

سياسة ميثاق الأداء لأعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم

وكالة الجامعة للشؤون التعليمية
الإدارة العامة للموارد البشرية

٢٠٢٤م

مقدمة

تعاونت وكالة الجامعة للشؤون التعليمية مع الإدارة العامة للموارد البشرية في تحديث ميثاق الأداء الخاص بأعضاء هيئة التدريس بما يتوافق مع برنامج إدارة الأداء الوظيفي ببرنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية، وقد اهتمت الوكالة في هذا التحديث بالتركيز على مسارات التدريس والبحث والعملية الأكاديمية والإشرافية، وتختلف نسب التقييم وفق مسار عضو هيئة التدريس، وحيث أن هذا التحديث يرتبط بأحد أهداف استراتيجية الجامعة ومبادراتها فيأخذ أولوية عالية.

وتتوقع الوكالة أن يساهم هذا الميثاق بتحديثه الجديد من رفع فعالية أعضاء هيئة التدريس وزيادة أداءهم لمستويات مميزة نظراً لأنه مخصص لتقويم أداء عضو هيئة التدريس حسب مساره، وتقويم أداءه في العملية التعليمية.

ونظراً لضعف ارتباط ميثاق الأداء الحالي بمهام أعضاء هيئة التدريس الأساسية، فسعت وكالة الجامعة للشؤون التعليمية والأكاديمية لتطبيق نظام المسارات المهنية الذي يصنف أعضاء هيئة التدريس حسب توجهاتهم إما مسار تدريسي أو مسار تدريسي بحثي، وبالتالي يجب أن يكون تقييم عضو هيئة التدريس حسب المسار الذي اختاره، ومن هنا أتت هذه الوثيقة بتحديث ميثاق الأداء الوظيفي بما يتكامل مع متطلبات برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية.

تعريفات:

نظام المسارات المهنية: نظراً لطبيعة الجامعة الشاملة وطموحها لاستمرار التميز في مهام الجامعة الثلاثة الرئيسية، فإن تصنيف أعضاء هيئة التدريس ضمن مسارات مهنية أكاديمية محددة يزيد من تميزها، ويمكن ابتداء ان يصنف أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الى مسارين رئيسيين هما:

١. المسار التدريسي وهو مسار يقوم فيه عضو هيئة التدريس بكل المهام الواجب القيام بها مع التركيز على العملية التعليمية.

٢. المسار التدريسي البحثي وهو فيه عضو هيئة التدريس بكل المهام الواجب القيام بها مع التركيز على العملية التعليمية والبحث العلمي النوعي.

ميثاق الأداء: هو نموذج لتحديد الأهداف والجدارات والوزن النسبي والنتائج المستهدف لكل هدف وجدارة ويتم إعداده وتوقيعه من عضو هيئة التدريس ورئيسه في بداية دورة الأداء.

الجدارات: هي مجموعة من المعارف والمهارات والقدرات والخصائص التي تمكن عضو هيئة التدريس من أداء مهامه بفعالية.

أهداف سياسة ميثاق الأداء لأعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم:

ميثاق الأداء لأعضاء هيئة التدريس يمكن أن يكون له العديد من التأثيرات والنتائج المختلفة، والتي تعتمد على الأهداف والتغييرات التي تم إدخالها في هذه الوثيقة وعلى السياق القانوني والتنظيمي الخاص بجامعة

الملك خالد. ومن أهم ما يترتب على تحديث ميثاق الأداء:

١. **تحسين معايير الأداء:** يمكن أن يساعد تحديث ميثاق الأداء في رفع مستوى الأداء المتوقع من أعضاء هيئة التدريس، وتحديد معايير أكثر وضوحاً وشفافية لقياس الأداء.
 ٢. **تعزيز التفرغ والالتزام:** يمكن للتحديث أن يشمل توضيح متطلبات التفرغ والالتزام من قبل أعضاء هيئة التدريس تجاه الأنشطة الأكاديمية والبحثية والخدمة المجتمعية.
 ٣. **تقييم الأداء ومراقبته:** يمكن أن يتضمن التحديث إجراءات جديدة أو محسنة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بشكل منتظم وتقديم ردود فعل بناءة وتوجيهات لتحسين الأداء.
 ٤. **تحفيز الإبداع والبحث:** قد يشجع تحديث ميثاق الأداء على تعزيز البحث والإبداع بمنح حافز إضافي لأعضاء هيئة التدريس لتحقيق الإنجازات البحثية والأكاديمية.
 ٥. **تعزيز الشفافية والمساءلة:** قد يساهم التحديث في تعزيز الشفافية والمساءلة من خلال توضيح متطلبات الأداء والتقييم والآليات المتبعة للمراقبة.
 ٦. **تعزيز التوجيه والتطوير المهني:** يمكن أن يقدم تحديث ميثاق الأداء فرصاً للتوجيه والتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بهدف تحسين مهاراتهم وأدائهم.
 ٧. **تعزيز رضا الهيئة التدريسية:** إذا تم تطبيق التحديث بشكل فعال، فقد يزيد ذلك من رضاهم وتحفيزهم للعمل بجدية وفعالية.
 ٨. **تحقيق المزايا المرتبطة بالمسارات المهنية:** كتحفيض الأندية للمسار التدريسي البحثي، وإقامة المميزة للباحثين المتميزين - المتعاقدين.
- يجب أن يتم التعامل مع تحديث ميثاق الأداء بعناية ومشاورة مع الهيئة التدريسية والجهات الإدارية المعنية لضمان تنفيذه بنجاح وتحقيق الأهداف المرجوة.

عناصر التقييم:

م	المهمة	المطلوب
١	تحقيق الأهداف المحددة	يساوي ٤-٦ أهداف
٢	الإعداد والمتابعة للعملية التعليمية	يساوي ١٤ ساعة أسبوعية
٣	البحث العلمي	الحد الأدنى ٢ ساعة أسبوعية
٤	اللجان العلمية في الأقسام الأكاديمية والكلية	يساوي ٢ ساعة أسبوعية
٥	المسؤولية المجتمعية وخدمة المجتمع	الحد الأعلى ١ ساعة أسبوعية
٦	الاستشارات داخل الجامعة	الحد الأعلى ١ ساعة أسبوعية
٧	التدريب	الحد الأعلى ١ ساعة أسبوعية
	إجمالي الساعات الأسبوعية	٢١ ساعة

تعريفات عناصر التقييم:

النصاب التدريسي: هو عدد الوحدات التي يقوم بتدريسها عضو هيئة التدريس أسبوعياً والمحددة في جدولته الدراسي.

الإعداد والمتابعة للعملية التعليمية وتشمل:

- التحضير للمادة العلمية للمقررات المسندة الى عضو هيئة التدريس ومن في حكمه، وساعات التقييم (مراجعة الواجبات والتكليفات)

- العمل على ملفات الجودة للمقررات المسندة الى عضو هيئة التدريس ومن في حكمه.

- العمل على الترقية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس ومن في حكمه.

- كما تشمل الساعات المكتبية: وهي الساعات المخصصة لتواصل عضو هيئة التدريس ومن في حكمهم (أستاذ المقرر) مع طالبه بشأن المقرر الدراسي لمساعدتهم فيما يحتاجونه والرد على استفساراتهم وأسئلتهم المرتبطة بالمقرر التي قد لا يتسع لها وقت المحاضرة ويجب ان لا تقل عن 3 ساعات اسبوعياً.

- وتشمل كذلك ساعات الإرشاد الأكاديمي: وهي ساعات يكون فيها عضو هيئة التدريس ومن في حكمهم (المرشد الأكاديمي) بمثابة حلقة الوصل بين الطالب و الكلية بهدف تنميته معرفياً و أكاديمياً و مهنياً من خلال تقديم الدعم والإرشاد لهم لمساعدتهم على اكتشاف قدراتهم وإمكاناتهم الذاتية و الاستفادة منها، وتطوير مهاراتهم وتشجيعهم على التميز والإبداع الأكاديمي والتكيف مع البيئة الجامعية و اغتنام الفرص المتاحة لهم فضلاً عن معاونتهم في اتخاذ القرارات التي تتصل بخبطه الدراسية واختيار التخصص الدراسي المناسب والتغلب على الصعوبات التي قد تعترض مسارهم الدراسي الاجتياز مرحلة الدراسة والتخرج في المدة النظامية ويجب أن لا تقل عن ساعتين اسبوعياً.

- **البحث العلمي:** ويشير إلى الجهد الذي يقوم به أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم بشكل فردي او مشترك استناداً إلى طرق وأسس علمية منظمة لتقديم إنتاج علمي متخصص (بحث - تقارير علمية- مقالات- مؤلفات علمية الخ) يضيف إلى المعرفة الإنسانية إضافة جديدة ويستفاد من نتائجه في دراسات وبحوث لاحقة، ويسهم في تطوير المجال الذي تناوله، فبال عما يقوم به أعضاء هيئة التدريس من الإشراف على الرسائل العلمية ونشر عدد محدد من الأبحاث سنوياً (ما لا يقل عن بحثين للمسار التدريسي وأربعة أبحاث للمسار التدريسي البحثي) سواء بشكل فردي او مشترك لتعزيز كفاءة البحث العلمي وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

- **عضوية اللجان في الأقسام الأكاديمية والكلية:** تحتسب ساعات العمل بمشاركة عضو هيئة التدريس ومن في حكمهم في اللجان وفرق العمل التي يصدر قرار تشكيلها من إدارة الجامعة أو عميد الكلية أو رئيس القسم بما لا يزيد عن ثلاث ساعات عمل أسبوعية وإدارة الجامعة وعميد الكلية ورئيس القسم تكليف عضو هيئة التدريس ومن في حكمهم في التكليف في لجان على ألا يترتب على ذلك الإخلال

بأداء العبء الدراسي لعضو هيئة التدريس.

- **المسؤولية المجتمعية وخدمة المجتمع:** وتشير إلى تجاوز الجامعة أسوارها المتمثلة في حدود مجتمعها الأكاديمي لتصل إلى المجتمع الخارجي ومن ثم توجيه وتوظيف إمكانياتها ومواردها المادية والبشرية فيما يخدم الجامعة والمجتمع ويلبي احتياجاته ويسهم في حل مشكلاته وتحقيق التنمية الشاملة في المجالات المختلفة، والمشاركة الفاعلة في واحدة على الأقل سنويا من الفعاليات المجتمعية والتطوعية وورش العمل والدورات التدريبية الهادفة لتطوير المجتمع وأفرادها وحل مشكلته.

- **الاستشارات داخل الجامعة:** ويقدم في عضو هيئة التدريس ومن في حكمه خدمات الاستشارة في مجال تخصصه، ويجب عليه حال تقديمه لاستشارة اشعار مدير مكتب الجهة التي يرغب تقديم الاستشارة فيها.

- **التدريب:** المشاركة في إلقاء برامج تدريبية وورش عمل في تدريب الطالب او أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمه، أو الموظفين، ويتم ذلك بان ينسق مع الجهات ذات العلاقة بالتدريب الطلابي (كوحدة التدريب الطلابي) أو عمادة التطوير والجودة والموارد البشرية فيما يخص أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم والموظفين.

خطوات وإجراءات تقييم الأداء:

الخطوة الأولى: كل بداية فصل دراسي يحدد عضو هيئة التدريس مساره (تدريسي- تدريسي بحثي) ويكون تحديد العضو لمساره وفق ترشيحه من عمادة البحث حسب معايير الترشيح المعلنة.

الخطوة الثانية: تحديد الأهداف في بداية العام الجامعي، من خلال إضافتها على نظام الخدمة الذاتية واعتماد الميثاق.

الخطوة الثالثة: مراجعة ميثاق الأداء لعضو هيئة التدريس ومدى إمكانية تنفيذ أهدافه بنجاح في بداية الفصل الثاني مع رئيس قسمه.

الخطوة الرابعة: تقييم عضو هيئة التدريس بنهاية العام الجامعي مع جمع شواهد التقييم لدى رئيس القسم، ويتم بعد ذلك مناقشة عضو هيئة التدريس من قبل رئيس القسم بنتيجة تقييمه السنوية.

الخطوة الخامسة: اعتماد التقييم من الموارد البشرية ليظهر بعد ذلك التقدير العام له خلال العام الجامعي، وتحديد نقاط الضعف لتحسينها في العام المقبل.

من يقوم بعملية التقييم؟

تكون عملية التقييم هي مسؤولية الرئيس المباشر (غالباً رئيس القسم)، ويكون التقييم لمن لديه وظيفة إشرافية كالتالي: ٣٠٪ تقييم من رئيس القسم، ٧٠٪ من الرئيس المباشر للوظيفة الإشرافية، ويكون اعتماد التقييم من الرئيس الأعلى.

نموذج تقييم أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم

(المسار التدريسي)

أولاً: الأهداف

الهدف	معياري القياس	الوزن النسبي	الناتج المستهدف
1	انجاز النصاب التدريسي، وفق المحدد في اللائحة بنسبة 100%	30%	100%
2	انجاز الإعداد والمتابعة للعملية التعليمية بنسبة 100%	20%	100%
3	انجاز الأنشطة البحثية والتطوير الأكاديمي بنسبة 100%	10%	100%
4	تفعيل الإرشاد الأكاديمي لطلابه بنسبة 100%	10%	100%
5	تفعيل دوره في خدمة الجامعة والمجتمع (الاستشارات والتدريب داخل الجامعة وخارجها) بنسبة 100%	20%	100%
		100	

ثانياً: الجدارات

مستوى الجدارة المطلوب	الوصف السلوكي	الوزن النسبي	الجدارة
4	يكمل نصابه التدريسي حسب اللائحة	30%	1
4	يسعى إلى جودة الشرح وتطوير طرق التدريس		
4	يلتزم بأوقات المحاضرات		
4	ينظم ويدير المحاضرات بطريقة منظمة		
4	يستخدم الوسائل التعليمية والتكنولوجية		
4	يلتزم بمعايير جودة الاختبارات		
4	يشارك بفاعلية في مجالس ولجان القسم أو الكلية	10%	2
4	يرشد الطلاب المسنين إليه أكاديمياً بفاعلية ويمنحهم متابعة وأهمية قصوى.		
4	يتفاعل مع طلابه، ويسعى إلى تطويرهم وتحسين مخرجات تعلمهم		
4	يلتزم بالساعات المكتبية ويكون متواجد دائماً، خدمة للطلاب وإرشاداً لهم.		
4	يقيم الطلاب بشفافية عالية		

٤	يحقّق تقييم جيد من قبل الطلاب			
٤	يقدم أبحاث مصنفة ، أو يؤلف أو يترجم	٢٠%	البحث العلمي	٣
٣	يتحمل مسؤولية أعماله وقراراته، ولا يلقي اللوم على الآخرين	٥٠%	حس المسؤولية	٤
٣	يفصح عما يواجه من تحديات بشفافية			
٣	يفهم دوره،			
٣	يلتزم بتحقيق أعلى مستويات الأمانة العلمية في العملية التعليمية والبحثية			
٣	يستجيب لطلبات الدعم والمساندة من الوحدات التنظيمية في كليته.	٥٠%	التعاون	٥
٣	يسعى إلى الاستفادة من آراء الآخرين من خارج إدارته، وتهيئة الآخرين لدعم الأعمال التي يقوم بها من خلال بناء علاقات داعمة معهم			
٣	يشارك المعلومات بانفتاح وفق متطلبات العمل			
٣	يسعى إلى تقديم الاستشارات والتثقيف الاجتماعي			
٣	يشارك في مشروعات خدمة المجتمع	٥٠%	التواصل	٦
٣	يستخدم التواصل الشفهي الواضح والفعال			
٣	يستخدم التواصل المكتوب الواضح والفعال	٥٠%	تحقيق النتائج	٧
٣	مبادر ويعمل بدون توجيه من رئيسه عند تنفيذه لمهامه			
٣	يستطيع القيام بمهام متعددة وتحديد أولوياتها حسب أهميتها النسبية			
٣	يمكن الاعتماد عليه، ينفذ مهامه في وقتها بمستوى عال من الجودة			
٣	يتطلع إلى تحسين العملية التعليمية.	١٠%	التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس	٨
٤	يسعى إلى تطوير نفسه مهنيًا باستمرار، ويحضر دورات في تخصصه ودورات في التعليم والتقييم			
٤	يشارك في المؤتمرات والندوات وورش العمل الخاصة بتخصصه أو في التعليم والتقييم			
٤	يساعد الآخرين على تطوير أنفسهم، ويقدم برامج تدريبية، وندوات، ومحاضرات أكاديمية، ومجتمعية.	١٠%	الارتباط الوظيفي	٩
٣	لديه الاستعداد لمواجهة تحديات العمل			
٣	يتطلع لمستوى أعلى من الإنجاز والابتكار عند تنفيذ العمل			
٣	يركز على خدمة الطلبة وزملائه عند تنفيذ أعماله			
٣	يلتزم بمواعيد العمل ويكون متواجد عند الحاجة إليه	٠	القيادة – لمن كانت وظيفته إشرافية-	١٠
٣	مرن وقادر على تنفيذ أعماله في ظروف تنطوي على درجة كبيرة من عدم الوضوح			
٤	يدعم ويشجع فريقه على تحقيق أهدافه حتى في الظروف الصعبة			

٤	يفكر بمنطقية دون التأثر بالاعتبارات الشخصية	3052		
٤	يفوض الصلاحيات ويتابع النتائج			
٤	يوفر ويدعم فرض تطوير المرؤوسين			

3052

3052

3052

3052

3052

3052

3052

3052

(المسار التدريسي الإشرافي)

أولاً: الأهداف

النتائج المستهدفة	الوزن النسبي	معياري القياس	الهدف
100%	30%	جداول	1 انجاز النصاب التدريسي، وفق المحدد في اللائحة بنسبة 100%
100%	20%	تقييمات- محاضر لجان- تقارير	2 انجاز الإعداد والمتابعة للعملية التعليمية بنسبة 100%
100%	10%	عضويات- شهادات ورش عمل أو مؤتمرات- إفادات قبول أبحاث	3 انجاز الأنشطة البحثية والتطوير الأكاديمي بنسبة 100%
100%	0%	تقارير	4 تفعيل الإرشاد الأكاديمي لطلابه بنسبة 100%
100%	10%	شهادات- ساعات تطوعية من منصة تطوع	5 تفعيل دوره في خدمة الجامعة والمجتمع (الاستشارات والتدريب داخل الجامعة وخارجها) بنسبة 100%
100%	20%	التقارير السنوية	6 انجاز الأعمال الإدارية، والتطوير الإداري بنسبة 100%
100			

ثانياً: الجدارات

مستوى الجدارة المطلوب	الوصف السلوكي	الوزن النسبي	الجدارة
4	يكمل نصابه التدريسي حسب اللائحة	20%	1 جودة العملية التعليمية
4	يسعى إلى جودة الشرح وتطوير طرق التدريس		
4	يلتزم بأوقات المحاضرات		
4	ينظم ويدير المحاضرات بطريقة منظمة		
4	يستخدم الوسائل التعليمية والتكنولوجية		
4	يلتزم بمعايير جودة الاختبارات		
4	يشارك بفاعلية في مجالس ولجان القسم أو الكلية		
4	يرشد الطلاب المسنين إليه أكاديمياً بفاعلية ويمنحهم متابعة وأهمية قصوى.	0%	2 الإرشاد والتقييم
4	يتفاعل مع طلابه، ويسعى إلى تطويرهم وتحسين مخرجات تعلمهم		
4	يلتزم بالساعات المكتبية ويكون متواجد دائماً، خدمة للطلاب وإرشاداً لهم.		
4	يقيم الطلاب بشفاافية عالية		
4	يحقق تقييم جيد من قبل الطلاب		

٤	يقدم أبحاث مصنفة ، أو يؤلف أو يترجم	10%	البحث العلمي	٣
٣	يتحمل مسؤولية أعماله وقراراته، ولا يلقي اللوم على الآخرين	3052 0%	حس المسؤولية	٤
٣	يفصح عما يواجه من تحديات بشفافية			
٣	يفهم دوره،			
٣	يلتزم بتحقيق أعلى مستويات الأمانة العلمية في العملية التعليمية والبحثية			
٣	يستجيب لطلبات الدعم والمساعدة من الوحدات التنظيمية في كليته.	0%	التعاون	٥
٣	يسعى إلى الاستفادة من آراء الآخرين من خارج إدارته، وتهيئة الآخرين لدعم الأعمال التي يقوم بها من خلال بناء علاقات داعمة معهم			
٣	يشارك المعلومات بانفتاح وفق متطلبات العمل			
٣	يسعى إلى تقديم الاستشارات والتثقيف الاجتماعي			
٣	يشارك في مشروعات خدمة المجتمع	3052 0%	التواصل	٦
٣	يستخدم التواصل الشفهي الواضح والفعال			
٣	يستخدم التواصل المكتوب الواضح والفعال			
٣	مبادر ويعمل بدون توجيه من رئيسه عند تنفيذه لمهامه	0%	تحقيق النتائج	٧
٣	يستطيع القيام بمهام متعددة وتحديد أولوياتها حسب أهميتها النسبية			
٣	يمكن الاعتماد عليه، ينفذ مهامه في وقتها بمستوى عال من الجودة			
٣	يتطلع إلى تحسين العملية التعليمية.			
٤	يسعى إلى تطوير نفسه مهنيًا باستمرار، ويحضر دورات في تخصصه ودورات في التعليم والتقويم	0%	التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس	٨
٤	يشارك في المؤتمرات والندوات وورش العمل الخاصة بتخصصه أو في التعليم والتقويم			
٤	يساعد الآخرين على تطوير أنفسهم، ويقدم برامج تدريبية، وندوات، ومحاضرات أكاديمية، ومجتمعية.			
٣	لديه الاستعداد لمواجهة تحديات العمل	0%	الارتباط الوظيفي	٩
٣	يتطلع لمستوى أعلى من الإنجاز والابتكار عند تنفيذ العمل			
٣	يركز على خدمة الطلبة وزملائه عند تنفيذ أعماله			
٣	يلتزم بمواعيد العمل ويكون متواجد عند الحاجة إليه			
٣	مرن وقادر على تنفيذ أعماله في ظروف تنطوي على درجة كبيرة من عدم الوضوح	20%	القيادة - لمن كانت وظيفته إشرافية-	١٠
٤	يدعم ويشجع فريقه على تحقيق أهدافه حتى في الظروف الصعبة			

٤	يفكر بمنطقية دون التأثر بالاعتبارات الشخصية	3052		
٤	يفوض الصلاحيات ويتابع النتائج			
٤	يوفر ويدعم فرض تطوير المرؤوسين			

3052

3052

3052

3052

3052

3052

3052

3052

تقدير الجدارات في نموذج التقييم (١) المسار التدريسي:

٥	٤	٣	٢	١	جودة العملية التعليمية
يكمل نصابه التدريسي حسب اللائحة ويسند إليه ساعات زائدة.	يكمل نصابه التدريسي حسب اللائحة	لا يكمل نصابه التدريسي لأسباب مقنعه	لا يكمل نصابه التدريسي وفق اللائحة ويقدم أسباب غير مقنعه	لا يكمل نصابه التدريسي ويرفض تقديم أسباب رفضه	يكمل نصابه التدريسي حسب اللائحة
يلتزم بجودة الشرح ويطبق طرق تدريس حديثة ومبتكرة وجديدة تكون لها بصمة في العملية التعليمية	يلتزم بجودة الشرح ويطبق طرق تدريس حديثة.	يلتزم بجودة الشرح ويطبق طرق التدريس الاعتيادية مع التدرب على طرق التدريس الحديثة	يلتزم بجودة الشرح ويطبق طرق التدريس الاعتيادية	لا يلتزم بجودة الشرح ويطبق طريقة تدريس واحدة	يسعى إلى جودة طرق التدريس
يلتزم بأوقات المحاضرات بشكل ممتاز ودقيق، ويحرص على إعطاء محاضرات إضافية عند حاجة الطلاب لذلك.	يلتزم بأوقات المحاضرات بشكل جيد. ويكتفي بالمحاضرات المجدولة.	يلتزم بأوقات المحاضرات بشكل معقول.	يلتزم بأوقات المحاضرات أحياناً.	لا يلتزم بأوقات المحاضرات. ويتغيب عن المحاضرات.	يلتزم بأوقات المحاضرات
ينظم المحاضرات بشكل ممتاز ويديرها بشكل متميز علمياً، مما يسهم في تحقيق تجربة تعليمية مبتكرة وفعالة.	ينظم المحاضرات بشكل جيد ويديرها بشكل فعال علمياً.	ينظم المحاضرات بشكل معقول ويديرها بشكل مقبول علمياً.	ينظم ويدير المحاضرات بشكل محدود وقدرًا محدوداً من التنظيم والإدارة الجيدة.	لا ينظم المحاضرات بشكل منظم ولا يديرها بشكل علمي.	ينظم ويدير المحاضرات بطريقة منظمة
يستخدم الوسائل التعليمية والتكنولوجية بشكل ممتاز، مما يسهم في تحسين تجربة التعلم والتدريس. ويتعاون مع زملائه في طرح وسائل تعليمية جديدة.	يستخدم الوسائل التعليمية والتكنولوجية بشكل جيد جداً.	يستخدم الوسائل التعليمية والتكنولوجية بشكل جيد.	يستخدم الوسائل التعليمية والتكنولوجية بشكل محدود.	لا يستخدم الوسائل التعليمية والتكنولوجية.	يستخدم الوسائل التعليمية والتكنولوجية
يلتزم بمعايير جودة الاختبارات بشكل ممتاز، مما	يلتزم بمعايير جودة الاختبارات بشكل جيد جداً.	يلتزم بمعايير جودة الاختبارات بشكل جيد.	يلتزم بمعايير جودة الاختبارات نادراً.	لا يلتزم بمعايير جودة الاختبارات.	يلتزم بمعايير جودة الاختبارات

يساهم في تقديم اختبارات عادلة وفعالة، ويحرص على نشر ثقافة جودة الاختبارات لزملائه.					
يشارك دائماً في مجالس ولجان القسم أو الكلية، ويساهم في إثراء مجلس القسم والكلية باقتراحاته ويبادر إلى طرح الحلول مما يساهم في تطوير وتحسين العمل الأكاديمي والإداري.	يشارك بشكل دائم في مجالس ولجان القسم أو الكلية.	يشارك بعض الأحيان في مجالس ولجان القسم أو الكلية.	يشارك نادراً في مجالس ولجان القسم أو الكلية.	لا يشارك بفاعلية في مجالس ولجان القسم أو الكلية.	يشارك بفاعلية في مجالس ولجان القسم أو الكلية
0	٤	٣	٢	١	الإرشاد والتقييم
يرشد الطلاب المسنين إليه أكاديمياً بشكل ممتاز ويمنحهم متابعة وأهمية قصوى، مما يساهم في تطويرهم الأكاديمي بشكل فعال، ويبادر إلى معالجة أوضاع الطلاب المتعثرين ومن لديهم مشاكل بأسلوب مبتكر.	يرشد الطلاب المسنين إليه أكاديمياً بشكل جيد ويمنحهم متابعة وأهمية كبيرة.	يرشد الطلاب المسنين إليه أكاديمياً بشكل معقول ويمنحهم متابعة مقبولة وأهمية معقولة.	يرشد الطلاب المسنين إليه أكاديمياً بشكل محدود يمنحهم المتابعة والأهمية.	لا يرشد الطلاب المسنين إليه أكاديمياً ولا يمنحهم متابعة وأهمية قصوى.	يرشد الطلاب المسنين إليه أكاديمياً بفاعلية ويمنحهم متابعة وأهمية قصوى.
يتفاعل مع طلابه بشكل ممتاز ويسعى جاهداً لتطويرهم وتحسين مخرجات تعلمهم بشكل مستمر وفعال.	يتفاعل مع طلابه بشكل جيد ويسعى لتطويرهم وتحسين مخرجات تعلمهم بشكل فعال.	يتفاعل مع طلابه بشكل معقول ويسعى لتطويرهم وتحسين مخرجات تعلمهم بشكل جيد.	يتفاعل مع طلابه بشكل محدود وقد يسعى لتطويرهم وتحسين مخرجات تعلمهم بشكل محدود.	لا يتفاعل مع طلابه ولا يسعى إلى تطويرهم أو تحسين مخرجات تعلمهم.	يتفاعل مع طلابه، ويسعى إلى تطويرهم وتحسين مخرجات تعلمهم

يلتزم بالساعات المكتبية بشكل ممتاز ويكون متواجداً دائماً وعلى استعداد للتواصل والمساعدة بشكل فوري.	يلتزم بالساعات المكتبية بشكل جيد ويكون متواجداً بانتظام	يلتزم بالساعات المكتبية بشكل معقول ويكون متواجداً بشكل منتظم.	يلتزم بالساعات المكتبية بشكل محدود وقد يكون غير متواجد دائماً.	لا يلتزم بالساعات المكتبية ولا يكون متواجداً دائماً.	يلتزم بالساعات المكتبية ويكون متواجد دائماً، خدمة للطلاب وإرشاداً لهم.
يقيم الطلاب بشكل ممتاز بشفافية عالية، مما يساهم في تحسين تجربة التعلم وتقدم الطلاب.	يقيم الطلاب بشكل جيد بشفافية جيدة	يقيم الطلاب بشكل معقول وبشفافية مناسبة	يقيم الطلاب بشفافية محدودة.	لا يقيم الطلاب بشفافية عالية.	يقيم الطلاب بشفافية عالية
يحقق تقييماً ممتازاً من قبل الطلاب، مما يعكس تفوقه في تلبية احتياجات الطلاب وتقديم تجربة تعليمية مميزة.	يحقق تقييماً جيداً من قبل الطلاب.	يحقق تقييماً متوسطاً من قبل الطلاب.	يحقق تقييماً متدنياً من قبل الطلاب.	يحقق تقييماً متدنياً جداً من قبل الطلاب.	يحقق تقييماً جيداً من قبل الطلاب
0	٤	٣	٢	١	البحث العلمي
يقدم أكثر من ثلاثة أبحاث مصنفة سنوياً ولديه مؤلفات بارزة	يقدم بحثين أو مصنفة سنوياً أو ثلاث مؤلفات أو مترجمات.	يقدم بحثاً واحداً منشور في مجلة مصنفة ISI أو مؤلفين سنوياً	يقدم بحثاً واحداً أو مؤلفاً سنوياً	لا يقدم أي أبحاث أو مؤلفات أو مترجمات سنوياً	يقدم أبحاث مصنفة لا تقل عن بحثين سنوياً، أو يؤلف أو يترجم
0	٤	٣	٢	١	حس المسؤولية
يتحمل مسؤولية أفعاله دائماً، ولا يلوم الآخرين على تقصيره في عمله، ويشجع الآخرين على التصرف مثله.	يتحمل مسؤولية أفعاله، ولا يلوم الآخرين على تقصيره في عمله أبداً.	يتحمل مسؤولية أفعاله في أغلب الأوقات، نادراً ما يلوم الآخرين على تقصيره في عمله.	لا يتحمل مسؤولية أفعاله، وأحياناً يلوم الآخرين على تقصيره في عمله.	لا يتحمل مسؤولية أفعاله، عادة يلوم الآخرين على تقصيره في عمله.	يتحمل مسؤولية أعماله وقراراته، ولا يلقي اللوم على الآخرين
دائماً يكون مبادراً في رفع التحديات للأطراف المعنية في الوقت المناسب وبكل شفافية.	يتمتع بالشفافية عند مواجهة التحديات ويقوم بطرح كل القضايا على رئيسة المباشر.	يتمتع بالشفافية عند مواجهة التحديات، ويقوم بطرح بعض القضايا على رئيسة المباشر.	يفتقر إلى الشفافية أحياناً عند مواجهة التحديات، ويقوم بطرح بعض القضايا على رئيسة المباشر.	لا يتمتع بالشفافية عند مواجهة التحديات ولا يطرح القضايا على رئيسة المباشر إلا بعد فوات الأوان	يفصح عما يواجهه من تحديات بشفافية

يفهم دوره بوضوح كبير ويعلم مدى تأثيره على تحقيق الأهداف الكلية ل كليته ولديه القدرة على شرح ذلك لزملائه	يفهم دوره بوضوح وعلى دراية تامة بكيفية الربط بينه وبين الأهداف الكلية لكليته.	يفهم دوره وعنده تصور عام عن كيفية الربط بينه وبين الأهداف الكلية ل كليته.	يفهم دوره لكنه لا يفهم كيفية الربط بينه وبين الأهداف الكلية ل كليته.	لا يفهم دوره وكيفية الربط بينه وبين الأهداف الكلية ل كليته.	يفهم دوره،
يلتزم بتحقيق الأمانة العلمية في العملية التعليمية والبحثية ويعلم مدى تأثيرها على تحقيق أهداف الجامعة، ولديه القدرة على إلزام طلابه بالأمانة العلمية والتأثير على زملائه.	يلتزم بتحقيق الأمانة العلمية في العملية التعليمية والبحثية ويعلم مدى تأثيرها في تحقيق أهداف الجامعة، ويحرص على إيصالها إلى طلابه	يلتزم بتحقيق الأمانة العلمية في العملية التعليمية والبحثية ويعلم مدى تأثيرها على تحقيق أهداف الجامعة.	يلتزم بتحقيق الأمانة العلمية في العملية التعليمية والبحثية	لا يلتزم بتحقيق الأمانة العلمية في العملية التعليمية أو البحثية.	يلتزم بتحقيق أعلى مستويات الأمانة العلمية في العملية التعليمية والبحثية
0	٤	٣	٢	١	التعاون
دائماً يستجيب لطلبات الدعم والمسندات المقدمة من الوحدات التنظيمية في كليته بصورة فورية وإيجابية ولديه الاستعداد لتقديم معلومات أخرى لمقدم الطلب	دائماً يستجيب لطلبات الدعم والمسندات المقدمة من الوحدات التنظيمية في كليته ويوفر ما يطلب منه في الوقت المحدد	غالباً يستجيب لطلبات الدعم والمسندات المقدمة من الوحدات التنظيمية في كليته ويوفر ما يطلب منه	يستجيب لطلبات الدعم والمسندات المقدمة من الوحدات التنظيمية في كليته	لا يستجيب لطلبات الدعم والمسندات المقدمة من الوحدات التنظيمية في كليته.	يستجيب لطلبات التعاون من الوحدات التنظيمية في كليته
مبادر دائماً ويستمع ويقدم آراء مساعدة للآخرين قائمه على الحقائق ويشجع غيره على الاقتداء به	يقدم آراء ومساعدة للآخرين ويشاركونهم النصح والاقتراحات بما يتسق مع التوقعات.	يقدم آراء ومساعدة للآخرين ويشاركونهم النصح والاقتراحات	احياناً يقدم آراء ومساعدة للآخرين ويشاركونهم النصح والاقتراحات، ولكنه يحتاج من يحثه على ذلك	لا يقدم آراء ومساعدة للآخرين ولا يشاركونهم النصح والاقتراحات	يسعى إلى الاستفادة من آراء الآخرين من خارج كليته، وتهيئة الآخرين لدعم الأعمال التي يقوم بها من خلال بناء علاقات داعمة معهم

يشارك المعلومات بوضوح دائماً ويحرص على نشرها داخل قسمه و كليته ويشجع الآخرين على القيام بذلك	يشارك المعلومات بفاعلية ووضوح ويسهل نشرها داخل قسمه و كليته.	يشارك المعلومات بوضوح ويسهل نشرها داخل قسمه.	يشارك المعلومات بوضوح احياناً، ولكن يجب ان يطلبها منه رئيسه المباشر	لا يشارك المعلومات بوضوح ولا يسهل نشرها داخل قسمه أو كليته	يشارك المعلومات بانفتاح وفق متطلبات العمل
يسعى إلى تقديم الاستشارات والتثقيف الاجتماعي دائماً وبشكل ممتاز، مما يسهم في تحسين الوعي والتثقيف في المجتمع، ويشجع زملائه على تقديم الاستشارات.	يسعى إلى تقديم الاستشارات والتثقيف الاجتماعي دائماً وبشكل جيد جداً.	يسعى إلى تقديم الاستشارات والتثقيف الاجتماعي أحياناً وبشكل جيد.	يسعى إلى تقديم الاستشارات والتثقيف الاجتماعي نادراً وبشكل محدود.	لا يسعى إلى تقديم الاستشارات والتثقيف الاجتماعي.	يسعى إلى تقديم الاستشارات والتثقيف الاجتماعي
يشارك بانتظام وبشكل ممتاز في مشروعات خدمة المجتمع، ويعمل على تحفيز الآخرين للمشاركة بفاعلية أيضاً.	يشارك بانتظام وبشكل ممتاز في مشروعات خدمة المجتمع.	يشارك بانتظام وبشكل جيد في مشروعات خدمة المجتمع.	يشارك نادراً وبشكل محدود في مشروعات خدمة المجتمع.	لا يسعى إلى المشاركة في مشروعات خدمة المجتمع.	يشارك في مشروعات خدمة المجتمع
0	٤	٣	٢	١	التواصل
يتواصل بوضوح وايجاز وفي الوقت المحدد وينقل المعلومات ذات الصلة ويحدد الجمهور المستهدف بطريقة سليمة، ويمكنه عرض وجهة نظره بفاعلية للقادة والجمهور	دائماً يتواصل مع الآخرين شفهيًا بصورة فعالة وواضحة وبأسلوب متميز	يتواصل مع الآخرين شفهيًا بصورة فعالة وواضحة بما يتسق مع التوقعات	احياناً يستخدم التواصل الشفهي الواضح أو الفعال	لا يستخدم التواصل الشفهي الواضح أو الفعال	يستخدم التواصل الشفهي والفعال
يتواصل بوضوح وايجاز وفي الوقت المحدد وينقل المعلومات ذات الصلة ويحدد الجمهور المستهدف بطريقة سليمة، ويمكنه عرض وجهة نظره بفاعلية للقادة والجمهور	دائماً يتواصل مع الآخرين كتابياً بصورة فعالة وواضحة وبأسلوب متميز	يتواصل مع الآخرين كتابياً بصورة فعالة وواضحة بما يتسق مع التوقعات	احياناً يستخدم التواصل المكتوب الواضح أو الفعال	لا يستخدم التواصل المكتوب الواضح أو الفعال	يستخدم التواصل المكتوب والفعال

الصلة ويحدد الجمهور المستهدف بطريقة سليمة، ويتبع طرق التوثيق الصحيحة	متميز				
0	٤	٣	٢	١	تحقيق النتائج
دائماً يكون مبادراً وقادراً على تقديم البدائل والحلول عند تنفيذه لمهامه ولا يحتاج إلى التوجيه	دائماً يكون مبادراً وقادراً على تقديم البدائل والحلول عند تنفيذه لمهامه ويحتاج لقليل من التوجيه.	أحياناً يكون مبادراً وقادر على تقديم البدائل والحلول عند تنفيذه لمهامه ويحتاج لبعض التوجيه.	نادراً ما يكون مبادراً وقادراً على تقديم البدائل والحلول عند تنفيذه لمهامه ويحتاج إلى الكثير من التوجيه.	غير مبادر وغير قادر على تقديم البدائل والحلول عند تنفيذه لمهامه ويحتاج إلى التوجيه المستمر.	مبادر ويعمل بدون توجيه من رئيسه عند تنفيذه لمهامه
ماهر للغاية القيام بمهام متعددة ويضع أولويات العمل بفاعلية بطريقة فعالة ويتحمل مسؤوليات اضافية	قادر على القيام بمهام متعددة ويطلب تولي مسؤوليات اضافية عند الامكان	قادر على القيام بمهام متعددة والعمل بفاعلية عند مستوى الاداء المتوقع	أحياناً غير قادر على القيام بمهام متعددة ويضع أولويات العمل عندما يكون ضغط العمل قليلاً	غير قادر على القيام بمهام متعددة ولا على تحديد أولوياتها	يستطيع القيام بمهام متعددة وتحديد أهميتها النسبية
دائماً يمكن الاعتماد عليه ويلتزم بالوقت المحدد في تنفيذ مسؤولياته بمستوى جوده أعلى من المتوقع.	يمكن الاعتماد عليه دائماً ويلتزم بالوقت المحدد في تنفيذ مسؤولياته بالمستوى المتوقع الجوده.	يمكن الاعتماد عليه غالباً ويلتزم بالوقت في تنفيذ المسؤوليات بالمستوى المتوقع.	أحياناً يمكن الاعتماد عليه ويواجه صعوبة في تنفيذ مهامه في الوقت المحدد.	لا يمكن الاعتماد عليه ولا ينفذ مسؤولياته في الوقت المحدد	يمكن الاعتماد عليه، ينفذ مهامه في وقتها بمستوى عال من الجودة
يتطلع دائماً إلى تحسين العملية التعليمية وبشكل ممتاز، وفوق المتوقع مما يعكس تفانيه في تحسين تجربة التعلم للطلاب.	يتطلع دائماً إلى تحسين العملية التعليمية بشكل جيد جداً.	يتطلع غالباً إلى تحسين العملية التعليمية بشكل جيد.	يتطلع أحياناً إلى تحسين العملية التعليمية وبشكل محدود.	لا يتطلع إلى تحسين العملية التعليمية.	يتطلع إلى تحسين العملية التعليمية.
0	٤	٣	٢	١	التطوير المهني لعضو هيئة التدريس

يسعى إلى تطوير نفسه مهنيًا بشكل عالي جدًا ويحضر بنشاط دورات في تخصصه ودورات التعليم والتقييم.	يسعى إلى تطوير نفسه مهنيًا بشكل جيد ويحضر بانتظام دورات في تخصصه ودورات التعليم والتقييم.	يسعى إلى تطوير نفسه مهنيًا بشكل معقول ويحضر دورات في تخصصه ودورات التعليم والتقييم.	يسعى إلى تطوير نفسه مهنيًا بشكل محدود وقد يحضر بعض الدورات التدريبية.	لا يسعى إلى تطوير نفسه مهنيًا ولا يحضر دورات تدريبية.	يسعى إلى تطوير نفسه مهنيًا باستمرار، ويحضر دورات في تخصصه ودورات التعليم والتقييم.
يشارك بنشاط في المؤتمرات والندوات وورش العمل الخاصة بتخصصه أو في التعليم والتقييم لتقديم مساهمات قيمة فيها.	يشارك بانتظام في المؤتمرات والندوات وورش العمل الخاصة بتخصصه أو في التعليم والتقييم.	يشارك بشكل مناسب في المؤتمرات والندوات وورش العمل الخاصة بتخصصه أو في التعليم والتقييم.	قد يشارك بشكل محدود في المؤتمرات والندوات وورش العمل الخاصة بتخصصه أو في التعليم والتقييم.	لا يشارك في المؤتمرات والندوات وورش العمل الخاصة بتخصصه أو في التعليم والتقييم.	يشارك في المؤتمرات والندوات وورش العمل الخاصة بتخصصه أو في التعليم والتقييم.
يساعد الآخرين على تطوير أنفسهم بشكل عالي جدًا ويقدم بنشاط برامج تدريبية، وندوات، ومحاضرات أكاديمية ومجتمعية.	يساعد الآخرين على تطوير أنفسهم بشكل جيد ويقدم بانتظام برامج تدريبية وندوات ومحاضرات.	يساعد الآخرين على تطوير أنفسهم بشكل معقول ويقدم برامج تدريبية وندوات ومحاضرات بانتظام.	يساعد الآخرين على تطوير أنفسهم بشكل محدود وقد يقدم برامج تدريبية أو ندوات أو محاضرات بشكل متقطع.	لا يساعد الآخرين على تطوير أنفسهم ولا يقدم برامج تدريبية أو ندوات أو محاضرات.	يساعد الآخرين على تطوير أنفسهم، ويقدم برامج تدريبية، وندوات، ومحاضرات أكاديمية ومجتمعية.
0	٤	٣	٢	١	الارتباط الوظيفي
دائمًا يكون مستعداً للتغلب على تحديات العمل حتى في المهام المعقدة ويشجع الآخرين على الاقتداء به.	مستعد للتغلب على تحديات العمل حتى في المهام المعقدة.	مستعد للتغلب على تحديات العمل مع الرغبة في تحمل المزيد من المسؤوليات.	أحياناً يُظهر استعداداً للتغلب على تحديات العمل ولا يتحمل أي مسؤوليات إضافية إلا في الحالات النادرة.	غير مستعد للتغلب على تحديات العمل ولا يتحمل أي مسؤوليات إضافية عند الضرورة.	لديه الاستعداد لمواجهة تحديات العمل
يلهم الآخرين بمبادراته ويشجعهم على التطوع إلى أعلى من الإنجاز والابتكار عند تنفيذ العمل.	يتطلع باستمرار إلى أعلى مستوى من الإنجاز والابتكار عند تنفيذ العمل.	يتطلع إلى أعلى من الإنجاز والابتكار عند تنفيذ العمل.	أحياناً يتطلع إلى أعلى من الإنجاز والابتكار عند تنفيذ العمل لكنه يحتاج إلى الحث من قبل المدير.	لا يتطلع إلى أعلى من الإنجاز والابتكار عند تنفيذ العمل.	يتطلع لمستوى أعلى من الإنجاز والابتكار عند تنفيذ العمل
دائمًا يركز على خدمة الطلاب	دائمًا يركز على خدمة الطلاب	يركز على خدمة الطلاب وزملائه عند	أحياناً يركز على خدمة الطلاب	لا يركز على خدمة الطلاب ولا زملائه	يركز على خدمة الطلاب وزملائه عند

تنفيذ أعماله	عند تنفيذ أعماله.	وزملائه عند تنفيذ أعماله، لكن يجب أن يحثه مديره على ذلك.	تنفيذ أعماله، بصورة تتفق مع التوقعات.	وزملائه عند تنفيذ أعماله.	وزملائه عند تنفيذ أعماله، ويشجع الآخرين على الاقتداء به.
القيادة - لمن كانت وظيفته إشرافية-	١	٢	٣	٤	٥
مرن وقادر على تنفيذ أعماله في ظروف تنطوي على درجة كبيرة من عدم الوضوح	غير قادر على مواجهة المخاطر المختلفة ولا على اتخاذ أي اجراء بدون دعم من الآخرين	أحيانا يكون قادر على مواجهة المواقف التي تنطوي على مخاطر وأحيانا يطلب دعما من الآخرين	يكون قادرا على مواجهة المواقف التي تنطوي على مخاطر وقليل ما يعتمد على دعم الآخرين	يكون قادرا على مواجهة المواقف التي تنطوي على مخاطر بدون دعم الآخرين	يكون قادرا على مواجهة المواقف التي تنطوي على مخاطر ويتخذ قراره بناء على الحكم المنطقي حتى وان كانت النتائج صعبة او حساسة
يدعم ويشجع فريقه على تحقيق أهدافه حتى في الظروف الصعبة	غير قادر ابدأ على تشجيع ودعم فريقه لتحقيق اهدافهم	يجد صعوبة في تشجيع ودعم فريقه وتحفيزهم عند مواجهة التحديات	قادر على تشجيع ودعم فريقه بشكل مناسب وتحفيزهم لتحقيق أهدافهم حتى عند مواجهة التحديات	قادر على تشجيع ودعم فريقه لتحقيق أهدافهم والتفوق عليها حتى عند مواجهة التحديات	قادر على تشجيع ودعم فريقه لتحقيق أهدافهم والوصول الى الأداء المتميز كما يحفز الآخرين من خارج فريقه
يفكر بمنطقية دون التأثير بالاعتبارات الشخصية	يواجه صعوبة كبيرة في التفكير المنطقي عند مواجهة المشاكل - او يهتم بالاعتبارات الشخصية على حساب المصالح العامة لجهة عمله في كثير من الأحيان	يواجه بعض الصعوبة في التفكير المنطقي وأحيانا لا يفكر بموضوعية عند اتخاذ القرار	يفكر بمنطقية عند مواجهة المشاكل بدون التأثير بالاعتبارات الشخصية	يظهر درجة عالية في قدرته على التفكير المنطقي وحل المشكلات ويتصرف بموضوعية وبأفضل ما يحقق مصالح جهة عمله	يظهر درجة عالية جدا من التفكير المنطقي وحل المشاكل ودائما يتصرف بموضوعية وبأفضل ما يحقق مصالح جهة عمله
يفوز الصلاحيات ويتابع النتائج	لا يفوز صلاحياته وغالبا يكون مسلطا	أحيانا يفوز صلاحياته ولا يتابع نتائج التفويض	يفوز صلاحياته وقليل ما يتابع نتائج التفويض	يفوز صلاحياته دائما ويتابع نتائج التفويض لتسيير مهام العمل وتحقيق الاحتياجات التطويرية لفريق العمل	يفوز صلاحياته دائما ويتابع نتائج التفويض لتسيير مهام العمل وتحقيق الاحتياجات التطويرية لفريق العمل

يوفر ويدعم دائما فرص التطوير لكل مرؤوسيه وللآخرين أيضا وفقا لاحتياجاتهم وطموحهم	يوفر ويدعم دائما فرص التطوير لكل مرؤوسيه بما يرتبط بشكل واضح مع احتياجاتهم	يوفر فرص التطوير للأساسية مرؤوسيه	يوفر فرص التطوير لبعض المرؤوسين من حين لآخر	لا يوفر ولا يدعم فرص تطوير المرؤوسين	يوفر ويدعم فرض تطوير المرؤوسين
--	--	---	---	--	-----------------------------------

3052

3052

3052

3052

3052

3052

3052

3052

نموذج تقييم أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم

(المسار التدريسي البحثي)

أولاً: الأهداف

الهدف	معيار القياس	الوزن النسبي	النتائج المستهدفة
1	انجاز النصاب التدريسي، وفق المحدد في اللائحة بنسبة 100%	20%	100%
2	انجاز الإعداد والمتابعة للعملية التعليمية بنسبة 100%	10%	100%
3	انجاز الأنشطة البحثية والتطوير الأكاديمي بنسبة 100%	30%	100%
4	تفعيل الإرشاد الأكاديمي لطلابه بنسبة 100%	10%	100%
5	تفعيل دوره في خدمة الجامعة والمجتمع (الاستشارات والتدريب داخل الجامعة وخارجها) بنسبة 100%	20%	100%
6			
		100	

ثانياً: الجدارات

مستوى الجدارة المطلوب	الوصف السلوكي	الوزن النسبي	الجدارة
4	يكمل نصابه التدريسي حسب اللائحة	20%	1
4	يسعى إلى جودة الشرح وتطوير طرق التدريس		
4	يلتزم بأوقات المحاضرات		
4	ينظم ويدير المحاضرات بطريقة منظمة		
4	يستخدم الوسائل التعليمية والتكنولوجية		
4	يلتزم بمعايير جودة الاختبارات		
4	يشارك بفاعلية في مجالس ولجان القسم أو الكلية	10%	2
4	يرشد الطلاب المسنين إليه أكاديمياً بفعالية ويمنحهم متابعة وأهمية قصوى.		
4	يتفاعل مع طلابه، ويسعى إلى تطويرهم وتحسين مخرجات تعلمهم		
4	يلتزم بالساعات المكتبية ويكون متواجد دائماً، خدمة للطلاب وإرشاداً لهم.		
4	يقيم الطلاب بشفافية عالية		
4	يحقق تقييم جيد من قبل الطلاب		

٤	يقدم أبحاث مصنفة ، أو يؤلف أو يترجم	٣٠%	البحث العلمي	٣
٤	يحقق استشارات بحثية			
٤	يشارك في عضوية الجمعيات العلمية			
٤	يحضر ويشارك في مؤتمرات علمية	٠%	حس المسؤولية	٤
٣	يتحمل مسؤولية أعماله وقراراته، ولا يلقي اللوم على الآخرين			
٣	يفصح عما يواجهه من تحديات بشفافية يفهم دوره،			
٣	يلتزم بتحقيق أعلى مستويات الأمانة العلمية في العملية التعليمية والبحثية	٠%	التعاون	٥
٣	يستجيب لطلبات الدعم والمساندة من الوحدات التنظيمية في كليته			
٣	يسعى إلى الاستفادة من آراء الآخرين من خارج قسمه وكليته، وتهيئة الآخرين لدعم الأعمال التي يقوم بها من خلال بناء علاقات داعمة معهم			
٣	يشارك المعلومات بانفتاح وفق متطلبات العمل	٠%	التواصل	٦
٣	يسعى إلى تقديم الاستشارات والتثقيف الاجتماعي			
٣	يشارك في مشروعات خدمة المجتمع			
٣	يستخدم التواصل الشفهي الواضح والفعال	٠%	تحقيق النتائج	٧
٣	يستخدم التواصل المكتوب الواضح والفعال			
٣	مبادر ويعمل بدون توجيه من رئيسه عند تنفيذه لمهامه			
٣	يستطيع القيام بمهام متعددة وتحديد أولوياتها حسب أهميتها النسبية	٠%	التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس	٨
٣	يمكن الاعتماد عليه، ينفذ مهامه في وقتها بمستوى عال من الجودة			
٣	يتطلع إلى تحسين العملية التعليمية.			
٣	يسعى إلى تطوير نفسه مهنيًا باستمرار، ويحضر دورات في تخصصه ودورات في التعليم والتقويم	١٠%	الارتباط الوظيفي	٩
٣	يساعد الآخرين على تطوير أنفسهم، ويقدم برامج تدريبية، وندوات، ومحاضرات أكاديمية، ومجتمعية.			
٣	لديه الاستعداد لمواجهة تحديات العمل			
٣	يتطلع لمستوى أعلى من الإنجاز والابتكار عند تنفيذ العمل	٠	القيادة - لمن كانت وظيفته إشرافية-	١٠
٣	يركز على خدمة الطلبة وزملائه عند تنفيذ أعماله			
٤	مرن وقادر على تنفيذ أعماله في ظروف تنطوي على درجة كبيرة من عدم الوضوح			
٤	يدعم ويشجع فريقه على تحقيق أهدافه حتى في الظروف الصعبة	٠		
٤	يفكر بمنطقية دون التأثير بالاعتبارات الشخصية			

ع	يفوز الصلاحيات ويتابع النتائج			
ع	يوفر ويدعم فرض تطوير المرؤوسين			

3052

3052

3052

3052

3052

3052

3052

3052

(المسار التدريسي البحثي الإشرافي)

أولاً: الأهداف

النتائج المستهدفة	الوزن النسبي	مقياس القياس	الهدف
100%	20%	جداول	1 انجاز النصاب التدريسي، وفق المحدد في اللائحة بنسبة 100%
100%	10%	تقييمات- محاضر لجان- تقارير	2 انجاز الإعداد والمتابعة للعملية التعليمية بنسبة 100%
100%	30%	عضويات- شهادات ورش عمل أو مؤتمرات- إفادات قبول أبحاث	3 انجاز الأنشطة البحثية والتطوير الأكاديمي بنسبة 100%
100%	0%	تقارير	4 تفعيل الإرشاد الأكاديمي لطلابه بنسبة 100%
100%	10%	شهادات- ساعات تطوعية من منصة تطوع	5 تفعيل دوره في خدمة الجامعة والمجتمع (الاستشارات والتدريب داخل الجامعة وخارجها) بنسبة 100%
100%	20%	التقارير السنوية	انجاز الأعمال الإدارية، والتطوير الإداري بنسبة 100%
100			

ثانياً: الجدارات

مستوى الجدارة المطلوب	الوصف السلوكي	الوزن النسبي	الجدارة
4	يكمل نصابه التدريسي حسب اللائحة	10%	1 جودة العملية التعليمية
4	يسعى إلى جودة الشرح وتطوير طرق التدريس		
4	يلتزم بأوقات المحاضرات		
4	ينظم ويدير المحاضرات بطريق منظمة		
4	يستخدم الوسائل التعليمية والتكنولوجية		
4	يلتزم بمعايير جودة الاختبارات		
4	يشارك بفاعلية في مجالس ولجان القسم أو الكلية	0%	2 الإرشاد والتقييم
4	يرشد الطلاب المسنين إليه أكاديمياً بفعالية ويمنحهم متابعة وأهمية قصوى.		
4	يتفاعل مع طلابه، ويسعى إلى تطويرهم وتحسين مخرجات تعلمهم		
4	يلتزم بالساعات المكتبية ويكون متواجد دائماً، خدمة للطلاب وإرشاداً لهم.		
4	يقيم الطلاب بشفافية عالية		
4	يحقق تقييم جيد من قبل الطلاب		
4	يقدم أبحاث مصنفة، أو يؤلف أو يترجم	20%	3 البحث العلمي
4	يحقق استشارات بحثية		

٤	يشارك في عضوية الجمعيات العلمية			
٤	يحضر ويشارك في مؤتمرات علمية			
٣	يتحمل مسؤولية أعماله وقراراته، ولا يلقي اللوم على الآخرين	٠%	حس المسؤولية	٤
٣	يفصح عما يواجهه من تحديات بشفافية			
٣	يفهم دوره،			
٣	يلتزم بتحقيق أعلى مستويات الأمانة العلمية في العملية التعليمية والبحثية			
٣	يستجيب لطلبات الدعم والمساندة من الوحدات التنظيمية في كليته	٠%	التعاون	٥
٣	يسعى إلى الاستفادة من آراء الآخرين من خارج قسمه وكليته، وتهيئة الآخرين لدعم الأعمال التي يقوم بها من خلال بناء علاقات داعمة معهم			
٣	يشارك المعلومات بانفتاح وفق متطلبات العمل			
٣	يسعى إلى تقديم الاستشارات والتثقيف الاجتماعي			
٣	يشارك في مشروعات خدمة المجتمع	٠%	التواصل	٦
٣	يستخدم التواصل الشفهي الواضح والفعال			
٣	يستخدم التواصل المكتوب الواضح والفعال			
٣	مبادر ويعمل بدون توجيه من رئيسه عند تنفيذه لمهامه			
٣	يستطيع القيام بمهام متعددة وتحديد أولوياتها حسب أهميتها النسبية	٠%	تحقيق النتائج	٧
٣	يمكن الاعتماد عليه، ينفذ مهامه في وقتها بمستوى عال من الجودة			
٣	يتطلع إلى تحسين العملية التعليمية.			
٣	يسعى إلى تطوير نفسه مهنيًا باستمرار، ويحضر دورات في تخصصه ودورات في التعليم والتقويم	٠%	التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس	٨
٣	يساعد الآخرين على تطوير أنفسهم، ويقدم برامج تدريبية، وندوات، ومحاضرات أكاديمية، ومجتمعية.			
٣	لديه الاستعداد لمواجهة تحديات العمل	٠%	الارتباط الوظيفي	٩
٣	يتطلع لمستوى أعلى من الإنجاز والابتكار عند تنفيذ العمل			
٣	يركز على خدمة الطلبة وزملائه عند تنفيذ أعماله			
٤	مرن وقادر على تنفيذ أعماله في ظروف تنطوي على درجة كبيرة من عدم الوضوح	٢٥	القيادة - لمن كانت وظيفته إشرافية-	١٠
٤	يدعم ويشجع فريقه على تحقيق أهدافه حتى في الظروف الصعبة			
٤	يفكر بمنطقية دون التأثير بالاعتبارات الشخصية			
٤	يفوز بالمصاحبات ويتابع النتائج			
٤	يوفر ويدعم فرض تطوير المرؤوسين			

تقدير الجدارات في نموذج التقييم (٢) المسار التدريسي البحثي:

0	٤	٣	٢	١	جودة العملية التعليمية
يكمل نصابه التدريسي حسب اللائحة ويسند إليه ساعات زائدة.	يكمل نصابه التدريسي حسب اللائحة	لا يكمل نصابه التدريسي لأسباب مقنعة	لا يكمل نصابه التدريسي وفق اللائحة ويقدم أسباب غير مقنعة	لا يكمل نصابه التدريسي ويرفض تقديم أسباب رفضه	يكمل نصابه التدريسي حسب اللائحة
يلتزم بجودة الشرح ويطبق طرق تدريس حديثة ومبتكرة وجديدة تكون لها بصمة في العملية التعليمية	يلتزم بجودة الشرح ويطبق طرق تدريس حديثة.	يلتزم بجودة الشرح ويطبق طرق التدريس مع الاعتيادية مع التدرب على طرق التدريس الحديثة	يلتزم بجودة الشرح ويطبق طرق التدريس الاعتيادية	لا يلتزم بجودة الشرح ويطبق طريقة تدريس واحدة	يسعى إلى جودة الشرح وتطوير طرق التدريس
يلتزم بأوقات المحاضرات بشكل ممتاز ودقيق، ويحرص على إعطاء محاضرات إضافية عند حاجة الطلاب لذلك.	يلتزم بأوقات المحاضرات بشكل جيد. ويكتفي بالمحاضرات المجدولة.	يلتزم بأوقات المحاضرات بشكل معقول.	يلتزم بأوقات المحاضرات أحياناً.	لا يلتزم بأوقات المحاضرات. ويتغيب عن المحاضرات.	يلتزم بأوقات المحاضرات
ينظم المحاضرات بشكل ممتاز ويديرها بشكل متميز علمياً، مما يسهم في تحقيق تجربة تعليمية مبتكرة وفعالة.	ينظم المحاضرات بشكل جيد ويديرها بشكل فعال علمياً.	ينظم المحاضرات بشكل معقول ويديرها بشكل مقبول علمياً.	ينظم ويدير المحاضرات بشكل محدود وقدرًا محدوداً من التنظيم والإدارة الحيدة.	لا ينظم المحاضرات بشكل منظم ولا يديرها بشكل علمي.	ينظم ويدير المحاضرات بطريقة منظمة
يستخدم الوسائل التعليمية والتكنولوجية بشكل ممتاز، مما يسهم في تحسين تجربة التعلم والتدريس. ويتعاون مع زملائه في طرح وسائل تعليمية جديدة.	يستخدم الوسائل التعليمية والتكنولوجية بشكل جيد جداً.	يستخدم الوسائل التعليمية والتكنولوجية بشكل جيد.	يستخدم الوسائل التعليمية والتكنولوجية بشكل محدود.	لا يستخدم الوسائل التعليمية والتكنولوجية.	يستخدم الوسائل التعليمية والتكنولوجية

يلتزم بمعايير جودة الاختبارات بشكل ممتاز، مما يساهم في تقديم اختبارات عادلة وفعالة، ويحرص على نشر ثقافة جودة الاختبارات لزملائه.	يلتزم بمعايير جودة الاختبارات بشكل جيد جداً.	يلتزم بمعايير جودة الاختبارات بشكل جيد.	يلتزم بمعايير جودة الاختبارات نادراً.	لا يلتزم بمعايير جودة الاختبارات.	يلتزم بمعايير جودة الاختبارات
يشارك دائماً في مجالس ولجان القسم أو الكلية، ويساهم في إثراء مجلس القسم والكلية باقتراحاته ويبادر إلى طرح الحلول مما يساهم في تطوير وتحسين العمل الأكاديمي والإداري.	يشارك بشكل دائم في مجالس ولجان القسم أو الكلية.	يشارك الأحيان في مجالس ولجان القسم أو الكلية.	يشارك نادراً في مجالس ولجان القسم أو الكلية.	لا يشارك بفاعلية في مجالس ولجان القسم أو الكلية.	يشارك بفاعلية في مجالس ولجان القسم أو الكلية
0	٤	٣	٢	١	الإرشاد والتقييم
يرشد الطلاب المسنين إليه أكاديمياً بشكل ممتاز ويمنحهم متابعة وأهمية قصوى، مما يساهم في تطويرهم الأكاديمي بشكل فعال، ويبادر إلى معالجة أوضاع الطلاب المتعثرين ومن لديهم مشاكل بأسلوب مبتكر.	يرشد الطلاب المسنين إليه أكاديمياً بشكل جيد ويمنحهم متابعة فعّالة وأهمية كبيرة.	يرشد الطلاب المسنين إليه أكاديمياً بشكل معقول ويمنحهم متابعة مقبولة وأهمية معقولة.	يرشد الطلاب المسنين إليه أكاديمياً بشكل محدود يمنحهم المتابعة والأهمية.	لا يرشد الطلاب المسنين إليه أكاديمياً ولا يمنحهم متابعة وأهمية قصوى.	يرشد الطلاب المسنين إليه أكاديمياً بفاعلية ويمنحهم متابعة وأهمية قصوى.
يتفاعل مع طلابه بشكل ممتاز ويسعى جاهداً لتطويرهم وتحسين مخرجات	يتفاعل مع طلابه بشكل جيد ويسعى لتطويرهم وتحسين مخرجات	يتفاعل مع طلابه بشكل معقول ويسعى لتطويرهم وتحسين مخرجات	يتفاعل مع طلابه بشكل محدود وقد يسعى لتطويرهم وتحسين مخرجات تعلمهم بشكل	لا يتفاعل مع طلابه ولا يسعى إلى تطويرهم أو تحسين مخرجات تعلمهم.	يتفاعل مع طلابه، ويسعى إلى تطويرهم وتحسين مخرجات تعلمهم

تعلمهم بشكل مستمر وفعال.	تعلمهم بشكل فعال.	تعلمهم بشكل جيد.	محدود.		
يلتزم بالساعات المكتبية بشكل ممتاز ويكون متواجداً دائماً وعلى استعداد للتواصل والمساعدة بشكل فوري.	يلتزم بالساعات المكتبية بشكل جيد ويكون متواجداً بانتظام.	يلتزم بالساعات المكتبية بشكل معقول ويكون متواجداً بشكل منتظم.	يلتزم بالساعات المكتبية بشكل محدود وقد يكون غير متواجد دائماً.	لا يلتزم بالساعات المكتبية ولا يكون متواجداً دائماً.	يلتزم بالساعات المكتبية ويكون متواجد دائماً، خدمة للطلاب وإرشاداً لهم.
يقيم الطلاب بشكل ممتاز بشفاافية عالية، مما يساهم في تحسين تجربة التعلم وتقديم الطلاب.	يقيم الطلاب بشكل جيد بشفاافية جيدة.	يقيم الطلاب بشكل معقول وبشفاافية مناسبة.	يقيم الطلاب بشفاافية محدودة.	لا يقيم الطلاب بشفاافية عالية.	يقيم الطلاب بشفاافية عالية.
يحقق تقييماً ممتازاً من قبل الطلاب، مما يعكس تفوقه في تلبية احتياجات الطلاب وتقديم تجربة تعليمية مميزة.	يحقق تقييماً جيداً من قبل الطلاب.	يحقق تقييماً متوسطاً من قبل الطلاب.	يحقق تقييماً متدنياً من قبل الطلاب.	يحقق تقييماً متدنياً جداً من قبل الطلاب.	يحقق تقييماً جيداً من قبل الطلاب.
0	٤	٣	٢	١	البحث العلمي
يقدم أكثر من أربعة أبحاث مصنفه سنوياً ولديه مؤلفات بارزة	يقدم أكثر من أربعة أبحاث مصنفه سنوياً	يقدم أربعة أبحاث سنوياً أو أربع مؤلفات أو مترجمات.	يقدم بحثين أو مؤلفين سنوياً	يقدم بحثاً واحداً أو مؤلفاً سنوياً	يقدم أبحاث مصنفة سنوياً، أو يؤلف أو يترجم
يحقق استشهادات بحثية بشكل ممتاز، مما يعكس تأثير بحثه وعمله العلمي.	يحقق استشهادات بحثية بشكل جيد.	يحقق استشهادات بحثية بشكل معقول.	يحقق استشهادات بحثية بشكل محدود.	لا يحقق استشهادات بحثية.	يحقق استشهادات بحثية
يشارك في عضوية أكثر من ثلاث جمعيات علمية، مما يعكس انخراطه القوي	يشارك في عضوية ثلاث جمعيات علمية على الأقل	يشارك في عضوية جمعيتين علميتين على الأقل.	يشارك في عضوية جمعية علمية واحدة على الأقل	لا يشارك في عضوية الجمعيات العلمية.	يشارك في عضوية الجمعيات العلمية

حس المسؤولية	١	٢	٣	٤	٥
يحضر ويشارك في المؤتمرات العلمية	لا يحضر أو لا يشارك في المؤتمرات العلمية.	يحضر أو يشارك في مؤتمر واحد على الأقل.	يحضر ويشارك في مؤتمرات على الأقل.	يحضر ويشارك في ثلاث مؤتمرات على الأقل.	يحضر ويشارك في أكثر من ثلاث مؤتمرات، مما يظهر انخراطه القوي في المجتمع العلمي.
يتحمل مسؤولية أعماله وقراراته، ولا يلقي اللوم على الآخرين	لا يتحمل مسؤولية أعماله، عادة يلوم الآخرين على تقصيره في عمله.	لا يتحمل مسؤولية أعماله، وأحياناً يلوم الآخرين على تقصيره في عمله.	يتحمل مسؤولية أعماله في أغلب الأوقات، نادراً ما يلوم الآخرين على تقصيره في عمله.	يتحمل مسؤولية أعماله، ولا يلوم الآخرين على تقصيره في عمله أبداً.	يتحمل مسؤولية أعماله دائماً ولا يلوم الآخرين على تقصيره في عمله، ويشجع الآخرين على التصرف مثله.
يفصح عما يوجهه من تحديات بشفافية	لا يتمتع بالشفافية عند مواجهة التحديات ولا يطرح القضايا على رئيسة فوات الأوان	يفتقر إلى الشفافية أحياناً عند مواجهة التحديات، ويقوم بطرح بعض القضايا على رئيسة المباشر.	يتمتع بالشفافية عند مواجهة التحديات، ويقوم بطرح بعض القضايا على رئيسة المباشر.	يتمتع بالشفافية عند مواجهة التحديات ويقوم بطرح كل القضايا على رئيسة المباشر.	دائماً يكون مبادراً في رفع التحديات للأطراف المعنية في الوقت المناسب وبكل شفافية.
يفهم دوره،	لا يفهم دوره وكيفية الربط بين الأهداف الكلية لكليته.	يفهم دوره لكنه لا يفهم كيفية الربط بينه وبين الأهداف الكلية لكليته.	يفهم دوره وعنده تصور عام عن كيفية الربط بينه وبين الأهداف الكلية لكليته.	يفهم دوره بوضوح وعلى دراية تامة بكيفية الربط بينه وبين الأهداف الكلية لكليته.	يفهم دوره بوضوح كبير ويعلم مدى تأثيره على تحقيق الأهداف الكلية لكليته ولديه القدرة على شرح ذلك لزملائه
يلتزم بتحقيق أعلى مستويات الأمانة العلمية في العملية التعليمية والبحثية	لا يلتزم بتحقيق الأمانة العلمية في العملية التعليمية أو البحثية.	يلتزم بتحقيق الأمانة العلمية في العملية التعليمية والبحثية	يلتزم بتحقيق الأمانة العلمية في العملية التعليمية والبحثية ويعلم مدى تأثيرها على تحقيق أهداف الجامعة، ولديه القدرة على إلزام طلابه بالأمانة	يلتزم بتحقيق الأمانة العلمية في العملية التعليمية والبحثية ويعلم مدى تأثيرها في تحقيق أهداف الجامعة، ويحرص على إيصالها إلى طلابه	يلتزم بتحقيق الأمانة العلمية في العملية التعليمية والبحثية ويعلم مدى تأثيرها على تحقيق أهداف الجامعة، ولديه القدرة على إلزام طلابه بالأمانة

العلمية والتأثير على زملائه.	٤	٣	٢	١	التعاون
دائماً يستجيب لطلبات الدعم والمسندات المقدمة من الوحدات التنظيمية في كليته بصورة فورية وإيجابية ولدية الاستعداد لتقديم معلومات اخرى لمقدم الطلب	دائماً يستجيب لطلبات الدعم والمسندات المقدمة من الوحدات التنظيمية في كليته ويوفر ما يطلب منه في الوقت المحدد	غالباً يستجيب لطلبات الدعم والمسندات المقدمة من الوحدات التنظيمية في كليته ويوفر ما يطلب منه	يستجيب احياناً لطلبات الدعم والمسندات المقدمة من الوحدات التنظيمية في كليته	لا يستجيب لطلبات الدعم والمسندات المقدمة من الوحدات التنظيمية في كليته.	يستجيب لطلبات التعاون من الوحدات التنظيمية في كليته
مبادر دائماً ويستمتع ويقدم آراء مساعدة للأخريين قائمه على الحقائق ويشجع غيره على الاقتداء به	يقدم آراء ومساعدة للأخريين ويشاركهم النصح والاقتراحات بما يتسق مع التوقعات.	يقدم آراء ومساعدة للأخريين ويشاركهم النصح والاقتراحات	احياناً يقدم آراء ومساعدة للأخريين ويشاركهم النصح والاقتراحات، ولكنه يحتاج من يحثه على ذلك	لا يقدم آراء ومساعدة للأخريين ولا يشاركهم النصح والاقتراحات	يسعى إلى الاستفادة من آراء الأخريين من خارج كليته، وتهيئة الأخريين لدعم الأعمال التي يقوم بها من خلال بناء علاقات داعمة معهم
يشارك المعلومات بوضوح دائماً ويحرص على نشرها داخل قسمه وكليته ويشجع الاخريين على القيام بذلك	يشارك المعلومات بفاعلية ووضوح ويسهل نشرها داخل قسمه وكليته.	يشارك المعلومات بوضوح ويسهل نشرها داخل قسمه.	يشارك المعلومات بوضوح احياناً، ولكن يجب ان يطلبها منه رئيسه المباشر	لا يشارك المعلومات بوضوح ولا يسهل نشرها داخل قسمه أو كليته	يشارك المعلومات بانفتاح وفق متطلبات العمل
يسعى إلى تقديم الاستشارات والتثقيف الاجتماعي دائماً وبشكل ممتاز، مما يسهم في تحسين الوعي والتثقيف في المجتمع، ويشجع زملائه على تقديم الاستشارات.	يسعى إلى تقديم الاستشارات والتثقيف الاجتماعي دائماً وبشكل جيد جداً.	يسعى إلى تقديم الاستشارات والتثقيف الاجتماعي أحياناً وبشكل جيد.	يسعى إلى تقديم الاستشارات والتثقيف الاجتماعي نادراً وبشكل محدود.	لا يسعى إلى تقديم الاستشارات والتثقيف الاجتماعي.	يسعى إلى تقديم الاستشارات والتثقيف الاجتماعي

يشترك بانتظام وبشكل ممتاز في مشروعات خدمة المجتمع، ويعمل على تحفيز الآخرين للمشاركة بفعالية أيضاً.	يشترك بانتظام وبشكل ممتاز في مشروعات خدمة المجتمع.	يشترك بانتظام وبشكل جيد في مشروعات خدمة المجتمع.	يشترك نادراً وبشكل محدود في مشروعات خدمة المجتمع.	لا يسعى إلى المشاركة في مشروعات خدمة المجتمع.	يشترك في مشروعات خدمة المجتمع
0	٤	٣	٢	١	التواصل
يتواصل بوضوح وإيجاز وفي الوقت المحدد وينقل المعلومات ذات الصلة ويحدد الجمهور المستهدف بطريقة سليمة، ويمكنه عرض وجهة نظره بفاعلية للقادة والجمهور	دائماً يتواصل مع الآخرين شفها بصورة فعالة وواضحة وبأسلوب متميز	يتواصل مع الآخرين شفها بصورة فعالة وواضحة بما يتسق مع التوقعات	أحياناً يستخدم التواصل الشفهي الواضح أو الفعال	لا يستخدم التواصل الشفهي الواضح أو الفعال	يستخدم الشفهي والفعال
يتواصل بوضوح وإيجاز وفي الوقت المحدد وينقل المعلومات ذات الصلة ويحدد الجمهور المستهدف بطريقة سليمة، ويتبع طرق التوثيق الصحيحة	دائماً يتواصل مع الآخرين كتابياً بصورة فعالة وواضحة وبأسلوب متميز	يتواصل مع الآخرين كتابياً بصورة فعالة وواضحة بما يتسق مع التوقعات	أحياناً يستخدم التواصل المكتوب الواضح أو الفعال	لا يستخدم التواصل المكتوب الواضح أو الفعال	يستخدم المكتوب والفعال
0	٤	٣	٢	١	تحقيق النتائج
دائماً يكون مبادراً وقادراً على تقديم البدائل والحلول عند تنفيذه لمهامه ولا يحتاج إلى التوجيه	دائماً يكون مبادراً وقادراً على تقديم البدائل والحلول عند تنفيذه لمهامه ويحتاج لقليل من التوجيه.	أحياناً يكون مبادراً وقادر على تقديم البدائل والحلول عند تنفيذه لمهامه ويحتاج لبعض التوجيه.	نادراً ما يكون مبادراً وقادراً على تقديم البدائل والحلول عند تنفيذه لمهامه ويحتاج إلى الكثير من التوجيه.	غير مبادر وغير قادر على تقديم البدائل والحلول عند تنفيذه لمهامه ويحتاج إلى التوجيه المستمر.	مبادر ويعمل بدون توجيه من رئيسه عند تنفيذه لمهامه
ماهر للغاية القيام بمهام متعددة ويضع	قادر على القيام بمهام متعددة ويطلب تولي	قادر على القيام بمهام متعددة والعمل بفاعلية	أحياناً غير قادر على القيام بمهام متعددة	غير قادر على القيام بمهام متعددة ولا على	يستطيع القيام بمهام متعددة وتحديد أولوياتها حسب

أهميتها النسبية	تحديد اولوياتها	ويضع اولويات العمل بفاعلية عندما يكون ضغط العمل قليلا	عند مستوى الاداء المتوقع	مسؤوليات اضافية عند الامكان	اولويات العمل بفاعلية بطريقة فعالة ويتحمل مسؤوليات اضافية
يمكن الاعتماد عليه، ينفذ مهامه في وقتها بمستوى عال من الجودة	لا يمكن الاعتماد عليه ولا ينفذ مسؤولياته في الوقت المحدد	احياناً يمكن الاعتماد عليه ويواجه صعوبة في تنفيذ مهامه في الوقت المحدد.	يمكن الاعتماد عليه غالباً ويلتزم بالوقت في تنفيذ المسؤوليات بالمستوى المتوقع.	يمكن الاعتماد عليه دائماً ويلتزم بالوقت المحدد في تنفيذ مسؤولياته بمستوى جوده أعلى من المتوقع.	دائماً يمكن الاعتماد عليه ويلتزم بالوقت المحدد في تنفيذ مسؤولياته بمستوى جوده أعلى من المتوقع.
يتطلع إلى تحسين العملية التعليمية.	لا يتطلع إلى تحسين العملية التعليمية.	يتطلع احياناً إلى تحسين العملية التعليمية وبشكل محدود.	يتطلع غالباً إلى تحسين العملية التعليمية بشكل جيد.	يتطلع دائماً إلى تحسين العملية التعليمية بشكل جيد جداً.	يتطلع دائماً إلى تحسين العملية التعليمية وفعاليتها مما يعكس تفانيه في تحسين تجربة التعلم للطلاب.
التطوير المهني لعضو هيئة التدريس	١	٢	٣	٤	٥
يسعى إلى تطوير نفسه مهنيًا باستمرار، ويحضر دورات في تخصصه ودورات في التعليم والتقويم	لا يسعى إلى تطوير نفسه مهنيًا ولا يحضر دورات تدريبية.	يسعى إلى تطوير نفسه مهنيًا بشكل محدود وقد يحضر بعض الدورات التدريبية.	يسعى إلى تطوير نفسه مهنيًا بشكل معقول ويحضر دورات في تخصصه ودورات في التعليم والتقويم.	يسعى إلى تطوير نفسه مهنيًا بشكل جيد ويحضر بانتظام دورات تخصصه ودورات التعليم والتقويم.	يسعى إلى تطوير نفسه مهنيًا بشكل عالي جدًا ويحضر بنشاط دورات تخصصه ودورات التعليم والتقويم.
يساعد الآخرين على تطوير أنفسهم، ويقدم برامج تدريبية، ومحاضرات أكاديمية، ومجتمعية.	لا يساعد الآخرين على تطوير أنفسهم ولا يقدم برامج تدريبية أو ندوات أو محاضرات.	يساعد الآخرين على تطوير أنفسهم بشكل محدود وقد يقدم برامج تدريبية أو ندوات أو محاضرات بشكل متقطع.	يساعد الآخرين على تطوير أنفسهم بشكل معقول ويقدم برامج تدريبية وندوات ومحاضرات بانتظام.	يساعد الآخرين على تطوير أنفسهم بشكل جيد ويقدم بانتظام برامج تدريبية وندوات ومحاضرات.	يساعد الآخرين على تطوير أنفسهم بشكل عالي جدًا ويقدم بنشاط برامج تدريبية، وندوات، ومحاضرات أكاديمية ومجتمعية.
الارتباط الوظيفي	١	٢	٣	٤	٥
لديه الاستعداد لمواجهة تحديات العمل	غير مستعد للتغلب على تحديات العمل ولا يتحمل أي	أحياناً يُظهر استعداداً للتغلب على تحديات العمل	مستعد للتغلب على تحديات العمل مع الرغبة في	مستعد للتغلب على تحديات العمل حتى	دائماً يكون مستعداً للتغلب على تحديات

مسؤوليات إضافية عند الضرورة.	ولا يتحمل أي مسؤوليات إضافية إلا في الحالات النادرة.	تحمل المزيد من المسؤوليات.	المسؤوليات والمهام المعقدة. ويشجع الآخرين على الاقتداء به.	العمل حتى في المسؤوليات المعقدة ويشجع الآخرين على الاقتداء به.
لا يتطلع إلى مستوى أعلى من الإنجاز والابتكار عند تنفيذ العمل.	أحياناً يتطلع إلى مستوى أعلى من الإنجاز والابتكار لكنه يحتاج إلى الحث من قبل المدير.	يتطلع إلى مستوى أعلى من الإنجاز والابتكار عند تنفيذ العمل.	يتطلع باستمرار إلى مستوى أعلى من الإنجاز والابتكار عند تنفيذ العمل.	يلهم الآخرين بمبادراته ويشجعهم على التطوع إلى مستوى أعلى من الإنجاز والابتكار عند تنفيذ العمل.
لا يركز على خدمة الطلاب ولا زملائه عند تنفيذ أعماله.	أحياناً يركز على خدمة الطلاب وزملائه عند تنفيذ أعماله، لكن يجب أن يحثه مديره على ذلك.	يركز على خدمة الطلاب وزملائه عند تنفيذ أعماله، بصورة تتفق مع التوقعات.	دائماً يركز على خدمة الطلاب وزملائه عند تنفيذ أعماله، ويشجع الآخرين على الاقتداء به.	دائماً يركز على خدمة الطلاب وزملائه عند تنفيذ أعماله، ويشجع الآخرين على الاقتداء به.
القيادة - لمن كانت وظيفته إشرافية-	١	٢	٣	٤
مرن وقادر على تنفيذ أعماله في ظروف تنطوي على درجة كبيرة من عدم الوضوح	غير قادر على مواجهة المخاطر المختلفة ولا على اتخاذ أي اجراء بدون دعم من الآخرين	أحياناً يكون قادر على مواجهة المواقف التي تنطوي على مخاطر وأحياناً بطلب دعماً من الآخرين	يكون قادراً على مواجهة المواقف التي تنطوي على مخاطر وقليلاً ما يعتمد على دعم الآخرين	يكون قادراً على مواجهة المواقف التي تنطوي على مخاطر بدون دعم الآخرين
يدعم ويشجع فريقه على تحقيق أهدافه حتى في الظروف الصعبة	غير قادر ابدأ على تشجيع ودعم فريقه لتحقيق اهدافهم	يجد صعوبة في تشجيع ودعم فريقه وتحفيزهم عند مواجهة التحديات	قادر على تشجيع ودعم فريقه بشكل مناسب وتحفيزهم لتحقيق أهدافهم حتى عند مواجهة التحديات	قادر على تشجيع ودعم فريقه لتحقيق أهدافهم والوصول الى الأداء المتميز كما يحفز الآخرين من خارج فريقه
يفكر بمنطقية دون التأثير الشخصية	يواجه صعوبة كبيرة في التفكير المنطقي عند مواجهة المشاكل - او يهتم بالاعتبارات الشخصية على	يواجه بعض الصعوبة في التفكير المنطقي وأحياناً لا يفكر بموضعية عند اتخاذ القرار	يواجه صعوبة عند التفكير المنطقي دون التأثير الشخصية	يظهر درجة عالية في قدرته على التفكير المنطقي وحل المشاكل دائماً ويتصرف بموضعية وبأفضل ما يحقق

مصالح جهة عمله	وبأفضل ما يحقق مصالح جهة عمله			حساب المصالح العامة لجهة عمله في كثير من الأحيان	
يفوض صلاحياته دائما ويتابع نتائج التفويض لتسيير مهام العمل وتحقيق الاحتياجات التطويرية لفريق العمل	يفوض صلاحياته دائما ويتابع نتائج التفويض لتسيير مهام العمل	يفوض صلاحياته وقليل ما يتابع نتائج التفويض	أحيانا يفوض صلاحياته ولا يتابع نتائج التفويض	لا يفوض صلاحياته وغالبا يكون مسلطا	يفوض الصلاحيات ويتابع النتائج
يوفر ويدعم دائما فرص التطوير لكل مرؤوسيه وللآخرين أيضا وفقا لاحتياجاتهم وطموحهم	يوفر ويدعم دائما فرص التطوير لكل مرؤوسيه بما يرتبط بشكل واضح مع احتياجاتهم	يوفر فرص التطوير الأساسية لكل مرؤوسيه	يوفر فرص التطوير لبعض المرؤوسين من حين لآخر	لا يوفر ولا يدعم فرص تطوير المرؤوسين	يوفر ويدعم فرض تطوير المرؤوسين

مقياس التصنيف- أهداف الأداء:

التصنيف	التقييم	التقدير	وصف التصنيف
0	أداء متميز	ممتاز	- حقق بنجاح كل أهدافه خلال العام وحقق أكثر من 100% من الأهداف المحددة. - حقق أهداف كان لها أثر إيجابي واضح على الجامعة
4	يفوق التوقعات	جيد جداً	- حقق بنجاح كل أهدافه خلال العام وحقق أكثر من 90-100% من الأهداف المحددة. - حقق أهداف كان لها أثر إيجابي واضح على الجامعة
3	يفي بالتوقعات	جيد	- حقق من أكثر من 80-90% من الأهداف المحددة. - أدى وظيفته وفقاً للمعايير المطلوبة وحقق التوقعات في كل ما طلب منه فعله.
2	أقل من التوقعات	مرضي	- كان أداؤه أحياناً أقل من التوقعات، وقد حقق فقط ما يتراوح بين 70-80% من الأهداف المحددة.
1	أداء منخفض للغاية	غير مرضي	- كان أداؤه أحياناً أقل من التوقعات بشكل دائم، وقد حقق أقل من 60% من الأهداف المحددة.

وشكرا لكم

وكالة الجامعة للشؤون التعليمية
الإدارة العامة للموارد البشرية