



الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي

مقاييس التقويم الذاتي
لبرامج التعليم العالي
قسم الكيمياء

٢٠١٣

٩ - عمليات التوظيف

يجب أن يكون لدى هيئة التدريس والموظفين في البرنامج المعرفة والخبرة واللازمة للقيام بمهامهم التدريسية أو مسؤولياتهم الأخرى، كما يجب التحقق من مؤهلاتهم وخبراتهم قبل تعيينهم. و يجب أن يتم إعطاء هيئة التدريس الجدد فكرة واضحة عن البرنامج وعن مسؤولياتهم التدريسية قبل أن يبدأوا عملهم. ويجب تقويم أداء جميع أفراد هيئة التدريس وغيرهم من الموظفين بشكل دوري، وتقدير الأداء المتميز، مع تقديم الدعم للتنمية المهنية وتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.

(ملاحظة : يشير مصطلح هيئة التدريس إلى جميع الأساتذة المسؤولين عن تدريس المقررات الدراسية سواء أكانوا بدوام كامل أم بدوام جزئي، من أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين ومساعدتي التدريس).

والمكونات الأساسية لهذا المعيار هي:

٩-١ التوظيف (والتعيين)

٩-٢ التطوير الشخصي والوظيفي

تعليق و وصف عام للممارسة الجيدة

يجب أن تكون هيئة التدريس مؤهلة تأهيلا مناسباً ويجب أن يكون لديهم المعرفة التفصيلية والخبرة اللازمة لتحمل مسؤوليات تدريسهم في مجال تخصصهم. وللخبرة المهنية ذات الصلة أهمية خاصة في البرامج المهنية. ويجب أن يتم التحقق من المؤهلات والخبرات قبل أن تتم التعيينات.

وينبغي أن يتم استقطاب هيئة التدريس للقيام بأدوار معينة في البرنامج ، وينبغي أن تعطى معلومات مفصلة حول هذا البرنامج ودور كل منهم بوصفه عضواً في فريق التدريس. وينبغي أيضاً أن يتم ذلك قبل التعيين مع مزيد من التوجيه التفصيلي الذي ينبغي أن يقدمه منسق أو مدير البرنامج قبل أن يبدأوا عملهم. وعليهم أن ينظروا إلى أنفسهم على أنهم أعضاء في فريق التدريس ضمن برنامج شامل مخطط له ويتم تقديمه بعناية ، وليس فقط كمعلمين في موضوع تخصص منفصل.

ينبغي أن تقدم التغذية الراجعة عن الأداء لجميع أعضاء هيئة التدريس والموظفين المعنيين، وذلك بطريقة بناءة وداعمة، وينبغي تقديم المساعدة لإدخال تحسينات في كل من مهارات التدريس والمعرفة من مجال التخصص.

الأدلة ومؤشرات الأداء

يمكن الحصول على الأدلة والبراهين على جودة عمليات التوظيف من خلال الوثائق التي تنظم عمليات التوظيف والترقية و محكاتها. كما يمكن الحصول عليها من توصيفات برامج التهيئة والتوجيه لهيئة التدريس والموظفين الجدد، ومن إجراءات تقويم الأداء ودعم تطويره. كما يمكن أن يمكن الحصول على أدلة مهمة من سجلات تقييم جودة التدريس ومشاركات أعضاء هيئة التدريس في أنشطة التطوير المهني ذات العلاقة بمجال عملهم، خاصة عندما تحتوي على نسب المشاركات وتقييم فوائد تلك الأنشطة من قبل المشاركين فيها. ويمكن استخدام معدل استبدال هيئة التدريس في

أجزاء المؤسسة التعليمية للإشارة إلى الاستقرار الوظيفي أو عدمه في الهيئة التدريسية. ويمكن أن تقدم الأنظمة والإجراءات الخاصة بحل النزاعات، إضافة إلى سجلات حوادث النزاعات وما يترتب عليها، أدلة عن مدى فعالية هذه الإجراءات .

وتكاد أن تتضمن مؤشرات الأداء دائماً نسبة الطلبة إلى هيئة التدريس، ونسب هيئة التدريس حسب مستويات مؤهلاتهم العلمية. وعلى كل، فهناك مؤشرات أخرى مهمة يمكن تقديرها كمياً مثل نسب المشاركة في أنشطة التطوير المهني والأنشطة العلمية. كما يمكن اختيار مؤشرات أداء أخرى مثل معدلات استبدال هيئة التدريس والموظفين، في حال وجود مشكلات في المؤسسة التعليمية تحتاج للمتابعة.

المعيار التاسع: عمليات التوظيف

يجب أن يكون لدى هيئة التدريس والموظفين في البرنامج المعرفة والخبرة واللازمة للقيام بمهامهم التدريسية أو مسؤولياتهم الأخرى، كما يجب التحقق من مؤهلاتهم وخبراتهم قبل تعيينهم. و يجب أن يتم إعطاء هيئة التدريس الجدد فكرة واضحة عن البرنامج وعن مسؤولياتهم التدريسية قبل أن يبدأوا عملهم. ويجب تقويم أداء جميع أفراد هيئة التدريس وغيرهم من الموظفين بشكل دوري، وتقدير الأداء المتميز، مع تقديم الدعم للتنمية المهنية وتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.

(ملاحظة : يشير مصطلح هيئة التدريس إلى جميع الأساتذة المسؤولين عن تدريس المقررات الدراسية سواء أكانوا بدوام كامل أم بدوام جزئي، من أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين ومساعدتي التدريس).

تتطلب منك المقاييس التالية أن تشير إلى ما إذا كانت المؤسسة التعليمية التي تعمل بها تلتزم بالممارسات الجيدة الواردة أدناه، وأن تبين مدى جودة هذا الالتزام. وبقدر الإمكان، لابد من أن تكون عمليات التقويم مبنية على براهين وأدلة ذات مصداقية ، كما ينبغي أن تكون التفسيرات معززة بأراء مستقلة.

الممارسات الجيدة المرتبطة بهذا المعيار:

١-٩ التوظيف (والتعيين) هل هذا صحيح؟ ما مدى الجودة؟
نعم/لا /لا ينطبق أدخل نجوماً

يجب تصميم عمليات التوظيف (والتعيين) بحيث تضمن توافر هيئة تدريس وموظفين قادرين وذوي مؤهلات مناسبة، لجميع الوظائف التدريسية والإدارية، وأن تتم إدارة هذه العمليات بصورة عادلة، وأن تكفل الإعداد الكامل لهيئة التدريس والموظفين للقيام بمسؤولياتهم.

١-١-٩	تضمن عمليات التوظيف (والتعيين) أن لدى هيئة التدريس الخبرات المطلوبة في مجالاتهم، والسمات والخصائص الشخصية المناسبة، والخبرة والمهارات التي تفي بمتطلبات التدريس في البرنامج. (انظر أيضاً القسم ٤-٨ الذي يتناول المؤهلات والخبرة في التدريس).	نعم	***
٢-١-٩	يتم تزويد المرشحين للتوظيف ببيانات كاملة عن مواصفات الوظائف وشروط التعيين فيها، إضافة إلى معلومات عامة عن المؤسسة التعليمية ورسالتها وبرامجها، وبيان تفصيلي عن البرنامج الذي سيعينون فيه (تشمل المعلومات التي يتم تقديمها تفاصيل التوقعات المرتبطة بالعمل، ومؤشرات الأداء، وعمليات تقويم الأداء).	نعم	***
٣-١-٩	تفحص التوصيات المرجعية ويتم التحقق من صحة المؤهلات والخبرات الخاصة بالمرشحين قبل تعيينهم.	نعم	****
٤-١-٩	يتم التحقق من مصداقية مؤهلات المتقدمين للوظائف باستخدام إجراءاتٍ للتأكد من مكانة وسمعة المؤسسات التي حصلوا على مؤهلاتهم منها، ويؤخذ اعتراف وزارة التعليم العالي بهذه المؤهلات في الاعتبار.	نعم	****
٥-١-٩	يتوفر في البرامج المهنية عدد كافٍ من أفراد هيئة التدريس من ذوي الخبرات الناجحة في المهن المعنية لتقديم النصيحة العملية والإرشاد للطلبة حول متطلبات جهات العمل.	٧	

- ٦-١-٩ يتم تقديم تهيئة تعريفية فعالة حول المؤسسة التعليمية لكل فرد في هيئة التدريس والموظفين الجدد لضمان معرفتهم بالمؤسسة التعليمية وإجراءات العمل فيها، والخدمات وأولويات التطوير لديها. ☐ نعم ***
- ٧-١-٩ يتم تقديم تهيئة إرشادية وتدريباً شاملاً لأفراد هيئة التدريس الجدد لضمان فهمهم الكامل للبرنامج ككل، ولإسهامات المقررات الدراسية التي سيدرسونها في البرنامج، وللتوقعات بشأن التنسيق فيما يتعلق بالتخطيط للمقررات وتقديمها، ولمتطلبات التقويم وإعداد التقارير. ☐ نعم ****
- ٨-١-٩ مستوى توفير هيئة التدريس في البرنامج مناسب (أي نسبة الطلبة لكل فرد في هيئة التدريس محسوباً على شكل مكافئ للعمل بدوام كامل)، وتتم مقارنته بنقاط (معايير) مرجعية لنسب الطلبة لهيئة التدريس في المؤسسات ذات الجودة العالية سواء داخل المملكة أو خارجها. ☐ نعم ****
- التقويم العام = ٣.١٢

ملاحظات:

- لا يزود المرشحون للتوظيف ببيانات كاملة عن مواصفات الوظائف وشروط التعيين في المؤسسة التعليمية ورسالتها وبرامجها، وبيان تفصيلي عن البرنامج الذي سيعينون فيه.

أولويات التحسين:

- وضع مواصفات الوظائف والبيانات الكاملة عن الوظيفة عند الاعلان عن الوظائف.
- توفير العدد الكافي من الهيئة التدريسية من أصحاب الخبرة وبما يلئم تخصصات العمل.
- توفير حزمة من الحوافز المادية والمعنوية لاستقطاب العناصر المميزة من الموظفين وأعضاء الهيئة التدريسية المميزين

الرأي المستقل

ملاحظات:

هل هذا صحيح؟ ما مدى الجودة؟
نعم/لا /لا ينطبق أدخل نجوماً

٢-٩ التطوير الشخصي والوظيفي

يجب أن تكون عمليات التطوير الشخصي والوظيفي المطبقة منصفة لجميع أعضاء هيئة التدريس وغيرهم من الموظفين، ومصممة لتشجيع التحسين في الأداء وتعزيزه، ولتقدير الإنجازات المتميزة.

١-٢-٩	تم تحديد محكات تقويم الأداء وإجراءاته، ويتم تعريف هيئة التدريس والموظفين بها بشكل مسبق.	نعم	*****
٢-٢-٩	تتسم المشاورات حول الأداء الوظيفي بالإيجابية والسرية، وتجرى بشكل رسمي مرة واحدة في كل عام على الأقل.	نعم	*****
٣-٢-٩	يتم تحديد المتطلبات اللازمة للتحسين بشكل واضح، في الحالات التي يعتبر الأداء فيها غير مرضي.	نعم	****
٤-٢-٩	تتم المحافظة على سرية تقييم أداء هيئة التدريس والموظفين، مع توثيقها وحفظها. وتتاح الفرص لهيئة التدريس والموظفين لإضافة ملاحظاتهم على تقييم أدائهم إلى الملفات الخاصة بهم، بما في ذلك النقاط التي يختلفون فيها مع التقييم.	نعم	***
٥-٢-٩	يتم تقدير الأداء الأكاديمي أو الإداري المتميز ومكافأته.	نعم	*****
٦-٢-٩	يُعطى جميع أعضاء هيئة التدريس وغيرهم من الموظفين فرصاً عادلة ومناسبة للتطوير الشخصي والوظيفي.	نعم	****
٧-٢-٩	يتم التعرف على هيئة التدريس والموظفين الجدد (ذوي الرتب الأقل)، الذين تبدو عليهم سمات القيادة، ويتم تزويدهم بمدى واسع من الخبرات لإعدادهم للتقدم الوظيفي مستقبلاً.	نعم	****
٨-٢-٩	يتم تقديم المساعدة في تنظيم أنشطة التطوير المهني للعاملين بها لتحسين المهارات والارتقاء بالمؤهلات.	نعم	***
٩-٢-٩	يتم توفير الأنشطة المناسبة للتطوير المهني بهدف المساعدة وذلك عند استحداث برامج جديدة أو مبادرات تتعلق بالسياسات (التعليمية).	نعم	**
١٠-٢-٩	تطالب هيئة التدريس بأن تشارك في الأنشطة التي تضمن أن يكونوا ملمين بأخر التطورات في مجالات تخصصاتهم، وتتم متابعة مدى ما يقومون به في هذا الصدد.	نعم	*****

التقويم العام = ٣.٨

ملاحظات:

لا يتم تحديد المتطلبات اللازمة لتحسين الأداء بشكل واضح

أولويات التحسين:

• تحديد المتطلبات اللازمة لتحسين الأداء بشكل واضح في ضوء نتائج التقويم

.....
.....
.....

الرأي المستقل

ملاحظات:

.....
.....

التقدير العام لعمليات التوظيف

٣.١٢
٣.٨

١-٩ التوظيف (والتعيين)

٢-٩ التطوير الشخصي والوظيفي

التقدير العام = ٣.٤٦

المعيار التاسع: عمليات التوظيف

- نقاط القوة :

- التأكيد في عمليات التوظيف على المؤهلات والخبرات الخاصة والسمات الشخصية
- تنظم برامج تهيئة لأعضاء هيئة التدريس الجدد في بداية العمل
- يوجد حرص على توثيق الشهادات والمؤهلات للتأكد من مصداقيتها

- نقاط الضعف :

- لا يزود المرشحون للتوظيف ببيانات كاملة عن المؤسسة التعليمية ورسالتها وبرامجها، وبيان تفصيلي عن البرنامج الذي سيعينون فيه.
- نقص أعداد أفراد هيئة التدريس الذين يمتلكون خبرات كافية للعمل بالكلية

أولويات التحسين:

- وضع مواصفات الوظائف والبيانات الكاملة عن الوظيفة عند الاعلان عن الوظائف.
- توفير العدد الكافي من الهيئة التدريسية من أصحاب الخبرة وبما يلائم تخصصات العمل.
- توفير حزمة من الحوافز المادية والمعنوية لاستقطاب العناصر المميزة من الموظفين وأعضاء الهيئة التدريسية المميزين

٩-١٢ التطوير الشخصي والوظيفي

نقاط القوة :

- وجود محكات تقويم للأداء و تعريف هيئة التدريس والموظفين بها بشكل مسبق.
- يتسم تقييم الأداء الوظيفي بالإيجابية والسرية .
- يوجد بعض التقدير للأداء الأكاديمي والإداري المتميز
- تبذل جهود واضحة للتطوير المهني وخاصة فيما يتعلق بأشكال التطوير والبرامج الجديدة.

نقاط الضعف :

- لا يتم تحديد المتطلبات اللازمة لتحسين الأداء بشكل واضح

أولويات التحسين:

- تعريف هيئة التدريس والموظفين بمحكات تقويم الأداء وإجراءاته في الوقت المناسب
- تحديد المتطلبات اللازمة لتحسين الأداء بشكل واضح في ضوء نتائج التقويم

التقدير العام للمعيار التاسع - عمليات التوظيف.

نقاط القوة :

- التأكيد في عمليات التوظيف على المؤهلات والخبرات الخاصة والسمات الشخصية
- تنظم برامج تهيئة لأعضاء هيئة التدريس الجدد في بداية العمل
- يوجد حرص على توثيق الشهادات والمؤهلات للتأكد من مصداقيتها.
- وجود محكات تقويم للأداء و تعريف هيئة التدريس والموظفين بها بشكل مسبق.
- يتسم تقييم الأداء الوظيفي بالإيجابية والسرية .
- يوجد بعض التقدير للأداء الأكاديمي والإداري المتميز
- تبذل جهود واضحة للتطوير المهني وخاصة فيما يتعلق بأشكال التطوير والبرامج الجديدة

نقاط الضعف :

- لا يزود المرشحون للتوظيف ببيانات كاملة عن مواصفات الوظائف وشروط التعيين في المؤسسة التعليمية ورسالتها وبرامجها، وبيان تفصيلي عن البرنامج الذي سيعينون فيها.
- توفير العدد الكافي من الهيئة التدريسة من أصحاب الخبرة وبما يلائم تخصصات العمل.
- توفير حزمة من الحوافز المادية والمعنوية لاستقطاب العناصر المميزة من الموظفين وأعضاء الهيئة

التدريسة المميزين

- تعريف هيئة التدريس والموظفين بمحكات تقويم الأداء وإجراءاته في الوقت المناسب
- تحديد المتطلبات اللازمة لتحسين الأداء في ضوء نتائج التقويم

.....
.....
.....

الرأي المستقل

ملاحظات:

.....
.....
.....

المؤشرات التي تم أخذها في الاعتبار:

.....
.....
.....
.....

أولويات التحسين:

.....
.....
.....
.....