

النظام الموحد لتقييم أداء أعضاء هيئة

التدريس بجامعة نجران



المحتويات

م	العنوان	الصفحة
١	مقدمة	٣
٢	أهداف نظام تقييم أعضاء هيئة التدريس	٣
٣	مكونات نظام تقييم أعضاء هيئة التدريس	٣
٤	آلية عمل نظام تقييم أعضاء هيئة التدريس	٤
٥	أدوار ومهام القائمين على تقييم أعضاء هيئة التدريس	٤
٦	ضوابط عامة لنظام تقييم أعضاء هيئة التدريس	٥
نماذج التقييم		
٧	نموذج (١): تقييم الطالب للمقرر	٧
٨	نموذج (٢): تقييم أنشطة تطوير الأداء التدريسي	٨
٩	نموذج (٣): تقييم الأداء التدريسي والوظيفي	٩
١٠	نموذج (٤): تقييم الأنشطة البحثية	١٠
١١	نموذج (٥): تقييم الأنشطة المجتمعية	١١
١٢	نموذج (٦): تقييم أنشطة تطوير الذات	١٢
١٣	نموذج (٧): التقييم العام لأداء عضو هيئة التدريس	١٣
١٤	نموذج (٨): التقدير الشامل لأداء أعضاء هيئة التدريس	١٤
الملاحق		
١٥	ملحق (١): المخطط الانسيابي لنظام تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس	١٦
١٦	ملحق (٢): الإطار العام لمحتويات ملف الإنجاز المهني	١٧
١٧	فريق إعداد النظام الموحد لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران	١٨
١٨	قرار تشكيل فريق إعداد النظام الموحد لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران	١٩

مقدمة:

في ضوء رسالة الجامعة وأهدافها الاستراتيجية، تبرز أهمية تطبيق نظام موحد لتقييم أداء عضو هيئة التدريس، لما له من أهمية في تحسين مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس مما يسهم في تحسين جودة مخرجات الجامعة على كافة المستويات و يحقق أهدافها ورسالتها.

أهداف نظام تقييم أعضاء هيئة التدريس:

تحدد أهداف نظام تقييم أعضاء هيئة التدريس فيما يلي:

- المتابعة والتطوير المستمر لأداء أعضاء هيئة التدريس بما ينعكس على تطوير المقررات الدراسية ومحتواها ومضمونها والأساليب المعتمدة في تدريسها.
- رفع كفاءة برامج الجامعة المختلفة، كما يعزز النظام من التزام أعضاء هيئة التدريس بمعايير أداء المهام داخل الجامعة وخارجها.
- الربط بين مهمة التدريس والمهام الأخرى لعضو هيئة التدريس في البحث العلمي وخدمة المجتمع وتعزيز الجوانب الايجابية في المجتمع الجامعي، بما ينعكس على مهنية عضو هيئة التدريس في تحقيق مخرجات الجامعة بجودة عالية توافق توقعات المجتمع.
- الاستفادة من نتائج التقييم في اتخاذ العديد من الإجراءات التحسينية والتطويرية لأداء أعضاء هيئة التدريس بعد التعرف على نقاط القوة ونقاط الضعف.
- الاستفادة من نتائج التقييم في أخذ العديد من القرارات المتعلقة بالتكريم والحوافز والترقيات العلمية.

مكونات نظام تقييم أعضاء هيئة التدريس:

يتكون نظام تقييم أعضاء هيئة التدريس (ملحقاً) من خمسة محاور رئيسية على النحو التالي:

تقييم	تقييم	تقييم	تقييم	تقييم
أنشطة تطوير الذات	الأنشطة المجتمعية	الأنشطة البحثية	الأداء التدريسي والوظيفي	الأداء التدريسي
يهتم هذا الجزء بتقييم اهتمام عضو هيئة التدريس بمهاراته وتحسين أدائه.	يتم تقييم دور عضو هيئة التدريس وفاعليته في مجتمع الجامعة، والمجتمع الخارجي، كما يوضح أعمال اللجان التي يشارك عضو هيئة التدريس فيها.	يتم فيه تقييم عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي حيث يوضح جميع الإسهامات العلمية البحثية لعضو هيئة التدريس التي تضيف إلى قاعدة المعارف والتطبيقات في مجال التخصص شاملاً الأبحاث المنشورة في مجلات علمية متخصصة، والمؤتمرات المحكمة، وأوراق العمل، إضافة إلى جوانب التميز العلمي لعضو هيئة التدريس كالجوائز وبراءات الاختراع.	يُعنى هذا الجزء بتقييم مدى التزام عضو هيئة التدريس بالأعراف والنظم الجامعية ومشاركاته وعلاقاته المهنية.	يتضمن خطة التدريس خلال العام الدراسي، والمقررات الدراسية التي يقوم عضو هيئة التدريس بتدريسها أو التي يشارك في تطويرها مع إيضاح أوجه التطوير والتحديث في كل مقدر، وكذلك الأنشطة التي يقوم بها لتحسين طرق وكفاءة التدريس وفاعليته أو لتحديث استخدام التقنيات والوسائل التعليمية والبيئات ذات العلاقة المباشرة بكفاءة التدريس.

آلية عمل نظام تقييم أعضاء هيئة التدريس:

تحدد آلية عمل نظام تقييم أعضاء هيئة التدريس وفقاً لما يلي:

م	مجال التقييم	الوزن النسبي	جهة التقييم	أداة التقييم	فترة التقييم
١	تقييم الطالب للمقرر	٢٠%	الطلبة	نموذج (١)	قبل بداية الاختبارات النهائية
٢		١٠%	عضو هيئة التدريس	نموذج (٣)	خلال الشهر الثامن من العام الأكاديمي
٣	تقييم الأداء التدريسي و الوظيفي	٢٠%	رئيس القسم	نموذج (٢)	خلال الشهر التاسع من العام الأكاديمي
٤	تقييم الأنشطة البحثية	٣٠%	عضو هيئة التدريس	نموذج (٤)	خلال الشهر الثامن من العام الأكاديمي
٥	تقييم الأنشطة المجتمعية	١٠%	عضو هيئة التدريس	نموذج (٥)	خلال الشهر الثامن من العام الأكاديمي
٦	تقييم أنشطة تطوير الذات	١٠%	عضو هيئة التدريس	نموذج (٦)	خلال الشهر الثامن من العام الأكاديمي
٧	التقييم النهائي لعضو هيئة التدريس	١٠٠%	رئيس القسم	نموذج (٧)	خلال الشهر التاسع من العام الأكاديمي
٨	التقدير الشامل لأداء أعضاء هيئة التدريس		رئيس القسم	نموذج (٨)	خلال الشهر التاسع من العام الأكاديمي

أدوار ومهام القائمين على تقييم أعضاء هيئة التدريس:

تحدد أدوار ومهام المسؤولين عن تقييم أداء عضو هيئة التدريس فيما يلي:

م	المسؤول عن التقييم	عناصر التقييم	المهام	المخرجات
١	الطلبة	المقرر الدراسي	تقييم المقرر الدراسي - يتم تقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الذي يقوم بتدريس المقرر- من خلال بنود استمارة تقييم المقرر التي يتم تعبئتها بصورة الكترونية/ورقية، تحت إشراف إدارة البرنامج الذي يقوم بتقديم المقرر.	تقرير نتائج التقييم، ويتم إعداده من قبل إدارة البرنامج أو وحدة قياس الأداء التابعة لوكالة الجامعة للتطوير والجودة، وتوزع التقارير من قبل وحدة قياس الأداء على الكليات والبرامج.
٢	عضو هيئة التدريس	أنشطة تطوير الأداء التدريسي، الأنشطة البحثية والمجتمعية، وأنشطة تطوير الذات.	<ul style="list-style-type: none"> التقييم الذاتي لأنشطة تطوير الأداء التدريسي والأنشطة البحثية والمجتمعية، وأنشطة تطوير الذات وفقاً لنماذج التقييم المعتمدة مع إرفاق أدلة وشواهد التنفيذ. إعداد ملف إنجاز مهني وتصميمه وفق النموذج الموحد للمحتويات في ضوء معايير الجودة (ملحق ٢). 	ملف الإنجاز المهني لعضو هيئة التدريس.
٣	رئيس القسم	الأداء التدريسي والأداء الوظيفي، التقييم النهائي لكامل عناصر التقييم.	<ul style="list-style-type: none"> تقييم الأداء التدريسي والوظيفي لعضو هيئة التدريس. الفحص السنوي (كل عام أكاديمي) لملف الإنجاز المهني لعضو هيئة التدريس وما يتضمنه من نماذج تقييم وأدلة وشواهد على التنفيذ. إعداد التقرير الفردي لعضو هيئة التدريس وتسليمه نسخة منه بصورة سرية، بنهاية العام الأكاديمي مع الاحتفاظ بتقارير تقييم جميع أعضاء هيئة التدريس في ملف يحفظ لدى رئيس القسم بصورة سرية. إعداد تقرير شامل عن نتائج تقييم جميع أعضاء هيئة التدريس بالقسم بنهاية العام الأكاديمي وتسليمه لوكيل الكلية للشئون الأكاديمية. 	<ul style="list-style-type: none"> تقرير تقييم الأداء التدريسي والوظيفي لعضو هيئة التدريس. تقرير التقييم النهائي الفردي لعضو هيئة التدريس. تقرير التقييم النهائي الشامل لأعضاء هيئة التدريس.

ضوابط عامة لنظام تقييم أعضاء هيئة التدريس:

١. يتم استطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس، وأخذ مرئياتهم لتحسين النظام بعد تطبيقه، على أن يدرج بند يتعلق بتقييم النظير، والتقييم الذاتي مستقبلاً.
٢. يتم تقييم أعضاء هيئة التدريس من قبل رئيس القسم، كما يتم تقييم رئيس القسم من قبل وكيل الكلية للشئون الأكاديمية، وفي حال خلو منصب وكيل الكلية للشئون الأكاديمية يتم تقييم رئيس القسم من قبل عميد الكلية.
٣. يقوم رئيس القسم بتسليم عضو هيئة التدريس نتيجة التقييم، ويقوم رئيس القسم بمقابلة كل عضو من أعضاء هيئة التدريس على حدة لمناقشة مستوى الأداء حسب تقرير التقييم والاتفاق على مقترحات تحسين/ تطوير أداء عضو هيئة التدريس خلال العام الدراسي التالي.
٤. يعد رئيس القسم تقريراً شاملاً عن نتائج تقييم جميع أعضاء هيئة التدريس بالقسم، ويسلمه إلى سعادة وكيل الكلية للشئون الأكاديمية، وفي حال خلو منصب وكيل الكلية للشئون الأكاديمية يتم تسليم التقرير إلى عميد الكلية.
٥. في حال عدم موافقة عضو هيئة التدريس على ما ورد في تقرير التقييم، يحق له عندئذ إعداد خطاب بهذا الشأن موجه إلى رئيس القسم يذكر فيه وجهة نظره موثقة بالأدلة والمبررات، وفي حال الموافقة يتم تعديل التقييم.
٦. في حال عدم الاتفاق بين رئيس القسم وعضو هيئة التدريس حول تقرير التقييم، يحق لعضو هيئة التدريس عندئذ تقديم خطاب تظلم إلى سعادة وكيل الكلية للشئون الأكاديمية - وفي حال خلو منصب وكيل الكلية للشئون الأكاديمية يتم تقديم الخطاب إلى عميد الكلية مباشرة، الذي يقوم بدوره بتعيين لجنة لدراسة الحالة ووضع توصياتها حول نتائج تقييم الأداء لعضو هيئة التدريس، ومن ثم تحال توصيات اللجنة إلى عميد الكلية لإصدار قرار بهذا الشأن، ويعد قرار العميد بناء على توصيات اللجنة قراراً نهائياً.
٧. يجب الحفاظ على سرية البيانات ونتائج التقييم.
٨. يتم التدريب على نظام تقييم أعضاء هيئة التدريس من قبل عمادة التطوير والجودة، وتكوين فرق من المدربين داخل الكليات، كما يجب أن يتم تدريب أعضاء هيئة التدريس الجدد على نظام تقييم أعضاء هيئة التدريس في بداية كل عام دراسي ضمن برنامج التهيئة لأعضاء هيئة التدريس الجدد.
٩. يتم تعديل الوزن النسبي في محاور التقييم بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس المتفرغين للبحث العلمي، على أن يقتصر التقييم على مجالي البحث العلمي (بوزن نسبي ٧٥٪) وخدمة المجتمع (بوزن نسبي ٢٥٪) باستخدام نموذجي (٤) و(٥).

نماذج التقييم



رقم النموذج	١
اسم النموذج	تقييم الطالب للمقرر
الوزن النسبي	٢٠%

نطاق التقييم:

- (أوافق بشدة) تعني أن العبارة صحيحة دائما، أو أن المطلوب تمت تأديته على أكمل وجه.
- (أوافق) تعني أن العبارة صحيحة غالبا، أو أن المطلوب تمت تأديته بشكل جيد تقريبا.
- (أوافق إلى حد ما) تعني أن المطلوب تمت تأديته بشكل متوسط.
- (لا أوافق) تعني أن المطلوب تمت تأديته بشكل ضعيف أو لم يؤد في معظم الأحيان.
- (لا أوافق بشدة) تعني أن المطلوب تمت تأديته بشكل سيء جدا، أو لم يؤد أصلا.

م	بنود التقييم	أوافق بشدة (٥)	أوافق (٤)	أوافق إلى حد ما (٣)	لا أوافق (٢)	لا أوافق بشدة (١)
١	كانت الخطوط الأساسية (بما في ذلك المعلومات والمهارات التي صمم المقرر لتطويرها) واضحة بالنسبة لي.					
٢	كانت متطلبات النجاح في المقرر (بما في ذلك الواجبات التي يتم التقييم بناء عليها، ومحكات التقييم) واضحة بالنسبة لي.					
٣	كانت مصادر مساعدتي في المقرر (بما في ذلك الساعات المكتيبة لعضو هيئة التدريس، والمراجع) واضحة بالنسبة لي.					
٤	كان تنفيذ المقرر والأنشطة التي طلب مني أداؤها متفقتة مع توصيف المقرر.					
٥	كان عضو هيئة التدريس ملتزما بإعطاء المقرر بشكل كامل (مثل: بدء المحاضرات في الوقت المحدد، وجود عضو هيئة التدريس بشكل دائم، الإعداد الجيد للمواد المساعدة في التدريس، وهكذا).					
٦	كان عضو هيئة التدريس موجودا ومتعاوننا خلال الساعات المكتيبة والإرشاد الأكاديمي.					
٧	كان عضو هيئة التدريس متحمسا لما يقوم بتدريسه.					
٨	كان عضو هيئة التدريس مهتما بمدى تقدمي وكان معيناً لي.					
٩	كانت المصادر التي احتجتها في هذا المقرر متوافرة.					
١٠	كان هناك استخدام فعال للتقنية - حينما وجدت - لدعم تعليمي في هذا المقرر.					
١١	وجدت تشجيعا لإلقاء الأسئلة وتطوير أفكار خاصة في هذا المقرر.					
١٢	ساعدت المتطلبات التي طلبت مني في هذا المقرر (الأنشطة الصفية، المعامل، وهكذا) في زيادة معرفتي وتطوير مهاراتي التي يهدف المقرر لتعلمها.					
١٣	كانت كمية العمل في هذا المقرر متناسبة مع عدد الساعات المعتمدة المخصصة للمقرر.					
١٤	اطلعت على درجات الواجبات والاختبارات في هذا المقرر خلال وقت معقول.					
١٥	كان تقييمي في المقرر عادلا.					
١٦	وضحت لي الصلة بين هذا المقرر والمقررات الأخرى بالتحديد.					
١٧	ساعدني المقرر على تحسين قدرتي على التفكير وحل المشكلات بدلا من حفظ المعلومات فقط.					
١٨	ساعدني المقرر على تحسين مهاراتي في العمل بروح الفريق.					
١٩	ساعدني المقرر على تحسين قدرتي على تنمية مهاراتي في الاتصال.					
٢٠	أشعر بالرضا بشكل عام عن مستوى جودة هذا المقرر.					
	مجموع النقاط					
	المجموع الكلي					

آلية احتساب نقاط عضو هيئة التدريس:

- نقاط تقييم عضو هيئة التدريس = المجموع الكلي للدرجات الحاصل عليها العضو بالاستبانة $100 \div 20 = 5$
- فيما يتعلق بالمقرر الدراسي الواحد يؤخذ متوسط نقاط عضو هيئة التدريس في الاستبانات المستوفاة من الطلبة.
- تحتسب الدرجة النهائية لعضو هيئة التدريس كمتوسط تقييم الطلبة للعضو لكل المقررات التي يقوم بتدريسها خلال فترة التقييم (سنة أكاديمية).

اعتماد رئيس القسم:

توقيع عضو هيئة التدريس:

رقم النموذج	٢
اسم النموذج	تقييم أنشطة تطوير الأداء التدريسي
الوزن النسبي	١٠٪

أ. حضور فعالية/ نشاط لتطوير الأداء التدريسي:	
اسم الفعالية أو النشاط:	
مكان الانعقاد:	
تاريخ الانعقاد:	
الجهة المنظمة:	
ب. تنفيذ فعالية/ نشاط لتطوير الأداء التدريسي:	
اسم الفعالية أو النشاط:	
وصف الفعالية/ النشاط:	
تاريخ التنفيذ:	
مقر التنفيذ:	
نقاط التقييم المستحقة لعضو هيئة التدريس من ١٠ نقاط	

آلية احتساب نقاط عضو هيئة التدريس:
يحصل عضو هيئة التدريس الذي التزم بحضور/تنفيذ فعالية أو نشاط واحد يتعلق بتطوير التدريس على الأقل كل عام دراسي على (١٠) نقاط، على أن يتم إحضار ما يثبت الحضور/التنفيذ للنشاط/الفعالية.

اعتماد رئيس القسم:

توقيع عضو هيئة التدريس:

رقم النموذج	٣
اسم النموذج	تقييم الأداء التدريسي والوظيفي
الوزن النسبي	٢٠%

م	بنود التقييم	ممتاز (٥)	جيد جدا (٤)	جيد (٣)	متوسط (٢)	ضعيف (١)
١	التزام عضو هيئة التدريس بقياس نواتج التعلم للمقرر.					
٢	تطوير المقرر وطرق تدريسه.					
٣	الالتزام بمواعيد المحاضرات.					
٤	الالتزام بمواعيد الساعات المكتبية.					
٥	الالتزام بتوصيف المقرر وملف وتقرير المقرر في المواعيد المحددة.					
٦	الالتزام بمعايير الجودة في وضع الاختبارات وتصحيحها.					
٧	الجديّة في اداء العمل بالمستوى المطلوب والوقت المحدد.					
٨	الالتزام بالأعراف الجامعية.					
٩	الالتزام باللوائح والنظم.					
١٠	المشاركة الفعالة في لجان القسم والكلية.					
١١	المشاركة في الأنشطة الثقافية والاجتماعية على مستوى القسم والكلية.					
١٢	حسن المظهر والسلوك العام.					
١٣	تفعيل الإرشاد الأكاديمي.					
١٤	التعامل والتعاون مع الرؤساء والزلاء (العلاقات المهنية).					
١٥	تقبل واستيعاب التوجيه وتنفيذه.					
	مجموع النقاط					
	المجموع الكلي					

آلية احتساب نقاط عضو هيئة التدريس:

نقاط عضو هيئة التدريس = المجموع الكلي للدرجات الحاصل عليها العضو باستمارة التقييم $\times 20 \div 70$

اعتماد رئيس القسم:

رقم النموذج	٤
اسم النموذج	تقييم الأنشطة البحثية والتميز العلمي
الوزن النسبي	٣٠%

١ المؤلفات والأبحاث العلمية: (تتضمن الأبحاث المنشورة/ المقبولة للنشر/ المشروعات البحثية/ تأليف كتاب أو المشاركة في تأليف كتاب)					
م	اسماء الباحثين	عنوان الكتاب/البحث	جهة النشر	سنة النشر	النقاط (٢٠ نقطة)
١					
٢					
٣					
٤					
مجموع النقاط					
٢ المؤتمرات والندوات العلمية: (تتضمن الحضور/ المشاركة في المؤتمرات العلمية والندوات العلمية-السيمنارات-)					
م	عنوان المؤتمر/ الندوة	الجهة	السنة	النقاط (٨ نقاط)	
١					
٢					
٣					
٤					
مجموع النقاط					
٣ التميز العلمي: (تتضمن الجوائز العلمية، براءات الاختراع، تحكيم الأبحاث للمجلات العلمية، الإشراف على الرسائل العلمية أو مناقشتها، ترجمة الكتب)					
م	مجال التميز العلمي	الوصف العام	الجهة	السنة	النقاط (٢ نقطتان)
١					
٢					
٣					
مجموع النقاط					
المؤلفات والأبحاث العلمية (٢٠ نقطة)					التقييم العام للأنشطة البحثية
المؤتمرات والندوات العلمية (٨ نقاط)					
التميز العلمي (٢ نقطتان)					
المجموع النهائي للنقاط المستحقة لعضو هيئة التدريس (٣٠ نقطة)					

آلية احتساب نقاط عضو هيئة التدريس:

- المؤلفات والأبحاث العلمية: يحصل عضو هيئة التدريس على نقاط التقييم كاملة في هذا البند وهي ٢٠ نقطة، في حالة نشر بحث أو قبول بحث للنشر في مجلة علمية محكمة منفرداً أو مشاركاً، وفي حالة نشر أكثر من بحث، أو في حالة تأليف كتاب أو المشاركة في تأليف كتاب.
- المؤتمرات والندوات العلمية: يحصل عضو هيئة التدريس على نقاط التقييم كاملة في هذا البند وهي ٨ نقاط، في حالة المشاركة في أي مؤتمر علمي أو سمينار علمي أو ندوة علمية كحد أدنى.
- التميز العلمي: يحصل عضو هيئة التدريس على نقاط التقييم كاملة في هذا البند وهي ٢ نقطتين، في حالة الحصول على أي جائزة علمية، أو براءة اختراع، أو عند تحكيم الأبحاث للمجلات العلمية، أو عند الإشراف على الرسائل العلمية أو مناقشتها، أو عند ترجمة كتاب أو المشاركة في ترجمة كتاب.
- تُطبق آلية التقييم الموضحة على عضو هيئة التدريس (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ).
- في حال تقييم من هم في حكم أعضاء هيئة التدريس (المعيد، المحاضر)، يتم اتباع ما يلي:
 - المعيد: يحصل المعيد على كامل نقاط التقييم وهي ٣٠ نقطة، في حال حضور/ مشاركة المعيد في نشاط بحثي واحد من مجمل الأنشطة البحثية.
 - المحاضر: يحصل المحاضر على ١٥ نقطة، في حال حضور/ مشاركة المحاضر في نشاط بحثي واحد من مجمل الأنشطة البحثية، ويحصل على كامل نقاط التقييم ٣٠ نقطة، في حالة حضوره أو مشاركته بأكثر من نشاط بحثي.

اعتماد رئيس القسم:

توقيع عضو هيئة التدريس:

رقم النموذج	٥
اسم النموذج	تقييم الأنشطة المجتمعية
الوزن النسبي	١٠٪

النقاط (١٠)	الأنشطة المجتمعية التي شارك فيها العضو محليا/إقليميا/دوليا			م
	التاريخ	الجهة	النشاط	
				١
				٢
				٣
				٤
				٥
مجموع النقاط				

آلية احتساب نقاط عضو هيئة التدريس:

يتم احتساب ٥ نقاط للنشاط الواحد، وفي حالة تنفيذ أكثر من نشاط يحصل عضو هيئة التدريس على نقاط التقييم كاملة، على أن يتم إحصاء ما يثبت المشاركة في الأنشطة المجتمعية.

اعتماد رئيس القسم:

توقيع عضو هيئة التدريس:

رقم النموذج	٦
اسم النموذج	تقييم أنشطة تطوير الذات
الوزن النسبي	١٠٪

أ. حضور فعالية/نشاط لتطوير الذات:	
اسم الفعالية أو النشاط:	
نوع الفعالية أو النشاط:	
مكان الانعقاد:	
تاريخ الانعقاد:	
الجهة المنظمة:	
ب. تنفيذ فعالية/نشاط لتطوير الذات:	
اسم الفعالية أو النشاط:	
نوع الفعالية أو النشاط:	
وصف الفعالية/النشاط:	
تاريخ التنفيذ:	
مقر التنفيذ:	
نقاط التقييم المستحقة لعضو هيئة التدريس من ١٠ نقاط	

<p>آلية احتساب نقاط عضو هيئة التدريس:</p> <p>يتم احتساب ٢.٥ نقطة عن حضور/تنفيذ النشاط الواحد، وتحسب كامل نقاط التقييم ١٠ نقاط على المشاركة في أربعة أنشطة أو أكثر، على أن يتم إحصار ما يثبت الحضور/التنفيذ للنشاط/الفعالية.</p>

اعتماد رئيس القسم:

توقيع عضو هيئة التدريس:

رقم النموذج	٧
اسم النموذج	التقييم النهائي لعضو هيئة التدريس
الوزن النسبي	١٠٠٪

أولاً: بيانات عامة عن القسم الأكاديمي:

الكلية			
القسم الأكاديمي			
عدد أعضاء هيئة التدريس	القسم الرجالي	القسم النسائي	المجموع الكلي

ثانياً: بيانات عامة عن عضو هيئة التدريس:

الاسم (رباعي)	
الدرجة العلمية	
الدرجة الوظيفية	
التخصص العام	
التخصص الدقيق	
تاريخ الالتحاق بالجامعة	عدد سنوات الخبرة

ثالثاً: التقييم العام لأداء عضو هيئة التدريس:

م	محاو التقييم	نقاط التقييم	النقاط التي حصل عليها عضو هيئة التدريس
١	تقييم الأداء التدريسي	٢٠	
	تطوير الأداء التدريسي	١٠	
٢	تقييم الأداء التدريسي و الوظيفي	٢٠	
٣	تقييم الأنشطة البحثية	٣٠	
٤	تقييم الأنشطة المجتمعية	١٠	
٥	تقييم أنشطة تطوير الذات	١٠	
المجموع الكلي للنقاط الحاصل عليها عضو هيئة التدريس			
تقدير عضو هيئة التدريس (انظر البند الرابع)			

رابعاً: نطاق تقييم أداء عضو هيئة التدريس:

النقاط	التقدير	الاستحقاقات
من ٩٠ إلى ١٠٠	أداء متميز	أولوية تمثيل الجامعة في الأنشطة الخارجية
من ٨٠ إلى ٨٩	أداء عالي	أولوية تمثيل الجامعة في الأنشطة الخارجية
من ٧٠ إلى ٧٩	أداء جيد	أولوية حضور الدورات التطويرية
من ٦٠ إلى ٦٩	أداء متوسط	أولوية حضور الدورات التطويرية
أقل من ٦٠	أداء ضعيف	يُنظر في استمراره في الجامعة من عدمه

خامساً: جوانب التميز في أداء عضو هيئة التدريس:

--

سادساً: أولويات التحسين في أداء عضو هيئة التدريس:

--

اعتماد رئيس القسم:

رقم النموذج	٨
اسم النموذج	التقدير الشامل لأداء أعضاء هيئة التدريس
الوزن النسبي	١٠٠٪

أولاً: بيانات عامة عن البرنامج الأكاديمي:

				الكلية
				القسم الأكاديمي
				البرنامج الأكاديمي
عدد أعضاء هيئة التدريس	القسم الرجالي	القسم النسائي	المجموع الكلي	

ثانياً: التقدير الشامل لأداء أعضاء هيئة التدريس:

م	اسم عضو هيئة التدريس	المجموع الكلي لنقاط التقييم	التقدير	ملاحظات
١				
٢				
٣				
٤				
٥				
٦				
٧				
٨				
٩				
١٠				

ثالثاً: التوصيات:

اعتماد رئيس القسم:

الملاحق



الإطار العام لمحتويات ملف الإنجاز المهني



فريق إعداد النظام الموحد لتقييم أداء أعضاء

هيئة التدريس بجامعة نجران:

- | | |
|-------|--------------------|
| رئيسا | د. علي محمد زكري |
| منسقا | د. محمد سيد ذخيرة |
| عضوا | د. أحمد عمر السيد |
| عضوا | د. حسين محمود قمع |
| عضوا | د. منى سعد البلادي |

قرار تشكيل فريق إعداد النظام الموحد لتقييم

أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران:

الرقم: ص د-12883-6-438 التاريخ: 06/03/1438 عدد الصفحات: 2

Ministry of Education
NAJHRAN UNIVERSITY
Deputy Rectorship for Academic Affairs

جامعة نجران
NAJHRAN UNIVERSITY
تأسست عام ١٤٢٧هـ

وزارة التعليم
جامعة نجران
وكالة الجامعة للشؤون التعليمية

الموضوع: مكتب الوكيل

Subject: مكتب الوكيل

قرار إداري

رقم (٣٦-٣٧/٥) وتاريخ ١٩ / ٦ / ١٤٣٧هـ

- الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله،
- فإن وكيل الجامعة للشؤون التعليمية،
- وبناءً على الصلاحيات الممنوحة له نظاماً،
- وبناءً على تقرير توصيات المراجعين الخارجيين للهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي في إطار التقويم التطويري المؤسسي.
- وبناءً على موافقة معالي مدير الجامعة على خطط التحسين تمهيداً للاعتماد المؤسسي للجامعة.
- وبناءً على ما تقتضيه مصلحة العمل.

يقرر ما يلي:

أولاً: تشكيل لجنة مراجعة نظام "تقييم أعضاء هيئة التدريس" في البرامج الأكاديمية وتبني نظام موحد جديد لاعتماده وتطبيقه في جميع الكليات، على النحو التالي:

ثانياً: تضم اللجنة كلاً من:

- د. علي محمد عبد الله زكري - رئيس وحدة القياس والتقويم
- د. محمد سيد ذخيرة - مستشار وكيل الجامعة للتطوير والجودة
- د. أحمد عمر أحمد السيد - كلية الشريعة وأصول الدين
- د. حسين محمود قمح - رئيس مكتب المتابعة والمخاطر
- د. منى سعد البلوي - كلية التربية

ثالثاً: تقوم اللجنة بالمهام التالية:

- ١- مراجعة نظام تقييم أعضاء هيئة التدريس بكلية جامعة نجران.
- ٢- إدراج عنصر في نموذج "تقييم أعضاء هيئة التدريس" يعنى بتقديم دليل من كل عضو هيئة تدريس يدل على مشاركته في نشاط واحد على الأقل يرتبط بتطوير التدريس "Teaching Development" في كل عام دراسي.
- ٣- تصميم آلية لتشجيع أعضاء هيئة التدريس لحضور الأنشطة المتعلقة بالتطوير الشخصي والمهني، ووضع مقترحات لتسهيل الجوانب الإدارية والمالية لتنفيذها.
- ٤- المقارنة مع أنظمة تقييم أعضاء هيئة التدريس في جامعات أخرى.
- ٥- إعداد نظام موحد جديد لتقييم أعضاء هيئة التدريس تمهيداً لاعتماده وتطبيقه في جميع كليات الجامعة.

ص. ب: ١٩٩٨ - رمز بريدي: ١١٠٠١ - الهاتف: ٥٤٢٨٠٠٠ (٠١٧) - فاكس: ٥٤٢٨٣٣٣ (٠١٧)
E-mail: DRAA@nu.edu.sa - P.O. Pox 1988 Postal Code 11001 - Tel. (017) 5428000 - Fax: (017) 5428333

الموضوع:.....

مكتب الوكيل

رابعاً: تبدأ اللجنة أعمالها من تاريخ صدور القرار، على أن تنتهي أعمالها في موعد غايته ١٨ رجب ١٤٣٧ هـ (٢٥ أبريل ٢٠١٦ م).

خامساً: يبلغ هذا القرار لمن يلزم لتنفيذه.

وكيل الجامعة للشؤون التعليمية

د. جبران بن مرعي الفحطاني

- ص. مع التحية:
- أصحاب السعادة وكلاء الجامعة.
 - أصحاب السعادة عمداء الكليات والعمادات المساندة.
 - سعادة المشرفة على كليات البنات.
 - سعادة أعضاء وعضوات اللجنة.

-  @ddqnu
-  @ddqnu
-  ddq un
-  ddqnu
-  ddqnu
-  <http://cutt.us/ddqnu>
-  <http://telegram.me/ddqnu>
-  <http://ask.fm/ddqnu>
-  <http://sayat.me/ddqnu>
-  <http://dqd.nu.edu.sa>

