



جامعة قطر  
QATAR UNIVERSITY

الصحة  
HEALTH

مجمع التخصصات الصحية – جامعة قطر

تطوير ومراجعة أداء أعضاء هيئة التدريس

الدليل

1.0	رقم الإصدار
أغسطس 2020	تاريخ النفاذ
مايو 2020	الاعتماد من ملقى عمداء مجمع التخصصات الصحية بجامعة قطر
نوفمبر 2020	معتمد من قبل مكتب المستشار القانوني العام في جامعة قطر
أغسطس 2023	تاريخ المراجعة

## 1. مقدمة

اعتمدت جامعة قطر توجيحات نظام مراجعة وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس. يصف الدليل لتطوير ومراجعة أداء أعضاء هيئة التدريس بمجمع التخصصات الصحية في جامعة قطر كيفية تطبيق هذا النظام، ومواءمته مع مبادرات مجمع التخصصات الصحية بالجامعة المتعلقة أداء العمل

يتم تقييم أعضاء هيئة التدريس من حيث الأداء والإنجاز وفقاً للعناصر التالية:

1. التعليم والتدريس

2. البحث والابتكار

3. المهنية والخدمات

ترتكز سائر إجراءات مجمع التخصصات الصحية بجامعة قطر، الموصوفة في هذا الدليل، على مقابلة مفتوحة وداعمة وجهاً لوجه بين عضو هيئة التدريس ورئيس القسم المعني. قبل المقابلة، على عضو هيئة التدريس استكمال تقديم وثائق التطوير والمراجعة لأعضاء هيئة تدريس مجمع التخصصات الصحية بالجامعة (الملحق 1). يتضمن الملحق توثيق خطة التطوير الشخصي التي يجب أن يتفق عليها الطرفان. تركز الخطة على العام التالي والتقدم الوظيفي متوسط وطويل الأجل. يتم تسجيل بيانات إنجاز العمل في وثائق التطوير والمراجعة لأعضاء هيئة تدريس مجمع التخصصات الصحية بالجامعة (الملحق 1). ويجب الإشارة لذلك أيضاً أثناء المناقشة. يختلف التوازن بين هذه العناصر الثلاثة بين أعضاء هيئة التدريس، لكن الجدول التالي يبين الحد الأدنى من معايير تقريبية قياسية للكليات والبرامج المنشأة.

المهنية والخدمات (%)	البحث والابتكار (%)	التدريس والتعلم (%)	
15-5	10-0	90-80	مدرس مساعد
15-5	30-10	80-70	محاضر
15-10	50-30	60-40	أستاذ مساعد
20-10	60-40	40-30	أستاذ مشارك
20-10	60-40	40-30	أستاذ

\* هم من يشغلون مناصب إدارية عليا (أي العمداء، العمداء المشاركين، العمداء المساعدين، الإداريون والمديرون) سيكون لديهم مساهمة خدمة أعلى.

## 2. المسؤوليات، السرية، توجيحات السياسة، والإجراءات والجدول الزمني وعملية التظلم

تحدد المبادئ التوجيهية للجامعة مسؤوليات كل من عضو هيئة التدريس ورئيس القسم والعميد ونائب الرئيس، كما تحدد أحكام الالتزام بالسرية والموجهات والسياسات والإجراءات والجدول الزمني وكيفية التظلم.

يبين القسم التالي عناصر التقييم الثلاثة. يُنظر إلى أعضاء هيئة التدريس على أنهم "يلبون التوقعات" أو "أقل من التوقعات" لكل من هذه العناصر الثلاثة بشكل فردي وبشكل عام. وعادة ما يكون من يعتبرون "أقل من التوقعات" قد أحرزوا تقدماً ضئيلاً للغاية في تحقيق أهداف المقابلة، وقدّموا تسبيبا مختصراً، بمستوى أداء أقل من المتوقع فيما يتعلق بالمعايير المحددة.

---

### 3. التدريس والتعلم

---

يجب أن يساهم أعضاء هيئة التدريس بنشاط في الجوانب التالية من التدريس والتعلم بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر: تطوير، وتصميم، وتنفيذ، وتقييم المناهج؛ الإلقاء والتقديم (مثل المحاضرات، وورش العمل، ودروس التعلم القائم على حل المشكلات)؛ التقييم؛ الابتكار؛ وتنسيق المقررات. يجب على جميع أعضاء هيئة التدريس تطوير المهارات القيادية والإدارية المتعلقة بالتدريس والتعلم (مثل تنسيق المقررات وتطوير المقررات الجديدة، وما إلى ذلك).

يجب أن تبدأ المناقشة بالتفكير في خطة التطوير السابقة، مع التركيز على التقدم المحرز في أهداف المقابلة. يجب أن يكون هناك تركيز على المجالات، والمهارات والأدوات التي يرغب أعضاء هيئة التدريس في تطويرها وإتقانها خلال العام التالي، وكيف يمكنهم تحقيق ذلك. من المتوقع أن يتم إجراء مراجعة الأقران لجودة التدريس لجميع أعضاء هيئة التدريس الجدد، كما يتم التقييم بعد ذلك كلما تطلب الأمر (على سبيل المثال، الأداء دون المستوى الأمثل، بناءً على طلب أعضاء هيئة التدريس وما إلى ذلك). يجب تضمين مخرجات هذه المراجعة في المناقشة. يجب توثيق خطة التطوير للفترة المقبلة، ومتضمنة تحديد الأهداف والغايات الرئيسية، بما في ذلك المخرجات القابلة للقياس ومؤشرات الأداء الرئيسية ما أمكن ذلك.

---

### 4. البحث والابتكار

---

من المتوقع أن يتمتع كل أعضاء هيئة التدريس بالنشاط في مجال في البحث العلمي، مع تسجيل إنجازات بحثية بالمقاييس الرقمية.

كما هو الحال مع التدريس والتعلم، يجب أن تبدأ المناقشة بالتفكير في خطة التطوير السابقة، مع التركيز على تحقيق الأهداف. يجب أن يكون هناك تركيز على المجالات، والمهارات والأدوات التي يعتقد أعضاء هيئة التدريس أنهم يرغبون في تطويرها وإتقانها خلال العام التالي، وكيفية تحقيق ذلك. يجب توثيق خطة التطوير للفترة المقبلة، وتحديد الأهداف والغايات الرئيسية، بما في ذلك النتائج القابلة للقياس ومؤشرات الأداء الرئيسية مثل المنشورات التي راجعها الأقران، وطلبات المنح البحثية، وبراءات الاختراع، وإنجازات الطلاب، وجوائز البحث، ودعوات إلقاء العروض التقديمية الرئيسية. يجب تشجيع أعضاء هيئة التدريس الأقل خبرة في البحث عن الدعم، ويكون ذلك بصفة أساسية من خلال الانضمام إلى مجموعة بحثية راسخة في المقام الأول، وبالتالي تطوير مهاراتهم، وكفاءتهم وثقتهم. يجب أيضاً مراعاة مسائل التدريب وحضور المؤتمرات، والمعدات، والبرمجيات وما إلى ذلك.

---

### 5. المهنية والخدمات المقدمة للجامعة

---

من المتوقع أن يشارك جميع أعضاء هيئة التدريس في الأنشطة الخدمية للقسم، والكلية، ومجمع التخصصات الصحية بجامعة قطر، والجامعة عامة، والرعاية الصحية على نطاق أوسع والأماكن المهنية على الصعيدين الوطني والدولي. يتم اعتبار المهنية من حيث: العلاقات مع الطلاب، والزملاء والمشرفين؛ الأخلاقيات؛ الزمالة؛ السلوك المهني؛ الإحساس بالواجب؛ التأثير؛ الاستباقية؛ الوعي والامتثال بالسياسات والإجراءات الجامعية والثقافة القطرية.

كما هو الحال مع مجالات الأداء الأخرى، يجب أن تبدأ المناقشة بالتفكير في خطة التطوير السابقة قبل النظر في تلك المجالات، والمهارات والتطلعات فيما يتعلق بمجموعة الوظائف والمناصب، وكيفية تحقيق ذلك. يجب أن يكون هناك مناقشة حول التقدم الوظيفي استعدادًا لدور قيادي محتمل في المستقبل، بما في ذلك الدورات التدريبية، وعضوية

اللجان وأشكال المساهمات الأخرى. يجب تحديد قادة المستقبل المحتملين في مرحلة مبكرة لأغراض مواءمة خطة التطوير وفقاً لذلك.

يجب أن تحدد خطة التطوير الأهداف والغايات الرئيسية، بما في ذلك النتائج القابلة للقياس ومؤشرات الأداء الرئيسية كلما أمكن ذلك.

## 6. المتابعة

إن مفتاح أي خطة التطوير الشخصي هو تحديد أهداف ذكية (SMART) (محددة، قابلة للقياس، قابلة للتحقيق، واقعية وفي الوقت المناسب) للأشهر الاثني عشر التالية.

يجب الاتفاق على هذه الأهداف بين عضو هيئة التدريس ورئيس القسم المعني، مع مراعاة الخطة الاستراتيجية لمجمع التخصصات الصحية بجامعة قطر، والكلية والقسم، وملف أداء عضو هيئة التدريس والطموحات الوظيفية، والأداء حتى تاريخه. يجب عقد اجتماع المتابعة بعد حوالي ستة أشهر من اجتماع المراجعة للسماح بمناقشة التقدم الذي أحرز في تحقيق الأهداف وإتاحة الفرصة لتنقيح الخطة.

يجب عقد اجتماعات المتابعة حوالي كل ثلاثة أشهر لأعضاء هيئة التدريس الذين يعتبرون "أقل من التوقعات"، أو بشكل متكرر إذا لزم الأمر.

## 7. أعضاء هيئة التدريس الجدد

يجب على أعضاء هيئة التدريس الجدد مقابلة رئيس القسم خلال الأسبوع الأول في الجامعة. وفي خلال الشهر الأول من مباشرة العمل يجب تحديد مسودة الأهداف على أنها نقطة تركيز. بعد ذلك يجب أن تعقد اجتماعات شهرية بين عضو هيئة التدريس ورئيس القسم لمتابعة التقدم وصل الأهداف.

خلال الشهر الأول، يجب تخصيص مرشد ذي خبرة لدعم عضو هيئة التدريس الجديد في جميع الأنشطة الأكاديمية خلال السنة الأولى لتعيينه. قد تشمل هذه الأنشطة: السياسات والإجراءات في الجامعة؛ الإجراءات في الكلية والقسم؛ طرق التدريس، التعلم والتقييم؛ عمليات البحث؛ وأنظمة تكنولوجيا المعلومات بالجامعة. اعتماداً على مستوى خبرة عضو هيئة التدريس، يجوز للمرشد أيضاً حضور جلسات التدريس لتقديم الملاحظات والدعم.

## 8. ملحق "1"-وثائق تطوير ومراجعة أعضاء هيئة تدريس مجمع الصحة بجامعة قطر

المراجع	عضو هيئة التدريس
تاريخ المراجعة	المنصب
تاريخ أي متابعة	الكلية

		القسم
--	--	-------

يتيح لك إكمال هذه الوثائق فرصة:

1. مراجعة والتفكير في أدائك والتقدم المحرز نحو تحقيق أهدافك على مدار الاثني عشر شهرًا الماضية؛
  2. الاتفاق على الأهداف للأشهر الاثني عشر القادمة؛
  3. النظر في تطورك المهني؛ و
  4. تحديد متطلبات التطوير والتعلم اللازمة لدعمك في القيام بدورك، وتطور حياتك المهنية وتحقيق أهدافك.
- تتمحور هذه الوثيقة حول المجالات التالية:

1. التدريس والتعلم؛
2. البحث والابتكار؛ و
3. المهنية والخدمات.

لاحظ أنه عند إكمال الوثائق، لا يلزمك سرد جميع أنشطتك. يرجى التركيز على التقرير عن طريق الاستثناء، أي وصف موجز للمجالات التي تسير بشكل جيد للغاية والمجالات التي واجهت فيها تحديات وتسعى إلى تحسينها.

القسم رقم 1- التدريس والتعلم		إنجاز العمل %		
حدد الأهداف المتعلقة بالتدريس والتعلم التي تم تحديدها في المراجعة الأخيرة الخاصة بك وتقدمك نحو تحقيقها.				
الهدف	الإطار الزمني	الأهداف المتفق عليها	التقدم المنجز (منجز بالكامل/منجز جزئيًا/غير منجز)	تعليقات
هل تشعر بأن أداؤك جيد بشكل خاص خلال فترة التقييم؟ (بحد أقصى 5 نقاط)				
هل تشعر أنه كان بإمكانك تحسين أدائك وتعزيزه خلال فترة التقييم؟ لأي سبب؟ (بحد أقصى 5 نقاط)				
صف بإيجاز الإنجازات الرئيسية من حيث التحسين الذي طرأ على المقررات التي دُرست خلال فترة التقييم، بما في ذلك أي تحديات. يوضع في الاعتبار الابتكار في مجال المقررات فيما يتعلق بمواضيع التميز المتمحورة حول المتعلم، والتجريبية، والمستنيرة بالبحوث، وريادة الأعمال، والثروة رقميًا. التعليق بإيجاز على درجات الطالب. (بحد أقصى 5 نقاط)				
قدم ملاحظات الطلاب التراكمية التي تم تلقيها حول جميع المقررات التي دُرست خلال فترة التقييم، إلى جانب أي تعليقات. (بحد أقصى 5 نقاط)				

صف بإيجاز نتائج أي ملاحظات لزملاء التدريس التي أجريت خلال فترة التقييم (اختياري). (بحد أقصى 5 نقاط)				
صف بإيجاز الإنجازات الرئيسية في إدارة المقررات خلال فترة التقييم، متى كان ذلك ذو صلة. (بحد أقصى 5 نقاط)				
صف بإيجاز الخطط المستقبلية لتطوير المناهج وتعزيزها. (بحد أقصى 5 نقاط)				
<b>تقييم التدريس والتعلم، بواسطة رئيس القسم</b>				
<input type="checkbox"/> يلي التوقعات <input type="checkbox"/> أقل من التوقعات				
حدد الأهداف المتعلقة بالتدريس والتعلم للأشهر الاثني عشر القادمة. سيتم رصد التقدم المحرز نحو تحقيق ذلك في فترة زمنية يحددها عضو هيئة التدريس ورئيس القسم (عادة 6 أشهر).				
الهدف	الإطار الزمني	الأهداف المتفق عليها	التقدم المنجز (منجز بالكامل/منجز جزئياً/غير منجز)	تعليقات

<b>القسم رقم 2- البحث والابتكار</b>		<b>إنجاز العمل %</b>		
حدد الأهداف المتعلقة بالبحث والابتكار التي تم تحديدها في المراجعة الأخيرة الخاصة بك وتقدمك نحو تحقيقها.				
الهدف	الإطار الزمني	الأهداف المتفق عليها	التقدم المنجز (منجز بالكامل/منجز جزئياً/غير منجز)	تعليقات
هل تشعر بأن أداؤك جيد بشكل خاص خلال فترة التقييم؟ (بحد أقصى 5 نقاط)				
هل تشعر أنه كان بإمكانك تحسين أداؤك وتعزيزه خلال فترة التقييم؟ لأي سبب؟ (بحد أقصى 5 نقاط)				

صف بإيجاز إنجازاتك الرئيسية وتأثير البحث خلال فترة التقييم فيما يتعلق ببراءات الاختراع، والمنشورات التي راجعها النظراء، والجوائز، والمنح المقدمة وما إلى ذلك. ليست هناك حاجة لتقديم قائمة بجميع براءات الاختراع، والمنشورات التي راجعها الأقران، والمنح المقدمة وما إلى ذلك (5 نقاط كحد أقصى)				
صف بإيجاز الخطط المستقبلية للبحث والابتكار. (بحد أقصى 5 نقاط)				
تقييم البحث والابتكار، أكمله رئيس القسم				
<input type="checkbox"/> يلبي التوقعات <input type="checkbox"/> أقل من التوقعات				
حدد الأهداف المتعلقة بالتدريس والتعلم للأشهر الاثني عشر القادمة. سيتم رصد التقدم المحرز نحو تحقيق ذلك في فترة زمنية يحددها عضو هيئة التدريس ورئيس القسم (عادة 6 أشهر).				
الهدف	الإطار الزمني	الأهداف المتفق عليها	التقدم المنجز (منجز بالكامل/منجز جزئيًا/غير منجز)	تعليقات

القسم رقم 3-المهنية والخدمات		إنجاز العمل %		
حدد الأهداف المتعلقة بالمهنية والخدمات التي تم تحديدها في المراجعة الأخيرة الخاصة بك وتقدمك نحو تحقيقها.				
الهدف	الإطار الزمني	الأهداف المتفق عليها	التقدم المنجز (منجز بالكامل/منجز جزئيًا/غير منجز)	تعليقات
صف بإيجاز مدى تلبية معايير المهنية من حيث: العلاقات مع الطلاب، والزلاء والمشرفين؛ الأخلاق؛ الزمالة؛ السلوك المهني؛ الإحساس بالواجب؛ التأثير؛ الاستباقية؛ الوعي والامتثال للسياسات والإجراءات القطرية والثقافية والجامعية وما إلى ذلك. ضع في اعتبارك المجالات التي تشعر فيها أنك بحاجة إلى تحسين أدائك وتعزيزه، متى كان ذلك ذو صلة. (بحد أقصى 5 نقاط)				

فيما يتعلق بالخدمات، هل تشعر أنك أديت جيداً بشكل خاص خلال فترة التقييم؟ (بحد أقصى 5 نقاط)				
من حيث الخدمات، هل تشعر أنه كان بإمكانك تحسين أدائك وتعزيزه خلال فترة التقييم؟ لأي سبب؟ (بحد أقصى 5 نقاط)				
صف بإيجاز إنجازاتك الرئيسية فيما يتعلق بالخدمات، بما في ذلك: الخدمات المقدمة إلى القسم، والكلية، والجامعة، والمجتمع والمهنة؛ المساهمة في استراتيجيات القسم، والكلية والجامعة؛ والقيادة والعمل الجماعي. (بحد أقصى 5 نقاط)				
صف بإيجاز الخطط المستقبلية للإنجازات المتعلقة بالخدمات. (بحد أقصى 150 كلمة)				
تقييم المهنية والخدمات، أكمله رئيس القسم				
<input type="checkbox"/> يلبي التوقعات <input type="checkbox"/> أقل من التوقعات				
حدد الأهداف المتعلقة بالتدريس والتعلم للأشهر الاثني عشر القادمة. سيتم رصد التقدم المحرز نحو تحقيق ذلك في فترة زمنية يحددها عضو هيئة التدريس ورئيس القسم (عادة 6 أشهر).				
تعليقات	التقدم المنجز (منجز بالكامل/منجز جزئياً/غير منجز)	الأهداف المتفق عليها	الإطار الزمني	الهدف

القسم رقم 4-الطموحات المهنية	
ما هي طموحاتك المهنية على المدى من المتوسط إلى الطويل (عادة 3-5 سنوات)؟ (بحد أقصى 5 نقاط)	

القسم رقم 5-ملخص الأداء
-------------------------

ملخص مراجع الأداء
في جميع الأحوال يجب أن يكون هناك بعض الملاحظات المكتوبة يكتبها المراجع هنا. عند الاقتضاء، حدد بوضوح أين كان أداء عضو هيئة التدريس أقل من المستوى المتوقع، مع التسييب.
تقييم الأداء الشامل، أكمله رئيس القسم <input type="checkbox"/> يلي التوقعات <input type="checkbox"/> أقل من التوقعات
تعليقات عضو هيئة التدريس

القسم رقم 6- خطة التطوير					
يرجى استكمال خطة التطوير، والتي يجب أن تكون مبررة ومتوافقة مع استراتيجيات القسم، والكلية، والجامعة والطموحات المهنية لأعضاء هيئة التدريس.					
ماذا توصي بإجراء تطوير/تعلم؟	لماذا هذا موصى به؟ يرجى الرجوع إلى استراتيجيات الجامعة، ومجموعة الصحة بجامعة قطر، والكلية، القسم والطموحات الفردية	كيف سيحدث هذا التطور؟ ما هي الموارد المطلوبة؟ كيف سيتم توفيرها؟	من هو المسؤول عن اتخاذ الإجراءات لتحقيق ذلك؟	متى سيحدث هذا؟	جهة الاعتماد (رئيس القسم/العميد)

القسم رقم 7- التوقيع					
المراجع					
		التاريخ		التوقيع	الاسم
عضو هيئة التدريس					
		التاريخ		التوقيع	الاسم

