



نظام تنمية المهارات

المحتويات

م	العنوان	الصفحة
١	مقدمة	٣
٢	أهداف نظام تنمية المهارات	٣
٣	مكونات نظام تنمية المهارات	٣
٤	إجراءات نظام تنمية المهارات	٤
٥	أدوار ومهام القائمين على نظام تنمية المهارات	٤
٦	الأدلة الخاصة بنظام تنمية المهارات	٥
٧	النماذج الخاصة بنظام تنمية المهارات	٦

مقدمة:

في ضوء الأهداف الاستراتيجية لوكالة جامعة نجران للتطوير والجودة، والهادفة إلى تنمية قدرات منسوبي جامعة نجران من القيادات الأكاديمية والإدارية، بالإضافة إلى أعضاء هيئة التدريس والهيئة الإدارية، تبرز أهمية وحدة تنمية المهارات في عمادة التطوير والجودة ودورها المحوري في تقديم التدريب المتميز لكافة منسوبي الجامعة لتنمية قدراتهم ومهاراتهم لتحقيق رؤية ورسالة الجامعة وأهدافها الاستراتيجية، مما يتطلب وجود نظام لإدارة عمليات التدريب تحت مظلة رسالة الجامعة وأهدافها الاستراتيجية.

أهداف نظام تنمية المهارات:

تحدد أهداف نظام تنمية المهارات فيما يلي:

- وضع وتطوير آليات لقياس الاحتياجات التدريبية في مجالات الجودة والتدريس لدى الفئات المستهدفة من منسوبي الجامعة.
- وضع خطة تدريبية سنوية تتضمن جميع البرامج التدريبية المزمع تقديمها من قبل الجامعة.
- تبني برامج نوعية في التدريب لتصبح من خلالها وحدة ذات سمعة محلية تمكنها من عقد الدورات لهيئات المجتمع المدني.
- وضع وتطوير آليات لقياس الأثر التدريبي على جودة الأداء والعملية التعليمية بالتعاون مع وحدة قياس الأداء بجامعة نجران.
- وضع آليات للتطوير المستمر للبرامج التدريبية التي تقدمها الجامعة.
- تطوير القدرات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بما يمكنهم من تحسين جودة مخرجات التعليم.
- تنمية وتحسين القدرات القيادية الأكاديمية والإدارية بجامعة نجران.
- إعداد كوادرات تدريبية في مجالات الجودة وتنمية القدرات.

مكونات نظام تنمية المهارات:

يتكون نظام تنمية المهارات من ثلاث مراحل أساسية تشتمل على ست مكونات رئيسية كالتالي:



إجراءات نظام تنمية المهارات:

١. تصميم خطة سنوية لوحدة تنمية المهارات بعمادة التطوير والجودة.
٢. متابعة تنفيذ الخطة السنوية لوحدة تنمية المهارات.
٣. حصر الاحتياجات التدريبية لمنسوبي الجامعة.
٤. حصر المحكمين والمدرّبين المعتمدين/المتعاونين مع عمادة التطوير والجودة.
٥. حصر مقار ومرافق التدريب المتاحة لعمادة التطوير والجودة والتأكد من جاهزيتها.
٦. تصميم الخطة التدريبية السنوية لكافة منسوبي الجامعة.
٧. متابعة تنفيذ الخطة التدريبية السنوية.
٨. قياس الأثر التدريبي للبرامج التدريبية المضمنة للخطة التدريبية السنوية. بالتعاون مع وحدة قياس الاداء.
٩. إعداد التقرير النهائي لانجاز الخطة السنوية واعتماده من عميد عمادة التطوير والجودة.

أدوار ومهام القائمين على نظام تنمية المهارات:

تحدد أدوار ومهام المسؤولين عن نظام تنمية المهارات فيما يلي:

م	المهمة	المستول	الفترة الزمنية
١	تصميم الخطة السنوية لوحدة تنمية المهارات بعمادة التطوير والجودة	رئيس وحدة تنمية المهارات	الأسبوع الأول من بداية العام الجامعي
٢	اعتماد الخطة السنوية لوحدة تنمية المهارات	عميد عمادة التطوير والجودة	الأسبوع الأول من بداية العام الجامعي
٣	حصر الاحتياجات التدريبية لكافة منسوبي الجامعة ...	رئيس وحدة تنمية المهارات	آخر ثلاث شهور بالعام الجامعي
٤	حصر المحكمين والمدرّبين المعتمدين والمتعاونين مع عمادة التطوير والجودة. وتصنيفهم	رئيس وحدة تنمية المهارات	الأسبوع الأول من بداية العام الجامعي.
٥	حصر مقار ومرافق التدريب المتاحة لعمادة التطوير والجودة	رئيس وحدة تنمية المهارات	الأسبوع الأول من بداية العام الجامعي.

م	المهمة	المسئول	الفترة الزمنية
٦	تصميم الخطة التدريبية السنوية لكافة منسوبي الجامعة، متضمنة برنامج التهيئة لأعضاء هيئة التدريس الجدد.	رئيس وحدة تنمية المهارات	الأسبوع الأول من بداية العام الجامعي
٧	اعتماد الخطة التدريبية السنوية لكافة منسوبي الجامعة	عميد عمادة التطوير والجودة	الأسبوع الأول من بداية العام الجامعي
٨	عقد اجتماع مع المدربين المشاركين في الخطة التدريبية السنوية	عميد عمادة التطوير والجودة	نهاية الأسبوع الثاني من بداية العام الجامعي
٩	إعداد الخطابات المتعلقة بالعملية التدريبية واعتمادها من عميد عمادة التطوير والجودة	رئيس وحدة تنمية المهارات	طوال العام الجامعي
١٠	الإشراف العام على تنفيذ الخطة التدريبية السنوية	رئيس وحدة تنمية المهارات	طوال العام الجامعي
١١	الإشراف التنفيذي على الخطة التدريبية السنوية	مشرف التدريب	طوال العام الجامعي
١٣	التغطية الإعلامية المواكبة للأنشطة التدريبية	المكتب الفني	طوال العام الجامعي
١٤	تطوير بوابة التدريب علي موقع الجامعة	المكتب الفني	طوال العام الجامعي
١٥	إعداد تقرير النهائي لانجاز الخطة السنوية واعتماده من عميد عمادة التطوير والجودة	رئيس وحدة تنمية المهارات	نهاية العام الجامعي

الأدلة الخاصة بنظام تنمية المهارات:



نماذج وحدة تنمية المهارات:

- نموذج الخطة التدريبية السنوية (يُعد من قبل رئيس وحدة تنمية المهارات).
- نموذج متابعة تنفيذ الخطة التدريبية السنوية (يُعد من قبل رئيس وحدة تنمية المهارات).
- نموذج قياس الأثر التدريبي (يُعد من قبل وحدة قياس الأداء بوكالة الجامعة للتطوير والجودة).
- نموذج حصر الاحتياجات التدريبية (يُعد من قبل رئيس وحدة تنمية المهارات).

مؤشرات أداء وحدة تنمية المهارات:

م	مؤشر الأداء	المستهدف	المسؤول عن المتابعة
١	نسبة تنفيذ الخطة السنوية لوحدة تنمية المهارات	تحقيق أكثر ٩٠٪ من الخطة السنوية	رئيس وحدة تنمية المهارات
٢	نسبة تنفيذ الخطة التدريبية السنوية لتنمية قدرات منسوبي جامعة نجران	تحقيق أكثر ٩٠٪ من الخطة التدريبية المتعمدة	رئيس وحدة تنمية المهارات
٣	نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين حصلوا على تدريب في مجال التدريس (استراتيجيات التدريس/ طرق التقويم/ استخدام تكنولوجيا التعليم)	لا يقل عن ٥٠٪ من إجمالي عدد المتدربين الذين حضروا النشاط التدريبي خلال العام	رئيس وحدة قياس الأداء
٤	نسبة حضور منسوبي الجامعة للدورات التدريبية	حضور ٩٥٪ من العدد المستهدف من الدورات التدريبية	رئيس وحدة تنمية المهارات
٥	نسبة رضا أعضاء هيئة التدريس عن جدوي الدورات التدريبية	تحقيق نسبة رضا لا تقل عن ٨٠٪	رئيس وحدة قياس الأداء
٦	نسبة رضا رؤساء الأقسام الأكاديمية عن جدوي الدورات التدريبية	تحقيق نسبة تزيد عن رصد العام السابق	رئيس وحدة قياس الأداء
٧	نسبة رضا الإداريين عن جدوي الدورات التدريبية	تحقيق نسبة رضا لا تقل عن ٨٠٪	رئيس وحدة قياس الأداء
٨	نسبة رضا القيادات الإدارية عن جدوي الدورات التدريبية	تحقيق نسبة رضا لا تقل عن ٨٠٪	رئيس وحدة قياس الأداء