خطة برنامج إدارة الأعمال للتعامل مع العجز والفائض
في أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

الجهة المسؤولة	القسم العلمي
نطاق التطبيق	برنامج إدارة الاعمال
دورية المراجعة	مراجعة سنوية، أو عند حدوث تغيرات جوهرية في أعداد الطلاب أو البرامج أو القوى البشرية
طبيعة الوثيقة	خطة تنظيمية للتخطيط والمتابعة واتخاذ الإجراءات التصحيحية

١. المقدمة والغاية من الخطة

انطلاقًا من التزام برنامج إدارة الأعمال بمعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، وبما يضمن ملاءمة أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة مع أعداد الطلاب وطبيعة البرامج والتخصصات العلمية، تعتمد هذه الخطة إطارًا منظمًا لرصد حالات العجز أو الفائض وتحليلها والتعامل معها بصورة استباقية. وتهدف الخطة إلى تحقيق التوازن الكمي والنوعي في القوى البشرية الأكاديمية، وضمان استمرارية العملية التعليمية بكفاءة، مع تعظيم الاستفادة من الخبرات والطاقات المتاحة وعدم هدرها.

الهدف العام

ضمان توافر الكفاية العددية والتخصصية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، بما يتوافق مع النسب والمعايير المعتمدة، ويسهم في جودة التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع والدعم الطلابي.

الأهداف التفصيلية

1. إنشاء آلية دورية للتنبؤ باحتياجات البرنامج من الكوادر الأكاديمية وفق أعداد الطلاب والخطط الدراسية والتخصصات.
2. الكشف المبكر عن حالات العجز أو الفائض، وتحديد طبيعتها وحجمها وأولويات التعامل معها.
3. ضمان التوزيع المتوازن للأعباء التدريسية والإشرافية والبحثية والخدمية.
4. استثمار الفائض في أنشطة ذات قيمة مضافة تخدم جودة العملية التعليمية والبحث العلمي والمجتمع.
5. توفير بدائل مرحلية ومستدامة لمواجهة العجز، مع بناء صف ثانٍ من الكوادر الأكاديمية.

الموقع الإلكتروني للبرنامج: https://imsedueg.com/business-management-department/

فيسبوك البرنامج: https://www.facebook.com/share/1H2Vzrbu4G/

6. إرساء منظومة للمتابعة والتقييم تعتمد على مؤشرات أداء قابلة للقياس والمراجعة.

٢. نطاق التطبيق والأسس الحاكمة

نطاق التطبيق

تُطبق هذه الخطة على برامج إدارة الأعمال، وتشمل أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، مع مراعاة اختلاف طبيعة التخصصات والمقررات والأعباء التدريسية والإشرافية والبحثية.

الأسس الحاكمة

1. الالتزام بالنسب والمعايير الصادرة عن الجهات التنظيمية والاعتمادية ذات الصلة.
2. الربط بين التخطيط للقوى البشرية والخطة الدراسية وأعداد الطلاب والتخصصات المطلوبة.
3. الاستناد إلى بيانات محدثة وموثقة عند تقدير الاحتياجات واتخاذ القرارات.
4. تحقيق العدالة والشفافية في توزيع الأعباء والاستفادة من الكفاءات.
5. تقديم الحلول الداخلية والتنظيمية المناسبة قبل اللجوء إلى حلول التعيين أو الانتداب.
6. المراجعة الدورية للخطة وقياس أثر الإجراءات المتخذة وإجراء التحسين المستمر.

٣. منهجية رصد وتحليل العجز والفائض

تُنفذ عملية الرصد والتحليل في دورة تخطيطية منتظمة تسبق بداية العام الدراسي، وتُحدّث كلما طرأت تغيرات مؤثرة. وتتضمن المراحل الآتية:

م	المرحلة	المدخلات الرئيسة	المخرجات المتوقعة
١	تجميع البيانات	أعداد الطلاب المسجلين، الخطة الدراسية، المقررات والشُعب، التخصصات، الأعباء المعتمدة، القائمون بالعمل، الإعارات والإجازات والانتدابات.	قاعدة بيانات محدثة للقوى البشرية والاحتياجات الأكاديمية.
٢	تقدير الاحتياج	حجم التدريس والإشراف والخدمات الأكاديمية المطلوبة بكل قسم وتخصص.	تقدير عددي ونوعي للاحتياج الفعلي.
٣	تحليل الفجوة	مقارنة الاحتياج الفعلي بالقوى البشرية المتاحة، مع مراعاة التخصص والدرجة العلمية والخبرة.	تحديد الفائض أو العجز وتصنيفه حسب الأولوية.
٤	اختيار البدائل	دراسة البدائل التنظيمية والمؤقتة والمستدامة، وتقدير أثر كل بديل.	خطة إجراءات محددة بمسؤوليات وتوقيتات.
٥	المتابعة والتقويم	متابعة التنفيذ وقياس المؤشرات وتحليل الانحرافات.	تقرير متابعة وتوصيات للتحسين والتحديث.

٤. إجراءات التعامل مع الفائض

عند ثبوت وجود فائض كمي أو تخصصي، تُوجَّه الطاقات المتاحة إلى أنشطة أكاديمية وبحثية ومؤسسية ذات قيمة مضافة، مع الحفاظ على عدالة توزيع الأعباء وعدم الإخلال بجودة الأداء، وذلك من خلال ما يأتي:

أولًا: المجال التعليمي والأكاديمي

1. إعادة توزيع الأعباء التدريسية بين الأقسام أو البرامج التي يوجد بها احتياج، بشرط توافق التخصص والكفاءة العلمية.
2. تطبيق التدريس التشاركي أو توزيع وحدات المقرر بين أكثر من عضو وفق توصيف واضح للمسؤوليات ونواتج التعلم.
3. توسيع قاعدة الإشراف على مشروعات التخرج بما يحسن جودة المتابعة ويزيد فرص الدعم الفردي للطلاب.

الموقع الإلكتروني للبرنامج: https://imsedueg.com/business-management-department/

فيسبوك البرنامج: https://www.facebook.com/share/1H2Vzrbu4G/

4. زيادة الساعات المكتبية وبرامج الإرشاد الأكاديمي والدعم التعليمي، مع إعطاء أولوية للطلاب المتعثرين وذوي الاحتياجات الخاصة.

ثانيًا: المجال البحثي والتطوير المهني

1. توجيه الأعضاء للمشاركة في الخطط البحثية والمشروعات المشتركة والنشر العلمي والمؤتمرات داخل المعهد وخارجه.
2. إشراكهم في برامج التنمية المهنية وورش العمل وتطوير المقررات وطرق التقويم ومصادر التعلم.

ثالثًا: المجال المؤسسي وخدمة المجتمع

1. المشاركة في أعمال الجودة واللجان الأكاديمية والاعتماد وتحديث الوثائق وقواعد البيانات.
2. الإشراف المباشر على الأنشطة الطلابية ودعم المبادرات الثقافية والعلمية.
3. المشاركة في برامج خدمة المجتمع والتدريب والاستشارات التي يقدمها المعهد.

٥. إجراءات مواجهة العجز

أولًا: التخطيط الاستراتيجي للقوى البشرية

1. إعداد خطة خمسية للقوى البشرية الأكاديمية تُحدد الاحتياجات المتوقعة حسب الأقسام والتخصصات والدرجات العلمية، وتُراجع سنويًا.
2. تحديث خطة تعيين المعيدين في ضوء احتياجات المعهد والتغيرات في أعداد الطلاب والبرامج.
3. تحديد الأولويات الحرجة التي قد تؤثر في تنفيذ الخطة الدراسية أو استيفاء معايير الجودة.

ثانيًا: الاستقطاب والتعيين

1. استقطاب العناصر المتميزة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وفق احتياجات فعلية ومعايير اختيار معلنة.
2. نشر إعلانات التوظيف من خلال القنوات الرسمية والمهنية الملائمة، والتواصل مع الجامعات والمعاهد ذات الصلة.
3. تقديم حوافز مادية وعينية وجوائز تميز تسهم في جذب الكفاءات والاحتفاظ بها.
4. تشجيع تعيين أوائل الخريجين المؤهلين ليكونوا نواة مستقبلية للهيئة المعاونة وأعضاء هيئة التدريس.

ثالثًا: الحلول المؤقتة وإعادة التوزيع

1. الاستعانة بالانتداب الجزئي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة كحل مرحلي، مع التحقق من الكفاءة والتخصص والالتزام.
2. الاستفادة من الكفاءات المتاحة في الأقسام الأخرى عند توافق التخصص وعدم الإخلال بأعبائها الأساسية.
3. إعادة تنظيم الجداول والشُعب والأعباء بصورة مؤقتة بما يحافظ على جودة التدريس وحقوق الطلاب.

رابعًا: بناء القدرات والإحلال الوظيفي

1. تقديم الدعم الأكاديمي والإداري للمدرسين المساعدين، ومتابعة تقدمهم في إنجاز رسائل الدكتوراه خلال المدد النظامية.
2. تشجيع المعيدين على التسجيل في الدراسات العليا، وتيسير مشاركتهم في الأنشطة العلمية والبحثية.
3. إعداد خطط إحلال وتعاقب وظيفي لـلتخصصات الأكثر عرضة للعجز.

منسق المعيار	منسق البرنامج	مدير البرنامج
أ.م.د/ احمد عبالفتاح شلبي	د/ ولاء نجيب	أ.م.د/ احمد عبالفتاح شلبي
_____	_____	_____