

اللية الاحتفاظ بالكفاءات من أعضاء هيئة التدريس بالكلية

للكفاءات الأكاديمية داخل الكلية دور محوري في تطوير العملية التعليمية والبحث العلمي وخدمة المجتمع، ومع ازدياد المنافسة بين الجامعات لاستقطاب أفضل الكفاءات، أصبحت الحاجة ملحة لوضع آلية مدروسة وفعالة لتعزيز انتماء أعضاء هيئة التدريس، ودعم استمراريتهم في العمل الجامعي بكفاءة ورضا.

أولاً: تحديد أسباب تسرب الكفاءات:

لبناء آلية فعالة، يجب فهم الأسباب التي تدفع الكفاءات لمغادرة الكلية، مثل:

- ١ - تدني الرواتب والحوافز.
- ٢ - ضعف فرص الترقية والتطوير المهني.
- ٣ - بيئة العمل غير الداعمة.
- ٤ - محدودية الموارد البحثية.
- ٥ - عدم تقدير الجهود أو الإنجازات.

ثانياً: وضع آلية شاملة للاحتفاظ بالكفاءات

تتضمن الآلية المحاور التالية:

المحور الأول: التحفيز المالي والمادي

- مراجعة الرواتب والحوافز بشكل دوري بما يتناسب مع مستويات المعيشة والتضخم الاقتصادي.
- تخصيص مكافآت مالية للأبحاث العلمية المنشورة دولياً أو المشاريع المتميزة.
- توفير منح داخلية وخارجية لدعم المشاريع البحثية.

المحور الثاني: دعم التطوير المهني والأكاديمي

- تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية متخصصة لتطوير المهارات التدريسية والبحثية.
- دعم المشاركة الفعالة في المؤتمرات والندوات العلمية محلياً وعالمياً.
- توفير برامج وبروتوكولات تعاون مشتركة للتدريب أو إجراء أبحاث تطبيقية بالتعاون مع جامعات محلية وعالمية.

المحور الثالث: التقدير المعنوي والمؤسسي

- إنشاء جوائز سنوية للأداء المتميز في التدريس والبحث وخدمة المجتمع.
- تكريم الكفاءات المتميزة في مناسبات رسمية داخل الجامعة.
- إشراك أعضاء هيئة التدريس في اللجان والقرارات الأكاديمية الكبرى.

المحور الرابع : تحسين بيئة العمل والبحث العلمي

- توفير بيئة بحثية داعمة من خلال تجهيز المعامل والمكتبات الرقمية وقواعد البيانات الحديثة.
- تيسير إجراءات دعم وتمويل المشاريع البحثية.
- تشجيع البحث الجماعي وتشكيل فرق بحثية متعددة التخصصات من داخل وخارج الكلية.

المحور الخامس: تحقيق التوازن بين العمل والحياة

- تطبيق أنظمة مرنة للعمل تتيح التوفيق بين الالتزامات الأكاديمية والشخصية.
- إنشاء خدمات داعمة مثل الحضانات، والأنشطة الاجتماعية والثقافية لأعضاء هيئة التدريس وأسرهم.

المحور السادس: تعزيز الانتماء والولاء المؤسسي

- إقامة لقاءات دورية مفتوحة بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس لمناقشة القضايا الأكاديمية والإدارية.
- تفعيل قنوات رسمية لعرض الاقتراحات والشكاوى ومتابعة معالجتها بشفافية.
- إشراك الكفاءات في صنع القرار: عبر لجان أكاديمية أو إدارية.
- إطلاق حملات توعوية لتعزيز ثقافة الانتماء المؤسسي.
- تنظيم فعاليات لتكريم الإنجازات الفردية والجماعية.
- دعم الأفكار الجديدة والمبادرات التطويرية من قبل الكادر الأكاديمي.

ثالثاً: خطوات عملية لتطبيق الآلية:

١. تشكيل لجنة متخصصة لدراسة واقع الكلية واقتراح آليات مخصصة للاحتفاظ بالكفاءات.
 ٢. إجراء استبيان داخلي لاستطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس والموظفين حول بيئة العمل واحتياجاتهم.
 ٣. تطوير خطة عمل مفصلة بناءً على نتائج الاستبيان، مع تحديد المسؤوليات والجدول الزمنية.
 ٤. تخصيص ميزانية مستقلة لدعم برامج التحفيز والتطوير.
 ٥. متابعة دورية وتحديث مستمر للآلية وفقاً للتغيرات والنتائج.
- ملحوظة : إن تبني هذه الآلية من شأنه أن يسهم في تعزيز الاستقرار الوظيفي، ودفع عجلة التميز الأكاديمي والبحثي في الجامعات الحكومية، وصولاً إلى تحقيق رؤى التنمية الودنية الشاملة.

عميد الكلية
أ.د. مروة مصطفى راغب



٥٧٣٥٩

مدير وحدة الجودة
أ.د. باسمه ربيع

نائب الجودة
أ.د. ابتسام سعيد

منسق المعيار
أ.م.د. عفاف محمد إمام

د. عفاف إمام