



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ جامعة إفريقيا العالمية

جائزة مدير الجامعة للتميز المؤسسي بالجامعة
أجازها المجلس العلمي رقم ٢٠١٤.١٢٠ بتاريخ ٢٣/٨/٢٠١٤م بعد إجراء التعديلات

مقدمة:

يعد منح الجوائز والأوسمة والشهادات التقديرية اليوم، ظاهرة صحيّة تعمل بها المؤسسات الناجحة والجهات المسؤولة في كافة حقول العمل، ذلك لأن التقدير والمكافأة على الانجاز والعطاء بات أمراً ضرورياً لتحريك الدافعية للعمل والسعي المستمر لمزيد من الابتكار المفضي للتطوير والارتقاء بالأداء، إلى درجات الإتقان، والإحسان في العمل التي يأمر بها ديننا الحنيف. وقد عمدت كافة نظريات الإدارة الحديثة إلى تضمين هذه الممارسة في شروط ومقومات القيادة الفاعلة.

ولعل الجوائز والمكافآت المالية بصفة أخص أصبح لها وزنها ووقعها في عالم يعاني فيه العاملون من ضغوط العمل مع احتياجات الحياة المتزايدة، كما أن لها أثراً حسناً في رفع المعنويات وشحن الهمم في وقت تحتاج فيه المؤسسات عامة ومؤسسات التعليم العالي خاصة إلى رفع سقف الانتماء والولاء بين العاملين.

ومع أن جامعة إفريقيا العالمية باعتبارها مؤسسة رسالية تعلي من شأن الإيمان والارتباط الوجداني برسالتها مما يتطلب درجات رفيعة من التضحية والاحتساب بين كافة العاملين، فإن الاهتمام بالجانب المادي من التحفيز يعد أمراً ضرورياً في ظل الظروف المادية الراهنة التي يصعب معها تجاوز الماديات. وعندما يجتمع الحافز الدنيوي مع الأخروي فإن سقف الدافعية (Motivation) يكون في علو مستدام ومؤثر في الارتقاء إلى درجات الإحسان في الأداء.

من هذا المنطلق جاءت فكرة جائزة المدير للتميز المؤسسي كما يقدمها هذا التصور وهي فكرة راسخة في تراثنا الإسلامي وظاهرة علمية صحيحة في المؤسسة الحديثة.

التعريف بالجائزة:

جائزة سنوية تمنح تقديراً من مدير الجامعة واعترافاً بجهود الوحدة العلمية الفائزة في مجالات العمل الأكاديمي المختلفة: (النشاط التعليمي، والنشاط البحثي، والنشاط المجتمعي والأداء الإداري)، وتهدف الجائزة إلى حفز العاملين بالوحدة ومكافأتهم على الانجاز وتحقيق الجودة، والاستمرار في تأكيدها نعني من خلال ذلك بإيجاد وإزكاء روح التنافس الشريف بين الوحدات العلمية المستهدفة، ويتم منح الجائزة بعد تحقيق الوحدات العلمية المرشحة المعايير المعتمدة للجائزة بمؤشرات كما بينها التصور.

المستهدفون:

جميع كليات الجامعة، ومعاهدها، ومراكزها العلمية.

الرؤية:

تحقيق التميز والريادة في العملية الأكاديمية والبحثية والخدمة المجتمعية عن طريق الإحسان في الأداء على المستوى المؤسسي إقليمياً، ودولياً.

الرسالة:

تسعى جائزة مدير الجامعة للتميز أن تكون محكاً، ومرجعاً أساسياً لمعرفة مدى إسهام منسوبي الجامعة في تقدم العمل الأكاديمي المتميز وتطويره بصورة مستمرة، وتعمل على تشجيع التنافس الشريف وتنمية روح الفريق للإسهام في تحقيق دور الجامعة ورسالتها في خدمة مجتمعاتها على المستوى المؤسسي.

المبررات:

التنافس في الخير، والإحسان في الأداء مما تدعو إليه مصادر الإسلام، واضطلاع القيادة بمهمة التشجيع والتحفيز المادي والمعنوي مما عمل به القائد الأعظم المصطفى ﷺ حيث منح سوارى كسرى وخلع بردته لأهل الإنجاز والعطاء. هذا فضلاً عن وجود المئات من الجوائز التشجيعية التي يمنحها القادة على المستويات المحلية والإقليمية والعالمية .

نسبة الجائزة (للمدير) مما تدعو إليه النظريات الحديثة في علم الإدارة حيث تركز هذه النظريات اليوم في المؤسسات التربوية العليا بصفة خاصة على (القيادة) بدلاً عن الإدارة وفي القيادة تركز على مهارات التقدير والتحفيز المادي والمعنوي، وإلهام العاملين وشحنهم بمهم بوسائل مستحدثة يتم فيها تبادل الإجلال والتقدير بين القائد وفريقه. هذه الرؤية نتوقع أن تفضي مستقبلاً إلى جوائز موازية مثل جائزة العميد لتميز القسم وجائزة رئيس القسم لتميز الأعضاء وجوائز أخرى للوحدات الإدارية.

لا بد من الإشارة في تبرير الجائزة إلى أن الهدف الأعلى لها (الغاية) هو بلوغ رتبة الإحسان في الأداء ومن ثم الارتقاء برتبة الجامعة في التصنيف (Ranking) على الصعيدين الإقليمي والعالمي.

أهداف الجائزة:

- ✓ تحقيق الجودة والتميز المؤسسي والبرامجي بالجامعة.
- ✓ تحقيق القيادة المؤسسية والبرامجية الراشدة المهمة.
- ✓ تقدير دور الوحدات العلمية المتميزة من خلال إدارتها وأعضاء هيئة التدريس المتميزين في العملية الأكاديمية والبحثية والخدمة المجتمعية وإبراز جهودهم بالجامعة.
- ✓ تهيئة البيئة التنافسية وروح الفريق لمنسوبي الجامعة لشحنهم بمهم لمتابعة التطوير، ورفع كفاياتهم، والاستمرار في الارتقاء بأدائهم في مجالات العملية الأكاديمية والخدمة المجتمعية.
- ✓ العمل على ترسيخ مفاهيم التميز في مجالات العمل الأكاديمي والخدمة المجتمعية في وحدات الجامعة وتطوير برامجها.
- ✓ الإسهام في تحقيق وظيفة الجامعة في مجال العمل الأكاديمي وخدمة المجتمع بفعالية.
- ✓ تقدير تميز الأقسام الأكاديمية، ووحدات الجامعة في العمل الأكاديمي والخدمة المجتمعية.
- ✓ تهيئة البيئة التنافسية بين الأقسام الأكاديمية، ووحدات الجامعة المختلفة في مجالات العمل الأكاديمي والخدمة المجتمعية.

وسائل التنفيذ:

- ١) تعميم مقترح الجائزة على كافة الوحدات المعنية ونشرها على صفحاتها.
- ٢) توفير الجامعة كافة إمكانيات التنافس المادية منها والمعنوية المطلوبة لتحقيق المعايير المقصودة.
- ٣) نشر مقترح الجائزة في دليل الجامعة ودلائل الكليات والوحدات وإبراز محاوره الأساسية على لافتات توضع في مواقع إستراتيجية بالجامعة.
- ٤) استقطاب الدعم المالي بالطرق المتاحة والمقبولة لتمويل الجائزة.

شروط الترشيح:

أ) شروط يجب استيفاؤها للمنافسة على الجائزة (الكليات والمراكز والمعاهد):

- أن تكون الوحدة العلمية المرشحة من كليات الجامعة أو الكليات المنتسبة لها.
- أن تحصل على أعلى النقاط في معايير الجائزة في مجالات العمل الأكاديمي والبحثي والخدمة المجتمعية في العام الذي يسبق الترشيح .
- أن تكون الكلية المرشحة قد خرجت على الأقل دفعة واحدة منذ تأسيسها بالجامعة.
- أن تكون للكلية على الأقل تميز مشهود واحد مذكور فيه اسم الجامعة.
- أن يكون للكلية على الأقل (٣) ثلاثة مشاريع بحثية إستراتيجية (*).
- أن تكون للكلية على الأقل خمس أوراق علمية منشورة في عدد من الدوريات المصنفة في التخصص، وذلك حسب معامل التأثير (IF) (**).

ب) شروط أخرى:

- أن يتم التقدم إلكترونياً مع إرفاق الإثباتات المطلوبة عبر البريد الإلكتروني cppap-iaa@hotmail.com .
- أن تكون الأعمال المقدمة خلال العام المعلن عنه.
- الالتزام بشروط ومعايير وآليات الجائزة (مرفقة).
- أن تكون النشاطات العلمية والجوائز مرتبطة بمنسوبي الكلية.
- يجوز للكلية الحاصلة على الجائزة، الترشيح مجدداً إذا استوفت شروط المنافسة.

(*) البحث الاستراتيجي في المجالات الإنسانية يعني البحث الذي يتناول قضايا ملحة ويحل مشكلات إنسانية تسهم في تطوير المجتمعات مثل: (الأمن، التحولات والتغيرات الاجتماعية، التحديات التربوية لقطاع التعليم، العولمة وآثارها، حقوق الإنسان. أما في المجالات التطبيقية فهو أوضح وأوسع مما سبق.

(**) هو مقياس لأهمية المجالات العلمية المحكمة ضمن مجال تخصصها البحثي. يعكس عامل التأثير؛ مدى إشارة الأبحاث الجديدة للأبحاث التي نشرت سابقاً في تلك المجلة والاستشهاد بها. حسب الشكل التالي:

$$(IF) \text{ of Year} = A/B$$

A: عدد البحوث والمقالات التي نشرت في مجلة ما للعدد من السنوات المتتالية والتي ذكرت في مقالات وبحوث أخرى كمراجع فيها.
B: عدد البحوث والمقالات الكلي المنشورة في هذه المجلة لسنوات متتالية.

آليات الترشيح:

- (١) يتم عرض ترشيح الكلية لجائزة مدير الجامعة للتميز في العمل الأكاديمي والبحثي وخدمة المجتمع على مجلس الكلية بعد استكمال النماذج الخاصة بذلك، وما يتبعه من إجراءات في الترشيحات، ويرفق معها الأدلة والبراهين والإثباتات.
- (٢) يتم رفع ترشيح الكلية لجائزة مدير الجامعة في العمل الأكاديمي والبحثي والخدمة المجتمعية إلى إدارة الجودة وترقية الأداء في ملف كامل بعد استكمال النماذج الخاصة بذلك، وما يتبعه من إجراءات، ويرفق معها الأدلة والبراهين والإثباتات المشار إليها في المعايير.

آليات منح الجائزة:

- (١) لجنة يرأسها مدير الجامعة مكونة من ثلاثة عشر عضواً على النحو التالي:
 - ١- نائب المدير للشؤون العلمية.
 - ٢- نائب المدير للشؤون الإدارية والمالية.
 - ٣- رئيس إدارة الجودة وترقية الأداء عضواً ومقرراً.
 - ٤- ثلاثة من الخبراء من قيادات الجامعة (السابقة).
 - ٥- ثلاثة من الخبراء من خارج الجامعة.
 - ٦- ممثل الدراسات العليا.
 - ٧- ممثلان العمداء (واحد من الكليات التطبيقية وآخر للعلوم الإنسانية).
- (٢) تحسب درجات الوحدة إلكترونياً وفق استمارة المعايير مع توخي الدقة في التقويم والعدالة النسبية.
- (٣) تحدد اللجنة الدرجة الدنيا التي تؤهل منح الجائزة.
- (٤) حالات تساوي الدرجات تحسمها اللجنة ديمقراطياً.
- (٥) الوحدات العلمية التي لا تنطبق عليها بعض المعايير والمؤشرات المذكورة (المراكز والمعاهد) تحسب درجاتها فيما ينطبق عليها بعد توزيع درجات ما لا ينطبق عليها من برامج على البرامج المنطبقة عليها لرفع درجاتها بما ينطبق من جملة درجات الجائزة (١٩٢) درجة حتى تكفل عدالة التفاضل بصورة نسبية.
- (٦) تحدد اللجنة مراسم تسليم الجائزة.
- (٧) تمنح الجائزة في اجتماع حاشد في إحدى مناسبات الجامعة الكبرى (الأمناء، التخرج، الخ..).

معايير الجائزة: (الاستبانة المطروحة لنيل الجائزة)

لأغراض منح الجائزة وصولاً بالجامعة إلى أداء مؤسسي متميز وإلى آفاق الإحسان في الأداء والجودة يلتزم عمداء ومديرو رؤساء الوحدات العلمية على مستوى الكلية والقسم بملء هذه الاستبانة بصورة دقيقة:

م	المعيار	مؤشراته	مصدر القياس	الشواهد والأدلة	المستوى (بدرجة)											
					عالية (٤)	جيدة (٣)	متوسطة (٢)	ضعيفة (١)								
ضع علامة (✓) أمام الخيار المناسب																
١	القسم الوحدة العلمية وتشمل الخطّة الإستراتيجية	✓ لنا رؤية واضحة ومكتوبة للوحدة العلمية ✓ لنا رسالة محددة ومكتوبة للوحدة العلمية ✓ لنا أهداف واضحة وواقعية نسعى لتحقيقها ✓ لنا برامج ومشروعات كاملة للعمل مكتوبة. ✓ لنا خطط عمل واضحة وشاملة لجوانب العمل الأكاديمي والخدمة المجتمعية. ✓ نقوم بتنفيذ خطتنا باستمرار.		نشرات، ملصقات أدلة عن الرؤية والرسالة والأهداف والخطط والبرامج والمشروعات، خريطة بأمكان الرؤية والرسالة، خطة نشر الرؤية والرسالة والأهداف.												
					المجموع: أعلى درجة: للكليات = ٢٤ ، للمراكز = ٣٢ درجة											
					٢	البرامج الدراسية	ضع علامة (✓) أمام الخيار المناسب (١) لنا برامج دراسية نشطة: أ- أكثر من ثلاثة برامج دراسية. ب- أكثر من خمسة برامج دراسية. ج- أكثر من سبعة برامج دراسية. د- أكثر من عشرة برامج دراسية. (٢) نراجع مناهجنا باستمرار لتحسينها كل: أ- (٥) سنوات ب- (٧) سنوات ج- (١٠) سنوات د- أكثر من (١٠) سنوات (٣) لمقرراتنا نظم تنفيذ منضبطة تشمل: أ- أهداف واضحة مكتوبة ب- وصف دقيق مكتوب ج- مفردات مفصلة مكتوبة د- خطط تنفيذ مكتوبة هـ- خطط تقويم مكتوبة (٤) للوحدة برامج دراسات عليا: أ- على مستوى الدبلوم العالي ب- على مستوى الماجستير ج- على مستوى الدكتوراه (٥) بلغ عدد الخريجين من الدراسات العليا في وحدتنا: المستوى / العدد أ- الدبلوم العالي أكثر من ب- الماجستير أكثر من ج- الدكتوراه أكثر من		ملفات الكلية والمستندان والاتفاقيات والإحصاءات ونتائج القياس وأدواته	نسخة من البرامج وتفصيلها						
											تقارير مراجعة المناهج					
												نموذج إدارة الجودة لتوصيف المقررات				
													نسخة من البرنامج			
إحصاءات موققة بناءً على النتائج المجازة من المجلس العلمي																
	المجموع: أعلى درجة = ٢٠ درجة (كليات فقط)															

م	المعيار	مؤشراته	مصدر القياس	الشواهد والأدلة	المستوى (بدرجة)				
					عالية (٤)	جيدة (٣)	متوسطة (٢)	ضعيفة (١)	
٣	استراتيجيات التدريس، والتقويم والبحث العلمي	ضع علامة (✓) أمام الخيار المناسب		محاضر وتقارير الأقسام وبرامجها حول عملية التدريس وملفات التدريس port folder					
					(١) نحرص على المناقشة الدائمة والتحسين المستمر لكل مما يلي:				
					أ- التدريس بالوحدة وتطويره.				
					ب- طرق التدريس الحديثة (العصرية).				
					ج- وسائل التدريس الحديثة (العصرية).				
					د- استراتيجيات التدريس الحديثة				
					(٢) نحرص على مراجعة أساليب التقويم وتصويبها في ما يلي:				
					أ- نستلم أسئلة الامتحان قبل بداية الفصل الدراسي				
					ب- نناقش أسئلة الامتحان على مستويات مختلفة				
					ج- نضبط أسئلة الامتحان				
					د- نناقش النتائج قبل رفعها للإجازة				
					هـ- نعالج قضايا الامتحانات والنتائج قبل عرضها				
(٣) لنا مجلس أبحاث محدد الأعضاء يجعلنا:									
أ- نجتمع دورياً لمناقشة الأبحاث									
ب- نهتم بقضايا البحث العلمي									
ج- ندعم البحث العلمي									
د- نُعنى ببحوث الفريق									
هـ- نسهم في تأليف الكتاب الجامعي									
المجموع : أعلى درجة = ١٢ درجة (كليات فقط)									
٤	الاهتمام بالطلاب والخريجون			نشرات، ملصقات أدلة إرشادية للطلاب. محاضر وتقارير الأقسام ومجلس الكلية، برامج رعاية الموهوبين من الطلاب والطالبات. وبرامج رعاية الطلاب والطالبات ذوي الإعاقة. برامج رعاية الطلاب والطالبات الذين لديهم تأخر دراسي					
					(١) نهتم بطلابنا في ما يلي:				
					أ- تعريفه بالوحدة وأنشطتها.				
					ب- تعريفه بالمقرر الدراسي.				
					ج- تمليكه النظم واللوائح.				
					د- إشراكه في المجالس واللجان.				
					هـ- نحفزه على التميز والانجاز.				
					و- إشراكه في تقويم الأداء.				
					ز- إشراكه في الأنشطة المختلفة.				
					(٢) نهتم بالخريج فيما يلي:				
					I- نحتفظ بقوائم الخريجين على مدى:				
					أ- عامين	ب- أربعة أعوام			
ج- سبعة أعوام	د- عشرة أعوام								
هـ- بكل قوائم خريجينا									
II- نتواصل مع الخريج المتميز فيما يلي:									
أ- نربطه بأخبار الوحدة وأنشطتها.									
ب- نشركه في أنشطة الوحدة.									
ج- ندعوه لحضور المناسبات.									
د- نشركه في ترقية أداء الوحدة.									

م	العيار	مؤشراته	مصدر القياس	الشواهد والأدلة	المستوى (بدرجة)				
					عالية (٤)	جيدة (٣)	متوسطة (٢)	ضعيفة (١)	
ضع علامة (✓) أمام الخيار المناسب									
٤	الاهتمام بالطلاب والخريجون	III- لدينا عقود متدرب من الخريجين المتميزين:							
		عدد	(حدّد عددهم)						
			أ- مساعد تدريس متدرب						
			ب- محاضر متدرب						
			ج- أستاذ مساعد متدرب						
المجموع: أعلى درجة = ١٦ درجة (كليات فقط)									
٥	الدوريات والنشر ومشاركات أعضاء هيئة التدريس	(١) لنا دورية علمية متخصصة للنشر محكمة بلغت أعدادها:							
			أ- أكثر من خمسة أعداد						
			ب- أكثر من عشرة أعداد						
			ج- أكثر من عشرين عدداً						
			د- أكثر من ثلاثين عدداً						
		(٢) ينشر أعضاء هيئة التدريس بوحدتنا البحوث العلمية في:							
			أ- دورية الوحدة						
			ب- دوريات الجامعة						
			ج- دوريات قومية بأوراق						
			د- دوريات إقليمية						
	هـ- دوريات عالمية								
(٣) لأعضاء الوحدة مؤلفات منشورة:									
	عدد	(حدّد عدد الأساتذة)							
		أ- على المستوى المحلي							
		ب- على المستوى القومي							
		ج- على المستوى العالمي							
المجموع: أعلى درجة: للكليات = ١٢ ، للمراكز = ٢٠ درجة									
٦	النشاط الثقافي والدعوي	(١) تشارك وحدتنا في:							
			أ- النشاط الدعوي بالجامعة						
			ب- الإسهام في إنجاز أنشطة المساجد						
			ج- الإسهام في إنجاز القوافل الدعوية						
			د- تنظيم أنشطة دعوية خاصة						
		(٢) تشارك وحدتنا في النشاط الثقافي في:							
			العدد	(حدّد عدد الأنشطة)					
				أ- تنظيم الندوات والورش					
				ب- المحاضرات الثقافية					
				ج- أنشطة الطلاب الثقافية					
		د- تنظيم المؤتمرات والندوات							
المجموع: أعلى درجة: للكليات = ٨ ، للمراكز = ١٦ درجة									
					ملفات الكلية والمستدان والاتفاقيات والإحصاءات ونتائج القياس وأدواته				
					نسخة من الدورية لكل عدد صادر				
					قائمة بأسماء الأساتذة وعدد بحوثهم المنشورة ومواقع النشر				
					قائمة بأسماء الأساتذة وعدد بحوثهم المنشورة ومستويات النشر وأسماء الدوريات				
					قائمة بالأنشطة وتواريخ ومواقع تنفيذها وأسماء المشاركين				
					قائمة بالأنشطة وتواريخ ومواقع تنفيذها وأسماء المشاركين ونماذج من المطبوعات والمنشورات				

م	المعيار	مؤشراته	مصدر القياس	الشواهد والأدلة	المستوى (بدرجة)			
					عالية (٤)	جيدة (٣)	متوسطة (٢)	ضعيفة (١)
ضع علامة (✓) أمام الخيار المناسب								
٧	الشراكات مع القطاعات المختلفة	(١) لوجدتنا علاقات خارج نطاق الجامعة:		اتفاقيات، وعقودات، وخطط وبرامج الشراكات، محاضر ولقاءات مناقشة ملاحظات متابعة تفويم الجهات الخارجية				
		أ- شراكات واتفاقيات مع مؤسسات ذات صلة.						
		ب- شراكات مع القطاع العام و الخاص						
		ج- شراكات مع القطاعات المتخصصة في الجوانب التعليمية للوحدة.						
		د- شراكات مع مؤسسات المجتمع المدني						
المجموع: أعلى درجة: للكليات = ١٦ ، للمراكز = ٢٤ درجة								
٨	الشراكات مع القطاعات المختلفة والعضويات	(٢) لنا عضوية في وحدات نظيرة، مثل:		وثائق قانونية تثبت العضوية				
		(حدد عدد الأنشطة)						
		أ- اتحادات مهنية						
		ب- وحدات نظيرة						
		ج- مؤسسات ذات صلة						
		د- مؤسسات داعمة						
المجموع: أعلى درجة: للكليات = ٨ ، للمراكز = ١٦ درجة								
٩	البرامج التي تقدمها الأقسام أو الوحدات العلمية	لنا رامج نقدمها:		خطة المشاركة المجتمعية، ووثائق لآليات تفعيل الخطة، ووثائق توظيف الإمكانيات: المادية والبشرية لديها لخدمة المجتمع، محاضر اجتماعات المشاركة المجتمعية				
		✓ موجهة للجهات أو الأفراد الأكثر احتياجاً						
		✓ متنوعة ومناسبة للمستفيدين						
		✓ تخدم شريحة كبيرة من المستفيدين						
		✓ مرتبطة بسوق العمل واحتياجاته						
		✓ توظف التقنية ونتائجها						
		✓ تشمل منحاً دراسية						
		✓ مناسبة من حيث المكان والزمان						
المجموع: أعلى درجة: للكليات = ٢٨ ، للمراكز = ٣٢ درجة								
١٠	العمل التطوعي الذي تقدمه الوحدة العلمية أو القسم	✓ لنا عمل تطوعي متنوع من حيث برامجه وأنشطته		محاضر ولقاءات مناقشة ملاحظات متابعة تفويم الجهات الخارجية لأنشطة الكلية تجاه المجتمع				
		✓ يتيح الفرصة لمشاركة جميع منسوبي الكلية أو القسم.						
		✓ المشاركة في أنشطة المجتمع المحلي						
		✓ يتم تقييمه بصفة دورية						
		✓ دعم المؤسسات التطوعية الأخرى وشراكاتها						
		✓ توظيف التقنية ونتائجها في البرامج والأنشطة التطوعية						
المجموع: أعلى درجة: للكليات = ٢٤ ، للمراكز = ٢٨ درجة								

م	المعيار	مؤشراته	مصدر القياس	الشواهد والأدلة	المستوى (بدرجة)																			
					عالية (٤)	جيدة (٣)	متوسطة (٢)	ضعيفة (١)																
ضع علامة (✓) أمام الخيار المناسب																								
١١	الأثر الاجتماعي لما يتم تقديمه من قبل الوحدة العلمية أو الأقسام	✓ توثيق رضا المستهدفين من هذه البرامج والأنشطة ✓ دراسة الأثر التنموي لهذه البرامج والأنشطة وتحليله. ✓ بناء الأطر البشرية وتطويرها. ✓ إنشاء قواعد بيانات للمستفيدين. ✓ وجود دليل إحصائي للبرامج والأنشطة التي تم تنفيذها ✓ جوائز حصلت عليها الوحدة العلمية:		خطابات تقدير، شهادات منح جوائز محاضر اجتماعات إدارة الكلية مع الجهات المستفيدة، أدلة، دراسات إحصائية عن مدى رضا المستفيد																				
										عددتها	(حدّد عدد الجوائز)	أ- جوائز أو شهادات برامج												
													ب- جوائز أو شهادات جمعيات طلابية											
														ج- جوائز أو شهادات أساتذة										
															د- جوائز أو شهادات طلاب									
																هـ- جوائز أو شهادات خريجين								
																	المجموع: أعلى درجة: للكليات = ٢٤ ، للمراكز = ٢٨ درجة							
																	المجموع الكلي				أعلى درجة = ١٩٢			

مصادقية تقييم المعايير ومنح الجائزة:

- أ) تأكيداً لمصادقية الوحدات العلمية في وجود المعايير أو عدمها ستقوم لجنة محكمين تكونها إدارة الجودة وترقية الأداء بالتأكد من ذلك ومن ثم إصدار الأحكام النهائية بأهلية منح الجائزة للوحدة العلمية الفائزة أو خلاف ذلك.
- ب) يجب إرفاق كل الأدلة والوثائق والبراهين الداعمة لكل معيار.
- ج) تمنح الجائزة للوحدة العلمية (كلية، معهد، مركز) التي تحصل على (١٦٠) درجة أو أكثر بما يعادل (٦٥ - ٨٥%) إنجاز بدرجة جيد فما فوق (ويمكن للجنة تعديل هذا المعيار).
- د) في حال عدم وجود كلية حاصلة على المعيار المحدد لعام الجائزة تحجب الجائزة لذلك العام.
- قيمة الجائزة:**

أ) قيمة الجائزة (٥٠٠٠) "خمسة ألف دولار" للكلية الفائزة.

ب) درع الجامعة للتميز الأكاديمي المؤسسي.

تسليم الجائزة:

يتم تسليم الجائزة خلال الاحتفالية الخاصة باجتماع مجلس الأمناء أو التخريج والذي تنظمه الجامعة سنوياً.

ملحق

دليل الدرجات:

يعتمد المقيم عند وضع العلامات على دليل العلامات المبين أدناه، والذي يوضح فئات نسب العلامات عند تحديد علامة التقييم والتي تبني على الأدلة المقدمة من الوحدة العلمية. (يمكن للجنة تعديل هذا الدليل حسب ما يناسب الحال).

طبيعة النتيجة	التقييم العام	المدى %
<ul style="list-style-type: none"> ❖ لا يوجد إثبات، عبارة غير مدعمة بدليل ❖ لا تحتوي على أمثلة، أو حقائق أو إحصاءات أو إجابات موثقة ❖ أفكار غير منظمة ❖ الإجابات لا تفي بمتطلبات المعيار 	ضعيف	٠ - ١٤ %
<ul style="list-style-type: none"> ❖ منهجية غير واضحة ❖ إجابة وصفية تغطي قليلاً من جوانب الموضوع ❖ تحتوي على مؤشرات وأرقام أو وثائق بشكل غير مكتمل ❖ تعبر عن بداية تجاوب مع متطلبات المعيار 	غير مكتمل	١٥ - ٣٩ %
<ul style="list-style-type: none"> ❖ منهجية ذات عمليات مُعرّفة ❖ الإجابة موثقة وتغطي بعض جوانب الموضوع ❖ تحتوي على بعض الأمثلة أو المراجع أو الوثائق ❖ مدعمة بالوثائق والسجلات ❖ الإجابات مقارنة لما هو مطلوب من الوحدة العلمية 	مقبول / متوسط	٤٠ - ٦٤ %
<ul style="list-style-type: none"> ❖ المنهجية منطقية وذات عمليات مُعرّفة ومطبقة بشكل منتظم ❖ إجابات موثقة لمعظم المتطلبات ❖ تحتوي على أمثلة ومراجع وإحصائيات كافية ❖ الإجابات مدعمة بسجلات ووثائق كافية وتحتوي على مؤشرات للكفاءة والفاعلية ❖ تم التحديث والتعديل على المنهجية والعمليات وفقاً لمؤشرات قياس ❖ الإجابات تفوق ما يطلب من الوحدة العلمية 	جيد	٦٥ - ٨٥ %
<ul style="list-style-type: none"> ❖ المنهجية منطقية وذات عمليات مُعرّفة ومطبقة بشكل منتظم وشمولي ❖ إجابات موثقة لمعظم المتطلبات ❖ تحتوي على أمثلة ومراجع وإحصاءات تبين مستوى عالٍ من الكفاءة والفاعلية ❖ مدعمة كلياً بأدلة من خلال سجلات ووثائق متكاملة ❖ تم التحديث والتعديل على المنهجية والعمليات وفقاً لمؤشرات قياس ❖ الإجابات تفوق بشدة ما يطلب من الوحدة العلمية 	ممتاز	٨٦ - ١٠٠ %

إعداد:

إدارة الجودة وترقية الأداء