آلية جذب المواهب الأكاديمية

أولاً: الهدف من الآلية

تهدف هذه الآلية إلى استقطاب الكفاءات الأكاديمية المتميزة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة للعمل بالمعهد، بما يضمن توفير الموارد البشرية المؤهلة اللازمة لتحقيق رسالة المعهد وأهدافه الاستراتيجية، ودعم جودة العملية التعليمية والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وسد العجز في التخصصات المختلفة.

ثانياً: نطاق التطبيق

تطبق هذه الآلية على جميع عمليات استقطاب وتعيين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعهد، سواء بالتعيين أو الندب أو الإعارة أو التعاقد، وفقاً للوائح والقوانين المنظمة.

ثالثاً: الجهات المسؤولة

- وحدة ضمان الجودة .
- عميد المعهد .
- وكيل المعهد
- رؤساء الأقسام العلمية .
- إدارة الموارد البشرية .

رابعاً: المبادئ الحاكمة للآلية

- العدالة والشفافية وتكافؤ الفرص .
- الجدارة والكفاءة العلمية .
- الالتزام باللوائح والقوانين المنظمة .
- تحقيق الاحتياجات الفعلية للأقسام العلمية .
- سرعة إجراءات الاستقطاب .
- دعم التنوع الأكاديمي والاستفادة من الخبرات المتميزة .

خامساً: إجراءات تنفيذ الآلية

المرحلة الأولى: تحديد الاحتياجات

1. تقوم الأقسام العلمية في بداية كل عام جامعي بحصر احتياجاتها من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة .
2. يتم إعداد تقرير بالعجز الحالي والمتوقع خلال العام الدراسي .
3. تراجع وحدة ضمان الجودة الاحتياجات في ضوء :
    - أعداد الطلاب .
    - نسب أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب .
    - متطلبات الاعتماد والجودة .
    - الخطط المستقبلية للمعهد .

المرحلة الثانية: إعداد خطة جذب المواهب

بالتنسيق بين إدارة المعهد ووحدة ضمان الجودة يتم إعداد خطة سنوية تتضمن:

- التخصصات المطلوبة .
- الدرجات العلمية المطلوبة .
- توقيتات الإعلان .
- وسائل الاستقطاب .
- الجهات المستهدفة .

المرحلة الثالثة: الإعلان عن الفرص الأكاديمية

يتم نشر فرص العمل من خلال:

- الموقع الإلكتروني للمعهد .
- صفحات التواصل الاجتماعي الرسمية .
- مخاطبة الجامعات المصرية والعربية .

- مخاطبة الكليات المناظرة .
- شبكات الباحثين والأكاديميين .
- المؤتمرات والملتقيات العلمية .
- التواصل مع الخريجين المتميزين وطلاب الدراسات العليا .

المرحلة الرابعة: استقطاب الكفاءات

تعمل إدارة المعهد على:

- التواصل المباشر مع الأكاديميين المتميزين .
- دعوة أعضاء هيئة التدريس المتميزين للتقدم .
- الاستفادة من أعضاء هيئة التدريس المنتدبين من الجامعات .
- تكوين قاعدة بيانات بالمواهب الأكاديمية .
- تحديث قاعدة البيانات بصورة دورية .

المرحلة الخامسة: تقييم المتقدمين

يتم تقييم المرشحين وفق معايير موضوعية تشمل:

- المؤهل العلمي .
- الدرجة العلمية .
- التخصص الدقيق .
- الخبرة التدريسية .
- الإنتاج العلمي .
- الخبرة العملية .
- المهارات الرقمية .
- إجادة اللغات الأجنبية .
- المشاركة في الأنشطة المجتمعية .

- القدرة على استخدام التكنولوجيا في التعليم .

المرحلة السادسة: المقابلات والاختيار

تقوم اللجنة المختصة بما يلي:

- إجراء المقابلات العلمية .
- تقييم القدرات التدريسية .
- تقييم المهارات الشخصية .
- اختيار أفضل المرشحين وفق نموذج تقييم معتمد .
- رفع التوصيات لإدارة المعهد لاتخاذ الإجراءات النظامية .

المرحلة السابعة: التهية والاندماج

بعد استكمال إجراءات التعيين يتم:

- تعريف العضو برسالة ورؤية المعهد .
- تعريفه بنظام الجودة .
- تعريفه باللوائح والسياسات .
- تدريبه على نظام الامتحانات والتقويم .
- تدريبه على نظام التعلم الإلكتروني .
- إلحاقه بالبرامج التدريبية الخاصة بتنمية القدرات .

سادساً: وسائل جذب المواهب

يعمل المعهد على تعزيز جاذبيته من خلال:

- توفير بيئة عمل داعمة ومحفزة .
- توفير فرص للنشر العلمي .
- تشجيع البحث العلمي .
- دعم حضور المؤتمرات العلمية .

- توفير برامج تدريب وتنمية مهنية مستمرة .
- إتاحة فرص المشاركة في المشروعات البحثية .
- تطبيق نظام عادل لتقييم الأداء .
- تقدير المتميزين ومنحهم شهادات وجوائز تكريمية .
- توفير مسار واضح للترقي الأكاديمي والقيادي .

سابعا: المتابعة والتقويم

تقوم وحدة ضمان الجودة بما يلي:

- متابعة تنفيذ الآلية بصورة دورية .
- إعداد تقرير نصف سنوي عن نتائج الاستقطاب .
- تحليل أسباب العجز في التخصصات المختلفة .
- قياس مؤشرات الأداء الخاصة بالآلية .
- اقتراح التحسينات اللازمة .
- مراجعة الآلية وتحديثها سنوياً في ضوء نتائج التطبيق والتغذية الراجعة .

مدير وحدة ضمان الجودة
د/ أحمد لطفي عبد العال

عميد المعهد
أ.د/ عبد الوهاب كامل السماك