الخطة الإستراتيجية

كلية العلاج الطبيعي
جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا
2024-2019

الخطة الاستراتيجية

كلية العلاج الطبيعي – جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا

2024-2019

تاريخ الاعتماد بمجلس الكلية

رقم (199) 2018/4/18

جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا
كلية
العلاج الطبيعي

مقدمة

يقود التفكير الإستراتيجي الكلية إلى استنباط الإستراتيجيات ورسم الخطوات المناسبة التي تحول رؤيتها إلى واقع يؤدى إلى رفع كفاءتها الداخلية والخارجية. ويأتي التطوير ليعيد صياغة الرؤية والرسالة والأهداف والإستراتيجيات والسياسات والتي تضمن ملائمة منظومة التعليم داخل الكلية لمتطلبات الحاضر والمستقبل.

في إطار خطة التطوير الشاملة لكلية العلاج الطبيعي يتناول هذا التمهيد عدداً من المسائل الفنية التي ارتبطت بمنهجية وضع الخطة الإستراتيجية في كلية العلاج الطبيعي-جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا والتي تضم مجموعة من المعايير التي أقرتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وتمثل في مجموعها إحدى عشر معياراً (لا يوجد بالكلية برامج للدراسات العليا) قد انتهجت الخطة هذا الأسلوب لكي تحقق أهداف الكلية والجامعة. وعلى هذا فإن الخطة المقترحة تهدف بشكل عام إلى أن تصبح الكلية من بين المؤسسات الأكاديمية المتميزة والمعترف بها على المستويين المحلي والإقليمي في مجال العلاج الطبيعي لمواجهة التحديات الحالية والمستقبلية.

تستعرض الخطة الإستراتيجية لكلية العلاج الطبيعي بجامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا (٢٠١٩-٢٠٢٤) الملامح الأساسية للكلية وسماتها المميزة، بدايةً من تاريخ الإنشاء والإمكانيات البشرية لأعضاء هيئة التدريس وخبراتهم، والبنية التحتية والإمكانيات البحثية وعرض سياسات الكلية في ضوء توجهات جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا، وتم إعداد الخطة الإستراتيجية وفقاً لمنهجية إعداد التخطيط الإستراتيجي لمؤسسات التعليم العالي. ولذا جاءت الخطة شاملة وهادفة إلى إحداث تحول في النموذج التعليمي التدريبي التربوي بكلية العلاج الطبيعي جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا. وان هذه الخطة التي تهدف إلى تحقيق الجودة والتحسين المستمر حيث يمكن المؤسسة من دراسة الواقع بكل أبعاده ومظاهره من قوة وضعف وفرص وتحديات ورسم رؤى وأهداف مستقبلية بناء على ذلك ووضع برامج عملية تساعد على الانتقال إلى المستقبل المنشود والتنفيذ والمتابعة للخطط والعمليات الإستراتيجية والتشغيلية تعتبر نقلة نوعية من حيث المنهجية في التخطيط والتوجه في فكر الإصلاح والتطوير حيث بمقتضي الخطة ستتحول كل الجهود والمشروعات والأنشطة داخل كلية العلاج الطبيعي جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا من جهود مبعثرة تحقق أهداف غير متجانسة إلى جهود متحدة لتحقيق هدف واحد متفق عليه تلبيةً لمعايير الاعتماد المقررة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

كلمة الأستاذ الدكتور/ عميد الكلية

أ.د/ صلاح عبد المنعم صوان

يسعدني ويشرفني تقديم الخطة الإستراتيجية 2019-2024 لكلية العلاج الطبيعي- جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا والتي تهدف إلى استيفاء معايير اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي الإصدار الثالث 2015 لحصول الكلية على الاعتماد المؤسسي.

حيث قام فريق إعداد الخطة الإستراتيجية بإعداد الخطة الإستراتيجية للكلية تماشياً مع الخطة الإستراتيجية للجامعة على كل المستويات التعليمية والبحثية والمجتمعية. كما تعكس الخطة تحليل لموقف الكلية الداخلي والخارجي وموقفها الحالي في ضوء SWOT analysis.

ومن ثم تم وضع الرؤية والرسالة في ضوء المعايير الأكاديمية المتبناة وتم وضع الأهداف الإستراتيجية للكلية لتحقق غاياتها.

وفي نطاق السعي لتحديد الأهداف تم وضع الأنشطة التنفيذية التي تحقق الوصول لهذه الأهداف وتحديد مسئولية التنفيذ ووضع آلية لمتابعة تنفيذها وضمان استمرارية العمل بها.

ولا يسعنا إلا أن ندعو الله أن تحقق هذه الخطة الأهداف المرجوة منها والإسهام في تطور ورقي العمل بداخل الكلية على مدار الخمس سنوات القادمة بإذن الله.

عميد الكلية

أ.د/ صلاح عبد المنعم صوان

فهرس المحتويات

أولاً / منهجية إنجاز الخطة..... 4
ثانياً / الملامح الأساسية للخطة..... 5
ثالثاً / المبادئ التربوية في بناء الخطة الاستراتيجية للكلية..... 7
رابعاً / نبذة عن كلية العلاج الطبيعي..... 10
خامساً / البيانات الوصفية لكلية العلاج الطبيعي..... 12
سادساً / مراحل إعداد الخطة..... 17
دراسة الفجوة بين الموقف الحالي للكلية والوضع المأمول..... 21
التحليل البيئي..... 36
تحليل البيانات..... 38
التحليل النوعي..... 47
التحليل الكمي..... 49
الرؤية المستقبلية والرسالة..... 55
قيم الكلية..... 58
السياسات الخاصة بالكلية..... 69
الخطة التنفيذية..... 72
آليات التنفيذ والمتابعة والتقويم..... 74
الافتراضات الأساسية للخطة الاستراتيجية..... 76
إدارة المخاطر المتوقعة عند تنفيذ الخطة..... 77
المسار الإستراتيجي لكلية العلاج الطبيعي جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا..... 79
انشطة الخطة التنفذية..... 81
الجدول الزمنى للأنشطة..... 147
نموذج فارغ لمتابعة الخطة الاستراتيجية..... 188

أولاً / منهجية إنجاز الخطة

==========

لقد تم إنجاز الخطة الإستراتيجية لكلية العلاج الطبيعي وفق منهجية علمية ارتكزت على مجموعة من الأساليب والمبادئ التالية:

أسلوب تعاوني: وتم ذلك من خلال التعاون بين كلية العلاج الطبيعي جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا ومركز ضمان الجودة بالجامعة والمجتمع المدني والمستفيدين.

أسلوب شمولي متكامل: تم من خلال دراسة الواقع الفعلي للكلية في جميع الأقسام المختلفة لتحقيق تكاملها على جميع المستويات التعليمية والإشرافية والتنفيذية المختلفة.

أسلوب تحليلي علمي: حيث تم الاعتماد على البيانات بعد التأكد من صحتها وجمعها بالوسائل التي أقرتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وتحليل الوضع الراهن للكلية المبني على أسس وقواعد علمية متفق عليها واستنتاج نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات ومن ثم تحديد الغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية.

تنمية المهارات ودعم القدرات المؤسسية: لقد كان شعار التعلم من خلال العمل هو المبدأ الأساسي الذي قامت عليه الجهود لبناء الخطة الاستراتيجية للكلية وقد نتج عن ذلك دعم مؤسسي لأعضاء هيئة التدريس المشاركين بالخطة وبناء كوادر وطنية اكتسبت المهارات والمعارف المهنية من خلال التفاعل الحي.

ثانياً / الملامح الأساسية للخطة

==========

تتلخص الملامح الرئيسية للخطة في خمسة ملامح رئيسية:

==========

- **الجودة.**
- **التكامل والشمول.**
- **الالتزام بالقواعد والنظم المحلية.**
- **تخصيص الموارد المالية للتطوير.**
- **التقويم المستمر ومتابعة الأداء.**

الملمح الأول: الجودة

ترتكز المرحلة الحالية من مراحل تطوير التعليم العالي بمصر على مبدأ التنافسية والتي ترتكز أساساً على الجودة في كل مناحي العملية التعليمية بالجامعات والذي ارتكز على تحقيق هدف واحد وهو إعداد خريج متميز مطابق للمواصفات التي تم وضعها بواسطة الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد كحد أدنى للمواصفات الواجب توافرها في خريج الكلية حيث تعتبر الكلية هي وحدة الفعل ووحدة التغيير وميدان تحقيق الجودة في كل جوانب العملية التعليمية، وما هذه الخطة الاستراتيجية في مجملها إلا أداة لتحقيق التحول في نموذج التعليم العالي من النموذج التقليدي إلى نموذج حديث يعكس الاتجاهات العلمية ووضع المتعلم في بؤرة الاهتمام و تنميته بطريقة شاملة في البرامج والمقررات وطرق التدريس وتكنولوجيا المعلومات والاتصال، والتقويم، وأنماط القيادة والحوكمة وتنمية الموارد البشرية، والبحث العلمي وخدمة المجتمع كما نلاحظ في هذه الخطة أن الاهتمام والتركيز ليس فقط بإتاحة الجودة بل أيضا بعدالة توزيعها على كل مجالات العمل داخل الكلية.

الملمح الثاني: التكامل والشمول

ونعني بهذا الملمح أن الجودة لا تتحقق بذاتها أو مستقلة عن المتغيرات الأخرى، ومن أهم المتغيرات التي يجب أن تتكامل مع الجودة، نظم الرقابة والمساءلة، وهذه المتغيرات بالنسبة للخطة هي بمثابة الشروط الضرورية لنجاح جهود التطوير. وقد عكست الخطة الإستراتيجية للكلية في كل مكوناتها وأهدافها

توجهات وأهداف الجامعة لحصول الكلية على الاعتماد طبقا لمعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

الملمح الثالث: الالتزام بالقواعد والنظم المحلية

نظرا للمتغيرات العالمية الحادثة ونتيجة لثورة الاتصالات والمعلومات فكان لابد من الالتزام بالمعايير التي تخص القدرة المؤسسية وكذلك المعايير التي تخص الفاعلية التعليمية والذي تم وضعهم من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد والتي تتفق وتتسق مع المعايير والقواعد والنظم المحلية.

الملمح الرابع: تخصيص الموارد المالية للتطوير

تعد هذه الخطة متوسطة المدى (2019 –2024) والتي تضمنت كافة معايير ومؤشرات وخصائص الاعتماد المقررة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد والتي تحقق الكفاءة في استخدام الموارد المالية والمادية للكلية والعمل على تنمية الموارد الذاتية.

الملمح الخامس: التقويم المستمر ومتابعة الأداء

الخطة الحالية تتضمن وجود آليات للتقويم المستمر والمتابعة الفعلية مع إمكانية تطوير وتعديل الأداء طبقا لأي متغيرات لضمان وصول الخطة إلى المستهدفات المرحلية والكلية.

ثالثاً / المبادئ التربوية في بناء الخطة الاستراتيجية للكلية

==========

تتلخص المبادئ التربوية لبناء الخطة الاستراتيجية في ستة مبادئ رئيسية وهي:

==========

- **الإيمان بقدرة كل طالب مستوفي لشروط الانضمام للكلية على التعلم تعلماً عالي الجودة.**
- **استخدام أساليب وأنماط تقليدية وغير تقليدية لأساليب التعليم والتعلم.**
- **الإيمان بضرورة بناء ثقافة التقويم المستمر على أساس معايير واضحة.**
- **أن يكون هناك مسؤولية واضحة قائمة على شراكة مؤكدة في كل موقع من مواقع العمل بالكلية وخارجها.**
- **وجود بنية واضحة لكل عمل تربوي.**
- **بناء بيئة اجتماعية داعمة للطلاب والعاملين وهيئات التدريس داخل الكلية.**

المبدأ الأول: الإيمان بقدرة كل طالب مستوفي لشروط الانضمام للكلية على التعلم تعلماً عالي الجودة:

يمكن القول إن هذا المبدأ يتلخص في أن كل الطلاب قادرون متى توافر الإطار الصحيح للتعليم والتعلم، ومدى توافر لهم الأدوات الصحيحة الملائمة على الوصول إلي أعلي مستويات التعلم.

إن الفكرة الرئيسية في تطوير التعليم الجامعي هي تقديم تعليم عالي الجودة حيث تعتمد الخطة على أساس أن الطالب الذي توافرت فيه الشروط والمواصفات التي حققت له الالتحاق بالكلية قادراً على الوصول إلى أعلى مستويات التعلم بصرف النظر عن ظروف الطالب الاقتصادية أو الدينية أو العرقية أو أي من الظروف عدا رغبة الطالب ومدى بذلة للجهد في عمليات التعلم المهني بالكلية، ولذا فان الخطة تعمل على دعم وصول الطلاب إلى أعلى المستويات المهنية حيث يتم قياس النتائج بنظم تقويم الأداء المقننة.

المبدأ الثاني: استخدام أساليب وأنماط غير تقليدية لأساليب التعليم والتعلم:

يتحقق هذا المبدأ الأساسي في عدة نقاط نوجزها فيما يلي:

1. دعم القيادات الأكاديمية لعمليات التعليم والتعلم بجانب الأعمال الإدارية والمجتمعية.
2. الاهتمام بالتدريب المستمر والرعاية والتوجيه على كيفية تحسين وسائل التدريس. لذلك تقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في محور الاهتمام.
3. الاهتمام بأساليب عرض المحتوى حيث يسمح لأعضاء هيئة التدريس بابتكار وسائل وطرق تدريس غير نمطية للوصول إلى أعلى درجات التعلم الفعال وتسجيلها في توصيف المقررات وملف المقرر مما يشجع على تنمية الإبداع والتفكير الناقد وتنمية المهارات الذهنية للطلاب مما يؤهلهم لحل المشكلات العملية بعد التخرج بمهارة عالية.

المبدأ الثالث: الإيمان بضرورة بناء ثقافة التقويم المستمر على أساس معايير واضحة لكل أطراف العملية التعليمية:

يتطلب هذا المبدأ العمل علي التنمية المستمرة لأداء الطلاب للتأكد من الوصول إلي المعايير القومية المعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وكذا بناء نظام للتقويم الشامل والمستمر باعتباره الوسيلة الوحيدة للتحقق من وصول الطلاب إلي المستويات المطلوبة وعلية فتركز الخطة علي ترسيخ ثقافة التقويم الشامل المستمر و المساءلة، والمبدآن يتطلبان بيئة عمل تتحقق فيها الشفافية التي تمكن الطلاب من معرفة الأداء المتوقع منه في المواقف التعليمية المختلفة سواء الأكاديمية أو المتعلقة بالأنشطة الطلابية كما تمكن هذه البيئة عضو هيئة التدريس من تحديد ما هو متوقع منة تجاه الطلاب وما يجب منة أن يعلمه لطلابه وبأي معايير وما هي المعايير والمقاييس المستخدمة في القياس والتقييم والتقويم والمساءلة.

المبدأ الرابع: أن يكون هناك مسؤولية واضحة قائمة على شراكة مؤكدة في كل موقع من مواقع العمل بالكلية وخارجها:

قامت هذه الخطة على الإيمان بأن ضمان نجاح أي عمل يتوقف على أن يكون هناك مسؤولية محددة عن الأنشطة مما يضمن الشراكة الواضحة المثمرة بين المعنيين بالكلية وأن يكرس هؤلاء الشركاء وقتاً

وجهداً كافيين للمشـــاركة في تحقيق الأهداف النهائية المتفق عليها. يرتكز هذا المبدأ على أن تحديد المسؤولية وتوسيع قاعدة المشاركة يولد الشعور بملكية العمل. ويتوقف نجاح الكلية على شعور الشركاء والمستفيدين بملكيتها في إطار واضح من المسؤولية والمساءلة مما يدعم بناء حوكمة رشيدة مستندة إلى قيادة متميزة ومشاركة مجتمعية واسعة ومعدل عالي من الانفتاح على المجتمع الخارجي.

المبدأ الخامس: وجود بنية واضحة لكل عمل تربوي:

قدمت هذه الخطة عملاً متكاملاً ذو بنية واضحة متكاملة متمثلة في أربع غايات نهائية بوضوح وفاعلية لتحقيق هدف محدد ألا وهو القدرة على إعداد خريج مطابق للمواصـــفات وبالتالي الحصـــول على الاعتماد.

المبدأ السادس: بناء بيئة اجتماعية داعمة للطلاب والعاملين وهيئات التدريس داخل الكلية:

يعني هذا المبدأ الاهتمام بالطلاب والعاملين وهيئات التدريس من النواحي الإنســـانية غير المتعلقة بالتحصيل الأكاديمي لرفع مستويات الرضا بالكلية.

رابعاً / نبذة عن كلية العلاج الطبيعي

==========

- **نشأة وتأسيس الكلية:**

==========

تم افتتاح الكلية عام 1998م، وبدأت الدراسة بمرحلة البكالوريوس رسمياً في بداية العام الدراسي 1999/1998م وذلك وفقاً للقرار الجمهوري رقم 245 لسنة 1996م، وتم تخريج أول دفعة من الكلية في2002/2001م، وتمتد منطقة خدمة الكلية من مختلف محافظات جمهورية مصر العربية حتى خارج الحدود من مختلف الدول العربية مثل المملكة العربية السعودية والأردن وفلسطين ولبنان ودولة الكويت والسودان وتونس وتخدم ما يقارب من 1942 طالب وطالبة هم في مرحلة البكالوريوس بالكلية. تقدم الكلية لطلاب المرحلة الجامعية الأولى برنامج واحد هو العلاج الطبيعي، حيث تمنح الكلية بعد موافقة مجلس الجامعة درجة البكالوريوس في العلاج الطبيعي والبرنامج يعمل بنظام الساعات المعتمدة من خلال لائحتين دارسيتين. اللائحة الأولى 2013 تم استحداثها بقرار وزاري رقم 309 بتاريخ 4-2-2013 لتصبح الدراسة فيها 5 سنوات دراسية بالإضافة إلى سنة امتياز 12 شهر وبناء على اللائحة الاسترشادية للجنة قطاع العلاج الطبيعي تم تخفيض عدد الساعات اللائحة الدراسية 2013 من 225 ساعة إلى 203 ساعة لتتوافق مع المعايير القومية الأكاديمية المرجعية NARS واصدار اللائحة الثانية 2013 المعدلة والقرار الوزاري لتجديد المعادلة رقم 344 رقم بتاريخ 17-10-2017.

- **الأقسام والوحدات العلمية بالكلية:**

==========

1- قسم العلوم الأساسية للعلاج الطبيعي.
2- قسم العلاج الطبيعي لأمراض وجراحات الجهاز الدوري التنفسي والمسنين.
3- قسم العلاج الطبيعي لامراض وجراحات الجهاز العضلي الهيكلي.
4- قسم العلاج الطبيعي لامراض وجراحات الجهاز العصبي العضلي.
5- قسم العلاج الطبيعي للنساء وأمراض الأطفال وجراحتها.

وحدات الكلية التابعة للأقسام:

==========

1- وحدة الميكانيكا الحيوية (التابعة لقسم العلوم الأساسية للعلاج الطبيعي).
2- وحدة العلاج الطبيعي للجراحة (التابعة لقسم العلاج الطبيعي لامراض وجراحات الجهاز العضلي الهيكلي).
3- وحدة العلاج الطبيعي للنسا (التابعة لقسم العلاج الطبيعي للنساء وأمراض الأطفال وجراحتها)

درجة البكالوريوس

==========

تنص اللائحة الداخلية للكلية على أن مدة الدراسة لنيل درجة البكالوريوس للعلاج الطبيعي (5) سنوات تتضمن مقررات أكاديمية ومقررات إكلينيكية وتعقبها سنة تدريبية إجبارية بالمستشفيات والمراكز العلاجية تحت إشراف مشترك بين كلية العلاج الطبيعي وكلية الطب ولا يسمح للخريجين بمزاولة المهنة داخل جمهورية مصر العربية إلا بعد اجتياز سنة الامتياز.

خامساً / البيانات الوصفية لكلية العلاج الطبيعي

==========

الإدارات والمراكز الداعمة التي تتعامل معها كلية العلاج الطبيعي بالجامعة:

==========

- الموارد البشرية.
- القبول والتسجيل.
- ادارة العهدة.
- ادارة التنمية الادارية.
- الإدارة العامة لصيانة الأجهزة والمعدات.
- الإدراة الهندسية.
- مركز تكنولوجيا التعليم.
- السلامة والصحة المهنية.
- الادارة المالية.
- رعاية الشباب.
- المكتبة المركزية.
- الاشراف الداخلي.
- الكتاب الجامعي.
- المخازن.
- المشتريات.
- مركز الإرشاد الأكاديمي.
- مركز التعليم المستمر.
- وحدة تكافؤ الفرص.
- مركز تحقيق التراث.
- مركز ضمان الجودة.
- مركز الأبتكار.
- العمليات الأكاديمية–الوافدين.

الإماكنات البشرية

==========

أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم

- **إجمالى أعضاء هيئة التدريس بالكلية:**

دائم بالكلية	معار إلى الكلية	منتدب بالكلية	الإجمالى
12	7	46	65

- **إجمالى عدد أعضاء هيئة التدريس موزعاً حسب الدرجات العلمية:**

الدرجة	أستاذ	أستاذ مساعد	مدرس	الإجمالى
العدد	5	5	9	19

- **إجمالى أعضاء الهيئة المعاونة بالكلية:**

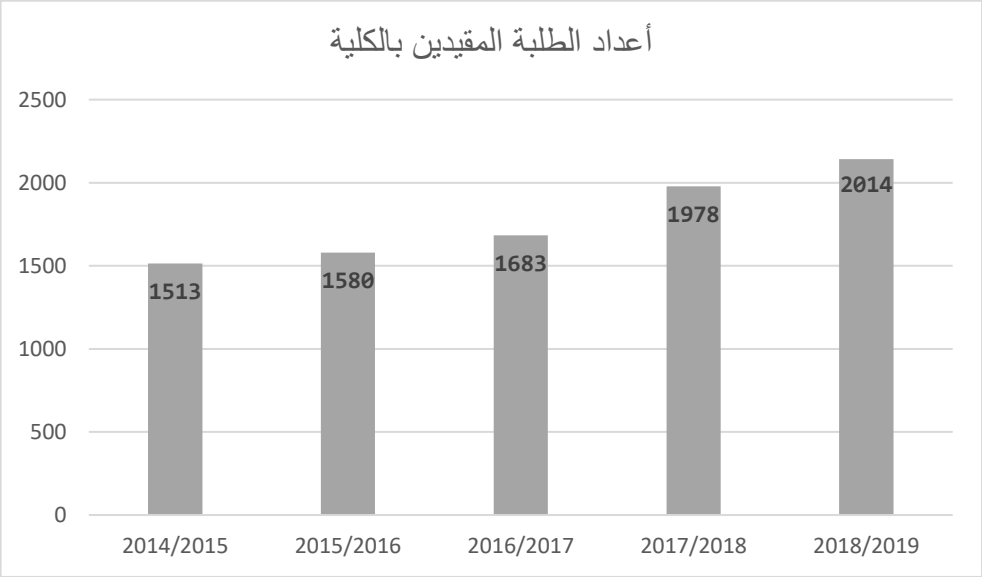
معيد	مدرس مساعد	الإجمالى
24	8	32

توزيع أعضاء التدريس والهيئة المعاونة (2018) المصدر: إدارة الموارد البشرية بالجامعة (2018)

تطور أعداد الطلاب المقيدين والخريجين وحجم التوسعات

==========

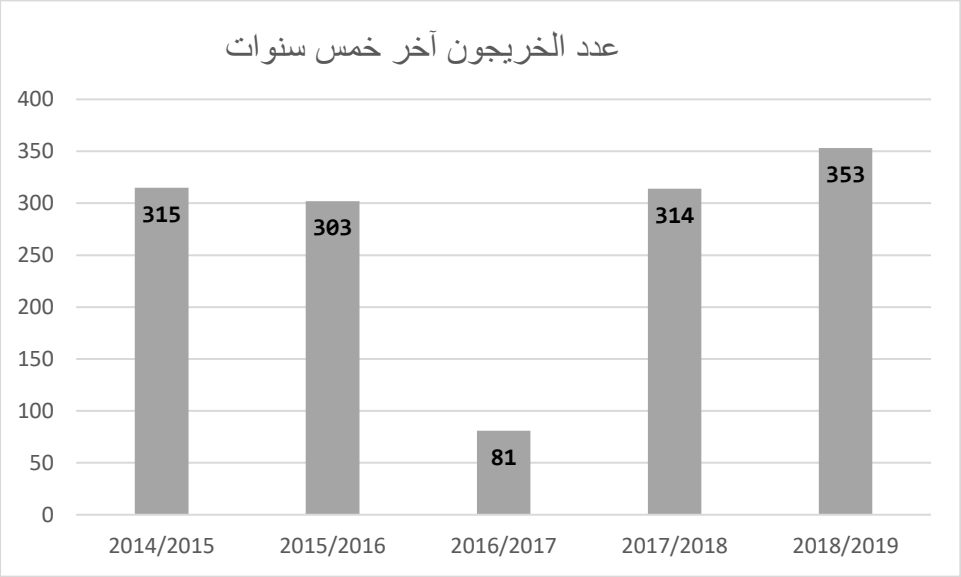
- أعداد الطلاب (المقيدين بالكلية وتطورها لآخر 5 سنوات)



أعداد الطلاب المقيدين (2014-2019) المصدر: إدارة شئون الطلاب (2018-2019)

اعداد الطلاب المقيدين بالكلية منذ العام الجامعي 2014-2015 حتى العام الجامعي 2018-2019، ويتضح من البيانات السابقة ان إجمالي عدد الطلاب خلال هذه الفترة 8768 طالب وكانت أكبر عدد للطلاب في العام الجامعي 2018-2019 (2014) ويليه العام الجامعي 2017-2018 (1978) ثم العام الجامعي السابق 2016-2017 (1683) طالب.

– أعداد الخريجين وتطورها بالكلية:



أعداد الخريجين (2014–2019) المصدر: إدارة الخريجين (2018–2019)

ويوضح الشكل اعداد خريجي الكلية منذ العام الجامعي 2014–2015 حتى العام الجامعي 2018–2019، ويتضح من البيانات السابقة ان إجمالي عدد الخريجين خلال هذه الفترة 1366 خريج وكانت أكبر عدد للخريجين في العام الجامعي 2018–2019 (353) ويليه العام الجامعي 2014–2015 (315) ثم العام الجامعي السابق 2017–2018 (314) خريج.

قائمة انتظار للالتحاق بالكلية:

هناك اقبال للالتحاق بالكلية وتوجد قائمة انتظار سنوية ويتم القبول بتنسيق داخلي للأعلى مجموعاً.

بيان المعامل البحثية بكلية العلاج الطبيعي

1- معمل الأيزوكينتك.
2-معمل الاتــزان.
3- معمل الوسائل العلاجية(I) العلاج المغناطيسي والموجات التصادمية والعلاج الكهربي.
4- معمل رسم العضلات وقياس سرعة توصيل الأعصاب.
5- معمل هشاشة وتأخر إلتأم العظـام.
6- معمل الفحص والتأهيل الرئوي المحوسب

بيان المعامل الطلابية بكلية العلاج الطبيعي

1- معمل التعليق الجزئي للجسم.
2- معمل القياســات.
3- معمل الوسائل العلاجية II.
4- معمل التأهيل الرئوي والقلب.
5- معمل تأهيل الأطفال.
6- معمل الأطراف الصناعية والجبائروالسنادات.
7- معمل العلاج المائي.

سادساً / مراحل إعداد الخطة

==========

تتمثل مراحل إعداد الخطة في النقاط التالية :-

==========

1- التهيئة:

تم تهيئة المجتمع الداخلي للكلية بأهمية التخطيط الإستراتيجي وبآليات وخطوات إعداد الخطة الإستراتيجية وذلك من خلال عمل اجتماعات مع جميع الفئات المستهدفة (أعضاء هيئة التدريس، الهيئة المعاونة، الإداريين، طلاب البكالوريوس) للتعريف بخطوات إعداد الخطة الإستراتيجية للكلية وعمل جلسات عصف ذهني لتجميع نقاط القوة والضعف الخاصة بالكلية.

تشكيل فريق التخطيط الاستراتيجي بالكلية وتدريبه

تم تشكيل أكثر من فريق لكل منهم مهام محددة يقوم بها وتمثلت في اللجان التالية:

أ- **اللجنة العليا:** وتشكلت هذه اللجنة من عميد الكلية، السادة الوكلاء، مدير وحدة ضمان الجودة. والتي تضمنت مهامها:

- وضع السياسات العامة والخطوات الرئيسية لإعداد الخطة الإستراتيجية.
- متابعة التنفيذ والمراجعة والتقييم.

ب- **اللجنة التنفيذية:** تم اختيار ممثلاً من كل قسم علمي بالكلية بالإضافة إلى منسق معيار التخطيط الإستراتيجي بوحدة ضمان الجودة ومقرر لجنة التخطيط الإستراتيجي، وأمين اتحاد الطلاب. وقد تولت هذه اللجنة مسئولية جمع البيانات وتحليلها والخروج بخطة إستراتيجية تحقق الغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية وعليه تم وصف آليات العمل ابتداءاً من تحديد الوضع الراهن وتحليل الفجوة وانتهاء إلى بناء الخطة التنفيذية.

ت- تم تدريب وتوعية أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالكلية بمفهوم التخطيط الإستراتيجي ومنهجيته ودور كل من المشاركين في إعداد الخطة.

2- منهجية العمل بالخطة الاستراتيجية:

اتبعت الكلية المنهجية التالية في إعداد الخطة الإستراتيجية والتي تمثلت في منهجية: **(Draw- See- Think- Plan)** ويقوم هذا المدخل على وضـــع الأهداف المرغوب في تحقيقها وتقييم الوضـع الحالي ثم رسـم الطريق لسـد أو غلق الفجوة بين نتائج تقييم الوضـع الحالي والأهداف المرغوب في تحقيقها.

- **Draw**: ما هي الصورة المتوقعة او الوضع النهائي المأمول؟
- **See**: ما هو الوضع الحالي وما هي الفجوة بينه وبين الوضع المأمول ولماذا؟
- **Think**: ما هي الاجراءات التي ينبغي العمل بها لتضـــييق الفجوة بين الوضـــع الحالي والوضـــع المأمول؟
- **Plan**: ما هي الخطة المطلوبة لتنفيذ ذلك؟

3- خطوات صياغة الرؤية والرسالة واعتمادها:

تم عقد عدد من ورش العمل لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والمستفيدين من خارج الكلية وأيضاً تم حصر الاستبيانات الخاصة بذلك للخروج بالصياغة للرؤية والرسالة والتي قد شارك في صياغتها جميع عناصر المجتمع الخارجي والداخلي للكلية.

بناءاً على تبني الكلية للمعايير الأكاديمية المرجعية (NARS)، تم تأكيد رؤية ورسالة الكلية، وبحيث تتضمن رسالة الكلية المهام الثلاث الرئيسية للكلية والمتمثلة في التدريس والتعلم والتقويم، والبحث العلمي والأنشطة العلمية، وخدمة المجتمع وتنمية البيئة على النحو التالي:

- عمل مقترح لصيغة الرؤية والرسالة.
- تحليل نتائج الاستبيان للوصول للصيغة المتوافق عليها.
- عرض الرؤية والرسالة المتوافق عليها على مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة.
- مجلس الكلية لاعتماد الرؤية والرسالة النهائية.
- التوعية وإعلان الصيغة النهائية للرؤية والرسالة

آليات مراجعة وتحديث رؤية ورسالة الكلية:

- يتم تحديث الرؤية والرسالة مرة كل خمس سنوات.
- التوعية بالشروط الواجب توافرها في الرؤية والرسالة من خلال ورشة عمل لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وباقي الأطراف المعنية داخل وخارج الكلية من الجهاز الإداري والطلاب والخريجين والجهات المستفيدة والأطراف المجتمعية.
- العصف الذهني لتقييم وتحديد نقاط القوة والضعف في الرؤية والرسالة السابقة.
- استخلاص الصيغ المقترحة لتحديث الرؤية والرسالة.

4- التحليل البيئي

- تم تحليل الوضع الراهن في الكلية بقطاعتها المختلفة: الأقسام المختلفة- أعضاء هيئة التدريس- الطلاب- والمستفيدين على قطاعاتهم المختلفة مثل النقابة ومن ثم التمكن من حصر نقاط القوة، والضعف، وأهم الفرص والتهديدات. جمع البيانات الأساسية الوصفية عن كلية العلاج الطبيعي- جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا.
- تقييم الموقف الحالي للكلية من خلال تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات SWOT Analysis والتي تشمل:

- تحليل نقاط القوة Strengths التي تتمثل في اتجاهات الأفراد داخل الكلية وغيرها من العوامل الداخلية والتي تساعد في تحقيق الأهداف.
- تحليل نقاط الضعف Weaknesses التي تتمثل في اتجاهات الأفراد داخل الكلية وغيرها من العوامل الداخلية والتي تعيق تحقيق الأهداف.
- تحليل الفرص Opportunities التي تتمثل في العوامل الخارجية التي يمكن استغلالها في تحقيق الأهداف.
- تحليل التهديدات Threats التي تتمثل في العوامل الخارجية التي يمكن أن تعرقل عملية تحقيق الأهداف.

- تحديد الفجوة بين الموقف الحالي للكلية والوضع المأمول.

- إعداد الخطة التنفيذية لتطبيق الإستراتيجية وتطوير الكلية.
- وضع آليات التنفيذ والمتابعة.

تم اتباع الآليات والوسائل العلمية لجمع البيانات وعمل الإحصائيات وتحليلها للوصول إلى تحليل الوضع الراهن لكل الأقسام العلمية، من حيث التخصصات الاكاديمية والإمكانيات والقدرات المتاحة وآليات تحقيق تلك الحالة المبتغاة، بما يكفل توفير عدد من التصورات والخيارات المرغوبة والممكنة لتحقيق رؤية ورسالة الكلية وأهدافها الإستراتيجية، وقد تم ذلك في إطار دراسة متكاملة للبيئة الخارجية والبيئة الداخلية وفق منهجية التحليل البيئي الرباعي (SWOT) بأساليب متنوعة مثل: ورش عمل وحلقات نقاشية لفريق إعداد الخطة مع مختلف الأطراف، جلسات العصف الذهني لقيادات الكلية والاجتماعات الدورية لرؤساء الأقسام وإدارة الكلية، استبيانات للأطراف المعنية داخل وخارج الكلية، المقابلات والملاحظات للموارد التعليمية والمادية بالإضافة للتقارير السنوية وتقارير المراجعة الداخلية وتقارير الزيارات الميدانية من مركز ضمان الجودة وتقارير المراجعين الداخليين وتوصيات الأقسام العلمية لتصميم المصفوفة الرباعية للبيئة الخارجية مجالات الفرص والتهديدات والبيئة الداخلية مجالات القوة والضعف للوضع الراهن للخروج بالصياغة المناسبة لرؤية ورسالة الكلية وتحديد الأهداف الإستراتيجية والسياسات والإستراتيجيات المتبعة والخطة التنفيذية اللازمة لتعزيز نقاط القوة واستغلال الفرص لتقوية نقاط الضعف وتفادي التهديدات والوصول إلى المستوى المستهدف لأداء الكلية مما يضمن الحصول على الاعتماد المستمر طبقاً للمعايير الموضوعة والمعلنة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

5- وضع الغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية للكلية

بالاستفادة من عناصر التحليل البيئي وللوصول إلى تحقيق الرسالة تم عمل مصفوفة العوامل الداخلية والخارجية للوصول إلى القرار المناسب لأفضل الغايات والأهداف الإستراتيجية الواجب إتباعها لكل من الناحية التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع.

6- تحديد السياسات

تم تحديد السياسات الواجب مراعاتها في كل من مجال الجودة، البحث العلمي، مجالات التعليم والتعلم، خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

7- تصميم الخطة التنفيذية

تم عمل دراسة للفجوة تمهيداً لوضع خطة تنفيذية مناسبة لتحقيق الغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية بناءاً على إطار زمني متكامل. وتم تصميم برامج العمل والأنشطة التي يمكن من خلالها تحقيق الأهداف الإستراتيجية وتحديد مسؤول التنفيذ والمدى الزمني لها، وتقدير التكلفة المالية لكل الأنشطة وتحديد مسئولية المتابعة للأنشطة ومؤشرات تقويم الأداء وأدوات التحقق لكل نشاط بالخطة، كما روعي في ذلك الاستفادة من عناصر القوة والفرص المتاحة.

8- تقدير الموارد المالية اللازمة

تم تقدير التكلفة المالية المتوقعة لكل الأنشطة آخذين في الاعتبار معدلات التضخم والوسائل المختلفة المستخدمة لتوفير التمويل اللازم للخطة.

9- وضع آليات التقييم والمتابعة

تم تصميم تقارير التقييم والمتابعة للخصائص والممارسات المختلفة لضمان سير عملية تنفيذ الخطة التنفيذية. يعد مسؤول تنفيذ الأنشطة تقرير عن الأنشطة التي تم تنفيذها كل عام والوقت المستغرق في التنفيذ والنتائج التي تم تحقيقها بالقياس إلى الأهداف المحددة ومؤشرات الأداء، وتعد "لجنة التخطيط الإستراتيجي" تقريرها السنوي عن تنفيذ الخطة.

10- المراجعة والاعتماد

تم مراجعة الخطة في صورتها النهائية من قبل اللجنة العليا للتخطيط الإستراتيجي و اعتمادها في مجلس الكلية قبل إرسالها إلى الجامعة للموافقة على الطباعة والنشر.

دراسة الفجوة بين الموقف الحالي للكلية والوضع المأمول

==========

المؤشر	الوضع الحالي	الوضع المأمول	كيفية سد الفجوة
الاول: التخطيط الاستراتيجي	- انتهاء الخطة الاستراتيجية الحالية. - لاتوجد خطة تنفيذية للخطة الاستراتيجية. - دعم إدارة الكلية لفكرة الجودة والتطوير المستمر.	- إعداد خطة إستراتيجية للكلية مكتملة العناصر. - إعداد الخطة التنفيذية لتطبيق الإستراتيجية.	- تشكيل فريق اعداد الخطة الإستراتيجية. - وضع خطوات منهجية لإعداد الخطة الإستراتيجية والتنفيذية والتأكد من اكتمال عناصرها. - وضع آليات التنفيذ والمتابعة. - اكتمال التقارير الدورية لتقويم الخطة التنفيذية.

المؤشر	الوضع الحالي	الوضع المأمول	كيفية سد الفجوة
الثاني: القيادة و الحوكمة	- معايير اختيار القيادات وآليات شفافية تحقيق تكافؤ الفرص وتداول السلطة غير معلنة بشكل كافٍ.	- إعداد وثيقة محدثة بمعايير اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية وإعلانها للفئات المستهدفة.	- وضع خطوات منهجية لإعداد وثيقة بمعايير اختيار القيادات الأكاديمية بالتنسيق مع مجلس الجامعة، بما لا يتعارض مع قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية وتعديلاته، وقانون الجامعات الخاصة والأهلية، والقوانين والقرارات الجمهورية بشأن إنشاء الجامعات الخاصة.
	- محدودية إعلان الهيكل التنظيمى للكلية بكافة الأقسام والوحدات العلمية.	- تحديث الهيكل التنظيمي للكلية لتحديد العلاقات المختلفة بين ادرات الكلية واعتماده واعلانه.	- تحقق الكلية من حجم الهيكل التنظيمي لحجم الكلية ونوع انشطتها واشتماله على الادارات الاساسية. - آليات فاعلة لضمان الشفافية والممارسات العادلة وعدم التمييز وتطبيق الأخلاقيات المهنية بين أفراد الكلية.
	- يوجد ميثاق أخلاقى معتمد بالكلية. - التوصيف الوظيفي الذى يحدد المسئوليات والاختصاصات وفقاً	- تفعيل الميثاق الأخلاقي.	- إتاحة وإعلان الكلية لوثيقة خاصة بها تشمل الميثاق الأخلاقي معتمد ومفعل واخلاقيات المهنة من ضوابط ضمان العدالة.

	للهيكل التنظيمي غير معلن وغير مكتمل لكافة العاملين بالكلية. - عدم وجود خطة تدريبية للقيادات الأكاديمية مبنية على الإحتياجات الفعلية. - عدم وضع معايير تقييم موضوعية لأداء القيادات ومشاركة الأطراف المعنية في عملية التقييم، وإستخدام النتائج لتحسين الأداء المؤسسي.	- تحديث التوصيف الوظيفي لكافة العاملين بالكلية في ضوء الإدرات والوحدات المستحدثة واعتماده وإعلانه. - وضع خطة تدريبية للقيادات الأكاديمية مبنية على الإحتياجات الفعلية. - وجود نموذج لتقييم نمط القيادة .	- إعداد وإعلان الكلية لتوصيفا وظيفيا شاملاً لجميع وظائف الكلية يحدد المسئوليات والاختصاصات بدقة. - وضع خطة تدريب القيادات الأكاديمية والاجراءات التصحيحية مبنية على تحليل أثر مرود التدريب. - وضع استبيان تحليل نمط القيادة في خطة استبيانات الكلية وتنفيذة لعمل الاجراءات التصحيحية.

المؤشر	الوضع الحالي	الوضع المأمول	كيفية سد الفجوة
الثالث: ادارة الجودة و التطوير	- يوجد وحدة لضمان الجودة يتوفر بها بعض الكوادر المؤهلة و لا يشارك فيها ممثلون عن مختلف الفئات بالكلية. - لا توجد خطة عمل واضحة ومكتملة العناصر للوحدة. - لا توجد خطة تنفيذية واضحة ومكتملة العناصر. - لا يوجد لوحدة ضمان الجودة لائحة داخلية واضحة تتضمن هيكلاً تنظيمياً ذا تبعية وعلاقات واضحة، بما يسهم في تفعيل دورها ويساند أنشطتها.	- تحديث تشكيل وحدة ضمان الجودة. - اعداد خطة عمل سنوية محددة للوحدة مكتملة العناصر. - الخطة نفيذية واضحة ومعتمدة. - لوحدة ضمان الجودة لائحة داخلية واضحة ومعتمدة وخطة عمل وتقارير سنوية عن نشاطها، وقواعد بيانات لأنشطتها.	- تشكيل معتمد للوحدة. - قيام ادارة الوحدة باختيار جميع الممثلين القائمين بأعمال الوحدة من الكوادر البشرية. - اعداد خطة نفيذية واضحة واعتمادها. - عمل تقويم ذاتى للكلية من خلال التقرير السنوى للكلية. - الإستفادة الكاملة من نتائج تقويم الكلية في توجيه التخطيط واتخاذ الإجراءات التصحيحية والتطوير.

المؤشر	الوضع الحالي	الوضع المأمول	كيفية سد الفجوة
الرابع: اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	- نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلى الطلاب على مستوى الكلية لا تتفق مع المعدلات المرجعية لنوع وطبيعة البرنامج التعليمي. - أعباء العمل لا تتيح لكل أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة القيام بالمهام البحثية والإدارية وأعمال الجودة بالقدر الكافي. - الخطة التدريبية مبنية على دراسة الاحتياجات التدريبية لكل فئة غير مكتملة.	- ألية للتعامل مع العجز في اعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة - دراسة عن مدى ملائمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة مع الأقسام العلمية والمقررات التدريبية التي يقومون بتدريسها. - خطة تدريبية مبنية على دراسة الاحتياجات التدريبية لكل فئة.	- اجراءات للتعامل مع العجز في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة - عمل احصائيات دورية عن تطور أعداد هيئة التدريس والهيئة المعاونة. - احصائيات عن مدى ملائمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة مع الأقسام العلمية والمقررات التدريبية التي يقومون بتدريسها - وسائل مناسبة لقياس آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة واتخاذ الإجراءات اللازمة لدراستها. - عمل تقارير دورية عن ماتم تحقيقه من خطة التدريب والاجراءات التصحيحية بناء عليها. - وضع خطة تدريبية بناء على دراسة الإحتياجات. - وضع ألية متابعة مردور التدريب .

المؤشر	الوضع الحالي	الوضع المأمول	كيفية سد الفجوة
الخامس: الجهاز الاداري	- الخطة التدريبية بناءً على الإحتياجات التدريبية الفعلية للعاملين غير مكتملة. - الجهاز الإداري في بعض الإدارات الأساسية والمعامل غير مكتمل. - خطة تقويم أداء أعضاء الجهاز الإداري غير مكتملة وغير مفعلة. - خطة تحسين الرضا الوظيفي لأعضاء الجهاز الإداري غير مكتملة.	- خطة تدريبية مفعلة للجهاز الإداري مبنية على تحديد الإحتياجات التدريبية. - ألية لإستكمال الجهاز الإداري في الإدارات الأساسية والمعامل. - ألية لتقويم أداء أعضاء الجهاز الإداري. - ألية قياس مردود التدريب لأعضاء الجهاز الإداري. - خطة مفعلة لقياس آراء أعضاء الجهاز الإداري في ضوء قياس الرضا الوظيفي.	- دراسة احصائية للاحتياجات التدريبية لأعضاء الجهاز الإداري. - إستكمال الجهاز الإداري في الإدارات الأساسية والمعامل. - اعداد دراسة محدثة لتقييم أداء اعضاء الجهاز الإداري والاستفادة من نتائج التقييم. - وضع ألية لقياس أراء اعضاء الجهاز الأداري واتخاذ اجراءات تصحيحة.

المؤشر	الوضع الحالي	الوضع المأمول	كيفية سد الفجوة
السادس: الموارد المالية و المادية	- الموارد المالية كافية لطبيعة انشطة الكلية ومصادر التمويل متنوعة و تشمل الموارد الذاتية على ايراد مصروفات الطلاب و ايراد الوحدات ذات الطابع الخاص (وحدة علاجية – معامل بحثية – مركز خدمات العلاج الطبيعي والتعليم المستمر).	- تنمية الموارد الذاتية للكلية و زيادة فاعلية الوحدات ذات الطابع الخاص.	- وضع خطة لتنمية الموارد الذاتية بالكلية.
	- عدم كفاية امكانيات الكلية مع تزايد أعداد الطلاب.	- تناسب مساحات المدرجات والقاعات الدراسية والمعامل مع القياسات المرجعية لهيئة ضمان الجودة.	- دراسة مدى تناسب المساحات عن طريق نماذج التقدير الكمي سنويا للقوى البشرية. - اتجاه ادارة الجامعة الى التوسع في المساحات عن طريق بناء التوسعات الجديدة وتخصيص جزء منها للكلية فور الانتهاء.
	- لا توجد خطة صيانة خاصة بالكلية.	- وجود خطة صيانة محدثة سنويا للكلية و تكون الصيانة بصفة دورية.	- وضع خطة صيانة واعتمادها ووضع اليات للصيانة.

	- عدم توافر اجراءات الامن و السلامة بالصورة الكافية.	- تحقق اجراءات الامن والسلامة المطلوبة بالكلية و متابعتها بشكل دوري.	- متابعة توافر اجراءات الامن والسلامة في الكلية بالتعاون مع ادارة السلامة والصحة المهنية بالجامعة. - تنفيذ تجربة اخلاء سنويا و تدريب العاملين بالكلية على كيفية مكافحة الحريق. - تشكيل لجنة الازمات والكوارث ووضع مهام للجنة. - وضع خطة ازمات وكوارث واعتمادها.
	- وسائل الاتصال و نظم التكنولوجيا حديثة وملائمة للنشاط الاكاديمي و يوجد موقع للكلية باللغة الانجليزية فقط و لكن لا يحدث بصفة دورية.	- التحديث الدوري للموقع وتوافر موقع الكلية باللغتين.	- تشكيل لجنة مسئولة عن تحديث الموقع دوريا.
	- المكتبة ملائمة لنشاط الكلية من حيث توافر الكتب و المراجع و التجهيزات و الخدمات المقدمة للطلاب و الباحثين.	- وجود كتب ومراجع حديثة تشمل كل اقسام الكلية. - توافر خدمات المكتبة الالكترونية والاستفادة منها بالشكل الامثل للطلاب واعضاء هيئة التدريس.	- ترشيح فريق من الكلية للذهاب الى معرض الكتاب سنويا واختيار كتب حديثة تحتاجها الكلية. - توعية الطلاب والباحثين بالخدمات المقدمة من المكتبة عن طريق عقد ورشة عمل لاعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وتقديم التوعية للطلاب في اليوم التعريفي للطلاب الجدد سنويا او اجراء جولات تعريفية للطلاب داخل المكتبة.

المؤشر	الوضع الحالي	الوضع المأمول	كيفية سد الفجوة
السابع : المعايير الأكاديمية والبرامج	- وجود دراسه عن مدي توافق واتساق نواتج التعلم مع المقررات الدراسيه 2018 - توجد لائحة دراسية محدثة. - توجد تقارير مراجعة داخلية وخارجية للبرنامج . - لا توجد دراسه لاحتياجات سوق العمل. - لا توجد ألية لاستطلاع رأي الخريجين في البرنامج المقدم. - لا توجد ألية لاستطلاع رأي الأطراف المجتمعية في البرنامج المقدم.	- دورية المراجعة الداخلية و الخارجية . - عمل دراسه لاحتياجات سوق العمل 2023. - وضع ألية لاستطلاع رأي الخريجين و الأطراف المجتمعية في البرنامج وتفعيلها.	- متابعة اكتمال ملفات المقررات المقدمة. - اعتماد المراجعين الداخلين والخاريجين بالمجالس المختصة. - تحديث دراسه احتياجات سوق العمل - عمل استبيان عن قياس رأي الخريجين و الأطراف المجتمعية في البرنامج. - تحديث البرنامج التعليمي في ضوء نتائج استطلاع الرأي.

المؤشر	الوضع الحالي	الوضع المأمول	كيفية سد الفجوة
الثامن: التدريس والتعلم والتقويم	- يوجد استراتيجيات التدريس والتعلم والتقويم ومعلنة ولكن غير محدثه . - لايوجد دليل إدارة امتحانات خاص بكلية العلاج الطبيعي. - لا يوجد تقارير سنوية عن قطاع التعليم والطلاب. - محدودية اشراف بعض الاقسام على الامتياز. - لا يوجد استبيانات خاصة بادارة الامتياز. - لا يوجد الية لقياس فاعلية الامتياز باستخدام مؤثرات موضوعية. - يوجد توصيف لبرنامج الأمتياز ولكن غير محدث. - يوجد بالكلية نظام الكترونى لأستطلاع آراء الطلاب فى المقررات الدراسيه.	- تشكيل لجنه المناهج والمقررات لتحديث وتطوير الاستراتيجيه. - تشكيل لجنة لعمل دليل إدراة الامتحانات. - اعداد خطه لعمل تقارير عن قطاع الوكاله. - تفعيل دور الاقسام العلمية في الاشراف على الامتياز - عمل استبيانات راى الطلاب فى حهات التدريب ورأى جهات التدريب فى الطلاب. - وجود ألية لقياس فاعلية الامتياز باستخدام مؤثرات موضوعية. - تشكيل لجنة تدريب الأمتياز منوطه بمتابعة شؤون لأمتياز. - متابعة أراء الطلاب فى المقررات الدراسيه.	- تحديث استراتيجيات التدريس والتعلم. - وضع دليل لإدارة الامتحانات. - عمل تقارير سنوية عن قطاع التعليم والطلاب. - عمل تقارير عن استبيانات لأدارة الامتياز ووضع خطة تحسين. - عمل استبيان لاراء سوق العمل في طلاب الامتياز. - دراسة حاله و تقييمها عن طريق **rubric** لتقييم طلاب الامتياز - تحديث توصيف لبرنامج الإمتياز. - وضع آلية متابعة رضا الطلاب عن المقررات الدراسية وأعداد الخطط التصحيحية بناء على ذلك.

	- الدرجات المخصصة لأنواع تقويم الطلاب متوازنة مع نواتج التعلم المستهدف قياسهاو عملية تقويم الطلاب تدار بكفاءة وعدالة، والامتحانات يؤمن وضعها ونسخها وتوزيعها بما يضمن سريتها. - قواعد التعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج التقويم موثقة ومعلنة.	- إجراءات الكلية لإدارة الامتحانات بكفاءة وعداله تحت إشراف عميد الكليه ووكيل الكلية لشؤون تعليم وطلاب. - آليات تقويم الطلاب تضمن عدالة التصحيح ودقة وضع ورصد الدرجات والاحتفاظ بالنتائج مؤمنة وقابلة للاستدعاء. - وجود آليات لمراقبة وتطبيق التظلمات.	- عمل مصفوفة بين نواتج التعلم وبين طرق التقييم المختلفه. - متابعة عمل تقرير عدم تعارض المصالح. - متابعة تفعيل آلية لضمان عدالة تقويم الطلاب معتمدة. - وضع آليات معتمدة وموثقة للتظلمات.

المؤشر	الوضع الحالي	الوضع المأمول	كيفية سد الفجوة
التاسع: الطلاب و الخريجون	- توجد لجنة معتمدة ومفعلة للارشاد الاكاديمي بالكلية. - قواعد القبول والتسجيل والتحويل واضحة ومعلنة. - يوجد برامج تعريفية للطلاب الجدد بالكلية. - كفاية الأماكن لتنفيذ الأنشطة الطلابية المتنوعة. - توجد وسائل لقياس آراء الطلاب ويتم تحليلها. - يوجد وسائل دعم متكامل للطلاب. - توجد آليات معتمدة لدعم الطلاب المتعثرين والمتفوقين. - لا يوجد آلية لجذب الطلاب	- تحديث اليات التعامل مع الطلبة المتعثرين. - مشاركة فعالة للطلاب على في الأنشطة المتنوعة. - وسائل متنوعة للدعم الطلابي - مشاركة فعالة لأعضاء هيئة التدريس في الأنشطة الطلابية . - آليات معتمدة ومحدثة لدعم الطلاب المتعثرين والمتفوقين - آلية لجذب الطلاب الوافدين.	- تحديث قواعد القبول و التسجيل والتحويل دوريا - متابعة توفير المعلومات. - تشجيع الطلاب على في المشاركة الأنشطة المتنوعة. - تطوير أماكن لتنفيذ الأنشطة الطلابية. - تفعيل دور أعضاء هيئة التدريس في الأنشطة الطلابية. - تحديث اليه لدعم متابعة الطلبة المتعثرين وتشجيع الطلبة المتفوقين. - وضع آلية لجذب الطلاب الوافدين.

	الوافدين. - لا توجد اليه متابعة الخريجين والتواصل معهم. - لا توجد برامج للتنمية المهنية والتعليم المستمر.	- لجنة متابعة للخريجين مفعلة وذات أثر لأنشطة الخريجين. - وجود قواعد بيانات للخريجين تحدث دوريا . - برامج مفعلة للتنمية المهنية والتعليم المستمر.	- تشكيل لجنة متابعة الخريجين. - وضع برامج للتنمية المهنية والتعليم المستمر.

المؤشر	الوضع الحالي	الوضع المأمول	كيفية سد الفجوة
العاشر: البحث العلمي و الانشطة العلمية	- توجد خطة بحثية للكلية ولكن لا يوجد تقارير متابعة. - عدم كفاية مساهمة الجامعة في نشر الأبحاث العلمية ودعم المؤتمرات. - ضعف مشاركة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في المؤتمرات العلمية والبحثية. - عدم وجود مشروعات بحثية الممولة من مؤسسات محلية ودولية.	- إعداد خطة بحثية محدثة للكلية مكتملة العناصر. - تقارير عن ما تم تنفيذه في الخطة البحثية. - مؤتمرات علمية دورية للكلية. - مساهمة ذات أثر للجامعة في نشر الأبحاث العلمية ودعم المؤتمرات. - التقدم للحصول على مشاريع بحثية ممولة من قبل الهيئات المانحة.	- تشكيل لجنة تحديث الخطة البحثية والبحث العلمي بالكلية. - تحديد اتجاهات الدولة البحثية في مجال العلاج الطبيعي. - مخاطبة الأقسام العلمية لتحديد الاحتياجات البحثية في ضوء التوجهات القومية وخطة الجامعة. - تشجيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على المشاركة في المؤتمرات العلمية والبحثية. –تدريب اعضاء هيئة التدريس على كيفية التقدم للحصول على مشاريع بحثية ممولة. –اعداد مشاريع بحثية والتقدم بها إلى الهيئات المانحة

المؤشر	الوضع الحالي	الوضع المأمول	كيفية سد الفجوة
الحادي عشر: الدراسات العليا	- لا يوجد برنامج دراسات عليا	- اعداد برنامج دراسات عليا	- وضع لائحة لبرنامج الدراسات العليا.

المؤشر	الوضع الحالي	الوضع المأمول	كيفية سد الفجوة
الثاني عشر: المشاركة المجتمعية و تنمية البيئة	- لا توجد خطة تنفيذية للخطة المجتمعية. - ضعف مشاركة ممثلين عن الاطراف المجتمعية في مجالس ولجان الكلية. - توجد خطة موثقة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة. - توافر وحدات ذات طابع خاص تشارك في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة. - تم تنظيم العديد من الندوات واللقاءات والفعاليات داخل الجامعة.	- اعداد خطة تنفيذية للمشاركة المجتمعية للكلية مكتملة العناصر. - اعداد الخطط التنفيذية لتطبيق المشاركة المجتمعية.	- وضع خطوات منهجية لاعداد خطة محدثة للمشاركة المجتمعية و التنفيذية و التأكد من اكتمال عناصرها. - تفعيل دور الوحدات ذات في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة. - قياس اراء المجتمع فى اتخاذ الاجراءات التصحيحية على كافة الأصعدة (رضا المرضى عن الخدمة المقدمة بالوحدة العلاجية بالكلية – رضا مديرى المراكز والمستشفيات التى يعمل بها الخريج). - تشجيع مشاركة ممثلي الأطراف المجتمعية في مجالس ولجان الكلية.

التحليل البيئي

=========

لأجراء التحليل البيئي للكلية قامت ادارة الكلية بتشكيل فريق حيث قام الفريق بعمل تحليل للبيئة الداخلية (قوة – ضعف) والخارجية (فرص – تهديدات) مستخدما الادوات التالية:

- **الملاحظة:**

الملاحظة اشتملت على بنود خاصة بالبنية التحتية بالكلية من كفاية وكفاءة المدرجات، المعامل الطلابية، المعامل البحثية، المكتبة، دورات المياه.....إلخ.

- **فحص المستندات والوثائق:**

تم مراجعة الوثائق والمستندات بغرض تحديد جوانب القوة والضعف ومن هذه الوثائق ما يلي:

- المجالس الرسمية للكلية والأقسام العلمية.
- تقارير الأنشطة الطلابية الصادرة عن إدارة رعاية الشباب بالجامعة.
- سجلات المترددين على مكتبة الجامعة من طلاب الكلية.
- السير الذاتية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية.
- نتائج الطلاب وبعض الأوراق الامتحانية.
- توصيف البرنامج والمقررات الدراسية.
- الوثائق الخاصة بالندوات وورش العمل والدورات التدريبية.
- الوثائق الخاصة بوحدات الطابع الخاص الموجودة بالكلية.
- الموقع الإلكتروني للكلية على شبكة الانترنت.
- التقارير السنوية للكلية خلال الاعوام السابقة.
- متابعة ما تم تنفيذه من إجراءات تصحيحية على مستوى الكلية.
- تحليل بيانات ومعلومات وثائق وحدة ضمان الجودة وتقارير الإدارة الأكاديمية بالكلية.
- رصد وتحليل الظروف الحالية بالبلاد بصفة عامة وبالجامعة بصفة خاصة وعلاقة ذلك المباشر وغير المباشر على الكلية.

- **الاستبيانات:**

حيث تم إعداد وتصميم لجميع الفئات المستهدفة للبيئة الداخلية للكلية (أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، الطلاب المقيدين بالكلية للعام الجامعي 2017-2018، خريجين، أعضاء الجهاز الإداري المعينون والموجودون على قوة العمل (بالكلية – المسئولين عن الكلية بإدارة الجامعة). والبيئة الخارجية (النقابة، الخريجون، مؤسسات المجتمع المدني، مديري المستشفيات، رؤساء اقسام العلاج الطبيعي بالمستشفيات، أولياء امور، والمرضى).

- **اللقاءات و جلسات عصف ذهني:**

مع جميع الفئات المستهدفة في البيئة الداخلية والخارجية لتجميع نقاط القوة، والضعف، والفرص، والتهديدات. حيث تم اجراء مقابلات شخصية مع الأطراف ذات الصلة داخل الكلية وهم:

- عميد الكلية.
- السادة وكلاء الكلية (شئون التعليم والطلاب، والدارسات العليا والبحوث، وشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة).
- السادة رؤساء الاقسام العلمية (قسم جراحات الجهاز الدوري التنفسي والمسنين – قسم جراحات الجهاز العصبي – قسم جراحات الجهاز العضلي الهيكلي – قسم العلوم الأساسية – قسم النسا وجراحات الأطفال)
- مدير وحدة ضمان الجودة.

ومن الملاحظ أنه قد تم الاعتماد في المقابلات الشخصية على أعضاء الإدارة العليا بالكلية لكونهم مصدراً هاماً من مصادر المعلومات حول واقعها وتخطيطاً لمستقبلها وذلك استناداً إلى الموقع الذي يشغله كل عضو في قيادة وتسيير العمل في الكلية وقد اعتمدت المقابلات الشخصية على نمط المقابلة المهيكلة Structure Interview من خلال طرح مجموعة من الاسئلة المعدة سلفاً، والتي يمكن استخدامها في إدارة فاعلة للمقابلات الشخصية مع إدارة الكلية للتعرف على بعض جوانب واقع الكلية بالنظر إلى طبيعة عمل كل منهم.

- **المجموعات البؤرية .**

تحليل البيانات

==========

بعد الانتهاء من جمع البيانات المطلوبة من مصادرها المختلفة، تبدأ عملية تحليل هذه البيانات واستخلاص النتائج منها بمراجعة البيانات التي تم جمعها عن طريق المقابلات الشخصية أو استطلاعات الرأي أو الملاحظة أو الفحص الوثائقي او جلسات العصف الذهني للتأكد من سلامتها و تجهيز البيانات (الترميز أو التوكيد) ثم إدخالها تمهيداً لتحليلها واستخراج وتفسير النتائج وقد اتسم التحليل بالموضوعية والبعد عن التحيز في توصيف وتشخيص مجالات القوة والضعف وكذلك الفرص والتهديدات وبعد إعداد مصفوفة القوة والضعف والفرص والتهديدات تم عرض ومناقشة نتائج التحليل البيئي مع الأطراف ذات الصلة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين وتم الاتفاق علي نقاط القوة والضعف و إعلان مصفوفة التحليل الرباعي على موقع الكلية.

حجم العينة المأخوذة من كل فئة ونسبة التمثيل والاستجابة

==========

اعداد المشاركين و نسبتهم داخليا

البيئة الداخلية	حجم المجتمع	حجم العينة	نسبة التمثيل (%)	نسبة الاستجابة (%)
القيادات	10	10	%100	%100
أعضاء هيئة التدريس	65	65	%100	%100
أعضاء الهيئة المعاونة	32	32	%100	%100
الطلاب	1978	1000	%50.55	%100
الإداريين	42	42	%100	%100

اعداد المشاركين للبيئة الخارجية بالكلية:

البيئة الخارجية	حجم المجتمع	حجم العينة	نسبة التمثيل (%)
الخريجون	1195	800	%66.94 نسبة الاستجابة :100%
أولياء الأمور	------	400	-------
ممثلي النقابة	------	15	-------
مديري المستشفيات والوحدات	------	40	-------
أصحاب المراكز والعيادات الخاصة	------	40	-------
المرضى	------	80	-------

وقد اتبعت الكلية التحليل الرباعي SWOT لإعداد تحليل البيئة الداخلية والخارجية للكلية لتحديد نقاط القوة والضعف ومعرفة الفرص المتاحة امامنا والتحديات التي تواجهنا.

وقد أوضحت نتائج التحليل البيئي للكلية والتي شملت تحليل البيئة الداخلية موضحة نقاط الاستيفاء ونقاط عدم الاستيفاء في معايير الاعتماد أن هناك مجموعة من نقاط القوة التي تتميز بها الكلية داخلياً والتي يمكن استثمارها وتفعيلها على النحو الذى يحقق رسالة الكلية بإعداد خريجين في العلاج الطبيعي يلبون احتياجات المجتمع بشكل يبعث على الرضا، وكذلك أظهرت نتائج التحليل بعض نقاط الضعف التي قد تؤثر على كفاءة وفاعلية الكلية في تحقيق تلك الرسالة، كما أنه في ظل التغيرات الراهنة محلياً وإقليمياً أوضحت نتائج تحليل البيئة الخارجية أن الكلية أمامها العديد من الفرص المتاحة والتي يمكن الاستفادة منها في تدعيم "المركز التنافسي" للكلية وتحقيق أهدافها الإستراتيجية المستقبلية، وعلى الجانب الأخر فإن هناك مجموعة من التهديدات المحتملة والتي يتحتم على الكلية أن تحدد كيفية التعامل معها في سبيل تحقيق رسالتها الجديدة التي ستبنى على نتائج هذا التحليل البيئة. وفيما يلي عرض لأهم النتائج:

نقاط القوة

==========

1-التعليم و الطلاب:

- قواعد القبول والتحويل واضحة ومعلنة.
- توفر الكلية المعلومات الكافية للطلاب الجدد بوسائل مختلفة.
- توجد وسائل لقياس آراء الطلاب ويتم تحليلها.
- توجد آليات فعالة للتعامل مع مشكلات الطلاب.
- البرامج التعليمية قوية يتم مراجعتها وتحديثها دورياً.
- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في التطوير المستمر للمناهج الدراسية.
- وجود برنامج للتدريب الميداني للطلاب.
- الدرجات المخصصة لأنواع تقييم الطلاب متوازنة مع نواتج التعلم المستهدف قياسها.
- يوجد بالكلية نظام الكترونى لتقييم المقررات الدراسية.
- توجد أساليب للتدريس والتعلم نمطية وغير نمطية
- برامج التدريب موثقة وتتوافر الإمكانات والآليات لتنفيذها.
- آليات تقويم الطلاب تضمن عدالة التصحيح ودقة وضع ورصد الدرجات والاحتفاظ بالنتائج مؤمنة وقابلة للاستدعاء.
- قواعد التعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج التقويم موثقة ومعلنة.

2-حوكمة الاداء المؤسسي:

- وجود وحدة مفعلة لضمان الجودة في الكلية.
- قيادات أكاديمية ديمقراطية وداعمة للجودة.
- يوجد معايير لاختيار القيادات الأكاديمية معتمدة ومعلنة.
- يوجد ميثاق أخلاقى معتمد بالكلية.
- الهيكل التنظيمي معتمد وملائم لحجم الكلية ونشاطها، ويتضمن الإدارات الأساسية اللازمة لتحقيق رسالتها وأهدافها
- تحرص الادارة على الاخذ بآراء ومقترحات أعضاء هيئة التدريس.

3-الموارد البشرية:

- وجود كفاءات من أعضاء هيئة التدريس .
- ملائمة التخصص العلمي لاعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة للمقررات الدراسية التي يقومون بتدريسها.
- وجود هيكل أداري يتضمن أغلب الإدارات الأساسية اللازمة لتحقيق رسالة الكلية وأهدافها.
- وجود ألية لقياس الرضا الوظيفي للإداريين بالكلية.

4-الموارد المادية:

- مباني الكلية وقاعات المحاضرات والفصول الدراسية والمعامل وتجهيزاتها ملائمة لطبيعة نشاط البرنامج، ويتوافر المناخ الصحي بالمبني.
- كفاية الأماكن لتنفيذ الأنشطة الطلابية المتنوعة.
- وجود معامل طلابية ,وبحثية مجهزة بالكلية
- وسائل الاتصال والموارد والنظم التكنولوجية المستخدمة حديثة وملائمة للنشاط الأكاديمي والاداري.
- تتوفر خدمة الاتصال بالانترنت بالكلية لجميع الفئات بالكلية
- المكتبة ملائمة لنشاط الكلية من حيث توافر الكتب والمراجع والتجهيزات والخدمات التي تلبي احتياجات الطلاب والباحثين.
- الموقع الجغرافي المتميز للكلية وللجامعة والملائم لتقديم خدماتها التعليمية والبحثية وقرب المسافة مع كلية العلاج الطبيعي الحكومية المعتمدة (القاهرة) مما يسهل الاستفادة من خبرات هذه الكلية في الجوانب العلمية والأكاديمية والإدارية.

5-الخدمة المجتمعية:

- توجد خطة موثقة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- توافر وحدات ذات طابع خاص تشارك في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- تنظيم العديد من الندوات واللقاءات والفعاليات داخل الجامعة.

نقاط الضعف

==========

1-التعليم و الطلاب:

- ضعف الاستفادة من نتائج الامتحانات في تحسين مستوى التحصيل الأكاديمي.
- نقص الوعي بالمعايير الاكاديمية وتوصيف المقررات الدراسية بين الطلاب.
- عدم كفاية برامج دعم المتفوقين.
- محدودية مشاركة السادة أعضاء التدريس في الانشطة الطلابية.
- عدم كفاية وسائل التواصل مع الخرجين.
- عدم وجود برامج دراسات عليا.
- عدم وجود مقاييس ومعايير موضوعية لقياس مستوى تأهيل الخريجين.
- عدم كفاية تكنولوجيا التعليم المعاصرة اللازمة للارتقاء بمستوى الخريجين بشكل كافي.
- قلة عدد المقررات الالكترونية والتعليم عن بعد بالكلية.
- دليل إدارة امتحانات خاص بكلية العلاج الطبيعي غير مكتمل.
- استراتيجيات التدريس والتعلم تحتاج إلى تطوير.
- لا يوجد تقارير سنويةوكالة شئون التعليم والطلاب.
- لا يوجد استبيانات خاصة بادارة الامتياز.

2-حوكمة الاداء المؤسسي:

- الخطة تدريبية للقيادات الأكاديمية المبنية على الإحتياجات الفعلية غير مكتملة.
- معايير تقييم موضوعية لأداء القيادات ومشاركة الأطراف المعنية في عملية التقييم، وإستخدم النتائج لتحسين الأداء المؤسسي غير مكتملة.
- محدودية إعلان الهيكل التنظيمى للكلية بكافة الاقسام والادارات.
- عدم وجود سياسة واضحة معلنة ومفعلة للثواب والعقاب بالكلية.

3-الموارد البشرية:

- قلة أعداد هيئة التدريس.
- أماكن أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة غير كافية.
- محدودية عدد المهمات العلمية والمشروعات البحثية الممولة.
- قلة الأبحاث العلمية المنشورة.
- ورقية الخدمات الادارية وعدم ميكنتها.
- قلة امكانيات الإداريين وقدراتهم في استخدام التكنولوجيا.
- الجهاز الإداري في بعض الإدارات الأساسية والمعامل غير مكتمل.
- عدم كفاية تحديد للاحتياجات التدريبية لأعضاء الجهاز الإداري.
- الخطة التدريبية بناءً على الإحتياجات التدريبية الفعلية للعاملين غير مكتملة.
- خطة تقويم أداء أعضاء الجهاز الإداري غير مكتملة.

4-الموارد المادية:

- عدم كفاية امكانيات الكلية مع تزايد أعداد الطلاب.
- لا توجد خطة صيانة خاصة بالكلية.
- عدم توافر اجراءات الامن و السلامة بالصورة الكافية.
- موقع الكلية باللغة الانجليزية فقط ولا يحدث بصفة دورية.

5-الخدمة المجتمعية:

- لا توجد خطة تنفيذية للخطة المجتمعية.

الفرص المتاحة أمام الكلية

==========

- وجود الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- ارتفاع مستوي الوعي واهتمام القيادة والمجتمع بصفة عامة بالتطوير ورفع الجودة في كل المجالات.
- تفضيل سوق العمل للمهارات التخصصية.
- استقرار الوضع السياسي والأمني مما يتيح زيادة أعداد الطلاب الوافدين.
- إمكانية للتعاون الدولي بين الكلية والجامعات العربية والأقليمية والدولية.
- زيادة الطلب على التعليم العالي في القطاع الطبي ومنه كلية العلاج الطبيعي.
- توجه الدولة نحو التوسع في توظيف التكنولوجيا الرقمية بمؤسسات التعليم العالي مع تزايد الطلب على التعليم عن بعد والتعليم الإلكتروني.
- توجه الدولة لتطوير التعليم العالي وتوفير ما يلزم من دعم وخطط إستراتيجية حتي 2030.
- المناخ العام الجامعي مهيأ لقبول تطوير الهياكل التنظيمية.
- توجة الدولة نحو تعزيز العلاقات مع دول المنطقة أفريقياً و عربياً.
- تزايد الاهتمام ونمو الوعي بدور العلاج الطبيعي.

التهديدات التي تواجه الكلية

==========

- المنافسة القوية التي تواجهها الكلية من جانب الكليات الحكومية والخاصة.
- تداخل بعض التخصصات الاخرى مع العلاج الطبيعي.
- عدم كفاية المخصصات المالية للبحث العلمي.
- يحدد الطلاب المقبولين بالمجموع من قبل مكتب التنسيق، ولا دخل للكلية في انتقاء طلابها وفقاً لجدارات وسمات محددة.
- مرتبات أعضاء هيئة التدريس منخفضة عن الجامعات الخاصة الأخرى مما يؤدي لقلة اعداد هيئة التدريس بالكلية وحدوث الخلل الحادث بين نسبة هيئة التدريس والطلاب.
- برغم وجود إمكانية لإنتداب أعضاء هيئة تدريس من الخارج إلى الكلية إلا إنه نظراً لعدم كفاية العائد المادي لا يقبل معظمهم على الإنتداب إلى داخل الكلية.
- ضعف روابط المجتمع الخارجي لتوجيه منظومة البحث العلمي والاستفادة منها في تلبية احتياجات المجتمع.
- تأكيد الدولة على أهمية حصول جميع الكليات علي الاعتماد كشرط لاستمرارية العمل.

بعد حصر جميع نقاط القوة، الضعف (البيئة الداخلية) والفرص، التهديدات (البيئة الخارجية) للكلية، فقد تم اختيار أهم هذه النقاط وتحليلها كمياً للوصول إلى الوضع الحالي للكلية وكذلك اختيار الإستراتيجيات الهامة للعمل بالكلية وهي كالآتي:

التحليل النوعي

==========

مصفوفة مجالات القوة والضعف والفرص والتهديدات SWOT والإستراتيجيات

==========

	أهم نقاط القوة	أهم نقاط الضعف
البيئة الداخلية	1- وجود وحدة مفعلة لضمان الجودة في الكلية. 2- قيادات أكاديمية ديمقراطية وداعمة للجودة. 3- وجود كفاءات عالية من أعضاء هيئة التدريس. 4- البرامج التعليمية قوية يتم مراجعتها وتحديثها دورياً. 5- وجود معامل طلابية وبحثية ومجهزة. 6- كفاية الأماكن لتنفيذ الأنشطة الطلابية المتنوعة.	1- عدم وجود برامج دراسات عليا. 2- قلة الأبحاث العلمية المنشورة. 3- قلة اعداد هيئة التدريس. 4- عدم وجود سياسة واضحة معلنة ومفعلة للثواب والعقاب بالكلية. 5- ضعف امكانيات الاداريين وقدراتهم في استخدام التكنولوجيا والميكنة. 6- ضعف التواصل مع الخرجين والأطراف المجتمعية وضعف مشاركتهم في المجالس ذات الصلة.

	أهم الفرص	أهم التهديدات
البيئة الخارجية	1- وجود الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. 2- ارتفاع مستوي الوعي واهتمام القيادة والمجتمع بصفة عامة بالتطوير ورفع الجودة في كل المجالات. 3- تفضيل سوق العمل للمهارات التخصصية. 4- استقرار الوضع السياسي والأمني مما يتيح زيادة أعداد الطلاب الوافدين. 5- زيادة الطلب على التعليم العالي في القطاع الطبي ومنه كلية العلاج الطبيعي.	1- المنافسة القوية التي تواجهها الكلية من جانب الكليات الحكومية والخاصة. 2- تداخل بعض التخصصات الاخرى مع العلاج الطبيعي. 3- قلة المخصصات المالية للبحث العلمي. 4- يحدد الطلاب المقبولين بالمجموع من قبل مكتب التنسيق، ولا دخل للكلية في انتقاء طلابها وفقاً لجدارات وسمات محددة. 5- مرتبات أعضاء هيئة التدريس منخفضة عن الجامعات الخاصة الأخرى مما يؤدي لقلة اعداد هيئة التدريس بالكلية وحدوث الخلل الحادث بين نسبة هيئة التدريس والطلاب.

التحليل الكمي

==========

البيئة الداخلية					
	أهم النقاط	Weight	Rate	Rank	Comments
القوة	1- وجود وحدة مفعلة لضمان الجودة في الكلية.	0.1164	4	0.4656	- ضمان استمرارية المتابعة وتقويم الأداء في كل انشطة الكلية.
	2- قيادات أكاديمية ديمقراطية وداعمة للجودة.	0.0827	3	0.2481	- وسيلة النهوض بالنواحي التعليمية والبحثية بالكلية.
	3- وجود كفاءات عالية من أعضاء هيئة التدريس.	0.0898	3	0.2694	- كفاءة تنظيم وأدارة أعمال الكلية.
	4- البرامج التعليمية قوية يتم مراجعتها و تحديثها دوريا.	0.0910	4	0.3640	- التحقق من مخرجات التعلم.
	5- وجود معامل طلابية وبحثية ومجهزة.	0.0754	4	0.3016	- استخدام الأنشطة الطلابية في دعم العملية التعليمية.
	6- كفاية الأماكن لتنفيذ الأنشطة الطلابية المتنوعة.	0.0447	3	0.1341	- فرصة جيدة لتطوير العملية التعليمية.

الضعف	1- عدم وجود برامج دراسات عليا.	0.0919	1	0.0919	- يؤثر على التنمية الذاتية للموارد بالكلية.
	2- قلة الأبحاث العلمية المنشورة.	0.09098	2	0.18196	- يودي لإنخفاض المســـتوى العلمي للطلاب وهيئة التدريس.
	3- قلة اعداد هيئة التدريس.	0.0867	2	0.1734	- يؤثر على آداء العنصر البشري.
	4- عدم وجود سياسة واضحة معلنة ومفعلة للثواب والعقاب بالكلية.	0.0814	1	0.0814	- محدودة إلى حد ما.
	5- ضعف امكانيات الاداريين وقدراتهم في استخدام التكنولوجيا والميكنة.	0.074782	2	0.1495	- يتصف بالروتين.
	6 - ضعف التواصل مع الخرجين والأطراف المجتمعية وضعف مشاركتهم في المجالس ذات الصلة.	0.0742	2	0.1484	- يؤثر على مستوى الخريج العلمي.
	Total	**1**		**2.6**	

البيئة الخارجية					
	أهم النقاط	Weight	Rate	Rank	Comments
الفرص	1- وجود الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.	0.20	3	0.60	- المصدر الرئيسي للجودة.
	2- ارتفاع مستوى الوعي واهتمام القيادة والمجتمع بصفة عامة بالتطوير ورفع الجودة في كل المجالات.	0.11	3	0.33	- مرجعية مهمة للتطوير.
	3- تفضيل سوق العمل للمهارات التخصصية.	0.09	3	0.27	- زيادة الطلب على كلية العلاج الطبيعي وارتفاع تنسيقها سنويا.
	4- استقرار الوضع السياسي والأمني مما يتيح زيادة أعداد الطلاب الوافدين.	0.05	3	0.15	- زيادة السياحة التعليمية.
	5- إمكانية للتعاون الدولي بين الكلية والجامعات العربية والأقليمية والدولية.	0.05	3	0.15	- الأرتقاء بالمستوى العلمي والمهني للخريجين.

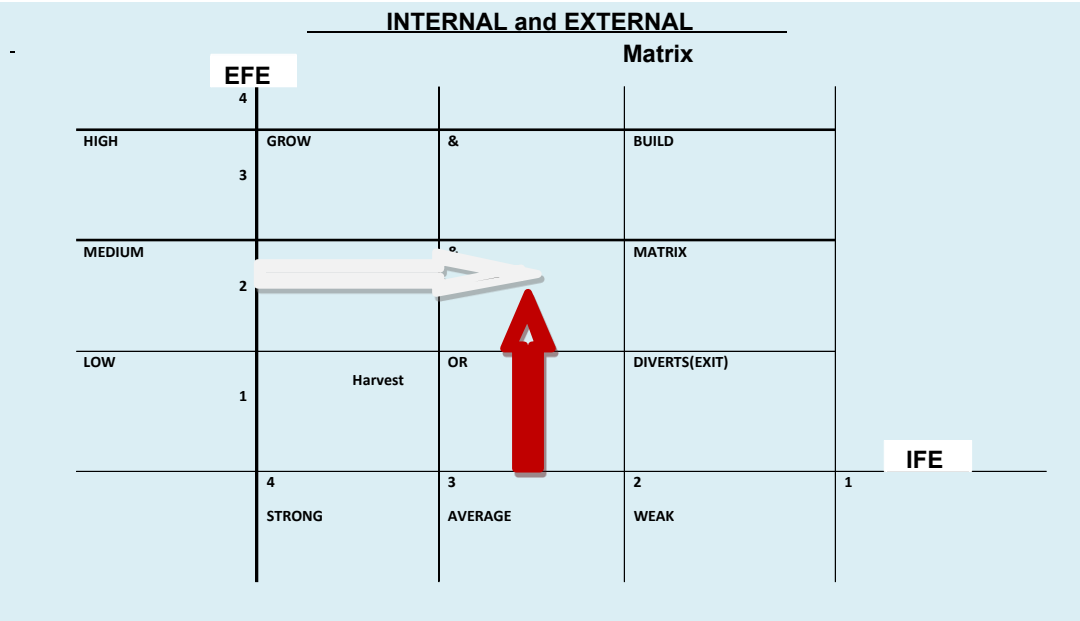
التهديدات	1- المنافسة القوية التي تواجهها الكلية من جانب الكلية الحكومية والخاصة.	0.15	2	0.30	- خطر يهدد وضع الخريج.
	2- تداخل بعض التخصصات الاخرى مع العلاج الطبيعي.	0.14	2	0.28	- خطر يهدد المهنة.
	3- قلة المخصصات المالية للبحث العلمي.	0.11	2	0.22	- تأثير سلبي على الانتاج البحثي.
	4- يحدد الطلاب المقبولين بالمجموع من قبل مكتب التنسيق، ولا دخل للكلية في انتقاء طلابها وفقا لجدارات وسمات محددة.	0.05	2	0.1	- تقليل فرصة الكلية لاختيار طلاب الكلية بسمات معينة.
	5- مرتبات أعضاء هيئة التدريس منخفضة عن الجامعات الخاصة الأخرى مما يؤدي لقلة اعداد هيئة التدريس بالكلية وحدوث الخلل الحادث بين نسبة هيئة التدريس والطلاب.	0.05	2	0.1	- يقلل من بقاء الكفاءات بالكلية.
	Total	**1**		**2.5**	

الإستراتيجيات البديلة	
S & O **(Max Max)** **استراتيجية نمو وتوسع** 1- التقدم للحصول على الاعتماد المحلي. 2- إنشاء برامج دراسات عليا تخصصية. 3- التوسع في الأبحاث التطبيقية.	**W & O** **(Min Max)** **إستراتيجية تطوير وتحسين** 1- زيادة الإنتاج البحثي لأعضاء هيئة التدريس. 2- زيادة اعداد الوافدين للالتحاق بالكلية .
S & T **(Max Min)** **إستراتيجية مواجهة وتعديل** 1- تعديل لائحة البكالوريوس بالكلية بما يتوافق مع معايير الهيئة القومية للاعتماد ودراسة احتياجات سوق العمل.	**W & T** **(Min Min)** **إستراتيجية إصلاح** 1- التميز والتحسين في البرامج المقدمة من الكلية. 2- متابعة وضع سياسات لرفع مرتبات أعضاء هيئة التدريس.

الوضع الحالي

==========

من التحليل البيئي للكلية تم تصـــميم مصـــفوفة العوامل الداخلية (IFE) ومصـــفوفة العوامل الخارجية (EFE)، وتم عمل مطابقة للمصـفوفتين للوصـول إلى وضـع الكلية الداخلي و الخارجي من حيث عوامل النمو (Grow – البناء (Build – البقاء (Hold)– التصـــفية (Diverts– Exit)– الحصاد (Harvest) ،و بناءات على ما سبق فإن وضع الكلية قوي بين العوامل الداخلية (قوة– ضعف) (2.6) مما يدل علي تمتع الكلية بمقومات داخلية تضـــمن لها البقاء بصـــورة مســـتقلة في المنظومة التعليمية الكلية و متوســـط بين العوامل الخارجية (فرص– تهديدات) (2.5) مما يدل علي تمتع الكلية بمقومات تؤهلها من الاستفادة بالفرص المتاحة ومقاومة التهديدات بصورة ذاتية كما هو موضح بالرسم التالي:



الرؤية المستقبلية والرسالة

==========

تسعى الجامعة إلى أن تكون مؤسسة دولية رائدة وتحافظ على مكانتها البارزة في مجال البحث والتعليم حيث تتيح الفرصة لجميع الطلاب لتحقيق أقصى إمكاناتهم من أجل المشاركة في جميع جوانب الحياة والمساهمة فيها. وبهدف التميز في هذا المجال، ولدت جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا كمعهد قوي وذات دوافع ذاتية لتتحول إلى منظمة فريدة من نوعها وملء الفجوة في مجال التعليم العالي في مصر تطمح للتوسع في المستقبل في جميع أنحاء الشرق الأوسط. كما تسعى لضمان حصول كل طالب على احتياجات المجتمع المختلفة من خلال استخدام التكنولوجيا والابتكار. تحرص جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا إلى أن تقدم للطلاب تجربة تعليمية استثنائية لمساعدتهم في الوصول إلى وظائفهم المختارة.

رؤية الجامعة:

ان تصبح جامعة ذات ميزة تنافسية في التعليم و البحث العلمي و خدمة المجتمع لدعم جهود التنمية الوطنية المستدامة

رسالة الجامعة:

التطوير المستدام لكفاءة النظم الداعمة للابتكار لإعداد خريجين ملتزمين بالمهنية و بالسلوك الاخلاقي، و ذوي جدارات تنافسية تلبي احتياجات سوق العمل المتغيرة، و تقديم خدمات مجتمعية و ابحاث تطبيقية متميزة لدعم التحولات الاقتصادية و المجتمعية الوطنية، و ذلك في ضوء مواكبة احدث المستجدات ، و مراعاة المعايير العالمية.

رؤية ورسالة الكلية

==========

تمثل رؤية الكلية الغاية المستقبلية التي تسعى جاهدة إلى الوصول إليها؛ أما الرسالة فهي تعبر عن الأسباب الرئيسية التي وجدت على أساسها الكلية فهي بمثابة دستور يعمل من خلاله مجتمع الكلية وتقاس على أساسها مدى جودة القرارات ذات العلاقة بكافة جوانب عمل الكلية سواء كانت إدارية، أو تعليمية، أو بحثية، أو مجتمعية.

للكلية الرؤية والرسالة وضعت وفق نتائج التحليل البيئي، حيث تم صياغة نص مبدئي على مستوى الإدارة العليا، ثم تم عقد لقاءات ومقابلات مع أطراف متعددة (أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الأدري والطلاب والأطراف المجتمعية) لمناقشة الصياغة، وتم توزيع استبيانات على الاطراف الداخلية والاطراف الخارجية لاستطلاع الآراء حول مدي وضوح الرؤية والرسالة والقيم المشتركة وقد تم اعتماد الرؤية والرسالة بمجلس الكلية رقم 201 بتاريخ 20/6/2018.

واتخذت الكلية إجراءات تصحيحية في صياغة الرسالة بناء على آراء المراجعين وزيارات الدعم الفني فقامت بتحديث جزئي في نص الرسالة لتصبح بشكلها الحالي وتم عمل استبيان بمشاركة جميع الأطراف للاستطلاع الرأي في التحديث المقترح وأسفرت نتائج الاستبيان عن موافقة الفئات المختلفة على التحديث ومن ثم تم اعتماد تحديث رسالة الكلية في مجلس الكلية رقم 239 بتاريخ 19/1/2021.

رؤية الكلية:

الريادة والتميز بين كليات العلاج الطبيعي محلياً وإقليمياً.

رسالة الكلية:

تلتزم كلية العلاج الطبيعي – جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا بإعداد خريجين علاج طبيعي قادرين على تلبية احتياجات سوق العمل المحلي وباحثين قادرين على إجراء أبحاث علمية تسهم في تطوير المهنة وتدعم خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة في إطار القيم والعادات الأخلاقية

مصفوفة الاتساق بين رسالة كلية العلاج الطبيعي ورسالة جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا

==========

جوانب تحليل الرسالة	رسالة الجامعة	رسالة الكلية
الجانب التعليمي	التطوير المستدام لكفاءة النظم الداعمة للابتكار لإعداد خريجين ملتزمين بالمهنية وبالسلوك الأخلاقي، وذوي جدارات تنافسية تلبى احتياجات سوق العمل المتغيرة	إعداد خريجين علاج طبيعي قادرين على تلبية احتياجات سوق العمل المحلي.
الجانب البحثي	تقديم أبحاث تطبيقية متميزة لدعم التحولات الاقتصادية والمجتمعية الوطنية، وذلك فى ضوء مواكبة أحدث المستجدات، ومراعاة المعايير العالمية	إعداد باحثين قادرين على إجراء أبحاث علمية تسهم في تطوير المهنة.
الجانب المجتمعي	تقديم خدمات مجتمعية، وأبحاث تطبيقية متميزة لدعم التحولات الاقتصادية والمجتمعية الوطنية، وذلك فى ضوء مواكبة أحدث المستجدات، ومراعاة المعايير العالمية	إعداد باحثين قادرين على إجراء أبحاث علمية تدعم خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة في إطار القيم والعادات الأخلاقية.

قيم الكلية

========

تتبع كلية العلاج الطبيعي القيم الآتية:

الاحترام والتقدير من قبل إدارة الكلية، الجدية في التعامل، الالتزام، الشفافية، العدالة، المصداقية، العمل بروح الفريق، تداول المعرفة والربط المجتمعي.

القيم المشتركة

==========

تشكل القيم المشتركة التي تحكم عمليات وأنشطة وعلاقات كلية العلاج الطبيعي– جامعة مصر للعلوم و التكنولوجيا أهمية خاصة حيث تبنى عليها الكلية سمعتها ونجاحاتها في بلوغ رؤيتها واداء رسالتها وتحقيق غاياتها وأهدافها الإستراتيجية، للتعرف على القيم المشتركة بين الأطراف ذات العلاقة بالكلية تم تصميم استمارة استبيان لاستطلاع رأي القيادات وأعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة وأعضاء الجهاز الإداري والطلاب عن القيم الخاصة التي يرون ضرورة توافرها في كل فئة من الفئات الأربعة التالية (الإدارة العليا: متمثلة في العميد والوكلاء ورؤساء الأقسام الأكاديمية والقائمين بالتدريس، متمثلين في أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، الجهاز الإداري والطلاب).

وقد تم توزيع استمارات على القيادات الأكاديمية وعينة من أعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم، والإداريين، والطلاب. وبعد توزيع استمارات الاستبيان على الفئات المستهدفة ثم جمعها وترميزها ثم تحليلها واستخراج النتائج

وتم ترتيب أعلى عشرة قيم مشتركة بين الفئات الأربعة المختلفة وفقاً لدرجات التكرار لكل قيمة لتصبح القيم المشتركة بين جميع الفئات بالكلية وتتلخص هذه القيم المشتركة والحاكمة لنظام العمل بالكلية في:

1. **الحرية الأكاديمية:Academic Freedom**

وتظهر في المبادرة، والابتكار، والإبداع، والنمو المهني والشخصي، والإحساس بأهمية الإنجاز دون تأثير خارجي.

2. **التميز :Excellence**

ويتحقق بالكفاح من أجل التميز في كل عمل وذلك بتنمية المهارات والتطوير المستمر للأفراد والأنشطة والعمليات التي تقوم بها الكلية لتحسين الجودة في التعليم، والتعلم، والبحث، والإدارة، والخدمات التي تقدمها والتي تتفق مع المعايير القياسية.

3. **التعاون والعمل بروح الفريق:Team-work**

وذلك بتشجيع قيمة العمل بروح الفريق في البحوث والأعمال الداخلية والخارجية للكلية، ومعاملة الآخر باحترام، ومساعدة الطلاب للمشاركة في تنمية روح فريق العمل أثناء دراستهم.

4. **التكامل :Integrity**

ويتحقق بالانفتاح، والأمانة في كل الأعمال، والإخلاص والصدق، والثقة والاعتماد وتبادل المعلومات للتكامل.

5. **العدالة:Fairness**

من خلال التعامل مع كل الأفراد على نحو لائق مع احترام حرية وحقوق الجميع وإتباع سياسة المصارحة والشفافية والباب المفتوح لتحقيق الصالح العام والبعد عن الذاتية وحب النفس وذلك مع كل الأطراف أصحاب المصلحة داخل وخارج الكلية.

6. **القيادة:Leadership**

عن طريق تأييد الأدوار القيادية التي تدعم وتحفز الاحتراف المهني، والمسئولية الاجتماعية وليست الإدارة والإيمان بالقول المأثور "كل قائد مدير وليس كل مدير قائد".

7. **الشفافية :Transparency**

ويتم من خلال التعامل بمصداقية وأمانة وإيجاد آلية معتمدة للتعامل مع شئون التعليم والتعلم، والارتقاء بفئات هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين والأطراف المجتمعية.

8. تحمل المسئولية:Responsiveness

وذلك بالاستجابة للمتطلبات الأساسية ومقابلة الاحتياجات الحقيقية لسكان المجتمع المحلي والمستفيدين وأصحاب الحقوق والمصالح مع التركيز على متطلبات سوق العمل.

9. الانتماء:Belongings

ويتحقق من خلال التعهد بالمشاركة والتعاون ووحدة الغرض في تحقيق أهداف الكلية ووحداتها وأفرادها وحب نجاح الكلية والحفاظ على سمعتها حيث أرتضى العمل بها

10. الاحترام:Respect

تضم البيئة الداخلية للكلية أربع فئات هم أعضاء التدريس والهيئة المعاونة والإداريين والطلاب والعاملين وتضـــم البيئة الخارجية الأطراف المجتمعية خارج الكلية، وانطلاقاً من حرص الكلية على ترســـيخ قيم الاحترام بين الجميع وذلك من خلال المحافظة على التســـلســـل الإداري والتنظيمي بالكلية لتحديد السلطات والمسئوليات والمساواة في الحقوق والوجبات والمساواة وعدم التمييز بين جميع الاطراف.

مصفوفة الاتساق بين غايات الكلية والغايات العليا للجامعة

==========

الغايات العليا للكلية	الغايات العليا للجامعة
1. التميز والإبداع التعليمي والمعرفي	1.تحويل جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا إلى منظومة للتميز والابداع التعليمي، والبحثي، والمعرفي، والمجتمعي. 3. بناء رأس مال بشري قادر علي التميز والابتكار والمساهمة في تطوير الخدمات الوطنية.
2.التميز والإبداع البحثي	1.تحويل جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا إلى منظومة للتميز والابداع التعليمي والبحثي والمعرفي والمجتمعي.
3.التميز والإبداع المجتمعي والبيئي	1.تحويل جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا إلى منظومة للتميز والابداع التعليمى والبحثى والمعرفى والمجتمعى. 2.تحقيق الجامعة لهويتها المستقبلية كجامعة لريادة أعمال لدعم التحولات الاقتصادية والمجتمعية لبناء مصر الجديدة. 3. بناء رأس مال بشري قادر علي التميز والابتكار والمساهمة في تطوير الخدمات الوطنية.
4.التميز والإبداع المؤسسي	3. بناء رأس مال بشري قادر علي التميز والابتكار والمساهمة في تطوير الخدمات الوطنية. 4.التنمية المستدامة لرأس المال المادي والمعنوي. 5. تحديث البنية التحتية والتكنولوجية والمعلوماتية. 6.التطوير المستمر لنظم إدارة الجودة والتميز وتقويم الاداءالمؤسسى.

و قد اتضح من تحليل المصفوفة توافق الغاية الاولى للكلية مع الغايات العليا الاولى، الثالثة للجامعة و توافق الغاية الثانية للكلية مع الغاية الأولى للجامعة و توافق الغاية الثالثة للكلية مع الغايات الأولى والثانية و الثالثة للجامعة وتوافق الغاية الرابعة للكلية مع الغايات الثالثة والرابعة الخامسة و السادسة للجامعة .في ضوء رؤية الكلية ورسالتها والتحليل البيئي ورؤية ورسالة الجامعة، فإن الكلية تسعى إلى تحقيق الغايات الإستراتيجية

مصفوفة الاتساق بين غايات الكلية و الأهداف الإستراتيجية للكلية

==========

الغايات الرئيسية للكلية	الأهداف الإستراتيجية للكلية
1. التميز والإبداع التعليمي والمعرفي.	1-1 **الهدف الإستراتيجي الأول:** إعداد خريج متميز قادر على تلبية احتياجات سوق العمل المحلي 1-2 **الهدف الإستراتيجي الثاني:** تطوير قدرات وتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بالكلية ومعاونيهم. 1-3 **الهدف الإستراتيجي الثالث:** تحسين مستوى الخدمات والأنشطة والدعم الطلابي. 1-4 **الهدف الإستراتيجي الرابع:** إنشاء برامج دراسات عليا بالكلية.
2.التميز والأبداع البحث	2-1 **الهدف الإستراتيجي الخامس:** رفع كفاءة العملية البحثية وتطوير البحث العلمي.
3.التميز والأبداع المجتمعي والبيئي	3-1 **الهدف الإستراتيجي السادس:** دعم دور الكلية في المشاركة والتنمية المجتمعية وتفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص.
4. التميز والإبداع المؤسسي.	4-1 **الهدف الإستراتيجي السابع:** تعزيز القدرة التنافسية للكلية والتأهيل للاعتماد.

مصفوفة الاتساق بين رسالة وأهداف كلية العلاج الطبيعي

==========

رسالة الكلية	أهداف الكلية
إعـداد خريجين علاج طبيعي قـادرين على تلبيـة احتياجات سوق العمل المحلي.	1-1 **الهدف الإستراتيجي الأول:** إعداد خريج متميز قادر على تلبية احتياجات سوق العمل المحلي 1-2 **الهدف الإستراتيجي الثاني:** تطوير قدرات وتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بالكلية ومعاونيهم. 1-3 **الهدف الإستراتيجي الثالث:** تحسين مستوى الخدمات والأنشطة والدعم الطلابي. 1-4 **الهدف الإستراتيجي الرابع:** إنشاء برامج دراسات عليا بالكلية. 1-4 **الهدف الإستراتيجي السابع:** تعزيز القدرة التنافسية للكلية والتأهيل للاعتماد
إعداد باحثين قادرين على إجراء أبحاث علمية تسـهم في تطوير المهنة.	1-2 **الهدف الإستراتيجي الخامس:** رفع كفاءة العملية البحثية وتطوير البحث العلمي. 1-4 **الهدف الإستراتيجي السابع:** تعزيز القدرة التنافسية للكلية والتأهيل للاعتماد
إعداد باحثين قادرين على إجراء أبحاث علمية تدعم خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة في إطار القيم والعادات الأخلاقية.	1-3 **الهدف الإستراتيجي السادس:** دعم دور الكلية في المشـاركة والتنمية المجتمعية وتفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص. 1-4 **الهدف الإستراتيجي السابع:** تعزيز القدرة التنافسية للكلية والتأهيل للاعتماد

مدى التوافق بين أهداف الكلية وأهداف للجامعة

==========

غايات الكلية	الأهداف الإستراتيجية للكلية	الأهداف الإستراتيجية للجامعة
1-التمييز والإبداع التعليمي والمعرفي	**الهدف الإستراتيجي الأول:** **1-1إعداد خريج متميز قادر على تلبية احتياجات سوق العمل المحلي.** **1-1-1** متابعة مدى توافق البرنامج التعليمي مع رسالة وأهداف الكلية والمعايير الأكاديمية القومية **1-1-2.**متابعة تطبيق المعايير الأكاديمية القومية المتبناة لمرحلة البكالوريوس 1-1-3 عمل دراسة عن مدى ملائمة البرنامج التعليمي و المقررات الدراسية لاحتياجات سوق العمل . 1-1-4 متابعة تنفيذ إستراتيجيات التعليم والتعلم والتقويم. 1-1-5 العمل على جذب الطلاب المتميزين للالتحاق بالكلية 1-1-6زيادة الكفاءة المهنية للخريجين وتحقيق رضا الطلاب.	**الهدف الإستراتيجي 1-1: تبني المبادرات الحديثة للارتقاء بالقدرات الابتكارية التعليمية والمعرفية والبحثية والتكنولوجية للجامعة في ضوء المعايير المحلية والعالمية.** 1-1-1 التطوير المستدام للبرامج والمقررات في ضوء المعايير الاكاديمية، والاحتياجات المتغيرة لسوق العمل، والمستحدثات العلمية أو المعرفية. **1-1-2**تعزيز الأنشطة التعليمية الابتكارية. **1-1-10** إعداد نظام لاستقطاب الخبرات والكفاءات المتميزة.

	7-1-1العمل على جذب الطلاب الوافدين للدراسة بالكلية. **الهدف الإستراتيجي الثاني:** **2-1تطوير قدرات وتحسين اداء أعضاء هيئة التدريس بالكلية ومعاونيهم** **1-2-1** تحقيق كفاية وكفاءة أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. **الهدف الإستراتيجي الثالث:** **3-1 تحسين مستوى الخدمات والأنشطة والدعم الطلابي.** 1-3-1تعزيز ودعم الأرشاد الأكاديمي. **2-3-1** تشجيع الطلاب على المشاركة في البحث العلمي والأنشطة العلمية. 3-3-1 تنمية قدرات الطلاب على التفكر الإبداعي وريادة الأعمال. **الهدف الإستراتيجي الرابع:** **4-1 إنشاء برامج دراسات عليا بالكلية.** **1-4-1** توفير كافة الموارد والتسهيلات لتنفيذ برامج الدراسات العليا وضمان رضا الطلاب.	**12-1-1** تطوير سياسة متابعة الخريجين والاستفادة من نتائجها في تطوير البرامج الدراسية. **الهدف الإستراتيجي 3-1: إعداد رأس مال بشري خالق لفرص عمل جديدة مع الاستمرار في تنميته كماً ونوعاً بما يتلاءم مع المتطلبات والمستجدات المستقبلية لسوق العمل.** **3-1-1** التنمية المهنية المستدامة وبناء القدرات لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. **الهدف الإستراتيجي 2-1: تبني نموذج جامعة ريادة أعمال الداعم للتحول الوطني نحو الاقتصاد الأخضر.** **9-1-2** دمج المعارف والمهارات الخاصة بريادة الأعمال وخلق فرص العمل في بعض البرامج والمقررات الدراسية **الهدف الإستراتيجي 1-2: التوسع في البرامج التعليمية الحديثة والأبحاث التطبيقية متعددة وبينية التخصصات الواعدة التي تدعم القدرة التنافسية للجامعة على المستوى الإقليمي والعالمي.** **1-2-1** التوسع في إقامة برامج وبحوث متعددة وبينية التخصصات.

		1-1-13 تطوير منظومة الدراسات العليا والبحث العلمي في ضوء المعايير المحلية والعالمية ومتطلبات سوق العمل.
2-التمييز والإبداع البحثي	**الهدف الإستراتيجي الخامس:** **1-2رفع كفاءة العملية البحثية وتطوير البحث العلمي.** 2-1-1 تطوير ومتابعة الخطة البحثية للكلية وفقاً لخطة الدولة والخطة البحثية للجامعة. 2-1-2 تحفيز المشاركة بالأنشطة البحثية والعلمية وتنمية قدرات الباحثين.	**الهدف الإستراتيجي 1-2: التوسع في البرامج التعليمية الحديثة والأبحاث التطبيقية متعددة وبينية التخصصات الواعدة التي تدعم القدرة التنافسية للجامعة على المستوى الإقليمي والعالمي.** 1-2-1 التوسع في إقامة برامج وبحوث متعددة وبينية التخصصات. 1-2-4 مراقبة وتقييم الاداء البحثي بالكليات. **الهدف الإستراتيجي 1-1: تبني المبادرات الحديثة للارتقاء بالقدرات الابتكارية التعليمية والمعرفية والبحثية والتكنولوجية للجامعة في ضوء المعايير المحلية والعالمية.**
3-التمييز والإبداع المجتمعي والبيئي	**الهدف الإستراتيجي السادس:** **3-1 دعم دور الكلية فى المشاركة والتنمية المجتمعية وتفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص.** 3-1-1 وضع خطة لخدمة المجتمع محدثة دورياً وموثقة في المجالس المختصة طبقاً لدراسة احتياجات المجتمع لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.	**الهدف الإستراتيجي 2-1: تبني نموذج جامعة ريادة أعمال الداعم للتحول الوطني نحو الاقتصاد الأخضر.** 2-1-5 نشر الوعى بأهمية الدور المجتمعي للجامعة. 2-1-6 تدعيم دور الجامعة في مجال التنوير ونشر الوعي بقضايا المجمع والبيئة. 2-1-7 تنمية رأس المال الاجتماعي للجامعة محلياً وإقليمياً.

	3-1-2 زيادة وتطوير الخدمات ومستوى التفاعلية المقدمة من قطاع خدمة المجتمع. 3-1-3 زيادة القدرة على مواجهة الأزمات والكوارث.	2-1-8 تطوير المرافق الخدمية بالجامعة وتوسيع نطاق الاستفادة منها على المستوى الداخلي والخارجي. **الهدف الإستراتيجي 4-1: الاستثمار الأفضل لموارد الجامعة وطرح مبادرات لتنميتها من خلال تبني المبادرات العالمية الحديثة للجامعة المنتجة.** 4-1-2 إعداد خطة لتعزيز الكفاءة الداخلية والخارجية للجامعة. 4-1-3 تطوير أداء الوحدات والمراكز ذات الطابع الخاص. **الهدف الإستراتيجي 5-1: تعزيز البنية التحتية والتكنولوجية والمعلوماتية بما يضمن رفع مستوى الكفاءة الداخلية والخارجية للجامعة.** 5-1-10 تطوير إجراءات الحفاظ على البيئة الآمنة للجامعة.
4-التميز والإبداع المؤسسي	**الهدف الإستراتيجي السابع:** **4-1 تعزيز القدرة التنافسية للكلية والتأهيل للاعتماد** 4-1-1 اعتماد برنامج مرحلة البكالوريوس من الهيئة القومية للاعتماد.	**الهدف الإستراتيجي 1-1: تبني المبادرات الحديثة للارتقاء بالقدرات الابتكارية التعليمية والمعرفية والبحثية والتكنولوجية للجامعة في ضوء المعايير المحلية والعالمية.** 1-1-16 تأهيل الكليات للحصول على الاعتماد من قبل جهات الاعتماد القومية والإقليمية والعالمية.

	4-1-2 توافر قيادات أكاديمية تمتلك المهارات الإدارية. 4-1-3توافر كوادر بشرية قادرة على التميز و الابداع و ملتزمة بالميثاق الأخلاقي للكلية والجامعة 4-1-4 الارتقاء بمستوى الجهاز الإداري. 4-1-5تحقيق الكفاية والكفاءة في الموارد المالية والمادية 4-1-6 تعزيز البنية التحتية والتكنولوجية والمعلوماتية. 4-1-7 تطوير التجهيزات والمرافق الأكاديمية والتعليمية والخدمية والإدارية. 7-1-8 الاعتماد على المزيد من مصادر المعرفة الرقمية 4-1-9 تعظيم الاستفادة من الامكانيات المتاحة بالجامعة والكلية.	**الهدف الإستراتيجي 3-1: إعداد رأس مال بشري خالق لفرص عمل جديدة مع الاستمرار في تنميته كماً ونوعاً بما يتلاءم مع المتطلبات والمستجدات المستقبلية لسوق العمل.** **3-1-2** غرس وتعزيز مبادئ وأخلاقيات المهنة. **الهدف الإستراتيجي 5-1: تعزيز البنية التحتية والتكنولوجية والمعلوماتية بما يضمن رفع مستوى الكفاءة الداخلية والخارجية للجامعة.** **2-1-5**تطوير التجهيزات والمرافق الأكاديمية، والتعليمية، والخدمية، والإدارية. 5-1-5تطوير أليات التواصل و التفاعل الالكتروني مع الطالب.

السياسات الخاصة بالكلية

==========

أولاً: سياسات الكلية في مجال التدريس والتعلم والتقويم:

تتبنى كلية العلاج الطبيعي بجامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا السياسات التالية فيما يخص العملية التعليمية لطلاب المرحلة الجامعية الأولى:

سياسات مجالات التعليم والتعلم:

*** سياسات الأقسام العلمية:**

1- دعم الطلاب المتعثرين وتشجيع الطلاب الموهوبين.

2- عدم خروج أعضاء القسم عن الخطة التعليمية للكلية.

***سياسات شئون التعليم والطلاب:**

1- الإلتزام بالقواعد العامة التى يقرها مجلس الكلية بخصـــوص المعايير التى يجب تطبيقها فى المقابلة الشـخصـية للطلاب الجدد وعدم قبول طلاب لا تتوافر فيهم المؤهلات الفنية والعلمية والشـخصـية اللازمة.

2- الإلتزام بالجداول الدراسـية المعلنة لكافة الفرق الدراسـية مع عدم التعديل إلا لأسـباب قاهرة وموافقة مجلس شئون التعليم والطلاب.

3- الإعلان عن نظم الامتحانات النظرية والشـفوية والعملية بعد اعتمادها والالتزام بالمواعيد وكذا أسـماء المصححين والمراجعين طبقا لما يقرره مجلس القسم والالتزام بأساليب التصحيح وتوزيع الدرجات طبقا لما يقرره مجلس القسم ويحقق قياس أهداف المقرر.

4-قبول أي مقترح يؤدى إلى تحســـين جودة العملية التعليمية ورفض أى مقترح يؤدى إلى تدنى العملية التعليمية .

5- الإلتزام بالتخصص العلمي عند توزيع المقررات الدراسية فى مرحلة البكالوريوس.

6- الالتزام بالأليات الموثقة والمعتمدة من الكلية لحل مشكلات شئون التعليم والطلاب.

7- الالتزام بانتداب أعضاء هيئة تدريس خارجيين لتدريس المواد الطبية.

8- التطوير المستمر لمنظومة التعليم والتعلم طبقاً لمعايير الجودة الدولية.

9- رعاية ودعم طلاب الكلية وانشطتهم.

سياسة التقويم المستمر:

الالتزام بالعمل على التقويم المستمر للقدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية مما يضمن تلبية احتياجات سوق العمل والمعايير الاكاديمية المعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

*** سياسة جذب الطلاب الوافدين:**

- تشجيع التحاق الوافدين من كافة الجنسيات وبناء منظومة خادمة في هذا الإطار

-الالتزام الكلية بأساليب الترويج العلمية الحديثة وبتذليل العقبات لدى الطلاب الوافدين (مرحلة البكالوريوس- الدراسات العليا) وتقديم الارشاد اللازم لهم أثناء الدراسة بالكلية.

السياسات في مجال الجودة:

1- الالتزام بمعايير تعيين الكوادر الإدارية الجديدة طبقا لما تقرره لجنة شئون العاملين المعتمدة من مجلس الكلية وكذلك سياسة التنمية البشرية والتدريب.

2- الالتزام بالعمل طبقاً لنظم إدارة الجودة الشاملة.

3- الالتزام بتطبيق اللوائح والقوانين المنظمة للعمل بالكلية.

4- تبني الفكر الإستراتيجي والابتكاري.

5- التحسين المستمر لسمات تميز وتفرد الكلية.

6- تبني الأسلوب الإداري الرشيد والشفافية في القيادة وأسس الحوكمة بالكلية.

سياسات شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة:

1- دعم أنظمة المشاركة المجتمعية.

2- تحديث الخطة السنوية لعمل القطاع مع الالتزام بها والرجوع إليها عند تنفيذ كل نشاط.

3- توفير التمويل الكافي لأنشطة خدمة المجتمع المجانية.

4- دعم وتحفيز المشاركات الإيجابية.

5- الالتزام بخطة خدمة المجتمع للكلية.

سياسات شئون الدراسات العليا والبحث العلمي:

1- الالتزام في البحوث العلمية بالخطة البحثية المعتمدة للكلية.

2- الأبحاث المشتركة تعتبر التزاماً دائماً.

3- التطوير والتحديث المستمر للمعامل البحثية.

4- تحديث الخطة البحثية كل 5 سنوات

5- الالتزام بالأليات الموثقة والمعتمدة من الكلية لحل مشكلات شئون الدراسات العليا والبحوث.

6- التطوير المستمر لمنظومة الدراسات العليا وفقاً للاتجاهات الدولية الحديثة والاهتمام بالدراسات العليا البينية.

7- التطوير المستمر لمنظومة البحث العلمي بالكلية والاهتمام بتكوين فرق بحثية جماعية لإنجاز ابحاث تطبيقية ومشاريع بحثية توفر حلول للمشاكل المجتمعية.

8- الالتزام الجاد بمبدأ حماية الملكية الفكرية واحترام القوانين المنظمة على المستوى المحلي والدولي.

ملحوظة: الكلية ملتزمة بنصوص قانون تنظيم الجامعات والكادر الخاص وقانون العاملين المدنيين بالجامعة وقواعد القبول بالجامعة.

الخطة التنفيذية

كلية العلاج الطبيعي
جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا
2024-2019

تمهيد

تم بناء الخطة التنفيذية في ضوء الغايات والأهداف والسياسات للاطار الفلسفي للخطة الاستراتيجية للجامعة الذى سيتم تحويله إلى واقع عملي، بالإضافة إلى التأكيد على دعمه لرؤية ورسالة الجامعة، لذلك اعتمدت أنشطة الخطة التنفيذية على نتائج مصفوفة التفاعل بين نقاط القوة والفرص والضعف والتهديدات ، كما تنطوي الخطة التنفيذية على توجيهات تنفيذية تؤدي الى تصميم سلسلة من الأنشطة ذات النتائج السريعة ترمي للحصول على مكاسب سهلة المنال، إضافة إلى إصلاحات على المدى البعيد تنجز ضمن حدود زمنية قياسية وتهدف الى الحصول على نتائج محددة من الممكن قياسها. وعند بلورة الخطة التنفيذية، تم إعطاء عناية خاصة للنواحي التالية :-

1. التشاور الوثيق مع كل الجهات المستفيدة من الاستراتيجية؛ بهدف الحصول على أكبر قدر ممكن من الدعم منهم والالتزام بالأهداف الاستراتيجية.
2. تحاشي التعامل على أساس نهج الترتيب الوظيفي من أعلى إلى الأسفل، وتعزيز مشاركة أكبر عدد ممكن من المستويات في عملية اتخاذ القرار .
3. السماح بمرونة مناسبة وبتغيير المسار في المراحل اللاحقة.

ولضمان تنفيذ ما تم تحديده وفقا للمهام الخاصة بالمسئولين عنها، وبصورة عامة سوف تتضمن عملية المتابعة والتقويم الاستراتيجي ثلاثة أبعاد هي:

1. **التنفيذ على المستوى الاستراتيجي:** وذلك من خلال اتخاذ الإجراءات اللازمة التي توفر وتوجه جميع الموارد اللازمة لتنفيذ الاستراتيجية في حدود الإطار الزمنى المحدد.
2. **المتابعة الاستراتيجية:** وذلك من خلال التأكد من أن التنفيذ على المستوى الاستراتيجي يتم وفقا للخطة الاستراتيجية .
3. **التقويم الاستراتيجي:** وذلك من خلال التأكد من صالحية الخطة الاستراتيجية على مدى الزمن في ضوء المتغيرات الداخلية والخارجية، والتوصية بالإجراءات التصحيحية، والتي قد تتضمن تعديل الخطة الاستراتيجية، وإعادة النظر فى إجراءات التنفيذ الاستراتيجي.

آليات التنفيذ والمتابعة والتقويم

==========

ستعتمد الكلية على القيام بتنفيذ آلية لعملية التقييم والمتابعة ثم من خلالها إعداد تقارير متابعة من مختلف الإدارات بالكلية والأقسام العلمية بالكلية كل ستة أشهر لتتم بناء على هذه التقارير إعداد تقرير متابعة مجمع للكلية في ختام كل سنة من سنوات الخطة التنفيذية لتساعد بشكل رئيسي في إعداد التقرير السنوي للكلية.

أليات التنفيذ:

1. وضع مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء الخاصة بكل نشاط على حدة وبالخطة التنفيذية ككل.
2. تشكل الفرق التنفيذية للأعمال بما يسمح بمشاركة أكبر قدر ممكن من المتخصصين في مجال كل نشاط من الأنشطة التنفيذية.
3. مراجعة واعتماد الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية وتوفير الميزانيات المخصصة للأعمال.
4. تفعل الخطة التنفيذية للكلية بعد اعتمادها.
5. تطبيق وتنفيذ نظام للمتابعة والمراقبة.

تصميم خطة المتابعة

تم إعداد وتصميم خطة المتابعة قبل بداية تنفيذ الخطة الإستراتيجية بحيث يتم استخدامها في متابعة تنفيذ أنشطة الخطة.

وقد تم مراعاة الشروط التالية لوضع خطة المتابعة:

1. الخطة التنفيذية لأنشطة الخطة.
2. تحديد الهدف من المتابعة.
3. تحديد الوقت الزمني للمتابعة.
4. تحديد أساليب وطرق المتابعة.
5. تحديد الأدوار والمسئوليات سواء على مستوى التنفيذ أو المتابعة.
6. وضع معيار الأداء (المؤشرات).

أسباب إجراء عملية المتابعة:

لإمداد إدارة الكلية بالمعلومات الدقيقة في الوقت المناسب عن أنشطة تنفيذ الخطة التنفيذية للمساعدة في اتخاذ القرارات الخاصة بالآتي:

1. الموارد البشرية.
2. الجدول الزمني.
3. تدبير الموارد والمصادر.
4. مستوى الجودة وكفاءة الأداء.
5. الإدارة المالية والميزانية.

وتهدف الكلية من عملية المتابعة لتنفيذ أنشطة الخطة التنفيذية إلى:

المتابعة توفر لإدارة الكلية كافة البيانات والمعلومات عن أنشطة الخطة المنفذة بما يمكنهم من تحليل الموقف الحالي للخطة ومقارنة ما تحقق فعلاً بما كان مخططاً تنفيذه وبخاصة التحقق من أن:

1. التنفيذ تم وفقاً للجدول الزمني المخطط.
2. تكلفة الأنشطة المنفذة في حدود الميزانية المعتمدة لذلك.
3. مدخلات ومخرجات الخطة تصل للفئة المستهدفة في المكان والوقت المناسبين.
4. الصرف تم في الأوجه الصحيحة للإنفاق.
5. التنفيذ تم بالجودة المطابقة للمواصفات الفنية.
6. القوى البشرية والإمكانات المادية تم استخداماً بفاعلية وكفاءة.
7. إنجازات الأنشطة تتم وفقاً لما هو مخطط.
8. تم تحديد مواطن القوة والضعف في الخطة والوقوف على الجوانب التي تحتاج إلى تحسن.
9. يتم تحديد المشكلات التي تعوق التنفيذ لإيجاد الحلول المناسبة.

الأثار الناتجة عن غياب عملية المتابعة وتقارير المتابعة:

1. تأخير إنجاز العمل.
2. الإسراف في التكلفة واستخدام الموارد.
3. التأخير في حل الصعوبات والمشكلات التي تواجه العمل.
4. تعارض الجهات المشاركة في تنفيذ أنشطة المشروع.

التقويم

1. قياس مؤشرات المتابعة والأداء لتنفيذ الخطة على مستوى مسئوليات التنفيذ للأنشطة.
2. تقويم أداء كلى في أخر مرحلة التنفيذ.

الافتراضات الأساسية للخطة الاستراتيجية

==========

- ايمان كل من إدارتي الجامعة والكلية بالتطوير كسبيل وحيد للنهوض بمنظومة التعليم العالي وخاصة القطاع الطبي.
- تعاون كل من إدارتي الجامعة والكلية في دعم تنفيذ برامج وأنشطة الخطة التنفيذية.
- توافر موارد بشرية مدربة كافية لتنفيذ أنشطة الخطة.
- مشاركة جميع العاملين بكافة المستويات من أعضاء هيئة تدريس ومعاونيهم وجهاز إداري في تنفيذ ما جاء بالخطة.
- توافر موارد مالية كافية لتنفيذ كل برامج وأنشطة الخطة.
- الالتزام باتباع معايير واضحة.

إدارة المخاطر المتوقعة عند تنفيذ الخطة

==========

تحدي وتقييم المخاطر والعقبات المرتبطة بعملية تصميم وتطوير وتنفيذ الخطة، مع وضع الآليات اللازمة للتعامل مع تلك المخاطر والعقبات وتوفير الدعم ومقومات النجاح للخطة، وقد تمثلت هذه المخاطر في المحاور الآتية:

1. عدم تفرغ أعضاء هيئة التدريس بشكل كامل.
2. عدم قدرة بعض مسئولي الأنشطة على استكمال العمل او البطء في تنفيذه.
3. عدم مشاركة جميع العاملين في خطط التطوير والتنفيذ.
4. انحراف الأسعار (نسبة زيادة الانحراف المالي للخطة) زيادة الأسعار (20% سنوياً).

إجراءات التخفيف من المخاطر:

1. اعتماد الخطة من مجلس الجامعة لضمان التزام الإدارة الحالية والمستقبلية بها.
2. تعيين مزيد من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لتوسيع قاعدة المشاركة في تحقيق رسالة الكلية ومتابعة تنفيذ الخطة.
3. وضع هامش 20% زيادة للموازنة التقديرية لكل نشاط يبدأ بعد عام لمواجهة ارتفاع الأسعار.
4. السعي بجدية للحصول على الاعتماد من الهيئة القومية جودة التعليم والاعتماد.
5. الاستعانة بالتقييم الدوري من خلال مراجعين خارجيين واستشاريين داخليين.

يتطلب تنفيذ وتطوير الخطة الإستراتيجية على اساس توكيد الجودة والتحسين المستمر ما يلي:

- تحديد وتقويم المخاطر ذات الصلة بتنفيذ الخطة.
- اتخاذ اللازم للتعامل مع المخاطر والمعوقات.
- توفير الدعم المادي والفني للخطة.

المخاطر ذات الصلة بتنفيذ الخطة وكيفية مواجهتها

==========

المخاطر	أسلوب التغلب عليها
▪ **المنافسة مع كليات علاج طبيعي أخرى على المستوى المحلي والإقليمي**	▪ الحصول على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، حيث يوفر ذلك الاعتراف بوضع تنافسي أفضل لخريجي الكلية على المستويات المحلية والإقليمية.
▪ **عدم الرغبة في التغيير أو عدم الوعي بأهمية التقويم وتوكيد الجودة سواء من جانب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والإداريين**	▪ تنظيم دورات تدريبية لنشر ثقافة الجودة بالكلية. ▪ توسيع قاعدة المشاركة في أنشطة الجودة. ▪ التحفيز للمتميزين. ▪ إدخال أنشطة الجودة كعنصر في تقييم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري.
▪ **عدم تنفيذ المهام في التوقيت الزمني المحدد بسبب زيادة المسؤوليات المنوط بها اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة**	▪ تخفيف عبء العمل بتوسيع قاعدة المسؤولية وذلك عن طريق توزيع المهام على عدد أكبر من اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والتنسيق فيما بينهم.
▪ **التغير المستمر في متطلبات سوق العمل**	▪ الاستعانة بخبرات من سوق العمل لتطوير المقررات والبرنامج. ▪ الاستعانة بالخبرات في المجال المهني لتدريس بعض المقررات. ▪ التوسع في التدريب الميداني للطلاب.

المسار الإستراتيجي لكلية العلاج الطبيعي جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا

الغايات الرئيسية للكلية	الأهداف الإستراتيجية للكلية	الأهداف الإجرائية / التشغيلية
الغاية الأولى التميز والإبداع التعليمي والمعرفي	**الهدف الإستراتيجي الأول:** إعداد خريج متميز قادر على تلبية احتياجات سوق العمل المحلي.	21
	الهدف الإستراتيجي الثاني: تطوير قدرات وتحسين آداء أعضاء هيئة التدريس بالكلية ومعاونيهم.	4
	الهدف الإستراتيجي الثالث: تحسين مستوى الخدمات والأنشطة والدعم الطلابي.	11
	الهدف الإستراتيجي الرابع: إنشاء برامج دراسات عليا بالكلية.	3
	إجمالي الاهداف الإجرائية المطلوب تنفذيها لتحقيق الاهداف الاستراتيجية	39
الغاية الثانية تميز البحث العلمي	**الهدف الإستراتيجي الخامس:** رفع كفاءة العملية البحثية وتطوير البحث العلمي.	11
	إجمالي الاهداف الإجرائية المطلوب تنفذيها لتحقيق الاهداف الاستراتيجية	11
الغاية الثالثة تميز خدمة المجتمع	**الهدف الإستراتيجي السادس:** دعم دور الكلية فى المشاركة والتنمية المجتمعية وتفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص.	24
	إجمالي الاهداف الإجرائية المطلوب تنفذيها لتحقيق الاهداف الاستراتيجية	24

الغاية الرابعة التميز والإبداع المؤسسي.	**الهدف الإستراتيجي السابع:** تعزيز القدرة التنافسية للكلية والتأهيل للإعتماد.	**42**
	إجمالي الاهداف الإجرائية المطلوب تنفذيها لتحقيق الاهداف الاستراتيجية	**42**
إجمالي الاهداف الإجرائية		**116**

انشطة الخطة التنفذية

الغاية الأولى

التميز والإبداع التعليمي والمعرفي

الهدف الإستراتيجي الأول: إعداد خريج متميز قادر على تلبية احتياجات سوق العمل المحلي

الأهداف الإستراتيجية	الأهداف التنفيذية	الانشطة التنفيذية	مسؤول تنفيذ	إطار زمني	مؤشر نجاح	التمويل
1- التميز والإبداع التعليمي والمعرفي						
1-1 إعداد خريج متميز قادر على تلبية إحتياجات سوق العمل المحلي	1-1-1 متابعة مدى توافق البرنامج التعليمي مع رسالة وأهداف الكلية والمعايير الأكاديمية القومية.	1-1-1-1 دراسة مدى توافق المعايير الأكاديمية المتبناه مع أهداف ورسالة الكلية.	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. - رؤساء الاقسام. - مدير وحدة ضمان الجودة.	2019	مصفوفة توافق بين المعايير الأكاديمية المتبناة مع أهداف ورسالة الكلية.	--

الأهداف الإستراتيجية	الأهداف التنفيذية	الانشطة التنفيذية	مسؤول تنفيذ	إطار زمني	مؤشر نجاح	التمويل

1-التميز والإبداع التعليمي والمعرفي						
1-1 إعداد خريج متميز قادر على تلبية إحتياجات سوق العمل المحلي	1-1-2 متابعة تطبيق مراجعة توصيف البرامج التعليمية للتأكد من تطبيق المعايير الأكاديمية بها.	1-1-2-1 إعداد ملف المقررات طبقاً للتوصيف المحدث.	- رئيس ونواب وحدة ضمان الجودة. - رؤساء الأقسام العلمية. - لجنة المراجعة الداخلية. - منسقي الجودة بالأقسام.	نهاية كل فصل دراسي	ملفات المقررات مكتملة ومحدثة.	5000
		1-1-2-2 مراجعة توصيف البرنامج والمقررات الدراسية وفقاً للمعايير الأكاديمية القومية المتبناه.	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. - رؤساء الاقسام. - مدير وحدة ضمان الجودة. - لجنة القياس وتقويم الأداء. - لجنة تطوير المناهج والبرامج والمعايير الأكاديمية.	دورياً	توصيف برنامج محدث طبقاً لتقارير المراجع الداخلي للبرنامج والمقررات الدراسية ومقترحات التحسين.	50000

الأهداف الإستراتيجية	الأهداف التنفيذية	الانشطة التنفيذية	مسئول تنفيذ	اطار زمني	مؤشر نجاح	التمويل
1-التميز والإبداع التعليمي والمعرفي						
1-1 إعداد خريج متميز قادر على تلبية احتياجات سوق العمل المحلي	1-1-3 عمل دراسة عن مدى ملائمة البرنامج التعليمي والمقررات الدراسية لإحتياجات سوق العمل	1-1-3-1 متابعة مراجعة توصيف البرنامج التعليمي للتأكد من تطبيق المعايير الأكاديمية به ودراسة مدى ملائمته لسوق العمل.	- وكيل شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. - وكيل شئون التعليم والطلاب. - لجنة متابعة الخريجين. - لجنة تطوير المناهج والبرامج والمعايير الأكاديمية.	في نهاية كل عام جامعي	توصيف برنامج ومقررات محدثة وملائمة لمتطلبات سوق العمل.	5000

الأهداف الإستراتيجية	الأهداف التنفيذية	الانشطة التنفيذية	مسئول تنفيذ	إطار زمني	مؤشر نجاح	التمويل
1-1 إعداد خريج متميز قادر على تلبية احتياجات سوق العمل المحلي	1-1-4 متابعة تنفيذ إستراتيجيات التدريس والتعلم والتقويم.	**1-التميز والإبداع التعليمي والمعرفي**				
		1-1-4-1 النشر والتوعية لإستراتيجية التعليم والتعلم وآليات مراجعتها.	- عميد الكلية. - وكيل شؤون التعليم. - مدير وحدة ضمان الجودة. - رؤساء الاقسام.	بداية كل عام جامعي	إعلان ونشر إستراتيجيات التعليم والتعلم للطلاب على الموقع الإلكتروني وفي شاشات العرض بالكلية والتوعية بورش عمل.	**5000**
		1-1-4-2 متابعة تطبيق آلية مراجعة إستراتيجية التدريس والتعلم بصفة دورية .	- عميد الكلية. - مدير وحدة ضمان الجودة. - رؤساء الأقسام العلمية بالكلية.	نهاية كل عام جامعي	- تقارير متابعة تنفيذ آليات مراجعة الإستراتيجية.	---

			- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. - لجنة تطوير المناهج والبرامج والمعايير الأكاديمية.		
		3-4-1-1 تحديث إستراتيجيات التعليم والتعلم بناء على نتائج الامتحانات ومراجعة نتائج الاستقصاءات وتنفيذ إجراءات تصحيحية للتحقق من نواتج التعلم.	- عميد الكلية. - وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. - وحدة ضمان الجودة. - رؤساء الأقسام العلمية. - لجنة المراجعة الداخلية.	نهاية كل عام جامعي	- وثيقة محدثة لأساليب التدريس والتعلم والتقويم معتمدة. - بيان بالإجراءات التصحيحية.	**2500**

			- لجنة تطوير المناهج والبرامج والمعايير الأكاديمية. - لجنة الاستبيانات.			
		1-1-4-4 تدريب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على استخدام إستراتيجيات وأساليب التدريس والتعلم الحديثة والمبتكرة.	- عميد الكلية. - مدير وحدة ضمان الجودة. - الأقسام العلمية بالكلية. - وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. - لجنة الاستبيانات وتقويم الآداء. - لجنة التدريب والإعلام.	بداية كل فصل دراسي	- عمل دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس. - قياس آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب في هذه الأساليب.	**20000**

		1-1-4-5 تطوير نظم تقويم الطلاب ووضع وتطبيق معايير لضمان العدالة في الامتحانات الشفوية والعملية.	- لجنة شئون التعليم والطلاب. - الأقسام العلمية. - لجنة الاستبيانات وتقويم الآداء. - لجنة المراجعة الداخلية واعتماد التقارير.	نهاية كل فصل دراسي	- آلية عدالة تقويم الطلاب محدثة ومعتمدة. - قياس آراء أعضاء هيئة التدريس والطالب لنظم التقويم.	**5000**
		1-1-4-6 تحليل نتائج تقويم الطلاب على المستويات الدراسية للمقررات.	- وكيل شئون التعليم والطلاب. - الأقسام العلمية. - لجنة الاستبيانات وتقويم الآداء. - مركز تكنولوجيا التعليمIT.	نهاية كل فصل دراسي	تقارير عن المنحنى التكراري والإحصائيات بنتائج تحليل تقويم الطلاب.	**5000**
		1-1-4-7 قياس تحقق النواتج التعليمية المستهدفة	- وكيل شئون التعليم والطلاب.	نهاية كل فصل دراسي	- تشكيل لجنة ممثلة للأقسام العلمية للتحقق من استيفاء	---

			- لجنة مشكلة من الأقسام العلمية.		الورقة الامتحانية للمواصفات وقياس نواتج التعليم المستهدفة. - مخطط تفصيلي لمواصفات الورقة الامتحانية. - تقرير الفحص الفني لورق الامتحان.	
		1-1-4-8 مراجعة وتحديث مواصفات ورقة الامتحانية.		نهاية كل فصل دراسي	توصيف محدث للورقة الامتحانية.	---
		1-1-4-9 متابعة تطوير برنامج الإمتياز.	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. - منسق معيار التدريس والتعلم. - مدير الامتياز.	2021 بداية كل عام جامعي	برنامج تدريب الإمتياز مطور وفعال.	**2000**

الأهداف الإستراتيجية	الأهداف التنفيذية	الانشطة التنفيذية	مسئول تنفيذ	إطار زمني	مؤشر نجاح	التمويل
1-التميز والإبداع التعليمي والمعرفي						
1-1 إعداد خريج متميز قادر على تلبية احتياجات سوق العمل المحلي	1-1-5 العمل على جذب الطلاب المتميزين للالتحاق بالكلية	**1-1-5-1** نشر مزايا الكلية عبر الموقع الالكتروني.	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. - لجنة المحتوى الإعلامي بالجامعة. - منسق المحتوى الإعلامي بالكلية.	دورياً في بداية كل فصل دراسي	بيانات الكلية منشورة على الموقع الإلكتروني.	**10000**
		1-1-5-2 إعداد دراسة سنوية عن مدى ملائمة أعداد الطلاب المقبولين مع الموارد المتاحة ووضع مقترحات للتحسين.	- عميد الكلية. - وكيل شؤون التعليم والطلاب.	بداية كل عام جامعي	دراسة معتمدة عن مدى ملائمة أعداد الطلاب المقبولين مع الموارد المتاحة.	----

			- لجنة المراجعة الداخلية وإعداد التقارير.			
		3-5-1-1 متابعة التنسيق الداخلي للجامعة لاختيار الطلبة الأكثر تفوقاً.	- إداراه القبول والتسجيل بالجامعة. - عميد الكلية. - وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.	بداية كل عام جامعي	تنسيق داخلي معتمد لإختيار الأكثر تفوقاً.	ــــ

الأهداف الإستراتيجية	الأهداف التنفيذية	الانشطة التنفيذية	مسئول تنفيذ	اطار زمني	مؤشر نجاح	التمويل
1-التميز والإبداع التعليمي والمعرفي						
1-1 إعداد خريج متميز قادر على تلبية إحتياجات سوق العمل المحلي	1-1-6 زيادة الكفاءة المهنية للخريجين وتحقيق رضا الطلاب	**1-1-6-1** عقد وتفعيل اتفاقيات وبروتوكولات مع المؤسسات والهيئات ذات الصلة لتطبيق (الإمتياز) ووضع آليات فعالة لضمان التطبيق الأمثل ونظام تقويم الطلاب الكفء.	- عميد الكلية. - الإدارة المالية. - وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. - مدير إدارة الإمتياز.	بداية كل عام جامعي	اتفاقيات مع مؤسسات طبية وعلاجية مرموقة وذات سمعة طبية.	**1500000**
		1-1-6-2 قياس مدي الرضا للطلاب عن محتوي المقررات.	- وكيل شؤون التعليم والطلاب. - رؤساء الأقسام العلمية. - لجنة الاستبيانات وتقويم الآداء.	نهاية كل فصل دراسي	تقارير عن استبيان رضا الطلاب عن المقررات وإجراءات تصحيحية	3000

الأهداف الإستراتيجية	الأهداف التنفيذية	الانشطة التنفيذية	مسئول تنفيذ	إطار زمني	مؤشر نجاح	التمويل
1-التميز والإبداع التعليمي والمعرفي						
1-1 إعداد خريج متميز قادر على تلبية إحتياجات سوق العمل المحلي	1-1-7 جذب الطلاب الوافدين للدراسة بالكلية	1-1-7-1 عمل حصر سنوي عن مدى تطور أعداد الطلاب الوافدين من إدارة شئون القبول والتسجيل.	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. - لجنة الإرشاد الأكاديمي ودعم الطلاب الوافدين والمتعثرين بالجامعة.	بداية كل عام جامعي	توافر إحصائيات معتمدة عن مدى تطور أعداد الطلاب الوافدين لآخر خمس سنوات.	—
		1-1-7-2 تحديد مرشد أكاديمي للطلاب الوافدين وعمل جداول دراسية خاصة بالوافدين.	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. - فريق لجنة الجداول.	بداية كل فصل دراسي	- زيادة رضا الطلاب الوافدين عن الخدمات المقدمة. - جدول معتمد ومعلن للوافدين في كل فصل دراسي.	—

		3-7-1-1 المتابعة المستمرة مع مكتب شئون الوافدين بالجامعة.	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. - المرشد الأكاديمي للوافدين.	مستمرة	مكاتبات دورية.	—

الغاية الأولى

التميز والإبداع التعليمي والمعرفي

الهدف الإستراتيجي الثاني: تطوير قدرات وتحسين آداء أعضاء هيئة التدريس بالكلية ومعاونيهم.

الأهداف الإستراتيجية	الأهداف التنفيذية	الانشطة التنفيذية	مسئول تنفيذ	إطار زمني	مؤشر نجاح	التمويل
1-التميز والإبداع التعليمي والمعرفي						
1-2 تطوير قدرات وتحسين آداء أعضاء هيئة التدريس بالكلية ومعاونيهم	1-2-1 تحقيق كفاية وكفاءة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	1-2-1-1 خطة تدريبية للموارد البشرية للكلية (أعضاء هيئة تدريس – هيئة معاونة).	- لجنة التدريب والإعلام. - لجنة الاستبيانات وتقويم الأداء.	بداية كل عام جامعي	- دراسة احتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. - خطة تدريبية بناء على دراسة الاحتياجات.	—

		1-2-1-2 تنفيذ البرامج التدريبية وقياس أثر مردود الدورات على الآداء.	- لجنة التدريب والإعلام. - مركز تكنولوجيا التعليم. - مركز ضمان الجودة. - لجنة الاستبيانات.	مستمرة	- عدد البرامج التدريبية التي تم تنفيذهم. - تقارير عما تم من دورات تدريبية. - نتائج أثر مردود الأداء. - تقارير عن مردود التدريب.	50000
		1-2-1-3 استطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن العدالة والمساواة وبيئة العمل.	لجنة الاستبيانات.	نهاية كل عام جامعي	تقارير معتمدة سنوياً عن الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.	2000

		1-2-1-4 زيادة أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة للوصول إلى النسب المرجعية.	العميد.	بداية كل عام جامعي	تقارير عن تطور أعداد أعضاء هيئة التدريس.	

الغاية الأولى

التميز والإبداع التعليمي والمعرفي

الهدف الإستراتيجي الثالث: تحسين مستوى الخدمات والأنشطة والدعم الطلابى.

الأهداف الإستراتيجية	الأهداف التنفيذية	الانشطة التنفيذية	مسئول تنفيذ	إطار زمني	مؤشر نجاح	التمويل
1-التميز والإبداع التعليمي والمعرفي						
1-3 تحسين مستوى الخدمات والأنشطة والدعم الطلابي	1-3-1 تعزيز ودعم الإرشاد الأكاديمي.	**1-1-3-1** وضع خطة تدريبية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس فى مهارات الإرشاد الأكاديمي للطالب.	- وكيل شئون التعليم والطلاب. - رئيس لجنة الإرشاد الأكاديمي ودعم الطلاب المتعثرين والوافدين. - وحدة ضمان الجودة. - لجنة التدريب والإعلام. - لجنة الاستبيانات.	بداية كل عام جامعي	خطة معتمدة.	—
		2-1-3-1 تنفيذ الخطة التدريبية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس فى مهارات الإرشاد الأكاديمي.		بداية كل فصل دراسي	تقارير متابعة التنفيذ.	**20000**
		3-1-3-1 قياس فاعلية وأثر التدريب.		نهاية كل فصل دراسي	- تقرير بالإجراءات التصحيحية. - لجنة الاستبيانات.	**5000**

		1-3-1-4 متابعة تفعيل لجنة الإرشاد الأكاديمي لحل المشكلات وتطوير الياتها.	- وكيل شئون التعليم والطلاب.	بداية كل عام جامعي	- لجنة إرشاد أكاديمي مفعلة لدعم الطلاب. - تقارير الإرشاد الأكاديمي.	—
		1-3-1-5 تطوير نظام للكشف عن الطلاب المتعثرين.	- وكيل شئون التعليم والطلاب. - لجنة الإرشاد الأكاديمي ودعم الطلاب والوافدين والمتعثرين	مستمرة	- آلية للتعامل مع الطلاب المتعثرين. - انذارات أكاديمية من الأقسام العلمية. - دعم الطلاب من خلال وحدة الإرشاد النفسي للمتعثرين.	—
		1-3-1-6 وضع ومتابعة آلية مفعلة لرعاية الطلاب المتفوقين.		نهاية كل فصل دراسي	- آلية تشجيع الطلاب المتفوقين. - آلية تشجيع الطلاب المتفوقين.	—
		1-3-1-7 تفعيل نظام الساعات المكتبية.	- وكيل شئون التعليم والطلاب.	بداية كل فصل دراسي	العبء التدريسي يحتوي على ساعات مكتبية.	—

الأهداف الإستراتيجية	الأهداف التنفيذية	الانشطة التنفيذية	مسئول تنفيذ	إطار زمني	مؤشر نجاح	التمويل
1-التميز والإبداع التعليمي والمعرفي						
1-3 تحسين مستوى الخدمات والأنشطة والدعم الطلابي	1-3-2 تشجيع الطلاب على المشاركة في البحث العلمي والأنشطة العلمية.	1-3-2-1 تحديث آليات تشجيع الطلاب على البحث العلمي ومتابعة تفعيلها.	- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث. - وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. - رؤساء الأقسام العلمية. - إدارة رعاية الشباب.	بداية كل عام جامعي	- آليات معتمدة ومفعلة لتشجيع الطلاب على البحث العلمي. - دعم مادي للطلاب لنشر الطلاب في المؤتمرات العلمية.	200000

		1-3-2-2 تجميع الوثائق الدالة على تفعيل آليات تشجيع الطلاب على البحث العلمي.	- إدارة رعاية الشباب. - وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.	نهاية كل عام جامعي	- عدد الأبحاث المنشورة من الطلاب. - عدد الطلبة المشاركين في المؤتمرات. - عدد الطلبة الحاصلين على جوائز في المؤتمرات.	—

الأهداف الإستراتيجية	الأهداف التنفيذية	الانشطة التنفيذية	مسئول تنفيذ	إطار زمني	مؤشر نجاح	التمويل
1-التميز والإبداع التعليمي والمعرفي						
3-1 تحسين مستوى الخدمات والأنشطة والدعم الطلابي	3-3-1 تنمية قدرات الطلاب على التفكير الإبداعي وريادة الأعمال.	**1-3-3-1** متابعة تطبيق خطة برامج تدريبية لتنمية المهارات الإبداعية لدى الطلاب.	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. - لجنة التدريب والإعلام.	2020 تبعاً لخطة الجامعة ومستمرة	- عدد المشروعات الطلابية. - عدد مشاركات الطلبة في مركز الإبداع في الجامعة. - عدد المشاركات في الأنشطة الفنية / الرياضية للطلاب.	—

		1-3-2 التوسع في دعم وتحفيز الطلاب الموهوبين من طلاب الجامعة (دعم مالي / رعاية علمية / جوائز وشهادات تقدير).	- عميد الكلية. - وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.	مستمرة	- آليات توسع معتمدة.	**3000**

الغاية الأولى

التميز والإبداع التعليمي والمعرفي

الهدف الإستراتيجي الرابع: إنشاء برامج دراسات عليا بالكلية.

الأهداف الإستراتيجية	الأهداف التنفيذية	الانشطة التنفيذية	مسئول تنفيذ	إطار زمني	مؤشر نجاح	التمويل
1-التميز والإبداع التعليمي والمعرفي						
1-4 إنشاء برامج دراسات عليا بالكلية	1-4-1 توفير كافة الموارد والتسهيلات لتنفيذ برامج الدراسات العليا وضمان رضا الطلاب	**1-4-1-1** إعداد مقترح الدراسات العليا الأكاديمية في ضوء نتائج تحديد الاحتياجات ودراسة البرامج المنافسة.	- عميد الكلية. - وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا. - مركز ضمان الجودة.	2020	مقترح لائحة برامج الدراسات العليا معتمدة	—
		1-4-1-2 بدء برامج دارسات عليا ودرجات علمية متميزة (ماجستير) تلبي احتياجات سوق العمل.	- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا. - لجنة الدراسات العليا. - الأقسام العلمية.	2023	انشاء درجات علمية أكاديمية.	**250000**

		3-1-4-1 عمل توصـــيف المقررات الدراسية لبرامج الدراسات العليا.	- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا. - مجالس الأقسام العلمية. - لجنة الدراسات العليا.	2024	مقررات موصـــفة ومعتمدة.	2000

الغاية الثانية

التمييز والإبداع البحثي

الهدف الإستراتيجي الخامس: رفع كفاءة العملية البحثية وتطوير البحث العلمي.

الأهداف الإستراتيجية	الأهداف التنفيذية	الانشطة التنفيذية	مسئول تنفيذ	إطار زمني	مؤشر نجاح	التمويل
2- تميز البحث العلمي						
2-1 رفع كفاءة العملية البحثية وتطوير البحث العلمي.	2-1-1 تطوير ومتابعة الخطة البحثية للكلية وفقاً لخطة الدولة والخطة البحثية للجامعة	2-1-1-1 تحديث تشكيل لجنة البحث العلمي ممثلة لكل القطاعات.	- عميد الكلية. - وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا. - مدير وحدة ضمان الجودة. - لجنة البحث العلمي.	2022 سنوياً	تشكيل لجنة البحث العلمي معتمد من مجلس الدراسات العليا.	—
		2-1-1-2 متابعة تنفيذ الخطة البحثية الحالية للكلية 2022/2017	- عميد الكلية. - وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا.	2019-2022 فى نهاية كل عام ميلادى	وجود تقارير دورية عما تم تنفيذه من الخطة البحثية للكلية معتمدة من مجلس الكلية.	—
		2-1-1-3 رصد احتياجات المجتمع المحلي من البحوث العلمية للخطة البحثية الجديدة.	- عميد الكلية. - وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا. - لجنة البحث العلمي.	2022	دراسة لاحتياجات المجتمع البحثية معتمدة	—

			- لجنة الاستبيانات.			
		2-1-1-4 حصر أهداف ومخرجات ومؤشرا ت الخطة البحثية الجديدة.	- عميد. - وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا. - رؤساء الاقسام - لجنة الاستبيانات	2022	محاور واهداف الخطة البحثية معتمدة من مجلس الاقسام.	—
		2-1-1-5 الاطلاع على خطة الدولة للبحث العلمي (القطاع الصحي) وخطة الجامعة والجامعات المحلية والإقليمية والعالمية لإعداد الخطة البحثية الجديدة.	- مركز ضمان الجودة بالجامعة. - العميد - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث. - لجنة البحث العلمي. - رؤساء الأقسام.	2022	تصور مبدئي للخطة البحثية.	
		2-1-1-6 دراسة عن مدى توافق التوجهات البحثية الجديدة للكلية مع التوجهات البحثية للجامعة والتوجهات البحثية القومية.	- العميد. - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث. - وحدة ضمان الجودة .	2022	مصفوفة توافق بين التوجهات البحثية للكلية والجامعة والدولة.	

		2-1-1-7 وضع آلية لضمان توافق النقاط البحثية للباحثين مع الخطة البحثية الجديدة للكلية.	- رؤساء الأقسام. - لجنة البحث العلمي.	2022	آلية متابعة للخطة وبيان بالبحوث المنشورة وارتباطها بمحاور الخطة البحثية.	—
		2-1-1-8 إعداد صيغة نهائية للخطة البحثية الجديدة واعتمادها	- العميد. - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث. - لجنة البحث العلمي. - مدير وحدة ضمان الجودة.	2022	خطة بحثية معتمدة ومكتملة العناصر.	
		2-1-1-9 مراجعة واعتماد وإعلان الخطة على جميع المستفيدين.	- مركز ضمان الجودة بالجامعة. - العميد. - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث. - لجنة البحث العلمي. - رؤساء الأقسام. - لجنة التدريب والاعلام.	2023	خطة معتمدة ومراجعة من مجلس الكلية ومركز ضمان الجودة واعلان الخطة على صفحة الجامعة.	

الأهداف الإستراتيجية	الأهداف التنفيذية	الانشطة التنفيذية	مسئول تنفيذ	إطار زمني	مؤشر نجاح	التمويل
2- تميز البحث العلمي						
2-1 رفع كفاءة البحث العلمي لإعداد باحثين قادرين على الإسهام في تطوير المهنة.	2-1-2 تحفيز المشاركة بالأنشطة البحثية والعلمية وتنمية قدرات الباحثين	2-1-2-1 عقد دورات لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن البحث العلمي وتطبيقاته.	- لجنة البحث العلمي. - لجنة التدريب والاعلام.	مستمرة	بيان بعدد الدورات التدريبية عن البحث العلمي وتطبيقاته.	50000
		2-1-2-2 تشجيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة مادياً ومعنوياً لدعم النشر في مجلات مصنفة.	- لجنة البحث العلمي. - رؤساء الأقسام العلمية. - منسق معيار اعضاء هيئة التدريس.		البحوث المنشورة سنوياً بمجلات مصنفة وتحديد مدى التطور في عدد البحوث المنشورة.	1000000

الغاية الثالثة

التمييز والإبداع المجتمعي والبيئي

الهدف الإستراتيجي السادس: دعم دور الكلية فى المشاركة والتنمية المجتمعية وتفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص.

الأهداف الإستراتيجية	الأهداف التنفيذية	الانشطة التنفيذية	مسئول تنفيذ	إطار زمني	مؤشر نجاح	التمويل
3- تميز خدمة المجتمع						
3-1 دعم دور الكلية في المشاركة والتنمية المجتمعية وتفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص	3-1-1 وضع خطة لخدمة المجتمع محدثة دورياً وموثقة في المجالس المختصة طبقاً لدراسة احتياجات المجتمع لخدمة المجتمع وتنمية البيئة .	3-1-1-1 تشكيل لجنة لتحديث خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة واعتمادها.	- عميد الكلية. - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	2019 بداية كل عام جامعي	قرار مجلس الكلية بتشكيل اللجنة.	4000
		3-1-1-2 استبيان لتحديد احتياجات المجتمع الخارجي.	- لجنة شئون خدمة المجتمع. - لجنة الاستبيانات وتقويم الأداء.	بداية كل عام جامعي	اعتماد نتيجة تحليل الاستبيان لتحديد احتياجات المجتمع الخارجي.	
		3-1-1-3 عقد لقاءات مع المجتمع المحلي لتحديد احتياجاته (الجامعة – المدينة – المحافظة).	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. - لجنة شئون خدمة المجتمع.	بداية كل عام جامعي	محاضر اجتماعات مع ممثلين من المجتمع المحلي لتحديد احتياجاته.	

		3-1-1-4 تحديد دور الأقسام العلمية للخدمات التي يمكن أن تقدمها للمجتمع.	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. - مجالس الأقسام العلمية.	بداية كل عام جامعي	وجود مخاطبات الأقسام العلمية بتحديد الخدمات الممكنة.	**1000**
		3-1-1-5 تحديث خطة خدمة المجتمع في ضوء التقارير السابقة.	- عميد الكلية. - لجنة شئون خدمة المجتمع.		وجود خطة محدثة ومعتمدة.	
		3-1-1-6 إعلان خطة خدمة المجتمع.	- لجنة شئون خدمة المجتمع. - منسق المحتوى الإعلامي بالكلية. - اتحاد الطلاب.		الإعلان عن الخطة بكافة الوسائل الممكنة (شاشات العرض، فلاير، صفحة الكلية).	**5000**

		3-1-1-7 مشاركة الأطراف المجتمعية بأنشطة ولجان الكلية.	لجنة شئون خدمة المجتمع.	مستمر	تقرير عن مشاركة الأطراف المجتمعية.	—
		3-1-1-8 توعية المجتمع الخارجي بأنشطة ومهام اللجان والوحدات المعنية بخدمة المجتمع.	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	مستمر	تقارير عن ورش العمل والندوات للتعريف بالوحدة العلاجية ولجنة شئون خدمة المجتمع.	20000
		3-1-1-9 التوعية بالمشاكل الصحية وتنفيذ برامج تدريبية مجانية للمجتمع الخارجي.	- الأقسام العلمية. - وكيل الكلية لخدمة المجتمع.	مستمر	عمل 4 ندوات للتوعية للمجتمع الخارجي.	10000
		3-1-1-10 مشاركة أعضاء هيئة التدريس فى أنشطة الخدمة المجتمعية.	- الأقسام العلمية. - وكيل الكلية لخدمة المجتمع.	مستمر	بيان بأعداد أعضاء هيئة التدريس المشاركين فى أنشطة خدمة المجتمع.	—

		3-1-1-11 قياس رضا الأطراف المجتمعية عن جودة الخدمة المقدمة من الوحدة العلاجية واتخاذ الإجراءات التصحيحية.	- مدير الوحدة العلاجية. - لجنة الاستبيانات وتقويم الأداء.	نهاية كل عام جامعي	تقرير عن نتيجة تحليل استبيان عن رضا المرضى.	1500
		3-1-1-12 قياس رضا مديري المراكز والمستشفيات عن مستوى الخريج واتخاذ الإجراءات التصحيحية.	- لجنة شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	نهاية كل عام جامعي	تقرير عن نتيجة تحليل استبيان قياس رضا مديري المراكز والمستشفيات واعتمادها.	500
		3-1-1-13 متابعة تنفيذ الخطة الموثقة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	نصف سنوية	وجود تقرير متابعة معتمد عما تم تنفيذه.	----

الأهداف الإستراتيجية	الأهداف التنفيذية	الانشطة التنفيذية	مسئول تنفيذ	اطار زمني	مؤشر نجاح	التمويل
3- تميز خدمة المجتمع						
3-1 دعم دور الكلية في المشاركة والتنمية المجتمعية وتفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص	3-1-2 زيادة وتطوير الخدمات المقدمة من قطاع خدمة المجتمع	3-1-2-1 توعية المجتمع الخارجي بالمعامل البحثية بالكلية.	- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا. - منسق المحتوى الإعلامي بالكلية.	مستمرة	تنفيذ مطويات بالمعامل البحثية والإعلان عنها على صفحة الكلية.	5000
		3-1-2-2 تنظيم دورات وورش عمل بمركز التعليم المستمر لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والخريجين.	- مدير مركز التعليم المستمر. - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. - عميد الكلية.		عمل 10 دورات وورش عمل.	10000
		3-1-2-3 تطوير الوحدة العلاجية.	- الأدارة المالية. - إدارة المشتريات. - عميد الكلية. - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع. - مدير الوحدة العلاجية.	2023	استحداث مركز التأهيل والمحاكاة.	812.079

		3-1-2-4 تحديث وحدة تأهيل الأطفال وتجهيزها.	- الإدارة المالية. - عميد الكلية. - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع. - مدير الوحدة العلاجية.	2022	- قرار معتمد من المجالس المختصة. - بروتكول تعاون بين الكلية وكلية تربية خاصة. - بروتكول تعاون بين الكلية والمستشفى الجامعي لتحسين جودة تأهيل الأطفال.	
		3-1-2-5 التوسع في التدريب لطلبة الإمتياز بالوحدة العلاجية.	- عميد الكلية. - مدير الوحدة العلاجية.	2022 مستمرة	بيان عدد طلبة امتياز في الوحدة العلاجية الخاصة بالكلية شهرياً.	--

		3-1-2-6 دعم متابعة الخريجين وسبل التواصل معهم.	- وكيل شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. - لجنة الخريجين .	بداية العام الجامعي	تشكيل لجنة متابعة الخريجين.	—
		3-1-2-7 تطبيق آلية قياس رضا الخريجين عن الخدمات المقدمة لهم بصورة دورية.	- لجنة متابعة الخريجين. - لجنة القياس وتطوير الأداء.	في نهاية العام الجامعي	نتائج قياس مستوى الرضا .	**4000**

الأهداف الإستراتيجية	الأهداف التنفيذية	الانشطة التنفيذية	مسئول تنفيذ	اطار زمني	مؤشر نجاح	التمويل
3- تميز خدمة المجتمع						
3-1 دعم دور الكلية في المشاركة والتنمية المجتمعية وتفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص	3-1-3 زيادة القدرة على مواجهة الأزمات والكوارث.	**3-1-3-1** تشكيل لجنة إدارة الازمات والكوارث.	- وكيل شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	2022 سنوياً	لجنة معتمدة.	---
		3-1-3-2 مناقشة واعتماد خطة لإدارة الأزمات والكوارث والمخاطر تتضمن مجموعة من المواقف المحتملة والإجراءات الوقائية وتفعيلها.	- وكيل شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. - لجنة ادارة الازمات والكوارث.	بداية كل عام جامعي	توافر خطة معتمدة بمجلس الكلية وتفعيل الإجراءات الوقائية المذكورة بها.	10000

		3-3-1-3 تنفيذ سيناريو محاكاة لخطة الإخلاء للمبني عند حدوث أزمة أو كارثة.	- لجنة ادارة الازمات والكوارث.	2022 بداية كل عام جامعي	- وجود ملصقات بالكلية تحدد اتجاهات الإخلاء للكلية. - توافر تقارير عن تنفيذ عمليات لإخلاء المبنى. - تدريب كوادر على القيام بعملية الإخلاء. - توافر شهادات معتمدة بتدريب كوادر بالكلية.	10000
		4-3-1-3 التأكد من كفاءة مستلزمات الإطفاء عن طريق إحلال وتبديل جميع طفايات الحرائق لكل المبني.	- إدارة السلامة والصحة المهنية بالجامعة. - لجنة ادارة الازمات والكوارث.	مستمرة	- توافر تقارير عن كفاءة المستلزمات. - عدم وجود شكاوي نتيجة سلامة استخدام طفايات الحريق.	

الغاية الرابعة

التميز والإبداع المؤسسي.

الهدف الإستراتيجي السابع: تعزيز القدرة التنافسية للكلية والتأهيل للاعتماد.

الأهداف الإستراتيجية	الأهداف التنفيذية	الانشطة التنفيذية	مسئولية التنفيذ	إطار الزمني	مؤشر نجاح	التمويل
4-التميز والإبداع المؤسسي						
4-1 تعزيز القدرة التنافسية للكلية والتأهيل للاعتماد	4-1-1 اعتماد برنامج مرحلة البكالوريوس من الهيئة القومية للاعتماد	4-1-1-1 متابعة تنفيذ الخطة السنوية لوحدة ضمان الجودة.	- العميد. - وحدة ضمان الجودة.	نهاية كل عام جامعي	تقرير متابعة عن نسبة الانجاز والإجراءات التصحيحية.	---
		4-1-1-2 وضع وتنفيذ برامج تدريبية في نظم إدارة الجودة بالكلية.	- مركز ضمان الجودة. - وحدة ضمان الجودة بالكلية. - لجنة التدريب والأعلام.	بداية كل عام جامعي	برنامج تدريبي معتمد ومعلن عن نظم الجودة.	50000

		4-1-1-3 تفعيل ومتابعة مشاركة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بأعمال الجودة بالكلية وباللجان التنفيذية.	وحدة ضمان الجودة بالكلية.	مستمرة	- تشكيلات وحدة ضمان الجودة. - المتابعة الشهرية للأنشطة.	----
		4-1-1-4 دورية إجراءات المراجعة الداخلية والخارجية للبرنامج والمقررات الدراسية بالكلية.	لجنة المراجعة الداخلية والمراجع الخارجي.	دورياً	تقارير المراجعة الداخلية والخارجية.	500000
		4-1-1-5 وضع وتطبيق آلية للتقييم الدوري لمؤشرات معايير الاعتماد.	وحدة ضمان الجودة بالكلية.	مستمرة	تقارير شهرية.	2000

		4-1-1-6 وضـــع وتطبيق آلية لمناقشـة ومقارنة نتائج التقييم على المجالس الحاكمة بالكلية واتخاذ الإجراءات التصحيحية.	وحدة ضمان الجودة بالكلية.	مستمرة	عرض التقارير على المجـالس المعنيـة بالكلية.	---
		4-1-1-7 متابعة إعداد الدراسة الذاتية للكلية وتقارير سنوية.	- مدير وحدة ضمان الجودة. - فريق الدراسة الذاتية.	نهاية كل عام جامعي	اعداد تقارير سـنوية و تقارير دراسة ذاتية	3000
		4-1-1-8 اسـتقبـال زيـارة المحاكاة.	- عميد الكلية. - مدير وحدة ضـمان الجودة ونوابه. - منسق الزيارة.	2023	تقرير زيارة المحاكاة.	150000

		4-1-1-9 التقدم للاعتماد من الهيئة القومية للاعتماد.	- عميد الكلية. - مدير وحدة ضمان الجودة ونوابه. - منسق الزيارة.	2023	موافقة الهيئة على رفع الملفات.	200000

الأهداف الإستراتيجية	الأهداف التنفيذية	الانشطة التنفيذية	مسئول تنفيذ	اطار زمني	مؤشر نجاح	التمويل
		4-التميز والإبداع المؤسسي				
4-1 تعزيز القدرة التنافسية للكلية والتأهيل للاعتماد	4-1-2 توافر قيادات أكاديمية تمتلك المهارات الإدارية	**4-1-2-1** تحديث تبني معايير لاختيار القيادات الأكاديمية واعلانها.	- عميد الكلية. - مجلس الكلية. - مدير وحدة ضمان الجودة ونوابه .	2021	معايير معتمدة ومعلنة لاختيار القيادات.	ــــ
		4-1-2-2 اعتماد آلية لاختيار القيادات الأكاديمية تتضمن عرض الترشيح على مجلس الكلية لتحقيق نوع من المشاركة وإبداء الرأي من قبل أعضاء هيئة التدريس في الاختيار.	- عميد. - وكلاء الكلية. - رؤساء الاقسام. - مدير وحدة ضمان الجودة.	2021	موافقة مجلس الكلية على الآلية الموضوعة.	ــــ

		4-1-2-3 إعداد خطة تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية مبنية على الاحتياجات التدريبية الفعلية.	- عميد الكلية. - مدير وحدة ضمان الجودة. - لجنة التدريب والأعلام.	بداية كل عام جامعي	توافر خطة معتمدة للتدريب بناء على دراسة الاحتياجات.	----
		4-1-2-4 متابعة ما تم تنفيذه من الخطة دورياً وقياس مردود التدريب.	- لجنة التدريب والأعلام. - لجنة الاستبيانات.	نهاية كل عام جامعي	- تقارير وحدة للتدريب عما تم تنفيذه من الخطة. - قائمة الاحتياجات التدريبية .	ـــــ

		4-1-2-5 العمل على توافر نمط للقيادة قائم على المشاركة حيث يتم استقصاء آراء مجتمع الكلية حول نمط القيادة ورفع تقارير إلى القيادة الأكاديمية بنتائج الاستقصاء.	- عميد الكلية. - وحدة ضمان الجودة. - منسق معيار القيادة والحوكمة. - لجنة الاستبيانات		تقرير عن آراء المجتمع عن نمط القيادة.	---
		4-1-2-6 تطوير برامج التدريب ومراجعتها فى ضوء نتائج قياس أثر التدريب.	- مركز تطوير الأداء الجامعي. - إدارة الموارد البشرية. - عميد الكلية. - وحدة ضمان الجودة.	نهاية كل عام جامعي	- تقارير وحدة التدريب عما تم تنفيذه من الخطة. - قائمة بالاحتياجات التدريبية. - برامج مطورة معتمدة.	50000

		4-1-2-7 قياس أثر برامج التدريب على الآداء ووضع خطط التحسين.	- لجنة التدريب والأعلام. - لجنة الاستبيانات. - لجنة القياس والتقويم.	نهاية كل عام جامعي	- رضا المشاركين عن البرامج التدريبية المقدمة. - نتائج قياس أثر التدريب. - تنمية مهارات وقدرات أعضاء الجامعة التدريسية والهيئة المعاونة في المجالات المختلفة.	4000

الأهداف الإستراتيجية	الأهداف التنفيذية	الانشطة التنفيذية	مسئول تنفيذ	إطار زمني	مؤشر نجاح	التمويل
4-التميز والإبداع المؤسسي						
4-1 تعزيز القدرة التنافسية للكلية والتأهيل للاعتماد	4-1-3 توافر كوادر بشرية قادرة على التميز والإبداع وملتزمة بالميثاق الأخلاقي للكلية	**4-1-3-1** تحديث ميثاق أخلاقي لجميع العاملين بالكلية ونشره وإعلانه.	- إدارة الموارد البشرية. - مركز تطوير الأداء الجامعي. - عميد الكلية. - وكلاء الكلية. - وحدة ضمان الجودة.	2021	وثيقة المبادئ والأخلاقيات معتمدة ومعلنة.	---
		4-1-3-2 تطبيق قواعد تكفل العدالة وعدم التمييز وتوافر الممارسات التي تكفل ذلك.	- عميد الكلية. - وحدة ضمان الجودة.	بداية كل عام جامعي	توافر أدلة لممارسات تحقق العدالة وعدم التمييز.	---

		4-1-3-3 إعداد نظام لاستقطاب الخبرات والكفاءات المتميزة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.	- لجنة تعيين وانتداب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. - إدارة الموارد البشرية. - عميد الكلية.	بداية كل عام جامعي	وثيقة بالمعايير والسياسات معتمدة.	20000

الأهداف الإستراتيجية	الأهداف التنفيذية	الانشطة التنفيذية	مسئول تنفيذ	إطار زمني	مؤشر نجاح	التمويل
4-التميز والإبداع المؤسسي						
4-1 تعزيز القدرة التنافسية للكلية والتأهيل للاعتماد	4-1-4 الارتقاء بمستوى الجهاز الإداري.	**4-1-4-1** تدريب الإداريين على ميكنة الخدمات المقدمة من الإدارات لخدمة الإداريين.	- إدارة التكنولوجيا والدعم الفني. - لجنة التدريب والإعلام.	مستمرة	وجود اداريين مدربين على استخدام الميكنة.	**1000000**
		4-1-4-2 تفعيل آلية تحديد الاحتياجات التدريبية للإدريين.	وحدة التدريب ومنسق معيار الجهاز الإداري.	بداية كل عام جامعي	دراسة احتياجات معتمدة.	—
		4-1-4-3 إعداد إحصائية بأنواع الدورات التدريبية للإدريين.	وحدة التدريب ومنسق معيار الجهاز الإداري.	نهاية كل عام جامعي	إحصائية معتمدة بمجلس الكلية.	**1000**

		4-1-4-4 إعداد خطة تدريبية سنوية لتنمية المهارات الإدارية للإدريين.	- مركز ضمان الجودة بالجامعة. - إدارة الموارد البشرية. - مركز تطوير الأداء الجامعي. - وحدة ضمان الجودة. - لجنة التدريب. - لجنة الاستبيانات.	بداية كل عام جامعي	- خطة معتمدة للتدريب دورياً بناء على دراسة الاحتياجات. - وجود تقارير معتمدة.	**3000**
		4-1-4-5 قياس مردود نظام التقييم.	- لجنة الاستبيانات. - مدير وحدة الجودة.	نهاية كل عام جامعي	تقارير عن مدى رضا الجهاز الاداري عن نظام التقييم.	**2000**

		4-1-4-6 اتخاذ الإجراءات التصحيحية في ضوء تقارير المتخصصين.	- عميد الكلية. - وكلاء الكلية.	نهاية كل عام جامعي	- نسبة العجزِ في الكادر الإداري سنوياً. - نسبة استيفاء الاحتياجات الفعلية من الكادر الإداري.	---

الأهداف الإستراتيجية	الأهداف التنفيذية	الانشطة التنفيذية	مسئول تنفيذ	إطار زمني	مؤشر نجاح	التمويل
4-التميز والإبداع المؤسسي						
4-1- تعزيز القدرة التنافسية للكلية والتأهيل للاعتماد	4-1-5 تحقيق الكفاية والكفاءة في الموارد المالية والمادية.	**4-1-5-1** تطوير إجراءات الحفاظ على البيئة الآمنة للكلية.	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. - إدارة الصحة والسلامة المهنية.	مستمرة	توافر ممارسات فعلية للمحافظة على المناخ الصحي والنظيف.	**10000**
		4-1-5-2 عمل ندوات وورش عمل وإعداد نشرات ومطويات وأدلة إرشادية للتوعية.	- مركز ضمان الجودة بالجامعة. - وحدة ضمان الجودة. - وحدة إدارة الأزمات.		- عدد الورش والندوات - ارتفاع مستوى الوعي ومستوى الاستجابة.	**50000**

		4-1-5-3 استطلاع آراء المجتمع الداخلي للكلية عن مدى توافر مناخ صحي ونظيف بالمبنى للخروج بتوصيات وتنفيذها.	- مدير وحدة ضمان الجودة. - لجنة الاستبيانات.	نهاية كل عام جامعي	خطة للمحافظة على المناخ الصحي للكلية بناء على الآراء.	**2000**
		4-1-5-4 متابعة تحقيق صلاحية المرافق من خلال الصيانة دورية.	- الإدارة العامة لصيانة الأجهزة والمعدات. - مسئول إدراي من الكلية.	مستمرة	- توافر صيانة بشكل دوري. - توافر تقارير صيانة دورية.	**10000**
		4-1-5-5 وضع وتفعيل خطة لتنمية الموارد الذاتية للكلية تشتمل على استغلال الموارد المتاحة للكلية	- عميد الكلية. - وحدة ضمان الجودة. - مجالس الأقسام العلمية.	2021 بداية كل عام جامعي	- توافر خطة معتمدة لتنمية الموارد الذاتية. - تنفيذ بنود الخطة.	
		4-1-5-6 إعداد نماذج التقدير الكمي عن مدى تناسب أعداد الطلاب مع موارد الكلية من خلال حصر المساحات المختلفة للكلية.	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. - وحدة ضمان الجودة. - منسق معيار الموارد المالية		اعتماد مجلس الكلية لدراسة مدى تناسب أعداد الطلاب مع موارد الكلية دورياً.	---

الأهداف الإستراتيجية	الأهداف التنفيذية	الانشطة التنفيذية	مسئول تنفيذ	إطار زمني	مؤشر نجاح	التمويل
4-التميز والإبداع المؤسسي						
4-1 تعزيز القدرة التنافسية للكلية والتأهيل للاعتماد	4-1-6 تعزيز البنية التحتية والتكنولوجية والمعلوماتية	4-1-6-1 متابعة تطوير قواعد البيانات وتحديثها عن طريق تحديث قواعد بيانات أعضاء هيئة التدريس والمعاونين والإداريين والطلاب والخريجين.	- وكيل شئون التعليم والطلاب بالكلية. - مركز تكنولوجيا التعليم. - وحدة ضمات الجودة. - لجنة متابعة الخريجين.	بداية كل عام جامعي	قواعد بيانات كاملة ومحدثة.	--
		4-1-6-2 متابعة تطوير آليات التواصل والتفاعل الإلكتروني مع الطلاب.	- مركز تكنولوجيا التعليم. - عميد الكلية. - وكيل شئون التعليم والطلاب. - منسق التعليم الإلكتروني بالكلية.	2019-2024	زيادة عدد التفاعل على منصات التعليم الالكتروني.	

الأهداف الإستراتيجية	الأهداف التنفيذية	الانشطة التنفيذية	مسئول تنفيذ	إطار زمني	مؤشر نجاح	التمويل
4-التميز والإبداع المؤسسي						
4-1 تعزيز القدرة التنافسية للكلية والتأهيل للاعتماد	4-1-7 تطوير التجهيزات والمرافق الأكاديمية والتعليمية والخدمية والإدارية.	4-1-7-1 وضع وتنفيذ خطة لتطوير مكاتب أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري وتجهيزاتها.	- عميد الكلية. - إدارة المشتريات.	بداية كل عام جامعي	- توافر غرف ملائمة لأعضاء هيئة التدريس و تحقق رضاهم الوظيفي وتنعكس على أدائهم التعليمي والبحثي والمجتمعي. - توافر مكاتب ملائمة مجهزة لأعضاء الجهاز الإداري.	100000
		4-1-7-2 توفير الدعم لممارسة الأنشطة الطلابية من خلال الكلية لدعم الأنشطة الطلابية.	- إدارة رعاية الشباب. - وكيل الكلية لخدمة وشئون المجتمع وتنمية البيئة.	مستمرة	- توافر مخصصات مالية وتقارير عن بنود صرف المخصصات دورياً.	50000

		4-1-7-3 تطوير المعامل الطلابية والبحثية بكلية العلاج الطبيعي.	- إدارة المشتريات. - إدارة صيانة الأجهزة. - وكيل الدراسات العليا. - وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. - مدير لجنة المعامل الطلابية والبحثية بالكلية.	بداية كل عام جامعي	- إنشاء وحدة المعامل الطلابية والبحثية - تطوير أجهزة وإمكانيات المعامل الطلابية والبحثية بشكل دوري. - زيادة الإنتاج البحثي.	10000000
		4-1-7-4 تحقيق صلاحية التجهيزات والتسهيلات التعليمية من خلال متابعة إبرام عقود صيانة دورية.	- إدارة صيانة الأجهزة. - المسئول الأداري بالكلية.	بداية كل عام جامعي	- توافر عقود صيانة. - توافر تقارير متابعة صيانة دورية.	100000

		4-1-7-5 متابعة تحديث موقع الكلية الإلكتروني.	منسق المحتوى الإعلامي بالكلية.	دورياً	- موقع محدث بشكل دوري. - توثيق جميع فاعليات وأنشطة الكلية.	50000

الأهداف الإستراتيجية	الأهداف التنفيذية.	الانشطة التنفيذية	مسئول تنفيذ	إطار زمني	مؤشر نجاح	التمويل
4-التميز والإبداع المؤسسي						
4-1 تعزيز القدرة التنافسية للكلية والتأهيل للاعتماد	4-1-8 الاعتماد على المزيد من مصادر المعرفة الرقمية	4-1-8-1 تحويل بعض المقررات إلى مقررات إلكترونية.	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. - رؤساء الاقسام. - أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. - وحدة التعلم الإلكتروني. - لجنة تطوير المناهج والبرامج والمعايير الأكاديمية.	بداية كل فصل دراسي	احصائية بعدد المقررات الإلكترونية.	100000
		4-1-8-2 تدريب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية على إعداد المقررات الالكترونية وتدريسها بنظام إدارة المقررات إلكترونياً.		بداية كل فصل دراسي	- تقارير عن الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس. - أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة المشاركين في الدورات التدريبية. - نجاح المشاركين في توظيف المحتوى التدريبي.	

الأهداف الإستراتيجية	الأهداف التنفيذية.	الانشطة التنفيذية	مسئول تنفيذ	إطار زمني	مؤشر نجاح	التمويل
		4-التميز والإبداع المؤسسي				
4-1 تعزيز القدرة التنافسية للكلية والتأهيل للاعتماد	4-1-9 تعظيم الاستفادة من الامكانيات المتاحة بالجامعة والكلية	4-1-9-1 عمل دراسة احتياجات المترددين على المكتبة.	- مركز ضمان الجودة والاعتماد. - الاقسام العلمية. - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث. - وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.	بداية كل عام جامعي	تقرير دراسة الاحتياجات.	2000
		4-1-9-2 متابعة وتفعيل النظام الإلكتروني على موقع الكلية ليسمح للكلية بالتواصل مع الطلاب من خلال التفاعل المتزامن وغير المتزامن.	- منسق التعليم الإلكتروني. - منسقي المواد في الأقسام العلمية. - رؤساء الأقسام.	2019 ومستمرة	وجود نظام الكتروني.	100000

الجدول الزمنى للأنشطة

الجدول الزمني للأنشطة

الهدف الأستراتيجي الأول

1-1 إعداد خريج متميز قادر على تلبية إحتياجات سوق العمل المحلى

السنة	2019/2020				2020/2021				2021/2022				2022/2023				2023/2024			
الربع سنوي	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20
1-1	إعداد خريج متميز قادر على تلبية إحتياجات سوق العمل المحلى																			
1-1-1	متابعة مدى توافق البرنامج التعليمي مع رسالة وأهداف الكلية و المعايير الأكاديمية القومية																			
1-1-1-1	دراسة مدى توافق المعايير الأكاديمية المتبناه مع أهداف ورسالة الكلية.																			
	+																			
2-1-1	متابعة تطبيق مراجعة توصيف البرامج التعليمية للتأكد من تطبيق المعايير الأكاديمية بها.																			
1-2-1-1	إعداد ملف المقررات طبقاً للتوصيف المحدث.																			
		+		+		+		+		+		+		+		+		+		+
2-2-1-1	مراجعة توصيف البرنامج والمقررات الدراسية وفقاً للمعايير الأكاديمية القومية المتبناه.																			
	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

3-1-1	عمل دراسة عن مدى ملائمة البرنامج التعليمي والمقررات الدراسية لإحتياجات سوق العمل																	
1-3-1-1	متابعة مراجعة توصيف البرامج التعليمية للتأكد من تطبيق المعايير الأكاديمية بها ودراسة مدى ملائمتها لسوق العمل .																	
				+				+				+				+		
4-1-1	متابعة تنفيذ إستراتيجيات التدريس والتعلم والتقويم.																	
1-4-1-1	النشر والتوعية لإستراتيجية التعليم والتعلم وآليات مراجعتها.																	
	+				+				+				+				+	
2-4-1-1	متابعة تطبيق آلية مراجعة إستراتيجية التدريس والتعلم بصفة دورية.																	
				+				+				+				+		
3-4-1-1	تحديث إستراتيجيات بناء على نتائج الامتحانات ومراجعة نتائج الاستقصاءات وتنفيذ إجراءات تصحيحية للتحقق من نواتج التعلم.																	

				+			+				+				+				+
4-4-1-1	تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام إستراتيجيات وأساليب التدريس والتعلم الحديثة والمبتكرة.																		
	+		+		+		+		+		+		+		+		+		
5-4-1-1	تطوير نظم تقويم الطلاب ووضع وتطبيق معايير لضمان العدالة في الامتحانات الشفوية والعملية																		
	+		+		+		+		+		+		+		+		+		+
6-4-1-1	تحليل نتائج تقويم الطلاب على المستويات الدراسية للمقررات.																		
	+		+		+		+		+		+		+		+		+		+
7-4-1-1	قياس تحقق النواتج التعليمية المستهدفة																		
	+		+		+		+		+		+		+		+		+		+

8-4-1-1	مراجعة وتحديث مواصفات الورقة الامتحانية																		
			+		+		+		+		+		+		+		+		+
9-4-1-1	متابعة تطوير برنامج الإمتياز																		
											+							+	
5-1-1	العمل على جذب الطلاب المتميزين للالتحاق بالكلية																		
1-5-1-1	نشر مزايا الكلية عبر الموقع الإلكتروني																		
			+		+		+		+		+		+		+		+		+
2-5-1-1	إعداد دراسة سنوية عن مدى ملائمة أعداد الطلاب المقبولين مع الموارد المتاحة ووضع مقترحات للتحسين.																		
											+				+				+

3-5-1-1	متابعة التنسيق الداخلي للجامعة لإختيار الطلبة الأكثر تفوقاً.																	
	+			+				+				+				+				+		
6-1-1	زيادة الكفاءة المهنية للخريجين وتحقيق رضا الطلاب																	
1-6-1-1	عقد وتفعيل اتفاقيات وبروتوكولات مع المؤسسات والهيئات ذات الصلة لتطبيق (الامتياز) ووضع آليات فعالة لضمان التطبيق الأمثل ونظام تقويم الطلاب الكفء.																	
	+			+				+				+				+				+		
2-6-1-1	قياس مدي الرضا للطلاب عن محتوي المقررات.																	
		+		+		+		+		+		+		+		+		+		+		+
7-1-1	جذب الطلاب الوافدين للدراسة بالكلية																	

1-7-1-1	عمل حصر سنوي عن مدى تطور أعداد الطلاب الوافدين من إدارة شئون القبول والتسجيل																		
	+			+				+				+				+			
2-7-1-1	تحديد مرشد أكاديمي للطلاب الوافدين وعمل جداول دراسية خاصة بالوافدين																		
	+		+		+		+		+		+		+		+		+		
3-7-1-1	المتابعة المستمرة مع مكتب شئون الوافدين بالجامعة																		
	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

الجدول الزمني للأنشطة

الهدف الإستراتيجي الثاني

2-1 تطوير قدرات وتحسين آداء أعضاء هيئة التدريس بالكلية ومعاونيهم

السنة	2019/2020				2020/2021				2021/2022				2022/2023				2023/2024			
الربع سنوي	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20
2-1	تطوير قدرات وتحسين آداء أعضاء هيئة التدريس بالكلية ومعاونيهم																			
1-2-1	تحقيق كفاية وكفاءة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة																			
1-1-2-1	خطة تدريبية للموارد البشرية للكلية (أعضاء هيئة تدريس – هيئة معاونة).																			
	+				+				+				+				+			
2-1-2-1	تنفيذ البرامج التدريبية وقياس أثر مردود الدورات على الأداء.																			
	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
3-1-2-1	استطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن العدالة والمساواة وبيئة العمل.																			

												+				+				+
4-1-2-1	زيادة أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة للوصول إلى النسب المرجعية.																			
	+						+				+				+				+	

الجدول الزمني للأنشطة

الهدف الأستراتيجي الثالث

3-1 تحسين مستوى الخدمات والأنشطة والدعم الطلابى

	2019/2020				2020/2021				2021/2022				2022/2023				2023/2024			
الربع سنوي	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20
3-1	تحسين مستوى الخدمات والأنشطة والدعم الطلابى																			
1-3-1	تعزيز ودعم الإرشاد الأكاديمى																			
1-1-3-1	وضع خطة تدريبية لتطوير آداء أعضاء هيئة التدريس فى مهارات الارشاد الأكاديمى للطالب.																			
	+				+				+				+				+			
2-1-3-1	تنفيذ الخطة التدريبية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس فى مهارات الإرشاد الأكاديمى.																			
	+		+		+		+		+		+		+		+		+		+	
3-1-3-1	قياس فاعلية وأثر التدريب																			

		+		+		+		+		+		+		+		+		+	
4-1-3-1	متابعة تفعيل لجنة الإرشاد الأكاديمي لحل المشكلات و تطوير آلياتها																		
	+				+				+				+				+		
5-1-3-1	تطوير نظام للكشف عن الطلاب المتعثرين.																		
	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
6-1-3-1	وضع ومتابعة تطبيق آلية مفعلة لرعاية الطلاب المتفوقين.																		
	+		+		+		+		+		+		+		+		+		
7-1-3-1	تفعيل نظام الساعات المكتبية																		
		+		+		+		+		+		+		+		+		+	
2-3-1	تشجيع الطلاب على المشاركة في البحث العلمي والأنشطة العلمية.																		
1-2-3-1	تحديث آليات تشجيع الطلاب على البحث العلمي و متابعة تفعيلها																		

	+				+				+				+				+		
2-2-3-1	تجميع الوثائق الدالة على تفعيل آليات تشجيع الطلاب على البحث العلمي.																		
				+				+				+				+			
3-3-1	تنمية قدرات الطلاب على التفكير الإبداعي وريادة الأعمال.																		
1-3-3-1	متابعة تطبيق خطة برامج تدريبية لتنمية المهارات الإبداعية لدى الطلاب.																		
				+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
2-3-3-1	التوسع في آليات دعم وتحفيز الطلاب الموهوبين من طلاب الجامعة (دعم مالي / رعاية علمية / جوائز وشهادات تقدير).																		
	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

الجدول الزمني للأنشطة

الهدف الأستراتيجي الرابع

4-1 إنشاء برامج دراسات عليا بالكلية

السنة	2020/2019				2021/2020				2022/2021				2023/2022				2024/2023			
الربع سنوي	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20
4-1	إنشاء برامج دراسات عليا بالكلية																			
1-4-1	توفير كافة الموارد والتسهيلات لتنفيذ برامج الدراسات العليا وضمان رضا الطلاب																			
1-1-4-1	إعداد مقترح الدراسات العليا الأكاديمية في ضوء نتائج تحديد الإحتياجات ودراسة البرامج المنافسة																			
							+													
2-1-4-1	بدء برامج دارسات عليا ودرجات علمية متميزة (ماجستير) تلبي احتياجات سوق العمل.																			
																	+			
3-1-4-1	عمل توصيف المقررات الدراسية لبرامج الدراسات العليا																			
																			+	

الجدول الزمني للأنشطة

الهدف الإستراتيجي الخامس

2-1 رفع كفاءة العملية البحثية وتطوير البحث العلمي.

السنة	2020/2019				2021/2020				2022/2021				2023/2022				2024/2023			
الربع سنوي	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20
1-2	رفع كفاءة العملية البحثية وتطوير البحث العلمي																			
1-1-2	تطوير ومتابعة الخطة البحثية للكلية وفقا لخطة الدولة و الخطة البحثية للجامعة																			
1-1-1-2	تحديث تشكيل لجنة البحث العلمي ممثلة لكل القطاعات.																			
													+				+			
2-1-1-2	متابعة تنفيذ الخطة البحثية الحالية للكلية 2022/2017																			
		+				+				+				+				+		
3-1-1-2	رصد احتياجات المجتمع المحلي من البحوث العلمية للخطة البحثية الجديدة.																			
													+							
4-1-1-2	حصر أهداف ومخرجات ومؤشرا ت الخطة البحثية الجديدة																			

							+												
5-1-1-2	الإطلاع على خطة الدولة للبحث العلمي (القطاع الصحي) و خطة الجامعة والجامعات المحلية والإقليمية والعالمية لإعداد الخطة البحثية الجديدة.																		
							+												
6-1-1-2	دراسة عن مدى توافق التوجهات البحثية الجديدة للكلية مع التوجهات البحثية للجامعة والتوجهات البحثية القومية.																		
							+												
7-1-1-2	وضع آلية لضمان توافق النقاط البحثية للباحثين مع الخطة البحثية الجديدة للكلية																		
							+												
8-1-1-2	إعداد صيغة نهائية للخطة البحثية الجديدة واعتمادها																		
								+											
9-1-1-2	مراجعة واعتماد وإعلان الخطة على جميع المستفيدين																		
								+											

2-1-2	تحفيز المشاركة بالأنشطة البحثية والعلمية و تنمية قدرات الباحثين																			
1-2-1-2	عقد دورات لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن البحث العلمي وتطبيقاته																			
	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
2-2-1-2	تشجيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة مادياً ومعنوياً لدعم النشر في مجلات مصنفة.																			
	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

الجدول الزمني للأنشطة

الهدف الإستراتيجي السادس

3-1 دعم دور الكلية فى المشاركة والتنمية المجتمعية وتفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص.

السنة	2019/2020				2020/2021				22021/202				2022/2023				2023/2024			
الربع سنوي	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20
1-3	دعم دور الكلية فى المشاركة والتنمية المجتمعية وتفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص																			
1-1-3	وضع خطة لخدمة المجتمع محدثة دورياً وموثقة في المجالس المختصة طبقاً لدراسة احتياجات المجتمع لخدمة المجتمع وتنمية البيئة																			
1-1-1-3	تشكيل لجنة لتحديث خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة واعتمادها.																			
	+				+				+				+				+			
2-1-1-3	استبيان لتحديد احتياجات المجتمع الخارجي																			
	+				+				+				+				+			
3-1-1-3	عقد لقاءات مع المجتمع المحلي لتحديد احتياجاته (الجامعة- المدينة- المحافظة).																			

	+				+				+				+				+		
4-1-1-3	تحديد دور الأقسام العلمية للخدمات التي يمكن أن تقدمها للمجتمع.																		
	+				+				+				+				+		
5-1-1-3	تحديث خطة خدمة المجتمع في ضوء التقارير السابقة																		
	+				+				+				+				+		
6-1-1-3	إعلان خطة خدمة المجتمع																		
	+				+				+				+				+		
7-1-1-3	مشاركة الأطراف المجتمعية بأنشطة ولجان الكلية.																		
	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

8-1-1-3	توعية المجتمع الخارجى بأنشطة ومهام اللجان والوحدات المعنية بخدمة المجتمع.																			
	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
9-1-1-3	التوعية بالمشاكل الصحية وتنفيذ برامج تدريبية مجانية للمجتمع الخارجي																			
	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
10-1-1-3	مشاركة أعضاء هيئة التدريس فى أنشطة الخدمة المجتمعية .																			
	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
11-1-1-3	قياس رضا الأطراف المجتمعية عن جودة االخدمة المقدمة من الوحدة العلاجية واتخاذ الإجراءات التصحيحة																			
	+				+				+				+				+			
12-1-1-3	قياس رضا مديرى المراكز والمستشفيات عن مستوى الخريج واتخاذ الإجراءات التصحيحة																			

				+				+				+				+			+
13-1-1-3	متابعة تنفيذ الخطة الموثقة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.																		
		+		+		+		+		+		+		+		+		+	+
2-1-3	زيادة وتطوير الخدمات المقدمة من قطاع خدمة المجتمع																		
1-2-1-3	توعية المجتمع الخارجى بالمعامل البحثية بالكلية.																		
	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
2-2-1-3	تنظيم دورات وورش عمل بمركز التعليم المستمر لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والخريجين.																		
	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
3-2-1-3	تطوير الوحدة العلاجية																		

																			+	
4-2-1-3	تحديث وحدة تأهيل الأطفال وتجهيزها																			
																		+		
5-2-1-3	التوسع في التدريب لطلبة الإمتياز بالوحدة العلاجية																			
																	+	+	+	+
6-2-1-3	دعم متابعة الخريجين وسبل التواصل معهم																			
	+				+							+				+			+	
7-2-1-3	تطبيق آلية قياس رضا الخريجين عن الخدمات المقدمة لهم بصورة دورية.																			
				+					+				+				+			+

3-1-3	زيادة القدرة على مواجهة الأزمات والكوارث																			
1-3-1-3	تشكيل لجنة إدارة الأزمات والكوارث																			
																		+		+						
2-3-1-3	مناقشة واعتماد خطة لإدارة الأزمات والكوارث والمخاطر تتضمن مجموعة من المواقف المحتملة والإجراءات الوقائية وتفعيلها.																			
	+				+						+				+				+						+	
3-3-1-3	تنفيذ سيناريو محاكاة لخطة الإخلاء للمبني عند حدوث أزمة أو كارثة.																			
																		+		+						
4-3-1-3	التأكد من كفاءة مستلزمات الإطفاء عن طريق إحلال وتبديل جميع طفايات الحرائق لكل المبني																			
	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

الجدول الزمني للأنشطة

الهدف الإستراتيجي السابع

4-1 تعزيز القدرة التنافسية للكلية والتأهيل

السنة	2019/2020				2020/2021				2021/2022				2022/2023				2023/2024			
الربع سنوي	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20
1-4	تعزيز القدرة التنافسية للكلية والتأهيل للاعتماد																			
1-1-4	اعتماد برنامج مرحلة البكالوريوس من الهيئة القومية للاعتماد																			
1-1-1-4	متابعة تنفيذ الخطة السنوية لوحدة ضمان الجودة.																			
				+				+				+				+				+
2-1-1-4	وضع وتنفيذ برامج تدريبية في نظم إدارة الجودة بالكلية.																			
	+				+				+				+				+			
3-1-1-4	تفعيل ومتابعة مشاركة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بأعمال الجودة بالكلية وباللجان التنفيذية.																			

	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
4-1-1-4	دورية إجراءات المراجعة للبرنامج والمقررات الدراسية بالكلية																				
				+				+				+				+					+
5-1-1-4	وضع وتطبيق آلية للتقييم الدوري لمؤشرات معايير الاعتماد.																				
	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
6-1-1-4	وضع وتطبيق آلية لمناقشة ومقارنة نتائج التقييم على المجالس الحاكمة بالكلية واتخاذ الإجراءات التصحيحية																				
	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
7-1-1-4	إعداد الدراسة الذاتية للكلية وتقارير سنوية.																				
				+				+				+				+					+

8-1-1-4	استقبال زيارة المحاكاة.																		
																		+	
9-1-1-4	التقدم للاعتماد من الهيئة القومية للاعتماد.																		
																		+	
2-1-4	توافر قيادات أكاديمية تمتلك المهارات الإدارية.																		
1-2-1-4	تحديث تبني معايير لاختيار القيادات الأكاديمية واعلانها.																		
												+							
2-2-1-4	اعتماد آلية لإختيار القيادات الأكاديمية تتضمن عرض الترشيح على مجلس الكلية لتحقيق نوع من المشاركة وإبداء الرأي من قبل أعضاء هيئة التدريس في الإختيار																		

											+								
3-2-1-4	إعداد خطة تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية مبنية على الاحتياجات التدريبية الفعلية.																		
	+				+				+				+				+		
4-2-1-4	متابعة ما تم تنفيذه من الخطة دورياً وقياس مردود التدريب.																		
				+					+				+				+		+
5-2-1-4	العمل على توافر نمط للقيادة قائم على المشاركة حيث يتم استقصاء آراء مجتمع الكلية حول نمط القيادة ورفع تقارير إلى القيادة الأكاديمية بنتائج الاستقصاء.																		
				+					+				+				+		+
6-2-1-4	تطوير برامج التدريب ومراجعتها فى ضوء نتائج قياس أثر التدريب																		

				+				+				+				+				+
7-2-1-4	قياس أثر برامج التدريب على الأداء ووضع خطط التحسين.																			
				+				+				+				+				+
3-1-4	توافر كوادر بشرية قادرة على التميز والإبداع وملتزمة بالميثاق الأخلاقي للكلية والجامعة																			
1-3-1-4	تحديث ميثاق أخلاقي لجميع العاملين بالكلية ونشره وإعلانه																			
											+									
2-3-1-4	تطبيق قواعد تكفل العدالة وعدم التمييز وتوافر الممارسات التي تكفل ذلك.																			
	+				+				+			+				+				

3-3-1-4	إعداد نظام لاستقطاب الخبرات والكفاءات المتميزة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.																		
	+				+				+				+				+		
4-1-4	الإرتقاء بمستوى الجهاز الإداري.																		
1-4-1-4	تدريب الإداريين على ميكنة الخدمات المقدمة من الإدارات لخدمة الإداريين.																		
	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
2-4-1-4	تفعيل آلية تحديد الإحتياجات التدريبية للإداريين.																		
	+				+				+				+				+		
3-4-1-4	إعداد إحصائية بأنواع الدورات التدريبية للأدرايين.																		

				+				+				+				+			+
4-4-1-4	إعداد خطة تدريبية سنوية لتنمية المهارات الإدارية للأداريين.																		
	+				+				+				+				+		
5-4-1-4	قياس مردود نظام التقييم																		
				+				+				+				+			+
6-4-1-4	اتخاذ الإجراءات التصحيحية في ضوء تقارير الخبراء و المتخصصين																		
				+				+				+				+			+
5-1-4	تحقيق الكفاية والكفاءة في الموارد المالية والمادية																		

1-5-1-4	تطوير إجراءات الحفاظ على البيئة الآمنة للكلية																			
	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
2-5-1-4	عمل ندوات وورش عمل وإعداد نشرات ومطويات وأدلة إرشادية للتوعية																			
	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
3-5-1-4	استطلاع آراء المجتمع الداخلي للكلية عن مدى توافر مناخ صحى و نظيف بالمبنى للخروج بتوصيات وتنفيذها																			
	+				+				+				+				+			
4-5-1-4	متابعة تحقيق صلاحية المرافق من خلال الصيانة دورية																			
	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

5-5-1-4	وضع وتفعيل خطة لتنمية الموارد الذاتية للكلية تشتمل على استغلال الموارد المتاحة للكلية																		
								+				+						+	
6-5-1-4	إعداد نماذج التقدير الكمي عن مدى تناسب أعداد الطلاب مع موارد الكلية من خلال حصر المساحات المختلفة للكلية																		
								+				+						+	
6-1-4	تعزيز البنية التحتية والتكنولوجية والمعلوماتية																		
1-6-1-4	متابعة تطوير قواعد البيانات وتحديثها عن طريق تحديث قواعد بيانات أعضاء هيئة التدريس والمعاونين، والإداريين، والطلاب والخريجين.																		
	+						+				+						+		
2-6-1-4	متابعة تطوير آليات التواصل والتفاعل الإلكترونى مع الطلاب																		

			+				+				+				+				+
7-1-4	تطوير التجهيزات والمرافق الأكاديمية والتعليمية والخدمية والإدارية.																		
1-7-1-4	وضع وتنفيذ خطة لتطوير مكاتب أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري وتجهيزاتها.																		
			+				+				+				+				+
2-7-1-4	توفير الدعم لممارسة الأنشطة الطلابية من خلال الكلية لدعم الأنشطة الطلابية																		
	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
3-7-1-4	تطوير المعامل الطلابية والبحثية بكلية العلاج الطبيعى																		
			+				+				+				+				+

4-7-1-4	تحقيق صلاحية التجهيزات والتسهيلات التعليمية من خلال إبرام عقود صيانة دورية																		
	+				+						+				+				
5-7-1-4	متابعة تحديث موقع الكلية الإلكتروني.																		
	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
8-1-4	الآعتماد على المزيد من مصادر المعرفة الرقمية																		
1-8-1-4	تحويل بعض المقررات إلى مقررات إلكترونية																		
	+		+		+		+		+		+		+		+		+		
2-8-1-4	تدريب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية على إعداد المقررات الالكترونية وتدريسها بنظام إدارة المقررات إلكترونياً.																		

	+		+		+		+		+		+		+		+		+		+	
9-1-4	تعظيم الاستفادة من الإمكانيات المتاحة بالجامعة والكلية																			
1-9-1-4	عمل دراسة احتياجات المترددين على المكتبة																			
	+				+				+				+				+			
2-9-1-4	متابعة وتفعيل النظام الإلكتروني على موقع الكلية ليسمح للكلية بالتواصل مع الطلاب من خلال التفاعل المتزامن وغير المتزامن.																			
	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

نموذج فارغ لمتابعة الخطة الاستراتيجية

الأهداف الإستراتيجية	الأهداف التنفيذية	الانشطة التنفيذية	مسؤول تنفيذ	مؤشر نجاح (قابلة للقياس)	نسبة الانجاز (%)	مبررات عدم الانجاز (إن وجد)

اللجنة العليا:

فريق إعداد الخطة الاستراتيجية

الإشراف العام

أ.د/ صلاح صوان

عميد الكلية

أ.م.د/ شروق أحمد الشناوي

مدير وحدة ضمان الجودة

أ.م.د/ هبة محمد كمال

وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب

أ.م.د/ عبلة محمد حامد

قائم بعمل وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث

أ.م.د/ مها عبدالمنعم

قائم بعمل وكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع

اللجنة التنفيذية:

أ.د/ عبلة حامد	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث/ رئيس قسم ع.ط لأضطرابات الجهاز الدورى التنفسى و المسنين
أ.م.د/ هبة محمد كمال	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
أ.م.د/ مها عبد المنعم	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة / رئيس وحدة ع ط للجراحة
أ.م.د/ شروق الشناوي	مدير وحدة ضمان الجودة
أ.د/ سامي سعد	نقيب العلاج الطبيعى
أ.د/ محمد خلاف	رئيس قسم ع ط لأضطرابات الجهاز العضلى الحركى وجراحتها
أ.م.د/ شيماء أبو العزم	رئيس قسم العلوم الاساسية/رئيس وحدة الميكانيكا الحيوية
أ.م.د/ هاله عبد الجواد	رئيس قسم ع ط لأضطرابات النمو و التطور عند الأطفال

أ.م.د/ أمل السيد عبد الكريم	رئيس وحدة ع ط لأمراض النساء و التوليد و جراحتها
ا.م.د/ أسماء فوزي	منسق معيار التخطيط الإستراتيجي
م.م/ روفان محمد	مقرر لجنة التخطيط الإستراتيجي / مدرس مساعد بوحدة النسا
أ/ أمل أحمد حسين	ممثلاً عن الإداريين
عبداللطيف الخطيب	رئيس إتحاد الطلاب
د. أحمد عزت	ممثلاً عن الخريجين (دفعة 2005) / مدير إدارة العلاج الطبيعي بالجيزة

فريق عمل الخطة الاستراتيجية المعتمد من مجلس الكلية:

أ.م.د/ شيماء أبو العزم	رئيس الفريق
م م/ روفان محمد سعد	مدرس مساعد بوحدة النسا
مريم حسن أحمد	طالبة
هناء أحمد أحمد	طالبة
نهال عماد	طالبة

الخطة الاستراتيجية لكلية العلاج الطبيعى- جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا

2019-2024

النسخة الإلكترونية على الموقع التالى:

https://must.edu.eg/college-of-physical-therapy