

kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Education
Jouf University
University Vice Rectorate for
Academic Affairs



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم
جامعة الجوف
وكالة الجامعة للشؤون التعليمية

سياسة عبء العمل

مقدمة:

تسخر جامعة الجوف كافة إمكاناتها المادية والبشرية لتقديم خدمات تعليمية متميزة، وتُعد بيئة العمل المناسبة أحد السبل الداعمة لتحقيق ذلك وبخاصة لمنسوبي الجامعة من أعضاء الهيئة التدريسية الذين يؤثروا بشكل مباشر في عملية التعليم والتعلم والعمود الفقري لنجاحها؛ لذا تعمل الجامعة على تحسين بيئة العمل بشكل مستمر، والوقوف على المعوقات بما يضمن الرضا الوظيفي لمنسوبيها وينعكس على أدائهم. ولا شك من أن تحسين نسب الطلبة إلى أعضاء هيئة التدريس بما يضمن المساواة في عبء العمل، في جميع مواقع الجامعة، وخاصة الفروع والأقسام النسائية من أهم الأمور المؤثرة في جودة التعليم والتعلم، فضلاً عن تنمية الشعور بالاستقرار النفسي والأمان الوظيفي.

السياسة:

تهدف جامعة الجوف عبر سياسة عبء العمل إلى توفير بيئة تعليمية تدعم عضو هيئة التدريس وتمكنه من أداء عمله الأكاديمي بكفاءة وفعالية من خلال تطبيق مبادئ الإنصاف والشفافية والمرونة في إدارة عبء عملهم مما ينعكس على تحقيق رضاهم ورفع روحهم المعنوية وبالتالي زيادة إنتاجيتهم؛ لذا تدعم جامعة الجوف بشكل دوري ومستمر كافة الإجراءات الضرورية أو العلاجات الفورية التي تُمكن كلياتها وأقسامها العلمية من تحسين بيئة العمل المريحة، والموازنة بين الأعباء الأكاديمية والإدارية وفقاً للوائح والأنظمة المعمول بها، وتحقيق نسب الطلبة إلى أعضاء هيئة التدريس المثلى في كافة فروع الجامعة وبكلا شطريها في ضوء المعايير المرجعية العالمية.

يترك لكل كلية وقسم علمي تحديد الإجراءات المناسبة لتحسين بيئة العمل، والمساواة في أعباءه حسبما تقتضي الحاجة وفي ضوء المراجعة المستمرة لعدد وتخصصات هيئة التدريس ومراعاة ذلك عند التعاقد / التعيين، وقياس رضا أعضاء هيئة التدريس بشكل دوري واتخاذ ما يلزم من إجراءات تصحيحية ملائمة في هذا الصدد.

تلتزم جامعة الجوف بالعمل على ما من شأنه الحفاظ والاستبقاء على أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين وتخفيض نسبة الذين يغادرون منهم الجامعة لأسباب غير بلوغ سن التقاعد، بما يتفق مع اللوائح المنظمة ونتائج التقويم الأكاديمي السنوي للفئات المستهدفة دعماً للاستقرار النفسي لأعضاء هيئة التدريس وحفاظاً على نسبتهم المثلى الي الطلبة.

يلتزم أعضاء هيئة التدريس بالعمل بكفاءة لتحقيق رسالة وأهداف الجامعة وكلياتهم؛ من خلال تأدية ما يوكل إليهم من اعمال بكفاءة وفعالية، والعمل على تطوير أنفسهم مهنيًا، والإبلاغ عن أي مشكلات تواجههم إلى المسؤولين المعنيين.

إجراءات تنفيذ السياسة:

تتمثل إجراءات تنفيذ السياسة فيما يلي:

أولاً: إجراءات تنفيذ السياسة على مستوى وكالة الجامعة للشؤون التعليمية / اللجان الدائمة المعنية:

١. تكليف الكليات بدراسة نسب الطلبة إلى أعضاء هيئة التدريس بالأقسام العلمية بشطري الطلاب والطالبات كل على حدة، وتحديد المستوى المرجعي وفق ما هو معمول به بالجامعات السعودية وعالمياً.
٢. اعتماد النسب المرجعية لجميع التخصصات على مستوى الجامعة.
٣. العمل على تحقيق النسب المرجعية من خلال المزيد من طلبات التعاقدات في كل من التخصصات العلمية والنظرية وتوجيه لجنة التعاقدات لمزيد من الاستقطاب أو عبر آليات العمل المعمول بها نظاماً في هذا الشأن.
٤. العمل على تحقيق التوازن بين الأعباء الأكاديمية (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع) والإدارية لعضو هيئة التدريس؛ ليتمكن من تحقيق أهدافه ورفع روحه المعنوية مما ينعكس على إنتاجيته.
٥. تحقيق التوازن بين الأعباء بالمركز الرئيس والفروع.
٦. تلتزم وكالة الجامعة للشؤون التعليمية بتوفير أية متطلبات مادية لتنفيذ سياسة عبء العمل في ضوء المخصصات المالية بالميزانية وفق القواعد المعمول بها نظاماً بما يتواءم مع حجم العمل الحالي والطموحات على المدى البعيد.
٧. توفير بيئة عمل محفزة تمكن عضو هيئة التدريس من أداء مهامه بكفاءة وفعالية.

٨. تكليف الكليات بقياس رضا أعضاء هيئة التدريس مرة على الأقل كل عام بالتنسيق مع عمادة الجودة والاعتماد الأكاديمي.
٩. التنبيه على الكليات بتحقيق العدالة الشفافية في توزيع العمل على أعضاء هيئة التدريس وفق الأنظمة واللوائح المعمول بها.
١٠. متابعة الجهات المعنية على كافة المستويات بالكليات ولجنة المتعاقدين ولجنة الأساتذة، وغيرها من اللجان ذات العلاقة بتطبيق سياسة عبء العمل وإجراءاتها واعداد التقارير الدورية.
١١. تحديث السياسة كلما دعت الحاجة لذلك في ضوء معايير الجودة، ونتائج استطلاعات الرأي.

ثانياً: إجراءات تنفيذ السياسة على مستوى الكليات وأقسامها العلمية ولجانها المعنية:

١. دراسة نسب الطلبة إلى أعضاء هيئة التدريس بالأقسام العلمية بشطري الطلاب والطالبات كل على حدة، وتحديد المستوى المرجعي وفق ما هو معمول به بالجامعات السعودية وعالمياً.
٢. ضرورة مراعاة توزيع الأعباء التدريسية وفق التخصصات العلمية لأعضاء هيئة التدريس.
٣. الالتزام باللوائح والأنظمة المعمول بها عند توزيع الأعباء التدريسية والإدارية على أعضاء هيئة التدريس.
٤. تحقيق المساواة والشفافية عند توزيع أعباء العمل.
٥. العمل على تطوير أعضاء هيئة التدريس مهنيًا، وتوفير ما يلزمه لتجويد عمله.
٦. المرونة في التعامل مع أعضاء هيئة التدريس في الظروف الطارئة سواء على مستواه الشخصي أم مستوى الكلية والجامعة.
٧. توفير بيئة عمل محفزة ، وحل أي مشكلات تواجه عضو هيئة التدريس أثناء تأدية مهامه.
٨. قياس رضا أعضاء هيئة التدريس مرة على الأقل كل عام، واتخاذ ما يلزم لتحقيق رضاهم ورفع روحهم المعنوية.
٩. تخفيض نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين يغادرون الجامعة لأسباب غير بلوغ سن التقاعد.
١٠. تحقيق التوازن في أعباء العمل بين الأقسام المختلفة بالكلية.
١١. توفير كافة أنواع الدعم اللوجستي والفني والتدابير الإدارية لتنفيذ ما سبق من اجراءات.

