



السياسات الإدارية والعلمية والفنية

في كلية الصيدلة

دليل
السياسات الإدارية
والعلمية والفنية
في كلية الصيدلة



العنوان: دليل وصف الوظائف في كلية الصيدلة - جامعة العميد

اصدار: كلية الصيدلة في جامعة العميد.

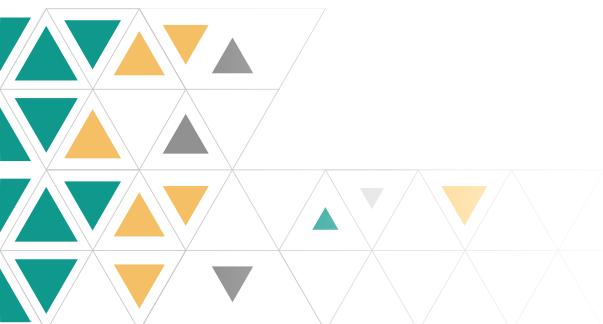
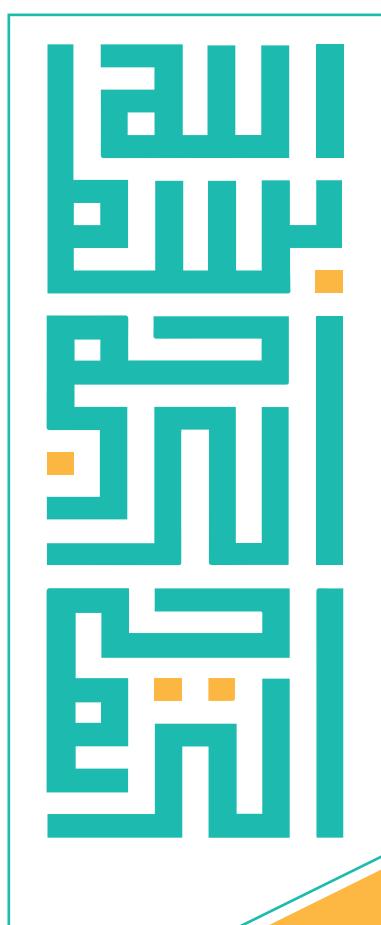
تصميم والإخراج الفني: عمار محمد علوي العقابي.

المطبعة:

الناشر:

البريد الالكتروني : CollegeofPharmacy@alameed.edu.iq

الموقع الالكتروني : <https://alameed.edu.iq/College-of-Pharmacy>





وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العميد - كلية الصيدلة
شعبة ضمان الجودة والاداء الأكاديمي

دليل
السياسات الإدارية والعلمية والفنية
في كلية الصيدلة
2026-2025



زيارة من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بموجب كتابها ذي العدد (١٠١٩) بتاريخ ٢٠١٩/٩/١٧

أمر إداري

م/لجنة اعداد دليل السياسات والإجراءات

استناداً للصلاحيات المخولة لنا بموجب قانون التعليم العالي الأهلية رقم (٢٥)
لسنة ٢٠١٦ والنظام الداخلي للجامعة، تقرر تشكيل لجنة اعداد دليل السياسات
والإجراءات في كليةنا مكونة من السادة المدرجة أسمائهم في ادناه

- | | |
|-------|---------------------------------|
| رئيسا | أ.د. عدي عبد الرضا حسين |
| عضوا | أ.م.د. حيدر فالح شامخ |
| عضوا | أ.م.د. حسن ذو الفقار عبد الأمير |
| عضوا | أ.م.د. كامل كريم عطية |
| عضوا | أ.م.د. احمد يعقوب ابراهيم |

الأستاذ الدكتور
عدي عبد الرضا الركابي
عميد الكلية
٢٠٢٤/٤/٢



جامعة العميد
الموارد البشرية
الصادرة

محمود فضل

- لبياناته الآتية:
- مكتب السيد عميد الكلية للتحاقه بالكلية بالاتصال بالاتصال مع التقدير.
 - السيد معاون العميد للشؤون الإدارية للتحاقه بالكلية بالاتصال بالاتصال مع التقدير.
 - السادة أعضاء هيئة التدريس، للتحاقه بالكلية بالاتصال بالاتصال مع التقدير.
 - اللجان التخصصية
 - الصادرة بالكلية

المقدمة

من اهم خطوات نجاح المؤسسات الاكاديمية هي وجود سياسات عامة تغطي جميع مفاسيل المؤسسة وتعتبر لبنة أساسية في المضي قدما بفضاءات الاعتماد الأكاديمي وتحقيق الجودة والتحسين المستمر. اذ ان السياسات ركيزة أساسية في بناء مؤسسات التعليم العالي المتميزة، وهي بمثابة خارطة طريق تضمن الارتقاء بالعمل الأكاديمي والمهني إلى أعلى المستويات. تهدف هذه السياسات إلى توفير إطار عمل شامل ومنظم يغطي كافة جوانب العملية التعليمية والإدارية، بدءاً من تصميم المناهج الدراسية وطرائق التدريس والتقييم، وصولاً إلى إدارة الموارد البشرية والمادية والبنية التحتية وكل ما يتعلق بالطلبة من جهة أخرى.

إن تحقيق الجودة والتحسين المستمر ليس مجرد هدف نسعي إليه، بل هو عملية مستمرة وديناميكية تتطلب التزاماً راسخاً من جميع الأطراف المعنية، بدءاً من القيادات الأكاديمية والإدارية، مروراً بأعضاء هيئة التدريس والموظفين، وصولاً إلى الطلاب والخريجين وأصحاب المصلحة في المجتمع. ولضمان فاعلية هذه العملية، يجب أن تستند إلى آليات قانونية واضحة وشفافة، تضمن المسائلة والعدالة والنزاهة في جميع الإجراءات والقرارات. من خلال الالتزام بهذه السياسات والآليات القانونية، يمكن للمؤسسات التعليمية تحقيق العديد من الفوائد، بما في ذلك: تحسين جودة التعليم والتعلم والمضي برامج تطوير المناهج وطرائق التدريس والتقييم، وتوفير بيئة تعليمية محفزة وداعمة ويدا بيد من

اجل تعزيز البحث العلمي والابتكار وتوفير الموارد الازمة للباحثين. يضاف اليها تطوير مهارات الطلاب وقدراتهم من خلال تزويدهم بالمعرف والمهارات والقيم التي تمكّنهم من النجاح في سوق العمل والمساهمة في التنمية المستدامة. كل هذا يصب في تعزيز ثقة المجتمع مخرجات الكلية من خلال بناء سمعة طيبة للمؤسسة التعليمية وزيادة مصداقيتها في نظر الطلاب والخريجين وأصحاب العمل والمجتمع بشكل عام.

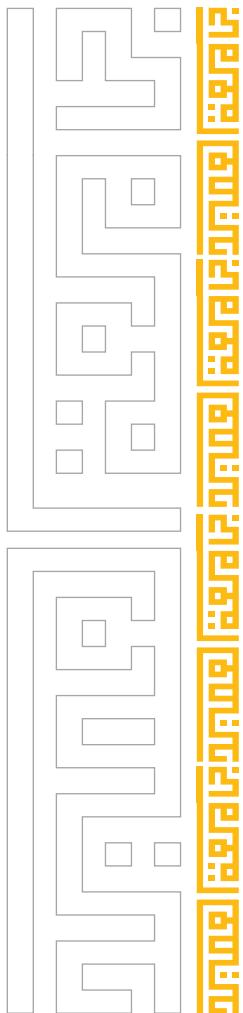
وفي الختام، فإن السياسات جسر ومتکا أساسی في بناء متطلبات الاعتماد الأكاديمي والجودة والتحسين المستمر ليست مجرد إجراءات شكلية، بل هي ثقافة يجب أن تسود في جميع جوانب العمل الأكاديمي والمهني، وهي مسؤولية مشتركة تتطلب تضافر جهود الجميع لتحقيق التميز والريادة في التعليم العالي.

المحتويات

9	المقدمة
17	أولا: السياسة الأكاديمية
20	ثانيا: السياسة الطلابية
25	ثالثا: السياسات الإدارية:
28	رابعا: السياسة المالية
32	خامسا: سياسة اجتماعات مجلس الكلية
33	سادسا: سياسة النشاطات الطلابية
35	سابعا: سياسة شكاوى الطلبة
39	ثامنا: سياسة اعتراض الطلبة
42	تاسعا: سياسة توزيع نتائج الطلبة
45	عاشرًا: سياسة إشراك ممثلي الطلبة في اتخاذ القرارات
49	حادي عشر: سياسة تخرج الطلبة
52	اثني عشر: سياسة متابعة المستوى العلمي للطلبة
56	ثلاثة عشر: سياسة تحديث المناهج
61	اربعة عشر: سياسة اختيار وتوضيف أعضاء هيئة التدريس

خمسة عشر: سياسة اجتماعات مجالس الفروع العلمية:.....	63
ستة عشر: سياسة التعليم والتعلم:.....	68
سبعة عشر: سياسة التقييم والتقويم:.....	73
ثمان عشر: سياسة التدريب السريري والتدريب الصيفي.....	78
تسع عشر: سياسة تصحيح الدفاتر الامتحانية.....	83
عشرون: سياسة المراقبات الامتحانية.....	87
حادي وعشرون: سياسة تطوير قابليات وقدرات الطلبة:.....	92
اثنى وعشرون: سياسة خدمة المجتمع:.....	97
ثلاثة وعشرون: سياسة تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس:.....	102
أربع والعشرون: سياسة صيانة المعدات والأجهزة والبني التحتية :.....	107
خمس والعشرون: سياسة الإرشاد الأكاديمي للطلاب:.....	113
ست وعشرون: سياسة الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي:.....	118
سبع وعشرون: سياسة استلام وتوزيع البريد الرسمي:.....	123
ثمان وعشرون: سياسة تسجيل الأبحاث:.....	128
تسعة وعشرون: سياسة اختيار القيادات الأكاديمية الجامعية في الكلية:.....	133
ثلاثون: سياسة التعليم والتعلم والدعم لذوي الهمم (ذوي الاحتياجات الخاصة).....	138
حادي وثلاثون: سياسة متابعة الخريجين.....	140
اثنان وثلاثون: سياسة اتلاف من المواد المختبرية الكيميائية والبيولوجية ..	144
ثلاث وثلاثون: سياسة عقد الاتفاقيات والشراكات ..	147
أربع وثلاثون: سياسة الإجازات للتدريسيين والموظفين ..	150
خمس وثلاثون: سياسة الترقىات العلمية ..	154

ست وثلاثون: سياسة التنمية المستدامة 157
سبع وثلاثون: سياسة البيئة التعليمية للمكتبة 160
ثمان وثلاثون: سياسة بناء و تشجيع القيادات الطلابية 162
تسع وثلاثون: سياسية تطوير الخطة الاستراتيجية ومراقبة التقييم السنوي... 165
أربعون: سياسية مكافحة المخدرات والكحول والتدخين في الحرم الجامعي والمجتمع 168
حادي واربعون: سياسة ضمان الجودة والتحسين المستمر 170
اثنان واربعون: سياسة التوازن بين التدريس والبحث العلمي 172
ثلاث واربعون: سياسة المنح المجانية ودعم الطلبة ودعم ذوي الاحتياجات الخاصة 175
السياسات الخاصة بالمكتبات الأكاديمية: 179
سياسة التحكم في الإضاءة والتهوية والضوابط في المكتبة المركزية لجامعة العميد (البيئة الفيزيائية والصحية) 182
سياسة كلية الصيدلة للشفافية وإتاحة المعلومات 185
سياسة كلية الصيدلة للحكومة الالكترونية 187
سياسة كلية الصيدلة في جامعة العميد لتقديم الخدمة المجتمعية 189



دليل السياسات
الإدارية والعلمية
والفنية في
كلية الصيدلة

أولاً: السياسة الأكاديمية

الإطار الذي يحدد القواعد والإجراءات والمبادئ التي تُنظم العملية التعليمية، وتتضمن تحقيق جودة التعليم والنزاهة الأكاديمية. وتشمل هذه السياسة ما يلي:

أولاًً: سمات التدريسي في الكلية وتتضمن:

1. الصدق والأمانة ولا سيما في مجال الأمانة العلمية.
2. الموضوعية والحياد إذ يتوجب على الأستاذ عدم التحيز إلى طرف دون آخر إلا على أساس موضوعي.
3. الاحترام المتبادل بين التدريسيين وقبل النقد والرأي الآخر.
4. ان يكون القدوة الحسنة لطلابه وللآخرين بأخلاقه وعلميته ومظهره.
5. ان يسعى إلى تحقيق العدل في جميع افعاله واقواله داخل الكلية وبما يرتبط بعمله.
6. ان يخلق جو من الإيجابية في إطار عمله ولا يكون سلبي في مضمون العمل.

ثانياً: لضمان جودة ورصانة العملية التعليمية في الكلية يتوجب أن يلتزم التدريسي بما يلي:

1. اتقان المادة العلمية المكلف بتدريسيها والسعى المستمر لتطوير معلوماته عن المادة.
2. الالتزام بمعايير الجودة المقررة ضمن المنهج الدراسي فلا تكون المادة العلمية وطريقة التدريس أعلى مما مطلوب فتخلق صعوبات غير مبررة أو أقل مما مطلوب فتفوت المنفعة المرسومة للمادة العلمية.
3. المتمازجة بين الجوانب العملية والنظرية مهم جداً لتحقيق نسبة فهم عالية للمادة العلمية من قبل الطلبة.

4. الالتزام بالوقت المحدد للتدريس وتوقيتات الامتحانات التي تقررها الجهات المختصة.
5. احترام قدرة الطلبة العلمية واسع المجال لهم للتعبير عن ابتكاراتهم ورأيهم ضمن نطاق المنهج العلمي.
6. توجيه الطلبة إلى المصادر السليمة لتحصيل المعرفة وتعريفهم بالسبل الصحيحة لتنمية قدراتهم ومهاراتهم.
7. نشر ثقافة مكافأة المتفوقين ومحاسبة المقصرين وتحقيق العدل بين الطلبة.
8. الامتناع عن توجيه الطلبة للدروس الخصوصية التي تشتبه في تشتيت فكر الطالب وتلغي دور التدريسي.

ثالثاً: تقييم مستويات الطلبة:

1. التقييم اليومي للطلاب ضروري أن كان ممكناً والتركيز على الطلبة الممتلكين لرفع مستوى اهتمامهم الدراسي.
2. التركيز على حضور الطلبة للمحاضرات والالتزام بالتعليمات الخاصة بانتظام دوام الطلبة.
3. الالتزام بمعايير العدل والجودة في وضع الأسئلة الامتحانية وفقاً لما تم تدريسه لتهيئي الأسئلة الغرض المطلوب وهو تقويم الطلبة وفرز المتفوقين والممتلكين.
4. ضرورة الالتزام بمعايير الأمانة أثناء أداء الامتحانات ومنع حالات الغش والمحاسبة عليها إن وجدت.
5. المحافظة على السرية المطلوبة في تصحيح أجوبة الطلبة في الامتحانات.
6. الدقة والسرعة في إنجاز نتائج الامتحانات واعلانها في الوقت المحدد ومن الجهة المخولة قانوناً.

7. السماح باعتراض الطلبة على النتائج إذا كانت التعليمات تقرر ذلك ومراجعة التصحيح بدقة وامانة لتحقيق الغاية الفعلية من الاعتراض.

رابعاً: البحث العلمي: ضرورة أن يسعى التدريسي في الكلية الى:

1. الالتزام بالأمانة العلمية فلا ينسب التدريسي الباحث لنفسه ما هو من نتاج غيره.
2. توجيه ملكاته البحثية لخدمة المجتمع بشكل عام والكلية بشكل خاص.
3. الحياد وعدم التحيز في ابداء آرائه من خلال النتائج البحثية.
4. في البحوث المشتركة يتوجب عدم المجاملة بوضع أسماء لم تشتراك فعلياً في البحث.
5. عدم اجتزاء آراء الباحثين واستخدامها لتدعيم رأي الباحث لأن ذلك يُخل حتماً بالأمانة العلمية.
6. في العينات البحثية والبيانات الميدانية يتوجب مراعاة الدقة والأمانة في تحديد وتحليل هذه البيانات والعينات، إذ لا يجوز اصطناع نتائج لا تعبر عمما وصل اليه الباحث.
7. وجوب المحافظة على سرية البيانات ولا سيما إذا تعلقت بأمور شخصية لعينات البحث أو بمسائل مالية لعينة الدراسة.
8. ضرورة اتباع الطرق السليمة والرسمية في مجال نشر البحوث.
9. السعي للنشر في مواقع النشر الرصينة والمعروفة بعلميتها.
10. يتوجب على الباحث اعتماد اسم الكلية محلأ لعمله في جميع ابحاثه المنشورة.
11. في مجال تقييم بحوث الغير يجب توخي الحياد والأمانة وعدم المغالاة في التقييم سلباً او ايجاباً.

ثانياً: السياسة الطلابية

هي الإطار التنظيمي الذي تهدف إجراءاته إلى تحقيق بيئة تعليمية منتظمة، عادلة، ومنضبطة، مستمرة ومتطورة، من خلال تنظيم علاقة الطالب بعناصر البيئة التعليمية وتتضمن هذه السياسة ثلاثة محاور وهي كما يلي:

أولاً: المحور التعليمي:

1. تأمين الموارد التعليمية: تلتزم كلية الصيدلة بتأمين كل ما يتعلق بالعملية التعليمية لضمان جودتها من قاعات دراسية مثالية مزودة بأحدث الوسائل التعليمية الذكية، ومخبرات عملية تتبع أفضل وأحدث أساليب الدراسة العملية، ومكتبة تتضمن أفضل وأحدث مصادر العلم المعرفة، فضلاً عن توفير كل ما يتعلق برفاهية البيئة التعليمية من مساحات خضراء ونادي للطلبة وملعب لممارسة الأنشطة الرياضية والفنية وغير ذلك مما تتطلبه البيئة التعليمية وفقاً للتطور والمتغيرات التي تصاحب هذه العملية، كما تسعى الكلية لتطوير وتحسين هذه الموارد بانتظام واستمرار ومواكبة التطور العلمي والتقني والفنى بجميع مفاصيل الكلية.

2. تنظيم البيئة التعليمية: ويتم ذلك من خلال:

- تحديد البرنامج الأكاديمي للكلية بشكل عام وتحديد المناهج الدراسية ومتابعة تطوير هذه المناهج من خلال تشكيل اللجان العلمية الخاصة بذلك، وإقرار البرنامج الأكاديمي في مجلس الكلية ومتابعة الالتزام بمفردات المناهج لضمان وصول المادة العلمية بشكلها المثالى للطلبة.
- نشر البرامج الدراسية والمناهج التفصيلية في بداية كل فصل دراسي

ليكون الطالب على علم بكافة المتطلبات والمواد الدراسية.

- اقرار الخطة الزمنية للسنة الدراسية من خلال الالتزام بإعداد جداول زمنية واضحة ومنظمة للمحاضرات، الامتحانات، والأنشطة الدراسية مع الالتزام بالمواعيد المعلنة.

- توفير منصات التعلم الإلكتروني، المكتبات الرقمية، وأنظمة التسجيل الإلكتروني التي تسهل وصول الطالب إلى المعلومات وإتمام العملية التعليمية بشكل أمثل.

3. الاهتمام الفاعل باختيار وإقرار ومتابعة مشاريع تخرج الطلبة وخلق مساحة للتفكير والإبداع من قبل الطلبة وتعزيز وتشجيع الجانب الإبداعي لديهم.

4. تكفل الكلية ان تكون البيئة التعليمية شفافة ومنصفة ويتم ذلك من خلال:

- تقييم الطلبة بناءً على معايير موضوعية ثابتة دون تحيز أو تمييز.
- إتاحة قنوات اتصال رسمية بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والإدارة الأكاديمية تُمكِّنُ الطالب من التعبير عن استفساراتهم وملحوظاتهم بشكل مباشر وبناءً.
- تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية لتعزيز فهم أعضاء هيئة التدريس لمبادئ العدالة الأكاديمية وأهمية التعامل المنصف مع الطلبة.
- اعتماد مساهمة ممثلي الطلبة في اتخاذ بعض القرارات الأكاديمية في الكلية مثل مساهمتهم في مجلس الكلية أو مساهمتهم في وضع جداول الامتحانات.
- التأكد من أن جميع القرارات الأكاديمية مثل توزيع الدرجات، قبول الاعتراضات على النتائج وغيرها تُتَخذ بناءً على أساس موضوعية ومعايير معلنة للطلبة.

5. بناء جسر دائم بين الكلية وخرجيتها، مما يسهم في رفع مستوى الكفاءة المهنية والبحثية لدى الخريجين، ويعمل على تعزيز قدراتهم على المنافسة في بيئة العمل الحديثة ويتم ذلك من خلال:

- تقديم دورات تدريبية متخصصة وبرامج تعليم مستمر تساعد الخريجين على التكيف مع التغيرات المستمرة في سوق العمل.
- تحديث المعارف الأكاديمية والمهنية من خلال تنظيم ورش عمل وندوات تعريفية دورية تهدف لتحديث علمية الخريجين بأحدث التطورات في مجالات تخصصاتهم.
- تطوير المهارات التقنية والناعمة للخريجين من خلال التدريب على استخدام التقنيات الحديثة، وبرامج الحاسوب، بالإضافة إلى دورات في مهارات الاتصال، القيادة، وإدارة الوقت وغيرها من المهارات.
- تقديم الاستشارات المهنية التي تساعد الخريجون على التخطيط لمساراتهم المهنية والتعرف على فرص العمل المتاحة في سوق العمل. فضلاً عن تعزيز شبكة العلاقات المهنية من خلال عقد لقاءات دورية مع الخريجين، وتأسيس منصات تواصل إلكترونية تربط بين الخريجين وزملائهم وأعضاء هيئة التدريس، مما يسهم في بناء علاقات مهنية مفيدة.

ثانياً: المحور الإرشادي: تهدف الكلية من خلال هذا المحور إلى:

1. مساعدة الطلبة في تحقيق الذات الإيجابية واحترام وتعزيز قدراتهم وميولهم واتجاهاتهم.
2. المساهمة الفاعلة في تحقيق الصحة النفسية للطلبة من خلال تحديدهم من الخوف والتوتر والإحباط والشعور بالفشل ومساعدتهم في حل مشاكلهم

- من خلال الوقوف على أسبابها وطرق الوقاية منها ومنع أو الحد من آثارها.
3. توفير جو نفسي صحي للطلبة في الكلية وإثارة دافعيتهم نحو الدراسة، وإثراء الجانب المعرفي للطلبة بالمعلومات التدريبية والمهنية والاجتماعية، ولا سيما في مجال اخلاقيات المهنة.
4. غرس وتعزيز القيم الأخلاقية والمثل العليا للمجتمع العراقي في نفوس الطلبة ليصبح اعتماد هذه القيم ثقافة عامة في الكلية.
5. مساعدة الطلبة ولا سيما طلبة المرحلة الأولى في الدراسة الأولية على التكيف مع البيئة التعليمية الجامعية وتجنب ردود الأفعال غير الطبيعية التي قد تؤثر على المستوى الدراسي للطالب.
6. وضع رؤية واضحة للتدريسيين حول مشاكل الطلبة المتكررة وكيفية مواجهتها وحلها بالطرق المثلث.
7. متابعة الظواهر السلبية للطلبة التي قد تظهر بالكلية بشكل خاص أو بالحقل التعليمي بشكل عام ووضع الخطط العملية الكفيلة بالحد من آثارها.
8. الاهتمام بالطلبة المتميزين علمياً واخلاقياً والطلبة من أصحاب المواهب والسعى لتنمية قدراتهم ومواهبهم ووضع خطة سنوية لمكافأتهم ليكونوا أسوة حسنة لبقية الطلبة.
9. وضع خطة عملية لمساعدة الطلبة من ذوي الاحتياجات الخاصة ودمجهم ببقية زملائهم الطلبة.
10. التواصل مع أولياء أمور الطلبة لتشخيص مشاكل الطلبة والتعاون في إيجاد الحلول المناسبة لها.

ثالثاً: التزامات الطالب في الكلية: يتوجب على الطالب في الكلية الالتزام بما يلي:

1. تجنب كل ما يتنافى مع السلوك الجامعي من انبساط عال واحترام للكلية وتدريسيها وموظفيها وطلبتها.
2. عدم المساس بالمعتقدات الدينية او الوحدة الوطنية او المشاعر القومية بسوء او تعمد اثارة الفتنة الطائفية او العرقية او الدينية فعلا او قولا.
3. الامتناع عن اي عمل من شأنه اخلال بالنظام والطمأنينة والسكينة داخل الكلية او المشاركة فيه والتحريض عليه او التستر على القائمين به.
4. المحافظة على المستلزمات الدراسية وممتلكات الكلية وعدم المساس بها بأي شكل من الأشكال.
5. عدم اخلال بحسن سير الدراسة والمحافظة على الانضباط الذي يقتضيه سير المحاضرات أو الندوات أو الانشطة التي تقام داخل الكلية.
6. التقيد بالزي الموحد المقرر للطلبة من قبل مجلس الجامعة الموقر.
7. تجنب الدعاية لأي حزب او تنظيم سياسي او مجموعة عرقية او قومية او طائفية سواء كان ذلك في تعليق الصور واللافتات والملصقات او اقامة الندوات او في الفضاء الالكتروني الخاص بطلبة الكلية.
8. عدم استعمال الهاتف النقال أو جهاز الحاسوب الشخصي أو الاجهزة الأخرى بشكل يُسيء لعلاقات الزمالة والآداب العامة داخل الكلية.

ثالث: السياسات الإدارية:

السياسات الإدارية في الكلية هي جميع الأطر والمحددات للعمل الإداري في الكلية، التي رسمتها القوانين والأنظمة والتعليمات فضلاً عما استوجبه الضرورة العملية لضمان سير العمل في الكلية بانتظام واستمرار.

للعمل الإداري في الكلية ثلاثة ركائز، وهي الموظفون والتشريعات والسياسات الإدارية وتنقسم كل ركيزة من هذه الركائز بمجموعة من المميزات وكما يلي:
أولاً: الموظفون: وهم الموارد البشرية في الكلية الذين من خلالهم يتم تسيير اعمال الكلية الإدارية ويتوجب ضمان التزامهم بما يلي:

1. احترام الرؤساء والزملاء والمرؤوسين داخل الجامعة فضلاً عن التعامل باحترام مع غير العاملين.
2. ان يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وامانة طبقاً للتوجيهات الصادرة له، وان يبذل في ذلك عناته ولا يتأخر عن أي تكليف يصدر له.
3. الحفاظ على ممتلكات الجامعة التي بعهده وعدم الاحتفاظ لنفسه بآي سجلات او سندات او اوراق تخص العمل.
4. عدم افشاء أي سر من اسرار العمل التي يطلع عليها بحكم عمله.
5. يتوجب على الموظف اتباع قواعد الصحة والسلامة المهنية.
6. الالتزام بمواعيد الحضور والانصراف وفترات الراحة حسب ما معمول به في الجامعة.
7. عدم التمارض بقصد التخلص من أداء العمل.
8. لا يحق للموظف استقبال الأشخاص داخل الجامعة دون عمل رسمي البعد موافقة رؤسائه في العمل.

9. الامتناع عن قبول أي هبة او منفعة او ميزة خلافاً للتعليمات والأخلاقيات المتبعة في الجامعة.
 10. ان لا يؤدي الموظف عملاً للغير في الساعات المخصصة للعمل.
 11. ان لا يستخدم عجلة او جهازاً او آلة خلافاً للتعليمات أو لم يكن مكلف باستعمالها من قبل رؤسائه في العمل.
 12. الابتعاد عن المزاح والافعال التي تسبب الفوضى وعدم الاستقرار في جو العمل.
 13. لا يجوز عقد الاجتماعات والتجمعات لا بموافقة رؤساء العمل.
 14. المساهمة الفاعلة في الدورات والنشاطات التطويرية لتطوير كفاءة العمل.
 15. السعي لتقديم المقترنات والأفكار التي من شأنها تطوير العمل داخل الجامعة.
 16. الحضور الى لجان التحقيق والالتزام بمقدراتها في خصوصه لها.
- ثانياً: التشريعات:** تُعد التشريعات العصب الرئيس الذي يُحرك العمل الإداري والعلمي والفنى سواء في قطاع التعليم العالى وما سواه من القطاعات المختلفة، كما يُعد التعليم العالى الأهلى جزءاً مهماً من قطاع التعليم العالى، إذ نجد أساسه القانوني في المادة (34 / رابعاً) من الدستور العراقي النافذ لعام 2005 حيث نصت على أن « التعليم الخاص والأهلى مكفول وينظم بقانون».
- وللتطور في هذا القطاع فقد سن مجلس النواب العراقي قانون التعليم العالى الأهلى رقم (25) لسنة 2016 الذي نص في مادته الثالثة على أن الجامعات والكليات والمعاهد الأهلية تمتلك الاستقلال الإداري والمالي مما يؤكّد اختلافه عن التعليم العالى الحكومي في بعض المفاصيل التنظيمية.

والتشريعات هي جميع القوانين والأنظمة والتعليمات ذات العلاقة التي تطبق في الحقول الإدارية في الكلية، إذ تعتمد الكلية بشكل أساس على قانون التعليم العالي الأهلي رقم 25 لسنة 2016م، والأنظمة والتعليمات الصادرة بموجبه، فضلاً عن جميع التشريعات ذات العلاقة في الحالات التي لم يرد فيها نص في قانون التعليم العالي الأهلي.

كما تعتمد الكلية على الدلائل الصادرة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي فيما يخص العمل الإداري فيها مثل دليل إجراءات وشئون الطلبة ودليل إدارة الامتحانات ودليل جودة المختبرات وغيرها من الدلائل.

ولا يمكن للكلية اتخاذ أي إجراء إداري يتعارض مع النصوص القانونية الواردة في هذه التشريعات، والا عدًّا هذا العمل غير مشروع ويمكن الطعن به والغائه.

كما تتبع الكلية سياسة واضحة للاعتراض على القرارات الإدارية الصادرة منها، إذ يمكن لأي متضرر من قرار إداري ما الاعتراض على مضمونه شريطة بيان سبب الاعتراض، فلأي موظف أو تدريسي أو طالب تصدر بحقه عقوبة انصباطية التظلم من هذه العقوبة وطلب إعادة النظر فيها، كما أن للطلبة الاعتراض على نتائج الامتحانات، وغيرها من أساليب الطعن بالقرارات الإدارية الصادرة من الكلية.

ثالثاً: السياقات الإدارية: وهي جميع الإجراءات التي لم يرد نص فيها وقد درجت الإدارة على اتباعها، وأصبح الشعور بوجوب اتباعها، إذ لا بد من تكرار نفس الإجراء المتبعة عند تكرار نفس الحالة، ولا يمكن للسياقات الإدارية أن تخالف النصوص التشريعية، وتتنوع أشكال وصيغ السياقات الإدارية فأعمال اللجان وتشكيلها والأوامر التنظيمية الخاصة ب مباشرة وتوزيع الطلبة على المجاميع الدراسية وغيرها من الأعمال الإدارية الخاصة بتمشية الأعمال الإدارية اليومية في الكلية.

ويتوجب ان تتسم الاعمال الإدارية في الكلية بما يلي:

1. التركيز والعمل الجاد، اذ يتطلب العمل الإداري تركيزاً عالياً حتى لا يشوب هذا العمل أي خطأ قد يسبب ضرراً للكلية، كما ان التركيز والعمل بكفاءة يسهل تحقيق النتائج المتواخة منه.
2. الثبات والاستقرار في الاعمال المتكررة وتحقيق المساواة في الانتفاع من الاعمال الإدارية، إذ ان هذه السمات تعزز الثقة في العمل الإداري وهو ما يعزز رضا العاملين ويحفزهم على المثابرة والتطور.
3. تحمل المسؤولية فلابد من أصحاب القرار من تحمل مسؤولية نتائج القرارات الإدارية الصادرة عنهم وعدم التنصل من هذه النتائج فضلاً عن السعي لتعديل وإلغاء القرارات التي اثبتت عدم جدواها.
4. التكيف والمرونة في اتخاذ القرارات الإدارية إذ لا بد من التفاعل مع البيئة المحيطة بالعمل الإداري للكلية وملائمة العمل الإداري مع هذه البيئة كي يكون العمل منتجاً ويرحقق الأهداف المرسومة.

رابعاً: السياسة المالية

وهي مجموعة الأساليب والقواعد والإجراءات والتدابير التي تتخذها الكلية لإدارة النشاط المالي لها بأفضل كفاءة ممكنة، لتحقيق مجموعة الأهداف التي تسعى إليها الكلية.

وتهدف السياسة المالية في كلية الصيدلة الى الموازنة بين الإيرادات والنفقات السنوية، كما تضع السياسة المالية خطوط عامة واضحة لجميع الإجراءات المالية لضمان إمكانية المحاسبة عند مخالفتها، وهي بذلك ركيزة أساسية في تحقيق الاستدامة المالية للكلية وضمان سير العمل فيها بانتظام واستمرار.

وتشمل السياسة المالية في الكلية ما يلي:

أولاً: الموازنة السنوية للكلية: وهي تحديد الإيرادات والمصروفات المتوقعة للكلية في للعام الدراسي، بهدف ضمان الاستخدام الفعال للموارد وتحقيق الأهداف الأكademية والإدارية والفنية وغيرها من الأهداف المرسومة.

وتتضمن الموازنة التخطيطية او التخمينية خطة قبول الطلبة وفقاً للإمكانيات البشرية والمادية في الكلية، وعلى أساس اعداد الطلبة المقبولين وقنوات قبولهم يتم تحديد العائد المالي لأقساط الطلبة وهو المورد الرئيس للكلية.

كما تحدد الموازنة أبواب الصرف مثل الرواتب والأجور الخاصة بالعاملين في الكلية، وكذلك المصروفات التشغيلية اليومية مثل فواتير الكهرباء والماء والوقود وغيرها من المستلزمات والسلع الضرورية للأنشطة غير العلمية، وكذلك يتم بيان تخصيصات الأنشطة العلمية وتطوير القاعات الدراسية والمخبرات وورش العمل وكذلك المشاريع الخاصة باستحداث او تجهيز المباني الجديدة وغيرها من المصروفات الضرورية لاستمرار عمل الكلية بالشكل الأمثل.

ولا بد من وضع التحديات المالية التي قد تواجه الكلية ضمن عناصر الموازنة ومحاولة إيجاد الحلول لهذه التحديات التي تتمثل في:

1. انخفاض مستوى الإيرادات، إ يؤدي تناقص اعداد الطلبة المسجلين في الكلية الى انخفاض منسوب المورد الرئيس لموازنة الكلية.

2. الزيادة في النفقات سواء ا كانت هذه النفقات ضرورية لاستمرار عمل الكلية او لتطوير منشآت الكلية او لتعزيز الملاك التدريسي وغيرها من النفقات التي قد تضيف عبءً مالياً على الكلية.

3. تغير الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية في البلاد وعد الاستقرار قد يؤدي الى عدم القدرة على مواجهة الظروف الطارئة ولا سيما الازمات

التي يمتد بها المجتمع بشكل عام والقطاع التعليمي بشكل خاص.

ثانياً: سياسة تحديد الأجر الدراسية وتخفيضها والاعفاء منها والمنح الدراسية:

تبعد الكلية سياسة محددة في تحديد القسط الدراسي السنوي للطالب معتمدة في ذلك على المتطلبات العلمية والأكاديمية والإدارية التي يجب توافرها لضمانات جودة الخدمة التعليمية وفي هذا الإطار تتبع الكلية ما يلي:

1. تحديد رسوم الدراسة بشكل سنوي وفقاً للوضع الاقتصادي العام في البلد مع مراعاة ضمان استدامة عمل الكلية باتظام وبوتيرة متضاغطة.
2. تحديد مجموعة من المنح الدراسية للطلبة الأجانب الدارسين في الكلية.
3. تخفيض الأجر الدراسية للحالات الإنسانية وحالات الضعف الاقتصادي.
4. تقديم منح دراسية للطلبة من ذوي الاحتياجات الخاصة بمنحهم عدد من المقاعد الدراسية.
5. تقديم منح دراسية للحالات الإنسانية مثل الحالات المرضية والعوائل المتعففة.
6. تخفيض الأجر الدراسية لحالات التفوق الأكاديمي مثل التخفيض الخاص بالطلبة الأوائل في المراحل الدراسية والطلبة المتفوقين في الدراسة الإعدادية.
7. تخفيض الأجر الدراسية لبعض الفئات مثل الطلبة من ذوي الشهداء وذوي السجناء السياسيين والطلبة من خريجي مدارس المتميزين وغيرها من الفئات وفقاً لأسباب يضعها مجلس الكلية.

ثالثاً: إدارة النفقات: تهدف إلى تحقيق الكفاءة المالية من خلال ترشيد الإنفاق

وضمان توجيه الموارد نحو الأنشطة ذات القيمة المضافة العالية، مع الحفاظ على جودة الخدمات الأكاديمية والبحثية، وتتضمن ما يلي:

1. ترشيد الانفاق والحد من الهدر: وتتضمن مراجعة الانفاق كل فصل دراسي للتقليل في بعض أبواب الصرف وتنظيم وتبويب البعض الآخر، كما يمكن ترشيد الانفاق من خلال تنظيم الهيكل الإداري والعلمي للكلية واستخدام البرامج وأنظمة الذكاء الاصطناعي لاتمام المهام اليومية والروتينية.
2. إدارة المشتريات بشكل شفاف وضمن اللوائح والتعليمات المعتمدة والضرورة العملية لاستمرار العملية التعليمية بشكل أمثل.
3. جذب الكفاءات العلمية والإدارية: من خلال تقديم عروض تنافسية للكفاءات العلمية مثل المرتبات المجزية ومنح السكن وتمويل البحث العلمية لهم، فضلاً عن تخصيص ميزانية جيدة للبحث العلمي ولا سيما البحوث التطبيقية منها.
4. إدارة التعاقد والتوريد: إذ يتم التعاقد لإتمام الاعمال في الكلية على أساس الجودة والسعر ومواعيد التسليم، وعدم الاعتماد على مورد واحد في ذات التخصص، كما تفضل الكلية الموردين المحليين لغرض دعم الاقتصاد الوطني، وتعتمد الكلية في تعاقدها على وضع شروط مرنة في العقود تمكنها من إعادة التفاوض في حال حصول تغييرات في السوق المحلي.
5. استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد المالية للكلية من واردات ومصروفات للحد من الأخطاء البشرية وللحصول على تحليل للبيانات في الوقت المحدد وكذلك للحصول على التقارير المالية اليومية والشهرية والسنوية.

خامساً: سياسة اجتماعات مجلس الكلية

سياسة اجتماعات مجلس الكلية هي مجموعة من القواعد والإجراءات التي تنظم كيفية انعقاد الاجتماعات والقرارات المتخذة فيها. قد تتضمن هذه السياسة العناصر التالية:

1. التحديد الزمني والمكان: يجب تحديد مواعيد ثابتة للاجتماعات، مثل عقد اجتماع شهري أو ربع سنوي. كما يجب تحديد مكان الاجتماع بوضوح.
2. الأجندة: يتم إعداد أجندة الاجتماع مسبقاً، ويتم إرسالها إلى الأعضاء لضمان تحضيرهم. تشمل الأجندة المواضيع التي سيتم مناقشتها خلال الاجتماع.
3. حضور الأعضاء: يتعين على جميع أعضاء المجلس الحضور أو إعلام المجلس إذا كان لديهم عذر مقبول لعدم الحضور. قد يتم تحديد سياسة بشأن الحضور المنتظم.
4. القرارات والتصويت: يتم اتخاذ القرارات من خلال التصويت، وقد يكون التصويت بالإجماع أو بالأغلبية، حسب السياسة الداخلية للمجلس.
5. التوثيق: يتم تدوين محضر اجتماع يوضح القرارات المتخذة والنقاشات التي جرت، ويجب أن يتم حفظ المحاضر لأغراض مرجعية.
6. المشاركة الفعالة: تشجع السياسة الأعضاء على المشاركة الفعالة في النقاشات وتقديم الآراء والأفكار التي تعزز تطور الكلية.
7. السرية: قد تتضمن السياسة بنداً يتطلب من الأعضاء احترام سرية المناقشات إذا كانت هناك قضايا حساسة أو شخصية.
8. الاستثناءات والإجراءات الطارئة: في حالة الضرورة، قد يتضمن المجلس سياسة حول كيفية التعامل مع الاجتماعات الطارئة أو الاستثنائية. يجب أن تكون هذه السياسة واضحة ومفهومة لجميع أعضاء مجلس الكلية لضمان سير العمل بشكل منظم وفعال.

سادساً: سياسة النشاطات الطلابية

سياسة عمل وحدة النشاطات الطلابية تهدف إلى تنظيم وتجهيز الأنشطة الطلابية في الكلية، مما يساهم في تطوير مهارات الطلاب وتعزيز تجربتهم الأكademية والإنسانية والمهنية والاجتماعية بشكل شامل. تشمل سياسة وحدة النشاطات الطلابية العديد من النقاط التي تضمن سير العمل بشكل منظم، ومن أبرز هذه النقاط:

1. الرؤية والهدف:

- تقديم بيئة تعليمية متكاملة تجمع بين الجوانب الأكademية والاجتماعية.
- تطوير مهارات الطلاب في مختلف المجالات مثل القيادة، التعاون، والتواصل.
- تعزيز الأنشطة الثقافية، الرياضية، الفنية، والاجتماعية التي تسهم في تنمية شخصية الطلاب.

2. تخطيط الأنشطة: يجب أن يتم التخطيط للأنشطة الطلابية مسبقاً بحيث تكون متوافقة مع احتياجات الطلاب ومتطلبات الكلية.

- إعداد جدول زمني سنوي للأنشطة التي سيتم تنظيمها في العام الدراسي.
- تحصيص موارد مالية وفنية لتنفيذ الأنشطة بكفاءة.

3. إشراك الطلاب:

- تشجيع الطلاب على المشاركة الفعالة في الأنشطة الطلابية، سواء كانت رياضية، ثقافية أو اجتماعية.
- تنظيم استبيانات أو لقاءات دورية مع الطلاب لمعرفة اهتماماتهم ومتطلباتهم فيما يتعلق بالأنشطة الطلابية.

٤. إدارة الأنشطة:

- يجب أن يكون هناك تنظيم دقيق ومتابعة مستمرة لكل نشاط من حيث التنفيذ والتقييم.
- تحديد المسؤوليات بدقة، حيث يتولى كل مشرف أو منسق مسؤولية تنظيم وإدارة نشاط معين.
- تشكيل لجان طلابية للتنظيم والمشاركة في الأنشطة.

٥. التمويل والدعم:

- توفير ميزانية مخصصة للوحدة لدعم الأنشطة الطلابية.
- البحث عن فرص تمويل إضافية مثل الرعاية أو الشراكات مع المؤسسات المحلية أو الشركات لدعم الأنشطة.

٦. التسويق والترويج:

- الإعلان عن الأنشطة من خلال قنوات الاتصال المتاحة (مثل البريد الإلكتروني، اللوحات الإعلانية، وسائل التواصل الاجتماعي).
- توفير المواد الترويجية مثل المنشورات أو الفيديوهات التي تشرح الأنشطة بشكل جذاب.

٧. التقييم والمتابعة:

- بعد كل نشاط، يتم إجراء تقييم شامل لنجاح النشاط ومدى تحقيقه للأهداف المرجوة.
- جمع ملاحظات الطلاب والمشاركين لتحديد جوانب القوة والضعف في الأنشطة التي تم تنظيمها.
- إجراء اجتماعات دورية مع فريق العمل لتحديد الأنشطة القادمة وتحسين التنظيم.

8. التفاعل مع الجهات الأخرى:

- التعاون مع الجهات الأخرى داخل الكلية مثل الأقسام الأكاديمية أو المنظمات الطلابية لتنظيم أنشطة مشتركة.
- التفاعل مع المجتمع المحلي من خلال الأنشطة التطوعية أو المبادرات المجتمعية.

9. الالتزام بالقيم:

- يجب أن تلتزم الأنشطة الطلابية بالقيم الجامعية مثل احترام التنوع الثقافي، المساواة، والعدالة.
- العمل على توفير بيئة آمنة وغير تمييزية لجميع الطلاب.
- من خلال هذه السياسة، تسعى وحدة النشاطات الطلابية إلى تعزيز تجربة الطلاب الجامعية وتهيئة بيئة مثالية لهم لتطوير مهاراتهم الشخصية والمهنية.

سابعاً: سياسة شكاوى الطلبة :

سياسة شكاوى الطلبة تهدف إلى ضمان حصول الطلاب على بيئة تعليمية داعمة وشفافة، وتوفير قناة واضحة للتعبير عن المشكلات أو المخاوف التي قد يواجهونها أثناء دراستهم. هذه السياسة توفر للطلاب فرصة لرفع شكاوهم بطريقة منتظمة، مما يساهم في تحسين بيئة الكلية أو الجامعة. وفيما يلي أهم النقاط التي يمكن أن تتضمنها سياسة شكاوى الطلبة:

1. هدف السياسة:

- تمكين الطلاب من تقديم شكاوى حول أي مشكلة أو تجاوز قد يتعرضون له سواء في البيئة الأكاديمية أو الإدارية.

- ضمان استجابة فعّالة ومنصفة للطلاب الذين يقدمون شكاوى.
- تحسين الإجراءات والخدمات من خلال معالجة الشكاوى وتقديم حلول المشاكل المتكررة.

2. أنواع الشكاوى المقبولة:

- شكاوى أكاديمية: مثل مشاكل مع المحاضرات، التدريس، الدرجات، أو التقييم.
- شكاوى إدارية: مثل تأخير الإجراءات الإدارية، المشاكل المتعلقة بالحصول على الخدمات الأكاديمية.
- شكاوى اجتماعية: مثل مشكلات بين الطالب، التنمر، أو التمييز.
- شكاوى متعلقة بالبنية التحتية: مثل نقص المعدات أو ظروف الدراسة.

3. قنوات تقديم الشكاوى:

- تحديد قنوات واضحة يستطيع الطلاب من خلالها تقديم شكاواهم (مثل التواصل مع الشخص المسؤول مباشرة ، البريد الإلكتروني، النموذج الإلكتروني، أو التوجه مباشرة إلى مكتب او صندوق الشكاوى).
- توفير منصة عبر الإنترن特 (مثل بوابة شكاوى) يمكن للطلاب استخدامها بشكل سري.
- السماح للطلاب بتقديم الشكاوى شفهياً أو كتابياً، مع ضمان الحفاظ على سرية المعلومات.

4. الإجراءات والآليات:

- الاستلام والتسجيل: يجب أن يتم تسجيل كل شكوى فور استلامها وتقديم رقم مرجعي للطالب لمتابعة شكاوه.

- التحقيق والمراجعة: تتم مراجعة الشكاوى من قبل لجنة مختصة (مثل لجنة شكاوى الطلبة) أو المعنيين بالأمر، وقد يتم التحقيق في الشكوى وفقاً للطبيعة والظروف.
- الرد والتواصل: يجب أن يتلقى الطالب ردًا بشأن شكاوه في مدة زمنية محددة، تكون عادة من 5 إلى 10 أيام عمل.
- القرارات: بعد التحقيق، يتم اتخاذ الإجراءات الازمة لحل الشكوى، مثل توجيه تحذير للمسؤول أو تعديل الإجراءات أو تقديم تعويض.

5. السرية والحيادية:

- يتم ضمان سرية هوية الطالب عند تقديم الشكوى، وعدم تعرضه لأي نوع من الانتقام بسبب تقديم شكاوى.
- يجب أن يتم التعامل مع جميع الشكاوى بموضوعية وحيادية، بغض النظر عن الشخص أو الكيان الذي تتعلق به الشكوى.

6. الوقت المستغرق لمعالجة الشكوى:

- يجب تحديد فترة زمنية معقولة لمعالجة الشكاوى وتقديم الردود. في الحالات البسيطة يمكن أن يتم حل الشكوى خلال أيام معدودة، بينما قد تستغرق الشكاوى الأكثر تعقيداً وقتاً أطول.

7. التدابير التصحيحية:

- في حالة إثبات صحة الشكوى، يتم اتخاذ إجراءات تصحيحية وفقاً للقرار الصادر، مثل تعديل سياسات أو إجراءات معينة، أو فرض عقوبات أو تدابير ضد الأشخاص المعنيين.

8. المراجعة المستمرة:

- يجب أن يتم مراجعة الشكاوى بشكل دوري لتحليل الأنماط المتكررة ومعالجة المشكلات التي تطرأ بشكل استباقي.
- تشجيع الطلاب على تقديم ملاحظات حول النظام نفسه لضمان تحسين عملية تقديم الشكاوى.

9. توفير الدعم للطلاب:

- قد يتم توفير دعم للطلاب الذين يقدمون شكاوى، مثل استشارات نفسية أو أكاديمية إذا كانت الشكاوى مرتبطة بضغوط نفسية أو أكاديمية.
- إشراك المرشدين الأكاديميين أو المستشارين في حالة وجود شكاوى تتعلق بمشاكل أكاديمية أو اجتماعية معقدة.

10. التوعية والتحقيق:

- توعية الطلاب بسياسة الشكاوى والإجراءات المتبعة من خلال نشر دليل للطلاب أو تنظيم جلسات توعوية في بداية كل عام دراسي.
- التأكيد على أن الشكاوى تعتبر أداة لتحسين بيئة التعليم وليس أداة سلبية.

من خلال هذه السياسة، تساهم الكلية أو الجامعة في خلق بيئة تعليمية نزيهة ومحترمة لجميع الطلاب، مع ضمان سمع آرائهم والعمل على تحسين النظام الأكاديمي والإداري.

ثامناً: سياسة اعتراض الطلبة:

سياسة اعتراض الطلبة على النتائج تهدف إلى توفير آلية منظمة وواضحة للطلاب للطعن في نتائجهم الأكademie بشكل عادل وشفاف. تضمن هذه السياسة أن يشعر الطلاب بالعدالة في تقييم أدائهم الأكاديمي وأن يتم معالجة اعتراضاتهم وفقاً للإجراءات المتبعة. فيما يلي أبرز النقاط التي تتضمنها سياسة اعتراض الطلبة على النتائج:

1. الهدف من السياسة:

- ضمان أن عملية الاعتراض على النتائج تتم بشكل شفاف وعادل.
- توفير فرصة للطلاب للتحقق من صحة تقييماتهم الأكademie.
- معالجة أي أخطاء أو مشاكل قد تحدث أثناء عملية تصحيح الدرجات أو التقييم.

2. أنواع الاعتراضات المقبولة:

- الأخطاء الحسابية: مثل الأخطاء في جمع النقاط أو حساب الدرجة النهائية.
- عدم احتساب إجابة معينة: إذا كان الطالب يعتقد أن إجابة صحيحة لم تُحسب بشكل صحيح.
- أخطاء في تصحيح الأوراق: مثل الأخطاء في تصحيح الأسئلة أو تقديم الدرجات.
- الاعتراضات على أسئلة غير واضحة أو غامضة: في حال كانت الأسئلة في الاختبارات غير واضحة أو يمكن تفسيرها بأكثر من معنى.

3. شروط تقديم الاعتراض:

- يجب أن يقدم الطالب الاعتراض في فترة زمنية محددة بعد إعلان النتائج.

غالباً ما تكون خلال ثلاثة أيام إلى 10 أيام من الإعلان.

- يجب أن يكون الاعتراض مكتوباً ويشمل تفاصيل واضحة حول المادة أو الاختبار المعنى.
- يجب أن يحدد الطالب بدقة الجزء الذي يعتقد أنه كان فيه خطأ في التقييم.

4. الآلية والإجراءات:

- **تقديم الاعتراض:** يتم تقديم الاعتراض من خلال قناة رسمية مثل نموذج الاعتراض الإلكتروني أو عبر البريد الإلكتروني المخصص لذلك.
- **دفع رسوم الاعتراض:** قد يتم فرض رسوم رمزية على الاعتراضات، والتي يمكن أن تُسترد في حال تم قبول الاعتراض وتعديل النتيجة.
- **مراجعة الاعتراض:** يتم فحص الاعتراض من قبل لجنة مختصة أو أستاذ المادة. قد يشمل ذلك إعادة تصحیح العمل أو تقييم الاختبار من جديد.
- **إبلاغ الطالب بالنتيجة:** يجب أن يتم إبلاغ الطالب بالقرار المتعلق باعتراضه خلال مدة زمنية محددة، مثل أسبوعين أو شهر من تقديم الاعتراض.
- **القرار:** يمكن أن يكون القرار بقبول الاعتراض وتعديل النتيجة، أو رفض الاعتراض مع تبرير السبب.

5. الاعتراضات غير المقبولة:

- الاعتراض على القرارات المتعلقة بأسئلة الامتحانات التي تم قبولها مسبقاً من قبل الطالب أو لجنة الامتحانات.
- الاعتراضات التي تستند إلى تفسيرات أو تحليلات شخصية للطالب والتي لا تتفق مع معايير التصحیح المعتمدة.

6. التقييم النهائي للقرار:

- بعد مراجعة الاعتراضات، يتم اتخاذ قرار نهائي بخصوص التعديل في النتائج أو إعادةتها إلى حالتها الأصلية. في حالة اعتراض الطالب على القرار النهائي، قد تكون هناك خيارات مثل مراجعة إضافية من قبل لجنة أعلى.

7. التوثيق والمتابعة:

- يجب توثيق جميع الاعتراضات، مع سجل شامل من المعطيات والقرارات المتخذة بشأنها، لضمان الشفافية.
- في حال تعديل النتيجة، يجب أن يتم تحديث السجلات الأكاديمية الخاصة بالطالب بشكل رسمي.

8. توعية الطلاب:

- يتم توعية الطلاب بسياسة الاعتراض على النتائج من خلال نشر الإرشادات في بداية كل فصل دراسي، مع تقديم جلسات توعوية لشرح الإجراءات المتبعة.
- توجيه الطلاب إلى القنوات المناسبة لتقديم الاعتراضات والمواعيد المحددة لتقديمها.

9. التقارير السنوية:

- قد يتم إعداد تقارير سنوية حول عدد الاعتراضات التي تم تقديمها ونتائجها، وذلك لمراجعة وتقدير فعالية النظام وتطويره في المستقبل.
- من خلال هذه السياسة، تضمن الكلية أو الجامعة أن يكون الطالب قادر على الطعن في نتائجهم الأكاديمية في بيئة شفافة وعادلة، مع التأكيد على تقديم الفرص لتصحيح الأخطاء أو تحسين التقييمات إذا لزم الأمر.

تاسعاً: سياسة توزيع نتائج الطلبة:

سياسة توزيع نتائج الطلبة تهدف إلى تنظيم كيفية إبلاغ الطلاب بنتائجهم الأكademية بطريقة واضحة وآمنة تضمن الشفافية والعدالة. تساعد هذه السياسة في الحفاظ على خصوصية الطلاب وضمان تقديم النتائج في الوقت المناسب وبطريقة مهنية. فيما يلي أبرز النقاط التي تتضمنها سياسة توزيع نتائج الطلبة:

1. الهدف من السياسة:

- ضمان توزيع النتائج الأكademية للطلاب بطريقة منظمة وشفافة.
- الحفاظ على سرية وخصوصية النتائج.
- توفير آلية فعالة وآمنة لإعلان نتائج الطلاب.
- تسهيل عملية التواصل مع الطلاب في حال وجود استفسارات حول النتائج.

2. قنوات توزيع النتائج:

- الأنظمة الإلكترونية: استخدام بوابات إلكترونية آمنة لعرض نتائج الطلاب (مثل نظام إدارة التعلم أو البوابة الإلكترونية الخاصة بالجامعة/الكلية).
- التوزيع الشخصي: يتم تسليم النتائج ورقياً في حالات خاصة وتبلغ الطلبة بذلك.

3. الوقت المحدد للإعلان عن النتائج:

- يجب أن يتم تحديد مواعيد ثابتة للإعلان عن النتائج في بداية الفصل الدراسي، بما في ذلك مواعيد إعلان نتائج الامتحانات الفصلية أو النهائية.
- يلتزم النظام الأكademي بالالتزام بالجدول الزمني المعلن للطلاب بشأن موعد الإعلان.

٤. سرية وخصوصية النتائج:

- يجب أن تتم عملية توزيع النتائج بطريقة تضمن حماية خصوصية الطالب.
- لا يجوز لأي شخص آخر غير الطالب المعنى الاطلاع على نتائجه، إلا إذا تم منح موافقة خطية من الطالب.
- تُتخذ التدابير الالزمة لمنع وصول غير المخولين إلى نتائج الطلاب، سواء عبر النظام الإلكتروني أو وسائل أخرى.

٥. الإجراءات في حال وجود مشكلات فنية أو أخطاء:

- في حال حدوث أخطاء أو مشكلات فنية تؤثر على توزيع النتائج (مثل تأخير في إعلان النتائج أو وجود أخطاء في التقييم)، يجب على الإدارة المعنية توضيح الأسباب للطلاب في أسرع وقت ممكن.
- في حالة حدوث خطأ في النتائج، يجب أن تكون هناك آلية سريعة لتصحيحه وتوضيحه للطلاب المتأثرين.

٦. التوثيق والمتابعة:

- يتم تسجيل تاريخ ووقت توزيع النتائج، مع الاحتفاظ بسجلات دقيقة عن القنوات المستخدمة لكل طالب (البريد الإلكتروني، النظام الإلكتروني، أو غيرها).
- قد يتم طلب تأكيد من الطالب باستلام النتيجة، خاصة في حالة النتائج الحساسة أو المهمة.

٧. الاستفسارات والشكاوى المتعلقة بالنتائج:

- يجب توفير آلية واضحة للطلاب للتواصل مع الهيئة الأكاديمية في حال وجود استفسارات أو اعتراضات على نتائجهم (مثل تقديم شكاوى أو

طلبات مراجعة).

- يُشترط أن تكون هذه الآلية مفتوحة لفترة زمنية محددة بعد الإعلان عن النتائج.

8. التواصل مع الطلاب بشأن التحسينات أو التعديلات في النتائج:

- في حال حدوث أي تعديلات على النتائج (مثل التعديل بعد الاعتراض أو المراجعة)، يتم إعلام الطلاب بهذه التعديلات فور حدوثها.
- يجب أن يتم إشعار الطلاب رسميًا بأي تغيير في درجاتهم، سواء كان زيادة أو نقصانًا في الدرجة.

9. الشفافية في نشر نتائج الامتحانات النهائية:

- من الممكن نشر نتائج الامتحانات النهائية بشكل مجمل في النظام الأكاديمي، مع إتاحة التفاصيل الخاصة بالدرجات الفردية فقط للطلاب المعنيين.
- في حالة وجود نتائج تتعلق بالقبول أو التخرج، يجب أن يتم الإعلان عنها على نطاق أوسع مع الإشارة إلى البيانات الشخصية للطلاب بشكل محمي.

10. التدابير الوقائية في حال التسريب:

- يجب أن تتضمن السياسة تدابير لضمان عدم تسريب النتائج قبل الموعد الرسمي.
- في حال تسريب أي نتائج بشكل غير قانوني، يتم اتخاذ الإجراءات المناسبة مثل التحقيقات مع الأطراف المعنية واتخاذ إجراءات تأديبية ضد المخالفين.

11. التوعية للطلاب:

- يتم توعية الطلاب في بداية العام الدراسي أو في بداية كل فصل دراسي

بسياسة توزيع النتائج وطرق الحصول عليها.

- توفير تعليمات واضحة حول كيفية الاطلاع على نتائجهم عبر النظام الإلكتروني أو قنوات الاتصال الرسمية.

12. دعم الطلاب في حال وجود نتائج غير مرضية:

- تقديم المشورة الأكاديمية أو النفسية للطلاب الذين قد تكون نتائجهم غير مرضية، مع توجيههم إلى خدمات الدعم المتاحة مثل إعادة التقييم أو الخطوات التي يمكن اتخاذها لتحسين الأداء في المستقبل.

من خلال هذه السياسة، تضمن المؤسسة التعليمية توزيع نتائج الطلاب بطريقة منظمة، شفافة، وآمنة، مع توفير آليات للاعتراض والاستفسار لتلبية احتياجات الطلاب الأكاديمية بشكل عادل.

عاشر: سياسة إشراك ممثلي الطلبة في اتخاذ القرارات:

سياسة إشراك ممثلي الطلبة في اتخاذ القرارات تهدف إلى تعزيز المشاركة الطالبية في العمليات الأكاديمية والإدارية داخل الكلية أو الجامعة، مما يساهم في تحسين بيئة التعليم وصنع القرارات بشكل يلبي احتياجات الطلاب وتطبعاتهم. تشجع هذه السياسة على إشراك الطلاب في مختلف جوانب الحياة الجامعية لضمان أن تكون القرارات المتخذة شاملة وتراعي مصالح جميع الأطراف. إليك أبرز النقاط التي تتضمنها هذه السياسة:

1. الهدف من السياسة:

- تمكين ممثلي الطلاب من المساهمة الفعالة في صنع القرارات المتعلقة بالأمور الأكاديمية والإدارية.
- تعزيز التواصل بين الإدارة الأكاديمية والطلاب.

- تحسين بيئة الجامعة من خلال إشراك الطلاب في عملية اتخاذ القرارات.
- التأكد من أن القرارات المتخذة تعكس احتياجات وتوقعات الطلاب.

2. المجالات التي يتم فيها إشراك ممثلي الطلاب:

- **المواضيع الأكاديمية:** مثل تطوير المناهج الدراسية، تقييم الأساتذة، تنظيم الامتحانات، وغيرها من القضايا الأكاديمية.
- **الموارد والخدمات الطلابية:** مثل تحسين مراافق الجامعة، خدمات المكتبات، الدعم الأكاديمي، والأنشطة الطلابية.
- **السياسات الجامعية:** مثل سياسات التأجيل، التخرج، التقييم، وتنظيم الأنشطة الطلابية.
- **الأنشطة الاجتماعية والثقافية:** مثل تنظيم الفعاليات الثقافية، الرياضية، والفنية.
- **قضايا رفاهية الطلاب:** مثل الصحة النفسية، دعم الطالب ذوي الاحتياجات الخاصة، والإقامة.

3. آلية تمثيل الطلاب:

- يتم اختيار ممثلي الطلاب عبر انتخابات شفافة وديمقراطية تتم سنويًا أو وفقًا لما تقتضيه الحاجة.
- يجب أن يتمتع ممثلو الطلاب بتمثيل عادل لجميع الفئات الطلابية داخل الكلية أو الجامعة.
- يتم تحديد المسؤوليات والمهام بوضوح للممثليين، مع التوضيح الصريح لأدوارهم في اتخاذ القرارات.

4. اجتماعات ولقاءات دورية:

- يجب أن تُعقد اجتماعات دورية بين ممثلي الطلاب والإدارة الأكاديمية أو الهيئات المعنية لاتخاذ القرارات. يمكن أن تكون هذه الاجتماعات شهرية أو فصلية.
- يجب أن يتم تحديد جدول أعمال لكل اجتماع مسبقاً، مع ضمان أن يتمكن ممثلو الطلاب من طرح قضيائهم ومقترحاتهم.
- يمكن عقد اجتماعات استثنائية في حال كانت هناك قضايا طارئة أو موضوعات تتطلب اتخاذ قرارات سريعة.

5. التشاور مع الطلاب:

- يجب أن تتضمن عملية اتخاذ القرار جمع الآراء والمقترحات من الطلاب عبر استبيانات، جلسات حوارية، أو لقاءات مفتوحة.
- توفير منصات إلكترونية لتمكين الطلاب من تقديم آرائهم ومقترحاتهم بشأن القرارات التي قد تؤثر عليهم.
- على الإدارة أن تأخذ في الاعتبار آراء الطلاب قبل اتخاذ القرارات النهائية.

6. التفاعل والشفافية:

- يجب أن تكون القرارات المتخذة نتيجة لتفاعل حقيقي بين الإدارة وممثلي الطلاب. يجب أن تكون هناك شفافية في مناقشة المواضيع واتخاذ القرارات.
- نشر نتائج الاجتماعات والقرارات التي تم اتخاذها بخصوص القضايا التي تم مناقشتها، مع توضيح الأسباب التي دفعت إلى اتخاذ تلك القرارات.

7. التمكين والتدريب لممثلي الطلاب:

- توفير التدريب المستمر لممثلي الطلاب لتعزيز قدراتهم في المشاركة

الفعالة في اتخاذ القرارات. قد يشمل ذلك تدريبيهم على مهارات القيادة، التواصل، وفهم السياسات الأكاديمية والإدارية.

- تمكين ممثلي الطلاب من تمثيل مجموعة واسعة من الطلاب، بما في ذلك الطلاب الدوليين، ذوي الاحتياجات الخاصة، والطلاب غير التقليديين.

8. التقييم والمراجعة:

- يجب أن تتم مراجعة فعالية هذه السياسة بشكل دوري لتقييم مدى تأثير إشراك ممثلي الطلاب في اتخاذ القرارات.
- تشجيع الطلاب على تقديم ملاحظات حول فاعلية تمثيلهم وكيفية تحسين هذه العملية في المستقبل.
- وضع آلية لتقييم أداء ممثلي الطلاب في تحقيق أهدافهم في المشاركة واتخاذ القرارات.

9. تعزيز دور ممثلي الطلاب في التواصل المجتمعي:

- تشجيع ممثلي الطلاب على المشاركة في الأنشطة الاجتماعية والإعلامية لتعزيز دورهم في المجتمع الجامعي وتوصيل صوت الطلاب إلى الجميع.
- تمكين الطلاب من استخدام وسائل الإعلام الجامعية (مثل الصحف الجامعية أو المواقع الإلكترونية) لإيصال آرائهم ومقترحاتهم.

10. ضمان الحماية للطلاب:

- يجب أن يتمتع ممثلو الطلاب بالحصانة من أي نوع من الانتقام أو الضغوط الناتجة عن آرائهم أو مشاركتهم في اتخاذ القرارات.
- اتخاذ إجراءات لضمان حماية حقوق ممثلي الطلاب أثناء ممارستهم دورهم التمثيلي.

- من خلال هذه السياسة، تساهم الكلية أو الجامعة في تحسين بيئة التعليم وزيادة التفاعل بين الطالب والإدارة، مما يعزز الشعور بالانتماء والمشاركة الفعالة في تحسين الحياة الجامعية.

احدى عشر: سياسة تخرج الطلبة:

سياسة تخرج الطلبة تهدف إلى تنظيم وضمان سير عملية التخرج بشكل منظم وعادل، وتحديد المتطلبات والإجراءات التي يجب أن يستوفيها الطالب للحصول على شهادة التخرج. تساهم هذه السياسة في ضمان أن الطالب قد أتموا جميع المتطلبات الأكademية والإدارية الازمة ليصبحوا مؤهلين للخروج. فيما يلي أبرز النقاط التي تتضمنها سياسة تخرج الطلبة:

1. الهدف من السياسة:

- تنظيم عملية تخرج الطلاب وضمان سيرها بسلامة.
- التأكد من استيفاء الطلاب لجميع المتطلبات الأكademية والإدارية للخرج.
- توفير الإرشادات الازمة للطالب حول كيفية التقديم للخرج وإتمام الإجراءات المطلوبة.

2. المتطلبات الأكademية للخرج:

- **إتمام الساعات المعتمدة:** يجب على الطالب إتمام عدد الساعات المعتمدة المحددة من قبل البرنامج الدراسي أو القسم الأكademي.
- **المعدل التراكمي:** يتعين على الطالب الحصول على معدل تراكمي (GPA) يفي بالحد الأدنى المطلوب للخرج. يختلف هذا المعدل حسب التخصصات أو التخصصات الفرعية.
- **المقررات الدراسية:** إتمام جميع المقررات الدراسية الإجبارية وال اختيارية

المترتبة بالتخصص.

- **المشاريع:** في بعض البرامج الأكademie، قد يتبع على الطلاب تقديم مشروع تخرج.
- **التدريب أو الخبرة العملية:** بعض البرامج تتطلب أن ينجز الطالب فترة تدريب عملي أو خدمة ميدانية كشرط للنجاح.

3. الإجراءات الالزمة للنجاح:

- **التحقق من السجلات الأكademie:** يجب على الطالب التأكد من أن سجله الأكademie خالي من أي مواد غير مكتملة أو تأخيرات، وأن جميع الدرجات قد تم إدخالها في النظام.
- **الاستشارة الأكademie:** يتبع على الطالب التواصل مع مرشد الأكademie للتأكد من استيفاء جميع المتطلبات الدراسية والإدارية الالزمة للنجاح.

4. المواعيد النهائية:

- يتم تحديد مواعيد ثابتة لتقديم طلبات التخرج لكل فصل دراسي أو عام أكademie.

5. المراجعة والتحقق من الشروط:

- تقوم إدارة التسجيل أو القسم الأكademie بمراجعة سجلات الطالب الأكademie للتحقق من استيفائه لجميع الشروط الأكademie للنجاح.

6. إجراءات التخرج الرسمي:

- **حفل التخرج:** يتم تنظيم حفل تخرج رسمي حيث يتسلم الطالب شهاداتهم. يجب على الطلاب تسجيل أسمائهم لحضور الحفل مسبقاً.
- **إصدار الشهادات:** بعد التحقق من استيفاء الطالب لجميع المتطلبات، يتم

إصدار شهادة التخرج التي تتضمن درجة التخصص والتاريخ المحدد.

- **الوثائق الرسمية:** تُرسل الشهادات والوثائق الرسمية إلى الطالب بعد التخرج، ويمكن أن تشمل شهادات التقدير أو الجوائز الخاصة بالطلاب المتفوقين.

7. متطلبات إضافية:

- **الالتزامات المالية:** يجب على الطالب تسوية جميع الالتزامات المالية مع الجامعة، مثل رسوم التسجيل، الكتب الدراسية، أو أي رسوم أخرى قبل التخرج.

- **إخلاء الطرف:** في بعض الجامعات، يتطلب التخرج إتمام عملية «إخلاء الطرف»، حيث يجب على الطالب تسليم جميع المعدات أو المواد التي تخص الجامعة، مثل الكتب أو البطاقة الجامعية.

- **استيفاء المتطلبات الإدارية:** يشمل ذلك تحديث بيانات الطالب في النظام الجامعي، تسوية أي مشاكل إدارية، والتأكد من إتمام الإجراءات الازمة للحصول على الشهادة.

8. الدعم والاستشارة للطلاب:

- توفير الدعم الأكاديمي والإداري للطلاب في فترة التخرج، مثل مساعدتهم في استكمال الأوراق المطلوبة أو تقديم استشارات حول فرص التوظيف بعد التخرج.

- يمكن أن تقدم الجامعات أيضًا ورش عمل أو جلسات استشارية لمساعدة الطلاب في التحضير لسوق العمل.

9. مراجعة وتحديث السياسة:

- يجب على الجامعة أو الكلية مراجعة سياسة التخرج بشكل دوري لتحديث

الإجراءات أو المتطلبات بما يتناسب مع التغيرات الأكاديمية أو التشريعية.

- توعية الطلاب بكل ما يتعلق بسياسة التخرج من خلال نشر المعلومات على موقع الجامعة أو من خلال الإعلانات الداخلية في الجامعة.

من خلال هذه السياسة، تضمن المؤسسة التعليمية عملية تخرج سلسة وفعالة، مما يساعد الطلاب على الانتقال إلى المرحلة التالية في حياتهم المهنية أو الأكاديمية بثقة ووضوح.

الثني عشر: سياسة متابعة المستوى العلمي للطلبة:

سياسة متابعة المستوى العلمي للطلبة تهدف إلى مراقبة أداء الطلاب الأكاديمي بشكل مستمر، والتأكد من تقدمهم في تحقيق متطلبات التخصص الأكاديمي بنجاح. هذه السياسة تركز على توفير آلية لدعم الطلاب الذين يواجهون صعوبات أكاديمية وتحفيز الطلاب المتفوقين. الهدف الرئيسي هو تحسين الأداء الأكاديمي العام وضمان تحقيق النجاح الأكاديمي لكل طالب. فيما يلي أبرز النقاط التي تتضمنها سياسة متابعة المستوى العلمي للطلبة:

1. الهدف من السياسة:

- مراقبة الأداء الأكاديمي للطلاب بشكل دوري لضمان تقدمهم الأكاديمي.
- توفير الدعم اللازم للطلاب الذين يعانون من صعوبات أكاديمية.
- تحفيز الطلاب المتفوقين لتشجيعهم على الاستمرار في الأداء المتميز.
- تحديد المشاكل الأكاديمية مبكراً واتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.

2. آلية متابعة المستوى العلمي:

- **التقييم الدوري:** يتم تقييم الطلاب بانتظام من خلال اختبارات دورية،

امتحانات فصلية، وواجبات مدرسية، ومشاريع أو تقارير.

- **المعدل التراكمي:** يتم متابعة المعدل التراكمي (GPA) للطالب بشكل مستمر لتحديد مدى استيفائه للمعايير الأكاديمية المطلوبة.
- **الاختبارات والمشاريع:** يتم تقييم مستوى الطالب بناءً على نتائج الاختبارات، الأعمال الفصلية، المشاريع الأكاديمية، أو أي أنشطة عملية أخرى تتطلب إتمامها.
- **التقييمات الذاتية:** قد يُطلب من الطلاب إجراء تقييمات ذاتية دورية لمراجعة أدائهم الأكاديمي وتحديد المجالات التي قد يحتاجون فيها إلى تحسين.

3. التواصل مع الطلاب:

- **المرشد الأكاديمي:** يُعين لكل طالب مرشد أكاديمي من أعضاء الهيئة التدريسية لتقديم المشورة والمساعدة في تحديد الأهداف الأكاديمية وتوجيههم بشكل فردي.
- **الاجتماعات المنتظمة:** يتم تحديد اجتماعات منتظمة بين الطالب وأساتذتهم أو مستشاريهم الأكاديميين لمراجعة الأداء الأكاديمي والتحدث عن التحديات التي قد يواجهونها.
- **الاستشارة الفردية:** في حال كان هناك انخفاض في مستوى الأداء الأكاديمي، يُنصح الطالب بالتوجه إلى المرشد الأكاديمي أو المرشد النفسي والموجه التربوي في الكلية للمساعدة في وضع خطة لتحسين الأداء.

4. التدخل في حالة ضعف الأداء:

- **التحذيرات الأكاديمية:** يتم إرسال تحذيرات للطلاب الذين يسجلون نتائج

منخفضة أو الذين يعانون من انخفاض مستمر في الأداء الأكاديمي.

- **الدعم الأكاديمي الإضافي:** يمكن للطلاب الذين يواجهون صعوبات أكاديمية الحصول على دعم إضافي مثل دروس تقوية، جلسات مراجعة، أو مساعدات أكاديمية.
- **إعادة التقييم:** في بعض الحالات، يمكن للطلاب إعادة امتحان مادة أو جزء منها إذا كانت درجاتهم غير مرضية، ويتم تحديد الإجراء المناسب حسب القوانين الأكاديمية.

5. المراجعة الأكاديمية:

- **التقييم المستمر:** يتم تقييم مستوى الطالب بشكل مستمر عبر التقييمات الفصلية أو السنوية، ويتم مقارنة النتائج بالأهداف الأكاديمية والدرجات المرجوة.
- **المراجعة النهائية:** عند الوصول إلى نهاية الفصل الدراسي، يتم تقييم الطلاب بناءً على أدائهم الكلي في المواد المختلفة. إذا كان الطالب يواجه مشاكل مستمرة في تحقيق المتطلبات الأكاديمية، يتم تحديد الإجراءات الالزمة للتدخل.

6. التوجيه الأكاديمي:

- **برامج الدعم الطلابي:** يتم تقديم برامج دعم أكاديمي متخصصة مثل جلسات تدريبية للمراجعة أو التوجيه، بالإضافة إلى ورش عمل لتحسين مهارات الدراسة.
- **المساعدة النفسية والتوجيه الشخصي:** في حالة ارتباط الأداء الأكاديمي بمشاكل شخصية أو نفسية، يمكن تقديم المساعدة النفسية أو التوجيه الشخصي للطلاب.

7. تحفيز الأداء الأكاديمي المتميز:

- **جوائز الشرف:** يتم مكافأة الطلاب المتفوقين أكاديمياً عبر منح جوائز أو شهادات تقدير، بالإضافة إلى منحهم الفرصة للمشاركة في الأنشطة الأكademية المتقدمة.
- **الأنشطة الطلابية:** تشجيع الطلاب على المشاركة في الأنشطة الأكademية والتنافسية التي تعزز من مستواهم العلمي، مثل المسابقات العلمية أو البحثية.
- **الدورات التطويرية:** توفير فرص للطلاب المتميزين للمشاركة في دورات تدريبية متقدمة لتعزيز مهاراتهم الأكademية.

8. التعاون مع الأساتذة:

- **ال التواصل المباشر:** يجب أن يكون هناك تواصل مستمر بين الأساتذة والطلاب حول مستوى الأداء في المادة. يمكن أن يشمل ذلك التعليقات على الواجبات أو الامتحانات.
- **التغذية الراجعة:** تقديم تغذية راجعة مستمرة للطلاب حول أدائهم في مختلف الأنشطة الأكademية لتوجيههم بشكل فعال.

9. الشفافية في العملية الأكademية:

- نشر نتائج التقييمات والأداء الأكademي بشكل شفاف ومحدد لكي يكون لدى الطلاب معرفة واضحة حول مكانهم الأكademي.
- ضمان أن الطلاب على دراية تامة بتقييماتهم ومتطلبات تحسين الأداء.

10. التقارير الأكademية:

- توفير تقارير أكademية دورية توضح الأداء الأكademي للطلاب، مع إشارات

إلى المجالات التي قد تحتاج إلى تطوير.

- نشر إحصائيات الأداء الأكاديمي العام للمؤسسة لتشجيع الطلاب على التعلم والتطور المستمر.
- من خلال هذه السياسة، تضمن الكلية أو الجامعة متابعة دقيقة لمستوى أداء الطلاب الأكاديمي وتقديم الدعم المناسب لهم في حال الحاجة. هذه السياسة تساعد على تحسين الأداء الأكاديمي وتحقيق النجاح على المدى الطويل للطلاب.

ثلاثة عشر: سياسة تحديث المناهج:

سياسة تحديث المناهج في الكلية تهدف إلى ضمان تطور المحتوى الأكاديمي في الكلية بما يتماشى مع أحدث التوجهات العلمية والتكنولوجية، وتلبية احتياجات سوق العمل. تهدف هذه السياسة إلى تحسين جودة التعليم والتعلم من خلال تحديث المناهج الدراسية بانتظام، بحيث تظل متوافقة مع المعايير الأكاديمية ومتطلبات المجتمع الأكاديمي والصناعي.

1. الهدف من السياسة:

- تحسين جودة المناهج الدراسية بما يتماشى مع التغيرات في المجالات الأكاديمية والصناعية.
- ضمان تحديث المحتوى العلمي بما يتناسب مع تطورات المعرفة والتكنولوجيا.
- تعزيز قدرة الطلاب على التفاعل مع أحدث الممارسات العلمية والمهنية.
- تطوير مهارات الطلاب بما يلبي احتياجات سوق العمل ويعزز جاهزيتهم المهنية.

- ضمان تواافق المناهج مع المعايير المحلية والدولية في التعليم العالي.

2. المسؤولية عن تحديث المناهج:

- **لجنة تحديث المناهج:** وهي لجنة تؤسس من قبل لجنة عمداء كليات الصيدلة العراقية تتولى تحديث المناهج.
- **اللجنة العلمية:** تشكل اللجنة الأكademie المسؤولة عن مراجعة المناهج وتحديثها بشكل دوري. تتكون اللجنة من أساتذة مختصين من كل قسم أكاديمي، بالإضافة إلى ممثليين من إدارة الكلية.
- **الأساتذة:** يتم إشراك أعضاء الهيئة التدريسية في تقييم المناهج والمشاركة في اقتراح التعديلات على المواد الدراسية وفقاً للخبرات واللاحظات التي يحصلون عليها أثناء تدريسهم.
- **الطلاب:** يتم تشجيع الطلاب على تقديم ملاحظاتهم حول المناهج الدراسية من خلال استبيانات أو لقاءات مع الأساتذة، بهدف تحسين أساليب التدريس والمحظى.
- **المستشارين الصناعيين أو المهنيين:** يُدعى الخبراء من الصناعات أو المؤسسات المهنية ذات العلاقة إلى تقديم ملاحظات واقتراحات حول المهارات والمعرفة المطلوبة في سوق العمل.
- **ارباب العمل من المؤسسات ذات العلاقة.**

3. عملية تحديث المناهج:

- تحديد الحاجة للتحديث: يتم تحديد الحاجة لتحديث المناهج بناءً على عدّة عوامل، منها التغيرات في المعايير الأكاديمية، التطورات التكنولوجية، ملاحظات الطلاب، ومتطلبات سوق العمل.

- **مراجعة دورية:** يجب أن تتم مراجعة المناهج الأكاديمية على الأقل مرة كل 3 إلى 5 سنوات. تتم هذه المراجعة من خلال عملية منظمة تشمل التقييمات من مختلف الأطراف المعنية.
- **استطلاع آراء الأطراف المعنية:** يشمل التحديث إجراء استطلاعات رأي للأساتذة والطلاب والخريجين وأصحاب العمل لمعرفة نقاط القوة والضعف في المناهج الحالية.
- **مواكبة التطورات التقنية:** يجب تضمين أحدث التقنيات والبرمجيات في المناهج الأكاديمية، بما يتناسب مع التوجهات الحديثة في كل مجال دراسي.
- **التقييم والمراجعة:** بعد تحديث المناهج، يتم تقييم فاعلية التغييرات عبر تقارير تقييمية وأداء الطلاب في المواد المعدلة.

4. معايير تحديث المناهج:

- **الابتكار والتطور الأكاديمي:** يجب أن تشمل المناهج أحدث الأبحاث والنظريات في المجال الأكاديمي، مع إضافة محتوى علمي يعكس التطورات في مجالات التخصص.
- **الموارد التعليمية الحديثة:** يجب أن تتضمن المناهج استخدام الموارد التعليمية الحديثة مثل الكتب الإلكترونية، والمحتوى التفاعلي عبر الإنترنت، والتقنيات التعليمية المتقدمة.
- **التركيز على المهارات التطبيقية:** يتبع على المناهج الحديثة التركيز على المهارات العملية التي يحتاجها الطلاب في الحياة المهنية، مثل العمل الجماعي، التفكير النقدي، وحل المشكلات.
- **التوازن بين النظرية والتطبيق:** يجب أن تتضمن المناهج مزيجاً من المعرفة النظرية والتطبيق العملي بحيث يتعلم الطلاب كيفية تطبيق المفاهيم في الواقع المهني.

- **التوافق مع المعايير الوطنية والدولية:** يجب أن تلتزم المناهج بالمعايير الأكاديمية المعتمدة في النظام التعليمي المحلي والدولي.

5. أساليب تنفيذ التحديات:

- دورات تدريبية للأساتذة: يجب توفير دورات تدريبية لتدريب أعضاء الهيئة التدريسية على المناهج المعدلة والتقنيات التعليمية الجديدة، بما يضمن تطبيق المناهج بشكل فعال.
- ورش العمل: تنظيم ورش عمل لأعضاء الهيئة التدريسية لتوضيح التعديلات الجديدة في المناهج وكيفية تكاملها مع أساليب التدريس الحديثة.
- تقديم أدوات تعليمية جديدة: توفير الموارد التقنية والمنصات الإلكترونية التي تسهل تطبيق المناهج المعدلة وتزيد من تفاعل الطلاب.

6. مراجعة وتقدير تأثير التحديات:

- **المراجعة المستمرة:** يجب متابعة تطبيق المناهج المعدلة لتقدير مدى فعاليتها وتحقيق الأهداف الأكاديمية والتعليمية.
- **استبيانات الطلاب:** إجراء استبيانات دورية للطلاب لقياس مدى تأثير التحديات على جودة التعلم وفهمهم للمحتوى.
- **تحليل الأداء الأكاديمي:** متابعة أداء الطلاب في المقررات التي تم تحديثها بشكل منتظم لتحليل مدى تحسين نتائجهم الأكاديمية.
- **تقارير المراجعة السنوية:** إصدار تقارير سنوية توضح نتائج التحديات الأكاديمية ومدى توافق المناهج مع المتطلبات الأكاديمية والمهنية.

7. التفاعل مع الصناعات وأصحاب العمل:

- **شراكات مع الصناعات:** يجب أن تشمل عملية تحديث المناهج التعاون

مع الشركات والمؤسسات الصناعية لضمان تواافق المناهج مع احتياجات سوق العمل.

- **التوجيه المهني:** يجب تحديث المناهج لتوفير التدريب المهني المناسب لطلاب الكلية بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل المحلي والدولي.

8. الاستدامة والابتكار:

- **الاستدامة:** يجب أن تتضمن المناهج مواضيع تتعلق بالاستدامة البيئية والاجتماعية والاقتصادية، وهو أمر ذو أهمية متزايدة في العديد من التخصصات الأكاديمية.
- **الابتكار:** تشجيع الابتكار في تدريس وتعلم المناهج الدراسية، بما في ذلك دمج التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي، الواقع الافتراضي، وغيرها من الوسائل التي تساهم في تعزيز تجربة التعلم.

9. إشراك الطلاب في التحديات:

- مراجعة المناهج بالتعاون مع الطلاب: إشراك الطلاب في مناقشات ومراجعات المناهج من خلال مجموعات تركيز أو استبيانات لقياس مدى رضائهم عن المحتوى التعليمي واحتياجاتهم التعليمية.

10. التواصل مع المجتمع الأكاديمي:

- **المشاركة في المؤتمرات الأكاديمية:** المشاركة في المؤتمرات الأكاديمية وورش العمل المحلية والدولية لمواكبة أحدث الاتجاهات في مجال التعليم العالي.
- **التعاون مع الجامعات الأخرى:** الاستفادة من أفضل الممارسات في الجامعات الأخرى من خلال التعاون الأكاديمي والتبادل المعرفي.

- من خلال تطبيق هذه السياسة، يمكن للكلية ضمان أن المناهج الدراسية التي تقدمها تظل حديثة وملائمة لاحتياجات الأكاديمية والمهنية للطلاب، وتساعدهم في تحقيق النجاح في دراساتهم وحياتهم المهنية المستقبلية.

اربعة عشر:

سياسة اختيار وتوضيف أعضاء هيئة التدريس:

بناءً على الصالحيات الممنوحة بموجب قانون التعليم العالي الأهلي رقم (25 لسنة 2016) والنظام الداخلي للجامعة، واستناداً إلى كتاب وزارة التعليم العالي ذي العدد (19/9/2019)، تقدر جامعة العميد اعتماد الإجراءات التالية لتحسين سياساتها الأكاديمية والبحثية، بما يضمن جودة التعليم ورفع كفاءة الكوادر.

الإجراءات المعتمدة:

- وضع معايير صارمة واضحة للتوظيف لتعيين أعضاء هيئة التدريس والباحثين تشمل:
 - المؤهلات الأكاديمية والخبرة والمهارات البحثية والتدريسية والتاكيد على التميز في البحث العلمي والأكاديمي شرطاً أساسياً واولوية في عملية التعيين.
 - تعزيز الشفافية في إجراءات التوظيف وعملية التعيين من خلال تطبيقات إجراءات شفافة في جميع مراحل التعيين بدا من الإعلان عن الوظائف وصولاً لتشكيل لجان لاختيار المرشحين . وتشكيل لجان لاختيار المرشحين إجراء مقابلات واختبارات موضوعية بعيداً عن المحسوبية.
 - تشجيع التوظيف الدولي: اذ يشمل استقطاب الكفاءات العالمية وتوسيع

نطاق البحث عن أكاديميين وباحثين دوليين لتعزيز التنوع المعرفي وجلب خبرات و المعارف جديدة . ويتم تقديم تسهيلات للمختربين تشمل تسهيلات إجراءات توظيفهم (المرشحين الدوليين) وتقديم الدعم اللوجستي (مثل الإقامة، التسهيلات المالية) لجذب الخبرات الأجنبية .

- تقديم حواجز تنافسية : تقدم حواجز مادية و معنوية لجذب الكفاءات العالمية مادية و معنوية و توفير بيئة عمل محفزة وداعمة تشمل فرص تطوير مهني و برامج تدريبية مستمرة .
- تقييم الأداء والمتابعة المستمرة : وضع نظام لتقدير أداء أعضاء هيئة التدريس بانتظام يشمل الإنجازات الأكاديمية و البحثية و التدريسية . واستخدام نتائج التقييم لوضع خطط تطوير فردية وتقديم الدعم اللازم .
- تعزيز التنوع والشمول : تبني سياسة توظيف تعزز التنوع والشمول لضمان وجود بيئة اكاديمية متنوعة وغنية بالافكار ووجهات النظر المختلفة البناءة .
- وتشمل التأكيد على تحقيق التوازن بين الجنسين و تمثيل الأقليات في جميع مستويات الهيئة التدريسية وضمان تمثيل عادل للجنسين (ذكور / إناث) في جميع المناصب الأكاديمية .
- التركيز على البحث والابتكار: تشجيع تعيين أعضاء هيئة تدريس متميزين من ذوي السجلات البحثية الحافلة بالإنجازات والمشاركات في الابتكارات وتقديم دعم إضافي للمشاريع البحثية، مثل التمويل أو التسهيلات المخبرية مع الأقسام والكليات الأخرى .
- تعزيز الروابط مع الصناعة: توظيف خبراء من القطاع الصناعي استقطاب أعضاء هيئة تدريس أو باحثين لديهم خبرة عملية وعلاقات قوية مع

الصناعات المحلية أو الدولية لتعزيز التعليم العملي والابتكار وربط المناهج الأكademie باحتياجات سوق العمل. بالإضافة إلى تطوير شراكات مع الشركات والمؤسسات لتوفير برامج تدريبية مشتركة للطلاب وأعضاء هيئة التدريس.

- التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة: وخطط طويلة الأجل لاحتياجات القوى العاملة المستقبلية من الكفاءات الأكademie للكلية والجامعة عموماً وضمان توافر الكوادر المؤهلة لمواكبة التطورات في المجالات العلمية.
- مراجعة سياسات التوظيف: مراجعة وتحديث سياسة ومعايير التوظيف بانتظام لمواكبة متطلبات المجالات الأكademie وسوق العمل ومعالجة أي ثغرات أو استغلال في عمليات التوظيف الحالية.

خمسة عشر:

سياسة اجتماعات مجالس الفروع العلمية:

سياسة اجتماعات مجالس الفروع العلمية في الكلية تهدف إلى تنظيم وضبط الاجتماعات التي تُعقد على مستوى الفروع العلمية داخل الكلية لضمان تحقيق أهداف أكademie وإدارية محددة. هذه السياسة تسعى إلى تعزيز التواصل بين أعضاء هيئة التدريسية والإدارية، وتطوير المناهج الأكademie، وضمان سير العمل الأكademie بشكل فعال ومتسق مع رؤية الكلية وأهدافها التعليمية.

1. الهدف من السياسة:

- تعزيز التعاون والتنسيق بين أعضاء هيئة التدريس في كل فرع علمي.
- تحسين مستوى الأداء الأكademie والإداري من خلال الاجتماعات المنتظمة التي يتم خلالها مناقشة القضايا الأكademie والإدارية.

- متابعة سير العمل الأكاديمي في كل فرع علمي بما يحقق التميز والجودة في التعليم.

- اتخاذ قرارات استراتيجية بشأن تحديث المناهج الدراسية، وتطوير البرامج الأكاديمية، وتوجيه الأنشطة العلمية والبحثية.

2. الهيكل التنظيمي لاجتماعات مجالس الفروع العلمية:

- **رئيس مجلس الفرع العلمي:** يتولى مسؤولية رئاسة الاجتماعات، وتنظيم جدول الأعمال، وتوجيه المناقشات لضمان تحقيق أهداف الاجتماع.
- **أعضاء مجلس الفرع العلمي:** يشمل أعضاء هيئة التدريس في الفرع العلمي المعنى، وكذلك ممثلي عن الكوادر الإدارية الأكاديمية والطلاب (إذا لزم الأمر).

3. جدول الاجتماعات:

- التواتر: يجب أن تُعقد اجتماعات مجالس الفروع العلمية بشكل دوري (عادةً مرة كل شهر أو حسب الحاجة). يمكن عقد اجتماعات استثنائية عند الضرورة لمناقشة قضايا عاجلة.
- التخطيط المسبق: يجب إرسال جدول الأعمال إلى جميع الأعضاء قبل الاجتماع بوقت كافٍ (على سبيل المثال، أسبوعين) لكي يكون لدى الجميع وقت للتحضير.
- المدة: يتم تحديد مدة كل اجتماع بشكل يتناسب مع الموضوعات المطروحة في جدول الأعمال، وتجنب الإطالة غير الضرورية.

4. آلية عمل الاجتماع:

- **جدول الأعمال:** يُعد جدول الأعمال شامل ويشمل جميع النقاط

التي سيتم مناقشتها في المجتمع، مثل:

- متابعة سير المناهج الأكاديمية في الفرع.
 - قضايا تتعلق بالطلاب (مثل الشكاوى، مستوى الأداء الأكاديمي، التغذية الراجعة).
 - تحديات البحث العلمي والمشاريع البحثية.
 - القضايا الإدارية المتعلقة بالفرع العلمي.
- **المناقشات:** يتم تخصيص وقت مناسب لكل نقطة على جدول الأعمال مع ضمان إشراك جميع الأعضاء في المناقشات بشكل عادل.
- **القرارات:** يتم اتخاذ القرارات عبر التصويت أو الإجماع، مع توثيق تلك القرارات في المحاضر.
- **المتابعة:** يتم تحديد المسؤوليات في كل قرار ويعتمد على ضرورة متابعة تنفيذ القرارات المتخذة.

5. المشاركة في المجتمعات:

الانتظام في الحضور: يجب على جميع الأعضاء الالتزام بالحضور المنتظم للجتماعات، مع إمكانية تحديد آلية لتمثيل الغائبين إذا كان غيابهم مبرراً.

المشاركة الفعالة: يجب تشجيع جميع الأعضاء على المشاركة الفعالة في المناقشات وإبداء آرائهم ومقترناتهم بشكل صريح وموضوعي.

6. توثيق المجتمع:

• **محاضر الاجتماع:** يتم توثيق محاضر الاجتماعات بشكل دقيق وشامل، تتضمن جميع النقاط التي تم مناقشتها، والقرارات المتخذة، والأشخاص المسؤولين عن تنفيذ الإجراءات المتفق عليها.

- **المراجعة والموافقة:** تُعرض محاضر الاجتماعات على الأعضاء في الاجتماع التالي للمراجعة والموافقة.

- **التوزيع:** يجب توزيع محاضر الاجتماعات على الأعضاء، وأي أطراف معنية أخرى (مثل إدارة الكلية، مجالس الأقسام الأخرى، إلخ).

7. التقييم والمتابعة:

- **متابعة القرارات:** يتم متابعة تنفيذ القرارات المتخذة خلال الاجتماعات السابقة في بداية كل اجتماع للتأكد من تنفيذ الإجراءات في الوقت المحدد.

- **التقييم الدوري:** يجب إجراء تقييم دوري حول فعالية الاجتماعات ومدى تحقيق الأهداف المحددة في كل اجتماع. يتم ذلك من خلال التغذية الراجعة من الأعضاء والمراجعة المستمرة للأداء الأكاديمي والإداري.

8. التواصل بين الفروع الأخرى:

- **الروابط مع الفروع الأخرى:** على الرغم من استقلالية كل فرع علمي، يجب أن تكون هناك آلية للتواصل والتنسيق مع مجالس الفروع الأخرى في الكلية لضمان تناجم العمل الأكاديمي والتنسيق بين التخصصات المختلفة.
- **المشاركة في اللجان المشتركة:** في بعض الأحيان قد يتم تشكيل لجان مشتركة بين الفروع لمناقشة قضايا تتعلق بتطوير المناهج أو أنشطة الكلية العامة.

9. الشفافية والمصداقية:

- **الشفافية في اتخاذ القرارات:** يجب أن يكون اتخاذ القرارات في الاجتماعات شفافاً ويعكس آراء الأعضاء بصدق ودون تفضيل لأحد.
- **المصداقية في التنفيذ:** يجب أن تكون القرارات قابلة للتنفيذ على أرض

الواقع وأن يتم العمل على تحقيق الأهداف الأكademية والإدارية المحددة.

10. آلية التعامل مع القضايا الطارئة:

- الاجتماعات الاستثنائية:** في حالة حدوث قضايا طارئة أو متطلبات عاجلة، يمكن عقد اجتماعات استثنائية لمناقشة الموضوعات العاجلة واتخاذ القرارات المناسبة بسرعة.
- التواصل المباشر:** في الحالات الطارئة، يمكن التواصل مع الأعضاء عبر وسائل التواصل الإلكترونية (البريد الإلكتروني، التطبيقات، إلخ) لضمان اتخاذ إجراءات سريعة.

11. التدريب والتطوير لأعضاء المجلس:

- دورات تدريبية:** يمكن تنظيم دورات تدريبية لأعضاء مجلس الفرع العلمي حول مهارات القيادة، التنظيم، وإدارة الاجتماعات لضمان تحقيق أقصى استفادة من الاجتماعات.
- تطوير المهارات الأكademية والإدارية:** تشجيع أعضاء مجلس الفرع على المشاركة في الدورات التطويرية لتعزيز مهاراتهم الأكademية والإدارية. من خلال تطبيق هذه السياسة، تضمن الكلية أن الاجتماعات التي تُعقد على مستوى الفروع العلمية تتم بشكل منظم وفعال، مما يسهم في تحسين جودة التعليم والأداء الأكademي بشكل مستمر.

ستة عشر: سياسة التعليم والتعلم:

سياسة التعليم والتعلم في الكلية تهدف إلى ضمان توفير بيئة تعليمية تركز على تطوير الطلاب أكاديمياً وتربيوياً، مع الحرص على تقديم تعليم عالي الجودة يرتكز على أسس علمية وتربيوية حديثة. هذه السياسة تهدف إلى تعزيز أساليب التعليم الحديثة، وتوفير تجارب تعلم فعالة، بما يتناسب مع معايير الجودة الأكاديمية ومتطلبات سوق العمل.

1. الهدف من السياسة:

- توفير بيئة تعليمية تشجع على التفكير النقدي، والابتكار، والتعلم الذاتي.
- استخدام أساليب تدريس متنوعة تركز على تفاعل الطالب مع المحتوى الأكاديمي وتطوير مهاراته.
- ضمان تقديم تعليم متميز من خلال الكفاءة الأكاديمية لأعضاء الهيئة التدريسية وتحديث أساليب التدريس والتقنيات التعليمية.
- تحسين مخرجات التعليم من خلال التركيز على تطوير المهارات العملية والنظرية للطلاب بما يتناسب مع احتياجات المجتمع الأكاديمي والصناعي.

2. معايير التعليم والتعلم:

- التعليم الموجه نحو الطالب: يجب أن تكون جميع الأنشطة التعليمية موجهة نحو تحقيق احتياجات الطلاب التعليمية وتهيئتهم لتحقيق التفوق الأكاديمي والشخصي.
- **التعلم النشط:** تشجيع الطلاب على المشاركة الفعالة في عملية التعلم من خلال المناقشات، المشاريع، وحل المشكلات. يشمل ذلك استخدام تقنيات تعليمية مثل التعلم التعاوني، والبحث، والدراسة الاستكشافية.

- **التفاعل الفعال:** تعزيز التفاعل بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس باستخدام تقنيات متعددة مثل المناقشات الفصصية، العروض التقديمية، والتعلم عبر الإنترنت.
- **التعلم التفاعلي:** استخدام الوسائل التكنولوجية المختلفة مثل التعلم الإلكتروني والمنصات الرقمية لتوفير بيئة تعليمية مرنة ومتعددة.
- **التقييم المستمر:** ينبغي أن يتضمن التقييم تقييمات مستمرة تتضمن اختبارات قصيرة، مشاريع، أعمال جماعية، وواجبات منزلية مما يساهم في قياس مدى استفادة الطلاب من المحتوى الأكاديمي.
- **التحفيز على التفكير النقدي:** تعزيز المهارات النقدية والإبداعية لدى الطلاب من خلال تشجيعهم على التفكير النقدي، ومناقشة المفاهيم المختلفة، وطرح الأسئلة البحثية.

3. أساليب وطرق التعليم:

- **التعليم التقليدي:** يشمل المحاضرات والندوات الدراسية التي تركز على نقل المعرفة من المعلم إلى الطالب بشكل مباشر.
- **التعليم القائم على المشاريع:** يشمل العمل الجماعي في مشاريع تهدف إلى تحفيز الطلاب على تطبيق معرفتهم ومهاراتهم في بيئات عملية.
- **التعلم باستخدام التكنولوجيا:** تطبيق أدوات وتقنيات التعليم الإلكتروني مثل المنصات التفاعلية، والالفصول الدراسية الافتراضية، والفيديوهات التعليمية، لتوسيع نطاق التعلم خارج حدود الفصل الدراسي التقليدي.
- **التعلم الذاتي:** تحفيز الطلاب على الاعتماد على أنفسهم في تعلم المفاهيم من خلال الموارد التعليمية الإلكترونية والمكتبات الرقمية.
- **التعلم التعاوني:** استخدام العمل الجماعي لتنمية مهارات التعاون وحل

ال المشكلات، بالإضافة إلى تعزيز التعلم من خلال النقاش والمشاركة الجماعية. التعليم المبني على حل المشكلات: استخدام الحالات الدراسية والنماذج التطبيقية لتعليم الطلاب كيفية مواجهة التحديات وحل المشكلات العملية.

4. التكنولوجيا في التعليم:

التعلم الإلكتروني: استخدام منصات التعلم الإلكتروني والموارد الرقمية التي توفر محتوى تعليمي من للطلاب وتسمح لهم بالوصول إلى المواد الدراسية في أي وقت ومكان.

الفصول الدراسية الافتراضية: إنشاء فصول دراسية افتراضية تتيح للطلاب التفاعل مع محتوى الدروس والمشاركة في الأنشطة الأكاديمية عن بعد.

التقنيات الحديثة: تشجيع استخدام تقنيات حديثة مثل الذكاء الاصطناعي، الواقع المعزز، والواقع الافتراضي في بعض المواد الدراسية لتعزيز التجربة التعليمية.

5. التقييم والقياس:

التقييم المستمر: يجب أن يتضمن التقييم قياسات مستمرة لتبني تقدم الطلاب في تعلم المفاهيم والمهارات، ويتتنوع بين اختبارات قصيرة، مشاريع، وأعمال فصلية.

التقييم التكيني والختامي: إجراء تقييم تكيني خلال الفصل الدراسي (مثل الواجبات والمناقشات) بالإضافة إلى التقييم النهائي (مثل الامتحانات النهائية) لقياس مدى استيعاب الطلاب للمحتوى الأكاديمي.

التغذية الراجعة: توفير تغذية راجعة مستمرة للطلاب حول أدائهم الأكاديمي لتحفيزهم على تحسين مهاراتهم ومعرفتهم.

التقييم الذاتي: تشجيع الطلاب على تقييم تقدمهم الشخصي، وتحديد نقاط القوة والضعف في أدائهم الأكاديمي.

6. التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس:

التدريب المستمر: توفير برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس حول أحدث أساليب التعليم والتعلم، واستخدام التكنولوجيا في التعليم، وأساليب التقييم الفعّالة.

التعلم من الآخرين: تشجيع أعضاء هيئة التدريس على تبادل الخبرات والمعرفة مع الزملاء من خلال ورش عمل، مؤتمرات، وشبكات تعليمية. مشاركة المعرفة الأكاديمية: يجب أن يتبع أعضاء هيئة التدريس أحدث الأبحاث العلمية ويساركوا في الأنشطة الأكاديمية لتطوير أساليب التدريس وتعزيز التجربة التعليمية للطلاب.

7. تنمية مهارات الطلاب:

- التطوير الشامل للمهارات:** يجب أن تركز عملية التعليم على تطوير المهارات الأكاديمية وغير الأكاديمية مثل مهارات التواصل، العمل الجماعي، التفكير النقدي، وحل المشكلات.
- الأنشطة اللامنهجية:** تشجيع الطالب على المشاركة في الأنشطة اللامنهجية مثل الأندية العلمية، ورش العمل، والمسابقات الأكاديمية لتنمية مهاراتهم الشخصية والاجتماعية.
- التوجيه والإرشاد:** توفير برامج إرشاد أكاديمي يساعد الطالب على تحسين مهاراتهم الدراسية وتوجيههم نحو مسارات تعليمية أو مهنية مناسبة.

8. التنوع والشمولية في التعليم:

- **المرونة في أساليب التدريس:** توفير طرق تدريس مرونة تناسب مختلف أساليب التعلم للطلاب، مع مراعاة تنوع احتياجاتهم الأكademية والشخصية.
- **التعليم الموجه نحو احتياجات سوق العمل:** تحديث المناهج الدراسية بشكل دوري لضمان تواافق المهارات والمعرفة المكتسبة من خلال التعليم مع متطلبات سوق العمل.
- **الاعتراف بالاختلافات الفردية:** احترام التنوع الثقافي والاجتماعي للطلاب، وضمان توفير فرص تعليمية لجميع الطلاب بغض النظر عن خلفياتهم.

9. المراجعة والتقييم المستمر للسياسة:

- **التقييم الداخلي:** يجب أن تتم مراجعة أساليب التعليم والتعلم بشكل دوري من خلال التقارير الداخلية وجمع التغذية الراجعة من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.
- **التحسين المستمر:** بناءً على نتائج التقييم، يتم تعديل وتطوير أساليب التعليم والتعلم لضمان تحسين مستمر في الجودة الأكademية. من خلال تطبيق هذه السياسة، تضمن الكلية أن بيئة التعليم والتعلم لديها تساهem في تطوير الطلاب بشكل شامل، وتعزز من قدرتهم على التكيف مع التحديات الأكademية والمهنية المستقبلية.

سبعة عشر: سياسة التقييم والتقويم:

سياسة التقييم والتقويم لطلبة الكلية تهدف إلى ضمان تطبيق نظام تقييم دقيق وعادل يقيس أداء الطلاب بشكل شامل، ويعكس مستوى تحصيلهم الأكاديمي بشكل موضوعي. تهدف هذه السياسة إلى تحسين تجربة التعلم من خلال استخدام أساليب متنوعة للتقييم والتقويم، مما يسهم في تطوير قدرات الطلاب الأكاديمية وتعزيز المهارات العملية والنظرية التي يتطلبها سوق العمل.

1. الهدف من السياسة:

- توفير نظام تقييم شفاف وعادل يضمن قياس مستوى تحصيل الطلاب بشكل دقيق.
- تعزيز عملية التعلم من خلال تقديم تغذية راجعة مستمرة للطلاب.
- استخدام أساليب متنوعة للتقييم تشمل التقييمات المستمرة، التقييم النهائي، والتقويم الذاتي.
- تحسين جودة التعليم من خلال تحليل نتائج التقييم واستخدامها في تطوير أساليب التدريس والمناهج الأكاديمية.
- ضمان التقييم العادل لجميع الطلاب دون تمييز أو تحيز.

2. أنواع التقييم والتقويم:

- التقييم التكويني: يشمل التقييمات التي تُجرى خلال الفصل الدراسي لمتابعة تقدم الطلاب وتقديم ملاحظات مستمرة لتحسين الأداء. يشمل هذا النوع من التقييم:
 - الواجبات المنزلية.
 - المشاريع البحثية.

- الاختبارات القصيرة.

- العروض التقديمية.

- الأنشطة الصافية مثل المناقشات والعمل الجماعي.

- **التقييم الختامي:** يشمل التقييم النهائي للمقرر والذي يتم عادة في نهاية الفصل الدراسي. يتضمن:

- الامتحانات النهائية.

- المشاريع النهائية.

- التقارير الأكademية النهائية.

- **التقييم الذاتي:** يُشجع الطلاب على تقييم أدائهم بأنفسهم بهدف تحسين مهاراتهم الأكademية والعملية. يشمل:

- تحليل إنجاز الشخصي في المشاريع.

- استجابة الطلاب لتعليقات المدرسين حول أدائهم.

- التقييم من قبل الزملاء: في بعض الحالات، يمكن للطلاب تقييم أداء بعضهم البعض في الأنشطة الجماعية أو العروض التقديمية.

3. معايير التقييم:

- **الوضوح والدقة:** يجب أن تكون معايير التقييم واضحة لجميع الطلاب في بداية الفصل الدراسي ويتم إبلاغهم بها في برنامج المقرر الأكademي.

- **التنوع:** يجب أن تتنوع أساليب التقييم لتشمل مجموعة من الأدوات التي تقيس مختلف جوانب التعلم، مثل الفهم النظري، المهارات التطبيقية، والتفكير النقدي.

- **العدالة والشفافية:** يجب أن يكون التقييم عادلاً، ويُطبق بنفس الطريقة

على جميع الطلاب، مع ضمان شفافية عملية التقييم. يجب أن يكون هناك شرح دقيق لكيفية توزيع الدرجات على المهام المختلفة.

- **التقويم الشامل:** يجب أن يعكس التقييم مستوى فهم الطالب للمحتوى الأكاديمي، بالإضافة إلى قدراته العملية والتطبيقية. يشمل ذلك التفكير النقدي، الإبداع، والتواصل الفعال.
- **التغذية الراجعة:** يجب أن يتلقى الطالب ملاحظات مستمرة حول أدائهم خلال فترة الدراسة، مما يساعدهم على تحسين مهاراتهم الأكاديمية وتحقيق النجاح في المستقبل.

4. أنواع الأدوات المستخدمة في التقييم:

- **الاختبارات التحريرية:** تشمل الامتحانات القصيرة والنهائية التي تقيس قدرة الطالب على استيعاب المعلومات النظرية.
- **المشاريع والبحوث:** تشمل المشاريع الفردية أو الجماعية التي تقييم قدرة الطالب على البحث والتحليل والابتكار.
- **التقييم الشفهي:** يشمل العروض التقديمية والمناقشات الفصلية التي تُقييم قدرة الطالب على التواصل الشفهي والتعبير عن الأفكار بوضوح.
- **التقييم العملي:** يشمل الاختبارات العملية أو ورش العمل التي تقييم قدرة الطالب على تطبيق المعرفة في بيئات عملية.
- **التقارير والمقالات:** تقييم قدرة الطالب على كتابة تقارير أكاديمية أو مقالات علمية ذات محتوى منظم وموثق.

5. معايير الدرجات والتقييم:

- **التوزيع العددي للدرجات:** يجب تحديد كيفية توزيع الدرجات بين مختلف

أنواع التقييمات (مثل الواجبات، المشاريع، الامتحانات) بحيث تعكس أهمية كل مكون من المقرر الدراسي.

- الدرجة النهائية:** يتم احتساب الدرجة النهائية بناءً على مجموع الدرجات المستحقة لكل مكون من مكونات التقييم.
- الحد الأدنى للنجاح:** يجب أن يكون هناك حد أدنى للدرجات يسمح للطلاب بالنجاح في المقرر الدراسي. يتم تحديد هذا الحد بالتنسيق مع معايير الكلية الأكademie.

6. التغذية الراجعة للطلاب:

- التغذية الراجعة المستمرة:** يجب تقديم ملاحظات منتظمة للطلاب حول أدائهم بشكل يساعدهم في تحسين نقاط ضعفهم وتعزيز نقاط قوتهم.
- الشفافية في تقييم الأداء:** ينبغي أن تكون ملاحظات الأساتذة واضحة ومحددة بحيث يفهم الطلاب نقاط قوتهم وضعفهم في الأداء الأكاديمي.
- التوجيه والإرشاد:** يجب أن تتضمن التغذية الراجعة توجيهه للطلاب نحو طرق تحسين أدائهم وت تقديم نصائح حول كيفية احتياز التحديات الأكاديمية.

7. آلية التظلمات:

- الحق في الاعتراض:** يجب على الطلاب أن يكون لديهم حق الاعتراض على نتائج التقييمات إذا شعروا بأن التقييم لم يكن عادلاً أو دقيقاً.
- الآلية:** يتم تقديم الاعتراضات من خلال تقديم طلب رسمي إلى القسم الأكاديمي المعنى، وتقديم مراجعته من قبل لجنة مختصة.
- النتيجة:** في حال تم قبول الاعتراض، يتم إعادة تقييم الأداء واتخاذ القرار المناسب وفقاً للمعايير الأكاديمية.

8. التقييم المستمر والتحسين:

- **مراجعة نتائج التقييم:** تتم مراجعة نتائج التقييم بشكل دوري من قبل إدارة الكلية وأعضاء هيئة التدريس لتحليل مدى فاعلية أساليب التقييم والتأكد من أنها تحقق الأهداف التعليمية.
- **التطوير المستمر:** بناءً على نتائج التقييم والتقويم، يتم تعديل وتحسين أساليب التقييم بما يتناسب مع احتياجات الطلاب والتوجهات الحديثة في التعليم.

9. التقييم في ظل التعليم الإلكتروني:

- **التقييم عن بعد:** يجب أن تتوافر آليات مناسبة للتقييم عبر الإنترن特 لضمان تقييم فعال للطلاب في بيئة التعليم عن بعد.
- **أدوات التقييم الإلكترونية:** يجب استخدام منصات تعليمية موثوقة لعرض التقييمات، وضمان أمان البيانات وضبط عملية التقييم.

10. التقويم الأكاديمي العام:

- **مراجعة نتائج التقييم:** يجب أن يتم استخدام نتائج التقييم والتقويم لتحسين المناهج الدراسية، وتقديم تقدير دوري للإدارة الأكاديمية.
 - **التحليل البياني:** تحليل نتائج التقييمات ومقارنتها مع نتائج الأعوام السابقة لتحديد مجالات القوة والضعف في برامج التعليم.
- من خلال تطبيق هذه السياسة، تسعى الكلية إلى ضمان أن يكون نظام التقييم عادلاً، دقيقاً، وفعالاً في قياس أداء الطلاب، وتوفير بيئة تعليمية محورية تساهم في تطوير مهارات الطلاب الأكاديمية والعملية.

ثمان عشر:

سياسة التدريب السريري والتدريب الصيفي:

سياسة التدريب السريري والصيفي لطلبة الكلية تهدف إلى توفير بيئة تعليمية وتجريبية لطلاب الكلية في مجالات الطب، التمريض، والصحة العامة أو أي تخصصات طبية أخرى. هذه السياسة تضمن أن يكون التدريب السريري موجهاً لتطوير مهارات الطلاب العملية، وتطبيق المفاهيم النظرية التي تعلموها في الفصل الدراسي في بيئة عملية، مما يسهم في تحضيرهم بشكل كامل لممارسة مهنتهم بكفاءة وأمان.

1. الهدف من السياسة:

- ضمان تقديم تدريب سريري ومهني عالي الجودة يساعد الطلاب على تطبيق المهارات النظرية والتقنية في بيئات الرعاية الصحية.
- تأهيل الطلاب ليكونوا مستعدين تماماً للعمل في المجال الصحي من خلال اكتساب المهارات العملية والمعرفة السريريّة.
- ضمان أن يكون التدريب السريري والمهني جزءاً لا يتجزأ من المنهج الأكاديمي ويعزز عملية التعلم من خلال خبرات حقيقة في بيئات العمل.
- ضمان الالتزام بمعايير السلامة المهنية والأخلاقيات أثناء التدريب السريري.

2. محتوى التدريب السريري:

- **المهارات العملية:** تدريب الطلاب على مهارات عملية تشمل معرفة مباديء التشخيص، العلاج، العناية بالمرضى، وقياس المؤشرات الحيوية والأدوية المقترحة والتدخلات الصدلانية والاستخدام الرشيد للعلاج
- **التفاعل مع المرضى:** تدريب الطلاب على كيفية التفاعل مع المرضى

بشكل مهني وأخلاقي، بما في ذلك كيفية التواصل مع المرضى وأسرهم.

- **التقييم السريري:** تأهيل الطالب لتقدير المرضى بشكل شامل واستخدام الأدوية المناسبة لتقديم الرعاية الطبية.
- **إدارة الحالات السريرية:** تدريب الطالب على متابعة حالة المرضى والمشاركة في اتخاذ قرارات العلاج بناءً على المعلومات السريرية المتوفرة.

3. إجراءات التدريب السريري والصيفي :

- **الخطيط المسبق:** يتم تحديد موقع التدريب السريري بالتعاون مع المستشفيات والمرافق الصحية المعتمدة وفقاً لاحتياجات البرنامج الأكاديمي. بينما يقع التدريب الصيفي في الصيدليات الأهلية بالتعاون مع ممثلية النقابة.
- **التجييه والإشراف:** يجب أن يتم تحت إشراف أشخاص مؤهلين سريريين محترفين ومن ذوي الخبرة. يُطلب من المشرفين تقديم توجيه مستمر للطلاب وتقدير أدائهم بشكل دوري.
- **المتابعة والتقييم:** يتم تقييم أداء الطلاب في التدريب السريري والصيفي بانتظام من خلال تقييمات معيارية. تشمل التقييمات الملاحظات المباشرة، سجلات أداء الطلاب، واختبارات فنية.
- **التقارير اليومية/الأسبوعية:** يُطلب من الطلاب تقديم تقارير يومية أو أسبوعية عن تقدمهم في التدريب السريري، مع التركيز على التجارب السريرية المهمة التي مرروا بها.

4. التوزيع الزمني للتدريب السريري:

- **المراحل الدراسية:** يتم تنفيذ التدريب السريري على مراحل خلال برنامج

الدراسة، بدءاً من التدريب الأساسي في السنوات الأولى، وصولاً إلى التدريب المتقدم في السنوات الأخيرة.

- المواعيد المقررة:** يتم تحديد مواعيد التدريب السريري في بداية كل فصل دراسي وفقاً لجدول التدريب الأكاديمي، مع ضرورة تنسيق الجداول بين الكلية والمرافق الصحية. بينما الامتحان الصيفي للتدريب مع بدا العام الدراسي الجديد.
- المدة الزمنية:** تختلف مدة التدريب السريري باختلاف البرنامج الأكاديمي، حيث يمكن أن تكون التدريبات الصيفية أو فترات التدريب المتقطع خلال السنة الأكademية.

5. متطلبات التدريب السريري:

- التأهيل المبدئي:** يجب أن يكون الطالب قد أكملوا متطلبات الأكاديمية الأساسية التي تؤهلهم للدخول في التدريب السريري.
- التدريب على السلامة:** على الطالب اجتياز تدريبات متعلقة بالسلامة والوقاية من العدوى، بما في ذلك إجراءات الطوارئ، كيفية التعامل مع المعدات الطبية، وإجراءات الرعاية الصحية المناسبة.
- السلوك المهني:** يجب أن يظهر الطالب سلوكاً مهنياً يتوافق مع أخلاقيات المهنة ومتطلبات الرعاية الصحية.

6. التقييم والتقويم في التدريب السريري:

- التقييم من قبل المشرفين:** يقوم المشرفون السريريون بتقييم الطلاب بناءً على معايير محددة تشمل المهارات السريالية، المعرفة الطبية، القدرة على التفاعل مع المرضى، ومهارات الاتصال.

- **التقييم الذاتي:** يجب على الطلاب إجراء تقييم ذاتي لتحديد نقاط القوة والضعف لديهم في مجال التدريب السريري.
- **التغذية الراجعة:** يتم تقديم ملاحظات مستمرة للطلاب حول أدائهم، بالإضافة إلى التوجيه المهني لتعزيز نموهم الأكاديمي.
- **التقارير النهائية:** يقدم الطلاب تقديرًا نهائياً حول تجربتهم في التدريب السريري، يتضمن تقييمًا شاملًا للأنشطة التي قاموا بها خلال فترة التدريب.

7. آلية متابعة التدريب السريري:

- **الزيارات الميدانية:** تقوم الكلية بعمل زيارات ميدانية دورية للمرافق الصحية للتأكد من أن بيئة التدريب تتوافق مع معايير الجودة المطلوبة.
- **دعم الطلاب:** توفر الكلية إشرافاً أكاديمياً ودعمًا للطلاب في أثناء التدريب السريري من خلال الإرشاد المستمر والاستشارة المهنية.
- **الاستجابة للملاحظات:** يتم جمع ملاحظات من الطلاب والمشفيفين السريريين حول التجربة التدريبية، ثم يتم تحليل هذه الملاحظات لتحسين البرامج المستقبلية.

8. الالتزامات الأخلاقية والمهنية:

- **احترام سرية المعلومات:** يجب على الطلاب احترام سرية المرضى والبيانات الطبية والامتثال لسياسات الخصوصية في المرافق الصحية.
- **السلوك المهني:** يتوقع من الطلاب أن يظهروا سلوكاً مهنياً في جميع جوانب التدريب السريري، بما في ذلك اللباس المناسب، الاتصالات المؤدية، واحترام مواعيد العمل.
- **الالتزام بالقوانين الصحية:** يجب أن يلتزم الطلاب بجميع القوانين واللوائح

الصحية الخاصة بالمرافق التي يتدرّبون فيها، بما في ذلك إجراءات الأمان والتقيّيات الطبية الصحيحة.

9. التدريب في بيئات متنوعة:

- تنوع بيئات التدريب:** نطمح أن يتم التدريب السريري في مجموعة متنوعة من البيئات السريرية، مثل المستشفيات، العيادات، مراكز الرعاية الصحية الأولية، والمرافق الصحية الأخرى لضمان اكتساب الطلاب الخبرات المتنوعة.
- التدريب في التخصصات المختلفة:** يتم تخصيص فترات التدريب السريري لتغطية مجموعة واسعة من التخصصات الطبية التي تتيح للطلاب استكشاف جميع جوانب الممارسة الطبية.

10. الاستعداد للالتحاق بسوق العمل:

- الربط بين التدريب السريري وسوق العمل:** يجب أن يسهم التدريب السريري في تجهيز الطلاب للعمل في بيئات العمل الحقيقية، بما في ذلك تطوير المهارات الإدارية والفنية التي يحتاجها الطلاب للالتحاق بسوق العمل بعد التخرج.
- التجيّه المهني:** يتم توفير استشارات مهنية للطلاب في نهاية التدريب السريري، بما في ذلك نصائح حول فرص العمل، والتدريب المستمر بعد التخرج.

11. التقييم والتحسين المستمر:

- التقويم الدوري:** يتم تقييم فعالية برنامج التدريب السريري بشكل دوري من خلال جمع آراء الطلاب، المشرفين، والمرافق الصحية.
- التطوير المستمر:** يتم استخدام نتائج التقييم لتحسين المناهج، أساليب

التدريب، والتفاعل بين الكلية والمرافق الصحية لتقديم بيئة تدريبية أفضل في المستقبل.

من خلال تنفيذ هذه السياسة، تضمن الكلية تقديم تدريب سريري متميز يعزز من مهارات الطلاب الأكademie والعملية، ويعدهم للعمل المهني بكفاءة في مجالات الرعاية الصحية المختلفة.

سع عشر: سياسة تصحيح الدفاتر الامتحانية:

سياسة تصحيح الدفاتر الامتحانية لطلبة الكلية تهدف إلى ضمان تقديم عملية تصحيح دقيقة، عادلة، وشفافة للدفاتر الامتحانية التي تضمن حقوق الطلاب في التقييم الموضوعي وفقاً للمعايير الأكademie المتبعة في الكلية. تتضمن هذه السياسة آلية التصحيح، ومعايير التقييم، وإجراءات المراجعة والتظلم في حال وجود احتجاجات على التصحيح.

1. الهدف من السياسة:

- ضمان عملية تصحيح عادلة وشفافة لجميع الطلاب.
- تحسين جودة التعليم من خلال التأكد من أن التصحيح يتم وفقاً للمعايير الأكademie المتفق عليها.
- توفير تغذية راجعة دقيقة للطلاب حول أدائهم الأكademie في الامتحانات.
- الالتزام بالعدالة والمساواة بين جميع الطلاب في تصحيح دفاتر الامتحانات.

2. إجراءات تصحيح الدفاتر الامتحانية:

- التعيين المبدئي للمصححين:** يتم تعيين المصححين من بين أعضاء هيئة التدريس المؤهلين في المقررات المعنية. يجب أن يتم اختيارهم بناءً على تخصصاتهم الأكademie وخبراتهم.

- **السرية:** يجب على المصححين الحفاظ على سرية نتائج الامتحانات وتجنب أي تعارض في المصالح أو تحيزات قد تؤثر على تصحيح الدفاتر.
- **التصحيح الأولي:** يتم تصحيح الدفاتر وفقاً لمعايير التقييم المحددة مسبقاً والتي يجب أن تكون واضحة للطلاب (مثل توزيع الدرجات والمعايير المحددة لكل جزء من السؤال).
- **التقييم الموضوعي:** يجب أن يتم التصحيح بناءً على معايير موضوعية تُحدد قبل الامتحان مثل الإجابات النموذجية أو الدلائل التعليمية.
- **الوقت المحدد للتصحيح:** يجب على المصححين الالتزام بالوقت المحدد لإتمام عملية التصحيح، ويُفضل أن يتم تصحيح الدفاتر في أسرع وقت ممكن بعد إجراء الامتحانات لتوفير التغذية الراجعة للطلاب.

3. معايير التصحيح:

- **الوضوح والشفافية:** يجب أن تكون معايير التقييم واضحة للطلاب قبل الامتحان، ويجب أن يكون هناك شرح مفصل حول كيفية توزيع الدرجات على الأسئلة المختلفة.
- **العدالة في التصحيح:** يجب أن يتم تصحيح كل ورقة امتحانية على أساس المعايير نفسها بغض النظر عن الطالب أو القسم أو أية عوامل أخرى.
- **التوازن بين الأسئلة:** يجب أن تكون الأسئلة متوازنة في محتوى ومستوى الصعوبة بحيث تقيس جميع جوانب المادة الدراسية.
- **التصويم المعياري:** يعتمد التصحيح على الإجابات النموذجية التي تحدد الإجابة المثلث لكل سؤال، مع تخصيص درجات جزئية للأسئلة التي يمكن أن تحمل إجابات جزئية صحيحة.
- **العلامات التكميلية:** في حال وجود إجابات جزئية صحيحة، يتم منح درجات جزئية وفقاً لجودة الإجابة.

4. التغذية الراجعة للطلاب:

- **إتاحة النتائج:** يجب على الكلية تحديد موعد للإعلان عن نتائج الامتحانات بحيث يتاح للطلاب الإطلاع على درجاتهم في وقت مناسب.
- **الشرح المفصل:** يجب توفير شرح مفصل للطلاب حول كيفية تصحيح إجاباتهم، بما في ذلك تسليم الملاحظات المتعلقة بالأجزاء التي لم ينجحوا في الإجابة عنها بشكل صحيح.
- **تقديم ملاحظات بناءة:** يتم تقديم ملاحظات تفصيلية حول الإجابات الخاطئة، مع توجيهه للطلاب لتحسين أدائهم في المرات القادمة.
- **الشفافية في التصحيح:** يجب أن تكون كافة الأسئلة والعلامات على الدفاتر واضحة، وأن يتم توضيح كيفية حساب الدرجات للطالب.

5. التظلم على التصحيح:

- **الحق في التظلم:** يحق للطلاب التقدم بطلب اعتراض على تصحيح أوراقهم الامتحانية في حال كان لديهم ملاحظات حول طريقة التصحيح أو الدرجات المط ata.
- **إجراءات التظلم:**
 - يجب تقديم طلب التظلم في فترة زمنية محددة بعد إعلان النتائج (على سبيل المثال، أسبوع من تاريخ الإعلان عن النتائج).
 - يتم تقديم الاعتراضات عبر القنوات الرسمية المعتمدة من الكلية (مثل التقديم عبر مكتب شؤون الطلاب أو عبر المنصات الرقمية).
 - مراجعة التظلم: يتم فحص الاعتراضات من قبل لجنة مختصة (مث لجنة الامتحانات أو قسم التقييم الأكاديمي) تكون من أعضاء هيئة تدريس آخرين غير المصححين الأصليين.

النتيجة: يتم إبلاغ الطالب بنتيجة التظلم بعد مراجعة شاملة. في حال تبين أن هناك خطأ في التصحيح، يتم تعديل الدرجات بشكل مناسب.

6. المراجعة والتحسين المستمر:

- تحليل نتائج التصحيح: يجب أن تتم مراجعة نتائج التصحيح بشكل دوري من قبل لجنة الأكاديميين لضمان أن التصحيح يتماشى مع المعايير الأكاديمية المطلوبة.
- التغذية الراجعة للمصححين: يتم تقديم ملاحظات للمصححين بناءً على نتائج التقييم والتظلمات، مما يساعد على تحسين عملية التصحيح في المستقبل.
- تدريب المصححين: توفير التدريب المستمر للمصححين حول كيفية تطبيق معايير التقييم بشكل دقيق وموضوعي، واستخدام التقنيات الحديثة في التصحيح.

7. التصحيح في بيئة التعليم الإلكتروني:

- التصحيح الإلكتروني: في حال استخدام الامتحانات الإلكترونية، يجب أن يكون التصحيح آلياً أو يتم بمساعدة تقنيات الذكاء الاصطناعي، ولكن يجب أن يكون هناك إشراف بشري للتحقق من الدقة في حالة الأسئلة المفتوحة.
- مراجعة التصحيح الإلكتروني: يتم التأكد من دقة عمليات التصحيح الآلي، والتأكد من أن النظام يميز بين الإجابات الصحيحة والخاطئة بطريقة منطقية ومنهجية.

8. الشفافية والمساءلة:

- إجراءات المتابعة: يجب أن تكون هناك آلية فعالة للمتابعة بعد التصحيح لضمان عدم حدوث أي أخطاء أو تجاوزات في عملية التصحيح.
- مسؤولية أعضاء هيئة التدريس: يتحمل المصححون المسؤولية الكاملة عن عملية التصحيح وضرورة الالتزام بالمعايير المحددة والتقييد بجميع الإجراءات المتعلقة بتصحيح الدفاتر.

9. التقارير الدورية:

- التقارير الأكademية: بعد الانتهاء من التصحيح، يتم إعداد تقرير أكاديمي شامل حول أداء الطلاب في الامتحانات يتم تقديمها إلى الإدارة الأكاديمية لتحليل نتائج الطلاب وتوجيه التحسينات الازمة في المناهج أو أساليب التدريس.

من خلال تطبيق هذه السياسة، تضمن الكلية تقديم عملية تصحيح دقيقة وعادلة تسهم في تحقيق مخرجات تعليمية ذات جودة عالية، مما يساعد الطلاب على تحقيق النجاح الأكاديمي.

عشرون: سياسة المراقبات الامتحانية:

سياسة المراقبات الامتحانية لطلبة الكلية تهدف إلى تنظيم وتنفيذ عمليات مراقبة الامتحانات الأكاديمية بطريقة تضمن نزاهة وشفافية العملية الامتحانية، وتوفير بيئة امتحانية خالية من الغش والممارسات غير الأخلاقية. تتضمن هذه السياسة إجراءات لضمان احترام القواعد والضوابط أثناء أداء الامتحانات، مع توفير بيئة مواتية لتحقيق العدالة بين جميع الطلاب.

1. الهدف من السياسة:

- ضمان نزاهة الامتحانات الأكاديمية وحمايتها من أي نوع من أنواع الغش.
- توفير بيئة هادئة ومنظمة تساعد الطلاب على أداء الامتحانات بأفضل طريقة ممكنة.
- ضمان مراقبة عادلة لجميع الطلاب دون تمييز أو تحيز.
- تطبيق القوانين الأكاديمية والإجراءات الخاصة بالامتحانات بشكل فعال.

2. إجراءات المراقبة:

- تعيين المراقبين: يتم تعيين المراقبين من بين أعضاء هيئة التدريس أو المعينين من قبل الكلية لضمان الخبرة اللازمة للمراقبة الفعالة. يتم تحديد عدد المراقبين بناءً على حجم القاعة وعدد الطلاب في الامتحان.
- التحضير للامتحان: يتم إعداد القاعات الامتحانية بشكل يتناسب مع معايير السلامة والأمان. تشمل الإجراءات تأكيد توزيع الطلاب في الأماكن المحددة، وضمان وجود مستلزمات الامتحانات الضرورية (مثل الأوراق، الأقلام، الماسحات الضوئية، إلخ).
- الإجراءات قبل بدء الامتحان: يقوم المراقبون بتوجيه الطلاب حول القواعد والضوابط الخاصة بالامتحانات قبل بدء الاختبار. يتم الإعلان عن القوانين الخاصة باستخدام الهواتف المحمولة أو المواد المسموح بها خلال الامتحان.
- البدء في الامتحان: بمجرد بدء الامتحان، يراقب المراقبون سير العملية الامتحانية، ويركزون على التأكد من أن جميع الطلاب يتبعون القواعد.

3. إجراءات المراقبة أثناء الامتحان:

- التواجد الفعلي للمراقبين: يجب أن يتواجد المراقبون بشكل مستمر في القاعات الامتحانية، ويتنقلون بين الطالب خلال فترة الامتحان لضمان مراقبة سلوكهم.
- مراقبة الطلاب: يتم التأكد من عدم استخدام الطلاب لأدوات غير مسموح بها (مثل الهاتف المحمولة، الكتب، أو أي مواد مساعدة غير مصرح بها).
- ضبط الانضباط: في حال اكتشاف أي نوع من أنواع الغش أو السلوك غير اللائق، يجب أن يتخذ المراقب الإجراءات المناسبة وفقاً للقوانين المعتمدة.
- التواصل مع الطلاب: يتم التواصل مع الطالب في حالة وجود مشكلة، مثل إذا كانت هناك حاجة لتوضيح سؤال أو إذا كانت هناك حاجة لإجراء فني.

4. إجراءات الغش:

- التعرف على الغش: يجب على المراقبين أن يكونوا مدربين على التعرف على أي سلوك غير لائق أو محاولات غش من قبل الطالب (مثل استخدام الأوراق المساعدة، التبادل غير المصرح به للإجابات، أو محاولة التلاعب بنظام الامتحانات).
- التعامل مع محاولات الغش: في حال اكتشاف محاولة غش، يجب على المراقب اتباع الإجراءات المعتمدة في الكلية والتي تشمل عادةً توثيق الحادثة، إشعار الطالب بالمخالفة، وتقديم تقرير إلى إدارة الامتحانات.
- الإجراءات التأديبية: إذا ثبت أن الطالب قد ارتكب مخالفات امتحانية، يتم اتخاذ الإجراءات التأديبية وفقاً لسياسات الكلية الأكاديمية مثل إلغاء الامتحان أو اتخاذ إجراءات تأديبية أخرى بحسب طبيعة المخالفة.

5. إجراءات ما بعد الامتحان:

- **جمع الأوراق الامتحانية:** بعد انتهاء الامتحان، يقوم المراقبون بجمع الدفاتر الامتحانية من الطلاب والتأكد من أن جميع الأوراق قد تم تسليمها بشكل صحيح.
- **تسليم الأوراق إلى قسم الامتحانات:** يتم نقل الدفاتر الامتحانية إلى قسم الامتحانات في الكلية لتببدأ عملية التصحيح وفقاً للسياسات المعتمدة.
- **التأكد من العدالة في التصحيح:** يتم ضمان أن يكون تصحيح الامتحانات خالياً من التحيز وأن يتبع المعايير الأكاديمية المتفق عليها.

6. قواعد الامتحانات الخاصة بالطلاب:

- **الالتزام بالقواعد:** يجب على الطالب الالتزام بالقواعد الموضوعة لامتحانات والتي تشمل عدم إدخال أي مواد غير مسموح بها، المحافظة على الهدوء، وعدم التحدث مع زملائهم أثناء الامتحان.
- **الحضور المبكر:** يجب أن يصل الطالب إلى قاعة الامتحانات في الوقت المحدد. قد يتم منع أي طالب يصل بعد بدء الامتحان من دخول القاعة.
- **عدم استخدام الهواتف:** يُمنع منعاً باتاً استخدام الهاتف المحمول أو الأجهزة الإلكترونية الأخرى أثناء الامتحان.
- **الاعتناء بالنظافة والترتيب:** يُطلب من الطالب المحافظة على النظافة وترتيب الأماكن التي يجلسون فيها داخل قاعة الامتحان.

7. إجراءات الطوارئ:

- **التعامل مع الظروف الطارئة:** في حالة حدوث أي حالة طارئة مثل إصابة أحد الطلاب أو حدوث اضطرابات في القاعة، يجب أن يكون هناك خطة واضحة للتعامل مع الحالة وفقاً للإجراءات الأمنية والصحية المتبعة.

- التعامل مع الحالات الصحية الخاصة: في حال كان هناك طالب يعاني من حالة صحية أو احتياج خاص أثناء الامتحان، يتم اتخاذ التدابير المناسبة لضمان حصوله على الدعم اللازم أثناء الامتحان (مثل توفير وقت إضافي أو تخصيص مكان مناسب له).

8. التقييم والتحسين المستمر:

- مراجعة أداء المراقبين: بعد كل امتحان، يتم إجراء تقييم لأداء المراقبين من خلال الاستماع إلى ملاحظات الطلاب والمراقبين على حد سواء، وذلك لتحسين مستوى المراقبة في المستقبل.
- تحليل الحوادث الامتحانية: يتم تحليل أي حوادث تتعلق بالاختبارات مثل محاولات الغش أو مشاكل التنظيم لتحديد كيفية تحسين الإجراءات في المستقبل.

9. التقنيات الحديثة في المراقبة:

- التكنولوجيا في المراقبة: في بعض الحالات، قد يتم استخدام تقنيات مثل كاميرات المراقبة أو نظم المراقبة الرقمية لضمان نزاهة الامتحانات.
- التصحيح الإلكتروني: يتم تفعيل الأنظمة الإلكترونية التي تسمح بتصحيح الامتحانات أو مراقبة حضور الطلاب عبر الإنترنت في حالة إجراء الامتحانات عن بعد.

10. الشفافية والمسؤولية:

- إجراءات الشكاوى: في حال كان لدى الطالب شكوى بخصوص المراقبة أو سير الامتحانات، يتم توفير آلية واضحة لتقديم الشكاوى ومعالجتها بشكل سريع وفعال.

- التقارير الشفافة: تُعد التقارير الشفافة حول سير الامتحانات والتزام الطلاب بالقواعد جزءاً أساسياً من ضمان المساءلة والعدالة في العملية الامتحانية. من خلال تطبيق هذه السياسة، تسعى الكلية إلى ضمان إجراء امتحانات مهنية وشفافة، حيث يتمتع الطالب بفرصة أداء الامتحانات في بيئة خالية من الضغوط والغش، وتساهم في تعزيز نزاهة النظام الأكاديمي.

حادي وعشرون:

سياسة تطوير قابلية وقدرات الطلبة:

سياسة تطوير قابلية وقدرات الطلبة في الكلية تهدف إلى تعزيز المهارات الأكاديمية، العملية، والشخصية للطلاب، بما يساعدهم على التفوق الأكاديمي والمهنية بعد التخرج. تتضمن هذه السياسة مجموعة من البرامج والمبادرات التي تهدف إلى تطوير مهارات الطلاب بشكل شامل، سواء كانت أكاديمية أو غير أكاديمية، مما يساعدهم في تحقيق مخرجات تعليمية عالية الجودة.

1. الهدف من السياسة:

- تحسين المستوى الأكاديمي والمهني للطلاب من خلال تطوير مهاراتهم في مجالات متعددة.
- تعزيز القدرة على التفكير النقدي وحل المشكلات لدى الطلاب.
- توفير فرص تعليمية وتجريبية تساعد الطلاب في اكتساب مهارات تقنية وعملية.
- تعزيز المهارات الشخصية مثل القيادة، العمل الجماعي، والاتصال الفعال.
- تمكين الطلاب من التكيف مع متطلبات سوق العمل وتحديات المستقبل.

2. البرامج والمبادرات لتطوير قابليات وقدرات الطلبة:

- البرامج الأكاديمية المتخصصة:** تتضمن هذه البرامج إضافة محتوى علمي متقدم، وتنظيم ورش عمل أكاديمية لتعزيز التفكير النقدي، وتحفيز الطلاب على البحث العلمي. يشمل ذلك تقديم دورات تعليمية إضافية ومناقشات أكاديمية تهدف إلى تعزيز مهارات الطلاب في التفكير والتحليل.
- البرامج التدريبية العملية:** تهدف هذه البرامج إلى تمكين الطلاب من اكتساب الخبرات العملية عبر التدريب في بيئات العمل الحقيقية. يتم تنظيم برامج تدريبية ميدانية، ودورات تعليمية تطبيقية، وورش عمل تهدف إلى اكتساب مهارات فنية وتقنية في مجالات تخصصاتهم.
- الأنشطة الطلابية غير الأكاديمية:** تتضمن الأنشطة الطلابية غير الأكاديمية برامج تطوعية، مسابقات رياضية، فنية، وثقافية. تساهم هذه الأنشطة في تطوير مهارات القيادة، العمل الجماعي، وتنمية الشخصية الاجتماعية للطلاب.
- برامج التدريب على المهارات الشخصية:** يتم تقديم ورش تدريبية حول تحسين مهارات التواصل، القيادة، التفكير النقدي، والتفاوض. تساعد هذه المهارات الطلاب على تحسين تفاعلهم مع الآخرين وتعزز قدرتهم على اتخاذ قرارات صائبة في حياتهم الأكاديمية والمهنية.
- التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني:** توفير خدمات التوجيه والإرشاد للطلاب من خلال تقديم المشورة الأكاديمية والمهنية. يهدف التوجيه إلى مساعدة الطلاب في اتخاذ القرارات الصحيحة بشأن دراستهم ومستقبلهم المهني، بما في ذلك تقديم النصائح حول اختيار التخصصات الأكاديمية، وإعداد السيرة الذاتية، والاستعداد للمقابلات الوظيفية.

3. التقييم والمتابعة:

- التقييم الدوري للمهارات:** يتم تقييم تقدم الطلاب في تطوير قابلياتهم وقدراتهم من خلال استبيانات، اختبارات، وتقارير تقدم دورية. تساعد هذه التقييمات في تحديد المجالات التي يحتاج فيها الطالب إلى تحسين المهارات وتقديم الدعم المناسب.
- المتابعة والتوجيه المستمر:** يجب أن يتلقى الطلاب توجيهًا مستمرًا من أعضاء هيئة التدريس والمستشارين الأكاديميين. يتم ذلك من خلال متابعة تطورهم الأكاديمي والشخصي، وتنظيم اجتماعات دورية لتقديم ملاحظات بناءة.
- التغذية الراجعة من الطلاب:** جمع التغذية الراجعة من الطلاب حول البرامج والأنشطة التي شاركوا فيها، وذلك لتحسين وتطوير الفعاليات والبرامج المقدمة في المستقبل. تساهم هذه التغذية الراجعة في تحسين عملية تطوير القابليات.

4. التعاون مع المؤسسات الخارجية:

- الشراكات مع المؤسسات المهنية:** التعاون مع الشركات، المستشفيات، والهيئات المهنية لتوفير فرص التدريب والتوظيف للطلاب. تساهم هذه الشراكات في تمكين الطلاب من اكتساب مهارات عملية تتماشى مع احتياجات سوق العمل.
- المؤتمرات والندوات:** تنظيم المؤتمرات والندوات بالتعاون مع المؤسسات الأكاديمية والمهنية لتعريف الطلاب بأحدث الاتجاهات في مجالاتهم الأكاديمية والمهنية. هذه الفعاليات توفر فرصًا للطلاب للتعلم من خبراء في المجال وتعزز شبكة علاقاتهم المهنية.

5. التقنيات الحديثة في تطوير المهارات:

- **التعلم الإلكتروني:** استخدام منصات التعلم الإلكتروني لتقديم كورسات تدريبية عبر الإنترنت في مجالات متعددة، بما في ذلك المهارات التقنية، القيادة، وال التواصل. يوفر هذا النهج للطلاب فرصاً لتطوير مهاراتهم بطريقة مرنة ومناسبة لجدولهم الزمني.
- **التعليم المدمج:** دمج أساليب التعليم التقليدي مع الوسائل الرقمية الحديثة لتقديم تجارب تعليمية مبتكرة. يساهم هذا في تعزيز قدرة الطلاب على التعلم الذاتي واكتساب المهارات بشكل أكثر فاعلية.

6. البرامج الخاصة لتنمية المهارات الأكاديمية:

- **ورش العمل البحثية:** تنظيم ورش عمل لتعليم الطلاب كيفية القيام بالبحث الأكاديمي، بما في ذلك تحديد الموضوعات، جمع البيانات، تحليل المعلومات، وكتابة الأوراق البحثية. تهدف هذه الورش إلى تعزيز مهارات البحث العلمي لدى الطلاب.
- **برامج القراءة والكتابة الأكاديمية:** تنظيم برامج تهدف إلى تطوير مهارات الطلاب في الكتابة الأكاديمية والقراءة التحليلية، مما يساعدهم على تحسين جودة أدائهم الأكاديمي.

7. التدريب على التفكير النقدي وحل المشكلات:

- **تدريبات عملية على التفكير النقدي:** تنظيم دورات تدريبية تركز على تحسين مهارات التفكير النقدي، تحليل المشكلات المعقدة، واتخاذ القرارات الصائبة في مواقف متعددة. هذه المهارات أساسية لتفوق الطلاب في مختلف المجالات الأكاديمية والمهنية.
- **دورات لحل المشكلات المعقدة:** تنظيم ورش تدريبية تحاكي المشكلات

العملية أو الحياتية التي قد يواجهها الطلاب في المستقبل. تساعد هذه الورش الطلاب على تطوير مهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات الفعالة.

8. الشهادات والاعتمادات:

- الشهادات المعتمدة: توفير فرص للطلاب للحصول على شهادات معترف بها دولياً في مجالات مختلفة، مثل الشهادات المهنية أو التدريبية. هذه الشهادات تعزز من قابلية الطلاب للتوظيف وتزيد من مهاراتهم العملية.
- اعتمادات الأكاديمية: التأكد من أن البرامج الأكاديمية والمبادرات التعليمية التي تقدمها الكلية تتماشى مع معايير الجودة الدولية، مما يساعد الطلاب على اكتساب مهارات معترف بها عالمياً.

9. الاستدامة والتطوير المستمر:

- تحسين البرامج التعليمية: تطوير وتحديث البرامج الأكاديمية والأنشطة الطلابية بشكل مستمر استناداً إلى نتائج التقييم والتغذية الراجعة من الطلاب وال REVIEWS.
- إشراك الطلاب في اتخاذ القرارات: تشجيع الطلاب على المشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بتطوير البرامج التعليمية، الأنشطة الطلابية، وأي مستجدات تتعلق بتطوير قابلياتهم وقدراتهم.

10. التوجيه المهني والتوظيف:

- برامج التوجيه المهني: تنظيم ورش عمل ومقابلات توجيهية مع مختصين من مختلف المجالات المهنية لمساعدة الطلاب في تحديد أهدافهم المهنية وكيفية الوصول إليها.
- تنظيم معارض التوظيف: إقامة معارض التوظيف بالتعاون مع الشركات

والمؤسسات لتوفير فرص عمل وتدريب للطلاب، مما يساهم في تطوير مهاراتهم المهنية ويزيد من فرصهم في الحصول على وظائف. من خلال هذه السياسة، تسعى الكلية إلى تزويد الطلاب بكل الأدوات والموارد الالزمة لتطوير قابلياتهم وقدراتهم الأكademية والمهنية، مما يعزز جاهزيتهم لمواجهة تحديات سوق العمل في المستقبل.

اثني عشر: سياسة خدمة المجتمع:

سياسة خدمة المجتمع من قبل الكلية تهدف إلى تعزيز دور الكلية في تحقيق التنمية المستدامة للمجتمع من خلال المساهمة في حل المشكلات المجتمعية، تعزيز القيم الاجتماعية، وتنمية المهارات البشرية. تهدف هذه السياسة إلى استثمار الموارد البشرية والفكرية في الكلية لخدمة المجتمع المحلي، الإقليمي، والدولي، بما يعود بالفائدة على جميع الأطراف.

1. الهدف من السياسة:

- تعزيز الشراكة بين الكلية والمجتمع: تعزيز العلاقة بين الكلية والمجتمع المحلي من خلال الأنشطة التي تسهم في تلبية احتياجات المجتمع.
- تحقيق التنمية المستدامة: دعم المشاريع والمبادرات التي تسهم في تحسين جودة الحياة في المجتمع.
- توفير فرص تعليمية وتنموية: تقديم فرص التعليم المستمر، التدريب، والتطوير المهني للمجتمع المحلي.
- تعزيز القيم الإنسانية والاجتماعية: نشر القيم المجتمعية مثل التعاون، التضامن، والعمل الجماعي من خلال أنشطة خدمة المجتمع.

2. المبادرات والأنشطة التي تقدمها الكلية لخدمة المجتمع:

• المشروعات التطوعية:

- **تنظيم حملات تطوعية:** تنظيم حملات تطوعية في المجتمع تشمل دعم الفئات الأقل حظاً، مثل كبار السن أو الأشخاص ذوي الإعاقة، وتوفير الدعم اللازم لهم.

- **أنشطة بيئية:** تنظيم حملات توعية وحفظ على البيئة، مثل حملات النظافة، زراعة الأشجار، والتوعية حول التغير المناخي.

• المشاريع البحثية الموجهة للمجتمع:

- **البحوث التطبيقية:** تشجيع أعضاء هيئة التدريس والطلاب على إجراء بحوث علمية تطبق نتائجها في حل قضايا المجتمع مثل التعليم، الصحة، والزراعة.

- **استشارات علمية وتقنية:** تقديم استشارات مجانية أو بأسعار رمزية للمؤسسات المحلية في المجالات المختلفة مثل الصحة، التكنولوجيا، والإدارة.

• التدريب والتعليم المجتمعي:

- **برامج تدريبية للمجتمع:** تقديم برامج تدريبية مستمرة للعمال، أصحاب الأعمال الصغيرة، والفئات الأخرى في المجتمع لتطوير مهاراتهم وتحسين فرصهم في سوق العمل.

- **دورات تعليمية لأفراد المجتمع:** توفير دورات تعليمية في مجالات مختلفة مثل الكمبيوتر، اللغات، المهارات الحياتية، وصناعة الحرف اليدوية.

• الأنشطة الثقافية والفنية:

- الفعاليات الثقافية والفنية: تنظيم معارض فنية، عروض ثقافية، مهرجانات، وفعاليات تعليمية للمجتمع لتعزيز الوعي الثقافي والاجتماعي.
- التبادل الثقافي: إقامة شراكات مع مؤسسات ثقافية لتبادل الأنشطة والمشاريع الثقافية.

• الأنشطة الصحية والوقائية:

- حملات طبية وتوعوية: تنظيم حملات للكشف المبكر عن الأمراض، حملات صحية لرفع الوعي بأنماط الحياة الصحية، وتقديم استشارات طبية للمجتمع.
- توعية صحية: تقديم ورش عمل توعوية بشأن الأمراض الشائعة، كيفية الوقاية منها، وأهمية التغذية السليمة.

• المبادرات التعليمية للشباب:

- برامج توجيه وإرشاد مهني: تقديم استشارات أكاديمية ومهنية للشباب حول خيارات التعليم العالي، كيفية اختيار التخصصات، والتحضير لسوق العمل.
- دورات تعليمية مجانية: تنظيم دورات تعليمية مجانية للطلاب في المناطق الريفية أو ذات الدخل المنخفض لتعزيز فرص التعليم لجميع الفئات.

3. التعاون مع المؤسسات المحلية والدولية:

• الشراكات مع المنظمات غير الحكومية (NGOs): التعاون مع المنظمات

المجتمعية وغير الحكومية لتقديم خدمات مجتمعية متنوعة تشمل الدعم النفسي، الاجتماعي، والصحي.

- **التعاون مع المؤسسات الحكومية:** تنسيق الأنشطة المشتركة مع الهيئات الحكومية المحلية والوزارات المعنية لتحسين نوعية الخدمات المقدمة للمجتمع.
- الشراكات مع القطاع الخاص: التعاون مع الشركات والمؤسسات التجارية لتوفير فرص التدريب والتوظيف لأفراد المجتمع.

4. توظيف الموارد الأكاديمية لخدمة المجتمع:

- استفادة المجتمع من خبرات أعضاء هيئة التدريس: دعوة أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في نشاطات خدمة المجتمع من خلال محاضرات توعوية، استشارات مجانية، ورش عمل، ودورات تدريبية.
- المشاركة في اللجان المجتمعية: تشجيع أعضاء هيئة التدريس والطلاب على المشاركة في اللجان المجتمعية التي تهدف إلى تحسين الخدمات المحلية.

5. التقييم والمتابعة:

- تقييم أثر الأنشطة المجتمعية: تطوير آليات لتقييم مدى تأثير الأنشطة المجتمعية على المجتمع المحلي وكيفية تحسين هذه الأنشطة في المستقبل.
- استطلاعات الرأي: إجراء استطلاعات للرأي بين المشاركين في الأنشطة المجتمعية للحصول على ملاحظات بناءة وتحسين الفعاليات المستقبلية.

6. تشجيع الطلاب على المشاركة المجتمعية:

- الأنشطة التطوعية للطلاب: تنظيم فرص للطلاب للمشاركة في أنشطة خدمة المجتمع كجزء من التعليم الأكاديمي، مما يعزز الوعي الاجتماعي والمسؤولية المدنية لديهم.
- البرامج المجتمعية لطلاب الدراسات العليا: تشجيع طلاب الدراسات العليا على العمل في مشاريع مجتمعية تستفيد من بحوثهم الأكاديمية.

7. الدعم المالي والتبرعات:

- صندوق دعم المجتمع: إنشاء صندوق خاص لدعم الأنشطة المجتمعية التي تسهم في تحسين الحياة الاجتماعية والاقتصادية للفئات الأقل حظاً.
- التبرعات الخيرية: تشجيع أعضاء هيئة التدريس والطلاب على المشاركة في التبرعات لدعم الأنشطة الخيرية والإنسانية التي تنظمها الكلية.

8. الاستدامة والتطوير المستمر:

- استدامة البرامج المجتمعية: العمل على ضمان استمرارية الأنشطة المجتمعية من خلال وضع خطط استراتيجية طويلة الأجل وتنظيم فعاليات مستدامة.
- التفاعل المستمر مع المجتمع: متابعة الاحتياجات المتغيرة للمجتمع وتقديم حلول مبتكرة بناءً على احتياجات المجتمع المحلي. من خلال هذه السياسة، تسعى الكلية إلى بناء علاقة قوية ومستدامة مع المجتمع المحلي، وتعزيز ثقافة المسؤولية الاجتماعية لدى الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، مما يسهم في تحقيق التنمية المستدامة في مختلف المجالات.

ثلاثة وعشرون:

سياسة تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس:

سياسة تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في الكلية تهدف إلى ضمان تحسين مستمر في جودة التعليم والتعلم، وتعزيز الكفاءة الأكademية، وتوفير بيئة تعليمية متميزة للطلاب. تركز هذه السياسة على تقييم الأداء بشكل دوري من خلال معايير شاملة تشمل الجوانب الأكademية، المهنية، والتدريسية، مما يساعد في تحسين الجودة الأكademية والتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس.

1. أهداف السياسة:

- **تحقيق التطوير المهني المستمر:** مساعدة أعضاء هيئة التدريس على تحسين أدائهم الأكademي والمساهمة في تحقيق أهداف الكلية.
- **رفع جودة التعليم:** ضمان تقديم تعليم عالي الجودة من خلال مراقبة وتقييم أساليب التدريس، وأساليب التفاعل مع الطلاب.
- **تحفيز الأداء المتميز:** تشجيع الأداء الجيد من خلال تقديم ملاحظات بناءة وتحفيز المكافآت والتقدير للمتميزين.
- **تحقيق الشفافية:** ضمان عملية تقييم شفافة وعادلة توضح نقاط القوة ونقاط التحسين.
- **الالتزام بالمعايير الأكademية:** التأكد من أن أعضاء هيئة التدريس يلتزمون بمعايير التعليم والبحث والتقييم التي تحددها الكلية.

2. معايير التقييم:

• الأداء التدريسي:

- جودة المحاضرات: تقييم قدرة عضو هيئة التدريس على نقل المعرفة للطلاب، وضمان استخدام أساليب تدريس فعالة.

- **تنظيم المادة العلمية:** قياس مدى تنظيم الدروس، وضوح الأهداف التعليمية، والتسلسل المنطقي للمحتوى.

- **إدارة الفصول الدراسية:** قدرة عضو هيئة التدريس على إدارة الفصل بطريقة تشجع على المشاركة الفعالة من الطلاب وتحقيق تفاعل إيجابي.

- **استخدام التكنولوجيا:** تقييم قدرة عضو هيئة التدريس على دمج التقنيات الحديثة في التدريس (مثل التعليم الإلكتروني، والوسائل المتعددة).

- **اللتزام بالمواعيد:** تقييم مدى التزام عضو هيئة التدريس بالحضور في المواعيد المحددة وتقديم المحاضرات والأنشطة في الوقت المناسب.

• **الأداء البحثي:**

- **إنتاج الأبحاث العلمية:** تقييم عدد وجودة الأبحاث المنشورة في المجلات العلمية المعترف بها، ومدى تأثير هذه الأبحاث على التخصص.

- **المشاركة في المؤتمرات والفعاليات العلمية:** تقييم مدى مشاركة عضو هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات البحثية.

- **التجييه والإشراف على الطلاب:** تقييم قدرة عضو هيئة التدريس على توجيه الطلاب في الأنشطة البحثية والأطروحات الأكاديمية.

• **التفاعل مع الطلاب:**

- **تقديم الدعم الأكاديمي:** تقييم قدرة عضو هيئة التدريس على تقديم الدعم الأكاديمي للطلاب، سواء من خلال ساعات الاستشارة أو المساعدة خارج نطاق المحاضرات.

ال التواصل الفعال: تقييم قدرة عضو هيئة التدريس على التواصل بوضوح مع الطلاب، وتقديم ملاحظات بناءة حول أداء الطلاب.

التحفيز والتشجيع: قدرة عضو هيئة التدريس على تحفيز الطلاب وتشجيعهم على المشاركة والتفاعل في الدروس.

• **الأنشطة الإدارية والمهنية:**

- المشاركة في الأنشطة الجامعية: تقييم مشاركة عضو هيئة التدريس في الأنشطة الإدارية مثل اللجان الأكاديمية أو المؤتمرات الداخلية.

- التعاون مع الزملاء: تقييم قدرة عضو هيئة التدريس على التعاون مع زملائه في الفريق الأكاديمي وتنفيذ المشروعات الجماعية.

- الالتزام بالسياسات الأكاديمية: الالتزام بسياسات الكلية والجامعة في الأمور الأكاديمية والإدارية.

• **التنمية الشخصية والمهنية:**

- المشاركة في البرامج التدريبية: تقييم مدى اهتمام عضو هيئة التدريس بتطوير نفسه من خلال المشاركة في ورش العمل، والدورات التدريبية، وبرامج التنمية المهنية.

- الابتكار والإبداع: قدرة عضو هيئة التدريس على تطوير أساليب تدريسية مبتكرة وتقديم أفكار جديدة لتحسين جودة التعليم.

3. أساليب التقييم:

التقييم الذاتي: يشجع أعضاء هيئة التدريس على القيام بتقييم ذاتي دوري لأدائهم باستخدام استبيانات ومؤشرات تقييمية تساعد في تحديد نقاط القوة والضعف.

- **التقييم من الطلاب:** يقوم الطلاب بتقديم تقييمات حول أداء عضو هيئة التدريس باستخدام استبيانات خاصة، حيث يتم قياس عدة معايير مثل القدرة على إيصال المعلومات، التفاعل مع الطلاب، والعدالة في التقييم.
- **التقييم من الزملاء (التقييم الأقران):** يتم تنظيم تقييمات من قبل الزملاء في نفس التخصص أو في تخصصات مشابهة، حيث يقدمون ملاحظات حول أداء عضو هيئة التدريس في مجالات التدريس والبحث.
- **التقييم الإداري:** تقوم الإدارة الأكاديمية (مثل العميد أو رؤساء الأقسام) بتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بناءً على معايير محددة تتعلق بالجودة الأكاديمية والبحثية والإدارية.
- **مراجعة الأداء من قبل اللجان المختصة:** إجراء تقييمات دورية من قبل اللجان الأكاديمية العليا أو الهيئات المعنية، التي تدرس تقارير الأداء بشكل مفصل.

4. آلية التقييم:

- **الاستبيانات والتقارير:** استخدام استبيانات تقييم دورية يُطلب من الطلاب والزملاء تعبئتها بعد كل دورة أكاديمية أو فصل دراسي. تشمل هذه الاستبيانات أسئلة عن جودة المحاضرات، قدرة المعلم على التواصل، ومدى رضا الطلاب عن التعليم.
- **الاجتماعات الاستشارية:** عقد اجتماعات بين أعضاء هيئة التدريس والإدارة لمراجعة الأداء وتقديم الملاحظات البناءة.
- **التقارير السنوية:** إعداد تقرير سنوي حول أداء عضو هيئة التدريس يتضمن تقييماً للأداء الأكاديمي، البحثي، والإداري.
- **المتابعة والتغذية الراجعة:** توفير تغذية راجعة لأعضاء هيئة التدريس بعد

التقييم مع وضع خطط تطوير شخصية أو تدريبية بناءً على نتائج التقييم.

5. نتائج التقييم واستخدامها:

- التطوير المهني المستمر: بناءً على نتائج التقييم، يتم تحديد مجالات تطوير عضو هيئة التدريس، مثل توفير فرص تدريبية أو تطوير مهارات التدريس.
- التحفيز والتقدير: منح مكافآت وتحفيزات لأعضاء هيئة التدريس الذين يظهرون أداءً متميزاً في التدريس أو البحث.
- التوجيه والإرشاد: تقديم الدعم والإرشاد لأعضاء هيئة التدريس الذين يحتاجون إلى تحسين في مجالات معينة.
- المراجعة الأكاديمية: في حال كان هناك أداء ضعيف مستمر، قد يتم التوصية بتقديم برنامج تطوير مهني أو حتى إعادة تقييم الإجراءات التي يجب اتخاذها.

6. التقييم المستمر والتحسين:

- مراجعة دورية لعملية التقييم: يتم مراجعة وتحديث أساليب ومعايير التقييم بشكل دوري لضمان مواكبتها لأحدث الممارسات الأكاديمية والتقنية.
- تحديث المعايير وفقاً للمتغيرات: تحديث المعايير الخاصة بالتقدير بناءً على احتياجات الكلية أو التطورات في مجالات التدريس والبحث.

7. الاستدامة في التقييم:

- ثقافة تحسين مستمرة: تعزز هذه السياسة ثقافة تحسين مستمر لأداء أعضاء هيئة التدريس لضمان جودة التعليم والتعلم في الكلية.
- إشراك الجميع: تشجيع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة الفعالة في

عملية التقييم والمراجعة لضمان نجاح العملية وتحقيق الأهداف الأكademie
للمؤسسة.

من خلال هذه السياسة، تسعى الكلية إلى ضمان أن أعضاء هيئة التدريس يلتزمون بالمعايير الأكademie العليا ويعززون من مستوى الأداء التعليمي والبحثي، مما يساهم في رفع مستوى التعليم وتحقيق النجاح الأكademie للطلاب.

أربع والعشرون:

سياسة صيانة المعدات والأجهزة والبني التحتية :

سياسة صيانة المعدات والأجهزة في الكلية تهدف إلى ضمان الحفاظ على حالة المعدات والأجهزة في الكلية بشكل فعال لضمان استمرارية الأداء الأكademie والإداري دون انقطاع. تتضمن هذه السياسة آليات لصيانة الأجهزة والمعدات في مختلف الأقسام الأكademie والإدارية والتأكد من استدامتها وصلاحيتها للاستخدام.

1. أهداف السياسة:

- ضمان كفاءة المعدات والأجهزة:** الحفاظ على جميع الأجهزة والمعدات في حالة جيدة لضمان استمرارية سير العمل الأكademie والإداري في الكلية.
- تقليل الأعطال والتوقفات:** تقليل التوقفات الناتجة عن الأعطال أو المشكلات الفنية التي قد تؤثر على سير العملية التعليمية أو الأنشطة الإدارية.
- تحقيق استدامة الموارد:** ضمان الاستفادة القصوى من الأجهزة والمعدات والحد من الحاجة للاستبدال المتكرر أو إصلاحات مكلفة.
- زيادة السلامة:** ضمان أن جميع المعدات والأجهزة والبني التحتية تلتزم بمعايير

السلامة المطلوبة.

2. معايير الصيانة:

• الصيانة الوقائية:

- إجراء فحوصات دورية: تحديد جداول زمنية لصيانة المعدات والأجهزة بشكل دوري (شهريًا، ربع سنويًا، سنويًا) وفقًا لمواصفات كل جهاز.
- التحقق من سلامة الأجهزة: التأكد من أن جميع الأجهزة تعمل بكفاءة وأنه لا توجد أعطال أو مشاكل محتملة يمكن أن تؤثر على أدائها.
- تنظيف وصيانة الأجزاء الحيوية: تنظيف الأجهزة والأجزاء الميكانيكية والإلكترونية بشكل دوري لضمان استدامتها.
- التتحقق من التقنيات الجديدة: التأكد من تحديث البرمجيات والتقنيات الالزامية للأجهزة لضمان عملها بكفاءة.

• الصيانة التصحيحية:

- الإصلاح عند الحاجة: إصلاح أي جهاز أو معدات تتوقف عن العمل أو تظهر فيها أعطال مفاجئة.
- استبدال الأجزاء التالفة: في حالة وجود أجزاء تالفة، يتم استبدالها بأخرى جديدة لضمان استمرارية العمل.
- الإبلاغ الفوري: عند اكتشاف أي خلل في الأجهزة، يجب على الموظف أو الأستاذ المعنوي الإبلاغ عن المشكلة فورًا للإدارة المختصة لضمان التدخل السريع.

• الصيانة التوقعية:

- تحليل الأعطال المحتملة: استخدام تقنيات متقدمة لتحليل أداء الأجهزة

بشكل مستمر للتنبؤ بالأعطال المحتملة قبل حدوثها.

- استبدال الأجزاء المتآكلة: استبدال الأجزاء التي يمكن أن تتعرض للتلف بشكل دوري بناءً على عمر الجهاز أو التقدير الفني.

3. الإجراءات التنظيمية لصيانة الأجهزة:

• إنشاء سجل صيانة للأجهزة:

- يتم الحفاظ على سجل دقيق لكل جهاز في الكلية يشمل معلومات عن تاريخ الشراء، تاريخ الصيانة، نوع الصيانة (وقائية أو تصحيحية)، وأية إصلاحات تمت.

- يتم إدخال البيانات في قاعدة بيانات خاصة تسهل متابعة حالة المعدات والأجهزة.

• تخصيص فرق الصيانة:

- تعيين فريق مختص في كل قسم أكاديمي أو إداري للإشراف على صيانة الأجهزة والمعدات داخل القسم.

- يمكن الاستعانة بشركات صيانة خارجية متخصصة في حال كانت الصيانة تتطلب مهارات أو معدات خاصة لا تتوافر داخلياً.

• تقديم طلبات الصيانة:

- وجود نظام معتمد لتقديم طلبات الصيانة من قبل الأساتذة أو الموظفين الذين يستخدمون المعدات والأجهزة.

- تشمل الطلبات تفاصيل الجهاز المعطل، نوع المشكلة، ودرجة استعجال الصيانة.

• إعداد جداول زمنية للصيانة:

- تطوير خطة صيانة سنوية تشمل الأجهزة التي تحتاج إلى صيانة دورية، مع تحديد مواعيد هذه الصيانة لتجنب التأثير على سير العمل الأكاديمي.
- العمل على إتمام الصيانة في أوقات لا تؤثر على الأنشطة الأكاديمية أو الإدارية (مثل عطلات نهاية الأسبوع أو الإجازات).

4. مسؤوليات الأطراف المعنية:

• الإدارة الأكاديمية والإدارية:

- تتولى تحديد المعدات والأجهزة التي تحتاج إلى صيانة دورية.
- التنسيق مع فرق الصيانة الداخلية أو الخارجية لضمان تنفيذ الصيانة في الوقت المناسب.

• فرق الصيانة:

- المسئولية عن إجراء عمليات الصيانة الوقائية والتصحيحية.
- التعامل مع الطلبات الواردة من الأقسام الأكاديمية والإدارية بشكل سريع وفعال.

• الموظفون وأعضاء هيئة التدريس:

- تقديم تقارير فورية عن أي أعطال أو مشاكل في المعدات والأجهزة.
- الالتزام بتعليمات الصيانة وضمان استخدام المعدات بشكل صحيح للحد من الأعطال.

5. استخدام قطع غيار أصلية:

- ### • شراء قطع غيار موثوقة:
- التأكد من شراء قطع الغيار الأصلية والمعتمدة من الشركات المصنعة أو الموزعين المعتمدين لضمان جودة الأداء وطول عمر الأجهزة.

- **مراقبة المخزون:** الاحتفاظ بمخزون مناسب من قطع الغيار الأساسية التي يتم استخدامها بانتظام لضمان سرعة إجراء الصيانة.

6. التقييم والتحسين المستمر:

- **تقييم فعالية الصيانة:** بعد كل عملية صيانة، يجب تقييم تأثير الصيانة على أداء الأجهزة والتأكد من حل المشكلة بشكل نهائي.
- **تحليل الأعطال المتكررة:** تحليل الأعطال المتكررة لأي جهاز واتخاذ الإجراءات المناسبة لتحسين حاليه أو استبداله إن لزم الأمر.
- **مراجعة سياسة الصيانة:** إجراء مراجعة دورية لسياسة الصيانة في الكلية وتحديثها بما يتماشى مع تطور التكنولوجيا ومتطلبات الأجهزة الحديثة.

7. الميزانية والموارد:

- **تخصيص ميزانية لصيانة المعدات:** تخصيص ميزانية سنوية لتغطية تكاليف الصيانة الوقائية والتصحيحية، وكذلك استبدال المعدات التالفة.
- **إعداد تقارير مالية:** تقديم تقارير دورية للإدارة حول المصروفات المرتبطة بالصيانة واحتياجات الميزانية المستقبلية.

8. التدريب والتطوير:

- **تدريب الموظفين على الصيانة الأساسية:** تدريب موظفي الكلية وأعضاء هيئة التدريس على إجراءات الصيانة البسيطة مثل تنظيف الأجهزة أو إجراء فحوصات أولية.
- **التدريب المتخصص لفرق الصيانة:** توفير دورات تدريبية متخصصة لفريق الصيانة لضمان معرفة أفضل التقنيات والاتجاهات الحديثة في صيانة الأجهزة.

9. استدامة الأجهزة والمعدات:

- **إطالة عمر الأجهزة:** من خلال الصيانة الوقائية، يمكن زيادة العمر الافتراضي للأجهزة والمعدات، مما يقلل من الحاجة للاستبدال المبكر.
- **استدامة المعدات التقنية:** ضمان أن الأجهزة والمعدات الجديدة تتماشى مع تطورات التكنولوجيا وتعزز من قدرة الكلية على التفاعل مع أحدث الاتجاهات التعليمية.

10. التواصل والشفافية:

- **إعلام المعنيين بحالة الأجهزة:** إبلاغ أعضاء هيئة التدريس والطلاب عن حالة الأجهزة التي تحتاج إلى صيانة أو إصلاح وتأثير ذلك على استخدام المعدات.
- **إتاحة تقارير دورية:** توفير تقارير دورية للإدارة حول حالة المعدات والتقدم المحرز في صيانتها.

من خلال تطبيق هذه السياسة، تسعى الكلية إلى ضمان استمرارية استخدام الأجهزة والمعدات في بيئة العمل الأكاديمي والإداري، وبالتالي الحفاظ على كفاءة العملية التعليمية وتحقيق أهداف الكلية بأعلى معايير الجودة.

خمس والعشرون:

سياسة الإرشاد الأكاديمي للطلاب:

سياسة الإرشاد الأكاديمي للطلاب في الكلية تهدف إلى تقديم الدعم الأكاديمي والشخصي للطلاب، وتوجيههم في اختيارهم التعليمية والمهنية. يركز الإرشاد الأكاديمي على تحسين تجربة الطالب الجامعية، وزيادة فرص النجاح الأكاديمي، وتحقيق أهداف الطالب الشخصية والمهنية من خلال تقديم المشورة المناسبة والموارد المساعدة.

1. أهداف سياسة الإرشاد الأكاديمي:

- دعم الطالب أكاديمياً وشخصياً: توفير الدعم اللازم للطالب لتجاوز التحديات الأكademie والشخصية التي قد يواجهونها خلال دراستهم.
- مساعدة الطالب في اتخاذ قرارات أكademie صحيحة: توجيه الطالب لاختيار التخصصات والمواد الدراسية التي تتناسب مع قدراتهم واهتماماتهم.
- تحقيق التفوق الأكاديمي: مساعدة الطالب في تطوير استراتيجيات لتحسين الأداء الأكاديمي، والنجاح في التخصصات المختارة.
- التوجيه المهني: توفير التوجيه المهني الذي يساعد الطالب على التخطيط لمسيرتهم المهنية بعد التخرج.
- الحد من معدلات الرسوب: تقليل معدلات الرسوب أو الانقطاع عن الدراسة من خلال توفير الدعم المناسب للطلاب في وقت مبكر.

2. المسؤوليات والمهام:

- المرشد الأكاديمي (الموجه الأكاديمي):
 - توجيه الطالب: تقديم الإرشادات الأكademie حول اختيار التخصصات،

الدورات الدراسية، وأسلوب الدراسة المناسب.

- مراجعة خطة الطالب الدراسية: مساعدة الطالب في تحديد مسار دراسته وفقاً للمتطلبات الأكاديمية، وإعداد الجدول الزمني للدورات الدراسية.

- مراجعة الأداء الأكاديمي: متابعة تقدم الطالب الأكاديمي، تحديد مشاكل الأداء، وتقديم النصائح بشأن كيفية تحسين النتائج.

• حل المشكلات الأكاديمية: مساعدة الطالب في التعامل مع مشكلات أكاديمية، مثل تدني الدرجات، أو الصعوبة في فهم المقررات الدراسية.

• **الطلاب:**

- الالتزام بالمشورة: يجب على الطالب متابعة الجلسات الاستشارية مع مرشديهم الأكاديميين بشكل منتظم.

- التفاعل مع الموجهين: التفاعل بفعالية مع المرشد الأكاديمي عند الحاجة للحصول على توجيه وإرشاد في مسائل دراسية أو مهنية.

- إعداد خطط دراسية: التعاون مع المرشد الأكاديمي لوضع خطط دراسية تلائم أهدافهم الأكاديمية والمهنية.

• **إدارة الكلية:**

- **توفير مرشدين أكاديميين:** التأكد من توفير عدد كافٍ من المرشدين الأكاديميين المدربين لتلبية احتياجات الطلاب.

- **تطوير برامج إرشاد أكاديمي:** تقديم ورش عمل ودورات تدريبية للمرشدين الأكاديميين لضمان تقديم المشورة الفعالة.

- **توفير الأدوات والموارد:** توفير الأدوات الالزمة للطلاب مثل الأدلة

الأكاديمية، قواعد البيانات، والموارد الإلكترونية التي تساعد في اتخاذ القرارات التعليمية.

3. آلية تنفيذ الإرشاد الأكاديمي:

• تعين المستشارين الأكاديميين: يتم تعين مستشار أكاديمي لكل مجموعة من الطلاب أو لكل تخصص أكاديمي. ويجب أن يكون المستشار الأكاديمي عضواً في هيئة التدريس ذو خبرة أكاديمية ومهنية.

• جلسات إرشاد أكاديمي دورية:

- يجب أن يتم تحديد مواعيد ثابتة لجلسات الإرشاد الأكاديمي بين الطلاب ومستشاريهم الأكاديميين.

- يمكن أن تكون الجلسات فردية أو جماعية حسب حاجة الطلاب وتجهيزاتهم.

- تشمل الجلسات مراجعة الأداء الأكاديمي، التوجيه بشأن المسارات الدراسية، ودعم الطلاب الذين يعانون من مشاكل أكاديمية أو شخصية.

• متابعة وتقدير الأداء الأكاديمي:

- يتم متابعة تقديم الطلاب الأكاديمي بانتظام (على سبيل المثال، بعد كل فصل دراسي) لمراجعة أدائهم الأكاديمي ومعالجة أي قضايا قد تؤثر على نتائجهم.

- من المهم تقييم ما إذا كان الطالب بحاجة إلى دعم إضافي في مواد معينة أو يحتاج إلى التوجيه بشأن تعديل خطط دراسته.

• برامج إرشادية إضافية:

- ورش العمل والدورات التدريبية: تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية

حول مهارات الدراسة، كيفية تنظيم الوقت، مهارات التكيف مع الحياة الجامعية، والخطيط المهني.

الإرشاد المهني: تقديم مشورة مهنية للطلاب في مراحل مختلفة من دراستهم حول فرص العمل، التدريب، وكيفية التحضير لسوق العمل بعد التخرج.

4. أنواع الإرشاد الأكاديمي:

- **الإرشاد الأكاديمي الفردي:** يشمل تقديم المشورة للطلاب بشكل فردي لتحديد أهدافهم الأكademie وتقديم الدعم اللازم لتحسين أدائهم الأكاديمي.
- **الإرشاد الأكاديمي الجماعي:** يشمل تنظيم جلسات إرشاد جماعية لمجموعات من الطلاب لمناقشة ماضي مشتركة مثل اختيار المقررات الدراسية أو استراتيجيات التحصيل الدراسي.
- **الإرشاد الإلكتروني:** توفير منصات إلكترونية تتيح للطلاب الوصول إلى مستشاريهم الأكاديميين من خلال البريد الإلكتروني أو منصات التواصل الإلكترونية للرد على استفساراتهم الأكاديمية.

5. أنشطة الإرشاد الأكاديمي:

- دعم اختيار التخصصات: مساعدة الطلاب في اختيار التخصص الذي يتناسب مع اهتماماتهم وقدراتهم الأكاديمية.
- تقديم الدعم للطلاب المتعثرين أكاديمياً: توفير جلسات استشارية لطلاب يعانون من تدني الدرجات أو الذين يواجهون صعوبة في بعض المواد الدراسية.
- تنظيم ورش عمل عن مهارات الدراسة: تنظيم ورش عمل لتحسين مهارات الدراسة مثل مهارات القراءة السريعة، تنظيم الوقت، والتحضير للامتحانات.
- التوجيه بشأن التوظيف والتدريب المهني: تقديم مشورة بشأن كيفية

العثور على فرص التدريب والعمل، وتحضير الطالب لسوق العمل.

6. التقييم والتحسين المستمر:

- مراجعة فعالية الإرشاد: إجراء تقييم دوري لفعالية برامج الإرشاد الأكاديمي من خلال استطلاعات رأي الطلاب وأعضاء هيئة التدريس لتحسين السياسات والخدمات المقدمة.
- الاستفادة من الملاحظات: استخدام الملاحظات الواردة من الطلاب والمستشارين الأكاديميين لتحسين جودة الإرشاد الأكاديمي والخدمات المقدمة.

7. الالتزام بالسرية والخصوصية:

- حماية المعلومات الشخصية: ضمان أن جميع المناقشات بين الطلاب ومستشاريهم الأكاديميين تتم في سرية تامة، مع احترام الخصوصية والحقوق الأكاديمية للطلاب.

8. الاستدامة والتطوير:

- التدريب المستمر للمستشارين الأكاديميين: توفير التدريب المستمر للمستشارين الأكاديميين في مجال استراتيجيات الإرشاد الأكاديمي واستخدام أحدث الأدوات والأساليب لتحسين تجربة الطالب.
- تطوير الأدوات الرقمية: تحديث منصات الإرشاد الأكاديمي الإلكترونية لتكون أكثر سهولة في الاستخدام وتتيح للطلاب الوصول إلى المساعدة في أي وقت. من خلال هذه السياسة، تهدف الكلية إلى دعم الطالب في اتخاذ القرارات الأكاديمية الصحيحة، وتعزيز تجربة التعلم لديهم، وتوجيههم نحو النجاح الأكاديمي والشخصي، مما يسهم في تحقيق أهدافهم التعليمية والمهنية.

ست وعشرون:

سياسة الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي:

سياسة الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي للطلاب في الكلية تهدف إلى تقديم الدعم النفسي والتوجيه التربوي للطلاب لمساعدتهم على التعامل مع التحديات النفسية والأكademية والشخصية التي قد يواجهونها خلال مسيرتهم الجامعية. من خلال هذه السياسة، تسعى الكلية إلى تعزيز رفاهية الطلاب النفسية والاجتماعية، وتمكينهم من التكيف مع الحياة الجامعية، وتحقيق التفوق الأكاديمي والشخصي.

1. أهداف سياسة الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي:

- **تعزيز الصحة النفسية:** توفير بيئة داعمة للطلاب تساعد في تحسين صحتهم النفسية والعاطفية.
- **مساعدة الطالب في التعامل مع الضغوط:** توفير الدعم النفسي للطلاب لمساعدتهم في التعامل مع التحديات الشخصية أو الأكademية التي قد تؤثر على حياتهم الجامعية.
- **مساعدة الطالب في النمو الشخصي:** دعم الطلاب في تحسين مهاراتهم الاجتماعية والشخصية، مما يعزز من قدراتهم على التكيف مع الحياة الجامعية والمجتمع.
- **الحد من مشكلات الصحة النفسية:** توفير خدمات الإرشاد النفسي لمساعدة الطلاب في التعرف على أعراض القلق، الاكتئاب، والتوتر، والعمل على معالجتها قبل أن تتفاقم.
- **تعزيز الأداء الأكاديمي:** مساعدة الطلاب في التغلب على الصعوبات النفسية التي قد تؤثر على أدائهم الأكاديمي.

2. مسؤوليات الجهات المعنية:

الإدارة الأكاديمية والإدارية:

- **إعداد وتنفيذ البرامج النفسية:** توفير موارد وخدمات إرشادية ونفسية تهدف إلى دعم رفاهية الطلاب.
- **توفير أخصائيين نفسيين ومدربيين تربويين:** تعيين مختصين في الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي لتقديم المشورة والدعم للطلاب.
- **دعم ثقافة الصحة النفسية:** نشر الوعي حول أهمية الصحة النفسية بين الطلاب وتعزيز ثقافة الدعم النفسي داخل الكلية.
- **الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي:**
 - **المرشد النفسي:** توفير جلسات استشارية فردية أو جماعية للطلاب الذين يواجهون مشكلات نفسية أو اجتماعية تؤثر على حياتهم الجامعية.
 - **المرشد التربوي:** تقديم التوجيه الأكاديمي والدعم النفسي للطلاب فيما يتعلق بدراساتهم، مهاراتهم الدراسية، وكيفية التكيف مع الحياة الجامعية.
- **الطلاب:**
 - **التفاعل مع الإرشاد:** يجب على الطلاب التفاعل مع المستشارين النفسيين والتربويين عند الحاجة والتعبير عن مشكلاتهم النفسية أو الأكاديمية.
 - **الالتزام بالجلسات:** الحضور المنتظم للجلسات الإرشادية والنفسية لضمان الاستفادة القصوى من الدعم المقدم.

3. خدمات الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي:

- **الإرشاد النفسي الفردي:** جلسات استشارية فردية تساعد الطلاب في التحدث عن مشكلاتهم النفسية أو العاطفية بشكل خاص. يتم العمل على توفير بيئة آمنة للتعبير عن الذات ومناقشة القضايا النفسية التي قد تؤثر على الأداء الأكاديمي والشخصي.
- **الإرشاد الجماعي:** تنظيم ورش عمل وجلسات جماعية لمساعدة الطلاب على التكيف مع الضغوط النفسية التي قد يواجهونها، مثل القلق من الامتحانات، أو مشاكل التكيف الاجتماعي.
- **التوجيه التربوي:** تقديم الدعم التربوي والإرشاد للطلاب بشأن كيفية تحسين مهارات الدراسة، تنظيم الوقت، وتطوير استراتيجيات فعالة لتحقيق النجاح الأكاديمي.
- **الدعم في الأوقات الصعبة:** تقديم المشورة والدعم للطلاب الذين يواجهون تحديات نفسية أو اجتماعية بسبب مشاكل في الحياة الشخصية، القلق من الامتحانات، أو أية أزمات أخرى.
- **التوجيه المهني:** تقديم المشورة حول التخطيط المهني وفرص العمل المستقبلية بعد التخرج، وتوجيه الطلاب نحو الفرص التدريبية والمهنية المناسبة.
- **الدعم خلال الأزمات النفسية:** توفير دعم فوري في حالة حدوث أزمات نفسية مفاجئة مثل الاكتئاب الحاد، القلق الشديد، أو حالات الانتحار، مع توفير الإحالة إلى مختصين خارجيين إذا لزم الأمر.

٤. آلية تقديم خدمات الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي:

- **تخصيص مستشارين نفسيين وتدريبيين:**

- تعيين مستشارين أكفاء في مجال الصحة النفسية والإرشاد التربوي.
يجب أن يكون المستشارون النفسيون متخصصين في التعامل مع القضايا النفسية مثل القلق، الاكتئاب، والضغوط الأكاديمية.
- توفير مستشارين تدريبيين يختصون في مساعدة الطالب على التكيف الأكاديمي، تحسين الأداء، وتنظيم الدراسة.

- **تقديم جلسات إرشاد دورية:**

- توفير جلسات منتظمة للإرشاد النفسي والتربوي. يمكن أن تكون هذه الجلسات فردية أو جماعية حسب احتياجات الطلاب.
- تخصيص أوقات محددة لمقابلة المستشارين النفسيين والتدريبيين سواء في مواعيد ثابتة أو عند الحاجة.

- **إجراءات طلب الإرشاد:**

- توفير آلية سهلة للوصول إلى خدمات الإرشاد النفسي والتربوي، مثل تقديم طلبات للإرشاد عبر البريد الإلكتروني أو من خلال قسم الخدمات الطلابية في الكلية.
- يمكن أن تكون بعض الخدمات متوافرة عبر الإنترنت أو الهاتف، خاصة للطلاب الذين يفضلون الخصوصية أو يواجهون صعوبة في التفاعل وجهاً لوجه.

٥. أنشطة وبرامج التوجيه والإرشاد:

- ورش العمل والندوات.
- برامج دعم الطلاب الجدد.
- أنشطة تعزيز التوعية بالصحة النفسية.

6. السرية والخصوصية:

- حماية المعلومات الشخصية:** يجب على المستشارين النفسيين والتدريبيين الحفاظ على سرية المعلومات التي يتم مشاركتها في جلسات الإرشاد، وعدم الإفشاء بأي تفاصيل دون موافقة الطالب، إلا في الحالات التي يتطلب فيها القانون أو مصلحة الطالب الكشف عن المعلومات.
- بيئة آمنة:** ضمان أن يتم تقديم الإرشاد في بيئة آمنة وخالية من الحكم على الطلاب أو انتقاداتهم، مما يتيح لهم التعبير عن مشاعرهم بحرية.

7. التقييم والتحسين المستمر:

- استطلاعات رأي الطلاب:** إجراء استطلاعات دورية لقياس رضا الطلاب عن خدمات الإرشاد النفسي والتدريجي، وتحديد مجالات التحسين.
- مراجعة الخدمات:** تقييم فعالية خدمات الإرشاد النفسي والتدريجي بشكل دوري بناءً على ملاحظات الطلاب والمستشارين، والعمل على تحسين الخدمات المقدمة.

8. التنسيق مع خدمات أخرى:

- التعاون مع الخدمات الصحية:** التنسيق مع العيادات الصحية في الكلية لتقديم الدعم النفسي والصحي المتكامل.
- إحالة الحالات المتقدمة:** في حالة وجود مشكلات نفسية معقدة، يمكن إحالة الطلاب إلى مستشفيات أو مراكز علاجية متخصصة إذا كان الدعم الداخلي غير كافٍ.

من خلال هذه السياسة، تهدف الكلية إلى دعم الطلاب في رحلتهم الأكademية والشخصية، مع ضمان بيئة تعليمية وصحية نفسياً تعزز من قدرتهم على النجاح والتكييف مع تحديات الحياة الجامعية.

سبع وعشرون:

سياسة استلام وتوزيع البريد الرسمي:

سياسة استلام وتوزيع البريد الرسمي في الكلية تهدف إلى تنظيم عملية استلام وتوزيع البريد الرسمي داخل الكلية بشكل يسهم في ضمان سرعة وفاعلية التواصل بين الأقسام المختلفة، ويعزز من مستوى التنظيم الإداري ويسمح في تحقيق الانضباط في التعامل مع المراسلات الرسمية.

1. أهداف سياسة استلام وتوزيع البريد الرسمي:

- **تنظيم عملية الاستلام والتوزيع:** ضمان أن يتم استلام البريد الرسمي وتوزيعه بطريقة منهجية ومنظمة تساهل في تسريع سير العمل الإداري.
- **تحقيق الشفافية:** ضمان وصول المراسلات إلى الجهات المعنية بشكل دقيق وآمن، مع الحفاظ على سرية المعلومات.
- **تحسين الكفاءة الإدارية:** توفير نظام فعال للمتابعة والتوثيق يساعد في تنظيم المراسلات الرسمية وتوزيعها بما يضمن استجابة سريعة.
- **تحديد المسؤوليات:** تحديد المسؤوليات والإجراءات المتبعة لضمان عدم فقدان أي مستندات أو تأخير في الرد عليها.

2. المسؤوليات والمهام:

- **إدارة البريد الرسمي:**
 - **استلام البريد الرسمي:** يتم استلام البريد الرسمي في الكلية عبر البريد التقليدي أو الإلكتروني. في حال كان البريد تقليدياً، يتم استلامه من البريد المركزي أو مكتب البريد.
 - **تسجيل البريد:** يتم تسجيل كل بريد رسمي مستلم في سجلات البريد

مع تحديد تاريخ ووقت الاستلام، ورقم تسلسلي لكل مراسلة لضمان المتابعة.

- فتح البريد: يقوم موظف مختص بفتح البريد الرسمي، وتصنيف المراسلات بحسب طبيعتها (أكاديمية، إدارية، مالية، إلخ).

- توجيه البريد: يتم توجيه المراسلات إلى الأقسام المعنية بعد تحديد الموضوع والمحتوى. يتم توزيع البريد بناءً على أهميته واستعجاله.

• **الموظفون المسؤولون عن توزيع البريد:**

- توزيع البريد على الأقسام: يتم توزيع البريد إلى الأقسام المختلفة حسب نوعه. يجب أن يتم التوزيع بناءً على هيكلية الكلية والأقسام المختلفة.

- الإبلاغ باستلام البريد: بعد استلام المراسلات من قبل الأقسام المعنية، يتم إشعار قسم البريد بالاستلام الرسمي عن طريق توقيع على استلام المراسلة.

• **المستلمون داخل الأقسام:**

- التعامل مع البريد: يتولى الموظفون في الأقسام المعنية التعامل مع المراسلات الرسمية، إما بالرد عليها أو توجيهها إلى الجهات المعنية داخل القسم أو الكلية.

- متابعة الردود: التأكد من أن الردود على المراسلات تتم في الوقت المحدد.

3. آلية استلام وتوزيع البريد الرسمي:

• **استلام البريد التقليدي:**

- يتم استلام البريد الورقي بشكل يومي من مكتب البريد أو من خلال

خدمات البريد الرسمي.

- يتم فتح البريد بشكل يومي وتسجيله في السجلات المخصصة لذلك.
- يتم تصنيف البريد بحسب طبيعته (بريد أكاديمي، إداري، مالي، إلخ).

• استلام البريد الإلكتروني:

- يتم استلام البريد الإلكتروني الرسمي عبر الحسابات الرسمية المعتمدة للكلية.
- يتم توجيه المراسلات الإلكترونية إلى الأقسام المعنية، مع الحرص على تدوين الملاحظات حول المراسلات التي تتطلب استجابة سريعة.

• التوزيع الداخلي للبريد:

- يتم توزيع البريد على الأقسام المعنية عن طريق الموظف المسؤول في قسم البريد.
- يتم مراعاة أولويات البريد، حيث يتم توزيع المراسلات التي تتطلب استجابة عاجلة على الفور، في حين يتم تأجيل المراسلات التي لا تحتاج إلى رد سريع.

• التوثيق والمتابعة:

- يتم تسجيل كل رسالة بريدية واردة في سجلات خاصة (ورقية أو إلكترونية) وفقاً لمعايير واضحة، بما في ذلك التاريخ، رقم التسجيل، والجهة المرسل إليها.
- متابعة البريد المرسل للتأكد من الرد عليه في الوقت المحدد، وتقديم إشعارات للجهات المعنية في حال لم يتم الرد في الوقت المطلوب.

4. إجراءات خاصة للبريد الهام والعاجل:**• التعامل مع البريد العاجل:**

- يتم تخصيص قسم خاص للتعامل مع البريد العاجل، حيث يتم توجيهه بشكل مباشر إلى الجهة المعنية فور استلامه.

- يجب على الموظفين في القسم المعنوي أن يولي هذا النوع من البريد أولوية كبيرة لضمان الرد الفوري.

• التعامل مع البريد السري أو الحساس:

- يتم تخصيص موظفين مختصين للتعامل مع البريد السري أو الحساس. يجب تأمين المعلومات وعدم تداولها إلا مع الأشخاص المعنيين.

- يتم وضع نظام خاص لحفظ البريد السري داخل الأقسام المعنية، ويجب أن تتم المعالجة بأعلى مستويات السرية والسرعة.

5. المتابعة والتوثيق:

• تسجيل البريد الوارد: يجب أن يتم تسجيل كل بريد وارد بشكل دقيق في سجلات مخصصة، ويتم تخصيص رقم تسلسلي لكل رسالة ورقية أو إلكترونية.

• التوثيق: يتم إعداد تقارير دورية عن البريد الوارد وال الصادر، مع تحديد السجلات بانتظام لتبين حالة المراسلات.

• الاحتفاظ بسجلات البريد: يجب حفظ سجلات البريد الوارد وال الصادر لفترة زمنية محددة وفقاً للسياسات الداخلية للكلية.

6. إجراءات خاصة بالبريد الصادر:

• إعداد البريد الصادر: يتم إعداد البريد الصادر بناءً على المراسلات التي تخرج من الأقسام المختلفة، ويتم تخصيص موظفين لإعداد النصوص وتوثيق المراسلات الرسمية.

- مراجعة البريد الصادر: يجب على المسؤولين عن كتابة المراسلات الرسمية التأكد من أن جميع المعلومات صحيحة ومكتوبة بشكل دقيق.
- التوثيق والتسجيل: يتم تسجيل كل بريد صادر بنفس الطريقة التي يتم بها تسجيل البريد الوارد، مع تخصيص رقم تسلسلي وتحديد تاريخ إرسال البريد.

7. تدريب الموظفين:

- يتم تدريب الموظفين على التعامل مع البريد الرسمي بفعالية، مع التأكيد على أهمية السرية والسرعة في التعامل مع المراسلات.
- يتم التدريب على استخدام النظام الإلكتروني (إن وجد) لتسجيل وتوزيع البريد، مما يسهم في تسريع العملية وتحقيق الكفاءة.

8. الرقابة والتقييم:

- **مراجعة دورية:** يتم إجراء مراجعات دورية على سير عملية استلام وتوزيع البريد للتأكد من عدم وجود أي تأخير أو إهمال في التعامل مع المراسلات.
- **تحليل الأداء:** يتم تحليل فاعلية سياسات البريد بناءً على سرعة الاستجابة، وتوثيق المراسلات، ورصد أي مشكلات قد تحدث أثناء سير العمل.
- **التحديث المستمر:** تحديث الإجراءات بشكل دوري لتلبية احتياجات الكلية وتحقيق أعلى مستويات الكفاءة في التعامل مع البريد الرسمي.

9. السرية وحماية البيانات:

- **حماية المعلومات:** ضمان الحفاظ على سرية المراسلات وحمايتها من الوصول غير المصرح به، خصوصاً فيما يتعلق بالبريد السري أو الشخصي.
- **إجراءات السلامة:** يجب أن تتوفر إجراءات أمنية لحماية البريد الرسمي من التلف أو فقدان.

- تساهم هذه السياسة في ضمان أن عملية استلام وتوزيع البريد الرسمي تتم بطريقة سلسة وآمنة، مما يساعد في تحقيق تنظيم إداري فعال داخل الكلية.

ثمان وعشرون: سياسة تسجيل الأبحاث:

سياسة تسجيل الأبحاث الخاصة بالتدريسيين في الكلية تهدف إلى تنظيم عملية تسجيل الأبحاث الأكademie التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس في الكلية، مما يساهم في ضمان توثيق الأعمال البحثية بشكل صحيح ويعزز من مستوى البحث العلمي داخل الكلية. كما تضمن السياسة وضع آليات واضحة لتسجيل الأبحاث، وضمان دقتها وحمايتها من التلاعب، فضلاً عن تشجيع الباحثين على نشر أبحاثهم في المجلات العلمية المحلية والدولية.

1. أهداف سياسة تسجيل الأبحاث:

- توثيق الأبحاث:** ضمان تسجيل الأبحاث الأكademie للباحثين من أعضاء هيئة التدريس في الكلية بشكل دقيق ومنظم.
- تحفيز البحث العلمي:** تشجيع أعضاء هيئة التدريس على إجراء أبحاث علمية ذات جودة عالية وتسهم في تقدم المعرفة في تخصصاتهم.
- الشفافية والمصداقية:** ضمان الشفافية في عملية تسجيل الأبحاث وحمايتها من التزوير أو التلاعب.
- تحقيق الاستفادة الأكademie:** التأكد من أن الأبحاث المسجلة يمكن أن تُستفاد منها في تطوير المناهج الأكademie، وكذلك يمكن أن تسهم في تحسين التصنيف الأكademie للكلية.

2. المسؤوليات والمهام:

• إدارة البحث العلمي في الكلية:

- **تسجيل الأبحاث:** إدارة قسم البحث العلمي مسؤولة عن تسجيل الأبحاث التي يتم إنجازها من قبل أعضاء هيئة التدريس.

- **إعداد السجلات:** يجب أن يتم تسجيل كافة الأبحاث في سجلات مخصصة تتضمن جميع التفاصيل المتعلقة بكل بحث (عنوان البحث، المؤلفين، تاريخ الإنشاء، الموضوع، النتائج، المجلة أو المؤتمر المنشور فيه البحث، إلخ).

- **إعطاء أرقام تسجيل:** يتم تخصيص رقم تسلسلي لكل بحث يتم تسجيله لتسهيل تتبع البحث بشكل رسمي.

• أعضاء هيئة التدريس:

- **تقديم الأبحاث للتسجيل:** يجب على أعضاء هيئة التدريس تقديم أبحاثهم التي تم إنجازها للتسجيل في قسم البحث العلمي بعد الانتهاء منها.

- **مراجعة الأبحاث:** يتعين على الباحثين التأكد من دقة المعلومات الواردة في الأبحاث المقدمة للتسجيل.

- **تحديث السجلات:** يجب على أعضاء هيئة التدريس الإبلاغ عن أي تغييرات قد تطرأ على حالة أبحاثهم (مثلاً تعديل أو نشر بحث).

3. آلية تسجيل الأبحاث:

• استلام الأبحاث:

- يقدم عضو هيئة التدريس نسخة كاملة من بحثه مع جميع التفاصيل

اللزمه للتسجيل في الفرع العلمي.

- قد تشمل هذه التفاصيل (عنوان البحث، المؤلفون، ملخص البحث، الكلمات المفتاحية، تفاصيل النشر أو العرض، نتائج البحث، إلخ).
- يجب على الفرع العلمي التأكد من صحة البيانات المدخلة ومراجعتها قبل اعتمادها وادرجها ضمن الخطة العلمية للكلية.

٠ تحليل الأبحاث:

- يتم فحص الأبحاث للتأكد من مدى تطابقها مع المعايير الأكاديمية المطلوبة في الكلية.
- التأكد من أن الأبحاث لم تنشر مسبقاً في مكان آخر دون الحصول على الموافقة المناسبة (في حال كانت أبحاثاً جديدة لم تنشر بعد).

٤. الاحتفاظ بالأبحاث:

- ٠ **الملفات الرقمية:** يجب حفظ الأبحاث في نظام إلكتروني يسمح بتخزين الملفات بشكل آمن وقابل للوصول في أي وقت.
- ٠ **الأرشيف الورقي:** إذا كانت هناك حاجة لحفظ النسخ الورقية للأبحاث، يجب أن يتم حفظها في أرشيف مخصص وفقاً لإجراءات الأمان.
- ٠ **النسخ الاحتياطية:** من الضروري عمل نسخ احتياطية منتظمة لملفات الرقمية لضمان عدم فقدان الأبحاث.

٥. شروط التسجيل:

- ٠ **أبحاث أكاديمية:** يجب أن تكون الأبحاث التي يتم تسجيلها قد أنجزت في إطار الأكاديمية أو البحث العلمي المتعلق بتخصصات الكلية.
- ٠ **أبحاث غير منشورة:** يُشترط أن تكون الأبحاث المقدمة للتسجيل غير

منشورة بعد في مجلات علمية أو مؤتمرات دولية (إلا إذا كانت قد نُشرت في مرحلة سابقة وكان تسجيلها فقط للتوثيق داخل الكلية).

- **أبحاث أصيلة:** يُشترط أن تكون الأبحاث ذات محتوى أصيل ولم يتم نسخها أو سرقتها من مصادر أخرى.

6. الحقوق الفكرية:

• **حماية حقوق المؤلفين:** يجب على الكلية ضمان احترام حقوق الملكية الفكرية لجميع الأبحاث المقدمة. لا يجوز نشر أو توزيع الأبحاث دون موافقة كتابية من المؤلفين.

• **التأكد على الأمانة العلمية:** يجب التأكد من أن الأبحاث المسجلة تتسم بالأمانة العلمية، مع تجنب الاتصال أو التلاعب في البيانات.

7. التعاون مع المجلات العلمية والمؤتمرات:

• **إرسال الأبحاث للنشر:** يمكن للكلية التعاون مع مجلات علمية محلية ودولية لنشر الأبحاث المسجلة.

• **المؤتمرات العلمية:** تشجيع أعضاء هيئة التدريس على تقديم أبحاثهم في المؤتمرات العلمية العالمية والمحليّة.

8. التقييم المستمر وتحسين النظام:

• **مراجعة دورية:** يتم إجراء مراجعة دورية للأبحاث المسجلة في الكلية لتقدير تأثيرها وجودتها، كما يتم رصد أية تحديّات قد تطرأ عليها.

• **تحسين النظام:** بناءً على التغذية الراجعة من أعضاء هيئة التدريس والمشرفين، يمكن تحسين النظام وتحديث إجراءات التسجيل باستمرار.

• **تشجيع الأبحاث النوعية:** تعمل الكلية على تشجيع أعضاء هيئة التدريس

على إجراء أبحاث نوعية في مجالات مختلفة تساهم في تطوير البحث العلمي على المستوى المحلي والدولي.

9. التوثيق والنشر:

- توثيق الأبحاث:** يتم توثيق جميع الأبحاث التي يتم تسجيلها بشكل دوري داخل سجلات الكلية أو أنظمة البحث الإلكتروني.
- نشر الأبحاث:** تشجع الكلية أعضاء هيئة التدريس على نشر أبحاثهم في مجالات علمية معترف بها دولياً لتحقيق الانتشار العلمي والاعتراف الأكاديمي.

10. الرقابة والتقارير:

- التقارير الدورية:** يتم إعداد تقارير دورية حول عدد الأبحاث المسجلة، وتوزيعها على الأقسام الأكاديمية المختلفة.
- الرقابة الداخلية:** متابعة تنفيذ سياسة التسجيل، وضمان الالتزام بها من قبل جميع أعضاء هيئة التدريس.

11. التقدير والكافآت:

- تشجيع الأبحاث المتميزة:** يمكن أن يتم منح مكافآت أو تقديرات خاصة للباحثين الذين يقدمون أبحاثاً متميزة تساهم في رفع مكانة الكلية على المستوى الأكاديمي.

من خلال هذه السياسة، تسعى الكلية إلى تعزيز البحث العلمي، وتنظيم عملية تسجيل الأبحاث، وتحقيق أعلى مستويات الشفافية والاحترافية في توثيق أعمال أعضاء هيئة التدريس، بما يسهم في تحسين الأداء الأكاديمي والعلمي للكلية.

تسع وعشرون:

سياسة اختيار القيادات الأكademie الجامعية في الكلية:

تهدف هذه السياسة إلى تحديد آلية اختيار القيادات الأكademie الجامعية داخل الكلية، بما يضمن اختيار الأشخاص الأكثر كفاءة، والذين يمتلكون المهارات والخبرات اللازمة لإدارة العملية الأكademie والإدارية في الكلية. تعتمد السياسة على المعايير المهنية والشفافية والعدالة في اختيار القيادات الأكademie، مثل العميد، رؤساء الأقسام، والمناصب الإدارية الأخرى.

1. أهداف سياسة اختيار القيادات الأكademie:

- **تعزيز الكفاءة الأكademie والإدارية:** اختيار القيادات القادرة على تحسين الأداء الأكademي والإداري للكلية.
- **تحقيق الشفافية والعدالة:** ضمان أن يكون اختيار القيادات عملية شفافة عادلة تعتمد على المعايير المهنية.
- **دعم التنمية المستدامة:** اختيار قيادات قادرة على تحقيق رؤى الكلية والتنمية المستدامة في المجالات الأكademie والإدارية.
- **تعزيز الابتكار والتميز:** اختيار قادة قادرين على تقديم حلول مبتكرة وفعالة للتحديات الأكademie والإدارية التي تواجه الكلية.

2. المسؤوليات والمهام:

• لجنة اختيار القيادات:

- يتم تشكيل لجنة لاختيار القيادات الجامعية تتكون من أعضاء هيئة التدريس المتميزين والإداريين الذين يتمتعون بالخبرة الكافية.
- تكون اللجنة مسؤولة عن دراسة الترشيحات، وتقدير الملفات، وإجراء المقابلات مع المرشحين، وتقديم التوصيات النهائية بشأن التعيينات.

• **رئيس الجامعة وعميد الكلية:**

- يضع رئيس الجامعة أو عميد الكلية الإطار العام لعملية اختيار القيادات الأكاديمية ويعمل على اعتماد توصيات لجنة الاختيار.
- الرئيس (رئيس الجامعة) هو الشخص المسؤول عن الإعلان عن المناصب الشاغرة وتنسيق عملية الترشيح.

3. معايير اختيار القيادات الجامعية:

• **الخبرة الأكاديمية والإدارية:**

- يجب أن يكون المرشح قد أثبت كفاءته الأكاديمية والإدارية في مجال تخصصه.

- الخبرة في إدارة الأقسام الأكاديمية، تنفيذ البرامج الأكاديمية، والعمل ضمن فرق أكاديمية وإدارية.

• **التعليم والمؤهلات:**

- ينبغي أن يمتلك المرشح مؤهلات علمية عالية (مثل درجة الدكتوراه) في تخصصه الأكاديمي.

- يفضل أن يكون قد حصل على تدريب أو شهادات في الإدارة الأكاديمية أو القيادية.

• **القدرة على القيادة والتوجيه:**

- يجب أن يمتلك المرشح مهارات القيادة والإدارة التي تمكنه من اتخاذ قرارات استراتيجية لصالح الكلية.

- القدرة على تحفيز الفرق الأكاديمية والإدارية للعمل الجماعي وتحقيق الأهداف.

• **السيرة الذاتية والمساهمات الأكاديمية:**

- السيرة الذاتية للمرشح يجب أن تتضمن إنجازات علمية وبحثية واضحة، وكذلك مشاركات في مؤتمرات علمية، نشر أبحاث، أو عمل على مشاريع بحثية رائدة.

• **السمعة المهنية والقدرة على التأثير:**

- يتم تقييم سمعة المرشح في المجتمع الأكاديمي، سواء داخل الكلية أو على مستوى المجتمع الأكاديمي الأوسع، وكذلك قدرته على التأثير الإيجابي في تطوير الكلية.

• **الالتزام بقيم وأهداف الكلية:**

- ينبغي أن يكون المرشح ملتزماً بالقيم الأكاديمية التي تتبناها الكلية، ولديه رؤية واضحة بشأن تطور الكلية في المستقبل.

4. آلية اختيار القيادات الجامعية:

• الإعلان عن المناصب الشاغرة: يتم الإعلان عن المناصب القيادية الشاغرة (مثل منصب عميد الكلية أو رئيس القسم) بشكل علني وواضح، مع تحديد الشروط والمعايير الالزمة للترشح.

• تقديم الترشيحات: يُسمح لأعضاء هيئة التدريس والإداريين التقدم للترشيح للمناصب القيادية، أو يتم دعوة أفراد من خارج الكلية للترشح إذا كان ذلك مناسباً.

• تقييم المرشحين: تقوم لجنة اختيار القيادات بتقييم المرشحين بناءً على معايير موضوعية مثل الخبرة الأكاديمية والإدارية، السيرة الذاتية، وكميات القيادة. قد تشمل هذه العملية مقابلات شخصية مع المرشحين لتقييم مهاراتهم القيادية، وفهمهم لرؤية الكلية، وقدرتهم على تحقيق الأهداف

الاستراتيجية.

- التصويت أو التوصية: بناءً على التقييم، تقوم اللجنة بتقديم توصيات بشأن المرشحين الأكثر كفاءة. في بعض الحالات، قد يكون التصويت من قبل أعضاء هيئة التدريس أو مجلس الكلية جزءاً من عملية اتخاذ القرار.
- التعيين: بعد موافقة اللجنة أو مجلس الكلية على اختيار المرشح، يتم تعيينه في المنصب القيادي من قبل رئيس الجامعة أو الجهة المسئولة.
- الإعلان عن القرار: يتم إعلان التعيين رسميًا على مستوى الكلية، مع تقديم معلومات عن المرشح الجديد وأهدافه وخططه المستقبلية للمنصب.

5. الشفافية والعدالة في الاختيار:

- فتح عملية الترشيح للجميع: تضمن الكلية أن عملية الترشيح مفتوحة أمام جميع أعضاء هيئة التدريس المؤهلين والمناسبين.
- ضمان التقييم العادل: استخدام معايير موحدة لجميع المتقدمين للمنصب، وضمان أن يتم تقييم كل مرشح على أساس كفاءته وسجله الأكاديمي والإداري فقط.
- التقارير والشفافية: يتم توفير تقرير شامل عن عملية الاختيار لجميع الأطراف المعنية، ويشمل التقييمات والتوصيات التي تم اتخاذها خلال العملية.

6. مدة وشروط التعيين:

- مدة المنصب: يتم تحديد مدة التعيين في المنصب القيادي (مثل منصب عميد الكلية أو رئيس القسم) حسب نظام الكلية، ويمكن تجديدها بناءً على تقييم الأداء.

- تقييم الأداء: يتم تقييم أداء القيادات الجامعية بشكل دوري لضمان استمرار التميز الأكاديمي والإداري. يمكن أن تشمل التقييمات مقابلات مع أعضاء هيئة التدريس والطلاب ومراجعة الأهداف الأكاديمية والإدارية التي تم تحقيقها.

7. الاستمرارية في تطوير القيادات:

- التدريب المستمر: توفير فرص التدريب والتطوير المستمر للقيادات الجامعية من خلال ورش عمل ودورات متخصصة في القيادة والإدارة الأكاديمية.
- الاستفادة من التغذية الراجعة: يجب على القيادات الجامعية أن تأخذ في الاعتبار التغذية الراجعة من أعضاء هيئة التدريس والطلاب لتطوير أدائها وتحقيق التميز المستمر.

8. الرقابة والمراجعة:

- مراجعة دورية: يتم إجراء مراجعة دورية لسياسات اختيار القيادات الجامعية لضمان تحيثها بما يتناسب مع المتغيرات الأكاديمية والإدارية.
 - تقييم دورية للقيادات: يتم تقييم أداء القيادات الجامعية بشكل دوري بناءً على معايير محددة، مثل القدرة على تحقيق أهداف الكلية، وتحسين البيئة الأكاديمية، ودعم الابتكار والتطور.
- تهدف سياسة اختيار القيادات الجامعية إلى ضمان أن يتم اختيار الأشخاص الأنسب لقيادة الكلية، بحيث يساهمون في تحقيق التميز الأكاديمي والإداري وتعزيز التطوير المستدام للكلية.

ثلاثون: سياسة التعليم والتعلم

والدعم لذوي الهمم (ذوي الاحتياجات الخاصة)

تعدّ سياسة التعليم والتعلم لذوي الهمم (ذوي الاحتياجات الخاصة) جزءاً أساسياً من استراتيجية التعليم العالي في العراق، حيث تهدف إلى تعزيز الإدماج التعليمي، وضمان العدالة وتكافؤ الفرص، وتوفير بيئة أكاديمية داعمة تمكّن الطلبة من تحقيق إمكاناتهم العلمية والمهنية. إذ أنها تهدف إلى توفير بيئة تعليمية شاملة تتناسب مع احتياجات الطلبة ذوي الهمم وتمكّنهم من المشاركة الكاملة في العملية التعليمية. وضمان الوصول العادل إلى التعليم العالي من خلال تقديم تسهيلات أكاديمية ومالية وإدارية. وتعزيز استقلالية الطلبة ذوي الهمم عبر تطوير برامج دعم أكاديمي ومهني تساعدهم على الاندماج في المجتمع وسوق العمل وبإضافة إلى توظيف التكنولوجيا المساعدة لتسهيل عملية التعلم وتوفير أدوات بديلة تتناسب مع احتياجاتهم.

لتحقيق هذه السياسية يجب التكيف الأكاديمي والتسهيلات التعليمية من خلال توفير مناهج مرنة تتناسب مع أنواع الإعاقات المختلفة، بما يشمل تبسيط المحتوى أو تعديله ليكون أكثر ملائمة. وتمديد الفترات الزمنية للاختبارات والسماح باستخدام وسائل مساعدة أثناء الامتحانات مثل طريقة الجلوس لادة الامتحان أو القارئ الصوتي أو الكتابة بمساعدة شخص آخر. ولللجوء إلى إتاحة وسائل تعليم بديلة مثل الكتب الصوتية، والمقررات بتنسيقات إلكترونية قابلة للنفاذ، والمناهج بلغة برايل للمكفوفين إذا تطلب الأمر إذا اغلب الطلبة المقبولين يعانون من الإعاقة الحركية أو ضعف البصر الشديد.

توفير البنية التحتية والتجهيزات لضمان الوصول السهل إلى المباني الجامعية من خلال تجهيز المراافق بالمصاعد، والمنحدرات، والممرات المخصصة للكراسى

المتحركة. توفير مقاعد في القاعات دراسية مهيئة وإيجاد تقنيات مساعدة، مثل شاشات عرض بوضوح عالي، وأجهزة تضخيم الصوت للطلبة ضعاف السمع. و توفير إتاحة مختبرات خاصة مزودة بتكنولوجيا تسهل التعلم والتفاعل داخل بيئة البحث العلمي وحسب نوع الإعاقة. إيجاد الدعم المالي والمنح الدراسية اذا تشمل إعفاءات جزئية أو كلية من الرسوم الدراسية للطلبة ذوي الإعاقة، وخاصة في الحالات التي تتطلب تكاليف إضافية. بالإضافة الى تقديم منح مالية لتغطية تكاليف الأجهزة التعويضية مثل الكراسي المتحركة، وأجهزة السمع، والبرامج التكنولوجية المساعدة. . العمل على جانب الدعم النفسي والاجتماعي وذلك إنشاء لجان او مراكز وحدات دعم نفسي داخل الجامعات لمساعدة الطلبة على التكيف مع البيئة الجامعية والتعامل مع التحديات النفسية والاجتماعية. تحديد و توفير مرشدين أكاديميين متخصصين لمساعدة الطلبة في تطوير خططهم الدراسية وفقاً لقدراتهم واحتياجاتهم الفردية. وتنظيم أنشطة اجتماعية وثقافية لتعزيز اندماج الطلبة ذوي الهمم في المجتمع الجامعي. والعمل على التوظيف وفرص ما بعد التخرج من خلال توفير برامج تدريبية مهنية لمساعدة الطلبة على اكتساب المهارات الالزمة لسوق العمل. تضمين الشراكات مع القطاع الخاص والمؤسسات الحكومية لضمان فرص توظيف مناسبة للخريجين من ذوي الهمم. ويمكن العمل على إطلاق برامج ريادة الأعمال لدعم الطلبة في تأسيس مشاريع صغيرة تتناسب مع قدراتهم وظروفهم الخاصة.

وان الاليات التنفيذ والمتابعة من خلال تشكيل لجان متخصصة في كل كلية لمتابعة تطبيق هذه السياسات وضمان تنفيذها بكفاءة. والعمل على التقييم الدوري لبرامج الدعم من خلال استطلاعات رأي الطلبة ذوي الهمم، وتحليل مدى فاعلية الخدمات المقدمة. والعمل على إشراك منظمات المجتمع المدني في

تطوير وتحسين الخدمات التعليمية والتدريبية للطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة. وفي الختام ان هذه الساسية مهمة جداً لتعزيز تكافؤ الفرص التعليمية لذوي الهمم في العراق خطوة أساسية نحو بناء مجتمع أكثر شمولاً وعدالة. إن تنفيذ هذه السياسة بشكل فعال يساعدهم في تمكين الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة من تحقيق نجاح أكاديمي ومهني يعكس قدراتهم الحقيقية، ويعزز مساهمتهم في تنمية المجتمع والاقتصاد العراقي.

أحدى وثلاثون: سياسة متابعة الخريجين

تسعى كلية الصيدلة في جامعة العميد إلى تقديم تجربة تعليمية رائدة تساعدهم في إعداد صيادلة مؤهلين لخدمة المجتمع، ولهذا يولي أعضاء الكلية أهمية كبيرة لمتابعة الخريجين وتقدير تجربتهم التعليمية والمهنية بعد التخرج. من خلال برامج متابعة فعالة، يلتزم أعضاء الكلية بتقدير التقدم الوظيفي لخريجيها والاستفادة من ملاحظاتهم لتحسين المناهج وتطوير أساليب التدريس، بما يتناسب مع رؤية الكلية في تحقيق تعليم عالي الجودة يتواافق مع تطلعات سوق العمل واحتياجاته.

سياسة متابعة الخريجين هي إطار عمل استراتيجي تتبعه المؤسسات التعليمية (مثل الجامعات والكليات) لتعزيز التواصل مع خريجيها، وتتبع مساراتهم المهنية والأكاديمية، وتقدير تأثير التعليم الذي تلقوه على حياتهم المهنية. تُعد هذه السياسة أداة أساسية لتحسين جودة البرامج التعليمية، وتعزيز العلاقات مع الخريجين، ودعم تطوير المؤسسة التعليمية بناءً على ملاحظات الخريجين وتجاربهم.

أهداف سياسة متابعة الخريجين:

1. تحسين جودة التعليم: استخدام ملاحظات الخريجين لتطوير البرامج التعليمية وتحسينها.
2. تعزيز العلاقات مع الخريجين: بناء شبكة قوية من الخريجين لدعم المؤسسة التعليمية وطلابها الحاليين.
3. دعم التطوير المهني: توفير فرص للخريجين لتحسين مهاراتهم المهنية والتواءل مع فرص العمل.
4. تقييم تأثير التعليم: فهم كيفية تأثير التعليم الذي تلقاه الخريجون على حياتهم المهنية والشخصية.
5. تعزيز سمعة المؤسسة: استخدام نجاحات الخريجين لتعزيز سمعة المؤسسة التعليمية.

مكونات سياسة متابعة الخريجين:

1. جمع البيانات:
 - استبيانات الخريجين: إجراء استبيانات دورية لجمع معلومات عن مسارات الخريجين المهنية، ورضاهم عن البرامج التعليمية، ومهاراتهم التي يحتاجون إلى تطويرها.
 - مقابلات مع الخريجين: إجراء مقابلات مع خريجين مختارين للحصول على رؤى أعمق حول تجاربهم.
2. توفير فرص التواصل:
 - شبكات الخريجين: إنشاء منصات تواصل (مثل مجموعات على LinkedIn أو موقع إلكترونية) لتمكين الخريجين من التواصل مع بعضهم البعض ومع المؤسسة.

- فعاليات الخريجين: تنظيم فعاليات مثل المؤتمرات، وورش العمل، واللقاءات الاجتماعية لجمع الخريجين.

3. دعم التطوير المهني:

- فرص التدريب والتوظيف: توفير فرص تدريبية ووظيفية للخريجين من خلال شراكات مع الشركات والمؤسسات.
- ورش عمل مهنية: تنظيم ورش عمل لمساعدة الخريجين على تطوير مهاراتهم المهنية، مثل كتابة السيرة الذاتية وإجراء المقابلات.

4. تقييم البرامج التعليمية:

- تحليل البيانات: تحليل البيانات التي تم جمعها من الخريجين لتقدير فعالية البرامج التعليمية.
- تطوير البرامج: استخدام ملاحظات الخريجين لتطوير البرامج التعليمية وتحسينها.

5. تعزيز العلاقات مع الخريجين:

- برامج الإرشاد: تشجيع الخريجين على المشاركة في برامج إرشادية لطلاب المؤسسة.
- التواصل المستمر: إرسال نشرات دورية للخريجين لإبقاءهم على اطلاع بأخر التطورات في المؤسسة.

6. التقييم والمتابعة:

- تقييم فعالية السياسة: إجراء تقييم دوري لسياسة متابعة الخريجين لضمان تحقيق الأهداف.
- متابعة التقدم: متابعة تقدم الخريجين في حياتهم المهنية وتقييم تأثير التعليم الذي تلقوه.

فوائد سياسة متابعة الخريجين:

- تحسين جودة التعليم: استخدام ملاحظات الخريجين لتطوير البرامج التعليمية.
- تعزيز العلاقات مع الخريجين: بناء شبكة قوية من الخريجين لدعم المؤسسة.
- دعم التطوير المهني: توفير فرص للخريجين لتحسين مهاراتهم المهنية.
- تعزيز سمعة المؤسسة: استخدام نجاحات الخريجين لتعزيز سمعة المؤسسة التعليمية.

تحديات تطبيق سياسة متابعة الخريجين:

- جمع البيانات: قد يكون جمع البيانات من الخريجين عملية معقدة وتستغرق وقتاً طويلاً.
- الموارد المالية: قد تتطلب سياسة متابعة الخريجين استثمارات مالية كبيرة.
- التواصل المستمر: ضمان استمرارية التواصل مع الخريجين على المدى الطويل.

أمثلة على برامج متابعة الخريجين:

- استبيانات الخريجين: مثل استبيانات « تتبع الخريجين» التي تقدمها بعض الجامعات.
- شبكات الخريجين: مثل مجموعات الخريجين على LinkedIn أو المنصات الإلكترونية.
- فعاليات الخريجين: مثل المؤتمرات السنوية للخريجين.

خاتمة:

سياسة متابعة الخريجين تُعد أداة أساسية لتحسين جودة البرامج التعليمية، وتعزيز العلاقات مع الخريجين، ودعم تطوير المؤسسة التعليمية. من خلال جمع البيانات، وتوفير فرص التواصل، ودعم التطوير المهني، يمكن للمؤسسات التعليمية أن تساهم في إعداد خريجين ناجحين وقادرين على إحداث تأثير إيجابي في مجتمعاتهم.

اثنان وثلاثون: سياسة اتلاف من المواد المختبرية الكيميائية والبيولوجية

هي إطار عمل استراتيجي يهدف إلى إدارة والتخلص الآمن من النفايات الكيميائية والبيولوجية الناتجة عن الأنشطة التعليمية والبحثية في المختبرات الصيدلانية. تُعد هذه السياسة جزءاً أساسياً من ضمان سلامة الطلاب، وأعضاء هيئة التدريس، والعاملين في المختبرات، بالإضافة إلى حماية البيئة والامتثال للقوانين المحلية والدولية.

أهداف سياسة التخلص من المواد المختبرية الكيميائية والبيولوجية في كليات الصيدلة:

- 1. حماية الصحة والسلامة:** ضمان التخلص الآمن من النفايات لحماية صحة الأفراد العاملين في المختبرات والمجتمع.
- 2. حماية البيئة:** منع التلوث البيئي الناتج عن التخلص غير السليم من النفايات الكيميائية والبيولوجية.
- 3. الامتثال للقوانين:** الالتزام بالقوانين واللوائح المحلية والدولية المتعلقة بإدارة النفايات الخطرة.

٤. **تقليل المخاطر:** تقليل المخاطر المرتبطة بالخلص غير السليم من النفايات الكيميائية والبيولوجية.

٥. **تعزيز الوعي:** توعية الطلاب والعاملين في المختبرات بأهمية التخلص الآمن من النفايات.

مكونات سياسة التخلص من المواد المختبرية الكيميائية والبيولوجية في كليات الصيدلة:

١. **تصنيف النفايات:**

٠ النفايات الكيميائية: تشمل المواد الكيميائية الخطرة، والمذيبات، والأحماض، والقواعد، والمواد الصيدلانية الفائضة.

٠ النفايات البيولوجية: تشمل المواد البيولوجية المعدية، والمزارع البكتيرية، والدم، وأنسجة الحيوانات المستخدمة في التجارب.

٢. **فصل النفايات:**

٠ فصل النفايات الكيميائية عن النفايات البيولوجية لتجنب التفاعلات الخطرة.

٠ استخدام حاويات منفصلة وملائمة لكل نوع من النفايات، مع وضع ملصقات توضح نوع النفايات وتاريخ التجميع.

٣. **التعبئة والتغليف:**

٠ استخدام حاويات مقاومة للتسرّب ومحكمة الإغلاق.

٠ وضع ملصقات توضح نوع النفايات وتاريخ التجميع.

٤. **التخزين المؤقت:**

٠ تخزين النفايات في مناطق مخصصة ومجهزة بتهوية مناسبة.

٠ ضمان أن تكون مناطق التخزين بعيدة عن مصادر الحرارة واللهم.

5. النقل:

- نقل النفايات بواسطة شركات متخصصة ومرخصة.
- ضمان أن تكون وسائل النقل مجهزة لتحمل النفايات الخطرة.

6. التخلص النهائي:

- التخلص من النفايات الكيميائية في مراقب معالجة النفايات الخطرة.
- تعقيم النفايات البيولوجية باستخدام الأوتوكلاف (Autoclave) قبل التخلص منها في مراقب خاصة.

7. التدريب والتوعية:

- توفير تدريب للطلاب والعاملين في المختبرات على إدارة النفايات الكيميائية والبيولوجية.
- تنظيم حملات توعوية حول أهمية التخلص الآمن من النفايات.

8. التقييم والمتابعة:

- إجراء تقييمات دورية لسياسة التخلص من النفايات لضمان فعاليتها.
- متابعة التزام الطلاب والعاملين بالإجراءات المحددة.

فوائد سياسة التخلص من المواد المختبرية الكيميائية والبيولوجية في كليات الصيدلة:

- **حماية الصحة والسلامة:** ضمان التخلص الآمن من النفايات لحماية صحة الأفراد العاملين في المختبرات والمجتمع.
- **حماية البيئة:** منع التلوث البيئي الناتج عن التخلص غير السليم من النفايات.
- **الامتثال للقوانين:** الالتزام بالقوانين واللوائح المحلية والدولية.

- **تقليل المخاطر:** تقليل المخاطر المرتبطة بالتخليص غير السليم من النفايات.

تحديات تطبيق سياسة التخلص من المواد المختبرية الكيميائية والبيولوجية في كليات الصيدلة:

- **التكلفة المالية:** قد تتطلب سياسة التخلص الآمن استثمارات مالية كبيرة.
- **التدريب:** ضمان تدريب جميع الطلاب والعاملين في المختبرات على إدارة النفايات.
- **التنسيق:** التنسيق مع شركات متخصصة في نقل ومعالجة النفايات.

سياسة التخلص من المواد المختبرية الكيميائية والبيولوجية في كليات الصيدلة تُعد أداة أساسية لضمان التخلص الآمن والفعال من النفايات الخطرة. من خلال تصنيف النفايات، وفصلها، والتخلص منها بشكل آمن، يمكن للكليات الصيدلة أن تساهم في حماية صحة الإنسان والبيئة، والامتثال للقوانين، وتقليل المخاطر المرتبطة بالتخليص غير السليم من هذه المواد.

ثلاث وثلاثون: سياسة عقد الاتفاقيات والشراكات

هي إطار عمل استراتيجي تبعه الكليات لتعزيز التعاون مع مؤسسات أخرى محلية أو دولية، بما يدعم التميز الأكاديمي، والبحث العلمي، وتبادل الخبرات. تُعد هذه السياسة أداة أساسية لتحسين جودة التعليم، وتعزيز البحث العلمي، وتوفير فرص تعليمية وتدريبية إضافية للطلاب وأعضاء هيئة التدريس.

أهداف سياسة عقد الاتفاقيات والشراكات في كليات الصيدلة:

1. **تعزيز التعاون الأكاديمي:** تبادل الخبرات والمعرفة مع مؤسسات أخرى لتحسين جودة التعليم.

2. **دعم البحث العلمي:** تعزيز التعاون البحثي مع مؤسسات بحثية وشركات دوائية.

3. **توفير فرص تدريبية:** توفير فرص تدريبية وعملية للطلاب في مؤسسات شريكة.

4. **تبادل الطلاب وأعضاء هيئة التدريس:** توفير فرص للطلاب وأعضاء هيئة التدريس للدراسة أو التدريس في مؤسسات شريكة.

5. **تحسين سمعة الكلية:** تعزيز سمعة الكلية من خلال الشراكات مع مؤسسات مرموقة.

مكونات سياسة عقد الاتفاques والشراكات في كليات الصيدلة:

1. تحديد أهداف الشراكات:

تحديد الأهداف الاستراتيجية للشراكات، مثل تحسين جودة التعليم، أو تعزيز البحث العلمي، أو توفير فرص تدريبية.

2. اختيار الشركاء:

- اختيار مؤسسات شريكة تتمتع بسمعة أكاديمية وبحثية قوية.
- ضمان أن تكون المؤسسات الشريكة متوافقة مع رؤية ورسالة الكلية.

3. أنواع الاتفاques والشراكات:

◦ **اتفاques أكاديمية:** تبادل الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، وبرامج الدرجات المزدوجة.

◦ **اتفاques بحثية:** تعاون في مشاريع بحثية مشتركة، وتبادل الموارد البحثية.

◦ **اتفاques تدريبية:** توفير فرص تدريبية للطلاب في شركات دوائية أو مستشفيات.

- **اتفاقات استشارية:** تقديم استشارات متخصصة في مجالات الصيدلة والرعاية الصحية.

4. إجراءات عقد الاتفاقيات:

- **التفاوض:** تحديد بنود الاتفاقية بما في ذلك الأهداف، والمسؤوليات، والموارد المطلوبة.

- **التوقيع:** توقيع الاتفاقية من قبل ممثلي الكلية والمؤسسة الشريكة.

- **التنفيذ:** وضع خطة عمل لتنفيذ بنود الاتفاقية.

5. المتابعة والتقييم:

- متابعة تنفيذ الاتفاقية وتقييم نتائجها.

- إجراء تقييم دوري لضمان تحقيق الأهداف المحددة.

6. تعزيز التواصل:

- تنظيم اجتماعات دورية مع المؤسسات الشريكة لمناقشة التقدم والتحديات.

- توفير قنوات اتصال فعالة لضمان استمرارية التعاون.

فوائد سياسة عقد الاتفاقيات والشراكات في كليات الصيدلة:

- **تحسين جودة التعليم:** تبادل الخبرات والمعرفة مع مؤسسات أخرى.
- **تعزيز البحث العلمي:** تعزيز التعاون البحثي مع مؤسسات مرموقة.
- **توفير فرص تدريبية:** توفير فرص تدريبية وعملية للطلاب.
- **تحسين سمعة الكلية:** تعزيز سمعة الكلية من خلال الشراكات مع مؤسسات مرموقة.

تحديات تطبيق سياسة عقد الاتفاques والشراكات:

- **التنسيق:** قد يكون التنسيق بين المؤسسات الشريكة عملية معقدة.
- **الموارد المالية:** قد تتطلب الشراكات استثمارات مالية كبيرة.
- **الالتزام:** ضمان التزام جميع الأطراف ببنود الاتفاقية.

خاتمة:

سياسة عقد الاتفاques والشراكات في كليات الصيدلة تعد أدلة أساسية لتعزيز التميز الأكاديمي والبحثي والتدريبي من خلال التعاون مع مؤسسات أخرى، ويمكنها في تحسين جودة التعليم، وتعزيز البحث العلمي، وتوفير فرص تعليمية وتدريجية إضافية للطلاب وأعضاء هيئة التدريس.

أربع وثلاثون: سياسة الإجازات للتدريسيين والموظفين

هي إطار عمل تنظيمي يحدد أنواع الإجازات المتوفرة لأعضاء هيئة التدريس والموظفين في مؤسسات التعليم العالي، والشروط والإجراءات المتبعة للحصول عليها. تهدف هذه السياسة إلى تحقيق التوازن بين احتياجات العمل والالتزامات الشخصية لأعضاء هيئة التدريس والموظفين، مع ضمان استمرارية العملية التعليمية والإدارية بكفاءة.

أهداف سياسة الإجازات في التعليم العالي في العراق:

1. تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية: توفير فرص لأعضاء هيئة التدريس والموظفين لتحقيق التوازن بين مسؤولياتهم العملية والشخصية.
2. تعزيز الصحة والرفاهية: توفير إجازات للراحة والاستجمام لتعزيز الصحة النفسية والجسدية.

3. دعم التطوير المهني: توفير إجازات للتدريب والتطوير المهني.

4. الالتزام بالقوانين واللوائح: ضمان الالتزام بالقوانين واللوائح المحلية المتعلقة بالإجازات.

5. ضمان استمرارية العمل: تنظيم الإجازات لضمان استمرارية العملية التعليمية والإدارية.

أنواع الإجازات في التعليم العالي في العراق:

1. الإجازات السنوية:

○ التدريسيون: يتم منح التدريسيين إجازات سنوية مدفوعة الأجر وفقاً للقوانين واللوائح.

○ الموظفون: يتم منح الموظفين إجازات سنوية مدفوعة الأجر بناءً على مدة خدمتهم.

2. الإجازات المرضية:

○ التدريسيون والموظفوون: يتم منح إجازات مرضية مدفوعة الأجر بناءً على تقارير طبية معتمدة.

○ مدة الإجازة: تحدد المدة بناءً على شدة الحالة الصحية وتوصيات الطبيب.

3. إجازات الأمومة والأبوة:

○ إجازة الأمومة: يتم منح إجازة أمومة مدفوعة الأجر للتدريسيات والموظفات بعد الولادة.

○ إجازة الأبوة: يتم منح إجازة أبوة قصيرة للتدريسيين والموظفوين بعد ولادة طفليهم.

4. الإجازات الدراسية:

- التدرسيون: يتم منح إجازات دراسية مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة الأجر للتدرسيين الذين يرغبون في متابعة دراساتهم العليا.
- الموظفون: يتم منح إجازات دراسية بناءً على سياسة المؤسسة.

5. الإجازات الخاصة:

- إجازات لأسباب شخصية: يتم منح إجازات خاصة لأسباب شخصية مثل الزواج، أو وفاة قريب، أو أسباب أخرى بناءً على سياسة المؤسسة.
- إجازات بدون أجر: يمكن منح إجازات بدون أجر لأسباب خاصة بناءً على موافقة الإدارة.

6. إجازات التفرغ العلمي:

- التدرسيون: يتم منح إجازات تفرغ علمي للتدرسيين لإجراء البحوث العلمية أو المشاركة في المؤتمرات العلمية.

آليات التقديم والموافقة على الإجازات:

1. تقديم الطلب:

- يقدم عضو هيئة التدريس أو الموظف بطلب إجازة إلى الإدارة المختصة.
- يتم تقديم الوثائق المطلوبة مثل التقارير الطبية أو خطابات القبول في البرامج الدراسية.

2. التقييم والموافقة:

- تقوم الإدارة المختصة بتقييم الطلب والوثائق المرفقة.
- يتم إصدار قرار بالموافقة أو الرفض بناءً على سياسة المؤسسة والقوانين المعمول بها.

3. المتابعة:

- يتم متابعة حالة الإجازة والتأكد من التزام صاحب الطلب بشروط الإجازة.
- في حالة الإجازات المرضية، قد يتم طلب تقارير طبية دورية.

فوائد سياسة الإجازات في التعليم العالي في العراق:

- **تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية:** توفير فرص لأعضاء هيئة التدريس والموظفين لتحقيق التوازن بين مسؤولياتهم العملية والشخصية.
- **تعزيز الصحة والرفاهية:** توفير إجازات للراحة والاستجمام لتعزيز الصحة النفسية والجسدية.
- **دعم التطوير المهني:** توفير إجازات للتدريب والتطوير المهني.
- **الالتزام بالقوانين واللوائح:** ضمان الالتزام بالقوانين واللوائح المحلية المتعلقة بالإجازات.

خاتمة:

سياسة الإجازات للتدريسيين والموظفين في التعليم العالي في العراق تُعد أداة أساسية لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وتعزيز الصحة والرفاهية، ودعم التطوير المهني. من خلال تنظيم الإجازات بشكل فعال، يمكن للمؤسسات التعليمية أن تساهم في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس والموظفين، وضمان استمرارية العملية التعليمية والإدارية بكفاءة.

خمس وثلاثون: سياسة الترقىات العلمية

هي إطار عمل تنظيمي يحدد الأسس والمعايير التي يتم على أساسها ترقية أعضاء هيئة التدريس في كليات الصيدلة. تهدف هذه السياسة إلى تعزيز التميز الأكاديمي والبحثي، وتحفيز أعضاء هيئة التدريس على تطوير مهاراتهم العلمية والمهنية، وضمان العدالة والشفافية في عملية الترقية.

أهداف سياسة الترقىات العلمية في كليات الصيدلة العراقية:

1. **تعزيز التميز الأكاديمي:** تشجيع أعضاء هيئة التدريس على تحقيق التميز في التدريس والبحث العلمي.
2. **تحفيز التطوير المهني:** تحفيز أعضاء هيئة التدريس على تطوير مهاراتهم العلمية والمهنية.
3. **ضمان العدالة والشفافية:** ضمان أن تكون عملية الترقية عادلة وشفافة بناءً على معايير واضحة.
4. **تحسين جودة التعليم:** تعزيز جودة التعليم من خلال ترقية أعضاء هيئة التدريس المتميزين.
5. **دعم البحث العلمي:** تشجيع البحث العلمي من خلال ترقية الباحثين المتميزين.

مكونات سياسة الترقىات العلمية وآلياتها:

1. **معايير الترقية:**
 - **التدريس:** تقييم أداء عضو هيئة التدريس في التدريس بناءً على تقييمات الطلاب وزملاه العمل.
 - **البحث العلمي:** تقييم الإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس من

حيث عدد الأبحاث المنشورة في مجلات محكمة، وعدد الاستشهادات، والمشاركة في المؤتمرات العلمية.

◦ **الإشراف الأكاديمي:** تقييم دور عضو هيئة التدريس في إشراف طلاب الدراسات العليا.

◦ **الخدمة المجتمعية:** تقييم مشاركة عضو هيئة التدريس في الأنشطة المجتمعية وخدمة المؤسسة التعليمية.

2. آليات الترقية:

◦ **تقديم الطلب:** يتقدم عضو هيئة التدريس بطلب الترقية إلى لجنة الترقيات في الكلية.

◦ **التقييم الأولي:** تقوم لجنة الترقيات بتقييم الطلب بناءً على المعايير المحددة.

◦ **المراجعة الخارجية:** يتم إرسال الأبحاث العلمية لعضو هيئة التدريس إلى ملوكين خارجيين لتقديرها.

◦ **التقييم النهائي:** تقوم لجنة الترقيات بتقييم الطلب بناءً على تقارير المحكمين الخارجيين والمعايير الأخرى.

◦ **الموافقة النهائية:** يتم إصدار قرار الترقية من قبل مجلس الكلية بناءً على توصية لجنة الترقيات.

3. لجنة الترقيات:

◦ تشكيل لجنة من أعضاء هيئة التدريس المتميزين لتقدير طلبات الترقية.

◦ ضمان أن تكون اللجنة مستقلة وموضوعية في تقييم الطلبات.

4. التدريب والدعم:

- توفير تدريب لأعضاء هيئة التدريس حول كيفية تحسين أدائهم الأكاديمي والبحثي.
- تقديم دعم لأعضاء هيئة التدريس في إعداد طلبات الترقية.

5. التقييم والمتابعة:

- إجراء تقييمات دورية لسياسة الترقىات لضمان فعاليتها.
- متابعة أداء أعضاء هيئة التدريس الذين تمت ترقيتهم لضمان استمرارية التميز.

فوائد سياسة الترقىات العلمية:

- **تعزيز التميز الأكاديمي:** تشجيع أعضاء هيئة التدريس على تحقيق التميز في التدريس والبحث العلمي.
- **تحفيز التطوير المهني:** تحفيز أعضاء هيئة التدريس على تطوير مهاراتهم العلمية والمهنية.
- ضمان العدالة والشفافية: ضمان أن تكون عملية الترقية عادلة وشفافة بناءً على معايير واضحة.
- تحسين جودة التعليم: تعزيز جودة التعليم من خلال ترقية أعضاء هيئة التدريس المتميز

ست وثلاثون: سياسة التنمية المستدامة

سياسة التنمية المستدامة تُعد جزءاً أساسياً من الجهود العالمية لتعزيز الاستدامة في القطاع الصحي والتعليمي. تُركز هذه السياسة على دمج مبادئ الاستدامة في المناهج الدراسية، والأبحاث، والممارسات اليومية داخل كليات الصيدلة، بهدف تخرج صيادلة قادرين على المساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة (SDGs) التي أقرتها الأمم المتحدة، خاصة تلك المتعلقة بالصحة الجيدة والرفاه (الهدف 3)، والتعليم الجيد (الهدف 4)، والاستهلاك والإنتاج المسؤول (الهدف 12).

أبعاد سياسة التنمية المستدامة في كليات الصيدلة:

1. التعليم والمناهج الدراسية:

◦ **دمج مفاهيم الاستدامة:** إدراج مفاهيم الصيدلة الخضراء (Green Phar-macy) والاستدامة البيئية في المناهج الدراسية.

◦ **تعزيز الوعي البيئي:** توعية الطلاب بأهمية تقليل النفايات الصيدلانية، وإعادة التدوير، واستخدام الموارد بشكل مسؤول.

◦ **التدريب العملي:** تشجيع الطلاب على المشاركة في مشاريع بحثية تركز على تطوير أدوية صديقة للبيئة وطرق إنتاج مستدامة.

2. البحث العلمي:

◦ **تشجيع الأبحاث التي تركز على تطوير أدوية ذات تأثير بيئي أقل، واستخدام مواد خام مستدامة.**

◦ **تقليل النفايات الكيميائية:** تطوير طرق بحثية تقلل من النفايات الخطرة والانبعاثات الضارة.

- **الابتكار في التصنيع الدوائي:** دعم الأبحاث التي تهدف إلى تحسين كفاءة عمليات التصنيع الدوائي لتقليل استهلاك الطاقة والموارد.

3. الممارسات اليومية داخل الكلية:

- **إدارة النفايات:** تطبيق أنظمة فعالة لإدارة النفايات الصيدلانية والكيميائية داخل المعامل والمراافق التعليمية.

- **ترشيد استهلاك الطاقة:** استخدام تقنيات موفرة للطاقة في المباني والمعامل.

- **الشراء المستدام:** تفضيل شراء المواد والمعدات من مصادر مستدامة وصديقة للبيئة.

4. التوعية والمشاركة المجتمعية:

- **حملات التوعية:** تنظيم فعاليات وورش عمل لزيادةوعي الطلاب والمجتمع بأهمية الاستدامة في الصيدلة.

- **التعاون مع الجهات الخارجية:** العمل مع شركات الأدوية والمستشفيات لتعزيز الممارسات المستدامة في القطاع الصحي.

5. الشراكات والتعاون الدولي:

- **تبادل الخبرات:** التعاون مع كليات الصيدلة العالمية لتبادل أفضل الممارسات في مجال الاستدامة.

- **المشاركة في المبادرات العالمية:** الانضمام إلى برامج مثل «الصيدلة الخضراء» التي تروج لممارسات صيدلانية مستدامة.

تهدف سياسة التنمية المستدامة إلى تخریج صيادلة واعین بیئیا وقادرين على تطبيق مبادئ الاستدامة في ممارساتهم المهنية وتقليل البصمة البيئية

لكليات الصيدلة من خلال تحسين إدارة النفايات وترشيد استهلاك الموارد. إضافة إلى تعزيز البحث العلمي في مجال الأدوية المستدامة والصيدلة الخضراء. وأخيراً المساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة العالمية، خاصة تلك المتعلقة بالصحة والبيئة.

الخاتمة:

سياسة التنمية المستدامة في كليات الصيدلة تُعد خطوة مهمة نحو مستقبل أكثر استدامة في القطاع الصحي. من خلال دمج مبادئ الاستدامة في التعليم، والبحث، والممارسات اليومية، يمكن للكليات الصيدلة أن تلعب دوراً محورياً في تحقيق أهداف التنمية المستدامة العالمية، مع تخریج كوادر مهنية قادرة على مواجهة التحديات البيئية والصحية في المستقبل.

سبع وثلاثون: سياسة البيئة التعليمية للمكتبة

تهدف سياسة البيئة التعليمية للمكتبة إلى توفير بيئة تعليمية محفزة تسهم في تعزيز التعلم الذاتي، وتنمية مهارات البحث والاستكشاف، ودعم العملية التعليمية بمصادر معرفية متنوعة. وتحدد هذه السياسة الإرشادات والإجراءات التي تضمن تحقيق هذه الأهداف.

1. أهداف البيئة التعليمية للمكتبة

- توفير بيئة تعليمية هادئة ومنظمة تدعم البحث والدراسة.
- تشجيع الطلاب والباحثين على استخدام مصادر المعلومات بفعالية.
- تعزيز ثقافة القراءة والاطلاع المستمر.
- دمج التكنولوجيا الحديثة في خدمات المكتبة لدعم التعلم الرقمي.
- توفير مصادر متنوعة تلبي احتياجات جميع الفئات العمرية والخصصات الأكademية.

2. معايير البيئة التعليمية في المكتبة

أ. البيئة المادية

- توفير مساحات مريحة للدراسة الفردية والجماعية.
- توفير إضاءة وتهوية جيدة لضمان راحة المستخدمين.
- ترتيب الكتب والمصادر بطريقة تسهل الوصول إليها.
- تخصيص أماكن هادئة للبحث الأكاديمي والمطالعة الفردية.

ب. البيئة التقنية

- توفير أجهزة حاسوب وإنترنت عالي السرعة لدعم البحث الإلكتروني.
- إتاحة قواعد بيانات إلكترونية ومصادر رقمية حديثة.
- توفير أنظمة بحث إلكترونية تسهل على المستخدمين الوصول إلى المصادر.

ج. البيئة السلوكية

- الالتزام بالهدوء داخل المكتبة لضمان جو مناسب للدراسة.
- احترام حقوق الآخرين في استخدام المكتبة ومصادرها.
- الحفاظ على نظافة المكتبة وعدم إتلاف الكتب أو الأجهزة.
- الامتناع عن تناول الطعام والشراب داخل قاعات المطالعة.

3. خدمات المكتبة لدعم البيئة التعليمية

- تقديم ورش عمل ودورات تدريبية حول مهارات البحث والاستخدام الفعال للمصادر.
- توفير خدمات الإرشاد الأكاديمي لمساعدة الطلاب في الوصول إلى المعلومات المطلوبة.
- تقديم خدمات الإعارة والاستعارة الإلكترونية.
- تنظيم فعاليات ثقافية لتعزيز القراءة والبحث العلمي.

4. تقييم البيئة التعليمية للمكتبة

- إجراء استبيانات دورية لقياس رضا المستخدمين عن خدمات المكتبة.
- تحديث المصادر والخدمات بناءً على احتياجات القراء والباحثين.
- تطبيق تقنيات حديثة لتحسين تجربة المستخدم في المكتبة.

5. الالتزام والتطوير المستمر

- التزام المكتبة بتطوير بيئتها التعليمية بشكل مستمر لمواكبة التطورات الحديثة في مجال التعليم والمعلومات.
 - تعزيز التعاون مع المؤسسات التعليمية والمكتبات الأخرى لتبادل المعرفة والخبرات.
- تعد سياسة البيئة التعليمية للمكتبة إطاراً يضمن تحقيق أهدافها في دعم التعلم والبحث العلمي، وتوفير بيئة مثالية لجميع المستفيدين.

ثمان وثلاثون:

سياسة بناء و تشجيع القيادات الطلابية

انها عمل استراتيجي تتبعه المؤسسات التعليمية لتطوير مهارات القيادة لدى الطلاب، وتمكينهم من لعب أدوار فعالة في المجتمع. تهدف هذه السياسة إلى إعداد جيل من القادة الشباب الذين يمكنهم إحداث تغيير إيجابي في مجتمعاتهم من خلال مهاراتهم القيادية، وقيمهم الأخلاقية، وقدرتهم على العمل الجماعي.

أهداف سياسة خلق قيادات طلابية مؤثرة في المجتمع:

1. تنمية مهارات القيادة: تطوير مهارات القيادة لدى الطلاب مثل التواصل، وحل المشكلات، واتخاذ القرارات.
2. تعزيز المسؤولية الاجتماعية: تشجيع الطلاب على المشاركة الفعالة في خدمة المجتمع.
3. بناء الثقة: تعزيز ثقة الطلاب بأنفسهم وقدرتهم على التأثير في الآخرين.
4. تعزيز العمل الجماعي: تعلم الطلاب كيفية العمل بشكل فعال ضمن فريق.
5. إعداد قادة المستقبل: إعداد الطلاب ليكونوا قادة فعاليين في مجالاتهم المهنية والمجتمعية.

مكونات سياسة خلق قيادات طلابية مؤثرة في المجتمع:

1. برامج تدريب القيادة:

- تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية لتعليم الطلاب مهارات القيادة الأساسية.
- تقديم برامج متخصصة في القيادة الأخلاقية، والقيادة التحويلية، والقيادة الخدمية.

2. الأنشطة اللامنهجية:

- تشجيع الطلاب على المشاركة في الأنشطة الطلابية مثل المجالس الطلابية، والأندية، والجمعيات.
- تنظيم مسابقات قيادية مثل مسابقات الخطابة، والمناظرات، ومسابقات حل المشكلات.

3. فرص التطوع:

- توفير فرص التطوع في مشاريع خدمة المجتمع لتعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى الطلاب.
- تشجيع الطلاب على تنظيم مبادرات تطوعية بأنفسهم.

4. البرامج الإرشادية:

- توفير برامج إرشادية يشارك فيها قادة مجتمعيون أو خريجون ناجحون لتوجيه الطلاب.
- تنظيم لقاءات مع قادة في مجالات مختلفة لتبادل الخبرات.

5. المشاريع القيادية:

- تشجيع الطلاب على تنفيذ مشاريع قيادية داخل الحرم الجامعي أو في المجتمع.
- تقديم الدعم المالي والفني للطلاب لتنفيذ مشاريعهم.

6. التقييم والتغذية الراجعة:

- تقييم تقدم الطلاب في تطوير مهارات القيادة من خلال استبيانات، وملحوظات، وتقارير.
- توفير تغذية راجعة للطلاب لمساعدتهم على تحسين أدائهم القيادي.

7. التعاون مع المجتمع:

٠ بناء شراكات مع مؤسسات المجتمع المحلي لتوفير فرص للطلاب

لممارسة القيادة.

٠ تنظيم فعاليات مشتركة مع المجتمع لتعزيز مشاركة الطلاب.

أهمية السياسة المتضمنة لبناء و خلق قيادات طلابية مؤثرة في المجتمع تلخص في تنمية مهارات القيادة: إعداد طلاب قادرين على قيادة فرق وتحقيق أهداف مشتركة وتعزيز المسؤولية الاجتماعية: تشجيع الطالب على المشاركة في خدمة المجتمع. و تصل الى بناء الثقة و تعزيزها بأنفسهم وقدرتهم على التأثير في الآخرين وان هذا يصب في عداد قادة المستقبل: إعداد جيل من القادة الذين يمكنهم إحداث تغيير إيجابي في مجتمعاتهم

سياسة خلق قيادات طلابية مؤثرة في المجتمع تُعد أداة أساسية لإعداد جيل من القادة الشباب الذين يمكنهم إحداث تغيير إيجابي في مجتمعاتهم. من خلال توفير برامج تدريبية، و فرص تطوعية، و دعم للمشاريع القيادية، يمكن للمؤسسات التعليمية أن تساهم في تنمية مهارات القيادة لدى الطلاب، و تعزيز مسؤوليتهم الاجتماعية، وإعدادهم ليكونوا قادة فعاليين في المستقبل.

تسع وثلاثون: سياسية تطوير الخطة الاستراتيجية ومراقبة التقييم السنوي

سياسة تطوير الخطة الاستراتيجية ومراقبة التقييم السنوي هي إطار عمل منهجي تتبعه المؤسسات لضمان تحقيق أهدافها طويلة المدى بشكل فعال، مع مراقبة وتقدير الأداء بانتظام لضمان التقدم نحو هذه الأهداف. تُعد هذه السياسة أداة أساسية لتحسين الكفاءة، وتعزيز المسائلة، وضمان استدامة المؤسسة وقدرتها على التكيف مع التغيرات الداخلية والخارجية.

1. مراحل تطوير الخطة الاستراتيجية:

○ **التحليل البيئي (Environmental Analysis):** اذ يشمل تحليل SWOT: تقييم نقاط القوة، والضعف، والفرص، والتهديدات التي تواجه المؤسسة. ويمكن الاستعانة بتحليل PESTEL: دراسة العوامل السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والتكنولوجية، والبيئية، والقانونية التي قد تؤثر على المؤسسة.

2. تحديد الرؤية والرسالة والقيم:

○ **الرؤية:** تصور مستقبلي لما تريد المؤسسة تحقيقه على المدى الطويل.
○ **الرسالة:** بيان يوضح الغرض الأساسي من وجود المؤسسة وأهدافها الرئيسية.

○ **القيم:** المبادئ والأخلاقيات التي توجه سلوك المؤسسة واتخاذ القرارات.

3. تحديد الأهداف الاستراتيجية:

○ وضع أهداف واضحة وقابلة للقياس ومحددة زمنياً (SMART Goals).
ضمان أن تكون الأهداف متوافقة مع الرؤية والرسالة.

4. وضع الاستراتيجيات والخطط التنفيذية:

- تطوير استراتيجيات لتحقيق الأهداف المحددة.
- وضع خطط عمل تفصيلية تشمل الأنشطة، والموارد المطلوبة، والمسؤوليات، والجدول الزمني.

5. تخصيص الموارد:

- تحديد الموارد المالية، والبشرية، والتكنولوجية الازمة لتنفيذ الخطة.
- ضمان التوزيع العادل والفعال للموارد.

6. التنفيذ:

- تنفيذ الخطط والاستراتيجيات وفقاً للجدول الزمني المحدد.
- ضمان مشاركة جميع الأطراف المعنية وتفهمهم لأدوارهم ومسؤولياتهم.

مراقبة التقييم السنوي:

1. وضع مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs):

- تحديد مؤشرات قابلة للقياس لتقييم التقدم نحو تحقيق الأهداف.
- ضمان أن تكون المؤشرات مرتبطة بشكل مباشر بالأهداف الاستراتيجية.

2. جمع البيانات والتحليل:

- جمع البيانات بشكل منتظم من مصادر مختلفة لقياس الأداء.
- تحليل البيانات لتقييم التقدم وتحديد التحديات والفرص.

3. إعداد التقارير:

- إعداد تقارير دورية سنوية تعكس الأداء الفعلي مقارنة بالأهداف المخطط لها.

○ تضمين التوصيات لتحسين الأداء في المستقبل.

4. مراجعة الخطة الاستراتيجية:

○ مراجعة الخطة الاستراتيجية بشكل دوري للتأكد من أنها لا تزال ذات صلة وفعالة في ظل التغيرات البيئية والداخلية.

○ إجراء التعديلات الالزمة على الخطة بناءً على نتائج التقييم.

5. التغذية الراجعة والتعلم:

○ استخدام نتائج التقييم لتعزيز التعلم المؤسسي.

○ تشجيع ثقافة التحسين المستمر من خلال التغذية الراجعة البناءة.

أهمية سياسة تطوير الخطة الاستراتيجية ومراقبة التقييم السنوي تحسين الكفاءة لضمان استخدام الموارد بشكل فعال لتحقيق الأهداف. وتهدف أيضاً إلى تعزيز المساءلة عن طريق توفير إطار واضح لقياس الأداء ومساءلة الأفراد والفرق. والتكيف مع التغيرات اذ تتمكن المؤسسة من الاستجابة بسرعة للتغيرات البيئية والداخلية. وأخيراً يجب تحقيق الاستدامة لغرض ضمان أن تكون الأهداف والاستراتيجيات متوافقة مع مبادئ الاستدامة. وعليه فان سياسة تطوير الخطة الاستراتيجية ومراقبة التقييم السنوي تُعد أداة قوية لضمان نجاح المؤسسات في تحقيق أهدافها طويلاً المدى. من خلال التخطيط الاستراتيجي الفعال، والمراقبة المنتظمة، والتقييم الدقيق، يمكن للمؤسسات تحسين أدائها، وتعزيز استدامتها، وضمان تحقيق رؤيتها ورسالتها.

اريعون: سياسية مكافحة المخدرات

والكحول والتدخين في الحرم الجامعي والمجتمع

سياسة مكافحة المخدرات والكحول والتدخين في الحرم الجامعي والمجتمع هي إطار عمل استراتيجي تتبّعه المؤسسات التعليمية (مثل الجامعات والكليات) لمكافحة انتشار تعاطي المخدرات، وشرب الكحول، والتدخين بين الطلاب والعاملين في الحرم الجامعي، وتعزيز الوعي بمخاطر هذه السلوكيات على الصحة العامة. تهدف هذه السياسة إلى خلق بيئة جامعية صحية وآمنة، ودعم الطلاب والعاملين في التغلب على هذه العادات الضارة.

تهدف سياسة مكافحة المخدرات والكحول والتدخين في الحرم الجامعي والمجتمع إلى تعزيز الصحة العامة إلى خلق بيئة جامعية خالية من المخدرات والكحول والتدخين وزيادة الوعي من خلال توعية الطلاب والعاملين بمخاطر تعاطي المخدرات، وشرب الكحول، والتدخين. بالإضافة إلى توفير الدعم النفسي والطبي للطلاب والعاملين الذين يرغبون في التغلب على هذه العادات وكذلك تعزيز المسؤولية الاجتماعية مما يؤدي إلى تشجيع الطلاب والعاملين على المشاركة في حملات مكافحة هذه السلوكيات. وتشجيع للالتزام بالقوانين لضمان الالتزام بالقوانين واللوائح المحلية المتعلقة بمكافحة المخدرات والكحول والتدخين. وان اهم مكونات سياسة مكافحة المخدرات والكحول والتدخين في الحرم الجامعي والمجتمع منع تعاطي المخدرات وشرب الكحول والتدخين في الحرم الجامعي و تحديد مناطق خالية من التدخين لتحديد مناطق في الحرم الجامعي تكون خالية تماماً من هذه السلوكيات. مع وضع اللوائح والأنظمة المانعة تعاطي المخدرات، وشرب الكحول، والتدخين في الحرم الجامعي وفرض عقوبات على المخالفين.

المشاركة في حملات التوعية من خلال ورش عمل ومحاضرات: تنظيم ورش عمل ومحاضرات لتوبيخ الطلاب والعاملين بمخاطر تعاطي المخدرات، وشرب الكحول، والتدخين. المبادرة بتوزيع المواد التوعوية مثل الكتب، والملصقات، والمقاطع المرئية. توفير الدعم النفسي والطبي إضافة إلى تعزيز المشاركة المجتمعية من خلال حملات تطوعية يقوم بها الطلاب والعاملين على المشاركة في حملات تطوعية لمكافحة تعاطي المخدرات، وشرب الكحول، والتدخين في المجتمع. وتفعيل شراكات مع مؤسسات محلية: التعاون مع مؤسسات محلية مثل المستشفيات والمراكز الصحية لتعزيز جهود المكافحة.

ان فوائد سياسة مكافحة المخدرات والكحول والتدخين في الحرم الجامعي والمجتمع هي تعزيز الصحة العامة: خلق بيئة جامعية خالية من المخدرات والكحول والتدخين. وزيادة الوعي: توعية الطلاب والعاملين بمخاطر تعاطي المخدرات، وشرب الكحول، والتدخين. بالإضافة إلى توفير الدعم النفسي والطبي للطلاب والعاملين الذين يرغبون في التغلب على هذه العادات بغية تعزيز المسئولية الاجتماعية من خلال تشجيع الطلاب والعاملين على المشاركة في حملات مكافحة هذه السلوكيات. قد تتطلب السياسة استثمارات مالية كبيرة لتوفير الدعم النفسي والطبي. سياسة مكافحة المخدرات والكحول والتدخين في الحرم الجامعي والمجتمع تعد أداة أساسية لتعزيز الصحة العامة، وزيادة الوعي بمخاطر هذه السلوكيات، وتوفير الدعم للطلاب والعاملين الذين يرغبون في التغلب عليها. من خلال تنفيذ هذه السياسة، يمكن للمؤسسات التعليمية أن تساهم في خلق بيئة جامعية صحية وآمنة، وتعزيز المسئولية الاجتماعية لدى الطلاب والعاملين.

احدى وأربعون:

سياسة ضمان الجودة والتحسين المستمر

تعد سياسة ضمان الجودة والتحسين المستمر لبرامج كلية الصيدلة حاكمة لقسم وشعب ضمان الجودة والتحسين المستمر بالإضافة إلى لجان الجودة وعلاقتها بمجلس الكلية بينما تكون الجهات المعنية بالتنفيذ هي جميع وحدات الكلية الأكاديمية والإدارية وأعضاء الهيئة التدريسية والطلبة والخريجون بالإضافة إلى الجهات الخارجية ذات العلاقة

وان الهدف من السياسة هو ترسیخ ثقافة الجودة في جميع مفاسل كلية الصيدلة، وضمان تنفيذ نظام داخلي فعال لمراقبة الجودة، التقييم المؤسسي، والتحسين المستمر، بما يحقق متطلبات الاعتمادات الأكاديمية الوطنية والدولية على ان تطبق هذه السياسة على جميع الأنشطة الأكاديمية، الإدارية، والبحثية في الكلية، بما يشمل البرامج الدراسية، الأداء المؤسسي، خدمات الدعم، والمشاركة المجتمعية.

نظام ضمان الجودة المستمر للبرنامج يتمثل في تملك الكلية نظاماً داخلياً موثقاً لضمان الجودة، يعتمد على سياسة جودة شاملة وأدلة وإجراءات معيارية وأدوات وقياس وتقدير بالإضافة إلى تشكيل لجنة ضمان الجودة كوحدة دائمة تشرف على تطبيق المعايير ومتابعة التنفيذ

بالإضافة إلى ذلك ان من أهم محاور النظام هو التخطيط المبني على تحديد الأهداف ومعايير الأداء وكذلك يستند على التنفيذ بما يضمن تطبيق السياسات والإجراءات المقررة . وتعتبر المراجعة لجميع البيانات وتحليل الأداء لغرض التحسين المستند على اقتراح وتنفيذ خطط التحسين المبنية على الأدلة .

وانالياتتنفيذالجودةتعتمدعلىتقاريرالتقييماتالذاتيةالسنويةعلىمستوىالبرنامجوالمؤسسةو تقاريرتحليليةدوريةحولأداءالمقررات،الخريجين،التدريبالسريري وتحليل ونتائج استبيانات رضا أصحاب المصلحة (طلبة،أعضاء هيئة تدريس،أرباب عمل). بعدها تتبني المؤسسة خطط تحسين موثقة تُراجع بشكل دوري . واهم جنبة لهذه السياسة هي المواءمة مع الاعتماد الأكاديمي اذا يتم ربط مخرجات التعلم والمعايير الأكاديمية بمعايير المجلس الوطني لاعتماد كليات الصيدلة (NCAPC) و يتم الاحتفاظ بجميع الوثائق والسجلات الداعمة للجاهزية لأي زيارة خارجية. وتكون مخرجات برنامج الجودة والتحسين المستمر هو توفير سياسة الكلية لضمان الجودة والتحسين المستمر- و دليل إجراءات الجودة الداخلي و تقارير التقييم الذاتي و محاضر لجنة الجودة والتحسين و استمارات أصحاب المصلحة و اعداد التقرير السنوي .

اثنان واربعون:

سياسة التوازن بين التدريس والبحث العلمي

هي إطار عمل استراتيجي تتبعه المؤسسات التعليمية (مثل الجامعات والكليات) لضمان تحقيق التوازن بين الالتزامات التدريسية والبحثية لأعضاء هيئة التدريس. تهدف هذه السياسة إلى تعزيز جودة التعليم، ودعم البحث العلمي، وضمان أن يكون أعضاء هيئة التدريس قادرين على الوفاء بمسؤولياتهم في كل المجالين بشكل فعال.

أهداف سياسة التوازن بين التدريس والبحث العلمي:

- تحسين جودة التعليم: ضمان أن يكون أعضاء هيئة التدريس قادرين على تقديم تعليم عالي الجودة.
- دعم البحث العلمي: تشجيع أعضاء هيئة التدريس على إجراء بحوث علمية متميزة.
- تعزيز التطوير المهني: توفير فرص لأعضاء هيئة التدريس لتطوير مهاراتهم التدريسية والبحثية.
- تحقيق التوازن: ضمان أن يكون أعضاء هيئة التدريس قادرين على تحقيق التوازن بين مسؤولياتهم التدريسية والبحثية.
- تعزيز سمعة المؤسسة: تحسين سمعة المؤسسة من خلال التميز في التدريس والبحث العلمي.

مكونات سياسة التوازن بين التدريس والبحث العلمي:

1. تحديد الأهداف:

- تحديد أهداف واضحة للتدريس والبحث العلمي بناءً على رؤية ورسالة المؤسسة.
- ضمان أن تكون الأهداف قابلة للقياس وقابلة للتحقيق.

2. توزيع المهام:

- ٠ توزيع المهام التدريسية والبحثية بشكل عادل بين أعضاء هيئة التدريس.
- ٠ ضمان أن يكون لكل عضو هيئة تدريس وقت كافٍ للقيام بمسؤولياته التدريسية والبحثية.

3. توفير الموارد:

- توفير الموارد الازمة للتدريس والبحث العلمي مثل الفصول الدراسية المجهزة، والمخبرات، والتمويل البحثي.
- توفير الدعم الفني والإداري لأعضاء هيئة التدريس.

4. التدريب والتطوير:

- ٠ توفير تدريب لأعضاء هيئة التدريس على مهارات التدريس الفعالة والبحث العلمي.
- ٠ تشجيع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في المؤتمرات العلمية وورش العمل.

5. التقييم والمتابعة:

- ٠ إجراء تقييمات دورية لأداء أعضاء هيئة التدريس في التدريس والبحث العلمي.

- ٠ توفير تغذية راجعة لأعضاء هيئة التدريس لتحسين أدائهم.

6. الحوافز والمكافآت:

- ٠ تقديم حوافز ومكافآت لأعضاء هيئة التدريس الذين يحققون تميّزاً في التدريس أو البحث العلمي.
- ٠ تشجيع أعضاء هيئة التدريس على تحقيق التوازن بين التدريس والبحث العلمي.

فوائد سياسة التوازن بين التدريس والبحث العلمي:

- تحسين جودة التعليم: ضمان أن يكون أعضاء هيئة التدريس قادرين على تقديم تعليم عالي الجودة.
- دعم البحث العلمي: تشجيع أعضاء هيئة التدريس على إجراء بحوث علمية متميزة.
- تعزيز التطوير المهني: توفير فرص لأعضاء هيئة التدريس لتطوير مهاراتهم التدريسية والبحثية.
- تحقيق التوازن: ضمان أن يكون أعضاء هيئة التدريس قادرين على تحقيق التوازن بين مسؤولياتهم التدريسية والبحثية.

تحديات تطبيق سياسة التوازن بين التدريس والبحث العلمي:

- الموارد المالية: قد تتطلب سياسة التوازن استثمارات مالية كبيرة.
- التقييم الموضوعي: ضمان أن تكون عملية التقييم موضوعية ودقيقة.
- التدريب: ضمان تدريب أعضاء هيئة التدريس على كيفية تحقيق التوازن بين التدريس والبحث العلمي.

أمثلة على آليات تحقيق التوازن:

- تحصيص وقت محدد للبحث العلمي: تحصيص نسبة معينة من وقت عضو هيئة التدريس للبحث العلمي.
- توفير التمويل البحثي: توفير منح بحثية لأعضاء هيئة التدريس.
- تنظيم ورش عمل: تنظيم ورش عمل لتعليم أعضاء هيئة التدريس كيفية تحقيق التوازن بين التدريس والبحث العلمي.

خاتمة:

سياسة التوازن بين التدريس والبحث العلمي تُعد أداة أساسية لضمان تحقيق التميز في كلا المجالين. من خلال توزيع المهام بشكل عادل، وتوفير الموارد الازمة، وتقديم التدريب والدعم، يمكن للمؤسسات التعليمية أن تساهم في تحسين جودة التعليم، ودعم البحث العلمي، وضمان أن يكون أعضاء هيئة التدريس قادرين على تحقيق التوازن بين مسؤولياتهم التدريسية والبحثية.

ثلاث واربعون: سياسة المنح المجانية ودعم الطلبة ودعم ذوي الاحتياجات الخاصة

هي إطار عمل تتبعه المؤسسات التعليمية لتقديم الدعم المالي والأكاديمي للطلاب الذين يواجهون صعوبات مالية أو يحتاجون إلى مساعدة لاستكمال تعليمهم. تهدف هذه السياسة إلى تعزيز العدالة الاجتماعية، وتمكين الطلاب من مختلف الخلفيات الاقتصادية من الوصول إلى التعليم العالي، وتحقيق النجاح الأكاديمي.

أهداف سياسة المنح المجانية ودعم الطلبة:

1. تعزيز العدالة التعليمية: توفير فرص تعليمية للطلاب من ذوي الدخل المحدود.
2. دعم التميز الأكاديمي: تشجيع الطلاب المتفوقين أكاديمياً على الاستمرار في تعليمهم.
3. تقليل معدلات التسرب: مساعدة الطلاب الذين يواجهون صعوبات مالية على استكمال تعليمهم.

4. **تعزيز التنوع:** جذب طلاب من خلفيات اجتماعية واقتصادية متنوعة.
5. **دعم الطالب ذوي الاحتياجات الخاصة:** توفير دعم مالي وأكاديمي للطلاب الذين يحتاجون إلى مساعدة إضافية.
- مكونات سياسة المنح المجانية ودعم الطلبة:**
- 1. أنواع المنح والدعم:**
 - **منح كاملة:** تغطي الرسوم الدراسية بالكامل وقد تشمل أيضًا تكاليف السكن والكتب.
 - **منح جزئية:** تغطي جزءًا من الرسوم الدراسية وفي حالة الأخوة كذلك وبحسب التقدير للحالات الإنسانية المختلفة
 - **منح حسب الحاجة:** تُمنح بناءً على الوضع المالي للطالب.
 - **منح الجدارة:** تُمنح للطلاب المتفوقين أكاديميًّا أو في مجالات أخرى مثل الرياضة أو الفنون.
 - **منح للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة:** تقدم دعمًا إضافيًّا للطلاب الذين يعانون من إعاقات جسدية أو تعليمية.

2. معايير الأهلية:

- الوضع المالي: تقييم الوضع المالي للطالب لتحديد مدى احتياجه للمنحة.
- الأداء الأكاديمي: قد تشرط بعض المنح تحقيق معدل تراكمي معين.
- الأنشطة اللامنهجية: قد تؤخذ في الاعتبار مشاركة الطالب في أنشطة مثل العمل التطوعي أو القيادة الطلابية.

3. آلية التقديم:

- تقديم طلبات المنح من خلال نظام إلكتروني أو ورقية.
- توفير الوثائق المطلوبة مثل الإقرارات المالية، والسجلات الأكاديمية، وخطابات التوصية.

4. التقييم والاختيار:

- تشكيل لجنة لتقييم طلبات المنح و اختيار المستفيدين بناءً على المعايير المحددة.
- ضمان الشفافية والعدالة في عملية الاختيار.

5. المتابعة والتقييم:

- متابعة أداء الطلاب المستفيدين من المنح لضمان استمرارتهم الأكademie.
- إجراء تقييم دوري لسياسة المنح لتحسين فعاليتها.

6. الدعم الأكاديمي:

- توفير برامج الدعم الأكاديمي مثل الدورات التأهيلية، والتدريب على المهارات الدراسية.
- تقديم الإرشاد الأكاديمي لمساعدة الطالب على تحقيق النجاح.

7. الدعم النفسي والاجتماعي:

- توفير خدمات الإرشاد النفسي للطلاب الذين يواجهون صعوبات شخصية أو اجتماعية.
- تنظيم ورش عمل لدعم الطالب في التغلب على التحديات التي قد تواجههم.

فوائد سياسة المنح المجانية ودعم الطلبة:

- تعزيز العدالة الاجتماعية: توفير فرص تعليمية للطلاب من مختلف الخلفيات الاقتصادية.
- تحسين معدلات التخرج: تقليل معدلات التسرب بسبب الصعوبات المالية.

- جذب الطلاب المتفوقين: تشجيع الطلاب المتميزين على الالتحاق بالمؤسسة.

- تعزيز التنوع: إثراء البيئة التعليمية بطلاب من خلفيات متنوعة.

تحديات تطبيق سياسة المنح المجانية ودعم الطلبة:

- التكلفة المالية: قد تتطلب سياسة المنح استثمارات كبيرة من المؤسسة.
- التقييم العادل: ضمان أن عملية اختيار المستفيدين تتم بشكل عادل وشفاف.
- متابعة الأداء: ضمان أن الطلاب المستفيدين يحققون النجاح الأكاديمي.

خاتمة:

سياسة المنح المجانية ودعم الطلبة تُعد أداة أساسية لتعزيز العدالة الاجتماعية وتمكين الطلاب من تحقيق أحلامهم الأكademية. من خلال توفير الدعم المالي والأكاديمي، يمكن للمؤسسات التعليمية أن تساهم في بناء مجتمع أكثر عدالة وتنوعاً، مع ضمان أن جميع الطلاب لديهم الفرصة لتحقيق النجاح.

السياسات الخاصة بالمكتبات الأكاديمية:

تتضمن مجموعة من المبادئ والإجراءات التي تهدف إلى تنظيم استخدام الموارد المكتبية وخدماتها.

سياسة مكتبة جامعة العميد:

1. الرؤية والرسالة:

تسعى مكتبة جامعة العميد إلى توفير بيئة تعليمية داعمة من خلال تعزيز الوصول إلى المعرفة والمعلومات، وتقديم خدمات مكتبية متميزة تدعم العملية الأكاديمية والبحثية.

2. الوصول إلى الموارد

- **المواد المتاحة:** تشمل المكتبة مجموعة واسعة من الكتب، الدوريات، والمصادر الإلكترونية.
- **الوصول المفتوح:** تسعى المكتبة لتوفير وصول مفتوح إلى جميع مواردها للطلاب وأعضاء هيئة التدريس.

3. استخدام المكتبة

• ساعات العمل:

- أ. تفتح المكتبة المركزية أبوابها من الساعة (8:30 صباحاً إلى 2:30) يومياً، عدا الخميس والجمعة.

ب. قاعة مطالعة أخرى خاصة بالأقسام الداخلية للبنات تفتح من (2:00 إلى 8:00 مساءً).

ج. خدمات المكتبة الرقمية التابعة لشعبة النظم الآلية تستقبل الطلب الإلكترونية على مدار 24 ساعة يومياً عبر الموقع الخاص بالمكتبة.

- **قواعد السلوك:** يجب على جميع الزوار الالتزام بقواعد السلوك المناسبة داخل المكتبة.

4. الإعارة:

- تقديم خدمات الإعارة الخارجية بعد الحصول على الهوية الجامعية. وتشمل الفئات التالية:-

- طلبة كليات الجامعة.
 - الهيئة التدريسية في الجامعة.
 - الموظفون العاملون في الجامعة.
- مدة الإعارة: يمكن للطلاب استعارة المواد لمدة (خمسة أيام)، مع إمكانية التجديد.

- الغرامات: في حالة التأخير، سيتم فرض غرامة قدرها (5000 دينار) عن كل يوم تأخير.

- المحافظة على الكتاب المumar وفي حالة فقدانه أو تلفه على المستعار تعويضه إلى الجامعة بنفس العنوان والمؤلف والطبعة، ويلتزم المستعار بتعويض المكتبة بنسخة أصلية جديدة أو التالفة أو المتضررة إن وجدت. خمس نسخ مصورة أو دفع خمس اضعاف سعر الكتاب بالعملة المطلوبة مع ارجاع النسخة التالفة.

5. حماية الملكية الفكرية

- تلتزم المكتبة بتعزيز أهمية حقوق الطبع والنشر، وتقديم إرشادات حول الاستخدام القانوني للموارد.

6. الدعم والخدمات

- الإرشاد الأكاديمي: تقدم المكتبة خدمات الإرشاد لمساعدة الطلاب في البحث والوصول إلى الموارد.

- ورش العمل: تنظم المكتبة دورات تدريبية وورش عمل لتحسين مهارات البحث واستخدام الموارد وكيفية الاستفادة منها، في كل عام دراسي جديد للمراحل الأولى.

7. التطوير والمراجعة

- يتم مراجعة السياسات والموارد بصفة دورية لتلبية احتياجات المستخدمين وتطورات المجال الأكاديمي.

8. التواصل

- يمكن للطلاب وأعضاء هيئة التدريس التواصل مع المكتبة عبر (موقع التواصل الخاصة بالمكتبة) ومن خلال الدخول على موقع الجامعة لأي استفسارات أو دعم.

9. الارشادات الخاصة بالمكتبة:

ويشترط على المستفيد الالتزام بـلائحة الالتزام الأخلاقي في استخدام المكتبة:

1. التزام الهدوء.
2. وضع الأجهزة في نمط صامت.
3. يلزم مراعاة الآداب، واحترام الذوق العام.
4. عدم الأكل والشرب والتدخين داخل المكتبة.
5. الحفاظ على ترتيب مقاعد الجلوس قبل المغادرة.
6. عدم ارجاع الكتب إلى الرف وتركها على المنضدة.
7. الحفاظ على مقتنيات المكتبة الممتلكة بمسؤولية وعدم العبث بها الاستفادة الآخرين منها.
8. يطلب من المستفيد مغادرة المكتبة في حال عدم التزامه بالقوانين.

سياسة التحكم في الإضاءة والتهوية والضوضاء في المكتبة المركزية لجامعة العميد (البيئة الفيزيائية والصحية)

المقدمة:

تهدف المكتبة المركزية لجامعة العميد إلى توفير بيئة مريحة و المناسبة للدراسة والبحث لجميع المستفيدين. لذلك، تم وضع هذه السياسة لضمان التحكم الفعال في الإضاءة، التهوية، ومستويات الضوضاء داخل المكتبة، بما يتوافق مع معايير الراحة والأمان والاستدامة.

1. الإضاءة:

1.1 التصميم العام:

- تم استخدام إضاءة طبيعية قدر الإمكان من خلال النوافذ الكبيرة والفتحات الزجاجية لتقليل استهلاك الطاقة.
- تم توفير إضاءة صناعية مناسبة باستخدام مصابيح LED موفقة للطاقة، مع ضمان توزيعها بشكل متساوٍ في جميع أقسام المكتبة.

1.2 التحكم في الإضاءة:

- يتم تركيب أجهزة استشعار حركة للتحكم التلقائي في الإضاءة في المناطق قليلة الاستخدام (قيد التطبيق).
- توفير إضاءة فردية في أماكن الدراسة المخصصة (مثل الكراسي والمقاعد) للسماح للمستفيدين بضبط الإضاءة حسب احتياجاتهم (قيد التطبيق).

1.3 الصيانة:

يتم إجراء صيانة دورية للمصابيح والأنظمة الكهربائية لضمان كفاءة الإضاءة وتجنب الأعطال.

2. التهوية:

2.1 نظام التهوية:

- يتم توفير نظام تهوية مركزي يعمل على تجديد الهواء بشكل مستمر لضمان جودة الهواء داخل المكتبة.
- يتم استخدام مرشحات الهواء لتنقية الهواء من الغبار والملوثات.

2.2 التهوية الطبيعية:

- يتم فتح النوافذ في الأوقات المناسبة (عندما تكون الظروف الجوية مناسبة) للسماح بدخول الهواء النقي.

2.3 التحكم في درجة الحرارة:

- يتم ضبط درجة الحرارة داخل المكتبة بين 22-24 درجة مئوية لضمان الراحة الحرارية للمستفيدين.
- يتم إجراء صيانة دورية لأجهزة التكييف والتدفئة لضمان كفاءتها من قبل وحدة الصيانة في الجامعة.

3. التحكم في الموضوعات:

3.1 تقسيم المناطق:

يتم تقسيم المكتبة إلى مناطق حسب مستوى الموضوعات المسموح به:

- المناطق الهدئة: مخصصة للدراسة الفردية والقراءة، ويتم تشجيع الهدوء التام فيها.
- المناطق شبه الهدئة: تسمح بالحديث المنخفض بين المستفيدين.
- المناطق الاجتماعية: تسمح بالحديث الطبيعي، وتكون مخصصة للأنشطة الجماعية والمناقشات.

3.2 التوعية:

- تم توزيع لافتات توعوية في جميع أنحاء المكتبة لتنذير المستفيدين بضرورة الحفاظ على الهدوء.
- يتم توفير سماعات عازلة للضوضاء في المناطق الهدئة للرافعين في ذلك.

3.2 المراقبة: يقوم موظفو المكتبة بمراقبة مستويات الضوضاء وتذكير المستفيدين بضرورة الالتزام بقواعد الهدوء.

4. الصيانة والمراقبة:

4.1 التقييم الدوري:

- يتم إجراء تقييم دوري لبيئة المكتبة (الإضاءة، التهوية، الضوضاء) لضمان التزامها بالمعايير المحددة.

4.2 تلقى الملاحظات:

- يتم تشجيع المستفيدين على تقديم ملاحظاتهم حول بيئة المكتبة من خلال صناديق الاقتراحات أو البريد الإلكتروني.

4.3 التحديثات:

- يتم تحديث هذه السياسة بشكل دوري بناءً على التغذية الراجعة من المستفيدين والتطورات التكنولوجية.

سياسة كلية الصيدلة للشفافية وإتاحة المعلومات

لغرض اتاحة المعلومات واعتماد مبدأ الشفافية لجميع العاملين في كلية الصيدلة اعتمدت الكلية ما يلي:

1. نشر المعلومات المتعلقة بحقوق وواجبات الموظفين العاملين في الكلية وضرورة الاطلاع عليها والامضاء على قبولها عند التعيين.
2. اطلاع جميع أعضاء الهيئة التدريسية بالواجبات والحقوق المتعلقة بعملهم في الكلية وضمانات الإيفاء بالحقوق والمحاسبة على الانتهاكات.
3. اطلاع جميع العاملين في الكلية بأي صفة بأي تعديل يرد على الحقوق والالتزامات المتعلقة بهم خلال مدة عملهم في الكلية.
4. اطلاع جميع العاملين في الكلية على التقييمات الدورية وغيرها الخاصة بعملهم في الكلية.
5. وجوب اطلاع العاملين في الكلية على اللائحة المالية المعتمدة في الجامعة والتي تخص مستحقاتهم المالية بالكلية.
6. ضرورة اطلاع جميع العاملين على فرص التطور العلمي والإداري في الكلية وضمان تكافؤ هذه الفرص.
7. تكفل عمادة الكلية والفروع العلمية تحقيق مبدأ الشفافية وإتاحة المعلومات للجميع عن طريق الوسائل المتاحة مثل عقد ورش العمل والندوات والتبليغات.
8. ضمان حق الدفاع لأي من العاملين في حال توجيه اتهام في المخالفات من قبل اللجان المختصة بعد اطلاعه على المخالفة المنسوبة إليه.
9. تزويذ العاملين بنسخ من عقودهم المبرمة مع الكلية.

10. اعلان التزامات الطلبة داخل الحرم الجامعي وضرورة نشر ثقافة الامتثال الذاتي لهذه الالتزامات.
11. اعلان النتائج والدرجات الخاصة بالامتحانات الواجب إعلانها في الأوقات المحددة.
12. رسم طريق للاعتراض والطعن والتظلم لاي قرار يتعلق بالمساس بحقوق العاملين والطلبة في الكلية .

سياسة كلية الصيدلة للحكومة الالكترونية

تعتمد كلية الصيدلة السياسات التالية من اجل ضبط الكتروني للإجراءات المتبعة في الكلية:

أولاً- التوثيق الالكتروني: لغرض توثيق الكتروني لأعمال الكلية ضرورة اعتماد الكلية ما يلي:

1. توثيق جميع المخاطبات الرسمية والأوامر الإدارية والطلبات وغيرها من المراسلات الكترونياً لسهولة تبويتها والرجوع إليها عند الحاجة.
2. توثيق ملفات الطلبة وجميع ما يتعلق بهم الكترونياً ليسهل تنظيم أي إحصائية او تقرير يطلب من الكلية.
3. توثيق جميع اعمال اللجان الامتحانية وفقاً للقوانين والأنظمة والتعليمات.
4. توثيق الجلسات والاجتماعات واعمال اللجان الكترونياً.
5. توثيق جميع المتعلقات القانونية الخاصة بالطلبة من عقوبات انصباطية وكفالات وغيرها.

ثانياً: التعليم الالكتروني:

1. اعتماد البرامج الالكترونية المقرة من قبل الوزارة والجامعة لتطبيقها في الكلية مثل برنامج السراح وبرنامج (HEPIQ) وغيرها من البرامج التعليمية.
2. اعتماد قنوات الكترونية للتواصل مع الطلبة والخريجين ولا سيما في مجال التطوير الأكاديمي.
3. اعتماد التواصل الالكتروني في المؤتمرات والندوات والنشاطات العلمية في تسجيل واعتماد المشاركين وإصدار وارسال شهادات المشاركة وغيرها من المراسلات.

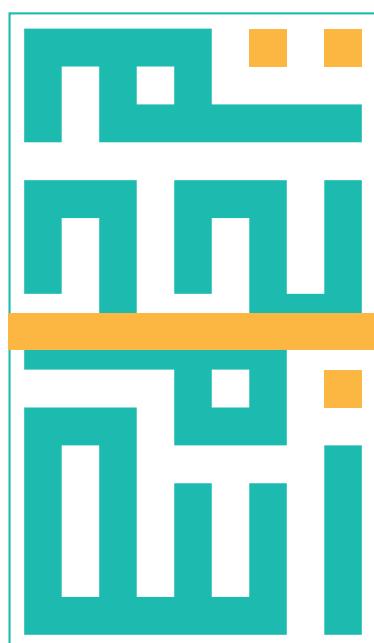
ثالثاً: موقع الكلية الالكتروني:

1. اعتماد موقع خاص للكلية ضمن موقع الجامعة الالكتروني.
2. نشر رؤية ورسالة واهداف الكلية عبر الموقع الالكتروني للكلية.
3. نشر كل ما يتعلق من نشاطات وتبليغات وغيرها عبر الموقع الالكتروني للكلية.
4. اعتماد واجهة خاصة للطلبة تقدم من خلالها الخدمات الالكترونية للطلبة والخريجين لتسهيل تقديم الطلبات ومعرفة النتائج وتقديم الاعتراضات عبر هذه الواجهة.

سياسة كلية الصيدلة في جامعة العميد لتقديم الخدمة المجتمعية

من أجل تحقيق أحد الأهداف الرئيسية للكلية وهي تقديم الخدمة للمجتمع تعتمد كلية الصيدلة في جامعة العميد السياسات التالية:

1. غرس روح المواطنة الصالحة وجعلها السمة المميزة لجميع اعمال الكلية ولا سيما لدى طلبة الكلية.
2. تنمية المهارات لدى طلبة الكلية لتواءم مع احتياجات المجتمع لتكون خدمتهم فاعلة في سوق العمل.
3. بناء شراكات اجتماعية فاعلة مع النقابات المهنية ومؤسسات المجتمع المدني لمعرفة الحاجات الاجتماعية المتعلقة بعمل الكلية والعمل على توفيرها.
4. حث العاملين في الكلية للعمل بصيغة الفريق الواحد ليكون نتاج العمل مثمر وفعال في تقديم الخدمات التعليمية والبحثية.
5. دراسة متطلبات سوق العمل بالتنسيق مع أصحاب العمل وحث الباحثين في الكلية لمعالجة المشاكل المطروحة وفق هذه المتطلبات.
6. اعتماد مناهج محددة ومتطرورة في الارشاد الأكاديمي لتوجيه سلوك العاملين بما يتلائم مع تقديم خدمات ناجعة للمجتمع.
7. ضبط سلوك الطلبة بما يتوافق مع منظومة القيم الاجتماعية للمجتمع العراقي ليكونوا نموذج متميز يخدم المجتمع.
8. تشكيل الفرق الخدمية التي تقدم خدمات تخصصية في المحافظات والمناطق.
9. تقديم الاستشارات الدوائية والنصائح العلاجية بشكل علمي ومن خلال القنوات الرسمية للكلية.





جامعة الميزيد

5545
للمزيد
من
معلومات

كربلاء المقدسة
طريق كربلاء بابل
مقابل عـدـود 171

university_of_alameed

