

دليل
تقويم واعتماد الجامعات

الإصدار الأول

يناير ٢٠٠٩

قائمة المحتويات

- تقديم ٥
- فلسفة إعداد الدليل ٧
- محاور ومعايير ومؤشرات عملية تقييم واعتماد الجامعات ٩
 - المحور الأول: الفكر الاستراتيجي والسياسات
- الحاكمة للجامعة ١١
- المحور الثاني: تقييم الأداء والتطوير المستمر ١٦
- الممارسات التطبيقية لمعايير ومؤشرات عملية
- تقييم واعتماد الجامعات ٢١
- الملحقات ٣٩
- ١. معايير استرشادية مقترحة للممارسات الأكاديمية ٤١
- ٢. نموذج دعم نظم ضمان الجودة الداخلية لمؤسسات
- التعليم العالي ٤٨

تقديم

تمثل الجامعات الركيزة الأساسية للتعليم العالي، حيث تساهم في بناء الإنسان معرفياً وثقافياً وخلقياً ومهارياً علي النحو الذي يساعد علي تنمية الموارد البشرية في كافة التخصصات التي تحتاجها خطط التنمية المستدامة. ومن هنا تزايد الاهتمام في مصر علي المستويين الحكومي والمجتمعي بتطوير مؤسسات التعليم العالي وذلك بهدف تحسين مستوي جودة أداء هذه المؤسسات وتفعيل دورها في قيادة عمليات التنمية الشاملة. وتأكيداً لذلك فلقد تم عبر السنوات الأخيرة الماضية تنفيذ العديد من المشروعات والبرامج الهادفة لإصلاح وتطوير التعليم العالي، وخاصة ما يتعلق ببناء واستمرارية النظم الداخلية لإدارة الجودة في الجامعات المصرية.

ومن ناحية أخرى تعتبر الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد ثمرة الجهود المخططة لإصلاح وتطوير التعليم في مصر. فهي الجهة المسؤولة عن نشر ثقافة الجودة في المؤسسات التعليمية على اختلاف أنواعها، وعن تنمية المعايير القومية التي تتواءم مع المعايير القياسية الدولية لإعادة هيكلة نظم التعليم في هذه المؤسسات وتحسين جودة عملياتها ومخرجاتها على النحو الذي يؤدي إلى كسب ثقة المجتمع فيها، وزيادة قدراتها التنافسية محلياً ودولياً، وخدمة الأغراض القومية المستهدفة. وفي ضوء ذلك تسعى الهيئة إلى التطوير المستمر للتعليم العالي وضمان جودته وفقاً لمجموعة من المبادئ والقيم التي تؤكد الشفافية والموضوعية والعدالة والحرص على معاونة تلك المؤسسات على توفيق أوضاعها وتطوير أدائها الكلي للتأهل والحصول على الاعتماد.

ولتحقيق ما سبق تحرص الهيئة على توفير ونشر المعلومات الكافية والدقيقة والتي يمكن أن تساعد الجامعات على التقويم الذاتي، ومن ثم اتخاذ الخطوات اللازمة للتقدم والحصول على الاعتماد. ومن هنا فإنه يسعد الهيئة أن تقدم للجامعات

الحكومية والخاصة وجامعة الأزهر في مصر هذا الإصدار ضمن سلسلة إصداراتها الخاصة بالاعتماد، والمتمثل في دليل تقويم واعتماد الجامعات. ويشتمل هذا الدليل على شرح وتفسير للإطار العام لعملية التقويم والاعتماد، ومحاور ومعايير ومؤشرات التقويم والاعتماد للجامعة، وأخيرًا الممارسات التطبيقية لمحاور ومعايير تقويم واعتماد الجامعات.

ويعتبر هذا الدليل المتكامل لاعتماد الجامعات نتيجة جهود مدروسة ومخططة قام بها مجموعة من الخبراء والاستشاريين في الهيئة، إضافة إلى المساهمات البناءة لأعضاء مجلس إدارة الهيئة وكذلك القيادات الجامعية من رؤساء الجامعات المصرية ونوابهم. كما كان لأراء ممثلي المستفيدين النهائيين من خدمات الجامعة المتنوعة، وأعضاء هيئة التدريس، والأطراف المجتمعية المختلفة ذات العلاقة والاهتمام بتطوير التعليم العالي عظيم الأثر في إعداد هذا الدليل في صورته النهائية.

و ما التوفيق إلا بالله،

أ.د/ مجدي عبد الوهاب قاسم

رئيس مجلس إدارة

الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

فلسفة تقويم واعتماد الجامعات

إن الفلسفة الأساسية وراء إعداد الدليل الخاص بتقويم واعتماد الجامعات تتمثل في إدراك الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد للدور المحوري للجامعة في تخطيط وتنظيم ومتابعة أداء الكليات والمعاهد والوحدات الأخرى التابعة لها، وذلك بما يمكنها من تحقيق رسالتها المعلنة ويرتقى بأدائها الكلى في ظل التنافسية بين الجامعات على المستويات المحلية والإقليمية والعالمية. كما تعتمد هذه الفلسفة على أن الإدارة العليا للجامعة هي المنوط بها تصميم الاستراتيجيات، ورسم السياسات، ووضع خطط تطوير الأداء الكلى للجامعة وضمان جودته من أجل التميز، وكسب ثقة المجتمع، وجذب الطلاب والكفاءات البشرية، وأخيراً دعم خطط التنمية المستدامة.

وفي ضوء ما سبق، تم تصميم هذا الدليل على نحو يجعله مختلفاً عن غيره من الأدلة التي أصدرتها الهيئة والمتعلقة بتقويم واعتماد الكليات أو المعاهد أو البرامج التعليمية أو غيرها، حيث لا يركز هذا الدليل على العمليات والممارسات التفصيلية للأداء الجامعي، وإنما يركز على الفكر الاستراتيجي والابتكاري للجامعة من ناحية، وعلى دور الجامعة في تحسين وضمان الجودة والتطوير المستمر للأداء الشامل لوحداتها المختلفة من ناحية أخرى.

وهكذا فإن دليل اعتماد الجامعات يمكن النظر إليه على أنه وسيلة للتقويم الشامل لأداء الجامعة. لذلك فقد حرصت الهيئة من خلال هذا الدليل على توفير المرونة التي تمكن الجامعة من التعبير عن ذاتها، وإظهار نقاط التميز بها من خلال مجموعة من الخطوط العريضة التي وضعتها الهيئة والتي تتيح للجامعة الفرصة الكافية والحرية الكاملة للتعبير عن فكرها وسياساتها دون فرض أي قيود تفصيلية على لسياسات المتبعة. كما تطمح الهيئة في أن يتيح هذا الدليل فرصة لتبادل الخبرات

والمنافسة الإيجابية بين الجامعات، وتبادل الرؤى التي تساعد علي تحسين الأداء والتفاعل مع الهيئة للتطوير المستمر لهذا الدليل.

وفي ضوء ما سبق قررت الهيئة أن يركز هذا الدليل علي محورين أساسيين، الأول هو الفكر الاستراتيجي والسياسات الحاكمة للجامعة، باعتبار أن الفكر الاستراتيجي للجامعات، وسياساتها الفنية الأساسية التي ترشد وتدعم اتخاذ القرارات، وخطتها طويلة ومتوسطة وقصيرة الأجل، وممارساتها الابتكارية تمثل البعد الأول للأداء الجامعي الكلي. والثاني تقويم الأداء والتطوير المستمر، من خلال قياس مردود السياسات الفنية الجامعية علي الأداء الجامعي الكلي وكذلك علي أداء المؤسسات التعليمية التابعة لها. إضافة إلى نوعية ومردود السياسات والبرامج الخاصة بالتطوير المستمر للأداء الجامعي باعتباره الضمان الأساسي لتنافسية الجامعة وتميزها، وبما يؤكد سلامة سياستها المتبعة للارتقاء المستمر بمستوى أدائها ونجاحها في تحقيق رسالتها.

محاوَر ومعايير ومؤشَارات عملية تقويم واعتماد الجامعات

تشتمل عملية تقويم واعتماد الجامعات سواء كانت حكومية أم خاصة على محورين رئيسيين هما الفكر الاستراتيجي والسياسات الحاكمة للجامعة، وتقويم الأداء والتطوير المستمر. كما أن كل محور من هذه المحاور يتضمن مجموعة من المعايير والعناصر التي تعبر بدقة عن مضمونه المستهدف في القياس والتقويم، وذلك كما هو موضح في الجدول التالي.

محاور ومعايير وعناصر تقويم واعتماد الجامعات

العناصر	المعايير	المحاور
<ul style="list-style-type: none"> - التخطيط الاستراتيجي. - الاستقلالية والاعتماد علي الذات. - الممارسات الإبتكارية. 	<p>١/١ الفكر الاستراتيجي والابتكاري</p>	<p>المحور الأول: الفكر الاستراتيجي والسياسات الحاكمة للجامعة.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - تنمية الموارد البشرية. - الموارد والإمكانات المادية. - المعلومات ودعم اتخاذ القرار. - التعليم والتعلم. - الدراسات العليا والبحث العلمي. - العلاقات الدولية. - خدمة المجتمع وتنمية البيئة. - المشاركة الطلابية في أنشطة الجامعة. - الدعم الطلابي. - حماية الملكية الفكرية. - التنافسية والتميز. 	<p>٢/١ السياسات الفنية الحاكمة للجامعة</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - السياسات الفنية الموضحة أعلاه. 	<p>١/٢ مردود السياسات الفنية الحاكمة للجامعة</p>	<p>المحور الثاني: تقويم الأداء والتطوير المستمر.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - خطط التقويم المستمر للأداء الجامعي. - مجالات التعزيز والتطوير المؤسسي. - دعم القيادة لإدارة نظم الجودة بالجامعة. 	<p>٢/٢ التطوير وضمان الجودة</p>	

المحور الأول

الفكر الاستراتيجي والسياسات الحاكمة للجامعة

تبرهن الجامعة من خلال دراستها الذاتية بأنها تتبنى الفكر الاستراتيجي، حيث لديها إستراتيجية تتضمن رؤية، ورسالة وغايات وأهداف إستراتيجية، وخطط تنفيذية لتطبيق الإستراتيجية. كما تبرهن الجامعة أنها لديها من الخطط والبرامج التي تدعم قدراتها الذاتية في سعيها لتحقيق رسالتها وغاياتها وأهدافها الإستراتيجية، ولديها من الممارسات الإبتكارية التي تساهم في تطوير أدائها الكلى. ومن ناحية أخرى، تثبت الجامعة أن لديها سياسات فنية واضحة المعالم ترشد وتدعم اتخاذ القرارات على كافة المستويات الإدارية في مجالات الموارد البشرية، والموارد والإمكانات المادية، والمعلومات ودعم اتخاذ القرار، والتعليم والتعلم، والدراسات العليا والبحث العلمي، والعلاقات الدولية، وخدمة المجتمع وتنمية البيئة، والمشاركة الطلابية في أنشطة الجامعة، والدعم الطلابي، وحقوق الملكية الفكرية، والتنافسية والتميز.

١- الفكر الاستراتيجي والابتكاري:

١/١ التخطيط الاستراتيجي:

١/١/١ الرؤية والرسالة.
٢/١/١ الغايات والأهداف الإستراتيجية. ٣/١/١
الخطة التنفيذية لتطبيق الإستراتيجية.

٢/١ الاستقلالية والاعتماد علي الذات:

١/٢/١ خطط طويلة الأجل لتعظيم الموارد الذاتية للجامعة.
٢/٢/١ رسم الشخصية الاستقلالية والمتفردة للجامعة.

٣/١ الممارسات الإبتكارية:

١/٢/١ استحداث أدوات تنظيمية مؤسسية.
٢/٢/١ ميكنة العمليات والنماذج الفنية والإدارية.
٣/٢/١ أدلة إرشادية مبتكرة للأداء الجامعي .
٤/٢/١ التعامل مع الأزمات.
٥/٢/١ ممارسات ابتكاريه أخرى.

٢- السياسات الحاكمة للجامعة:

١/٢ الموارد البشرية:

١/١/٢ التوظيف. ٢/١/٢
التدريب.
٣/١/٢ الدافعية والتحفيز.

٢/٢ الموارد والإمكانات المادية:

- ١/٢/٢ البنية التحتية لممارسة الأداء الجامعي.
- ٢/٢/٢ أولويات الإنفاق الاستثنائي.
- ٣/٢/٢ أسلوب تخصيص الموارد علي كليات/ معاهد/ إدارات الجامعة.

٣/٢ المعلومات ودعم اتخاذ القرار:

- ١/٣/٢ توفير المعلومات لمتخذي القرارات.
- ٢/٣/٢ قواعد البيانات.
- ٣/٣/٢ متابعة وتعديل القرارات.

٤/٢ التعليم والتعلم:

- ١/٤/٢ توجيه البرامج التعليمية بفرص التوظيف.
- ٢/٤/٢ أنماط التعليم المطبقة/ والمستهدفة.
- ٣/٤/٢ البرامج المشتركة مع جامعات أخرى .
- ٤/٤/٢ حضانات الطلاب للتطوير والابتكار.
- ٥/٤/٢ توجهات الجامعة للكليات/ المعاهد فيما يتعلق بقياس المخرجات التعليمية.

٥/٢ الدراسات العليا والبحث العلمي:

- ١/٥/٢ إعداد البرامج الحديثة (تخصصات بينية/مرتبطة باحتياجات خاصة لسوق العمل/أخري).
- ٢/٥/٢ إعداد البرامج المشتركة مع جامعات أخرى.
- ٣/٥/٢ استخدام تكنولوجيا المعلومات في مجال الدراسات العليا و البحث العلمي.
- ٤/٥/٢ قواعد اختيار أعضاء هيئة التدريس.
- ٥/٥/٢ قواعد الإشراف العلمي.
- ٦/٥/٢ تشجيع البحث والنشر العلمي.
- ٧/٥/٢ إنشاء ودعم مراكز التميز البحثي.

٨/٥/٢ إنشاء ودعم المعامل البحثية.
٩/٥/٢ البعثات والمنح (تحديد التخصصات طبقا للاحتياجات الفعلية/منح داخلية وخارجية).

٦/٢ العلاقات الإقليمية والدولية:

١/٦/٢ الاتفاقيات الدولية مع الجامعات الإقليمية والعالمية.
٢/٦/٢ الشراكة مع المؤسسات العلمية الإقليمية والعالمية.
٣/٦/٢ المشاركة في المؤتمرات الإقليمية والدولية.
٤/٦/٢ إقامة المؤتمرات العلمية الدولية.

٧/٢ خدمة المجتمع وتنمية البيئة:

١/٧/٢ تفاعل الجامعة مع المجتمع المحيط.
٢/٧/٢ تسويق البحوث التطبيقية.
٣/٧/٢ أمن وسلامة المنشآت والأفراد.
٤/٧/٢ تطوير كفاءة الوحدات ذات الطابع الخاص.

٨ /٢ المشاركة الطلابية في أنشطة الجامعة:

١/٨/٢ تشجيع المشاركة في الأنشطة الطلابية.
٢/٨/٢ المشاركة في الاتحادات الطلابية.
٣/٨/٢ مشاركة الطلاب في المجالس واللجان التعليمية.

٩/٢ الدعم الطلابي:

١/٩/٢ الدعم المادي والرعاية الصحية.
٢/٩/٢ رعاية الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة/ المتعثرين دراسيا. ٣/٩/٢
رعاية الطلاب المتميزين.

١٠/٢ حماية الملكية الفكرية:

١/١٠/٢ نشر ثقافة حماية الملكية الفكرية
٢/١٠/٢ الأساليب المتبعة لحماية الملكية الفكرية

١١/٢ التنافسية والتميز:

١/١١/٢ خدمات متفردة للمجتمع.
٢/١١/٢ الاستجابة للتصنيفات العالمية.
٣/١١/٢ مجالات أخرى للتنافسية والتميز.

المحور الثاني تقويم الأداء والتطوير المستمر

١- مردود السياسات الحاكمة: ١/١

الموارد البشرية:

- ١/١/١ زيادة مستوي الرضا الوظيفي للفئات المختلفة من الأكاديميين والعاملين.
- ٢/١/١ زيادة مستوي رضا لفئات المختلفة من المستفيدين النهائيين.
- ٣/١/١ تحسن معدلات الأداء.

٢/١ الموارد والإمكانات المادية:

- ١/٢/١ نسبة المشروعات المنفذة إلي إجمالي المخطط سنوياً.
- ٢/٢/١ معدل الزيادة السنوي في إجمالي الموارد المتاحة.
- ٣/٢/١ معدل الزيادة السنوي في إيرادات وحدات الجامعة ذات الطابع الخاص.
- ٤/٢/١ مدى تغطية احتياجات التعليم والبحث وخدمة المجتمع على مستوى الوحدات التابعة.
- ٥/٢/٢ مدى تحقيق التنمية المتوازنة علي مستوي وحدات الجامعة.
- ٦/٢/٢ نسبة ما تم تنفيذه من الخطط قصيرة ومتوسطة الأجل للجامعة.

٣/١ المعلومات ودعم اتخاذ القرار:

- ١/٣/١ توافر قواعد بيانات كافية ودقيقة ومحدثة.
- ٢/٣/١ نشر المعلومات الكافية والدقيقة للمستفيدين النهائيين.
- ٣/٣/١ رضا متخذي القرارات عن دقة المعلومات المستخدمة في اتخاذ القرارات.

٤/١ التعليم والتعلم:

- ١/٤/١ زيادة إقبال الطلاب علي البرامج التعليمية الحالية.
- ٢/٤/١ زيادة إقبال الطلاب علي البرامج الجديدة.
- ٣/٤/١ تطور عدد البرامج المشتركة.

٤/٤/١ زيادة إقبال الطلاب على البرامج المشتركة.
٤/٤/١ زيادة نسبة الخريجين العاملين في مؤسسات وشركات دولية. ٥/٤/١
زيادة نسبة رضا ذوي المصلحة عن مستوى الخريجين. ٦/٤/١ تزايد نسبة
الخريجين الملتحقين بالدراسات العليا.
٧/٤/١ تزايد عدد المشروعات الابتكارية الناتجة عن الطلاب.

٥/١ الدراسات العليا والبحث العلمي:

١/٥/١ زيادة عدد الطلاب الوافدين الملتحقين بالجامعة سنويا.
٢/٥/١ زيادة عدد الملتحقين ببرامج الدراسات العليا سنويا.
٣/٥/١ زيادة عدد درجات الماجستير/ الدكتوراه الممنوحة و توافر صف ثان من
أعضاء هيئة التدريس.
٤/٥/١ زيادة عدد البحوث المنشورة سنويا في مجلات معترف بها عالميا.
٥/٥/١ عدد البحوث المشتركة بين الجامعة والجامعات الأجنبية.
٦/٥/١ عدد براءات الاختراع الناتجة من الجامعة.
٧/٥/١ عدد البحوث التطبيقية التي تم الاستفادة منها بالفعل من جانب قطاعات
المجتمع المختلفة.
٨/٥/١ زيادة رضا طلاب الدراسات العليا.
٩/٥/١ زيادة نسبة رضا المستفيدين النهائيين عن المستوى البحوث التطبيقية.

٦/١ العلاقات الإقليمية والدولية:

١/٦/١ زيادة نسبة التبادل الطلابي وأعضاء هيئة التدريس من خلال الاتفاقيات
الثقافية.
٢/٦/١ زيادة عدد المنح الدراسية التي يسافر عليها أعضاء الهيئة المعاونة من
خلال الاتفاقيات الثقافية.
٣/٦/١ زيادة عدد الدراسات/ المشاريع المشتركة بين الجامعة والجامعات الأجنبية.
٤/٦/١ نسبة الاتفاقيات/ بروتوكولات التعاون المفعلة بين الجامعة والمؤسسات

العلمية الدولية.

٥/٦/١ تزايد عدد الأساتذة الزائرين للجامعة سنويا

٧/١ خدمة المجتمع وتنمية البيئة:

١/٧/١ تزايد مساهمات الجامعة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع المحيط (رفع الوعي/ محو الأمية/ دعم الصناعات الصغيرة/ تحسين مستوى الصحة العامة/ حماية البيئة/ الحفاظ علي الموارد الطبيعية ... الخ)

٢/٧/١ تطور المردود المالي لتسويق الخدمات الجامعية.

٣/٧/١ تزايد عدد مشروعات التطوير الإداري أو الفني / التدريب/ الاستشارات بين الجامعة والمؤسسات الإنتاجية والخدمية في المجتمع المحيط.

٨ /١ المشاركة الطلابية في أنشطة الجامعة والدعم الطلابي:

١/٨/١ تزايد عدد الجوائز التي حصل عليها الطلاب من خلال الأنشطة الطلابية سنويا (على مستوى الجامعة/ الجامعات المصرية/ الجامعات العربية/ الجامعات أو المنظمات الدولية).

٢/٨/١ تطور نسبة مشاركة الطلاب في اللجان الجامعية. ٤/٨/١ زيادة المخصصات المالية السنوية لدعم الطلاب.

٣/٨/١ زيادة مستوى رضا الطلاب عن سياسات الجامعة في مجالات التعليم/ رعاية الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة/ رعاية الطلاب المتعثرين/ رعاية الطلاب المتميزين/ المساواة وعدم التمييز/ المشاركة في اللجان الجامعية).

٩/١ حماية الملكية الفكرية:

١/٩/١ انخفاض عدد الشكاوي الخاصة بالتعدي علي حق الملكية الفكرية.

٢/٩/١ القرارات والإجراءات القانونية التي تم اتخاذها للحفاظ علي حقوق الآخرين.

١٠/١ التنافسية والتميز:

١/١٠/١ تحسن التصنيف العالمي للجامعة.
٢/١٠/١ عدد لجوائز العالمية/الإقليمية/ المحلية التي حصلت عليها الجامعة/
أعضاء هيئة التدريس/ العاملين.
٣/١٠/١ عدد ونوعية المناصب المحلية/ الدولية لخريجي الجامعة.

٢- التطوير وضمان الجودة:

المؤشرات	المردود العام
١/٢ الخطط قصيرة ومتوسطة الأجل المنفذة بالجامعة.	● نسبة ما تم تنفيذه من الخطط قصيرة ومتوسطة الأجل للجامعة.
٢/٢ التقويم المستمر للأداء الجامعي. ٣/٢ التعزيز والتطوير المؤسسي (طرق التدريس/ أساليب البحث العلمي/ كفاءة الأداء التشغيلي/ تكنولوجيا المعلومات).	● مدي فاعلية مركز ضمان الجودة بالجامعة
٤/٢ دعم القيادة لإدارة نظم الجودة بالجامعة.	● عدد الكليات/ المعاهد التي حصلت على الاعتماد.
٥/٢ مركز ضمان الجودة بالجامعة.	● عدد البرامج التي حصلت علي الاعتماد.
	● عدد الكليات/ المعاهد/ البرامج المتقدمة بالفعل للحصول على للاعتماد.

الممارسات التطبيقية لمعايير ومؤشرات

عملية تقويم واعتماد الجامعات

يتضمن هذا الجزء الممارسات التطبيقية لمحوري التقويم والاعتماد للجامعات وهما: الفكر الاستراتيجي والسياسات الحاكمة للجامعة، وتقويم الأداء والتطوير المستمر، وما يرتبط بكل منهما من معايير ومؤشرات مختلفة وذلك بشيء من التفصيل.

المحور الأول : الفكر الاستراتيجي والسياسات الحاكمة للجامعة

(١) الفكر الاستراتيجي والابتكاري:

تتصف قيادات الجامعات بالقدرة علي التفكير الاستراتيجي والابتكار، الأمر الذي يستوجب معه ضرورة ممارسة التخطيط الاستراتيجي من خلال توافر رؤية للمستقبل في الأجل الطويل، ورسالة تعكس أسباب وجودها في المجتمع، وغايات وأهداف إستراتيجية تسعى إلي تحقيقها في ظل نظام موضوعي للأولويات ووفقاً للموارد المخصصة والذاتية المتاحة. إضافة إلي ذلك فإنه من الحتمي أن يتصف تفكير القيادات الجامعية بالابتكار في معالجة المشكلات وتنمية الحلول البديلة والمتمثلة في إيجاد أدوات تنظيمية مستحدثة، واستخدام نظم وتكنولوجيا المعلومات بكفاءة في العمليات الفنية والإدارية المختلفة، وفي استحداث أدلة إرشادية لتوجيه الأداء بفعالية، وغيرها من الممارسات الابتكارية المتميزة.

١/١ التخطيط الإستراتيجي:

تستخدم الجامعة التخطيط الاستراتيجي من خلال دراسة وتحليل البيئة الداخلية والخارجية للوضع الراهن، وبالتالي تحديد الفجوة بين الوضع الراهن والرؤية المنشودة،

وتضع الغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية التي تمكنها من تحقيق رسالتها و رؤيتها، وذلك من خلال خطة تنفيذية طويلة الأجل ومحددة المعالم، إضافة إلى الخطط القصيرة والمتوسطة الأجل.

وتتمثل الممارسات التطبيقية للجامعات في مجال التخطيط الاستراتيجي في الآتي:

١/١/١ الخطة الإستراتيجية للجامعة:

للجامعة خطة إستراتيجية معتمدة وواقعية وقابلة للتنفيذ في حدود مواردها المتاحة. وتتطلب هذه الخطة ضرورة إجراء التحليل البيئي للجامعة باستخدام أسلوب (SWOT) الذي من خلاله تقوم الجامعة بتحليل واف لبيئتها الداخلية لتحديد مجالات القوة التي تتميز بها، وكذلك مجالات الضعف التي تعاني منها. إضافة إلى تحليل دقيق لبيئتها الخارجية لتحديد الفرص المتاحة والتهديدات الحالية والمتوقعة. وتراعى المؤسسة عند إجراء التحليل البيئي ما يلي:

- الموضوعية والبعد عن التحيز في توصيف وتشخيص مجالات القوة والضعف وكذلك الفرص والتهديدات.
- الشمولية بحيث يشتمل التحليل على جميع أوجه نشاط الجامعة وقدراتها وإمكانياتها والإطار الخارجي المحيط بها.
- المشاركة الفاعلة لكافة الأطراف المعنية (أعضاء هيئة تدريس/ طلاب/ إداريين/ الأطراف المجتمعية).
- العرض والمناقشة لنتائج التحليل مع جميع الأطراف المعنية.

٢/١/١ عناصر الخطة الإستراتيجية:

تتضمن الخطة الإستراتيجية للجامعة العناصر التالية:

(أ) الرؤية والرسالة:

- تحدد الجامعة رؤية ورسالة خاصة بها .
- تكون الرسالة معتمدة ومعلنة.
- تعكس رسالة الجامعة شخصيتها ودورها التعليمي ومسئوليتها المجتمعية وتطلعاتها في البحث العلمي بما يتفق مع احتياجات المجتمع والتنمية.
- يشارك في وضع الرسالة كافة الأطراف المعنية.
- تحرص الجامعة على تنمية ونشر الوعي بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين والأطراف المجتمعية برسالة الجامعة.
- تقوم الجامعة بنشر الرسالة من خلال وسائل متعددة.
- تتولى الجامعة توفير الآليات الواضحة والموثقة لقياس مدى تحقق الرسالة.
- تحرص الجامعة على المراجعة الدورية للرسالة في ضوء المتغيرات المحلية والدولية.

(ب) الغايات والأهداف الإستراتيجية:

تحدد الجامعة الغايات العامة التي تسعى إلى تحقيقها في الأجل الطويل وتعكس أسباب إنشائها وتواجدها في المجتمع. كما يجب أن تشتمل كل غاية من الغايات العامة للجامعة على واحد أو أكثر من الأهداف الإستراتيجية المرغوب تحقيقه في الأجل الطويل. ويراعى في تحديد وصياغة الغايات العامة للجامعة وأهدافها الإستراتيجية ما يلي:

- أن تكون مبنية على التحليل البيئي للجامعة والفرص والتحديات الحالية والمستقبلية.

- أن تسعى لتحقيق رؤية ورسالة الجامعة.
- أن تكون واضحة وقابلة للتحقق والقياس.
- أن يشارك في وضعها الأطراف المعنية.
- أن تكون معتمدة ومعلنة من خلال الوسائل المختلفة.
- أن تتصف بالمرونة للتكيف مع التغيرات غير المتوقعة ولمواكبة التطورات الحديثة.

(ج) الخطة التنفيذية:

يتوافر لدى الجامعة خطة تنفيذية تتضمن كل غاية من غايات الجامعة المرغوب تحقيقها في الأجل الطويل، وكذلك الأهداف الإستراتيجية الخاصة بتلك الغاية، والأنشطة والمهام المطلوب القيام بها لتحقيق هذه الغاية والأهداف التابعة، والجهة/ الجهات المسؤولة عن التنفيذ، والفترة الزمنية المتوقعة لانجاز كل نوع من الأنشطة/ المهام ، ومؤشرات المتابعة والتقييم.

٢/١ دعم القدرات الذاتية للجامعة والاعتماد علي الذات:

يجب أن تسعى الجامعات المصرية إلي الاستقلالية والاعتماد علي الذات من خلال وضع وتنفيذ الخطط المدروسة والواقعية لتعظيم مواردها الذاتية والتوسع في مصادر التمويل الذاتي، إضافة إلي تحديد واضح ودقيق لملامح شخصيتها المتفردة والتي تعكس نوع وتأثير القوي والمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والطبيعية للبيئة التي تمارس أنشطتها من خلالها وتقدم لها مخرجاتها المتنوعة.

١/٢/١ خطط طويلة الأجل لتعظيم الموارد الذاتية للجامعة:

تتوفر لدي الجامعة خطط طويلة الأجل (خمس سنوات فأكثر) لتعظيم مواردها الذاتية وذلك من خلال البحث عن مصادر تمويل متنوعة سواء كانت داخلية أو خارجية، وتطوير مصادر التمويل الحالية، وتعظيم استغلال مواردها وإمكانياتها

المتاحة علي النحو الذي يمكنها زيادة قدراتها الذاتية والاعتماد على الذات. ويراعي في هذا الصدد ما يلي:

- تصميم خطط طويلة الأجل لتعظيم الموارد الذاتية للجامعة.
- تطوير الوحدات الحالية ذات الطابع الخاص لتحويلها إلي وحدات مربحة.
- إنشاء مراكز أو وحدات أعمال جديدة تقدم منتجات أو خدمات للجمهور في المجتمع المحيط.
- التوسع في برامج التعليم المفتوح دون التضحية بمعايير الجودة.
- تصميم وتقديم برامج تعليمية يتوافر لها طلب عال ومستمر وتعتبر عن احتياجات ومتطلبات سوق العمل للقطاعات الإنتاجية المختلفة.
- تصدير الخدمات التعليمية والبحثية والاستشارية والتدريبية للدول العربية والأفريقية والآسيوية.
- التوسع في جلب الطلاب الوافدين خاصة من الدول العربية والأفريقية والآسيوية.

٢/٢/١ الشخصية المتفردة للجامعة:

يجب أن يكون لكل جامعة شخصيتها المستقلة والمتفردة عن باقي الجامعات، حيث أنها بصفة أساسية تقوم بخدمة مجتمع ذو خصائص متميزة عن غيره من المجتمعات الأخرى. بالطبع تتفاوت احتياجات المجتمعات الزراعية عن المجتمعات الصناعية. كما تتفاوت احتياجات المجتمعات الحضرية عن المجتمعات الريفية. وأخيرًا تتفاوت احتياجات المجتمعات الساحلية عن المجتمعات الصحراوية، ... وهكذا. إن الجامعة الفعالة والتميزة هي التي تعي بدقة الخصائص والاحتياجات التي ينفرد بها مجتمعها، وتسعي بشكل جاد ومن خلال خطط مدروسة إلي الوفاء باحتياجات القطاعات المختلفة في هذا المجتمع. ويراعي في هذا الصدد ما يلي:

- التحديد الدقيق والواضح لخصائص واحتياجات المجتمع المحيط بالجامعة.
- تصميم البرامج التعليمية التي تخدم بالفعل الاحتياجات التي ينفرد بها المجتمع المحيط بالجامعة.

- استخدام طرق وأساليب التعليم والتعلم التي تحقق مخرجات التعلم المستهدفة لهذه البرامج.
 - وضوح التأثير الإيجابي لدور الجامعة في خدمة وتنمية مجتمعها المحيط.
- ٣/١ الممارسات الابتكارية:**

يجب أن يسود الجامعات على اختلاف أنواعها وأحجامها ممارسات ابتكاريه تعكس التفكير الاستراتيجي الموجه بالابتكار. فالابتكار او الابداع ليس حكرا على الاختراعات في الماكينات والمعدات، ولكنه أكثر اتساعا من حيث المفهوم والتطبيق ليشمل جميع مجالات الأداء المؤسسي، وكذلك كافة النظم والأساليب والإجراءات والأدوات والنماذج المستخدمة في الأداء، بل وحتى أنماط وأساليب تقديم الخدمة للقطاعات المستهدفة. لذلك فان كل جامعة لها من الممارسات الابتكارية التي تساعدها على تطوير الأداء وتحقيق رسالتها وغاياتها وأهدافها الإستراتيجية. ويراعى في هذا الصدد ما يلي:

١/٣/١ استحداث أدوات تنظيمية مؤسسية:

- تستحدث الجامعات أدوات تنظيمية مؤسسية تساعدها علي تطوير الأداء وتحسين جودته. ومن بين الممارسات التطبيقية في هذا الصدد ما يلي:
- إنشاء إدارات / وحدات/ مراكز جديدة تتولي تقديم خدمات غير تقليدية.
 - تصميم لوائح وإجراءات وقواعد تنظيمية للعمل تخدم خطط التطوير.
 - إعادة هندسة العلاقات التنظيمية بين إدارة الجامعة والمؤسسات التابعة.
 - التوسع في التفويض وتمكين المرؤوسين من حل المشاكل واتخاذ القرارات.

٢/٣/١ نظم وتكنولوجيا المعلومات وميكنة العمليات والنماذج الفنية والإدارية:

تحرص الجامعة علي مواكبة ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واستخدام نظم المعلومات بكفاءة لتطوير أدائها من خلال ميكنة مختلف العمليات والنماذج سواء كانت ذات طبيعة فنية أو إدارية وعلي كافة مستوياتها التنظيمية. ومن بين الممارسات التطبيقية في هذا الصدد ما يلي:

- توفير البنية التحتية لنظم المعلومات.

- توفير البرامج الجاهزة (software) ذات العلاقة بالاحتياجات الفعلية.
- تنمية قدرات العاملين في استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- ميكنة العمليات والنماذج الفنية والإدارية المختلفة لخدمات الدعم في المجالات التعليمية والبحثية والاجتماعية.

٣/٣/١ أدلة إرشادية مبتكرة للأداء الجامعي :

من بين الممارسات الابتكارية التي يمكن أن تساهم في تطوير الأداء الجامعي ما يتعلق بالأدلة الإرشادية، والتي تعتبر الموجه للعمل في مجالاته المختلفة. ومن بين أمثلة هذه الأدلة ما يلي:

- دليل السلامة للأفراد والمنشآت.
- دليل الطلاب الوافدين.
- إصدارات ترويجية للخدمات التي تتميز بها الجامعة.
- دليل تظلمات الطلاب، وما شابه ذلك.

٤/٣/١ ممارسات ابتكارية أخرى:

إضافة إلى ما سبق فإنه مما لا شك فيه إن كل جامعة لها مبادراتها الابتكارية التي قد تنفرد بها عن غيرها والنابعة من شخصيتها التي تتميز بها وطبيعة المجتمع المحيط بها.

(٢) السياسات الحاكمة للجامعة:

يتمثل المعيار الثاني للمحور الأول لعملية تقويم واعتماد الجامعات في السياسات الفنية الحاكمة للأداء الجامعي. وبلغة أخرى فإن كل جامعة يجب أن يكون لديها مجموعة من السياسات الواضحة المعالم والمعلنة والتي تحكم كافة قراراتها وتصرفاتها، ومن ثم أدائها. وتشتمل السياسات الأساسية الحاكمة لأداء الجامعة على سياسات الموارد البشرية والمادية، والممارسات الإدارية، والتعليم والتعلم، والدراسات العليا والبحث العلمي، والعلاقات الدولية، وخدمة المجتمع وتنمية البيئة، والمشاركة

الطلابية في أنشطة الجامعة، والدعم الطلابي، وحماية حقوق الملكية الفكرية، والتنافسية والتميز.

١/٢ الموارد البشرية:

يأتي في مقدمة السياسات الحاكمة للأداء الجامعي ما يتعلق بالموارد البشرية المتاحة بالجامعة، حيث لا يمكن الوصول إلى مستويات عالية من الأداء الكلى للجامعة بدون توافر الأعداد الكافية والمؤهلة من القوى العاملة، وبدون التنمية المستمرة لهذه الموارد من خلال التدريب، وبدون إثارة الحماس والدافعية للفئات المختلفة من العاملين في الجامعة وتحفيزهم للعمل وتحسين الأداء. لذلك يراعى في هذا الصدد ضرورة التوصيف الدقيق والواضح لما يلي:

- سياسة الجامعة في مجال توظيف أعضاء هيئة التدريس، وأعضاء الهيئة المعاونة، والعاملين.
- سياسة الجامعة في مجال تدريب كل فئة من الفئات السابقة.
- سياسة الجامعة في مجال تحفيز وإثارة دافعية كل فئة من الفئات السابقة للعمل.

٢/٢ الموارد والإمكانات المادية:

لا تقل الموارد المادية أهمية عن الموارد البشرية كمحددات أساسية للأداء الجامعي، حيث لا يمكن تحقيق مستويات عالية لهذا الأداء بدون توافر بنية تحتية كافية وصالحة للاستخدام، وبدون وجود أولويات للإنفاق الاستثماري السنوي للجامعة، وبدون تخصيص للموارد المالية والمادية المتاحة على كليات ومعاهد الجامعة. لذلك فان سياسة الجامعة في هذا الصدد يجب أن تظهر بوضوح ما يلي:

- البنية التحتية لممارسة الأداء الجامعي
- أولويات الإنفاق الاستثماري
- أسلوب تخصيص الموارد على كليات/ معاهد/ إدارات الجامعة.

٣/٢ المعلومات واتخاذ القرارات:

يجب أن تتوفر المعلومات الكافية والدقيقة لجميع متخذي القرارات وعلى كافة المستويات الإدارية، ومن ثم فإنه من الضروري أن يكون لدى الجامعة نظم معلومات إدارية ومحاسبية وفنية لدعم عملية اتخاذ القرارات. كما يجب أن تستخدم الجامعة تكنولوجيا المعلومات وتواكب العصر في هذا الصدد، حيث يجب أن تتوفر لديها قواعد البيانات الكافية والمحدثة وذات الأغراض والاستخدامات المتعددة، وكذلك وسائل الاتصال اللاسلكية وخاصة الانترنت والانترانت والبريد الإلكتروني. وأخيرا يجب أن يكون لدى الجامعة من الوسائل الكافية والموضوعية لمتابعة القرارات وتقييم ما تم اتخاذه من قرارات.

٤/٢ التعليم والتعلم:

تعتبر سياسة التعليم والتعلم من أكثر السياسات الحاكمة لأداء الجامعات لأنها ترتبط مباشرة بجوهر هذا الأداء. لذلك يجب أن تكون للجامعة سياسة واضحة المعالم ومتطورة وواقعية للتعليم والتعلم. إن السياسة الجيدة للتعليم والتعلم في أي جامعة يجب تتضمن ما يلي:

- توجيهات محددة وصريحة لربط البرامج التعليمية في كليات ومعاهد الجامعة بفرص التوظيف في سوق العمل واتجاهاته المستقبلية.
- تحديد لأنواع أنماط التعليم المطبقة/ والمستهدفة، مع توضيح للأهداف الخاصة بكل نمط.
- تحديد لنوعية البرامج المشتركة مع الجامعات الأخرى الإقليمية والعالمية، مع توضيح للأهداف الخاصة بكل برنامج.
- اهتمامات الجامعة بإنشاء حضانات الطلاب لتنمية قدراتهم ومهاراتهم في الإبداع والابتكار والتطوير.
- توجهات الجامعة للكليات/المعاهد فيما يتعلق بقياس المخرجات التعليمية.

٥/٢ الدراسات العليا والبحث العلمي:

يكون للجامعة سياسة واضحة للدراسات العليا والبحث العلمي، حيث يراعى في هذه السياسة ما يلي:

- البرامج التعليمية الحديثة المعتمدة على التخصصات البيئية/مرتبطة.
- البرامج التعليمية الحديثة التي تعبر عن احتياجات خاصة لسوق العمل.
- البرامج التعليمية المشتركة مع جامعات أخرى إقليمية أو دولية.
- تكنولوجيا التعليم والتعلم المستخدمة في كليات ومعاهد الجامعة.
- قواعد اختيار أعضاء هيئة التدريس.
- قواعد الإشراف العلمي.
- أساليب تشجيع البحث والنشر العلمي.
- التوجه نحو إنشاء ودعم مراكز التميز البحثي.
- التوجه نحو إنشاء ودعم المعامل البحثية.
- تعظيم الاستفادة من البعثات والمنح، وذلك من خلال تحديد التخصصات طبقاً للاحتياجات الفعلية، وتوفير المنح الداخلية والخارجية).

٦/٢ العلاقات الإقليمية والدولية:

تتفاعل الجامعة ليس فقط مع المؤسسات العلمية والبحثية المحلية، بل وأيضاً مع غيرها من على المستويين الإقليمي والدولي. ومن هنا تأتي أهمية العلاقات الدولية بين الجامعة وغيرها من المؤسسات العلمية والبحثية. الأمر الذي يستوجب معه أن يكون للجامعة سياسة محددة لعلاقاتها الدولية. ويراعى أن تتضمن هذه السياسة توجهات الجامعة بخصوص ما يلي:

- الاتفاقيات الدولية مع الجامعات الإقليمية والعالمية.
- الشراكة مع المؤسسات العلمية الإقليمية والعالمية.
- المشاركة في المؤتمرات الإقليمية والدولية.
- إقامة المؤتمرات العلمية الدولية.

٧/٢ خدمة المجتمع وتنمية البيئة:

تكون للجامعة سياسة واضحة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة من

خلال ما يلي:

- تفاعل الجامعة مع المجتمع المحيط.
- تسويق البحوث التطبيقية.
- الأساليب الحديثة والكافية للمحافظة على أمن وسلامة المنشآت والأفراد.
- تطوير كفاءة الوحدات ذات الطابع الخاص.

٨/٢ المشاركة الطلابية في أنشطة الجامعة:

يجب أن تحدد الجامعة سياستها في مجال المشاركة الطلابية في أنشطة الجامعة المختلفة، وذلك من خلال التركيز على الجوانب التالية:

- تشجيع المشاركة في الأنشطة الطلابية.
- المشاركة في الاتحادات الطلابية.
- مشاركة الطلاب في المجالس واللجان التعليمية.

٩/٢ الدعم الطلابي:

تكون للجامعة سياسة واضحة ومعلنة للدعم الطلابي، حيث تدعم الطلاب غير القادرين مادياً، وتحرص على توفير الرعاية الصحية لجميع الطلاب. إضافة إلى ذلك تهتم الجامعة برعاية الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة والمتعثرين دراسياً. كما تظهر سياسة الجامعة أشكال وأساليب الرعاية النفسية والاجتماعية والمادية للطلاب المتميزين.

١٠/٢ حماية الملكية الفكرية:

تلتزم الجامعة بسياسة واضحة تتعلق بحماية الملكية الفكرية حيث تتضمن هذه السياسة برامج محددة لنشر ثقافة حقوق الملكية الفكرية سواء بين أعضاء هيئة التدريس أو الطلاب، وكذلك الأساليب المتبعة من جانب كليات و معاهد الجامعة لتوفير هذه الحماية، وأخيراً الطرق الموضوعية للمتابعة و الرقابة على الممارسات المختلفة للتعدي على حقوق الملكية الفكرية.

١١/٢ التنافسية والتميز:

تتصف الجامعات الفعالة بما تقدمه من خدمات متميزة للمجتمع المحيط بها ، سواء كان ذلك على المستوى المحلي أو القومي مثل تنظيم القوافل الطبية في الأقاليم، تقديم برامج محو الأمية، تنمية وحماية الثروة الحيوانية، وبرامج تعليمية ذات طبيعة خاصة تخدم احتياجات المجتمع و التنمية. كما يجب أن تسعى الجامعة من خلال سياستها التنافسية إلى الوفاء بالمتطلبات التي تمكنها من المنافسة في التصنيفات العالمية للجامعات. إضافة إلى ما سبق قد تنفرد الجامعة عن غيرها من الجامعات الأخرى في مجالات محددة للتميز.

المحور الثاني : تقويم الأداء والتطوير المستمر

لم يعد ضمان الجودة قاصرا على تقييم العمليات والأنشطة التنفيذية المتعلقة بالأداء الجامعي، بل أصبح يتصف بالشمولية حيث يتمحور حول تقويم مخرجات و مردودات السياسات التي تضعها الجامعة و ترشدها في اتخاذ القرارات بما يضمن التطوير المستمر للأداء الكلي للجامعة. و في ضوء ذلك فان المحور الثاني لعملية تقويم و اعتماد الجامعات يركز على مردود السياسات الحاكمة للأداء الجامعي التي سبق الإشارة إليها، إضافة إلى قدرة الجامعة على تنفيذ الخطط قصيرة ومتوسطة الأجل، و تصميم خطط التقويم المستمر، وتعزيز الايجابيات، ودعم القيادة لإدارة ونظم الجودة خاصة من خلال مركز ضمان الجودة .

(١) مردود السياسات الحاكمة:

مما لا شك فيه أن مردود السياسات التي تتبعها الجامعة و التي تؤدي إلى عوائد فعلية يكون لها كبير الأثر في تطوير الأداء الجامعي و ضمان جودته. و في هذا الصدد حرصت الهيئة على أن يكون قياس مردود السياسات قياسا كميا بقدر الإمكان حتى تتوخى الموضوعية والشفافية من ناحية و يساعد على زيادة فاعلية عملية التقويم .

١/١ الموارد البشرية:

إن الاستخدام المناسب للموارد البشرية المتاحة للجامعة من خلال سياستها في هذا الصدد يجب أن يؤدي إلى :

- زيادة مستوى الرضا الوظيفي للفئات المختلفة من الأكاديميين والعاملين.
- زيادة مستوى رضا للفئات المختلفة من المستفيدين النهائيين.
- تحسن معدلات الأداء لجميع العاملين، وبشأن أعضاء هيئة التدريس لابد أن تتبنى الجامعة المعايير الخاصة بالممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي والتي وضعتها الهيئة (مرفق ١).

٢/١ الموارد والإمكانات المادية:

تؤدي الممارسات الناجحة لسياسة الجامعة في مجال الموارد و الإمكانيات المادية إلى تحسين الأداء الجامعي من خلال ما يلي:

- تطور نسبة المشروعات المنفذة إلي إجمالي المخطط سنويا.
- معدل الزيادة السنوي في إجمالي الموارد المتاحة.
- معدل الزيادة السنوي في إيرادات وحدات الجامعة ذات الطابع الخاص.
- مدى تغطية احتياجات التعليم والبحث وخدمة المجتمع علي مستوى الوحدات التابعة.
- مدى تحقيق التنمية المتوازنة علي مستوى وحدات الجامعة.
- نسبة ما تم تنفيذه من الخطط قصيرة ومتوسطة الأجل للجامعة.

٣/١ المعلومات ودعم اتخاذ القرار:

من بين المرودات الهامة لسياسة الجامعة في مجال المعلومات و اتخاذ

القرار ما يلي:

- توافر قواعد بيانات كافية ودقيقة ومحدثة.
- إتاحة قواعد البيانات لجميع متخذي القرارات على كافة المستويات الإدارية
- نشر المعلومات الكافية والدقيقة للمستفيدين النهائيين.
- رضا متخذي القرارات عن دقة المعلومات المستخدمة في اتخاذ القرارات.

٤/١ التعليم والتعلم:

يجب أن يتمثل مردود السياسات التعليمية الناجحة للجامعة في الآتي:

- زيادة إقبال الطلاب علي البرامج التعليمية الحالية.
- زيادة إقبال الطلاب علي البرامج الجديدة.
- تطور عدد البرامج المشتركة.
- زيادة إقبال الطلاب على البرامج المشتركة.
- زيادة نسبة الخريجين العاملين في مؤسسات وشركات دولية.
- زيادة نسبة رضا ذوي المصلحة عن مستوى الخريجين.
- تزايد نسبة الخريجين الملتحقين بالدراسات العليا.
- تزايد عدد المشروعات الإبتكارية الناتجة عن الطلاب.

٥/١ الدراسات العليا والبحث العلمي:

يتنوع مردود سياسة الجامعة في مجال الدراسات العليا و البحث حيث

يشتمل على صور متعددة يمكن تلخيصها فيما يلي:

- زيادة عدد الطلاب الوافدين الملتحقين بالجامعة سنويا. زيادة
- عدد الملتحقين ببرامج الدراسات العليا سنويا.
- زيادة عدد درجات الماجستير/ الدكتوراه الممنوحة وتوافر صف ثان من أعضاء هيئة التدريس.
- زيادة تبادل أعضاء هيئة التدريس بين الجامعات
- زيادة عدد البحوث المنشورة سنويا في مجلات معترف بها عالميا.
- عدد البحوث المشتركة بين الجامعة والجامعات الأجنبية.
- عدد براءات الاختراع الناتجة من الجامعة.
- عدد البحوث التطبيقية التي تم الاستفادة منها بالفعل من جانب قطاعات المجتمع المختلفة.
- زيادة نسبة رضا المستفيدين النهائيين عن المستوي البحوث التطبيقية.

٦/١ العلاقات الإقليمية والدولية:

تعتبر العلاقات الإقليمية والدولية من السياسات الأساسية لأي جامعة، حيث إنها تحدد مدى التفاعل بين الجامعة والمجتمعات الإقليمية والدولية والذي بدوره ينعكس على جودة الأداء الجامعي. ومن بين أنواع مردود سياسة العلاقات الإقليمية والدولية ما يلي:

- زيادة نسبة التبادل الطلابي وأعضاء هيئة التدريس من خلال الاتفاقيات الثقافية.
- زيادة عدد المنح الدراسية التي يسافر عليها أعضاء الهيئة المعاونة من خلال الاتفاقيات الثقافية.
- زيادة عدد الدراسات/ المشاريع المشتركة بين الجامعة والجامعات الأجنبية.
- نسبة الاتفاقيات/ بروتوكولات التعاون المفعلة بين الجامعة والمؤسسات العلمية الدولية.
- تزايد عدد الأساتذة الزائرين من و إلى الجامعة سنويا على المستويين الإقليمي و الدولي.

٧/١ خدمة المجتمع وتنمية البيئة:

يجب أن تساهم سياسة الجامعة في مجال خدمة المجتمع و تنمية البيئة وبشكل ملموس في تحقيق أهداف خطط التنمية الاقتصادية و الاجتماعية للمجتمع، وزيادة العوائد المالية للخدمات الجامعية المتنوعة. و من بين أشكال مردود هذه السياسة ما يلي:

- مساهمات الجامعة الملموسة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع المحيط من خلال :
 - زيادة الوعي الصحي.
 - زيادة معدلات محو الأمية.
 - زيادة عدد مشروعات الصناعات الصغيرة التي تدعمها الجامعة معرفياً ومهارياً.

▪ زيادة عدد المشروعات والبرامج المنفذة لحماية البيئة والحفاظ على الموارد الطبيعية.

• تطور المردود المالي لتسويق الخدمات الجامعية من خلال الوحدات ذات الطابع الخاص (التدريب/ الاستشارات/ منتجات/ أخرى).

٨ / ١ المشاركة الطلابية في أنشطة الجامعة والدعم الطلابي:

يترتب على إتباع سياسات واضحة للمشاركة الطلابية والدعم الطلابي العديد من المردودات والتي من بينها ما يلي:

- تزايد عدد الجوائز التي حصل عليها الطلاب من خلال الأنشطة الطلابية سنويا (على مستوى الجامعة/ الجامعات المصرية/ الجامعات العربية/ الجامعات أو المنظمات الدولية).
- تطور نسبة مشاركة الطلاب في اللجان الجامعية.
- زيادة المخصصات المالية السنوية لدعم الطلاب.
- زيادة مستوى رضا الطلاب عن سياسات الجامعة في مجالات التعليم /رعاية الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة/ رعاية الطلاب المتعثرين/ رعاية الطلاب المتميزين/ المساواة وعدم التمييز/المشاركة في اللجان الجامعية).

٩/١ حماية الملكية الفكرية:

تتمثل مردود السياسة الناجحة في مجال حماية حقوق الملكية الفكرية فيما يلي

:

- زيادة الوعي بحقوق الملكية الفكرية سواء بين الطلاب أو أعضاء هيئة التدريس.
- انخفاض عدد الشكاوي الخاصة بالتعدي علي حق الملكية الفكرية.
- عدم وجود أحكام قانونية صادرة ضد الجامعة بخصوص التعدي على حقوق الملكية الفكرية للآخرين.

١٠/١ التنافسية والتميز:

ينعكس نجاح سياسة الجامعة الهادفة للتنافسية والتميز في صور عديدة من

المردودات طويلة الأجل منها ما يلي:

- تحسن التصنيف العالمي للجامعة.
- عدد الجوائز العالمية/الإقليمية/المحلية التي حصلت عليها الجامعة/ أعضاء هيئة التدريس/ العاملين.
- عدد ونوعية المناصب المحلية/ الدولية لخريجي الجامعة.

١- التطوير وضمان الجودة:

يعتبر التطوير وضمان الجودة المعيار الثاني والأخير لمحاور عملية تقويم واعتماد الجامعات، حيث انه يجب أن يكون للجامعة سياسات و برامج واضحة المعالم ومعلنة لتطوير الأداء الكلي للجامعة وضمان جودته و بما يؤدي إلى التميز، وكسب ثقة المجتمع، وجذب الطلاب والكفاءات البشرية، ودعم أهداف التنمية المستدامة على المستويين المحلي والقومي. وفي ضوء ذلك يجب أن تحرص الجامعة على تنفيذ الخطط قصيرة ومتوسطة الأجل لتطوير أدائها والتقويم المستمر له، ووضع وتنفيذ برامج التعزيز، ودعم القيادات الجامعية المستمر لإدارة نظم الجودة بالجامعة، وذلك في ضوء النموذج المقترح من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، والتي

تحدد العلاقات بين هذه المراكز ووحدات الجامعة من ناحية وبين المراكز وهيئة ضمان الجودة من ناحية أخرى (مرفق ٢).

ومن ناحية أخرى فإن قياس جودة الأداء الكلي للجامعة يجب أن يتم من خلال استخدام مقاييس محددة وواضحة وواقعية لمخرجات ومردودات سياسات وخطط وبرامج التطوير وضمان الجودة، والتي تتلخص في التالي:

- نسبة ما تم تنفيذه من الخطط قصيرة ومتوسطة الأجل للجامعة.
- فاعلية أداء مركز ضمان الجودة بالجامعة من خلال نشر ثقافة الجودة ، تقديم الدعم الفني الكافي لكليات ومعاهد الجامعة ومتابعة أداء وحدات الجودة بها، و ما شابه ذلك.

- عدد الكليات/ المعاهد التي حصلت علي الاعتماد.
- عدد البرامج التي حصلت علي الاعتماد.
- عدد الكليات / المعاهد / البرامج المتقدمة بالفعل للحصول على للاعتماد.

الملحقات

- ملحق (١) المعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي.
ملحق (٢) نموذج دعم نظم ضمان الجودة الداخلية لمؤسسات التعليم العالي.

ملحق (1)

معايير استرشادية مقترحة للممارسات الأكاديمية

مقدمة:

تعتبر مؤسسات التعليم العالي مركز الإشعاع للعلوم والمعارف في المجتمع ومعقلا للفكر الإنساني في ارفع مستوياته ومصدر الاستثمار وتنمية أهم ثروات المجتمع وأنماطها وهي الثروة البشرية. ويمثل المعلم الجامعي أهم عناصر منظومة التعليم العالي حيث أنه المنوط به القيام بأهم أدوارها: (التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع). ويعد مستوى الأداء التعليمي للمعلم الجامعي محكاً أساسياً للحكم على مدى جودة الخدمات التي تقدمها المؤسسات التعليمية، لذا فقد ارتأت الهيئة القيام بتحديد إطار مرجعي لمعايير الممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي تقوم علي أساسه مؤسسات التعليم العالي بتطوير الأداء المهني لمعلميها.

المجال الأول : التعليم :

المعيار الأول : تمكن المعلم الجامعي من المحتوى العلمي لمجال تخصصه.
المعيار الثاني : تمكن المعلم الجامعي من التخطيط الجيد لعملية التعليم.
المعيار الثالث : تمكن المعلم الجامعي من طرق التعليم المختلفة.
المعيار الرابع : تمكن المعلم الجامعي من مهارات التعليم المختلفة.
المعيار الخامس : تمكن المعلم الجامعي من مهارات إدارة الموقف التعليمي.
المعيار السادس : تمكن المعلم الجامعي من مهارات عملية التقويم.
المعيار السابع : تمكن المعلم الجامعي من تخطيط وإدارة البرامج التعليمية وتطويرها.
المعيار الثامن : تمكن المعلم الجامعي من مهارات ووسائل دعم الطلاب الأكاديمي والاجتماعي والمشاركة بفاعلية في أنشطتها.

المجال الثاني : البحث العلمي :

المعيار : تميز المعلم الجامعي كباحث علمي وتمكنه من استخدام مهارات البحث في مجال تخصصه.

المجال الثالث : خدمة المجتمع :

المعيار الأول : مساهمة المعلم الجامعي في تطوير البيئة المحلية والمجتمع. المعيار الثاني : التزام المعلم الجامعي بالقيم والأعراف الاجتماعية والدينية والجامعية

المجال الرابع : الجوانب الإدارية والتنمية المهنية :

المعيار الأول: امتلاك المعلم الجامعي لمهارات الإدارة والقيادة الناجحة. المعيار الثاني : تحمل المعلم الجامعي لمسئوليات التنمية المهنية.

وفيما يلي عرض تفصيلي للمعايير ومؤشراتها.

معايير الممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي

المجال الأول : التعليم :

المعلم الجامعي ملم بطبيعة التعليم الجامعي وأنماط التعلم المختلفة، و متمكن من طرق التعليم وأساليبه.

المعيار الأول : تمكن المعلم الجامعي من المحتوى العلمي لمجال تخصصه. المؤشرات :

- يتقن محتويات ومهارات تخصصه المختلفة.
- يربط بين أجزاء محتوى التخصص بسهولة.
- يتعامل مع المادة العلمية بأساليب مختلفة وفقا لطبيعة الموقف والمتعلمين.
- يربط بين المجالات المختلفة في مجال تخصصه والتخصصات الأخرى.
- يتمكن من جوانب التعلم المختلفة المرتبطة بمجال التخصص.

المعيار الثاني : تمكن المعلم الجامعي من التخطيط الجيد لعملية التعليم المؤشرات :

- يخطط لمواقف التعلم المختلفة .
- يصمم خطة تعليمية في ضوء احتياجات الطلاب.
- يضع خططا طويلة الأجل لعمليات التعليم والتعلم المختلفة .
- يضع خططا قصيرة الأجل لأنشطة التعليم والتعلم .
- يخطط لاستخدام استراتيجيات تعليم متنوعة.
- يتطور خططه في ضوء متغيرات الإمكانيات البشرية و المادية والثقافية المتاحة

المعيار الثالث : تمكن المعلم الجامعي من طرق التعليم المختلفة. المؤشرات :

- يحدد طرق التعليم المناسبة لتخصصه وطلابه .
- يوظف طرق التعليم المختلفة طبقاً لطبيعة الموقف التعليمي.
- يعدل استراتيجيات وطرق التعليم و التعلم في ضوء التغذية الراجعة.

المعيار الرابع : تمكن المعلم الجامعي من مهارات التعليم المختلفة.
المؤشرات :

- يثير اهتمامات المتعلمين بالتعلم بجميع الوسائل الممكنة.
- ينوع في استخدام الوسائل التعليمية المناسبة للموقف التعليمي.
- يوظف مصادر التعلم المختلفة تبعاً للمواقف التعليمية .
- يوظف الأنشطة التعليمية بكفاءة وفاعلية .
- تكنولوجيا التعليم في الأنشطة التعليمية المختلفة كلما أمكن.

المعيار الخامس : تمكن المعلم الجامعي من مهارات التعامل مع الطلاب وإدارة
الموقف التعليمي :
المؤشرات :

- يتعامل مع الطلاب على اختلاف أنماط تعلمهم وسمات شخصياتهم.
- يستثير الدافعية والحماس للتعلم لدى الطلاب.
- يتعامل مع ديناميكية الجماعة بفاعلية.
- يدير الوقت المتاح للتعلم بما يحقق فعاليته.

المعيار السادس : تمكن المعلم الجامعي من مهارات عملية التقويم. المؤشرات :

- يستخدم أساليب وأدوات متنوعة للتقويم.
- يبني أدوات تقويم تتناسب مع مخرجات التعلم المختلفة.
- يوجه الطلاب نحو استخدام التقويم الذاتي.
- يقدم تغذية راجعة للطلاب بناء على نتائج التقويم المستمر.

- يستخدم أساليب إثرائية لتحسين أداء المتعلمين في ضوء نتائج التقويم.
- يحدد مواطن القوة والضعف في العملية التعليمية باستخدام أساليب التقويم.
- المعيار السابع : تمكن المعلم الجامعي من تخطيط وإدارة البرامج التعليمية وتطويرها.
المؤشرات :

- لديه مهارات تصميم البرامج والمقررات والوحدات الدراسية.
- يطبق مفاهيم جودة التعليم فيما يعده من برامج ومقررات .
- يطبق الإجراءات والأساليب المختلفة لتقييم البرامج التعليمية .
- يساهم في وضع خطط التحسين المستمر والتعزيز بالقسم والمؤسسة
- المعيار الثامن : تمكن المعلم الجامعي من مهارات ووسائل دعم الطلاب الأكاديمي والاجتماعي ومشاركته بفاعلية في أنشطتها.
المؤشرات:

- يمتلك مهارات الإرشاد الأكاديمي للطلاب.
- يساهم في الريادة الطلابية بكلية وجامعته.
- يساهم في دعم الأنشطة الطلابية فنيا وإداريا.
- يشجع الطلاب علي الاشتراك في الأنشطة الطلابية والأسر المختلفة.

المجال الثاني : البحث العلمي :

- المعلم الجامعي باحث علمي متميز يمتلك مهارات البحث العلمي ويطورها.
- المعيار : تميز المعلم الجامعي كباحث علمي وتمكنه من استخدام مهارات البحث في مجال تخصصه
المؤشرات :

- يعد وينفذ أبحاثا علمية مبتكرة في مجال تخصصه .
- يحلل وينقد مصادر البحث المختلفة يستخدم نتائج أبحاثه في تطوير العملية التعليمية .
- يشترك في العديد من المؤتمرات والندوات في مجال تخصصه وفي تطوير

العملية التعليمية.

- يلتزم بأداب المهنة وأخلاقيات البحث العلمي.
- يمتلك مهارات كتابة تقارير البحوث العلمية.
- يستطيع أن يدير أو أن يعمل في فريق بحثي.
- ينشر أبحاثه في الدوريات المتخصصة على المستويين المحلي والدولي.

المجال الثالث : خدمة المجتمع :

المعلم الجامعي يساهم في تطوير بيئته ومجتمعه في كافة المستويات والمجالات.

المعيار الأول : مساهمة المعلم الجامعي في تطوير البيئة المحلية والمجتمع. المؤشرات :

- يقدم أفكارا عملية لتطوير البيئة المحلية.
- يقدم أفكارا لتطوير المجتمع.
- يساهم في المشروعات الاجتماعية.
- يساهم في حل المشكلات في بيئته المحلية ومجتمعه.
- يشارك في برامج وأنشطة تنمية المجتمع المحلي.
- المعيار الثاني : التزام المعلم الجامعي بالقيم والأعراف الاجتماعية والدينية والجامعية يلتزم بالقيم السائدة في المجتمع أثناء عمله.
- يحترم الأعراف الاجتماعية في كل أنشطته.
- يحترم القوانين واللوائح الجامعية.
- يقدم القدوة لطلابه وأفراد المجتمع في كل سلوكياته.
- يقدم الدعم اللازم للطلاب كلما تطلب الأمر ذلك.

المجال الرابع : الجوانب الإدارية والتنمية المهنية

المعيار الأول : إلمام المعلم الجامعي بمهارات الإدارة والقيادة الناجحة.

المؤشرات :

- يلم بالمهارات الإدارية.
- يضع الخطط المناسبة للمواقف المختلفة.
- ينفذ جيدا ما تم تخطيطه.
- يمتلك مهارات المتابعة والتقييم.
- يستطيع أن يصوغ رؤية واضحة لعمله.
- قادر علي تحديد أهدافه.
- يساهم في عمليات التطوير للمؤسسة والمجتمع.

المعيار الثاني : تحمل المعلم الجامعي لمسئوليات التنمية المهنية.

المؤشرات :

- يمتلك مهارات التقييم الذاتي .
- يحدد نقاط القوة والضعف في أدائه الجامعي بمجالاته الثلاث
- يحدد أولويات نموه المهني.
- يطور معارفه و مهاراته التخصصية والتربوية.
- يتابع الندوات والمحاضرات ويشارك في الدورات التدريبية والمؤتمرات العلمية.
- يشترك في تخطيط البرامج التدريبية.
- يشترك في تنفيذ البرامج التدريبية.
- يلتزم بأخلاقيات المهنة في العمل الجامعي والاجتماعي.

ملحق (٢)

نموذج دعم نظم ضمان الجودة الداخلية لمؤسسات التعليم العالي

مقدمة :

ضماناً لاستمرار دور مراكز ضمان جودة التعليم بالجامعات، وتفعيلاً لدورها، وفي ضوء إنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، أصبح من الضروري إيجاد دور لهذه المراكز يتوافق مع متطلبات الهيئة، ويضمن جودة الأداء بما يؤهل الكليات للاعتماد في ضوء معايير الهيئة، واستقلالية الجامعات، وبما يتفق مع إستراتيجية وزارة التعليم العالي.

ولما كانت وزارة التعليم العالي تهدف لمساعدة مؤسسات التعليم العالي للتأهل للاعتماد، جاء هذا المقترح لتقوم الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بتقديم الدعم الفني للجامعات - خلال الفترة الانتقالية - من خلال تعاون بناء مع مراكز ضمان جودة التعليم بالجامعات، للوصول للاعتماد المنشود.

الهدف:

توفير دعم النظم الداخلية لضمان جودة التعليم في مؤسسات التعليم العالي في ج.م.ع ، والتأكد من تأهيل الكليات للاعتماد.

مجالات التعاون بين مراكز ضمان جودة التعليم بالجامعات والهيئة :

١. بناء قاعدة من الكوادر البشرية في مجال تقويم الأداء والمراجعة.
٢. مساعدة مراكز ضمان الجودة في الجامعات في الوصول إلي معايير خاصة بها لتقويم الإدارة العليا (عمداء - وكلاء الكليات) - رؤساء الأقسام - أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة - المقررات الدراسية.
٣. تحديد الإطار العام لمنظومة العمل التي تحقق أقصى كفاءة لعمل مراكز ضمان الجودة في الجامعات.

٤. مشاركة الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في الزيارات الميدانية الداخلية للجامعات (كمراقب) ، والتأكد من شفافية التقارير المرفوعة لمتخذ القرار.

دور مراكز ضمان جودة التعليم في الجامعات:

- تحقيق إستراتيجية الجودة للجامعات.
- وضع معايير خاصة بالجامعة لتقييم الإدارة العليا - أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة - تقييم المقررات الدراسية .
- متابعة أداء الكليات في مجال الجودة ورفع تقارير الأداء للمعنيين (رئيس الجامعة - نائب رئيس الجامعة كل في قطاعه - عميد الكلية).
- بناء قاعدة من المراجعين المعتمدين علي مستوى القطاعات العلمية.
- المساعدة في تأهيل الكليات للاعتماد.

دور وحدات ضمان الجودة علي مستوى الكليات:

- التأكد من تطبيق معايير الاعتماد في البرامج التعليمية والبحث العلمي وخدمة المجتمع ، والموارد التعليمية والمادية - المطبوعات.
- رفع التقارير الدورية عن وضع الجودة بالمؤسسة لعميد الكلية.
- التعاون مع مراكز ضمان الجودة والاعتماد في الجامعات أثناء الزيارات الميدانية.
- نشر ثقافة الجودة بين الفئات المستهدفة.
- تطبيق آليات تقييم المقررات وتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس وتحليل النتائج ورفعها للمعنيين.
- إجراء استبيانات استطلاع الرأي للطلاب والعاملين وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- بناء قواعد البيانات اللازمة لعمليات المراجعة.

- متابعة تقارير المقررات والبرامج ومتابعة الإجراءات التصحيحية.
- المشاركة في كتابة التقرير السنوي للكلية.

آليات العمل:

1. تقوم مراكز ضمان الجودة والاعتماد في الجامعات و وحدات ضمان الجودة بالكليات في تجهيز القوي البشرية المطلوبة طبقا للمهام المحددة ، ورسم الهيكل التنظيمي، وتحديد المهام ودورة المستندات.
2. تشكيل فرق عمل مشتركة من ممثلين عن مراكز ضمان الجودة والاعتماد في الجامعات وممثلي الهيئة لتحديد أطر تفعيل النظام الداخلي للجودة
Internal quality system
3. تقوم مراكز ضمان الجودة والاعتماد بالجامعات بالتعاون مع الهيئة بتحديد قائمة المراجعين في كل جامعة المطلوب تدريبهم كمراجعين داخليين في كل قطاع للاستعانة بهم.
4. تحدد الهيئة مع مراكز ضمان الجودة والاعتماد في الجامعات خطة لزيارة الكليات المرشحة للتقدم للاعتماد للمراجعة، بمشاركة ممثل عن الهيئة في الدورة الأولى كمراقب.
5. تقوم مراكز ضمان الجودة والاعتماد في الجامعات بمراجعة الكليات مرة كل سنتين خلال الفترة البنينة للاعتماد مع رفع تقريرها لرئيس ونواب رئيس الجامعة وكذلك العمداء المعنيين.
6. تعلن مراكز ضمان الجودة والاعتماد في الجامعات بالاتفاق مع رئيس الجامعة نتائج التقييم بشفافية كاملة، وبالأسلوب الذي تراه.

دور عمداء الكليات :

1. يحدد مجلس الكلية الخطط القصيرة والمتوسطة الأجل المطلوب تنفيذها في ضوء تقارير المراجعة الداخلية أو نتائج زيارات الاعتماد الرسمية.

٢. يعلن عميد كل كلية عن حجم الإنجاز السنوي من الخطط القصيرة والمتوسطة الأجل.
٣. يلتزم عميد كل كلية بالإعلان بشفافية كاملة عن بنود إنفاق الموازنة، ومدي ارتباط ذلك بخطط التطوير في مجالات التعليم والبحث العلمي.



الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد



معايير الاعتماد المؤسسي اصدار 2015 المعدل

الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

المؤشرات	المعايير
<p>1. رسالة ورؤية المؤسسة معتمدتان ومعلنتان، وشارك في وضعهما الأطراف المعنية.</p> <p>2. رسالة المؤسسة واضحة، وتعكس دورها التعليمي والبحثي ومسئوليتها المجتمعية بما يتفق مع التوقعات المجتمعية من مؤسسات التعليم العالي، وتسهم الرسالة في تحقيق رسالة الجامعة.</p> <p>3. الخطة الاستراتيجية للمؤسسة معتمدة ومكتملة العناصر، وتتسق مع استراتيجية الجامعة.</p> <p>4. التحليل البيئي شمل البيئة الداخلية والخارجية وشارك فيه الأطراف المعنية، وتعددت الوسائل المستخدمة في إجرانه بما يضمن ملاءمة الوسيلة لموضوع التحليل والفئة المستهدفة.</p> <p>5. الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة معلنة وواضحة الصياغة، ومبنية على التحليل البيئي، وتسهم في تحقيق رسالة المؤسسة، وقابلة للقياس والتحقق في المدى الزمني للخطة.</p> <p>6. الخطط التنفيذية تتضمن الأنشطة التي تحقق الأهداف الاستراتيجية، وتعكس أولويات تنفيذ الأنشطة وتسلسلها المنطقي، ومحدد بها مسنولية التنفيذ، والجدول الزمني، والتكلفة المالية، ومؤشرات الأداء.</p> <p>7. للمؤسسة تقارير دورية لمتابعة وتقييم مدى تقدم الخطط التنفيذية وفقاً للجدول الزمني وتحقق مستويات الأداء المستهدفة.</p>	<p>معييار (1) التخطيط الاستراتيجي</p>
<p>1. القيادات الأكاديمية والإدارية مختارة وفقاً لمعايير موضوعية ومعلنة وآليات ذات شفافية تحقق تكافؤ الفرص وتداول السلطة.</p> <p>2. القيادات الحالية والمحتملة يتم تنمية قدراتها والعمل على تكوين كوادر جديدة من القيادات.</p> <p>3. معايير تقييم أداء القيادات موضوعية، وتشارك الأطراف المعنية في عملية التقييم، وتستخدم النتائج لتحسين الأداء المؤسسي.</p> <p>4. للمؤسسة قيم جوهرية معلنة ومتاحة للمعنيين، وآليات فاعلة لضمان الشفافية والممارسات العادلة وعدم التمييز وتطبيق الأخلاقيات المهنية بين أفراد المؤسسة.</p> <p>5. المعلومات المعلنة عن المؤسسة شاملة وتغطي سائر أنشطتها، وتضمن المؤسسة مصداقيتها وتحديثها.</p> <p>6. الهيكل التنظيمي معتمد ومعلن وملامح حجم المؤسسة ونشاطها، ويتضمن الإدارات الأساسية اللازمة لتحقيق رسالتها وأهدافها.</p>	<p>معييار (2) القيادة والحوكمة</p>
<p>1. للمؤسسة وحدة لضمان الجودة يتوفر لها الكوادر المؤهلة والتجهيزات الملائمة، ويشارك فيها ممثلون عن مختلف الفئات بالمؤسسة ويراعى تباين الخبرات والمهارات لتغطية المهام المتعددة.</p> <p>2. اللوحة الداخلية لوحدة ضمان الجودة تتضمن هيكلًا تنظيميًا ذا تبعية وعلاقات واضحة، وتحدد علاقة الوحدة بمرکز ضمان الجودة بالجامعة، بما يسهم في تفعيل دورها ويساند أنشطتها.</p> <p>3. تقييم أنشطة المؤسسة يتم بصفة دورية باستخدام مؤشرات أداء موضوعية، وأدوات ملائمة.</p> <p>4. نتائج تقييم أنشطة المؤسسة تُناقش مع المعنيين وفي مجالسها الرسمية، ويُستفاد منها في توجيه التخطيط واتخاذ الإجراءات التصحيحية والتطوير.</p>	<p>معييار (3) إدارة الجودة والتطوير</p>
<p>1. نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلى الطلاب على مستوى المؤسسة تتفق مع المعدلات المرجعية لنوع وطبيعة البرامج التعليمية المقدمة بالمؤسسة. الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة تحدد بصورة دورية، وتتخذ الإجراءات الملائمة لتنفيذ البرامج التي تلبي الاحتياجات التدريبية لكل فئة. معايير تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة موضوعية، وتخطرهم القيادة بنتائج التقييم، وتناقشهم فيها عند الضرورة، وتستخدم النتائج لتحسين الأداء.</p>	<p>معييار (4) أعضاء هيئة التدريس والهيئة</p>
<p>1. الجهاز الإداري ملائم مع حجم وطبيعة أنشطة المؤسسة، والعاملون موزعون وفقاً لمؤهلاتهم وقدراتهم على الوظائف المختلفة وبما يتناسب مع مهام الوظيفة، وتوجد آليات للتعامل مع النقص والزيادة في أفرادهم.</p> <p>2. الاحتياجات التدريبية للعاملين تحدد بصورة دورية، وتتخذ الإجراءات الملائمة لتنفيذ البرامج التي تلبي الاحتياجات التدريبية لكل فئة.</p> <p>3. للمؤسسة نظام لتقييم أداء أعضاء الجهاز الإداري يتضمن معايير موضوعية ومعلنة، وتخطرهم القيادة بنتائج التقييم، وتناقشهم فيها عند الضرورة، وتحرص على استخدام نتائج التقييم للمحاسبة، ولوضع برامج التدريب والتطوير.</p> <p>4. للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء أعضاء الجهاز الإداري واتخاذ الإجراءات اللازمة لدراساتها، والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.</p>	<p>معييار (5) الجهاز الإداري</p>

الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

المؤشرات	المعايير
<p>1. الموارد المالية للمؤسسة كافية لطبيعة نشاطها وأعداد الطلاب، ويتم توزيعها وفقاً للاحتياجات الفعلية بما يمكن المؤسسة من تحقيق رسالتها وأهدافها.</p> <p>2. مصادر التمويل متنوعة مع وجود أدلة على زيادة معدل تنمية الموارد الذاتية للمؤسسة.</p> <p>3. مباني المؤسسة وقاعات المحاضرات والفصول الدراسية والمعامل والورش وخلافه وتجهيزاتها ملائمة لطبيعة نشاط المؤسسة ولأعداد الطلاب، ويتوافر المناخ الصحي بالمباني. صيانة القاعات والمعامل والآلات والمعدات والبنية التحتية والمرافق يتم بصورة دورية.</p> <p>4. وسائل الاتصال والموارد والنظم التكنولوجية المستخدمة حديثة وملائمة للنشاط الأكاديمي للمؤسسة وللعمليات الإدارية بها،</p> <p>5. المكتبة ملائمة لنشاط المؤسسة من حيث توافر الكتب والمراجع والتجهيزات والخدمات التي تلبي احتياجات الطلاب والباحثين، والمكتبة الرقمية متاحة للمعنيين.</p>	<p>معييار (6) الموارد المالية والمادية</p>
<p>1. المعايير الأكاديمية المرجعية التي تبنتها المؤسسة من خلال المجالس الرسمية، تتوافق مع رسالة المؤسسة وأهدافها. البرامج التعليمية ملائمة</p> <p>2. لمتطلبات سوق العمل وفقاً لما تنطوي عليه رسالة المؤسسة.</p>	<p>معييار (7) المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية</p>
<p>1. عملية تقييم الطلاب تدار بكفاءة وعدالة، والامتحانات يَأمن وضعها ونسخها وتوزيعها بما يضمن سريتها. قواعد التعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج التقييم موثقة ومعلنة، وتوجد آليات لمراقبة تطبيقها.</p> <p>2.</p>	<p>معييار (8) التدريس والتعلم</p>
<p>1. قواعد قبول وتحويل وتوزيع الطلاب على البرامج التعليمية والتخصصات، واضحة، عادلة ومعلنة.</p> <p>2. للمؤسسة نظام متكامل وفعال لدعم الطلاب مادياً واجتماعياً وصحياً ويتم تعريف الطلاب به بوسائل متعددة.</p> <p>3. للمؤسسة آليات فاعلة لدمج ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع الطلابي ومراعاة ملائمة الإنشاءات والتجهيزات. وجود تمثيل للطلاب في اللجان ذات الصلة.</p> <p>4. الأنشطة الطلابية متنوعة، وتوفر لها المؤسسة الموارد الملائمة من حيث الأماكن والتجهيزات والإشراف.</p> <p>5. للمؤسسة قواعد بيانات خاصة بالخريجين تحدث بصورة دورية، وتوفر لهم برامج للتنمية المهنية والتعليم المستمر وفقاً لاحتياجات وتطورات سوق العمل.</p>	<p>معييار (9) الطلاب والخريجون</p>
<p>1. خطة البحث العلمي موثقة وترتبط بخطة الجامعة وبالتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط، وتتناسب مع إمكانيات المؤسسة.</p> <p>2. للمؤسسة آليات فاعلة لنشر الوعي بأخلاقيات البحث العلمي ومراقبة تطبيقها.</p> <p>3. الموارد المتاحة كافية لأنشطة البحث العلمي، وتعمل المؤسسة على تنمية مصادر التمويل، وتسعى للمشاركة في مشروعات بحثية ممولة من مؤسسات محلية وإقليمية ودولية. توافر مناخ وأساليب مفعلة لدعم البحث العلمي وتحفيزه، ولتنمية قدرات الباحثين ولتشجيع ودعم الأبحاث المشتركة بين التخصصات المختلفة والأبحاث التطبيقية.</p> <p>4. الإنتاج البحثي للمؤسسة في نمو مستمر، ويتناسب مع عدد أعضاء هيئة التدريس.</p> <p>5. أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة يشاركون في الأنشطة، والمشروعات، والمؤتمرات العلمية، والبحثية.</p>	<p>معييار (10) البحث العلمي والأنشطة العلمية</p>
<p>1. برامج الدراسات العليا متنوعة، وتسهم في تحقيق رسالة المؤسسة، وتُقابل متغيرات سوق العمل، ويتم الترويج لها محلياً وإقليمياً.</p> <p>2. الموارد والإمكانات والتسهيلات اللازمة للعملية التعليمية والبحثية في برامج الدراسات العليا ملائمة لتحقيق نواتج التعلم.</p> <p>3. آليات التسجيل والإشراف في الدراسات العليا محددة ومعلنة ويتم مراجعتها دورياً بغرض تطويرها، وتوجد ضمانات موضوعية وعادلة لتوزيع الإشراف العلمي على الرسائل وفقاً للتخصص.</p> <p>4. للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء طلاب الدراسات العليا، واتخاذ الإجراءات اللازمة لدراساتها والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.</p>	<p>معييار (11) الدراسات العليا</p>
<p>1. للمؤسسة كيانات فاعلة في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة.</p> <p>2. للمؤسسة أنشطة متنوعة موجهة لتنمية البيئة المحيطة بها وخدمة المجتمع تُلبي احتياجاته وأولوياته. للمؤسسة آليات لتمثيل فاعل للأطراف المجتمعية في صنع القرار ودعم موارد المؤسسة وتنفيذ برامجها. للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء المجتمع والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.</p> <p>3. والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.</p>	<p>معييار (12) المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة</p>



الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

مقارنة مؤشرات المعايير
بين اصدار 2015
وإصدار 2015 المعدل (متضمنا الارشادات لكل مؤشر)

الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

معايير (1) التخطيط الاستراتيجي مؤشر	معايير (1) التخطيط الاستراتيجي مؤشر
1- رسالة ورؤية المؤسسة معتمدتان ومعلنتان، وشارك في وضعهما الأطراف المعنية. - تحدد المؤسسة رؤية ورسالة خاصة بها وتعتمدهما من مجلسها الرسمي - تعلن المؤسسة الرؤية والرسالة داخل المؤسسة وخارجها بوسائل متعددة - يشارك مختلف الأطراف داخل المؤسسة وخارجها في صياغة الرؤية والرسالة.	1. رسالة ورؤية المؤسسة معتمدتان ومعلنتان، وشارك في وضعهما الأطراف المعنية.
2- رسالة المؤسسة واضحة، وتعكس دورها التعليمي والبحثي ومسؤوليتها المجتمعية بما يتفق مع التوقعات المجتمعية من مؤسسات التعليم العالي، وتسهم الرسالة في تحقيق رسالة الجامعة. - تتضمن الرسالة الثلاث مهام للمؤسسة: التعليمية والبحثية والمسئولية المجتمعية - مدى مساهمة رسالة المؤسسة في تحقيق رسالة الجامعة	2. رسالة المؤسسة واضحة، وتعكس دورها التعليمي والبحثي ومسؤوليتها المجتمعية بما يتفق مع التوقعات المجتمعية من مؤسسات التعليم العالي، وتساهم الرسالة في تحقيق رسالة الجامعة.
3- الخطة الاستراتيجية للمؤسسة معتمدة ومكتملة العناصر، وتتسق مع استراتيجية الجامعة. - تضع المؤسسة خطة استراتيجية محددة المدة وتعتمدها من مجلسها الرسمي (مع بيان مدى تتابعها مع الخطط الاستراتيجية السابقة) - ملائمة الخطوات المنهجية لإعداد الخطة الاستراتيجية ومدى اكتمال عناصرها الرئيسية (متضمنة الخطة التنفيذية). - مدى ارتباط مجالات الخطة الاستراتيجية للمؤسسة مع الخطة الاستراتيجية للجامعة	3. الخطة الاستراتيجية للمؤسسة معتمدة ومكتملة العناصر، وتتسق مع استراتيجية الجامعة.
4- التحليل البيئي شامل البيئة الداخلية والخارجية وشارك فيه الأطراف المعنية، وتعددت الوسائل المستخدمة في إجرائه بما يضمن ملاءمة الوسيلة لموضوع التحليل والفئة المستهدفة. - يشمل التحليل البيئي على البيئة الداخلية والخارجية (مع تحديد أوجه نشاط المؤسسة من التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع). - تستخدم المؤسسة وسائل مناسبة ومتعددة عند إجراء التحليل البيئي (مثل الاستبيانات والمقابلات والمناقشات والملاحظات وغيرها) وتراعي ملاءمة الوسيلة مع موضوع التحليل والفئة المستهدفة (مثل المقابلات تناست القيادات، والاستبيانات تناست الطلاب والإداريين وأعضاء هيئة التدريس وغيرها).	4. التحليل البيئي شامل البيئة الداخلية والخارجية وشارك فيه الأطراف المعنية، وتعددت الوسائل المستخدمة في إجرائه بما يضمن ملاءمة الوسيلة لموضوع التحليل والفئة المستهدفة.
5- الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة معتمدة ومعلنة واضحا والصياغة، ومبنية على التحليل البيئي، وتساهم في تحقيق رسالة المؤسسة، وقابلة للقياس والتحقق في المدى الزمني للخطة. - مدى وضوح صياغة الأهداف الاستراتيجية وقابليتها للتحقق والقياس - مدى ارتباط الأهداف الاستراتيجية بنتائج التحليل البيئي - وسائل اعلان الأهداف الاستراتيجية داخل المؤسسة وخارجها	5. الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة معتمدة ومعلنة واضحا والصياغة، ومبنية على التحليل البيئي، وتساهم في تحقيق رسالة المؤسسة، وقابلة للقياس والتحقق في المدى الزمني للخطة.
6- الخطط التنفيذية تتضمن الأنشطة التي تحقق الأهداف الاستراتيجية، وتعكس أولويات تنفيذ الأنشطة وتسلسلها المنطقي، ومحدد بها مساهمة التنفيذ، ومؤشرات الأداء. - تعكس الخطة التنفيذية (والخطط السنوية) أولويات التنفيذ، وتحدد بدقة الأنشطة ومسئولية التنفيذ، والجدول الزمني الملانم، والتكلفة المالية اللازمة ومؤشرات المتابعة والتقييم	6. الخطط التنفيذية تتضمن الأنشطة التي تحقق الأهداف الاستراتيجية، وتعكس أولويات تنفيذ الأنشطة وتسلسلها المنطقي، ومحدد بها مساهمة التنفيذ، والجدول الزمني، والتكلفة المالية، ومؤشرات الأداء.
7- للمؤسسة تقارير دورية لمتابعة وتقييم مدى تقدم الخطط التنفيذية وفقاً للجدول الزمني وتحقق مستويات الأداء المستهدفة. - تعد المؤسسة تقارير دورية (نصف سنوية أو سنوية) لمتابعة الخطط التنفيذية. - تدرس المؤسسة مدى تحقق مستويات الأداء المستهدفة بالخطة وترصد أسباب عدم الإنجاز وما تم اتخاذه من الإجراءات التصحيحية المناسبة.	7. للمؤسسة تقارير دورية لمتابعة وتقييم مدى تقدم الخطط التنفيذية وفقاً للجدول الزمني وتحقق مستويات الأداء المستهدفة.

الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

معياري (2) القيادة والحوكمة المعدل 6 مؤشر	معياري (2) القيادة والحوكمة 8 مؤشر
<p>1- القيادات الأكاديمية والإدارية مختارة وفقاً لمعايير موضوعية ومعنة وآليات ذات شفافية تحقق تكافؤ الفرص وتداول السلطة.</p> <p>- تحدد المؤسسة معايير موضوعية لاختيار القيادات الأكاديمية (رؤساء الأقسام العلمية - مديرو المراكز والوحدات - مدير وحدة ضمان الجودة - وغيرهم) - وكذلك معايير لاختيار القيادات الإدارية (أمين المؤسسة - مديرو الإدارات والوحدات وغيرهم)</p> <p>- تطبق المؤسسة المعايير من خلال آليات تضمن الشفافية (مثل الإعلان، الاختيار من خلال لجان، عرض برنامج للتطوير وغيرها). - توجد إجراءات مفعلة لضمان تداول السلطة في المناصب القيادية (قواعد مدة شغل المنصب).</p>	<p>1. القيادات الأكاديمية والإدارية مختارة وفقاً لمعايير موضوعية ومعنة وآليات ذات شفافية تحقق تكافؤ الفرص وتداول السلطة.</p>
<p>2- القيادات الحالية والمحتملة يتم تنمية قدراتها والعمل على تكوين كوادر جديدة من القيادات.</p> <p>- ملائمة وسائل تنمية قدرات القيادات الحالية (برامج تدريبية ملائمة من حيث النوع والعدد والتوقيت)</p> <p>- وسائل إعداد القيادات المستقبلية (استحداث مواقع قيادية مثل النوا أو المستاعدين ومثل مستوول نظام الإرشاد ومستوول تنمية الموارد ومستوول ريادة الأعمال وغيرها).</p>	<p>2. القيادات الحالية والمحتملة يتم تنمية قدراتها والعمل على تكوين كوادر جديدة من القيادات.</p>
<p>3- معايير تقييم أداء القيادات موضوعية، وتشارك الأطراف المعنية في عملية التقييم، وتستخدم النتائج لتحسين الأداء المؤسسي.</p> <p>- توجد معايير موضوعية معنة لتقييم أداء القيادات المختلفة عميد/وكلاء/رؤساء أقسام (مثل نمط القيادة المتبع، الاستجابة للمقترحات والشكاوى، وغيرها)</p> <p>- يتم تطبيق التقييم من قبل الأطراف المعنية بوسائل مناسبة وبطريقة دورية (مرتين على الأقل قبل التقدم للاعتماد) - يتم تحليل النتائج والاستفادة منها (مع ذكر أمثلة من أوجه الاستفادة)</p>	<p>3. معايير تقييم أداء القيادات موضوعية، وتشارك الأطراف المعنية في عملية التقييم، وتستخدم النتائج لتحسين الأداء المؤسسي.</p>
	<p>4. إدارة المؤسسة آليات فاعلة للتعامل مع مشكلات المؤسسة.</p>
<p>4- للمؤسسة قيم جوهرية معنة ومتاحة للمعنيين، وآليات فاعلة لضمان الشفافية والممارسات العادلة وعدم التمييز وتطبيق الأخلاقيات المهنية بين أفراد المؤسسة.</p> <p>- توجد وثائق معنة لسياسات وإجراءات المؤسسة فيما يخص القيم الجوهرية - أخلاقيات المهنة - صرت وابط صرت مان العدالة وعدم التمييز وعدم تعارض المصالح - حماية حقوق الملكية الفكرية والنشر - نظام التظلمات والشكاوى للعاملين - وغيرها</p> <p>- تتابع المؤسسة تنفيذ هذه السياسات وتتخذ الإجراءات في حالة عدم الالتزام بها.</p>	<p>5. للمؤسسة قيم جوهرية معنة ومتاحة للمعنيين، وآليات فاعلة لضمان الشفافية والممارسات العادلة وعدم التمييز وتطبيق الأخلاقيات المهنية بين أفراد المؤسسة.</p>
<p>5- المعلومات المعنة عن المؤسسة شاملة وتغطي سائر أنشطتها، وتضمن المؤسسة مصداقيتها وتحديثها.</p> <p>- تحلر المؤسسة على أاحة معلومات متنوعة على موقعها الإلكتروني ، متضمنة بيانات شاملة عن جميع البرامج التي تقدمها لتبرز سماتها التنافسية - وتحديثها بصفة دورية</p> <p>- تتحرى المؤسسة المصداقية في الإعلانات والمعلومات المنشورة.</p>	<p>6. لمعلومات المعنة عن المؤسسة شاملة وتغطي سائر أنشطتها، وتضمن المؤسسة مصداقيتها وتحديثها.</p>
<p>6- الهيكل التنظيمي معتمد ومعن وملامح لحجم المؤسسة ونشاطها، ويتضمن الإدارات الأساسية اللازمة لتحقيق رسالتها وأهدافها.</p> <p>- يوجد هيكل تنظيمي معتمد من المجالس الرسمية - وسائل اعلان الهيكل للأطراف المعنية</p> <p>- مدى ملائمة الهيكل التنظيمي لحجم المؤسسة ونوا أنشطتها واشتماله على الإدارات / الأقسام / الوحدات / اللجان وغيرها.</p>	<p>7. الهيكل التنظيمي معتمد ومعن وملامح لحجم المؤسسة ونشاطها، ويتضمن الإدارات الأساسية اللازمة لتحقيق رسالتها وأهدافها.</p>
	<p>8. الاتواصلات الوظيفية ماعتمادا وواعلان، وياحادد الامساالتواليات والاختصاصات وفقاً للهيكل التنظيمي، ويحقق التكافؤ بين السلطات والمسؤوليات، ويساهم في حالات التعيين والنقل والانتداب للوظائف المختلفة.</p>

الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

معيار (4) أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة المعدل 3 مؤشر	معيار (4) أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة 7 مؤشر
<p>1- نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلى الطلاب على مساتوى المؤسسات تتفق مع المعدلات المرجعية لنوع وطبيعة البرامج التعليمية المقدمة بالمؤسسة.</p> <ul style="list-style-type: none"> - تحديد نسبة أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلى الطلاب على مساتوى المؤسسات (والمقارنة على مدار ثلاث أعوام أكاديمية لبيان تطور النسب) - يتم حستا العضو المنتد (ابتداءً يوم أو يومين) بنصف العضو المعين أو المعار، والمتعاقد (حامل الدكتوراه من غير أعضاء هيئة التدريس) بحسب تبعاً لما ينل عليه العقد - المؤسسات الخاصة: يتم التحقق من الأعداد المذكورة من خلال الوثائق أثناء الزيارة (قرارات وزارية بالتعيين / موافقة الجامعات على الاعارات والانتدابات). 	<p>1. نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلى الطلاب على مساتوى المؤسسات والأقسام العلمية تتفق مع المعدلات المرجعية لنوع وطبيعة البرامج التعليمية المقدمة بالمؤسسة.</p>
	<p>2. للمؤسسات آليات للتعامل مع العجز أو الفائض في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.</p>
	<p>3. التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس ملائم للمقررات الدراسية التي يشاركون في تدريسها.</p>
	<p>4. أعباء العمل تتيج لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة القيام بالمهام التدريسية والبحثية والإدارية وغيرها بكفاءة.</p>
<p>2- الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة تحادد بصاااورة دورية، وتتخذ الإجراءات الملائمة لتنفيذ البرامج التي تلبى الاحتياجات التدريبية لكل فئة.</p> <ul style="list-style-type: none"> - تحدد المؤسسة الوسائل المستخدمة لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة - توافر بيا "ن" بالبرامج التدريبية المقدمة سنويا للفئات المختلفة، وأنواعها . - توافر بيان بإجمالي عدد المتدربين على مستوى المؤسسة سنوياً (لآخر ثلاث سنوات على الأقل) 	<p>5. الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة تحادد بصااورة دورية، وتتخذ الإجراءات الملائمة لتنفيذ البرامج التي تلبى الاحتياجات التدريبية لكل فئة.</p>
<p>3- معايير تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة موضوعية، وتخطرهم القيادة بنتائج التقييم، وتناقشاهم فيها عند الضرورة، وتستخدم النتائج لتحسين الأداء.</p> <ul style="list-style-type: none"> - توجد معايير موضوعية لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس (أستاذ وأستاذ م ومدرس) وأعضاء الهيئة المعاونة (متضمنة الأداء التعليمي والبحثي والخدمي، والمشاركة في أعمال ضمان الجودة والأنشطة الطلابية وغيرها). - توضيح آليات ودورية التقييم خلال الثلاث السنوات الأخيرة - وسائل إخطار أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة بنتائج تقييمهم ومناقشهم فيها عند اللزوم. - أمثلة لأوجه الاستفادة من نتائج التقييم (مثل المحاسبة ووضع خطط تنمية المهارات وتطوير الأداء وغيرها). 	<p>6. معايير تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة موضوعية، وتخطرهم القيادة بنتائج التقييم، وتناقشاهم فيها عند الضرورة، وتستخدم النتائج لتحسين الأداء.</p>
	<p>7. للمؤسسات وسائل مناسبة لقياس آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة واتخاذ الإجراءات اللازمة لدراساتها، والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.</p>

الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

معيار (5) الجهاز الإداري المعدل 4 مؤشر	معيار (5) الجهاز الإداري 4 مؤشر
<p>1- الجهاز الإداري ملائم مع حجم وطبيعة أنشطة المؤسسة، والعاملون موزعون وفقاً لمؤهلاتهم وقدراتهم على الوظائف المختلفة وبما يتناسب مع مهام الوظيفة، وتوجد آليات للتعامل مع النقص والزيادة في أفرادها.</p> <p>- مدى ملائمة أعداد أعضاء الجهاز الإداري (بما فيه من فنيين) وفق طبيعة نشاط المؤسسة</p> <p>- ملائمة توزيع العاملين والفنيين على الإدارات والأقسام العلمية والمعامل والقاعات والورش والمكتبة وغيرها وفقاً لمؤهلاتهم <u>والتوصيف الوظيفي</u> وبما يحقق التوازن في ع ع العمل ويضمن كفاءة الأداء.</p> <p>- ملائمة آليات التعامل مع وجود عجز أو فائض في أعداد العاملين والفنيين.</p>	<p>1. الجهاز الإداري ملائم مع حجم وطبيعة أنشطة المؤسسة، والعاملون موزعون وفقاً لمؤهلاتهم وقدراتهم على الوظائف المختلفة وبما يتناسب مع مهام الوظيفة، وتوجد آليات للتعامل مع النقص والزيادة في أفرادها.</p>
<p>2- الاحتياجات التدريبية للعاملين تحدد بصورة دورية، وتتخذ الإجراءات الملائمة لتنفيذ البرامج التي تلبى الاحتياجات التدريبية لكل فئة.</p> <p>- تحدد المؤسسة الوسائل المستخدمة لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء الجهاز الإداري - توافر بيان بعدد البرامج التدريبية المنفذة سنوياً وأنواعها</p> <p>- توافر بيان بعدد المتدربين سنوياً (لآخر ثلاث سنوات على الأقل)</p>	<p>2. الاحتياجات التدريبية للعاملين تحدد بصورة دورية، وتتخذ الإجراءات الملائمة لتنفيذ البرامج التي تلبى الاحتياجات التدريبية لكل فئة.</p>
<p>3- للمؤسسة نظام لتقييم أداء أعضاء الجهاز الإداري يتضمن معايير موضوعية ومعتمدة، وتخطرهم القيادة بنتائج التقييم، وتناقشاهم فيها عند الضرورة، وتحرص على استخدام نتائج التقييم للمحاسبة، ولوضع برامج التدريب والتطوير.</p> <p>- توجد معايير موضوعية لتقييم أداء الجهاز الإداري.</p> <p>- توضيح آليات ودورية التقييم خلال الثلاث السنوات الأخيرة</p> <p>- وسائل إخطار أعضاء الجهاز الإداري بنتائج تقييمهم ومناقشتهم فيها عند اللزوم.</p> <p>- أمثلة للاستفادة من نتائج التقييم (مثل المحاسبة، ووضع خطط تنمية المهارات وتطوير الأداء وغيرها).</p>	<p>3. للمؤسسة نظام لتقييم أداء أعضاء الجهاز الإداري يتضمن معايير موضوعية ومعتمدة، وتخطرهم القيادة بنتائج التقييم، وتناقشاهم فيها عند الضرورة، وتحرص على استخدام نتائج التقييم للمحاسبة، ولوضع برامج التدريب والتطوير.</p>
<p>4- للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء أعضاء الجهاز الإداري واتخاذ الإجراءات اللازمة لدراساتها، والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.</p> <p>- قياس آراء أعضاء الجهاز الإداري باستخدام الوسائل المناسبة (مثل استبيانات ولقاءات وغيرها متضمنة على سبيل المثال استقصاء عن بيئة العمل والعدالة في توزيع ع ع العمل وغيرها).</p> <p>- دورية قياس الرأي خلال الثلاث السنوات الأخيرة</p> <p>- تحليل وتقييم آراء أعضاء الجهاز الإداري (تحديد أهم عناصر الرضا/ دم الرضا).</p> <p>- أمثلة للاستفادة من النتائج والإجراءات التصحيحية المناسبة واتساقها مع نتائج قياس الرأي.</p>	<p>4. للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء أعضاء الجهاز الإداري واتخاذ الإجراءات اللازمة لدراساتها، والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.</p>

الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

معيير (6) الموارد المالية والمادية المعدل 6 مؤشر	معيير (6) الموارد المالية والمادية 7 مؤشر
<p>1- الموارد المالية للمؤسسة كافية لطبيعة نشاطها وأعداد الطلاب، ويتم توزيعها وفقاً للاحتياجات الفعلية بما يمكن المؤسسة من تحقيق رسالتها وأهدافها.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ملائمة الموارد المالية المحددة سنوياً وتتأسسها مع أنشطة المؤسسة وعدد طلابها. - ملائمة توزيع موارد المؤسسة المالية على الأنشطة التعليمية والبحثية وأنشطة خدمة المجتمع - قواعد الصرف على البرامج المختلفة التي تقدمها المؤسسة 	<p>1. الموارد المالية للمؤسسة كافية لطبيعة نشاطها وأعداد الطلاب، ويتم توزيعها وفقاً للاحتياجات الفعلية بما يمكن المؤسسة من تحقيق رسالتها وأهدافها.</p>
<p>2- مصادر التمويل متنوعة مع وجود أدلة على زيادة معدل تنمية الموارد الذاتية للمؤسسة.</p> <ul style="list-style-type: none"> - تنوع مصادر الموارد المالية (مثل مصروفات الطلاب، الوحدات ذات الطابع الخاص، وغيرها). - مدى زيادة الموارد المالية الذاتية على مدار الأعوام الثلاثة الماضية (المؤسسات الحكومية فقط) 	<p>2. مصادر التمويل متنوعة مع وجود أدلة على زيادة معدل تنمية الموارد الذاتية للمؤسسة.</p>
<p>3- مباني المؤسسة وقاعات المحاضرات والفصول الدراسية والمعامل والورش وخلافه وتجهيزاتها ملائمة لطبيعة نشاط المؤسسة ولأعداد الطلاب، ويتوافر المناخ الصحي بالمباني.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ملائمة مباني المؤسسة وأعداد القاعات الدراسية، والمعامل وتجهيزاتها وغيرها، وتناسب ذلك بصفة عامة مع أعداد الطلاب بجميع البرامج - توافر التسهيلات الداعمة الكافية للبرامج التعليمية بصنفة عامة (مثل مستشفيات تعليمية وورش وملاعب وفنادق ومطاعم وحقول تجريبية ومزارع وغيرها). - توافر المناخ الصحي في المباني والمعامل المخصصة للبرامج (التهوية/ الإضاءة الطبيعية/ النظافة). - ملائمة مكان، وسعة التحكم، وتجهيزاته المادية، والإلكترونية. 	<p>3. مباني المؤسسة وقاعات المحاضرات والفصول الدراسية والمعامل والورش وخلافه وتجهيزاتها ملائمة لطبيعة نشاط المؤسسة ولأعداد الطلاب، ويتوافر المناخ الصحي بالمباني.</p>
<p>4- صيانة القاعات والمعامل والآلات والمعدات والبنية التحتية والمرافق يتم بصورة دورية. - ملائمة إجراءات صيانة البنية التحتية والقاعات والأجهزة والمعدات والمعامل وغيرها - مدى تفعيلها بصفة دورية (مثل خطة صيانة، وعقود صيانة وغيرها).</p> <ul style="list-style-type: none"> - بيان ما تم تحديثه من بنية تحتية أو تجهيزات أو معدات خلال الخمس سنوات الأخيرة 	<p>4. صيانة القاعات والمعامل والآلات والمعدات والبنية التحتية والمرافق يتم بصورة دورية.</p>
	<p>5. إجراءات الأمن والسلامة المتبعة في المؤسسة مناسبة.</p>
<p>5- وسائل الاتصال والموارد والنظم التكنولوجية المستخدمة حديثة وملائمة للنشاط الأكاديمي للمؤسسة وللعمليات الإدارية بها،</p> <ul style="list-style-type: none"> - تحديد الأنظمة وقواعد البيانات الرقمية التي تستخدمها المؤسسة - تحديد عدد الحاسبات الآلية المتاحة للطلاب، وملاءمتها لخدمة أغراض التعليم والتعلم، وتوضيح الإجراءات التي تم اتخاذها في حالة عدم الكفاية والملائمة. (1 / 4) للتخصصات المعنية، و1 / 25 للتخصصات الأخرى) - تحديد البرمجيات المرخصة المستخدمة على أجهزة الحاس (للأنشطة الأكاديمية وللأنشطة الإدارية) - إتاحة خدمة الإنترنت للطلاب داخل المؤسسة - توافر وسائل الاتصالات الحديثة (مثل البريد الإلكتروني ومواقع التواصل الاجتماعي). 	<p>6. وسائل الاتصال والموارد والنظم التكنولوجية المستخدمة حديثة وملائمة للنشاط الأكاديمي للمؤسسة وللعمليات الإدارية بها، وللبنية التحتية وقواعد البيانات الرقمية المتاحة للطلاب، وملاءمتها لخدمة أغراض التعليم والتعلم، وتوضيح الإجراءات التي تم اتخاذها في حالة عدم الكفاية والملائمة. (1 / 4) للتخصصات المعنية، و1 / 25 للتخصصات الأخرى).</p>
<p>6- المكتبة ملائمة لنشاط المؤسسة من حيث توافر الكتب والمراجع والتجهيزات والخدمات التي تلبي احتياجات الطلاب والباحثين، والمكتبة الرقمية متاحة للمعنيين.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ملائمة المكتبة من حيث التجهيزات والمراجع والخدمات المقدمة بالمكتبة (حديثات المراجع والتدريبات، نظم البحث الإلكتروني، الاستشارات، والتصوير، والإنترنت، الاشتراك في بنك المعرفة، ومراعاة صحت وأربط الحفاظ على الملكية الفكرية، قاعات إطلاع إلكترونية، وغيرها) 	<p>7. المكتبة ملائمة لنشاط المؤسسة من حيث توافر الكتب والمراجع والتجهيزات والخدمات التي تلبي احتياجات الطلاب والباحثين، والمكتبة الرقمية متاحة للمعنيين، والاشتراك في بنك المعرفة، ومراعاة صحت وأربط الحفاظ على الملكية الفكرية، قاعات إطلاع إلكترونية، وغيرها)</p>

الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

معيار (7) المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية 6 مؤشر	معيار (7) المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية المعدل 2 مؤشر
1. المعايير الأكاديمية المرجعية التي تبنتها المؤسسة من خلال المجالس الرسمية، تتوافق مع رسالة المؤسسة وأهدافها.	1- المعايير الأكاديمية المرجعية التي تبنتها المؤسسة من خلال المجالس الرسمية، تتوافق مع رسالة المؤسسة وأهدافها - تحديد إجراءات تبني المعايير الأكاديمية أو المرجعية للبرامج التعليمية (عرضها ومناقشتها وتوافقها مع رسالة المؤسسة) - اعتماد المعايير من المجالس الرسمية.
2. البرامج التعليمية ملائمة لمتطلبات سوق العمل وفقاً لما تنطوي عليه رسالة المؤسسة.	2- البرامج التعليمية ملائمة لمتطلبات سوق العمل وفقاً لما تنطوي عليه رسالة المؤسسة. - تحديد إجراءات استحداث برامج تعليمية جديدة، أو إلغاء برامج قائمة، تبعاً لمتطلبات سوق العمل. - تحديد الإجراءات المعتمدة لتطوير وتحديث البرامج القائمة، ومراجعة وتطوير المحتوى العلمي للمقررات تبعاً لمستجدات التخصص. - وستشارك الأطراف المعنية في تصنيح/تطوير وتحديث البرامج وفاعليتها (التغذية الراجعة من الطلاب والهيئة التدريسية والخريجين واصحاب سوق العمل،.....). - تحديد تاريخ آخر تحديث للأئحة برامج المرحلة الجامعية الأولى، والتغييرات التي تمت (كمثال لما سبق من ممارسات)
3. البرامج التعليمية موثوقة ومعتمدة، وتتوافق نواتج التعلم لكل برنامج مع المعايير الأكاديمية المرجعية المتينة.	
4. نواتج التعلم لكل برنامج تعليمي تتسابق مع مقرراته الدراسية، وتوصاليف المقررات يوضح طرق التدريس والتقييم التي تحقق نواتج التعلم.	
5. البرامج التعليمية والمقررات الدراسية يتم مراجعتها بصلاحيات دورية بمشاركة المراجعين الداخليين والخارجيين.	
6. للمؤسسة تقارير سنوية للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية بما يؤكد الالتزام بالتوصاليف المعلن للمقررات الدراسية، ويطلع عليها المعنيون، وتستفيد المؤسسة منها في وضع خطط التحسين والتطوير.	

معيار (9) الطلاب والخريجون المعدل 6 مؤشر	معيار (9) الطلاب والخريجون 10 مؤشر
<p>1- قواعد قبول وتحويل وتوزيع الطلاب على البرامج التعليمية والتخصصات، واضحة، وعادلة، ومعلنة.</p> <p>- تحديد قواعد قبول وتحويل الطلاب وتوزيعهم على التخصصات المختلفة. (إجراءات تحديد أعداد الطلاب المقبولين بالبرنامج - معايير وإجراءات معتمدة ومعلنة للقبول بالتخصصات/الشرائح - إعلان قوائم المقبولين بالبرنامج في توقيتات محددة ومن خلال وسائل مختلفة - معايير وإجراءات معتمدة ومعلنة للتحويلات من وإلى البرنامج - مرونة سياسات وإجراءات القبول/التحويلات -)</p> <p>- تحديد وسائل إعلان القواعد (مثل دليل الطالب والموقع الإلكتروني وفي إدارة شؤون الطلاب وغيرها).</p> <p>- اعداد بيانات عن تطور أعداد الطلاب المقبولين ونسب التحويلات من المؤسسة وإليها خلال السنوات الثلاث الأخيرة، وتحليلها وتحديد ما تم اتخاذه من إجراءات تصحيحية مناسبة ان وجد.</p>	<p>1. قواعد قبول وتحويل وتوزيع الطلاب على البرامج التعليمية والتخصصات، واضحة وعادلة ومعلنة.</p>
<p>2- للمؤسسة نظام متكامل وفعال لدعم الطلاب مادياً واجتماعياً وصحياً ويتم تعريف الطلاب به بوسائل متعددة.</p> <p>- وجود نظام "م" لدعم الطلابي (مثل الخدمات المالية والمادية والصحية والاجتماعية وغيرها) يراعي ظروف واحتياجات الطلاب الفعلية. - ملائمة وسائل الدعم للمتفوقين مثل منح دراسية ودعم معنوي كالجوائز وشهادات التقدير أو مالي أو رعاية علمية وغيرها.</p> <p>- تعدد الوسائل المطبقة لتعريف الطلاب بنظم الدعم المختلفة.</p>	<p>2. للمؤسسة أساليب فاعلة لجذب الطلاب الوافدين.</p> <p>3. للمؤسسة نظام متكامل وفعال لدعم الطلاب مادياً واجتماعياً وصحياً ويتم تعريف الطلاب به بوسائل متعددة.</p>
<p>3- للمؤسسة آليات فاعلة لدمج ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع الطلابي ومراعاة ملائمة الإشتاءات والتجهيزات</p> <p>- تخصيص رعاية صحية ونفسية واجتماعية لذوي الاحتياجات الخاصة، والحرص على دمجهم في المجتمع الطلابي.</p> <p>- توفير وسائل دعم أكاديمي (مثل إتاحة وقت أطول للاختبارات للطلاب - مسرّحدمي طريقة برايل وتوفير أشتخال معاونين لقراءة الأسئلة وتوزيع الجداول الدراسية بما يسمح بوقت كاف للانتقال بين المباني وغيرها)</p> <p>- وجود تسهيلات إنشائية ملائمة (مثل مصاعد ومنحدرات وغيرها).</p>	<p>4. للمؤسسة نظام فعال للدعم الأكاديمي للطلاب وتقديم لهم خدمات التوجيه المهني.</p> <p>5. للمؤسسة آليات فاعلة لدمج ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع الطلابي ومراعاة ملائمة الإشتاءات والتجهيزات.</p>
<p>4- وجود تمثيل للطلاب في اللجان ذات الصلة.</p> <p>- تحديد القواعد والإجراءات لتنفيذ المشاركة الطلابية في المجالس واللجان ذات الصلة بالعملية التعليمية (مثل المشاركة في وحدة ضمان الجودة، وحدة الإرشاد والتوجيه المهني، لجنة تطوير البرامج وغيرها).</p> <p>- مدى فاعلية اتحاد الطلاب وتواصله مع إدارة المؤسسة.</p>	<p>6. وجود تمثيل للطلاب في اللجان ذات الصلة.</p>
<p>5- الأنشطة الطلابية متنوعة، وتوفر لها المؤسسة الموارد الملائمة من حيث الأماكن والتجهيزات والإشراف.</p> <p>- تحديد الأنشطة الطلابية وأنواعها المختلفة التي تقدمها المؤسسة (مثل الأنشطة العلمية والثقافية والرياضية والاجتماعية وغيرها). - توافر الأماكن والتجهيزات لممارسة هذه الأنشطة</p> <p>- وسائل تشجيع الطلاب وأنواع الدعم الملائمة للمشاركة في الأنشطة الطلابية</p>	<p>7. الأنشطة الطلابية متنوعة، وتوفر لها المؤسسة الموارد الملائمة من حيث الأماكن والتجهيزات والإشراف.</p>
<p>6- للمؤسسة قواعد بيانات خاصة بالخريجين تحدث بصورة دورية، وتوفر لهم برامج للتنمية المهنية والتعليم المستمر وفقاً لاحتياجات وتطورات سوق العمل.</p> <p>- وجود قواعد بيانات خاصة بالخريجين (إجمالي البرامج)، تحدث دورياً.</p> <p>- حصر البرامج المنفذة للخريجين لتنمية المهارات الحديثة التي يتطلبها سوق العمل في التخصص (مثل برامج التنمية المهنية وتنمية مهارات ريادة الأعمال والتوظيف وبرامج التعليم المستمر وغيرها) في آخر ثلاث سنوات.</p> <p>- تحديد إجراءات التواصل مع الخريجين وإعلامهم بهذه الأنشطة.</p>	<p>8. للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء الطلاب، واتخاذ الإجراءات اللازمة لدراساتها والاساءات/التغذية من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.</p>
<p>9. للمؤسسة قواعد بيانات خاصة بالخريجين والتواصل معهم، وقواعد بيانات خاصة بهم تحدث بصورة دورية.</p>	<p>9. للمؤسسة آليات لمتابعة الخريجين والتواصل معهم، وقواعد بيانات خاصة بهم تحدث بصورة دورية.</p>
<p>10. للمؤسسة نظام فعال للدعم الأكاديمي للطلاب وتقديم لهم خدمات التوجيه المهني.</p>	<p>10. للمؤسسة نظام فعال للدعم الأكاديمي للطلاب وتقديم لهم خدمات التوجيه المهني وفقاً لاحتياجات وتطورات سوق العمل.</p>

الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

معييار (10) البحث العلمي والأنشطة العلمية المعدل 6 مؤشر	معييار (10) البحث العلمي والأنشطة العلمية 8 مؤشر
1- خطة البحث العلمي موثقة وترتبط بخطة الجامعة وبالتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط، وتتناسب مع إمكانات المؤسسة. - اعداد خطة بحثية وفق خطوات منهجية مناسبة، تتضمن مجالات بحثية محددة. - ارتباط الخطة البحثية بخطة الجامعة وأولويات المجتمع.	1. خطة البحث العلمي موثقة وترتبط بخطة الجامعة وبالتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط، وتتناسب مع إمكانات المؤسسة.
2- للمؤسسة آليات فاعلة لنشر الوعي بأخلاقيات البحث العلمي ومراقبة تطبيقها. - وجود لجنة أخلاقيات البحث العلمي، مفعلة وفق القواعد والإرشادات الدولية والضوابط المحلية (قواعد وقرار التشكيلي - التبعية - دورية الاجتماعات -) - تحديد ضوابط وإجراءات عمل اللجنة لمراقبة تطبيق أخلاقيات البحث العلمي (مثل الحصول على موافقة اللجنة لإجراء الرسائل والبحوث العلمية وأمثلة للرفض أو طل تعديل ، ووجود التقارير السنوية للجنة، وغيرها)	2. للمؤسسة آليات فاعلة لنشر الوعي بأخلاقيات البحث العلمي ومراقبة تطبيقها.
3- الموارد المتاحة كافية لأنشطة البحث العلمي، وتعمل المؤسسة على تنمية مصادر التمويل، وتسعى للمشاركة في مشاريع بحثية ممولة من مؤسسات محلية وإقليمية ودولية. - توافر الموارد المالية للبحث العلمي من مصادر تمويل مختلفة (نسبة من دخل الوحدات ذات الطابع الخال، تسويق البحوث، وغيرها). - تحديد المشروعات البحثية الممولة من مؤسسات محلية وإقليمية ودولية خلال الأعوام الثلاثة الماضية - توافر وملائمة الموارد المادية والتجهيزات والمستلزمات العملية البحثية مثل: المعامل والأجهزة البحثية - المكتبة - المسترندات والاتفاقيات - - وغيرها.	3. الموارد المتاحة كافية لأنشطة البحث العلمي، وتعمل المؤسسة على تنمية مصادر التمويل، وتسعى للمشاركة في مشاريع بحثية ممولة من مؤسسات محلية وإقليمية ودولية.
4- توافر مناخ وأساليب مفعلة لدعم البحث العلمي وتحفيزه، ولتنمية قدرات الباحثين ولتشجيع ودعم الأبحاث المشاركة بين التخصصات المختلفة والأبحاث التطبيقية. - تحديد أساليب دعم وتحفيز البحث العلمي (مثل استحداث وحدات أو إدارات لدعم البحث العلمي وتسويق البحوث وحاضنات المشروعات ومراكز نقل التكنولوجيا، وريادة الأعمال والابتكار - تشجيع الابتعاث - تمويل المشروعات البحثية، مكافآت النشر العلمي، عقد الاتفاقيات مع المؤسسات التعليمية أو البحثية المحلية والإقليمية والدولية، وغيرها) - حصر البرامج التدريبية لتنمية مهارات البحث العلمي متضمنة أخلاقيات البحث العلمي (خلال الثلاث سنوات الأخيرة على الأقل).	4. توافر مناخ وأساليب مفعلة لدعم البحث العلمي وتحفيزه، ولتنمية قدرات الباحثين ولتشجيع ودعم الأبحاث المشاركة بين التخصصات المختلفة والأبحاث التطبيقية.
5- الإنتاج البحثي للمؤسسة في نمو مستمر، ويتناسب مع عدد أعضاء هيئة التدريس. - تطور الإنتاج البحثي للمؤسسة (إجمالي أعداد الرسائل العلمية والأبحاث العلمية وما شابه تبعاً لطبيعة التخصص) للأعوام الثلاثة الماضية. - تطور متوسط الإنتاج البحثي لأعضاء هيئة التدريس خلال الأعوام الثلاثة الماضية (المتوسط ط ح حاصل قسمة مجمل عدد الرسائل والأبحاث العلمية السنوية وما شابه تبعاً لطبيعة التخصص على عدد أعضاء هيئة التدريس لهذا العام الدراسي). - تطور نسبة النشر الدولي الي النشر المحلي للأبحاث العلمية (على مستوى المؤسسة) خلال الأعوام الثلاثة الماضية . - تطور متوسط النشر الدولي لأعضاء هيئة التدريس خلال الأعوام الثلاثة الماضية (المتوسط ح حاصل قسمة مجمل عدد النشر الدولي السنوي على عدد أعضاء هيئة التدريس لهذا العام الدراسي)	5. الإنتاج البحثي للمؤسسة في نمو مستمر، ويتناسب مع عدد أعضاء هيئة التدريس.
6- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة يشاركون في الأنشطة، والمشروعات، والمؤتمرات العلمية، والبحثية. - تحديد مدى مشاركة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في : المؤتمرات العلمية المحلية والإقليمية والدولية - عضوية هيئات دولية - تحكيم أبحاث أو مشروعات - التمثيل في منظمات وجمعيات محلية وإقليمية ودولية - الحصول على جوائز أو براءات اخترا - نشرة دورية علمية محكمة - وغيرها تبعاً للتخصص.	6. أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب يشاركون في الأنشطة، والمشروعات، والمؤتمرات العلمية، والبحثية.
	7. للمؤسسة قواعد بيانات (ورقية/إلكترونية) للبحوث والأنشطة العلمية .
	8. للمؤسسة مؤتمر علمي دوري.

الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

معييار (11) الدراسات العليا 4 مؤشر	معييار (11) الدراسات العليا 4 مؤشر
1- برامج الدراسات العليا متنوعة، وتسهم في تحقيق رسالة المؤسسة، وتقابل متغيرات سوق العمل، ويتم الترويج لها محلياً وإقليمياً. - أعداد ومستويات برامج الدراسات العليا، وارتباطها باحتياجات سوق العمل. - تطور أعداد الطلاب المتدربين (المستجدين) خلال الأعوام الثلاثة الماضية. - إجراءات استحداث برامج أكاديمية جديدة أو تطوير أو إلغاء برامج قائمة.	1. برامج الدراسات العليا متنوعة، وتساهم في تحقيق رسالة المؤسسة، وتقابل متغيرات سوق العمل، ويتم الترويج لها محلياً وإقليمياً.
2- الموارد والإمكانات والتسهيلات اللازمة للعملية التعليمية والبحثية في برامج الدراسات العليا ملائمة لتحقيق نواتج التعلم. - توافر الموارد المادية والبشرية، والتجهيزات، والتسهيلات للدراسات العليا طبقاً لطبيعة التخصص.	2. الموارد والإمكانات والتسهيلات اللازمة للعملية التعليمية والبحثية في برامج الدراسات العليا ملائمة لتحقيق نواتج التعلم.
3- آليات التسجيل والإشراف في الدراسات العليا محددة ومعلنة ويتم مراجعتها دورياً بغرض تطويرها، وتوجد ضامانات موضوعية وعادلة لتوزيع الإشراف العلمي على الرسائل وفقاً للتخصص. - تطبيق إجراءات محددة تضمن موضوعية وعادلة التسجيل وتوزيع الإشراف والمتابعة لطلاب الدراسات العليا. - وسائل إعلان تلك الإجراءات بوسائل مناسبة ومتعددة.	3. آليات التسجيل والإشراف في الدراسات العليا محددة ومعلنة ويتم مراجعتها دورياً بغرض تطويرها، وتوجد ضامانات موضوعية وعادلة لتوزيع الإشراف العلمي على الرسائل وفقاً للتخصص.
4- للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء طلاب الدراسات العليا، واتخاذ الإجراءات اللازمة لدراساتها والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية. - قياس آراء طلاب الدراسات العليا عن العملية التعليمية والبحثية وغيرها باستخدام الاستبانة وبصوتيرة دورية (مثل استبانة لقاءات وغيرها). - تحليل النتائج واتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة لاستفادة من قياس الرأي.	4. للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء طلاب الدراسات العليا، واتخاذ الإجراءات اللازمة لدراساتها والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.
معييار (12) المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة المعدل 4 مؤشر	معييار (12) المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة 5 مؤشر
	1. المؤسسة خطة مفعلة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
1- للمؤسسة كيانات فاعلة في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة. - تحديد المجالس، أو اللجان، أو المراكز، أو الوحدات المعنية بدعم خدمة المجتمع وتفعيل المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة. - تحديد مهامها وتوفير تقارير عن أنشطتها لبيان تفاعلها وفعاليتها.	2. للمؤسسة كيانات فاعلة في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
2- للمؤسسة أنشطة متنوعة موجهة لتنمية البيئة المحيطة بها وخدمة المجتمع تلبى احتياجاته وأولوياته. - حصة الأندية الخدمية الموجهة لتنمية البيئة وخدمة المجتمع والتي تلبى احتياجات المجتمع وأولوياته (مثل عقد الاتفاقيات والشراكات مع الصناعات والمجتمع المحيط وبناء القدرات والتنمية المهنية المستمرة للتخصص والتثقيف البيئي وفق التخصصات والأبحاث العلمية التطبيقية وتقديم الاستشارات والبرامج التدريبية والقوافل العلاجية والتثقيفية وحل مشكلات مجتمعية وغيرها).	3. للمؤسسة أنشطة متنوعة موجهة لتنمية البيئة المحيطة بها وخدمة المجتمع تلبى احتياجاته وأولوياته.
3- للمؤسسة آليات لتمثيل فاعل للأطراف المجتمعية في صنع القرار ودعم موارد المؤسسة وتنفيذ برامجها. - تحديد الكيانات (مجالس إدارة الوحدات ذات الطابع الخال، ولجنة خدمة المجتمع،) التي يشترك فيها ممثلو المجتمع (مثل رجال الصناعات وأعضاء من النقابات والوزارات المعنية وغيرها)، - تحديد أوجه مشاركة الأطراف المجتمعية في صنع القرار، وتدريب الطلاب، ودعم ريادة الأعمال لدى الطلاب، واحتفالية الخريجين، وتوفير فرص التوظيف للخريجين، وتقديم منح مالية ومادية وغيرها	4. للمؤسسة آليات لتمثيل فاعل للأطراف المجتمعية في صنع القرار ودعم موارد المؤسسة وتنفيذ برامجها.
4- للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء المجتمع والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية. - تحديد وسائل قياس آراء المجتمع ومنظمات سوق العمل (مثل استبانة لقاءات وغيرها) عن أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة المقدمة من المؤسسة. - مدى الاستفادة من قياس الرأي من خلال تحليل النتائج واتخاذ الإجراءات التصحيحية.	5. للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء المجتمع والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.