



جامعة نجران

وكالة الجامعة للتطوير و الجودة

مقترح آلية لدعم التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس

مقدمة:

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله وبعد :

يشهد مجال التعليم العالي تنافساً شديداً بين مؤسسات التعليم المحلية والعالمية، أوجده التطور الحديث في أساليب التدريس واستخدامات تقنيات المعلومات؛ لذا فإن من أهم مقومات هذا التغير تميز أعضاء هيئة التدريس وكفاءاتهم العلمية والعملية، حيث يعد عضو هيئة التدريس أهم ركائز نجاح العملية التعليمية، وتحقيق رسالة الجامعة في جوانبها المتعددة، فهو العنصر الفاعل والرئيس في جودة البرامج والأنشطة التعليمية، وأداؤه المتميز ينعكس إيجابياً على المؤسسة التعليمية.

وتعتمد الجودة لمؤسسة التعليم العالي على نوعية أعضاء هيئة التدريس بها ، لأن عضو هيئة التدريس المتميز يضع البرامج والمناهج المتطورة التي تهدف إلى ضمان خريج متميز وقوي، وفتح قنوات اتصال بينه وبين بيئته المحيطة حتى يمكن أن يكون شريكاً فاعلاً في برامج التنمية الوطنية، والإسهام في البحث والتنقيب العلمي من أجل المساهمة في تقديم الرؤى العلمية لحل مشكلات التنمية.



و لكي يكون تميز عضو هيئة التدريس مضموناً فإن هناك حاجة ماسة لتهيئة الدعائم والمقومات التي تمكن عضو هيئة التدريس من الاستجابة والاستيعاب الكامل لحاجة المرحلة الحالية والمستقبلية.

الآلية المقترحة لدعم التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة

التدريس بالجامعة

أولاً : إعداد برنامج تطوير أعضاء هيئة التدريس:

أسباب الحاجة لتطوير أعضاء هيئة التدريس

١. حاجة أعضاء هيئة التدريس للعمل المستمر في مراجعة المناهج لتعديلها نحو الأفضل والمساهمة الفعّالة في التنمية البشرية.
٢. اعتبار التدريس الجامعي مهنة إذ يتطلب مهارات قائمة على المعرفة النظرية ويتطلب تدريباً وتعليماً عالياً.
٣. ارتفاع عدد الطلاب مع نقص أعداد أعضاء هيئة التدريس الأمر الذي تحتاج معه الجامعة للعمل نحو الإفادة المثلي من أساتذتها.
٤. سرعة التغير العلمي ،مما يتطلب تنمية مؤسسة جادة لأعضاء هيئة التدريس ليتمكنوا من أداء رسالتهم، والاستعداد العلمي والمهني الفاعل للمستقبل لكل تحولاته ومشكلاته .



٥. ضرورة استمرار الثقة بالجامعة من خلال زيادة كفاءة أعضاء هيئة التدريس وتنظيم برامج تنمية ترفع من مستوى أدائهم المهني.

أهداف البرنامج :

يهدف برنامج تطوير الممارسات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس إلى المساهمة في تطوير الأداء الأكاديمي بوجه عام والنهوض به من أجل رفع كفاية مخرجات الجامعة وعلى وجه التحديد يسعى البرنامج إلى تحقيق الأهداف التالية:

١. تحديد المحاور الرئيسية لتطوير أعضاء هيئة التدريس في جوانب التدريس، وبناء وتطوير المناهج والبرامج الدراسية، و الخبرات البحثية، و الممارسات القيادية والإدارية، وتطوير التخصص، ومهارات تقنية المعلومات لديهم، والتقييم بصفة عامة.
٢. بناء إطار متكامل لأبرز احتياجات النمو المهني الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس (أستاذ – أستاذ مشارك – أستاذ مساعد) في كل محور من المحاور الرئيسية.
٣. المساهمة في تقديم رؤى ومقترحات عن البرنامج و دوافعه وأسس وأساليب تنفيذه والأفراد الموجه إليهم، وخصائص المشاركين فيه وطرق تقويمه ومقومات نجاحه، يمكن أن تساعد جهات التطوير في مؤسسة التعليم العالي في اتخاذ قرار التطوير المناسب.



دوافع تصميم برنامج التطوير :

١. الحاجة لدى بعض أعضاء هيئة التدريس إلى تطوير ممارساتهم للارتقاء بأدائهم التعليمي والتدريسي والبحثي و المعلوماتي والقيادي.
٢. مطالبة الجامعة بتحقيق الجودة والتميز في برامجها وهذا يتطلب تطوير مستمراً لعضو هيئة التدريس وإتاحة الفرصة له في الارتقاء بمهاراته .
٣. التحديات التي تتطلب تطوير وتسحين ظروف العاملين في الجامعة وإتاحة الفرص المناسبة لتطوير المهارات التي تتطلبها أدوارهم العلمية والمهنية والإدارية.
٤. قلة إشراك أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات العلمية التي تسهم بشكل فاعل في نموهم الأكاديمي.

أسس ومعايير تصميم برنامج التطوير :

١. ضرورة توظيف تقنية المعلومات في أنشطة التطوير.
٢. التركيز على تطوير فن التدريس في الجامعة.
٣. التركيز على جوانب واستراتيجيات بناء وتطوير المناهج والبرامج الدراسية .
٤. الاهتمام بقضايا التطوير الإداري والقيادي وخصوصاً للقيادات الأكاديمية (رؤساء أقسام – وكلاء – عمداء - .. الخ) .
٥. الاهتمام بقضايا التقويم الشامل الذي يشخص الواقع وينطلق إلى التطوير الهادف.
٦. التركيز على إكساب عضو هيئة التدريس مهارات التطوير الذاتي والتخصصي.



أساليب تنفيذ برنامج التطوير:

١. تشجيع أعضاء هيئة التدريس على تكثيف نشاطهم للمشاركة في المؤتمرات العلمية على المستويين الإقليمي و العالمي على زيادة حضورهم وتسهيل إجراءات حضورهم.
٢. تشجيع القيام بزيارات سنوية في الإجازات لزيارة جامعات وكليات ومعامل تقوم بأبحاث مماثلة.
٣. استثمار وجود أعضاء هيئة تدريس متعاقدين وخصوصاً المتميزين منهم للاستفادة من خبراتهم.
٤. تنظيم إجازات التفرغ العلمي للاستفادة منها في إكساب عضو هيئة التدريس مهارات لتنمية أدائه العلمي والأكاديمي.
٥. عقد الندوات واللقاءات العلمية الدورية التي تسهم في نمو عضو هيئة التدريس.
٦. دعوة أساتذة لهم خبرة في مجال تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس لعقد محاضرات وإجراء ورش عمل تخصص لأعضاء هيئة التدريس.
٧. تنظيم دورات تمهيديه لأعضاء هيئة التدريس الجدد الملتحقين حديثاً بهيئة التدريس.
٨. تكثيف إجراء المزيد من البحوث والدراسات التي تتناول مباشرة مجالات ومحاور التطوير الأكاديمي.
٩. إيفاد عدد من أعضاء هيئة التدريس للتدريب خارج الجامعة لفترات محددة حسب نوعية البرنامج.



١٠. تطوير برامج علمية وبحثية بين الجامعة و مؤسسات خارجية تركز على قضايا التطوير الأكاديمي لعضو هيئة التدريس، وعقد لقاءات بين الأقسام و العمادات والإدارات العليا لمناقشة مقترحات تطويرية أو مشكلات تعوق التطوير.

١١. تنظيم دورات تدريبية سنوية متخصصة في مجالات ومحاور التطوير الأكاديمي المختلفة لأعضاء هيئة التدريس .

١٢. إقامة مشاريع تطويرية مهنية على المستوى العربي هدفها رفع المستوى العلمي بين الأكاديميين الجامعيين.

١٣. تنفيذ برامج تطوير مهنية منتظمة تتبناها الأقسام العلمية في الجامعة .

١٤. عقد ورش عمل صيفية مستمرة لإطلاع عضو هيئة التدريس بالتطورات المستجدة في تخصصه.

الجهاز المسؤول عن تنفيذ البرنامج .

- وكالة الجامعة للتطوير.
- مراكز و عمادات التطوير الأكاديمي.
- وحدات التطوير الأكاديمي.
- مشرفي وحدات الجودة ذوي التخصصات المتعددة و الخبرات المتنوعة .
- أعضاء هيئة التدريس وفقاً لتخصصاتهم المناسبة للمجالات والمحاور المطروحة.



آليات تنفيذ البرنامج:

- تحديد الاحتياجات التدريبية (عقد ورش عمل عن المهارات الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس وجمع المؤشرات عن الاحتياجات الفعلية) .
- تحديد المهارات الأساسية للفئات المختلفة (مصفوفة المهارات) .
- ترجمة المهارات إلى مجموعة من البرامج التدريبية الموجهة لكل مستوى أكاديمي.
- تحديد المواصفات المطلوبة لمراكز التدريب.
- إعداد إستراتيجية عامة وخطة عمل تنفيذية.
- وضع معايير اختيار المرشحين للتدريب كمنسقين تدريب
- تدريب المرشحين كمنسقين للأنشطة التدريبية بالجامعة .
- متابعة إنشاء وتجهيز المراكز التدريبية .
- إعداد المواد العلمية والأدلة التدريبية .
- إعداد البرامج التنفيذية للبرامج التدريبية.
- متابعة التنفيذ .
- متابعة التقييم الدوري.
- قياس المخرجات النهائية .
- تقييم الإنجازات من أجل الاستمرارية.
- تحديد مدى فاعلية البرنامج (من بيانات المتابعة المصاحبة للتنفيذ) .
- كتابة التقرير الختامي.
- استخلاص الآثار الضمنية والتوصيات لضمان استمرارية البرنامج .



ثانياً: استحداث جائزة التميز لأعضاء هيئة التدريس

الآلية المقترحة: إطلاق برنامج جائزة التميز الأكاديمي

الهدف من الجائزة:

في إطار الاهتمام الدائم للجامعة برفع كفاءات منسوبيها من أعضاء هيئة التدريس، وتحفيزهم للارتقاء بأنفسهم وتحسين أدائهم؛ لتحقيق التميز وجودة المخرجات، ونشر ثقافة التميز بين منسوبي الجامعة وتعميمها من جهة، وإبراز عضو هيئة التدريس المتميز وتقديره من جهة أخرى.

المستهدف بالجائزة :

أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران.

طبيعة برنامج الجائزة :

يعد البرنامج المظلة الرسمية المنظمة لجائزة التميز بأنواعها المتعددة، ويشرف على البرنامج وكالة للتطوير والجودة ، و يعين أحد أعضاء هيئة التدريس المتميزين أميناً للجائزة بتكليف من معالي مدير الجامعة، يتولى مسؤولية البرنامج، ولجانه التنفيذية.

وهذه الجائزة سنوية؛ وتعتبر عن تقدير واعتراف الجامعة بجهود عضو هيئة التدريس وتميزه في التدريس الجامعي، والإشراف العلمي، وخدمة الجامعة، وخدمة المجتمع.



وتمنح هذه الجائزة للمتميز بعد تحقيق المرشح لعدد من المعايير المعتمدة،
وتعلن الجائزة خلال حفل سنوي يرعاه معالي مدير الجامعة.

أهداف برنامج الجائزة :

يهدف برنامج جائزة جامعة نجران للتميز إلى :

- إبراز أعضاء هيئة التدريس المتميزين، والاعتراف بتميزهم، وتقديرهم.
- تحفيز وحدات الجامعة من كليات وأقسام أكاديمية على تفعيل آليات تقييم منسوبيها من أعضاء هيئة التدريس.
- شحذ همم منسوبي الجامعة بمختلف تخصصاتهم على العطاء والانتماء.
- إيجاد بيئة أكاديمية تنافسية في الجامعة.
- حث أعضاء هيئة التدريس بالجامعة على تطوير كفاءاتهم المختلفة باستمرار
- تشجيع الاهتمام بالإنتاج العلمي، والإشراف العلمي والتميز في أساليب التدريس.
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس على المساهمة في خدمة المجتمع.

أنواع الجائزة :

١- جائزة عضو هيئة التدريس المتميز :

وهي جائزة سنوية تمنح على مستوى الجامعة لعضو هيئة التدريس المتميز في كافة جوانب ومعايير الجائزة، في التدريس الجامعي والإشراف العلمي وخدمة الجامعة و خدمة المجتمع، يقوم معالي مدير الجامعة باختيار الفائز لهذه الجائزة من بين أفضل ثلاثة مرشحين ترفع أسماؤهم من قبل اللجنة المركزية للجائزة.



٢- جائزة التميز في التدريس الجامعي:

وهي جائزة سنوية تمنح على مستوى الجامعة لعضو هيئة التدريس المتميز في كافة أنشطته التعليمية (التدريسية) و جهوده المستمرة في تحسين أدائه وتطويره للارتقاء به إلى التميز من خلال استخدامه الأساليب الأكثر فاعلية في التدريس.

ويتولى تطوير معايير الجائزة، ودراسة ملفات المرشحين، والفرز الأولي للمرشحين عمادة التطوير و الجودة بالجامعة، وهي التي توصي بأفضل ثلاثة مرشحين للجنة المركزية للجائزة.

٣- جائزة التميز في الإشراف العلمي:

وهي جائزة سنوية تمنح على مستوى الجامعة لعضو هيئة التدريس الذي يتميز في الإشراف العلمي على طلاب الدراسات العليا (رسائل الماجستير، والدكتوراه)، ويساهم في تحقيق رسالة الجامعة بفاعلية في هذا المجال.

ويتولى تطوير معايير الجائزة، و دراسة ملفات المرشحين والفرز الأولي للمرشحين عمادة الدراسات العليا بالجامعة، وهي التي توصي بأفضل ثلاثة مرشحين للجنة المركزية للجائزة.

٤- جائزة التميز في خدمة الجامعة:

وهي جائزة سنوية تمنح على مستوى الجامعة لعضو هيئة التدريس المتميز في شتى الأنشطة التي تخدم الجامعة ورسالتها من جهة، وإبراز دورها في مجالات تخصصها محلياً وعالمياً من جهة أخرى.



ويتولى تطوير معايير الجائزة، و دراسة ملفات المرشحين والفرز الأولي للمرشحين عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وهي التي توصي بأفضل ثلاثة مرشحين للجنة المركزية للجائزة.

٥- جائزة التميز في خدمة المجتمع:

وهي جائزة سنوية تمنح على مستوى الجامعة لعضو هيئة التدريس المتميز في عطائه للمجتمع في مختلف المجالات، و تحقيق دور الجامعة في خدمة الوطن.

ويتولى تطوير معايير الجائزة، و دراسة ملفات المرشحين والفرز الأولي للمرشحين عمادة مركز خدمة المجتمع بالجامعة، وهي التي توصي بأفضل ثلاثة مرشحين للجنة المركزية للجائزة.

آليات الترشيح

١- استيفاء كافة النماذج اللازمة للترشيح والمتاحة في صورة ورقية وإلكترونية، وهي:

- استمارة الترشيح بكافة حقولها.
- تقرير الأداء الوظيفي.
- نتائج استطلاع آراء الطلاب حول المقرر والمدرس.
- نسخة من توصيف المقررات التي قام بتدريسها مع نماذج أسئلة الاختبارات وثلاثة من تكاليف الطلاب.

٢- الترشيح من مجلس القسم بعد استيفاء شروط الترشيح، وتحديد نوع الجائزة التي يتم الترشيح لها.



٣- رفع ملفات المرشحين إلى مجلس الكلية لاعتمادها، و رفعها إلى أمانة برنامج جائزة التميز التابع لوكالة الجامعة للتطوير و الجودة ، وذلك في موعد أقصاه الأسبوع الثالث من بداية الفصل الدراسي الثاني من كل عام.

شروط الترشيح

- ١- أن يكون المرشح من منسوبي الجامعة وعلى رأس العمل خلال الفصل الذي يتم ترشيحه فيه.
- ٢- أن يكون المرشح أحد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة المعينين على وظائف رسمية على رتبة (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ).
- ٣- أن يكون المرشح قد أمضى عاما دراسياً على رأس العمل بالجامعة.
- ٤- يجوز للحاصل على الجائزة الترشح مرة ثانية بعد مضي عاما دراسياً من تاريخ حصوله عليها.
- ٥- أن يكون المرشح قد قام بالتدريس خلال الفترة المشترطة للترشيح بما لا يقل عن وحدة دراسية واحدة.
- ٦- أن يكون المرشح يدرّس وحدة دراسة واحدة على الأقل بالقسم العلمي عند ترشيحه.
- ٧- أن يتقدم المرشح للحصول على جائزة واحدة فقط، ولا يحق له تغيير ذلك بعد رفع توصية مجلس الكلية إلى أمانة برنامج الجائزة.



٨- يرشح مجلس القسم مرشحاً واحداً فقط لكل جائزة.

السمات العامة للمرشح

يجب أن يتصف المرشح للجائزة بالسمات الآتية:

- ١- الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم و ضوابطها.
- ٢- التواصل مع زملائه، في مجال تخصصه، وتبادل الخبرات معهم.
- ٣- استخدام طرق التدريس الحديثة واستخدام الوسائل التقنية.
- ٤- إجادة استخدام مختلف أشكال مصادر التعلم.
- ٥- التواصل الفعال مع الطلاب في مجال التخصص.
- ٦- الجدية والإخلاص والتفأؤل في أداء عمله.
- ٧- القدرة على التطوير الذاتي العلمي و المهني والبحثي.
- ٨- تأكيد أهمية القيم في العمل الأكاديمي



ثالثاً: استقطاب أعضاء هيئة تدريس متميزين و باحثين متميزين

الآلية المقترحة: دعم برامج الجامعة بأعضاء هيئة تدريس وباحثين متميزين

١. وضع خطة لرفع كفاءة معايير اختيار وتعيين أعضاء هيئة التدريس من خلال تحديد معايير نوعية عالية لاختيار واستقطاب وتعيين أعضاء هيئة تدريس وباحثين متميزين بالجامعة و ترشيح لجان متخصصة لاختيار واستقطاب وتعيين أعضاء هيئة التدريس.

٢. جذب نخبة من الكفاءات الوطنية المتميزة، وأساتذة وخبراء أجانب متميزين عالمياً في تخصصات الجامعة من خلال بذل جهود مكثفة لاستقطاب أعضاء هيئة تدريس مؤهلين أكاديمياً لا سيما أولئك الذين لديهم ذخيرة غنية من الأبحاث والدراسات النوعية المتميزة، ومحاولة جذبهم عبر مؤسسات التوظيف الموثوقة ، أو من خلال زيارات قصيرة إلى دول الجامعات المشهورة بكفاءاتها العلمية العالية.

٣. تنويع مصادر الاستقطاب من مدارس مختلفة؛ بهدف التنويع في اتجاهات ومصادر المعلومات والخبرات.

٤. انتقاء أفضل أعضاء هيئة التدريس في مهارات التدريس وتمييزهم في مجال التدريس.

٥. انتقاء أفضل أعضاء هيئة التدريس في البحث العلمي وتمييزهم في مجال البحث العلمي.

٦. استقطاب الكفاءات المميزة الوطنية و الموهوبة للعمل في الجامعة ضمن كادر أعضاء هيئة التدريس وباحثين في مجالات تخصصات برامج الجامعة ، ثم إعدادهم من خلال برامج ابتعاث المعيدين والمحاضرين من خلال إنشاء برنامج للتمويل الكافي



للابتعاث يستجيب لاحتياجات الكليات الملحة من أعضاء هيئة التدريس خلال السنوات القادمة.

7. مراجعة احتياجات الكليات لأعضاء هيئة التدريس المتفرغين والمتعاونين بصورة منتظمة للتأكد من جودة الأداء التدريسي والالتزام بالمهام الأكاديمية واستمرارية الحاجة لخدماتهم.