

وكالة الجامعة للشؤون التعليمية  
الإدارة العامة للموارد البشرية

٢٠٢٤م

### تقدير الجدارات في نموذج التقييم (أ) المسار التدريسي:

جودة العملية التعليمية	١	٢	٣	٤	٥
<b>يكمل نصابه التدريسي حسب اللائحة</b>	لا يكمل نصابه التدريسي ويرفض تقديم أسباب رفضه	لا يكمل نصابه التدريسي وفق اللائحة ويقدم أسباب غير مقنعة	لا يكمل نصابه التدريسي لأسباب مقنعة	يكمل نصابه التدريسي حسب اللائحة	يكمل نصابه التدريسي حسب اللائحة ويسند إليه ساعات زائدة.
<b>يسعى إلى جودة الشرح وتطوير طرق التدريس</b>	لا يلتزم بجودة الشرح ويطبق طريقة تدريس واحدة	يلتزم بجودة الشرح ويطبق طرق التدريس الاعتيادية	يلتزم بجودة الشرح ويطبق طرق التدريس الاعتيادية مع التدرب على طرق التدريس الحديثة	يلتزم بجودة الشرح ويطبق طرق تدريس حديثة.	يلتزم بجودة الشرح ويطبق طرق تدريس حديثة ومبتكرة وجديدة تكون لها بصمة في العملية التعليمية
<b>يلتزم بأوقات المحاضرات</b>	لا يلتزم بأوقات المحاضرات. ويتغيب عن المحاضرات.	يلتزم بأوقات المحاضرات بشكل معقول.	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 ممتاز ودقيق، ويحرص على إعطاء محاضرات إضافية عند حاجة الطلاب لذلك.
<b>ينظم ويدير المحاضرات بطريقة منظمة</b>	لا ينظم المحاضرات بشكل منظم ولا يديرها بشكل علمي.	ينظم المحاضرات بشكل معقول ويديرها بشكل مقبول علمياً.	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 ممتاز ويديرها بشكل متميز علمياً، مما يسهم في تحقيق تجربة تعليمية مبتكرة وفعالة.
<b>يستخدم الوسائل التعليمية والتكنولوجية</b>	لا يستخدم الوسائل التعليمية والتكنولوجية.	يستخدم الوسائل التعليمية والتكنولوجية بشكل محدود.	يستخدم الوسائل التعليمية والتكنولوجية بشكل جيد.	يستخدم الوسائل التعليمية والتكنولوجية بشكل جيد جداً.	يستخدم الوسائل التعليمية والتكنولوجية بشكل ممتاز، مما يسهم في تحسين تجربة التعلم والتدريس. ويتعاون مع زملائه في طرح وسائل تعليمية جديدة.
<b>يلتزم بمعايير جودة الاختبارات</b>	لا يلتزم بمعايير جودة الاختبارات.	يلتزم بمعايير جودة الاختبارات نادراً.	يلتزم بمعايير جودة الاختبارات بشكل جيد.	يلتزم بمعايير جودة الاختبارات بشكل جيد جداً.	يلتزم بمعايير جودة الاختبارات بشكل ممتاز، مما 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 المسندين إليه أكاديمياً بشكل ممتاز ويمنحهم متابعة وأهمية قصوى، مما يسهم في تطويرهم الأكاديمي بشكل فعال، ويبادر إلى معالجة أوضاع الطلاب المتعثرين ومن لديهم مشاكل بأسلوب مبتكر.	يرشد الطلاب المسندين إليه أكاديمياً بشكل جيد ويمنحهم متابعة فعّالة وأهمية كبيرة.	يرشد الطلاب المسندين إليه أكاديمياً بشكل معقول ويمنحهم متابعة مقبولة وأهمية معقولة.	يرشد الطلاب المسندين إليه أكاديمياً بشكل محدود وقد يمنحهم بعض المتابعة والأهمية .	لا يرشد الطلاب المسندين إليه أكاديمياً ولا يمنحهم متابعة وأهمية قصوى.	يرشد الطلاب المسندين 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	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 متواجداً دائماً، خدمة للطلاب وإرشاداً لهم.

للتواصل والمساعدة بشكل فوري.					
يقيم الطلاب بشكل ممتاز بشفافية عالية، مما يساهم في تحسين تجربة التعلم وتقديم 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	4	3	2	1	البحث العلمي
يقدم أكثر من ثلاثة أبحاث مصنفه سنوياً ولديه مؤلفات بارزة	يقدم بحثين مصنفة سنوياً أو ثلاث مؤلفات أو مترجمات.	يقدم بحثاً واحداً منشور في مجلة مصنفه 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	4	3	2	1	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، عادةً 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 يوجهه من تحديات بشفافية
يفهم دوره بوضوح كبير ويعلم مدى تأثيره على تحقيق الأهداف الكلية لكليته 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 لكليته.	يفهم دوره لكنه لا يفهم كيفية الربط بينه وبين الأهداف الكلية لكليته.	لا يفهم دوره وكيفية الربط بينه وبين الأهداف الكلية لكليته.	يفهم دوره،

0	٤	٣	٢	١	التعاون
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
دائماً يستجيب لطلبات الدعم والمساندات المقدمة من الوحدات التنظيمية في كليته بصورة فورية وإيجابية ولديه الاستعداد لتقديم معلومات لمقدم الطلب	دائماً يستجيب لطلبات الدعم والمساندات المقدمة من الوحدات التنظيمية في كليته ويوفر ما يطلب منه في الوقت المحدد	غالباً يستجيب لطلبات الدعم والمساندات المقدمة من الوحدات التنظيمية في كليته ويوفر ما يطلب منه	يستجيب لطلبات الدعم والمساندات المقدمة من الوحدات التنظيمية في كليته	لا يستجيب لطلبات الدعم والمساندات المقدمة من الوحدات التنظيمية في كليته.	يستجيب بالتعاون من الوحدات التنظيمية في كليته
مبادر دائماً ويستمتع ويقدم آراءه للأخريين قائمه على الحقائق ويشجع غيره على الاقتداء به	يقدم آراءه ومساعدة للأخريين ويشاركهم النصائح والاقتراحات بما يتسق مع التوقعات.	يقدم آراءه ومساعدة للأخريين ويشاركهم النصائح والاقتراحات	احياناً يقدم آراءه ومساعدة للأخريين ويشاركهم النصائح والاقتراحات، ولكنه يحتاج من يحثه على ذلك	لا يقدم آراءه ومساعدة للأخريين ولا يشاركهم النصائح والاقتراحات	يسعى إلى الاستفادة من آراء الأخرين من خارج كليته، وتهيئة الأخرين لدعم الأعمال التي يقوم بها من خلال بناء علاقات داعمة معهم
يشارك المعلومات بوضوح دائماً ويحرص على نشرها داخل قسمه وكليته ويشجع الأخرين 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	يسعى إلى تقديم الاستشارات والتثقيف الاجتماعي دائماً	يسعى إلى تقديم الاستشارات والتثقيف الاجتماعي أحياناً	يسعى إلى تقديم الاستشارات والتثقيف الاجتماعي نادراً	لا يسعى إلى تقديم الاستشارات والتثقيف الاجتماعي.	يسعى إلى تقديم الاستشارات والتثقيف الاجتماعي

0	٤	٣	٢	١	التواصل
وبشكل ممتاز، مما يسهم في تحسين الوعي والتثقيف في المجتمع، ويشجع زملائه على تقديم الاستشارات.	وبشكل جيد جداً.	وبشكل جيد.	وبشكل محدود.		
يشارك بانتظام وبشكل ممتاز في مشروعات خدمة المجتمع، ويعمل على تحفيز الآخرين للمشاركة بفعالية 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 وإيجاز 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	أحياناً يستخدم التواصل الشفهي الفعال	لا يستخدم التواصل الشفهي الواضح أو الفعال	يستخدم التواصل 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 الفعال	لا يستخدم التواصل المكتوب الواضح أو الفعال	يستخدم التواصل 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

<p>ماهر للغاية القيام بمهام متعددة ويضع اولويات العمل بفاعلية بطريقة فعالة ويتحمل مسؤوليات اضافية</p>	<p>قادر على القيام بمهام متعددة ويطلب تولي مسؤوليات اضافية عند الامكان</p>	<p>قادر على القيام بمهام متعددة والعمل بفاعلية عند مستوى الاداء المتوقع</p>	<p>احيانا غير قادر على القيام بمهام متعددة ويضع اولويات العمل بفاعلية عندما يكون ضغط العمل قليلا</p>	<p>غير قادر على القيام بمهام متعددة ولا على تحديد اولوياتها</p>	<p>يستطيع القيام بمهام متعددة اولوياتها حسب أهميتها النسبية</p>
<p>دائماً يمكن الاعتماد عليه ويلتزم بالوقت المحدد في تنفيذ مسؤولياته بمستوى جوده أعلى من المتوقع.</p>	<p>يمكن الاعتماد عليه دائماً ويلتزم بالوقت المحدد في تنفيذ مسؤولياته بالمستوى المتوقع من الجودة.</p>	<p>يمكن الاعتماد عليه غالباً ويلتزم بالوقت في تنفيذ المسؤوليات بالمستوى المتوقع.</p>	<p>احياناً يمكن الاعتماد عليه ويواجه صعوبة في تنفيذ مهامه في الوقت المحدد.</p>	<p>لا يمكن الاعتماد عليه ولا ينفذ مسؤولياته في الوقت المحدد</p>	<p>يمكن الاعتماد عليه، ينفذ مهامه في وقتها بمستوى عال من الجودة</p>
<p>يتطلع دائماً إلى تحسين العملية التعليمية وبشكل ممتاز، وفوق المتوقع مما يعكس تفانيه في تحسين تجربة التعلم للطلاب.</p>	<p>يتطلع دائماً إلى تحسين العملية التعليمية بشكل جيد جداً.</p>	<p>يتطلع غالباً إلى تحسين العملية التعليمية بشكل جيد.</p>	<p>يتطلع احياناً إلى تحسين العملية التعليمية وبشكل محدود.</p>	<p>لا يتطلع إلى تحسين العملية التعليمية.</p>	<p>يتطلع إلى تحسين العملية التعليمية.</p>
<p>0</p>	<p>٤</p>	<p>٣</p>	<p>٢</p>	<p>١</p>	<p>التطوير المهني لعضو هيئة التدريس</p>
<p>يسعى إلى تطوير نفسه مهنيًا بشكل عالي جدًا ويحضر بنشاط دورات في تخصصه ودورات التعليم والتقويم.</p>	<p>يسعى إلى تطوير نفسه مهنيًا بشكل جيد ويحضر بانتظام دورات في تخصصه ودورات التعليم والتقويم.</p>	<p>يسعى إلى تطوير نفسه مهنيًا بشكل معقول ويحضر دورات في تخصصه ودورات في التعليم والتقويم.</p>	<p>يسعى إلى تطوير نفسه مهنيًا بشكل محدود وقد يحضر بعض الدورات التدريبية.</p>	<p>لا يسعى إلى تطوير نفسه مهنيًا ولا يحضر دورات تدريبية.</p>	<p>يسعى إلى تطوير نفسه مهنيًا باستمرار، ويحضر دورات في تخصصه ودورات التعليم والتقويم</p>
<p>يشارك بنشاط في المؤتمرات والندوات وورش العمل الخاصة بتخصصه أو في التعليم والتقويم ويسعى لتقديم مساهمات قيمة فيها.</p>	<p>يشارك بانتظام في المؤتمرات والندوات وورش العمل الخاصة بتخصصه أو في التعليم والتقويم.</p>	<p>يشارك مناسب في المؤتمرات والندوات وورش العمل الخاصة بتخصصه أو في التعليم والتقويم.</p>	<p>قد يشارك بشكل محدود في المؤتمرات والندوات وورش العمل الخاصة بتخصصه أو في التعليم والتقويم.</p>	<p>لا يشارك في المؤتمرات والندوات وورش العمل الخاصة بتخصصه أو في التعليم والتقويم.</p>	<p>يشارك في المؤتمرات والندوات وورش العمل الخاصة بتخصصه أو في التعليم والتقويم</p>



يساعد الآخرين على تطوير أنفسهم بشكل عالي جدًا ويقدم بنشاط برامج تدريبية، وندوات، ومحاضرات أكاديمية، ومجمعية.	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، ومجمعية.
٥	٤	٣	٢	١	الارتباط الوظيفي
دائماً 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 بمبادراتهم ويشجعهم على التطوع إلى أعلى من الإنجاز والابتكار عند تنفيذ العمل.	يتطلع باستمرار إلى مستوى أعلى من الإنجاز والابتكار عند تنفيذ العمل.	يتطلع إلى مستوى أعلى من الإنجاز والابتكار عند تنفيذ العمل.	أحياناً يتطلع إلى مستوى أعلى من الإنجاز والابتكار عند تنفيذ العمل لكنه يحتاج إلى الحث من قبل المدير.	لا يتطلع إلى مستوى أعلى من الإنجاز والابتكار عند تنفيذ العمل.	يتطلع لمستوى أعلى من الإنجاز والابتكار عند تنفيذ العمل
دائماً يركز على خدمة الطلاب وزملائه عند تنفيذ أعماله، ويشجع الآخرين على الاقتداء به.	دائماً يركز على خدمة الطلاب وزملائه عند تنفيذ أعماله.	يركز على خدمة الطلاب وزملائه عند تنفيذ أعماله، بصورة تتفق مع التوقعات.	أحياناً يركز على خدمة الطلاب وزملائه عند تنفيذ أعماله، لكن يجب أن يحثه مديره على ذلك.	لا يركز على خدمة الطلاب ولا زملائه عند تنفيذ أعماله.	يركز على خدمة الطلاب وزملائه عند تنفيذ أعماله
٥	٤	٣	٢	١	القيادة - لمن كانت وظيفته إشرافية-
يكون قادراً على مواجهة المواقف التي تنطوي على مخاطرة ويتخذ قراره بناءً على الحكم المنطقي حتى وإن كانت النتائج صعبة أو حساسة	يكون قادراً على مواجهة المواقف التي تنطوي على مخاطر بدون دعم الآخرين	يكون قادراً على مواجهة المواقف التي تنطوي على مخاطر وقليل ما يعتمد على دعم الآخرين	أحياناً يكون قادر على مواجهة المواقف التي تنطوي على مخاطر وأحياناً يطلب دعماً من الآخرين	غير قادر على مواجهة المخاطر المختلفة ولا على اتخاذ أي إجراء بدون دعم من الآخرين	مرن وقادر على تنفيذ أعماله في ظروف تنطوي على درجة كبيرة من عدم الوضوح



فادر على تشجيع ودعم فريقه لتحقيق أهدافهم والوصول الى الأداء المتميز كما يحفز الاخرين من خارج فريقه	فادر على تشجيع ودعم فريقه لتحقيق أهدافهم والتفوق عليها حتى عند مواجهة التحديات	فادر على تشجيع ودعم فريقه بشكل مناسب وتحفيزهم لتحقيق أهدافهم حتى عند مواجهة التحديات	يبد صعوبة في تشجيع ودعم فريقه وتحفيزهم عند مواجهة التحديات	غير قادر ابدأ على تشجيع ودعم فريقه لتحقيق اهدافهم	يدعم ويشجع فريقه على تحقيق أهدافه حتى في الظروف الصعبة
يظهر درجة عالية جدا من التفكير المنطقي وحل المشاكل ودائما يتصرف بموضوعية وبأفضل ما يحقق مصالح جهة عمله	يظهر درجة عالية في قدرته على التفكير المنطقي وحل المشكلات ويتصرف بموضوعية وبأفضل ما يحقق مصالح جهة عمله	يفكر بمنطقية عند مواجهة المشاكل بدون التأثير الشخصية	يواجه بعض الصعوبة في التفكير المنطقي وأحيانا لا يفكر بموضوعية عند اتخاذ القرار	يواجه صعوبة كبيرة في التفكير المنطقي عند مواجهة المشاكل - او يهتم بالاعتبارات الشخصية على حساب المصالح العامة لجهة عمله في كثير من الأحيان	يفكر بمنطقية دون التأثير بالاعتبارات الشخصية
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 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 فرص تطوير المرؤوسين

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

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 التدريب 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 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 فعّالة وأهمية كبيرة.	يرشد الطلاب المسنين إليه أكاديمياً بشكل معقول ويمنحهم متابعة مقبولة وأهمية معقولة.	يرشد الطلاب المسنين إليه أكاديمياً بشكل محدود يمنحهم بعض 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 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 متديناً من قبل الطلاب.	يحقق تقييماً متديناً 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 مصنفه سنوياً، أو يؤلف أو يترجم
يحقق استشارات بحثية بشكل ممتاز، مما يعكس تأثيره وعمله العلمي.	يحقق استشارات بحثية بشكل جيد.	يحقق استشارات بحثية بشكل معقول.	يحقق استشارات بحثية بشكل محدود.	لا يحقق استشارات بحثية.	يحقق استشارات بحثية
يشارك في عضوية أكثر من ثلاث جمعيات علمية، مما يعكس انخراطه القوي في المجتمع العلمي.	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
يحضر ويشارك في أكثر من ثلاث مؤتمرات، مما يظهر انخراطه	يحضر ويشارك في ثلاث مؤتمرات على الأقل.	يحضر ويشارك في مؤتمرين على الأقل.	يحضر أو يشارك في مؤتمر واحد على الأقل.	لا يحضر أو لا يشارك في المؤتمرات العلمية.	يحضر ويشارك في المؤتمرات العلمية

الفوي في المجتمع العلمي.					
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، عادةً 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 يوجهه من تحديات بشفافية
يفهم دوره بوضوح كبير ويعلم مدى تأثيره على تحقيق الأهداف الكلية لکليته ولديه القدرة على شرح ذلك لزملائه	يفهم دوره بوضوح وعلى دراية تامة بكيفية الربط بينه وبين الأهداف الكلية لکليته.	يفهم دوره وعنده تصور عام عن كيفية الربط بينه وبين الأهداف الكلية لکليته.	يفهم دوره لكنه لا يفهم كيفية الربط بينه وبين الأهداف الكلية لکليته.	لا يفهم دوره وكيفية الربط بينه وبين الأهداف الكلية لکليته.	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 والمساعدة المقدمة من الوحدات التنظيمية في كليته بصورة	دائماً يستجيب لطلبات الدعم والمساعدة المقدمة من الوحدات التنظيمية في كليته ويوفر ما	غالبا يستجيب لطلبات الدعم والمساعدة المقدمة من الوحدات التنظيمية في كليته ويوفر ما	أحيانا يستجيب لطلبات الدعم والمساعدة المقدمة من الوحدات التنظيمية في كليته	لا يستجيب لطلبات الدعم والمساعدة المقدمة من الوحدات التنظيمية في كليته.	يستجيب لطلبات التعاون من الوحدات التنظيمية في كليته

فورية وإيجابية ولدية الاستعداد لتقديم معلومات لمقدم الطلب	يطلب منه في الوقت المحدد	يطلب منه			
مبادر ويستمتع ويقدم مساهمة للأخريين قائمه على الحقائق ويشجع غيره على الاقتداء به	يقدم اراء ومساعدة للأخريين ويشاركهم النصح والاقترادات بما يتسق مع التوقعات.	يقدم آراء ومساعدة للأخريين ويشاركهم النصح والاقترادات	احيانا يقدم اراء ومساعدة للأخريين ويشاركهم النصح والاقترادات، ولكنه يحتاج من بحثه على ذلك	لا يقدم اراء ومساعدة للأخريين ولا يشاركهم النصح والاقترادات	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 دائما 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 احيانا، 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 بفعالية 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 وإيجاز وفي الوقت المحدد وينقل المعلومات ذات الصلة ويحدد	دائماً يتواصل مع الاخريين شفهيًا بصورة فعالة وواضحة وبأسلوب متميز	يتواصل مع الاخريين شفهيًا بصورة فعالة وواضحة بما يتسق مع التوقعات	احيانا يستخدم التواصل الشفهي الواضح أو الفعال	لا يستخدم التواصل الشفهي الواضح أو الفعال	يستخدم الشفهي والتواصل والفعال



الجمهور المستهدف بطريقة سليمة، ويمكنه عرض وجهة نظره بفاعلية للقادة والجمهور	يتواصل بوضوح وايجاز 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	احياناً يستخدم التواصل المكتوب الواضح أو الفعال	لا يستخدم التواصل المكتوب الواضح أو الفعال	يستخدم التواصل الواضح والفعال	تحقيق النتائج
0	٤	٣	٢	١			
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.	احياناً 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 اولويات العمل بفاعلية بطريقة فعالة ويتحمل مسؤوليات اضافيه	قادر على القيام بمهام متعددة ويطلب تولي مسؤوليات اضافية عند الامكان	قادر على القيام بمهام متعددة والعمل بفاعلية عند مستوى الاداء المتوقع	احياناً غير قادر على القيام بمهام متعددة ويضع اولويات العمل بفاعلية عندما يكون ضغط العمل قليلاً	غير قادر على القيام بمهام متعددة ولا على تحديد اولوياتها	يستطيع القيام بمهام متعددة وتحديد اولوياتها حسب 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 من الجودة.	يمكن الاعتماد عليه غالباً ويلتزم بالوقت في تنفيذ المسؤوليات بالمستوى المتوقع.	احياناً 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	يتطلع دائماً إلى تحسين العملية التعليمية بشكل جيد جداً.	يتطلع غالباً إلى تحسين العملية التعليمية بشكل جيد.	يتطلع احياناً إلى تحسين العملية التعليمية وبشكل محدود.	لا يتطلع إلى تحسين العملية التعليمية.	يتطلع إلى تحسين العملية التعليمية.		



المتوقع مما يعكس تفانيه في تحسين تجربة التعلم للطلاب.	٥	٤	٣	٢	١	التطوير المهني لعضو هيئة التدريس
يسعى إلى تطوير نفسه مهنيًا بشكل عالي جدًا ويحضر بنشاط دورات تخصصه ودورات التعليم والتقويم.	يسعى إلى تطوير نفسه مهنيًا بشكل جيد ويحضر بانتظام دورات تخصصه ودورات التعليم والتقويم.	يسعى إلى تطوير نفسه مهنيًا بشكل معقول ويحضر دورات في تخصصه ودورات التعليم والتقويم.	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 في التعليم والتقويم.	
يساعد الآخرين على تطوير أنفسهم بشكل عالي جدًا ويقدم بنشاط برامج تدريبية، وندوات، ومحاضرات أكاديمية ومجمعية.	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، ومجمعية.	
الارتباط الوظيفي	٥	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 من الإنجاز والابتكار عند تنفيذ العمل.	يتطلع إلى مستوى أعلى من الإنجاز والابتكار عند تنفيذ العمل.	أحياناً يتطلع إلى مستوى أعلى من الإنجاز والابتكار عند تنفيذ العمل لكنه يحتاج إلى الحث من قبل المدير.	لا يتطلع إلى مستوى أعلى من الإنجاز والابتكار عند تنفيذ العمل.	يتطلع لمستوى أعلى من الإنجاز والابتكار عند تنفيذ العمل	
دائمًا يركز على خدمة الطلاب وزملائه عند تنفيذ أعماله، ويشجع الآخرين على الاقتداء به.	دائمًا يركز على خدمة الطلاب وزملائه عند تنفيذ أعماله.	يركز على خدمة الطلاب وزملائه عند تنفيذ أعماله، بصورة تتفق مع التوقعات.	أحياناً يركز على خدمة الطلاب عند تنفيذ أعماله، لكن يجب أن يحثه مديره على ذلك.	لا يركز على خدمة الطلاب ولا زملائه عند تنفيذ أعماله.	يركز على خدمة الطلاب وزملائه عند تنفيذ أعماله	

٥	٤	٣	٢	١	القيادة - لمن كانت وظيفته إشرافية-
يكون قادرا على مواجهة المواقف التي تنطوي على مخاطرة ويتخذ قراره بناء على الحكم المنطقي حتى وان كانت النتائج صعبة او حساسة	يكون قادرا على مواجهة المواقف التي تنطوي على مخاطر بدون دعم الاخرين	يكون قادرا على مواجهة المواقف التي تنطوي على مخاطر وقليل ما يعتمد على دعم الاخرين	أحيانا يكون قادر على مواجهة المواقف التي تنطوي على مخاطر وأحيانا يطلب دعما من الاخرين	غير قادر على مواجهة المخاطر المختلفة ولا على اتخاذ أي اجراء بدون دعم من الاخرين	مرن وقادر على تنفيذ أعماله في ظروف تنطوي على درجة كبيرة من عدم الوضوح
قادر على تشجيع ودعم فريقه لتحقيق أهدافهم والوصول الى الأداء المتميز كما يحفز الاخرين من خارج فريقه	قادر على تشجيع ودعم فريقه لتحقيق أهدافهم والتفوق عليها حتى عند مواجهة التحديات	قادر على تشجيع ودعم فريقه بشكل مناسب وتحفيزهم لتحقيق أهدافهم حتى عند مواجهة التحديات	يجد صعوبة في تشجيع ودعم فريقه وتحفيزهم عند مواجهة التحديات	غير قادر ابدأ على تشجيع ودعم فريقه لتحقيق اهدافهم	يدعم ويشجع فريقه على تحقيق أهدافه حتى في الظروف الصعبة
يظهر درجة عالية جدا من التفكير المنطقي وحل المشاكل ودائما يتصرف بموضوعية وبأفضل ما يحقق مصالح جهة عمله	يظهر درجة عالية في قدرته على التفكير المنطقي وحل المشكلات ويتصرف بموضوعية وبأفضل ما يحقق مصالح جهة عمله	يفكر بمنطقية عند مواجهة المشاكل بدون التأثير الشخصية	يواجه بعض الصعوبة في التفكير المنطقي وأحيانا لا يفكر بموضوعية عند اتخاذ القرار	يواجه صعوبة كبيرة في التفكير المنطقي عند مواجهة المشاكل - او يهتم بالاعتبارات الشخصية على حساب المصالح العامة لجهة عمله في كثير من الأحيان	يفكر بمنطقية دون التأثير بالاعتبارات الشخصية
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
٥	أداء متميز	ممتاز	- حقق بنجاح كل أهدافه خلال العام وحقق أكثر من ١٠٠% من الأهداف المحددة. - حقق أهداف كان لها أثر إيجابي واضح على الجامعة
٤	يفوق التوقعات	جيد جداً	- حقق بنجاح كل أهدافه خلال العام وحقق أكثر من ٩٠-١٠٠% من الأهداف المحددة. - حقق أهداف كان لها أثر إيجابي واضح على الجامعة
٣	يفي بالتوقعات	جيد	- حقق من أكثر من ٨٠-٩٠% من الأهداف المحددة. - أدى وظيفته وفقاً للمعايير المطلوبة وحقق التوقعات في كل ما طلب منه فعله.
٢	أقل من التوقعات	مرضي	- كان أداؤه أحياناً أقل من التوقعات، وقد حقق فقط ما يتراوح بين ٦٠-٨٠% من الأهداف المحددة.
١	أداء منخفض للغاية	غير مرضي	- كان أداؤه أحياناً أقل من التوقعات بشكل دائم، وقد حقق أقل من ٦٠% من الأهداف المحددة.