



-- مؤشرات جودة الأداء المتوقعة من عضو هيئة التدريس --

يعد مستوى الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي حجر الزاوية للحكم على مدى جودة الخدمات التي تقدمها المؤسسات التعليمية، لذا فإن عضو هيئة التدريس يجب أن يكون ملماً ومتمكناً من المجالات العلمية التالية:

--المجال الأول: التعلم والتعليم--

-- المعيار الأول: إلمام وتمكن عضو هيئة التدريس من المحتوى العلمي لمجال تخصصه.

-- مؤشرات جودة الأداء:

1/ إتقان محتويات ومهارات تخصصه المختلفة.

2/ الربط بين أجزاء محتوى التخصص بيسر وسهولة.

3/ التعامل مع المادة العلمية بالأساليب الحديثة وفقاً لطبيعة الموقف والمتلقين.

-- المعيار الثاني: إلمام وتمكن عضو هيئة التدريس من التخطيط الجيد للعملية التعليمية.

-- مؤشرات جودة الأداء:

1/ التخطيط لمواقف التعلم والتعليم المختلفة.

2/ تمكنه من تصميم خطة تعليمية في ضوء احتياجات المتلقين.

3/ يضع خطاً طويلاً لأجل عمليات التعليم والتعلم المختلفة.

4/ تمكنه من التخطيط لاستخدام استراتيجيات تعليم متنوعة.

عميد الكلية
إ.د/ أماني محمد شاكر

مدير وحدة ضمان الجودة
د/ شيماء عز العرب سرور



معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس والمهيئة المعاونة عند توزيع الابعاء الدراسية

-- مؤشرات جودة الأداء المتوقعة من عضو هيئة التدريس --

يعد مستوى الأداء لعضو هيئة التدريس الجامعي حجر الزاوية للحكم على مدى جودة الخدمات التي تقدمها المؤسسات التعليمية، لذا فإن عضو هيئة التدريس يجب أن يكون ملماً ومتيحاً من المجالات العلمية التالية:

--المجال الأول: التعلم والتعليم --

-- المعيار الأول: إلمام وتمكن عضو هيئة التدريس من المحتوى العلمي لمجال تخصصه.

-- مؤشرات جودة الأداء:

1/ إتقان محتويات ومهارات تخصصه المختلفة.

2/ الربط بين أجزاء محتوى التخصص بيسر وسهولة.

3/ التعامل مع المادة العلمية بالأساليب الحديثة وفقاً لطبيعة الموقف والمتلقين.

-- المعيار الثاني: إلمام وتمكن عضو هيئة التدريس من التخطيط الجيد للعملية التعليمية.

-- مؤشرات جودة الأداء:

1/ التخطيط لمواقف التعلم والتعليم المختلفة.

2/ تمكنه من تصميم خطة تعليمية في ضوء احتياجات المتلقين.

3/ يضع خطاً طويلاً الأجل لعمليات التعلم والتعليم المختلفة.

4/ تمكنه من التخطيط لاستخدام استراتيجيات تعليم متنوعة.

5/ تمكنه من تطوير خطته في ضوء المتغيرات الحديثة.



-- مؤشرات جودة الأداء:

2/ يوظف طرق التعليم المختلفة طبقاً لطبيعة الموقف التعليمي.

-- المعيار الرابع: إلمام وتمكن عضو هيئة التدريس من مهارات التعلم والتعليم المختلفة.

-- مؤشرات جودة الأداء:

1/ تمكنه من إثارة اهتمام الطلاب بالتعلم بجميع الوسائل الحديثة.

2/ يمكنه من تنويع استخدام الوسائل التعليمية المختلفة المناسبة.

3/ تمكنه من توظيف الأنشطة التعليمية بكفاءة وفاعلية.

4/ تمكنه من توظيف تكنولوجيا التعليم في الأنشطة التعليمية المختلفة.

-- المعيار الخامس: إمام وتمكن عضو هيئة التدريس من مهارات عملية التقييم.

-- مؤشرات جودة الأداء:

1/ تمكنه من استخدام أساليب وأدوات متنوعة للتقييم.

2/ يمكنه من توجيه الطلاب نحو استخدام التقييم الذاتي.

3/ يمكنه من تقديم تغذية عكسية للطلاب بناءً على نتائج التقييم المستمر.

4/ تمكنه من تحديد مواطن القوة والضعف في العملية التعليمية باستخدام أساليب التقييم الحديثة

لتعزيز مواطن القوة ومعالجة مواطن الضعف.

عميد الكلية
إ.د/ أماني محمد شاكر

مدير وحدة ضمان الجودة
د/ شيماء عز العرب سرور



معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس والمهيئة المعاونة عند توزيع الالعباء الالاسية

- المجال الثاني: تخطيط وإدارة البرامج التعليمية وتطويرها --
- المعيار الأول: إلامم وتمكن عضو هيئة التدريس من تخطيط وإدارة البرامج التعليمية وتطويرها.
- مؤشرات جودة الأداء:
- 1/ تمكنه من مهارات تصميم البرامج والمقرارات والخطط الالاسية.
- 2/ تمكنه من تطبيق مفاهيم جودة التعليم فيما يعد من برامج ومقرارات.
- 3/ تمكنه من تطبيق الأساليب المختلفة لتقييم البرامج التعليمية.
- 4/ تمكنه من الإسهام في وضع خطط التحسين المستمر والتعزيز بالقسم والكلية.
- 5 / تمكنه من تحسين تنفيذ المناهج التعليمية وتوصيف المقرارات حتى يحقق الأهداف التعليمية المنشودة من تصميمه وبنائه بما يساعد على تخريج الطالب القادر على منافسة مثيله في جميع دول العالم.
- المجال الثالث: دعم الطلاب الأكاديمي والالاجتماعي --
- المعيار الأول: إلامم وتمكن عضو هيئة التدريس من مهارات ووسائل دعم الطلاب الأكاديمي والالاجتماعي ومشاركته بكفاءة وفاعلية.
- مؤشرات جودة الأداء:
- 1/ حلقة الوصل بين الطلاب الالال والكلية ومن ثم الجامعة.
- 2/ أن يكون عضو هيئة التدريس الذي يمثل الجامعة بالنسبة لطلاب.
- 3/ أن يكون عضو هيئة التدريس المنسق للالبرات التعليمية لطلاب.
- 4 / الإرشاد الفعّال ينتفع به الطلاب في مساعدتهم على ما يلي:



- تحقيق أهداف الطلاب التعليمية والمهنية -تعريفهم بالمعدل التراكمي وكيفية الحصول على أعلى معدل -تكوين الرضا عن العملية التعليمية لدى الطلاب وتنمية اتجاهات ايجابية نحو الكلية -تكوين معرفة شخصية من أعضاء هيئة التدريس بالكلية لدى الطلاب والتي يمكن أن تنمى العلاقة المستدامة بينهم وبين الكلية مدى الحياة.

-- المحال الرابع: الساعات المكتبة --

الساعات المكتبية هي ساعات يحددها عضو هيئة التدريس (أستاذ المقرر) الذي يدرس لديه الطالب. وهي ساعات يخصصها الأستاذ لمقابلة طلابه لمساعدتها والإجابة على استفساراتهم في حالة وجود أية استفسارات لديهم قد لا يكفي وقت المحاضرة للإجابة عليه. ويلزم النظام الجامعي أن يخصص كل أستاذ جزء من وقته اسبوعياً كساعات مكتبية لمقابلة طلابه ومساعدتهم فيما يحتاجونه مقدماً لهم النصح والتوجيه ويقوم معظم أساتذة الجامعات بعادة توضيح هذه المواعيد في جداولهم الدراسية التي عادة توضع بجوار أو تلتصق على باب المكتب لكي يشاهدها الزائر.

-- المحال الخامس: الأنشطة غير الصفية --

الأنشطة غير الصفية هي الأنشطة التي يزاولها الطالب خارج فصول الدراسة وهي الجزء المهم من المنهج والذي يفترض أن يقدمه عضو هيئة التدريس ليقدم الجوانب التطبيقية والعملية والتجريبية والترفيهية فالنشاط هو الطريق الذي يسلكه الطالب لإجراء التجارب والممارسات العملية ويبرر قدراته في شتى المجالات ويضمن للطالب التوجه السليم واستثمار الوقت بما يفيد كما أنه تلبي حاجاته ورغباته وميوله.

عميد الكلية
إ.د/ أماني محمد شاكر

مدير وحدة ضمان الجودة
د/ شيماء عز العرب سرور



معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس والمهيئة المعاونة عند توزيع الالعباء الالاسية

- المجال السادس: التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس--
- المعيار الأول: إلامام وتمكن عضو هيئة التدريس من البحث العلمي المتميز واملاكه أساليب البحث وقدرته على تطويرها.
- مؤشرات جودة الأداء:
- 1/ تمكنه من إعداد وتنفيذ أبحاث علمية مبتكرة في مجال تخصصه.
 - 2/ تمكنه من استخدام نتائج أبحاثه في تطوير العملية التعليمية.
 - 3/ تمكنه من الاشتراك في العديد من المؤتمرات والندوات في مجال تخصصه وفي تطوير العملية التعليمية.
 - 4/ تمكنه من الالتزام بأداب المهنة وأخلاقيات البحث العلمي.
 - 5 / تمكنه من مهارات كتابة تقارير البحوث العلمية.
 - 6/ تمكنه من أن يعمل في فريق بحثي.
 - 7/ تمكنه من نشر أبحاثه في الدوريات المتخصصة.
- المعيار الثاني: إلامام وتمكن عضو هيئة التدريس من الإسهام في تطوير بيئته ومجتمعه في كافة المستويات والمجالات.
- مؤشرات جودة الأداء:
- 1/ تمكنه من تقديم أفكار علمية لتطوير البيئة والمجتمع.
 - 2/ تمكنه من المساهمة في المشروعات الاجتماعية.
 - 3/ تمكنه من المساهمة في حل المشكلات في بيئته ومجتمعه.



معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس والمهيئة المعاونة عند توزيع الالعباء الالراسية

-- المعيار الالثلث: الالزام عاضو هيئة الالدرس بالالقيم والالاعراف الالينية والالاجتماعية والالجامعية.
-- مؤشرات الالجودة الالاء:

1/ الالمكنه الال احترام الالاعراف الالاجتماعية الال كل أنشطته.

2/ الالمكنه الال احترام الالقوانين والالوائح الالجامعية.

3/ الالمكنه الال المساهمة الال الال حل الالمشكلات الال الالبيئته ومالجمعه.

-- المعيار الالرابع: الالام عاضو هيئة الالدرس الال مهارات الالإدارة والالقيادة الالناجحة.

-- مؤشرات الالجودة الالاء:

1/ إالامه الالالمهارات الالإدارية.

2/ الالمكنه الال وضع الالخطط الالمناسبة.

3/ الالمكنه الال الالنفيز ما الال الالخطيطه الالشكل الالجيد.

4/ الالمكنه الال مهارات الالمتابعة والالالقييم.

5/ الالمكنه الال صياغة رؤية واضحة لالعمله.

6/ الالمكنه الال الالالديد أهالافه.

7/ الالمكنه الال الإسهام الال عمليات الالالطور الالالقسم والالكلية.



آلية التعامل مع العجز / الفائض في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

أولاً: آلية التعامل مع العجز في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

- 1- التعيين بالإعلان أو النقل للتخصصات التي بها عجز.
- 2- زيادة عدد المنتدبين في التخصصات التي بها عجز.
- 3- الاستعانة بالأساتذة والخبراء من التربية والتعليم والكليات المناظرة.
- 4- تكليف أعضاء هيئة التدريس الحاليين بتقديم خدمات أكثر وعباء تدريسية وخدمية أكبر.
- 5- مشاركة الاساتذة المتفرغين في التخصصات التي بها عجز.
- 6- استقطاب كفاءات نوعية من مؤسسات تعليمية وبحثية مناظرة.

ثانياً: آلية التعامل مع الفائض في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

- 1- اشتراك أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في انظمة الارشاد الطلابي.
- 2- الاشراف علي رسائل الماجستير والدكتوراه.
- 3- الاشراف في مشروعات خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- 4- الاشتراك في مشروعات ذات عائد مادي للكلية.
- 5- اعارة الفائض من أعضاء هيئة التدريس الي الدول العربية والجامعات الخاصة والحكومية.
- 6- زيادة عدد البعثات والمنح من أعضاء هيئة التدريس.
- 7- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الدورات الدولية والمحلية.
- 8- المشاركة في المشاريع البحثية



آلية تدريب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية

- 1-تشكيل فريق لتنفيذ أنشطة التدريب لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية.
- 2-تطبيق أدوات جمع البيانات حول استقصاء الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وذلك باستخدام استبيانات لاداء أعضاء هيئة التدريس .
- 3-اعداد تقرير متضمن أنشطة وخطة تدريبية مقترحة وتقديمه الي إدارة وحدة الجودة للمناقشة وعرضه علي مجلس الكلية للاعتماد والاعلان.
- 4-تنفيذ الخطة التدريبية المقترحة في ضوء الفترات الزمنية المحددة بها مع توفير المتطلبات اللازمة لذلك.
- 5-قياس اثر ومردود الخطة التدريبية للاستعانة بادوات متنوعة مثل بطاقات الملاحظة/ مقابلات الطلاب /تحليل نتائج العملية الامتحانية.

*يتم تنفيذ تلك الالية بشكل دوري سنويا.



آلية التحفيز والمحاسبة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

أولا : آلية التحفيز

تكافئ الكلية أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة ذوي الأداء المتميز وتوفر

لهم ما ييسر لهم استمراريتهم في هذا التميز على سبيل المثال :

• أولوية حضور المؤتمرات العلمية مجانا وفقا للوائح والقوانين الجامعية
بواقع 2 مؤتمر محلي كل سنة ومؤتمر دولي كل ثلاث سنوات .

• توفير الدعم المادي للأبحاث والرسائل العلمية .

• أولوية الترشح للبعثات والمهمات العلمية .

• أولوية عضوية اللجان ذات العائد المادي .

• تقييم الكلية لنشاط العضو عند تقدمه للترقي للدرجات الأعلى .

• الدعم المعنوي بالتكريم وتقديم شهادات التقدير .

✕ معايير تطبيق آليات ووسائل تحفيز أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

يتم تطبيق آلية التحفيز على أعضاء هيئة التدريس الذين أدوا الأدوار التالية:

✕ المشاركة في أنشطة القسم العلمي والكلية

✕ اتمام كل ما يكلف به العضو من مهام وظيفية

✕ المشاركة في أعمال الجودة

✕ المشاركة في المشروعات البحثية.



آلية التحفيز والمحاسبة لأعضاء هيئة التدريس والمهيئة المعاونة

ثانيا : آلية المحاسبة

تتبنى الكلية إجراءات مناسبة للتعامل مع ذوي الأداء غير المرضي من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم فعند التقصير في أداء المهام الموكلة إليهم يحق لمجلس الكلية اتخاذ كافة الإجراءات اللازمة تجاه العضو المقصر وفقا لقانون تنظيم الجامعات واللوائح المنظمة .

- يوجه عميد الكلية تنبيها شفويا لعضو هيئة التدريس الحاصل على تقدير أقل من جيد في متوسط النتيجة العامة للتقويم ككل .
- يوجه عميد الكلية تنبيها كتابيا لعضو هيئة التدريس إذا تكرر حصوله على أداء أقل من جيد في متوسط تقويم الطلبة أو المتوسط العام للتقويم الكلي بعد إعادة تقويمه .
- إعادة تقويم أداء عضو هيئة التدريس الحاصل على أداء أقل من جيد في متوسط تقويم الطلاب ومتوسط النتيجة العامة للتقويم ككل في الفصل الدراسي التالي لإعلان نتائج التقويم .
- يؤجل مجلس الكلية موعد استحقاق الترقية العلمية لعضو هيئة التدريس الحاصل على تقدير أقل من جيد في متوسط النتيجة العامة للتقويم ككل .
- ربط الحافز بمستوى الأداء (عدد الساعات الزائدة على النصاب 200 %)
- خصم حافز الجودة .



آلية التحفيز والمحاسبة لأعضاء هيئة التدريس والميئة المعاونة

آليات تحقيق المساءلة والمحاسبة الفعالة:

1. تحديد المسؤوليات:

ويتم ذلك بتقسيم المؤسسة إلى وحدات وإدارات حتى يمكن تحديد المسؤول عن نشاط ما في حدود منطقة نفوذه مع مراعاة أن تمثل هذه الإدارات أقساما طبيعية للمؤسسة، وهذا يتطلب وجود هيكل تنظيمي إداري موضح به الاتصالات في التنظيم ككل سواء أكانت الاتصالات رأسية أو أفقية وبصورة يراعى فيها تكافؤ السلطة مع المسؤولية لتكون عملية التقييم والمسائلة موضوعية، هذا بالإضافة الي وجود توصيف وظيفي معتمد ومعلن وموضح به مهام ومسؤوليات كل عضو في المؤسسة.

2. تقييم الأداء:

وذلك بوضع معايير لتقييم أداء جميع العاملين في المؤسسة وبمقارنة الأداء الفعلي بالأداء المخطط أولا بأول يمكن التعرف على معدل الانحراف عن الأداء المخطط مما يمكن من اتخاذ الإجراءات التصحيحية أولا بأول.

تصميم نظام لتقارير تقييم الأداء وفقا لنطاق المسؤولية ومن أمثلة ذلك التقارير السنوية لطلاب الدراسات العليا، تقارير نتائج استبيانات تقييم أداء القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس وكذلك القيادات الإدارية والعاملين بالجهاز الإداري.



آلية التحفيز والمحاسبة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

4. الإجراءات التنفيذية والتصحيحية:

يتم اتخاذ الإجراءات التصحيحية بناء على ما ورد بتقارير تقييم الاداء وذلك لأنها ستفيد في تعديل الظروف المستقبلية وتحسين الاداء.

آليات تنفيذ المساءلة والمحاسبة:

تعتمد الكلية في نظام المسائلة والمحاسبة على:

1. قانون تنظيم الجامعات واللوائح المنظمة لسير العملية التعليمية داخل جامعة مدينة السادات.
2. اللائحة الداخلية للكلية والمجالس الحاكمة بهيكلها التنظيمي.
3. القرارات الإدارية التي تصدر عن السيد الأستاذ الدكتور عميد الكلية.
4. نظم وفلسفة العمل بإدارة وحدة ضمان الجودة والتطوير المستمر بالكلية.

آليات التنفيذ:

سياسات الثواب والعقاب:

أولاً: بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة:

تكافئ الكلية الفاعلين في أعمال الجودة بالكلية من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بتقديم الدعم الإداري والمادي والمعنوي في المجالات الآتية:



آلية التحفيز والمحاسبة لأعضاء هيئة التدريس والمهيئة المعاونة

- حضور المؤتمرات العلمية والدورات التدريبية.
 - توفير الدعم المادي للأبحاث والرسائل العلمية.
 - توفير التسهيلات اللازمة للحصول علي المشاريع البحثية.
 - أولوية الترشيح للبعثات والمهمات العلمية.
 - تقييم الكلية لنشاط العضو عند تقدمه للترقي للدرجات الأعلى.
 - تمنح الكلية شهادات تقدير واستثمار ودرع الجودة.
 - الدعم المعنوي من خلال لوحة الشرف بالكلية.
- تعاقب الكلية صور التقصير في أعمال الجودة والاستمرار في تعطيل تنفيذ الآليات والخطط بمعايير الجودة، وعدم التواجد والمشاركة بما يلي إضافة لسحب الامتيازات سالفه الذكر:
- عدم الحصول على بدل الجودة.
 - عدم الحصول على بدل الجامعة.
 - التقدم للجنة تأديب.
 - الحرمان من عضوية المجالس واللجان الرسمية بالكلية.
 - الوقف عن العمل التدريسي بشكل جزئي.



آلية التحفيز والمحاسبة لأعضاء هيئة التدريس والمهيئة المعاونة

ثانيا: بالنسبة للجهاز الإداري:

- تمنح الكلية شهادات تقدير واستثمار ودرع الكلية.
- الدعم المعنوي من خلال لوحة الشرف بالكلية.
- صرف الحوافز المتغيرة المرتبطة بجودة الأداء كاملة.
- قصر التقارير السنوية لدرجة ممتاز علي مستحقيها.
- الاستعانة بالمتميزين في اللجان ذات العائد المادي مثل إعداد الامتحانات وخلافه.
- ترشيح المتميزين من ذوي الكفاءة للوظائف الإشرافية وحضور دورات تدريبية مجانية.
- عند المخالفة يتعرض للعقوبات المنصوص عليها في اللوائح والقوانين.
- سياسات ونظم المساءلة والمحاسبة:

الأساس الأول: الأمانة

الأمانة عنصر أساسي في وظيفة الأستاذ الجامعي وخاصة في مجال الجودة ليكون

قدوة للطلاب والزملاء فعلية أن:

- يراعي في أداء مهامه تحقيق ثقة الآخرين في أمانته، وأن يحرص على تجسيد ذلك في الواقع الملموس.
- يتجنب الإهمال واختلاق النتائج أو تزيفها أو إفساد العملية التعليمية بأي صورة من الصور.
- يلتزم بمواعيد تقديم المهام الموكلة إليه.

عميد الكلية
د. أمانى محمد شاكر

مدير وحدة ضمان الجودة
د/ شيماء عز العرب سرور



آلية التحفيز والمحاسبة لأعضاء هيئة التدريس والمهيئة المعاونة

الأساس الثاني: المقدرة والكفاءة

المقدرة والكفاءة شرطان أساسيان للقيام بمهام الجودة فعليه أن:

- يعمل على الارتقاء المستمر بمستوى العمل.
- يعمل على تنمية مهاراته وقدراته بصورة مستمرة وعلى تحديث معارفه في ضوء المستجدات العلمية.

• يراعي في أداء مهامه الكفاءة والإتقان.

• يحافظ على النظام عند قيامه بأعباء وظيفته، وأن يكون صبوراً ومثابراً.

• يسعى إلى بلوغ أرفع مستوى ممكن في أداء واجباته.

• يعمل في حدود الموارد المتاحة لتوفير أنشطة ذات جودة.

الأساس الثالث: المساواة والحيادة

ولا يحكمه في ذلك غير ضميره العلمي والأكاديمي وعليه أن:

• يقوم بمهامه دون تحيز ولا انحياز ولا تحامل.

• يعامل الآخرين معاملة منصفة وعادلة ويحترم فكرهم وحياتهم.

• يراعي في أداء واجباته داخل مقر عمله وخارجه ما يكفل المحافظة على الثقة في مؤسسات

التعليم الجامعي والبحث العلمي ويعزز احترامها.

• يراعي عند التقويم المعايير الأكاديمية للتعليم العالي والبحث العلمي



آلية تقييم اعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة

معايير تقييم اداء اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
توجد معايير موضوعية لتقييم اداء اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وهي:

- أ- الكفاءة في التدريس:
 - الالتزام بمواعيد المحاضرات.
 - الالتزام بالتوقيت المعلن.
 - الالتزام بمواصفات الورقة الامتحانية.
 - اجادة التدريس بالطرق الحديثة واستخدام الوسائط الالكترونية.
 - الالتزام بالمهام الدراسية.
- ب- الريادة العلمية:
 - المشاركة في الريادة العلمية.
- ج- المشاركة في أنشطة الجودة.
- د- المشاركة في تدريب الطلاب:
 - المشاركة في تنظيم دورات واعداد دورات تدريبية وورش عمل مختلفة.
 - التفاعل مع الطلاب ونقل الخبرات خلال التربية الميدانية.
 - المشاركة في تقويم الطلاب .
- و- البحث العلمي:
 - المشاركة في اعداد وتقديم موضوعات بحثية داخل الجامعة او خارجها.
 - اسلوب التفاعل مع الاخرين:
 - العلاقات الانسانية الجيدة مع المحيطين في العمل.
 - مدي التعاون مع الزملاء.