



جامعة الإمارات العربية المتحدة

القسم	:	الموارد البشرية - أ.ه.ب.
رقم الإجراء	:	الموارد البشرية - أ.ه.ب. 1-7
رقم السياسة المتعلقة	:	الموارد البشرية - أ.ه.ب. 7
تاريخ الموافقة	:	27 أغسطس 2006م
تاريخ سريانها	:	1 سبتمبر 2006م
تاريخ آخر تعديل	:	
المكتب المسئول	:	مساعد نائب مدير الجامعة للشئون الأكاديمية

إجراءات ترقية أعضاء هيئة التدريس

(1) إجراءات ومتطلبات التقدم بطلب الترقية:

- يتعين على عضو هيئة التدريس الراغب في الترقية التقدم بطلب كتابي مرفقاً بملف الترقية إلى رئيس القسم العلمي/منسق البرنامج التابع له في موعد لا يتجاوز نهاية شهر سبتمبر من العام الدراسي الذي يريد التقدم خلاله للترقية، (انظر الجدول الزمني لدراسة ملف الترقية والمبين لاحقاً بهذا الإجراء)، ويكون عضو هيئة التدريس مسؤولاً عن التأكد من تقديم واستيفاء كافة المستندات المطلوبة، وإعداد ملف الترقية بالشكل المطلوب، ويتضمن ملف الترقية ما يلي:

1. ستة (6) نسخ من السيرة الذاتية لعضو هيئة التدريس المتقدم للترقية.
2. نسخة من كافة "نماذج تقييم الأداء السنوي لعضو هيئة التدريس على مستوى القسم العلمي/البرنامج" وكذلك "نماذج تقييم عضو هيئة التدريس من قبل عميد الكلية" بالإضافة إلى أية نماذج تقييم سنوي أخرى تم استخدامها سابقاً.
3. تقرير للأداء يكتبه عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية (بعد أقصى 10 صفحات) وفقاً لمتطلبات الترقية الخاصة بالرتبة التي يتقدم إليها عضو هيئة التدريس.
4. ستة (6) نسخ من كل بحث من الأبحاث التي يتقدم بها عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية لتعزيز طلبه (الحد الأقصى لعدد الأبحاث التي ينبغي للمتقدم للترقية أن يتقدم به هو 10 أبحاث)، بالإضافة إلى قائمة موجزة عن تلك الأبحاث موضعاً بها عنوان البحث، اسم الناشر، تاريخ النشر أو تاريخ الموافقة على نشر البحث والصفحات ورقم المجلد واسم المؤلف أو أسماء المؤلفين.
5. تقرير عن مدى مساهمة عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية في البحوث المشتركة، وإذا كان عضو هيئة التدريس ليس المؤلف الأول في بحث يرغب في اعتبار نفسه باحثاً رئيسياً به فعليه أن يرفق من الأدلة ما يثبت مقدار مساهمته في هذا البحث.
6. نسخة من رسالة الماجستير أو الدكتوراه لعضو هيئة التدريس المتقدم للترقية، وقائمة بأي من الأبحاث التي لها علاقة برسالة الماجستير أو الدكتوراه.
7. قائمة مقترحة بأسماء المقيمين الخارجيين، وأي تضارب محتمل للمصالح بينه وبين مقيمين خارجيين محتملين.

إذا كان عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية يشغل منصب رئيس أحد الأقسام العلمية أو منسق لأحد البرامج فإن ملف الترقية الخاص به يتم تقديمه إلى مكتب عميد الكلية حيث يتم مراجعة وتقييم هذا الملف كاملاً تحت إشرافه

قبل إرساله إلى مكتب مساعد نائب مدير الجامعة للشؤون الأكاديمية ، وفي هذه الحالة يقوم عميد الكلية بممارسة كافة المسؤوليات المناطة برئيس القسم العلمي/منسق البرنامج.

2- الجدول الزمني لدراسة ملف الترقية:

- تقديم طلب الترقية لرئيس القسم العلمي/منسق البرنامج: في موعد لا يتجاوز نهاية شهر سبتمبر.
- تقييم طلب الترقية بواسطة لجنة الترقيات بالقسم العلمي/البرنامج: يبدأ في الأول من شهر أكتوبر وينتهي في موعد لا يتجاوز منتصف شهر فبراير (بما فيه تقييم المحكمين الخارجيين).
- تقييم الطلب بواسطة عميد الكلية: يبدأ في موعد لا يتجاوز منتصف شهر فبراير، وينتهي في موعد لا يتجاوز منتصف شهر مارس.
- تقييم الطلب بواسطة لجنة الترقيات بالكلية: يبدأ في موعد لا يتجاوز منتصف شهر مارس، وينتهي في موعد لا يتجاوز منتصف شهر أبريل.
- تقييم الطلب بواسطة مساعد نائب المدير للشؤون الأكاديمية: يبدأ في موعد لا يتجاوز منتصف شهر أبريل، وينتهي في موعد لا يتجاوز منتصف شهر مايو.
- توصية نائب مدير الجامعة بخصوص الترقية: تصدر بحلول تاريخ 22 مايو.
- قرار مدير الجامعة: يصدر بنهاية شهر مايو
- تعيين عضو هيئة التدريس في الرتبة العلمية التي تم ترقيته إليها: يبدأ اعتباراً من الأول من سبتمبر من العام الدراسي التالي.

3- لجان الترقية:

- تقتصر المشاركة في التقييم واتخاذ القرارات المتعلقة بالترقية على أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتب العلمية الأعلى من رتبة عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية، ويُستثنى من هذا الشرط رئيس القسم العلمي/منسق البرنامج التابع له عضو هيئة التدريس عندما يتم تقييم ملف ترقية العضو على مستوى لجنة الترقيات بالقسم العلمي/البرنامج أو على مستوى لجنة الترقيات بالكلية كما سوف يوضح لاحقاً، كما أنه لا يجوز أن يشارك في لجان الترقيات أي عضو هيئة تدريس في السنة النهائية لخدمته بالجامعة، وإذا كان المتقدم للترقية يشغل منصب رئيس أحد الأقسام العلمية أو منسق لأحد البرامج، فإن طلب الترقية يُقدم للعميد مباشرة والذي يحيله بدوره إلى لجنة الترقيات بالكلية.

- اللجنة الاستشارية للترقيات التابعة لمساعد نائب مدير الجامعة للشؤون الأكاديمية: تتألف اللجنة الاستشارية للترقيات التابعة لمساعد نائب مدير الجامعة للشؤون الأكاديمية من مساعد نائب المدير للشؤون الأكاديمية كرئيس للجنة ومن يختارهم من العمداء و/أو أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ويترك تشكيل اللجنة وفقاً لتقدير مساعد نائب المدير للشؤون الأكاديمية في هذا الشأن.

- لجنة الترقيات بالكلية: في بداية كل عام جامعي يقوم عميد الكلية بتشكيل لجنة الترقيات بالكلية وتمثل فيها كافة الأقسام العلمية/البرامج بالكلية بأستاذ واحد على الأقل، فإذا لم يكن ثمة أستاذ بالقسم العلمي/البرنامج يقوم رئيس القسم العلمي/منسق البرنامج بتمثيل قسمه، ويقوم عميد الكلية بتعيين رئيس اللجنة.

- لجنة الترقيات بالقسم العلمي/البرنامج: في بداية كل عام جامعي يقوم العميد أيضاً بتشكيل لجان الترقية بالأقسام العلمية/البرامج، ويكون رئيس القسم العلمي/منسق البرنامج عضواً باللجنة بغض النظر عن درجته العلمية إلا أنه لا يجوز أن يرأس رئيس القسم العلمي/منسق البرنامج اللجنة إذا كان يحمل رتبة علمية أقل من أستاذ، وبالإضافة إلى رئيس القسم العلمي/منسق البرنامج يقوم عميد الكلية باختيار عضوين من أعضاء هيئة التدريس من القسم/البرنامج لعضوية اللجنة، على أن يتم اختيار أحدهما لتولي رئاسة اللجنة. وإذا لم يكن ثمة عدد كافٍ من أعضاء هيئة التدريس الذين يحملون لقب أستاذ أو أستاذ مشارك بالقسم

العلمي/البرنامج (اثنان على الأقل ليس من بينهما رئيس القسم/منسق البرنامج)، تتولى لجنة الترقيات بالكلية مهام وأعمال لجنة ترقيات القسم/البرنامج، وفي تلك الحالة يجب أن ينضم لعضوية لجنة ترقيات الكلية رئيس القسم المعني/منسق البرنامج ليشترك، بغض النظر عن رتبته العلمية، في أعمال تقييم أعضاء هيئة التدريس المتقدمين للترقية من قسمه العلمي أو برنامجيه.

فإذا لم يكن هناك ثمة عدد كافٍ من "الأساتذة" بالقسم العلمي/البرنامج فإنه يجوز في هذه الحالة اختيار أعضاء هيئة التدريس من "الأساتذة المشاركين" بالقسم العلمي/البرنامج ليكونوا ضمن أعضاء اللجنة وفي هذه الحالة تقتصر مشاركتهم على تقييم حالات الترقية الخاصة بالمقدمين للترقية من رتبة أستاذ مساعد إلى رتبة أستاذ مشارك فقط، في حين أنه في حالة وجود أعضاء هيئة تدريس متقدمين للترقية إلى رتبة أستاذ فإنه يجب أن يتم تقييم حالاتهم من قبل "الأساتذة" فقط.

4- عملية التقييم:

- بمجرد تلقي طلب الترقية، يقوم رئيس القسم العلمي/منسق البرنامج بالاشتراك مع مكتب العميد بمراجعة ملف الترقية للتأكد من تحقيق عضو هيئة التدريس لشرط مدة الخدمة اللازمة للتقدم للترقية وفقاً لما هو مبين لاحقاً بهذا الإجراء، ثم يُحال الطلب إلى لجنة الترقيات بالقسم/البرنامج حيث يتم إجراء تقييم مبدئي لإنجازات وأعمال عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية في مجالات التدريس والبحث والإنتاج العلمي وخدمة الجامعة والمجتمع، وقد تطلب اللجنة تزويدها بمعلومات إضافية إذا رأت أن ذلك ضروري لإتمام عملية التقييم.

- وكجزء من عملية التقييم المبدئي يتعين أن يرد للقسم العلمي/البرنامج ما لا يقل عن ثلاثة تقارير من المحكمين الخارجيين من المتخصصين في نفس مجال تخصص عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية، على أن يراعي القسم العلمي/البرنامج النقاط التالية فيما يتعلق باختيار المحكمين الخارجيين:

1. يتم اختيار المحكمين الخارجيين من بين كبار الأساتذة وأعضاء هيئة التدريس العاملين في مؤسسات جامعية لا تقل برامجها العلمية في المستوى عن تلك الموجودة بجامعة الإمارات العربية المتحدة، على ألا تقل الرتبة العلمية لأي من هؤلاء المحكمين عن الرتبة التي يتقدم للترقية إليها عضو هيئة التدريس. وينبغي ألا يكون أي من المحكمين الخارجيين صديقاً لعضو هيئة التدريس المتقدم للترقية، أو رافقه خلال مرحلة الدراسات العليا، أو سبق أن قام بالتدريس له أو مزاملته، وإذا حدث وضم المحكمون واحداً أو أكثر من الفئات المشار إليها لظروف استثنائية لابد من توضيح تلك الظروف، كما ينبغي أن يكون ذلك في أضيق الحدود.

2. عند إعداد قائمة أسماء المحكمين الخارجيين المقترحين، يجوز لعضو هيئة التدريس المتقدم للترقية أن يتقدم لرئيس القسم العلمي/منسق البرنامج بأربعة أسماء، على أكثر تقدير، ممن يُعتبرون قادرين مهنيًا على تقييم إنجازاته المهنية، وفي هذه الحالة لا يجوز لعضو هيئة التدريس المتقدم للترقية الاتصال بأي من هؤلاء الأربعة، كذلك يجوز للمرشح أن يتقدم بقائمة بأسماء الأشخاص الذين يرى عدم إشراكهم في عملية التحكيم والتقييم، فعلى سبيل المثال فإنه إذا سبق وحدث تضارب مصالح مهني بين عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية مع زميل له حول مشروع منحة، أو تحكيم مقالة، فإن هذا الزميل في تلك الحالة لا يمكن اعتباره محكماً خارجياً محايداً، وإذا تقدم عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية بمثل تلك القائمة عليه أن يوضح طبيعة ذلك التضارب ومبررات طلب استبعاد ذلك المحكم الخارجي.

3. يقوم أعضاء لجنة الترقيات بالقسم العلمي/البرنامج بإعداد قائمة من أربعة أشخاص على الأقل من المؤهلين للتحكيم مع مراعاة الشروط الواردة في الفقرة (1) أعلاه، ويقدمونها لرئيس القسم العلمي/منسق البرنامج، وفي الحالات التي تنطوي على تخصصات فرعية استثنائية ومحددة يمكن للجنة أن تستعين بأعضاء هيئة التدريس بالقسم/البرنامج لتزويدها بأسماء محكمين في تلك التخصصات الفرعية.

4. يجوز أيضاً لرئيس القسم العلمي/منسق البرنامج التقدم بأسماء مقترحة لمحكمين خارجيين للمشاركة في عملية التقييم. وتقوم بعد ذلك لجنة الترقيات بالقسم العلمي/البرنامج باختيار خمسة محكمين على

الأقل من تلك القوائم دون الكشف عن أسمائهم لعضو هيئة التدريس المتقدم للترقية، وينبغي مراعاة اختيار محكم خارجي واحد على الأقل من كل قائمة من تلك القوائم.

5. يقوم عميد الكلية بمراجعة واعتماد القائمة النهائية للمحكمين الخارجيين، وذلك قبل أن يطلب منهم المشاركة في عملية التقييم، ثم يقوم عميد الكلية بتزويد رئيس القسم العلمي/منسق البرنامج بنموذج لمخاطبة المحكمين الخارجيين يتضمن كافة المتطلبات المبينة في الفقرة (6) التالية.

6. يقوم رئيس القسم العلمي/منسق البرنامج بمخاطبة المحكمين الخارجيين كتابياً، ويجب أن يتم توثيق أي من المحادثات الهاتفية التي تتم بين رئيس القسم العلمي/منسق البرنامج والمحكمين الخارجيين المرشحين لتقييم الإنتاج العلمي الخاص بعضو هيئة التدريس المرشح للترقية كتابة، وينبغي أن يتلقى كل محكم من المحكمين الخارجيين نسخة من السيرة الذاتية الكاملة لعضو هيئة التدريس المتقدم للترقية مصحوبة بنسخة من الأبحاث والإنتاج العلمي الذي تقدم به عضو هيئة التدريس لدعم طلب الترقية، كما ينبغي أن يتم إرسال نسخة من معايير وشروط ترقية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمارات العربية المتحدة وكذلك أية معايير أو شروط إضافية أخرى خاصة بالقسم العلمي/البرنامج الذي ينتمي إليه عضو هيئة التدريس المرشح للترقية، ويطلب في الخطاب من المحكم الخارجي أن يقوم بتعبئة النموذج اللازم مع مراعاة ما يلي:

أ- تقييم عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية من حيث الأداء في مجال البحث والإنتاج العلمي فقط بمنحه تقدير ممتاز أو جيد جداً أو مرضي أو غير مرضي، دون الإشارة إلى أدائه في مجالي التدريس وخدمة الجامعة والمجتمع.

ب- بيان ما إذا كان الإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس المتقدم للترقية يشكل إضافة متميزة لتخصصه، مثل الدلالة على تأثير أعمال عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية في مجال التخصص، ومدى اهتمام الآخرين بما نشره من أبحاث، واستخدامهم لتلك الأبحاث كمرجع في أعمالهم.

ج- إبداء الرأي فيما يتعلق بقدرة عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية على مواصلة البحث والإنتاج العلمي.

د- تقييم ما إذا كان عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية يرتقي لمستوى الإبداع العلمي المطلوب للترقي على أساس المعايير التي حددتها جامعة الإمارات والكلية التابع لها.

هـ- تحديد ما إذا كان المحكم قد سبق له معرفة عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية، أو علاقته به.

- ويجب على رئيس القسم العلمي/منسق البرنامج أن يقوم بتحويل كافة الخطابات أو التقارير الواردة من المحكمين الخارجيين، مرفقة بملف عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية، إلى لجنة الترقّيات بالقسم العلمي/البرنامج لاستخدامها في مداولاتها، ويتعين على اللجنة ضم تلك الخطابات أو التقارير إلى ملف الترقية، ومعها ملخص تقييمي وتوصية لرئيس القسم العلمي/منسق البرنامج بأحد الأمرين التاليين:

(1) الموافقة على الترقية.

(2) عدم الموافقة على الترقية.

- ويقوم رئيس القسم العلمي/منسق البرنامج بإحالة توصية لجنة الترقّيات بالقسم/البرنامج ومعها تقييمه الشخصي وتوصيته كتابة إلى عميد الكلية مرفقاً بها الوثائق التالية:

أ- أصل طلب الترقية، مرفقاً به ملف عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية، وتقارير التقييم الواردة من المحكمين الخارجيين.

ب- تقرير تقييمي من جانب رئيس القسم العلمي/منسق البرنامج حول أداء عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية في مجالات التدريس، والبحث والإنتاج العلمي، وخدمة الجامعة والمجتمع وكذلك تقييم لعضو هيئة التدريس المتقدم للترقية من حيث مدى التزامه بالمبادئ والقيم والأخلاقيات الأكاديمية، ومساهماته في تحقيق أهداف القسم العلمي/البرنامج، وحسن علاقته بزملائه، وتفاعله مع الطلبة.

- بعد أن يطلع العميد على تقارير وتوصيات كل من رئيس القسم العلمي/منسق البرنامج، ولجنة الترقّيات بالقسم/البرنامج يرفع تقريراً إلى مساعد نائب مدير الجامعة للشؤون الأكاديمية، مرفقاً به الملف الكامل للترقية على النحو المبين أعلاه، ويتضمن ذلك التقرير تقييماً منفصلاً ومختصراً من قبل العميد عن إنجازات وأداء عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية في مجالات التدريس، والبحث والإنتاج العلمي،

وخدمة الجامعة والمجتمع، وتقييم آخر حول علاقة عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية بزملائه، وتوصية العميد بالنسبة للترقية.

- فإذا اتفقت توصية العميد مع توصية لجنة الترقيات بالقسم/البرنامج، وتوصية رئيس القسم العلمي/منسق البرنامج، يُعتبر التقرير الذي يُرفع لمساعد نائب مدير الجامعة للشؤون الأكاديمية مكتملاً، أما إذا اختلفت عنها يقدم العميد – أولاً – تقريره إلى لجنة الترقيات بالكلية والتي قد تطلب معلومات إضافية إذا كان ذلك ضرورياً حتى يتسنى لها إصدار توصيتها لكل من عميد الكلية ومساعد نائب مدير الجامعة للشؤون الأكاديمية، وتعتبر توصيات لجنة الترقيات بالكلية وكذلك توصيات العميد استشارية بالنسبة لمساعد نائب مدير الجامعة للشؤون الأكاديمية، ويرفع العميد ملف عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية إلى مساعد نائب مدير الجامعة للشؤون الأكاديمية، على أن يتضمن ما يلي:

1- أصل طلب الترقية مرفقاً به ملف عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية.

2- تقرير لجنة الترقيات بالقسم العلمي/البرنامج.

3- التقرير التقييمي الصادر من رئيس القسم العلمي/منسق البرنامج.

4- تقرير عميد الكلية، وتوصية لجنة الترقيات بالكلية إن وُجدت.

- وقد يقبل مساعد نائب مدير الجامعة للشؤون الأكاديمية توصية العميد، أو يرفضها، وينطبق الشيء ذاته على توصية لجنة الترقيات بالكلية إن وُجدت، وقد يطلب/ أو لا يطلب مناقشة الأمر في جلسة سرية مع اللجنة الاستشارية للترقيات التابعة له، والتي تشير على مساعد نائب المدير للشؤون الأكاديمية بالتوصية إما بقبول أو برفض الترقية، مع العلم بأن توصيات تلك اللجنة استشارية فقط بالنسبة لمساعد نائب المدير، ويحق لمساعد نائب المدير للشؤون الأكاديمية وحده رفع اقتراح بالموافقة أو عدم الموافقة إلى نائب مدير الجامعة والذي يقوم بدوره برفع توصيته إلى مدير الجامعة إما بالموافقة على الترقية أو حجبها، ويقوم مدير الجامعة باتخاذ القرار إما بالموافقة على الترقية أو حجبها، ثم يتم إخطار مساعد نائب المدير للشؤون الأكاديمية بالقرار، والذي يخطر العميد وإدارة الموارد البشرية، ويتولى العميد إخطار كل من عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية ورئيس القسم العلمي/منسق البرنامج بالقرار الذي تم التوصل إليه.

5- التظلمات:

- يجوز لعضو هيئة التدريس التقدم بتظلم خاص بعدم ترقيته كتابةً إلى مساعد نائب مدير الجامعة للشؤون الأكاديمية، وبما لا يزيد عن (500) كلمة على أن يذكر فيه الأسس التي يستند إليها التظلم، وعلى أن يُقدم التظلم خلال أسبوع من تاريخ صدور قرار المدير، وقد يطلب/ أو لا يطلب مساعد نائب مدير الجامعة للشؤون الأكاديمية عقد جلسة سرية للجنة الاستشارية للترقيات التابعة له، والتي تشير بدورها عليه إما بقبول أو رفض التظلم، علماً بأن توصيات هذه اللجنة استشارية فقط، وأن مساعد نائب المدير للشؤون الأكاديمية وحده هو الذي يرفع توصياته إلى نائب مدير الجامعة والذي يقوم بدوره برفع توصيته إلى مدير الجامعة، ويقوم مدير الجامعة باتخاذ القرار إما برفض التظلم أو قبوله ونقض القرار الذي سبق اتخاذه، ومن ثم يتم إبلاغ نائب المدير ومساعدته للشؤون الأكاديمية بنتيجة التظلم، ثم يتم إخطار عميد الكلية (لإبلاغ نتيجة التظلم لعضو هيئة التدريس) وإدارة الموارد البشرية (في حالة الموافقة على التظلم ونقض القرار الذي سبق اتخاذه)، وبمجرد اتخاذ القرار في هذا الشأن يتم إعادة ملف عضو هيئة التدريس المرشح للترقية إلى عميد الكلية.

6- متطلبات الترقية من حيث مدة الخدمة:

- في الظروف العادية لا يحق لعضو هيئة التدريس برتبة أستاذ مساعد أن يتقدم للترقية إلى رتبة أستاذ مشارك قبل أن يمضي ثلاث سنوات على الأقل في العمل بالتدريس كأستاذ مساعد سواء على مستوى الكلية أو على مستوى الجامعة، كما لا يحق لعضو هيئة التدريس برتبة أستاذ مشارك أن يتقدم للترقية لرتبة أستاذ قبل أن يمضي أربع سنوات على الأقل في العمل بالتدريس كأستاذ مشارك، وفي كلتا الحالتين يُستلزم أن يكون عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية قد أمضى سنتين على الأقل من تلك السنوات بالعمل في جامعة الإمارات العربية المتحدة، وبالنسبة لأعضاء هيئة التدريس الجدد ممن لهم خبرات عمل سابقة

- فإنه ينبغي عليهم عند تعيينهم بالجامعة أن يقوموا بمناقشة هذا الأمر مع كل من رئيس القسم العلمي/منسق البرنامج وعميد الكلية لتحديد عدد السنوات التي سوف تحتسب لهم بالنسبة للمدة المطلوبة للتقدم للترقية.
- بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس برتبة "أستاذ مساعد" فإنه يجب عليهم التقدم للترقية مع بداية عامهم السابع على الأكثر من الخدمة كأعضاء هيئة تدريس، وتحت أي ظرف من الظروف فإن العام الثامن الذي يقضيه عضو هيئة التدريس برتبة "أستاذ مساعد" دون ترقية هو العام الأخير له في العمل بالجامعة، أما بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس برتبة "أستاذ مشارك" فإنه لا يوجد حد أقصى زمني للترقية لرتبة "أستاذ"، ويعتمد تجديد عقد الأستاذ المشارك الذي لا يتقدم للترقية على استمرار أدائه بمستوى يتناسب مع ما هو متوقع من عضو هيئة تدريس برتبة أستاذ مشارك.
 - ويجوز، في حالات استثنائية، تخفيض الحد الأدنى للمدة الزمنية اللازمة للترقية بموافقة مساعد نائب مدير الجامعة للشئون الأكاديمية.
 - وتنطبق كافة متطلبات الترقية من حيث مدة الخدمة، والمذكورة أعلاه، على أعضاء هيئة التدريس المعارين للجامعة والمتعاقدين.

7- المعايير العامة لترقية أعضاء هيئة التدريس:

- يمثل تقييم الأداء السنوي لعضو هيئة التدريس في مجالات التدريس، والبحث والإنتاج العلمي، وخدمة الجامعة والمجتمع الأساس في عملية تقييم طلب الترقية، حيث يقوم كل من رئيس القسم العلمي/منسق البرنامج وعميد الكلية بتعبئة نماذج لتقييم الأداء لجميع أعضاء هيئة التدريس سنوياً على أساس إنجازاتهم وأدائهم في كل مجال من المجالات الثلاثة، بالإضافة إلى ذلك فإن رئيس القسم العلمي/منسق البرنامج يقوم بتقييم تعاون كل عضو هيئة تدريس مع زملائه.
- ويحتوي طلب الترقية النموذجي على ثلاثة ملفات، ملف واحد لكل من التدريس، والبحث والإنتاج العلمي، وخدمة الجامعة والمجتمع. وتشكل هذه الملفات بالإضافة إلى التقييمات السنوية لأداء عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية الجزء الأكبر من الوثائق المعززة لطلب الترقية. كما تمثل تقارير المحكمين الخارجيين للإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس المتقدم للترقية أدلة إضافية على نوعية وجودة إنتاجه العلمي، وكذلك يمثل تقييم الزملاء عن مدى فعالية الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، ويعتبر تقييم الزملاء والذي يركز على القيام بعدة زيارات بدلاً من الاكتفاء بزيارة واحدة فقط لقاءات التدريس أثناء الحصص الدراسية، دليل آخر على نوعية الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس المتقدم للترقية.

1- الحد الأدنى لمعايير الترقية لرتبة أستاذ مشارك

تتطلب الترقية لرتبة أستاذ مشارك تقديم ما يثبت أن عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية تنطبق عليه إحدى الحالتين التاليتين:

- (1) **الحالة "أ":** الحصول على تقدير "ممتاز" في الأداء في أي من مجالي التدريس أو البحث والإنتاج العلمي، وتقدير "مُرضي" على الأقل في مجالي الأداء الآخرين، ويجب أن يتم منح التقدير وفقاً لأداء وإنجازات عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية من خلال عمله بجامعة الإمارات وكذلك عن عمله السابق في المؤسسات أو الجامعات الأخرى (إن وُجد).
- (2) **الحالة "ب":** الحصول على تقدير "جيد جداً" في مجالين على الأقل من مجالات الأداء الثلاثة، وتقدير "مُرضي" على الأقل في مجال الأداء الثالث، ويجب أن يتم منح التقدير وفقاً لأداء وإنجازات عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية من خلال عمله بجامعة الإمارات وكذلك عن عمله السابق في المؤسسات أو الجامعات الأخرى (إن وُجد).

2- الحد الأدنى لمعايير الترقية لرتبة أستاذ

تتطلب الترقية لرتبة أستاذ تقديم ما يثبت أن عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية تنطبق عليه إحدى الحالتين التاليتين:

- (1) **الحالة "ج":** الحصول على تقدير ممتاز في الأداء إما في مجال التدريس، أو في مجال البحث والإنتاج العلمي، وتقدير "جيد جداً" في واحدٍ من أي من مجالات الأداء الأخرى (التدريس، أو

البحث والإنتاج العلمي أو خدمة الجامعة والمجتمع) وتقدير "مرضِي" على الأقل في المجال الثالث المتبقي ، ويجب أن يتم منح التقدير وفقاً لأداء وإنجازات عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية من خلال عمله بجامعة الإمارات وكذلك عن عمله السابق في المؤسسات أو الجامعات الأخرى (إن وُجد).

(2) **الحالة "د":** يتوقع من عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية في هذه الحالة أن يقدم سجلاً مستديماً ومقنعاً فيما يتعلق بالأبحاث، والنشر العلمي، والنشاط الإبداعي، والإنجازات العلمية بما يتجاوز مستوى "ممتاز" التقليدي، وأن يكون لعضو هيئة التدريس المتقدم للترقية سجل مستمر ومتواصل من النجاح في الحصول على تمويل خارجي لأبحاثه خلال خدمته بالجامعة، كذلك يتعين أن يدل التقييم الخارجي الذي يتم من خلال المتخصصين في مجال تخصص عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية على تميز أدائه في مجال البحث والإنتاج العلمي خلال خدمته بالجامعة، وبالإضافة إلى ذلك يتعين أن يحصل عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية على تقدير "مرضِي" على الأقل في مجالي خدمة الجامعة والمجتمع والتدريس (إذا كان له نصاب تدريسي يقوم به من حين لآخر)، ويجب أن يتم منح التقدير وفقاً لأداء وإنجازات عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية من خلال عمله بجامعة الإمارات وكذلك عمله السابق في المؤسسات أو الجامعات الأخرى (إن وُجد).

- وفيما يلي وصف تفصيلي لمختلف مستويات الأداء التي سبق ذكرها فيما يتعلق بكافة مجالات التقييم.

8- معايير الترقية الخاصة بتقييم الأداء:

- يوضح هذا القسم الحد الأدنى من معايير تقييم الأداء المطلوب توفرها في مجالات التدريس والبحث والإنتاج العلمي وخدمة الجامعة والمجتمع وكذلك التعاون مع الزملاء، والتي يتم على أساسها تقييم أداء عضو هيئة التدريس سنوياً وكذلك تقييم ملف ترقّيته عند تقدمه للترقية. ويجوز أن تقوم كل كلية من الكليات وكذلك كل قسم/برنامج من الأقسام العلمية/البرنامج بوضع معايير إضافية محددة تبعاً لطبيعة التخصص، على ألا تكون هذه المعايير الإضافية أقل بأي حال من الأحوال من الحد الأدنى للمعايير الموضحة بهذا القسم، وفي هذه الحالة ينبغي أن يقوم عميد الكلية باعتماد هذه المعايير الإضافية إذا ما كانت هذه المعايير من متطلبات القسم العلمي/البرنامج بينما ينبغي أن يتم اعتمادها من قبل مساعد نائب المدير للشؤون الأكاديمية في حالة كون تلك المعايير من متطلبات الكلية، وعلى الرغم من أن تلك المعايير الإضافية قد تختلف في طبيعتها باختلاف الأقسام العلمية أو البرامج والكليات إلا أنه من المتوقع أن تكون على نفس القدر من الشدة بين مختلف الوحدات الأكاديمية في الجامعة.
- وتعتبر كافة المعايير المذكورة أدناه معايير نوعية ويتم اتخاذها وفقاً للرأي المهني للمقيمين المعنيين.

1- معايير تقييم الأداء في مجال التدريس:

- ينبغي أن يتم تقييم فعالية التدريس والأنشطة التدريسية المرتبطة به وفقاً للمعايير الثلاث التالية:
- تقييم الملف المقدم من عضو هيئة التدريس عن أدائه التدريسي على مستوى القسم العلمي/البرنامج (تقييم داخلي).
- إجمالي تقييم الطلبة فيما يتعلق بكل مساق من المساقات التي قام عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية بتدريسها بجامعة الإمارات.
- التقييم بواسطة الزملاء على مستوى القسم العلمي/البرنامج و/أو الكلية، ويشتمل على عدد من الزيارات لقاعات الدراسة أثناء إلقاء المحاضرات، ولمزيد من التفاصيل انظر القسم الخاص بتقييم التدريس بواسطة الزملاء والذي يتضمنه الإجراء الخاص بالتقييم السنوي لأعضاء هيئة التدريس.

- وعند تقييم الأنشطة التدريسية لعضو هيئة التدريس المتقدم للترقية، ينبغي كتابة تقرير نوعي مفصل يقيم مساهمة عضو هيئة التدريس على أساس كل معيار من المعايير (انظر النموذج T1 – الملحق "ب")، فإذا رأى من يقوم بالتقييم أنه لا لزوم لذكر بعض التعليقات أو المعلومات فيما يتعلق بكل معيار من معايير الترقية والواردة بالنموذج T1 فإنه يمكنه كتابة تعبير "لا ينطبق" في المساحة المخصصة لذلك بالنموذج، وعلى أساس هذا التقييم يتم منح عضو هيئة التدريس تقدير عام واحد مما يلي: "ممتاز"، "جيد جداً"، "مرضياً" أو "غير مرضياً" (وسيتم شرح هذه التقديرات بالتفصيل لاحقاً)، ويتعين على لجنة الترقيات بالقسم/البرنامج توضيح حيثيات منح التقدير المقترح، مع إعطاء أمثلة واضحة ترى أنها تدعم التقدير العام الذي تمنحه.

• **تقدير "مرضياً":** لكي يمكن اعتبار أداء عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية "مرضياً"

في مجال التدريس، ينبغي أن يكون الأداء التدريسي له مرضياً في غالبية البنود المذكورة بالنموذج T1، كذلك ينبغي أن يتم إجراء التقييم بواسطة الزملاء والمتمثل في القيام بعدد من الزيارات وليس زيارة واحدة فقط لقاعات الدراسة، وخلال كل زيارة من تلك الزيارات ينبغي أن يتم تقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس المتقدم للترقية بشكل عام وبطريقة نوعية، ويُعتبر تقييم أداء عضو هيئة التدريس مرضياً في مجال التدريس وفقاً للمعايير الواردة في النموذج T1 إذا أمكن مقارنته بمجموعة من أعضاء هيئة التدريس في نفس رتبته العلمية بنفس القسم العلمي/البرنامج الذي يعمل به والذي يوصف أدائهم في التدريس بالمرضياً. وينبغي أن يكون عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية فيما يذكره في مجال التدريس محدداً فيما يتعلق بالأساليب التي يستخدمها والتي من شأنها دعم مجال تخصصه كما ينبغي أن يكون عضو هيئة التدريس المرشح للترقية معلماً جيداً في تقدير زملائه وطلبته، وأنه يتسم بالكفاءة على مستوى القسم العلمي/البرنامج.

• **تقدير "جيد جداً":** لكي يمكن اعتبار أداء عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية "جيد

جداً" في مجال التدريس ينبغي أن يكون على مستوى جيد جداً بالمقارنة بأداء أقرانه من أعضاء هيئة التدريس بالقسم العلمي/البرنامج ممن يحملون نفس الرتبة العلمية والذين يمكن وصف أدائهم التدريسي بأنه "جيد جداً"، كذلك ينبغي أن يتم إجراء التقييم بواسطة الزملاء والمتمثل في القيام بعدد من الزيارات وليس زيارة واحدة فقط لقاعات الدراسة، وخلال كل زيارة من تلك الزيارات ينبغي أن يتم تقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس المتقدم للترقية بشكل عام وبطريقة نوعية. كما أن حصول عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية على تقدير جيد جداً أو ممتاز في الغالبية العظمى من المعايير المذكورة بالنموذج T1 يضعه ضمن أعضاء هيئة التدريس المتميزين والذين يحملون نفس الرتبة العلمية بالقسم العلمي/البرنامج، وينبغي أن يكون عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية فيما يذكره في مجال التدريس محدداً فيما يتعلق بالأساليب التي يستخدمها والتي من شأنها دعم مجال تخصصه كما ينبغي أن يكون عضو هيئة التدريس المرشح للترقية معلماً جيداً جداً في تقدير زملائه وطلبته، وبالإضافة إلى ذلك ينبغي أن يكون تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس تقييماً "فوق المتوسط" داخل القسم العلمي/البرنامج.

• **تقدير "ممتاز":** لكي يمكن اعتبار أداء عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية "ممتازاً" في

مجال التدريس ينبغي أن يكون متميزاً بالمقارنة بأداء أقرانه من الرتبة ذاتها، وفي القسم العلمي/البرنامج ذاته، ممن يمكن وصف أدائهم التدريسي بأنه ممتاز. ويتوقع من عضو هيئة التدريس الذي يحصل على تقدير "ممتاز" في التدريس أن يكون قد أسهم وبشكل متميز جداً في تطوير التدريس أو المناهج الدراسية، وأن يكون لإسهاماته تلك انعكاسات إيجابية على مستوى الكلية أو الجامعة، ومن دلائل ذلك المساهمة المتميزة في إعداد وتطوير البرامج الأكاديمية والمناهج، ونشر الممارسات التعليمية على مستوى الكلية أو الجامعة، أو على المستوى الدولي، وقدرته على الحصول على المنح في مجال تطوير التدريس، وحصوله على جوائز أو أوجه تكريم أخرى في مجال التدريس، أو نشر الأبحاث في مجالات ودوريات عالمية محكمة ومتخصصة في مجال التعليم، أو تأليف كتب دراسية

(على أن تكون قد طُبعت بمعرفة دور نشر عالمية معترف بها)، وتقديم محاضرات في مؤتمرات تعليمية دولية، وحصوله على عضوية مجلس تحرير إحدى المجلات المتخصصة المعترف بها عالمياً... إلخ، وينبغي أن يتم إجراء التقييم بواسطة الزملاء والمتمثل في القيام بعدد من الزيارات وليس زيارة واحدة فقط لقاعات الدراسة، وخلال كل زيارة من تلك الزيارات ينبغي أن يتم تقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس المتقدم للترقية بشكل عام وبطريقة نوعية، كذلك ينبغي أن يشير التقييم بواسطة الزملاء إلى تميز أدائه من حيث التدريس بدرجة عالية جداً كما ينبغي أن يكون تقييم الطلبة لعضو هيئة التدريس تقييماً "فوق المتوسط بكثير" مقارنة بزملائه من أعضاء هيئة التدريس بالقسم/البرنامج.

2- معايير تقييم الأداء في مجال البحث والإنتاج العلمي:

- يتم تقييم الأنشطة البحثية لعضو هيئة التدريس المتقدم للترقية بناءً على المعيارين التاليين:
 - تقييم ملف الأبحاث والإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس بواسطة لجنة الترقّيات بالقسم العلمي/البرنامج مع التركيز على سجل الأبحاث المنشورة ونجاح عضو هيئة التدريس في استكمال المنح البحثية التي حصل عليها
 - تقييم الأنشطة البحثية والإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس بواسطة ثلاثة محكمين خارجيين، على أقل تقدير، في نفس مجال تخصص عضو هيئة التدريس.
- على الرغم من توفر طرق عديدة أمام عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية لإثبات جدارته فيما يتعلق بتواصل إنتاجه في البحث العلمي، والنشر، والأنشطة الإبداعية، فإن نشر البحوث والأنشطة الإبداعية ينبغي أن يكون الأداة الأساسية في تقييم البحث والإنتاج العلمي. لذا فإنه لكي يتسنى ترقية عضو هيئة التدريس إلى رتبة أعلى يتعين أن يكون قد نشر عددًا من الأبحاث الهامة في مجلات محكمة ومرموقة دوليًا في مجال تخصصه (أو ما يعادلها في حالة ما إذا كان تخصص عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية في مجالات الأنشطة أو الفنون الإبداعية أو المرموقة أو الأدائية)، وعند تقييم شمولية سجل عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية يُؤخذ في الاعتبار كافة أنواع وأنماط الإبداع الأصيل، والجهد الخلاق، والنشاط المهني المرتبط بتخصصه. وبطبيعة الحال يتباين الثقل الذي يعطى لكل نشاط إبداعي أو مهني وفقًا لما يضيفه هذا النشاط لمجال تخصص المتقدم للترقية أو لمكانته المهنية.
- وعند تقييم النشاط العلمي والمساهمات الإبداعية لعضو هيئة التدريس المتقدم للترقية كماً وكيفاً يتم التركيز على المعايير التالية:
 1. عدد الأبحاث المنتجة، والمنشورة، والنشاط الإبداعي للمرشح وهل تتوافق مع ما هو متوقع من أي عضو هيئة تدريس يتقدم للترقية للرتبة العلمية المراد الترقية إليها (أستاذ مشارك، أو أستاذ).
 2. الأدلة التي تؤكد الطابع المتميز والملائم للإنتاج العلمي والنشاط الإبداعي للمتقدم للترقية.
 3. مستوى المجالات والدوريات المحكمة التي تم النشر بها (أو مستوى المعارض المحكمة التي دُعي المتقدم للترقية للمشاركة فيها لتقديم أطروحة أو عرض أو أداء).
 4. مستوى المطبوعات (بخلاف المجلات العلمية المحكمة) التي نشر فيها عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية مقالاته.
 5. مؤشرات مدى تأثير أعمال عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية في مجال تخصصه، وما يدل على استعانة باحثين آخرين بالأعمال المنشورة له.
 6. المكانة المهنية لعضو هيئة التدريس المتقدم للترقية في مجال تخصصه.
 7. القيمة العلمية للمؤتمرات والندوات العلمية التي تم دعوة عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية للمشاركة فيها.
 8. دور عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية في الحصول على أي منح بحثية.
 9. عدد طلبات الدراسات العليا (الماجستير أو الدكتوراه) الذين أكمل عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية إشرافه عليهم بنجاح.

- وعند تقييم الأنشطة البحثية لعضو هيئة التدريس المتقدم للترقية، ينبغي كتابة تقرير نوعي مفصل يقيم مدى مساهمة عضو هيئة التدريس على أساس كل معيار من المعايير (انظر النموذج R1 - الملحق "ب")، وعلى أساس هذا التقييم يتم منح عضو هيئة التدريس تقدير عام واحد مما يلي: "ممتاز"، "جيد جداً"، "مرضٍي" (وسيتّم شرح هذه التقديرات بالتفصيل لاحقاً)، أو "غير مرضٍي". ويتّعين على لجنة الترقيات بالقسم/البرنامج توضيح حيثيات منح التقدير المقترح، مع إعطاء أمثلة واضحة ترى أنها تدعم التقدير العام الذي تمّ منحه.

• **تقدير "مرضٍي":** حتى يتّسنى منح تقدير "مرضٍي" لعضو هيئة التدريس المتقدم للترقية في مجال البحث والإنتاج العلمي والإبداعي ينبغي أن يكون أدائه على الأقل مرضياً في غالبية البنود المذكورة في النموذج R1 ، ويتّسّرط أن يحصل عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية على تقدير "مرضٍي" على الأقل في المعيارين الأول والثاني بالنموذج المذكور، وبصفة عامة فإنّه ينبغي أن تكون المجالات العلمية (وغيرها من المطبوعات) ومكانتها وجوده البحوث والمقالات المنشورة بها على درجة مقبولة من الجودة، ويمكن أيضاً أن يؤخذ في الاعتبار أثر البحوث على مجال التخصص، ومدى استخدام الباحثين لها كمرجع في أبحاثهم، وبشكل عام فإن التقدير "مرضٍي" يشير إلى أن عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية قد ارتقى إلى مستوى مقبول مقارنة بزملائه ممن يحملون الرتبة ذاتها، وفي القسم العلمي/البرنامج ذاته ممن يمكن وصف أدائهم في مجال البحث العلمي بأنه "مرضٍي". ويتّوقع من عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية أن يكون قد نشر عدداً من الأبحاث والإسهامات في مجلات علمية مرموقة في مجال تخصصه، وتضم أبحاث كان فيها المؤلف/الباحث الرئيسي، وبعض الأبحاث والإسهامات التي بنيت على بحوث تمت في جامعة الإمارات العربية المتحدة، وعدد كبير من الأبحاث والإسهامات يعكس الإنتاجية في فترة ما بعد الحصول على الدكتوراه.

وبالنسبة للأستاذ المشارك الذي يتقدم للترقية لرتبة أستاذ يتم النظر أساساً في كمية ونوعية البحوث سواء التي نُشرت أو تلك المقبولة للنشر منذ تاريخ تقديمه لآخر ترقية ، ويتم التركيز على سجل الإنتاج العلمي والإبداعي الخاص بعضو هيئة التدريس المتقدم للترقية، ومدى قدرته على مواصلة الأداء بمستوى مرضٍي بجامعة الإمارات.

• **تقدير "جيد جداً":** حتى يتّسنى حصول عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية على تقدير "جيد جداً" في مجال البحث والإنتاج العلمي، ينبغي أن يرقى لمستوى جيد جداً مقارنة بمجموعة من زملائه من الرتبة ذاتها، ومن القسم العلمي/البرنامج ذاته ممن يمكن وصف أدائهم في مجال البحث العلمي بأنه "جيد جداً". وعلى الرغم من اشتراط أن يكون أداء عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية على مستوى جيد جداً أو ممتاز في معظم المعايير المذكورة في النموذج R1 إلا أنه يتم التركيز بصفة خاصة على الأربعة معايير الأولى في النموذج المشار إليه.

وبصفة عامة فإنّه ينبغي أن تكون المجالات العلمية (وغيرها من المطبوعات) ومكانتها وجوده البحوث والمقالات المنشورة بها على درجة عالية من الجودة، ويجوز أيضاً أن يؤخذ في الاعتبار تأثير البحوث في مجال التخصص، كما ينبغي أن يتضمن ملف الترقية ما يفيد أن عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية قد نشر عدداً كبيراً من الأبحاث والإسهامات في مجلات علمية مرموقة في مجال تخصصه، وتضم أبحاث كان فيها المؤلف/الباحث الرئيسي، وبعض الأبحاث والإسهامات التي بنيت على بحوث تمت في جامعة الإمارات

العربية المتحدة، وعدد كبير من الأبحاث والإسهامات يعكس الإنتاجية في فترة ما بعد الحصول على الدكتوراه.

وبالنسبة للأستاذ المشارك الذي يتقدم للترقية لرتبة أستاذ يتم النظر أساساً في كمية ونوعية البحوث سواء التي نُشرت أو تلك المقبولة للنشر منذ تاريخ تقدمه لآخر ترقية ، ويتم التركيز على سجل الإنتاج العلمي والإبداعي الخاص بعضو هيئة التدريس المتقدم للترقية، ومدى قدرته على مواصلة الأداء بجامعة الإمارات.

- **تقدير "ممتاز":** حتى يتسنى حصول عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية على تقدير "ممتاز" في مجال البحث والإنتاج العلمي، ينبغي أن يرقى للمستوى العالي والتميز لأقرانه من الرتبة ذاتها، ومن القسم العلمي/البرنامج ذاته ممن يمكن وصف أداءهم في مجال البحث العلمي بأنه "ممتاز". لذا فإنه للحصول على تقدير "ممتاز" لابد لعضو هيئة التدريس أن يحصل على تقييم ممتاز من المحكمين الخارجيين وأن يكون قد أثر تأثيراً ملحوظاً في مجال تخصصه، وهو الأمر الذي يعكسه نشر بحوث أو مناقشات محورية في مجلات علمية مرموقة في مجال تخصصه (أو تأليف كتب دراسية معروفة على نطاق واسع) على أن يكون هو المؤلف الرئيسي لها. كذلك فإن التميز في البحث والإنتاج العلمي يشمل إنجازات عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية من حيث الحصول على منح للبحث العلمي التخصصي، أو البيني، وينبغي أن يتضمن ذلك نجاحه في الحصول على تمويل خارجي للأبحاث. ومن المعايير الأخرى لامتنياز عضو هيئة التدريس في البحث العلمي عضويته في مجالس تحرير المجلات العلمية الدولية، ودعوته كمتحدث رئيسي في المؤتمرات العلمية الدولية، وإشرافه على عدد كبير من طلبة الماجستير أو الدكتوراه، وإنشائه لمجموعة بحثية على مستوى القسم العلمي/البرنامج، ومشاركته في أبحاث مشتركة مع جامعات أو مراكز بحثية مشهود لها دولياً بجهودها البارزة في مجال البحث العلمي. وبالنسبة للأستاذ المشارك الذي يتقدم للترقية لرتبة أستاذ يتم النظر أساساً في كمية ونوعية البحوث سواء التي نُشرت أو تلك المقبولة للنشر منذ تاريخ تقدمه لآخر ترقية ، ويتم التركيز على سجل الإنتاج العلمي والإبداعي الخاص بعضو هيئة التدريس المتقدم للترقية، ومدى قدرته على مواصلة الأداء بجامعة الإمارات.

3- معايير تقييم الأداء في مجال خدمة الجامعة والمجتمع:

- يُفترض أن يقوم كافة أعضاء هيئة التدريس بخدمة القسم العلمي/البرنامج، والكلية، والجامعة، وتقوم سياسة جامعة الإمارات العربية المتحدة على الاعتراف بالخدمات التي تقدم في مجالات الإدارة الأكاديمية وتطوير الجامعة وخدمة المجتمع بما في ذلك المؤسسات والهيئات المهنية المحلية والدولية ذات العلاقة بمجال التخصص، ويمكن التعرف على كافة أنواع هذه الخدمات من خلال النموذج S1 المذكور في الملحق "ب".
- ويتم تقييم أنشطة عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية في مجال خدمة القسم العلمي/البرنامج والكلية والجامعة والمجتمع، وكذلك خدمة المهنة أو مجال التخصص، بواسطة لجنة الترقية بالقسم العلمي/البرنامج بناءً على ملف الخدمة المقدم إليها مع طلب الترقية. وعند إجراء هذا التقييم ينبغي أن يقوم رئيس القسم العلمي/منسق البرنامج بكتابة تقرير نوعي مفصل يوضح من خلاله تقييم إسهامات عضو هيئة التدريس فيما يتعلق بكل معيار من المعايير المذكورة في النموذج S1 ، فإذا رأى من يقوم بالتقييم أنه لا لزوم لذكر بعض التعليقات أو المعلومات فيما يتعلق بكل معيار من معايير الترقية الواردة بالنموذج S1 فإنه يمكنه كتابة تعبير "لا ينطبق"

في المساحة المخصصة لذلك بالنموذج ، وعلى أساس هذا التقييم يتم منح عضو هيئة التدريس تقديرًا عاماً واحداً مما يلي: "ممتاز"، "جيد جداً"، "مرضيّ" أو "غير مرضيّ" (وسيتّم شرح هذه التقديرات بالتفصيل لاحقاً). ويتّعين على لجنة الترقّيات بالقسم/البرنامج توضيح حيثيات منح التقدير المقترح، مع إعطاء أمثلة واضحة ترى أنها تدعم التقدير العام الذي تمّ منحه.

• **تقدير "مرضيّ":** إن حصول عضو هيئة التدريس المتقدم للترقّية على تقدير "مرضيّ" إنما يدل على وجود سجل إنجازات لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة الجامعة والمجتمع لا يقل بأية حال من الأحوال عن سجل إنجازات زملائه في القسم العلمي/البرنامج ممن يحملون نفس الرتبة العلمية وممن يمكن وصف أداءهم في هذا المجال بأنه مرضيّاً، كذلك يتّعين أن يتضمّن الملف الخاص بإنجازات عضو هيئة التدريس المتقدم للترقّية في مجال خدمة الجامعة والمجتمع دوره الإيجابي داخل القسم/البرنامج، وفي الكلية وعلى مستوى الجامعة والمجتمع، بما في ذلك مجال التخصص وخدمة المهنة. وحتى يتسنى اعتبار أداء عضو هيئة التدريس المتقدم للترقّية في مجال الخدمة مرضيّاً لا بد أن يرقى أدائه إلى تقدير "مرضيّ" على الأقل في غالبية البنود المبينة في النموذج SI ، وهذه البنود ليست قائمة مرجعية ولكن ينبغي استخدامها بشكل نوعي وعام. وفي حالة كون عضو هيئة التدريس المتقدم للترقّية عضواً بأحد اللجان على مستوى القسم العلمي/البرنامج أو الكلية فإنه ينبغي أن يتضمّن التقرير توضيحاً لطبيعة عمل تلك اللجنة، ومساهمات العضو في أعمالها ومنجزاتها.

• **تقدير "جيد جداً":** إن حصول عضو هيئة التدريس المتقدم للترقّية على تقدير "جيد جداً" إنما يدل على وجود سجل إنجازات لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة الجامعة والمجتمع لا يقل بأية حال من الأحوال عن سجل إنجازات زملائه في القسم العلمي/البرنامج ممن يحملون نفس الرتبة العلمية وممن يمكن وصف أداءهم في هذا المجال بأنه جيد جداً، كما أن ذلك يدل على أن مساهمات عضو هيئة التدريس كانت لها أثرها الفعال على مستوى القسم العلمي/البرنامج و/أو الكلية و/أو الجامعة و/أو المجتمع بما في ذلك أثرها على مجال التخصص وخدمة المهنة. ولكي يتسنى اعتبار أداء عضو هيئة التدريس المتقدم للترقّية في مجال الخدمة "جيد جداً" لا بد أن يرقى أدائه إلى تقدير جيد جداً أو ممتاز في غالبية البنود المبينة في النموذج SI ، وهذه البنود ليست قائمة مرجعية ولكن ينبغي استخدامها بشكل نوعي وعام.

• **تقدير "ممتاز":** لكي يتسنى حصول عضو هيئة التدريس المتقدم للترقّية على تقدير "ممتاز" في مجال خدمة الجامعة والمجتمع ينبغي أن يرقى أدائه في هذا المجال للمستوى المتميز لزملائه من الرتبة ذاتها، وفي القسم العلمي/البرنامج ذاته ممن يمكن وصف أداءهم في هذا المجال بأنه "ممتاز". ويعني حصوله على ذلك التقدير أن مساهماته كانت فعالة ومؤثرة إلى حد بعيد في المجتمع، بما في ذلك مجال تخصصه ومجاله المهني وعلى المستويين المحلي والدولي. وبالإضافة إلى ذلك فإنه إذا كان عضو هيئة التدريس المتقدم للترقّية قد شغل منصباً محورياً في الإدارة الأكاديمية، (ك رئيس قسم/منسق برنامج، أو وكيل كلية، أو مدير وحدة أو برنامج – على سبيل المثال)، فإنه يجوز اعتبار ذلك إسهاماً بارزاً (على أن يعزّزه تقارير سنوية جيدة من قبل رؤسائه)، ومن ثم يجعله جديراً بالحصول على تقدير عام ممتاز في مجال خدمة الجامعة والمجتمع.

4- معايير تقييم الأداء فيما يتعلق بمستوى التعاون المهني مع الزملاء:

- يتّعين على رئيس القسم العلمي/البرنامج التابع له عضو هيئة التدريس المتقدم للترقّية أن يُضمّن تقريره التقييمي وتوصياته بياناً يوضح فيه مستوى أداء عضو هيئة التدريس فيما يتعلق بتعاونه مع زملائه مهنيّاً، كما أن عميد الكلية مطالب أيضاً بتقييم عضو هيئة التدريس في هذا الإطار،

ويعتبر هذا التقييم جزءاً من تقييم أداء عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية. كما أنه يتعين على رئيس القسم العلمي/منسق البرنامج القيام سنوياً بتقييم عضو هيئة التدريس وما إذا كان هذا العضو متقهماً لطبيعة وجوده ضمن مجموعة من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين والتزامه بالأخلاقيات العلمية والمهنية ومدى حرصه واستعداده للعمل مع مجموعة من الزملاء من أعضاء هيئة التدريس مع الاحتفاظ بكيانه الشخصي وقدرته على التعبير عن آرائه وتعبيره عن الشعور بالمسؤولية بما يخدم مصالح وأهداف جامعة الإمارات، بالإضافة إلى مدى التزامه بالعمل على تحقيق الأهداف الموضوعية.

- فإذا ثبت من خلال معظم هذه التقييمات، أن هناك خللاً ما في طبيعة أداء وتصرفات عضو هيئة التدريس فيما يتعلق بالتعاون مع الزملاء أو إذا حصل عضو هيئة التدريس على تقدير "غير مرضي" في هذا الشأن، فإن هذا يكون مدعاة للتوصية بعدم حصول عضو هيئة التدريس على الترقية المطلوبة.

تهدف معايير وشروط الترقية المذكورة أعلاه وكذلك النماذج المرفقة (الملحق "ب") إلى مساعدة لجان الترقية بالأقسام العلمية/البرامج في صياغة توصياتها. فعلى مستوى رئيس القسم العلمي/منسق البرنامج والعميد، يقوم المقيم بفحص البيانات الواردة من ثلاثة مصادر: ملف عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية، والتوصيات الصادرة عن تقييمات سابقة، ومعرفته بعضو هيئة التدريس المتقدم للترقية. وباستخدام كل تلك المعلومات يستطيع المقيم الوصول إلى تقييم أداء عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية إما بمنحه تقدير "ممتاز" أو "جيد جداً" أو "مرضي" أو "غير مرضي" في كل مجال من مجالات الأداء الثلاثة، ثم يقوم بتحرير خطاب يتضمن التوصية العامة، ورأيه وتقييمه للأداء في كل من مجالات التدريس، والبحث والإنتاج العلمي، وخدمة الجامعة والمجتمع، على أن يشفع المقيم تقديره بمبررات تويده.

اعتماد مدير الجامعة

التاريخ

الملحق (أ)

نموذج تقييم الأبحاث والإنتاج العلمي
للاستخدام من قبل المحكمين الخارجيين

جامعة الإمارات العربية المتحدة

ملخص تقييم الأبحاث والإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس المتقدم للترقية

اسم عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية : _____
القسم العلمي/ البرنامج: _____
الرتبة العلمية المراد الترقية إليها: _____

ملخص نقاط القوة فيما يتعلق بالأبحاث والإنتاج العلمي المقدم للترقية:*

ملخص نقاط الضعف فيما يتعلق بالأبحاث والإنتاج العلمي المقدم للترقية:*

هل يمتلك عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية الإمكانات التي تؤهله لمواصلة الإنتاج العلمي والقيام بأنشطة بحثية فاعلة في المستقبل (مثلاً هل تخاطب أبحاثه موضوعات معاصرة وموضوعية؟ وهل يظهر من خلال أعماله وأبحاثه القدرة على العمل باستقلالية؟)*

ما هي التوصيات التي يمكن تقديمها لعضو هيئة التدريس المتقدم للترقية بخصوص مدى إسهاماته البحثية في مجال تخصصه وكيفية تحسين وتطوير تلك الإسهامات؟*

هل سبق لك التعرف على عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية، وما هو مقدار تلك المعرفة إن وجدت؟

بالإشارة إلى تاريخ وواقع جامعة الإمارات العربية المتحدة، واستناداً للقواعد والمعايير التي وضعتها الجامعة لترقية أعضاء هيئة التدريس بها، هل تعتقد أن عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية لديه من الإسهامات في مجال البحث والإنتاج العلمي ما يكفي لكي يحصل على الترقية إلى رتبة _____ (يُرجى كتابة كلمة "نعم" أو كلمة "لا" للدلالة على الإجابة المراد اختيارها)

يُرجى توضيح المبررات بإيجاز:

اسم المحكم:
الجامعة أو المؤسسة التابع لها:
العنوان:
التوقيع:

* يجوز استخدام أوراق إضافية إذا لزم الأمر

الملحق(ب)

نماذج تقييم الأداء الخاصة بترقية
أعضاء هيئة التدريس

نموذج T1
معايير تقييم الأداء في مجال التدريس والأنشطة التدريسية

للدكتور

معايير التقييم	التقييم الوصفي
تقديم الطلبة للمسابقات التي قام عضو هيئة التدريس بتدريسها خلال كل فصل دراسي	
تقديم الزملاء على مستوى القسم العلمي/البرنامج و/أو الكلية وهو التقييم الذي يتم من خلال القيام بعدد من الزيارات لقاعات الدراسة	
الأعباء التدريسية المكلف بها عضو هيئة التدريس وتعدد المسابقات التي يمكن أن يقوم بتدريسها	
منهجية وتوثيق العملية التدريسية بما في ذلك إعداد وتطوير خطط المسابقات وتحقيق مخرجاتها التعليمية	
تطوير محتوى المسابقات	
استخدام وتطوير طرق ووسائل تدريس حديثة ومبتكرة مثل دمج أساليب التعلم التفاعلي والتعاوني من خلال المسابقات وكذلك استخدام أجهزة الحاسب الآلي وبرامجه في العملية التعليمية	
الإسهام في تطوير البرامج العلمية والمناهج والمسابقات	
الإعداد الجيد للامتحانات، واستخدام الوسائل الفعالة لتقييم الطلبة بما يدعم ويحقق أهداف المسابقات	
التفاعل مع الطلبة وتشجيعهم على تطوير مهاراتهم ودعم قدراتهم فيما يتعلق بأساليب التعلم الذاتي	
الإشراف على التدريب العملي ومشاريع التخرج والأنشطة المعملية والندوات العلمية	
نشر الممارسات والمنهجيات التدريسية على مستوى القسم العلمي/البرنامج أو الكلية أو الجامعة	
الجوائز التي حصل عليها عضو هيئة التدريس في مجال التدريس	
المنح التي حصل عليها عضو هيئة التدريس لتنفيذ مشاريع الابتكار في التدريس	
الأبحاث والمقالات المحكمة التي تم نشرها لعضو هيئة التدريس في المجلات والدوريات ذات الشهرة العالمية في مجال التعليم	
العروض التي ساهم بها عضو هيئة التدريس في المؤتمرات الدولية المعنية بمجال التعليم	
أية إنجازات أو إسهامات أخرى في مجال التدريس	

التدريس

غير مرض

مرض

جيد جداً

ممتاز

ملاحظات وتعليقات:*

الاسم _____ الوظيفة _____ التوقيع _____

* يمكن استخدام أية أوراق (صفحات) إضافية متى كان ذلك ضرورياً.

نموذج R1

معايير تقييم الأداء في مجالات الأبحاث والإنتاج العلمي والأنشطة الإبداعية

للدكتور _____

معايير التقييم	التقييم الوصفي
تقييم المحكمين الخارجيين	
تقييم الأبحاث والإنتاج العلمي كما وكيفاً مع التركيز على إسهامات العضو خلال وجوده بجامعة الإمارات	
العروض التي ساهم بها عضو هيئة التدريس في المؤتمرات الدولية في مجال البحث العلمي	
المنح البحثية الداخلية أو الخارجية	
مدى تأثير الأبحاث والإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس لمتقدم للترقية على مجال تخصصه	
إشراف عضو هيئة التدريس على طلبة الماجستير أو الدكتوراه بنجاح، إن وجد	
أية إنجازات أخرى في مجال البحث والإنتاج العلمي	

البحث والإنتاج العلمي

غير مرض

مرض

جيد جداً

ممتاز

ملاحظات وتعليقات: *

الاسم _____ الوظيفة _____ التوقيع _____
* يمكن استخدام أية أوراق (صفحات) إضافية متى كان ذلك ضرورياً.

نموذج S1

معايير تقييم الأداء في مجال خدمة الجامعة والمجتمع

للدكتور _____

معايير التقييم	التقييم الوصفي
العمل في مجال الإدارة الأكاديمية (مثل القيام بالعمل كرئيس قسم أو مدير برنامج أو وكيل كلية وما إلى ذلك) على مستوى الجامعة أو الكلية أو القسم العلمي/البرنامج	
المشاركة في أنشطة اللجان التابعة للمؤسسات أو الهيئات أو الجمعيات المهنية على المستوى المحلي أو الإقليمي أو الدولي ممن لها علاقة بمجال تخصص عضو هيئة التدريس المرشح	

	للترقية
	تقديم الخدمات الاستشارية في مجال التخصص
	الإسهام في إعداد وتخطيط وتنفيذ الأنشطة الخاصة بالتنمية المهنية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة
	الإسهام في تطبيق المعايير العالمية والالتزام بها
	المشاركة في أعمال تقييم الزملاء للأغراض الأكاديمية
	الإسهام في إرشاد وتوجيه الطلبة والأنشطة اللاصفية أو المشاركة في أي أعمال أو أنشطة أخرى متعلقة بالخدمات الطلابية
	الإسهام في اختيار وإعداد البرامج التعريفية للطلبة الجدد وكذلك تقديم الخدمات المساندة الأخرى لهم
	الإسهام في تنظيم ورش العمل المهنية و/أو برامج التدريب خارج نطاق الجامعة
	عضوية هيئة التحرير والمجالس الاستشارية للمطبوعات المحكمة مثل المجلات العلمية والدوريات والنشرات
	تحكيم الأبحاث التي يتم تقديمها للنشر في الدوريات العلمية أو كوقائع للمؤتمرات
	أية إنجازات أخرى في مجال خدمة الجامعة والمجتمع

خدمة الجامعة والمجتمع

غير مرض

مرض

جيد جداً

ممتاز

ملاحظات وتعليقات: *

الاسم _____ الوظيفة _____ التوقيع _____

** يمكن استخدام أية أوراق (صفحات) إضافية متى كان ذلك ضرورياً.

الملحق (ج)

قائمة بمحتويات ملف الترقية
ونموذج البيانات الأساسية

جامعة الإمارات العربية المتحدة قائمة بمحتويات ملف الترقية

اسم عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية (الاسم ثلاثي): _____
القسم العلمي/ البرنامج: _____
الكلية: _____
الرتبة العلمية المراد الترقية إليها: _____

م	عناوين وبيانات محتويات ملف الترقية	التاريخ	التوقيع
1	نموذج البيانات الأساسية مرفقاً به إجراءات الترقية وخطاب التعيين أو التجديد		
2	السيرة الذاتية مرفقاً بها تقرير مختصر من صفحة واحدة يتناول تقييم ذاتي عن الإنجازات في مجالات التدريس والبحث والإنتاج العلمي وخدمة الجامعة والمجتمع		
3	تقييم الأداء في مجال التدريس متضمناً إحصائيات عن مدى فعالية الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس المتقدم للترقية خلال كل فصل دراسي		
4	تقرير يتضمن تقييم الزملاء لعضو هيئة التدريس المرشح للترقية في مجال التدريس		
5	نسخة واحدة من كل بحث من الأبحاث التي تم التقدم بها لتعزيز طلب الترقية		
6	نماذج التقييم السنوية وتتضمن نتائج كافة التقييمات التي يقوم بها رئيس القسم العلمي/منسق البرنامج وعميد الكلية التابع لها عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية		
7	تقارير المحكمين الخارجيين، والتي يجب ألا تقل عن ثلاثة تقارير، وكذلك نسخة من كافة المراسلات التي تمت بين رئيس القسم العلمي/منسق البرنامج والمحكمين الخارجيين		
8	توصيات لجنة الترقيات بالقسم العلمي/البرنامج		
9	تقرير وتوصيات رئيس القسم العلمي/البرنامج		
10	تقرير وتوصيات عميد الكلية		
11	توصيات لجنة الترقيات بالكلية، إن وجدت		

الاسم _____ الوظيفة _____ التوقيع _____
يجب أن تقوم الكلية بإرسال كافة الوثائق والمستندات المذكورة أعلاه إلى مساعد نائب مدير الجامعة للشئون الأكاديمية، على أن يراعى أن تقتصر الأبحاث التي يتم إرسالها على تلك التي تم التقدم بها تعزيزاً لطلب الترقية دون سواها.

جامعة الإمارات العربية المتحدة

نموذج البيانات الأساسية

التاريخ: _____

الكلية: _____

القسم العلمي/ البرنامج: _____

اسم عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية: _____

التدرج الأكاديمي بجامعة الإمارات العربية المتحدة

تاريخ التعيين: _____ الرتبة العلمية: _____

تاريخ الترقية: _____ الرتبة العلمية: _____

الرتبة العلمية الحالية: _____

عدد السنوات التي أمضاها عضو هيئة التدريس في الرتبة العلمية الحالية بنهاية العام الدراسي الحالي: _____

قائمة بالمساقات التي قام بتدريسها عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية (مع ذكر عدد مرات تدريس كل مساق بين قوسين)

مرحلة الدراسات العليا

مرحلة البكالوريوس

الاسم _____ الوظيفة _____ التوقيع _____