

النموذج الموحد لكتابة المادة العلمية

١. عنوان الدورة التدريبية: (يتم كتابة عنوان الدورة التدريبية كما هو مدرج ضمن الخطة التدريبية)

تهيئة الكادر الإداري
عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين

٢. نظرة عامة حول الدورة التدريبية: (تقديم نظرة شمولية عن محتوى الدورة التدريبية والهدف العام منها، وكيفية ارتباطها بالمتدربين بحدود ٢٠٠ كلمة على الأكثر)

تهدف الدورة التدريبية إلى تهيئة منسوبي عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين لزيارة فريق المراجعين بمشروع الاعتماد المؤسسي بالجامعة بصفتها العمادة المعنية باستيفاء ممارسات المعيار التاسع والخاص بعمليات التوظيف، وتتضمن الدورة التدريبية أربعة محاور رئيسية أولها التعريف بمشروع الاعتماد المؤسسي، وثانيها اختصاصات عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس في المشروع، وثالثها مؤشرات الأداء في المعيار التاسع، ورابعها دور العمادة في الاعتماد المؤسسي قبل وأثناء وبعد الزيارة.

٣. المخرجات المتوقعة للدورة التدريبية: (كتابة ٨ من المخرجات المتوقعة كحد أقصى)

بانتهاج الدورة التدريبية يكون منسوبي العمادة وقادتها قد تعرفوا على:
١. مشروع الاعتماد المؤسسي وأهميته.
٢. اختصاصات عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس في المشروع.
٣. توصيات فريق المراجعين في مشروع التقييم التطويري.
٤. الممارسات الجيدة في مشروع الاعتماد المؤسسي لمعيار عمليات التوظيف.
٥. مؤشرات الأداء في المعيار التاسع "عمليات التوظيف".
٦. دور ممثلي العمادة في الاعتماد المؤسسي قبل وأثناء وبعد الزيارة.

٤. محاور الدورة التدريبية: (كتابة قائمة بالموضوعات الرئيسية للدورة التدريبية)

أولاً: التعريف بمشروع الاعتماد المؤسسي.
ثانياً: اختصاصات عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس في المشروع.
ثالثاً: مؤشرات الأداء في المعيار التاسع.
رابعاً: دور العمادة في الاعتماد المؤسسي قبل وأثناء وبعد الزيارة.

٥. المحتوى العلمي للدورة التدريبية: (يتم كتابة المحتوى العلمي لموضوعات الدورة التدريبية وفق معايير كتابة المادة العلمية المشار إليها بدليل المدرب، ويراعى في تنظيمه المبادئ التالية: الاستمرارية، التتابع، التكامل، التوازن بين الترتيبين المنطقي والنفسية)

أولاً: التعريف بمشروع الاعتماد المؤسسي.

الاعتماد:

هو شهادة رسمية تؤكد أن الجامعة قد حققت الحد الأدنى من المعايير التي وضعها المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي - هيئة تقويم التعليم، للحصول على الاعتماد الأكاديمي المؤسسي.

الجهة الوطنية المسؤولة عن منح الاعتماد هي (هيئة تقويم التعليم، من خلال المركز الوطني للتقويم والاعتماد NCAAA كهيئة وطنية بالمملكة العربية السعودية، وهناك هيئات أخرى عالمية)

١ - أنه تقويم مستمر لما هو قائم بالجامعة .

٢ - أنه ضمان للجودة الشاملة واستمرار لتحسين الجامعة وبرامجها بشكل منظم ، وليس ترتيباً أو تصنيفاً للجامعات

٣ - أنه يقيس كفاءة وفعالية الجامعة من الناحيتين : الإدارية والأكاديمية

٤ - انه لتأكيد وتشجيع الجامعة على اكتساب شخصية وهوية متميزة بناء على المعايير المتفق عليها وليس طمس للهوية الخاصة بها .

معايير الاعتماد المؤسسي من هيئة تقويم التعليم بالمملكة

معايير ضمان الجودة والاعتماد لمؤسسات التعليم العالي	
١-	الرسالة والغايات والأهداف
٢-	السلطة والإدارة
٣-	إدارة ضمان الجودة
٤-	التعلم والتعليم
٥-	إدارة شؤون الطلاب والخدمات المساندة
٦-	مصادر التعلم
٧-	المرافق والتجهيزات
٨-	التخطيط والإدارة المالية
٩-	عمليات التوظيف
١٠-	البحث العلمي
١١-	العلاقات مع المجتمع

ويتم كتابة تلك المعايير وفقاً لنموذج محدد من قبل هيئة تقويم التعليم، يتضمن المعيار الرئيسي، والمعايير الفرعية، والممارسات لكل معيار فرعي، ويعرف ذلك باسم «الدراسة الذاتية» أو SSR.

وهذه الدراسة يطلع عليها فريق المراجعة الخارجية، وأثناء الزيارة يطابق ما هو مكتوب فيها بما هو متوفر فعلياً على أرض الواقع.

زيارة المراجعة الخارجية للاعتماد

تتكون المراجعة الخارجية من فريق من ذوي الخبرة من داخل المملكة و خارجها.

مهام فريق المراجعة الخارجية «فريق الخبراء»

- الاطلاع على الأدلة والشواهد الخاصة بالدراسة الذاتية المؤسسية للجامعة.
- إجراء مقابلات مع الجهات المتعددة بالجامعة وعلى رأسها مدير الجامعة ووكلاء الجامعة و عمداء العمادات وبعض الكليات، والإدارات.
- زيارة القاعات الدراسية و المعامل والورش.
- الاطلاع على المرافق و التجهيزات المختلفة بالجامعة.

ثانياً: اختصاصات عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس في المشروع

١- توصيات فريق المراجعين في مشروع التقويم التطويري

التوصية رقم (٥٧): تطوير مواصفات التوظيف التي تغطي جميع جوانب المدرجة في معيار ٩ . ١ . ١ ، بالإضافة إلى السعودية.

التوصية رقم (٥٨): مراجعة وتصحيح البيانات الدورية للجامعة - كلما دعت الحاجة - من أجل الحصول على تقييم دقيق لنسب أعضاء هيئة التدريس إلى الطلبة في الجامعة.

التوصية رقم (٥٩): وضع وتنفيذ خطة تطوير أعضاء هيئة التدريس التي من شأنها أن تقلل من نسبة أعضاء هيئة التدريس الغير مؤهلين، وعند الحاجة، رصد الخلل في نسب أعضاء هيئة التدريس إلى الطلبة.

٢- أهم الممارسات الجيدة والمميزة في المعيار التاسع «عمليات التوظيف»

- توفر "الإطار التوظيفي" بالجامعة متضمناً جميع الخصائص المرغوبة للعاملين بالجامعة، وتم اعتماده من مدير الجامعة.
- نشر السياسات والقواعد التي تحكم عملية التوظيف من خلال عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين في صورة كتيبات، وعلى بوابة الجامعة على شبكة المعلومات الدولية.
- توفر قواعد وإجراءات معتمدة ومعلنة للترقية.
- ترقية الإداريين تتم وفقاً لآخر اللوائح المعمول بها في وزارة الخدمة المدنية.
- توفر آلية لتفويض الصلاحيات بجامعة نجران.
- الإعلان عن أي وظائف شاغرة للجمهور، من خلال الموقع الالكتروني للجامعة.

- يُقدم للمرشحين للتوظيف جميع البيانات عن مواصفات الوظائف وشروط التعيين فيها.
- القياس الدوري للرضا الوظيفي لمنسوبي جامعة نجران من الإداريين.
- توفر آلية إلكترونية معلنة للتعامل مع الشكاوى والمقترحات ضد أعضاء هيئة التدريس والعاملين، أو الشكاوى الصادرة عنهم.

٣- أهم الممارسات التي يجب تحسينها في المعيار التاسع

- زيادة البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق باستراتيجيات التدريس الحديثة، ونظم التقويم.
- التطبيق الكامل لآلية تقويم أعضاء هيئة التدريس والموظفين.
- زيادة فاعلية برامج التهيئة التعريفية لهيئة التدريس وإعداد دليل إرشادي شامل.

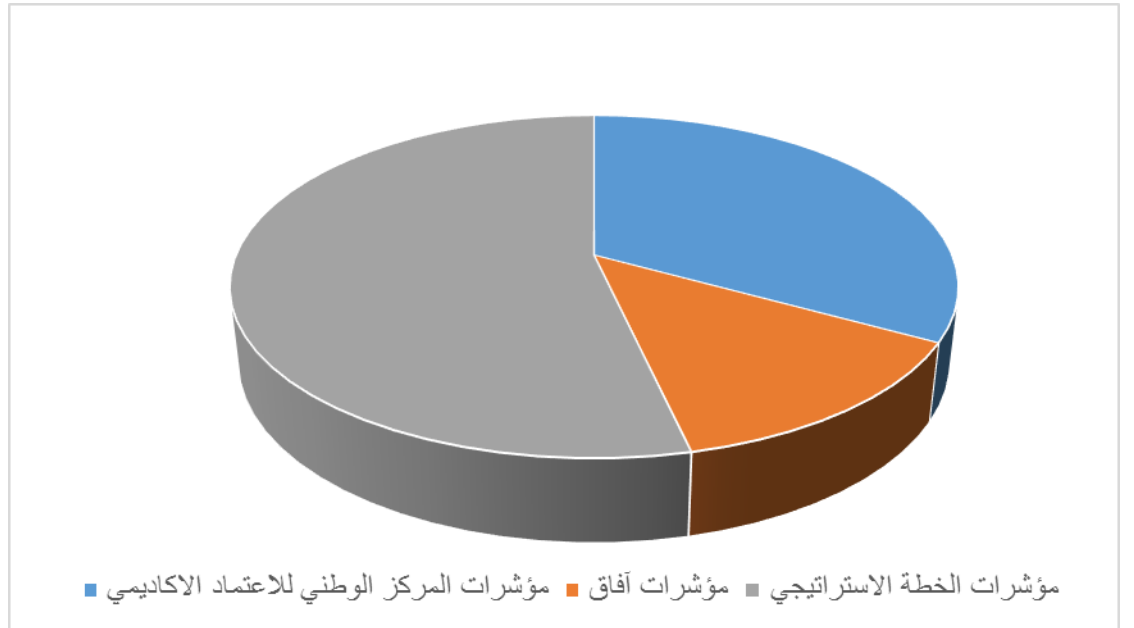
ثالثاً: مؤشرات الأداء في المعيار التاسع

توزيع مؤشرات قياس الأداء على الأهداف الاستراتيجية للجامعة

(مؤشرات المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي، والخطة الاستراتيجية للجامعة، وخطة آفاق)

إجمالي مؤشرات الأداء للجامعة (١٠٠ مؤشر) موزعة كالتالي:

- ٥٧ مؤشر للخطة الاستراتيجية للجامعة
- ٢٨ مؤشر من المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي
- ١٥ مؤشر من خطة الاستراتيجية للتعليم العالي في المملكة «آفاق»



هناك سبعة مؤشرات أداء في المعيار التاسع موزعة على النحو التالي:

➤ مؤشرين أداء وفقاً لنموذج مركز التقويم والاعتماد الأكاديمي هما:

□ 9.1 نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين غادروا الجامعة في السنة السابقة لأسباب عدا التقاعد بسبب السن.

- بلغت نسبة استبقاء أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران ٢٠%.

□ 9.2 نسبة أعضاء هيئة التدريس المشاركين في أنشطة التطوير المهني في العام الماضي.

بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين شاركوا في أنشطة التطوير المهني بجامعة نجران عام ١٤٣٦/١٤٣٧ هـ نحو ٣٥,٦%، وهي نسبة مشابهة لنظيرتها في جامعة الملك خالد.

➤ ثلاثة مؤشرات أداء وفقاً للخطة الاستراتيجية للجامعة :

□ معدل الحالات التي تم فرض إجراءات تأديبية عليها (بلغت قيمة الرصد الفعلية ٨٩,٨%)

□ نسبة رضا الإداريين عن جدوى الدورات التدريبية وورش العمل (بلغت قيمة الرصد الفعلية ٨٢,٣%)

□ نسبة رضا القيادات الإدارية عن جدوى الدورات التدريبية وورش العمل (بلغت قيمة الرصد الفعلية ٧١,٤%)

➤ مؤشرين أداء وفقاً لخطة آفاق:

□ معدل الموظفين اللذين يحملون مؤهلات فوق الثانوية (بلغت قيمة الرصد الفعلية ٧٥,٩%)

□ معدل الفنيين السعوديين (بلغت قيمة الرصد الفعلية ١٠٠%)

رابعاً: دور العمادة في الاعتماد المؤسسي قبل وأثناء وبعد الزيارة.

✚ قبل زيارة المراجعة الخارجية

- مشاركة العمادة في إعداد مقاييس التقويم الذاتي المؤسسي (مقاييس النجوم) للمعيار التاسع.
- مشاركة العمادة في كتابة المعيار التاسع بالدراسة الذاتية للجامعة SSR .
- تطبيق الممارسات الواردة في المعيار التاسع على أرض الواقع، واستحداث النظم التي تضمن تطبيق جميع ممارسات المعيار بفاعلية وكفاءة.

✚ أثناء زيارة المراجعة الخارجية

- سيتم عقد جلسة بين المسؤولين عن الشؤون المالية والميزانية والموارد البشرية في الجامعة (تضم وكيل الجامعة، عميد عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين، مديري الموارد البشرية، رؤساء المشتريات، مدير إدارة الميزانية)، وفريق المراجعة الخارجية.
- غالباً ستكون الجلسة في اليوم الثاني من زيارة فريق المراجعين.
- سيتم مناقشة الشؤون المالية والميزانية والموارد البشرية بالجامعة.
- وسنعرض فيما يلي بعض المحاور الأساسية التي تخص العمادة، ويستطيع من خلالها المراجعين بناء أحكامهم خلال الاجتماع:

١. مدى مشاركة منسوبي الجهاز الإداري (أو العمادة) في إعداد رؤية ورسالة الجامعة.

٢. دور الجهاز الإداري (أو العمادة) في الدراسة الذاتية للجامعة SSR

٣. معايير اختيار وتعيين وترقية القيادات الإدارية

- مدى اعتماد الجامعة على معايير حاکمة لعملية تولي المناصب القيادية وهذه المعايير معلنة وموثقة.

- مدى التزام الجامعة بآليات محددة لاختيار وتعيين القيادات تعتمد على التأهيل العلمي والكفاءة في الأداء والتاريخ الوظيفي.

٤. توفر برامج التدريب المستمر للعاملين:

(الأسئلة)

- ✓ هل تتبع الجامعة خطة تدريبية لرفع كفاءة العاملين بناء على احتياجاتهم؟
- ✓ هل يتم تنفيذ برامج تدريبية بالجامعة لتنمية مهارات الجهاز الإداري بشكل دوري؟
- ✓ مدى ملائمة توقيت تنفيذ البرامج التدريبية المختلفة.
- ✓ مدى ملائمة التنظيم والفاعلية ومحتوى البرامج التدريبية لتطوير المهارات.
- ✓ هل يؤخذ رأيكم بشكل دوري في البرامج التدريبية المقدمة من الجامعة؟
- ✓ هل تشعر بتطوير البرامج التدريبية بناء على استطلاع رأيكم في هذه البرامج؟
- ✓ هل يتم قياس لمرود البرامج التدريبية على ادائكم الوظيفي؟

(الاجابات)

يتوفر بالجامعة وحدة لتقديم الدورات التدريبية: (وحدة تنمية المهارات بعمادة التطوير والجودة).

- تضع الجامعة خطة تدريبية لرفع كفاءة العاملين بها.
- الدورات التدريبية للموظفين مبنية على دراسة الاحتياجات الفعلية.
- يتم تنفيذ دورات تدريبية دورية للموظفين في مختلف النواحي واستخدام التقنيات الحديثة.
- يتم ايفاد عدد من الموظفين إلى المعاهد والمراكز التدريبية خارج الجامعة. (دورات معهد الإدارة).
- تُحدث البرامج التدريبية للموظفين وفقاً لنتائج تنفيذ الدورات والتغذية الراجعة من المتدربين.

٥- كفاءة الإدارة في الاستفادة من الموارد البشرية المتاحة:

- يتوفر بالجامعة قاعدة بيانات كاملة للجهاز الإداري تشتمل على الأعداد والمؤهلات والتخصصات والكفاءات والخبرات.

- تضع الجامعة آلية واضحة لتوزيع أعبائها الإدارية على الموظفين بناء على دراسة البيانات والمعلومات المتوفرة بقاعدة البيانات.
- ربط المكافآت بالإنتاج (لائحة إدارة الأداء الوظيفي الجديدة)
- تضع الجامعة خطة زمنية لاحتياجاتها المستقبلية من الموظفين.
- يتوفر بالجامعة وسيلة جيدة للتواصل الإداري بين وحدات الجامعة المختلفة (برنامج الاتصالات الإدارية).
- تنتهج الجامعة سياسة العقاب و الثواب.

٦- ملائمة ظروف العمل للمتطلبات الوظيفية:

- تحرص الجامعة على تخصيص مساحة مناسبة لكل إدارة وفقاً لعدد العاملين فيها، وكذلك التأثيث الجيد.
- تتوفر الأجهزة والأدوات اللازمة لإنجاز العمل بكفاءة.
- تراجع الجامعة سنوياً احتياجات الإدارة، وتدرج في ميزانية الجامعة.
- - مدى مشاركة العاملين في تحديد الاحتياجات السنوية.
- - مدى استجابة الإدارة العليا لتلبية متطلبات الإدارات المختلفة.

٧- نظم تقييم أداء القيادات الإدارية والعاملين

- ✓ تتوفر معايير كمية ونوعية لتقييم مستوي أداء العاملين معلنة وموثقة.
- ✓ تعمم الجامعة معايير التقييم وتشرحها، وتشرها.
- ✓ يحقق نظام التقييم العدالة والشفافية.
- ✓ تتم التغذية الراجعة بخصوص نتائج تقييم الأداء.
- يتوفر نظام شامل لتقييم أداء العاملين (لائحة إدارة الأداء الوظيفي).

٨- الرضا الوظيفي:

- ✓ هل يتوفر بالجامعة نظام لقياس رضا الموظفين ويتم تطبيقها سنوياً واستخلاص نتائجها.

✓ هل تعمل الجامعة على رفع مستوى الرضا الوظيفي بناء على نتائج القياس من تلبية احتياجات ومقترحات الموظفين.

- يتوفر بالجامعة نظام لقياس رضا الموظفين ويتم تطبيقها سنوياً واستخلاص نتائجها.

يتم قياس الرضا الوظيفي سنوياً منذ عام ١٤٣٣/١٤٣٤هـ، حيث بلغت في (الرصد الأول ١٤٣٣/١٤٣٤) (٦٧%)، والرصد الثاني عام ١٤٣٤ / ١٤٣٥ (٦٣,٤%)، و الرصد الثالث عام ١٤٣٥ / ١٤٣٦ (٦١,٨%)، والرصد الرابع لعام (١٤٣٦ / ١٤٣٧) (٦٤%)، وأخيراً بلغت نسبة تقييم الرضا الوظيفي لمنسوبي جامعة نجران في الرصد الدوري الخامس العام ١٤٣٦ / ١٤٣٧هـ (٦١,٢%) على عينة بلغ عددها (٢٧٣) وكلها تمثل نسب منخفضة مقارنة بالقيمة المعيارية التي لا تقل عن ٨٠% .

- ومن أجل رفع النسبة تم تشكيل لجنة الرضا الوظيفي بالجامعة، والتي انبثق منها قراراً بتأسيس نظام متكامل لتحسين الرضا الوظيفي لمنسوبي الجامعة من خلال تشكيل اللجان التالية:

✓ لجنة جوائز التميز الأكاديمي والإداري

✓ لجنة مزايا (فنادق وأندية ومراكز صحية بنسب منخفضة لمنسوبي الجامعة)

✚ بعد زيارة المراجعة الخارجية

التعرف علي إشارات فريق المراجعين بصفة عامة، وما يخص المعيار التاسع بصفة خاصة.

التعرف علي توصيات فريق المراجعين بشأن المعيار التاسع.

تشكيل فرق عمل لوضع خطط التحسين لاستيفاء توصيات المعيار بالتنسيق مع مسؤول الدعم الفني بعمادة التطوير والجودة.

تنفيذ خطط التحسين التي تم وضعها لاستيفاء التوصيات ومتابعتها.

٦. **خاتمة الدورة التدريبية:** (يتم كتابة ملخص ختامي موجز حول أبرز ما تم تناوله في الدورة التدريبية، وعرض مجموعة من التوصيات العملية في موضوع الدورة التدريبية التي من شأنها أن تؤدي إلى ممارسات أفضل في مجال الدورة التدريبية)

تناولت الدورة التدريبية تهيئة عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين لزيارة فريق المراجعين بمشروع الاعتماد المؤسسي بالجامعة بصفتها الإدارة المعنية باستيفاء ممارسات المعيار التاسع والخاص بعمليات التوظيف، وتتضمن الدورة التدريبية أربعة محاور رئيسية أولها التعريف بمشروع الاعتماد المؤسسي، وثانيها اختصاصات العمادة في المشروع، وثالثها مؤشرات الأداء، ورابعها دور العمادة في الاعتماد المؤسسي قبل وأثناء وبعد الزيارة.

٧. **قائمة المراجع:** (يتم كتابة قائمة بكافة المراجع التي تمت الإشارة إليها أثناء كتابة المحتوى العلمي للمادة التدريبية وفق أحد نظم التوثيق المعتمدة)