



كلية الطب / جامعة بابل
سياسة الكلية في تقييم عمل قيادات الكلية واعضاء هيئة التدريس و الموظفين و
تطوير فاعلياتهم

المقدمة

من الامور المهمة التي على كليات الطب أن تعمل على تحقيقها هو ان يكون لديها أعضاء هيئة تدريسية على استعداد تام لمهام التدريس والتقييم.

يستفيد برنامج التعليم الطبي الجامعي وطلابه بشكل كبير من العديد من الاساتذة الذين يسعون للتطوير في عملية التدريس والكفاءة المهنية.

تسعى كلية الطب جامعة بابل جاهدة لتحقيق التميز في التدريس والبحث والخدمة المؤسسية والمجتمعية من خلال مساعدة أعضاء هيئة التدريس على تحسين أدائهم.

الغاية من كتابة السياسة :

تؤمن كلية الطب بأن جميع أعضاء هيئة التدريس يجب أن يعملوا باستمرار ليصبحوا اساتذة أفضل ، والعمل على تطوير مهارات جديدة في منهجية التدريس وطرق تقييم الطلاب ، ومواكبة الأساليب المبتكرة في التعليم الطبي.

تؤمن كلية الطب بأن جميع أعضاء هيئة التدريس يجب أن يعملوا ليصبحوا باحثين مؤهلين ومحدثين في تخصصاتهم.

يساهم تطوير المهارات الوظيفية للموظف في الكلية بشكل كبير في دعم العملية التعليمية.

بيان السياسة

تدعم الكلية تطوير أعضاء هيئة التدريس لكل من الاساتذة الجدد والاساتذة ذوي الخبرة في مجالات فاعلياتهم التدريس ، والبحث ، والخدمة ، والوظيفة ، وتقوم الكلية بتنفيذ برنامج تطوير مهني يعزز الحيوية اللازمة لتعزيز التميز في التعليم الطبي ويحافظ عليها.

تشجع الكلية بقوة جميع اساتذتها على تحسين مهاراتهم في التدريس والتقييم واكتساب مهارات جديدة لتحديث معارفهم وتوسيعها بشكل أكبر.

تعمل الكلية على الحفاظ على التوازن بين وظائف التدريس والبحث والخدمة وفي نفس الوقت ضمان استخدام وظائف الخدمة السريرية والبحوث في التدريس والتعلم والتطوير.

تتمثل سياسة الكلية في ضمان تمييز عضو الهيئة التدريسية اعتمادا على انشطته الأكاديمية والعلمية والمهنية الجديرة بالتقدير.

تسعى الكلية جاهدة إلى أن يكون جميع أعضاء هيئة التدريس على دراية بالسياق الكلي للمناهج الدراسية. تسعى الكلية إلى تنمية قدرات موظفيها بما يساهم بشكل فعال في دعم العملية التعليمية.

تسعى الكلية الى الاستفادة من الخبرات التعليمية في تطوير وتحديث المنهج الدراسي والعملية التعليمية والانظمة الامتحانية.

واجبات الكلية

- تنظيم الدورات التدريبية والتأهيلية والتطويرية في جميع التخصصات.
- تنظيم المؤتمرات والندوات والحلقات النقاشية بما يعزز الروابط الفكرية بين أعضاء هيئة التدريس في مجال التخصص.
- خلق البيئة البحثية المناسبة والمشاركة الفعلية بين الفروع الأساسية والفروع السريرية مما يساهم في تعزيز القدرات البحثية لعضو هيئة التدريس.
- تنظيم عمل عضو هيئة التدريس من خلال جداول يعدها رئيس الفرع في الكلية وبالتعاون مع مجالس الإدارة في المستشفيات التعليمية لضمان اكتمال النصاب التدريسي وساعات البحث والإرشاد التربوي والخدمات المقدمة في المستشفيات التعليمية و بالإضافة إلى مشاركة عضو هيئة التدريس في اللجان الدائمة والمؤقتة في الكلية أو الجامعة أو الوزارة أو المستشفيات التعليمية.
- الاستفادة من العناوين البحثية لأولويات المشاكل الصحية التي يتم اعمامها من قبل دائرة صحة بابل للاستفادة منها ضمن الخطط البحثية للبحوث التطبيقية في الفروع السريرية والأساسية والمشاريع البحثية لطلبة الدراسات العليا والدبلوم والماجستير والدكتوراه وطلاب البورد.
- تنمية القدرات الشخصية والجماعية للموظفين بما يضمن استفادتهم الكاملة من قدراتهم ، وتنظيم الدورات التدريبية والتطويرية اللازمة لتحقيق الوصف الوظيفي القياسي لملء الوظيفة.

واجبات عضو هيئة التدريس

- القيام بالتمارين النظرية والعملية والتطبيقية ، والتدريب في المختبرات ، والتدريب السريري ، وفحص تقارير الطلاب ، والإشراف على الأبحاث والرسائل والأطاريح.
- دعم الطلاب فكرياً وتربوياً من خلال تبني المنهج العلمي في التفكير والممارسة كأداة لتحقيق هذا الهدف.
- إجراء البحوث العلمية والتطبيقية حسب تخصص الكلية.
- مساهمات عضو هيئة التدريس في التأليف والترجمة والنشر.
- مساهمات أعضاء هيئة التدريس في المجالس العلمية واللجان الدائمة والمؤقتة داخل الكلية وخارجها.
- المساهمة في المؤتمرات والندوات داخل وخارج الكلية.
- القيام بالمهام الإدارية الموكلة إليه من قبل الكلية أو الجامعة أو الوزارة.
- تقديم الخدمة الصحية في المستشفيات التعليمية التابعة لمديرية صحة بابل والتي تشمل مهام قسم الطوارئ والاستشارات واللجان الطبية المتخصصة والعمليات الجراحية.
- التواجد الأكاديمي في الكلية لمدة لا تقل عن 30 ساعة أسبوعياً لتحقيق الفقرات المذكورة أعلاه.
- يقدم عضو الهيئة التدريسية تقريراً بعد كل فصل دراسي يتضمن نشاطه التدريسي ، واكماله مفردات المنهاج الدراسي ، والمشكلات التي واجهها ، والتوصيات التي يقترحها لحلها ، والبحوث والمقالات التي نشرها ، والمحاضرات العامة التي قدمها في تطوير المناهج والمؤسسة التعليمية وخدمة المجتمع.

الإجراء المستخدم لتنفيذ السياسة المتعلقة بعضو هيئة التدريس

يتم تقييم عضو هيئة التدريس سنويًا بناءً على نموذج تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس المعتمد من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / هيئة الإشراف والتقييم العلمي / قسم تقييم الأداء والذي يتكون من خمسة محاور:

المحور الأول: التدريس (40%) على أن تملأه من قبل اللجنة العلمية وتشتمل على:

المقررات التي قام بتدريسها ، إدارة الفصل والعلاقة مع الطلاب وتحفيزهم ، طرق التدريس والوسائل الحديثة لتوصيل المعلومات والمعرفة والمهارات ، الأساليب المستخدمة في تقييم الطلاب ، ووصف الكورس الدراسي وتحديثها.

المحور الثاني: نشاط علمي وبحثي (40%) تملئ من قبل اللجنة العلمية بعد تقديم الوثائق من صاحب العلاقة وتتكون من:

الكتب والأبحاث العلمية المنشورة أو قيد النشر ، الإشراف على مرشحي الدراسات العليا ، المشاركة في المؤتمرات العلمية ، الندوات ، الدورات التدريبية أو ورش العمل ، المساهمة في خدمة المؤسسات العلمية أو الوزارات الأخرى أو المجتمع ، المشاركة في التعليم المستمر والندوات العلمية والثقافية أو المشاركة في الزيارات الميدانية أو إجراء التحاليل وتحليلها.

المحور الثالث: الجانب التربوي والتكليفات الأخرى (20%) (ويتكون من:

المشاركة في اللجان الدائمة والمؤقتة بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، الالتزام الوظيفي ، المهارات الإرشادية ، خطابات الشكر والتقدير أو شهادات التقدير خلال سنة التقييم ، ومساهمته في العمل التطوعي داخل الجامعة.

المحور الرابع: نقاط القوة ، إن وجدت:

براءات الاختراع والجوائز ، وحياسة أعضاء هيئة التدريس على مؤشر Hirsch ، الدرجة في بوابات البحث ، وأعضاء الارتباط بالأشخاص ووحدات ضمان الجودة.

المحور الخامس: العقوبات (خضم الدرجات) التي يملئها المسؤول المباشر

يتم جمع الدرجات لتكون التقييم النهائي

يضمن تخصيص النسب المئوية لكل محور التوازن في عمل عضو هيئة التدريس.

يتم تكريم أعضاء هيئة التدريس المتميزين الحاصلين على أعلى الدرجات في قسمه سنويًا كجزء من احتفال الجامعة بتأسيسها وبهذا تعترف الكلية بالأنشطة الأكاديمية الجديرة بالتقدير مع التركيز المناسب على التدريس والبحث والمؤهلات الخدمية.

الإجراء المستخدم لتنفيذ السياسة المتعلقة بالموظفين

يتم تقييم الموظفين سنويًا بناءً على استمارة تقييم أداء الموظفين المعتمدة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / هيئة الإشراف والتقييم العلمي / إدارة تقييم الأداء ، والتي تتكون من خمسة محاور:

المحور الأول: الأداء الوظيفي وأقصى درجة للمحور 70% ويشمل على :

الالتزام بالمهام والإجراءات الوظيفية ، متابعة المهام وتوزيع العمل ، استخدام برامج الكمبيوتر بكفاءة ، امتلاك الخبرة والمعرفة في عمله وكيفية مواجهة أي صعوبات ، الالتزام بساعات العمل الرسمية والاستعداد للعمل لساعات إضافية ، المشاركة في الدورات في دورات التدريب والتطوير أو المساهمة في إدارة الدورات ، معرفة أنظمة وإجراءات العمل ، المشاركة في اللجان الدائمة والمؤقتة ، أداء خدمات المساعدة ، متابعة التطورات الجديدة في مجال العمل وتطوير الأداء ، أداء ما هو مطلوب منه عن طيب خاطر وفق المواعيد الرسمية المحددة ، يحتفظ بسجلات جيدة ، لديه رغبة في تطوير العمل والاستفادة من خبرات الآخرين ، ويقدم أفكاره ومقترحاته.

المحور الثاني: المهارات الشخصية ، وأقصى درجة للمحور 20% وتشمل:

يملك مهارات الاتصال والتواصل ، والمبادرة والتكيف مع المتغيرات ، والحرص على إخفاء سرية العمل ومتطلباته ، وقبول التوجيهات والاستعداد لتنفيذها ، والمشاركة الإيجابية والتفاعل مع الآخرين.

المحور الثالث: كتب الشكر ، وتكون الدرجة القصوى للمحور 10% وتشمل:

منح درجات للتقييم بناءً على كتب شكر ، حيث يُمنح الموظف خمس درجات لكل كتاب شكر من معالي الوزير ، وثلاث درجات لكل كتاب شكر من وكيل الوزارة أو رتبته أو رئيس الجامعة ، واثنان. الدرجات لكل كتاب شكر من مدير عام الجامعة أو رتبته أو نائب رئيس الجامعة.

المحور الرابع: العقوبات

تُخصم الدرجات من التقييم ووفقاً للعقوبات ونوعها التي يتلقاها الموظف في سنة التقييم ، حيث يتم خصم ثلاث درجات عن كل عقوبة لفت الانتباه ، وخمس درجات عن كل عقوبة إنذار ، وسبع درجات عن كل عقوبة خفض الراتب. احدى عشرة درجة عن كل عقوبة توبيخ وثلاث عشرة درجة عن كل عقوبة خصم من الراتب وخمسة عشر درجة عن كل عقوبة تنزيل الدرجة.

المحور الخامس: نقاط القوة وثلاث درجات تعطى لمسؤولي الشعب والوحدات بالكلية

يبيد الرئيس المباشر والرئيس الاعلى رايه في الموظف.

يتم جمع الدرجات لتكون التقييم النهائي للموظف.

يتم مراجعة مقدار التحسن أو التأخر الذي حدث في أداء الموظف منذ اخر تقييم.

يتم تكريم الموظف الحاصل على أعلى الدرجات في فرعه سنويًا او شعبته كجزء من احتفال الجامعة بتأسيسها.

بهذه الطريقة تطور الكلية قدرات الموظف وتساهم في خلق روح المنافسة بينهم.

الإجراء المستخدم لتنفيذ السياسة المتعلقة بالملف التقييمي للقيادات الجامعية

يتم تقييم القيادات الجامعية سنويًا بناءً على نموذج تقييم عمداء الكليات المعتمد من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / هيئة الإشراف والتقييم العلمي / قسم تقييم الأداء والذي يتكون من خمسة محاور:

- المحور الأول : القدرات الادارية والقيادية (٣٠ %) وتملئ من قبل المسؤول المباشر
- المحور الثاني ج : دعم ضبط الموازنة والانفاق والأنشطة العامة (٢٥ %)
- المحور الثالث : النشاط العلمي والبحثي (١٥ %)
- المحور الرابع ج : دعم أنشطة شؤون الطلبة (٢٠ %)
- المحور الخامس : المهارات الشخصية ومجالات استثمارها (١٠ %)
- الشكر والتقدير (درجات قوة - مضافة)
- العقوبات ومواطن الضعف (تخصم الدرجات)

الإجراء المستخدم لتنفيذ السياسة المتعلقة بتقييم الاداء التدريسي الاداري

يتم تقييم اداء التدريسي الاداري سنويًا بناءً على نموذج تقييم معتمد من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / هيئة الإشراف والتقييم العلمي / قسم تقييم الأداء والذي يتكون من سبعة محاور:

- المحور الأول : القدرات الادارية والقيادية (٥٠ %) وتملئ من قبل المسؤول المباشر
- المحور الثاني : التدريس (١٠ %) يملئ من قبل اللجنة العلمية
- المحور الثالث : النشاط العلمي والبحثي (١٥ %) يملئ من قبل اللجنة العلمية بعد ان تقدم الوثائق من قبل صاحب العلاقة
- المحور الرابع : المهارات الشخصية ومجالات استثمارها (١٠ %) تملئ من قبل المسؤول المباشر
- المحور الخامس : الجانب التربوي والتكليفات الاخرى (١٠ %)
- المحور السادس : مواطن القوة و تملئ من قبل المسؤول المباشر
- المحور السابع : العقوبات (خصم الدرجات) و تملئ من قبل المسؤول المباشر