



مذكرة للعرض على السيدة الأستاذ الدكتور/ عبير زكريا

قائم بعمل عميد كلية التمريض جامعة المنصورة

نتشرف أن نعرض علي سيادتكم دليل آليات ونظم العمل بكلية التمريض ٢٠٢٤ / ٢٠٢٥ لأعتماده.

لذا.....

نعرض الأمر على السيدة الأستاذ الدكتور/ عبير زكريا- قائم بعمل عميد الكلية ورئيس مجلس الكلية

لعرض الموضوع على مجلس الكلية للموافقة والاعتماد .

أ.د/ جوزفين عاطف

مدير وحدة ضمان الجودة والاعتماد

للعرض على مجلس الكلية

قرار مجلس الكلية بجلسته رقم (٩٩)

تاريخ ١٨ / ٨ / ٢٠٢٤



٢٨٥٢٣



دليل آليات ونظم العمل بكلية التمريض جامعة المنصورة

٢٠٢٥/٢٠٢٤

للعرض على مجلس الكلية

قرار مجلس الكلية بجلسته رقم (٢٢٩٤)
تاريخ ١٨ / ٨



٢٠٢٥



7- آلية التعامل مع العجز والفائض لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

أولاً: المقدمة:

يعد توافر العدد الكافي من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عنصراً أساسياً لضمان جودة العملية التعليمية و التدريب الإكلينيكي بكليات التمريض، حيث يرتب بشكل مباشر بكفاءة المخرجات التعليمية ومدى تحقيق المعايير الأكاديمية المعتمدة. و يؤدي وجود عجز أو فائض في هذه الكوادر الى اختلال في توازن الاعباء التدريسية، مما قد ينعكس سلباً على سير العملية التعليمية و جودة التدريب العملي والإشراف الأكاديمي . ومن هذا المنطلق و في إطار حرص كلية التمريض جامعة المنصورة على جودة العملية التعليمية ، تهدف هذه الآلية لتنظيم وضبط التعامل مع حالات العجز أو الفائض من أعضاء هيئة التدريس بما يتماشى مع المعايير القومية والعالمية للاعتماد الأكاديمي و بما يحقق الاستخدام الأمثل للطاقات البشرية ويحافظ على كفاءة العملية التعليمية.



ثانياً: الأهداف

تهدف هذه الآلية إلى تحقيق التوازن والفعالية في توزيع الكوادر الأكاديمية على مختلف الأقسام الكلية ، بما يضمن تحسين جودة العملية التعليمية والارتقاء بالمستوى الأكاديمي للمؤسسة. وتتمثل الأهداف الرئيسية في الآتي:

- تحقيق التوزيع الأمثل للموارد البشرية الأكاديمية، بما يضمن تغطية كافة الاحتياجات الفعلية للتخصصات والبرامج الأكاديمية المختلفة.
- رفع كفاءة العملية التعليمية من خلال سد العجز في التخصصات التي تعاني من نقص في أعضاء هيئة التدريس أو الهيئة المعاونة، مع الاستفادة المثلى من الفائض الموجود في بعض الأقسام الأخرى.
- تحقيق العدالة والتوازن بين الأقسام في توزيع أعضاء هيئة التدريس، بناءً على معايير موضوعية واحتياجات فعلية، بما يساهم في تحسين بيئة العمل الأكاديمية.
- دعم جهود ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي، من خلال الالتزام بالمعايير الخاصة بنسبة أعضاء هيئة التدريس إلى أعداد الطلاب، وتوفير الكوادر المؤهلة في التخصصات المعتمدة.
- تعزيز التخطيط الأكاديمي طويل المدى، وتحديد أولويات التعيين أو النقل أو النذب بناءً على دراسات تحليلية لاحتياجات الأقسام والكلية.
- تقليل الاعتماد على أعضاء هيئة التدريس غير المتفرغين أو المنتدبين، من خلال تغطية الاحتياجات الداخلية أولاً، بما يعزز من استقرار العملية الأكاديمية.
- رفع كفاءة استخدام الموارد المالية والبشرية، من خلال تقليل الهدر الناتج عن وجود فائض غير مستغل، أو الاستعانة بأعضاء هيئة تدريس من خارج المؤسسة دون حاجة فعلية.
- تحقيق المرونة في مواجهة التغيرات الأكاديمية أو الإدارية، مثل استحداث برامج دراسية جديدة أو الزيادة في أعداد الطلاب، عبر إعادة توزيع الكوادر بسرعة وكفاءة.

ثالثاً: تعريف العجز والفائض الأكاديمي:

العجز الأكاديمي:

هو النقص الفعلي في عدد أعضاء هيئة التدريس أو الهيئة المعاونة بالكلية أو يقسم معين، مقارنةً بالاحتياجات الفعلية المحددة وفقاً للمعايير الأكاديمية المعتمدة (مثل نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى عدد الطلاب، عدد المقررات الدراسية، الخطط الدراسية المعتمدة، ومعايير الجودة)، بما يؤثر سلباً على سير العملية التعليمية أو البحثية أو الإدارية داخل الوحدة الأكاديمية.

الفائض الأكاديمي:

هو الزيادة في عدد أعضاء هيئة التدريس أو الهيئة المعاونة في الكلية أو يقسم معين عن الاحتياجات الفعلية المعتمدة وفقاً للتخصصات والخطط الدراسية، بما يؤدي إلى تدني كفاءة توزيع الموارد البشرية وقد يشكل عبئاً إدارياً أو مالياً على المؤسسة، ويؤثر على مبدأ العدالة في التوزيع بين الوحدات الأكاديمية.



رابعاً: الجهات المسؤولة عن تنفيذ الآلية

- صيد الكلية
- وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب
- وكيل الكلية لشؤون الدراسات العليا
- وحدة ضمان الجودة
- رؤساء الأقسام الأكاديمية
- الموارد البشرية.

خامساً: الخطوات و الإجراءات التفصيلية للتعامل مع العجز والفائض الأكاديمي

(أ) الخطوات والإجراءات التفصيلية للتعامل مع العجز:

1. رصد وتحليل العجز:
 - مراجعة الجداول الدراسية وخطط البرامج الأكاديمية كل فصل دراسي.
 - مقارنة عدد المقررات المطلوب تدريسها بعدد أعضاء هيئة التدريس المتاحين فعلياً.
 - تحديد التخصصات الدقيقة التي تعاني من عجز.

2. الإجراءات قصيرة المدى:

- إعادة توزيع أعضاء هيئة التدريس داخل الأقسام وفقاً للتخصصات.
- الاستعانة بأعضاء الهيئة المعاونة ممن يحملون مؤهلات دراسات عليا.
- التعاقد مع أساتذة زائرين مؤقتاً.
- تفعيل التعليم الإلكتروني وتقنيات المحاضرات المصورة لتغطية بعض المقررات.
- تقديم طلب رسمي للجامعة لسد العجز بالتعيين أو النقل.

3. الإجراءات طويلة المدى:

- رفع احتياجات التعيين أو التعاقد إلى الجامعة.
- فتح باب الابتعاث والتدريب في التخصصات النادرة.
- تحديث الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية بناء على التوسع الأكاديمي.

ب: الخطوات والإجراءات التفصيلية للتعامل مع الفائض

1. تحليل أسباب الفائض:

- مقارنة الطاقة التدريسية الفعلية مع العبء الأكاديمي.

- التحقق من ارتباط الفائض بالتخصصات أو الدرجات العلمية الأكاديمية.

2. أليات الاستفادة:

- توجيه الفائض إلى الإشراف على مشروعات التخرج والأنشطة الطلابية.
- إشراكهم في الإشراف الأكاديمي ومتابعة الخريجين.
- إتاحة فرص بحثية إضافية ضمن خطة الكلية البحثية.
- تكليفهم بمهام إدارية أو تطويرية بالكلية.
- المشاركة في اللجان المختلفة بالكلية.
- إعارتهم أو نديهم لكليات أو جامعات أخرى تعاني من العجز.
- تدريبهم على برامج تطوير مهني لتأهيلهم لمهام جديدة.

سادساً: أدوات المتابعة والتقييم

- تجري مراجعة دورية كل فصل دراسي من قبل المسؤولين (اجتماعات مراجعة نصف سنوية لمراجعة فعالية الآلية).
- إعداد تقارير نصف سنوية عن توزيع وتكليفات أعضاء هيئة التدريس.
- قياس رضا الأقسام الأكاديمية عن التوزيع القائم.
- تحليل سنوي لاحتياجات الموارد البشرية.



- قياس مؤشرات الأداء (نسبة تغطية المقررات، معدل العجز، كفاءة الاستفادة من الفائض).
- تقديم مقترحات للتحسين المستمر.

سابعا: التوافق مع معايير الاعتماد

تسهم هذه الآلية في تلبية متطلبات جهات الاعتماد المحلية والدولية، مثل (NAQAAE) الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (CCNE – Commission on Collegiate Nursing Education). هيئات الاعتماد الدولية في مجال التمريض مثل لكفاءة العاملين في قطاع التمريض (WHO) دليل منظمة الصحة العالمية

ثامنا: الجدول الزمني لتنفيذ الآلية

الجهة المسؤولة	التوقيت	الإجراء
الأقسام العلمية	أول أسبوع من كل فصل دراسي	حصر العجز والفائض ورفع تقرير نهائي للإدارة العليا
عميد الكلية + وكلاء الكلية	الأسبوع الثاني	إعداد خطة التوزيع (إعادة توزيع الأعباء التدريسية)
الأقسام العلمية + الإدارة العليا	الأسبوع الثالث	تنفيذ الإجراءات
وحدة الجودة	نهاية الفصل الدراسي	التقييم والمتابعة الدورية

خاتمة:

تعد هذه الآلية جزءاً من سياسة الجودة الشاملة بكلية التمريض، وتهدف إلى ضمان جاهزية الكلية للاستجابة الفعالة لمتطلبات التعليم والتطوير المهني، محلياً ودولياً، مع تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية وفقاً لأفضل الممارسات.

8- آلية الحفاظ على الكفاءات من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

أولاً: المقدمة:

تُعد تنمية والحفاظ على الكفاءات الأكاديمية والبحثية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من المرتكزات الجوهرية لضمان جودة التعليم والبحث العلمي والارتقاء بخدمات الرعاية الصحية التمريضية. تستند هذه الآلية إلى معايير وتوصيات جهات عالمية (مثل منظمة الصحة العالمية WHO ، منظمة اليونسكو UNESCO ، رابطة كليات التمريض الأمريكية AACN) ، إضافةً إلى سياسات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي المصرية، بهدف صياغة إطار مؤسسي مستدام يدعم جذب الكفاءات وتطويرها والاحتفاظ بها. إن التزام كلية التمريض – جامعة المنصورة بتطبيق هذه الآلية يعكس حرصها على تنمية رأس المال البشري وتعزيز ريادتها الأكاديمية والصحية محلياً ودولياً.

ثانياً: الأهداف:

تهدف هذه الآلية إلى:

- استقطاب الكفاءات المتميزة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بما يلبي احتياجات الكلية الحالية والمستقبلية
- تعزيز الاستقرار الوظيفي والرضا المهني لضمان استمرارية العطاء الأكاديمي والبحثي
- رفع مستوى الأداء الأكاديمي والبحث العلمي بما يتوافق مع المعايير الوطنية والدولية