كلية الباحة الأهلية للعلوم
Al Baha Private College of Science

ميثاق أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم

كلية الباحة الأهلية للعلوم


بسم الله الرحمن الرحيم

Chapter I: General Provisions and References

Article 1: References and Purpose

This Charter has been prepared, interpreted, and applied in reference to the Saudi Universities Law issued by Royal Decree No. (M/27) dated 02/03/1441H, and to private colleges, as well as the executive rules issued by the Council of Universities Affairs and the Regulations Governing the Affairs of Saudi University Faculty Members and Their Equivalents, and all related regulations and instructions issued by the Ministry of Education and the University Affairs Council concerning professional conduct, academic integrity, scientific research, human resources, as well as the approved internal regulations and policies of Al Baha Private College of Science, particularly those related to professional conduct, data protection, academic integrity, and the ethics of artificial intelligence use.

The purpose of this Charter is to institutionalize the professional and ethical values governing the conduct of faculty members and their equivalents, ensuring the quality of education, the integrity of assessment, respect for human dignity, and the preservation of the College's reputation and institutional mission.

Article 2: Scope of Application

This Charter applies to all faculty members and equivalent academic personnel, including professors, associate professors, assistant professors, lecturers, teaching assistants, adjunct faculty, visiting professors, academic trainers, and any person undertaking teaching, supervisory, research, assessment, or academic advisory duties on behalf of the College, whether on a permanent, temporary, or part-time basis.

الباب الأول: الأحكام العامة والمرجعيات

المادة الأولى: المرجعيات والهدف

استند هذا الميثاق في إعداده وتفسيره وتطبيقه إلى نظام الجامعات الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/27) بتاريخ 1441/03/02هـ، وإلى الكليات الأهلية والقواعد التنفيذية الصادرة عن مجلس شؤون الجامعات واللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم، وإلى ما يصدر عن وزارة التعليم ومجلس شؤون الجامعات من لوائح وتعليمات ذات صلة بالسلوك المهني، والنزاهة الأكاديمية، والبحث العلمي، والموارد البشرية، إضافة إلى اللوائح والسياسات الداخلية المعتمدة في كلية الباحة الأهلية للعلوم، وبخاصة ما يتعلق بالسلوك المهني، وحماية البيانات، والنزاهة الأكاديمية، وأخلاقيات استخدام الذكاء الاصطناعي. ويهدف هذا الميثاق إلى ترسيخ القيم المهنية والأخلاقية التي تحكم أداء عضو هيئة التدريس ومن في حكمه، بما يضمن جودة التعليم، ونزاهة التقويم، واحترام الإنسان، والمحافظة على سمعة الكلية ورسالتها المؤسسية.

المادة الثانية: نطاق التطبيق

يسري هذا الميثاق على جميع أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم، ويشمل ذلك الأساتذة، والأساتذة المشاركين، والأساتذة المساعدين، والمحاضرين، والمعيدين، والمتعاونين، والأساتذة الزائرين، والمدربين الأكاديميين، وكل من يمارس مهمة تعليمية، أو إشرافية، أو بحثية، أو تقويمية، أو إرشادية باسم الكلية، سواء بصورة دائمة أو مؤقتة أو جزئية.

Chapter II: Professional Mission and Institutional Values

Article 3: Professional Mission

The faculty member is a central partner in fulfilling the College's mission and strategic objectives, responsible for the quality of the educational process, the advancement of knowledge, the development of students' competencies and values, and the promotion of an engaging and motivating academic environment.

The faculty member shall perform this role as a model of academic and professional excellence, reflecting through conduct and practice the esteemed status of the university teaching profession in a manner consistent with societal values, national regulations, and professional ethics.

Article 4: Core Values

Faculty members shall adhere, in all academic and professional roles, to the College's core values, including:

1. Integrity in words and action
2. Fairness in treatment and assessment
3. Mutual respect
4. Accountability
5. Commitment to excellence and continuous improvement
6. Support for innovation and renewal
7. Transparency and objectivity
8. Prioritizing academic and institutional interests over personal or factional considerations

الباب الثاني: الرسالة المهنية والقيم المؤسسية

المادة الثالثة: الرسالة المهنية

يعد عضو هيئة التدريس شريكًا محوريًا في تحقيق رسالة الكلية وأهدافها الاستراتيجية، ومسؤولًا عن جودة العملية التعليمية، وتنمية المعرفة، وتعزيز مهارات الطلبة وقيمهم، والإسهام في بناء بيئة أكاديمية جاذبة ومحفزة، ويجب أن يمارس دوره بروح القدوة العلمية والمهنية، وأن يعكس في سلوكه وممارساته المكانة الرفيعة لمهنة التعليم الجامعي، بما ينسجم مع قيم المجتمع والأنظمة الوطنية وأخلاقيات المهنة.

المادة الرابعة: القيم الأساسية

يلتزم عضو هيئة التدريس في جميع أدواره الأكاديمية والمهنية بالقيم الأساسية التي تقوم عليها الكلية، وتشمل النزاهة في القول والعمل، والعدالة في التعامل والتقويم، والاحترام المتبادل، وتحمل المسؤولية، والسعي إلى التميز والتحسين المستمر، ودعم الابتكار والتجديد، والالتزام بالشفافية والموضوعية، وتقديم المصلحة الأكاديمية والمؤسسية على أي اعتبارات شخصية أو فئوية.

Chapter III: Obligations Toward Students

Article 5 :Professional and ethical relationship

Faculty members shall maintain a comprehensive professional and ethical commitment toward students, founded on respect for the student's dignity, personality, and privacy, while ensuring a safe, motivating, and equitable learning environment. This includes fostering scientific dialogue, encouraging critical thinking and innovation, and ensuring complete fairness in the design, disclosure, and implementation of assessment criteria without bias, discrimination, or favoritism.

This obligation extends to academic and professional advising, maintaining office hours, responding appropriately to inquiries, considering individual differences and the needs of students with disabilities, and safeguarding the confidentiality of academic and personal student data.

It further includes the absolute prohibition of any form of academic, psychological, social, or functional exploitation of the professor–student relationship, including the use of students for personal work, assigning tasks unrelated to the course, influencing grades or academic standing outside formal procedures, or engaging in unprofessional communication that breaches academic boundaries.

الباب الثالث: الالتزامات تجاه الطلبة

المادة الخامسة: العلاقة المهنية والأخلاقية

يلتزم عضو هيئة التدريس تجاه الطلبة التزامًا مهنيًا وأخلاقيًا متكاملًا، يقوم على احترام شخصية الطالب وكرامته وخصوصيته، وتوفير بيئة تعلم آمنة ومحفزة وعادلة، وتعزيز ثقافة الحوار العلمي، وتشجيع التفكير النقدي والابتكار، والالتزام بالعدالة الكاملة في تصميم التقويم وإعلان معاييره وتطبيقه، دون أي تحيز أو تمييز أو محاباة. كما يلتزم بدعم الإرشاد الأكاديمي والمهني، والالتزام بالساعات المكتبية، والاستجابة المناسبة للاستفسارات، ومراعاة الفروق الفردية، واحتياجات الطلبة ذوي الإعاقة، والحفاظ على سرية بياناتهم الأكاديمية والشخصية.

ويمتد هذا الالتزام إلى الامتناع الكامل عن أي صورة من صور الاستغلال الأكاديمي أو النفسي أو الاجتماعي أو الوظيفي لعلاقة الأستاذية، بما في ذلك استخدام الطالب في أعمال شخصية، أو تكليفه بمهام لا ترتبط بالمقرر، أو التأثير على درجاته أو موقفه الأكاديمي خارج الأطر النظامية، أو ممارسة أي تواصل غير مهني يخل بحدود العلاقة الأكاديمية.

Chapter IV: Obligations Toward Colleagues and the College

Article 6 :Professional relationship with colleagues and the institutional framework

Faculty members shall respect colleagues and all College personnel, cooperate positively with them, support teamwork and academic and administrative committees, actively participate in quality assurance, accreditation, and development activities, preserve the College's reputation and scientific standing inside and outside the Kingdom, and comply with all institutional systems, policies, and decisions.
Faculty members shall also maintain the confidentiality of academic and administrative deliberations, respect administrative hierarchy, refrain from defaming colleagues or undermining institutional work, and avoid any conduct that may create conflicts of interest or affect the objectivity of academic or administrative decisions.

Chapter V: Academic and Research Integrity

Article 7 :Ethics of Scientific Research and Peer Review

Faculty members shall adhere to the highest standards of academic and research integrity, including preventing plagiarism in all forms, accurately and honestly documenting sources, disclosing conflicts of interest, fully complying with research ethics, refraining from fabricating data, falsifying results, or concealing information that may affect the validity of conclusions, protecting intellectual property, and refraining from misusing the College's name or resources in publications, projects, or research contracts.
In peer review, thesis supervision, and participation in scientific committees, faculty members shall maintain neutrality, objectivity, fairness, and confidentiality, and shall not exploit information, findings, or ideas for personal or research benefit.

الباب الرابع: الالتزامات تجاه الزملاء والكلية

المادة السادسة: العلاقة المهنية مع الزملاء والمنظومة المؤسسية

يلتزم عضو هيئة التدريس باحترام زملائه وجميع منسوبي الكلية، والتعاون الإيجابي معهم، ودعم العمل الجماعي واللجان الأكاديمية والإدارية، والمشاركة الفاعلة في أعمال الجودة والاعتماد والتطوير، والمحافظة على سمعة الكلية ومكانتها العلمية داخل المملكة وخارجها، والالتزام بجميع الأنظمة والسياسات والقرارات المؤسسية.
كما يلتزم بسرية المداولات الأكاديمية والإدارية، واحترام التسلسل الإداري، وعدم الإساءة إلى الزملاء أو التشهير بهم أو تقويض العمل المؤسسي، وتجنب أي سلوك قد يسبب تعارضًا في المصالح أو يؤثر في موضوعية القرار الأكاديمي أو الإداري.

الباب الخامس: النزاهة الأكاديمية والبحثية

المادة السابعة: أخلاقيات البحث والتحكيم العلمي

يلتزم عضو هيئة التدريس بأعلى معايير النزاهة الأكاديمية والبحثية، ويشمل ذلك منع الانتحال العلمي بجميع صوره، وتوثيق المصادر بدقة وأمانة، والإفصاح عن تعارض المصالح، والالتزام الكامل بأخلاقيات البحث العلمي، وعدم تلفيق البيانات أو تحريف النتائج أو إخفاء ما يؤثر في سلامة الاستنتاجات، وحماية الملكية الفكرية، وعدم إساءة استخدام اسم الكلية أو مواردها في النشر أو المشاريع أو العقود البحثية.
كما يلتزم في التحكيم العلمي، والإشراف على الرسائل، والمشاركة في اللجان العلمية، بالحياد والموضوعية والعدالة والسرية، وعدم استغلال المعلومات، أو النتائج، أو الأفكار لمصلحة شخصية، أو بحثية.

Article 8: Ethics of Artificial Intelligence Use

Faculty members shall use artificial intelligence tools in teaching, research, or assessment in a responsible, transparent, and controlled manner, ensuring that such tools remain supportive instruments rather than substitutes for authentic scholarly and professional effort. Their use must be disclosed whenever it has a material impact on content design, assessment preparation, results analysis, or knowledge production.

It is prohibited to input student data, institutional information, or research files into unapproved tools, or to use AI in generating false data, references, or results, or to rely on it for final evaluative judgments without full human review. Faculty members must also educate students on the ethical use of these tools and prevent their misuse in assignments, examinations, or graduation projects.

Chapter VI: Professional Conduct and Institutional Representation

Article 9: Academic Communication Ethics and Professional Commitment

Faculty members shall demonstrate full discipline in attendance, delivery of lectures, office hours, examinations, meetings, and committee work, maintain professional appearance, communicate respectfully, and comply with the ethics of academic and administrative discourse, avoiding any conduct that undermines the profession's standing or institutional trust.

They shall not exploit academic or administrative positions for personal or factional gain, shall preserve institutional confidentiality, refrain from using systems, data, or resources for personal purposes, and shall represent the College honorably in conferences, committees, media, and digital platforms.

المادة الثامنة: أخلاقيات استخدام الذكاء الاصطناعي

يلتزم عضو هيئة التدريس عند استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي في التعليم أو البحث أو التقويم باستخدامها استخدامًا مسؤولًا ومعلنًا ومنضبطًا، بحيث تكون أداة مساعدة لا بديلًا عن الجهد العلمي والمهني الأصيل، مع ضرورة الإفصاح عن استخدامها متى كان لها أثر جوهري في تصميم المحتوى أو إعداد التقويم أو تحليل النتائج أو إنتاج المعرفة.

ويحظر عليه إدخال بيانات الطلبة أو المعلومات المؤسسية أو الملفات البحثية في أدوات غير معتمدة، أو استخدام الذكاء الاصطناعي في إنشاء بيانات أو مراجع أو نتائج غير حقيقية، أو الاعتماد عليه في إصدار أحكام تقويمية نهائية دون مراجعة بشرية كاملة، كما يلتزم بتوعية الطلبة بالاستخدام الأخلاقي لهذه الأدوات ومنع إساءة استخدامها في الواجبات أو الاختبارات أو مشاريع التخرج.

الباب السادس: السلوك المهني والتمثيل المؤسسي

المادة التاسعة: أخلاقيات الخطاب الأكاديمي والالتزام الوظيفي

يلتزم عضو هيئة التدريس بالانضباط الكامل في الحضور، وتنفيذ المحاضرات، والساعات المكتبية، والاختبارات، والاجتماعات، واللجان، وبالمظهر المهني اللائق، والتواصل الراقي، والالتزام بأخلاقيات الخطاب الأكاديمي والإداري، وتجنب أي سلوك يسيء إلى مكانة المهنة أو يخل بالثقة المؤسسية .كما يلتزم بعدم استغلال المنصب الأكاديمي أو الإداري لتحقيق منفعة شخصية أو فئوية، والمحافظة على سرية المعلومات المؤسسية، وعدم استخدام الموارد أو الأنظمة أو البيانات لأغراض شخصية، وتمثيل الكلية بصورة مشرفة في المؤتمرات، واللجان، ووسائل الإعلام، والمنصات الرقمية.

Chapter VII: Violations and Disciplinary Sanctions

Article 10: Professional and Behavioral Violations

A professional violation shall include any act, omission, or conduct by a faculty member or equivalent personnel that breaches this Charter, the academic or administrative regulations and policies in force at the College, undermines the integrity of the educational process, infringes student rights, or affects the College's reputation or institutional environment.

This includes, without limitation: unfair assessment, unjustified delay in lectures, office hours, or grade submission, abuse of academic authority, breach of confidentiality of student or institutional data, exploitation of students, colleagues, or College resources for personal purposes, verbal or behavioral misconduct, negligence in quality and accreditation duties, research misconduct, plagiarism, fabrication, falsification of results, misuse of AI tools, or enabling students to misuse them in ways that compromise academic integrity.

Article 11: Classification of Violations

Violations shall be classified as minor, moderate, or severe, based on the gravity of the act, resulting impact, intent or negligence, recurrence, and its effect on students, colleagues, or the College's reputation.

1. Minor violations: limited delays in professional obligations, non-material procedural deficiencies, or formal irregularities causing no actual harm.
2. Moderate violations: repeated failure in teaching duties, unfair grading, inadequate confidentiality, misuse of electronic systems, or material shortcomings in quality and committee work.
3. Severe violations: scientific misconduct, research fabrication, abuse of office, examination leakage, exploitation of students, discrimination, privacy violations, grade manipulation, or misuse of AI that compromises academic integrity or leads to unfair academic decisions.

الباب السابع: مخالفات أعضاء هيئة التدريس والعقوبات التأديبية

المادة العاشرة: المخالفات المهنية والسلوكية

تعد مخالفةً مهنيةً كل ممارسة أو امتناع أو سلوك يصدر من عضو هيئة التدريس أو من في حكمه ويترتب عليه إخلال بأحكام هذا الميثاق، أو بالأنظمة واللوائح والسياسات الأكاديمية والإدارية المعمول بها في الكلية، أو يمس نزاهة العملية التعليمية، أو يخل بحقوق الطلبة، أو يؤثر في سمعة الكلية أو سلامة بيئتها المؤسسية.

وتشمل هذه المخالفات – دون حصر – الإخلال بالعدالة في التقويم، أو التأخر غير المبرر في تنفيذ المحاضرات أو الساعات المكتبية أو رصد الدرجات، أو إساءة استخدام السلطة الأكاديمية، أو الإخلال بسرية بيانات الطلبة أو المعلومات المؤسسية، أو استغلال الطلبة أو الزملاء أو الموارد الجامعية لأغراض شخصية، أو الإساءة اللفظية أو السلوكية، أو التقصير في أعمال اللجان والجودة والاعتماد، أو مخالفة أخلاقيات البحث العلمي، أو الانتحال أو التلفيق أو تحريف النتائج، أو إساءة استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي في التعليم أو البحث أو التقويم، أو تمكين الطلبة من استخدامها بصورة تخل بالنزاهة الأكاديمية. كما تشمل المخالفات أي سلوك يسيء إلى مكانة عضو هيئة التدريس، أو يخل بثقة المجتمع الأكاديمي، أو يتعارض مع قيم الاحترام والعدالة والنزاهة والشفافية التي نص عليها هذا الميثاق.

Article 12: Disciplinary Measures

Without prejudice to any sanctions, powers, or procedures stipulated under the Universities Law, HR regulations, national systems, or the preserved authorities of the College Council, Board of Trustees, or higher competent bodies, the College may impose one or more disciplinary measures depending on the gravity of the violation, its consequences, the level of intent or negligence, recurrence, and its impact on students' rights, colleagues, the academic environment, or the College's reputation.

Such measures may include:

1. Verbal or written notice
2. Written warning
3. Mandatory corrective plan or professional training program
4. Restriction from certain academic tasks or committees
5. Withdrawal of administrative or supervisory assignments
6. Prohibition from supervising theses or graduation projects
7. Suspension from quality, accreditation, or standing committees
8. Withholding performance-based incentives or rewards
9. Delay in promotion or renewal
10. Referral to investigation, legal affairs, or HR
11. Recommendation for contract termination or non-renewal in severe or repeated cases

In all cases, the disciplinary action must be proportionate, based on a complete investigation, reasoned, documented where necessary, and subject to review or appeal, while safeguarding the faculty member's right to defense.

Article 13: AI and Digital Systems Violations

Misuse of AI tools, digital systems, educational software, or platforms in ways that undermine academic integrity, assessment fairness, data confidentiality, or the soundness of academic decisions shall be deemed aggravated professional violations.

This includes entering student data, institutional files, academic content, or research documents into unapproved platforms; using AI in exam preparation, grading, or results analysis without full human review; allowing automated systems to make final academic judgments; generating non-original scholarly or assessment content; or leaking academic content, question banks, student data, or institutional files through unauthorized digital tools.

المادة الحادي عشرة: تصنيف المخالفات

تصنف المخالفات المرتبطة بهذا الميثاق إلى مخالفات بسيطة، ومتوسطة، وجسيمة بحسب جسامة الفعل، والأثر الناتج عنه، ومدى القصد أو الإهمال، وتكرار الواقعة، وانعكاسها على الطالب أو الزملاء أو سمعة الكلية.

1. وتعد من المخالفات البسيطة حالات التأخر المحدود في الالتزامات المهنية، أو النواقص الإجرائية غير المؤثرة، أو الإخلالات الشكلية التي لا يترتب عليها ضرر فعلي.
2. وتعد من المخالفات المتوسطة الإخلال المتكرر بالواجبات التدريسية، أو عدم العدالة في التقييم، أو ضعف الالتزام بالسرية، أو سوء استخدام الأنظمة الإلكترونية، أو القصور المؤثر في أعمال الجودة واللجان.
3. أما المخالفات الجسيمة فتشمل كل ما يرتبط بالغش العلمي، أو التلفيق البحثي، أو إساءة استخدام المنصب، أو تسريب الاختبارات، أو استغلال الطلبة، أو التمييز أو الإساءة، أو انتهاك الخصوصية، أو التلاعب بالدرجات، أو إساءة استخدام الذكاء الاصطناعي بما يخل بالنزاهة الأكاديمية أو يؤدي إلى قرارات تقويمية غير عادلة.

المادة الثاني عشرة: العقوبات التأديبية

مع عدم الإخلال بأي عقوبات أو صلاحيات أو إجراءات منصوص عليها في نظام الجامعات، ولوائح الموارد البشرية، والأنظمة الوطنية ذات الصلة، وأي اختصاصات محفوظة لمجلس الكلية أو مجلس الأمناء أو الجهات النظامية الأعلى، يجوز للكلية اتخاذ واحدة أو أكثر من العقوبات أو الإجراءات التأديبية بحق عضو هيئة التدريس أو من في حكمه، وذلك بحسب جسامة المخالفة، وطبيعة الأثر المترتب عليها، ومدى

القصد أو الإهمال، وتكرار الواقعة، وانعكاسها على حقوق الطلبة أو الزملاء أو سلامة البيئة الأكاديمية وسمعة الكلية.

ويشمل ذلك التنبيه الشفهي أو المكتوب في المخالفات الأولية أو محدودة الأثر، والإنذار الخطي عند تكرار الملاحظة أو وجود إخلال مهني مؤثر، وإلزام العضو بخطة تصحيح أو برنامج تدريب مهني أو تأهيلي عند الحاجة إلى المعالجة والتطوير، كما يجوز للكلية اتخاذ إجراءات أكثر تشددًا مثل الحرمان من بعض المهام الأكاديمية أو اللجان، أو سحب التكليفات الإدارية أو الإشرافية، أو الحرمان من الإشراف على الرسائل العلمية أو مشاريع التخرج، أو تعليق المشاركة في فرق الجودة والاعتماد واللجان الدائمة أو المؤقتة، أو الحرمان من بعض المكافآت والحوافز المرتبطة بالأداء والتميز.

وفي الحالات التي تؤثر في الملاءة المهنية أو الثقة الأكاديمية، يجوز أن يمتد الأثر إلى تأخير الترقية، أو تعليق التجديد، أو عدم التوصية بالتكليفات القيادية، أو الإحالة إلى لجنة التحقيق أو الشؤون القانونية أو الموارد البشرية، كما يجوز – في المخالفات الجسيمة أو المتكررة أو التي تنطوي على إساءة استخدام السلطة أو الإخلال الجوهري بالنزاهة الأكاديمية أو السمعة المؤسسية – التوصية بإنهاء التعاقد أو عدم التجديد وفق الإجراءات النظامية المعتمدة.

وإذا ترتب على المخالفة شبهة نظامية، أو جزائية، أو مساس بحقوق الغير، أو سرية البيانات أو الأموال أو الملكية الفكرية، فيجوز إحالة الموضوع إلى الجهات المختصة داخل الكلية أو خارجها، بما في ذلك الجهات القانونية أو الرقابية أو القضائية بحسب الاختصاص.

وفي جميع الأحوال، يجب أن تكون العقوبة أو الإجراء التأديبي متناسبًا مع جسامة المخالفة، ومبنيًا على تحقيق مكتمل الأركان، ومسببًا، وموثقًا في السجل الوظيفي عند اللزوم، وقابلًا للمراجعة أو التظلم وفق القنوات النظامية المعتمدة، مع ضمان حق عضو هيئة التدريس في الرد والدفاع وتقديم ما لديه من مستندات أو دفوع.

Article 14: Investigation and Grievance

The College Deanship, in coordination with Human Resources, the relevant Vice Deanship, and the competent legal authority, shall investigate violations related to this Charter. Faculty members must be granted the right to respond, defend themselves, review the allegation, and submit supporting evidence.

The faculty member may file a grievance against the decision within 15 working days from the date of notification before the Grievance Committee, College Council, or the competent authority in accordance with internal regulations.

Article 15: Effect on Evaluation and Promotion

Compliance with this Charter and the absence of recorded violations shall be an essential factor in:

1. Annual performance evaluation
2. Contract renewal
3. Promotion
4. Leadership appointments
5. Academic awards
6. Internal and external nominations
7. Continuity of employment

Repeated violations or failure to remedy observations shall be considered negative indicators in all related professional decisions.

Chapter VIII: Commitment, Signature, and Follow-Up

Article 16 :Rules for Charter Signing and Annual Evaluation

This Charter shall form an integral and binding supplement to the Faculty Regulations and shall be signed by all faculty members upon appointment, contracting, renewal, promotion, commencement of duties, or assignment to any academic or administrative task.

Article 17 :Mechanisms for Monitoring Commitment and Measuring Compliance with the Charter

The College Deanship, Academic Affairs Vice Deanship, Human Resources, and relevant internal oversight bodies shall monitor compliance with this Charter, measure adherence, implement awareness programs, and submit periodic reports to the College Council and Board of Trustees as part of governance, quality, and continuous improvement reporting.

Article 18 :Charter Effectiveness, and Annual Review and Development Mechanisms

This Charter shall enter into force from the date of its approval and shall be reviewed annually or whenever legal,

professional, or technological developments require amendment.

المادة الثالث عشرة: مخالفات الذكاء الاصطناعي والأنظمة الرقمية

تعد من المخالفات المهنية المشددة كل ممارسة تنطوي على إساءة استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي أو الأنظمة والمنصات الرقمية أو البرمجيات التعليمية بما يخل بالنزاهة الأكاديمية، أو العدالة التقويمية، أو سرية البيانات، أو سلامة القرار الأكاديمي. ويشمل ذلك، على وجه الخصوص، إدخال بيانات الطلبة، أو الملفات المؤسسية، أو المحتوى الأكاديمي، أو المستندات البحثية في أدوات أو منصات غير معتمدة من الكلية، أو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إعداد أسئلة الاختبارات، أو عمليات التصحيح، أو الرصد، أو تحليل النتائج دون مراجعة بشرية كاملة ومسؤولية مهنية مباشرة من عضو هيئة التدريس.

كما يدخل في نطاق هذه المخالفات الاعتماد على أدوات ذكية أو خوارزمية في إصدار أحكام تقويمية نهائية أو قرارات أكاديمية مؤثرة

بصورة آلية، أو إنشاء محتوى علمي، أو بحثي، أو تقويمي غير أصيل وتقديمه بوصفه عملًا أكاديميًا مهنيًا صادرًا عن عضو هيئة التدريس، أو السماح للطلبة باستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي أو الأنظمة الرقمية في الاختبارات أو المشاريع أو الواجبات على نحو يخالف السياسات المعتمدة، أو يؤدي إلى الإخلال بمبدأ تكافؤ الفرص والنزاهة الأكاديمية.

كما تعد مخالفة مشددة كل صورة من صور تسريب المحتوى الأكاديمي، أو بنوك الأسئلة، أو بيانات الطلبة، أو النتائج، أو الملفات المؤسسية عبر منصات عامة أو أدوات رقمية غير مصرح بها، سواء كان ذلك بصورة مباشرة أو عن طريق الإهمال أو ضعف الضبط المهني.

ويجوز للكلية اعتبار هذه المخالفات جسيمة مباشرة متى ترتب عليها، أو كان من المحتمل أن يترتب عليها، إخلال بعدالة التقويم، أو انتهاك لخصوصية البيانات، أو مساس بالنزاهة

الأكاديمية، أو ضرر بسمعة الكلية، أو موثوقية أنظمتها التعليمية.

المادة الرابعة عشرة: التحقيق والتظلم

تتولى عمادة الكلية، بالتنسيق مع إدارة الموارد البشرية والوكالة المعنية والجهة القانونية المختصة، التحقيق في المخالفات المرتبطة بهذا الميثاق، ويجب تمكين عضو هيئة التدريس من حق الرد والدفاع، والاطلاع على موضوع المخالفة، وتقديم ما لديه من مستندات أو دفوع.

ويجوز للعضو التظلم من القرار خلال خمسة عشر يوم عمل من تاريخ إبلاغه، أمام لجنة التظلمات أو مجلس الكلية أو الجهة المختصة بحسب ما تقضي به الأنظمة الداخلية.

المادة الخامسة عشرة: أثر الالتزام على التقييم والترقية

يعد الالتزام بأحكام هذا الميثاق وعدم وجود مخالفات مسجلة عنصرًا أساسيًا في:

1. تقييم الأداء السنوي
2. التجديد
3. الترقية
4. التكليفات القيادية
5. الجوائز الأكاديمية
6. الترشيحات الداخلية والخارجية
7. استمرارية التعاقد

كما يعد تكرار المخالفات أو عدم معالجة الملاحظات مؤشرًا سلبيًا يؤخذ في الاعتبار في جميع القرارات المهنية ذات العلاقة.

الباب الثامن: الالتزام والتوقيع والمتابعة

المادة السادسة عشرة: قواعد التوقيع على الميثاق والتقييم السنوي

يعد هذا الميثاق جزءًا مكملًا وملزمًا للائحة أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم، ويوقع عليه جميع الأعضاء عند التعيين، أو التعاقد، أو التجديد، أو الترقية، أو مباشرة العمل، أو التكليف بأي مهام أكاديمية أو إدارية. ويستخدم هذا الميثاق

مرجعًا أساسيًا في تقييم الأداء السنوي، وتقارير السلوك المهني، وقرارات التجديد، والترقيات، والجوائز، ولجان التحقيق، وحالات المساءلة المهنية.

المادة السابعة عشرة: آليات متابعة الالتزام وقياس الامتثال للميثاق

تتولى عمادة الكلية، ووكالة الشؤون الأكاديمية، وإدارة الموارد البشرية، والجهات الرقابية الداخلية ذات العلاقة، متابعة مستوى الالتزام بهذا الميثاق، وقياس الامتثال له، وتنفيذ برامج التوعية المهنية، ورفع تقارير دورية إلى مجلس الكلية ومجلس الأمناء ضمن تقارير الحوكمة والجودة والتحسين المستمر.

المادة الثامنة عشرة: نفاذ الميثاق وآليات المراجعة السنوية والتطوير

يعمل بهذا الميثاق من تاريخ اعتماده، ويعد جزءًا مفسرًا ومكملًا لجميع السياسات واللوائح ذات الصلة بالسلوك المهني والموارد البشرية والجودة، ويخضع للمراجعة الدورية السنوية أو كلما استجدت تحديثات نظامية أو مهنية أو تقنية تستدعي تطويره.

كلية الباحة الأهلية للعلوم

Al Baha Private College of Science