

آلية جذب الكفاءات من أعضاء هيئة التدريس إلى المعهد

تم وضع هذه الآلية من وحدة الجودة بالمعهد العالي للحاسبات ونظم المعلومات الإدارية لضمان جذب الكفاءات من أعضاء هيئة التدريس إلى المعهد:

جذب الكفاءات من أعضاء هيئة التدريس يعتبر عنصراً حيوياً لرفع مستوى المعهد. فالكفاءات العالية تساهم في تطوير المناهج الدراسية، وتحسين جودة البحث العلمي، ورفع مكانة المؤسسة التعليمية. فيما يلي بعض الآليات المقترحة لجذب هذه الكفاءات:

١. تحديد الاحتياجات الحقيقية للمعهد:

- التقييم الدقيق: إجراء تقييم شامل للكفاءات الحالية الموجودة في المعهد، وتحديد الفجوات التي تحتاج إلى سد.
- وضع خطة واضحة: بناءً على نتائج التقييم، وضع خطة تفصيلية تحدد الكفاءات المطلوبة في كل تخصص.

٢. تقديم حزمة جاذبة من المزايا:

- دعم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة فى نشر الابحاث دولياً Q1.
- الرواتب والتأمينات: تقديم رواتب تنافسية وحزم تأمينات شاملة تغطي الاحتياجات الأساسية للموظف وعائلته.
- التطوير المهني: توفير فرص للتدريب والتطوير المهني المستمر، سواء داخل المعهد أو خارجه.
- الترقيات والحوافز: وضع نظام واضح للترقيات والحوافز المرتبطة بالأداء والإنجازات.
- الدعم المادي للمشاريع البحثية: توفير الدعم المالي اللازم للمشاريع البحثية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس.

٣. تهيئة بيئة عمل محفزة:

- البنية التحتية: توفير بيئة عمل مناسبة من حيث قاعات التدريس، والمكتبات، وتكنولوجيا المعلومات.
- التعاون بين الأقسام: تشجيع التعاون بين الأقسام المختلفة لتبادل الخبرات والمعرفة.
- الاستقلالية الأكاديمية: منح أعضاء هيئة التدريس مساحة من الاستقلالية الأكاديمية لاتخاذ القرارات في مجال تخصصهم.

٤. بناء سمعة أكاديمية قوية:

- نشر الأبحاث: تشجيع أعضاء هيئة التدريس على نشر أبحاثهم في مجلات علمية مرموقة.
- المشاركة في المؤتمرات: دعم مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات العلمية المحلية والدولية.
- التعاون مع المؤسسات الأخرى: بناء شراكات مع مؤسسات أكاديمية وصناعية أخرى.

٥. تسهيل إجراءات التعيين:

- تبسيط الإجراءات: تبسيط إجراءات التعيين وتقليل البيروقراطية.
- التسويق الوظيفي: الترويج للوظائف الشاغرة في المعهد عبر القنوات المختلفة.
- جذب الخريجين المتميزين: استهداف الخريجين المتميزين من الجامعات المرموقة.

٦. الاهتمام بالحياة الاجتماعية:

- الأنشطة الاجتماعية: تنظيم أنشطة اجتماعية وثقافية لأعضاء هيئة التدريس وعائلاتهم.
- دعم التوازن بين العمل والحياة: توفير مرونة في ساعات العمل وتشجيع التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.

٧. مسؤولية التنفيذ :

- إدارة المعهد مع مسئول HR
- يتم عمل بهذه الآلية لمدة ثلاث سنوات أن لم يحدث طارئ