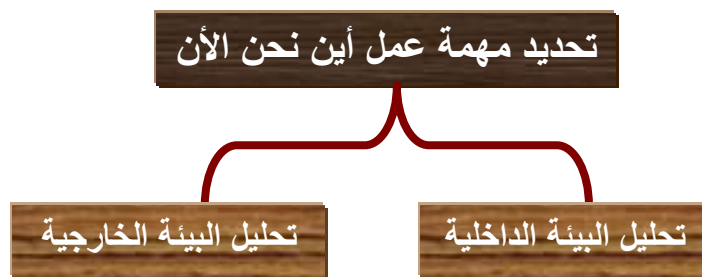
كما اعتمد إعداد الخطة الإستراتيجية لقطاع شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة على المرجعيات التالية:

- الارتباط بالخطة الإستراتيجية للكلية.
- الارتباط برؤية ورسالة الكلية.
- الدراسة الذاتية للكلية والتي أعدتها الكلية لمركز ضمان الجودة وتقييم الأداء بالجامعة من خلال نظام المراجعة الداخلية الذي يشرف عليه مركز ضمان الجودة.
- مشاركة أصحاب المصلحة: أعضاء من داخل الكلية ممثلين في قيادات أكاديمية وأعضاء هيئة تدريس ومعاونيهم وإداريين وطلاب. وأعضاء من المجتمع المحلي ممثلين لقطاع الزراعة والقطاعات المرتبطة بالزراعة في محافظة دمياط مثل مديرية الزراعة بمختلف أقسامها، هيئة الثروة السمكية، هيئة ميناء دمياط، مصانع الأغذية ومنتجات الألبان، مزارع الإنتاج النباتي، مزارع الانتاج الحيواني، وشركات الاسمدة والمغذيات بالمحافظة بالإضافة الى ممثلين لأولياء الأمور والخريجون.

التحليل البيئي لدراسة الوضع الراهن للقطاع:

تم استخدام تحليل (SWOT) في إجراء التحليل البيئي والذي تم في ضوءه تصميم الإستراتيجية، ونظرا لعدم تفعيل قطاع شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة منذ تاريخ إنشاء الكلية عام ٢٠٠٦ وحتى تاريخ تعيين أول وكيل لهذا القطاع في ٢٢/٦/٢٠١٤ وكذلك لضعف الموارد المادية والبشرية بالكلية فقد استخدم في دراسة التحليل البيئي الرباعي نتائج التحليل البيئي الرباعي فيما يخص المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة والذي قام بإجرائه الفريق المسئول بوحدة ضمان الجودة بالكلية عند إعداد الخطة الاستراتيجية للكلية خلال الفترة من ٢٠١٠/٢٠٠٩ الى ٢٠١٣/٢٠١٤، بالإضافة إلى البيانات التي تم الحصول عليها من خلال الملاحظات والمقابلات الفردية والجماعية للتعرف على جوانب القوة (Strength) والضعف (Weakness) في تحليل البيئة الداخلية، والفرص (Opportunities) والتهديدات (Threats) في تحليل البيئة الخارجية، وقد استخدم ناتج عملية التحليل في تحديد وزن كل عامل من العوامل الإستراتيجية وترتيبها حسب الأهمية النسبية لها لتحديد أولوية تنفيذها.

نموذج تخطيط إستراتيجي مختصر



أين نريد أن نكون بعد ٣ سنوات من الآن



أولاً- تحليل البيئة الداخلية:

مجموعة الظروف والمتغيرات والموارد الموجودة داخل الكلية وتؤثر تأثيراً مباشراً على أدائها، ويمكن من خلال القرارات الإدارية تعديله أو تغييرها أو السيطرة عليها. وقد أوضحت نتائج تحليل البيئة الداخلية لكلية الزراعة بدمياط أن هناك مجموعة من نقاط القوة التي يجب تفعيلها واستثمارها على النحو الذي يحقق رسالة الكلية في مجال المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة، وأيضاً أظهرت نتائج الدراسة بعض نقاط الضعف التي قد تؤثر على كفاءة وفاعلية الكلية في تحقيق رسالتها وغايتها في مجال المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة.

أ- نقاط القوة:

(١) برامج تعليمية متميزة يحتاجها سوق العمل.

- برنامج الصناعات الغذائية (قسم الصناعات الغذائية)
- برنامج الألبان (قسم الألبان)
- برنامج الانتاج الحيواني (قسم الانتاج الحيواني)

- برنامج انتاج الدواجن (قسم إنتاج الدواجن)
- برنامج وقاية نبات (قسم وقاية النبات)
- برنامج البساتين (قسم الفاكهة + قسم الخضر والزينة)
- برنامج الأراضي (قسم الاراضى)

(٢) أعضاء هيئة التدريس (موارد البشرية).

- يوجد بالكلية أعضاء هيئة التدريس متخصصين فى مجالات البحوث التطبيقية ولهم اسهامات فى برامج خدمة المجتمع المحيط وتنمية البيئة.
- يوجد بالكلية عدد من أعضاء هيئة التدريس مؤهلين كمدرسين فى مجالات الجودة وادارة وتنمية الوارد البشرية.

(٣) تكنولوجيا التعليم.

- يوجد بالكلية وحدة تعليم الكترونى.
- وجود أجهزة حاسب ألى متصلة بشبكة الأنترنت بكافة حجرات أعضاء هيئة التدريس ومعظم المعامل وقاعات التدريس.
- موقع الكترونى متميز للجامعة والكلية.

(٤) وجود مركز البحوث الزراعية بأبوجريدة.

(٥) وجود وحدة لضمان الجودة والاعتماد بالكلية.

ب- نقاط الضعف.

- (١) عدم وجود خطة إستراتيجية معتمدة للتعامل مع المجتمع.
- (٢) عدم وجود هيكل تنظيمى للقطاع معتمد من الكلية.
- (٣) عدم وجود هيكل إدارى (سكرتارية -شئون إدارية) للقطاع.
- (٤) عدم اجراء تحديد لملامح الوضع التنافسي للكلية ومقارنته بالمؤسسات المناظرة من حيث توافر برامج متميزة لا تقدمها الكليات النظيرة.
- (٥) لا توجد مشاركة من قبل الأطراف المختلفة خارج الكلية.
- (٦) لا يوجد تواصل بين الكلية وهيئات ومؤسسات المجتمع المدنى ذات الأهتمام المشترك.
- (٧) عدم تفعيل آلية لمواجهة الازمات والكوارث وعوامل الأمن والامان بمعامل وقاعات الكلية.
- (٨) عدم كفاية اجراءات وأجهزة وأدوات السلامة والصحة المهنية واحتياج الكثير منها لصيانة.

- ٩) عدم وجود خطة لإخلاء المبنى.
- ١٠) عدم توفر الامكانيات الأساسية مثل الكافيتريا – عيادة طبية – استراحة للطالبات.
- ١١) ضعف اعمال الصيانة الدورية لمنشآت الكلية ومرافقها
- ١٢) لا توجد خطة للتدريب وتنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية.
- ١٣) عدم تفعيل خطة لتنمية مهارات الموظفين الإداريين بما يلائم تخصصاتهم الوظيفية والعامل مع تكنولوجيا المعلومات.
- ١٤) ضعف الموارد الذاتية للكلية.
- ١٥) لا توجد آلية مفعلة لتسويق البحوث العلمية التطبيقية.
- ١٦) لا توجد آلية لدعم وتشجيع البحوث المشتركة بين الأقسام العلمية
- ١٧) لا توجد اليات لتنمية مصادر التمويل الذاتي للبحث العلمي.
- ١٨) عدم تفعيل معظم الوحدات التابعة لمركز البحوث بأبو جريدة. والمفعل يحتاج الى تطوير.
- ١٩) توجد العديد من المشاكل الإدارية بين مركز البحوث الزراعية بأبو جريدة والمحافظة وهينة التعمير والجهاز الركنى للمحاسبات.
- ٢٠) لا تتوفر بالكلية أماكن مناسبة من حيث المساحة والتجهيزات اللازمة لممارسة الأنشطة الطلابية مع ضعف المخصصات المالية للأنشطة الطلابية.
- ٢١) عدم وجود خطة شاملة للتدريب الطلابي فى المؤسسات والهيئات داخل سوق العمل .
- ٢٢) لا يوجد برامج تدريبية لاعداد الخريجين لسوق العمل.
- ٢٣) لا توجد قاعدة بيانات أو رابطة للخريجين للإستفادة من خبراتهم.
- ٢٤) لا توجد آلية أو مؤتمر للتوظيف.
- ٢٥) لا توجد لجنة للتسويق والتوعية والارشاد البيئى.

ثانيا- تحليل البيئة الخارجية:

مجموعة القوى والمتغيرات التى تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر فى أنشطة وقرارات المؤسسة التعليمية وتخرج عن نطاق سيطرتها. وقد أوضحت نتائج التحليل البيئى أن كلية الزراعة بدمياط امامها العديد من الفرص المتاحة والتى يمكن الاستفادة منها فى تدعيم "المركز التنافسى" وتحقيق غاياتها واهدافها الاستراتيجية ، كما ان هناك مجموعة من التهديدات المحتملة التى يتحتم على الكلية ان تحدد

كيفية التعامل معها في سبيل تحقيقها لرسالتها وغاياتها في مجال المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة، وهى على النحو التالى:

أ- الفرص:

(١) الموقع الجغرافى المتميز للكلية، حيث تقع الكلية فى مدينة دمياط القديمة الشهيرة بمصانع الأغية ومنتجات الألبان والخلوى والأثاث والأحذية ، علاوة على مزارع الأسماك ومزارع الدواجن والانتاج الحيوانى ، كذلك وجود الكلية على بعد كيلو مترات قليلة من ميناء دمياط والمنطقة الصناعية بدمياط الجيدة والمنطقة الصناعية بجمصة، وقربها من محافظة بورسعيد الساحلية بالإضافة إلى ربط المحافظة عبر الطريق الدولى الساحلى بمحافظات البحيرة والأسكندرية ذات الإستثمارات الزراعية والصناعية المتعددة مما يمكن الكلية من أداء دور هام فى خدمة هذه المجتمعات وتنمية مواردها الذاتية.

(٢) وجود بعض الأنشطة التى تميز المجتمع الدمياطى عن غيره من المجتمعات مثل صناعات الأخشاب (صناعة الأثاث وسفن الصيد) - الاستزراع السمكى - مشاريع الاستصلاح وغيرها يتيح للكلية فرصة تقديم برامج تعليمية متميزة مثل (الغابات وتكنولوجيا استخدام الأخشاب - تنمية صحراوية وحماية البيئة - الثروة السمكية) لتلبى احتياجات المجتمع وتزيد من فرص تعيين الخريجين وتعزز قدرتها التنافسية مع الكليات المناظرة.

(٣) وجود الكلية بالقرب من ميناء دمياط والمناطق الصناعية بدمياط الجديدة ووجود العديد من مصانع الأغذية والألبان علاوة على مزارع الإنتاج النباتى والحيوانى والداجنى بالمحافظة تتيح مجال واسع من فرص التدريب للطلاب وفرص العمل للخريجين .

(٤) ارتفاع مستوى الدخل فى محافظة دمياط وما يمثله ذلك من زيادة الطلب على خدمات وبرامج التعليم المتميز بمصروفات التى تهدف الى خدمة المجتمع وتساهم فى توظيف الخريجين، وهذا يساهم فى ايجاد موارد إضافية للكلية.

(٥) حاجة المجتمع للكثير من خدمات ومنتجات الكلية مثل عسل النحل - منتجات الألبان - الفاكهة والخضروات الطازجة والمحفوظة الخ يتيح للكلية فرصة طيبة لتفعيل وتطوير جميع الوحدات الخاصة التابعة لمركز البحوث بأبو جريدة وأنشاء وحدات أخرى لتلبى احتياجات المجتمع وتساهم فى تنمية مواردها المالية.

(٦) توافر جهات محلية وعالمية لدعم البحث العلمى.

ب- التهديدات:

- (١) عدم كفاية الموارد المالية المخصصة للكلية في مجال خدمة مجتمع
- (٢) احجام رجال الاعمال عن تقديم التبرعات والتمويل الكافي لدعم الأنشطة العلمية والبحثية.
- (٣) التمويل وصعوبة الحصول على التكنولوجيا الحديثة لتطوير المعامل.
- (٤) مقاومة معظم أعضاء هيئة التدريس والإداريين بالكلية للتطوير.
- (٥) وجود كليات مناظرة في المحافظات المجاورة تتفوق في إمكانياتها المادية والبشرية وبرامجها التعليمية والبحثية على كلية الزراعة بدمياط.
- (٦) التغيرات السريعة في متطلبات سوق العمل.
- (٧) التطور السريع الهائل في المعرفة والتكنولوجيا بمعدلات قد تتفوق علي معدل الزيادة في قدرة الكلية علي مواجهتها.
- (٨) زيادة الجامعات والمعاهد الخاصة وفروع الجامعات الأجنبية وتفوقها في العملية الخدمية.

التحليل الكمي لمصفوفة العوامل الداخلية والخارجية:

تنقسم مصفوفة العوامل الاستراتيجية إلى قسمين هما مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية وتشمل نقاط القوة والضعف ومصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية وتشمل الفرص والتهديدات ولإجراء التحليل الكمي تتبع الخطوات الآتية.

١. تحديد من ٥ : ١٠ عوامل قوة ومثلها للضعف.
٢. تحديد من ٥ : ١٠ فرص ومثلها للتهديدات.
٣. تجرى الخطوات التالية لكل مصفوفة على حدة.
٤. تحديد أهمية كل عامل وذلك بعمل عصف ذهني لأهمية كل عامل النسبية وتسجيل متوسط أهمية العامل (%).
٥. تحديد مدى تأثير هذا العامل طوال مدة الخطة وذلك بعمل عصف ذهني لدى تأثير العامل وتسجيل المتوسط (%).
٦. تحديد احتمالية التأثير وتساوى حاصل ضرب أهمية العامل X مدى التأثير.
٧. تحديد الوزن النسبي لكل عامل استراتيجي ويتراوح بين الواحد الصحيح (هام جدا) إلى الصفر (غير هام تماما) ويتم تحديد الوزن النسبي لكل عامل بقسمة التأثير المحتمل للعامل المحدد على مجموع التأثيرات المحتملة لكل عوامل المصفوفة مع ملاحظة أن مجموع الأوزان النسبية لكل مصفوفة يساوي الواحد الصحيح بصرف النظر عن عددها.
٨. ترتيب العوامل الاستراتيجية على مقياس يمتد من ١ : ٥ بحيث يكون الترتيب ممتاز هو ما يحصل على (٥) بينما الترتيب ضعيف هو ما يحصل على (١) وذلك في ضوء مدى امتلاك وتميز المؤسسة في مجال العامل الاستراتيجي موضع الترتيب وقياسا على المؤسسات الأخرى المنافسة.
٩. حساب النقاط المرجحة لكل عامل استراتيجي عن طريق ضرب الوزن النسبي للعامل X الترتيب.
١٠. تجمع النقاط المرجحة للعوامل التحليل الإستراتيجي الداخلي والخارجي كل على حدة للوصول إلى عدد النقاط المرجحة لقطاع شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة، ويلاحظ أن النقاط المرجحة يجب أن تتراوح ما بين (٥) أداء تميز إلى (١) أداء ضعيف بينما يدل الرقم (٣) على الأداء المتوسط.

جدول (٢) مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية

(عوامل القوة والضعف لقطاع شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة بكلية الزراعة - جامعة دمياط)

| عوامل القوة | الأهمية (%) | مدى تأثير العامل طوال الخطة (%) | الإحتمالية X مدى التأثير | الوزن النسبي | الترتيب | النقاط المرجحة | التعليق |
|--------------------------------------|-------------|---------------------------------|--------------------------|--------------|---------|----------------|---|
| أعضاء هيئة التدريس (الموارد البشرية) | ٩٠ | ٩٠ | ٨١ | ١٤ | ٣ | ٤٢ | مدارس علمية - نشر دولي - أبحاث تطبيقية - جوائز علمية - استشارات - تدريب |
| البرامج التعليمية الحالية | ٨٠ | ٩٠ | ٧٢ | ١٣ | ٣ | ٣٩ | برامج (الصناعات الغذائية - الألبان - الانتاج الحيواني - إنتاج الدواجن - وقاية النبات - البساتين - الأراضي |
| مركز البحوث الزراعية بأبو جريدة | ٧٠ | ٩٠ | ٦٣ | ١١ | ١ | ١١ | موجود ومفعل ويحتاج إلى تخصيص الارض - وفك تجميد ارضته - وتفعيل جميع وحداته |
| تكنولوجيا التعليم | ٧٠ | ٧٠ | ٤٩ | ٠٨ | ٣ | ٢٤ | موجودة ومفعلة من خلال الجامعة وتحتاج مقررات الكترونية |
| وحدة ضمان الجودة | ٨٠ | ٦٠ | ٤٨ | ٠٨ | ٢ | ١٦ | موجودة وتحتاج لدعم مادي وبشرى لتؤدي الدور المنوط بها |
| عوامل الضعف | | | | | | | |
| خطة إستراتيجية للقطاع | ٩٠ | ٩٠ | ٨١ | ١٤ | ١ | ١٤ | غير متوفرة |
| الموارد المالية | ٨٠ | ٩٠ | ٧٢ | ١٣ | ١ | ١٣ | غير كافية |
| الهيكل التنظيمي للقطاع | ٧٠ | ٦٠ | ٤٢ | ٠٧ | ١ | ٠٧ | غير متوفر |
| مشاركة الأطراف المجتمعية | ٧٠ | ٦٠ | ٤٢ | ٠٧ | ١ | ٠٧ | غير كافية |
| قاعدة بيانات ورابطة للخريجين | ٦٠ | ٥٠ | ٣٠ | ٠٥ | ١ | ٠٦ | غير متوفرة |
| الإجمالي | | | ٥,٨ | ١,٠٠ | | ١,٧٩ | أداء ضعيف في مجال شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة |

جدول (٣) مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية

(الفرص والتحديات لقطاع شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة بكلية الزراعة - جامعة دمياط)

| عوامل القوة | الأهمية (%) | مدى تأثير العامل طوال الخطة (%) | الإحتمالية X مدى التأثير | الوزن النسبي | الترتيب | النقاط المرجحة | التعليق |
|--|-------------|---------------------------------|--------------------------|--------------|---------|----------------|---|
| وجود الكلية بالقرب من مناطق صناعية | ٩٠ | ٩٠ | ٨١ | ١٣ | ٥ | ٦٥ | مناطق صناعية متنوعة تحتاج خريج الزراعة |
| قرب الكلية من الميناء | ٩٠ | ٩٠ | ٨١ | ١٣ | ٥ | ٦٥ | يتيح فرص عمل للخريجين وقرص تدريب لطلاب الكلية |
| وجود مشروعات واستثمارات صناعية زراعية تميز المجتمع الديمياطى عن غيره | ٧٠ | ٨٠ | ٥٦ | ١٠ | ٤ | ٤٠ | يتيح للكلية تقديم برامج تعليمية متميزة تلبي احتياجات سوق العمل وتزيد من قدرتها التنافسية - ويوفر فرص عمل للخريجين |
| حاجة المجتمع لخدمات ومنتجات الكلية | ٧٠ | ٦٠ | ٤٢ | ٠٧ | ٤ | ٢٨ | يتيح فرص جيدة لتفعيل دور الكلية فى خدمة المجتمع وزيادة الموارد المالية للكلية |
| ارتفاع مستوى الدخل | ٦٠ | ٥٠ | ٤٢ | ٠٦ | ٤ | ٢٤ | زيادة الطلب على خدمات وبرامج التعليم المتميز بمصروفات، وزيادة موارد الكلية |
| عوامل الضعف | | | | | | | |
| تقلص الموازنات | ٩٠ | ٩٠ | ٨١ | ١٣ | ٢ | ٢٦ | يقلص فرص النمو |
| التوسع فى إنشاء التعليم الخاص | ٨٠ | ٩٠ | ٧٢ | ١٢ | ١ | ١٢ | يهدد التعليم الحكومى محدود الموارد |
| ثقافة المجتمع | ٨٠ | ٨٠ | ٦٤ | ١١ | ٢ | ٢٢ | لا تقبل على كلية الزراعة |
| تفوق الكليات المناظرة فى إمكاناتها المختلفة على زراعة دمياط | ٧٠ | ٧٠ | ٤٩ | ٠٨ | ٢ | ١٦ | يهدد كلية الزراعة بدمياط محدودة الامكانيات |
| القوانين المنظمة لمجتمع الجامعة | ٦٠ | ٥٠ | ٣٠ | ٠٧ | ٢ | ١٤ | تؤدى إلى هروب أعضاء هيئة التدريس أو قاومتهم للتغيير |
| الإجمالى | | | ٥,٨ | ١,٠٠ | | ٣,١٢ | < ٣ مما يعنى توافر عناصر يمكن استثمارها لتحقيق تقدم متوقع فى مجال خدمة الجتمع وتنمية البيئة |

تقييم الإحتياجات

أوضحت نتائج التحليل البينى أن أداء قطاع شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية خلال السنوات الماضية كان ضعيفا رغم الفرص العديدة المتاحة فى البيئة الخارجية والتي لم تحسن الكلية استغلالها ويعود ذلك بالتأكد الى عد تعيين وكلاء لهذا القطاع الحيوى الهام خلال السنوات الماضية، لذا ون أجل تفعيل هذا القاع الخيوى الهام والأرتقاء به فإن الأمر يحتاج إلى ما يلي:

١. إعداد خطة استراتيجية معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
٢. تشكيل الهيكل تنظيمى للقطاع وتحديد نمط علاقة التبعية والإشراف وعمل دليل للتوصيف الوظيفى للقطاع.
٣. استكمال الهيكل الوظيفى للقطاع.
٤. العمل على تشجيع مشاركة الأطراف المختلفة من خارج الكلية فى مجلس الكلية واللجان المنبثقة عنه ومجالس الوحدات الخاصة والأنشطة المختلفة التى تنظمها الكلية.
٥. إجراء دراسة لتحديد إحتياجات ومتطلبات سوق العمل من خريجي كلية الزراعة ومواصفاتهم.
٦. إشراك ممثلى سوق العمل وغيرهم عند تطوير البرامج التعليمية والمقررات الدراسية.
٧. تخطيط البرامج التعليمية لتقابل إحتياجات المجتمع مع إضافة تخصصات جديدة يحتاجها سوق العمل.
٨. إنشاء وحدة للإتصال المجتمعى.
٩. تفعيل دور وحدة الإزمات والكوارث لتعمل بالتنسيق مع الجهات المعنية بالجامعة
١٠. صيانة واستكمال أجهزة الإنذار وأدوات إطفاء الحرائق والإسعافات الأولية بكل مرافق الكلية.
١١. تنظيم دورات تدريبية وورش عمل لواجهة الأزمات والطوارئ والتعامل معها.
١٢. إعداد خطة للطوارئ وإخلاء مبانى الكلية
١٣. ربط الدورات التدريبية بالإحتياجات الفعلية للمناصب القيادية.
١٤. تفعيل دور وحدة التدريب لتشرف على تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين والطلاب والخريجين.
١٥. البحث عن موارد لتمويل البحث العلمى (مشاريع بحثية - مساهمة الجهات المستفيدة).
١٦. إيجاد آلية لتسويق البحوث العلمية.
١٧. ضرورة المطالبة بزيادة الدعم المقدم من صندوق البحوث بالجامعة.
١٨. العمل على تخصيص أرض المزرعة بأبو جريدة لصالح الكلية وفك تجميد أرصدة المركز.

- ١٩ . زيادة الكوادر البشرية بمركز البحوث الزراعية وزيادة وتحسين الامكانيات المادية والبنية التحتية لهذا المركز (مبانى – اجهزة الخ)
- ٢٠ . تفعيل مركز البحوث الزراعية بوحداته المختلفة فى خدمة المجتمع المحلى.
- ٢١ . انشاء وحدات خاصة جديدة تتبع مركز البحوث بأبو جريدة لتساهم فى تنمية الموارد المالية للكلية وتؤدى خدمات للمجتمعيين الداخلى والخارجى.
- ٢٢ . توفير اماكن لممارسة الانشطة الطلابية وتوفير الدعم المالى اللازم لها لتسهم فى تنمية المهارات السلوكية لدى الطلاب
- ٢٣ . توفير الإمكانيات اللازمة لخدمة الطلاب مثل الكافيتريا – استراحة للطالبات.
- ٢٤ . توفير الرعاية الصحية المناسبة عن طريق توفير عيادة طبية خاصة بالكلية بها طبيب مقيم وتتوفر بها الأدوات اللازمة لتقديم الاسعافات الأولية السريعة.
- ٢٥ . اعداد خطة للتدريب الميدانى للطلاب فى الشركات والمؤسسات التى تناسب تخصصاتهم داخل سوق العمل.
- ٢٦ . تفعيل مكتب متابعة الخرجين ودعمه بشريا وماديا.
- ٢٧ . انشاء قاعدة بيانات للخريجين ونشرها شبكة الانترنت وربطها بموقع الكلية.
- ٢٨ . انشاء رابطة للخريجين يكون مقرها الكلية للتواصل والاستفادة من خبراتهم.
- ٢٩ . توفير الدعم المالى اللازم لتنفيذ الخطة والاستمرار فيها

المخاطر التي تواجه تطبيق الإستراتيجية:

- ١ . عدم كفاية الموارد المالية اللازمة لتنفيذ الخطة الاستراتيجية.
- ٢ . زيادة الأعباء على أعضاء هيئة التدريس وعدم تفرغهم بشكل كامل.
- ٣ . جمود اللوائح والقوانين
- ٤ . تغيير اتجاهات وأولويات الإدارة العليا للكلية

وسائل التخفيف من المخاطر:

- ١ . دعم الدولة ورجال الأعمال والمجتمع المدني للكلية.
- ٢ . زيادة الموارد المالية اللازمة لتنفيذ الخطة وخصوصاً في مجال المباني و الإنشاءات.

الفصل الثالث

صياغة الخطة الاستراتيجية القطاع شؤون خدمة المجتمع و تنمية البيئة

١. رؤية ورسالة قطاع شؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة بكلية الزراعة بدمياط:

رؤية كلية الزراعة بدمياط:

تسعى كلية الزراعة بدمياط إلى تحقيق مكانة علمية متميزة في ضوء معايير الجودة الشاملة خاصة في مجالات تطوير التعليم والبحث العلمي وتعزيز الخدمات المجتمعية من خلال الأنشطة المتنوعة والبحوث العلمية للمساهمة في التنمية المستدامة للمجتمع.

رسالة كلية الزراعة بدمياط:

في إطار رسالة الجامعة تسعى الكلية إلى تخريج متخصص في مجالات العلوم الزراعية مؤهل علمياً وعملياً مزود بكافة التقنيات الحديثة والمساهمة الفعالة في خطة التنمية الزراعية والمنافسة في سوق العمل والقيام بالأبحاث العلمية التطبيقية الحديثة التي تسهم في تنمية المجتمع، والمساهمة في تنشيط التفاعل الإيجابي بين الكلية والمجتمع المحلى والإقليمي.

وانطلاقاً من رؤية ورسالة كلية الزراعة بدمياط تتحدد رؤية ورسالة قطاع شؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة فيما يلي:

الرؤية Vision

يسعى قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بكلية الزراعة - جامعة دمياط لأن يكون بيت خبرة علمي متميز يساهم في خدمة المجتمع وتنمية البيئة بجودة تطابق المعايير العالمية.

الرسالة Mission

تفعيل دور الكلية في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة من خلال تقديم خدمات تساهم في حل المشكلات البيئية في محافظة دمياط والإرتقاء بـ مستوى الخريجين وتسويق خدمات الكلية التعليمية والبحثية والتطبيقية والاستشارية.

الغايات:

١. كلية صديقة للبيئة.

٢. تحسين جودة الحياة للمجتمعين الداخلى والخارجى،

الأهداف الإستراتيجية:

- ١) إعداد خطة إستراتيجية موثقة ومعتمدة لأنشطة قطاع شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- ٢) تشكيل الهيكل التنظيمى لقطاع شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة وتطويره.
- ٣) تشكيل الهيئة الإدارية لقطاع شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة وتطويره.
- ٤) إيجاد حلول مبتكرة للمشاكل البيئية بالمحافظة.
- ٥) إعداد خريطة بحثية تطبيقية.
- ٦) إدارة وأليات فعالة لمواجهة المخاطر والأزمات المحتملة بالكلية.
- ٧) إدارة وأليات فعالة لوحدة السلامة والصحة المهنية.
- ٨) السعى الدائم لتوفير فرص عمل للخريجين تناسب تخصصاتهم.
- ٩) تفعيل وحدة التدريب بالكلية لتؤدى الدور المنوط بها فى خدمة المجتمع الداخلى والخارجى.
- ١٠) تطوير مركز البحوث الزراعية بأبو جريدة وتفعيل جميع وحداته.
- ١١) إنشاء وحدة للتدريب والإستشارات والتنمية البشرية كوحدة خاصة تابعة لمركز البحوث الزراعية بأبو جريدة.
- ١٢) إنشاء وحدة لإنتاج المنظفات والمطهرات كوحدة خاصة تابعة لمركز البحوث الزراعية بأبو جريدة.

الأهداف الإجرائية:

١- إعداد خطة إستراتيجية موثقة ومعتمدة لأنشطة قطاع شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

- ١.١- دراسة الوضع الحالى
 - الموارد المادية والبشرية
 - الدراسة الذاتية للقطاع
 - تحديد احتياجات المستفيدين
- ١.٢- تحديد المستهدف (الرؤية والرسالة والاهداف)
- ١.٣- تحديد الفجوة (مقارنة الوضع الراهن والوضع المثالى)
- ١.٤- سد الفجوة (الخطة التنفيذية)
- ١.٥- مراجعة الخطة الاستراتيجية وصياغاتها فى صورتها النهائية.
- ١.٦- اعتماد الخطة من مجلس الكلية.

٢- تشكيل الهيكل التنظيمى لقطاع شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة وتطويره.

- ٢.١- إعداد الهيكل التنظيمى بحيث يتضمن أستحداث وحدات جديدة.
- ٢.٢- تحديد مهام واختصاصات الوحدات التنظيمية للقطاع.
- ٢.٣- اعتماد الهيكل التنظيمى للقطاع.
- ٢.٤- إعداد دليل للتوصيف الوظيفى للعاملين فى قطاع شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- ٢.٥- اعتماد دليل التوصيف الوظيفى.

٣- تشكيل الهيكل الإدارى لقطاع شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة وتطويره.

- ٣.١- تحديد احتياجات القطاع من الموظفين الإداريين.
- ٣.٢- تعيين مدير لمكتب وكيل الكلية لشئون خدة المجتمع وتنمية البيئة وتحديد مهامه الوظيفية.
- ٣.٣- تعيين سكرتارية لمكتب وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة وتحديد مهامهم الوظيفية.
- ٣.٤- تعيين موظفين فى الشئون الإدارية للقطاع ووحداته وتحديد مهامهم الوظيفية.

٤- تعظيم دور القطاع في تلبية احتياجات المجتمع داخل وخارج الكلية

- ٤.١ - تنظيم ندوات ومؤتمرات ومحاضرات عامة تتعلق بقضايا ومشكلات المجتمع والبيئة المحيطة.
- ٤.٢ - إبرام إتفاقيات للتعاون المشترك بين الكلية والمستفيدين من الشركات ورجال الأعمال والمؤسسات.
- ٤.٣ - تنظيم قوافل خدمية وارشادية للتفاعل المباشر مع المجتمع المحيط.
- ٤.٤ - إستحداث وحدة للإتصال المجتمعي.
- ٤.٥ - تفعيل دور نقطة الإتصال المجتمعي في دعوة الأطراف المجتمعية المستفيدة للمشاركة في أنشطة الكلية المختلفة وفي تسويق خدمات الكلية التعليمية والبحثية والتطبيقية والمجتمعية والانتاجية.

٥- إعداد خريطة بحثية تطبيقية لحل المشكلات الزراعية والبيئية بحافظة دمياط

- ٥.١ - عقد لقاءات مع السادة أعضاء هيئة التدريس في الأقسام العليا المختلفة للإطلاع على الأنشطة البحثية وتحديد البحوث التطبيقية.
- ٥.٢ - ورش عمل لمناقشة المشكلات الزراعية والبيئية وعرض الأفكار والبحوث.
- ٥.٣ - الأعداد لندوة أعضاء هيئة التدريس والمستثمرين لاستعراض الأفكار والبحوث.
- ٥.٤ - تشكيل لجنة لتسويق البحوث العلمية.

٦- إدارة وأليات فعالة لمواجهة المخاطر والأزمات المحتملة بالكلية.

- ٦.١ - تشخيص أنواع ومصادر المخاطر والأزمات المحتملة بالكلية.
- ٦.٢ - وضع أليات وقائية للتعامل مع مصادر المخاطر والأزمات المحتملة بالكلية.
- ٦.٣ - وضع وتطوير أليات للتعامل مع المخاطر والأزمات وقت حدوثها.
- ٦.٤ - إعداد برامج وجداول زمنية لتدريب أعضاء اللجان الفرعية في وحدة الأزمات والكوارث.
- ٦.٥ - وضع واعتماد خطة لإدارة المخاطر الأزمات والكوارث.
- ٦.٦ - متابعة وتنفيذ الخطة.
- ٦,٧ - اصدار دليل لوحدة الأزمات والكوارث للتعريف بخدمات وإمكانيات الوحدة المختلفة.

٧- إدارة وأليات فعالة لوحدة السلامة والصحة المهنية.

- ٨.١ - التأكد من صلاحية أجهزة الإنذار بالتنسيق مع الجهة المعنية واستكمالها في جميع مرافق الكلية.
- ٨.٢ - التأكد من صلاحية أدوات ونظم مكافحة الحريق ومطابقتها للمواصفات وإستكمالها في جميع مرافق الكلية.
- ٧.٣ - إعداد خطط الحماية والتأمين لمنشآت الكلية.
- ٧.٤ - وضع خطة طوارئ وإخلاء لمبنى الكلية مع تنفيذ سيناريوهات تحاكي كيفية التصرف في حال وجود أزمة.
- ٧.٥ - إنشاء عيادة طبية بها طبيب مقيم وتتوفر بها مستلزمات الإسعافات الأولية لتوفير الرعاية الصحية وتقديم الاسعافات العاجلة لجميع العاملين بالكلية والطلاب.
- ٧.٦ - متابعة إعداد وتنفيذ كافة الإنشاءات بالكلية للتأكد من تنفيذ اشتراطات السلامة والصحة المهنية

٧.٧- اصدار دليل لوحة السلامة والصحة المهنية للتعريف بخدمات وإمكانات الوحدة المختلفة وإجراءات السلامة فى الأماكن المختلفة.

٨- السعى الدائم لتوفير فرص عمل للخريجين تناسب تخصصاتهم.

- ٨.١- تفعيل وحدة متابعة الخريجين وتحديد مهامها واختصاصاتها.
- ٨.٢- بناء قاعدة بيانات شاملة خاصة بالخريجين وربطها بموقع الكلية لمساعدة الشركات والمؤسسات الباحثة عن موظفين فى مجالات التخصص فى الوصول إلى الخريجين بسهولة ويسر.
- ٨.٣- بناء قاعدة بيانات شاملة خاصة بالشركات والمؤسسات الباحثة عن خريجي الكلية فى التخصصات المختلفة وربطها بموقع الكلية لمساعدة الخريجين على التواصل معهم.
- ٨.٤- إيجاد آلية للتواصل الفعال بين الكلية بأقسامها العلمية المختلفة وابنائها من الخريجين والأطراف المجتمعية بما يحقق الموانمة المستمرة بين مخرجات التعلم ومتطلبات سوق العمل وكذلك توفير فرص عمل للخريجين.
- ٨.٥- وضع برامج تدريبية للخريجين لتنمية مهاراتهم بما يتلائم مع طبيعة واحتياجات سوق العمل والتطور العلمى فى مجال التخصص.
- ٨.٦- العمل على تطوير مهارات البحث عن وظيفية وكيفية الحفاظ عليها من خلال تنفيذ دورات تدريبية للخريجين.
- ٨.٧- انشاء رابطة للخريجين بالكلية للاستفادة من خبراتهم ودعم التواصل بين الأجيال المختلفة لخريجي كلية الزراعة.
- ٨.٨- إجراء الدراسات والاستقصاءات الخاصة بتحديد احتياجات سوق العمل من خريجي الكلية والمواصفات المطلوبة فى خريجي التخصصات المختلفة بالكلية للاستئارة بها فى تطوير البرامج والمقررات الدراسية واستحداث برامج جديدة تلبي احتياجات سوق العمل.
- ٨.٩- اصدار دليل لوحة متابعة الخريجين للتعريف بخدمات وإمكانات الوحدة المختلفة.

٩- تفعيل وحدة التدريب بالكلية لتؤدى الدور المنوط بها فى خدمة المجتمع الداخلى والخارجى.

- ٩.١- تشكيل الهيكل التنظيمى لوحة التدريب وتحديد مهامها واختصاصاتها.
- ٩.٢- تحديد الاحتياجات التدريبية لكل فئة من الفئات المستهدفة من الكلية (الطلاب - الخريجين - أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم - الهيئة الإدارية والفنية) فى المجالات المختلفة.
- ٩.٣- تنسيق وتنفيذ ومتابعة وتقييم البرامج التدريبية التى تقدمها الهيئات والمشروعات المختلفة من داخل وخارج الكلية لمختلف المستهدفين وتوثيقها.
- ٩.٤- تخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقييم عمليات التدريب الميدانى لطلاب وتوثيقها بالتنسيق مع شئون الطلاب.
- ٩.٥- اصدار دليل لوحة التدريب للتعريف بخدمات وإمكانات الوحدة المختلفة.

١٠- تطوير مركز البحوث الزراعية بأبو جريدة وتفعيل جميع وحداته.

- ١٠.١- البدء فى إجراءات تخصيص أرض مركز البحوث الزراعية بأبو جريدة لصالح الكلية.
- ١٠.٢- فك تجميد أرصدة المركز وتحويلها بالكامل للصندوق الخاص بمركز البحوث الزراعية بأبو جريدة.

١٠.٣- إنشاء وحدة حسابية تابعة للكلية لإدارة الحسابات الخاصة بمركز البحوث بأبو جريدة.

١٠.٤- جعل جميع التصرفات المالية من سلف وشيكات واستثمارات صرف وخلافه بتوقيعها الأول والثاني من خلال رئيس مجلس الإدارة ومسئول الوحدة الحسابية للمركز.

١٠.٥- وضع خطة وبرنامج زمني لتطوير المركز وتفعيل وحداته وزيادة الكوادر البشرية بالمركز.

١٠.٦- تعديل لائحة المركز ووضع الية لتحفيز ومكافأة تميز مديري المركز والوحدات ذات الطابع الخاص.

١٠.٧- وضع نظام لمتابعة وتقييم الاداء بالمركز ووحداته الخاصة.

١١- إنشاء وحدة للتأهيل والتنمية البشرية كوحدة ذات طابع خاص.

١١.١- إعداد مقترح لإنشاء وحدة التأهيل والتنمية البشرية يتضمن أهداف إنشاء الوحدة ودراسة جدوى، ومقترح للائحة المالية.

١١.٢- تشكيل الهيكل التنظيمي للوحدة.

١١.٣- وضع خطة بالبرامج التدريبية التي تقدمها الوحدة موضحا فيها المحتوى العلمي، وعدد الساعات والفئات المستفيدة ورسوم الدورة لكل دورة تدريبية.

١١.٤- الإعلان عن الوحدة لكل الأطراف المجتمعية المعنية يوضح الخدمات التي تقدمها الوحدة.

١١.٥- تنسيق وتنفيذ ومتابعة وتقييم الدورات التدريبية.

١٢- إنشاء وحدة لإنتاج المنظفات والمطهرات كوحدة خاصة تابعة لمركز البحوث الزراعية بأبو جريدة

١٢.١- إعداد مقترح لإنشاء الوحدة يتضمن أهداف إنشاء الوحدة ودراسة جدوى والمنتجات التي سيتم تصنيعها والفئات المستفيدة، ومقترح اللائحة التنظيمية والمالية

١٢.٢- تشكيل الهيكل التنظيمي للوحدة وأعماده.

١٢.٣- تشكيل الهيكل الإداري والفني للوحدة.

١٢.٤- وضع برنامج زمني للتوسع في الإنتاج وتطوير الوحدة وتسويق منتجاتها لتلبي احتياجات الأطراف المستفيدة

١٢.٥- الإعلان عن الوحدة والخدمات التي تقدمها لكل الأطراف المجتمعية المعنية.

١٢.٦- تفعيل الوحدة مع المتابعة والإشراف على التنفيذ وتقييم الأداء بالوحدة.