

آلية الجذب والحفاظ على هيئة التدريس بالبرنامج إصدار - 2020

الإعتمادات:

عميد الكلية	مدير وحدة ضمان الجودة	المدير الأكاديمي للبرنامج	منسق البرنامج

إعتمادات المجالس الحاكمة:

جلسة رقم (.....) بتاريخ (.....)	مجلس إدارة البرنامج
جلسة رقم (.....) بتاريخ (.....)	لجنة إدارة البرنامج
جلسة رقم (.....) بتاريخ (.....)	مجلس الكلية:

الغرض

- وضعت إدارة البرنامج هذه الآلية بالتنسيق مع وحدة ضمان الجودة بالبرنامج لضمان الحفاظ على أعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم المنسوبين للبرنامج ومنع تسربهم الوظيفي لأي سبب مثل (الاستقالة أو النقل أو الإنتدابات لجهات أخرى أو)، مع جذب المزيد من هيئة التدريس

أولاً: وسائل الحفاظ على أعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم:

- يلتزم البرنامج بتطبيق عدد من الاستراتيجيات الهادفة إلى إسقاط هيئة التدريس ومعاونيهم، وتنميتهم وتحفيزهم، ورفع كفاءتهم ولإطلاق طاقتهم، والمحافظة عليهم، وهي:

- 1- رفع مستوى الحوافز المادية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لتوفير حياة كريمة، بتوفير مصادر ذاتية تمويل غير تقليدية.
- 2- تشجيع ثقافة بيئة العمل الداعمة لضمان الولاء للبرنامج/ الكلية، ودعم الشعور بالانتماء إليه.
- 3- توفير فرص التدريب والتطوير لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- 4- تطبيق سياسات تسمح بالتعلم، والتعرف إلى أفضل الممارسات، والإنجازات المتفوقة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في مجال العمل على نطاق واسع (محلي ودولي)
- 5- صياغة سياسة عادلة في تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من قبل الرؤساء وتطبيق نماذج التقويم الذاتي لأداء الأعضاء
- 6- تطبيق منهجية التظلم الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- 7- تحديد متطلبات التواصل الفاعل بين الكلية/ البرنامج وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- 8- تطبيق سياسات تسمح بالإتصال، والحوار الإيجابي، وإبداء الرأي.
- 9- تطبيق سياسات إتاحة حرية التصرف، واتخاذ القرارات، والوصول للمعلومات، ومسامحة الأخطاء المرتكبة نتيجة الاجتهاد.
- 10- تنظيم نشاطات إجتماعية، وثقافية، وإنسانية، ورياضية، وتشجيع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على المشاركة فيها.
- 11- دعم العمل الفرقي، وتعزيز دوره في أنشطة تطوير أداء البرنامج/ الكلية.
- 12- تشجيع مشاركة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في الأنشطة الرسمية وغير الرسمية
- 13- تفويض الصلاحيات الكافية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لتمكينهم من إنجاز المهام الملكتين بها.
- 14- تشجيع الانجازات المتميزة، ومكافأتها على جميع المستويات الوظيفية (التعليمية، البحثية، الإدارية).
- 15- زيادة الوعي، والمشاركة في الأنشطة المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، والقضايا المجتمعية.

اجراءات التنفيذ

- تتولى لجنة ضمان الجودة بالبرنامج بالتنسيق مع منسق البرنامج وضع الخطط السنوية لجذب والحفاظ على هيئة التدريس في ضوء الإجراءات المحددة، ومتابعة الاجراءات التي يتخذها البرنامج/ الكلية سنوياً/ وتعد التقارير السنوية المدعومة بالشواهد والادلة الداعمة للتنفيذ.

ثانياً: الرضا حول اجراءات البرنامج/ الكلية حول آليات الجذب والحفاظ على بهيئة التدريس:

- تعد لجنة إدارة قواعد البيانات والاعلام بالتنسيق مع منسق البرنامج، استبيان لقياس فاعلية إجراءات الجذب والحفاظ على هيئة التدريس ومعاونيهم النموذج رقم (2)، ويتم توزيعها على هيئة التدريس ومعاونيهم، وتحليل النتائج وإعداد تقارير سنوية تعرض على مجلس إدارة البرنامج، ويتم مناقشة النتائج مع هيئة التدريس ومعاونيهم، والاستفادة من نتائج التقرير في عمليات التطوير.

توقيت التنفيذ	- تطبق هذه الآلية سنوياً
المسؤولية	- لجنة ضمان الجودة – لجنة إدارة قواعد البيانات الإعلام
متابعة التنفيذ	- منسق البرنامج مسئول عن متابعة تنفيذ هذه الآلية، ورفع التقارير الدورية بذلك للمجالس واللجان الحاكمة للبرنامج.
المرفقات	- مرفق (1) – نموذج خطة البرنامج لجذب والحفاظ على هيئة التدريس - مرفق (2) – نموذج قياس قاعدية إجراءات الجذب والحفاظ على هيئة التدريس

مرفق (1) – نموذج خطة البرنامج لجذب والحفاظ على هيئة التدريس

الهدف	انشطة التنفيذ	مسئول التنفيذ	توقيت التنفيذ	مؤشر النجاح	التكلفة

الإعتمادات:

المدير الأكاديمي للبرنامج	منسق البرنامج	رئيس لجنة إدارة قواعد البيانات والاعلام

مرفق (2) -

نموذج استطلاع لقياس

فاعلية إجراءات البرنامج للجذب والحفاظ على هيئة التدريس

عزيزي المشارك: في إطار حرص برنامج بكلية جامعة على استطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس حول الإجراءات المطبقة لجذب والحفاظ على هيئة التدريس، يسعدنا مشاركتكم في الاستبيان بوضع علامة (✓) أمام الإستجابة الصحيحة من بين مستويات التقييم المختلفة مع العلم أن (موافق بدرجة كبيرة) تمثل الدرجة الأعلى

أولاً: الرضا حول العدالة التنظيمية بالبرنامج/ الكلية:

#	بنود التقييم	موافق بدرجة ...
---	--------------	-----------------

	كبيرة	متوسطة	ضعيفة
1-1			أشعر بعدالة تصرفات قيادة البرنامج في فهم النزاعات بين الاعضاء
2-1			تقيم قيادة البرنامج البرنامج عملي من خلال ماير عادلة
3-1			تراعي قيادة البرنامج مصلحتي الوظيفية عند اتخاذ القرارات المرتبطة بالعمل
4-1			استطيع مناقشة قيادة البرنامج بصراحة بخصوص القرارات المرتبطة بعمل
5-1			تتخذ قيادة البرنامج القرارات الإدارية والأكاديمية بعد جمع المعلومات الكافية.
6-1			يتم تطبيق القرارات الإدارية والأكاديمية على جميع الاعضاء بعدالة.
7-1			يتم توزيع الحوافز على الاعضاء بصورة عادلة

ثانياً: الرضا حول الثقافة التنظيمية الداعمة بالبرنامج/ الكلية:

#	بنود التقييم	موافق بدرجة ...		
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة
1-2	يمكن لي إحداث تغييرات في أساليب عملي بين الفترة والآخرى			
2-2	تهتم قيادة البرنامج بتحسين قدراتي وإمكانياتي			
3-2	توفر لي الوظيفة فرصاً تتوافق وتتسجم مع قدراتي			
4-2	يتناسب مستوى التأهيل الوظيفي مع الواجبات المناطة بي			
5-2	تشجع ثقافة البرنامج الإلتزام تجاه العمل			
6-2	تشجع ثقافة البرنامج ممارسة الإبداع والتجديد في العمل			

ثالثاً: الرضا حول إجراءات التمكين:

#	بنود التقييم	موافق بدرجة ...		
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة
1-3	تعطيني قيادة البرنامج الصلاحيات الكافية للقيام بالعمل			
2-3	تدعم قيادة البرنامج حريتي في التصرف			
3-3	تشجعني قيادة البرنامج تحمل مسؤولياتي تجاه عملي			
4-3	تشجع قيادة البرنامج أسلوب العمل الفريقي			
5-3	فرق العمل التي يتم تشكيلها قادرة على إتخاذ القرارات			
6-3	تقوم قيادة البرنامج بتقديم تصور واضح وشامل لعملي تاركاً الهامش الأكبر لي لتنفيذه			
7-3	تدعم قيادة البرنامج اتخاذ القرارات المتعلقة بعمل			

تعليقات:

بيانات المشارك:

	الاسم (إختياري)
	الوصف الوظيفي