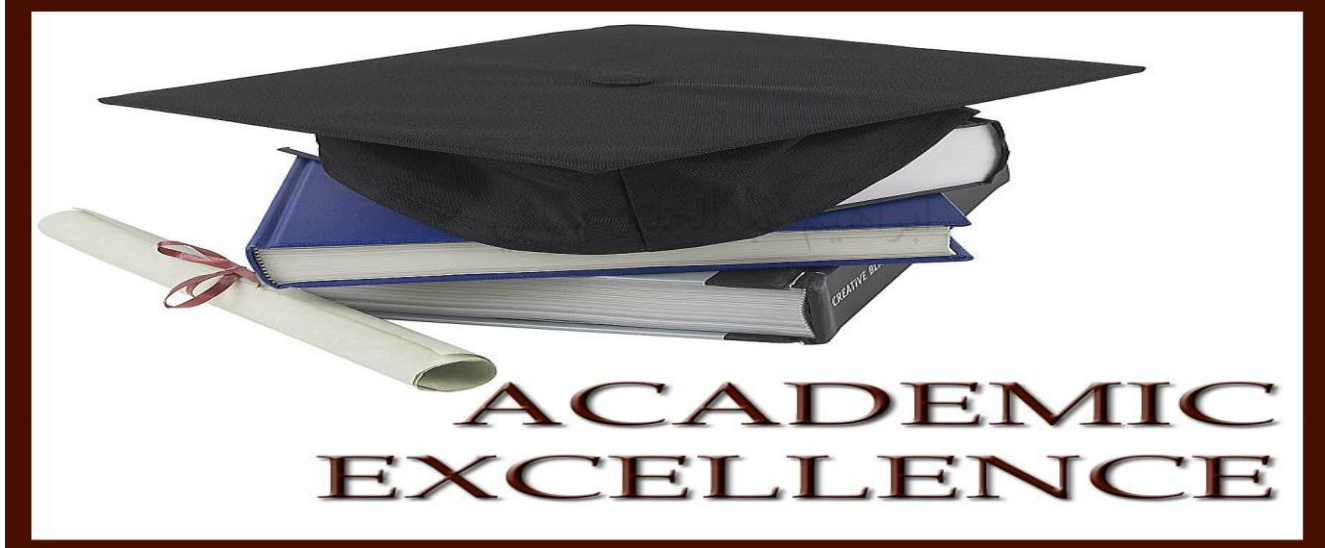


سلسلة آليات الاعتماد الأكاديمي (٩)

آلية دعم التميز الأكاديمي والمبادرات والمقترحات التطويرية لأعضاء هيئة التدريس



إعداد

وكالة الكلية للتطوير والجودة
ابراهيم عبدالحليل يماني
الرياض

٢٠٢٠/هـ ١٤٤٢ م

١ (١-٢) إدارة البرنامج تشجع إدارة البرنامج والمبادرات والمقترحات التطويرية . (١٥-١-٢)

مقدمة:

يشهد مجال التعليم تنافساً شديداً بين مؤسسات التعليم المحلية والإقليمية والعالمية، أوجده التطور الحديث في أساليب التدريس واستخدامات تقنيات المعلومات؛ لذا فإن من أهم مقومات هذا التغيير تميز أعضاء هيئة التدريس وكفاءاتهم العلمية والعملية، حيث يعد عضو هيئة التدريس أهم ركائز نجاح العملية التعليمية، وتحقيق رسالة الجامعة ورسالة الكلية ورسالة البرنامج الأكاديمي الذي ينتمي له في الجوانب المتعددة، فهو العنصر الفاعل والرئيس في جودة البرامج والأنشطة التعليمية، وأدائه المتميز ينعكس إيجابياً على المؤسسة التعليمية.

ابراهيم عبدالجليل يمانى

وتعتمد الجودة لمؤسسة التعليم على نوعية أعضاء هيئة التدريس بها ، لأن عضو هيئة التدريس المتميز يضع البرامج والمناهج المتطورة التي تهدف إلى ضمان خريج متميز ، وفتح قنوات اتصال بينه وبين بيئته المحيطة حتى يمكن أن يكون شريكاً فاعلاً في برامج التنمية الوطنية، والإسهام في البحث 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.

أولاً : إعداد برنامج تطوير أعضاء هيئة التدريس:

أسباب الحاجة لتطوير أعضاء هيئة التدريس

1. حاجة أعضاء هيئة التدريس للعمل المستمر في مراجعة المناهج لتعديلها نحو الأفضل والمساهمة الفعالة في التنمية البشرية.
2. اعتبار التدريس الجامعي مهنة إذ يتطلب مهارات قائمة على المعرفة النظرية ويتطلب تدريباً وتعليماً عالياً.
3. ارتفاع عدد الطلاب مع نقص أعداد أعضاء هيئة التدريس الأمر الذي تحتاج معه البرامج الأكاديمية للعمل نحو الإفادة المثلي من أساتذتها.
4. سرعة التغيير العلمي ، مما يتطلب تنمية مؤسسية جادة لأعضاء هيئة التدريس ليتمكنوا من أداء رسالتهم، والاستعداد العلمي والمهني الفاعل للمستقبل لكل تحولاته ومشكلاته .
5. ضرورة استمرار الثقة بالكلية والقسم العلمي من خلال زيادة كفاءة أعضاء هيئة التدريس وتنظيم برامج تنموية 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 البرامج الأكاديمية وعلى وجه التحديد يسعى البرنامج إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. تحديد المحاور الرئيسية لتطوير أعضاء هيئة التدريس في جوانب التدريس، وبناء وتطوير المناهج والبرامج الدراسية، والخبرات البحثية، و الممارسات القيادية والإدارية، وتطوير التخصص، ومهارات تقنية المعلومات لديهم، والتقويم بصفة عامة. الجليل يمانى
2. بناء إطار متكامل لأبرز احتياجات النمو المهني الأكاديمي لهيئة التدريس (أستاذ - أستاذ مشارك - أستاذ مساعد - محاضر - معيد) في كل محور من المحاور الرئيسية.
3. 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 في اتخاذ قرار التطوير المناسب.

دوافع تصميم برنامج التطوير :

1. الحاجة لدى بعض أعضاء هيئة التدريس إلى تطوير ممارساتهم للارتقاء بأدائهم التعليمي والتدريسي والبحثي و المعلوماتي والقيادي.
2. مطالبة الكلية والأقسام العلمية بتحقيق الجودة والتميز في برامجها وهذا يتطلب تطوير مستمراً لعضو هيئة التدريس وإتاحة الفرصة له في الارتقاء بمهاراته .
3. التحديات التي تتطلب تطوير وتحسين ظروف أعضاء هيئة التدريس في الكلية والأقسام العلمية ، وإتاحة الفرص المناسبة لتطوير المهارات التي تتطلبها أدوارهم العلمية والمهنية والإدارية.
4. ضعف إشتراك أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات العلمية التي تسهم بشكل فاعل في نموهم الأكاديمي.

أسس ومعايير تصميم برنامج التطوير :

1. ضرورة توظيف تقنية المعلومات في أنشطة التطوير.
2. التركيز على تطوير فن التدريس في الكلية والأقسام العلمية. اني
3. التركيز على جوانب واستراتيجيات بناء وتطوير المناهج والبرامج الدراسية .
4. الاهتمام بقضايا التطوير الإداري والقيادي وخصوصاً للقيادات الأكاديمية (رؤساء أقسام - وكلاء -.. الخ) .

5. الاهتمام بقضايا التقويم الشامل الذي يشخص الواقع وينطلق إلى التطوير الهادف.
6. التركيز على إكساب عضو هيئة التدريس مهارات التطوير الذاتي والتخصصي.

أساليب تنفيذ برنامج التطوير:

1. تشجيع أعضاء هيئة التدريس على تكثيف نشاطهم للمشاركة في المؤتمرات العلمية على المستويين الإقليمي و العالمي على زيادة حضورهم وتسهيل إجراءات حضورهم.
2. تشجيع القيام بزيارات سنوية في الإجازات لزيارة كليات وأقسام علمية ومعامل تقوم بأبحاث مماثلة.
3. استثمار وجود أعضاء هيئة تدريس متعاقدين وخصوصاً المتميزين منهم للاستفادة من خبراتهم.
4. تنظيم إجازات التفرغ العلمي للاستفادة منها في إكساب عضو هيئة التدريس مهارات لتنمية أدائه العلمي والأكاديمي.
5. عقد الندوات واللقاءات العلمية الدورية التي تسهم في نمو عضو هيئة التدريس.
6. دعوة أساتذة لهم خبرة في مجال تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس لعقد محاضرات وإجراء ورش عمل تخصص لأعضاء هيئة التدريس.
7. تنظيم دورات تمهيديه لأعضاء هيئة التدريس الجدد الملتحقين حديثاً بهيئة التدريس.
8. تكثيف إجراء المزيد من البحوث والدراسات التي تتناول مباشرة مجالات ومحاور التطوير الأكاديمي.
9. إيفاد عدد من أعضاء هيئة التدريس للتدريب خارج الجامعة لفترات محددة حسب نوعية البرنامج.
10. تطوير برامج علمية وبحثية بين الكلية وأقسامها العلمية و مؤسسات خارجية تركز على قضايا التطوير الأكاديمي لعضو هيئة التدريس، وعقد لقاءات بين الأقسام لمناقشة مقترحات تطويرية أو مشكلات تعوق التطوير.
11. تنظيم دورات تدريبية سنوية متخصصة في مجالات ومحاور التطوير الأكاديمي المختلفة لأعضاء هيئة التدريس .
12. إقامة مشاريع تطويرية مهنية على المستوى العربي هدفها رفع المستوى العلمي بين الأكاديميين الجامعيين.
13. تنفيذ برامج تطوير مهنية منتظمة تتبناها الأقسام العلمية في الكلية .
14. عقد ورش عمل صيفية مستمرة لإطلاع عضو هيئة التدريس بالتطورات المستجدة في تخصصه.

الجهاز المسؤول عن تنفيذ البرنامج .

- وكالة الكلية للتطوير والجودة.
- وكالة الكلية للشؤون التعليمية.
- وكالة الكلية للدراسات العليا والبحث العلمي.
- رؤساء الأقسام العلمية.
- 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 التدريبية) .
- ترجمة المهارات إلى مجموعة من البرامج التدريبية الموجهة لكل مستوى أكاديمي.
- تحديد المواصفات المطلوبة لمراكز التدريب.
- إعداد إستراتيجية عامة وخطة عمل تنفيذية. الجليل يماني
- وضع معايير اختيار المرشحين للتدريب كمنسقين تدريب
- تدريب المرشحين كمنسقين للأنشطة التدريبية بالكلية .
- 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. ابراهيم عبدالجليل يماني
- تحديد مدى فاعلية البرنامج (من بيانات المتابعة المصاحبة للتنفيذ) .
- كتابة التقرير الختامي.
- استخلاص الآثار 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 للكلية وأقسامها العلمية برفع كفاءات منسوبيها من أعضاء هيئة التدريس، وتحفيزهم للارتقاء بأنفسهم وتحسين أدائهم؛ لتحقيق التميز وجودة المخرجات، ونشر ثقافة التميز بين منسوبي الكلية وأقسامها العلمية، وتعميمها من جهة، وإبراز عضو هيئة التدريس المتميز وتقديره من جهة أخرى.

المستهدف بالجائزة:

أعضاء هيئة التدريس في أقسام كلية العلوم الاجتماعية - جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

طبيعة برنامج الجائزة:

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

وهذه الجائزة سنوية؛ وتعتبر عن تقدير واعتراف الكلية 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 يريعه معالي مدير الجامعة.

أهداف برنامج الجائزة:

يهدف برنامج جائزة كلية العلوم الاجتماعية للتميز إلى:

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

١- جائزة عضو هيئة التدريس المتميز :

وهي جائزة سنوية تمنح على مستوى الكلية لعضو هيئة التدريس المتميز في كافة جوانب ومعايير الجائزة، في التدريس الجامعي والإشراف العلمي وخدمة الجامعة و خدمة المجتمع، يقوم عميد الكلية 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 الكلية 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 بوكالة الكلية للشؤون التعليمية بالتعاون مع وكالة الكلية للتطوير والجودة ، وهي التي توصي بأفضل ثلاثة مرشحين للجنة المركزية للجائزة.

٣- جائزة التميز في خدمة الجامعة:

وهي جائزة سنوية تمنح على مستوى الكلية 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 بوكالة الكلية للتطوير والجودة، وهي التي توصي بأفضل ثلاثة مرشحين للجنة المركزية للجائزة.

٤- جائزة التميز في خدمة المجتمع:

وهي جائزة سنوية تمنح على مستوى الكلية 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 بوكالة الكلية للتطوير والجودة، وهي التي توصي بأفضل ثلاثة مرشحين للجنة المركزية للجائزة.

ابراهيم عبدالجليل يمانى

^٢ مع ضرورة تشجيع مبادرات أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في جائزة التميز البحثي بفرعيها (جائزة الباحث المتميز – جائزة البحث المتميز) التي تنظم سنوياً على مستوى الجامعة.

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 الدراسي.
 - نسخة من ملف المقرر الدراسي لأحد المقررات التي قام بتدريسها عضو هيئة التدريس .
- 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 الكلية للتطوير والجودة ، وذلك في موعد أقصاه الأسبوع الثالث من بداية الفصل الدراسي الثاني من كل عام.

شروط الترشيح

- ١- أن يكون المرشح من منسوبي الكلية 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 عاماً دراسياً على رأس العمل بالجامعة.
- ٤- يجوز للحاصل على الجائزة الترشح مرة ثانية بعد مضي عاماً دراسياً من تاريخ حصوله عليها.
- ٥- أن يكون المرشح قد قام بالتدريس خلال الفترة المشترطة للترشيح .
- ٦- أن يتقدم المرشح للحصول على جائزة واحدة فقط، ولا يحق له تغيير ذلك بعد رفع توصية مجلس الكلية إلى أمانة برنامج الجائزة.
- ٧- 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.

^٣ يتم الاستفادة من نماذج الترشيح لجائزة التميز البحثي التي تطلقها عمادة البحث العلمي بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية سنوياً ، وتطويرها بما يتلاءم مع أنواع الجوائز المقدمة.

- ٤- إجادة استخدام مختلف أشكال مصادر التعلّم.
- ٥- التواصل الفعال مع الطلاب في مجال التخصص.
- ٦- الجدية والإخلاص والتفاؤل 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 الكلية بأعضاء هيئة تدريس و باحثين متميزين

١. وضع خطة لرفع كفاءة معايير اختيار وتعيين أعضاء هيئة التدريس من خلال تحديد معايير نوعية عالية لاختيار واستقطاب وتعيين أعضاء هيئة تدريس و باحثين متميزين و ترشيح لجان متخصصة لاختيار واستقطاب وتعيين أعضاء هيئة التدريس.
٢. جذب نخبة من الكفاءات الوطنية المتميزة، وأساتذة وخبراء متميزين في تخصصات أقسام الكلية من خلال بذل جهود مكثفة لاستقطاب أعضاء هيئة تدريس مؤهلين أكاديمياً لا سيما أولئك الذين لديهم خبرات في الأبحاث والدراسات النوعية المتميزة، ومحاولة جذبهم عبر مؤسسات التوظيف الموثوقة ، أو من خلال زيارات قصيرة إلى دول الجامعات المشهورة بكفاءاتها العلمية العالية.
٣. تنوع مصادر الاستقطاب من مدارس مختلفة؛ بهدف التنوع 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 الكلية ضمن كادر أعضاء هيئة التدريس و باحثين في مجالات تخصصات برامج الكلية ، ثم إعدادهم من خلال برامج ابتعاث المعيدين والمحاضرين.
٧. مراجعة احتياجات أقسام الكلية لأعضاء هيئة التدريس المتعاونين بصورة منتظمة للتأكد من جودة الأداء التدريسي والالتزام بالمهام الأكاديمية واستمرارية الحاجة لخدماتهم.

ابراهيم عبدالجليل يمانى