

كلية الزراعة  
وحدة ضمان الجودة

جامعة الإسكندرية  
ALEXANDRIA  
UNIVERSITY



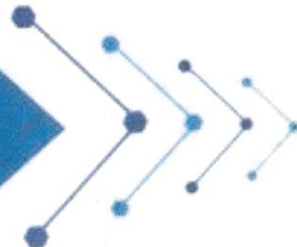
## نظام تقييم أداء

## أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم

معتمد من مجلس الكلية بجلسته في ١٣ يونيو ٢٠٢٢



إعداد / وحدة ضمان الجودة



## رؤية الكلية

تتطلع الكلية إلى تحقيق الريادة والتميز والابتكار في مجال التعليم، والبحث العلمي للنظم الزراعية المستدامة مَحَلِيًّا وإقليمِيًّا وأفريقيًّا ودوليًّا

## رسالة الكلية

إعداد كوادر بشرية متميزة ذات قدرة تنافسية عالية في مجال التنمية الزراعية، من خلال تقديم برامج تعليمية وبحثية ومجتمعية تتوافق مع معايير الجودة والتميز لتحقيق التنمية المستدامة وجودة الحياة محليًّا وإقليمِيًّا وأفريقيًّا.

## فهرس

٤	دليل نظام تقييم أداء .....
٤	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم .....
٤	المقدمة .....
٤	أولاً: التعريف بنظام تقييم الأداء اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم .....
٤	□ تعريف نظام تقييم الأداء .....
٤	□ أهداف تقييم الأداء .....
٥	□ السياسات العامة لتقييم اداء اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة .....
٥	ثانياً : اجراءات تقييم أداء اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الإجراءات .....
٦	ثالثاً: قواعد تقييم أداء اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة: .....
٦	أولاً: معايير تقييم أداء عضو هيئة التدريس .....
٦	ثانياً: معايير تقييم أداء الهيئة المعاونة .....
٧	ثالثاً: معايير تقييم أداء القيادات الأكاديمية .....
٧	رابعاً : مراحل وخطوات تقييم الأداء .....
٧	خامساً: القواعد المنظمة لتقييم الاداء .....
٧	□ الأطراف المعنية بتقييم الأداء .....
٨	□ فئات تقييم الأداء .....
٨	- أعضاء هيئة التدريس .....
٨	- الهيئة المعاونة .....
٨	- القيادات الاكاديمية .....
٨	سادساً: مجالات استخدام نتائج التقييم .....

# دليل نظام تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم

## المقدمة

تلتزم جامعة الإسكندرية كمؤسسة للتعليم والأبحاث بالسعي نحو التميز الأكاديمي، والعمل على تطوير بيئة عمل متميزة لأعضاء هيئة التدريس العاملين لديها إيماناً منها بأن مهاراتهم وكفاءاتهم هي المحرك الضروري، لتحقيق رسالتها، ولذا فإن نظام تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم يمثل ضرورة حتمية لتطوير الكلية والجامعة.

يعتمد النظام على أساس المسؤوليات الملقاة على عاتق أعضاء هيئة التدريس في الكلية والتوقعات المنصوص عليها في نظام أعضاء هيئة التدريس. وسيتم تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في المجالات التالية:

- التعليم والتعلم
  - البحث العلمي والأنشطة العلمية والإبداعية
  - الخدمات
  - تطوير أعضاء هيئة التدريس المستمر
  - المشاركة في أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة
- يحدد هذا النظام الإرشادات المتعلقة بنظام مراجعة وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وبالتالي يوضح لأعضاء هيئة التدريس مهامهم وأدوارهم ويساعدهم في إعداد تقارير التقييم السنوية الخاصة بهم، إضافة إلى مساعدة رؤساء الأقسام وعمداء الكليات في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس كما يهدف إلى تحقيق ما يلي:-
- مساعدة أعضاء هيئة التدريس على الاستفادة من نقاط القوة لديهم، والوقوف على المجالات التي تحتاج إلى تطوير أو تحسين في مستويات أدائهم.
  - تقدير الأداء المتميز.
  - تحسين جودة عملية التدريس والبحث العلمي والخدمات.
  - إتاحة الفرص للمناقشة وابداء الملاحظات لتحديد المشكلات، والعقبات أو الصعوبات التي تعيق تقدم وتطوير الكلية أو الجامعة.
  - تحديد أدوار أعضاء هيئة التدريس وتعزيزها داخل البرنامج التعليمي والكلية والجامعة.

## أولاً: التعريف بنظام تقييم الأداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم

### ■ تعريف نظام تقييم الأداء

يعد عضو هيئة التدريس عنصراً مهماً في تنمية المجتمع وبناء كيانه، لما يملكه من خبرات تفيد في بناء المواطن الصالح خلقياً وعلمياً ومهنياً، على نحو يساهم في التفاعل مع المتغيرات الفكرية والعلمية والثقافية والاقتصادية والاجتماعية، والتكيف مع مستجداتها ومن ثم إرساء دعائم النهضة والتنمية المستدامة. وبذلك أصبح عضو هيئة التدريس صاحب مهنة لها أصولها ومبادئها ومرجعيتها وسماتها المميزة . فالحديث عن عضو هيئة التدريس يوجب توضيح وتحديد أهم واجباته وحقوقه، وسبل تجسيدها عملياً. لذلك كان من الضرورة القيام بتطوير نظام لتقييم أعضاء هيئة التدريس في الكلية؛ لقياس أدائهم وتطوير أسلوب التحسين المستمر بأسلوب علمي حديث، ضمن عملية إدارة الجودة الشاملة لهذه الكلية.

### ■ أهداف تقييم الأداء

- يهدف تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم إلى :
- ١- تحديد المقاييس والمؤشرات التي تعتمدها المؤسسات التعليمية لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس فيها.
- ٢- تحديد عناصر تقييم عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي.
- ٣- تضمين عناصر تقييم العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي في إطار نظام لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي.

- ٤- بيان أهمية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس طبقاً للمهام والواجبات والمسؤوليات (الوصف الوظيفي لعضو هيئة التدريس).
- ٥- تصميم إطار نظام لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي.
- ٦- قياس الأداء المهني لعضو هيئة التدريس في إطار معايير جودة التعليم.

#### ■ السياسات العامة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

- تم وضع مجموعة من السياسات العامة لنظام تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم كالتالى:
- ١- العمل علي تحقيق رسالة الكلية وأهدافها، والالتزام بنظامها ولوائحها وتمثيلها في نشاطه التعليمي والبحثي.
  - ٢- تجسيد الدور التعليمي والتربوي في علاقه عضو هيئة التدريس بالطلاب، باعتباره قائداً، معلماً، مربياً ومرشداً ومحفزاً لتعليمهم.
  - ٣- المشاركة في إعداد المناهج وتطويرها، والأنشطة المختلفة المتعلقة بتطوير العملية التعليمية في الكلية والجامعة كلما اقتضت الحاجة إلى ذلك.
  - ٤- العمل بصورة دورية على تحديث المواد العلمية للمقرر الذي يقوم بتدريسه متضمنة أهداف المقرر ومخرجاته.
  - ٥ -إعداد المواد التعليمية للمقرر الدراسي واستخدام استراتيجيات تدريس مناسبة ومتنوعة في تدريسه بما فيها المحاضرات، حلقات النقاش، إجراء التجارب، وغيرها من الأنشطة التعليمية ذات الصلة بتحقيق متطلبات المقرر الدراسي.
  - ٦- المشاركة الفعالة في التدريبات والتطبيقات العملية للطلاب وغيرها من الأنشطة التعليمية الهادفة لتنمية معارف الطلاب وتطوير مهاراتهم المهنية، وبما يخدم تطوير جودة البرامج التعليمية وتعزيز ثقة المؤسسات وأرباب العمل بمخرجاتها، وتعزيز الشراكة بين الكلية وهذه المؤسسات.
  - ٧ - تحديد الساعات المكتتبية الأسبوعية الخاصة بالإستشارات والإرشاد الأكاديمي وفقاً لنظام الكلية وإعلانها للطلبة والالتزام بها.
  - ٨ -تقويم أداء الطالب فى المقرر الدراسي الذي يدرسه ورصد درجاتهم خلال الفصول الدراسية وفقاً لسياسة الكلية والجامعة بهذا الصدد، وإعداد سجلات بنتائج هذا التقييم وتسليمها لجهة الإختصاص فى القسم العلمي والكلية.
  - ٩-المشاركة الفعالة فى اللجان العلمية على مستوى القسم العلمي، الكلية، والجامعة للمساعدة فى وضع السياسات التعليمية وغيرها من الأمور ذات الصلة التي يكلف بها.
  - ١٠ - عمل الأبحاث العلمية التي تعمل علي حل المشكلات التي تواجه المجتمع.
  - ١١ -التطوير المستمر لمعارفه ومهاراته التخصصية والمهنية من خلال الدراسة المستمرة والبحث العلمي والمشاركة الفعالة فى الأنشطة والفعاليات العلمية المختلفة التي تنظمها الكلية بهدف التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.
  - ١٢-المشاركة الفعالة فى المؤتمرات والندوات وورش العمل التي تنظمها الجامعة ذات العلاقة بنشاطه التعليمي والبحثي وتطوير الجامعة.

#### ثانياً : إجراءات تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الإجراءات

١. تقوم وحدة ضمان الجودة بالكلية بإعداد نماذج لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات الأكاديمية **حيث يتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (Likert):** وهو عبارة عن أسلوب لقياس السلوكيات والتفضيلات يستعمل في الاختبارات النفسية، استنبطه عالم النفس رينسيس ليكرت. يستعمل في الاستبيانات، وبخاصة في مجال الإحصاءات. ويعتمد المقياس على ردود تدل على درجة الموافقة أو الاعتراض على صيغة ما. والمقياس المستعمل لتحديد درجة الموافقة والاختلاف حول قضية ما يكون من خلال إبداء الرأي المحدد بخمس خيارات.
٢. إرسال النموذج الى لجنة ثلاثية من أعضاء هيئة التدريس فى برنامج العلوم الإقتصادية والإجتماعية الزراعية للتحكيم حيث لديهم الخبرة الملائمة فى ذلك.
٣. عمل التعديلات المناسبة بناءً على آراء المحكمين ( لجنة تحكيم الاستبيان).
٤. توزيع النموذج على القائمين على التقييم.
٥. تحليل الاستبيان إحصائياً.
٦. عمل تقرير عن الاستبيان.

### ثالثاً : قواعد تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة:

يتم تقييم الأداء وفقاً للمعايير الخاصة بكل طرف من الأطراف المعنية بعملية التقييم وهي :

#### أولاً: معايير تقييم أداء عضو هيئة التدريس

يتم التقييم من خلال مجموعة من المعايير هي:

##### أولاً: الأداء الوظيفي وفاعلية التعليم: -

- الالتزام باللوائح والنظم.
- الالتزام بأوقات المحاضرات والساعات المكتتبية.
- تفعيل الدعم الطلابي.
- الالتزام بتوصيف المقرر.
- استخدام الطرق الحديثة في التدريس.
- تطوير أساليب تقييم الطلاب.
- المشاركة في إعداد الامتحانات النظرية والعملية.
- المشاركة في المراقبة علي لجان الامتحانات.
- المشاركة في أعمال الكنترول.

##### ثانياً: الأنشطة البحثية:-

- الإشراف علي طلبة الدراسات العليا أو مناقشة رسائل الدراسات العليا.
- المشاركة في الدورات التدريبية وورش العمل.
- المشاركة في المؤتمرات العلمية بالحضور أو إلقاء بحث.
- المشاركة في الخطة البحثية للقسم.

##### ثالثاً أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة:-

- المشاركة في أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة داخل القسم.
  - المشاركة في أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية.
  - المساهمة أو التنظيم في ندوات وورش عمل في مجال تخصصه.
- رابعاً: الأنشطة المتعلقة بمشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد:-

- المشاركة في الأنشطة الخاصة بالجودة داخل القسم.
- المشاركة في الأنشطة الخاصة بالجودة في الكلية.

##### خامساً: الصفات الشخصية والعلاقات:-

- متفاعل ومتعاون مع زملائه.
- متعاون مع رؤسائه في العمل.
- متمكن من المادة العلمية التي يقوم بتدريسها.
- حسن المظهر والسلوك العام.

#### ثانياً: معايير تقييم أداء الهيئة المعاونة

##### أولاً: الأداء الوظيفي وفاعلية التعليم:-

- الالتزام باللوائح والنظم.
- الالتزام بأوقات العمل الخاصة بالطلاب.
- المشاركة في الريادة الطلابية و الدعم الطلابي.
- استخدام الطرق الحديثة في التدريب العملي.
- المشاركة في الملاحظة علي لجان الامتحانات.
- التعامل مع الطلاب بطريقة لائقة

##### ثانياً: الأنشطة البحثية:-

- التقدم في رسائلهم العلمية (ماجستير ودكتوراه)
- المشاركة في الدورات التدريبية وورش العمل.
- المشاركة في المؤتمرات العلمية بالحضور.
- المشاركة في تفعيل الخطة البحثية للقسم.

### ثالثاً أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة

- المشاركة في أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة داخل القسم.
- المشاركة في تنظيم ندوات وورش عمل في مجال تخصصه.
- رابعا: الأنشطة المتعلقة بمشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد- :

- المشاركة في الأنشطة الخاصة بالجودة داخل القسم.
- المشاركة في الأنشطة الخاصة بالجودة في الكلية.

### خامساً: الصفات الشخصية والعلاقات

- متفاعل ومتعاون مع زملائه.
- متعاون مع رؤسائه في العمل.
- متمكن من المحتوى العلمي للدروس العملية.
- حسن المظهر والسلوك العام.

### ثالثاً: معايير تقييم أداء القيادات الأكاديمية

- الرؤية القيادية
- مهارات العمل الإداري
- النشاط العلمي والبحثي
- المساهمة في أعمال الجودة والتطوير
- الدورات التدريبية في مجال القيادة والجودة
- تطبيق قانون تنظيم الجامعات بموضوعية
- تصريف أمور الكلية وإدارة شؤونها العلمية والإدارية والمالية بمهارة
- توضيح رؤية الكلية ورسالتها للعاملين
- إيجاد حلول للمشكلات التي تعاني منها الكلية
- تقديم الاقتراحات بشأن استكمال حاجة الكلية من هيئات التدريس والفنيين والفئات المساعدة الأخرى والمنشآت والتجهيزات والأدوات وغيرها
- إشراك الأطراف المعنية في صناعة واتخاذ القرارات بالكلية
- لقاء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بصفة دورية لمناقشة كافة أمورهم
- قياس وتقييم منظمات سوق العمل والمجتمع المدني عن أداء المؤسسة ومستوى خريجها
- اتخاذ القرارات بعد التشاور مع الآخرين.
- تقبل الرأي الآخر ويشجع النقد البناء.
- فتح قنوات اتصال مع أعضاء هيئة التدريس

### رابعاً : مراحل وخطوات تقييم الأداء

- يشترك في عملية تقييم الأداء لأعضاء هيئة التدريس المعنيون من خلال رفع تقارير رسمية عبر مرحلتين كما هو موضح أدناه:
- **المرحلة الأولى:-** التقارير الشخصية لأداء أعضاء هيئة التدريس للعام الأكاديمي متضمنة الأتي: الملفات المهنية لأعضاء هيئة التدريس، والتقييم الذاتي والأهداف المقترحة للعام الأكاديمي اللاحق وموجزا يوضح الجدول الزمني للأنشطة.
- **المرحلة الثانية:-** تقارير تقييم حول أداء أعضاء هيئة التدريس خلال العام الأكاديمي.

### خامساً: القواعد المنظمة لتقييم الاداء

#### ■ الأطراف المعنية بتقييم الأداء

- يشارك في تقييم أداء عضو هيئة التدريس ومعاونيهم القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس:
- ١. عميد الكلية.
- ٢. رؤساء الأقسام العلمية في الكلية.
- ٣. أعضاء هيئة التدريس في الكلية.
- ٤. الهيئة المعاونة.

### ■ فئات تقييم الأداء

#### - أعضاء هيئة التدريس

يشغل إحدى الدرجات الوظيفية التالية:

- أستاذ .
- أستاذ متفرغ.
- أستاذ مساعد.
- أستاذ مساعد متفرغ.
- مدرس
- مدرس متفرغ

#### - الهيئة المعاونة

يقصد بالهيئة المعاونة السادة المدرسين المساعدين والمعيدون الذين يشكلون القاعدة المغذية لهيئة التدريس، باعتبار أنهم يقومون ببعض الأعمال المرتبطة بالتدريس والبحث العلمي .

#### - القيادات الأكاديمية

يقصد بالقيادات الأكاديمية السادة العمداء – السادة الوكلاء – رؤساء مجالس الأقسام – مدير البرنامج التعليمي – مدير وحدة ضمان الجودة – مدير وحدة القياس والتقييم.

### سادساً: مجالات استخدام نتائج التقييم

١. تقويم الأفراد وزيادة دافعهم للعمل.
٢. تطوير أداء الأفراد عن طريق معرفة نقاط القوة والضعف لديهم.
٣. الاستفادة منها في التخطيط للموارد البشرية المستقبلية في جميع المجالات، ومنها تقديم المشورة المتعلقة بتطوير هذا الأداء.
٤. الإجراءات التصحيحية التي سيتم تنفيذها مستقبلاً (قد تكون مباشرة وسريعة وهي محاولة لتعديل الأداء، وقد تكون أكثر دقة بحيث يتم البحث عن أسباب وكيفية حصول الانحرافات وتحديد السبب الرئيسي لذلك. وهذا الموضوع يدخل ضمن تقويم الاداء.