

الخطة الاستراتيجية

٢٠٢٤/٢٠١٩

كلية العلاج الطبيعي

الفهرس

رقم الصفحة	الموضوع	م
٢	كلمة العميد	١
٣	فريق الأعداد	٢
٤	أهمية التخطيط الاستراتيجي	٣
٦	نبذه عن المؤسسة	٤
١٤	الاطار المنهجي لإعداد الخطة الاستراتيجية	٥
١٤	إجراءات إعداد الخطة	٦
١٥	أدوات التحليل والقياس	٧
١٦	أدوات وأساليب جمع البيانات	٨
١٧	مرجعيات إعداد الخطة الاستراتيجية	٩
١٩	التحليل الرباعي (SWOT Analysis)	١٠
٢٢	تحليل البيئة الداخلية والخارجية للكلية	١١
٤٦	الاستراتيجيات والسياسات الخاصه بالمؤسسة	١٢
٥٥	الغايات النهائية والاهداف الاستراتيجية	١٣
٦٧	الخطة التنفيذية	١٤
٩١	آلية ضمان التطبيق والمتابعة والتحديث للخطة الاستراتيجية	١٥

كلمة عميد الكلية



الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين نبينا محمد
صلى الله عليه وسلم وعلى آله وصحبه أجمعين

إيماننا بدور كلية العلاج الطبيعي جامعة دراية المهم في دعم عجلة التنمية
والتطوير في القطاع الصحي بمحافظة المنيا. حرصت الكلية ومنذ تأسيسها على
تقديم تعليم ذي جودة عالية وتخرج منافس متخصص ذات كفاءة عالية لتلبية احتياج القطاع الصحي
والاسهام في خدمة المجتمع ونهضته

وفي ضوء التحديات والمتغيرات التي تواجه التعليم الطبي والرعاية الصحية في مصر، رأت كلية علاج طبيعي
جامعه دراية ضرورة إعداد خطة طموحة للسنوات الخمس القادمة ٢٠١٩-٢٠٢٤، تدفع بالكلية إلى الأمام
وتحسن بها من قدرتها التنافسية، وتحفظ لها مكانتها ومرجعيتها وتؤكد بها ريادتها. وقد اعتمدت هذه الخطة
على خبرة الكلية والقدرات المتميزة لأعضاء هيئة التدريس بها وتميزها في مجال التعليم الطبيعي
ومشاركتها الفعالة في البحث العلمي الجاد مع التأكيد على أهمية المسؤولية المجتمعة للكلية وعياداتها الخارجية
في تقديم خدمات الرعاية الصحية لجميع فئات المجتمع. ندعو الله عز وجل أن يوفقنا في الرؤى والأهداف
ويسدد خطانا على طريق الإصلاح والتطوير حتى تحتفظ كليتنا بريادتها ومرجعيتها وتستمر في أداء رسالتها التي
انشئت من أجلها

السيد الأستاذ الدكتور / خالد عياد

فريق إعداد الخطة الاستراتيجية

الاسم	الوظيفية
أ.د خالد عياد	عميد الكلية
أ.د هشام عزت	رئيس قسم العلاج الطبيعي للعلوم الأساسية
أ.د محمد عبد الحميد	رئيس قسم العلاج الطبيعي لأمراض الباطنة والمسنين
د.احمد ممدوح	مدير وحدة الجودة
د. نادية عبد الحكيم	مدرس العلاج الطبيعي بقسم الاعصاب
م.م دعاء عبد الناصر	مدرس مساعد بقسم العلاج الطبيعي لصحة المرأة
م. مروه لطفى	معيده بقسم العلاج الطبيعي للجلد والاعشوية

تمت مراجعة الخطة بواسطة

مراجع داخلي: أ.د سحر عادل

مراجع خارجي: أ.د جهان مسعد

أهمية التخطيط الاستراتيجي

"اصنع الاحداث او ساهم في صنعها، وإلا فإن غيرك سيقوم بذلك"

التخطيط هو التنبؤ بالمستقبل والاستعداد له انطلاقا من تحليل الحاضر وتوقعات واتجاهات المستقبل لتحقيق الاهداف المرجوة وفقا للأولويات ووفقا لجدول زمني محدد وتحديد دقيق للمسئوليات ويلعب التخطيط الاستراتيجي باعتباره العمود الفقري للإدارة الاستراتيجية، والتي تسهم بشكل كبير في تطوير مؤسسات التعليم الجامعي،

التخطيط الإستراتيجي يسعى لتحقيق الموائمة والتكامل بين موارد وإمكانات المؤسسة في بيئتها الداخلية وبيئتها الخارجية في محاولة للإستثمار الأمثل للفرص والحد من المخاطر والتهديدات لسد فجوة الأداء في مجال التعليم العالي والبحث العلمي. بات التخطيط الإستراتيجي من الضروريات التي تقود إلى التعامل العلمي والمنهجي مع التحديات المترامنه وتحويل الوضع الراهن من بيئة عدم التأكد الى بيئة أقرب ما تكون لبيئة التأكد بمشاركة جميع فئات المؤسسة داخليا وخارجيا؛ مما يوحد الجهود ويدعم الأداء والإنجاز ويعضد المعتقدات والقيم المشتركة ويزيد من اواصر الإلتماء والمواطنة لجميع افراد المؤسسة.

وقد تزايدت الحاجة إلى التخطيط الإستراتيجي نتيجة ما تشهده الجامعات من عمليات تطوير وتحديث، وما تواجهه من مشكلات وتحديات ترتبط بعدة محاور: أولها البحث العلمي والذي يعاني من نقص المعرفة اللازمة لإجراء البحوث العلمية، وغياب التعاون العلمي بين الجامعات على المستوى المحلي والدولي، وثانيها عملية التدريس؛ حيث تعاني من نمطية المقررات الدراسية، واستخدام طرق التدريس التقليدية، وثالثها خدمة المجتمع؛ حيث يعاني من ضعف الترابط بين البحوث التي تقوم بها أعضاء هيئة التدريس وخطط التنمية، والانفصال الواضح بين كليات الجامعات وكثير من مؤسسات المجتمع.

التخطيط الاستراتيجي للتعليم الجامعي من أصعب وأهم أنواع التخطيط فهو يمثل المرحلة النهائية في عملية انتاج الكفاءات والقوى العاملة التي ينتظرها المجتمع ويعتمد عليها في تنميته الشاملة، ان الجامعة اليوم هي المصنع البشري بامتياز الذي ينتج العقول والكفاءات والقوى العاملة التي يحتاجها السوق المحلي والعالمي اعتمادا على التخطيط الاستراتيجي.

يرتبط التخطيط لمؤسسات التعليم العالي بالنشاط الإداري الذي تمارسه الإدارة في المؤسسة وتحليل الفجوة بين موارد وامكانيات المؤسسة والفرص المتاحة في البيئة المحيطة بغرض سد هذه الفجوة وتحقيق الملائمة والتوافق الاستراتيجي.

وانطلاقاً من إدراك كلية العلاج الطبيعي جامعة دراية لأهمية التخطيط الاستراتيجي فقد تم وضع خطة استراتيجية ترسم من خلالها خارطة طريقها المستقبلي بما يحقق الريادة العالمية في العملية التعليمية والبحث العلمي وخدمة المجتمع. ومن هذا المنطلق فقد قامت الكلية بوضع خطة إستراتيجية طويلة الأجل تتضمن الرؤية المستقبلية للكلية والرسالة التي تسعى إلى تحقيقها

وإيماناً من جامعة دراية بأهمية دور التخطيط الإستراتيجي فإن الجامعة متمثلة في قيادتها الرشيدة تسعى دائماً لبناء إستراتيجية عمل دقيقة على أسس علمية سليمة ودراسة واعية لجميع المقومات والمعطيات.

نبذة عن المؤسسة:

تم افتتاح الكلية عام ٢٠١٥ بموجب القرار الوزاري رقم ٣٢٣٨ بتاريخ ١٨/٨/٢٠١٥ وبدأت الدراسة بها بمرحلة البكالوريوس رسمياً في العام الجامعي ٢٠١٥/٢٠١٦ وتضم الكلية عدد من الأقسام الأكاديمية وتهدف الكلية للحصول على الاعتماد الأكاديمي من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد

الوصف العام للوضع الراهن:

- عدد أعضاء هيئة التدريس: ٥٦ (٢٦ بدوام كامل و ٣٠ بدوام جزئي)
 - معاوني أعضاء هيئة التدريس: ٤٤
 - العاملين بالجهاز الإداري بالجامعة: ٣٤
 - عدد طلاب المرحلة الأولى (في العام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩): ٣٧٦ طالب
 - البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية لطلاب المرحلة الأولى: برنامج واحد
- صدر القرار الجمهوري بإنشاء جامعة دراية عام ٢٠١٠ وبدأت الدراسة بكلية العلاج الطبيعي ٢٠١٥/٨/١٨ بقرار وزاري ٣٢٣٧ ببرنامج واحد ومبني واحد على مساحة ١٠١٨٢

ويوجد عدد كافي من أعضاء التدريس والمعاونين والإداريين والفنيين. وقد اجتذبت الكلية أعدادا كبيرة من الطلبة، فبعد أن بدأت بعدد ٢٣١ طالبا في أولى دفعاتها، وصل عدد الطلاب إلى ما يقرب من ٣٦٧ طالب في عام ٢٠١٨/٢٠١٩

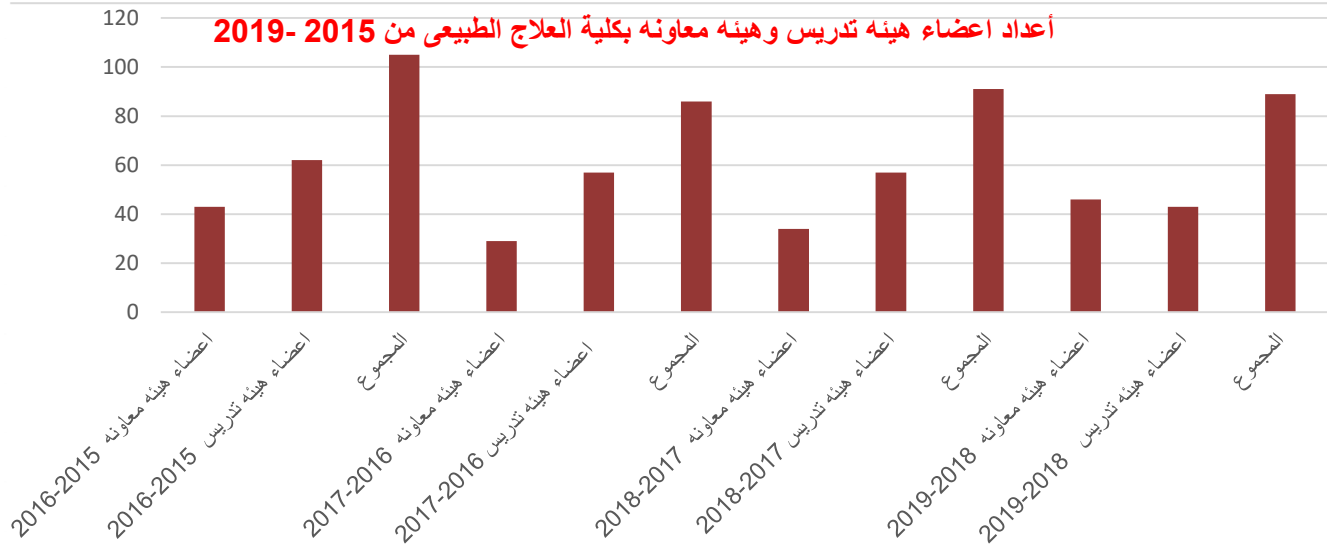
يوجد الموقع الحالي للكلية داخل الحرم الرئيسي للجامعة بمدينة المنيا الجديدة مجاورا لمبنى كلية الصيدلة وهو يتكون من مبنى واحد يضم ثلاثة طوابق يحتوي على ٤ قاعات للمحاضرات و ٢٢ قاعة تدريسية و ٧ معامل علمية وبحثية وحاسب الى.

وقد وصل عدد السادة أعضاء التدريس ومعاونهم الآن الى حوالي ٥٦ عضوا، ومازال ينمو، وقد حصل عدد كبير منهم على درجة الدكتوراه من جامعات ذات سمعة عالمية محلية وعالمية، ولديهم الإرادة القوية لنقل معرفتهم وخبراتهم وما تعلموه بما يفيد ويخدم أهداف الكلية والمساهمة في تحقيق رسالتها.

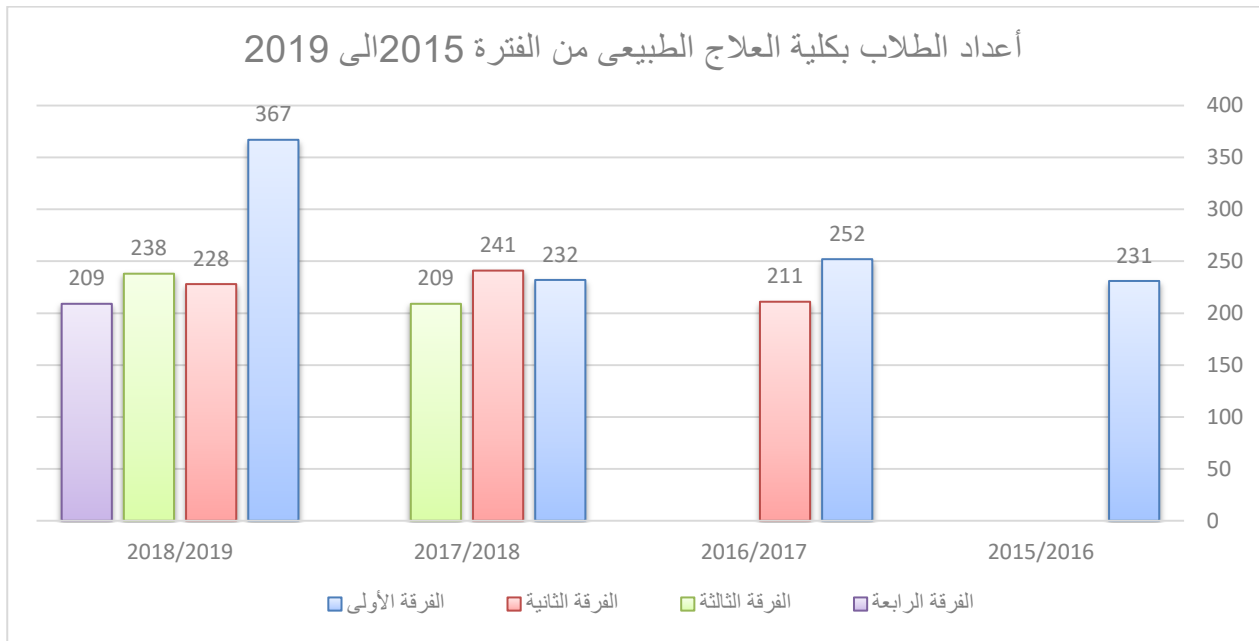
وقد تطورت أعداد هيئة التدريس بالكلية منذ نشأتها فقد بدأت بأعداد من الأساتذة المنتدبين من مختلف كليات العلاج الطبيعي بالجمهورية وعدد من الأساتذة المعينين. ومع زيادة أعداد أعضاء هيئة التدريس المعينين بالكلية قل عدد أعضاء هيئة التدريس المنتدبين.

وهنا إحصائيات ورسم بياني بمدى تطور اعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم وأعداد الطلاب والجهاز الإداري

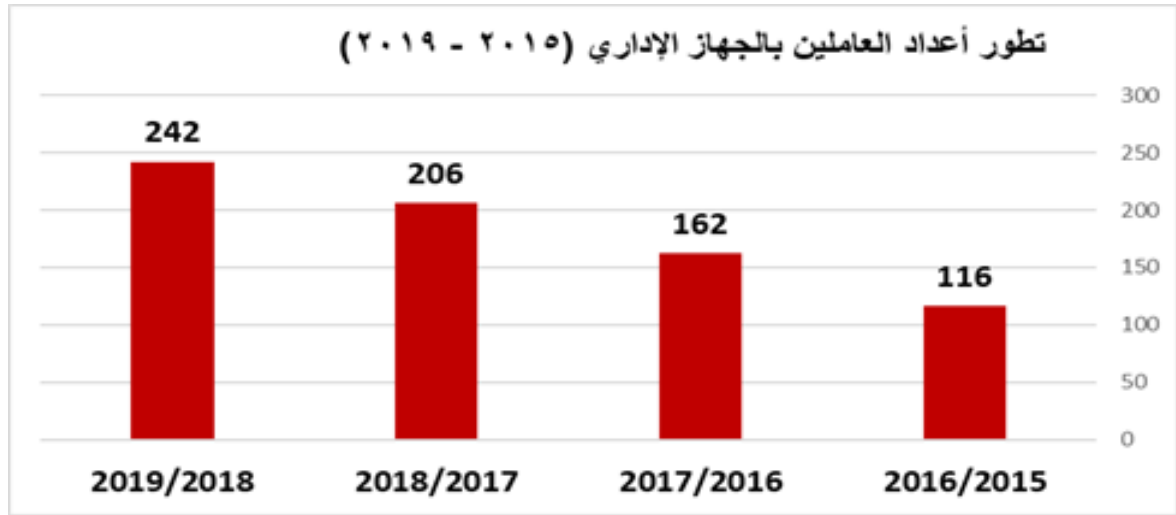
العدد		العام	م
٨	عضو هيئة تدريس	٢٠١٦/٢٠١٥	١
١١	عضو هيئة معاونة		
١٩	إجمالي		
١٧	عضو هيئة تدريس	٢٠١٧/٢٠١٦	٢
١٤	عضو هيئة معاونة		
٣١	إجمالي		
٢٠	عضو هيئة تدريس	٢٠١٨/٢٠١٧	٣
٣٦	عضو هيئة معاونة		
٥٦	إجمالي		
٢٢	عضو هيئة تدريس	٢٠١٩/٢٠١٨	٤
٣٤	عضو هيئة معاونة		
٥٦	إجمالي		



الفرقة الرابعة	الفرقة الثالثة	الفرقة الثانية	الفرقة الأولى	الفرقة العام
			٢٣١	٢٠١٦/٢٠١٥
		٢١١	٢٥٢	٢٠١٧/٢٠١٦
	٢٠٩	٢٤١	٢٣٢	٢٠١٨/٢٠١٧
٢٠٩	٢٣٨	٢٢٨	٣٦٧	٢٠١٩/٢٠١٨



تطور أعداد الجهاز الإداري بالجامعة ٢٠١٩/٢٠١٥		
الاعداد	العام	م
١١٦	٢٠١٦/٢٠١٥	١
١٦٢	٢٠١٧/٢٠١٦	٢
٢٠٦	٢٠١٨/٢٠١٧	٣
٢٤٢	٢٠١٩/٢٠١٨	٤

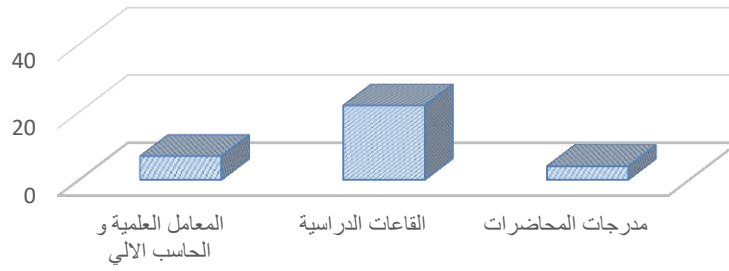


تطور المباني والقاعات الدراسية في كلية العلاج الطبيعي

المعامل العملية والحاسب الآلي	القاعات الدراسية	مدرجات المحاضرات	المساحة الكلية للمبنى "م٢"	مساحة الدور "م٢"	الكلية
٧	٢٢	٤	١٠١٨٢	٣٣٩٤	العلاج الطبيعي ٢٠١٧

رسم توضيحي يبين مدى التطور في كلية العلاج الطبيعي
عام 2019 فيما يخص القاعات الدراسية و المدرجات و
المعامل العلمية

عدد مدرجات المحاضرات و القاعات الدراسية و المعامل العلمية و معامل الحاسب الالى



تم إنشاء الوحدة وذلك من منطلق حرص الكلية علي لتطور والتحديث ومواكبة التعليم والإرتقاء بالمؤسسة التعليمية.

الرؤية الخاصة بوحدة الجودة

الوصول بكلية العلاج الطبيعي، جامعة دراية إلى تطبيق المعايير الدولية للجودة.

الرسالة الخاصة بوحدة الجودة

تتعهد وحدة ضمان الجودة بكلية العلاج الطبيعي بإقامة نظام داخلي للتقويم المؤسسي والتعليمي الشامل والمستمر بما يحقق رؤية ورسالة الكلية وبما يضمن استمرار تطوير كافة النظم والوسائل الداعمة لكفاءة العملية التعليمية لتخرج خريجين ذوي كفاءة وجودة عالية وقادرين على المنافسة وكذلك الخدمة المجتمعية.

العيادات الخارجية بكلية العلاج الطبيعي

تقدم العيادات الخارجية بكلية العلاج الطبيعي جامعة دراية خدمات علاجية على أعلى مستوى بالمجان لغير القادرين على مستوى صعيد مصر وقراها. وتم تطوير وتحديث العيادات بأحدث الأجهزة العلاجية في مجال العلاج الطبيعي.

حيث تم عمل ١٦ غرفة علاجية مجهزة بالكامل بجميع الأجهزة العلاجية الحديثة للعلاج الطبيعي. وتحتوي على وحدة العلاج المائي وأيضا تحرص على تقديم التدريب الالكلينيكي للطلاب والخبرة العملية في التعلم ووضع أفضل الممارسات.

وتقدم العيادات الخارجية خدمات التشخيص والعلاج المجاني لأبناء مجتمع محافظة المنيا في جميع تخصصات العلاج الطبيعي ويشرف على تقديم الرعاية الصحية بها أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم وهيئه التمريض ويوجد مكان خاص ومجهز لعلاج الأطفال وذوي الاحتياجات الخاصة خدمة مجانية لتقديم الرعاية الصحية لهم.



تمكنت الجامعة من إنشاء مكتبة أكثر ملاءمة لعدد طلاب الكلية المتزايد تدريجيًا، وتم تجهيزها بالأثاث اللازم، ويتم حاليًا تزويدها بالمراجع والمصادر والدوريات العلمية، وتم دعمها بأجهزة تكنولوجيا المعلومات؛ لتمكين الطلاب والأساتذة من البحث، والدراسة.

كما تم اتخاذ كافة الإجراءات اللازمة لكي تتصف المكتبة بالموصفات العالمية التي تمكنها من دورها ومهامها بنجاح، ومن ثم فقد تم فهرستها ورقياً، وإلكترونياً



طبيعة وأنواع البرامج التعليمية:

تقوم كلية العلاج الطبيعي جامعة دراية بتدريس برنامج بنظام الساعات المعتمدة من خلال الأقسام العلمية هي:-

١- قسم العلوم الأساسية

٢- قسم العلاج الطبيعي للاضطرابات الجهاز التنفسي

٣- قسم العلاج الطبيعي لصحة المرأة

٤- قسم العلاج الطبيعي للجلد والأغشية

٥- قسم العلاج الطبيعي للعظام

٦- قسم العلاج الطبيعي للأعصاب

٧- قسم العلاج الطبيعي للأطفال

وتمنح كلية العلاج الطبيعي بجامعة دراية درجة البكالوريوس في العلاج الطبيعي

رؤية ورسالة الكلية

الرؤية

تسعى كلية العلاج الطبيعي جامعة دراية للريادة المحلية والاقليمية والاعتراف والتميز العالمي في مجال التدريس والبحث العلمي والرعاية الاكلينيكية في تخصص العلاج الطبيعي.

الرسالة

تلتزم كلية العلاج الطبيعي جامعة دراية باعداد خريج قادر على المشاركة الفعالة في معالجة المشاكل الصحية عند المرضى ورفع الوعي الصحي لدى المجتمع وتحقيق التنافس المبنى والبحثى على المستوى المحلى والاقليمى والدولى.

الإطار المنهجي لإعداد الخطة الاستراتيجية بكلية العلاج الطبيعي جامعة دراية

نظرا لحدائة النشأة لكلية العلاج الطبيعي جامعة دراية والتطلع للعمل في إطار منظومي لاستقراء المستقبل والسعي للتنفيذ والمتابعة للأنشطة العلمية والبحثية المختلفة في إطار يضمن الوصول إلى مخرجات ذات جوده عالية تمكن الكلية من تحقيق وضع تنافسي بين نظيراتها في الجامعات الأخرى وكذلك مواكبة رؤية الدولة الاستراتيجية بمؤسسات التعليم العالي وكذلك تحقيق متطلبات الاعتماد الاكاديمي والمؤسسي للكلية، كان من الأهمية بمكان البدء في إعداد خطة استراتيجية تشمل التوجه المستقبلي للكلية خلال السنوات الخمس القادمة. تمثل الخطة الإستراتيجية خريطة الطريق التي تقود الكلية إلى ما تطمح في الوصول إليه وما يحقق رؤيتها المستقبلية وأهدافها العامة انطلاقا من وضعها الحالي ومن خلال الاستغلال الأمثل وتعزيز لنقاط القوة والفرص المتاحة من جهة، والتغلب على نقاط الضعف والتهديدات من جهة أخرى، مما يضمن تحرك المؤسسة في الاتجاه الصحيح.

وتشمل الخطة الإستراتيجية ثلاثة محاور رئيسية تتمثل في دراسة وتحليل الوضع الحالي للمؤسسة باستخدام التحليل الرباعي (SWOT)، يليها تحديد الأهداف الإستراتيجية كمحور ثاني ثم في النهاية يأتي المحور الثالث المتمثل في مجموعه من الأنشطة والأعمال التي تقود إلى تحقيق الأهداف ومن ثم تحقيق رسالة المؤسسة المعلنة وتعتمد المؤسسة على مجموعه من الإجراءات أو الخطوات التي تمثل في مجملها منهجية الخطة للأعوام القادمة.

إجراءات إعداد الخطة:

وتنقسم مراحل إعداد الخطة الاستراتيجية الى المراحل الآتية:

١-المرحلة الأولى: تكوين فريق إعداد الخطة الاستراتيجية برئاسة السيد الأستاذ الدكتور /خالد عياد عميد الكلية وعضوية ممثلين عن كل الفئات المعنية بما يضمن التنوع الفني لأعضاء الفريق

٢- المرحلة الثانية: هي مرحلة نشر الثقافة والتدريب وتشمل على تنظيم مجموعة من الندوات وورش العمل (تم عقد عدد منال ندوات وورشال عمل على مستوى الكلية) للتوعية بمفهوم وأهمية التخطيط الاستراتيجي وطرق تحليل البيئة الداخلية والخارجية، والتهيئة والأعداد لصياغة الخطة الاستراتيجية

٣-المرحلة الثالثة: تهتم هذه المرحلة مجمع المعلومات اللازمة من مختلف الأطراف عن طريق الاستبيانات ثم عمل استبيان التعديل الرؤية والرسالة والتحليل البيئي للكلية وشارك فيه الكثير من الفئات كالطلاب وأولياء الأمور وأعضاء من نقابة العلاج الطبيعي بمحافظة المنيا وأرباب العمل والسادة أعضاء هيئة التدريس

ومعاونتهم والجهاز الإداري، والقيادات الأكاديمية بالجامعة والمقابلات والملاحظة وفحص المستندات لتحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات.

٤-المرحلة الرابعة: إجراء التحليل البيئي الداخلي والخارجي للكلية، وذلك بتشخيص الوضع الحالي للكلية عن طريق تحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات من خلال جلسات العصف الذهني لفريق التخطيط وطرح الاستبيانات وعقد المقابلات مع المعنيين.

٥-المرحلة الخامسة: تحديد الأهداف الاستراتيجية التي تحقق رسالة ورؤية الكلية.

٦-المرحلة السادسة: تحديد الاستراتيجيات المناسبة التي ستساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية.

٧-المرحلة السابعة:مراجعة الخطة عدة مرات وتحكيمها بواسطة اثنين من الخبراء في التخطيط الاستراتيجي، وإجراء التعديلات المقترحة والوصول بالخطة الي الصيغة النهائية.

٨- المرحلة الثامنة: اعتماد الخطة الاستراتيجية من قبل مجلس وحدة ضمان الجودة، ثم مجلس كلية

٩-المرحلة التاسعة:الإعلان عن الخطة ونشرها على كافة الأطراف المعنية.

أدوات التحليل والقياس:

تم استخدام أحدث الطرق الإحصائية في تحليل البيانات والمعلومات المجمعة من خلال الأدوات المختلفة بأشراف نخبة متميزة من خبراء التحليل وعلوم الإحصاء لتحقيق المراحل الإحصائية التالية:

أولاً: إعداد التحاليل الإحصائية للبيانات والمعلومات:

١- إعداد التحليل البيئي الداخلي.

٢-إعداد التحليل البيئي الخارجي.

٣- تحديد التهديدات القائمة والمستقبلية.

٤- تحديد السمات المميزة والوضع التنافسي.

ثانيا: التدقيق والاستدلال

تعتمد مرحلة التدقيق والاستدلال على التحقق من تطابق التحليل الإحصائي مع المعلومات والبيانات المجمعة.

ثالثا: الصياغة وإعداد الوثائق في صورتها الأولية والنهائية

تم إجراء هذه المرحلة بعد التدقيق والتأكد من جمع البيانات حيث تم صياغة واستخلاص الأهداف مع إجراء عملية التبويب للمعلومات وإعداد التحليل اللفظي وقراءة النتائج بصورة علمية وفنية.

رابعا: إعداد المسودة الأولى وطرحها لاستطلاع الرأي

تعتبر هذه المرحلة من المراحل الحاكمة حيث تم:

١. صياغة المسودة الأولى.
٢. مراجعة وتدقيق الصياغة.
٣. طرح المسودة الأولى لاستطلاع رأي المستفيدين بمختلف الفئات.
٤. تحليل التغذية الراجعة (feedback).
٥. إجراء التصويبات وإعداد المسودة النهائية.

خامسا: اعتماد الخطة الاستراتيجية وإعلانها لجميع فئات المستفيدين

- ١) اعتماد الخطة من مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة.
- ٢) عرض الخطة الاستراتيجية علي السيد الأستاذ الدكتور رئيس الجامعة لاتخاذ إجراءات الاعتماد.
- ٣) إعلان الخطة لجميع فئات المستفيدين.

أدوات وأساليب جمع البيانات

تم استخدام مجموعة من الأدوات لجمع البيانات لإعداد الخطة الاستراتيجية مثل:

- ١- عقد الندوات وورش العمل والحلقات النقاشية مع مختلف الأطراف.
- ٢- عقد جلسات العصف الذهني لفريق التخطيط الاستراتيجي والاجتماعات الدورية مع مجموعة المستفيدين من أعضاء هيئة التدريس وطلاب ورجال المجتمع المدني بمختلف فئاته.
- ٣- طرح الاستبيانات لفئات المستفيدين المختلفة بالداخل والخارج.
- ٤- عقد المقابلات الشخصية لفريق التخطيط الاستراتيجي مع ممثلي الفئات المختلفة.
- ٥- الملاحظات الموضوعية لوحدات الكلية المختلفة.

٦-البيانات المتاحة لدي إدارة الكلية.

٧-نتائج الاستبيانات قياس الرأي والمقابلات التي تم عقدها مع عينة من المستفيدين وممثلي الجهات ذات العلاقة.

٨-تقارير الدراسة الفصلية الصادرة عن الكلية.

المرجعيات الأساسية لأعداد الخطة الاستراتيجية.

١. الخطة الاستراتيجية لجامعة دراية.
٢. قانون تنظيم الجامعات الخاصة والأهلية رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٩.
٣. خطة وزارة التعليم العالي لسنة ٢٠٠٩.
٤. قانون العاملين بالدولة.
٥. رؤية ورسالة الكلية.
٦. محاضرات الاجتماعات والمقابلات.
٧. معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
٨. المعايير الأكاديمية المرجعية الوطنية (NARS).
٩. تقارير المراجعة الخارجية بالكلية.
١٠. التقرير السنوي الذاتي ٢٠١٨ / ٢٠١٩.
١١. مشاركة أصحاب المصلحة والمستفيدين والمتمثلة في:-

- إدارة الكلية
- أعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة والعاملون
- الطلاب وأولياء الأمور والخريجين
- ارباب العمل ومنظمات سوق العمل للعلاج الطبيعي
- المجتمع المحلي
- الإدارات المختلفة داخل الجامعة.

قائمة المستفيدين

- ١ - إدارة الكلية
- ٢ - أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
- ٣ - الجهاز الإداري
- ٤ - الطلاب وأولياء الأمور والخريجين
- ٥ - منظمات سوق العمل للعلاج الطبيعي
- ٦ - المجتمع المحلي

القيم والمبادئ:

- ١ - إرساء مبدأ المواطنة وعدم التمييز.
- ٢ - مبدأ الأسس العلمية للمعرفة والبحث والابتكار.
- ٣ - تعزيز مبدأ التنافس بما يضمن الابتكار والتطوير المستمر.
- ٤ - التميز في مجالات التعليم والبحث العلمي بما يخدم المجتمع المحيط.
- ٥ - احترام الثقافات المختلفة لدى الافراد.
- ٦ - احترام التوجهات العامة للتخطيط في التعليم من قبل الدولة.
- ٧ - تبنى نظم الجودة الشاملة بما يضمن رفع الكفاءة الثقافية والعلمية للأفراد.

التحليل البيئي

مقدمة:

يشمل التحليل البيئي الرباعي للبيئة الداخلية والخارجية للكلية طبقا لمعايير اعتماد ومؤسسات التعليم العالي. وذلك لتحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديد باستخدام طريقة التحليل الرباعي (SWOT Analysis) وقد تم جمع البيانات عن طريق عقد اجتماعات مع اصحاب المصلحة وارباب العمل وجلسات عصف ذهني واستمارات استقصاء للفتات المستهدفة المختلفة وكذلك بعض التقارير والدراسات، وقد أسفر ذلك عن تحديد صياغة الرؤية والرسالة والاهداف الاستراتيجية والمرحلية لتحقيق رسالة الكلية.

اجراء دراسة التحليل البيئي

الأدوات والأساليب والمنهجيات المستخدمة:

١ - أدوات جمع البيانات

اعتمدت الخطة على الأدوات المعتادة لجمع البيانات مثل:

- ورش العمل والحلقات النقاشية لفريق إعداد الخطة مع مختلف الأطراف.
- جلسات العصف الذهني لقيادات الكلية والاجتماعات الدورية لرؤساء الأقسام وإدارة الكلية وأعضاء هيئة التدريس والطلاب.
- مجموعة الاستبيانات الموجهة للمستفيدين من الداخل ومن الخارج.
- المقابلات الشخصية لفريق عمل الخطة مع الإدارات المختلفة داخل الكلية وممثلي قطاعات العلاج الطبيعي بالمجتمع المحلي هذا بالإضافة إلى التقارير والدراسات التي تجريها الكلية لتقييم وضعها الراهن مثل الدراسة الذاتية للكلية والتقارير السنوية وتقارير المراجعين الخارجيين لبرامج الكلية.

٢ - أدوات تحليل البيانات

تعتمد دراسات الخطة الإستراتيجية على مجموعة من المناهج والأدوات التحليلية كما يلي:

- منهج (SWOT) لتحليل الوضع الراهن الداخلي والخارجي.
- مصفوفة العوامل الداخلية والعوامل الخارجية لتحديد الوضع الإستراتيجي الحالي للكلية.

٣- المنهجية المستخدمة لتحليل الوضع الراهن

ارتكزت المنهجية المتبعة لتحليل الوضع الراهن بشقية الداخلي والخارجي علي المنهجية الشائعة وهي التحليل الرباعي البيئي وذلك:
نقاط القوة (Strength)
نقاط الضعف (Weakness)
الفرص المتاحة (Opportunities)
التحديات الخارجية (Threats)

بحيث يتم عمل- :

	مساعده	أضرار
البيئة الداخلية	S Strengths قوه	W Weaknesses ضعف
البيئة الخارجية	O Opportunities فرص متاحة	T Threats تهديدات خارجية

وتشمل دراسة التحليل البيئي ما يلي:

تحليل البيئة الداخلية والخارجية للكلية

١-تحليل البيئة الداخلية للكلية

يتم ذلك من خلال تحليل البيئة الداخلية مركزاً على نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية، وقد ارتكز هذا التحليل على المعايير التي وضعتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد طبقاً للدليل الصادر عن الهيئة لاعتماد مؤسسات التعليم العالي وتشمل المعايير التالية:

- معيار ١ :التخطيط الاستراتيجي.
- معيار ٢: القيادة والحوكمة.
- معيار ٣: إدارة الجودة والتطوير.
- معيار ٤: أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- معيار ٥: الجهاز الإداري.
- معيار ٦: الموارد المالية والمادية.
- معيار ٧: المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية.
- معيار ٨: التدريس والتعليم.
- معيار ٩: الطلاب والخريجون.
- معيار ١٠: البحث العلمي والأنشطة العلمية.
- معيار ١١: الدراسات العليا.
- معيار ١٢: المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة.

تحليل البيئة الداخلية

المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
التخطيط الاستراتيجي	<ul style="list-style-type: none"> -يوجد للكلية رؤية ورسالة موثقة ومعتمدة ومعلنة. - يوجد ربط بين رسالة الكلية ورسالة الجامعة. -الى حد ما تعتبر الكلية لها وضع تنافسي مميز. - للمؤسسة قيم ومنهجية محددة. 	<ul style="list-style-type: none"> -ضعف في عرض التحليل البيئي للمؤسسة على الأطراف الخارجية من أرباب العمل والمجتمع المحلي. -لا توجد سياسات معلنة للتعليم والبحث العلمي. -ضعف ثقافة التخطيط الاستراتيجي لدى بعض الافراد.
القيادة والحوكمة	<ul style="list-style-type: none"> -يتم اختيار القيادات الاكاديمية والادارية وفقا لمعايير معتمدة ومعلنة. - وجود الية مفعلة للتعامل مع الشكاوى. - وجود موقع رسمي للكلية والجامعة يحتوي على كافة البيانات والانشطة التي تقوم بها الكلية. -وجود توصيف وظيفي معتمد ومعلن وتخصصات محددة. -توجد وحدة لضمان الجودة والاعتماد لها هيكل تنظيمي معتمد. -توجد لجنة للامن والسلام والتدريب. -يوجد صندوق للشكاوى وهناك استجابة الى حد ما للرد على الشكاوى. -تلتزم المؤسسة الى حد ما بحقوق الملكية الفكرية 	<ul style="list-style-type: none"> -عدم تفعيل خطط التدريب لتنمية قدرات القيادات الاكاديمية والادارية. - عدم وجود هيكل تنظيمي محدث ومعتمد. - نقص في الموارد البشرية المدربة. - تشابك في المسئوليات بين بعض الادارات. -لا توجد مشاركة لجميع الأطراف في تحديث الهيكل التنظيمي. -لا توجد وحدة معتمدة للامتياز والكوارث والتدريب. -لا يوجد وحدة للتوظيف معتمدة. -لا يوجد وحدة للتقويم ونظم الامتحانات. -عدم وجود لجنة للمصداقية والاخلاقيات. -لا توجد آلية لتطبيق أخلاقيات المهنة. -لا يوجد دليل لأخلاقيات المهنة. -لا يوجد ميثاق لحقوق الملكية الفكرية.
إدارة الجودة والتطوير	<ul style="list-style-type: none"> -وجود وحدة لتقويم الاداء وضمان الجودة بالكلية. -توجد لائحة موثقة ومعتمدة لوحدة ضمان الجودة. 	<ul style="list-style-type: none"> -يوجد ضعف في نظام المراجعين الخارجيين للمقررات والبرامج. - عدم تفعيل بعض اللجان المنبثقة عن وحدة ضمان الجودة.

<p>- ضعف الممارسات التطبيقية للجودة والاعتماد.</p> <p>- عدم توافر التجهيزات الملائمة لوحدة ضمان الجودة لممارسة أنشطتها.</p> <p>- عدم وجود آلية محددة بالكلية لعمل استقصاء لمستوى الخريجين في مجالات عملهم حيث لم يتم تخريج أول دفعه للكلية.</p> <p>- عدم وجود نظام الكتروني لقياس رأى الفئات المختلفة.</p>	<p>-يوجد نظام داخلي لضمان الجودة.</p> <p>-توجد نظام لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم.</p> <p>-يتم الاستفادة الى حد ما بأراء الطلاب في موضوعات الجودة.</p> <p>-وجود كوادر مدربة من أعضاء هيئة التدريس في مجال الجودة في المؤسسات التعليمية.</p> <p>-مشاركة جميع الأقسام الأكاديمية في نظم الجودة</p> <p>-توجد آلية مفعلة للثواب والعقاب.</p>	
<p>-لا توجد خطط خمسية لتعيين معاوني أعضاء هيئة التدريس.</p> <p>-لا يتناسب عدد أعضاء هيئة التدريس مع أنشطة الكلية التعليمية والبحثية.</p> <p>-عدم توافق نسبة أعضاء هيئة التدريس للطلاب مع المعدلات العالمية (٢٠: ١).</p> <p>-عدم وجود عدد كاف من أعضاء هيئة التدريس في بعض الاقسام العلمية.</p> <p>- لا توجد آليات مفعلة لقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم.</p> <p>-قلة عدد أعضاء هيئة التدريس المعينين حيث ان عدد كبير منهم معار من جامعات أخرى.</p> <p>- لا توجد خطة لتدريب أعضاء هيئة التدريس.</p>	<p>-يتلاءم التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس مع المقررات التي يقومون بتدريسها.</p> <p>-توجد شفافية في الإعلان عن الأماكن المتاحة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم.</p> <p>-حصول أعضاء هيئة التدريس على دورات في تنمية القدرات داخل وخارج المؤسسة.</p> <p>-يوجد تقييم مناسب لأعضاء هيئة التدريس.</p> <p>-متوسط الفئة العمرية لأعضاء هيئة التدريس تتراوح ما بين ٣٠-٥٠ سنة.</p> <p>-أعضاء هيئة التدريس على درجة عالية من التميز والكفاءة، والايجابية، والانتماء المؤسسي.</p> <p>-روح التعاون العالية بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة.</p> <p>-انتقاء أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم من ذوي الخبرات والتميز واشراكهم في الأنشطة</p>	<p>أعضاء هيئة و التدريس الهيئة المعاونة أعضاء هيئة التدريس</p>

	<p>المهنية والثقافية والاجتماعية.</p> <p>-تحظي الكلية بوجود قيادات ذات خبرات طويلة في مجال العمل الأكاديمي والقيادي داخل جمهورية مصر العربية قادرة على التطوير والتحديث.</p> <p>-اتاحة الدورات التدريبية لتطوير وتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بشكل مستمر.</p> <p>-انتداب عدد كبير من الاساتذة ذوي الخبرة الفائقة في تدريس بعض المقررات دقيقة التخصص.</p>	
<p>-لا يوجد نظام لقياس مدى الرضا الوظيفي للعاملين.</p> <p>- نقص في بعض العمالة المدربة مثل أعمال السكرتارية.</p> <p>- عدم تفعيل خطط التدريب بصورة كاملة.</p> <p>- لا توجد آليات لضبط الجودة والتطوير.</p> <p>- لا توجد اليه للتعامل مع النقص والزيادة في افرادالجهاز الادارى.</p>	<p>-توجد خطة تدريبية تشرف عليها وحدة التدريب.</p> <p>- توجد خطة لتدريب العاملين.</p> <p>- توجد آليات لتقييم كفاءة العاملين بالكلية.</p> <p>- توجد الية للثواب والعقاب للعاملين.</p> <p>- توجد تجهيزات ملائمة لأماكن عمل الإداريين.</p> <p>- نسبة توزيع العاملين طبقا للتوصيف الوظيفي تفوق ٧٠%.</p>	<p>الجهاز الاداري</p>
<p>-عدم وجود مصادر تمويل ذاتي للكلية بجانب دعم الجامعة.</p> <p>-الزيادة في اعداد الطلاب.</p> <p>- عدم تدعيم المكتبة دوريا باحدث المراجع.</p> <p>-الميزانية المعتمدة للكلية غير كافية لممارسة الأنشطة البحثية والتعليمية والمجتمعية.</p> <p>-لا يوجد نظام محدد لتوزيع الميزانية.</p>	<p>-توزيع الموارد المالية بما يتلائم مع العملية التعليمية والبحثي.</p> <p>-قاعات ومعامل مجهزة بالوسائل التعليمية اللازمة والحديثة ويتم توزيع الطلاب بما يتناسب مع المساحات والقاعات والمعامل.</p> <p>-توجد خطة للصيانة الدورية.</p>	

<p>-الموارد المالية المخصصة للبحث العلمي غير كافية . -عدم وجود مبنى ادارى منفصل.</p>	<p>-يتم تطبيق اجراءات الامن والسلامة داخل القاعات والمعامل بصورة جيدة. -معظم المراسلات الادارية الكترونية. -توجد مكتبة ملائمة ومجهزة. -جميع المعامل والقاعات والمدرجات مكيفة. -وجود عدد ١ مصعد كهربائي. -وجود مخزن مجهز للعياده الخارجيه للعلاج الطبيعي. -يوجد دعم مادي للعملية البحثية. -يوجد أداه لنقل العاملين والطلاب وأعضاء هيئة التدريس. -يوجد نظام سكاني متميز لخدمة الطالب وأعضاء هيئة التدريس المغتربين.</p>	<p>الموارد الماديه والماليه</p>
<p>-المهارات المستفادة من المقررات العملية غير كافية. -ضعف مساهمة للطلاب في العملية البحثية -خلو اللائحة من أساليب التعلم الحديثة مثل التعلم الذاتي. -لا تساهم البرامج الدراسية الى حد ما في تنمية المهارات الذهنية والتفكير الناقد. -لا توجد الى حد ما مراجعة كافية للبرامج والمقررات والبرامج التعليمية. -لا يتم تدريب الطلاب على الأسئلة المتنوعة -لا توجد علاقة الى حد ما بين عدد الساعات الفعلية ومحتوى الامتحانات. -لا يوجد رضا الى حد ما عن نظم الامتحانات وذلك حسب رأى الطلاب. -الامتحانات العملية للطلاب تحتاج إلى تطوير</p>	<p>-اللائحة الدراسية القائمة مرضية الى حد ما. -تلائم البرامج التعليمية القائمة بالكلية الى حد ما مع سوق العمل العلاج الطبيعي. -يوجد توصيف معلن وموثق للبرامج والمقررات الدراسية. -تشارك الاطراف المعنية المختلفة الى حد ما في تصميم وتطوير البرامج التعليمية. -توجد الى حد ما اجراءات موثقة للمراجعة الدورية للبرامج التعليمية. -تناسب مقررات اللائحة الحالية مع المعايير القومية القياسية لقطاع العلاج الطبيعي. -تناسب محتوى مقرر اللغة لمتطلبات الدراسة.</p>	<p>المعايير الأكاديمية</p>

<p>لقياس مهارات مختلفة.</p> <p>- لا توجد اجراءات موثقة للمراجعه الدوريه للبرامج التعليميه والمقررات الدراسيه.</p> <p>- لا يوجد مقررات الكترونيه</p>	<p>- يوجد مصادر تعلم مطوره مثل المكتبه.</p> <p>- تنوع أساليب التقويم تحريري – شفهي وعملي.</p> <p>- البرامج التعليميه للكلية متوافقه مع رسالتها وأهدافها الاستراتيجيه.</p> <p>- تحرص الكلية على ان تحقق مخرجات التعلم المستهدفة للبرامج التعليميه التي تقدمها.</p> <p>- تحرص الكلية على أن تلبى البرامج التعليميه التي تقدمها من حيث تنوعها ومحتواها واحتياجات سوق العمل.</p> <p>-ملائمة مساحة المكتبة مع أعداد الطلاب بالكلية.</p> <p>-وجود مقررات للتأهيل لسوق.</p> <p>-تميز المؤسسة في التعليم الذاتي ومشاركة الطلاب.</p>	
<p>-لا يوجد إستراتيجية حالیه للتدريس والحاليه غير كافيه وتحتاج الى تطوير.</p> <p>-عدم وجود معامل افتراضيه متخصصه.</p> <p>-ضعف الاعتماد على التعلم الإلكتروني.</p> <p>-عدم كفاية موارد التعلم الذاتي للطلاب.</p> <p>-عدم وجود نظام للتصوير داخل المكتبه.</p> <p>-وجود ضعف في الامتحانات الالكترونيه مع التوجهات الخاصه بوزارة التعليم العالي</p>	<p>-توجد ألية للتعامل مع مشاكل التعلم المختلفه مثل الدروس الخصوصيه والكثافه العدديه .</p> <p>-توجد ألية معلنه للتعامل مع العجز والزيادة في عدد أعضاء هيئة التدريس .</p> <p>-يوجد برنامج معتمد للتدريب الصيفي للطلاب مناسب.</p> <p>-يعتبر تحليل نتائج استقصاء الطالب مفيدة الى حد ما .</p> <p>-توفر عدد كافي إلى حد ما من أجهزة الحاسب الآلي المتصلة بالإنترنت.</p> <p>-وجود مكتبة تحتوي على العديد من الكتب المتخصصة لبرامج الدراسة في</p>	<p>التدريس والتعلم</p>

	<p>الكلية يضاف له كتب جديدة سنويا.</p> <p>-يعتبر العاملون بالمكتبة مؤهلون إلى حد ما</p> <p>-الاستماع لأراء الطالب المتعلقة بالناحية العلمية وارشادهم من خلال المرشدين الأكاديميين والساعات المكتبية.</p> <p>-كفاءة أعضاء هيئة التدريس في تخصصاتهم.</p> <p>-يوجد توصيف للمقررات الدراسية التي تتضمنها البرامج التعليمية.</p> <p>-تعمل الكلية على توفير فرص التعلم للطلاب ومصادر التعلم الذاتي والتي تتلائم مع أنماط التعلم المستخدمة (الانترنت).</p> <p>-تقوم الكلية بتقويم الطلاب بعدالة وموضوعية(نظام الكنترول) .</p> <p>-تستخدم الكلية نظام الممتحنين الخارجيين.</p> <p>-تضع الكلية قواعد موثقة للتعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج الامتحانات وتعلمها وتراقب تطبيقها.</p> <p>-قاعات المحاضرات و المعامل ملائمة للعملية التعليمية من حيث الوسائل السمعية و البصرية.</p>	
<p>عدم وجود آليات لمتابعة الطلاب المتعثرين والمتفوقين والمعاقين.</p> <p>-لا يوجد تفعيل كافي لنظام التدريب العملي المستمر.</p> <p>-عدم وجود ملتقى سنوي للتوظيف.</p> <p>-عدم وجود وحدة التوظيف بالكلية.</p>	<p>-وجود لائحة دراسية مرضية إلى حد كبير.</p> <p>-وجود برنامج تدريبي كافي للطلاب.</p> <p>-توجد تسهيلات للطلاب مثل قاعات الدرس المجهزة والمكتبة والمساحات الخضراء وعدد ٢ كافيتيريا وصالة للألعاب الرياضية.</p>	<p>الطلاب والخريجون</p>

<p>-عدم وجود الية لجذب الطلاب الوافدين. -عدم وجود نسخ كافية من المراجع بالمكتبة مما يؤدي إلى عدم استعارة بعضها. -عدم وجود آلية معرفة احتياجات سوق العمل بصفة دورية، وكذلك عدم وجود آلية لتسهيل التحاق الخريجين بسوق العمل في مختلف التخصصات. -عدم وجود برامج للتنمية البشرية. -المشاركة الغير فعالة لمعظم أعضاء هيئة التدريس في الأنشطة الطلابية. - عدم وجود دليل الطالب.</p>	<p>-يوجد نظام مميز للإرشاد الأكاديمي للطلاب بنظام الساعات المعتمدة. -نسبة كل طالب من المساحات الخضراء تتماشى مع المعايير الأكاديمية القياسية. -وجود تعاون مع مستشفيات ومؤسسات تعليمية المختلفة لعقد دورات تدريبية لطلاب الفرق النهائية. -وجود آلية للدعم الإرشادي للطلبة. -تدعم الكلية الأنشطة الطلابية العلمية والثقافية والرياضية والاجتماعية للطلاب وتحرص على زيادة نسبة مشاركة الطلاب فيها. -تحرص الكلية على الاهتمام بدور اتحاد الطالب والعمل على تفعيل مساهمته في مجال الأنشطة الطلابية - .وجود موقع الكتروني للكلية عليه كافة المعلومات الخاصة والقبول و التحويلات. -يوجد عيادة طبية مجهزة بالكلية . -يوجد وسائل انتقال خاص بالكلية لنقل الطالب . -وجود آلية لدعم الطالب المتفوقين .</p>	
<p>-لا يتم الاستفادة من نتائج البحث العلمي في خدمة المجتمع. -تعتبر مصادر تمويل البحث العلمي غير كافية. -تعتبر تجهيزات المعامل البحثية غير كافية. -تحتاج المكتبة الى تحديث رقمية (قواعد بيانات عالمية). -عدم وجود مشروعات بحثية كافية ممولة من</p>	<p>- يوجد نشر علمي دولي مناسب الى حد ما -توجد قاعدة بيانات للبحوث العلمية. -يوجد أعضاء هيئة تدريس مؤهلين ومدرسين في مدارس علمية متميزة. -يوجد تعاون الى حد ما بين التخصصات المختلفة في البحث العلمي. -هناك تمويل من الكلية لحضور المؤتمرات</p>	<p>البحث العلمي والأنشطة العلمية</p>

<p>جهات محلية او قومية. -عدم كفاءة الموارد المالية المخصصة للبحث العلمي. -ضعف وعي أعضاء هيئة التدريس بالمشروعات البحثية الممولة من هيئات محلية وعالمية.</p>	<p>الدولية والمحلية. -تعتبر عوامل الامن والسلامة داخل المعامل البحثية كافية. -زيادة ميزانية البحث العلمي والمؤتمرات التخصصية. -تنوع الأبحاث العلمية نتيجة تنوع تخصصات أعضاء هيئة التدريس. -تميز الأبحاث بالحدثة. -تطور في عدد البحوث المنجزة من قبل أعضاء هيئة التدريس. -يوجد تعاون في المجال البحثي مع مؤسسات مناظرة.</p>	
<p>-عدم ربط مواضيع البحث العلمي للكلية بالمجتمع المحلي. -عدم وجود فنيين متخصصين مدربين في تشغيل الأجهزة العلمية الحديثة. -نقص عدد أعضاء هيئة التدريس لبعض التخصصات. -عدم وجود برنامج للدراسات العليا بالكلية.</p>	<p>-وجود معمل الأبحاث مجهز بعدد من الأجهزة العلمية الحديثة. -تشجيع الهيئة المعاونه في الأقسام العلمية بالكلية المسجلين بكليات اخري على نشر الأبحاث المستخرجة من الرسائل العلمية وتكريمهم ماديا ومعنويا. -وجود اتفاقيات تعاون في مجال البحث العلمي والاشراف على الرسائل مع جامعات محلية مثل جامعة القاهرة وجاري عمل اتفاقات مع جامعات دولية مثل جامعة أستون بانجلترا.</p>	<p>الدراسات العليا</p>
<p>-تفعيل التعاون مع الجهات الادارية لمحافظه المنيا لخدمة المجتمع المحلي. -لا يوجد تفاعل كافي مع المجتمع المحيط. -عدم وجود وحدات ذات طابع خاص لخدمة المجتمع المحيط مثل عيادات متخصصة.</p>	<p>-توجد خطة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة معتمدة وموثقة. - يتم عمل العديد من القوافل الطبية والخدمات للبيئة المحيطة. - تميز الكلية في خدمة المجتمع عن طريق</p>	<p>المشاركة و المجتمعية تنمية البيئة</p>

	<p>المشاركة في مشروع تطوير القرى.</p> <p>- وجود اتفاقيات مع بعض المؤسسات المحلية.</p> <p>وجود عيادة خارجية بالكلية لعلاج المرضى بدون مقابل مادي.</p>	
--	--	--

تحليل البيئة الخارجية

المعيار	الفرص	التحديات
التخطيط الاستراتيجي	<p>- اعتبار التعليم مشروع قومي مصري من جانب الدولة.</p> <p>- خطط التنمية المستدامة للدولة.</p> <p>- وجود شبكة المعلومات والتي ترفع في مستوى مشاركة في التحليل البيئي من جانب الأطراف المختلفة من المجتمع المحيط.</p>	<p>-التغيرات السياسية والاجتماعية والاقتصادية بشكل سريع.</p> <p>-التطور الهائل في الوسائل التكنولوجية.</p> <p>-التغير المفاجيء في نظم التعليم في العلاج الطبيعي.</p> <p>-وجود كليات مناظرة خاصة أخرى في المجتمع المحيط.</p>
القيادة والحكومة	<p>-مرونة ادارة الجامعة لتطوير الهياكل التنظيمية للتوافق مع متطلبات الاعتماد.</p> <p>- موقع الجامعة المتميز جغرافيا.</p>	<p>-عدم وجود مركز لضمان الجودة بالجامعة.</p> <p>- نقص في الموارد البشرية المدربة.</p>
القيادة والحكومة	<p>-مناخ الحرية السائد في المجتمع والرغبة في تحسين الأوضاع الحالية.</p> <p>-المرونة في عقد بروتوكولات التعاون والشراكة مع الجهات والمؤسسات المحلية والعالمية.</p> <p>-وجود قوانين تحمي حقوق الملكية الفكرية.</p>	<p>-تغير القوانين و اللوائح الخاصة بكليات العلاج الطبيعي وكذلك مهنة العلاج الطبيعي</p> <p>-قلة الوعي بحقوق الملكية الفكرية داخل المجتمع.</p>
	-وجود الهيئة القومية لضمان جودة	-يوجد ضعف في نظام المراجعين الخارجين

<p>للمقررات والبرامج.</p> <p>-عدم وجود آلية محددة بالكلية لعمل استفتاء علي مستوى الخريجين في مجالات عملهم حيث لم يتم تخرج اي دفعات للكلية.</p>	<p>التعليم والاعتماد.</p> <p>-وجود خبراء معتمدين في الجودة يمكن الاستعانة بهم.</p> <p>- وجود مؤسسات علاج طبيعي وارباب عمل وخبراء في العلاج الطبيعي.</p>	<p>إدارة الجودة و التطوير</p>
<p>-زيادة اعداد الجامعات الخاصة مما يؤدي الي تقليل أعضاء هيئة التدريس المتاحين للعمل.</p> <p>- وجود تنافس بين الجامعات الخاصة علي استقطاب أعضاء هيئة التدريس.</p>	<p>-وجود جامعات حكومية مجاوره بها.</p> <p>-اعضاءهيئة تدريس ذوي خبرة يمكن الاستعانة بهم.</p> <p>- المرونة في تعيين اعضاء هيئة التدريس ومعاونهم.</p> <p>- وجود مراكز للتدريب خارج الجامعة.</p>	<p>أعضاء هيئة التدريس</p>
<p>-القوانين واللوائح تسمح بحصول الموظفين على الأجازات الاجبارية.</p> <p>-الجهاز الإداري مركزي داخل إدارة الجامعة.</p>	<p>-وجود مرونة في استقطاب الكفاءات المدربة للتعيين.</p>	<p>الجهاز الاداري</p>
<p>-الموقع الإلكتروني للكلية ضعيف الي حد ما ويحتاج الي تطوير حتى يحقق فرصة الانتشار.</p> <p>-عدم قدرة الكلية علي اتخاذ القرار بتحديد أعداد المقبولين بالكلية.</p> <p>-لا توجد معامل كافية للتوسع المستقبلي.</p> <p>- لا يوجد مبني اداري منفصل.</p>	<p>-وجود ميزانية ليس بها تعقيدات في الصرف.</p> <p>-سهولة استكمال التجهيزات المطلوبة.</p>	<p>الموارد المالية والمادية</p>
<p>-عدم وجود مقررات للتاهيل لسوق العمل.</p>	<p>-وجود معايير قومية قياسية لقطاع العلاج الطبيعي.</p>	<p>المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية</p>
<p>-عدم وجود برامج دراسية متنوعة.</p>	<p>-وجود وسائل تكنولوجية متميزه بالجامعة تساعد في العملية التعليمية.</p> <p>-وجود مقررات الكترونية بالجامعات الاخري يمكن الاستعانة بها.</p>	<p>التدريس و التعلم</p>

<p>-الزيادة في أعداد خريجي كلية العلاج الطبيعي. - عدم وجود التخصصية في تكليف للعلاج الطبيعي.</p>	<p>-يوجد وسائل انتقال خاص بالكلية لنقل الطلاب. - توجد تسهيلات للطلاب مثل قاعات الدرس المجهزة ومنح للطلاب المتفوقين والملاعب والمساحات الخضراء والمدن الجامعية والمطعم المركزي ونظام الرعاية الصحية للطلاب بالجامعة. -وجود تعاون مع مؤسسات تعليمية المختلفة لعقد دورات تدريبية طلاب الفرق النهائية.</p>	<p>الطلاب والخريجون</p>
<p>-عدم توجيه الابحاث لخدمة المجتمع -عدم كفاية الميزانية المخصصة من للبحث العلمي. -صعوبة المنافسة البحثية إقليميا وعالميا. -عدم وجود استفادة من المشروعات البحثية المقدمة من الجهات المانحة. -ارتفاع اسعار الاجهزة والمستلزمات المستخدمة في البحث العلمي.</p>	<p>-وجود العديد من المجالات في المجتمع المحيط التي في حاجة الي تطبيقات البحث العلمي. -تشجيع الجامعة على النشر العلمي العالمي المتميز وذلك برصد مكافآت مجزية. -وجود بروتوكولات بين الجامعة وجامعات أجنبية، وإمكانيات عقد شراكة مع جامعات أجنبية أخرى. -وجود قواعد بيانات الأبحاث العلمية بوزارة التعليم العالي المتصلة بشبكة الجامعات المصرية والتي تسهل الحصول على الأبحاث العلمية سواء المنشورة في دوريات محلية أو أجنبية، -التعاون مع جامعات اخري في البحث العلمي.</p>	<p>البحث العلمي والأنشطة العلمية</p>

<p>-لا يوجد برنامج للدراسات العليا.</p>	<p>توجد فرصة للتقدم لعمل لائحة للدراسات العليا للجنة قطاع العلاج الطبيعي.</p>	<p>الدراسات العليا</p>
<p>-عدم تفعيل بعض البروتوكولات بصورة كاملة. -عدم وجود مؤسسات تعليمية لطلاب كلية العلاج الطبيعي كافية في محيط محافظة المنيا. -لا يوجد تفاعل كافي مع المجتمع المحيط. -لا توجد خطة لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة.</p>	<p>-الاشترك في الاتفاقيات مع الهيئات والمستشفيات الجامعية لتدريب الطلاب. -وجود العديد من المؤسسات والهيئات في المجتمع المحيط والتي يمكن ان تقدم المساعدة. لدعم أنشطة الكلية المختلفة مثل تدريب الطلاب وعقد المؤتمرات والندوات وورش العمل المختلفة. -وجود العديد من المؤسسات والجهات التي تتيح فرص العمل لخريجي الكلية. -تقدم المؤسسة بعض القوافل الطبية للمشاركة في حملات للتوعية والأعمال الخيرية.</p>	<p>المشاركة المجتمعية وخدمة المجتمع</p>

مصصفوه عوامل البيئة الداخلية والخارجية والوزن النسبي لهم

البيئة الخارجية		البيئة الداخلية		المعيار
تهديدات	فرص	عدد عوامل الضعف	عدد عوامل القوه	
٤	٣	٣	٤	١- التخطيط الاستراتيجي
٤	٥	١٢	٨	٢ - القيادة والحكومة
٢	٣	٦	٨	٣- إدارة الجودة والتطوير
٢	٤	٧	١١	٤ - أعضاء هيئة التدريس
٢	١	٥	٦	٥ - الجهاز الإداري
٤	٢	٧	١٢	٦- الموارد المالية والمادية

١	١	١١	١٤	٧-المعايير الأكاديمية
١	٢	٦	١٥	٨- التعليم والتعلم
٢	٣	١٠	١٢	٩- الطلاب والخريجون
٥	٥	٧	١١	١٠-البحث العلمي والأنشطة العلمية
١	١	٤	٣	١١-الدراسات العليا
٤	٤	٣	٥	١٢- المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة
٣٢	٣٤	٨١	١٠٩	مجموع العوامل

مصنوفه العوامل الإستراتيجية الداخليه (نقاط القوة والضعف):

بعد أن انتهى أعضاء فريق التخطيط الإستراتيجي بالكلية من دراسة وتشخيص وتحليل المتغيرات والعوامل الإستراتيجية في البيئة الداخلية للكلية، ومن ثم تحديد مجالات القوة ومجالات الضعف، وجب الآن استخلاص الدلالات الإستراتيجية لهذا التحليل البيئي. وذلك لإعداد مصنوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية من خلال الخطوات التالية:

- تحديد وزن نسبي لكل نقطة من نقاط القوة (عامل إستراتيجي) ولكل نقطة من نقاط الضعف (عامل إستراتيجي) ومراعاة أن مجموع الأوزان النسبية ٥٠ لنقاط القوة و ٥٠ لنقاط الضعف بحيث يكون مجموع الوزن النسبي لنقاط القوة ونقاط الضعف ١٠٠.
- ترتيب العوامل الإستراتيجية الداخلية (نقاط القوة ونقاط الضعف) ترتيباً تنازلياً بحيث يكون الترتيب الأول لنقطة القوة أو الضعف ذات الوزن النسبي الأكبر، بينما الترتيب الأخير لنقطة القوة أو نقطة الضعف ذات الوزن النسبي الأصغر.
- حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط القوة عن طريق ضرب الوزن النسبي $\times 4$ في حالة قدرة الكلية على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة ٩٠% - ١٠٠% وبضرب الوزن النسبي $\times 3$ في حالة قدرة الكلية على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة ٧٥% - ٩٠%. أما بالنسبة لحساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط الضعف فيكون عن طريق ضرب الوزن النسبي $\times 2$ في حالة قدرة الكلية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة ٩٠% - ١٠٠% وبضرب الوزن النسبي $\times 1$ في حالة قدرة الكلية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة ٧٥% - ٩٠%.

- جمع الأوزان المرجحة لكل من نقاط القوة ونقاط الضعف للوصول إلى الوزن الكلي المرجح بالنسبة للكلية، وهذا الرقم يعبر عن قدرة الكلية على التعامل مع عوامل البيئة الداخلية (كلما زاد الرقم وإقترب من ٢.٥ كانت القدرة أكبر والعكس صحيح). وذلك موضح في الجدول التالي:

العوامل الداخلية			
نقاط القوة	الوزن النسبي	كفاءة الكلية	الوزن المرجح
قاعات ومعامل مجهزة بالوسائل التعليمية اللازمة والحديثة ويتم توزيع الطلاب بما يتناسب مع المساحات والقاعات والمعامل.	٤	٣	١٢
اللائحة الدراسية القائمة مرضية الى حد ما	٣	٣	٩
وجود معمل الأبحاث مجهز بعدد من الأجهزة العلمية	٣	٣	٩
وجود وحدة لتقويم الاداء وضمان الجودة بالكلية.	٣	٣	٩
يوجد توصيف للمقررات الدراسية التي تتضمنها البرامج التعليمية.	٣	٤	١٢
تتلائم البرامج التعليمية القائمة بالكلية الى حد ما مع سوق العمل العلاج الطبيعي	٣	٣	٩
تعمل الكلية على توفير فرص التعلم للطلاب ومصادر التعلم الذاتي والتي تتلاءم مع أنماط التعلم المستخدمة (الانترنت).	٢	٣	٦
تناسب مقررات اللائحة الحالية مع المعايير القومية القياسية لقطاع العلاج الطبيعي	٢	٤	٨
وجود برنامج تدريبي كافي للطلاب.	٢	٣	٦
يتلاءم التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس مع المقررات التي يقومون بتدريسها	٢	٣	٦
يتم اختيار القيادات الاكاديمية والادارية وفقا لمعايير معتمدة ومعلنة	٢	٤	٨
يوجد للكلية رؤية ورسالة موثقة ومعتمدة ومعلنة.	٢	٤	٨
يوجد نشر علمي دولي مناسب الى حد ما	٢	٣	٦

٦	٣	٢	الى حد ما تعتبر الكلية لها وضع تنافسي مميز.
٣	٣	١	تحتوي اللائحة الدراسية الحالية على مقررات مهمة مثل الأطراف الصناعية والجبائر ورسم الأعصاب
٣	٣	١	توجد آلية مفعلة للثواب والعقاب.
٤	٤	١	توجد تجهيزات ملائمة لأماكن عمل الإداريين
٤	٤	١	توجد مكتبة ملائمة ومجهزة.
٤	٤	١	حصول أعضاء هيئة التدريس على دورات في تنمية القدرات داخل وخارج المؤسسة.
٣	٣	١	يتم الاستفادة الى حد ما بأراء الطلاب في موضوعات الجودة.
٣	٣	١	يوجد نظام مميز للإرشاد الأكاديمي للطلاب بنظام الساعات المعتمدة
٣	٣	١	تشارك الاطراف المعنية المختلفة الى حد ما في تصميم وتطوير البرامج التعليمية.
٣	٣	١	تميز الكلية في خدمة المجتمع عن طريق المشاركة في مشروع تطوير القرى.
٣	٣	١	توجد آلية للتعامل مع مشاكل التعلم المختلفة مثل الدروس الخصوصية والكثافة العددية.
٤	٤	١	توجد آلية معلنة للتعامل مع العجز والزيادة في عدد أعضاء هيئة التدريس.
٣	٣	١	وجود تعاون في مجال البحث العلمي والاشراف على الرسائل مع جامعات محلية مثل جامعة القاهرة وجاري عمل اتفاقات مع جامعات دولية مثل جامعة أستون بانجلترا.
٣	٣	١	وجود الية مفعلة للتعامل مع الشكاوى
٣	٣	١	وجود مقررات للتأهيل لسوق العمل مثل ادارة الاعمال و ادارة مستشفيات وتوكيد الجودة
٣	٣	١	وجود موقع الكتروني للكلية عليه كافة المعلومات الخاصة والقبول والتحويلات.
١٦٣		٥٠	المجموع

العوامل الداخليه			
الوزن المرجح	كفاءة الكلية	الوزن النسب بي	نقاط الضعف
٨	٢	٤	عدم وجود آلية محددة بالكلية لعمل استقصاء لمستوى الخريجين في مجالات عملهم حيث لم يتم تخرج أول دفعه للكلية
٨	٢	٤	ضعف الممارسات التطبيقية للجودة والاعتماد
٤	١	٤	عدم توافر التجهيزات الملائمة لوحدة ضمان الجودة لممارسة أنشطتها.
٣	١	٣	نقص في الموارد البشرية المدربة .
٣	١	٣	ضعف ثقافة التخطيط الاستراتيجي لدي بعض الافراد
٦	٢	٣	عدم تميز الكلية ببرامج دراسية متنوعة.
٦	٢	٣	قلة عدد أعضاء هيئة التدريس المعينين حيث ان عدد كبير منهم معار من جامعات أخرى.
٦	٢	٣	لا يتناسب عدد أعضاء هيئة التدريس مع أنشطة الكلية التعليمية والبحثية.
٣	١	٣	ضعف وعي أعضاء هيئة التدريس بالمشروعات البحثية الممولة من هيئات محلية وعالمية.
٢	١	٢	ضعف في عرض التحليل البيئي للمؤسسة على الأطراف الخارجية من أرباب العمل والمجتمع المحلي.
٤	٢	٢	عدم وجود معامل بحثية لبعض الأقسام العلمية
٤	٢	٢	لا يوجد رضا الى حد ما عن نظم الامتحانات وذلك حسب رأى الطلاب.
٤	٢	٢	عدم وجود هيكل تنظيمي محدث ومعتمد.
٢	١	٢	الموارد المالية المخصصة للبحث العلمي غير كافية.
٢	١	٢	لا توجد خطط خمسية لتعيين معاوني أعضاء هيئة التدريس.

٢	١	٢	عدم تفعيل خطط التدريب لتنمية قدرات القيادات الاكاديمية والادارية.
٢	١	٢	عدم تفعيل خطط التدريب بصورة كاملة.
١	١	١	عدم وجود وحدات ذات طابع خاص لخدمة المجتمع المحيط.
١	١	١	لا توجد سياسات معلنة للتعليم والبحث العلمي.
١	١	١	لا يوجد نظام لقياس مدى الرضا الوظيفي للعاملين.
١	١	١	يوجد ضعف في نظام المراجعين الخارجين للمقررات والبرامج.
٧٣		٥٠	المجموع
٢٣٦		١٠٠	المجموع الكلي

وبالنظر الى نتائج مصفوفة العوامل الداخلية للكلية فنجد أن اجمالي النقاط ٢.٣٦ وهذه القيمة شديدة القرب من القيمة المتوسطة ٢.٥ وهذا يوضح بشكل عام ان الوضع الإستراتيجي الداخل للكلية هو متوسط (مرحلة الثبات والأستقرار) وهذا متفق مع عدم التفاوت الكبير بين اعداد نقاط القوة والضعف للكلية

EFE Score	IE MATRIX			
٤.٠				
High	Grow	&	Build	High
٣.٠				
Medium	Hold	&	maintain	Medium
٢.٠				
Low	Harvest	&	Divest	Low
١.٠				
	٤.٠	٣.٠	٢.٠	١.٠
	Strong	Average	Weak	IFE score

"مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية للكلية"

مصنوفه العوامل الاستراتيجيه الخارجيه (الفرص والتحديات)

الوزن المرجح	كفاءة الكلية	الوزن النسبي	العوامل الاستراتيجيه الخارجيه
الفرص			
١٢	٣	٤	اعتبار التعليم مشروع قومي مصري من جانب الدولة.
١٢	٣	٤	خطط التنمية المستدامة للدولة.
١٦	٤	٤	مرونة ادارة الجامعة لتطوير الهياكل التنظيمية للتوافق مع متطلبات الاعتماد
١٢	٣	٤	وجود الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
٩	٣	٣	وجود معايير قومية قياسية لقطاع العلاج الطبيعي
٩	٣	٣	وجود تعاون مع المستشفيات الجامعية والمؤسسات المختلفة لعقد دورات تدريبية طلاب الفرق النهائية.
٩	٣	٣	وجود العديد من المجالات في المجتمع المحيط التي في حاجة الي تطبيقات البحث العلمي
٩	٣	٣	وجود شبكة المعلومات والتي ترفع في مستوي مشاركة في التحليل البيئي من جانب الأطراف المختلفة من المجتمع المحيط.
٦	٣	٢	المرونة في عقد بروتوكولات التعاون والشراكة مع الجهات والمؤسسات المحلية والعالمية.
٦	٣	٢	وجود قوانين تحمي حقوق الملكية الفكرية
٦	٣	٢	وجود خبراء معتمدين في الجودة يمكن الاستعانة بهم.
٦	٣	٢	وجود جامعات حكومية مجاوره بها أعضاء هيئة تدريس ذوي خبرة يمكن الاستعانة بهم.
٦	٣	٢	وجود مقررات الكترونية بالجامعات الاخرى يمكن الاستعانة بها.
٨	٤	٢	توجد تسهيلات للطلاب مثل قاعات الدرس المجهزة ومنح للطلاب المتفوقين والملاعب والمساحات الخضراء والمدن الجامعية والمطعم المركزي ونظام الرعاية الصحية للطلاب بالجامعة .

٦	٣	٢	وجود العديد من المؤسسات والهيئات في المجتمع المحيط والتي يمكن ان تقدم المساعدة لدعم أنشطة الكلية المختلفة مثل تدريب الطلاب وعيد الخريجين وعقد المؤتمرات والندوات وورش العمل المختلفة.
٣	٣	١	وجود العديد من المؤسسات والجهات التي تتيح فرص العمل لخريجي الكلية.
٣	٣	١	وجود مؤسسات علاج طبيعي وارباب عمل وخبراء في العلاج الطبيعي .
٣	٣	١	وجود مراكز للتدريب خارج الجامعة.
٣	٣	١	وجود وسائل تكنولوجية متميزه بالجامعة تساعد في العملية التعليمية.
٣	٣	١	تشجيع الجامعة على النشر العلمي العالمي المتميز وذلك برصد مكافآت مجزية.
٣	٣	١	وجود بروتوكولات بين الجامعة وجامعات أجنبية، وإمكانيات عقد شراكة مع جامعات أجنبية أخرى.
٣	٣	١	وجود قواعد بيانات الأبحاث العلمية بوزارة التعليم العالي المتصلة بشبكة الجامعات المصرية والتي تسهل الحصول على الأبحاث العلمية سواء المنشورة في دوريات محلية أو أجنبية،
٣	٣	١	التعاون مع جامعات اخري في البحث العلمي
١٥٦		٥٠	المجموع

الوزن المرجح	كفاءة الكلية	الوزن النسبي	العوامل الاستراتيجية الخارجيه
التحديات			
٤	١	٤	التغيرات السياسية والاجتماعية والاقتصادية بشكل سريع.
٤	١	٤	عدم قدرة الكلية علي اتخاذ القرار بتحديد أعداد المقبولين بالكلية.
٤	١	٤	عدم وجود مركز لضمان الجودة بالجامعة
٤	١	٤	تغير القوانين و اللوائح الخاصة بكليات العلاج الطبيعي وكذلك مهنة العلاج الطبيعي .
٣	١	٣	القوانين واللوائح تسمح بحصول الموظفين على الأجازات الاجبارية.
٦	٢	٣	الجهاز الإداري مركزي داخل إدارة الجامعة
٦	٢	٣	التطور الهائل في الوسائل التكنولوجية.
٣	١	٣	التغيير المفاجيء في نظم التعليم وتحديث مناهج العلاج الطبيعي
٢	١	٢	عدم وجود آلية محددة بالكلية لعمل استفتاء علي مستوى الخريجين في مجالات عملهم حيث لم يتم تخريج اي دفعات
٤	٢	٢	زيادة اعداد الجامعات الخاصة مما يؤدي الي تقليل أعضاء هيئة التدريس المتاحين للعمل.
٤	٢	٢	الزيادة في أعداد خريجي كلية العلاج الطبيعي
٢	١	٢	عدم تفعيل بعض البروتوكولات بصورة كاملة
٢	١	٢	عدم توجيه الابحاث لخدمة المجتمع
٢	١	٢	عدم كفاية الميزانية المخصصة من للبحث العلمي.
١	١	١	صعوبة المنافسة البحثية إقليميا وعالميا
١	١	١	يوجد ضعف في نظام المراجعين الخارجين للمقررات والبرامج
١	١	١	عدم وجود مقررات للتاهيل لسوق العمل .
١	١	١	وجود كليات مناظرة خاصة أخرى في المجتمع المحيط
١	١	١	قلة الوعي بحقوق الملكية الفكرية داخل المجتمع.
١	١	١	الموقع الإلكتروني للكلية ضعيف الي حد ما ويحتاج الي تطوير حتي

			يحقق فرصة الانتشار
١	١	١	عدم وجود تكليف ونيابات في تخصصات العلاج الطبيعي
١	١	١	عدم وجود استفادة من المشروعات البحثية المقدمة من الجهات المانحة.
١	١	١	ارتفاع اسعار الاجهزة والمستلزمات المستخدمة في البحث العلمى.
٢	٢	١	لا يوجد برنامج للدراسات العليا
٦١		٥٠	المجموع
٢١٧		١٠٠	المجموع الكلي

وتعكس نتائج مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية للكلية، أن الوضع الأستراتيجى الخارجى للكلية أقل من المتوسط (مرحلة الثبات والأستقرار) ويبلغ اجمالى النقاط ٢.١٧ وهو ما يعكس البعد عن القيمة المتوسطة والتي تؤخذ على أنها ٢.٥

EFE Score	IE MATRIX			
٤.٠				
High	Grow	&	Build	High
٣.٠				
Medium	Hold	&	Maintain	Medium
٢.٠				
Low	Harvest	&	Divest	Low
١.٠				
	٤.٠	٣.٠	٢.٠	١.٠
	Strong	Average	Weak	IFE score

"مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية للكلية"

مصنوفه عوامل الاستراتيجية الداخلية والخارجية (IE Matrix)

دراسة لتحديد الفجوة الحالية

أولاً: القصور في بعض جوانب العملية التعليمية

في هذا الإطار ينبغي مراجعة المخرجات المستهدفة للبرامج والمقررات الدراسية وتطوير المحتوى العلمي وأساليب التدريس المتبعة وأساليب تقييم الطلاب مع ضمان شفافية الأساليب المتبعة في التقييم كما يلزم تفعيل الإرشاد الأكاديمي وعمل آليات متابعة الطلاب المتعثرين والمتفوقين والمعاقين والعمل على تفعيل نظام التعلم الذاتي والالكتروني للطلاب وتزويد المكتبة بالكتب والمراجع الكافية لمساعدة الطلاب على الاستفادة منها من خلال الاستعارة. كما يلزم تفعيل برنامج التعليم العلاج الطبيعي المستمر والحرص على وجود تواصل مع خريجي الكلية لمعرفة احتياجات سوق العمل وعمل آلية لتسهيل التحاق الخريجين بسوق العمل عن طريق تفعيل مكتب التوظيف بالكلية وعمل مهرجان سنوي للتوظيف والعمل على إكساب الطلاب مهارات بحثية عن طريق إشراك الطلاب في العملية البحثية.

ثانياً: الضعف في العملية البحثية والدراسات العليا

يتطلب وجود ربط بين الخطط البحثية والدرجات المسجلة والخطط البحثية والاستفادة من نتائج الابحاث المختلفة في خدمة المجتمع، كما ينبغي وجود بحوث مشتركة بين الأقسام ووجود مصادر لتمويل البحث العلمي، وتزويد المعامل بأجهزة حديثة وإجراء صيانة دورية للأجهزة الموجودة وحث أعضاء هيئة التدريس على الحصول على مشروعات بحثية مموله من جهات محلية او قومية.

ثالثاً: ضعف المشاركة المجتمعية

للتغلب على ذلك يجب عمل خطط لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة وتفعيل مكتب التوظيف المنوط به شؤون الخريجين لإيجاد فرص عمل من خلال عمل قواعد بيانات خاصة بجهات عمل مختلفة وعقد برتوكولات تعاون مع المستشفيات ومؤسسات في مجال العلاج الطبيعي لتمويل أبحاث خاصة بمشاكل المجتمع المحيط وكذلك دعم وتفعيل التعليم العلاج الطبيعي المستمر لخدمة المجتمع المحلي وأيضاً انشاء وحدات ذات طابع خاص لخدمة المجتمع المحيط وإنشاء مكتب اتصال لتسويق الأبحاث العلمية التطبيقية.

رابعاً: وجود نقص في الموارد المادية والبشرية والبنية التحتية:

للتغلب على ذلك يلزم إيجاد نظام محدد لتوزيع الميزانية وإنشاء وحدات ذات طابع خاص وربط جميع الإدارات بالشبكة العنكبوتية وتطوير معمل الأبحاث بالكلية وإكساب مهارات جديدة لأعضاء هيئة التدريس والإداريين والفنيين وعمل تصور لإنشاء وحدات إنتاجية جديدة.

خامساً: تدعيم القدرة المؤسسية

يلزم الاستفادة من التغذية الراجعة من الطلاب وأصحاب المصلحة والمراجعين الداخليين والخارجيين وإيجاد آلية لمراجعة الخطه الإستراتيجية لضمان تحقيق أهداف الخطة الإستراتيجية وتفعيل لجان الأزمات والكوارث والتدريب وتفعيل اللجان المنبثقة عن وحدة ضمان الجودة ووجود نظام لتقييم أعضاء هيئة التدريس، وكذلك تفعيل آلية للثواب والعقاب والاعتماد على التوصيف الوظيفي لتوزيع العاملين على الإدارات المختلفة وتحديد المعايير التي يتم عن طريقها اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية.

الاستراتيجيات والسياسات الخاصه بالمؤسسة

سياسات كلية العلاج الطبيعي – جامعه دراية

تتبنى الكلية سياسات واضحة تعكس رسالتي الكلية والجامعة، وتساعد على تحقيق الأهداف الإستراتيجية للكلية. ورغم قصر عمر الكلية فإنها تطمح على المدى القريب إلى تحقيق وضع جدير بالاحترام بين الكليات المناظرة لها على المستوى القومي من خلال تبنيها لتلك السياسات، كما تطمح في الأجل الطويل إلى تحقيق وضع تنافسي لها على المستوى الإقليمي. كذلك تتبنى الكلية المعايير القومية المرجعية لقطاع العلاج الطبيعي ولتحقيق الاهداف المنشودة فإن الكلية تحرص على العمل على تبنى سياسات تغطي كافة المحاور تسيير في نفس الوقت في مسارات متوازية.

أولاً: سياسات الكلية في مجال شئون التعليم والطلاب

في ضوء رؤية الكلية ورسالتها فإن كلية العلاج الطبيعي جامعه دراية تسعى لزيادة فاعلية العملية التعليمية وتحقيق مخرجات عالية الجودة من خلال مجموعة العمليات التي توفر فرص التعليم والتعلم المتميز للجميع وفيما يلي السياسات التي تخص شئون التعليم والطلاب:.

- تطبيق اللوائح والقوانين والقواعد ذات الصلة وذلك بالالتزام بالقواعد العامة التي يقرها مجلس الكلية في العملية التعليمية، والعمل على تحقيق المعدلات الدولية في نسب الطلاب لأعضاء هيئة التدريس والتسهيلات المادية للتعليم. كذلك الالتزام بالتخصص العلمي عند توزيع المقررات الدراسية في مرحلة

البكالوريوس، وفي هذا الإطار فإنه يجب الالتزام بالجدول الدراسية المعلنة لكافة الفرق الدراسية مع عدم التعديل إلا لأسباب قهرية مع موافقة لجنة مجلس شئون التعليم والطلاب بالكلية.

- تطوير ومراجعة المقررات الدراسية: وذلك عن خلال تبني المعايير الأكاديمية المرجعية (NARS) والسعي الجاد لتطبيقها على الوجه الأمثل وتوصيف البرامج والمقررات الدراسية طبقاً للمعايير الأكاديمية وعمل المراجعة والتقييم الداخلي والخارجي للبرامج والمقررات الدراسية وكذلك التحديث المستمر للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل ومواكبة التطور.
- العلمي في مجال العلاج الطبيعي، وإتاحة الفرصة للأقسام العلمية للتقدم بمقررات دراسية جديدة وذلك من خلال المقررات الاختيارية لطلاب الفرق النهائية.
- توفير الوسائل الداعمة للتعلم من خلال تهيئة البنية التحتية والمعامل وقاعات الدراسة بما يتوافق مع المعايير القياسية للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وتشجيع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في وسائل وبرامج التعلم. والعمل على إصدار كتاب جامعي معتمد من مجالس الأقسام بصوره لائقة ويطبق فيه سياسة حقوق الملكية الفكرية والنشر ويعرض بسعر مناسب مع الالتزام بإصداره في ميعاد مناسب من الفصل الدراسي. وفي حالة عدم توفر الكتاب الجامعي فإنه يجب إلزام مجالس الأقسام بالإعلان عن المصادر التعليمية المختلفة (مصادر محلية ودولية متوفرة بالمكتبة) على أن تكون في متناول الطالب من حيث السعر وإمكانية الوصول إليها.
- تطوير نظم الامتحانات ووسائل التقييم: ويتم طرح مقترح لجدول الطلاب لمعرفة آراء الطلاب في مدى ملائمتها وإمكانية تعديله والإعلان عن نظم الامتحانات النظرية والشفوية والعملية بعد اعتمادها والالتزام بالمواعيد وكذلك أسماء المصححين والمراجعين طبقاً لما يقرره مجالس الأقسام والالتزام بأساليب التصحيح وتوزيع الدرجات طبقاً لما يقرره مجالس الأقسام وتحقيق قياس أهداف المقرر والعمل على تطوير وسائل التقييم باستخدام أكثر من وسيلة وعدم الاعتماد بشكل كبير على الأسئلة التي تتطلب الحفظ فقط. والاستفادة من تقارير الممتحنين والمراجعين الخارجيين والاستبيانات في تطوير وتحديث وسائل نظم التقييم.
- تشجيع الأنشطة الطلابية: الاهتمام بسلة الأنشطة الطلابية وتشجيع الكلية طلاب الفرق الدراسية المختلفة بها على الاشتراك فيها بواسطة عمل لجان رياضية وثقافية وعلمية واجتماعية وترفيهية وغيرها والتي تساعد على بناء الطالب ذهنياً ونفسياً وبدنياً. كما تساعد على تقوية أواصل العلاقة بين الأساتذة والطلاب من خلال الاتحاد الطلابي وتشكيل الاسر الطلابية التي تتيح لعدد أكبر من الطلبة للمشاركة مع أستاذهم الذين اختاروه ليكون مشرفاً عليهم.

• التحويل من نمط التعليم العادي إلى التعلم الذاتي بين الطلاب وذلك من خلال تشجيع الطلاب على إعداد الأبحاث وإلقائها وحلقات النقاش والعمل الجماعي. كما يتضمن ذلك استحداث مجالات جديدة للتعلم مثل

١. التوسع في نظم التصحيح الإلكتروني للامتحانات.

٢. التوسع في الامتحانات الإلكترونية للمقررات المختلفة.

٣. العمل على قياس رضا الطلاب والمستفيدين من الخدمة والعمل على التوسع في التعليم الإلكتروني للمقررات: وزيادة الرضا العام لأطراف العملية التعليمية باستخدام التقويم المستمر لأداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم. والتقويم المستمر للفاعلية التعليمية واستخدام أساليب تقويم مناسبة للمعايير الأكاديمية المتبناة، كذلك نشر العدالة بين الطلاب آلية الشكاوى (التظلمات).

٤. التدريب المستمر للسادة اعضاء هيئة التدريس ومعاونهم على كيفية استخدام الطرق الحديثة للتعلم وكذلك تدريب العاملين على كيفية التسجيل والحصول على بيانات الكترونيه بالإضافة الى تدريب الفنيين على كيفية تجهيز المعامل وقاعات التدريس والالتزام بإجراءات الامن والسلامة.

٥. استخدام التدريب لتحسين أداء العملية التعليمية عن طريق عقد الدورات وورش العمل وذلك لتدريب السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم على كيفية استخدام الطرق الحديثة للتعلم.

• الدعم المستمر للطلاب والإرشاد الأكاديمي: وذلك من خلال إصدار دليل الطالب في بداية العام الدراسي وفيه يتعرف الطالب علي مختلف أقسام الكلية ورؤية ورسالة الكلية ونظم تحويل الطلاب بين الجامعات. وتفعيل نظام الإرشاد الأكاديمي ونظام الساعات المكتبية بما يساعد على تقوية أواصر الصلة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، وتشجيع الطلاب ذوي القدرات العالية وذوي القدرة على التميز والإبداع ورعايتهم. ورعاية الطلاب المتعثرين محدودي القدرات وتوفير سبل الدعم العلمي والمعنوي لهم. كذلك رعاية ودعم الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة، بالإضافة الي عمل بنوك الأسئلة. كما يتضمن ذلك الرعاية الصحية للطلاب من خلال العيادة الطبية ومركز الارشاد النفسي بالجامعة.

• الإعلان عن سياسات المؤسسة لقبول وتحويل الطلاب التي تحددها المجالس المختصة على الموقع الرسمي.

• اتباع آليات وخطط للتغلب على ظاهرة الدروس الخصوصية.

آليه الشكاوى

(١) وجود بريد الكترونى للشكاوى.

(٢) يتم متابعة الشكاوى بوجود موظف شئون الطلاب.

(٣) يتم عرض الشكاوى بواسطة لجنة الشكاوى بالكلية.

- ٤) يتم توزيع الشكاوى إلى الجهة الإدارية المختصة للرد عليها ومحاولة إزالة أسباب الشكاوى.
- ٥) عمل سجل للشكاوى بالرقم والميعاد.
- ٦) تجميع ردود الشكاوى من الجهات المختصة وإعلانها في أماكن واضحة.

آلية التظلمات

يتقدم الطالب بطلب للسيد الأستاذ الدكتور / عميد الكلية متضمنا رغبته في مراجعة درجات التحريفي والشفهي والعملي وكذلك المجموع الكلي لهذا المقرر فيقوم سيادته بإحالته إلى السيد الأستاذ الدكتور / وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب لاتخاذ اللازم والذي يقوم بدوره إلى إحالة الطالب للسيد الأستاذ الدكتور / رئيس الكنترول المختص يقوم السيد الأستاذ الدكتور / رئيس الكنترول المختص ببحث الطلب والتأكد من درجات الطالب ومراجعتها. في حالة وجود اختلاف في درجات الطالب يقوم الكنترول باستدعاء السيد الأستاذ الدكتور / رئيس القسم التابع له هذا المقرر وأستاذ المقرر.

يقوم السيد الأستاذ الدكتور / رئيس القسم مع أستاذ المقرر السيد الأستاذ الدكتور / رئيس الكنترول المختص بمراجعة درجات كل سؤال من إجابات الطالب ومقارنتها بالدرجة المدونة لهذا السؤال ويقوم الكنترول المختص بإعداد تقرير نهائي لهذه الحالة ويعرض على السيد الأستاذ الدكتور / وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب والذي يقوم بدوره بعرض التقرير للسيد الأستاذ الدكتور / عميد الكلية لإحاطة سيادته وعرض النتائج على مجلس الكلية وإخطار الطالب بالنتيجة النهائية.

ثانياً: سياسات الكلية في مجال البحث العلمي وادخال برنامج الدراسات العليا:

للموصول إلى صياغة وتطبيق خطة البحث العلمي والأنشطة العلمية الاخرى في ضوء رؤية ورسالة الكلية مع وضع متطلبات المجتمع المحيط على قمة الاعتبارات فقد قامت الكلية بوضع السياسات التالية وضع خطة بحثية عامة للكلية للارتقاء بأنشطة البحث العلمي تلي الاحتياجات الفعلية للمجتمع المحيط وتواكب أهم المستجدات العلمية العالمية، وحث الأقسام العلمية على القيام بالأبحاث التي تتفق مع الخطة العامة للكلية والالتزام بتنفيذها وكذلك مراعاة ارتباط الخطة البحثية للكلية بالخطة البحثية للجامعة وربطها بأهداف الجامعة وخطط التنمية وحاجات المجتمع، واحتياجات الكلية من تخصصات جديدة. كما تضمن البعد عن الازدواجية والتكرار والإفادة من الدراسات السابقة.

التطوير الدائم لخطة البحث العلمي بالكلية وربطها برؤية الكلية واحتياجات المجتمع عن طريق:

- تحفيز شباب الباحثين للمشاركة الفعالة في المشروعات البحثية.
- عقد مؤتمر علمي لأقسام الكلية المختلفة في نهاية العام الدراسي لعرض ما تم إنجازه وتنفيذه في الخطة البحثية في مشروعات الماجستير والدكتوراه وإعطاء فرص للدارسين لعرض المشاكل التي تعوق البحث ويوثق ذلك في مجالس الأقسام.
- التطوير والتحديث المستمر لمعامل الأبحاث وتوفير الأجهزة العلمية الحديثة التي تخدم العملية البحثية وتعظيم الاستفادة منها وتدريب الباحثين عليها.
- لارتقاء بجودة الأبحاث العلمية وتشجيع النشر العلمي المتميز وتشجيع أعضاء هيئة التدريس على النشر في المجالات العلمية الدولية المحكمة ذات معامل تأثير مرتفع ويشمل ذلك توفير مصادر الاطلاع على أحدث التطورات العلمية من خلال تفعيل وتحديث المكتبة الورقية والرقمية والاشتراك بينك المعرفة المصرى وتوفير وسائل الاتصال الحديثة وأحدث الإصدارات العلمية من دورات وكتب وغيرها، بالإضافة الى العمل على نقل وتوطين التقنية الحديثة والمشاركة في تطويرها وتطويرها لتلاءم الظروف المحلية لخدمة أغراض التنمية.
- عقد بروتوكولات تعاون في الاعمال البحثية مع جامعات مناظرة وتشمل كذلك طلاب الكلية.
- يفعل نظام الحلقات العلمية بالاقسام والتخصصات العلمية المختلفة وعرض ما تم انجازة وتنفيذه في الخطة البحثية في مشروعات الماجستير والدكتوراه والأبحاث الخاصة بأعضاء هيئة التريس بالقسم.

تشجيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على:

- الاشتراك في المؤتمرات العلمية القومية والإقليمية والدولية، وتقديم الدعم الفني والمالي اللازم لهم.
- حضور الندوات العلمية التي تساهم في التعرف على احتياجات سوق العمل والمشكلات التي تواجهه والعمل على حلها من خلال المشروعات البحثية. وتوجيه الباحثين نحو الأبحاث العلمية الأكثر فاعلية في الخدمة المجتمعية.
- الاشتراك في الدورات التدريبية وورش العمل الخاصة بالبحث العلمي وإكساب معاوني أعضاء هيئة التدريس مهارات الكتابة العلمية السليمة ومبادئ البحث العلمي وتدريبهم على استخدام الأجهزة العلمية المختلفة.
- إجراء البحوث العلمية المبتكرة وتهيئة الوسائل والإمكانات البحثية لهم، وخاصة المتفرغين منهم تفرغا علميا، وتمكينهم من إجراء أبحاثهم في جو علمي ملائم.

- التعاون مع الهيئات والمؤسسات العلمية والبحثية داخل الوطن وخارجه عن طريق إجراء البحوث وتبادل المعارف والخبرات. وتشجيع الشراكة في البحوث العلمية بين التخصصات المختلفة أو المناظرة وتشجيع الأبحاث المشتركة بين الأقسام والكليات لرفع كفاءة وفاعلية استخدام المواد المتاحة.
- بناء قاعدة بيانات تشمل كافة البحوث العلمية والأبحاث والباحثين والرسائل العلمية المنشورة بواسطة أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم والباحثين بالكلية وإتاحة تلك المعلومات للجميع للاستفادة منها.
- إنشاء قاعدة معلومات للأبحاث الجارية والمنتهية في الجامعة، وتبادل المعلومات البحثية مع الجامعات ومراكز البحوث الأخرى. كذلك ضروه عمل تقرير سنوي عن الأبحاث التي تم نشرها في الدوريات المحلية أو العالمية من قبل الأقسام العلمية وعمل نشرة بملخصات الأبحاث المنشورة.
- تنمية الموارد المالية والمادية لتمويل ودعم البحث العلمي عن طريق تنمية قدرات معاوني أعضاء هيئة التدريس والباحثين للحصول على منح قومية ودولية. وتشجيع الحصول على المشاريع البحثية. وإقامة شراكة فعالة مع الجامعات والمؤسسات الإنتاجية والبحثية المختلفة. وتشجيع الأفراد والمؤسسات لدعم وتمويل المشاريع البحثية.
- نشر أخلاقيات البحث العلمي.
- السعي لادخال وتفعيل برنامج الدراسات العليا بالكلية واعداد برامج دراسات عليا مميزة تتفق مع اهداف الدولة لخدمة المجتمع.

ثالثاً: سياسات الكلية في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة

تعمل الكلية على تحقيق التكامل والتنسيق في المجهودات التي تقوم بها الكلية من جهة والجامعة من جهة أخرى في إطار الخطط التنموية للدولة وخطط حماية وتنمية البيئة وخدمة المجتمع. وذلك بالتنسيق مع الجهات التنفيذية والمنظمات الأهلية والقطاع الخاص لتحقيق أهداف الكلية في خدمة المجتمع من خلال السياسات التالية:

- دعم الأنشطة البيئية والخدمية وتوسيع نطاق خدمة المجتمع وتنمية البيئة من خلال تشجيع العمل التطوعي في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة. وإشراك الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والعاملين في أنشطة خدمة المجتمع. وتحفيز الطلاب على المشاركة المجتمعية وفي حملات التوعية للمجتمع المحلي المحيط.

- تنظيم حملات التوعية لرفع الوعي الصحي من خلال الاشتراك في القوافل الطبية في المجتمع المحلي المحيط وتنظيم حملات توعية للمجتمع المحلي يشارك فيها الطلاب والأساتذة لنشر الوعي البيئي، وذلك بالتنسيق مع قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالجامعة.
- المساهمة في تشغيل الخريجين والتواصل مع جهات العمل المختلفة لتحفيزهم على إيجاد فرص عمل للخريجين الجدد من خلال مكتب متابعة الخريجين. وعمل آلية للتواصل المستمر مع الخريجين.
- الحفاظ على سلامة البيئة الداخلية للكلية وحمايتها من التلوث وترشيد استخدام الموارد (المياه، الطاقة،.....) والمتابعة المستمرة لإجراءات الأمن والسلامة بالكلية من خلال إدارة الأزمات والكوارث واجتماعاته الدورية ولجان المتابعة الدورية.
- التواصل المستمر مع المؤسسات والشركات العاملة في مجالات العلاج الطبيعي والمستفيدين، وقيام الورش الإنتاجية بإنتاج ما تحتاجه المؤسسات والهيئات التعليمية والمؤسسات الأخرى. التواصل المستمر مع المجتمع المدني والوقوف على إحتياجاته وتوجهاته بما يساهم في حل المشكلات البيئية وتنمية الوعي البيئي. وتقديم الدعم العلمي والتدريبي لكافة أطراف البيئة والمجتمع من خلال عمل الدورات التدريبية التي تناسب إحتياجات المجتمع وذلك حسب متطلبات السوق. وتفعيل دور الوحدات والمراكز ذات الطابع الخاص بالكلية لخدمة المجتمع والاهتمام بتسويق خدماتها.

رابعاً: السياسات الإدارية

تلتزم الكلية بتطبيق سياسة إدارية تعتمد على:

١. الالتزام بمعايير تعيين الكوادر الإدارية الجديدة طبقاً لمعايير اختيار القيادات الإدارية بالكلية المعتمدة والموثقة والمعلنة دون تحيز.
٢. الدعم والمساندة للجهات والإدارات المختلفة داخل الكلية عن طريق:
 - توفير المستلزمات اللازمة للإدارات المختلفة بما يكفل تسيير الأمور الإدارية فيها.
 - تدريب الموظفين في المجالات التقنية وغيرها من المجالات.
٣. تعزيز الكفاءة الإدارية وتأسيس عمل مؤسسي يستند إلى الكفاءة عن طريق:
 - تقييم وتطوير الهيكل الإداري.
 - رفع الوعي بالتوصيف الوظيفي للموظفين والعمال.

• قياس مؤشرات الأداء للموظفين ومناطق التركيز لمعرفة مدى تطابق الأداء مع الخطة الإستراتيجية للكلية.

• استخدام نتائج تحليل مؤشرات الأداء للموظفين والقيادات الإدارية في تحديد الاحتياجات التدريبية لهم.

٤. ترسيخ ثقافة العمل الجماعي بين الإداريين والكلية من خلال عقد اجتماعات دورية للتوعية بروح العمل الجماعي على كافة المستويات.

٥. الالتزام بتحسين الرضا الوظيفي للعاملين وتوفير البيئة المناسبة للعمل.

خامسا: السياسات المالية:

تسعى الكلية لتعظيم الاستفادة من الموارد المادية المتاحة من الجامعة وإيجاد مصادر جديدة للتمويل والاستفادة من الخطط التنموية للدولة وذلك بهدف زيادة كفاءة الفاعلية التعليمية والنهوض بالعملية البحثية من خلال السياسات التالية:

- تنمية الموارد المالية الذاتية للكلية من المصادر المختلفة.
- استكمال الأجهزة والمعدات التي تضمن نجاح العملية التعليمية والبحثية وانسيابها دون عوائق.
- التحديث والالتزام المالي والتطوير المستمر لقاعات المحاضرات وتزويدها بكافة الوسائل المرئية والمسموعة والتي تساعد علي حسن سير العملية التعليمية.
- الإنفاق علي رفع كفاءة التدريب العملي للطلاب لزيادة ورفع مستوي أدائهم المهني.
- تحفيز الطلاب المتفوقين في الفرق الدراسية المختلفة ماديا ومعنويا.
- تقديم الدعم المالي الكافي للعملية البحثية بالكلية وذلك للحصول على أبحاث علمية متميزة يمكن نشرها في مجالات علمية عالمية متميزة وذلك من خلال:
 ١. تحديث الأجهزة العلمية والمعدات بمعمل الابحاث لتحقيق متطلبات الباحثين بالكلية.
 ٢. العمل على رفع كفاءة الباحثين ورفع مستوي أدائهم المهني بالكلية من خلال عقد ورش عمل ودورات تدريبه وبخاصة للأعضاء الجدد.
 ٣. تحديث مكتبة الكلية وإمدادها بالدوريات والمراجع الحديثة
 ٤. وضع مكافآت مالية للسادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم على نشر الأبحاث العلمية في دوريات علمية ذات معامل تأثير مرتفع.

قائمة الأولويات

- ١- تطوير ودعم العملية التعليمية وذلك عن طريق:-
 - تطوير المناهج الدراسية طبقا للمعايير الأكاديمية وبما يحقق مواصفات الخريج وإكسابه المهارات التعليمية المناسبة لسوق العمل.
- ٢ - دعم وتعزيز أنشطة البحث العلمي عن طريق:
 - تجهيز معامل البحثية وتوفير الأجهزة المعملية المطلوبة لرفع كفاءة العملية البحثية.
 - تطوير الخدمة المجتمعية بين الكلية والبيئة المحيطة.

قائمة بمصادر التمويل والمتوقع اتاحتها

١. الحصول على مشاريع بحثية
٢. الدعم المالى من قبل ادارة الجامعة.

الاهداف الاستراتيجية

الأهداف الاستراتيجية

الغاية الأولى: تطوير القدرة المؤسسية

تحليل الفجوات الوضع الراهن والمستهدف

Gaps analysis

الوضع الراهن	المستهدف	دليل النجاح
١. عدم تفعيل خطط التدريب لتنمية قدرات القيادات الأكاديمية والادارية.	-تدريب عدد من القيادات الأكاديمية والإدارية.	-رضا المستفيدين. -تدريب أكثر من ٧٠% من المستهدفين عن طريق عقد العديد من الدورات التدريبية.
٢. عدم وجود هيكل تنظيمي محدث ومعتمد.	-تشكيل هيكل تنظيمي.	-اعتماد وتفعيل وأعلان الهيكل التنظيمي. -ورضا العاملين والمستفيدين.
٣. نقص في الموارد البشرية المدربة.	-تدريب الموارد البشرية الموجودة والعمل على جذب المزيد من الموارد البشرية المدربة.	-تدريب أكثر من ٧٥% من أعضاء هيئة التدريس على استخدام الوسائل الحديثة في العملية التعليمية. -تعيين أكثر من ٩٠% من المستهدفين.
٤. عدم وجود لجنة للمصداقية والاخلاقيات.	-تشكيل لجنة للمصداقية والاخلاقيات.	-رضا المجتمع المحلي و المستفيدين وزيادة الأداء.
٥. لا توجد آلية لتطبيق أخلاقيات المهنة.	-وضع الية لتطبيق اخلاقيات المهنة.	-رضا المجتمع المحلي و المستفيدين وزيادة الأداء.
٦. لا يوجد دليل لأخلاقيات المهنة.	-وضع دليل لأخلاقيات المهنة.	-نشر دليل اخلاقيات المهنة. تم تشكيل لجنة أخلاقيات البحث العلمي واعداد نموذج و جارى العمل على تفعيلها.
٧. لا يوجد ميثاق لحقوق الملكية الفكرية	-وضع ميثاق لحقوق الملكية الفكرية.	-تحسين معدلات حقوق الملكية الفكرية.

<p>-رضا المستفيدين عن آليات تقصى الأثر لنظم الجودة. -زيادة دخل وحدة الجودة. -زيادة معدل اداء وحدة الجودة. -زيادة الوعى بنظم الجودة والاعتماد.</p>	<p>-وضع اليات لضبط الجودة و التطوير.</p>	<p>٨. لا توجد آليات لضبط الجودة والتطوير.</p>
---	--	---

الاهداف:

- ١-١ تنمية الموارد البشرية
- ٢-١ تنمية الموارد المالية والمادية
- ٣-١ تنمية الجهاز الإداري والاكاديمي
- ٤-١ العمل على الالتزام بالمصداقية والاخلاقيات
- ٥-١ العمل على جودة الأداء المؤسسي

الغاية الثانية: تطوير قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة

تحليل الفجوات الوضع الراهن والمستهدف

Gaps analysis

الوضع الراهن	المستهدف	دليل النجاح
١. لا يوجد تفاعل كافي مع المجتمع المحلي وأرباب العمل في أنشطة الكلية.	-زيادة التفاعل مع المجتمع المحيط.	-رضا المجتمع المحلي و المستفيدين وزيادة مشاركته و مشاركة ارباب العمل في أنشطة الكلية.
٢. عدم وجود وحدات ذات طابع خاص لخدمة المجتمع المحيط مثل عيادات متخصصة.	-تأسيس العديد من الوحدات ذات الطابع الخاص.	-انشاء وحدات ذات طابع خاص (عيادات خارجيه تشمل عيادات لجميع تخصصات العلاج الطبيعي) ترضي المجتمع المحلي عنها.
٣. لا توجد خطة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.	-وضع خطة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.	-عمل خطة وحدة خدمه المجتمع وتنمية البيئة سنويا و منها القوافل العلاجية و قوافل التوعية الصحية بالمدارس.
٤. لا توجد دراسة عن سوق العمل في مجال العلاج الطبيعي.	-دراسة سوق العمل الخاص بمجال العلاج الطبيعي.	-عقد دورات تدريبيه لتأهيل الخريجين لسوق العمل و العمل على زيادة معدل توظيف الخريجين.
٥. لا توجد وحدة الخريجين	-تأسيس وحدة خريجين.	-انشاء وحدة الخريجين بالجامعة.
٦. قلة الخدمات العامة في المجتمع المحيط.	-تطوير وزيادة الخدمات المقدمة للمجتمع المحيط.	-رضا المجتمع المحلي بالاجتماع الدوري لمجلس خدمه المجتمع للكلية.
٧. عدم وجود اتفاقيات مع جهات مجتمعية	-عقد اتفاقيات مع الجهات المجتمعية.	-وجود اتفاقيات مفعلة.

الاهداف:

١-٢ إنشاء الوحدات ذات الطابع الخاص لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة.

٢-٢ تنفيذ خطط موسعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.

٣-٢ تفعيل مجتمعي قائم على التكامل

٤-٢ متابعة الخريجين وسبل التواصل معهم

٥-٢ تقديم خدمات عامة الى مجتمع محيط

الغاية الثالثة: تطوير منظومة التعليم والتعلم لمرحلي البكالوريوس وادخال برامج للدراسات العليا

تحليل الفجوات الوضع الراهن والمستهدف

Gaps analysis

دليل النجاح	المستهدف	الوضع الراهن
-رضا الطلاب.	-وضع اليات لمتابعة الطلاب المتعثرين و المتفوقين.	١. عدم وجود آليات لمتابعة الطلاب المتعثرين والمتفوقين.
-وضع خطة لتطوير التدريب الميداني ورضا الطلاب.	-عقد دورات تدريبية للطلاب.	٢. ضعف في البرنامج التدريبي للطلاب
-وجود لائحة جديدة مفعلة واستراتيجية تدريس وتعلم جيدة.	-مراجعة استراتيجية التدريس و التعلم و عمل لائحة جديدة تتوافق مع المعايير الاكاديمية.	٣. استراتيجية التدريس و التعلم تحتاج للمراجعة.
-تم اعداد الية لجذب الطلاب الوافدين واعلانها وتم بالفعل انضمام طلاب وافدين للكلية	-وضع اليات لجذب الطلاب الوافدين.	٤. عدم وجود الية لجذب الطلاب الوافدين.
-يتم شراء مراجع حديثة طبقا لميزانية الجامعة وتم شراء عدد كبير من المراجع العلمية لجميع تخصصات العلاج الطبيعي ووجود قاعات حاسب الي متصلة بالانترنت بالمكتبة.	-زيادة عدد نسخ الكتب والمراجع.	٥. عدم وجود نسخ كافية من المراجع بالمكتبة مما يؤدي إلى عدم استعارة بعضها.
-وجود برامج للدراسات العليا بتخصصات العلاج الطبيعي المختلفة	-وضع برنامج للدراسات العليا	٦. لا يوجد برنامج دراسات عليا.
-رضا الطلاب و الاعلان عن الانشطة الطلابية التي تقدمها المؤسسة	-تشجيع الطلاب على المشاركة	٧. ضعف مشاركة الطلاب بالأنشطة الطلابية.

٨. عدم وجود دليل الطالب.	-تجهيز دليل الطلاب.	-رضا الطلاب.
٩. ضعف الاعتماد على التعلم الإلكتروني.	-ادخال نظم التعلم الذاتي.	-وجود مقررات الكترونية و تنمية مهارات التعلم الذاتي و رضا الطلاب.
١٠. وجود ضعف في الامتحانات الالكترونية مع التوجيهات الخاصة بوزارة التعليم العالي.	-الاهتمام بالامتحانات الالكترونية و زيادة فاعليتها وذلك مع التوجيهات الخاصة بوزارة التعليم العالي.	-تفعيل نظام الامتحانات الإلكترونية.

الاهداف:

٣-١ تبنى معايير أكاديمية قياسية لمرحلة البكالوريوس

٣-٢ تعديل اللوائح الدراسية لتناسب سوق العمل

٣-٣ الدعم الطلابي

٣-٤ تحديث نظام التقويم والامتحانات

٣-٥ تفعيل استراتيجيات التعليم والتعلم الحديثة وتطوير مصادر التعلم

٣-٦ تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس للمساهمة في زيادة فاعلية العملية التعليمية

٣-٧ زيادة التسهيلات المادية للتعليم والتعلم

الغاية الرابعة: التميز في البحث العلمي

تحليل الفجوات الوضع الراهن والمستهدف

Gaps analysis

الوضع الراهن	المستهدف	دليل النجاح
١. لا يتم الاستفادة من نتائج البحث العلمي في خدمة المجتمع.	-الاستفادة من نتائج البحث العلمي في خدمة المجتمع.	-رضا المجتمع عن توجيه الخطط البحثية لحل المشاكل المجتمعية.
٢.تعتبر مصادر تمويل البحث العلمي غير كافية.	-زيادة مصادر تمويل البحث العلمي.	-الحصول على مشاريع بحثية كبرى من جهات قائمة و عمل بروتوكولات تعاون مع جامعات مصرية وأجنبية بمجال البحث العلمي.
٣.تعتبر تجهيزات المعامل البحثية غير كافية.	-زيادة تجهيزات المعامل البحثية.	-رضا أعضاء هيئة التدريس عن شراء اجهزة علمية حديثة. -زيادة معدل النشر الدولي.
٤.عدم وجود مشروعات بحثية كافية ممولة من جهات محلية او قومية.	-زيادة المشروعات البحثية الممولة من جهات محلية او قومية.	-عقد دورات وورش عمل للسادة أعضاء هيئة التدريس للحصول على مشاريع بحثية ممولة و زيادة النشر العلمي الدولي.
٥.عدم كفاءة الموارد المالية المخصصة للبحث العلمي.	-زيادة كفاءة الموارد المالية المخصصة للبحث العلمي.	-زيادة الموارد المالية وعمل بروتوكولات تعاون مع جامعات مصرية وأجنبية مجال البحث العلمي
٦. ضعف وعي أعضاء هيئة التدريب بالمشروعات البحثية الممولة من هيئات محلية وعالمي.	-زيادة وعي أعضاء هيئة التدريس بالمشروعات البحثية الممولة من هيئات محلية وعالمية.	-عقد دورات لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.

١-٤ تطوير الخطط البحثية للأقسام تواكب التطور العلمي

٢-٤ تنمية الموارد لتمويل البحث العلمي

٣-٤ زيادة التسهيلات المتاحة للبحث العلمي

٤-٤ زيادة التعاون مع مدارس علمية مختلفة

٥-٤ تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس البحثية

وتشمل السمات المميزة للكلية:

- إنشاء العيادات الخارجية بكلية العلاج الطبيعي تضمن مختلف التخصصات للعلاج الطبيعي.
- لا يوجد منافس للكلية في الوقت الحالي بمحافظة المنيا.
- وجود معمل أبحاث بالكلية لخدمة العملية البحثية.
- وجود نظام تقييم ذاتي متميز ودوري لأعضاء هيئة التدريس يحافظ على جودة سير العملية التعليمية والبحثية وضمان تطويرها.
- التعاون المجتمعي المتميز للكلية مثل العيادات الخارجية والقوافل والندوات.
- توفير منح مجانية للطلاب المتفوقين والغير قادرين على سداد رسوم الدراسة بالكلية.
- تجذب الكلية أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرات الحاصلين على الدرجة العلمية من مدارس علمية مختلفة بما يضمن بيوت خبره علميه مختلفة بالكلية.
- التميز في دعم البحث العلمي ووجود نشر علمي متميز.
- الالتزام ببرنامج تثقيفي بالجامعة وذلك من خلال المحاضرات الثقافية في جميع المجالات.
- وجود أنماط تعليمية مختلفة

الوضع التنافسي للمؤسسة:

تتمثل ملامح الوضع التنافسي الحالي للمؤسسة مقارنة بالمؤسسات المناظرة في الإقليم/ الدولة في:

- صياغة بعض الأهداف الإستراتيجية المقرونة بالاتجاهات العالمية والعمل علي تحقيقها.

-وجود مكتب للعلاقات الدولية لمناقشة أوجه الاستفادة من الاتفاقيات الدولية والمحلية.

- وجود اتفاقيات تعاون مع مؤسسات تعليمية وخدمية محلية ودولية.
- عقد بعض الدورات التدريبية بصفة مستمرة لتأهيل الطلاب لسوق العمل.
- وجود دعم طلابي لتوفير الدعم المالي (منح دراسية) والمعنوي للطلاب المتعثرين وذوي الاحتياجات الخاصة.
- صرف حوافز تشجيعية للمتميزين من الاداريين طبقا لكفاءة الأداء.
- عقد يوم التميز العلمي السنوي وذلك لتشجيع أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم علي النشر الدولي.
- تقسيم الطلاب لأعداد صغيرة لكل فرقة في الكلية لتحقيق جودة التعليم.
- وجود معمل أبحاث بالكلية لخدمة العملية البحثية.
- استقبال الطلاب من جميع أنحاء الجمهورية.
- وجود العديد من الأبحاث العلمية المنشورة في المجالات الإقليمية والعالمية منافسة الخريجين علي المستوى القومي والإقليمي في مجال العلاج الطبيعي.
- توافر كيان متخصص مسئول عن تطبيق الجودة وتقييم الأداء بالكلية.

آليات تحديث الخطة الاستراتيجية

تتم المراجعة الدورية لمكونات الخطة الإستراتيجية كل خمس سنوات حيث لا يكون هناك تضاربا في مكونات ومراحل العملية التخطيطية وبالتالي فانه من المتوقع أن تتم عملية المراجعة وذلك لإطلاق الخطة الإستراتيجية الثالثة للكلية (٢٠٢٥/٢٠٣٠).

ولما كانت عمليات المتابعة والمراجعة تمثل مكونا رئيسيا لضمان سلامة تنفيذ الخطة الإستراتيجية للوصول الى تحقيق الأهداف المرجوة سوف تتبع الكلية الخطوات التالية في إتمام عمليات المتابعة وكذلك الوقوف على جودة المخرجات وتشمل:-

- الاستخدام الأمثل لأدوات القياس والاستمرار في عملية التقييم الذاتي أثناء تنفيذ مراحل الخطة.
- الاستعانة بالمراجعين والمقيمين الخارجيين والداخليين لكل من العمليات والمخرجات.

- استخدام أساليب التغذية الراجعة في عمليات المتابعة من خلال استطلاع آراء أصحاب المنفعة (الطلاب – أعضاء هيئة التدريس – المجتمع – الإداريين ...).
- التعديل والتحديث للخطة على فترات زمنية طبقا لما يستجد من تغيرات على مستوى الصعيد المحلى والقومي والدولي للوصول بأداء الكلية الى أعلى معدل من الكفاءة ورضاء أصحاب المصلحة.

آليات تنفيذ الخطة الاستراتيجية

بعد اعتماد الخطة الإستراتيجية يتم تشكيل فرق عمل لتنفيذ الخطة التنفيذية الواردة بالخطة الإستراتيجية في ضوء الأولويات والأنشطة المحددة بالتوقيتات المذكورة في الخطة ويتم ذلك في ضوء توفير الدعم المالى اللازم ويتم عمل الاتى:

- تحديد مؤشرات الاداء الخاصة بكل نشاط.
 - إعداد الخطة التنفيذية التفصيلية.
 - تشكيل لجنة تسيير ومتابعة الخطة التنفيذية وتعيين مسئولين عن كل جزء من الخطة.
 - يتم تحديد مساعدين للمدير التنفيذي.
 - يتم مشاركة أكبر قدر من العاملين بالكلية في تنفيذ الخطة.
 - تطبيق نظم للمراجعة.
 - تنفيذ الأعمال وتطبيق آليات للمتابعة.
 - قياس أثر التنفيذ على الأداء العام بالمؤسسة.
 - يتم تقديم تقارير فنية سنوية.
 - يتم تقديم تحليل الانجازات والمعوقات.
 - يتم تقديم تقرير فني نهائي.
- يقوم السيد أ. د/ عميد الكلية والسادة الوكلاء ورؤساء اللجان المنعقدة بالمتابعة الميدانية الدورية ومتابعة التقييم والتحقق من كل الانجازات بعد التقارير الواردة.

الخطة التنفيذية

الإطار المالي	مؤشرات النجاح	الفترة الزمنية (QII)	المسئول عن التنفيذ	الأنشطة	المخرجات	الغايات
	رضا العاملين ورضا المستفيدين	Q١٢-Q٣٤	أ. د. عميد الكلية	اعادة توزيع العاملين حسب التوصيف الوظيفي	١ - تنمية الموارد البشرية	• تطوير القدرة المؤسسية
٥.٠٠٠	رضا المستفيدين	Q١٢-Q٣٤	أمين عام الجامعة	تدريب عدد من الإداريين ضمن أنشطة التدريب		
٢.٠٠٠	تدريب أكثر من ٧٠ % من المستهدفين	Q١٤-Q٢٤	مدير وحدة التدريب	تفعيل خطط التدريب بالكلية		
١٠.٠٠٠	تدريب أكثر من ٧٥% من المستهدفين	Q٢٢-Q٤٣	وحدة التدريب	تدريب عدد من أعضاء هيئة التدريس علي استخدام الوسائل الحديثة في العملية التعليمية		

٥.٠٠٠	رضا المستفيدين من أعضاء هيئه التدريس والطلاب	Q١٢-Q٣٤	وحدة نظم المعلومات	تدريب العاملين في الحاسب الآلي		
٥.٠٠٠	رضا اعضاء هيئة التدريس رضا ارباب العمل	Q٢٤ومستمر	وكيل الكلية لشئون التعليم و الطلاب	تأهيل طلاب السنوات النهائية لسوق العمل عن طريق دورات تدريبية وورش عمل		
	تعيين أكثر من ٩٠% من المستهدفين	Q١٤-Q٥٤	أ. د. عميد الكلية	عمل خطة خمسية لتعيين لعدد من معاوني عضو هيئة التدريس خلال الخمس سنوات		
	الوصول الى النسب العالمية	Q٢٣-Q٤٤	أ. د. عميد الكلية	زيادة عدد أعضاء هيئة التدريس بأقسام العلاج الطبيعي		
١٠.٠٠٠	حضور أكثر من ٨٠% من الدورات	Q١٤-Q٥٤	أ.د. وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحث	حضور اعضاء هيئة التدريس ورش عمل بمركز تنمية		

			العلمي	القدرات بجامعة أخرى	
١.....	-رضا المستفيدين -رضا اعضاء هيئة التدريس والمجتمع.	Q١٤-Q٢٤	أ.د. عميد الكلية	انشاء وحدات ذات الطابع الخاص	٢-١ تنمية الموارد المالية والمادية
٢.....	رضا- الطلاب رضا اعضاء- هيئة التدريس	Q١٤-Q٢٤	أ.د. وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	دعم الوسائل التعليمية بالمعامل والمدرجات	
١.....	رضا الفنيين والطلاب	Q٣٤-Q٤٤	أ.د. عميد الكلية	تطوير مخزن مستلزمات طبيه للعيادات الخارجيه حسب المواصفات القياسيه	
٢.....	زيادة معدل - النشر الدولي اعضاء رضا -	Q١٤-Q٤٤	أ.د. عميد الكلية ورؤساء الأقسام	شراء أجهزة علمية خلال السنوات الخمس لدعم المعامل البحثية والطلابية.	

	هيئة التدريس					
	رضا المجتمع والخريجين	Q١٤-Q٤٤	أ.د. وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحث العلمي	عقد دورات وورش عمل برسوم		
٥.....	زيادة معدل النشر الدولي -صيانة أكثر من % ٨٠ من الاجهزة المعطلة	Q١٤ ومستمر	وحدة الصيانة	صيانة الاجهزة العلمية المعطلة عن العمل		
١٠.....	رضا- العاملين وأعضاء هيئة التدريس والطلاب	Q١٤ ومستمر	أ.د/ عميد الكلية	صيانة البنية التحتية للمباني والمعامل		

	رضا العاملين	Q١٣	أ.د./عميد الكلية	تفعيل آلية اختيار القيادات الادارية والأكاديمية	٣-١ تنمية الجهاز الإداري والاكاديمي	
	رضا العاملين والقيادات	Q١٤	البوابة الالكترونية	الاعلان عن معايير اختيار القيادات الادارية والاكاديمية		
١٠.....	زيادة معدل الأداء	Q٢٤-Q٥٤	مدير وحدة التدريب	انشاء وحدة التدريب وعمل لائحة مالية وادارية لها		
٥.....	رضا-المستفيدين	Q٢٤-Q٤٣	وحدة تكنولوجيا المعلومات	استكمال قواعد البيانات الالكترونية بالمؤسسة		
	رضا اعضاء هيئة التدريس والطلاب	Q١٤-Q٥٤	امين الجامعة	زيادة عدد الفنيين والمهنيين		
٥.....	رضا-المستفيدين	Q١٣	وحدة التدريب	تأهيل القيادات الادارية والاكاديمية عن طريق دورات تدريبية داخل وخارج المؤسسة		

الخطة الاستراتيجية-كلية العلاج الطبيعي ٢٠٢٤ / ٢٠١٩

	رضا الطلاب	Q١١	أ.د. وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	تفعيل آلية التظلمات للطلاب والاداريين	٤-١ العمل على الالتزام بالمصداقية والاحلاقيات
	رضا المستفيدين	Q١٤	أ.د عميد الكلية	التوعية بالممارسات التي تتبناها المؤسسة بخصوص الممارسات العادلة والالتزام بالأخلاقيات	
	رضا- المستفيدين	Q٢٤-Q٥٤	لجنة المصداقية والاخلاقيات	عمل دراسة عن مدى التزام المؤسسة بحقوق الملكية الفكرية	
	رضا- المستفيدين	Q٢٤-Q٤٤	أ.د عميد الكلية	عمل آلية لإتاحة الشفافية في الممارسات	
١٠٠٠٠٠٠	الرضا عن ممارسات المؤسسة	Q١٢	أ.د. عميد الكلية	شراء برامج كمبيوتر حديثة اصلية	
	رضا- المجتمع	Q٢٤-Q٤٤	رئيس لجنة اخلاقيات البحث	تفعيل لجنة أخلاقيات البحث العلمي	

الخطة الاستراتيجية-كلية العلاج الطبيعي ٢٠١٩ / ٢٠٢٤

	المحلى		العلمي رؤساء الأقسام		
٥.....	رضا المستفيدين عن الموقع	Q١٤	مدير البوابة الالكترونية	زيادة فاعلية الموقع الالكتروني	
٥....	رضا المستفيدين -تحسين معدلات حقوق الملكية الفكرية	Q٢٤-Q٤٤	أ.د./عميد الكلية	نشر كتيبات حقوق الملكية الفكرية وأخلاقيات البحث العلمي ودليل اخلاقيات المهنة	
٥....	-زيادة الوعي بنظم الجودة واعتماد	Q١٤-Q٥٤	مدير وحدة ضمان الجودة	تنفيذ ندوات وورش عمل لزيادة الوعي بنظم الجودة والاعتماد	٥-١ العمل على جودة الأداء المؤسسي
	-تحسين معدلات الأداء	Q١٤	أ.د./عميد الكلية	تطبيق آليات الثواب والعقاب	

	الكلية للمؤسسة					
	معدل زيادة توظيف خريجي الكلية	Q٣٢	أ.د./عميد الكلية -رؤساء الاقسام	اتخاذ اجراءات تصحيحية بناء على التغذية الراجعة		
١٠,٠٠٠	زيادة معدل توظيف خريجي الكلية	Q١٢-Q٣٢	أ.د./ عميد الكلية -رؤساء الاقسام	تفعيل آليات المراجعة الداخلية والخارجية		
٥٠,٠٠٠	-زيادة دخل الوحدة -زيادة معدل الاداء	Q٢٤-Q٤٤	أ.د./عميد الكلية	ادراج وحدة ضمان الجودة في ميزانية الكلية		
	رضا المستفيدين	Q٢٤-Q٤٤	أ.د./مدير وحدة الخدمة المجتمعية وشتون البيئة	اشترك المستفيدين في أنشطة الجودة والاعتماد		

الخطة الاستراتيجية-كلية العلاج الطبيعي ٢٠٢٤ / ٢٠١٩

	اعتماد الكلية	Q١٤-Q٥٤	-عميد الكلية -مدير وحدة ضمان الجودة	زيادة التعاون مع مركز ضمان الجودة وخبراء وزارة التعليم العالي		
	رضا المستفيدين	Q٢٤-Q٤٤	مدير وحدة ضمان الجودة	عمل آليات لتقصي الأثر لنظم الجودة		
٣.....	رضا المجتمع	Q١٤ ومستمر	-أ.د. مدير وحدة الخدمة المجتمعية وشئون البيئة	انشاء وحدات ذات طابع خاص (عيادات خارجيه وقسم اقتصادي)	١-٢ انشاء الوحدات ذات الطابع الخاص لخدمة المجتمع	٢-تطوير قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة
٢.....	رضا المجتمع المحلي	Q١٣ ومستمر	أ.د مدير وحدة الخدمة المجتمعية وشئون البيئة -لجنة خدمة المجتمع	عمل خطة وحدة خدمه المجتمع وتنمية البيئة سنويا وتفعيلها	٢-٢ تنفيذ خطط موسعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	
	رضا المجتمع المحلي	Q١٢ ومستمر	-أ.د /عميد الكلية	مشاركة المجتمع المحلي وأرباب العمل في أنشطة الكلية	٣-٢ تفعيل مجمعي قائم على التكامل	

الخطة الاستراتيجية-كلية العلاج الطبيعي ٢٠٢٤ / ٢٠١٩

	وجدد اتفاقيات مفعلة	Q٢٤-Q٤٤	- أ.د/ عميد الكلية	عمل عدد من الاتفاقيات مع جهات مجتمعية		
١.....	قلة معدلات الأزمات والكوارث	Q٤٤-Q٥٤	أ.د/ عميد الكلية	تجهيز مستلزمات طبيه للعلاج الطبيعي		
١.....	زيادة معدل توظيف الخريجين	Q٢٤-Q٤٤	- أ.د. /وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب -وحدة التوظيف	عمل دراسة عن سوق العمل في مجال العلاج الطبيعي وتوظيف الخريجين		
٢.....	رضا الخريجين -رضا المجتمع	Q٢١-Q٤٤	-أ.د/ مدير وحدة الخدمة المجتمعية وشئون البيئة -أ.د/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ووحدة شئون الخريجين	تنظيم يوم التوظيف ويوم الخريجين سنويا		

٥.....	-رضا المجتمع -زيادة معدل توظيف الخريجين	Q٢٤-Q٤٤	أ.د / مدير وحدة شئون الخريجين	زيادة فاعلية وحدة التوظيف		
	رضا المجتمع المحلى والخريجين وزيادة العمل	Q١٢ ومستمر	أ.د / مدير وحدة الخدمة المجتمعية وشئون البيئة أ.د / عميد الكلية	الاجتماع الدوري لمجلس خدمه المجتمع للكلية		
٢.....	زيادة رضا المجتمع	Q١٤	-وكيل كلية لشئون التعليم والطلاب -رائد الأسرة	دعم الأسر العلمية لطلاب العلاج الطبيعي بالكلية بأنشطة تخدم المجتمع		
١.....	قلة معدل الحوادث بالمعامل والمدرجات	Q١٢, مستمر	-رئيس لجنة الأزمات والكوارث	دعم تسييلات الأمن والسلامة بالمعامل والمدرجات		

	زيادة معدل التواصل و توظيف الخريجين	Q٢٣-Q٥٣	مدير وحدة الخريجين	زيادة فعالية وحدة الخريجين	٤-٢ الخريجين
	زيادة معدل توظيف الخريجين	Q٢٤-Q٤٤	مدير وحدة شئون الخريجين	عقد دورات تدريبية لتأهيل الخريجين لسوق العمل	
	رضا الخريجين	Q٢٤-Q٤٤	أ. د. /مدير وحدة الخدمة المجتمعية وشئون البيئة مدير وحدة شئون الخريجين	عمل آليات جديدة لتطوير التعليم المستمر في مجال العلاج الطبيعي	
	-تعديل اللوائح الدراسية بما يخدم المجتمع	Q٢٣-Q٣٤	أ. د. /عميد الكلية	عمل دراسة عن توظيف الخريجين	

	زيادة رضا الخريجين	Q٣١	-وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	اشترك الخريجين في تعديل اللوائح الدراسية		
١٠٠٠٠٠	رضا المجتمع	Q١٢	- مدير وحدة الخدمة المجتمعية وشئون البيئة	المشاركة في القوافل الطبية	٥-٢ تقديم خدمات عامة للمجتمع المحيط	
١٠٠٠٠٠	زيادة معدل الوعي بالمعايير الأكاديمية	Q١٤	أ. د./وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	زيادة التوعية بالمعايير الأكاديمية لمرحلة البكالوريوس	١-٣ تبني المعايير الأكاديمية القياسية لمرحلة البكالوريوس	٣- تطوير منظومة التعليم والتعلم لمرحلة البكالوريوس
	توافق اللائحة مع المعايير الأكاديمية - زيادة معدل التوظيف	Q١٤	أ. د./وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	عمل لائحة الكلية الجديدة لمرحلة البكالوريوس تتوافق مع المعايير الأكاديمية القياسية لقطاع العلاج الطبيعي		

الخطة الاستراتيجية-كلية العلاج الطبيعي ٢٠٢٤ / ٢٠١٩

	رضا- المجتمع المحلي والخريجين	Q١٤	أ.د/ عميد الكلية -الوكلاء	عرض لائحة الكلية على الطلاب وأعضاء هيئة التدريس وأرباب العمل	٢-٣ تعديل اللوائح الدراسية	
	رضا- المجتمع	Q١٤ ومستمر	-وكيل الكلية أ.د. وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	ربط اللوائح الدراسية بسوق العمل		
	رضا الطلاب عن المقررات	Q١٤-Q٥٤	أ.د. /وكيل الكلية لشئون التعليم و الطلاب	تفعيل لجنة البرامج والمقررات التعليمية		
	رضا الطلاب	Q١٢ ومستمر	أ.د. /وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	تفعيل آليات متابعة الطلاب المتفوقين والمتعثرين	٣-٣ الدعم الطلابي	
	رضا الطلاب	Q١٤	أ.د. /وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	تشجيع الطلاب في المشاركة في الأنشطة الثقافية والاجتماعية والرياضية		

	رضا الطلاب	Q١٢	أ. د./وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب -رؤساء الأقسام	تفعيل نظام الريادة العلمية والإرشاد الأكاديمي		
٣.....	رضا الطلاب	Q١٤	الادارة الطبية بالجامعة ومدير رعاية الطلاب	الرعاية الصحية والاجتماعية للطلاب		
	رضا الطلاب	Q١٤	-مدير رعاية الطلاب	الإعلان عن الأنشطة التي تقدمها المؤسسة		
٢.....	رضا الطلاب الرضا عن الارشاد الاكاديمي	Q٢٣-Q٣٤	أ. د./وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	طباعة دليل الطالب ودليل الارشاد الاكاديمي السنوي		
	-زيادة عدد الطلاب الوافدين	Q٢٤-Q٤٤	أ. د./وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	اعداد آليات لدعم جذب الطلاب الوافدين وتفعيلها		

الخطة الاستراتيجية-كلية العلاج الطبيعي ٢٠١٩ / ٢٠٢٤

١٠٠٠٠٠٠	وجود عدة امتحانات إلكترونية	Q٢١	أ. د./وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب -أعضاء هيئة التدريس	إدخال نظم الامتحانات الالكترونية	٤-٣ تحديث نظام التقويم والامتحانات
	توافق الامتحانات مع المخرجات التعليمية المستهدفة	Q٢٤-Q٣٤	أ. د./وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	ربط تحليل الامتحانات بالمخرجات التعليمية المستهدفة	
١٠٠٠٠٠	عقد ورش عمل مستمرة	Q١٤ ومستمر	أ. د./وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	عقد ورش عمل لأعضاء هيئة التدريس على التقويم ونظم الامتحانات	
	رضا المستفيدين	Q١٤, مستمر	-الأقسام الأكاديمية	إدخال نظم التعلم الذاتي	

الخطة الاستراتيجية-كلية العلاج الطبيعي ٢٠٢٤ / ٢٠١٩

٢٠.....	-وجود عدد ٤ معامل	Q٣٤-Q٥٤	أ.د/ عميد الكلية -الأقسام الأكاديمية	إدخال نظم المعامل الافتراضية	
	رضا المستفيدين	Q١٤-Q٢٤	-رؤساء الأقسام الأكاديمية	تطوير أساليب تقويم العمل بالأقسام العلمية	
٣٠.....	رضا اعضاء هيئة التدريس رضا الطلاب	Q١٤	-وحدة التدريب	تدريب أعضاء هيئة التدريس على أساليب التعليم الحديثة ومهارات العرض الفعال ومهارات الاتصال	٣ - ٦ تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس للمساهمة في زيادة فاعلية العملية التعليمية
	رضا الطلاب	Q١٣-Q٢٤	أ.د/ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	تطوير التدريب الميداني للطلاب	٣ - ٧ زيادة التسهيلات المادية للتعليم والتعلم
٣٠.....	شراء عدد ٣٠٠ كتاب حديث	Q٢٢-Q٤٤	أ.د/ وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحث العلمي	شراء كتب ومراجع حديثة ورقية ونسخ اليكترونية	

	تنفيذ أكثر من ٨٠ % من الخطة	Q١٤	أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحث العلمي -رؤساء الأقسام	اعداد خطط بحثية للكلية	١-٤ تطوير الخطط البحثية في الأقسام	٤- التميز في البحث العلمي
	زيادة معدل النشر الدولي	Q١٤-Q٣٤	أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحث العلمي	ربط الخطط البحثية للكلية بالخطة البحثية للجامعة وفي اطار التوجهات البحثية القومية		
	رضا المجتمع المحيط	Q١٤-Q٣٤	أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحث العلمي	توجيه الخطط البحثية لحل المشاكل المجتمعية		
	الحصول على ٣ مشاريع بحثية	Q٢٤-Q٥٤	أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحث العلمي	الحصول على مشاريع بحثية كبيرة من جهات قائمة		

			-الأقسام العلمية			
		Q٢٤-Q٥٤	أ.د/ وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحث العلمي	عمل بروتوكولات تعاون مع جامعات مصرية وأجنبية لمجال البحث العلمي		
٣.٠٠٠٠٠٠٠	-رضا أعضاء هيئة التدريس -زيادة معدل النشر الدولي	Q١٢, ومستمر	أ.د/ عميد الكلية -رؤساء الأقسام	شراء اجهزة علمية حديثة	٣-٤ زيادة التسهيلات المتاحة للبحث العلمي	
	صيانة أكثر من ٨٠% من الأجهزة العاطلة	Q١٤, مستمر	-وحدة الصيانة -أ/ أمين الجامعة	صيانة الأجهزة العلمية		
٥.٠٠٠٠٠٠	رضا الطلاب والباحثين	Q١٣	أ.د/ عميد الكلية	دعم البنية التحتية للمعامل		

	-رضا الطلاب وأعضاء هيئة التدريس -زيادة معدل النشر	Q١٤-Q٤٤	أ.أ.د/ وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحث العلمي	شراء مراجع علمية حديثة		
١٠٠٠٠٠٠	حضور أكثر من ٣٠ عضو مؤتمرات	Q٢٤-Q٤٤	أ.أ.د/ وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحث العلمي	دعم حضور المؤتمرات العلمية		
	-رضا أعضاء هيئة التدريس -زيادة معدل النشر الدولي	Q١٤	أ.أ.د/ وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحث العلمي	وجود قواعد بيانات للأبحاث لناشرين دوليين		
٢٠٠٠٠٠٠	زيادة معدل المشر الدولي	Q١٤	أ.أ.د/ عميد الكلية	دعم الباحثين بجوائز سنوية عن النشر الدولي		

١٠٠٠٠٠٠	عقد المؤتمر	Q٢٤-Q٤٤	أ.د/ وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحث العلمي -اعضاء هيئة التدريس	عقد مؤتمر العلاج الطبيعي للكلية	٤-٤ زيادة التعاون مع مدارس علمية مختلفة
٥٠٠٠٠	وجود المجلة	Q٢٤-Q٥٤	أ.د/ وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحث العلمي	عمل مجلة علمية دورية للكلية	
	وجود عدد ٣ اتفاقية	Q١٤-Q٥٤	أ.د/ وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحث العلمي	عقد اتفاقيات مع جامعات اخرى في الدراسات العليا	
	زيادة نسبة الأبحاث البيئية	Q٢٤-Q٤٤	أ.د/ وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا و والبحث العلمي	تشجيع الأبحاث البيئية مع تخصصات وجامعات اخرى	

الخطة الاستراتيجية-كلية العلاج الطبيعي ٢٠١٩ / ٢٠٢٤

	وجود طلاب وافدين	Q١٤-Q٥٤	أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا و البحث العلمي	آليات لزيادة الطلاب الوافدين		
	الحصول على مشاريع	Q٢٤-Q٥٤	وحدة التدريب أ.د/وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا و البحث العلمي	عقد دورات وورش عمل للسادة أعضاء هيئة التدريس للحصول على مشاريع بحثية ممولة	٤- تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس البحثية	
	زيادة معدل النشر الدولي	Q١٤ ومستمر	أ.د-عميد الكلية	تشجيع النشر العلمي الدولي		
٥.....	زيادة معدل النشر الدولي	Q١٤ ومستمر	-وحدة التدريب	عقد دورات لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس		
١٢.٣٤٢...					اجمالي الأطارالمادى	

المراجع

- الخطة الاستراتيجية لجامعة دراية ٢٠١٩- ٢٠٢٣
- قانون تنظيم الجامعات الخاصة والأهلية رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٩
- خطة وزارة التعليم العالى لسنة ٢٠٠٩
- قانون العاملين بالدولة
- رؤية ورسالة الكلية
- محاضرات الاجتماعات والمقابلات
- معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- المعايير الأكاديمية المرجعية الوطنية (NARS)
- تقارير المراجعة الخارجية بالكلية.
- التقرير السنوي الذاتي ٢٠١٨ / ٢٠١٩
- لائحة الكلية

آليات متابعة وإدارة وتنفيذ الخطة الاستراتيجية

أولاً: آليات التنفيذ:

- ١- تشكيل لجنة عليا لتنفيذ الخطة الاستراتيجية للجامعة برئاسة السيد أ د رئيس الجامعة وعضوية السادة نواب رئيس الجامعة والسيد أ د /أمين عام الجامعة ومدير مركز الجودة والاعتماد.
- ٢- يقوم السادة نواب رئيس الجامعة بمتابعة تنفيذ الخطة كل فيما يقع في دائرة اختصاصه.
- ٣- تقوم لجان من مركز إدارة الجودة والاعتماد بزيارات ميدانية للكليات لمتابعة التنفيذ وتقديم الدعم الفني اللازم للتغلب على المعوقات.
- ٤- تقوم لجان مالية وفنية وقانونية لمتابعة الشؤون الإدارية وما يتعلق بالمنشآت والتجهيزات.

ثانياً: آليات المتابعة:

- ١- تقديم تقارير دورية شهرية وكل ثلاث شهور وتقرير سنوي إجمالي.
- ٢- الاجتماعات الشهرية للجان المسؤولة عن الإشراف على التنفيذ.
- ٣- المناقشة في مجلس الجامعة للتقارير الشهرية وإصدار القرارات والتوصيات اللازمة.
- ٤- الاستعانة بالخبراء والفنيين من داخل الجامعة أو من خارجها لمتابعة التنفيذ وتقديم المقترحات والتوصيات والقرارات الفنية.
- ٥- استخدام مواد قانون تنظيم الجامعات وتعديلاته واللوائح والقوانين المصرية بشأن ما يتم من إجراءات ومشروعات للجامعة.

ثالثاً: آليات تقييم الخطة:

التقييم عملية الغرض منها التحقق أن ما تم انجازه من نتائج فعلية للأداء يتفق مع ما تم صياغته في الخطة الاستراتيجية ويحقق رسالة وغايات كلية العلاج الطبيعي جامعة دراية وأهدافها الاستراتيجية ، بالإضافة إلى تقييم مدى فاعلية ما تم تحقيقه بالنسبة للمستهدف تحقيقه وفي ضوء مدخلات الخطة ومخرجاتها ، والتعرف على سلبيات عمليات التنفيذ ، وضرورات التدخل لمعالجتها من خلال قرارات تصحيحية ويمكن استخدام مؤشرات الأداء KPIs وهي مقاييس ضرورية لضمان حسن الأداء بشكل عملي عبر ضوابط منطلقة

من مقاييس واقعية وبالإضافة لأهداف التقييم على هذا النحو فإن التقييم له عدة أهداف فرعية أخرى أهمها:

- ١- تحقيق التوافق مع المتغيرات البحثية.
- ٢- المساعدة في التخطيط الاستراتيجي لفترة زمنية لاحقة.
- ٣- تحقيق التكيف مع المتغيرات التنظيمية.
- ٤- تقليل مخاطر الأخطاء عند وضع الخطط.
- ٥- ترشيد التكاليف.
- ٦- متابعة التقدم في المراحل المختلفة لتنفيذ الخطة الاستراتيجية.
- ٧- توحيد التصرفات اللازمة لتنفيذ الاستراتيجية.
- ٨- تحقيق التعاون بين الإدارات والقطاعات التي تشارك في التنفيذ.

رابعاً: آليات استمرارية الخطة الاستراتيجية:

تتحقق استمرارية الخطة من خلال الضمانات التالية:

- ١- دعم قيادات الجامعة الأكاديمية والإدارية.
- ٢- دعم وحدة إدارة المشروعات لتنفيذ أنشطة الخطة.
- ٣- دعم مركز ضمان الجودة والاعتماد.
- ٤- التقييم الدوري لما تم تحقيقه عقب كل سنة ومراجعته على ضوء المستجدات.
- ٥- تخصيص الاحتياجات المالية للتنفيذ الخطة.

خامساً: آليات الإعلام لنشر الخطة:

- ١- نشر الخطة إلكترونياً من خلال موقع الجامعة ومن خلال الشاشات.
- ٢- نشر الخطة ورقياً للكليات والمراكز البحثية والوحدات ذات الطابع الخاص.
- ٣- عقد مناسبة احتفالية ل طرح الرؤى التي تضمنتها الخطة.