

الخطة الاستراتيجية

من ٢٠٢٤ / ٢٠٢٥ إلى ٢٠٢٨ / ٢٠٢٩

كلية العلاج الطبيعي

الفهرس

م	الموضوع	رقم الصفحة
١	كلمة العميد	٢
٢	فريق الأعداد	٣
٣	أهمية التخطيط الاستراتيجي	٤
٤	نبذه عن المؤسسة	٧
٥	الاطار المنهجي لإعداد الخطة الاستراتيجية	١٥
٦	إجراءات إعداد الخطة	١٥
٧	أدوات التحليل والقياس	١٦
٨	أدوات وأساليب جمع البيانات	١٧
٩	مرجعيات إعداد الخطة الاستراتيجية	١٨
١٠	التحليل الرباعي (SWOT Analysis)	٢١
١١	تحليل البيئة الداخلية والخارجية للكلية	٢٢
١٢	الاستراتيجيات والسياسات الخاصه بالمؤسسة	٥٢
١٣	الغايات النهائية والاهداف الاستراتيجية	٦٢
١٤	الخطة التنفيذية	٧٨
١٥	آلية ضمان التطبيق والمتابعة والتحديث للخطة الاستراتيجية	٨٨



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 ٢٠٢٤-٢٠٢٩، 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 العلاج 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	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحث العلمي
أ.م.د. محمود يسن	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
أ.د. محمد عبد الحميد	مدير وحدة الجودة
د. نادية عبد الحكيم	نائب مدير وحدة الجودة
د. دعاء عبد الناصر	مدرس العلاج الطبيعي العلاج الطبيعي لصحة المرأة
م.م. مروه لطفى	مدرس مساعد بقسم العلاج الطبيعي للجلد والاعشية
م.رنا علم الدين	معيدة بقسم العلاج الطبيعي للأعصاب
م.أمنية عباس	معيدة بقسم العلاج الطبيعي للأطفال
م. يوسف علاء	معيد بقسم العلاج الطبيعي للعلوم الأساسية

تمت مراجعة الخطة بواسطة

مراجع داخلي: أ.م.د السيد محرم

أهمية التخطيط الاستراتيجي

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

التخطيط هو عملية منهجية تهدف إلى التنبؤ بالمستقبل والاستعداد له، من خلال تحليل الواقع الحالي واستقراء الاتجاهات المستقبلية، لتحقيق الأهداف المنشودة وفقاً للأولويات المحددة وجدول زمني واضح. يتم ذلك مع توزيع دقيق للمسؤوليات. ويُعتبر التخطيط الاستراتيجي العمود الفقري للإدارة الاستراتيجية، حيث يسهم بشكل كبير في تطوير مؤسسات التعليم الجامعي، باعتبارها الركيزة الأساسية لإعداد الكفاءات والقوى العاملة القادرة على تحقيق التنمية الشاملة.

دور التخطيط الاستراتيجي في التعليم الجامعي

يسعى التخطيط الاستراتيجي إلى تحقيق المواءمة بين موارد المؤسسة وإمكاناتها الداخلية والفرص المتاحة في البيئة الخارجية. ويتمثل جوهره في استثمار الفرص وتقليل المخاطر والتهديدات، مع التركيز على تحسين الأداء وسد فجواته، خصوصاً في مجالات التعليم العالي والبحث العلمي. يتيح التخطيط الاستراتيجي الانتقال من بيئة مليئة بعدم اليقين إلى بيئة أكثر استقراراً، من خلال توحيد الجهود المؤسسية وتعزيز القيم المشتركة والانتماء بين جميع أعضاء المؤسسة.

يتطلب التخطيط الاستراتيجي إشراك جميع الأطراف الفاعلة داخل المؤسسة وخارجها، لضمان التكامل بين العمليات الإدارية والأنشطة الأكاديمية والبحثية. يُعد هذا النهج ضرورة لمواجهة التحديات التي تواجه الجامعات في عصر التغيرات المتسارعة، ويتيح التعامل مع تلك التحديات بطرق علمية ومنهجية.

أسباب الحاجة المتزايدة للتخطيط الاستراتيجي

ازداد الاهتمام بالتخطيط الاستراتيجي نتيجة التطورات المستمرة التي تشهدها مؤسسات التعليم الجامعي، بالإضافة إلى التحديات التي تواجهها. من بين أبرز هذه التحديات:

١. في البحث العلمي :

- ضعف المعرفة المتاحة لإجراء البحوث المتقدمة.
- غياب التعاون العلمي بين الجامعات على المستويات المحلية والدولية.

○ محدودية التمويل المخصص للبحث العلمي وعدم توافر البنية التحتية الداعمة.

٢. في التدريس :

- نمطية المقررات الدراسية التي تفتقر إلى الابتكار.
- الاعتماد على طرق التدريس التقليدية التي لا تلبي احتياجات سوق العمل.
- ضعف التكامل بين المناهج الدراسية ومتطلبات التنمية الشاملة.

٣. في خدمة المجتمع :

- غياب الترابط بين الأبحاث الأكاديمية واحتياجات المجتمع الفعلية.
- عدم وجود شراكات فعالة بين الجامعات ومؤسسات المجتمع المدني.
- ضعف المساهمة في حل المشكلات المجتمعية من خلال الابتكار والبحث العلمي.

أهمية التخطيط الاستراتيجي للتعليم الجامعي

يُعد التخطيط الاستراتيجي في التعليم الجامعي أحد أكثر أنواع التخطيط أهمية وتعقيداً. فهو يركز على إعداد الكفاءات والقوى البشرية المؤهلة لدعم احتياجات المجتمع وسوق العمل، سواء على المستوى المحلي أو الدولي. يُعتبر التعليم الجامعي اليوم بمثابة "المصنع البشري" الذي يُنتج الكفاءات اللازمة لتحقيق التنمية المستدامة. يعتمد نجاح هذه العملية بشكل كبير على التخطيط الاستراتيجي الذي يحدد الاتجاهات العامة للمؤسسة التعليمية ويرسم رؤيتها المستقبلية.

التخطيط الاستراتيجي في جامعة دراية

أدركت كلية العلاج الطبيعي بجامعة دراية أهمية التخطيط الاستراتيجي كأداة لتحقيق التميز الأكاديمي والريادة العالمية. وقد عملت الكلية على وضع خطة استراتيجية طويلة الأجل، تشمل:

- رؤية مستقبلية طموحة تهدف إلى تحقيق مكانة ريادية في مجالات التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
- رسالة واضحة تركز على إعداد خريجين متميزين يمتلكون المهارات والمعارف اللازمة للمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة.

• أهداف استراتيجية تدعم الابتكار الأكاديمي وتعزز دور الكلية في البحث العلمي وخدمة المجتمع.

انطلاقاً من رؤية شاملة، تسعى جامعة دراية إلى بناء استراتيجيات عمل تعتمد على أسس علمية ودراسات دقيقة للموارد المتاحة والمعطيات البيئية. تؤمن القيادة في الجامعة بأهمية التخطيط الاستراتيجي كأداة لإدارة التحديات، وتحرص على تحقيق التوافق الاستراتيجي بين الإمكانيات المتاحة والفرص المستقبلية، مما يدعم تطور الجامعة ويضمن استمرار تأثيرها الإيجابي على المستوى المحلي والدولي.

ختاماً

يظل التخطيط الاستراتيجي الركيزة الأساسية لنجاح مؤسسات التعليم العالي في مواجهة التحديات المستجدة وتحقيق أهدافها الطموحة. من خلال هذا النهج، يمكن للجامعات تحقيق التكامل بين الأنشطة الأكاديمية والبحثية، ودعم التنمية المجتمعية، وتعزيز دورها كمحرك أساسي للتنمية المستدامة.

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 بشقيه المؤسسي والبرامجي من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

الوصف العام للوضع الراهن:

- عدد أعضاء هيئة التدريس: ٢٥
 - معاوني أعضاء هيئة التدريس: ٥٠
 - العاملين بالجهاز الإداري بالجامعة: ٤٨
 - عدد طلاب المرحلة الأولى (في العام الدراسي ٢٠٢٣ / ٢٠٢٤): ٢٧٦ طالب
 - البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية لطلاب المرحلة الأولى: برنامج واحد
- صدر القرار الجمهوري بإنشاء جامعة دراية عام ٢٠١٠ وبدأت الدراسة بكلية العلاج الطبيعي ١٨/٨/٢٠١٥ بقرار وزاري ٣٢٣٨ ببرنامج واحد ومبنى واحد (B2) على مساحة ١٨٢ م^٢
- ويوجد عدد كافي من أعضاء التدريس والمعاونين والإداريين والفنيين. وقد اجتذبت الكلية أعدادا كبيرة من الطلبة، فبعد أن بدأت بعدد ٢٣١ طالباً في أولى دفعاتها، وصل عدد الطلاب المسجلين بالفرقة الأولى إلى ما يقرب من ٢٧٦ طالب في عام ٢٠٢٣/٢٠٢٤
- يوجد الموقع الحالي للكلية داخل الحرم الرئيسي للجامعة بمدينة المنيا الجديدة وهو يتكون من مبنى واحد يضم ثلاثة طوابق يحتوي على ٤ قاعات للمحاضرات و ٢٢ قاعة تدريسية و ٧ معامل علمية وبحثية وحاسب إلى.
- وقد وصل عدد السادة أعضاء التدريس ومعاونهم الآن إلى حوالي ٧٥ عضواً، وما زال 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.

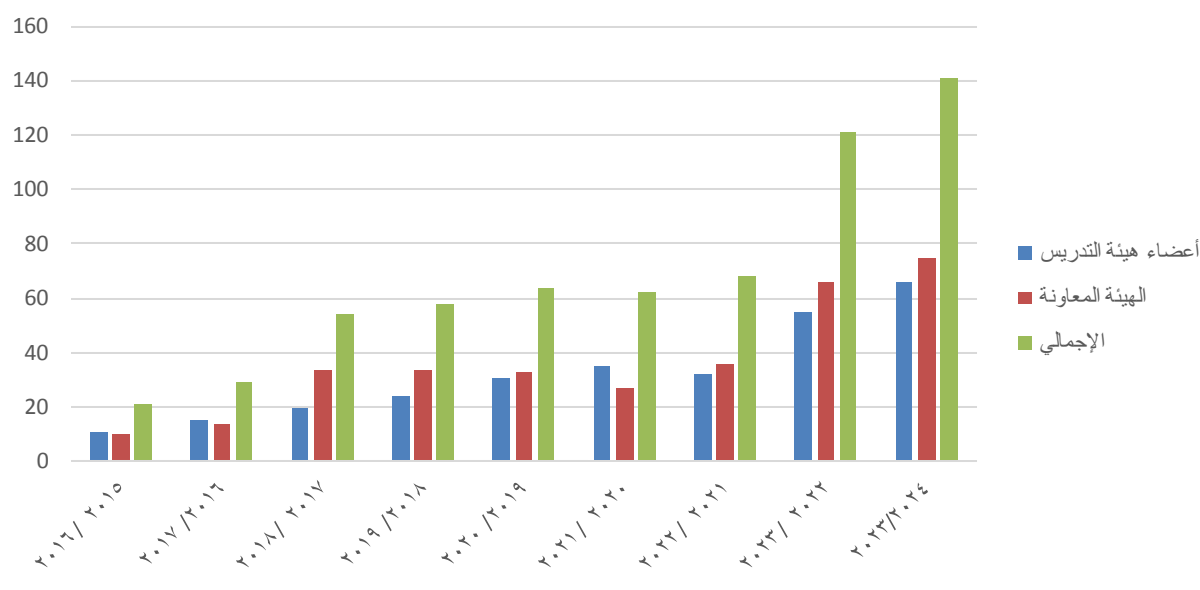
وقد تطورت أعداد هيئة التدريس بالكلية منذ نشأتها فقد بدأت بأعداد من الأساتذة المنتدبين من مختلف كليات العلاج الطبيعي بالجمهورية وعدد من الأساتذة المعينين. ومع زيادة أعداد أعضاء هيئة التدريس المعينين بالكلية قل عدد أعضاء هيئة التدريس المنتدبين.

وهنا أحصائيات ورسم بياني بمدى تطور اعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم وأعداد الطلاب والدراسات العليا والجهاز الإداري

تطور أعداد اعضاء الجهاز الأكاديمي بكلية العلاج الطبيعي

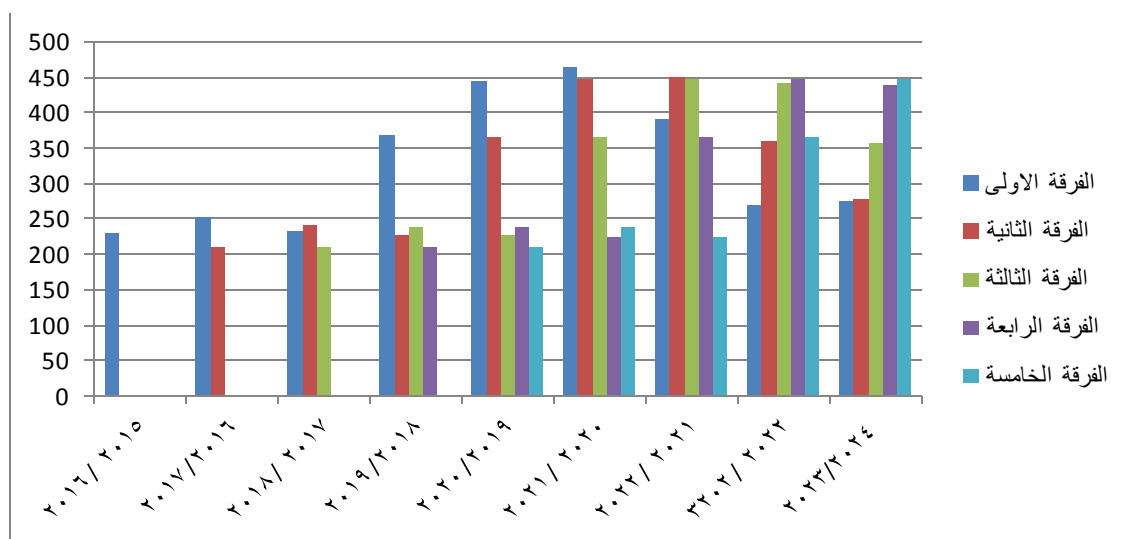
العام الاكاديمي	أعضاء هيئة التدريس	الهيئة المعاونة	الإجمالي
٢٠١٥ / ٢٠١٦	١١	١٠	٢١
٢٠١٦ / ٢٠١٧	١٥	١٤	٢٩
٢٠١٧ / ٢٠١٨	٢٠	٣٤	٥٤
٢٠١٨ / ٢٠١٩	٢٤	٣٤	٥٨
٢٠١٩ / ٢٠٢٠	٣١	٣٣	٦٤
٢٠٢٠ / ٢٠٢١	٣٥	٢٧	٦٢
٢٠٢١ / ٢٠٢٢	٣٢	٣٦	٦٨
٢٠٢٢ / ٢٠٢٣	٥٥	٦٦	١٢١
٢٠٢٣ / ٢٠٢٤	٦٦	٧٥	١٤١

تطور أعداد اعضاء الجهاز الأكاديمي بكلية العلاج الطبيعي



أعداد الطلاب بكلية العلاج الطبيعي من 2015-2024م

الفرقة	الفرقة	الفرقة	الفرقة	الفرقة	الفرقة
الفرقة الخامسة	الفرقة الرابعة	الفرقة الثالثة	الفرقة الثانية	الفرقة الاولى	العام
				231	2016/2015
			211	252	2017 /2016
		209	241	232	2018 / 2017
	209	238	228	367	2019 /2018
209	237	226	366	445	2020 /2019
237	225	365	446	465	2021 / 2020
225	365	447	449	392	2022 / 2021
365	446	442	359	269	2023 / 2022
446	440	356	279	276	2024/2023



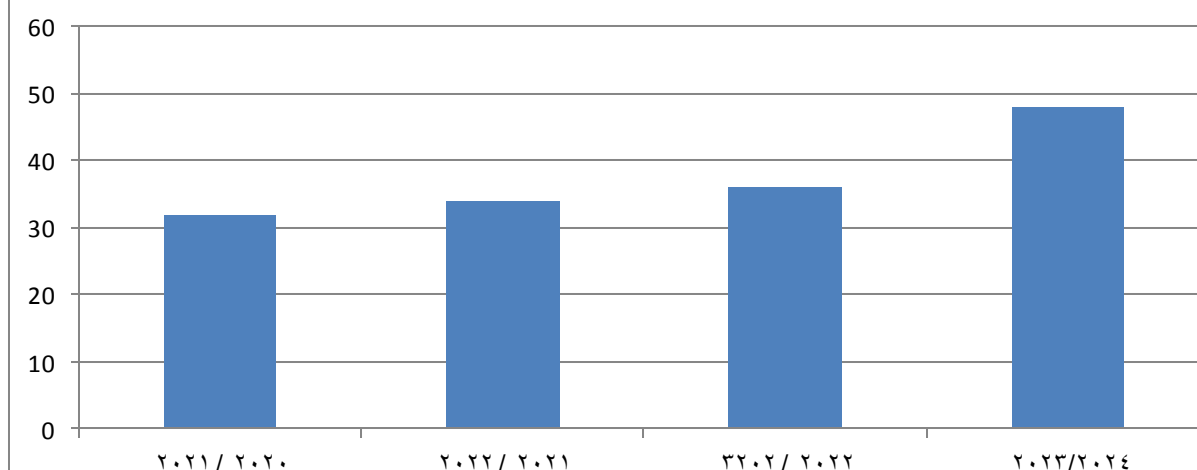
تطور أعداد طلاب الدراسات العليا

العام	ماجستير العلاج الطبيعي للعلوم الأساسية	ماجستير العلاج الطبيعي للعظام
2022/2023	6	
2023/2024	4	12

تطور أعداد العاملين بالجهاز الإداري

إجمالي الأعداد	العام الأكاديمي
32	2021 / 2020
34	2022 / 2021
36	2023 / 2022
48	2024/2023

تطور أعداد الجهاز الإداري



تطور المباني والقاعات الدراسية في كلية العلاج الطبيعي

المعامل العملية والحاسب الآلي	القاعات الدراسية	مدرجات المحاضرات	المساحة الكلية للمبنى "م" ٢	مساحة الدور "م" ٢	الكلية / المبنى
7	22	4	10182	3394	العلاج الطبيعي 2017



وحدة ضمان الجودة

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 لتخريج 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 وأيضاً تحرص على تقديم التدريب الالكليني 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 ومعاونهم وهيئة التمريض ويوجد مكان خاص ومجهز لعلاج الأطفال وذوي الاحتياجات الخاصة خدمة مجانية لتقديم الرعاية الصحية لهم.



المكتبة المركزية :

تمكنت الجامعة من إنشاء مكتبة أكثر ملاءمة لعدد طلاب الكلية المتزايد تدريجياً، وتم تجهيزها بالأثاث اللازم، ويتم حالياً 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 بالمواصفات 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 الدوري 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

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

١. قسم العلوم الأساسية للعلاج الطبيعي

٢. قسم العلاج الطبيعي للعظام

وتمنح كلية العلاج الطبيعي بجامعة دراية درجة الماجستير في العلاج الطبيعي للعلوم الأساسية والعظام

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 المني والبحثي على المستوى المحلي والاقليمي والدولي.

أسهام الرسالة في تحقيق رسالة الجامعة

رسالة الكلية			رسالة الجامعة
تحقيق التنافس المني والبحثي على المستوى المحلي والاقليمي والدولي	رفع الوعي الصحي لدى المجتمع	اعداد خريج قادر على المشاركة الفعالة في معالجة المشاكل الصحية عند المرضى	
		X	تقديم برامج تعليمية متميزة
X	X		توفير بيئة بحثية تلي الاحتياجات المجتمعية
X			توفير بيئة بحثية تسير التطورات والمستويات العالمية
	X	X	المشاركة بفاعلية في تنمية البيئة و خدمة المجتمع

الإطار المنهجي لإعداد الخطة الاستراتيجية بكلية العلاج الطبيعي جامعة دراية

نظرا لانهاء الخطة الاستراتيجية ٢٠١٩-٢٠٢٤ واستحداث خطة استراتيجية للكلية ٢٠٢٤ / ٢٠٢٥ إلى ٢٠٢٨ / ٢٠٢٩ والتطلع للعمل في إطار منظومي لاستقراء المستقبل والسعي للتنفيذ والمتابعة للأنشطة العلمية والبحثية المختلفة في إطار يضمن الوصول إلى مخرجات ذات جودة عالية تمكن الكلية من تحقيق وضع تنافسي بين نظيراتها في الجامعات الأخرى وكذلك مواكبة رؤية الدولة الاستراتيجية بمؤسسات التعليم العالي وكذلك تحقيق متطلبات الاعتماد الأكاديمي والمؤسسي للكلية، كان من الأهمية بمكان البدء في إعداد خطة استراتيجية تشمل التوجه المستقبلي للكلية خلال السنوات الخمس القادمة. تمثل الخطة الاستراتيجية 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)، يلها 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 من داخل الكلية برئاسة السيد الأستاذ الدكتور/ خالد

عياد عميد الكلية

٢- المرحلة الثانية: هي مراجعة رؤية ورسالة الجودة السابق اعتمادها ثم مرحلة نشر الثقافة والتدريب وتشمل على تنظيم مجموعة من الندوات وورش العمل على مستوى الكلية للتوعية بمفهوم وأهمية التخطيط الاستراتيجي وطرق تحليل البيئة الداخلية والخارجية، والتهيئة والأعداد لصياغة الخطة الاستراتيجية

٣-المرحلة الثالثة: تهتم هذه المرحلة بجمع المعلومات اللازمة من مختلف الأطراف عن طريق الاستبيانات و المقابلات المفتوحة في سبيل اتمام المسح البيئي للكلية وشارك فيه الكثير من الفئات كالطلاب وأولياء الأمور وخريجي الكلية وأعضاء من نقابة العلاج الطبيعي بمحافظة المنيا وأرباب العمل والسادة أعضاء هيئة التدريس

ومعاونتهم والجهاز الإداري ودراسة مقترحات المستفيدين من خريجي الكلية، 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 الراهن والتنافسي 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، وإجراء التعديلات المقترحة والوصول بالخطة الي الصيغة النهائية.

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

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.

ثانياً:التدقيق والاستدلال

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

ثالثاً: 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.

رابعاً: 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.

خامساً: 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. لمؤشرات الوطنية لرؤية مصر ٢٠٣٠
- حرصت ادارة الكلية على ارتباط الخطة بالمؤشرات الوطنية لرؤية مصر ٢٠٣٠ وأهداف التنمية المستدامة
٥. قانون العاملين بالدولة.
٦. رؤية ورسالة الكلية.
٧. محاضر الاجتماعات والمقابلات.
٨. معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
٩. المعايير الأكاديمية المرجعية الوطنية (NARS).
١٠. تقارير المراجعة الخارجية بالكلية.
١١. التقرير السنوي الذاتي ٢٠٢٣ / ٢٠٢٤.
١٢. مشاركة أصحاب المصلحة والمستفيدين والمتمثلة في: -
 - إدارة الكلية
 - أعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة والعاملون
 - الطلاب وأولياء الأمور والخريجين
 - أرباب 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 - تبني نظم الجودة الشاملة بما يضمن رفع الكفاءة الثقافية والعلمية للأفراد.

التحليل البيئي

مقدمة:

يشمل التحليل البيئي الرباعي للبيئة الداخلية والخارجية للكلية طبقاً 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 أصحاب المصلحة وأرباب العمل وجلسات عصف ذهني واستمارات استقصاء للفئات المستهدفة المختلفة وكذلك بعض التقارير والدراسات، وقد أسفر ذلك عن تحديد صياغة الرؤية والرسالة والأهداف 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.

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 بشقيه الداخلي والخارجي علي المنهجية الشائعة وهي التحليل الرباعي البيئي وذلك:

نقاط القوة (Strength)

نقاط الضعف (Weakness)

الفرص المتاحة (Opportunities)

التهديدات الخارجية (Threats)

بحيث يتم عمل - :

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

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	<p>- يوجد للكلية رؤية ورسالة موثقة ومعتمدة ومعلنة.</p> <p>- يوجد ربط بين رسالة الكلية ورسالة الجامعة.</p> <p>- الى حد ما تعتبر الكلية لها وضع تنافسي مميز.</p> <p>- للمؤسسة قيم ومنهجية محددة.</p>	<p>- ضعف المشاركة في التحليل البيئي للجهاز الاداري والأكاديمي.</p> <p>- لا توجد سياسات معلنة للتعليم والبحث العلمي.</p> <p>- ضعف ثقافة التخطيط الاستراتيجي لدي بعض الافراد.</p>
القيادة والحوكمة	<p>- يتم اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية وفقا لمعايير معتمدة ومعلنة.</p> <p>- وجود آلية مفعلة للتعامل مع الشكاوى.</p> <p>- وجود موقع رسمي للكلية والجامعة يحتوي على كافة البيانات والأنشطة التي تقوم بها الكلية.</p> <p>- وجود توصيف وظيفي معتمد ومعلن وتخصصات محددة.</p>	<p>- عدم تفعيل خطط التدريب لتنمية قدرات القيادات الأكاديمية والإدارية.</p> <p>- نقص في الموارد البشرية المدربة.</p> <p>- تشابك في المسئوليات بين بعض الادارات.</p> <p>- لا توجد مشاركة لجميع الأطراف في تحديث الهيكل التنظيمي.</p> <p>- لا توجد وحدة معتمدة للأزمات والكوارث والتدريب.</p>

<p>-لا يوجد وحدة للتوظيف معتمدة.</p>	<p>-توجد وحدة لضمان الجودة والاعتماد لها هيكل تنظيمي معتمد.</p> <p>-وجود هيكل تنظيمي</p> <p>-يوجد آلية للشكاوى وهناك استجابة الى حد ما للرد على الشكاوى.</p> <p>-تلتزم المؤسسة الى حد ما بحقوق الملكية الفكرية</p>	
<p>-يوجد ضعف في نظام المراجعين الخارجيين للمقررات والبرامج.</p> <p>- عدم تفعيل بشكل جيد اللجان المنبثقة عن وحدة ضمان الجودة.</p> <p>- ضعف الممارسات التطبيقية للجودة والاعتماد.</p> <p>- قصور في القيام ببعض الإجراءات التصحيحية</p>	<p>-وجود وحدة جوده بالكلية ومركز ضمان الجودة بالجامعة.</p> <p>-توجد لائحة موثقة ومعتمدة لوحدة ضمان الجودة.</p> <p>-يوجد نظام داخلي لوحده الجودة.</p> <p>-توجد نظام لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم.</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>- وجود عمليه تقويم للمؤسسة من خلال التقرير السنوي الذاتي للكلية.</p>	<p>إدارة الجودة والتطوير</p>
<p>-لا توجد خطط خمسيه لتعيين معاوني أعضاء هيئة التدريس.</p> <p>-لا يتناسب عدد أعضاء هيئة التدريس مع أنشطة الكلية التعليمية والبحثية.</p>	<p>-يتلاءم التخصص العلمى لأعضاء هيئة التدريس مع المقررات التي يقومون بتدريسها.</p>	<p>أعضاء هيئة التدريس و</p>

الهيئة المعونة

-عدم توافق نسبة أعضاء هيئة التدريس للطلاب مع المعدلات العالمية (20:1).
-عدم وجود عدد كاف من أعضاء هيئة التدريس في بعض الاقسام العلمية.
-لا توجد آليات مفعلة لقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم.
-قله مشاركته أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات الدولية.

-توجد شفافية في الإعلان عن الأماكن المتاحة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم.
-حصول أعضاء هيئة التدريس على دورات في تنمية القدرات داخل وخارج المؤسسة.
-يوجد تقييم مناسب لأعضاء هيئة التدريس.
-متوسط الفئة العمرية لأعضاء هيئة التدريس تتراوح ما بين ٣٠-٥٠ سنة.
-أعضاء هيئة التدريس على درجة عالية من التميز والكفاءة، والايجابية، والانتماء المؤسسي.
-روح التعاون العالية بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة.
-انتقاء أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم من ذوي الخبرات والتميز واشراكهم في الأنشطة المهنية والثقافية والاجتماعية.
-تحظى الكلية بوجود قيادات ذات خبرات طويلة في مجال العمل الأكاديمي والقيادي داخل جمهورية مصر العربية قادرة على التطوير والتحديث.
-اتاحة الدورات التدريبية لتطوير وتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بشكل مستمر.
-توجد معايير معلنة ومطبقة لاختيار وتعيين أعضاء الجهاز الأكاديمي
-توزيع الاشراف على الرسائل العلمية طبقا للتخصص.

	-توفير سياسة لتشجيع أعضاء هيئة التدريس لاجراء أبحاث مشتركة بين الأقسام	
<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>-ضعف اليات قياس مردود الدورات التدريبية.</p>	<p>-توجد خطة تدريبية تشرف عليها وحدة التدريب.</p> <p>- توجد خطة لتدريب الجهاز الإداري .</p> <p>- توجد آليات لتقييم كفاءة العاملين بالكلية مع الأنظمة الالكترونية.</p> <p>- توجد الية للثواب والعقاب للعاملين.</p> <p>- توجد تجهيزات ملائمة لأماكن عمل الإداريين.</p> <p>-حرص الإدارة على المساواة بين العاملين.</p>	<p>الجهاز الإداري</p>
<p>-عدم وجود مصادر تمويل ذاتي للكلية بجانب دعم الجامعة.</p> <p>-الميزانية المعتمدة للكلية غير كافية لممارسة الأنشطة البحثية والتعليمية والمجتمعية..</p> <p>-الموارد المالية المخصصة للبحث العلمي غير كافية .</p> <p>-عدم وجود مبنى إداري منفصل.</p> <p>-الحاجة الى زيادة سرعة الانترنت داخل القاعات الدراسية .</p> <p>-عدم وجود مكان داخل الجامعة يصلح لاقامة الحفلات التخرج بشكل لائق.</p> <p>- الحاجة الى صيانة دورية للوسائل التعليمية داخل القاعات الدراسية والمعامل.</p>	<p>-توزيع الموارد المالية بما يتلائم مع العملية التعليمية والبحثية.</p> <p>-جميع القاعات الدراسية مجهزة ومكيفة</p> <p>-توجد خطة للصيانة الدورية.</p> <p>-يتم تطبيق اجراءات الامن والسلامة داخل القاعات والمعامل بصورة جيدة.</p> <p>-معظم المراسلات الادارية الكترونية.</p> <p>-توجد مكتبة ملائمة ومجهزة.</p> <p>-جميع المعامل والقاعات والمدرجات مكيفة.</p> <p>-وجود عدد 1 مصعد كهربائي.</p> <p>-وجود مخزن مجهز للعياده الخارجيه للعلاج الطبيعي.</p> <p>-وجود ملاعب للأنشطة الرياضية.</p> <p>-يوجد أداه لنقل العاملين والطلاب وأعضاء هيئة التدريس.</p>	<p>الموارد المادية والمالية</p>

	<p>-يوجد نظام سكاني متميز لخدمة الطلاب وأعضاء هيئة التدريس المغتربين.</p> <p>-وجود قاعات للاستذكار مجهزة بالحاسب الآلي ومتصلة بشبكة الانترنت .</p> <p>-توافر معمل مناسبة لاعداد الطلاب ومجهزة بأجهزة ومعدات علمية حديثة يتم تطويرها باستمرار.</p> <p>-وجود أنظمة حاسب الي تقوم بأغلب العمليات الادرايه والأكاديمية.</p>	
<p>- ضعف مساهمة للطلاب في العملية البحثية</p> <p>- لا تساهم البرامج الدراسية الى حد ما في تنمية المهارات الذهنية والتفكير الناقد.</p> <p>- لا توجد الى حد ما مراجعة كافية للبرامج والمقررات والبرامج التعليمية.</p> <p>- لا يتم تدريب الطلاب على الأسئلة المتنوعة</p> <p>- لا يوجد رضا الى حد ما عن نظم الامتحانات وذلك حسب رأى الطلاب.</p> <p>- الامتحانات العملية للطلاب تحتاج إلى تطوير لقياس مهارات مختلفة.</p> <p>- لا توجد اجراءات موثقة للمراجعه الخارجية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية.</p>	<p>-اللائحة الدراسية القائمة مرضية الى حد ما.</p> <p>- تتلائم البرامج التعليمية القائمة بالكلية الى حد ما مع سوق العمل العلاج الطبيعي.</p> <p>-يوجد توصيف معلن وموثق للبرامج والمقررات الدراسية.</p> <p>- تشارك الاطراف المعنية المختلفة الى حد ما في تصميم وتطوير البرامج التعليمية.</p> <p>- توجد الى حد ما اجراءات موثقة للمراجعة الدورية للبرامج التعليمية.</p> <p>- تناسب مقررات اللائحة الحالية مع المعايير القومية القياسية لقطاع العلاج الطبيعي.</p> <p>- تناسب محتوى مقرر اللغة لمتطلبات الدراسة.</p> <p>- يوجد مصادر تعلم مطورة مثل المكتبة.</p> <p>- تنوع أساليب التقويم تحريري – شفهي وعملي.</p>	<p>المعايير الأكاديمية</p>

	<p>- البرامج التعليمية للكلية متوافقة مع رسالتها وأهدافها الاستراتيجية.</p> <p>- تحرص الكلية على ان تحقق مخرجات التعلم المستهدفة للبرامج التعليمية التي تقدمها.</p> <p>- تحرص الكلية على أن تلبي البرامج التعليمية 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>-عدم وجود خطة لجذب الوافدين.</p> <p>-عدم وجود معامل افتراضية متخصصة.</p> <p>-ضعف الاعتماد على التعلم الإلكتروني.</p> <p>-عدم كفاية موارد التعلم الذاتي للطلاب.</p> <p>-عدم وجود نظام للتصوير داخل المكتبة.</p> <p>-وجود ضعف في الامتحانات الالكترونية مع التوجهات الخاصة بوزارة التعليم العالي</p>	<p>- توجد آلية معلنة 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 الكلية يضاف له كتب جديدة سنويا.</p> <p>-يعتبر العاملون بالمكتبة مؤهلون إلى حد ما</p>	<p>التدريس والتعلم</p>

-الاستماع لآراء الطالب المتعلقة
بالناحية العلمية وارشادهم من خلال
المُرشدين الأكاديميين والساعات المكتبية.
-كفاءة أعضاء هيئة التدريس في
تخصصاتهم.
-يوجد توصيف للمقررات الدراسية التي
تتضمنها البرامج التعليمية.
-تعمل الكلية على توفير فرص التعلم
للطلاب ومصادر التعلم الذاتي والتي
تتلائم مع أنماط التعلم المستخدمة (الانترنت).
-تقوم الكلية بتقويم الطلاب بعدالة
وموضوعية(نظام الكنترول) .
-تستخدم الكلية نظام الممتحنين
الخارجيين.
-تضع الكلية قواعد موثقة للتعامل مع
تظلمات الطلاب من نتائج الامتحانات
وتعلنها وتراقب تطبيقها.
-قاعات المحاضرات و المعامل ملائمة
للعملية التعليمية من حيث الوسائل
السمعية والبصرية.
-يتم منح فرص إضافية للطلاب المتعثرين
ودعمهم .
-وجود تدريب ميداني للطلاب يمتاز
بالجدية وتنوع الاتجاهات المتعلقة بسوق
العمل.
- تتبنى الجامعة نظاما أساسيا موحد
للاتصال والتعاون بتفعيل منظمة

	التعليم الهجين عن طريق (Microsoft) teams	
<p>-عدم وجود آليات لمتابعة الطلاب المتعثرين والمتفوقين والمعاقين.</p> <p>-لا يوجد تفعيل كافٍ لنظام التدريب العملي المستمر.</p> <p>-عدم وجود ملتقى سنوي للتوظيف.</p> <p>-عدم وجود وحدة التوظيف بالكلية.</p> <p>-عدم وجود آلية معرفة احتياجات سوق العمل بصفة دورية، وكذلك عدم وجود آلية لتسهيل التحاق الخريجين بسوق العمل في مختلف التخصصات.</p> <p>-عدم وجود برامج للتنمية البشرية.</p> <p>-المشاركة الغير فعالة لمعظم أعضاء هيئة التدريس في الأنشطة الطلابية.</p> <p>- الحاجة لتطوير آلية متابعة الخريجين والتواصل معهم بصورة دورية وفعالة .</p>	<p>-وجود لائحة دراسية مرضية إلى حد كبير.</p> <p>-وجود برنامج تدريبي كافٍ للطلاب.</p> <p>-توجد تسهيلات للطلاب مثل قاعات الدرس المجهزة والمكتبة والمساحات الخضراء ويوجد أكثر من كافاتريا وصالة للألعاب الرياضية.</p> <p>-يوجد نظام مميز للإرشاد الأكاديمي للطلاب بنظام الساعات المعتمدة.</p> <p>-نسبة كل طالب من المساحات الخضراء تتماشى مع المعايير الأكاديمية القياسية.</p> <p>-وجود تعاون مع مستشفيات ومؤسسات تعليمية مختلفة لعقد دورات تدريبية لطلاب الفرق النهائية.</p> <p>-وجود آلية للدعم الإرشادي للطلبة.</p> <p>-تدعم الكلية الأنشطة الطلابية العلمية والثقافية والرياضية والاجتماعية للطلاب وتحرص على زيادة نسبة مشاركة الطلاب فيها.</p> <p>-تحرص الكلية على الاهتمام بدور اتحاد الطالب والعمل على تفعيل مساهمته في مجال الأنشطة الطلابية.</p> <p>-وجود موقع الكتروني للكلية عليه كافة المعلومات الخاصة والقبول والتحويلات.</p> <p>-يوجد عيادة طبية مجهزة.</p> <p>-يوجد وسائل انتقال خاص بالكلية لنقل الطالب .</p>	<p>الطلاب والخريجون</p>

	<p>-وجود آلية لدعم الطالب المتفوقين .</p> <p>- وجود رابطة للخريجين تتضمن تحقيق التواصل الفعال.</p>	
<p>-تعتبر الميزانية المعتمدة للكلية غير كافية للممارسة الأنشطة البحثية.</p> <p>-عدم وجود مجلة علمية محكمة .</p> <p>-تحتاج المكتبة الى تحديثات رقمية (قواعد بيانات عالمية).</p> <p>-عدم وجود مشروعات بحثية كافية ممولة من جهات محلية او قومية.</p> <p>- ضعف وعي أعضاء هيئة التدريس بالمشروعات البحثية الممولة من هيئات محلية وعالمية.</p>	<p>- يوجد نشر علمي دولي مناسب الى حد ما</p> <p>-توجد قاعدة بيانات للبحوث العلمية.</p> <p>-يوجد أعضاء هيئة تدريس مؤهلين ومدرّبين في مدارس علمية متميزة.</p> <p>-يوجد تعاون الى حد ما بين التخصصات المختلفة في البحث العلمي.</p> <p>-هناك تمويل من الكلية لحضور المؤتمرات الدولية والمحلية.</p> <p>-تعتبر عوامل الامن والسلامة داخل المعامل البحثية كافية.</p> <p>-زيادة ميزانية البحث العلمي والمؤتمرات التخصصية.</p> <p>-تنوع الأبحاث العلمية نتيجة تنوع تخصصات أعضاء هيئة التدريس.</p> <p>-تميز الأبحاث بالحدّثة.</p> <p>-تطور في عدد البحوث المنجزة من قبل أعضاء هيئة التدريس.</p> <p>-يوجد تعاون في المجال البحثي مع مؤسسات مناظرة.</p> <p>-يوجد بعض من أعضاء الجهاز الأكاديمي في الجمعيات العلمية والمهنية كمحكمين في المجالات العلمية المختلفة.</p>	<p>البحث العلمي والأنشطة العلمية</p>
<p>-عدم ربط مواضيع البحث العلمي للكلية بالمجتمع المحلي.</p>	<p>-وجود معمل الأبحاث مجهز بعدد من الأجهزة العلمية الحديثة.</p>	

<p>-عدم وجود فنيين متخصصين مدربين في تشغيل الأجهزة العلمية الحديثة.</p> <p>-نقص عدد أعضاء هيئة التدريس لبعض التخصصات.</p>	<p>-تشجيع الهيئة المعاونه في الأقسام العلمية بالكلية المسجلين بكليات اخري على نشر الأبحاث المستخرجة من الرسائل العلمية وتكريمهم ماديا ومعنويا.</p> <p>-وجود اتفاقيات تعاون في مجال البحث العلمي والاشراف على الرسائل مع جامعات محلية ودولية.</p> <p>- وجود برنامج للدراسات العليا بالكلية في تخصص العلوم الأساسية وتخصص العظام.</p> <p>-توفير دعم مادی للعاملين بالجهازين الادارى والاكاديمي المسجلين ببرنامج الدراسات العليا .</p>	<p>الدراسات العليا</p>
<p>-قلة وجود مشروعات بحثية تطبيقية لخدمة قطاع البيئة والمجتمع .</p> <p>-عدم وجود منشورات دورية للتوعية الثقافية والبيئية والسلوكية.</p>	<p>-توجد خطة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.</p> <p>- يتم عمل العديد من القوافل الطبية والخدمات للبيئة المحيطة.</p> <p>- تميزالكلية في خدمة المجتمع عن طريق المشاركة في مشروع تطويرالقرى.</p> <p>- وجود اتفاقيات مع بعض المؤسسات المحلية.</p> <p>-وجود عيادة خارجية بالكلية لعلاج المرضى بأسعاررمزية.</p> <p>-تنظم الجامعة زيارات توعوية لبعض المدارس ودور الرعاية .</p> <p>- تشارك أعضاء الجهاز الأكاديمي والطلاب في أنشطة الخدمة المجتمعية المحلية.</p>	<p>المشاركة المجتمعية و تنمية البيئة</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>- التغيير المفاجيء في نظم التعليم في العلاج الطبيعي.</p> <p>- وجود كليات مناظرة خاصة أخرى في المجتمع المحيط.</p>
القيادة والحوكمة	<p>- مرونة ادارة الجامعة لتطوير الهياكل التنظيمية للتوافق مع متطلبات الاعتماد.</p> <p>- موقع الجامعة المتميز جغرافيا.</p> <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 تحي 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>
إدارة الجودة و التطوير	<p>- وجود الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.</p> <p>- وجود خبراء معتمدين في الجودة يمكن الاستعانة بهم.</p>	<p>- يوجد ضعف في نظام المراجعين الخارجيين للمقررات والبرامج.</p> <p>- عدم وجود آلية محددة بالكلية لعمل استفتاء علي مستوى الخريجين في مجالات عملهم .</p>
أعضاء هيئة	<p>- وجود جامعات حكومية مجاوره بها.</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>-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>التدريس</p>
<p>-القوانين واللوائح تسمح بحصول الموظفين على الأجازات الاجبارية.</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>- ارتفاع تكلفة وسائل النقل المؤجرة للقيادات والعاملين .</p>	<p>-وجود ميزانية ليس بها تعقيدات في الصرف.</p> <p>- سهولة استكمال التجهيزات المطلوبة.</p> <p>-الاستفادة من قوي تأثيرمواقع الاتصال الاجتماعي على التعريف بالكلية</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 لخدمة المجتمع.</p>	<p>-وجود وسائل تكنولوجية متميزه بالجامعة تساعد في العملية التعليمية.</p> <p>-وجود مقررات الكترونية بالجامعات الاخرى يمكن الاستعانة بها.</p>	<p>التدريس و التعلم</p>
<p>-الزيادة في أعداد خريجي كلية العلاج الطبيعي.</p> <p>- عدم وجود التخصصية في تكليف للعلاج الطبيعي.</p> <p>- التغيير المستمر لاحتياجات متطلبات سوق العمل والتخصصات العلمية والأكاديمية.</p>	<p>-يوجد وسائل انتقال خاص بالكلية لنقل الطلاب.</p> <p>- تشجيع التدريب الميداني للطلاب والمشاركة المجتمعية</p>	<p>الطلاب والخريجون</p>

	<p>-وجود تعاون مع مؤسسات تعليمية مختلفة لعقد دورات تدريبية طلاب الفرق النهائية.</p>	<p>- عدم وجود اعتراف دولي بشهادات الكلية لتسهيل الدراسة والعمل بالدول الأخرى .</p>
<p>البحث العلمي والأنشطة العلمية</p>	<p>-وجود العديد من المجالات في المجتمع المحيط التي في حاجة الي تطبيقات البحث العلمي.</p> <p>-وجود برتوكولات بين الجامعة وجامعات أجنبية، وإمكانيات عقد شراكة مع جامعات أجنبية أخرى.</p> <p>-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،</p> <p>-التعاون مع جامعات اخري في البحث العلمي.</p> <p>- الاستفادة في مجال البحث العلمى من وجود الجامعة ضمن ثقافة النشر الحر المعتمدة من بنك المعرفة المصرى .</p>	<p>-عدم توجيه الابحاث لخدمة المجتمع -صعوبة المنافسة البحثية إقليميا وعالميا.</p> <p>-عدم وجود استفادة من المشروعات البحثية المقدمة من الجهات المانحة.</p> <p>-ارتفاع اسعار الاجهزة والمستلزمات المستخدمة في البحث العلمى.</p> <p>- ضعف التعاون المعرفى والبحثى مع أكاديميات محلية وعالمية .</p>
<p>الدراسات العليا</p>	<p>-توجد برامج للدراسات العليا</p>	<p>- لا يتضمن برنامج الدراسات العليا كافة تخصصات العلاج الطبيعي .</p>
<p>المشاركة المجتمعية وخدمة المجتمع</p>	<p>-الاشتراك في الاتفاقيات مع الهيئات والمستشفيات الجامعية لتدريب الطلاب.</p> <p>-وجود العديد من المؤسسات والهيئات في المجتمع المحيط والتي يمكن ان تقدم المساعدة لدعم أنشطة الكلية المختلفة</p>	<p>-عدم وجود مؤسسات تعليمية لطلاب كلية العلاج الطبيعي كافية في محيط محافظة المنيا.</p> <p>-لا يوجد تفاعل كافى مع المجتمع المحيط.</p>

	<p>مثل تدريب الطلاب وعقد المؤتمرات والندوات وورش العمل المختلفة.</p> <p>-وجود العديد من المؤسسات والجهات التي تتيح فرص العمل لخريجي الكلية.</p> <p>-تقدم المؤسسة بعض القوافل الطبية للمشاركة في حملات للتوعية والأعمال الخيرية.</p>	
--	---	--

مصفوفه عوامل البيئة الداخلية والخارجية والوزن النسبي لهم

المعيار		البيئة الداخلية		البيئة الخارجية	
		عدد عوامل القوة	عدد عوامل الضعف	فرص	تهديدات
١-	التخطيط الاستراتيجي	٤	٣	٣	٤
٢ -	القيادة والحكومة	٨	٦	٥	٢
٣-	إدارة الجودة والتطوير	٩	٤	٢	٢
٤ -	أعضاء هيئة التدريس	١٣	٦	٤	٢
٥ -	الجهاز الإداري	٦	٥	١	١
٦-	الموارد المالية والمادية	١٥	٧	٣	٣
٧-	المعايير الأكاديمية	١٥	٧	١	١
٨-	التدريس والتعلم	١٧	٦	٢	١
٩-	الطلاب والخريجون	١٤	٨	٣	٤
١٠-	البحث العلمي والأنشطة العلمية	١٢	٥	٥	٥
١١-	الدراسات العليا	٥	٣	١	١

١٢- المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	٧	٢	٤	٢
مجموع العوامل	١٢٥	٦٢	٣٤	٢٨

مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية (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 مصفوفة 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	٤	١٦
اللائحة الدراسية القائمة مرضية الى حد ما	٣	٤	١٢
وجود معمل الأبحاث مجهز بعدد من الأجهزة العلمية	٣	٤	١٢
وجود وحدة لتقويم الاداء وضمان الجودة بالكلية.	٣	٤	١٢
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	٤	٨
تناسب مقررات اللائحة الحالية مع المعايير القومية القياسية لقطاع العلاج الطبيعي	٢	٤	٨
وجود برنامج تدريبي كافي للطلاب.	٢	٤	٨
يتلاءم التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس مع المقررات التي يقومون بتدريسها	٢	٤	٨
يتم اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية 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
الى حد ما تعتبر الكلية لها وضع تنافسي مميز.	٢	٤	٨
تحتوي اللائحة الدراسية الحالية على مقررات مهمة مثل الأطراف الصناعية والجباير ورسم الأعصاب	٢	٣	٦
توجد آلية مفعلة للثواب والعقاب.	١	٤	٤

٤	٤	١	توجد تجهيزات ملائمة لأماكن عمل الإداريين
٣	٣	١	توجد مكتبة ملائمة ومجهزة.
٤	٤	١	حصول أعضاء هيئة التدريس على دورات في تنمية القدرات داخل وخارج المؤسسة.
٤	٤	١	يتم الاستفادة الى حد ما بآراء 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 العيادات الخارجية.
٤	٤	١	توجد آلية للتعامل مع العجز والزيادة في عدد أعضاء هيئة التدريس.
٤	٤	١	وجود تعاون في مجال البحث العلمي بين أقسام الكلية.
٣	٣	١	وجود الية مفعلة للتعامل مع الشكاوى
٣	٣	١	وجود مقررات لتنمية مهارات خريجي الكلية .
٣	٣	١	وجود موقع الكتروني للكلية عليه كافة المعلومات الخاصة والقبول والتحويلات.
١٨٦		٥٠	المجموع

العوامل الداخلية			
نقاط الضعف	الوزن النسبي	كفاءة الكلية	الوزن المرجح
عدم وجود آلية محددة بالكلية لعمل استقصاء لمستوى الخريجين .	٤	٢	٨

٨	٢	٤	ضعف الممارسات التطبيقية للجودة والاعتماد
٤	١	٤	نقص في الموارد البشرية المدربة .
٨	٢	٤	عدم تميز الكلية ببرامج دراسية متنوعة.
٤	١	٤	قلة عدد أعضاء هيئة التدريس المعينين حيث ان عدد كبير منهم معار من جامعات أخرى.
٣	١	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.
٣	١	٣	لا يوجد رضا الى حد ما عن نظم الامتحانات
٣	١	٣	الموارد المالية المخصصة للبحث العلمى غير كافية.
٣	١	٣	لا توجد خطط خمسية لتعيين معاوني أعضاء هيئة التدريس.
٣	١	٣	عدم تفعيل خطط التدريب بصورة كاملة.
٣	١	٣	لا توجد سياسات معلنة للتعليم والبحث العلمى.
٣	١	٣	-عدم وجود مبنى ادارى منفصل.
٢	١	٢	- لا توجد اجراءات موثقة للمراجعة الخارجية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية.
٤	٢	٢	-عدم وجود برامج للتنمية البشرية.
١	١	١	-المشاركة الغير فعالة لمعظم أعضاء هيئة التدريس في الأنشطة الطلابية
١	١	١	-عدم وجود منشورات دورية للتوعية الثقافية والبيئية والسلوكية.
٦٤		٥٠	المجموع
٢٥٠		١٠٠	المجموع الكلي

وبالنظر الى نتائج مصفوفة العوامل الداخلية للكلية فنجد أن اجمالي النقاط ٢,٥ وهذا يوضح بشكل عام ان الوضع الإستراتيجي الداخل للكلية هو متوسط (مرحلة الثبات والأستقرار) وهذا متفق مع التفاوت الكبير بين اعداد نقاط القوة والضعف للكلية.

EFE Score	IE MATRIX			
4.0				
High	Grow	&	Build	High
3.0				
Medium	Hold	&	maintain	Medium
2.0				
Low	Harvest	&	Divest	Low
1.0				
	4.0	3.0	2.0	1.0
	Strong	Average	Weak	IFE score

"مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية للكلية"

مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية (الفرص والتهديدات)

الوزن النسبي	كفاءة الكلية	الوزن المرجح	العوامل الاستراتيجية الخارجية
الفرص			
٤	٣	١٢	اعتبار التعليم مشروع قومي مصري من جانب الدولة.
٤	٣	١٢	خطط التنمية المستدامة للدولة.

١٢	٣	٤	مرونة ادارة الجامعة لتطوير الهياكل التنظيمية للتوافق مع متطلبات الاعتماد
١٢	٣	٤	وجود الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
١٢	٣	٤	وجود معايير قومية قياسية لقطاع العلاج الطبيعي
١٢	٣	٤	وجود تعاون مع المستشفيات الجامعية والمؤسسات المختلفة لعقد دورات تدريبية طلاب الفرق النهائية.
١٢	٤	٣	وجود العديد من المجالات في المجتمع المحيط التي في حاجة الي تطبيقات البحث العلمي
١٢	٤	٣	وجود شبكة المعلومات والتي ترفع في مستوى مشاركة في التحليل البيئي من جانب الأطراف المختلفة من المجتمع المحيط.
١٢	٤	٣	المرونة في عقد بروتوكولات التعاون والشراكة مع الجهات والمؤسسات المحلية والعالمية.
٩	٣	٣	وجود قوانين تحمي حقوق الملكية الفكرية
٦	٣	٣	وجود خبراء معتمدين في الجودة يمكن الاستعانة بهم.
٦	٣	٢	وجود مقررات الكترونية بالجامعات الاخرى يمكن الاستعانة بها.
٦	٣	٢	وجود تعاون مع المؤسسات والهيئات في المجتمع المحيط والتي يمكن ان تقدم المساعدة لدعم أنشطة الكلية المختلفة مثل تدريب الطلاب وعيد الخرجين 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 الطبيعي 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	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 أخرى في البحث العلمي
١٥٦		٥٠	المجموع

الوزن المرجح	كفاءة الكلية	الوزن النسبي	العوامل الاستراتيجية الخارجيه
التهديدات			
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	تغير القوانين واللوائح الخاصة بكليات العلاج الطبيعي وكذلك مهنة العلاج الطبيعي .
٤	١	٤	القوانين واللوائح تسمح بحصول الموظفين على الأجازات الاجبارية.
٤	١	٤	التطور الهائل في الوسائل التكنولوجية.
٨	٢	٤	التغير المفاجيء في نظم التعليم وتحديث مناهج العلاج الطبيعي
٤	١	٤	عدم وجود آلية محددة بالكلية لعمل استفتاء علي مستوى الخريجين في مجالات عملهم
٤	١	٤	زيادة اعداد الجامعات الخاصة مما يؤدي الي تقليل أعضاء هيئة التدريس المتاحين للعمل.
٤	١	٤	الزيادة في أعداد خريجي كلية العلاج الطبيعي
٦	٢	٣	عدم توجيه الابحاث لخدمه المجتمع .
٦	٢	٣	صعوبة المنافسة البحثية إقليميا وعالميا
٤	٢	٢	وجود كليات مناظرة خاصة أخرى في المجتمع المحيط
٢	١	٢	قلة الوعي بحقوق الملكية الفكرية داخل المجتمع.

١	١	١	الموقع الإلكتروني للكلية ضعيف الى حد ما ويحتاج الى تطوير حتي يحقق فرصة الانتشار
٢	٢	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.
٦٣		٥٠	المجموع
٢١٩		١٠٠	المجموع الكلي

وتعكس نتائج مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية للكلية، أن الوضع الاستراتيجي الخارجى للكلية أقل من المتوسط (مرحلة الثبات والاستقرار) ويبلغ اجمالى النقاط ٢,١٩ وهو ما يعكس البعد عن القيمة المتوسطة والتي تؤخذ على أنها ٢,٥

EFE Score	IE MATRIX			
4.0				
High	Grow	&	Build	High
3.0				
Medium	Hold	&	Maintain	Medium
2.0				
Low	Harvest	&	Divest	Low
1.0				
	4.0	3.0	2.0	1.0
	Strong	Average	Weak	IFE score

"مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية للكلية"

تحديد الاستراتيجيات البديلة باستخدام مصفوفة TOWS

تم تطبيق مصفوفة TOWS على نتائج مصفوفة SWOT لتوليد عدد من الاستراتيجيات التي يمكن للكلية اتباعها وذلك كما تم الإشارة إلى منهجية إعداد الخطة وفيما يلي المصفوفة التي تم تطويرها

مصفوفة جدول تحديد الاستراتيجيات البديلة

المعيار		الفرص		التهديدات	
		استراتيجيات WO	استراتيجيات SO	استراتيجيات ST	استراتيجيات WT
التخطيط الاستراتيجي		W1O1 تفعيل المشاركة في التحليل البيئي باستخدام أدوات إلكترونية	S1O1 الاستفادة من وضوح الرؤية والرسالة وربطها بخطة التنمية	S2T1 استخدام الرؤية المؤسسية لتحديث الخطة لمواجهة التغيرات	W1T1 تدريب القيادات على التخطيط الاستراتيجي
		W2O2 صياغة سياسات مكتوبة للتعليم والبحث العلمي	S2O2 تعزيز الربط بين رسالة الكلية والجامعة لتوسيع الشراكات.	S3T2 استثمار الوضع التنافسي للحفاظ على المكانة المؤسسية	W2T2 إنشاء وحدة أزمات ومخاطر لمواجهة الطوارئ
القيادة والحوكمة		W1O1 تفعيل خطط التدريب للقيادات الأكاديمية والإدارية	S1O1 توظيف القيادة المنتقاة لتفعيل التعاون مع مؤسسات المجتمع المحلي	S2T1 تطبيق معايير اختيار القيادات الأكاديمية لمواجهة التغيرات التشريعية	W1T1 رفع الوعي بحقوق الملكية الفكرية عبر ورش توعية
		W2O2 تأسيس وحدة أزمات وكوارث معتمدة	S3O2 استغلال وحدة الجودة لدعم الحوكمة	S3T2 استخدام الهيكل التنظيمي المرن لتقليل أثر التغيير	W2T2 تطوير نظام تدريبي لتعويض نقص الكوادر الإدارية

<p>W1T1</p> <p>بناء نظام متابعة إلكتروني للإجراءات التصحيحية</p>	<p>S3T1</p> <p>تطوير نظام مراجعة داخلي رقمي</p>	<p>W1O1</p> <p>تفعيل اللجان المنبثقة عن وحدة الجودة</p>	<p>S1O1</p> <p>استثمار وجود وحدة جودة معتمدة للحصول على الاعتماد المؤسسي</p>	إدارة الجودة والتطوير
<p>W2T2</p> <p>ترسيخ ثقافة الجودة عبر التدريب المستمر</p>	<p>S4T2</p> <p>تفعيل نظام الثواب والعقاب لمواجهة ضعف الأداء</p>	<p>W2O2</p> <p>تطبيق استفتاءات للخريجين لتحسين البرامج التعليمية</p>	<p>S2O2</p> <p>إشراك جميع الأقسام الأكاديمية في تطبيق نظم الجودة</p>	
<p>W1T1</p> <p>إنشاء نظام لقياس الرضا وتحسين بيئة العمل الأكاديمي.</p>	<p>S3T1</p> <p>حزم تحفيزية للاحتفاظ بكوادر متميزة (حوافز، دعم بحثي، منح)</p>	<p>W1O1</p> <p>وضع خطة خمسية للتعيينات والتدرج الوظيفي لمعالجة النقص.</p>	<p>S1O1</p> <p>استثمار الخبرات العالية لأعضاء هيئة التدريس في برامج تدريب مشتركة وبناء شراكات بحثية</p>	أعضاء هيئة التدريس
<p>W2T2</p> <p>دعم مادي ومعنوي للمشاركة الدولية ونشر الأبحاث</p>	<p>S4T2</p> <p>تطوير مسارات مهنية لتعزيز البقاء المؤسسي</p>	<p>W2O2</p> <p>برامج لتشجيع المشاركة الدولية وتحفيز حضور المؤتمرات</p>	<p>S2O2</p> <p>تشجيع النشر المشترك وإشراك أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات الدولية</p>	

W1T1 تطوير نظام استبانات دورية لقياس رضا العاملين واتخاذ إجراءات تصحيحية	S3T1 تعاقبات مرنة مع موردين خارجيين للتغطية المؤقتة للعيوب	W1O1 تنفيذ برامج تأهيل للسكرتارية والفنيين لتعويض النقص.	S1O1 تفعيل برامج تدريب مستمرة عبر وحدة التدريب لرفع كفاءة الفنيين والإداريين	الجهاز الإداري
W2T2 خطة للترقيات والتدريبات المستمرة لخفض الدوران الوظيفي.	S4T2 تحسين توزيع المهام لتقليل التشابك في المسؤوليات.	W2O2 إدخال مؤشرات أداء KPI لقياس أثر التدريب.	S2O2 توسيع آليات الميكنة لتحسين الأداء وتقليل الأخطاء	الموارد المالية والمادية
W1T1 تنوع مصادر التمويل عبر الخدمات المجتمعية	S3T1 وضع خطة صيانة سنوية لمواجهة التدهور	W1O1 تأسيس وحدات ذات طابع خاص بالتعاون مع مؤسسات علاجية	S1O1 استثمار المعامل الحديثة لتقديم خدمات علاجية مدفوعة	الموارد المالية والمادية
W2T2 تحسين إدارة الموارد عبر خطة مالية تشاركية	S4T2 استخدام الموارد الرقمية لتقليل الإنفاق	W2O2 تطوير خطة صيانة مستمرة للوسائل التعليمية	S2O2 تطوير الموقع الإلكتروني لجذب التمويل	الموارد المالية والمادية

المعايير الأكاديمية	W1T1 إدخال أساليب تقييم متنوعة تركز على المهارات (مشاريع، حالات عملية)	S3T1 إقامة لجان خارجية للاعتماد والمراجعة الدورية	W1O1 مراجعة دورية للمقررات بمشاركة أصحاب المصلحة (مستشفيات، سوق عمل)	S1O1 توظيف المعايير القومية لتحديث البرامج وتحسين المطابقة لسوق العمل.
	W2T2 ورش تدريب لأعضاء الهيئة على تصميم تعلم قائم على المهارات	S4T2 تحديث سريع للمقررات اعتماداً على استبيانات سوق العمل	W2O2 إدخال محتوى تعلم إلكتروني وتفاعلي للموائمة مع متطلبات العصر	S2O2 استحداث مقررات تأهيل لسوق العمل (دبلومات قصيرة ومهارية)
التدريس والتعلم	W1T1 تحديث مكتبة الموارد الرقمية وإتاحة منصات للتعلم الذاتي	S3T1 تصميم امتحانات عملية تقيس مجموعة متنوعة من المهارات.	W1O1 تطوير موارد تعلم ذاتي ودورات إلكترونية تكميلية	S1O1 تعظيم الاستخدام العملي للمعامل لربط النظر بالتطبيق.
	W2T2 تقديم جلسات دعم للطلبة الذين يواجهون صعوبات في التعلم الإلكتروني	S4T2 إنشاء مختبرات افتراضية للتعويض عند الضرورة.	W2O2 تدريب الأساتذة على أدوات التعليم الإلكتروني وتقنيات التقييم الحديثة.	S2O2 دمج التعلم الهجين (Microsoft Teams وغيرها) لرفع جودة التعلم

الطلاب والخريجون	S101 إنشاء ملتقى توظيف سنوي بالتعاون مع المستشفيات	W101 إنشاء وحدة متابعة للخريجين وربطها بسوق العمل	S3T1 التعاون مع المستشفيات لمواجهة غياب التكليف المركزي	W1T1 إدخال برامج تنمية بشرية لتعزيز التواصل المهني
	S202 استثمار المرافق الحديثة لتعزيز الأنشطة الطلابية	W202 تطوير برامج تدريبية للطلاب المتفوقين والمتعثرين	S4T2 تطوير التدريب العملي بما يتماشى مع متطلبات السوق	W2T2 تفعيل وحدة توظيف داخل الكلية
البحث العلمي	S101 دعم النشر العلمي الدولي من خلال حوافز مادية	W101 تدريب الباحثين على إعداد مقترحات المشاريع الممولة	S3T1 تفعيل بروتوكولات التعاون لتقليل النفقات	W1T1 إنشاء وحدة بحثية تطبيقية لخدمة المجتمع
	S202 تأسيس مجلة علمية محكمة للكلية	W202 تعزيز الوعي بفرص النشر الدولي	S4T2 تطوير اتفاقيات الشراكة مع جامعات أجنبية	W2T2 الاعتماد على الدعم المحلي والمؤسسي لتقليل التكاليف

<p>W1T1</p> <p>إقامة شراكات للتشارك في استخدام الأجهزة مع كليات/مراكز أخرى.</p> <p>W2T2</p> <p>السعي لتمويل خارجي مستهدف لشراء مستلزمات البحث.</p>	<p>S3T1</p> <p>تدريب فنيين متخصصين لتشغيل الأجهزة البحثية.</p> <p>S4T2</p> <p>توجيه رسائل الماجستير والدكتوراه نحو قضايا محلية تطبيقية.</p>	<p>W1O1</p> <p>حوافز مالية ومعنوية للعاملين للالتحاق بالدراسات العليا.</p> <p>W2O2</p> <p>تطوير برامج وحزم تمويل داخلية لدعم الرسائل والأبحاث</p>	<p>S1O1</p> <p>توسيع برامج الدراسات العليا لتشمل تخصصات إضافية مطلوبة في السوق</p> <p>S2O2</p> <p>استغلال اتفاقيات التعاون في الإشراف المشترك.</p>	الدراسات العليا
<p>W1T1</p> <p>تأسيس وحدة للمسؤولية المجتمعية</p> <p>W2T2</p> <p>توثيق الأنشطة المجتمعية في تقرير سنوي</p>	<p>S3T1</p> <p>استخدام الاتفاقيات المجتمعية لمواجهة ضعف التواصل</p> <p>S4T2</p> <p>تعزيز الشراكات المحلية لتحسين الصورة المؤسسية</p>	<p>W1O1</p> <p>إعداد حملات توعوية دورية</p> <p>W2O2</p> <p>ربط البحوث التطبيقية بخدمة البيئة</p>	<p>S1O1</p> <p>المشاركة في المبادرات القومية لتعزيز دور الكلية المجتمعي</p> <p>S2O2</p> <p>استثمار العيادة الخارجية لخدمة المجتمع بأسعار رمزية</p>	المشاركة المجتمعية وخدمة البيئة

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 التقويم كما يلزم تفعيل الإرشاد الأكاديمي وعمل آليات لمتابعة 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 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 الأبحاث 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 ممولة 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 شئون 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 المستمر لخدمة المجتمع المحلي وأيضاً إنشاء 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 الخاصة 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 تبني سياسات تغطي كافة المحاور تسير في نفس الوقت في مسارات متوازية.

أولاً: سياسات الكلية في مجال شئون التعليم والطلاب

في ضوء رؤية الكلية ورسالتها فإن كلية العلاج الطبيعي جامعة 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 للتعلم. كذلك الالتزام بالتخصص العلمي عند توزيع المقررات الدراسية في مرحلة البكالوريوس، وفي هذا الإطار فانه 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 والتقويم 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 للتعليم 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 التقويم: 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 التقويم.
- 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 الأسر الطلابية التي تتيح لعدد أكبر من الطلبة المشاركة 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 أعضاء 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.

آلية الشكاوى

- (١) وجود بريد الكتروني 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

اجراءات الشكاوى وتظلمات الطلاب من نتائج الامتحانات وكيفية التعامل معها:

(1) يفتح باب الالتماسات لعدة أسبوع عقب إعلان النتيجة بحيث يتقدم الطالب الإدارة شئون الطلاب بالجامعة بطلب لمراجعة الدرجات للمادة الراغب التظلم فيها.

(2) يقوم الطالب بسداد الرسوم المقررة.

(3) تسلم الالتماسات لمكتب وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب لإبلاغ الطلاب بموعد مراجعة المادة.

(4) يقوم وكيل الكلية بتحويل الشكاوى لرئيس الكنترول المختص.

(5) يتم التعامل مع الشكاوى من قبل رئيس الكنترول ببحث ومراجعة النقاط التالية:

- التأكد من أن كل جزء من أجزاء كل سؤال من أسئلة الامتحان قد تم تصحيحه، وفي حالة نسيان تصحيح أي سؤال أو جزء من سؤال يتم استدعاء أستاذ المادة لتصحيحه وفقاً لنموذج الإجابة.
- التأكد من نقل جميع درجات الاسئلة على غلاف كراسة الاجابة وفي حالة نسيان نقل درجة سؤال الي غلاف الكراسة أو نقل درجة سؤال الي غلاف الكراسة بقيمة خطأ، يقوم الكنترول بكتابة الدرجة أو تعديلها في الغلاف الخارجي بقلم أخضر مع اعادة جمع الدرجات في غلاف الكراسة وتعديل الدرجة
- التأكد من صحة جمع الدرجات (مجموع درجات المكتوبة داخل كراسة الاجابة مطابقة للدرجة النهائية المكتوبة على الغلاف الخارجي) وفي حالة وجود خطأ في الجمع يقوم الكنترول بإعادة الجمع بقلم باللون الأخضر على الغلاف الخارجي وفي المجموع الكلي (الأرقام والتفقيط).
- التأكد من رصد درجة العمل والشفوي للطلاب وفي حالة عدم وجود الدرجة يتم استدعاء استاذ لوضع تلك الدرجة، إعادة الرصد ،اعادة كتابة المجموع الكلي

(6) ثم يتم تحديد موعد لكل طالب بمعرفة وكيل الكلية ورئيس الكنترول لفحص الالتماسات حيث يسمح للطلاب المتقدم بتظلم الاطلاع على صورة من كراسة الإجابة الخاصة به ونموذج الاجابة لمعرفة أخطائه ويفضل ذلك في حضور أستاذ المادة

(7) بعد فحص جميع الالتماسات الواردة المكتب وكيل الكلية يقدم رئيس كل كنترول كشف موضحا به مدى استفادة الطلاب من الدرجات من عدمه ويعرض على عميد الكلية ثم على مجلس الكلية للموافقة على تعديل النتيجة.

(8) ويبلغ الطالب بنتيجة النظم وتعديل له النتيجة إذا كانت نتيجة التظلم لصالحه.

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

للوصول إلى صياغة وتطبيق خطة البحث العلمي والأنشطة العلمية الأخرى 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 تلبي 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 ببنك المعرفة المصرى وتوفير وسائل الاتصال الحديثة وأحدث الإصدارات العلمية من دورات وكتب وغيرها، بالإضافة إلى العمل على نقل وتوطين التقنية الحديثة والمشاركة في تطويرها وتطويرها لتلائم الظروف المحلية لخدمة أغراض التنمية.
- عقد بروتوكولات تعاون في الأعمال البحثية مع جامعات مناظرة وتشمل كذلك طلاب الكلية.
- يفعل نظام الحلقات العلمية بالأقسام والتخصصات العلمية المختلفة وعرض ما تم إنجازه وتنفيذه في الخطة البحثية في مشروعات الماجستير والدكتوراه والأبحاث الخاصة بأعضاء هيئة التدريس 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 لإدخال 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 طبقا 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 لقاءات المحاضرات وتزويدها بكافة الوسائل المرئية والمسموعة والتي تساعد علي حسن سير العملية التعليمية.
- الإنفاق علي رفع كفاءة التدريب العملي للطلاب لزيادة ورفع مستوى 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 مجلات علمية عالمية متميزة وذلك من خلال:
 ١. تحديث الأجهزة العلمية والمعدات بمعمل الأبحاث لتحقيق متطلبات الباحثين بالكلية.
 ٢. العمل على رفع كفاءة الباحثين ورفع مستوى 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 عالمية 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 المالي من قبل ادارة الجامعة.

الأهداف الاستراتيجية

الأهداف الاستراتيجية

الغاية الأولى: إعداد خريج مؤهل علميا ومهنيا ذو شخصية تنافسية في جميع تخصصات العلاج الطبيعي في إطار القيم المجتمعية.

تحليل الفجوات الوضع الراهن والمستهدف Gaps analysis

الوضع الراهن	المستهدف	دليل النجاح
١- عدم وجود آليات لمتابعة الطلاب المتعثرين والمتفوقين والمعاقين	-وضع اليات لمتابعة الطلاب المتعثرين والمتفوقين والمعاقين.	-رضا الطلاب.
٢- عدم وجود آلية معرفة احتياجات سوق العمل بصفة دورية، وكذلك عدم وجود آلية لتسهيل التحاق الخريجين بسوق العمل في مختلف التخصصات.	-وضع اليات واضحة لمعرفة احتياجات سوق العمل وتسهيل عملية توظيف الخريجين.	-التقارير الإيجابية من الاطراف المجتمعية وارتفاع نسب المهارات الاكلينيكية لدى الطلاب والخريجين.
٣- لا توجد الى حد ما مراجعة كافية للمقررات والبرامج التعليمية.	-عمل مراجعات دورية على البرامج والمقررات.	-وجود تقارير المراجعات الداخلية والخارجية للمقررات.
٤- عدم وجود مقررات للتأهيل لسوق العمل	-وضع مقررات مستحدثة لبرامج العلاج الطبيعي	-اضافة مقررات مستحدثة لتتماشى مع احتياجات سوق العمل.
٥- عدم وجود برامج دراسية متنوعة لخدمة المجتمع .	-وضع مقررات جديدة تناسب مع خدمة المجتمع.	-رضا المستهدفين والمجتمع.

٦- عدم وجود مؤسسات تعليمية لطلاب كلية العلاج الطبيعي كافية في محيط محافظة المنيا.	-عمل بروتوكولات جديدة مع مؤسسات تعليمية في محيط محافظة المنيا.	-رضا الطلاب. -تدريب الطلاب في مؤسسات تعليمية في محيط محافظة المنيا وخارج محافظة المنيا.
٧- لا تساهم البرامج الدراسية الى حد ما في تنمية المهارات الذهنية والتفكير الناقد.	-عمل لائحة جديدة وازافة مقررات لتنمية المهارات الذهنية للطلاب.	-خريجي كلية قادر على تنافس في سوق العمل.

الاهداف:

١-١ تطوير وادراج برامج جديدة تتماشى مع احتياجات سوق العمل.

١-٢ مراجعة وتطوير استراتيجية التعليم والتعلم.

١-٣ تعزيز الانشطة والبرامج التدريبية بما يؤهلهم لتلبية احتياجات سوق العمل.

الغاية الثانية: رفع كفاءة القدرة المؤسسية للجهاز الاكاديمي والاداري.

Gaps analysis تحليل الفجوات الوضع الراهن والمستهدف

الوضع الراهن	المستهدف	دليل النجاح
١-ضعف في عرض التحليل البيئي للمؤسسة على الأطراف الخارجية من أرباب العمل والمجتمع المحلي.	وضع اليات لتعزيز المشاركة في لتحليل البيئي.	-زيادة نسبة المشاركة من الاطراف المجتمعية وارباب العمل في استبيانات التحليل البيئي. -عمل ندوات توعوية عن التخطيط الاستراتيجي للأطراف المجتمعية.

٢- عدم تفعيل خطط التدريب لتنمية قدرات القيادات الاكاديمية والإدارية	-تدريب عدد من القيادات الاكاديمية والإدارية.	-رضا المستفيدين. - تدريب أكثر من ٧٠ % من المستهدفين عن طريق عقد العديد من الدورات التدريبية.
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. من المستهدفين. % من ٩٠ أكثر -تعيين
٤- عدم توافق نسبة أعضاء هيئة التدريس للطلاب مع المعدلات العالمية. (٢٠ : ١)	-تعيين أعضاء هيئة التدريس حتى يتناسب مع المعدلات العالمية.	-استيفاء نسبة أعضاء هيئة التدريس مع المعدلات العالمية.
٥- لا توجد آليات مفعلة لقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم.	-وضع وتفعيل آليات لقياس الرضا الوظيفي	-عمل استبيانات لقياس الرضا الوظيفي.
٦- قلة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات الدولية.	-تشجيع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في المؤتمرات الدولية.	-زيادة المشاركة في المؤتمرات الدولية من قبل أعضاء هيئة التدريس.
٧- ضعف آليات قياس مردود الدورات التدريبية.	-وضع آليات لقياس مردود الدورات التدريبية.	عمل استبيانات دورية لقياس مردود الدورات التدريبية.
٨- المشاركة الغير فعالة لمعظم أعضاء هيئة التدريس في الأنشطة الطلابية.	-تشجيع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة	-رضا الطلاب و الاعلان عن الانشطة الطلابية التي تقدمها المؤسسة

الاهداف:

١-٢ التحديث المستمر للهيكل التنظيمي.

٢-٢ وضع سياسات تتوافق مع متطلبات المؤسسة الحالية والمستقبلية.

٣-٢ تنمية قدرات ومهارات الجهاز الاداري والاكاديمي بهدف رفع جودة الاداء والفعالية.

٤-٢ وضع اليات لتلبية الاحتياجات الوظيفية والاكاديمية والادارية.

الغاية الثالثة: تعزيز وتحديث منظومة البحث العلمي وبرامج الدراسات العليا بما يساهم في رفع الكفاءة الاكاديمية.

Gaps analysis تحليل الفجوات الوضع الراهن والمستهدف

الوضع الراهن	المستهدف	دليل النجاح
١- الميزانية المعتمدة للكلية غير كافية لممارسة الأنشطة البحثية والتعليمية والمجتمعية.	-زيادة كفاءة الموارد المالية المخصصة للبحث العلمي.	-زيادة الموارد المالية وعمل بروتوكولات تعاون مع جامعات مصرية وأجنبية مجال البحث العلمي.
٢- عدم وجود مجلة علمية محكمة.	-عمل مجلة علمية محكمة.	-نشر عدد ابحاث بالمجلة.
٣- 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 وزيادة النشر العلمي الدولي.
٤- ضعف وعي أعضاء هيئة التدريس بالمشروعات البحثية الممولة من هيئات محلية وعالمية.	-زيادة وعي أعضاء هيئة التدريس بالمشروعات البحثية الممولة من هيئات محلية وعالمية.	-عقد دورات لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.

٥- صعوبة المنافسة البحثية إقليمي وعالميا	-زيادة الابحاث المنشورة في مجلات عالمية محكمة للمنافسة اقليميا وعالميا.	-نشر العديد من الابحاث في مجلات عالمية محكمة للمنافسة اقليميا وعالميا.
٦- عدم وجود استفادة من المشروعات البحثية المقدمة من الجهات المانحة.	-عمل دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس عن كيفية الحصول على المشروعات البحثية المقدمة من الجهات المانحة.	-الحصول على المشروعات البحثية المقدمة من الجهات المانحة.
٧- لا يتضمن برنامج الدراسات العليا كافة تخصصات العلاج الطبيعي .	-زيادة عدد البرامج للدراسات العليا حتى يشمل كافة تخصصات العلاج الطبيعي.	-وجود برامج دراسات عليا جديدة.

الاهداف:

٣-١ مواصلة دعم وتسويق الانتاج العلمي لضمان الاستفادة من نتائج الابحاث العلمية في مجال خدمة المجتمع.

٣-٢ دعم النشر العلمي الدولي.

٣-٣ استحداث برامج دراسات عليا ودبلومات مهنية في جميع التخصصات.

الغاية الرابعة: تعزيز المشاركة في خدمة المجتمع لتلبية احتياجاته وتنمية البيئة.

Gaps analysis تحليل الفجوات الوضع الراهن والمستهدف

الوضع الراهن	المستهدف	دليل النجاح
١- عدم توجيه الابحاث لخدمة المجتمع.	-عمل ابحاث جديدة لخدمة المجتمع.	-رضا المرضى والمجتمع.

٢- لا يوجد تفاعل كافي مع المجتمع المحيط.	-تشجيع الاطراف المجتمعية للمشاركة في أنشطة الكلية.	-مشاركة عدد من الاطراف المجتمعية في أنشطة الكلية.
٣- 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.

الاهداف:

١-٤ تطوير قطاع خدمة المجتمع و تنمية البيئة لتلبية متطلبات التنمية المستدامة.

٢-٤ انشاء واستحداث وحدات ذات طابع خاص لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.

الغاية الخامسة: بناء شراكات مثمرة في مجالات التعاون الدولي.

Gaps analysis تحليل الفجوات الوضع الراهن والمستهدف

الوضع الراهن	المستهدف	دليل النجاح
١-عدم وجود خطة لجذب الوافدين	-وضع اليات لجذب الطلاب الوافدين.	-زيادة عدد الطلاب الوافدين سنويا.
٢- عدم وجود اعتراف دولي بشهادات الكلية لتسهيل العمل والدراسة بالدول الاخرى.	-التواصل مع هيئات الاعتماد لمعرفة اجراءات الاعتماد. -تحديث البرامج والمقررات الدراسية لتلاءم الشهادات خارج مصر	- زيادة سنوية في اعتماد شهادات الكلية بدول مختلفة.
٣-ضعف التعاون المعرفي والبحثي مع اكااديميات محلية وعالمية.	-اعداد دراسة عن التعاون مع اكااديميات محلية وعالمية.	عمل بروتوكولات تعاون مع اكااديميات محلية وعالمية.

الاهداف:

١-٥ اقامة شراكات وتعاونات اكاديمية محلية وعالمية لتعزيز التبادل المعرفي والبحثي.

٢-٥ اعتراف دولي بشهادات الكلية لتسهيل العمل والدراسة بالدول الاخرى.

٣-٥ عمل اليه لجذب الطلاب الوافدين

الغاية السادسة: تحقيق الاعتماد للكلية بهدف ضمان جودة التعليم.

Gaps analysis تحليل الفجوات الوضع الراهن والمستهدف

الوضع الراهن	المستهدف	دليل النجاح
١-عدم التفعيل بشكل جيد اللجان المنبثقة عن وحدة ضمان الجودة.	-التفعيل الجيد لعمل اللجان المنبثقة عن وحدة ضمان الجودة	-عمل تقرير دوري عن اداء عمل اللجان.
٢-ضعف الممارسات التطبيقية للجودة والاعتماد.	-نشر ثقافة الجودة واستيفاء متطلبات الهيئة في الكلية .	-الحصول على الاعتماد.
٣-لا توجد أليات لضبط الجودة والتطوير.	-وضع إليات لضبط الجودة و التطوير.	-رضا المستفيدين عن آليات تقصى الأثر لنظم الجودة. -زيادة معدل اداء وحدة الجودة. -زيادة الوعى بنظم الجودة والاعتماد.

الاهداف:

١-٦ ضمان الجودة المستمرة للحصول على الاعتماد مما يعزز سمعة المؤسسة.

الغاية السابعة: تحول تكنولوجي شامل يتوافق مع تطوير بنية تحتية متقدمة .

Gaps analysis تحليل الفجوات الوضع الراهن والمستهدف

الوضع الراهن	المستهدف	دليل النجاح
١- الحاجة الى زيادة سرعة الانترنت داخل القاعات الدراسية	زيادة سرعة الانترنت في القاعات الدراسية.	-التعاقد مع شركات انترنت جديدة.
٢- ضعف الاعتماد على التعليم الإلكتروني.	-ادخال نظم التعلم الذاتي والكتب التفاعلية .	-وجود مقررات الكترونية و تنمية مهارات التعلم الذاتي ورضا الطلاب.
٣- وجود ضعف في الامتحانات الالكترونية مع التوجيهات الخاصة بوزارة التعليم العالي.	-الاهتمام بالامتحانات الالكترونية وزيادة فاعليتها وذلك مع التوجيهات الخاصة بوزارة التعليم العالي.	-تفعيل نظام الامتحانات الإلكترونية.
٤- الحاجة الى صيانة دورية للوسائل التعليمية داخل القاعات الدراسية والمعامل.	-توفير مستوى متميز من التجهيزات والوسائل التعليمية في القاعات التدريسية.	-عمل صيانه دورية. -توفير سبورات الكترونية -زكية بكل قاعات الكلية.

الاهداف

١-٧ تنمية الموارد الذاتية للكلية.

٢-٧ تطوير المعامل وقاعات الدراسة والمكتبة والوسائل التعليمية بما يتفق مع تطوير البرامج الدراسية ورفع قدرات الطلاب التنافسية.

٣-٧ مواكبة التطور التكنولوجي

الاهداف
الاستراتيجية
للجامعة

 γ

																			لمتطلبات التنمية المستدامة
							×	×											استحداث وتطوير مراكز وخدمات او خدمات جديدة ومتميزة للمجتمع
						×													تعاون مع جامعات اجنبية
					×														اعتماد شهادات الجامعة خارج مصر
				×															وضع الية لجذب الوافدين
			×																الحصول على الاعتماد المؤسسي للجامعة و كلياتها
																			الحصول على الايزو في الادارة
		×																	استثمار البنية التحتية للجامعة وتنمية مواردها الذاتية
×																			توفير مستوى متميز من التجهيزات و الوسائل التعليمية و القاعات التدريبية في كليات الجامعة
×																			الاستفادة من التطور التكنولوجي
																			الاستفادة من القرار الجمهوري للجامعة

مصنوفة توافق الأهداف الاستراتيجية للكلية مع رؤية مصر ٢٠٣٠ للتعليم العالي والبحث العلمي

أهداف الكلية	المحاور السبعة لاستراتيجية التعليم العالي والبحث العلمي ٢٠٣٠	مدى التوافق	أوجه التوافق والتكامل
الغاية الأولى: إعداد خريج مؤهل علمياً ومهنياً ذو شخصية تنافسية في جميع تخصصات العلاج	التكامل – التخصصات المتداخلة – ريادة الأعمال والابتكار	توافق قوي	إعداد خريجين قادرين على المنافسة في سوق العمل من خلال برامج تعليمية متكاملة تراعي القيم والمجتمع وتؤهل

المهارات القرن الحادي والعشرين.			الطبيعي في إطار القيم المجتمعية
تحسين الأداء المؤسسي يضمن جودة واستدامة منظومة التعليم، ويسهم في تفعيل مشاركة الكلية مع المجتمع والمؤسسات المختلفة.	توافق متوسط إلى قوي	الاستدامة المرجعية – المشاركة الفعالة	الغاية الثانية: رفع كفاءة القدرة المؤسسية للجهاز الأكاديمي والإداري
دعم البحث العلمي التطبيقي وربط نتائج الأبحاث بخدمة المجتمع، والتشجيع على النشر العلمي الدولي	توافق قوي	الربط بالبحث العلمي – التخصصات المتداخلة – المشاركة الفعالة	الغاية الثالثة: تعزيز وتحديث منظومة البحث العلمي وبرامج الدراسات العليا
تفعيل دور الكلية في التنمية المجتمعية والبيئية بما يخدم أهداف التنمية المستدامة في رؤية مصر ٢٠٣٠.	توافق قوي	المشاركة الفعالة – التكامل – الاستدامة المرجعية	الغاية الرابعة: تعزيز المشاركة في خدمة المجتمع لتلبية احتياجاته وتنمية البيئة
توسيع الشراكات الأكاديمية والبحثية مع مؤسسات دولية لتعزيز تبادل المعرفة والخبرات	توافق قوي	التواصل – المشاركة الفعالة – التكامل	الغاية الخامسة: بناء شراكات مثمرة في مجالات التعاون الدولي
تطبيق معايير الجودة الشاملة يضمن استدامة الأداء المؤسسي ويدعم مكانة الكلية ضمن المؤسسات المعتمدة عالمياً	توافق قوي	الاستدامة المرجعية – المشاركة الفعالة	الغاية السادسة: تحقيق الاعتماد للكلية لضمان جودة التعليم

مواكبة التطور التكنولوجي في التعليم والتعلم، وتوظيف التقنيات الحديثة في التدريب والإدارة والخدمات التعليمي.	توافق قوي جداً	التحول الرقمي – ريادة الأعمال والابتكار	الغاية السابعة: التحول التكنولوجي الشامل وتطوير البنية التحتية
--	----------------	--	--

وتشمل السمات المميزة للكلية:

- إنشاء العيادات الخارجية بكلية العلاج الطبيعي تضمن مختلف التخصصات للعلاج الطبيعي.
- 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.
- 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.
- تتمتع الكلية بوجود قيادات ذات خبرات متعددة في العمل الأكاديمي .
- وجود مركز التعليم والتعلم الذي ينظم التدريبات المتخصصة عن استراتيجيات التعليم الحديثة .
- وجود أكاديمية للتعليم المستمر تهتم بتنظيم الدورات التدريبية المتنوعة لجميع منتسبي الجامعة ، وايضاً للمجتمع الخارجي.
- وجود برامج تعليمية متميزة في مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا.
- وجود بنية تحتية متطورة سواء تعليمية أو رياضية أو اجتماعية من المعامل والعيادات المتخصصة والملاعب المجهزة الملائمة للمعايير القياسية.
- استخدام وسائل تكنولوجيا التعليم الحديثة.
- وجود مؤتمر علمي سنوي لتطوير المهارات البحثية.
- وجود برتوكولات تعاون واتفاقيات مع جهات وجامعات محلية ودولية للارتقاء بمستوى الخريجين وأعضاء هيئة التدريس .

- وجود وحدات ذات طابع خاص مثل العيادات الخارجية المجانية والاقتصادية .
- تقدم الكلية برامج متنوعة للدراسات العليا من خلال نخبة من الأساتذة في التخصصات العلمية المختلفة.
- تدعم الجامعة البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب من خلال المقومات المادية والمعنوية للجامعة وايضاً من خلال تطوير المعامل وتوفير الأجهزة والأدوات الحديثة.
- الإنتاج العلمي المتميز لأعضاء هيئة التدريس لكي يخدم متطلبات المجتمع.

اسهام أهداف الخطة الاستراتيجية لتحقيق اهداف الجامعة

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 الإداريين طبقاً 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.
- وجود العديد من الأبحاث العلمية المنشورة في المجلات 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 تضارباً في مكونات ومراحل العملية التخطيطية . ولما كانت عمليات المتابعة والمراجعة تمثل مكوناً رئيسياً 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 طبقاً لما يستجد من تغيرات على مستوى الصعيد المحلي 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 المالي اللازم ويتم عمل الآتي:

- 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

الغاية	الهدف	النشاط	مسؤل التنفيذ	الاطار الزمني	مؤشر التنفيذ	التكلفة التقديرية
١. اعداد خريج مؤهل علمياً و مهنياً ذو شخصية تنافسية في جميع تخصصات العلاج الطبيعي في اطار القيم المجتمعية	1-1 تطوير و ادراج برامج جديدة تتماشى مع احتياجات سوق العمل	تطوير برامج التدريب الاكلينيكي بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل	ا.د وكيل الكلية لشؤون التعليم و الطلاب	Q11 و مستمر	تقارير دورية من الاطراف المجتمعية و ارتفاع نسب المهارات الاكلينيكية لدى الطلاب و الخريجين	500000
		اضافة مواد تعمل على تطوير السمات الشخصية للخريج	ا.د وكيل الكلية لشؤون التعليم و الطلاب لجنة تطوير المناهج	Q11 – Q21	تعديل لللائحة و اضافة مواد لتطوير المهارات	100000
		دراسة استحداث برامج لمواكبة التطور التكنولوجي في المجال (في جميع التخصصات)	ا.د وكيل الكلية لشؤون التعليم و الطلاب لجنة تطوير المناهج	Q11 مستمر	تعديل اللائحة و اضافة مواد تواكب التطور التكنولوجي	200000
	2-1 مراجعة و تطوير استراتيجية التعليم و التعلم و التقييم	القيام بدورات تدريبية لاعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة على اساليب و انماط التقييم الحديثة	مدير وحدة التدريب	Q12 و مستمر	تدريب 70% من الهيئة المعاونة و هيئة التدريس	100000
		استحداث اساليب تقييم خاصة بقياس مدى استفادة الطالب من التدريب الاكلينيكي و المعلمي	ا.د عيد الكلية و رؤساء الاقسام	Q11 و مستمر	عمل استبيانات و اعتماد نتائجها و الاجراءات التصحيحية لها	50000
		إعداد استراتيجيات التعليم و التعلم من خلال عقد ورش العمل مع الاطراف المعنية	ا.د وكيل الكلية لشؤون	Q12 و مستمر	عمل لقاءات و ورش عمل لتطوير الاستراتيجية	100000

الطلاب	التعليم				
50000	عمل استبيانات و اعتماد نتائجها و الاجراءات التصحيحية لها	Q1 و مستمر	مدير وحدة التدريب مدير وحدة شؤون الامتياز	تقييم دوري لمدى تفعيل الانشطة المختلفة و مدى تأثيره على المجتمع	3-1 تعزيز الانشطة و البرامج التدريب بما يؤهلهم لتلبية احتياجات سوق العمل
30000	اعتماد و اعلان دليل الطالب	Q21 – Q23	ا.د و كيل الكلية لشؤون التعليم و الطلاب	إعداد دليل للطلاب واضح و مبسط يوضح مجالات الانشطة و كيفية المشاركة فيها	
100000	تطوير الخطة بما يعمل على تحسين جودة نتائج التدريب و قياسها بطرق التقييم المختلفة	Q11 و مستمر	ا.د و كيل الكلية لشؤون التعليم و الطلاب و رؤساء الاقسام	التطوير الدوري لخطة التدريب (الاكلينيكي - الميداني – المهاري)	
500000	المشاركة الفعالة للطلاب في الانشطة المختلفة	Q11 و مستمر	ا.د و كيل الكلية لشؤون التعليم و الطلاب	تعزيز مشاركة الاسر الطلابية في الانشطة العلمية و الثقافية المعنية بتطوير شخصية الطالب	
100000	عمل ورش عمل لاعضاء هيئة التدريب و الجهاز الاداري و قياس المردود عن طريق الاستبيانات	Q14 و مستمر	مدير وحدة التدريب	عقد دورات تدريبية لتطوير المهارات الشخصية و الاجتماعية لاعضاء الجهازين الاكاديمي و الاداري	

50000	تحسن كفاءة العمل بين الإدارات المختلفة	Q11 ومستمر	إ.د عميد الكلية و امين عام الجامعة	تنسيق العمل بين الإدارات المختلفة (الأكاديمي و الإداري)	1-2 التحديث المستمر للهيكل التنظيمي
200000	استحداث الهيكل التنظيمي و اعتماده	Q21 ومستمر	إ.د عميد الكلية	استكمال الوحدات المستحدثة بالهيكل التنظيمي	
50000	رضا كلا الجهازين و قياس الرضا بالاستبيانات و اعتمادها	Q21 ومستمر	إ.د عميد الكلية	مراجعة و تحديد المهام الوظيفية لكل جهاز سنويا و فصل المهام للتأكد من عدم ازواجيتها	
50000	تقارير دورية للأقسام و متابعة نتائجها من قبل العميد و وكيل الكلية	Q11 ومستمر	إ.د عميد الكلية و رؤساء الأقسام	تفعيل نظم المتابعة و تقويم الاداء	2-2 وضع سياسات تتوافق مع متطلبات المؤسسة الحالية و المستقبلية
50000	استحداث مؤشرات جديدة للتقييم	Q12 ومستمر	إ.د عميد الكلية و امين عام الجامعة	استحداث مؤشرات لتقييم اداء الافراد في الجهاز الإداري و الأكاديمي	
80000	وضع دليل و اعتماده	Q14 – Q21	إ.د عميد الكلية	اعداد دليل يوضح خطوات و سياسات العمل	
100000	عقد دورات للجهازين	Q11 ومستمر	مدير وحدة التدريب	القيام بدورات تدريبية لتحسين جودة العمل للجهازين	3-2 تنمية قدرات و مهارات الجهاز الإداري و الأكاديمي بهدف رفع جودة الاداء و الفعالية
500000	اعتماد خطة التدريب و تنفيذها	Q11 – Q13	مدير وحدة الجودة	وضع خطة لتأهيل الكوادر الأكاديمية و الإدارية بما يؤهل الكلية للاعتماد	
500000	اعتماد البات في حالات العجز و الزيادة و الاحتياجات الوظيفية	Q21 – Q24	إ.د عميد الكلية و امين عام الجامعة	تنوع المصادر المستخدمة في تلبية الاحتياجات الوظيفية و الكفاءات	4-2 وضع البات لتلبية الاحتياجات الوظيفية الأكاديمية و الإدارية

٣ - تعزيز و تحديث منظومة البحث العلمي وبرامج الدراسات العليا بما يساهم في رفع الكفاءة الأكاديمية	1-3 مواصلة دعم و تسويق الانتاج العلمي لضمان الاستفادة من نتائج الابحاث العلمية في مجال خدمة المجتمع	اعداد خطة واضحة و فعالة لتوجيه الرسائل الى بحوث تطبيقية متخصصة	ا.د وكييل الكلية لشؤون الدراسات العليا و البحث العلمي	Q14 و مستمر	وجود عدد من الابحاث القابلة للتحقيق و وجود الية فعالة للتنفيذ	500000
		تصور شامل لمصادر تمويل المشاريع و البرامج البحثية من الجهات الحكومية و الخاصة و الدولية و تعزيز التعاون مع القطاع الخاص	ا.د عميد الكلية و ا.د وكييل الكلية لشؤون الدراسات العليا و البحث العلمي	Q24 - Q31	عقد دورت تثقيفية من الجهات الممولة لاعضاء هيئة التدريس عن تمويل المشروعات البحثية	100000
2-3 دعم النشر العلمي الدولي	تطوير الاتفاقيات الحالية مع جامعة IYOWA	وحدة الدعم الدولي	وحدة التعاون الدولي	Q13 – Q14	عقد بروتوكولات تعاون مع جامعة IYOWA	500000
	العمل على استحداث اتفاقيات جديدة مع جامعات اجنبية	وحدة التعاون الدولي	وحدة التعاون الدولي	Q13 و مستمر	عقد بروتوكولات تعاون مع جامعات اجنبية	500000
	العمل على اصدار مجلة علمية للكلية	ا.د عميد الكلية	ا.د عميد الكلية	Q13 – Q14	اصدار عدد اول من مجلة يحمل رقم ISSN وجود عدد من الابحاث المشتركة	500000
	العمل على رفع التنافسية البحثية و معامل التصنيف للجامعة في محيطها الاقليمي و الدولي	ا.د وكييل الكلية لشؤون الدراسات العليا و البحث العلمي	ا.د وكييل الكلية لشؤون الدراسات العليا و البحث العلمي	Q13 و مستمر	تقرير بزيادة تصنيف الكلية سنويا و زيادة عدد الابحاث المنشورة	100000
	توفير البرمجيات و التكنولوجيا الحديثة الداعمة للبحث العلمي و التدريب على توظيف الذكاء الاصطناعي ليدعم البحث العلمي	ا.د وكييل الكلية لشؤون الدراسات العليا و البحث العلمي	ا.د وكييل الكلية لشؤون الدراسات العليا و البحث العلمي	Q51 – Q54	عقد دورات عن استخدام الذكاء الاصطناعي في البحث العلمي	100000

2500000	تنفيذ المؤتمر سنويا	Q1 و مستمر	ا.د عميد الكلية و مقرر المؤتمر	عقد مؤتمر العلاج الطبيعي للكلية	
300000	وجود برامج جديدة في الدراسات العليا	Q21 – Q24	ا.د وكيل الكلية لشؤون الدراسات العليا و البحث العلمي	استحداث برامج دراسات عليا في مختلف تخصصات العلاج الطبيعي	3-3 استحداث برامج دراسات عليا و دبلومات مهنية في جميع التخصصات
200000	وجود برامج دبلومات مهنية	Q32 – Q34	ا.د وكيل الكلية لشؤون الدراسات العليا و البحث العلمي	استحداث دبلومات مهنية مختلفة تخدم تخصصات العلاج الطبيعي المختلفة	

4-1 تطوير قطاع خدمة المجتمع و تنمية البيئة لتلبية متطلبات التنمية المستدامة	300000	وجود خطة و اعتمادها	Q14 مستمر	مدير وحدة خدمة المجتمع	اعداد خطة لاقامة قوافل علاجية تخدم مختلف الاقاليم و القرى في محيط الجامعة
	500000	تنفيذ العديد من الزيارات للتوعية	Q12 و مستمر	مدير وحدة خدمة المجتمع	اقامة زيارات ميدانية لمختلف المؤسسات للتوعية
	100000	تقرير عن رضا المستفيدين	Q21 مستمر	مدير وحدة خدمة المجتمع	وضع خطط فعالة للتعاون مع مؤسسات المجتمع المدني بهدف تنمية المجتمع و البيئة المحلية
4-2 انشاء و استحداث وحدات ذات طابع خاص لخدمة المجتمع و تنمية البيئة	200000	استحداث وحدات جديدة متطورة	Q31 – Q34	ا.د عميد الكلية و مدير العيادات الخارجية	وحدات جديدة متطورة للعيادات الخارجية بكلية العلاج الطبيعي
	500000	شراء اجهزة جديدة	Q22 – Q31	ا.د عميد الكلية و مدير العيادات الخارجية	توفير اجهزة داخل العيادات الخارجية لتحسين مستوى الخدمة المقدمة
	50000	عمل استبيانات للمستفيدين لقياس رضائهم	Q1 و مستمر	مدير العيادات الخارجية	التحقق من مدى جودة الخدمة المقدمة و مراعتها بشكل دوري
	1000000	تحسن الطاقة الاستيعابية بالعيادات الخارجية	Q21 و مستمر	مدير العيادات الخارجية	زيادة الطاقة الاستيعابية بالعيادات الخارجية

٤- تعزيز المشاركة في خدمة المجتمع لتلبية احتياجاته و تنمية البيئة

٥ - بناء شراكات مثمرة في مجالات التعاون الدولي	1-5 إقامة شراكات و تعاونات اكايدمية محلية و عالمية لتعزيز التبادل المعرفي و البحثي	البحث عن فرص جديدة للتعاون المحلي و الدولي	ا.د وكييل الكلية لشئون الدراسات العليا و البحث العلمي و وحدة التعاون الدولي	Q33 و مستمر	عقد اتفاقيات مع جامعات محلية و دولية	300000
		عقد اتفاقيات مع اساتذة و محاضرين من جامعات اجنبية للتدريس بالكلية	ا.د عميد الكلية و وحدة التعاون الدولي	Q31 مستمر	مشاركة العديد من المحاضريين الاجانب في العملية التعليمية	1000000
	2-5 اعتراف دولي بشهادات الكلية لتسهيل العمل و الدراسة بالدول الاخرى	البحث عن الاماكن التي لم تعتمد بها الكلية و العمل على التواصل معها للبدء في اجراءات الاعتماد	ا.د عميد الكلية و وحدة التعاون الدولي	Q23 مستمر	اعتماد الكلية في الاماكن التي لم يتم اعتمادها مسبقاً	500000
		تحديث البرامج و المقررات الدراسية لتلائم الشهادات خارج مصر	ا.د وكييل الكلية لشئون التعليم و الطلاب	Q51- Q52	تعديل اللوائح و اضافة مقررات جديدة	200000
	3-5 عمل آليه لجذب الطلاب الوافدين	رعاية متطلبات الطلاب الوافدين و تحسين جودة الخدمة المقدمة لهم	ا.د وكييل الكلية لشئون التعليم و الطلاب	Q12 مستمر	عمل استبيانات لقياس مدى تحسن جودة الخدمة المقدمة لهم	50000

100000	الحصول على الاعتماد	Q11 – Q14	وحدة الجودة بالكلية	استيفاء متطلبات الهيئة القومية للاعتماد و الجودة للكلية	<p>٢- تحقيق الاعتماد للكلية بهدف ضمان جودة التعليم</p> <p>1-6 ضمان الجودة المستمرة للحصول على الاعتماد مما يعزز سمعة المؤسسة</p>
100000	تحسين جودة اداء الافراد و ترسيخ ثقافة الجودة و التطوير المستمر بين جميع عناصر الكلية	Q11 و مستمر	مدير وحدة الجودة	تعزيز كفاءة وحدة الجودة داخل الكلية	
10000	تقارير دورية عن اللقاءات و اتخاذ الاجراءات التصحيحية	Q14 و مستمر	ا.د و وكيل الكلية لشئون التعليم و الطلاب	عقد لقاءات مع اولياء الامور و المستفيدين من الخدمة المقدمة	
100000	حضور اعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعانة و الطلبة ورش العمل و الندوات ونشر ثقافة الجودة	Q11 و مستمر	وحدة الجودة	نشر ثقافة الجودة بين اعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعانة و الطلبة	

٧-١ تنمية الموارد الذاتية للكلية	تسويق خدمات العيادات الاقتصادية بكلية العلاج الطبيعي	مدير العيادات الخارجية و مدير وحدة الدعاية و الاعلان	Q14 و مستمر	زيادة اعدا المستفيدين و رضائهم	10000
	تسويق برامج الدراسات العليا و الدبلومات المهنية و ورش العمل المقدمة من الكلية	مدير وحدة الدعاية و الاعلان	Q11 و مستمر	زيادة اعداد الطلاب المسجلين بالدراسات العليا و الدبلومات المهنية	300000
٧-٢ تطوير المعامل وقاعات الدراسة والمكتبة الوسائل التعليمية بما يتفق مع تطوير البرامج الدراسية ورفع قدرات الطلاب التنافسية.	تعميم ال smart board بجميع قاعات الكلية	ا.د عميد الكلية و ا.د وكيل الكلية لشؤون التعليم و الطلاب	Q51 - Q53	وجود ال smart board بجميع القاعات التدريسية	300000
	الفحص الدوري لصيانة التجهيزات السمعية والمرئية بالقاعات و تدوير التالف منها و تحديثها	وحدة الصيانة	Q11 مستمر	وضع الية للتأكد من سلامة الاجهزة ووضع اليات للصيانة الدورية	200000
3-7 مواكبة التطور التكنولوجي	زيادة عدد الكتب التفاعلية للمقررات الدراسية	رؤساء الاقسام و المكتبة	Q11 و مستمر	وجود كتب تفاعلية لجميع المقررات	100000
	توظيف تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي لتحسين جودة التعليم	ا.د وكيل الكلية لشؤون التعليم و الطلاب و ادارة وحدة تكنولوجيا المعلومات	Q51 - Q53	وجود المعامل الافتراضية و تفعيل استخدام الذكاء الاصطناعي في وسائل التعليم	1000000
	تحسين جودة خدمات الانترنت بالكلية	وحدة تكنولوجيا المعلومات	Q21 مستمر	يتم التعاقد مع شركات جديدة لتحسين الخدمة	1000000
	اجمالي التكلفة				16,630,000

٧- تحول تكنولوجي شامل يترافق مع تطوير بنية تقنية متقدمة

QIJ: I تعني العام و J تعني الربع

المراجع

- الخطة الاستراتيجية لجامعة دراية
- قانون تنظيم الجامعات الخاصة والأهلية رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٩
- خطة وزارة التعليم العالي لسنة ٢٠٠٩
- قانون العاملين بالدولة
- رؤية ورسالة الكلية
- محاضر الاجتماعات والمقابلات
- معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- المعايير الأكاديمية المرجعية الوطنية (NARS)
- تقارير المراجعة الخارجية بالكلية.
- التقرير السنوي الذاتي ٢٠٢٣ / ٢٠٢٤
- لائحة الكلية

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 سبلات 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 للكلية والمراكز البحثية والوحدات ذات الطابع الخاص.
- ٣- عقد مناسبة احتفالية لطرح الرؤى التي تضمنتها الخطة.