



جامعة سوهاج  
كلية الطب البشرى



# خطة تنمية الموارد الذاتية

٢٠٢٠/٢٠١٥

## خطة تنمية الموارد الذاتية للكلية

### مقدمة:

تعتبر الموارد المالية لأى مؤسسة تعليمية الأساس الذى تعتمد عليه المؤسسة لتنفيذ كافة سياساتها وخططها والمتمثلة فى سياسات العملية التعليمية، البحث العلمى، خدمة المجتمع وتنمية البيئة، وعليه فانه لابد من توفير وضخ الاعتمادات المالية الكافية والملائمة لتنفيذ هذه السياسات.

## مجموعة عمل أعداد الخطة:

### أولاً : مجموعة ادارة الخطة :

- |   |                                    |
|---|------------------------------------|
| عميد الكلية                               | - أ.د/ أنيس السيد محمد             |
| وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب         | - أ.د/ محمد ثروت محمود             |
| وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث | - أ.د./ محمد أحمد محمود علم الدين  |
| وكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع    | - أ.د./ مصطفى عبد الخالق عبد اللاه |
| مدير وحدة ضمان الجودة                     | - أ.د/ سامر أحمد الصاوى            |

### ثانياً : مجموعة تنفيذ الخطة :

- |                                  |                               |
|----------------------------------|-------------------------------|
| مشرف وحدة تنمية الموارد الذاتية  | د./ احمد ابراهيم الدسوقى      |
| عضو وحدة تنمية الموارد الذاتية   | ط./ محمد عبد الحميد على       |
| عضو وحدة تنمية الموارد الذاتية   | ط/ اسامة عبد الرؤوف فهيم      |
| عضو وحدة تنمية الموارد الذاتية   | ط./ ناهد فتح الله فهمى        |
| عضو وحدة تنمية الموارد الذاتية   | ط./ عصام عبد الرحيم عبد العال |
| مدير عام حسابات الكلية           | السيد/ محمد على               |
| مدير عام حسابات المستشفى الجامعي | السيد/ رزق ابراهيم احمد       |

## أولاً: نبذة عن الكلية:

تم افتتاح الكلية عام ١٩٩٢، و بدأت الدراسة بمرحلة البكالوريوس رسميا في بداية العام الدراسي ١٩٩٢-١٩٩٣ كإحدى كليات فرع سوهاج من جامعة أسيوط وذلك وفقا للقرار الوزاري رقم ١٤٢ لسنة ١٩٧٦ وتم فصل الكلية عن جامعة أسيوط وتبعيتها لجامعة جنوب الوادي بداية من ٢ يناير ١٩٩٥ كما تم تخريج أول دفعة خريجين فى فبراير ١٩٩٦ وقد انفصلت الكلية حديثا عن جامعة جنوب الوادي و أصبحت إحدى كليات جامعة سوهاج بداية من أول أغسطس ٢٠٠٦م.

وتمتد منطقة خدمة الكلية من جنوب محافظة أسيوط شمالا حتى جنوب محافظة أسوان جنوبا وتخدم ما يقارب عشرة ملايين نسمة هم تعداد سكان هذه المحافظات.

## ثانياً: الافتراضات الأساسية لخطة تنمية الموارد الذاتية:

تبنى خطة الكلية لتنمية الموارد الذاتية على مجموعة من الافتراضات:

١. ايمان كل من ادارتى الجامعة والكلية بتنمية الموارد المالية الذاتية كسبيل وحيد للنهوض بمستوى الموارد أداء المؤسسة.
٢. تعاون كل من ادارتى الجامعة والكلية فى دعم تنفيذ برامج وأنشطة الخطة.
٣. توافر موارد بشرية مدربة كافية لتنفيذ الخطة.
٤. مشاركة جميع العاملين بكافة المستويات من أعضاء هيئة تدريس ومعاونيهم وجهاز ادارى فى تنفيذ ما جاء بالخطة.
٥. الالتزام بإتباع معايير واضحة فى تنفيذ الخطة.
٦. الاستعانة بالتقييم الدورى لمدى تنفيذ ما جاء بالخطة من خلال مراجعيين خارجيين و استشاريين داخليين.

## ثالثاً: منهجية اعداد الخطة:

تقوم خطة الكلية لتنمية الموارد الذاتية -كجزء من الخطة الإستراتيجية- على منهجية "التحليل المستقبلى" Prospective Analysis"، وتكمن أهمية هذه المنهجية فى قدرتها على تحليل البيئة الخارجية للكلية لمعرفة الفرص والتهديدات المحتملة، وتحليل البيئة الداخلية لتحديد نقاط القوة والضعف ، سعياً نحو احداث التكامل بين جميع الانشطة لتنفيذ استراتيجية الكلية وتحقيق رؤيتها المستقبلية وغاياتها الاستراتيجية، كما أنها تمدنا بأساس سليم لاتخاذ القرارات الاستراتيجية وفقاً للمعايير المحددة، وتعتبر مدخلاً أساسياً للتخطيط الاستراتيجى للكلية فى علاقتها بسوق العمل واحتياجات التنمية المجتمعية وحركة المستجدات فى القطاع الطبى على المستوى العالمى.

وتستند منهجية "التحليل المستقبلى" - من حيث كونها مطالعة للمستقبل - على "منهج النظم" ويقوم هذا المنهج على أسلوب تفكير منظم قادر على دراسة منظومة البيئة الداخلية للكلية وعلاقتها مع منظومة البيئة الخارجية والخروج باليات

اتخاذ القرارات الاستراتيجية بناء على اساس علمي مدروس متعلق بواقع الكلية الداخلي والخارجي.

### الاجراءات التى اتخذت عند اعداد الخطة:

تم اعداد خطة تنمية الموارد الذاتية لكلية الطب البشرى - جامعة سوهاج حسب الاجراءات التالية:

### المرحلة الأولى: التأصيل المؤسسى والتوعية:

١. تشكيل مجموعة عمل اعداد خطة تنمية الموارد الذاتية بالكلية كاحدى مجموعات العمل التابعة لفريق التخطيط الاستراتيجى بالكلية.
٢. توعية أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالكلية بمفهوم تنمية الموارد الذاتية، ومنهجيته، ودور كل من المشاركين فى اعداد الخطة.

### المرحلة الثانية: تحليل الوضع الراهن:

تم اتباع الآليات والوسائل العلمية لجمع البيانات وعمل الاحصائيات وتحليلها للوصول الى تحليل الوضع الراهن لكل الأقسام العلمية، من حيث التخصصات الاكاديمية، والامكانات والقدرات المتاحة، وآليات تحقيق تلك الحالة المبتغاه، بما يكفل توفير عدد من التصورات والخيارات المرغوبة والممكنة لتحقيق رؤية الكلية وغاياتها وأهدافها الاستراتيجية، وقد تم ذلك فى اطار دراسة متكاملة للبيئة الخارجية والبيئة الداخلية وفق لمنهجية التحليل البيئى الرباعى (SWOT)، حيث تم تحديد عناصر القوة والضعف و الفرص والتهديدات للكلية لتصميم المصفوفة الرباعية للوضع الراهن للخروج بالصياغة المناسبة لرؤية و لرسالة الكلية وتحديد الاهداف الاستراتيجية والسياسات والاستراتيجيات المالية المتبعة والخطط التنفيذية اللازمة لتعزيز نقاط القوة واستغلال الفرص لتقوية نقاط الضعف وتقادي التهديدات والوصول الي المستوى المستهدف لاداء الكلية مما يضمن الحصول على الاعتماد المستمر طبقا للمعايير الموضوعه والمعلنة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

### المرحلة الثالثة: صياغة الاحتياجات المالية:

بناء على نتائج تحليل الوضع الراهن، وما تم من تبنى الكلية للمعايير الأكاديمية القومية، وفى ضوء رؤية ورسالة الكلية، تم تحديد الاحتياجات المالية.

### المرحلة الرابعة: تحديد الغايات والأهداف والسياسات المالية:

تم تحديد السياسات والغايات والأهداف الاستراتيجية للكلية بناء على ما تم الوصول اليه من نتائج التحليل البيئي لتحقيق رسالة الكلية.

### المرحلة الخامسة: صياغة الخطة التنفيذية لتنمية الموارد:

- تم وضع مجموعة من برامج العمل المختلفة والتي يمكن من خلالها تحقيق الغايات وأهداف خطة تنمية الموارد

- تم تحديد الأنشطة اللازمة لتحقيق كل هدف، كما تم تحديد مسئولية التنفيذ، والمدى الزمنى لها، وقد روعى فى ذلك الاستفادة من عناصر القوة، والفرص المتاحة.

### المرحلة السادسة: صياغة خطة المتابعة والتقييم:

تم تحديد مسئولية متابعة الأنشطة ومؤشرات الأداء وأدوات التحقق لكل نشاط بخطة تنمية الموارد الذاتية.

### **تحليل الوضع الراهن:**

وباجراء دراسة لتحليل الوضع الراهن باستخدام اسلوب (SWOT) شاركت فيها كافة الأطراف المعنية داخل الكلية (أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين والطلاب) وخارجها (مسئولى ادارة التخطيط والموازنة بالجامعة، ومديرية الشؤون الصحية وممثلين عن مديري مستشفيات وزارة الصحة والتأمين الصحى ومنظمات العمل المدنى)، تبين أن الوضع الراهن للموارد المادية لكلية طب سوهاج يعتمد على:

- اعتمادات واردة من موازنة الدولة: وتمثل المصدر الرئيسى للصرف.
- موارد ذاتية للكلية: وتعتمد على موارد الوحدات ذات الطابع الخاص والمتمثلة فى:

١. وحدة تحسين الخدمة بالمستشفى الجامعى (مرفق رقم ٢"لائحة إنشاء الوحدة")
  ٢. وحدة جراحة اليد والجراحات الميكروسكوبية
  ٣. وحدة مركز السموم الإكلينيكية.
  ٤. وحدة أمراض التخاطب.
  ٥. وحدة جراحات الرأس والوجه والعيوب الخلقية للأطفال.
- ويتم الصرف منها على:

- أ- دعم العملية التعليمية: حيث أن المستشفى يمثل الشريان الحيوى الذى تتم من خلاله العملية التعليمية لكل من طلاب المرحلة الأولى وطلاب الدراسات العليا، كما يتم من خلاله تنفيذ برامج التعليم الطبي المستمر لتدريب شباب الأطباء العاملين في مختلف قطاعات الخدمة الصحية بالمجتمع المحيط.
- ب- دعم العملية البحثية: حيث أن المستشفى تجرى به العديد من الأبحاث العلمية
- ت- دعم عملية خدمة المجتمع: من خلال الخدمات العلاجية التى يقدمها المستشفى الجامعى للمجتمع المحيط، كما يتم من خلاله تنفيذ العديد من القوافل الطبية (الوقائية والتشخيصية والعلاجية) لخدمة هذا المجتمع.

### حجم الإنفاق من مصدري الموارد المالية:

يبين الجدول المرفق (رقم ٣) نسبة المستخدم من الموارد الذاتية: إلى إجمالى المخصصات المالية الحكومية خلال العام المالى ٢٠١٤/٢٠١٥.

### **تحليل الاحتياجات:**

وبالنظر الى الاحتياجات الفعلية للكلية لتتمكن من الصرف على كافة الأنشطة فى العملية التعليمية، البحث العلمى، خدمة المجتمع وتنمية البيئة فاننا نجد أن الموضح بالخطه التى أعدتها ادارة التخطيط والموازنة بالجامعة يمثل الاحتياجات الفعلية للكلية وقد كانت اجمالى الاستثمارات المطلوبة لهذه الخطه حوالى ٢ مليون جنيه مصرى موزعة على كافة الأنشطة.

### **تحديد الفجوة:**



تم اعتماد مبلغ..... من موازنة الدولة، وبالتالي مطلوب سد باقى الميزانية من خلال الموارد الذاتية للكلية، وهى تمثل نسبة الـ ٤٠% الأخرى من المبالغ المطلوبة لتنفيذ الخطة الموضوعية.

## الخطة التنفيذية لخطة تنمية الموارد الذاتية

مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسؤولية التنفيذ	المدة الزمنية					البيات التنفيذ	الأنشطة	الهدف	الغاية
		٢٠/١٩	١٩/١٨	١٨/١٧	١٧/١٦	١٦/١٥				
الانتهاء من تشكيل مجالس الادارات الانتهاء من اعتماد اللوائح من مجلس الجامعة الانتهاء من اعتماد الأمر من الوزارة	مجلس الكلية عميد الكلية رئيس الجامعة					×	-وضع اللوائح -تشكيل مجالس إدارات - اعتماد اللوائح من مجلس الكلية - اعتماد اللوائح من مجلس الجامعة - اعتماد الأمر من الوزارة	-إستكمال تفعيل: ١-مركز علاج السموم الإكلينيكية ٢-وحدة التعلم الالكتروني ٣-وحدة التعليم الطبي المستمر ٤-وحدة التدريب ٥-وحدة معمل الأبحاث المركزي ٦- وحدة مكافحة العدوى. ٧-مركز الصحة الإنجابية	إستكمال تفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص	تعظيم موارد الكلية الذاتية

زيادة فاعلية الوحدات القائمة	- صرف جزء من الموارد كحوافز لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.	- تطبيق لوائح هذه الوحدات -اعتماد القرارات من مجلس الكلية							
تطبيق لائحة متدرجة للصرف	ربط المكافآت بمستويات الانتاج والانجاز.	عميد الكلية	×	×	×	×	×	×	×
توعية الهيئات والمؤسسات المعنية بالخدمات التي تقدمها الوحدات ذات الطابع الخاص ومميزات هذه الخدمات	- عمل إعلانات لهذه الوحدات داخل الجامعة. -زيارة المؤسسات المعنية بهذه الخدمات. -عمل إعلانات عامة لهذه الوحدات	مجالس ادارة الوحدات	×	×	×	×	×	×	×
صرف جزء من الموارد كحوافز	عميد الكلية	×	×	×	×	×	×	×	×
صرف حوافز متدرجة	عميد الكلية	×	×	×	×	×	×	×	×
زيادة أعداد المتعاقدين مع الوحدات القائمة	مجالس ادارة الوحدات	×	×	×	×	×	×	×	×

<p>- الهدايا المقدمة من الشركات والهيئات للكلية مثل الأجهزة والمعدات ومستلزمات التشغيل</p> <p>- الدعم المادى من الشركات والهيئات للمؤتمرات العلمية التى تنظمها الكلية ومختلف أقسامها</p> <p>- دعم الشركات والهيئات لحضور أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم للمؤتمرات العلمية</p>	الادارة العليا	×	×	×	×	×	<p>- عمل نشرات عن الكلية وأقسامها وأنشطتها المختلفة</p> <p>- إرسال خطابات نشر إلى مؤسسات القطاع الخاص المختلفة بالمنطقة</p> <p>- إعداد دوريات عن أنشطة الكلية، ومميزاتها</p>	<p>- مخاطبة مؤسسات القطاع الخاص (الإنتاجية والخدمية) لدعم سياسات الكلية</p>	تشجيع القطاع الخاص على دعم سياسات الكلية	
---	----------------	---	---	---	---	---	--	---	--	--

التبرع بمبالغ مالية تخصم من السادة أعضاء هيئة التدريس لحساب جمعية الدعم الطلابي	لجنة تنمية الموارد	×	×	×	×	×	إقناع أعضاء هيئة التدريس توقيع اقرارات بالموافقة على الخصم من المرتبات إقناع أعضاء هيئة التدريس بالتبرع بالكتب والمراجع لمكتبة الكلية	- ندوة لنشر الفكر بين أعضاء هيئة التدريس	دعم أعضاء هيئة التدريس لكليتهم
التبرع بمبالغ مالية توضع فى حساب الكلية	لجنة تنمية الموارد  الإدارة العليا	×	×	×	×		- إقناع الخريجين - فتح حساب لتلقى التبرعات - تحفيز أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من خريجي الكلية لتشجيع إنشاء الرابطة	- ندوة لنشر الفكر بين الخريجين  - دعم إنشاء رابطة الخريجين  - دعم أنشطة رابطة الخريجين معنويا	دعم الخريجين لكليتهم

	الإدارة العليا	×	×	×	×	×	- إشتراك الكلية كعضو إعتبارى فى مجلس إدارة رابطة الخريجين وتوفير مقر للجمعية وإحتضان أنشطتها.	واقناع الأعضاء بنشر فكر التبرع للكلية بين الخريجين		
--	----------------	---	---	---	---	---	--	--	--	--

### خطط التقييم والمتابعة للخطط التنفيذية على امتداد فترة الخطة:

ستقوم الكلية بتنفيذ آليتين لعمليتى التقييم والمتابعة وهما:

١- آلية عامة: تقوم بتنفيذ IFEM ، EFEM.

٢-آلية تفصيلية: تقوم بتنفيذ النماذج التالية من استمارات المتابعة.

جامعة سوهاج  
كلية الطب البشرى

مرفق رقم (1): تقرير متابعة تنفيذ الخطة التنفيذية لخطة تنمية الموارد الذاتية لعام ..... / .....  
إدارة/ قسم/ وحدة: تنمية الموارد الذاتية

الغاية (الاستراتيجية): تعظيم موارد الكلية الذاتية

الهدف التنفيذي رقم ( ) :

المستهدف رقم ( ) :

ملاحظات ومقترحات	مستوى الأداء			المخرجات الفعلية	المخرجات المتوقعة	الإطار الزمني ربع سنوي				مسئول التنفيذ	الأنشطة الفرعية
	١	٢	٣			٤	٣	٢	١		

ملاحظة: مستوى ٣: فوق ٨٠% - مستوى ٢: ٦٠% إلى أقل من ٨٠% - مستوى ١: أقل من ٦٠%



## مرفق رقم (٢): قرار الاعتماد من مجلس الكلية

- تم اعتماد خطة ٢٠٠٨/٢٠١٣ من مجلس الكلية بالقرار رقم (٧١٥٢) بجلسته رقم (١٨٢) والمنعقدة بتاريخ ١٤/٩/٢٠٠٩.
- بعد تحديثها لتصبح (٢٠١٠/٢٠١٥) تم اعادة اعتمادها بقرار مجلس الكلية رقم (٧٧١٩) بجلسته رقم (١٩٦) المنعقدة بتاريخ ١٠/٧/٢٠١٠.
- بعد تحديثها لتصبح (٢٠١٥/٢٠٢٠) تم اعادة اعتمادها بقرار مجلس الكلية رقم (٧٣٤) بجلسته رقم (٢٧٢) المنعقدة بتاريخ ٢٥/٧/٢٠١٥.
-