



رؤية الكلية : تسعى الكلية لأن تكون لها مكانة علمية وبحثية متميزة في المجالات النوعية تمكنها من المنافسة محليا وإقليميا

آلية التحفيز والمحاسبة:

ما يترتب عليه الحكم على نوعية أداء عضو هيئة التدريس:

أولاً: آلية التحفيز

- تكافئ الكلية أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة ذوي الأداء المتميز وتوفر لهم ما ييسر لهم استمراريتهم في هذا التميز على سبيل المثال:
- أولوية حضور المؤتمرات العلمية مجاناً وفقاً للوائح والقوانين الجامعية بواقع 2 مؤتمر محلي كل سنة ومؤتمر دولي كل ثلاث سنوات.
 - توفير الدعم المادي للأبحاث والرسائل العلمية.
 - أولوية الترشيح للبعثات والمهام العلمية.
 - أولوية عضوية اللجان ذات العائد المادي.
 - تقييم الكلية لنشاط العضو عند تقدمه للتقدم للدرجات الأعلى.
 - الدعم المعنوي بالتكريم وتقديم شهادات التقدير.

ثانياً: آلية المحاسبة

- تتبنى الكلية إجراءات مناسبة للتعامل مع ذوي الأداء غير المرضي من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم فعند التقصير في أداء المهام الموكلة إليهم يحق لمجلس الكلية اتخاذ كافة الإجراءات اللازمة تجاه العضو المقصر وفقاً لقانون تنظيم الجامعات واللوائح المنظمة.
- يوجه عميد الكلية تنبئها شفهيًا لعضو هيئة التدريس الحاصل على تقدير أقل من جيد في متوسط النتيجة العامة للتقويم ككل.
 - يوجه عميد الكلية تنبئها كتابياً لعضو هيئة التدريس إذا تكرر حصوله على أداء أقل من جيد في متوسط تقويم الطلبة أو في المتوسط العام للتقويم الكلي بعد إعادة تقويمه.
 - إعادة تقويم أداء عضو هيئة التدريس الحاصل على أداء أقل من جيد في متوسط تقويم الطلاب، ومتوسط النتيجة العامة للتقويم ككل في الفصل الدراسي التالي لإعلان نتائج التقويم.
 - يؤجل مجلس الكلية موعد استحقاق الترقية العلمية لعضو هيئة التدريس الحاصل على تقدير أقل من جيد في متوسط النتيجة العامة للتقويم ككل.
 - ربط الحافز بمستوى الأداء (عدد الساعات الزائدة على النصاب 200%)
 - خصم حافز الجودة.