



پوهنتون کاتب  
معاونت امور محصلان  
مرکز رشد محصلان



میکنیزم نظرسنجی از کارفرمایان جهت ارتقای ظرفیت  
فارغ التحصیلان پوهنتون کاتب

مطابق به جلسه شماره ۸-۱۴۰۴ مورخ ۱۴۰۴/۱۲/۱۰ شورای علمی پوهنتون، مورد تأیید است.



سال: ۱۴۰۴ / ۱۴۴۷

## فهرست عناوین

صفحه

۱	فصل اول: احکام عمومی	۱
۱	مقدمه	۱
۱	هدف	۱
۱	مبنا	۱
۲	تعاریف	۲
۲	ماده اول: دامنه تطبیق	۲
۳	ماده دوم: واحدهای تطبیق کننده	۳
۳	ماده سوم: حوزه‌های نظرسنجی	۳
۳	ماده چهارم: دوره و زمان تطبیق	۳
۴	فصل دوم: چارچوب نظرسنجی و نیازسنجی	۴
۴	ماده پنجم: روند نیازسنجی فارغ التحصیلان	۴
۴	ماده ششم: روند نیازسنجی کارفرمایان	۴
۵	فصل سوم: ابزارها و محورها	۵
۵	ماده هفتم: ابزارهای نظرسنجی	۵
۵	ماده هشتم: محتوای فورم نظرسنجی	۵
۶	فصل چهارم: روند اجرایی میکانیزم نظرسنجی	۶
۶	ماده نهم: مراحل تطبیق میکانیزم	۶
۶	مرحله اول: شناسایی و تهیه لیست	۶
۶	مرحله دوم: توزیع فورم نظرسنجی	۶
۶	مرحله سوم: جمع‌آوری نظرات	۶
۷	مرحله چهارم: ثبت معلومات	۷
۷	مرحله پنجم: تحلیل و ارزیابی	۷
۷	مرحله ششم: تهیه پلان	۷
۷	مرحله هفتم: تطبیق پلان	۷
۷	مرحله هشتم: اطلاع‌رسانی	۷
۷	مرحله نهم: ارزیابی نهایی	۷



- ۷ ..... مرحله دهم: گزارش‌دهی
- ۸ ..... ماده دهم: شاخص‌های موفقیت (KPI)
- ۸ ..... فصل پنجم: احکام نهایی
- ۸ ..... ماده یازدهم: محرمانگی معلومات
- ۹ ..... ماده دوازدهم: بازنگری و بهبود میکانیزم
- ۹ ..... ماده سیزدهم: احکام اجرایی و نافذ شدن میکانیزم



## میکانیزم نظرسنجی از کارفرمایان جهت ارتقای ظرفیت فارغ التحصیلان پوهنتون کاتب

### فصل اول: احکام عمومی

#### مقدمه

در شرایط کنونی که رقابت در بازار کار به گونه روزافزون در حال افزایش است، هم‌آهنگی میان نظام تحصیلات عالی و نیازهای واقعی بازار کار از اهمیت اساسی برخوردار می‌باشد. یکی از چالش‌های عمده در نظام‌های آموزشی، فاصله میان مهارت‌های کسب شده توسط فارغ التحصیلان و انتظارات کارفرمایان است که این امر می‌تواند بر میزان استخدام‌پذیری و کارایی نیروی انسانی تأثیر مستقیم بگذارد.

پوهنتون کاتب به منظور کاهش این فاصله و ارتقای کیفیت آموزشی، اقدام به تدوین و تطبیق یک میکانیزم منظم نظرسنجی از کارفرمایان نموده است. این میکانیزم به عنوان یک ابزار علمی و مدیریتی، زمینه جمع‌آوری بازخوردهای واقعی و مبتنی بر تجربه عملی کارفرمایان را فراهم ساخته و امکان تحلیل دقیق نقاط قوت و ضعف فارغ التحصیلان را مهیا می‌سازد.

از طریق این میکانیزم، نیازهای مهارتی و تخصصی بازار کار به صورت نظام‌مند شناسایی گردیده و نتایج حاصل، مبنای طراحی و بهبود برنامه‌های آموزشی، تدوین ورکشاپ‌های مهارتی و بازنگری کورس‌پالیسی‌ها قرار می‌گیرد. همچنان، این روند به ایجاد ارتباط مؤثر میان پوهنتون و بازار کار کمک نموده و زمینه تصمیم‌گیری‌های مبتنی بر شواهد را در سطح مدیریتی فراهم می‌سازد.

در نهایت، تطبیق مؤثر این میکانیزم می‌تواند نقش مهمی در افزایش ظرفیت‌های علمی و عملی فارغ التحصیلان، ارتقای سطح رضایت کارفرمایان و تقویت جایگاه پوهنتون در عرصه تحصیلات عالی ایفا نماید.

#### هدف

هدف این میکانیزم این است که نظر کارفرماها به صورت منظم جمع‌آوری و بررسی شود تا بفهمیم فارغ التحصیلان چه مهارت‌هایی دارند و در کجاها کمبود دارند. بر اساس این معلومات، برنامه‌های آموزشی و مهارتی بهتر ساخته می‌شود تا فارغان آماده‌تر وارد بازار کار شوند و راحت‌تر کار پیدا کنند.

#### مبنا

این میکانیزم در چارچوب بهبود مهارت‌های فارغ التحصیلان و تقویت ارتباط میان پوهنتون و بازار کار تدوین گردیده و بر اساس جمع‌آوری، تحلیل و استفاده از نظریات کارفرمایان و فارغان استوار می‌باشد.

همچنان، این میکانیزم مطابق به چارچوب تجدید شده جلسه مورخ ۱۴۰۴/۰۹/۰۴ شماره (۳۰) بورد تضمین کیفیت و اعتباردهی وزارت تحصیلات عالی ترتیب گردیده و در مطابقت با معیار ۸ (تجارب محصل)، به‌ویژه معیار فرعی ۸٫۳ (مهارت‌های فارغ التحصیلان)



و شاخص‌های شماره ۲۴۳ (موجودیت روش نظرسنجی از کارفرمایان و فارغان)، ۲۴۴ (جمع‌آوری معلومات) و ۲۴۵ (استفاده از نتایج جهت بهبود مهارت‌ها) طرح و انکشاف یافته است.

همچنان، این میکانیزم با معیار ۵ (برنامه‌های علمی) در بخش انطباق نصاب با نیاز بازار کار، معیار ۹ (بهبود و ارتقای کیفیت) در بخش ارزیابی دوامدار، و معیار ۱ (پلان گذاری استراتژیک) در زمینه استفاده از معلومات واقعی برای تصمیم‌گیری‌های مدیریتی نیز مطابقت دارد.

## تعاریف

- **نظرسنجی:** پروسه جمع‌آوری معلومات از کارفرمایان و فارغان جهت ارزیابی مهارت‌ها.
- **کارفرما:** نهاد یا شخصی که فارغان را استخدام می‌کند.
- **فارغ‌التحصیل:** فردی که تحصیلات خود را تکمیل نموده است.
- **KPI:** شاخص‌های قابل اندازه‌گیری برای ارزیابی موفقیت میکانیزم.
- **نیازسنجی:** روند شناسایی نیازها، مهارت‌ها و انتظارات بازار کار و ذینفعان به منظور بهبود برنامه‌های آموزشی.
- **میکانیزم:** مجموعه‌ای از مراحل، طرزالعمل‌ها و فعالیت‌های منظم که برای جمع‌آوری، تحلیل و استفاده از معلومات در راستای بهبود مهارت‌های فارغان به کار می‌رود.
- **بازار کار:** محیطی که در آن کارفرمایان و نیروی کار با یکدیگر تعامل نموده و فرصت‌های شغلی ایجاد می‌گردد.
- **تحلیل معلومات:** روند بررسی و تفسیر داده‌های جمع‌آوری شده به منظور شناسایی نقاط قوت، ضعف و نیازهای مهارتی.
- **پلان ارتقای ظرفیت:** مجموعه‌ای از برنامه‌ها، ورکشاپ‌ها و فعالیت‌های آموزشی که بر اساس نتایج نظرسنجی جهت بهبود مهارت‌های محصلان و فارغان تدوین و تطبیق می‌گردد.

## ماده اول: دامنه تطبیق

این میکانیزم نظرسنجی از کارفرمایان و فارغان، در سطح پوهنتون کاتب تطبیق گردیده و تمامی پوهنچی‌ها، برنامه‌های تحصیلی و واحدهای مرتبط با امور اکادمیک، ارتقای ظرفیت و مرکز کاریابی را در بر می‌گیرد. همچنان، سایر ذینفعان شامل استادان، دیپارتمنت‌ها و بخش‌های مرتبط نیز در تطبیق این میکانیزم سهم دارند.

### أ. کارفرمایان:

این میکانیزم شامل تمامی نهادها، ادارات، شرکت‌ها و مؤسساتی در سطح ملی و بین‌المللی می‌گردد که با فارغ‌التحصیلان پوهنتون کاتب در بخش‌های استخدام، کارآموزی یا همکاری‌های مسلکی در ارتباط می‌باشند، از جمله:

۱. ادارات امارتی
۲. سکتور خصوصی
۳. مؤسسات ملی و بین‌المللی
۴. سازمان‌های غیرامارتی و پروژه‌محور



## ب. فارغان:

این میکانیزم شامل فارغ التحصیلان پوهنتون کاتب از تمامی پوهنځی‌ها و برنامه‌های تحصیلی می‌باشد، به‌ویژه:

۱. فارغان یک تا پنج سال اخیر
۲. فارغانی که جذب بازار کار شده‌اند
۳. فارغانی که در جستجوی کار می‌باشند
۴. فارغانی که مصروف ادامه تحصیل می‌باشند

## ماده دوم: واحدهای تطبیق‌کننده

واحد اصلی تطبیق‌کننده این میکانیزم، معاونت امور محصلان می‌باشد که مسئولیت رهبری، نظارت و پیگیری اجرای میکانیزم را بر عهده دارد. تطبیق این میکانیزم با همکاری واحدهای زیرمجموعه معاونت علمی، مرکز کاربایی و مرکز انکشاف مسلکی صورت می‌گیرد؛ به‌نحوی که معاونت علمی از نتایج به‌دست‌آمده در بهبود برنامه‌های آموزشی و بازنگری نصاب درسی استفاده نموده، مرکز کاربایی بر اساس نتایج تحلیل و ارزیابی، کورس‌ها و برنامه‌های مرتبط با کاربایی و مهارت‌های شغلی را تطبیق می‌نماید و مرکز انکشاف مسلکی نیز برنامه‌های ارتقای ظرفیت، ورکشاپ‌ها و آموزش‌های مورد نیاز را طراحی و اجرا می‌نماید.

## ماده سوم: حوزه‌های نظرسنجی

نظرسنجی در چارچوب این میکانیزم، حوزه‌های ذیل را پوشش می‌دهد:

۱. مهارت‌های تخصصی و مسلکی فارغ التحصیلان در ارتباط با رشته تحصیلی
۲. مهارت‌های نرم (ارتباطات، کار تیمی، رهبری، مدیریت زمان و حل مسئله)
۳. میزان انطباق آموزش‌های اکادمیک با نیازهای واقعی بازار کار
۴. سطح آمادگی عملی فارغان برای ورود به بازار کار
۵. میزان رضایت کارفرمایان از عملکرد فارغ التحصیلان
۶. نیازهای آموزشی و مهارتی مورد تقاضای کارفرمایان
۷. پیشنهادات کارفرمایان جهت بهبود نصاب درسی و برنامه‌های آموزشی

## ماده چهارم: دوره و زمان تطبیق

این میکانیزم به‌گونه دوره‌ای و منظم (حداقل یک‌بار در سال) تطبیق گردیده و نتایج آن در طراحی و بهبود برنامه‌های ارتقای ظرفیت، بازنگری برنامه‌های آموزشی و تصمیم‌گیری‌های مدیریتی مورد استفاده قرار می‌گیرد.



## فصل دوم: چارچوب نظرسنجی و نیازسنجی

### ماده پنجم: روند نیازسنجی فارغ التحصیلان

نیازسنجی از فارغان یکی از مراحل اساسی در ارزیابی اثربخشی نظام آموزشی و برنامه‌ریزی برای بهبود کیفیت آموزش، اشتغال‌پذیری و ارتباط میان آموزش و بازار کار به‌شمار می‌رود. هدف از این فرآیند، شناسایی نیازها، انتظارات، مهارت‌های مورد نیاز و چالش‌های پیش‌روی فارغان پس از فراغت از تحصیل است تا بر اساس آن برنامه‌ها و سیاست‌های مناسب طراحی و اجرا گردد.

۱. شناسایی جامعه هدف: تهیه لیست فارغان (۱-۵ سال اخیر) از دیتابیس پوهنتون
۲. طراحی ابزار: تهیه فورم/پرسشنامه بر اساس حوزه‌های مصوب (مهارت‌های تخصصی و نرم، انطباق با بازار کار)
۳. توزیع: ارسال فورم به‌صورت آنلاین/حضوری
۴. جمع‌آوری و ثبت: ثبت معلومات در دیتابیس معیاری
۵. تحلیل: انجام تحلیل توصیفی (Mean)، Percentage، Trend برای شناسایی کمبودها
۶. استخراج نتایج: تعیین مهارت‌های مورد نیاز و شکاف‌ها
۷. گزارش‌دهی: تهیه گزارش تحلیلی و شریک‌سازی با پوهنچی‌ها و دیپارتمنت‌ها

### ماده ششم: روند نیازسنجی کارفرمایان

نیازسنجی از کارفرمایان یکی از مراحل اساسی در بهبود کیفیت برنامه‌های آموزشی و ارتقای مهارت‌های فارغ التحصیلان می‌باشد. هدف از این فرآیند، شناسایی نیازها، انتظارات و مهارت‌های مورد تقاضای بازار کار به‌منظور اتخاذ تصمیمات آگاهانه و مبتنی بر واقعیت‌های میدانی است.

از طریق این نیازسنجی، زمینه هم‌آهنگی میان نظام آموزشی و نیازهای واقعی بازار کار فراهم گردیده و برنامه‌های آموزشی و ارتقای ظرفیت به‌گونه‌ای طراحی می‌گردد که پاسخ‌گوی تقاضای کارفرمایان باشد.

روند نیازسنجی از کارفرمایان به‌صورت نظام‌مند و مرحله‌به‌مرحله انجام شده و نتایج آن در بهبود نصاب درسی، برنامه‌های مهارتی و تصمیم‌گیری‌های مدیریتی مورد استفاده قرار می‌گیرد.

۱. شناسایی کارفرمایان هدف: بر اساس استخدام فارغان و/یا ظرفیت همکاری (استخدام، کارآموزی)
۲. طراحی پرسشنامه: مبتنی بر شاخص‌های مهارت، رضایت و نیازهای بازار کار
۳. توزیع: از طریق ایمیل، لینک آنلاین یا مصاحبه
۴. پیگیری: افزایش نرخ پاسخ‌دهی از طریق Follow-up
۵. ثبت معلومات: ذخیره‌سازی در سیستم دیتابیس
۶. تحلیل داده‌ها: تحلیل توصیفی و مقایسه‌ای برای استخراج الگوها و نیازها
۷. استخراج نیازها: شناسایی مهارت‌های مورد تقاضا و کمبودهای فارغان
۸. ارائه گزارش: تهیه گزارش نهایی و شریک‌سازی با مراجع ذیربط



- تبصره ۱: تحلیل معلومات با استفاده از ابزارهایی مانند Excel یا سایر سیستم‌های تحلیلی انجام می‌گردد.
- تبصره ۲: نتایج به‌عنوان ورودی برای طراحی برنامه‌های ارتقای ظرفیت و بازنگری نصاب درسی مورد استفاده قرار می‌گیرد.
- تبصره ۳: نرخ پاسخ‌دهی هدف حداقل ۶۰٪ تعیین می‌گردد و در صورت کمتر بودن، اقدامات تکمیلی صورت می‌گیرد.

## فصل سوم: ابزارها و محورها

### ماده هفتم: ابزارهای نظرسنجی

نظرسنجی در چارچوب این میکانیزم از طریق ابزارهای ذیل انجام می‌گردد:

۱. فورم نظرسنجی معیاری (آنلاین/چاپی): ابزار اصلی جمع‌آوری معلومات بر اساس شاخص‌های تعیین‌شده
  ۲. مصاحبه ساختاریافته (حضور/تلفنی): برای دریافت معلومات عمیق‌تر در صورت نیاز
  ۳. ارسال لینک از طریق ایمیل و شبکه‌های رسمی: به‌منظور دسترسی آسان و افزایش نرخ پاسخ‌دهی
- تبصره ۱: فورم نظرسنجی باید به‌صورت معیاری طراحی شده و قبل از تطبیق، به‌گونه آزمایشی بررسی گردد.
- تبصره ۲: تمامی معلومات جمع‌آوری شده ثبت و جهت تحلیل استفاده می‌گردد.

### ماده هشتم: محتوای فورم نظرسنجی

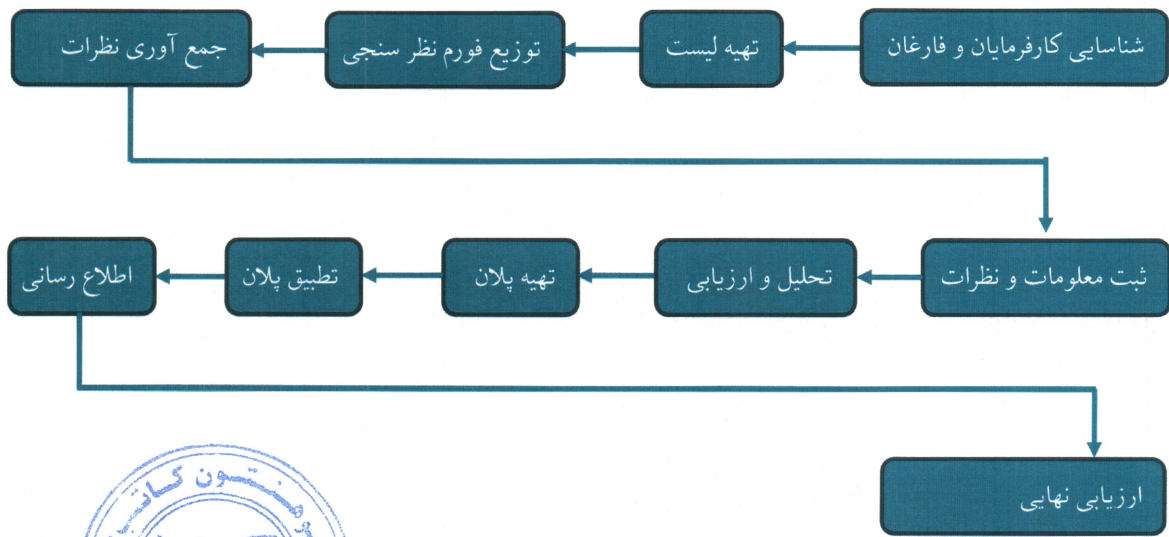
فورم نظرسنجی شامل محورهای ذیل می‌باشد:

۱. میزان رضایت کارفرمایان از عملکرد فارغ‌التحصیلان
  ۲. مهارت‌های تخصصی و تخنیکی مرتبط با رشته تحصیلی
  ۳. مهارت‌های نرم (ارتباطات، کار تیمی، رهبری، مدیریت زمان، حل مسئله)
  ۴. سطح آمادگی عملی فارغان برای ورود به بازار کار
  ۵. میزان انطباق آموزش‌های اکادمیک با نیازهای بازار کار
  ۶. تعهد کاری و مسئولیت‌پذیری فارغ‌التحصیلان
  ۷. نیازهای مهارتی مورد تقاضای بازار کار
  ۸. پیشنهادات کارفرمایان جهت بهبود نصاب درسی و برنامه‌های آموزشی
- تبصره ۱: سوالات فورم به‌صورت مقیاس ۵ درجه‌ای (Likert Scale) و سوالات باز طراحی می‌گردد.
- تبصره ۲: نتایج فورم به‌صورت دوره‌ای تحلیل شده و مبنای تصمیم‌گیری‌های آموزشی و مدیریتی قرار می‌گیرد.



## فصل چهارم: روند اجرایی میکانیزم نظرسنجی

روند اجرایی این میکانیزم به صورت مرحله به مرحله، نظام مند و مبتنی بر داده های واقعی انجام می شود. در هر مرحله، مسئول مشخص تعیین گردیده و نتایج به گونه منظم ثبت و تحلیل می گردد تا در بهبود برنامه های آموزشی و تصمیم گیری های مدیریتی مورد استفاده قرار گیرد.



### ماده نهم: مراحل تطبیق میکانیزم

#### مرحله اول: شناسایی و تهیه لیست

در این مرحله، مرکز کاریابی مکلف است فهرست کارفرمایان و فارغ التحصیلان را از طریق دیتابیس، پوهنچی ها و منابع موجود شناسایی نموده و لیست نهایی همراه با معلومات تماس تهیه نماید. مسئول این مرحله مرکز کاریابی بوده و خروجی آن فهرست نهایی کارفرمایان و فارغان می باشد.

#### مرحله دوم: توزیع فورم نظرسنجی

در این مرحله، فورم نظرسنجی از طریق ایمیل، لینک آنلاین یا مراجعه حضوری برای کارفرمایان و فارغان ارسال می گردد. مسئول این مرحله مرکز کاریابی بوده و خروجی آن فورم های نظرسنجی ارسال شده می باشد. مدت زمان اجرای این مراحل به طور اوسط ۱ الی ۲ هفته در نظر گرفته می شود.

#### مرحله سوم: جمع آوری نظرات

در این مرحله، مرکز کاریابی مکلف است نظرات را طی مدت مشخص جمع آوری نموده و در صورت عدم پاسخ، پیگیری لازم را انجام دهد. مسئول این مرحله مرکز کاریابی بوده و خروجی آن معلومات جمع آوری شده (دیتای خام) می باشد. همچنان، نرخ

پاسخ‌دهی به‌عنوان یکی از شاخص‌های کلیدی ارزیابی در نظر گرفته شده و در صورت پایین بودن آن، اقدامات لازم جهت افزایش مشارکت انجام می‌گردد.

#### **مرحله چهارم: ثبت معلومات**

در این مرحله، معلومات جمع‌آوری شده در دیتابیس ثبت و تنظیم می‌گردد. مسئول این مرحله مرکز کاربایی بوده و خروجی آن دیتابیس تکمیل شده معلومات می‌باشد.

#### **مرحله پنجم: تحلیل و ارزیابی**

در این مرحله، داده‌ها به‌صورت علمی تحلیل گردیده و مهارت‌های مورد نیاز و کمبودها شناسایی می‌گردد. این تحلیل به‌روش توصیفی با استفاده از ابزارهایی مانند Excel انجام می‌شود. نتایج این تحلیل به‌صورت مقایسوی و درصدی بررسی گردیده و شاخص‌های کلیدی عملکرد (KPI) از آن استخراج می‌گردد. مسئول این مرحله مرکز کاربایی بوده و خروجی آن گزارش تحلیلی شامل مهارت‌ها و کمبودهای شناسایی شده می‌باشد.

#### **مرحله ششم: تهیه پلان**

در این مرحله، بر اساس نتایج تحلیل، پلان ارتقای ظرفیت شامل ورکشاپ‌ها و برنامه‌های آموزشی تهیه می‌گردد. مسئول این مرحله مرکز رشد محصلان بوده و خروجی آن پلان ارتقای ظرفیت می‌باشد. این پلان بر اساس اولویت‌بندی نیازهای شناسایی شده و در مطابقت با ظرفیت‌های موجود پوهنتون ترتیب می‌گردد.

#### **مرحله هفتم: تطبیق پلان**

در این مرحله، پلان تهیه شده با همکاری پوهنچی‌ها تطبیق می‌گردد. مسئول این مرحله مرکز رشد محصلان با همکاری پوهنچی‌ها بوده و خروجی آن برنامه‌های آموزشی و مهارتی تطبیق شده می‌باشد. تطبیق این برنامه‌ها به‌گونه منظم نظارت شده و میزان پیشرفت آن به‌صورت دوره‌ای ارزیابی می‌گردد.

#### **مرحله هشتم: اطلاع‌رسانی**

در این مرحله، برنامه‌ها و فعالیت‌های طراحی شده به اطلاع فارغان و ذینفعان رسانیده می‌شود تا زمینه اشتراک و استفاده از آن فراهم گردد. مسئول این مرحله مرکز کاربایی بوده و خروجی آن اطلاع‌رسانی برنامه‌ها می‌باشد.

#### **مرحله نهم: ارزیابی نهایی**

در این مرحله، نتایج تطبیق پلان ارزیابی شده و گزارش ارزیابی تهیه می‌گردد. مسئول این مرحله مرکز کاربایی بوده و خروجی آن گزارش ارزیابی نتایج تطبیق پلان می‌باشد. در این مرحله، میزان اثربخشی برنامه‌های تطبیق شده با استفاده از شاخص‌های تعیین شده سنجیده می‌شود.

#### **مرحله دهم: گزارش‌دهی**

در این مرحله، گزارش نهایی نتایج نظرسنجی، تحلیل‌ها و پلان‌های تطبیق شده تهیه و به معاونت امور محصلان ارائه می‌گردد. این گزارش به‌صورت سالانه الی ختم ماه دلو و در صورت نیاز به‌صورت ربعوار ترتیب و حداکثر تا ۱۰ روز بعد از ختم دوره مربوطه



ارائه می‌گردد. بر اساس نتایج گزارش، برنامه‌های ارتقای ظرفیت به صورت مشخص طراحی و از طریق مرکز رشد محصلان تطبیق می‌گردد.

### ماده دهم: شاخص‌های موفقیت (KPI)

به منظور سنجش میزان موفقیت تطبیق این میکانیزم، شاخص‌های ذیل در نظر گرفته می‌شود:

۱. **تعداد فورم‌های جمع‌آوری شده:** این شاخص بیانگر تعداد مجموع نظرسنجی‌های دریافت شده از کارفرمایان و فارغان در یک دوره مشخص می‌باشد و نشان‌دهنده سطح پوشش میکانیزم است. هرچه تعداد فورم‌ها بیشتر باشد، دقت تحلیل نیز افزایش می‌یابد.
۲. **نرخ پاسخ‌دهی:** این شاخص از طریق تقسیم تعداد فورم‌های تکمیل شده بر تعداد فورم‌های ارسال شده ضرب در ۱۰۰ محاسبه می‌گردد و میزان مشارکت کارفرمایان و فارغان را نشان می‌دهد. حداقل سطح قابل قبول برای این شاخص ۶۰ فیصد تعیین گردیده است.
۳. **میزان رضایت کارفرمایان:** این شاخص به صورت میانگین امتیازات داده شده توسط کارفرمایان به مهارت‌ها و عملکرد فارغ‌التحصیلان سنجیده می‌شود و نشان‌دهنده کیفیت واقعی آموزش می‌باشد. حداقل سطح قابل قبول برای این شاخص ۷۰ فیصد در نظر گرفته شده است.
۴. **تعداد مهارت‌های شناسایی شده:** این شاخص نشان‌دهنده تعداد مهارت‌ها، کمبودها و نیازهای استخراج شده از تحلیل داده‌ها بوده و مبنای طراحی برنامه‌های ارتقای ظرفیت و بهبود آموزشی قرار می‌گیرد.
۵. **درصد تطبیق پلان:** این شاخص از طریق تقسیم تعداد برنامه‌های عملی شده بر تعداد برنامه‌های پلان شده ضرب در ۱۰۰ محاسبه می‌گردد و میزان اجرای برنامه‌های ارتقای ظرفیت را نشان می‌دهد. حداقل سطح قابل قبول برای این شاخص ۷۵ فیصد تعیین گردیده است.
۶. **شاخص بهبود:** این شاخص میزان پیشرفت مهارت‌ها و بهبود وضعیت فارغ‌التحصیلان را بر اساس مقایسه نتایج نظرسنجی در دوره‌های مختلف نشان می‌دهد و هدف آن ایجاد بهبود تدریجی و دوامدار در هر دوره می‌باشد. این شاخص‌ها به صورت دوره‌ای تحلیل شده و به عنوان مبنای ارزیابی عملکرد میکانیزم، بهبود برنامه‌های آینده، اصلاح نصاب درسی و ارتقای ظرفیت محصلان مورد استفاده قرار می‌گیرد.



### فصل پنجم: احکام نهایی

#### ماده یازدهم: محرمانگی معلومات

تمام معلومات جمع‌آوری شده محرمانه بوده و صرفاً جهت تحلیل علمی و بهبود کیفیت آموزشی و مهارتی فارغ‌التحصیلان مورد استفاده قرار می‌گیرد. اسناد، فورم‌ها و گزارش‌های مربوط به این میکانیزم به صورت منظم در آرشیف و دیتابیس مربوطه نگهداری

می‌گردد. استفاده از معلومات جمع‌آوری شده خارج از اهداف آموزشی، تحلیلی و ارتقای ظرفیت بدون اجازه رسمی پوهنتون مجاز نمی‌باشد.

### **ماده دوازدهم: بازنگری و بهبود میکانیزم**

این میکانیزم بر اساس نتایج اجرایی و بازخوردها، به‌صورت دوره‌ای مورد بازنگری و بهبود قرار می‌گیرد. اصلاحات و بازنگری‌های پیشنهادی پس از تایید شورای علمی پوهنتون قابل تطبیق می‌باشد.

### **ماده سیزدهم: احکام اجرایی و نافذ شدن میکانیزم**

این میکانیزم پس از تایید شورای علمی پوهنتون کاتب نافذ گردیده و تمام واحدهای مربوطه مکلف به اجرای آن می‌باشند. مسئولیت نظارت بر تطبیق این میکانیزم در سطح پوهنتون بر عهده معاونت امور محصلان است تا روند اجرای آن به‌صورت منظم و مؤثر پیگیری شود.

این میکانیزم در جلسه شماره (۸-۱۴۰۴) شورای علمی پوهنتون به تاریخ ۱۴۰۴/۱۲/۱۰ مورد تأیید قرار گرفته و از همین تاریخ نافذ می‌گردد.

