

مقترح لآليات التعامل مع العناصر البشرية بكلية التربية النوعية

أولاً: الإجراءات والتنظيمات من صلاحيات وحدة ضمان الجودة التي تهدف إلى تعزيز جودة العملية التعليمية والإدارية، وضمان التزام جميع الأطراف بالمعايير الأكاديمية:

١- التوصيف الوظيفي وتحديد المسؤوليات

- إعداد وتحديث التوصيفات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين وإدراج مهام الجودة والأيزو بشكل رسمي.
- تحديد المهام والمسؤوليات لكل فئة بما يتوافق مع رؤية ورسالة الكلية. مع التوزيع العادل للمهام.

٢- التقييم المستمر للأداء

- تنفيذ نظم لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس (مثل استبيانات الطلاب، والتقارير الذاتية، والمراجعة من قبل رؤساء العمل والزملاء).
- تقييم أداء الإداريين بناءً على معايير موضوعية مثل الالتزام، الكفاءة، وسرعة الإنجاز.

٣- التدريب والتنمية المهنية

- تحديد الاحتياجات التدريبية للعناصر البشرية من خلال تحليل الفجوات.
- تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية لتحسين المهارات الأكاديمية، الإدارية، والتقنية.
- دعم حضور المؤتمرات العلمية والدورات المعتمدة.

٤- نشر ثقافة الجودة

قد يكون التقصير بسبب نقص الوعي أو التواصل أو عدم فهم المطلوب

- عقد اجتماعات دورية توعوية مع العاملين بالكلية لشرح أهداف الجودة وآليات تنفيذها.
- تحفيز العاملين على الانخراط في أنشطة الجودة ومشاريع التطوير المؤسسي.

٥- آليات التحفيز والمساءلة

- اقتراح نظام للحوافز التشجيعية للأداء المتميز في إطار الجودة.
- رفع تقارير إلى عمادة الكلية أو مجلس الكلية بشأن أي تقصير أو مخالفات في الأداء.

٦- التواصل الفعال

- إنشاء قنوات اتصال رسمية ومنتظمة بين وحدة الجودة والعناصر البشرية (مثل نشرات إلكترونية، بريد داخلي، اجتماعات).

- تلقي الشكاوى والمقترحات والعمل على تحليلها والتوصية بالإجراءات المناسبة.

٧- ضمان العدالة والشفافية

- متابعة تطبيق السياسات واللوائح الجامعية بما يحقق العدالة في توزيع الأعباء التدريسية وأعباء الجودة والإدارية المسندة للعنصر البشري.
- التأكد من أن جميع الإجراءات المتخذة تعتمد على معايير معلنة وواضحة ولا تخالف اللوائح والقوانين.

ثانياً: مقترح ثواب وعقاب

مقترح آليات ثواب وعقاب:

👤 أولاً: أعضاء هيئة التدريس

✅ آليات الثواب:

- شهادة تقدير عند تميزهم في إعداد المقررات وفق معايير الجودة أو نشرهم لأبحاث علمية مؤثرة.
- ترشيحهم لعضوية لجان الجودة أو المناصب القيادية الأكاديمية بناءً على الأداء.
- احتساب النشاط في الجودة ضمن ملف الترقية.
- أولوية في حضور الدورات التدريبية المتخصصة داخل وخارج الجامعة.

❌ آليات العقاب:

- التنبيه الشفهي أو الكتابي عند التقصير في الالتزام بخطة المقرر أو تجاهل تقارير الجودة.
- استبعاد من لجان أو ترشيحات في حال تكرار المخالفات.
- رفع تقرير أداء سلبي لرئيس القسم يؤثر في التقييم السنوي.
- الإحالة للتحقيق إذا ثبت الإخلال المتعمد بجودة العملية التعليمية.

👤 ثانياً: الهيئة المعاونة (معيدون – مدرسون مساعدون)

✅ آليات الثواب:

- منح فرص المشاركة في ورش الجودة والمؤتمرات.

- إشادة في الاجتماعات الأكاديمية عند المساهمة الفاعلة في تطوير المقررات أو المساعدة في مشروعات الجودة.
- ترشيحهم للحصول على منح أو بعثات علمية.
- إدراج مساهماتهم في تقارير الجودة الدورية.

❌ آليات العقاب:

- التوجيه الرسمي عند ضعف الأداء في المساعدة في التدريس أو عدم الالتزام بالمهام المكلف بها.
- التقييم السلبي في سجل الأداء الأكاديمي.
- الحرمان من المشاركة في الدورات أو اللجان.
- تصعيد الأمر لرئيس القسم لتطبيق الجزاءات المناسبة حسب اللوائح.

👤 ثالثاً: الإداريون والموظفون

✅ آليات الثواب:

- شهادة شكر من وحدة الجودة أو عميد الكلية عند الالتزام والدقة في توثيق البيانات وتقديم الدعم الفني والإداري.
- مكافآت معنوية أو مالية (إن وجدت).
- إشادة في الاجتماعات العامة أو نشرات الكلية.
- ترشيحهم لدورات إدارية متقدمة.

❌ آليات العقاب:

- التنبيه الرسمي عند التهاون في الالتزام أو التسبب في تأخير التقارير أو البيانات.
- إعداد تقرير ضعف أداء ورفعته إلى الإدارة.
- استبعاد من الترشيح للدورات أو الحوافز.
- الإحالة إلى الشؤون القانونية حال التكرار أو ارتكاب مخالفة جسيمة.