



جامعة
الإمام محمد بن سعود الإسلامية



دليل جائزة
جامعة الإمام محمد
بن سعود الإسلامية
للتميز

الدورة الأولى ١٤٤٤هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
	المقدمة
7	التعريف بالجائزة
8	أولاً: رؤية الجائزة
8	ثانياً: رسالة الجائزة
8	ثالثاً: أهداف الجائزة
9	رابعاً: الهيكل التنظيمي للجائزة
10	خامساً: التعريف بلجان الجائزة ومهامها
13	سادساً: فروع الجائزة
15	الإطار المنظم للجائزة
16	أولاً: الأحكام والشروط العامة للجائزة
17	ثانياً: متطلبات التقدم على الجائزة
17	ثالثاً: آلية التقديم على الجائزة.
18	رابعاً: تدفق عمليات الجائزة
19	خامساً: الإطار الزمني للجائزة

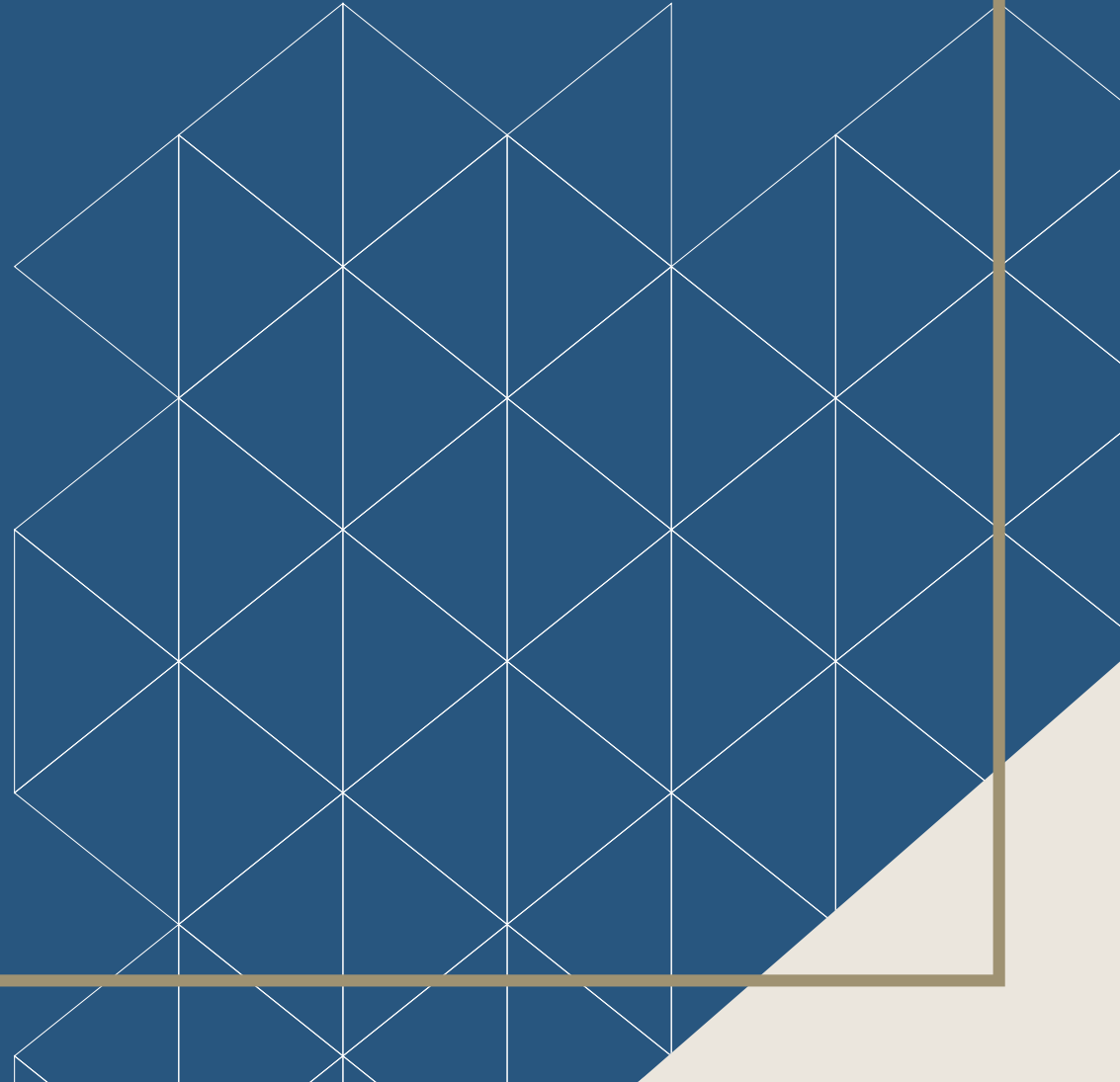


فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
21	فروع الجائزة
22	الفرع الأول: جائزة التميز في التعليم
26	الفرع الثاني: جائزة التميز في البحث العلمي
26	الفئة الأولى: جائزة غزارة الإنتاج البحثي
29	الفئة الثانية: جائزة جودة الإنتاج البحثي
31	الفئة الثالثة: جائزة أفضل كتاب مؤلف
34	الفئة الرابعة: جائزة أفضل كتاب مترجم
36	الفئة الخامسة: جائزة التميز البحثي لطلاب الدراسات العليا
38	الفرع الثالث: جائزة التميز المؤسسي.
44	الفرع الرابع: لجائزة التميز الإداري.



التعريف بالجائزة





أولاً: رؤية الجائزة:

أن تكون الجائزة أمودجا محفزا للتنافسية المعززة للإبداع والتميز في الجامعات السعودية

ثانياً: رسالة الجائزة:

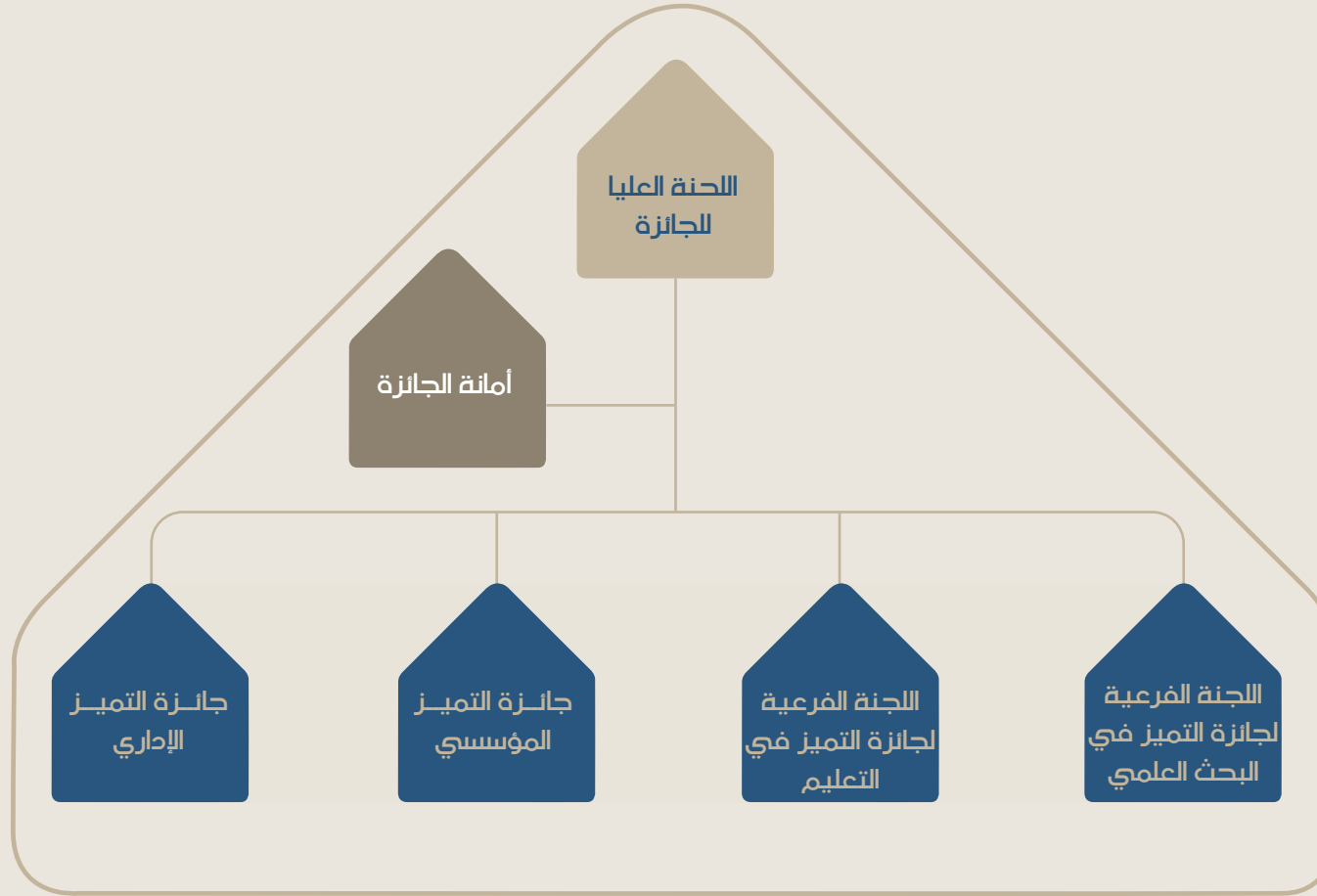
تقدير وتشجيع التفوق والإبداع في الجامعة، وتكريم المتميزين من منسوبيها ووحداتها الأكاديمية والإدارية في مجالات التعليم والبحث العلمي والأداء الإداري والمؤسسي، ونشر ثقافة الجودة والتميز؛ مما يسهم في تحقيق رسالة الجامعة وأهدافها الاستراتيجية..

ثالثاً: أهداف الجائزة:

- نشر مفاهيم وممارسات التميز على جميع المستويات في مجتمع الجامعة، بما يساهم في تحفيز منسوبي الجامعة على مزيد من التميز والإبداع في الأداء.
- الإسهام في تحقيق استراتيجية الجامعة الرامية إلى إيجاد بيئة محفزة للعمل وتحقيق المخرجات التنافسية.
- إبراز الممارسات التربوية الناجحة وتشجيع ذوي الأداء المتميز من منسوبي الجامعة وإتاحة الفرصة للاستفادة من التجارب المتميزة.
- الارتقاء بجودة وكم المخرجات البحثية في الجامعة والتشجيع على التميز في نشر النتائج العلمي.
- تحسين الأداء والارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة من مختلف الوحدات الإدارية والتعليمية.
- تعزيز مكانة وسعة الجامعة في المحافل المحلية والإقليمية والدولية.



رابعا: الهيكل التنظيمي للجائزة





خامساً: التعريف بلجان الجائزة ومهامها:

1. اللجنة العليا للجائزة:

- هي اللجنة المعنية بالإشراف العام على الجائزة؛ من حيث اعتماد مسارها الاستراتيجي وخططها وموازنتها المالية،
- تتكون اللجنة العليا لجائزة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية للتميز، برئاسة رئيس الجامعة وعضوية كل من:
 1. وكيل الجامعة للشؤون التعليمية. رئيس اللجنة الفرعية لجائزة التميز في التعليم.
 2. وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي. رئيس اللجنة الفرعية لجائزة التميز في البحث العلمي.
 3. وكيل الجامعة للتخطيط والتطوير والجودة. رئيس اللجنة الفرعية لجائزة التميز المؤسسي.
 4. وكيل الجامعة. رئيس اللجنة الفرعية لجائزة التميز الإداري.
 5. عميد التقويم والجودة.
 6. مدير مبادرة جوائز التميز.
 7. موظف من عمادة التقويم والجودة. (أميئاً)

وتتلخص مهام اللجنة العليا للجائزة في الآتي:

1. اعتماد مجالات الجائزة وفروعها ولائحتها التنظيمية.
2. إقرار دورات الجائزة والجدول الزمني لها واعتماد الميزانية المطلوبة لكل دورة.
3. اعتماد الفائزين لكل دورة.
4. المصادقة على التقارير الختامية للجائزة.



2. لجنة أمانة الجائزة:

- هي اللجنة المعنية بالإشراف التنفيذي على الجائزة؛ من حيث إعداد خطتها وموازنتها المالية، ومراقبة أدائها، والقيام بالإجراءات الإدارية والفنية المطلوبة للجائزة.
- تتكون لجنة أمانة جائزة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية للتميز، برئاسة وكيل عمادة التقويم والجودة للتميز المؤسسي، وعضوية كل من:
 1. ممثل من الإدارة القانونية.
 2. ممثل من عمادة تقنية المعلومات.
 3. ممثل من وكالة الجامعة للتخطيط والتطوير والجودة.
 4. ممثلين من عمادة التقويم والجودة.
 5. موظف من عمادة التقويم والجودة. (أميئناً)

وتتلخص مهام لجنة أمانة الجائزة في الآتي:

1. مراجعة ومصادقة فروع الجائزة ولائحتها التنظيمية.
2. مراجعة معايير الترشيح والتحكيم، وتشكيلات اللجان الفرعية.
3. الإشراف على تشغيل وتنفيذ دورات الجائزة.
4. إعداد ميزانية الجوائز وبرنامج العمل والجدول الزمني للجائزة.
5. مراجعة طلبات الترشيح وفق المعايير المعتمدة، والتوصية للجنة العليا لجوائز التميز باعتماد أسماء الفائزين.
6. إعداد خطط الأمانة السنوية ومتابعة تنفيذها وإعداد تقريرها الختامي والعمل على تطويرها.

3. اللجان الفرعية للجائزة:

هي اللجان المعنية بالإشراف على الفروع الرئيسية للجائزة، وتنظيمها وإدارتها، وهي:

1. اللجنة الفرعية لجائزة الجامعة للتميز البحثي.
2. اللجنة الفرعية لجائزة الجامعة للتميز في التعليم.
3. اللجنة الفرعية لجائزة التميز المؤسسي.
4. اللجنة الفرعية لجائزة التميز الإداري.

وتتلخص مهام اللجان الفرعية للجائزة في الآتي:

1. اقتراح فروع الجائزة وإعداد لائحتها.
2. تشغيل وتنفيذ دورات الجائزة.
3. دراسة طلبات الترشيح وفق المعايير المعتمدة، وفرزها وتحكيمها والتوصية بأسماء الفائزين.
4. وضع مقترح الخطة التسويقية وإعداد المواد الإعلامية.
5. إعداد التقارير الحورية الخاصة بمجال الجائزة ومقترحات تطويرها.



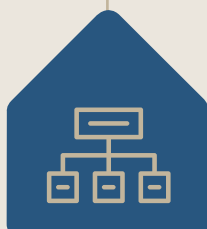


سادسا: فروع الجائزة



جائزة التميز الإداري

- القيادات الإشرافية
- قيادات الصف الثاني
- موظفي الخدمات
المساعدة



جائزة التميز المؤسسي

- الوحدات التعليمية
- الوحدات الإدارية

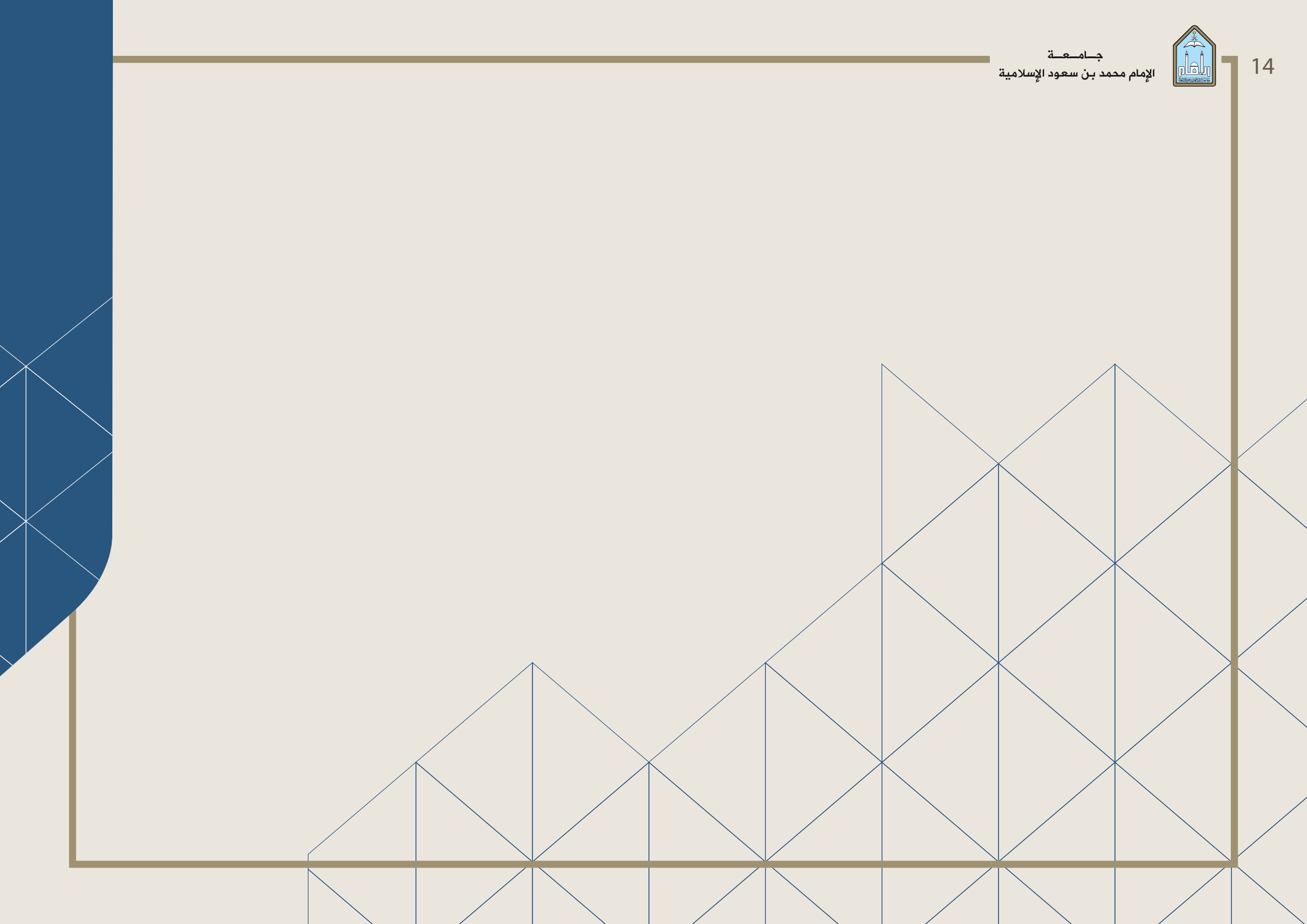


جائزة التميز في التعليم



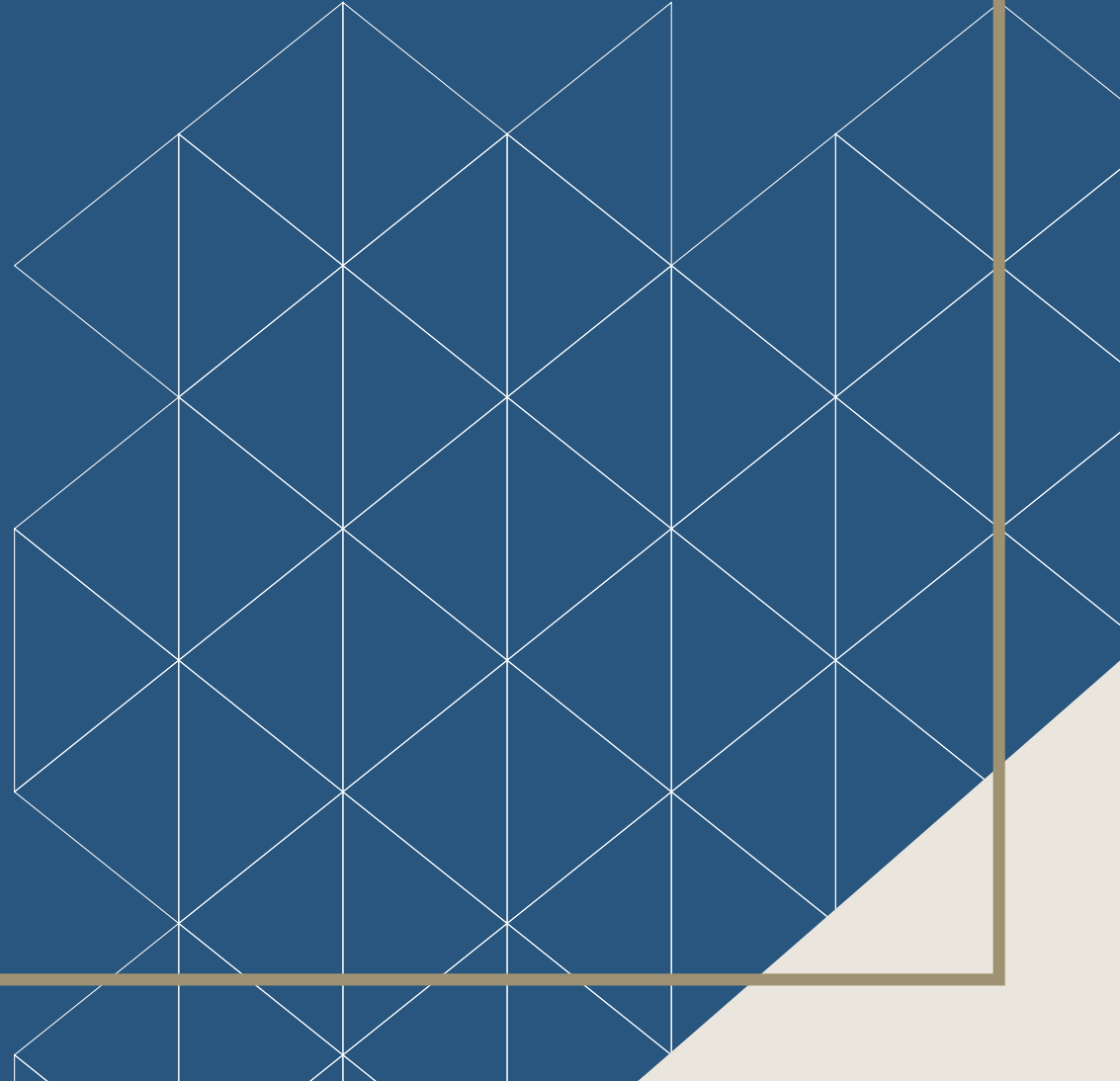
جائزة التميز في البحث العلمي

- جائزة التميز في البحث
العلمي
- جائزة جودة الإنتاج البحثي
- جائزة أفضل كتاب مؤلف
- جائزة أفضل كتاب مترجم
- جائزة التميز البحثي لطلاب
الدراسات العليا.





الإطار المنظم للجائزة





أولاً: الأحكام والشروط العامة للجائزة

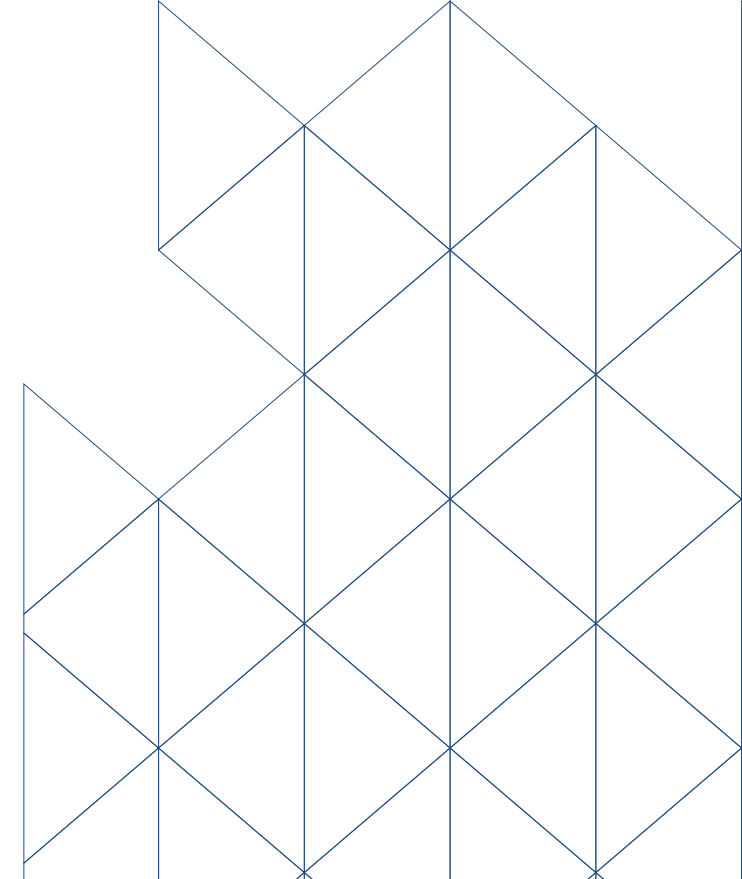
- أن يكون المترشح من منسوبي الجامعة، والجهة المتقدمة من جهات الجامعة.
- ألا يكون لدى المترشح أي مخالقات منهجية أو فكرية، وألا يكون قد صدر بحقه عقوبة تأديبية خلال العامين السابقين لطلب الترشح.
- أن يشار صراحة إلى انتماء المترشح لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في كل الأعمال التي يتقدم بها للجائزة.
- أن يتم التقديم خلال الوقت المحدد له، وعبر الموقع الإلكتروني للجائزة.
- تستبعد الطلبات أو الملفات غير المستوفية للشروط الخاصة والمتطلبات المنصوص عليها في معايير كل جائزة.
- تصبح الوثائق والأدلة مملوكة للجهة التي تشرف عليها الجائزة، ولا تُرد لأصحابها.
- يجوز التقديم على أكثر من فرع من فروع الجائزة.
- لا يحق للفائز بالجائزة الترشح للجائزة مرة أخرى إلا بعد مرور دورتين.
- يحق للجنة العليا للجائزة سحب الجائزة ممن ثبت منه الإخلال بالأمانة العلمية أو بأخلاقيات البحث العلمي، ويمنع من التقديم لمدة تحددها اللجنة العليا.
- يجوز حجب الجائزة كلياً أو جزئياً بتوصية من لجنة أمانة الجائزة أو من اللجان الفرعية للجوائز، وبقرار من اللجنة العليا للجائزة، وذلك عند توافر المبررات الكافية للحجب

ثانيا: متطلبات التقدم على الجائزة

- تعبئة نموذج التقدم المعتمد لفرع الجائزة.
- إرفاق كامل الأدلة والشواهد على استيفاء الشروط والمعايير المعتمدة لفرع الجائزة.
-

ثالثا: آلية التقديم على الجائزة.

- يتم التقديم على صفحة الجائزة على الموقع الرسمي للجامعة





رابعاً: تدفق عمليات الجائزة





خامسا: الإطار الزمني للجائزة

النشاط	يناير	فبراير	مارس	إبريل
التخطيط لدورة الجائزة	■			
الإعلان عن الجائزة		■		
اللقاءات التثقيفية		■		
التقديم واستقبال الطلبات		■	■	
مرحلة التحكيم			■	■
حفل التكريم وإعلان النتائج				■



يراعى في كل دورة موافقة الأشهر الميلادية للأشهر الهجرية وما يتخلها من إجازات رسمية



تبدأ دورة الجائزة في شهر يناير من كل عام ميلادي وتنتهي في نهاية شهر إبريل

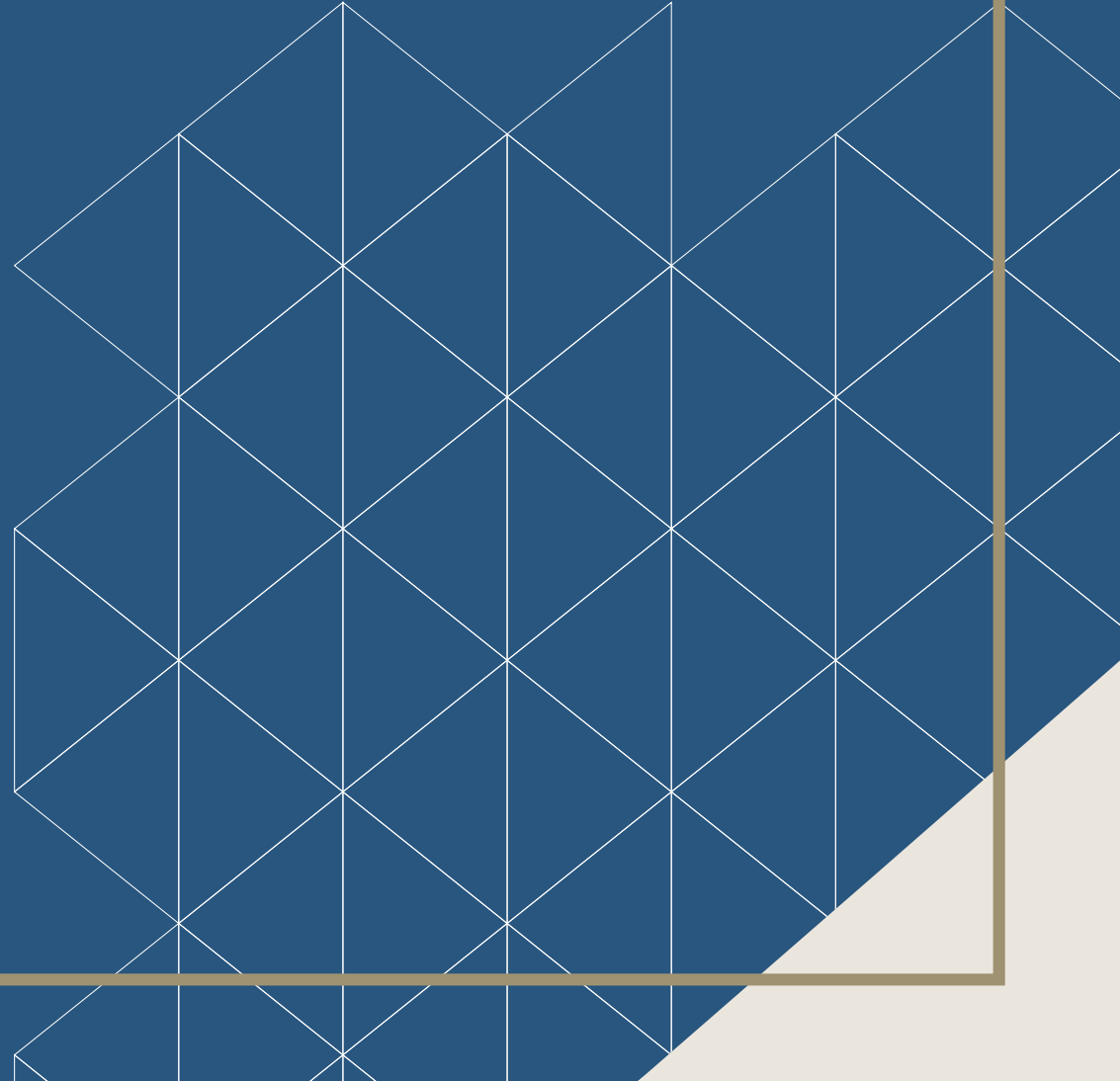


مدة دورة الجائزة أربعة أشهر





فروع الجائزة





الفرع الأول - جائزة التميز في التعليم



المستهدف بالجائزة:

تستهدف هذه الجائزة منسوبي الجامعة من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم.

شروط التقديم:

1. أن يكون المترشح من منسوبي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية الرسميين والمتعاقدين والمتعاونين.
2. أن يكون قد أكمل عاما واحداً على الأقل في العمل بالجامعة.
3. أن يكون على رأس العمل في السنة الحالية للجائزة (لا يكون في إجازة استثنائية أو تفرغ علمي...إلخ).
4. أن يكون ممن يزاول مهام تعليمية في السنة الحالية للجائزة.



معايير التقييم والمفاضلة:

م	المعيار	الدرجة الكلية للمعيار	الوزن النسبي للمعيار	المعايير الفرعية	الشواهد الداعمة	درجة التقييم	نسبة التقييم
1	الأداء التدريسي	50	50%	<ul style="list-style-type: none"> الابتكار في تهميم خطط (تدريسية، وإثرائية، وعلاجية) ترتكز على أحدث نظريات التعليم والتعلم وتوظف نتائج تقويم المتعلمين. 	<ul style="list-style-type: none"> الفلسفة التدريسية التي يتبناها عضو هيئة التدريس. نماذج من خطط (تدريسية وإثرائية وعلاجية) تعكس فهما واضحا لنظريات التعليم والتعلم الحديثة وتوظيف نتائج تقويم التعلم 	10	10%
2				<ul style="list-style-type: none"> تفعيل استراتيجيات تدريس فعالة تركز على التوجهات الحديثة في التعليم والتعلم وتدعم مركزية المتعلم في العملية التعليمية 	<ul style="list-style-type: none"> تقرير وظيفي لاستراتيجيات التدريس التي استخدمها عضو هيئة التدريس يعكس قدرته على تطبيق استراتيجيات تدريس فعالة مرتبطة بمخرجات تعلم المقرر تدعم مركزية الطالب في العملية التعليمية. نموذج من محاضرة لأحد الدروس المقدمة، متضمنة نماذج متنوعة من أنشطة التعلم الطلابية تظهر توظيف استراتيجيات التعلم الفعال. 	10	10%
3				<ul style="list-style-type: none"> إثراء المحتوى التعليمي وتطويره 	<ul style="list-style-type: none"> تقرير وظيفي بالإضافة العلمية على المحتوى التعليمي الناتجة عن الاستقراء والاستنباط. 	10	10%
4				<ul style="list-style-type: none"> تفعيل التعليم الإلكتروني والتقنيات الحديثة في التدريس 	<ul style="list-style-type: none"> تقرير وظيفي لتوظيف التعليم الإلكتروني والتقنية في عمليات التعليم والتعلم والتقويم وتحقيق المخرجات المستهدفة. نماذج أو صور من الأدوات التقنية التي تم توظيفها وتطبيقها. 	10	10%



م	المعيار	الدرجة الكلية للمعيار	الوزن النسبي للمعيار	المعايير الفرعية	الشواهد الداعمة	درجة التقييم	نسبة التقييم
5				جودة تطبيق أساليب التقويم وتقديم التغذية الراجعة	<ul style="list-style-type: none"> • تقرير وصفي لأساليب التقويم المستخدمة للتحقق من مستوى أداء الطلاب ذات علاقة وثيقة بمخرجات تعلم المقرر. • نماذج من أدوات التقويم المستخدمة لتقويم مخرجات التعلم بشكل دقيق وشامل و متنوع . • عينة من مهام الطلاب التقويمية تغطي مجموعة متنوعة من الطلاب ذوي مستويات مختلفة. • نماذج أو صور من أساليب تقديم التغذية الراجعة تعكس ممارسات فاعلة وسريعة لتعزيز نقاط القوة ومعالجة جوانب الضعف. 	10	10%
6	التطوير المهني	30	30%	التأمل الذاتي وتحليل الأداء	<ul style="list-style-type: none"> • تقرير التأمل الذاتي يعكس تأمل المرشح لأدائه التدريسي وتحليله ورؤيته التطويرية بناء على نتائج تقويم أداء الطلاب. 	10	10%
7				توظيف بيانات التقويم في بناء خطة التطوير المهني	<ul style="list-style-type: none"> • خطة التطوير المهني، وشواهد تنفيذها. 	10	10%
8					<ul style="list-style-type: none"> • شواهد المشاركات: (الحضور والمشاركة في المؤتمرات والفعاليات العلمية والتدريبية، تقديم الاستشارات، عضوية الهيئات واللجان والمنظمات العلمية والمهنية... إلخ). 	10	10%



م	المعيار	الدرجة الكلية للمعيار	الوزن النسبي للمعيار	المعايير الفرعية	الشواهد الداعمة	درجة التقييم	نسبة التقييم
9	التفاعل والتواصل والمشاركة	20	20%	حضور المجلس العلمي للقسم، وعضوية اللجان العلمية والإدارية داخل القسم والكلية والجامعة.	• إفادة من القسم العلمي بحضور المجلس والتفاعل فيه والمشاركة في اللجان. • قرارات تشكيل اللجان.	5	5%
10				تقديم المبادرات والمقترحات التطويرية	• المكاتبات بشأن المبادرات التطويرية	5	5%
11				التواصل الفعال مع الطلاب وتلبية احتياجاتهم	• نماذج أو صور من أساليب التواصل الإيجابي مع الطلاب كالبريد الإلكتروني الرسمي ونحوه من وسائل التواصل المختلفة. • نموذج تقويم الطلاب لعضو هيئة التدريس يبين معدل رضا الطلاب عن العضو.	5	5%
12				أداء مهام الإرشاد الأكاديمي	• إفادة بوجود نصاب إرشاد أكاديمي. • تقرير وظيفي يتضمن نماذج أو صور من أساليب الإرشاد الأكاديمي.	5	5%
	المجموع	100	100%	-	-	100	100%

الجوائز

- تمنح الجوائز لخمسة مراكز.
- يعطى كل فائز شهادة تقدير ومكافأة مالية.



الفرع الثاني - جائزة التميز في البحث العلمي



فئات جائزة التميز في البحث العلمي:

- الفئة الأولى: جائزة غزارة الإنتاج البحثي.
- الفئة الثانية: جائزة جودة الإنتاج البحثي.
- الفئة الثالثة: جائزة أفضل كتاب مؤلف.
- الفئة الرابعة: جائزة أفضل كتاب مترجم.
- الفئة الخامسة: جائزة التميز البحثي لطلاب الدراسات العليا.

الفئة الأولى: جائزة غزارة الإنتاج البحثي.

المستهدف بالجائزة:

تستهدف هذه الجائزة منسوبي الجامعة من حملة درجة الدكتوراه، وتمنح للمتميزين بغزارة النتاج البحثي، حيث ستمنح لثلاثة باحثين في التخصصات النظرية وثلثاثة باحثين في التخصصات العلمية.

شروط التقديم:

1. ألا يقل عدد الأبحاث المقدمة عن خمسة أبحاث.
2. أن تكون الأبحاث منشورة خلال السنوات الثلاث السابقة لتاريخ إعلان فتح باب التقديم على الجائزة.
3. أن تكون الأبحاث منشورة في مجلات مصنفة في شبكة العلوم أو قاعدة بيانات سكوبس (لمنسوبي الكليات النظرية).
4. أن تكون الأبحاث منشورة في مجلات مصنفة في شبكة العلوم (لمنسوبي الكليات العلمية).



معايير التقييم والمفاضلة

معايير التقييم لكل منشور بحثي، وتجمع بحسب عدد الأبحاث لاحتساب الدرجة النهائية

م	المعيار	الدرجة	آلية التقييم	الشواهد الداعمة
1	تصنيف المجلة	45	تصنيف المجلة	الدرجة
			الربع الأول	45
			الربع الثاني	35
			الربع الثالث	25
			الربع الرابع	15
			ليس لها معامل تأثير	5
2	معدل الاسهامات	25	عدد المؤلفين	الدرجة
			3-1	25
			6-4	15
			9-7	10
			أكثر من 10	5
3	القيادة البحثية	15	يعطى الباحث الرئيس 15 درجة	



الشواهد الداعمة	آلية التقييم	الدرجة	المعيار	م
الدرجة	عدد الاستشهادات			
15	أكثر من 45	15	الأثر البحثي (معدل الاستشهادات)	4
14	45-41			
12	40-36			
10	35-31			
8	30-26			
6	25-21			
4	20-16			
3	15-11			
2	10-6			
1	5-1			
0	0			
		100	المجموع	

الجوائز

- تمنح الجوائز لثلاثة مراكز في كل تخصص.
- يعطى كل فائز شهادة تقدير ومكافأة مالية.



الفئة الثانية: جائزة جودة الإنتاج البحثي.

المستهدف بالجائزة:

تستهدف هذه الجائزة منسوبي الجامعة من حملة درجة الدكتوراه، وتمنح للمتميزين بجودة النتاج البحثي، حيث ستمنح لثلاثة باحثين في التخصصات النظرية وثلاثة باحثين في التخصصات العلمية.

شروط التقدم:

1. يجوز التقدم ببحث واحد أو أكثر.
2. أن تكون الأبحاث منشورة خلال السنوات الثلاث السابقة لتاريخ إعلان فتح باب التقديم على الجائزة.
3. أن تكون الأبحاث منشورة في مجلات مصنفة في شبكة العلوم أو قاعدة بيانات سكوبس (لمنسوبي الكليات النظرية).
4. أن تكون الأبحاث منشورة في مجلات مصنفة في شبكة العلوم (لمنسوبي الكليات العلمية)

معايير التقييم والمفاضلة

يقيم كل منشور بحثي بحسب المعايير التالية: (بحسب لجميع الأبحاث المقدمة)

م	المعيار	الدرجة	آلية التقييم	الشواهد الداعمة
1	متوسط تصنيف المجلات	45	تصنيف المجلة	الدرجة
			أفضل 1%	35
			1.01% - 5%	30
			5.01%-10%	25
			15% - 10.01%	20
			20% - 15.01%	15
			25% - 20.01%	10
			30% - 25.01%	5
			35% - 30.01%	1
			أعلى من 35%	0



م	المعيار	الدرجة	آلية التقييم	الشواهد الداعمة
2	متوسط معدل الإسهامات	20	عدد المؤلفين	الدرجة
			3-1	20
			6-4	15
			9-7	10
			أكثر من 10	5
3	متوسط القيادة البحثية	10	يعطى الباحث الرئيس 10 درجات يعطى الباحث المراسل 5 درجات	
4	متوسط الأثر البحثي (معدل الاستشهادات)	35	عدد الاستشهادات	الدرجة
			أكثر من 65	35
			65-56	30
			55-46	25
			45-36	20
			35-26	15
			25-21	10
			20-16	8
			15-11	6
			10-6	4
			5-1	2
			0	0
			المجموع	100

الجوائز

- تمنح الجوائز لثلاثة مراكز في كل تخصص.
- يعطى كل فائز شهادة تقدير ومكافأة مالية.



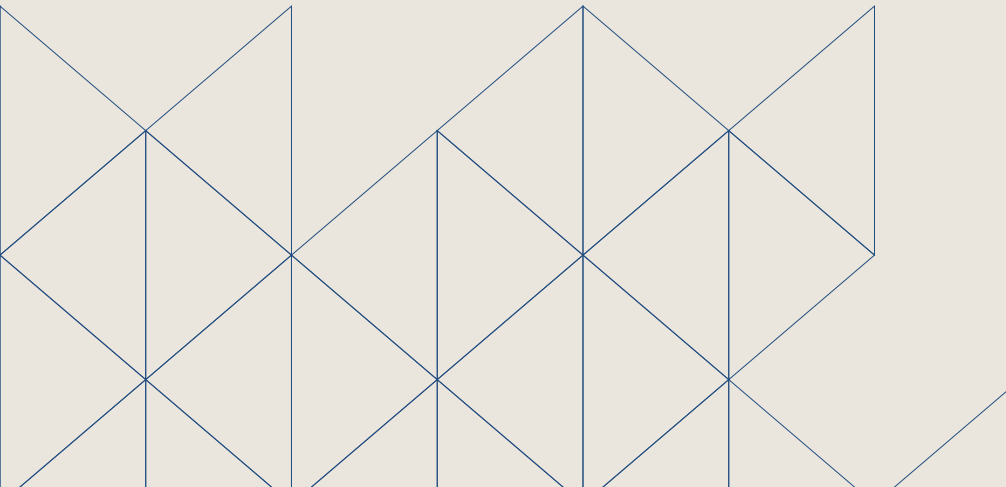
الفئة الثالثة: جائزة أفضل كتاب مؤلف.

المستهدف بالجائزة:

تستهدف هذه الجائزة منسوبي الجامعة من حملة درجة الدكتوراه، وتمنح لأفضل كتاب علمي مؤلف، حيث ستمنح لكتابين في التخصصات النظرية وكتابين في التخصصات العلمية.

شروط التقدم:

1. أن يكون الكتاب مادراً باللغة العربية، أو باللغة الإنجليزية.
2. أن يكون العمل محكماً ومنشوراً خلال الأعوام الخمسة السابقة لتاريخ إعلان فتح باب التقديم على الجائزة، ومستوفياً لشروط النشر (كالحصول على رقم إيداع وترقيم دولي).
3. تُستبعد من الأعمال المرشحة الرسائل العلمية، والأطروحات الجامعية، إلا إذا كانت الأخيرة قد أعدت على هيئة كتاب قابل للقراءة العامة، كما تستبعد الكتب الترويجية والدعائية.
4. يحق لكل مرشح التقدم بكتاب واحد فقط.
5. أن يكون الكتاب في مجال التخصص العلمي للمرشح.
6. أن يقدم المرشح ما يفيد بخضوع الكتاب للتحكيم قبل النشر.





معايير التقييم والمفاضلة

م	المعيار	الدرجة	المؤشر	وصف المؤشر	الدرجة القصوى
1	القيمة العلمية والفكرية	25	إضافة معرفية في مجال التخصص	تنوع موضوعات الكتاب وشمولييتها	9
				القيمة المعرفية في مجال التخصص	9
				خدمة الأولويات الوطنية	7
2	خدمة المجتمع	12	أهمية الكتاب لشرائح المجتمع	يستفيد من الكتاب شريحة واسعة من المجتمع	12
				يستفيد من الكتاب شريحة محدودة من المجتمع	6
3	الجددة والأصالة	12	استيعاب ما يستجد في مجال التخصص	يتضمن أهم المستجدات في مجال التخصص	6
				يضيف جوانب علمية جديدة	6
4	عدد المشاركين في التأليف	6	مشاركة أكثر من شخص في تأليف الكتاب	المترشح هو المؤلف الوحيد للكتاب	6
				اشترك مع المترشح مؤلف آخر في تأليف الكتاب	4
				اشترك في تأليف الكتاب ثلاثة مؤلفين أو أكثر	2
5	عدد الإصدارات	4	عدد المرات التي تمت فيها إعادة إصدار الكتاب	يوجد أكثر من إصدار للكتاب	4
					2
6	الالتزام بالمنهج العلمي في تأليف الكتاب	20	التزام المؤلف بالمنهج العلمي في تأليف الكتب حسب التخصص العلمي	بدرجة ممتازة	20
					15
				بدرجة جيدة	10
7	دقة التوثيق	10	دقة توثيق المعلومات وعزوها إلى مصادرهما	ملتزم بدقة التوثيق بدرجة عالية	10
				ملتزم بدقة التوثيق بدرجة منخفضة	5



م	المعيار	الدرجة	المؤشر	وصف المؤشر	الدرجة القصوى
8	الصياغة اللغوية	6	سلامة اللغة	ممتازة	3
				جيدة جدا	2
				جيدة	1
			سلاسة الأسلوب ووضوحه	ممتازة	3
				جيدة جدا	2
				جيدة	1
9	جودة الإخراج	5	يمتاز الكتاب بوضوح الخط وجمال التميميم	بدرجة عالية	5
					2
			المجموع		100

الجوائز

- تمنح الجوائز لمركزين في كل تخصص.
- يعطى كل فائز شهادة تقدير ومكافأة مالية.



م	المعيار	الدرجة	المؤشر	وصف المؤشر	الدرجة القموى
2	جودة وتميز الترجمة	50	سلامة اللغة	ممتازة	6
				جيدة جدا	4
				جيدة	2
			دقة الأسلوب	ممتازة	4
				جيدة جدا	2
				جيدة	20
			الإخراج (مطابقة المكونات الأساسية للكتاب، الجداول، الأشكال الرسوم، إلخ)	ممتازة	15
				جيدة جدا	10
				جيدة	10
3	معايير أخرى مثل: علاقة الكتاب بتخصص المترجم، دار النشر، عدد الإصدارات.	20	علاقة الكتاب بتخصص المترجمين (يمكن الرجوع للسيرة الذاتية، ويستثنى من ذلك المتخصصين في الترجمة)	كبيرة	5
				محدودة	2
			دار النشر للكتاب المترجم	دار نشر عريقة	10
				أخرى	3
			عدد الإصدارات	يوجد أكثر من إصدار للكتاب	5
					2
100			المجموع		

الجوائز

- تمنح الجوائز لمركزين في كل تخصص.
- يعطى كل فائز شهادة تقدير ومكافأة مالية.



الفئة الخامسة: جائزة التميز البحثي لطلاب الدراسات العليا.

المستهدفين بالجائزة:

تستهدف هذه الجائزة المبتعثين من الجامعة وطلاب الدراسات العليا في برامجها. وتمنح الجائزة لطلاب من طلاب الدراسات العليا في التخصصات النظرية وطلاب في التخصصات العلمية، كما تمنح لمبتعثين اثنين في التخصصات النظرية ومبتعثين اثنين في التخصصات العلمية.

شروط التقدم:

أن يكون المتقدم من أحد الفئات التالية:

1. مبتعثاً من الجامعة إلى جامعة أخرى لدراسة برنامج دراسات عليا أو زمالة.
2. طالب دراسات عليا منتظم في أحد برامج الدراسات العليا بالجامعة، ولا يقل معدله التراكمي عن 4.50 من خمسة.

م	المعيار	الدرجة	آلية التقييم
1	متوسط تصنيف المجلة لكل بحث • في حال تحقيق المجلة لتصنيفين تعطى الدرجة الأكبر. • إذا تساوت الدرجة الإجمالية للمتقدمين، فتتم المفاضلة اعتماداً على الترتيب المئوي للمجلة داخل التصنيف ويضرب في درجة تصنيف المجلة، وفي حال التساوي ينظر للمعدل التراكمي.	55	تصنيف المجلة
			الدرجة
			55
			شبكة العلوم
			50
			شبكة سكوبس
			45
			مجلة جامعة
40			
مجلة جمعية			
35			
مؤتمر دولي مصنف			
30			
مؤتمر دولي يتبع لجهة أكاديمية			
25			
مؤتمر دولي لا يتبع لجهة أكاديمية			
20			
مؤتمر محلي يتبع لجهة أكاديمية			



آلية التقييم		الدرجة	المعيار	م
الدرجة	عدد المؤلفين	30	متوسط معدل الاسهامات لكل بحث	2
30	2-1			
20	3			
10	أكثر من 3			
الدرجة	عدد الاستشهادات	15	متوسط الأثر البحثي (معدل الاستشهادات) لكل بحث	3
10	25-21			
8	20-16			
6	15-11			
4	10-6			
2	5-1			
0	0			
		100	المجموع	

الجوائز

أولاً: طلبة الدراسات العليا بالجامعة:

- تمنح الجوائز لمركزين في كل تخصص.
- يعطى كل فائز شهادة تقدير ومكافأة مالية.

ثانياً: الطلبة المبتعثون:

- تمنح الجوائز لمركزين في كل تخصص.
- يعطى كل فائز شهادة تقدير ومكافأة مالية.



الفرع الثالث - جائزة التميز المؤسسي

فئات جائزة التميز المؤسسي:

- الفئة الأولى: الوحدات التعليمية
- الفئة الثانية: الوحدات الإدارية

المستهدف بالجائزة:

1. وحدات الجامعة التعليمية (الكليات والمعاهد التابعة للجامعة وفروعها)
2. الوحدات الإدارية في المستوى الثالث من الهيكل التنظيمي للجامعة أو ما يعادله (مثل العمادات المساندة، المراكز والإدارات العامة والوحدات المرتبطة مباشرة بالمستوى الأول أو الثاني في الهيكل الإداري).

شروط التقدم:

1. أن يتوفر لدى الوحدة (دليل تنظيمي - دليل الوصف الوظيفي - دليل السياسات والإجراءات).
2. أن تكون الوحدة ضمن الهيكل التنظيمي للجامعة وفي المستوى الثالث أو ما يعادله (مثل العمادات المساندة، المراكز والإدارات العامة والوحدات المرتبطة مباشرة بالمستوى الأول أو الثاني في الهيكل التنظيمي).
3. أن يكون قد مضى على إنشاء الوحدة سنة كاملة.



معايير التقييم والمفاضلة:

1. تستند عمليات التقييم والتحكيم إلى المعايير المعتمدة في الجائزة، وهي معايير مشتقة من معايير جائزة الملك عبد العزيز للجودة ومعايير المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي الخاصة بالاعتماد المؤسسي والممارسات الجيدة المتعلقة بالأداء المؤسسي للوحدات والإدارات.
2. للجنة الفرعية للجائزة إجراء زيارات ميدانية للوحدات المرشحة، للوقوف على الأداء الفعلي للممارسات المتعلقة بمحكات التقييم حسب المعايير.

المعيار الأول: القيادة والإدارة والحوكمة		500
م	المحكات	الوزن
1-1	وجود رؤية واضحة وطموحة ومعلنة.	20
2-1	وجود خطة استراتيجية/ تشغيلية، تتواءم مع خطة الجامعة الاستراتيجية، وخطط التنمية الوطنية وبرامجها (مثل: رؤية المملكة 2030م، وبرامج التحول الوطني)، وتتضمن أهدافاً واضحة مرتبطة بمؤشرات أداء محددة لقياس مدى تحقيقها بدقة حسب مستويات الأداء المستهدفة.	30
3-1	نشر وتعميم الخطة الاستراتيجية /التشغيلية على كافة المستويات والجهات وذوي العلاقة داخل وخارج الجامعة، وتقييم مدى استيعاب المعنيين لها.	20
4-1	متابعة تنفيذ الخطة من خلال آليات محددة، وإعداد تقارير دورية حول ذلك، والتطوير حسبما يتطلب الأمر؛ استجابة لنتائج المراجعة والتقويم والظروف المتغيرة.	20
5-1	وجود خطة لإدارة المخاطر، تتضمن ترتيب المخاطر بحسب أولوياتها، وآليات لتفعيلها، ولتقييم عمليات وإجراءات إدارة المخاطر، مع الاستفادة من النتائج في التحسين والتطوير.	10
6-1	وجود رسالة واضحة ومناسبة ومعتمدة ويتم مراجعتها دورياً.	20
7-1	وجود أهداف محددة تتميز بالوضوح والواقعية ومرتبطة بالرسالة.	20
8-1	توجيه الرسالة والأهداف لجميع القرارات والعمليات (مثل: التخطيط، وتخصيص الموارد وتطوير الأداء).	10
9-1	وجود سياسات شاملة ومعتمدة ومعلنة للأنشطة، تدعم توجهات الجامعة، وتسهم في تحقيقها (مثل: السياسات الأكاديمية، والبحثية، والإدارية، والمالية، والحقوق والواجبات، وسياسات الجودة، والشراكة المجتمعية).	20

20	تطبيق الأنظمة واللوائح والإجراءات التي تكفل تحقيق السياسات ومراجعتها دورياً.	10-1
20	وجود هيكل تنظيمي واضح ومعتمد، يتناسب مع الرسالة والأهداف وحجم الوحدة وطبيعة نشاطها، ويطور بشكل دوري تبعاً للمستجدات.	11-1
20	وجود توصيف وظيفي شامل ومعلن يضمن الاتساق بين الصلاحيات والمهام، ويتابع الالتزام به.	12-1
10	وجود نظام واضح لتفويض الصلاحيات مع تحديد للمسؤوليات والمهام المفوضة.	13-1
10	تشكيل المجالس واللجان الدائمة والمؤقتة وفق ضوابط محددة ومعلنة مع تحديد المهام والصلاحيات ومراعات التمثيل المناسب لفئات المنتسبين.	14-1
	تطبيق نظام لتقييم كفاءة وفاعلية عمل المجالس واللجان بما يسهم في تطوير أدائها.	15-1
10	تقييم أداء القيادات على جميع المستويات وفق معايير محددة ومعلنة.	16-1
20	وجود مناخ تنظيمي وبيئة عمل إيجابية تشجع على المبادرات والمقترحات التطويرية، وتحفز الأداء الإبداعي والتميز وتضمن المشاركة في صنع القرار وتكافؤ الفرص بين جميع المنسوبيين.	17-1
10	الاعتماد في اتخاذ القرارات على الحقائق والدراسات والمعلومات والبيانات المؤسسية.	18-1
10	إحاطة المنسوبيين بالتطورات والمستجدات بشكل منظم وفق آلية محددة.	19-1
10	تبني آليات فاعلة لتحسين سمعة الوحدة وتعزيز صورتها الذهنية، بما ينعكس إيجاباً على السمعة المؤسسية.	20-1
20	وجود نظام فعال لضمان الجودة وإدارتها، يرتبط بالإدارة العليا، ويشمل جميع أنشطتها والجهات التابعة لها، ويدعم نشر ثقافة الجودة والتميز والإبداع وتوفير البيئة والموارد اللازمة لذلك مع مراجعته دورياً.	21-1
10	وجود نظام متكامل لجمع وتوثيق البيانات وتحليلها وإدارتها وإعداد التقارير.	22-1
10	استخدام آليات وأدوات متنوعة لمتابعة الأداء وقياس معدلات التقدم على جميع المستويات.	23-1
10	إجراء مقارنات مرجعية وفق مؤشرات أداء رئيسية ومحددة.	24-1
10	الاستفادة من نتائج قياس معدلات الرضا وتقويم الأداء في تقديم التغذية الراجعة والتطوير والتحسين المستمر.	25-1
10	دعم القيم العامة والمؤسسية والمهنية ومتابعة الالتزام بها بين المنسوبيين.	26-1
10	تطبيق آليات تضمن العدالة والمساواة والنزاهة في جميع الممارسات (مثل: تقييم الأداء والتطوير المهني وخدمة المستفيدين...).	27-1
10	تطبيق سياسة واضحة ومعلنة للإفصاح وتجنب تعارض المصالح في جميع التعاملات.	28-1



10	إتاحة المعلومات الضرورية للمستفيدين بشكل معان ومحدث مع الالتزام بالمصدقية والدقة والشفافية.	29-1
10	الالتزام بنظام حقوق الملكية الفكرية والنشر وقيم الأمانة العلمية.	30-1
20	الالتزام باللوائح والإجراءات المتعلقة بالتعامل مع الشكاوى والتظلم والتأديب وقضايا الفساد وسائر المخالفات.	31-1
20	التعرف على احتياجات وتطلعات المعنيين والاستجابة لها، والتواصل الفعال معهم وضمن مشاركتهم في تحسين العمليات والخدمات والمنتجات وتعزيز القدرات المؤسسية وتوليد الأفكار الإبداعية.	32-1
10	تعزيز الشراكات في ضوء الاحتياجات والسعي لاستدامتها وضمن استيفائها لمعايير جودة الأداء، مع تقييمها وتطويرها دورياً.	33-1
20	تبني المبادرات المجتمعية ضمن الخطط المعتمدة في إطار المسؤولية المجتمعية.	34-1
200	المعيار الثاني: إدارة العمليات والمنتجات والخدمات	
25	تطبيق نظام لإدارة العمليات، يحدد من خلاله أدوار مالكي العمليات ومسؤولياتهم وصلاحياتهم بدقة، مع توثيق أنظمة وأدلة العمل.	1-2
25	متابعة عمليات تقديم الخدمات لتعزيز جودة الخدمة المقدمة وأساليب تقديمها.	2-2
20	قياس مدى كفاءة وفعالية العمليات وفق مقاييس ومؤشرات مناسبة، واستثمار نتائج هذا القياس في التحسين والتطوير.	3-2
25	وضع خطة تتضمن تحديد الأولويات والفرص والأساليب لتحسين العمليات والمنتجات والخدمات، وتدريب العاملين على تنفيذها.	4-2
20	توفير وتطوير خدمات تقدم قيمة مضافة للمستفيدين بطرق متعددة وإبداعية.	5-2
25	استخدام التقنية في تقديم الخدمات والمنتجات.	6-2
20	اعتماد أساليب وبرامج فعالة للتنوعية والتعريف بالخدمات والمنتجات التي تقدمها للمستفيدين الحاليين والمتوقعين مستقبلاً.	7-2
20	الاهتمام بموظفي المواجهة لتحسين الصورة الذهنية عن الوحدة وخدماتها ومنتجاتها لدى المستفيدين.	8-2
20	التعامل مع شكاوى المستفيدين واقتراحاتهم والبت فيها بطريقة سريعة وفعالة مع الاستفادة منها في إدخال التحسينات وتطوير الخدمات والمنتجات.	9-2



المعيار الثالث: نتائج المنسوبين والمستفيدين		200
نتائج قياس رأي المنسوبين في الجوانب التالية:		
10	بيئة العمل	1-3
10	العبء الوظيفي	2-3
10	التدريب والتطوير المهني	3-3
10	التمكين والمشاركة	4-3
10	الرضا الوظيفي	5-3
10	تقييم الأداء	6-3
نتائج مؤشرات الأداء المتعلقة بالمنسوبين حول:		
15	تحقيق أهدافهم الفردية حسب ميثاق الأداء الوظيفي	7-3
10	انضباطهم	8-3
10	مشاركتهم في برامج التطوير المهني	9-3
10	علاقتهم مع القيادات والزملاء	10-3
10	تقديمهم المقترحات التطويرية	11-3
10	استقرارهم	12-3
نتائج مؤشرات الأداء المتعلقة بالخدمات المقدمة للمستفيدين في الجوانب التالية:		
10	سهولة الوصول للخدمات	13-3
15	جودة الخدمات	14-3
15	سرعة تقديم الخدمات	15-3
15	كفاءة العاملين	16-3
10	سهولة التواصل	17-3
10	الاستجابة للمقترحات ومعالجة الشكاوى	18-3



المعيار الرابع: نتائج الأعمال		100
مستوى الأداء المتحقق من خلال تقييم مؤشرات قياس أهداف الخطط الاستراتيجية/التشغيلية.		
1-4	مستوى التقدم السنوي لأداء الجهة.	30
2-4	مستوى جودة المنتجات والخدمات كماً ونوعاً	20
3-4	حجم البيانات والمعلومات وإدارتها	10
4-4	مستوى جودة الموقع الإلكتروني للوحدة	20
5-4	مستوى المشاركة في المسؤولية المجتمعية	20

الجوائز

- تمنح الجوائز لثلاثة مراكز في كل فئة.
- تُعطى كل جهة فائزة درع وشهادة تقدير.



الفرع الرابع - جائزة التميز الإداري



فئات جائزة التميز المؤسسي:

- الفئة الأولى: القيادات الإشرافية (موظفو المرتبة العاشرة فأعلى)
- الفئة الثانية: قيادات الصف الثاني (موظفو المرتبة التاسعة فأقل)،
- الفئة الثالثة: موظفي الخدمات المساندة (موظفو لائحة بند الأجور).

المستهدف بالجائزة:

تستهدف هذه الجائزة منسوبي الجامعة من الموظفين الإداريين وهم كل من يشغل وظيفة إدارية في الجامعة أياً كانت طبيعة عمله أو اسم وظيفته، عدا أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم.

شروط التقدم:

1. أن يكون المتقدم قد أمضى خمس سنوات على وظيفة رسمية بالجامعة.
2. أن يكون المتقدم قد أمضى في وحدته الحالية (عمادة، إدارة) مدة عمل فعلية لا تقل عن سنة.
3. أن يكون المتقدم حاصلاً على درجة أداء وظيفي لا تقل عن (95%) خلال العامين السابقين.
4. أن يكون المتقدم من المحافظين على أوقات الدوام، ولم يسجل عليه غياب بدون عذر خلال العامين السابقين.
5. ألا يتجاوز عدد المتقدمين ذكوراً وإناثاً 5% من عدد موظفي (العمادة/الإدارة/المكتب/الوحدة).
6. أن يكون على رأس المتقدم عمله في السنة الحالية للجائزة، ولا يكون في إعاره أو ندب خارج الجامعة، أو إجازة استثنائية، أو رعاية مولود للموظفات، أو إجازة دراسية، أو مبتعث، أو في تدريب تزيد مدته عن شهر.



معايير التقييم والمفاضلة:

1. تفرز طلبات الترشيح من أمانة اللجنة الفرعية على الجائزة، وتحدد الطلبات المستوفية لشواهد المعايير.
2. تجري اللجنة الفرعية المفاضلة بين المرشحين في ضوء المعايير ونسب التقييم.
3. يشترط حصول المرشح على نسبة (90%) فأعلى من درجات معايير الترشيح للجائزة للدخول في المفاضلة، ويحق للجنة الفرعية تغيير النسبة في حال انخفاض نسب الأغلبية القصوى من المرشحين عن هذه النسبة.
4. تُجرى مقابلة شخصية للمرشحين النهائيين
5. في حال تساوي مرشحين في الدرجة تجرى القرعة بين المرشحين لتحديد المرشح الفائز _

م	المعيار	المعيار الفرعي	الشواهد والأدلة*	نسبة التقييم لكل مستوى		
				الأول	الثاني	الثالث
1	الأداء والإنجاز المتميز	سرعة إنجاز العمل ودقته	استمارة الرئيس المباشر	5	8	10
		جودة العمل المنجز والمهارة في التنفيذ	استمارة الرئيس المباشر	5	8	10
		إنجاز المهام الوظيفية بدرجة أكثر من المتوقع	استمارة الرئيس المباشر	5	8	10
		امتلاك وتطبيق مهارات متنوعة لإنجاز العمل	تقديم نماذج من الأعمال والمهام المنجزة مع توضيح المهارات المطبقة	5	8	0
		إتقان العمل باستخدام التقنية الحديثة	تقرير شامل عن المعاملات المنجزة من خلال الأنظمة الإلكترونية المستخدمة بالجامعة	5	8	0
		المجموع		25	40	30



م	المعيار	المعيار الفرعي	الشواهد والأدلة*	نسبة التقييم لكل مستوى		
				الأول	الثاني	الثالث
2	المبادرة والتطوير المهني	تطوير أساليب العمل عند تنفيذه لمهام العمل	تقديم نماذج من الأعمال والمهام، مع توضيح الأساليب المطورة	5	6	0
		تقديم المبادرات والمقترحات التطويرية	إفادة من اللجنة الدائمة لتقييم المبادرات المتصلة بالترقية	5	6	0
		الإمام بنظم العمل وإجراءاته ومتابعته ما يستجد فيها	استمارة الرئيس المباشر	5	6	20
		عضوية اللجان والمشاركة في فعاليات الجامعة	نسخة من قرار تشكيل اللجان، أو إفادة بالمشاركة	5	6	5
		السعي إلى التطوير المهني باستمرار	نسخ من شهادات: الدورات والبرامج التدريبية لآخر عامين، حضور المؤتمرات والنحوات والملتقيات	5	6	5
		المجموع		25	30	30
م	المعيار	المعيار الفرعي	الشواهد والأدلة*	نسبة التقييم لكل مستوى		
				الأول	الثاني	الثالث
3	التعاون والالتزام الوظيفي	مشاركة المعرفة والمعلومات مع الزملاء والعمل بروح الفريق	استمارة الرئيس المباشر	5	6	5
		بذل جهود وأوقات إضافية للعمل	استمارة الرئيس المباشر	5	6	10
		السعي إلى خدمة المستفيدين بإيجابية وجودة عالية	استمارة الرئيس المباشر	5	6	5
		يتمتع بعلاقات إيجابية مع الزملاء والرؤساء	(الاستقبال، الرد على الهاتف، عدم إقفال المكتب)	5	6	10
		الحرص على الترتيب والتنظيم والمحافظة على بيئة العمل	استمارة الرئيس المباشر	5	6	10
		المجموع		25	30	40



م	المعيار	المعيار الفرعي	الشواهد والأدلة*	نسبة التقييم لكل مستوى		
				الأول	الثاني	الثالث
4	المهارات القيادية	تشجيع الابتكار والتجديد والتطوير	تقديم شواهد على الجهود المبذولة لذلك	5	0	0
		التمكن من تطوير إجراءات العمل وبناء العمليات الإدارية	تقديم شواهد على تبسيط العمليات الإدارية لمهام الإدارة أو الوحدة الإدارية	5	0	0
		التمكن من مهارات التواصل الفعال مع الموظفين	تقديم شواهد على المشاركة في اتخاذ القرارات، وعقد الاجتماعات الدورية	5	0	0
		السعي إلى توفير بيئة مشجعة على التميز والإبداع	تقديم شواهد على الجهود المبذولة لذلك	5	0	0
		تحليل المشكلات وحلها بطريقة إبداعية	تقديم شواهد على حلول إبداعية لمشكلات واجهت الإدارة أو الوحدة الإدارية	5	0	0
		المجموع		25	0	0
	المجموع العام		100	100	100	

الجوائز

- تمنح الجوائز لثلاثة مراكز في كل فئة.
- يعطى كل فائز شهادة تقدير ومكافأة مالية.



الدورة الأولى 1444هـ.

دليل جائزة
جامعة الإمام محمد
بن سعود الإسلامية
للتميز

imamu.edu.sa

جامعة
الإمام محمد بن سعود الإسلامية

