



خصائص الخريجين بجامعة المجمعة

١٤٤٥ هـ - ٢٠٢٣ م





المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم

وزارة التعليم
جامعة المجمعة

وكالة الجامعة للشؤون التعليمية

خصائص الخريجين
بجامعة المجمعة
١٤٤٥هـ - ٢٠٢٣ م

فهرس المحتوى

0	مقدمة
٦	ماهية خصائص الخريجين
٦	أهمية تحديد خصائص الخريجين
٦	منهجية تحديد خصائص الخريجين
٧	مراحل تحديد خصائص الخريجين
٧	خصائص الخريجين ومعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي المؤسسي
٧	خصائص الخريجين ومعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي البرامجي
٩	ربط خصائص الخريجين بالإطار الوطني للمؤهلات
١٠	ربط خصائص الخريجين برسالة الجامعة وأهدافها التعليمية
١١	ربط خصائص الخريجين بنواتج التعلم
١٣	قياس خصائص الخريجين
١٣	إجراءات تنفيذ بعض أدوات قياس خصائص الخريجين
١٤	مواءمة وقياس خصائص الخريجين ونواتج التعلم على مستوى البرامج، وعلى مستوى الجامعة
١٥	أدوار المعنيين في قياس خصائص الخريجين ونواتج التعلم
١٧	نموذج قياس خصائص الخريجين المبني على سلاله التقدير المتدرج (روبركس) Rubrics
١٧	توزيع مسؤوليات أنشطة قياس خصائص الخريجين ونواتج التعلم
١٨	أداة عامة لقياس خصائص الخريجين مرتبطة بنواتج التعلم
٣٠	المراجع

مقدمة:

شهد المجتمع تغيرات متسارعة في الاقتصاد والتكنولوجيا خلال القرن الحادي والعشرين، مما أثر على طبيعة أماكن العمل ومتطلباتها بشكل كبير، وبالتالي أثر على المتطلبات التي يجب على النظام التعليمي تلبيتها لإعداد الطلاب لسوق العمل، وتوسع كبير في تقنية المعلومات والاتصال وقد نتج عن ذلك الاقتصاد القائم على المعرفة، والمنافسة بين الدول تتوقف على ما تمتلكه القوى العاملة من مهارات تتفق مع خصائص هذا العصر، مما أدى إلى ضرورة أن يمتلك الأفراد مهارات تمكنهم من الحياة والعمل في مجتمع عصر المعرفة، وهذا يلقي على التربية مسؤولية كبيرة في إعداد الأفراد الناجحين والقادرين على مواجهة تحديات هذا العصر، وارتفع سقف التوقعات من مؤسسات التعليم العالي؛ لتلبية احتياجات المجتمعات من خلال موازنة ما تخرجه الجامعات مع ما يحتاجه المجتمع المتطور وسوق العمل الجديد والمتغير.

وعليه حظي موضوع تحديد خصائص الخريجين بمزيد من الاهتمام والرعاية من خلال الإعداد والاستعداد، والتخطيط الدقيق، والتحليل الموضوعي، والتنوع في دراسة المصادر والتجارب، وكأولوية لجامعة المجمع لرفع كفاءة خريجي الجامعة، بحيث توجه صفات الخريجين العمل القائم في البرامج الأكاديمية وصولاً إلى إعداد خريجين تتواءم صفاتهم ومهاراتهم مع الوصف الوظيفي لفرص المستقبل.

خصائص الخريجين بجامعة المجمعة

ماهية خصائص الخريجين:

يقصد بخصائص الخريجين بجامعة المجمعة: مجموعة المعارف والمهارات والسمات والقيم والقدرات، التي تؤهل الخريج للنجاح في الحياة وبناء مستقبل ناجح، ويجب أن تدرج كنواتج للتعليم في جميع البرامج المقدمّة، مع تحديد الاستراتيجيات التعليمية المناسبة، وأشكال تقييم الطلاب المستخدمة.

أهمية تحديد خصائص الخريجين:

- تكوين كوادر وطنية مؤهلة لسوق العمل، ومنافسة محليًا وإقليميًا وعالميًا، وذلك تحقيقًا لرؤية السعودية ٢٠٣٠ م.
- تحقق متطلبات الاعتماد المؤسسي، ومعايير المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي.
- تمثل توجيهاً للبرامج الأكاديمية في جامعة المجمعة لبناء مخرجاتها التعليمية.
- تساعد في تحسين وتطوير الخطط الدراسية؛ تحقيقاً لأهداف هذه الخصائص.
- تساعد البرامج الأكاديمية في تطوير محتوى المناهج الدراسية.
- تسهم في زيادة فرص التوظيف في صفوف الخريجين من خلال مواءمة مخرجات التعلم مع متطلبات سوق العمل.
- تمثل توجيهاً لاستراتيجيات التدريس وطرق التقويم في البرامج الأكاديمية.
- تساعد في تزويد أعضاء الهيئة التدريسية باستراتيجيات تدريسية حديثة، وأساليب تقويم بديلة.

منهجية تحديد خصائص الخريجين:

- تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لعدة مصادر كالتالي:
- الرؤية السعودية الطموحة في أهدافها المرتبطة بتطوير التعليم، ورفع كفاءة الجامعات، وتأهيل رأس المال البشري.
 - الخطة الإستراتيجية الثالثة لجامعة المجمعة وخاصة فيما يتعلق بهدفها الإستراتيجي الثالث: تحقيق التنافسية في مخرجات البرامج التعليمية.
 - متطلبات سوق العمل المحلي والإقليمي والعالمي، وزيادة فرص التوظيف في صفوف الخريجين.
 - متطلبات الاعتماد المؤسسي ومعايير المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي في معياره الثالث: ضرورة تحديد المؤسسة التعليمية لخصائص خريجها وأن تكون هذه الخصائص متوائمة مع مخرجات التعلم، واحتياجات سوق العمل.
 - مهارات القرن الحادي والعشرين المنسجمة مع احتياجات الحاضر وتطلعات المستقبل.

مراحل تحديد خصائص الخريجين:

- 1- تشخيص الواقع الحالي للجامعة لتحديد الفجوة بين ما حُطِّط له وبين مستويات الإنجاز الحقيقي.
- 2- المقارنات المرجعية والممارسات المحلية والعالمية وتحديد أهم المصادر ذات العلاقة بخصائص الخريجين.
- 3- تحديد أصحاب المصلحة داخل وخارج الجامعة (القيادات الأكاديمية، أعضاء هيئة التدريس، الطلاب، أرباب العمل).
- 4- بناء أدوات استطلاع رأي لأصحاب المصلحة.
- 5- دراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، وتحديد مصفوفة الخصائص المشتركة بينها.

خصائص الخريجين ومعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي المؤسسي:

نصّ المعيار الثالث (التعليم والتعلم) ضمن معايير الاعتماد الأكاديمي المؤسسي للمركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي على أنه «يجب أن يكون لدى المؤسسة التعليمية سياسات وإجراءات واضحة وفعّالة لتصميم وإقرار وتقويم البرامج الأكاديمية والمقررات الدراسية، وأن يتم تخطيط البرامج بحيث تسهم في تحقيق رسالة المؤسسة وأهدافها، ويجب أن تحدد المؤسسة خصائص للخريجين على مستوى المؤسسة ونواتج للتعلم على مستوى البرامج تتواءم مع رسالتها ومتطلبات الإطار الوطني للمؤهلات، ويجب أن يكون لدى المؤسسة نظامًا فعّالًا يضمن تحقيق مستويات عالية للتعليم والتعلم في جميع البرامج المقدّمة، وأن تتم مراقبة جودة التعليم والتعلم بانتظام، ومن خلال آليات مناسبة، وإجراء عمليات مراجعة دورية لتطويرها».

٢-٣	خصائص الخريجين ونواتج التعلم
١-٢-٣	تحدد المؤسسة خصائص للخريجين عامة تتلاءم مع رسالتها، وتوجهاتها التعليمية، ومتطلبات التنمية وسوق العمل، وتكون هذه الخصائص معتمدة ومعلنة.
٢-٢-٣	تتأكد المؤسسة من أن البرامج الأكاديمية قد حددت نواتج تعلم الطلاب، بحيث تتواءم مع خصائص الخريجين للمؤسسة، ومع المعايير الأكاديمية التخصصية ومع مجالات التعلم في الإطار الوطني للمؤهلات.

خصائص الخريجين ومعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي البرامجي.

نصّ المعيار الثاني (التعليم والتعلم) ضمن معايير الاعتماد الأكاديمي البرامجي للمركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي على أنه «يجب أن تكون نواتج التعلم في البرنامج محددة بدقة، ومتسقة مع متطلبات الإطار الوطني للمؤهلات، ومع المعايير الأكاديمية التخصصية، ومتطلبات سوق العمل. ويجب أن يتوافق المنهج الدراسي مع ا لمتطلبات المهنية، وأن تطبق هيئة التدريس استراتيجيات تعليم وتعلم وطرق تقويم متنوعة وفعّالة تلائم نواتج التعلم المختلفة، كما يجب أن يتم تقويم مدى تحقق نواتج التعلم من خلال وسائل متنوعة، ويستفاد من النتائج في التحسين المستمر».

خصائص الخريجين ونواتج التعلم	١-٢
يحدد البرنامج نواتج التعلم المستهدفة وفق المعايير الأكاديمية التخصصية، وبما يتسق مع رسالته ويتلاءم مع خصائص الخريجين على المستوى المؤسسي، على أن يتم اعتمادها وإعلانها، وتراجع دورياً.	١-١-٢

خصائص الخريجين بجامعة المجمعة:

حددت جامعة المجمعة اثنتي عشرة خصيصة تمثل هوية خريجها؛ وعلى كل برنامج أن يتمثلها، ويربطها بنواتج التعلم لديه، ويواءم بينها وبين خصائص الخريجين على مستوى الجامعة.



ربط خصائص الخريجين بالإطار الوطني للمؤهلات:

الرمز	خصائص الخريجين	
(IL01.1)	إتقان المعرفة: امتلاك المعرفة والفهم بالحقائق والمعلومات والنظريات ذات الصلة بالتخصص.	المعرفة
(IL02.1)	إدارة المعرفة: تطبيق المفاهيم والمبادئ والنظريات المتضمنة لمعالجة القضايا ذات الصلة بالتخصص.	المهارات
(IL02.2)	التفكير النقدي: تحليل وتقويم البيانات والمعلومات المرتبطة بالتخصص.	
(IL02.3)	الابتكار والإبداع: اقتراح وتطوير حلول مبتكرة للقضايا والمشكلات في مجال التخصص.	
(IL02.4)	المهارات العملية: القدرة على استخدام الأدوات والمواد والأجهزة المرتبطة بالتخصص.	
(IL02.5)	المهارات الرقمية: امتلاك مهارات الاستخدام الفعال للتطبيقات الرقمية الحديثة.	
(IL02.6)	القيادة والعمل الجماعي: القدرة على العمل ضمن فريق وقيادته بفعالية، واتخاذ القرارات المناسبة وتحمل المسؤولية.	
(IL02.7)	مهارات التواصل: امتلاك مهارات التواصل الكتابي والشفهي الفعال.	
(IL02.8)	استدامة التعلم: التعلم المستمر والبحث عن المعرفة مما يحقق تنميته الشخصية والمهنية.	
(IL03.1)	النزاهة: الاستقامة والصدق والشفافية، والتخلي بأخلاقيات التخصص وآداب المهنة التي يؤهل لها.	القيم
(IL03.2)	المسؤولية المجتمعية: المبادرة في الأعمال التطوعية لتطوير مجتمعه المحلي استشعاراً للمسؤولية المجتمعية.	
(IL03.3)	الوطنية: الالتزام بالولاء والانتماء للوطن، وتمثيل القيم الإسلامية في ظل تفهم الثقافات الأخرى.	

ربط خصائص الخريجين برسالة الجامعة وأهدافها التعليمية:

استندت خصائص الخريجين بجامعة المجمعة على رسالة الجامعة وأهدافها التعليمية كما يظهر في الشكل التالي:



ربط خصائص الخريجين بنواتج التعلم:

تم ربط خصائص الخريجين بشكل عام بنواتج التعلم في البرامج الأكاديمية، بينما يتطلب من البرامج الأكاديمية أن تقوم بربط خصائص خريجها بشكل خاص استناداً إلى رسالة البرنامج وأهدافه؛ بحيث تكون أنشطتها الأكاديمية والبحثية والخدمية موجهة لتحقيق هذه الخصائص.

جدول يمثل الربط بين خصائص الخريجين في الجامعة ونواتج التعلم العامة:

الرمز	خصائص الخريج	نواتج التعلم العامة
(ILO1.1)	إتقان المعرفة امتلاك المعرفة والفهم بالحقائق والمعلومات والنظريات ذات الصلة بالتخصص.	أن يكون الخريج قادراً على: - المعرفة والفهم العميق للمفاهيم والمصطلحات والنظريات التخصصية. - استيعاب المفاهيم والمصطلحات التخصصية واستدعائها في سياقات مشابهة. - المقارنة بين المفاهيم والنظريات التخصصية.
(ILO2.1)	إدارة المعرفة تطبيق المفاهيم والمبادئ والنظريات المتضمنة لمعالجة القضايا ذات الصلة بالتخصص.	أن يكون الخريج قادراً على: - تفسير وتطبيق القوانين والنظريات التخصصية. - توليد المعرفة، وتنظيمها، ونشرها واستخدامها في الأنشطة المختلفة. - تحقيق الاستفادة القصوى من البيانات والمعلومات وتوظيفها في معالجة القضايا التخصصية.
(ILO2.2)	التفكير النقدي تحليل وتقويم البيانات والمعلومات المرتبطة بالتخصص.	أن يكون الخريج قادراً على: - تقييم وتقدير الأفكار والنظريات واتخاذ القرارات المناسبة. - تناول المعلومات من مصادرها، مع قدر كافٍ من التحليل والتفسير المنطقي للبيانات والمعلومات. - تحليل وتفسير الفرضيات بطريقة شاملة (مقننة ومنهجية). - تقديم استنتاجات ونتائج ذات صلة تعكس تمكنه من تقديم تقييم مبني على أسس سليمة.
(ILO2.3)	الابتكار والإبداع اقتراح وتطوير حلول مبتكرة للقضايا والمشكلات في مجال التخصص.	أن يكون الخريج قادراً على: - النظر في المواقف والعمليات من أبعاد مختلفة لتقديم أفكار علمية مبتكرة في مجال تخصصه. - تقديم فكرة، أو نموذج، أو ناتج، أو حل فريد لخلق معرفة جديدة أو تطوير فكرة قديمة. - استثمار كل ما من شأنه معالجة التحديات وتطوير منظومة العمل.
(ILO2.4)	المهارات العملية القدرة على استخدام الأدوات والمواد والأجهزة المرتبطة بالتخصص.	أن يكون الخريج قادراً على: - استخدام الأدوات والآلات والمواد والأجهزة المتخصصة في أنشطة عملية وسياقات مهنية متنوعة.

الرمز	خصائص الخريج	نواتج التعلم العامة
(ILO2.5)	المهارات الرقمية: امتلاك مهارات الاستخدام الفعال للتطبيقات الرقمية الحديثة.	أن يكون الخريج قادراً على: - توظيف التكنولوجيا والتقنية في المهارات التخصصية والوظيفية. - استخدام منصات وتكنولوجيا التعلم لاكتساب المعرفة وتطوير المهارات. - استثمار البرامج والتطبيقات الرقمية لإيجاد حلول رقمية مبتكرة لتلبية احتياجات التخصص.
(ILO2.6)	القيادة والعمل الجماعي: القدرة على العمل ضمن فريق وقيادته بفعالية، واتخاذ القرارات المناسبة وتحمل المسؤولية.	أن يكون الخريج قادراً على: - تحمل مسؤولية قيادة وإدارة فرق العمل. - تحديد المهام، وتوزيع الأدوار، وتوظيف الموارد بشكل فعال. - تفويض الصلاحيات والمسؤوليات وتمكين الأفراد من المشاركة في صنع القرار. - تهيئة بيئة تحفيزية ومشجعة لبذل المزيد من النجاحات.
(ILO2.7)	مهارات التواصل امتلاك مهارات التواصل الشفهي والكتابي الفعال	أن يكون الخريج قادراً على: - التحدث والكتابة باللغة العربية وإحدى اللغات الحية. - الحوار والتفاوض والإقناع داخل بيئات العمل وموظفيها وعملائها. - نشر المعرفة، والمهارات، وإعداد التقارير، والعرض أمام الجمهور والتفاعل معهم.
(ILO2.8)	استدامة التعلم التعلم المستمر والبحث عن المعرفة مما يحقق تنميته الشخصية والمهنية.	أن يكون الخريج قادراً على: - البحث عن المعرفة في مصادرها المتنوعة والحفاظ على الاستدامة. - التدريب المستمر، والتعلم مدى الحياة، والتطوير المهني المستمر.
(ILO3.1)	النزاهة الاستقامة والصدق والشفافية، والتحلي بأخلاقيات التخصص وآداب المهنة التي يؤهل لها.	أن يكون الخريج قادراً على: - تعزيز مبدأ النزاهة والشفافية، ومكافحة الفساد المالي والإداري بشتى صوره ومظاهره. - الرقابة الذاتية وامتثال السلوك الأخلاقي في مختلف الممارسات. - متابعة تنفيذ القوانين والتعليمات بما يضمن الالتزام بها داخل وخارج الوسط الأكاديمي.
(ILO3.2)	المسؤولية المجتمعية المبادرة في الأعمال التطوعية لتطوير مجتمعه المحلي استشعاراً للمسؤولية المجتمعية.	أن يكون الخريج قادراً على: - تنظيم وتوجيه مساهمات فعالة نحو المشاريع التنموية المجتمعية. - توظيف الأنشطة المهنية والبحثية في خدمة المجتمع. - دعم الأعمال المجتمعية، ورعاية الفعاليات التي تخدم المجتمع.
(ILO3.3)	الوطنية الالتزام بالولاء والانتماء للوطن، وتمثيل القيم الإسلامية في ظل تفهم الثقافات الأخرى.	أن يكون الخريج قادراً على: - تطبيق القيم الإسلامية وتحقيقها في الممارسات العملية. - الوعي بقيمة الوطن، ورفع شأنه، وحماية مكاسبه ومقدراته، والارتقاء بقيمه، وعاداته، وتراثه. - العمل بمبدأ الوسطية والاعتدال، وتحقيق الوحدة والترابط، وتغليب لغة الحوار، ووأد الفتنة، والقضاء على مسبباتها.

قياس خصائص الخريجين:

يمكن قياس خصائص الخريجين بأدوات القياس المباشرة وغير المباشرة كما في الجدول التالي:

أدوات القياس		خصائص الخريج	الرمز
غير المباشرة	المباشرة		
-استطلاعات آراء الطلاب المسجلين في البرنامج حالياً.	- الاختبار التحصيلي النهائي (Exit Exam)	إتقان المعرفة	(IL01.1)
-استطلاعات آراء الطلاب المتوقع تخرجهم.	- سلاسل التقدير المتدرج (روبركس Rubrics).	إدارة المعرفة	(IL02.1)
-استطلاعات آراء خريجي البرنامج السابقين.	- المناقشات الصفية.	التفكير النقدي	(IL02.2)
-استطلاعات آراء أعضاء الهيئة الأكاديمية.	- عروض الطلاب.	الابتكار والإبداع	(IL02.3)
-استطلاعات آراء الشركاء في المؤسسات المعنية سواء أثناء فترة تدريب الطلاب بها أو بعد التحاقهم بالعمل بها.	- أبحاث تقييم من قبل أستاذ المقرر.	المهارات العملية	(IL02.4)
-التقييم الذاتي لأعضاء الهيئة الأكاديمية.	- الاختبارات العالمية، المقننة، المهنية، المعيارية.	المهارات الرقمية	(IL02.5)
-المقابلات الشخصية مع الطلاب المتوقع تخرجهم.	- التدريب الميداني.	القيادة والعمل الجماعي	(IL02.6)
-المقابلات الشخصية مع الطلاب المسجلين في البرامج الحالية.	- مشروعات التخرج.	مهارات التواصل	(IL02.7)
-المقابلات الشخصية مع شركاء البرامج والمستفيدون منه.	- ملف المقرر (ملف إنجاز الطلاب).	استدامة التعلم	(IL02.8)
-تقديرات الطلاب عند التخرج.	- المشروعات البحثية.	النزاهة	(IL03.1)
-بيانات إحصائية.	- ملف الخبرات المتكاملة.	المسؤولية المجتمعية	(IL03.2)
	- المشاركات في المؤتمرات.	الوطنية	(IL03.3)
	- العمل الجماعي.		
	- المقابلات المضبوطة.		
	- أوراق العمل وتقارير دراسة الأداء.		
	- ملاحظات لجان التحكيم من خلال المراجعين الخارجيين.		

إجراءات تنفيذ بعض أدوات قياس خصائص الخريجين:

١ - الاختبار التحصيلي النهائي Exit Exam

- يشكّل البرنامج لجنة لقياس نواتج التعلم من أجل تنفيذ اختبار تحصيلي نهائي للطلبة المتوقع تخرجهم في كل فصل دراسي.
- يعد الاختبار لجنة متخصصة تستند إلى نواتج التعلم والحزم التعليمية في البرنامج على أن تربط جميع الأسئلة بين نواتج التعلم في مجالي (المعرفة والمهارات) بخصائص الخريجين.
- يمكن أن يعدّ الاختبار إلكترونياً باستخدام أنظمة تضمن سرّيته وفعاليتها، ويمكن الاستفادة من الاختبارات الإلكترونية في نظام البلاك بورد، وينفذ الاختبار في الشهر الأخير من كل فصل دراسي.
- ترصد لجنة القياس النتائج، وتقوم بتحليلها.

- تقوم لجنة القياس بإرسال النتائج إلى لجنة الجودة، التي تضع بدورها نقاط القوة والجوانب التي تحتاج إلى تحسين وتعرضها على مجلس القسم في نهاية كل عام دراسي مع نتائج سلاسل التقييم المتدرج (روبركس) Rubrics والنتائج المتحصلة من تحليل الاستبانات.

٢- سلاسل التقييم المتدرج روبركس Rubrics

- يُدرَّب أعضاء هيئة التدريس على استخدام سلاسل التقييم المتدرج ويبدأ التنفيذ في الشهر الأخير من الفصل الدراسي.

- يرسل أستاذ المقرر بطاقة سلاسل التقييم المتدرج لكل طالب إلى لجنة القياس في البرنامج، ويمكن تنفيذها إلكترونياً لتسهيل عمليات التحليل واستخلاص النتائج.

- تقوم لجنة القياس بجمع نتائج جميع الطلاب في كل خصيصة، ثم يؤخذ المتوسط العام على مستوى كل خصيصة.

- تقوم لجنة القياس بتحليل النتائج وتفسيرها، ثم ترسل إلى لجنة الجودة في البرنامج.

- تقوم لجنة الجودة بالاطلاع على النتائج، وتضع نقاط القوة والجوانب التي تحتاج إلى تحسين وتعرضها على مجلس القسم في نهاية كل عام دراسي مع نتائج الاختبار التحصيلي ونتائج استطلاعات الرأي.

٣- استطلاعات الرأي:

- تقوم لجنة القياس بإعداد الاستبانات إلكترونياً (استبانة تقييم البرنامج للطلاب المتوقع تخرجهم، استبانة جهات التوظيف، استبانة أعضاء هيئة التدريس).

- تتاح الاستبانات واستطلاعات الرأي إلكترونياً في الشهر الأخير من الفصل الدراسي.

- تقوم لجنة القياس بتحليل النتائج وتفسيرها، ثم ترسل إلى لجنة الجودة في البرنامج.

- تقوم لجنة الجودة بالاطلاع على النتائج، وتضع نقاط القوة والجوانب التي تحتاج إلى تحسين وتعرضها على مجلس القسم في نهاية كل عام دراسي مع نتائج الاختبار التحصيلي ونتائج سلاسل التقييم المتدرج روبركس Rubrics.

مواءمة وقياس خصائص الخريجين ونواتج التعلم على مستوى البرامج، وعلى مستوى

الجامعة:

- يكون لكل برنامج أكاديمي خصائص خريجين، ويقوم القسم العلمي المختص بمراجعتها وتحديثها دورياً، وفقاً لمتطلبات سوق العمل.

- يجب أن تكون نواتج التعلم وخصائص الخريجين لكل برنامج أكاديمي متوائمة مع نواتج تعلم الجامعة ومع خصائص خريجي الجامعة.

- يجب اعتماد خصائص الخريجين لكل برنامج أكاديمي من خلال مجلس القسم ومجلس الكلية واللجنة الدائمة للخطط والمناهج الدراسية.

- يجب أن يرفع القسم العلمي المختص إلى إدارة البرامج والمناهج الدراسية بأي تغيير على خصائص الخريجين لكل برنامج أكاديمي، واعتماد التغييرات من اللجنة الدائمة للخطط والمناهج الدراسية.

- يجب أن يعلن القسم العلمي المختص عن خصائص خريجي البرنامج الأكاديمي وإعلام أعضاء هيئة التدريس في البرنامج بها، وتوعية الطلاب حولها.

- تقيس لجنة الجودة بالقسم بالتنسيق مع عمادة التطوير والجودة مدى تحقق نواتج التعلم وخصائص

الخريجين لكل برنامج أكاديمي.

- يجب على القسم العلمي المختص إرفاق تقرير قياس خصائص خريجي البرنامج مع التقرير السنوي للبرنامج.
- تراجع لجنة الجودة بالقسم التقرير السنوي للبرنامج وفق نتائج تحقق خصائص خريجي البرنامج وتشرف على وضع خطة التحسين المناسبة من قبل القسم العلمي المختص.
- تقوم عمادة التطوير والجودة بقياس مدى تحقق نواتج تعلم الجامعة وخصائص خريجي الجامعة وتزود وكالة الجامعة للشؤون التعليمية بتقرير دوري عن مدى تحقق نواتج التعلم وخصائص الخريجين على مستوى الجامعة.

أدوار المعنيين في قياس خصائص الخريجين ونواتج التعلم:

دور البرنامج:

- تشكيل لجنة لقياس خصائص الخريجين ونواتج التعلم في البرامج الأكاديمية سواء على مستوى القسم أو الكلية.
- وضع خطة عمل لقياس خصائص الخريجين ونواتج تعلم البرنامج.
- إعداد أدوات قياس خصائص الخريجين ونواتج التعلم المباشرة وغير المباشرة.
- تدريب أعضاء هيئة التدريس على كيفية إعداد الاختبار التحصيلي Exit Exam وكيفية استخدام سلاسل التقدير المتدرج روبركس Rubrics.

دور لجنة الجودة بالقسم:

- شرح إجراءات التقييم، وطريقة استخدام أدوات قياس خصائص الخريجين ونواتج التعلم لأعضاء هيئة التدريس وللجان المشكلة لهذا الأمر.
- عقد لقاءات وورش عمل بالتعاون مع وكالة الكلية للشؤون التعليمية والتطوير لدعم البرامج الأكاديمية في عمليات قياس خصائص الخريجين ونواتج التعلم.
- استقبال نتائج التقييم من لجنة قياس خصائص الخريجين ونواتج التعلم، والاطلاع على هذه النتائج في نهاية كل عام دراسي، ووضع نقاط القوة وال جوانب التي تحتاج إلى تحسين ووضع خطة لمعالجة الجوانب التي تحتاج إلى تحسين.
- عرض نتائج نواتج التعلم وخصائص الخريجين على مجلس القسم في نهاية كل عام دراسي (نتائج الاختبار التحصيلي النهائي Exit Exam وسلاسل التقدير المتدرج روبركس Rubrics واستطلاعات الرأي).
- إعداد التقارير الخاصة بهذه النتائج، ونقاط القوة، والجوانب التي تحتاج إلى تحسين، وخطة المعالجة إلى وكالة الكلية للشؤون التعليمية والتطوير في نهاية كل عام دراسي.

دور وكالة الكلية للشؤون التعليمية والتطوير:

- إقامة لقاءات وورش عمل لمساندة البرامج والأقسام في كيفية استخدام أدوات القياس ووضع خطط التحسين وتطبيقها.

- الاطلاع على نتائج قياس خصائص الخريجين المرسلة من مجالس الأقسام.
- تقديم النتائج والتقارير وخطة المعالجة المرسلة من البرامج ومجالس الأقسام إلى مجلس الكلية.
- إرسال النتائج والتقارير بعد إقرارها من مجلس الكلية في نهاية كل عام دراسي إلى عمادة التطوير والجودة.

دور عمادة التطوير والجودة:

- استقبال التقارير والنتائج بعد إقرارها من مجلس الكلية.
- العمل على دعم أدوات القياس إلكترونياً من خلال (عرض مرئي، تعريفي) يوضح كيفية استخدام أدوات القياس، وإتاحته على الموقع الإلكتروني للعمادة.
- عقد ورش عمل وتقديم استشارات ومساندة للكليات لتوضيح طرق القياس، ووضع خطط التحسين للبرامج الأكاديمية.
- رفع التقارير والنتائج إلى وكالة الجامعة للشؤون التعليمية.

دور وكالة الجامعة للشؤون التعليمية:

- الاطلاع على التقارير وخطط التحسين المرفوعة من عمادة التطوير والجودة لبرامج البكالوريوس والماجستير والتوجيه بما يلزم حيالها.
- إرسال التقارير وخطط التحسين لبرامج البكالوريوس إلى إدارة التخطيط والتطوير، والتقارير وخطط التحسين لبرامج الماجستير والدكتوراه إلى وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي.
- الاطلاع على التقارير وخطط التحسين المرفوعة من إدارة التخطيط والتطوير وإحالتها إلى إدارة البرامج والمناهج الدراسية والتوجيه بما يلزم حيالها.

دور وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي:

- الاطلاع على التقارير وخطط التحسين الخاصة ببرامج الدراسات العليا المرفوعة من وكالة الجامعة للشؤون التعليمية ومناقشتها والتوجيه بما يلزم حيالها.

طريقة قياس خصائص الخريجين باستخدام الروبركس:

يتم اتباع الخطوات الآتية:

- جمع التدرج المعطى على كل نقطة مرتبطة بالخصيصة في سلاسل التقييم المتدرج روبركس Rubrics ومن ثم حساب المتوسط لها.
- جمع نتائج كل خصيصة في سلاسل التقييم المتدرج روبركس Rubrics بالإضافة إلى نتائج القياسات المباشرة (الاختبارات) لكل طالب ومن ثم حساب المتوسط.
- تحديد عدد الطلبة الذين حصلوا على تقييم أكثر أو يساوي المستوى المستهدف (70% أو 80%).
- حساب نسبة الطالب في مستوى إتقان الخصيصة إلى العدد الكلي لطلبة البرنامج (قياس مباشر).
- حساب نسبة الطلبة في مستوى إتقان الخصيصة إلى العدد الكلي لطلبة الجامعة (قياس مباشر).

نموذج قياس خصائص الخريجين المبني على سلاسل التقدير المتدرج (روبركس) Rubrics

مثال:

.....					اسم الطالب	
.....					اسم المقيّم	
م	الخصيصة	متميز (٤)	متقدم (٣)	متوسط (٢)	مبتدئ (١)	التقييم
1	القيادة والعمل الجماعي	٤/.....				٤/.....
		٤/.....				٤/.....
		٤/.....				٤/.....
		٤/.....				٤/.....
		٤/.....				التقييم

توزيع مسؤوليات أنشطة قياس خصائص الخريجين ونواتج التعلم:

النشاط	مسؤول التنفيذ	طرق التنفيذ	وقت التنفيذ	المستهدف	النتائج المنشودة	المتابعة
الاختبار التحصيلي النهائي Exit Exam	لجنة قياس خصائص الخريجين أو أي لجنة شكلت لهذا الغرض	اختبار إلكتروني عن طريق إحدى المنصات الإلكترونية (البلاك بورد مثلاً)	الشهر الأخير من الفصل الدراسي.	الطلاب المتوقع تخرجهم.	نواتج التعلم في مجالي (المعرفة، المهارات).	لجنة قياس خصائص الخريجين ونواتج التعلم أو أي لجنة شكلت لهذا الغرض.
سلاسل التقدير المتدرج روبركس Rubric	عضو هيئة التدريس.	تنفيذ النموذج الموجود في الدليل ورقياً أو إدخال النموذج الموجود في الدليل إلكترونياً.	الشهر الأخير من الفصل الدراسي.	الطلاب المتوقع تخرجهم.	نواتج التعلم في مجالي (القيم والمهارات).	لجنة قياس خصائص الخريجين ونواتج التعلم أو أي لجنة شكلت لهذا الغرض.
استطلاعات الرأي	الطلبة.	الطرق الإحصائية.	الشهر الأخير من الفصل الدراسي.	الطلاب المتوقع تخرجهم.	نواتج التعلم في مجالات (المعرفة، المهارات، القيم)	لجنة قياس خصائص الخريجين ونواتج التعلم أو أي لجنة شكلت لهذا الغرض.
	جهات التوظيف.	الطرق الإحصائية.	الشهر الأخير من الفصل الدراسي.	عينة ممثلة من جهات التوظيف.	نواتج التعلم في مجالات (المعرفة، المهارات، القيم).	لجنة قياس خصائص الخريجين ونواتج التعلم أو أي لجنة شكلت لهذا الغرض.
	أعضاء هيئة التدريس.	الطرق الإحصائية.	الشهر الأخير من الفصل الدراسي.	جميع أعضاء هيئة التدريس.	نواتج التعلم في مجالات (المعرفة، المهارات، القيم).	لجنة قياس خصائص الخريجين ونواتج التعلم أو أي لجنة شكلت لهذا الغرض.

أداة عامة لقياس خصائص الخريجين مرتبطة بنواتج التعلم:

مهارة العرض التقديمي (Presentation)

مستوى الأداء

العناصر	متميز (٤)	متقدم (٣)	متوسط (٢)	مبتدئ (١)
المادة العلمية	- الفكرة الرئيسية منصوص عليها بوضوح. - المحتوى يركز مباشرة على نقاط الموضوع. - المحتوى شامل ودقيق. - كل ادعاء مدعوم بالأدلة والشواهد.	- الفكرة الرئيسية منصوص عليها بوضوح. - المحتوى شامل ودقيق. - كل ادعاء مدعوم بصورة كافية.	- الفكرة الرئيسية منصوص عليها. - المحتوى دقيق، ولكنه ليس ذا صلة بالموضوع. - بعض الادعاءات ليست مدعومة بصورة كافية.	- الفكرة الرئيسية غير منصوص عليها. - المحتوى على غير ذي علاقة أو خاطئ. - الادعاءات تعاني قصوراً في الدعم.
التنظيم	- تنظيم رائع وملائم جداً للهدف. - النقاط الرئيسية بارزة ومتميزة جداً عن التفاصيل. - الانتقال في الأفكار متسلسلة وتتجه بتماسك نحو الاستنتاجات.	- تنظيم واضح. - النقاط الرئيسية بارزة ومتميزة عن التفاصيل. - الانتقال المتسلسل في الأفكار يميز النقاط الرئيسية والفرعية.	- الهيكل العام والتنظيم كاف. - التفريق بين النقاط الرئيسية والتفاصيل الداعمة غير واضح. - التسلسل منطقي، ولكن ليس هناك انسيابية واضحة في التنقل بين الأفكار.	- قصور في التنظيم. - الأفكار غير متماسكة. - لا يوجد انتقالات في الأفكار، حيث من الصعب تحديد المقدمة أو الموضوع أو الاستنتاجات.
اللغة	اللغة حيوية وصحيحة من حيث القواعد اللغوية والنحوية.	العرض ليس به أخطاء جسيمة في القواعد النحوية أو النطق أو استخدام الكلمات.	يقل الوضوح نتيجة أخطاء متفرقة في القواعد النحوية أو النطق أو اختيار الكلمات.	هناك أخطاء متكررة في القواعد النحوية أو النطق أو اختيار الكلمات مما يؤدي إلى الخلط بين المعاني.
التكيف مع الجمهور والسياق	- النمط والمحتوى محدد بثبات ويناسب السياق والجمهور المستهدف. - استثمار فعال وكامل للوقت.	- النمط والمحتوى ملائم للسياق والجمهور المستهدف. - استثمار جيد للوقت.	- النمط والمحتوى لا يتناسب أحياناً مع السياق والمحتوى. - استخدام للوقت تقل فيه الكفاءة.	- النمط والمحتوى لا يتناسب دائماً مع السياق والجمهور المستهدف. - استخدام غير كاف للوقت.
التواصل الصوتي	- الصوت حيوي ومتدرج وواضح. - الفهم والاهتمام لدى المستمع مركز وواضح بسبب درجة الصوت ونبرته.	- الصوت متميز وواضح. - أحياناً يكون الفهم والاهتمام لدى المستمع واضح بسبب درجة الصوت ونبرته.	- الصوت مسموع. - المستمع يحدث لديه أحياناً خلط بسبب درجة الصوت ونبرته.	- الصوت غير مسموع بشكل كاف. - المستمع يحدث لديه خلط بسبب درجة الصوت ونبرته.
التواصل غير اللفظي	العرض متميز بجميع أو معظم تعبيرات الوجه، والتواصل البصري، والمظهر الخارجي، وطريقة الوقوف، والإيماءات.	العرض جيد ببعض تعبيرات الوجه، والتواصل البصري، والمظهر الخارجي، وطريقة الوقوف، والإيماءات.	تعبيرات الوجه، والتواصل البصري، والمظهر الخارجي، وطريقة الوقوف والإيماءات، كلها لا تزيد أو تنقص من تأثير العرض.	تعبيرات الوجه، ونمط التواصل البصري والمظهر الخارجي وطريقة الوقوف والإيماءات مشتتة.

مهارة التفكير الإبداعي (Creative thinking)

مستوى الأداء

العناصر	متميز (٤)	متقدم (٣)	متوسط (٢)	مبتدئ (١)
الطلاقة العصف الذهني -- كم عدد الأفكار التي يتلقاها؟ (الكمية)	يمكنه دائماً التفكير في العديد من الأفكار الجديدة بدون إرشادات محددة.	يمكنه أحياناً التفكير في بعض الأفكار مع إعطاء الإرشادات.	يحاول الوصول إلى بعض الأفكار بمساعدة من غيره.	يجد صعوبة في التفكير في أفكار جديدة حتى مع وجود من يساعده في توليد الأفكار.
المرونة أخذ وجهات نظر مختلفة / التعامل مع المشكلات بطرق مختلفة - كم عدد المجالات التي تتضمنها الأفكار / إجابات؟ (ما مدى اختلاف الأفكار عن بعضها البعض).	ينظر في المواقف والعمليات من أبعاد مختلفة ومن مجموعة متنوعة من وجهات النظر من أجل تحديد المشكلات.	يفكر في مشكلة ما من وجهات نظر قليلة قبل محاولة التعامل معها.	بمساعدة من الآخرين، يفكر في المشكلة قبل أن يحاول التعامل معها.	يفكر فقط في مشكلة ما من وجهة نظر واحدة.
الابتكار الحدثة أو انفراد الأفكار، والنماذج، والاستجابة - إلى أي مدى تعتبر أفكار / ردود الزملاء غير شائعة / فريدة / ذكية / مبتكرة؟ (جودة)	- يقدم فكرة، أو نموذجاً، أو ناتجاً، أو حلاً جديداً، أو فريداً لخلق معرفة جديدة أو معرفة تتخطى الحدود. - قد ينجح عمله في كسر القواعد والأعراف، أو يستخدم مواد شائعة بطريقة جديدة وذكية ومدهشة.	- يبني أفكاراً، أو أشكالاً، أو نواتج، أو حلول جديدة، أو فريدة. - يكون عمله فريداً من نوعه ومدهش ويظهر لمسته الشخصية.	- يجرب بناء أفكار جديدة أو فريدة من نوعها، والنماذج، أو النواتج، أو الحلول - يصوغ الأفكار أو التحسينات، ولكن أفكاره متوقعة أو تقليدية. - يحاول الخروج عن القواعد والاتفاقيات، أو العثور على استخدامات جديدة للمواد أو الأفكار الشائعة.	- يعيد صياغة مجموعة من الأفكار المتاحة. - يعتمد على الأمثلة، أو النماذج، أو الأفكار أو الاتجاهات الموجودة. - يتبع القواعد والأعراف.
المخاطرة يمكن أن تشمل المخاطر الشخصية (الخوف من الإحراج أو الرفض) أو خطر الفشل في استكمال مهمة بنجاح، أي تجاوز المعايير الأصلية للمهمة، أو مناصرة أفكار أو حلول لا تحظى بشعبية.	ينشد ويتابع بنشاط التوجهات والمنهجيات غير المطرقة ذات المخاطر المحتملة في التعامل مع المهمة نحو تحقيق المنتج النهائي.	يدمج توجهات أو منهجيات جديدة في التعامل مع المهمة نحو تحقيق المنتج النهائي.	ينظر في توجهات أو منهجيات جديدة دون أن يتجاوز الإرشادات الخاصة بالمهمة.	يلتزم بدقة بالإرشادات الخاصة بالمهمة.

مهاره التفكير الناقد (Critical thinking)

مستوى الأداء

العناصر	متميز (٤)	متقدم (٣)	متوسط (٢)	مبتدئ (١)
تفسير القضايا والمسائل	يُصرِّح بالقضية أو المشكلة المطروحة للتفكير النقدي بشكل واضح ويصفها بشكل شامل، مع تقديم جميع المعلومات ذات الصلة اللازمة لتحقيق الفهم الكامل.	يُصرِّح بالقضية أو المشكلة المطروحة للتفكير النقدي ويصفها ويوضحها بحيث لا يتم إساءة فهمها أو إهمالها.	يُصرِّح بالقضية أو المشكلة المطروحة للتفكير النقدي، ولكن الوصف المقدم لا يحدد بعض المصطلحات، ولا يستكشف أوجه الغموض ولا يحدد الحدود / أو لا يضع تعريفاً للخلفيات.	يُصرِّح بالقضية أو المشكلة المطروحة للتفكير النقدي دون توضيح أو وصف.
الأدلة والبراهين انتقاء المعلومات واستخدامها للتحقق من وجهة نظر أو استنتاج	يأخذ المعلومات من مصدرها (مصادرها) مع قدر كاف من التفسير أو التقييم لوضع تحليل أو تركيب منطقي ومتسق يتميز بالشمول، ويتم مناقشة وجهات نظر الخبراء بدقة.	يأخذ المعلومات من مصدرها (مصادرها) مع قدر كاف من التفسير أو التقييم لوضع تحليل أو تركيب منطقي ومتسق، ويخضع آراء الخبراء للمناقشة.	يأخذ المعلومات من مصدرها (مصادرها) مع قدر من التفسير أو التقييم الذي لا يكفي لوضع تحليل أو تركيب منطقي ومتسق، وينظر إلى آراء الخبراء في الغالب على أنها حقائق لا تتطلب سوى قدر يسير من المناقشة.	يأخذ المعلومات من مصدرها (مصادرها) دون أي تفسير أو تقييم، ويعتبر آراء الخبراء بمثابة حقائق لا تقبل المناقشة.
تأثير السياق والافتراضات	يحلل فرضياته وفرضيات الآخرين بطريقة شاملة (مقننة ومنهجية) ويُقيم بعناية مدى ملاءمة السياقات عند طرح وجهة نظر معينة.	يحدد فرضياته وفرضيات الآخرين وبعض من السياقات ذات الصلة عند طرح وجهة نظر معينة.	يشكك في بعض الفرضيات ويحدد عدة سياقات ذات صلة عند طرح وجهة نظر معينة. ربما يكون أكثر وعياً بفرضيات الآخرين عن فرضياته الشخصية (أو العكس).	يظهر وعياً ناشئاً بالفرضيات الراهنة (أحياناً يُسمَّى التأكيدات الفرضيات). يبدأ في تحديد بعض السياقات عند طرح وجهة نظر معينة.
الموقف (الانطباع)	يكون الموقف المحدد (الانطباع/ الأطروحة/الفرضية) ذات طابع خيالي، مع الاخذ في الاعتبار تعقيدات القضية، وتكون حدود الموقف (المنظور/ الأطروحة/ الفرضية) معترف بها. يتم تجميع وجهات نظر الآخرين في الموقف (المنظور/ الأطروحة/ الفرضية).	يأخذ الموقف المحدد (الانطباع/ الأطروحة/ الفرضية) بعين الاعتبار تعقيدات القضية. يتم الاعتراف بوجهات نظر الآخرين في إطار الموقف (المنظور/ الأطروحة/ الفرضية).	يقر الموقف المحدد (الانطباع/ الأطروحة/ الفرضية) بمختلف جوانب القضية.	يذكر الموقف المحدد (الانطباع/ الأطروحة/ الفرضية) بشكل مبسط وواضح.
الاستنتاجات والنتائج ذات الصلة (المدلولات والعواقب)	يقدم استنتاجات ونتائج ذات صلة (مدلولات وعواقب) تتميز بالمنطقية. وتعكس تمكنه من تقديم تقييم مبني على أسس سليمة وقدرته على ترتيب الأدلة يربط الاستنتاج بشكل غير متسق بمجموعة من المعلومات المطروحة للنقاش، ويبيِّن النتائج (المدلولات والعواقب) ذات الصلة المباشرة.	يربط الاستنتاج منطقياً بمجموعة من المعلومات، بما فيها وجهات النظر المعارضة، ويحدد النتائج (المدلولات والعواقب) ذات الصلة بوضوح.	يربط الاستنتاج منطقياً بمجموعة من المعلومات (لأنه يختار المعلومة لتناسب الاستنتاج المرغوب)، ويحدد بعض النتائج (المدلولات والعواقب) ذات الصلة بوضوح.	يربط الاستنتاج بشكل غير متسق بمجموعة من المعلومات المطروحة للنقاش، ويبيِّن النتائج (المدلولات والعواقب) ذات الصلة المباشرة.

مهارة حل المشكلات (Problem Solving)

مستوى الأداء

العناصر	متميز (٤)	متقدم (٣)	متوسط (٢)	مبتدئ (١)
تحديد المشكلات	يحدد المشكلة بشكل متميز، ويتوقع أنواعًا مختلفة من المشكلات في المشاريع المعقدة ويفكر في طرق لحلها قبل حدوثها.	يحدد المشكلة، ويتوقع المشكلات في المشاريع ويفكر في طرق لتجنبها.	يجد صعوبة في تحديد المشكلة، وفي بعض الأحيان يتوقع مشكلات في المشاريع، لكنه عادة لا يفكر في طرق لتجنبها.	لا يستطيع تحديد المشكلة، ولا يتوقع توقع المشكلة قبل حدوثها..
تحديد المعلومات ذات الصلة	يحدد بوضوح المعلومات المهمة اللازمة لحل المشكلات المعقدة.	يفصل المعلومات المهمة عن المعلومات غير المهمة عند حل المشكلات.	يحتاج أحيانًا إلى المساعدة في تحديد المعلومات المهمة عند حل المشكلات.	غالبًا ما يفتقد المعلومات المهمة عند حل المشكلة.
تحليل المشكلات	يقوم بتحليل جميع خصائص المشكلة بدقة قبل أن يبدأ في حلها.	يفكر مليًا في المشكلة قبل أن يحاول في حلها.	في بعض الأحيان، يبدأ في حل مشكلة ما قبل أن يفكر فيها.	عادة ما يبدأ في حل مشكلة ما قبل التفكير فيها
استخدام الاستراتيجيات	يستخدم الاستراتيجيات والأدوات التي تعلمها بطريقة مميزة ومرتبطة، ويمتلك معرفة تامة بالمجال الموضوعي لحل المشكلات.	يستخدم أحيانًا الاستراتيجيات والأدوات التي تعلمها، ويمتلك أحيانًا معرفة بالمجال الموضوعي لحل المشكلات.	إذا تذكر، يستخدم استراتيجيات أو أدوات، ويصعب عليه معرفة المجال الموضوعي لحل المشكلات.	لا يستخدم استراتيجيات أو أدوات، ولا يمتلك معرفة بالمجال الموضوعي لحل المشكلة.
التفكير	يفكر مليًا في طرق لحل مشكلته، ويقيم مدى جودة العمل، ويجري تغييرات عند الضرورة.	يفكر في طرق حل المشكلة، وما يمكنه فعله بشكل أفضل.	أحيانًا يعود ويفكر في كيفية حل مشكلة بعد أن انتهى.	نادرًا ما يعود ويفكر في كيفية حل مشكلة بعد أن انتهى.
اتخاذ القرار	يتخذ قرارات باستقلالية تامة، ومن ثم يعمل على تنفيذها وتطويرها.	يتخذ قرارات مناسبة للبيانات ويحتاج من يساعده في تنفيذها وتطويرها.	يتخذ قرارات لكنها غير متعلقة بالبيانات التي جمعها، ويجد صعوبة في تنفيذها وتطويرها.	يجد صعوبة كبيرة في اتخاذ القرارات.

مهارة التعاون (Cooperation)

مستوى الأداء

العناصر	متميز (٤)	متقدم (٣)	متوسط (٢)	مبتدئ (١)
المسؤولية الذاتية	يبادر دائماً بالعمل، وملتزم للإنجاز. يقوم بالمهام دون تذكير. يبذل جهداً متواصلًا وينجز جميع المهام قبل موعدها المحدد.	مستعد وجاهز للعمل. يقوم بالمهام دون الحاجة إلى تذكير. ينجز المهام في الوقت المحدد. يستخدم التغذية الراجعة للتحسين.	يكون مستعداً وجاهزاً للعمل. يقوم ببعض مهام المشروع، ولكن يحتاج إلى تذكير. ينجز معظم المهام في الوقت المحدد. يستخدم أحياناً التعقيبات الواردة من أعضاء المجموعة.	ليس لديه جاهزية، أو اطلاع أو استعداد للعمل. لا يقوم بالمهام في وقتها. لا يستخدم التعقيبات الصادرة من الآخرين للتحسين.
مساعدة الفريق	يساعد دائماً الفريق في حل المشكلات وإدارة المهام. يجعل المناقشات فعالة من خلال التواصل الواضح. يشجع الآخرين ويحفزهم. يعرض دائماً على الآخرين مساعدتهم في مهامهم. يساعد الفريق في التوصل إلى اتفاق، ويقدم تعقيبات مفيدة.	يساعد أحياناً الفريق في حل المشكلات وإدارة المهام. يجعل بعض المناقشات فعالة من خلال التواصل. يستجيب بعناية للمعلومات الجديدة. يعرض على الآخرين المساعدة في المهام.	يتعاون مع الفريق، ولكنه غير نشط في حل المشكلات. يعبر أحياناً عن الأفكار بوضوح. يتوسع في المناقشة. لا يكثر بمساعدة الآخرين.	لا يساعد الفريق في المهام وقد يتسبب في مشكلات بين المجموعة. لا يطرح أسئلة استقصائية أو يعبر عن أفكار أو يسهم في المناقشات. لا يعطي تعقيبات مفيدة.
متابعة العمل والاتفاقيات	يرم اتفاقيات مفصلة حول كيفية عمل الفريق. يناقش بشفافية ووضوح كيفية الوفاء بالاتفاقيات. يتبع قواعد المناقشة واتخاذ القرار وحل النزاعات. يتخذ الإجراءات المناسبة لحل المشكلات دون الرجوع للمسؤول. يساعد الآخرين في تقييم عملهم.	يرم اتفاقيات حول كيفية عمل الفريق. يتبع أحياناً قواعد المناقشة واتخاذ القرار وحل النزاعات. يتخذ الإجراءات المناسبة لحل المشكلات دون مساعدة من المسؤول.	يناقش كيفية عمل الفريق معاً، ولكن ليس بتفاصيل مدروسة جيداً. يحاول اتباع قواعد المناقشة واتخاذ القرار وحل النزاعات. يقر بالمشكلات لكنه يطلب من المسؤول حلها.	لا يناقش كيفية عمل الفريق. لا يتبع قواعد المناقشة واتخاذ القرار. لا يهتم بمناقشة كيفية اتباع الاتفاقيات. يحتاج المسؤول للمشاركة.
الاحترام	يظهر احتراماً لجميع أفراد المجموعة. يستمع لرأي المجموعة، ويتقبل أفكارهم. يأخذ دوره في الحديث بكل احترام دون مقاطعة. يرحب بإسهامات الآخرين ونجاحات المجموعة.	مؤدب ولطيف مع المجموعة. يقدر ويحترم وجهات النظر الأخرى. يختلف بالرأي بطريقة موضوعية تتفهم وجهات النظر الأخرى.	عادة ما يكون مهذباً ولطيفاً مع المجموعة. يقدر أحياناً ويحترم وجهات النظر الأخرى. يتقبل عدم موافقته بالرأي.	غير لطيف مع المجموعة. يقاطع أو يتجاهل الآخرين. لا يعترف أو لا يحترم وجهات النظر الأخرى.
التنظيم	ينشئ قائمة مفصلة بالمهام. يحدد الجدول الزمني، ويتتبع مدى التقدم إلى المواعيد النهائية. يحدد الأدوار بشكل منظم وعادل. ينظم الملاحظات والمهام بشكل متميز. يستثمر الوقت كاملاً بفاعلية.	ينشئ قائمة عامة بالمهام. يحدد الجدول الزمني ويتتبع مدى التقدم إلى المواعيد النهائية. يحدد الأدوار عند الحاجة. ينظم الملاحظات والمهام بشكل جيد. يستثمر بعض الوقت.	ينشئ قائمة غير مفصلة بالمهام هدفها تقسيم عمل المشروع بين الفريق. يضع جدولاً لإنجاز المهمة، ولكن لا يتابعه. يحدد الأدوار لكنه لا يتابعها. عادة ما يستغل الوقت ويجري الاجتماعات بشكل جيد، ويضيع الوقت أحياناً. يضيع الوقت أحياناً.	يعمل بالمشروع دون قائمة المهام. لا يضع جدولاً زمنياً أو لا يتتبع التقدم نحو المواعيد النهائية. لا يعين الأدوار أو لا يشارك المجموعة. يضيع الوقت ولا ينظم المهام بشكل جيد.

مهارة العمل الجماعي (Teamwork)

مستوى الأداء

العناصر	متميز (٤)	متقدم (٣)	متوسط (٢)	مبتدئ (١)
العمل مع أعضاء الفريق	يستمتع دائماً باهتمام لأعضاء الفريق. يظهر الصبر والاحترام. يعزز ويشجع أعضاء الفريق. يتعاون مع الفريق في عملية صنع القرار الجماعي ويشارك المدخلات بشكل فعال.	يستمتع أحياناً لأعضاء الفريق. يستجيب للمدخلات المناسبة. يدعم جهود بعض أعضاء الفريق.	لا يستمتع إلى المشاركات من الفريق. يتخذ قرارات بدون الرجوع لفريق العمل.	لا يشارك بجدية في المناقشات مع فريق العمل، ولا يتعاون في إنجاز المهام.
إدارة الوقت	يستثمر وقت الفريق طوال الوقت. يحرص على الوفاء بالمواعيد النهائية. يشارك أعضاء الفريق لإنجاز المهام في وقتها.	يستثمر الوقت بشكل جيد. يحرص على الوفاء بالمواعيد النهائية إذا دعت الحاجة.	يجد صعوبة في استثمار الوقت. نادراً ما يحرص على الوفاء بالمواعيد النهائية أو بمسؤوليات العمل.	يضيع الوقت ويميل إلى المماطلة في إنجاز المهام.
المساهمات الفاعلة	يعمل مع أعضاء الفريق لإنجاز هدف مشترك. يسهم في تطوير خطة العمل. يقوم بتنفيذ العمل المحدد. يدعم الآخرين في استكمال مهامهم.	يفهم الغرض والأهداف المشتركة للفريق. يعمل أحياناً مع الفريق لتطوير خطة عمل.	ينفذ ما هو مطلوب منه، ولا يحاول أن يشارك الآخرين في المهام.	لا ينفذ ما هو مطلوب منه بشكل كامل، ولا يحاول أن يشارك الآخرين في المهام.
السلوك الموقفي	موقفه دائماً إيجابي تجاه المشروع والمهمة (المهام) والعمل مع الفريق.	موقفه أحياناً إيجابي تجاه المشروع والمهمة (المهام) والعمل مع فريق.	عادة ما يكون موقفه محايد تجاه المشروع والمهمة (المهام) والعمل فريق العمل.	لا يكثر بموقفه تجاه المشروع أو المهام. يؤثر الموقف في بعض الأحيان على إنجاز العمل.
القيادة والمشاركة	يبدى دائماً استعداداً لتحمل مسؤولية قيادة فريق العمل. يظهر المبادرة للمشاركة في قيادة المهام التنظيمية.	يظهر حسن التنظيم والمشاركة إذا رشح للقيادة.	يتردد في تحمل مسؤولية القيادة.	لا يتحمل مسؤولية القيادة ولا يشارك في المهام التنظيمية.
التواصل	يتواصل بشكل دائم وفعال مع جميع أعضاء الفريق.	يتواصل أحياناً مع أعضاء الفريق.	يتردد في التواصل مع أعضاء الفريق.	لا يكثر بالتواصل مع أعضاء الفريق.

مهارة اتخاذ القرار (Decision making)

مستوى الأداء

العناصر	متميز (٤)	متقدم (٣)	متوسط (٢)	مبتدئ (١)
تقديم الخيارات الممكنة	يقدم قائمة شاملة من الخيارات الممكنة الأكثر صلة بحيث يصف كلا منها بالتفصيل.	يحدد الخيارات التي تمثل العديد من البدائل الممكنة الأكثر صلة.	يحدد بعض الخيارات ذات الصلة أو يحدد فقط خياراً واحداً فقط.	يحدد الخيارات التي لا تتعلق بالقرار بشكل واضح.
معايير تقييم الخيارات	- يحدد بوضوح المعايير التي سيتم بها تقييم الخيارات المحددة. - تعكس المعايير فهماً دقيقاً و متميزاً لطبيعة مهمة اتخاذ القرار.	- يحدد بوضوح المعايير التي سيتم بها تقييم الخيارات المحددة. - لا توجد استثناءات هامة. تتصل المعايير بمهمة اتخاذ القرار.	يحدد بعض المعايير ذات الصلة التي سيتم من خلالها تقييم الخيارات المحددة. ومع ذلك، يتم حذف بعض المعايير ذات الصلة، كما يتم تضمين معايير قد لا تكون ذات صلة بالمهمة	يحدد عدد قليل من المعايير أو لا تكون ذات صلة بمهمة القرار.
تقييم الخيارات	- يقدم تقييماً شاملاً ومطوراً بالكامل لكل خيار بناءً على المعايير. - يتجاوز طلب مهمة القرار عن طريق المقارنة. - يقوم بمقارنة الخيارات لتقديم رؤى أعمق.	يقدم تقييماً لمدى استيفاء الخيارات للمعايير المحددة.	- لا يعالج جميع المعايير بشكل كامل. - يطبق المعايير المناسبة على الخيارات، ولكنه غير دقيق تمامًا في تقييم استيفاء المعايير.	لا يتناول مدى استيفاء الخيارات للمعايير بدقة في تقييم مدى تلبية البدائل للمعايير.
الأساس المنطقي للخيارات.	- يحدد خياراً لتلبية المعايير أو تجاوزها. - يقدم إجابة مدعومة جيداً على مسألة القرار. - يقدم مناقشة مفيدة للأفكار والرؤى التي نشأت أثناء عملية الاختيار.	- يجب بنجاح على مسألة القرار عن طريق تحديد خيار يلبي أو يتجاوز المعايير المحددة. - يبرر إجابته بالإشارة إلى كيفية اتخاذ القرار.	يحدد خياراً لا يتوافق تمامًا مع تقييمه للخيارات.	- يختار الخيار الذي لا يبدو معقولاً، ولا يمكن تبريره من خلال تقييمه للخيارات.

مهارة المناقشات الجماعية (Group Discussion)

مستوى الأداء

العناصر	متميز (٤)	متقدم (٣)	متوسط (٢)	مبتدئ (١)
المحتوى العلمي	<ul style="list-style-type: none"> - المواد العلمية كافية ووثيقة الصلة بالموضوع. - النقاط المختلفة مقدمة بشكل واضح. - تنوع الشواهد والأدلة التي تدعم موضوع العرض. 	<ul style="list-style-type: none"> - المواد العلمية كافية ووثيقة الصلة بالموضوع. - كثير من النقاط مقدمة بشكل جيد لكن لا يوجد توازن كاف. - الشواهد والأدلة التي تدعم الموضوع قليلة. 	<ul style="list-style-type: none"> - هناك قدر كبير من المعلومات لكن صلتها بموضوع العرض غير واضحة. - الشواهد والأدلة التي تدعم الموضوع نادرة. 	<ul style="list-style-type: none"> - العرض غير واضح والمعلومات ليست ذات صلة بالموضوع. - لا يوجد أية شواهد لدعم الموضوع.
التماسك والتنظيم	<ul style="list-style-type: none"> - العرض أفاد الحضور بشكل واضح والأمثلة التي عرضت محددة. - العرض يدل على التمكن والإلمام بالموضوع. - تدفق المعلومات يسير بشكل متناسق. - الانتقال بين النقاط مناسب وغير منقطع. - التنظيم متميز. 	<ul style="list-style-type: none"> - بعض المعلومات عرضت بتسلسل منطقي. - بشكل عام العرض منظم تنظيماً جيداً. - الانتقال من فكرة إلى فكرة يحتاج تحسين. 	<ul style="list-style-type: none"> - المفاهيم والأفكار افتقدت الترابط. - الانتقال بين النقاط المختلفة ضعيف وغير واضح. - التنظيم متقلب. 	<ul style="list-style-type: none"> - العرض متقطع ومفكك ولا يظهر تطور الموضوع ولا الترتيب المنطقي الواضح.
الإبداع	<ul style="list-style-type: none"> - العرض مبتكر وفريد. - يستخدم كل الأدوات الممكنة ليحقق الاستفادة الكاملة. - يجذب الانتباه، ويثير الاهتمام. 	<ul style="list-style-type: none"> - الابتكار واضح في بعض أفكار العرض. - وسائل متنوعة ومزج جيد بين المواد العلمية والإعلامية. 	<ul style="list-style-type: none"> - قليل من الابتكار في العرض. - ضعف في التفسيرات. 	<ul style="list-style-type: none"> - العرض مكرر مع قلة أو انعدام التنوع.
الوسائط المتعددة	<ul style="list-style-type: none"> - استخدام متوازن لمواد الوسائط المتعددة لتطوير العرض. - استخدام الوسائط المتعددة بشكل متنوع ومناسب. 	<ul style="list-style-type: none"> - استخدام الوسائط المتعددة ليس مناسباً إلى حد ما- لموضوع العرض. 	<ul style="list-style-type: none"> - استخدام غير فعال للوسائط المتعددة سبب اختلال توازن المواد المعروضة. 	<ul style="list-style-type: none"> - يفتقر لاستخدام الوسائط المتعددة.

مهارة إدارة الوقت (Time management)

مستوى الأداء

العناصر	متميز (٤)	متقدم (٣)	متوسط (٢)	مبتدئ (١)
إدارة الوقت	يجيد استخدام الوقت بشكل متميز طوال فترة المشروع لضمان إنجاز المهام في الوقت المحدد.	عادةً يجيد استخدام الوقت طوال فترة المشروع، ولكن ربما يتأخر في إنجاز مهمة واحدة.	يميل إلى التأخير، ولكنه ينجز المهام في المواعيد النهائية.	نادرًا ما ينجز المهام في المواعيد النهائية.
تأثير المجموعة	لا تضطر المجموعة إلى تعديل المواعيد النهائية أو مسؤوليات العمل بسبب تأجيله لمهمة خاصة به.	نادرًا ما تضطر المجموعة إلى تعديل المواعيد النهائية أو مسؤوليات العمل بسبب تأجيله لمهمة خاصة به.	تضطر المجموعة أحيانًا إلى تعديل المواعيد النهائية أو مسؤوليات العمل بسبب تأجيله لمهمة خاصة به.	تضطر المجموعة دائمًا إلى تعديل المواعيد النهائية أو مسؤوليات العمل بسبب عدم كفاية إدارته لوقته.
التركيز على المهمة	- يظل مركزًا باستمرار على المهمة وما يجب القيام به. - ذاتي التوجيه للغاية.	يركز على المهمة وما يجب القيام به في معظم الأحيان.	يركز على المهمة وما يجب القيام به بعض الوقت.	- نادرًا ما يركز على المهمة وما يتعين عليه القيام به. - يسمح للتأخيرين القيام بالعمل الخاص به.
الاستعداد	يجهز مبكرًا المواد اللازمة في مقر العمل ويكون دائمًا مستعدًا وجاهزًا.	غالبًا ما يجلب المواد اللازمة إلى المقر ويكون جاهزًا للعمل.	يجلب المواد اللازمة إلى المقر، ولكن في بعض الأحيان يحتاج إلى أن يستقر ويبدأ بالعمل.	- في كثير من الأحيان ينسى إحضار المواد اللازمة أو نادرًا ما يكون على استعداد للعمل.
السلوك	- لا ينتقد أبدًا المشروع أو عمل الآخرين علنًا. - لديه دائمًا موقف إيجابي تجاه المهمة (المهام).	- نادرًا ما ينتقد علنًا المشروع أو عمل الآخرين. - غالبًا يكون لديه موقف إيجابي تجاه المهمة (المهام).	- أحيانًا ينتقد علنًا المشروع أو عمل زملائه الآخرين. - أحيانًا يكون لديه موقف إيجابي تجاه المهمة (المهام).	- غالبًا ينتقد علنًا المشروع أو عمل زملائه الآخرين. - نادرًا ما يكون لديه موقف إيجابي حول المهمة (المهام).

مهارة القيادة (Leadership)

مستوى الأداء

العناصر	متميز (٤)	متقدم (٣)	متوسط (٢)	مبتدئ (١)
التخطيط والتنظيم	لديه رؤية ورسالة وأهداف في ضوءها. يرسم خطة منظمة ومحكمة ويحولها إلى واقع حقيقي	لديه رؤية ورسالة وأهداف ويحاول أن يعمل في ضوءها. يحتاج إلى المساعدة في رسم خطة وتحولها إلى واقع حقيقي.	لا يستطيع تحديد الرؤية، والرسالة، والأهداف بشكل واضح. لديه خطة، ولكنها غير منظمة وغير واقعية.	ليس لديه رؤية ولا رسالة ولا أهداف واضحة ولا يمتلك خطة منظمة للسير نحو إنجاز المهام.
التواصل	يتواصل مع الفريق، ويستمع دائماً لأرائهم. يبني علاقات إيجابية مع جميع أعضاء الفريق. يستطيع إيصال المعلومة بسهولة.	يتواصل مع الفريق، ويستمع أحياناً لأرائهم. يبني علاقات إيجابية مع بعض أعضاء الفريق. يحاول أحياناً إيصال المعلومة بشكل واضح.	يتواصل مع الفريق، ويستمع لأرائهم إذا دعت الحاجة. يحاول أن يبني علاقات إيجابية مع بعض أعضاء الفريق.	لا يحرص على التواصل مع الفريق، ولا يهتم للاستماع لأرائهم. لا يبني علاقات مع أعضاء الفريق.
التأثير والإقناع	يمتلك قدرة على إقناع الآخرين والتأثير على أفكارهم. يستطيع فهم أفكار الآخرين ويتفاعل معهم. يتحدث بثقة في الاجتماعات واللقاءات. يقدم ملاحظات بناءة.	يحاول أحياناً إقناع الآخرين والتأثير على أفكارهم. يستطيع أحياناً فهم أفكار الآخرين. يتحدث أحياناً في الاجتماعات واللقاءات.	لا يكثر بإقناع الآخرين أو التأثير على أفكارهم. لا يحاول أن يفهم أفكار الآخرين. نادراً ما في الاجتماعات واللقاءات.	لا يستطيع إقناع الآخرين والتأثير على أفكارهم. لا يستطيع فهم أفكار الآخرين. لا يستطيع التحدث في الاجتماعات واللقاءات.
التغيير والابتكار	يتابع باهتمام التغييرات التي تتطلبها مهام العمل ويعمل على تطبيقها. يقوم بأعمال مبتكرة ومحفزة لأعضاء الفريق. يتقبل دائماً التغيير، ويتكيف مع كل جديد.	يلاحظ التغييرات التي تتطلبها مهام العمل ويحاول تطبيقها. يقوم أحياناً بأعمال مبتكرة ومحفزة لأفراد الفريق. يتقبل أحياناً التغيير، ويتكيف مع كل جديد.	يلاحظ التغييرات التي تتطلبها مهام العمل، ولكن لا يحاول تطبيقها. نادراً ما يقوم بأعمال مبتكرة. يحاول أن يتقبل التغيير، ونادراً ما يتكيف مع كل جديد.	لا يتابع التغييرات التي تتطلبها مهام العمل. يقاوم أحياناً التغيير، ولا يتكيف مع كل جديد.
التحفيز	يوزع المهام بعدالة بين أعضاء الفريق. يحدد نقاط القوة ويستثمرها، ونقاط الضعف ويعالجها. يشجع ويحفز باستمرار أعضاء الفريق.	يحاول أن يوزع المهام بعدالة بين أعضاء الفريق. يحدد نقاط القوة، ونقاط الضعف.	نادراً ما يوزع المهام بعدالة بين أعضاء الفريق. يركز على نقاط الضعف ولا يحاول معالجتها.	لا يستطيع توزيع المهام بعدالة بين أعضاء الفريق. لا يستطيع تحديد جوانب القوة والضعف لدى الفريق.

المهارات الرقمية (digital skills)

مستوى الأداء				
العناصر	متميز (٤)	متقدم (٣)	متوسط (٢)	مبتدئ (١)
المفاهيم والتطبيقات الرقمية (الاتصال، تصفح الإنترنت، استرجاع المعلومات أدوات التشارك، الشبكات الحاسوبية).	يستوعب المفاهيم ويستخدم التطبيقات الرقمية بكفاءة (تصفح الإنترنت، استرجاع المعلومات أدوات التشارك، الشبكات الحاسوبية).	يستوعب المفاهيم أحياناً ويستخدم التطبيقات الرقمية (تصفح الإنترنت، استرجاع المعلومات أدوات التشارك، الشبكات الحاسوبية).	لا يستوعب المفاهيم كثيراً، ونادراً ما يستخدم التطبيقات الرقمية (تصفح الإنترنت، استرجاع المعلومات أدوات التشارك، الشبكات الحاسوبية).	لا يستوعب المفاهيم ولا يستخدم التطبيقات الرقمية.
استخدام التكنولوجيا (الوسائط المتعددة، البرامج والتطبيقات التقنية) كأداة للبحث والتنظيم وتبادل المعلومات.	يستخدم التكنولوجيا وتطبيقاتها دائماً بشكل فعال ويوظفها في دراسته كأداة للبحث والتنظيم وتبادل المعلومات.	يستخدم التكنولوجيا وتطبيقاتها أحياناً كأداة للبحث والتنظيم وتبادل المعلومات.	يستخدم التكنولوجيا وتطبيقاتها لكنه لا يعرف كيف يوظفها بفاعلية في دراسته.	لا يستخدم التكنولوجيا وتطبيقاتها في تبادل المعلومات وتنظيمها وتوصيلها إلا بتوجيه ومساعدة من الآخرين.
التفكير الحوسبي والبرمجة (توظيف مبادئ علوم الحاسب وتقنية المعلومات لحل المشكلات).	يوظف مبادئ علوم الحاسب وتقنية المعلومات لحل المشكلات بشكل متميز. يستطيع جمع البيانات وتحليلها وتمثيلها. يستخدم البيانات للنمذجة والمحاكاة وتصميم الخوارزميات.	يوظف أحياناً مبادئ علوم الحاسب وتقنية المعلومات لحل المشكلات. يستطيع جمع البيانات.	نادراً ما يوظف مبادئ علوم الحاسب وتقنية المعلومات لحل المشكلات.	يجد صعوبة في توظيف مبادئ علوم الحاسب وتقنية المعلومات لحل المشكلات. لا يستطيع جمع البيانات.
المواطنة الرقمية (القواعد، الضوابط، المعايير، المبادئ المتبعة في الاستخدام الأمثل للتقنية)	يراعي دائماً الضوابط الأخلاقية والرقمية عند استخدام التقنيات الرقمية. يحترم الخصوصية، يتبع باستمرار أساليب تقويم صحة ودقة المعلومات على شبكة الانترنت.	يراعي أحياناً الضوابط الأخلاقية والرقمية عند استخدام التقنيات الرقمية. يتبع أحياناً أساليب تقويم صحة ودقة المعلومات على شبكة الانترنت.	يستخدم التقنيات الرقمية لكنه لا يفهم تماماً الضوابط الأخلاقية والقانونية.	يستخدم التقنيات الرقمية متجاهلاً الضوابط الأخلاقية والقانونية.

مهارة الاستقصاء والتحقق والبحث (Investigation, verification and research)

مستوى الأداء

العناصر	متميز (٤)	متقدم (٣)	متوسط (٢)	مبتدئ (١)
المقدمة	- تحدد الموضوع بدقة. - تعرض الأهمية والأهداف. - توضح مشكلة البحث وتساؤلاته.	- تحدد الموضوع بدقة. - تعرض الأهمية والأهداف.	- تحدد الموضوع. - تعرض الأهمية.	معلومات بسيطة ومتواضعة.
المتن والسياق	- عرض الموضوع بالتفصيل وبدقة تامة. - مناقشة مشكلة البحث وتفكيك تساؤلاته. - عرض وجهات النظر المختلفة وبيان مؤيداتها.	- عرض الموضوع بالتفصيل ومناقشة مشكلة البحث. - عرض وجهات النظر.	عرض الموضوع بشكل إجمالي ومناقشة مشكلة البحث بشكل متواضع.	عرض متواضع. عدم مناقشة الموضوع
الخلاصة	- تبلور الجوانب الأساسية للموضوع المطروح بشكل مختصر. - عرض النتائج بشكل متميز. - إبراز الرأي الشخصي بصورة مستقلة وواضحة. - تقديم توصيات	- إبراز الجوانب الأساسية للموضوع المطروح. - عرض النتائج بشكل واضح. - إبراز الرأي الشخصي بصورة واضحة.	عرض النتائج بوضوح.	عرض متواضع للنتائج.
التوثيق والمراجع	- مراعاة الأمانة العلمية عبر استخدام الأسلوب العلمي للتوثيق بصورة دقيقة. - استخدام مراجع تخصصية حديثه وكافية.	- توثيق علمي متخصص. - مراجع مناسبة.	- توثيق متوسط. - مراجع متواضعة.	- توثيق ضعيف. - مراجع غير حديثة وغير موثوقة
العمل التعاوني	أظهر كل أفراد المجموعة الالتزام بروح العمل كفريق في جميع مراحل العمل.	أظهر معظم أفراد المجموعة الالتزام بروح العمل كفريق.	أظهر بعض أفراد المجموعة الالتزام بروح العمل كفريق.	نادراً ما يوجد تعاون بين أفراد المجموعة

المراجع:

برنامج تنمية القدرات البشرية (٢٠٢١). الوثيقة الإعلامية ٢٠٢١-٢٠٢٥.

جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل.(٢٠٢٠). مشروع تطوير وتحديد خصائص الخريجين في جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل.

جامعة المجمعة.(٢٠٢٠). الخطة الإستراتيجية الثالثة لجامعة المجمعة استدامة التميز.

جامعة الملك سعود.(١٤٤٣). دليل خصائص الخريجين بجامعة الملك سعود.

رؤية المملكة ٢٠٣٠.(٢٠١٦). وثيقة رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، الرياض، برنامج رؤية المملكة. صندوق تنمية الموارد البشرية هدف.(٢٠١٠). دراسة ملائمة مؤسسات التعليم والتدريب لمتطلبات سوق العمل، المرصد الوطني للعمل.

العتيبي، منير مطني.(٢٠٠٩). تحليل ملائمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي (ورقة عمل منشورة)، كلية التربية جامعة الملك سعود.

المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي.(٢٠١٨). دليل معايير الاعتماد البرامجي المطورة.

هيئة تقويم التعليم والتدريب.(٢٠٢٠). الإطار الوطني للمؤهلات في المملكة العربية السعودية.

ATKearney& MISK Global Forum.(2019).

Readiness for the Future of Work: An Overview of the 2035 Landscape and the Emerging Policy Instruments for Preparing Our Youth and Societies.

Biggs, J. B., &Collis, K.F.(2014). Evaluating the quality of learning: The SOLO taxonomy (Structure of the Observed Learning Outcome). Academic Press.

Mark C. thompson .(2019). How Do Young Saudis View Skills for Future Jobs ? King Faisal Center for Research and Islamic Studies.

The National Institute of Learning Outcomes Assessment (NILOA).(1992). Principles of Good Principles. Academic Press.

Youngstown State University, Student Learning Outcomes Assessment Handbook, August 2011.