



شعبة تطوير أعضاء الهيئة التدريسية جامعة الزرقاء



السياسة:

الالتزام بتطوير كوادر الجامعة مهنيًا وأكاديميًا وإداريًا من خلال إقامة الورش والبرامج التدريبية والتطويرية وقياس جودتها ومدى رضى الكوادر البشرية عنها.

المقدمة:

تسعى جامعة الزرقاء إلى تعزيز جودة التعليم من خلال الاستثمار في تطوير الهيئة التدريسية وظيفيًا عن طريق إقامة الورش والبرامج الإرشادية والتدريبية والتطويرية، وقياس جودتها ومدى رضا الكوادر البشرية عنها. حيث تهدف هذه السياسة إلى توفير إطار عمل لاكتشاف القدرات الشخصية والمهنية لأعضاء الهيئة التدريسية وتحسينها، وتوجيههم وإرشادهم لإكسابهم التجارب العملية التي تسرع من تطويرهم على المستوى التعليمي والبحثي، وتشجيعهم على التقدم، وتهيئة الفرص والأدوات اللازمة لذلك. بما ينعكس إيجابيًا على تطوير الجامعة من خلال بناء ثقافة التغيير والتقدم والأداء والقيادة لتعزيز الفاعلية تحقيق الأهداف الاستراتيجية للجامعة أكاديميًا وبحثيًا وتعليميًا، وضمان الاعتمادات الأكاديمية.

الأهداف:

تهدف شعبة تطوير أعضاء الهيئة التدريسية إلى تغيير سلوك أعضاء الهيئة التدريسية عن طريق خبرات مصممة لنمو وتطوير الأعضاء على الصعيد الوظيفي والمهني والشخصي لتحسين القدرات التدريسية والبحثية والمهنية وغير المهنية والقيادية، بما ينعكس على تعليم الطلبة و تطوير الجامعة وحصولها على الاعتمادات.

تعمل الشعبة على إدارة العمليات والأنشطة المتعلقة بـ:

- تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد.
- العمل على تنفيذ البرامج التدريبية والتطويرية المعتمدة من الجامعة .
- تحديد الاحتياجات اللازمة لتنمية مهارات منسوبي الجامعة وترتيب أولويات التدريب.
- الإسهام في تحديد مواطن التطوير الممكنة واقتراح المشاريع اللازمة لتحقيقها.
- تطوير المقررات الدراسية والبرامج و تطوير طرق وآليات التدريس بمختلف أقسام الكلية.
- المساهمة في تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على تصميم وتطوير المقررات الدراسية وتحويلها إلى محتويات إلكترونية.
- تنفيذ ومتابعة تقويم وتطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، ومساعدته لتحقيق التميز المهني والعلمي.
- تنفيذ ومتابعة نشاطات جوائز الإبداع والتميز في الأداء الأكاديمي والبحثي والوظيفي في الجامعة.

- توجيه وإرشاد أعضاء الهيئة التدريسية بحثيًا للمشاركة في الدورات والبرامج التدريبية وورش العمل والندوات والمحاضرات وحلقات النقاش المتعلقة بالحصول على الدعم للأبحاث، وتوفير الدعم للنشر والكتابة البحثية، وتشجيع التعاون البحثي بين التخصصات المختلفة، ودعم سبل التواصل مع غيرهم من الأكاديمين والباحثين محليًا وإقليميًا وعالميًا.
- تصميم وتقديم البرامج التطويرية القيادية والإدارية وغير المهنية والتطوير الوظيفي.
- اقتراح شراكات واتفاقيات مع جمعيات / منظمات / مراكز خاصة بالتطوير المهني.
- دعم المشاركة المجتمعية للهيئة الأكاديمية عن طريق توعية المجتمع و التحدث أمام الجمهور والمساهمة في قنوات التواصل والإعلام للمساهمة في المجتمع بما ينعكس على سمعة الجامعة.

مجال التطبيق:

تطبق هذه السياسة على كافة الكادر الأكاديمي في جامعة الزرقاء.

الفئة المستهدفة:

أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء.

الإجراءات التنفيذية:

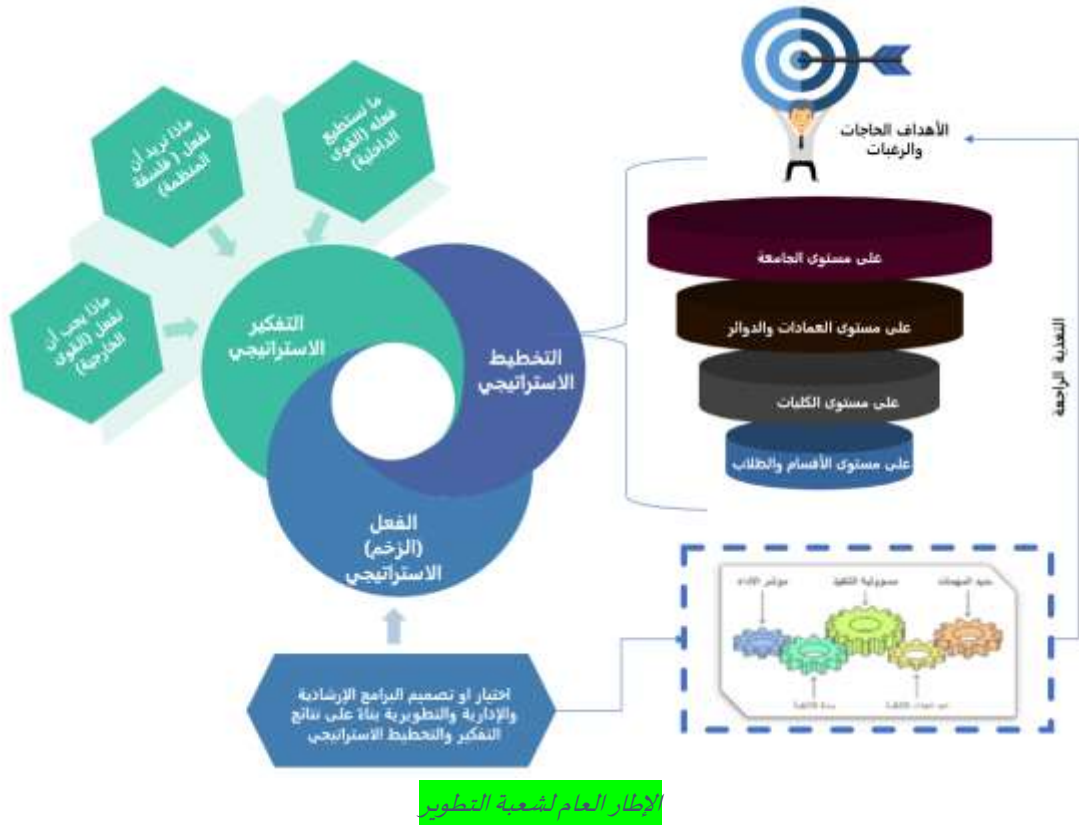
إجراءات إعداد الخطة الإجرائية لشعبة التطوير

- يقوم رئيس شعبة التطوير بإعداد مسودة الخطة الإجرائية لشعبة التطوير خاصة بالجامعة بناءً على التفكير الاستراتيجي و تحليل الفجوات وإجراء المقارنات المعيارية مع جهات خارجية خاصة بإدارة تطوير أعضاء الهيئة التدريسية.
- يقوم فريق وحدة التطوير وضمان الجودة بإعداد مسودة الخطة الإستراتيجية الخاصة بتطوير أعضاء الهيئة التدريسية ورفعها للإدارة العليا لأخذ الملاحظات ثم تعديلها ثم اعتمادها ونشرها على كافة المعنيين.
- يعمل فريق شعبة التطوير بالتنسيق مع وحدة التطوير وضمان الجودة على إنشاء مبادرات خاصة بالتطوير أعضاء الهيئة التدريسية، ويتم وضع خطط تشغيلية للبدء بتنفيذها من خلال النماذج المعتمدة لدى الجامعة.

يشمل نطاق عمل الشعبة على محاور رئيسة هي:

- التفكير الإستراتيجي: المسح والتقييم القبلي للقوى الداخلية (الإمكانات، الفرص، التهديدات، نقاط الضعف)، والقوى الخارجية، وفلسفة المنظمة (الرؤية، المهمة، والأهداف، والقيم)
- الفعل (الزخم) الإستراتيجي: تصميم الخبرات التعليمية (الفحوى، الكيفية، الغاية منها) بما يتوافق مع نتائج التفكير والتخطيط الإستراتيجي.
- التخطيط الإستراتيجي: يستند إلى المقارنة والتباين بين الواقع والمأمول، والتقييم البعدي على مستويات مختلفة وبمقاييس مختلفة (حسب الأهداف والحاجات والرغبات).

والشكل المبين أدناه يوضح الإطار العام لنطاق عمل الشعبة.



أنواع البرامج التطويرية:

- التطوير الشخصي.
- التطوير المهني.
- التطوير الوظيفي (التدريسي، البحثي، الإداري، حسب مستلزمات الوظيفة...).
- التطوير لغايات الاعتمادات.
- التطوير الإلكتروني والتكنولوجي.

النماذج:

- نموذج تحديد المجال المعرفي.
- نموذج السيرة الذاتية باللغتين.
- نموذج الأداء السنوي.
- نموذج خطة مساق باللغة العربية.
- نموذج خطة مساق باللغة الانجليزية.

آليات تنفيذ برامج تطوير أعضاء هيئة التدريس:

تعد آليات التنفيذ الفعالة عنصراً أساسياً لضمان تحقيق أهداف شعبة تطوير أعضاء هيئة التدريس. من خلال التخطيط الإستراتيجي، وتصميم البرامج التدريبية، وتعزيز الإرشاد الأكاديمي، وتقييم الأداء، وتفعيل الشراكات الأكاديمية، يمكن للجامعة الارتقاء بمستوى أعضائها التدريسي والبحثي بما يتماشى مع المعايير الأكاديمية العالمية.

1. التخطيط الإستراتيجي لتطوير أعضاء هيئة التدريس

- إعداد خطة تطوير سنوية بناءً على تحليل الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.
- إجراء استبيانات دورية لتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين، مثل التدريس الفعال، البحث العلمي، واستخدام التكنولوجيا في التعليم.
- التعاون مع الهيئات الأكاديمية (مثل هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي) لتحديث برامج التطوير وفق المعايير الحديثة.

2. تصميم البرامج التدريبية وتطويرها

- تصميم برامج تدريبية مخصصة تلبي احتياجات كل فئة من أعضاء هيئة التدريس، مثل:
- للأعضاء الجدد: برامج التهيئة الأكاديمية والتدريس الجامعي.
- لذوي الخبرة: دورات في التطوير المهني المتقدم والقيادة الأكاديمية.
- تطبيق نماذج تعليمية حديثة مثل:
- التعلم القائم على المشكلات (PBL - Problem-Based Learning) لمساعدة أعضاء هيئة التدريس على تطوير مهارات التفكير النقدي.
- التدريب القائم على المحاكاة، حيث يتم محاكاة مواقف تعليمية واقعية لتحسين مهارات التدريس والتفاعل مع الطلبة.
- الاستفادة من المنصات الإلكترونية مثل Moodle و Coursera و EdX لتوفير برامج تطوير عن بُعد.

3. تنفيذ ورش العمل والندوات الأكاديمية

- تنظيم ورش عمل شهرية حول أحدث الممارسات في التدريس الجامعي والبحث العلمي.
- دعوة خبراء دوليين لإلقاء محاضرات حول الابتكار في التعليم العالي.
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس على حضور المؤتمرات العلمية ومشاركتهم في مجتمعات التعلم المهنية (PLCs) لتعزيز تبادل المعرفة والخبرات.

4. تعزيز الإرشاد الأكاديمي والتوجيه المهني

- إنشاء برنامج إرشاد أكاديمي داخلي، حيث يتم تعيين عضو هيئة تدريس ذو خبرة كمرشد أكاديمي للأعضاء الجدد.
- تقديم استشارات فردية لأعضاء هيئة التدريس حول تحسين أدائهم التدريسي والبحثي.
- تفعيل مجتمع مهني إلكتروني يسمح بمشاركة الأبحاث والتجارب التدريسية بين أعضاء هيئة التدريس.

5. تقييم الأداء وقياس أثر البرامج التدريبية

- استخدام نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick Model, 1994) لقياس فعالية البرامج من خلال:
- قياس رضا المشاركين عن الورش والبرامج التدريبية عبر استبانات مباشرة.
 - تحليل التحسن في الأداء التدريسي بناءً على تقييمات الطلبة والزملاء.
 - مقارنة نتائج التعلم قبل وبعد التدريب لمعرفة مدى تأثير البرامج.
 - تقديم تقارير دورية حول نتائج التقييم ورفعها إلى إدارة الجامعة لاتخاذ قرارات تطويرية.

6. تعزيز الشراكات مع الجهات الخارجية

- توقيع اتفاقيات تعاون مع جامعات عالمية لتنظيم برامج تدريبية مشتركة.
- التعاون مع مراكز تدريب متخصصة مثل مراكز التميز في التعليم العالي لتقديم برامج متقدمة في تطوير أعضاء هيئة التدريس.
- دعم المنح البحثية التي تتيح لأعضاء هيئة التدريس فرصة السفر والتدريب في مؤسسات أكاديمية مرموقة.

دورية المراجعة:

تكون شعبة التطوير وضمان الجودة مسؤولةً عن مراجعة وتحديث وتطوير السياسة مرة كل سنتين، ويمكن مراجعتها خلال هذه الفترة متى اقتضت الضرورة ذلك.

المقارنات المرجعية:

تكون شعبة التطوير وضمان الجودة مسؤولةً عن نتائج تقييم تطبيق السياسة وملاحظات واقتراحات المعنيين بتطبيق المنهجية بالإضافة إلى المقارنات المعيارية في عملية مراجعة وتحديث وتطوير السياسة.

قياس أثر التطبيق:

قياس الأداء: ويتمحور وفق مستويات مختلفة:

1. تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس

تطوير آلية لتقييم أعضاء هيئة التدريس بشكل دوري لتطوير أدائهم من أجل تحقيق أهداف البرامج. الأكاديمية بما يضمن التنوع في أشكال التقييم وإجراء دراسات تحليلية لنتائج التقييم.

- تقييم الطالب لعضو هيئة التدريس.
- تقييم المادة التعليمية من وجهة نظر الطلبة.
- تقييم فاعلية العملية التعليمية الإلكترونية من وجهة نظر الطلبة.
- تقييم فاعلية العملية التعليمية الإلكترونية من وجهة نظر الهيئة.
- تقييم الزميل للزميل.

2. تقييم أداء المجالس الحاكمة:

الحرص على الرقي بالجامعة من خلال قيادة الجامعة لتحقيق أهدافها الإستراتيجية وفق مبادئ الشفافية والنزاهة.

- تقييم أداء المجالس الحاكمة.
- تقييم المؤتمرات والورش والندوات.

استبانات القياس في جامعة الزرقاء

تقييم الدورات التدريبية			
الرقم	العنوان	الفئة المستهدفة	وقت التنفيذ
1	فاعلية برنامج تهيئة أعضاء الهيئة التدريسية من وجهة نظرهم.	أعضاء الهيئة التدريسية الجدد	بداية الفصل الدراسي الأول
2	فاعلية برنامج تطوير قدرات أعضاء الهيئة التدريسية من وجهة نظرهم.	أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة	بداية الفصل الدراسي الثاني
تقييم العملية التعليمية من قبل أعضاء هيئة التدريس			
الرقم	العنوان	الفئة المستهدفة	وقت التنفيذ
3	فاعلية العملية التعليمية الالكترونية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.	مدرسي المواد الإلكترونية والمدمجة	على مدار الفصلين
4	تقييم الزميل للزميل.	أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة ورؤساء الأقسام	على مدار الفصلين
5	تقييم أعضاء هيئة التدريس لمخرجات التعلم لبرنامج (PLOs) في جامعة الزرقاء	أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة ورؤساء الأقسام	على مدار الفصلين
رضا أعضاء هيئة التدريس واستطلاع احتياجاتهم			
الرقم	العنوان	الفئة المستهدفة	وقت التنفيذ
6	استطلاع الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء	أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة	بداية السنة
7	رضا أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الزرقاء عن أداء كلية الدراسات العليا	مدرسي مواد الدراسات العليا	على مدار الفصلين
تقييم العملية التعليمية من قبل الطلبة			
الرقم	العنوان	الفئة المستهدفة	وقت التنفيذ
8	فاعلية العملية التعليمية الالكترونية من وجهة نظر الطلبة.	طلبة الجامعة	على مدار الفصلين
9	تقييم فاعلية العملية التعليمية من وجهة نظر الطلبة.	طلبة الجامعة	نهاية الفصل الدراسي الأول والثاني
10	تقييم المادة التعليمية من وجهة نظر الطلبة.	طلبة الكليات	على مدار الفصلين

مؤشرات قياس الأداء (KPIs) لتطوير أعضاء هيئة التدريس:

تعد مؤشرات قياس الأداء الرئيسية (Key Performance Indicators - KPIs) أداة مهمة لتقييم فعالية برامج تطوير أعضاء هيئة التدريس، حيث تساعد على قياس مدى تحقيق الأهداف وتحسين الأداء المستمر. وفيما يلي مجموعة من المؤشرات المقترحة لكل محور رئيسي في عملية التطوير:

1. مؤشرات قياس أداء البرامج التدريبية والتطويرية:

المؤشر	طريقة القياس	المستهدف
عدد الورش التدريبية المنفذة سنوياً	تقارير الشعبة عدد الورش المجدولة والمنفذة	تنفيذ 10 ورش تدريب سنوياً
نسبة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في البرامج التدريبية	تحليل نسبة الحضور مقارنة بعدد أعضاء هيئة التدريس الكلي	مشاركة 70% من أعضاء هيئة التدريس في برامج التطوير سنوياً
مدى رضا المشاركين عن البرامج التدريبية	استبانات ما بعد التدريب بتدرج ليكرت "خماسي أو ثلاثي"	تحقيق نسبة رضا لا تقل عن 85%
مدى التحسن في الأداء بعد التدريب	مقارنة تقييمات التدريس قبل وبعد التدريب	تحسن لا يقل عن 20% في التقييمات
عدد البرامج التدريبية المقدمة بالتعاون مع جهات دولية	عدد الشراكات والتقارير السنوية	تنفيذ 3 برامج تدريبية دولية سنوياً

2. مؤشرات قياس الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس:

المؤشر	طريقة القياس	المستهدف
متوسط تقييمات الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس	تحليل نتائج تقييمات الطلبة للمقررات	تحقيق متوسط تقييم لا يقل عن 5/4
عدد أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على جوائز التميز التدريسي	تقارير الجوائز والتكريمات السنوية	منح 5 جوائز سنوياً على الأقل
نسبة استخدام أعضاء هيئة التدريس لأساليب التدريس الحديثة	استبانات مراجعة خطط المقررات الدراسية	استخدام 80% من أعضاء هيئة التدريس لتقنيات التعلم النشط والتعليم المدمج
نسبة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في التقييمات الزملائية	تقارير المراجعة الداخلية تقارير التقييمات الداخلية	مشاركة 90 % من أعضاء هيئة التدريس في التقييم الزملائي

3. مؤشرات قياس الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس:

المؤشر	طريقة القياس	المستهدف
عدد الأبحاث المنشورة في مجلات مفضرة في قواعد بيانات "Scopus & WoS"	مراجعة سنوية من خلال تقارير الأداء السنوية	نشر 3 أبحاث لكل عضو هيئة تدريس سنوياً في مجلات مفضرة في قواعد بيانات "Scopus & WoS"
عدد الاستشهادات البحثية في قواعد بيانات "Google Scholar, Scopus & WoS"	مراجعة سنوية من خلال تقارير الأداء السنوية مراجعة قواعد بيانات "Google "Scholar, Scopus & WoS"	زيادة متوسط الاستشهادات بنسبة 20% سنوياً
عدد المشاريع البحثية من داخل وخارج الجامعة	مراجعة سنوية من خلال تقارير الأداء السنوية	تحقيق 3 مشاريع بحثية داخل الجامعة لكل كلية سنوياً تحقيق مشروع بحثي خارج الجامعة لكل كلية سنوياً
عدد المؤتمرات العلمية الداخلية والخارجية	مراجعة سنوية من خلال تقارير الأداء السنوية	حضور 5 مؤتمرات علمية لكل كلية سنوياً

رئيس شعبة تطوير أعضاء الهيئة
أ.د. رضا المواضية