



جمهورية مصر العربية
الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد



دليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي

الإصدار الثالث - يوليو ٢٠١٥



جمهورية مصر العربية
الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد



دليل اعتماد

كليات ومعاهد التعليم العالي

الإصدار الثالث

٢٠١٥ يوليو

تقديم

تعد مؤسسات التعليم العالي من أهم الركائز، وأعظم المنطقات التي تنطلق من خلالها عجلات التنمية والرقي الحضاري، فضلاً عن دورها المهم في غرس قيم المجتمع والحفاظ على منظومته الأخلاقية والقيممية، لذلك يقاس تقدم الجامعات بمقدار ما تقدمه لخدمة مجتمعاتها؛ بل إن تقدم الشعوب يقاس ب مدى نجاح مؤسساتها التعليمية في أداء الدور المنوط بها في تحقيق التنمية المستدامة، والنهاية الشاملة للمجتمع في شتى المجالات والقطاعات.

ومن ثم فإن الاهتمام بتطوير مؤسسات التعليم العالي، ودراسة السبل الكفيلة بتحقيق دورها التنموي من الأهمية بمكان، لاسيما في ظل التحديات المعاصرة التي تواجه مجتمعنا المصري، وضرورة مواجهتها بحلول إبداعية غير تقليدية، تراعي الظروف الحياتية، والمتغيرات المحلية والإقليمية والدولية، وتضع المتعلم في بؤرة الاهتمام من أجل بناء مجتمع مصرى يتعلم ويفكر ويبتكر.

وانطلاقاً من قانون إنشاء الهيئة، واتساقاً مع منهجية التطوير والتحديث التي تنتهجها، واستجابة لردود الأفعال والتغذية الراجعة للمستفيدين من مؤسسات التعليم العالي، فإن الهيئة تقدم هذا الإصدار من دليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي.

والهيئة وهي تقدم هذا الدليل لتشكر كل السادة الخبراء الذين أسهموا في تطوير الدليل وتحديثه، وتأمل أن يحقق الهدف من إصداره، لنشر ثقافة الجودة بالمؤسسات التعليمية والمجتمع، ولزيادة عوناً لشئون مؤسسات التعليم العالي والقائمين عليها لتحقيق معايير ضمان الجودة، وبما يضمن الارتقاء بمنظومة التعليم والبحث العلمي، وإحداث الترابط المنشود بينها وبين المجتمع، وبينها وبين متطلبات سوق العمل الآنية والمستقبلية، ومواكبة المستجدات على الساحة المحلية والإقليمية والدولية، وذلك يتطلب تفعيل المسئولية الاجتماعية تجاه الوطن.

أ.د/ يوهانسن عيد

رئيس مجلس إدارة الهيئة

شكر وتقدير

تتقدم الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بخالص الشكر والتقدير للجهود المخلصة التي ساهمت في إعداد معايير اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي في الإصدار الثالث. وتخص الهيئة بالشكر فريق إعداد المعايير من أعضاء مجلس الإدارة، وخبراء ومستشاري الهيئة، وكافة ممثلي الأطراف المعنية، والعاملين بالهيئة الذين ساهموا بالرأي والنقد في مراجعة المعايير ووصولها إلى صورتها النهائية، وأخذوا على عاتقهم مسؤولية إعداد دليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي – الإصدار الثالث.

لجنة تطوير المعايير

أ.د/ يوهانسن يحيى عيد	رئيس مجلس إدارة الهيئة
أ.د/ عزة منير أغا	نائب رئيس الهيئة لشئون التعليم العالي
أ.د/ سميرة حسني محمود	عضو مجلس إدارة الهيئة
أ.د/ تهاني فهيم يوسف	كلية الطب – جامعة قناة السويس
أ.د/ نادية حسن بدراوي	عضو مجلس إدارة الهيئة
أ.د/ طه محمد البداوي	كلية الهندسة بالمطيرية – جامعة حلوان
أ.د/ نورهان حسين فناكي	عضو مجلس إدارة الهيئة
أ.د/ هاني محمد جوهر	كلية الطب البيطري – جامعة القاهرة
أ.د/ نورهان حسين فناكي	وحدة إدارة مشروعات تطوير التعليم العالي
أ.د/ هاني محمد جوهر	كلية الزراعة – جامعة القاهرة

أ.د/ عادل السيد مبارك — كلية التربية النوعية – جامعة المنوفية

أ.د/ أحمد شرف الدين أحمد — كلية الحاسوبات والمعلومات – جامعة سيناء

أ.د/ نادي كمال جرجس — كلية التربية ونائب رئيس جامعة أسوان

أ.د/ عزة محمد عز العرب — كلية طب الفم والأسنان – جامعة القاهرة

أ.د/ إبراهيم إسماعيل صالح — كلية الهندسة – جامعة أسيوط

أ.م.د/ نادر محمود عبد الدايم — كلية الآداب – جامعة عين شمس

أ.م.د/ عطية السيد عطية — كلية التربية – جامعة الأزهر

أ.د/ إبراهيم صادق الجندي — المكتب الفني بالهيئة

د/ مها فاروق رشوان — كلية الطب – جامعة بنها

المكتب الفني بالهيئة — كلية الطب – جامعة قناة السويس

المحتويات

الصفحة	الموضوع
٣	المقدمة.....
٧	١-تعريف بالهيئة.....
٧	١-١-النشأة والتأسيس.....
٨	٢-١-الرؤية والرسالة.....
٨	٣-١-الغايات والأهداف
١٠	٤-١-قواعد الممارسات المهنية.....
١٥	٤-٢-عملية التقويم والاعتماد.....
١٥	٤-٢-١-أهلية المؤسسة للتقدم للاعتماد.....
١٦	٤-٢-٢-مبادئ ضمان جودة التعليم والاعتماد
١٧	٤-٢-٣-إجراءات وقرارات عملية التقويم والاعتماد
٢٥	٣-معايير اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي.....
٢٥	٣-١-السند القانوني لتطوير المعايير
٢٦	٣-٢-القيم الجوهرية لمعايير الاعتماد
٢٧	٣-٣-مرتكزات تطوير المعايير
٢٨	٣-٤-معايير الاعتماد

٤٥	٤- التقويم الذاتي والدراسة الذاتية
٤٥	٤-١- إرشادات للتقويم الذاتي والدراسة الذاتية
٤٦	٤-٢- الدراسة الذاتية
٩٩	٤-٣- إرشادات لممارسات المؤسسة لتحقيق معايير الاعتماد
١٣٣	٥- المراجعة الخارجية
١٣٣	٥-١- منسق المؤسسة
١٣٥	٥-٢- فريق المراجعين
١٣٧	٥-٣- الزيارة التنسيقية
١٣٨	٥-٤- الزيارة الميدانية
١٤٢	٦- المصطلحات

المقدمة

استجابةً للمتغيرات العالمية والإقليمية والاحتياجات القومية في تطوير التعليم والارتقاء بجودته صدر القرار الجمهوري بالقانون رقم (٨٢) لسنة ٢٠٠٦ بإنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، والقرار الجمهوري رقم (٢٥) لسنة ٢٠٠٧ باللائحة التنفيذية للهيئة.

وفي ضوء التكليفات المنوطة بالهيئة والتي تستوجب وضع السياسات الازمة لضمان جودة التعليم واتخاذ الإجراءات الكفيلة باعتماد مؤسسات التعليم في جمهورية مصر العربية، قامت الهيئة بإعداد معايير اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي بالاستعانة بممثلي المستفيدين والأطراف المجتمعية المختلفة ذات الصلة والمهتمة بتطوير التعليم، إضافة إلى التجارب العالمية في هذا الصدد. وقد صدر الإصدار الأول من المعايير في عام ٢٠٠٨ واعتبرت الهيئة أن التطبيق الأولي لهذا الإصدار من المعايير هو تطبيق استرشادي. وقد قامت الهيئة بالمراجعة الأولى وأدخلت بعض التعديلات لتقدم الإصدار الثاني للمعايير في أغسطس ٢٠٠٩.

وتطبيقاً لنصوص قانون إنشاء الهيئة، فإن الهيئة تقوم بمراجعة دورية لمعايير الاعتماد كل خمس سنوات على الأكثر في ضوء المتغيرات العالمية في مجال جودة التعليم، وبما يحفظ الهوية المصرية ويتلاءم مع سياقات التعليم العالي في جمهورية مصر العربية. ومع مرور خمس سنوات على الإصدار الثاني قامت الهيئة بمراجعة معايير الاعتماد للمرة الثانية في ضوء نتائج التطبيق والتغذية الراجعة من المستفيدين، آخذة في الاعتبار أهم المستجدات العالمية في نظم ضمان الجودة، والاتجاهات الحديثة في التعليم. ومن هذا المنطلق فإن الهيئة تقدم لكليات ومعاهد التعليم العالي إصدارها الثالث للمعايير، والذي يشهد تغييرًا ملحوظًا من

حيث التوجه نحو قياس المخرجات، وتصميم المؤشرات على النحو الذي يمكن المؤسسة التعليمية والمراجع من الحكم والتقدير بدرجة عالية من الموضوعية والمصداقية؛ بغرض التوصل إلى تقييم للأداء الكلي للمؤسسة.

والمنهجية المتبعة في إعداد هذا الدليل اعتمدت على الأسلوب الوصفي الشامل لعملية ضمان الجودة والاعتماد في مجال التعليم العالي في جمهورية مصر العربية، والإجراءات التي يلزم اتباعها، والضوابط الواجب الالتزام بها للتقدم للحصول على الاعتماد من الهيئة، وكذلك للتحسين والتعزيز والتطوير المستمر لجودة التعليم العالي. وقد اشتملت منهجية إعداد هذا الدليل على عدة مراحل متعاقبة ومتكاملة، تمثلت في تحديد أهداف الدليل وتحديد القطاعات المستهدفة، وإعداد النسخة الأولية للمعايير، واستطلاع ودمج آراء المستفیدين في المعايير، وأخيراً المراجعة والتدقيق.

ويسعى هذا الدليل لتحقيق الأهداف التالية :

- تعريف وتوعية مؤسسات التعليم العالي برسالة وأهداف الهيئة ودورها في التطوير المستمر للتعليم العالي وضمان جودته في ضوء المعايير القياسية القومية وبما يحافظ على الهوية المصرية.
- توفير المعلومات الكافية والدقيقة المتعلقة بمراحل وإجراءات وضوابط عملية التقويم والاعتماد لكليات ومعاهد التعليم العالي.
- تحديد الإطار العام لعملية التقويم والاعتماد لكليات ومعاهد التعليم العالي من خلال معايير ومؤشرات التقويم والاعتماد التي يجب تحقيقها بوصفها متطلبات أساسية للتقدم للحصول على الاعتماد من الهيئة.

- معاونة مؤسسات التعليم العالي في إجراء التقويم الذاتي وإعداد الدراسة الذاتية - من خلال نموذج شامل معد لهذا الغرض - ودعم مجهوداتها في تطوير وتحسين جودة العملية التعليمية والبحثية والخدمية.
- توحيد المفاهيم والممارسات خلال عملية تقويم معايير ومؤشرات اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي.
- توفير إطار عام متكامل وموحد يمكن استخدامه في عمليات التقويم والاعتماد لكليات ومعاهد التعليم العالي.

ويمكن للقطاعات التالية الاستفادة من هذا الدليل:

- كليات ومعاهد التعليم العالي الحكومية والخاصة والأهلية وجامعة الأزهر.
- المراجعون الداخليون والخارجيون لكليات ومعاهد التعليم العالي.
- اللجان المتخصصة التابعة للهيئة والمعنية بالتقويم والاعتماد.
- وزارة التعليم العالي.
- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- الطلاب والخريجون.
- الأطراف المجتمعية ذات الصلة والمهتمة بقضايا تطوير التعليم خاصة في جمهورية مصر العربية.

١- تعريف بالهيئة

١- تعريف بالهيئة ١-١- النشأة والتأسيس

٢- الرؤية والرسالة

٣- الغايات والأهداف

٤- قواعد الممارسات المهنية

يستهدف هذا الجزء من الدليل التعريف بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد من حيث النشأة والتأسيس، والرؤية والرسالة، والغايات والأهداف، وقواعد الممارسات المهنية للهيئة.

١-١- النشأة والتأسيس

صدر قرار رئيس الجمهورية في الثامن من نوفمبر ٢٠٠٧ بإنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بعد إقرار قانون إنشائها من مجلس الشعب (قانون رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٦)، والذي ينص على "أن هذه الهيئة تتمتع بالاستقلالية وتكون لها الشخصية الاعتبارية العامة، وتتبع رئيس مجلس الوزراء، ويكون مقرها مدينة القاهرة، وللهمى أن تنشئ فروعًا لها في المحافظات". كما صدر قرار رئيس الجمهورية (رقم ٢٥ لسنة ٢٠٠٧) بإصدار اللائحة التنفيذية للقانون.

وفقاً للمادة (١٤) من قانون إنشاء الهيئة يكون للهيئة مجلس إدارة يصدر بتشكيله قرار من رئيس الجمهورية، ويكون من خمسة عشر عضواً من بين خبراء التعليم ممن لهم دراية

كافية في مجال تقويم الأداء وضمان جودة التعليم في جميع مجالاته، ولا تتعارض مصالح أي منهم مع أهداف الهيئة. ويعين القرار من بين أعضاء المجلس رئيساً وثلاثة نواب للرئيس، أحدهم لشئون التعليم العالي، والآخر لشئون التعليم قبل الجامعي، والثالث لشئون التعليم الأزهري. وتمتد مدة عضوية مجلس الإدارة لأربع سنوات قابلة للتجديد لمدة واحدة مماثلة.

١ - ٢ - الرؤية والرسالة

الرؤية

أن تكون الهيئة كياناً للاعتماد معترفاً به عالمياً ومشهوداً لقراراته بالمصداقية والموضوعية وقدراً على تطوير ذاته سعياً لضمان جودة التعليم وتحقيق التميز والتنافسية لمخرجات مؤسساته المختلفة على المستوى المحلي والإقليمي والدولي بما يخدم أغراض التنمية الشاملة ويحافظ على هوية الأمة.

الرسالة

الارتقاء بمستوى جودة التعليم وتطويره المستمر واعتماد المؤسسات التعليمية وفقاً لمعايير قومية تتسم بالشفافية وتلتاءم مع المعايير القياسية الدولية لهيكلة ونظم وموارد وأخلاقيات العملية التعليمية والبحث العلمي والخدمات المجتمعية والبيئية، وكسب ثقة المجتمع في مخرجاتها؛ لتحقيق الميزة التنافسية محلياً وإقليمياً ودولياً، ودعم خطط التنمية القومية الشاملة، وتعزيز الإسهامات المعرفية الثقافية والبحثية لهذه المؤسسات.

١ - ٣ - الغايات والأهداف

الغايات

- ضمان الجودة الشاملة للتعليم وتطويره المستمر بما يتفق ومتطلبات خطط التنمية القومية، وتحقيق التنافسية على المستويين المحلي والدولي، وبما لا يتعارض مع

هوية الأمة.

- دعم وتعزيز دور المؤسسات التعليمية في بناء المعرفة، وتنمية المهارات، ونشر الثقافة، وتعزيز البحث العلمي، وخدمة المجتمع والبيئة.
- تعظيم مردود الاستثمار في التعليم لزيادة الناتج القومي واعتباره أحد روافد زيادة الدخل القومي.
- كسب ثقة وتأييد ودعم المجتمع ومؤسساته المختلفة للهيئة باعتبارها كياناً للاعتماد معترفاً به عالياً، وتحقيق التواصل والتعاون المستمر مع هيئات ضمان الجودة والاعتماد على المستويين الإقليمي والدولي.

الأهداف

تستهدف الهيئة ضمان جودة التعليم وتطويره المستمر، من خلال:

- نشر الوعي بثقافة الجودة.
- التنسيق مع المؤسسات التعليمية بما يكفل الوصول إلى منظومة متكاملة من المعايير وقواعد مقارنات التطوير، وآليات قياس الأداء، استرشاداً بالمعايير الدولية، وبما لا يتعارض مع هوية الأمة.
- دعم القدرات الذاتية للمؤسسات التعليمية للقيام بالتقدير الذاتي.
- تأكيد الثقة على المستوى المحلي والإقليمي والدولي في مخرجات العملية التعليمية بما لا يتعارض مع هوية الأمة.
- القيام بالتقدير الشامل للمؤسسات التعليمية وبرامجها طبقاً للمعايير القياسية

والمعتمدة لكل مرحلة تعليمية ولكل نوع من المؤسسات التعليمية.

٤- قواعد الممارسات المهنية

تمثل قواعد الممارسات المهنية للهيئة ما تلتزم به من قواعد في استراتيجيتها وسياساتها وقراراتها وآليات عملها وتصرفاتها، بما يضمن موضوعية وشفافية عملها ويحقق رسالتها وأهدافها، ويتتفق مع ضوابط الممارسات المهنية المتتبعة من قبل الهيئات المناظرة على المستوى العالمي. وتشتمل هذه القواعد على أربعة مجالات على النحو التالي:

ادارة واستقلالية الهيئة

- الهيئة كيان حكومي مستقل، يتبع رئيس مجلس الوزراء؛ مما يضمن حيادتها واستقلالية قراراتها.
- سياسات الهيئة وآليات عملها موثقة ومعلنة مما يضمن الشفافية والمحاسبية.
- الهيئة تتبع أسلوبًا ديمقراطيًا في إدارتها من خلال مجلس إدارة مشكل من خبراء التعليم والجودة ومن لا تتعارض مصالحهم مع أهداف الهيئة.
- للهيئة إدارة للتطوير والمتابعة مسؤولة عن إدارة الجودة الداخلية وتقويم فاعلية أدائها والتخطيط للتطوير المستمر وفقاً لنتائج تقويم الأداء والمستجدات المحلية والعالمية، وكذلك التغذية الراجعة من الأطراف المعنية.
- الهيئة تستعين بأفضل الخبرات المحلية الوطنية والعالمية المتخصصة في التعليم بأنواعه المختلفة، وفي نظم الجودة والتطوير لتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية.
- للهيئة إدارة للتدريب تمكّنها من إعداد وتنمية قدرات كوادرها من المراجعين بما يحقق جودة الأداء وضمان الكفاءة والموضوعية في عمليات تقويم المؤسسات التعليمية.
- الهيئة تلتزم بإعلان نتائج أي تقويم خارجي لأدائها.

- الهيئة توظف مواردها المالية المتاحة بما يمكنها من تحقيق رسالتها وأهدافها بكفاءة.

علاقة الهيئة بالمؤسسات التعليمية

- تحفز الهيئة المؤسسات التعليمية على التحسين والتطوير المستمر، وتتوفر لها الخبرات الاستشارية والتقويم المبدئي من خلال الزيارات الاستطلاعية.
- تصدر الهيئة سلسلة من الأدلة والمطبوعات الإرشادية لمساعدة المؤسسات التعليمية على إجراء التقويم الذاتي؛ بهدف تطوير أدائها وتهيئتها للاعتماد.
- تعترف الهيئة بأن جودة البرامج التعليمية والمؤسسة التعليمية هما في المقام الأساسي مسؤولية المؤسسة التعليمية، وتحترم الهيئة الاستقلالية الأكademie وشخصية المؤسسة المميزة في برامجها التعليمية.
- تشجع الهيئة التجديد والابتكار في أداء المؤسسات التعليمية.
- تنظم الهيئة الزيارات الميدانية للتقويم بالتنسيق مع المؤسسات محل التقويم.
- تستشير الهيئة المؤسسة التعليمية في تشكيل فريق المراجعين المنوط به تقويم أدائها لضمان عدم تعارض المصالح.
- تستطلع الهيئة رأي المؤسسات التعليمية التي يتم تقييمها في عملية التقويم وأداء المراجعين وتستفيد منه في تطوير الأداء.
- تلتزم الهيئة بالاحفاظ على سرية المستندات والمعلومات الخاصة بالمؤسسة التعليمية محل التقويم إلا فيما يجب إعلانه بمنص اللوائح والقوانين.
- تلتزم الهيئة بإخطار المؤسسات التعليمية المعنية بأي قرار يخصها.

عملية التقويم والتخاذل القرار

- تعرف الهيئة بحق المؤسسة في أن يتم تقويمها في ضوء رسالتها وأهدافها المعلنة ما دامت تلك الرسالة والأهداف ملائمة للمستوى التعليمي للمؤسسة.
- تستخدم الهيئة معايير للتقويم والاعتماد تتصرف بالموضوعية والواقعية ويتم عرضها على الأطراف المختلفة ذات الصلة.
- تغطي معايير التقويم والاعتماد المجالات المختلفة لأنشطة المؤسسات التعليمية من تعليم وتعلم، وخدمة مجتمعية، وبحث علمي، وغيرها طبقاً لنوع المؤسسة.
- تتم عملية التقويم استناداً إلى المدخلات والعمليات والمخرجات وتعتمد على الوثائق والأدلة واللاحظات واللقاءات.
- يعد استطلاع رأي المعنيين من أعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם، والإداريين، والطلاب، والأطراف المجتمعية متطلباً رئيساً من متطلبات عملية التقويم.
- تضمن الهيئة أن يقوم بالتقدير مراجعون ذو كفاءة، وتحرص على عدم تضارب المصالح في هذا الصدد.
- تحرص الهيئة على استمرارية عملية المتابعة خلال فترة صلاحية الاعتماد من خلال التقارير السنوية للمؤسسات التعليمية وزيارات المتابعة لضمان استمرارية أحقيبة المؤسسات بثقة المجتمع.
- تعرف الهيئة بحق مؤسسات التعليم في التظلم من قراراتها وفقاً ل سياستها المعلنة، وتتخذ الهيئة الإجراءات العادلة التي تضمن المحافظة على حقوق هذه المؤسسات.
- تلتزم الهيئة بإعلان قراراتها بشأن اعتماد المؤسسات التعليمية على أصحاب المصلحة.

الأنشطة الخارجية والتعاون مع المؤسسات الأخرى

- تنسق الهيئة للتعاون مع الوزارات المعنية في الموضوعات ذات الاهتمام المشترك.
- تحرص الهيئة على التعاون وإقامة علاقات تبادلية مع هيئات ومؤسسات ضمان جودة التعليم والاعتماد المناظرة على المستويين الإقليمي والدولي؛ بهدف تبادل المعلومات والممارسات الجيدة والخبرات.

٢- عملية التقويم والاعتماد

٢-١- أهلية المؤسسة للتقدم للاعتماد

٢-٢- مبادئ ضمان جودة التعليم والاعتماد

٣-٢- إجراءات وقرارات عملية التقويم والاعتماد

محتويات هذا الجزء من الدليل على درجة كبيرة من الأهمية، خاصة للكليات ومعاهد التعليم العالي التي ترغب في التقدم للهيئة للاعتماد، حيث تتوافر مجموعة من الشروط الواجب استيفاؤها للتحقق من أهلية هذه المؤسسات للتقدم للاعتماد. ويتناول هذا الجزء بالتحديد أهلية المؤسسة للتقدم للاعتماد، ومبادئ ضمان جودة التعليم والاعتماد، وإجراءات عملية التقويم للاعتماد، متمثلة في التقدم بملف الاعتماد، وتشكيل فريق المراجعين، وإجراء الزيارة التنسيقية والميدانية، وإرسال تقرير المراجعة الخارجية للمؤسسة، وصدور القرار عن نتيجة التقويم وإجراءات ما بعد الاعتماد للمؤسسات المعتمدة، وأخيراً الإجراءات المتاحة في حالة عدم الحصول على الاعتماد.

٢-١- أهلية المؤسسة للتقدم للاعتماد

المؤسسات التعليمية الخاضعة لقانون رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٦

لأي مؤسسة من مؤسسات التعليم العالي في مصر الحق في التقدم بطلب الاعتماد من الهيئة بشرط أن يتوافر لديها الأهلية الكافية لذلك، وذلك من خلال استيفاء الشروط التالية:

- المؤسسة حاصلة على الترخيص للعمل كمؤسسة للتعليم العالي.
- المؤسسة منحت شهادة دراسية في أحد برامجها التعليمية مرة واحدة على الأقل ومرت عليه دورة كاملة للبرنامج.

- للمؤسسة خطة استراتيجية ونظم مراجعة داخلية وتقارير سنوية من واقع سجلاتها المنتظمة.
- للمؤسسة مجلس رسمي مضطلع بالإدارة ويسمح تشكيله بتمثيل المجالس الحاكمة داخل المؤسسة.
- للمؤسسة رسالة محددة ومعتمدة ومعلنة.
- تقدم المؤسسة ما يفيد موافقة الجهة التابعة لها مباشرة على طلب التقدم للاعتماد.

المؤسسات التعليمية غير الخاضعة للقانون رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٦ :

يحق للمؤسسات التعليمية غير الخاضعة للقانون رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٦ العاملة وغير العاملة بجمهورية مصر العربية أن تتقدم بطلب التقويم والاعتماد من الهيئة على أن تكون مستوفية للشروط السابقة مع كون الترخيص المشار إليه في الشرط الأول صادراً من الجهة المعنية لكل حالة.

٢- مبادئ ضمان جودة التعليم والاعتماد

المبادئ الأساسية لعملية ضمان جودة التعليم والاعتماد مستöhاة من النظم والممارسات الجيدة لضمان جودة التعليم، ويجب مراعاتها في التطبيق العملي سواء من الهيئة أو من المؤسسات التعليمية. وهذه المبادئ تشمل الآتي :

- القيادة والحكمة الموجهة بالفكر والتخطيط الاستراتيجي والموضوعية والشفافية والعدالة.
- الإدارة الديمقراطية التي تعتمد على المشاركة الفعالة لكافة الأطراف ذات المصلحة، وتستخدم التفويض والتمكين في سلطات اتخاذ القرارات وتتقبل النقد.
- الابتكار والإبداع بغرض التغيير الهدف والتحسين والتطوير المستمر.

- الاستقلالية بما يضمن احترام المؤسسة التعليمية ومسئولييتها في إدارة عملياتها وأنشطتها الأكademية والإدارية.
 - الالتزام وعدم التخلّي عن المسؤوليات والواجبات التي تحدّدها الأدوار الخاصة بالمؤسسات أو الأفراد.
 - التعلم المستمر من جانب المؤسسة والذي يعتمد على الاستفادة من الخبرات المتراكمة، وتقدير الأفكار الجديدة، والانفتاح على العالم.
 - المنافع المتبادلة بين جميع الأطراف ذات العلاقة بالمؤسسة التعليمية من أعضاء هيئة تدريس ومعاونيهem وطلاب وإداريين والأطراف المجتمعية.
 - الاهتمام بالمستفيد الأساسي وهو الطالب، والحرص على تلبية احتياجاته وتوقعاته من مؤسسات التعليم العالي.
 - الاهتمام بالعمليات التشغيلية والفنية في المؤسسة، والتي تقوم بإنتاج الخدمات التعليمية والبحثية والمجتمعية.
 - الاهتمام بالتغذية الراجعة، والحرص على جمع المعلومات وتوثيقها لتفهم ردود الأفعال، والاستفادة منها لتحسين وتطوير مخرجات النظام المؤسسي.
- ٣-٢- إجراءات وقرارات عملية التقويم والاعتماد**

تتقدّم المؤسسات التعليمية للحصول على الاعتماد من الهيئة طبقاً للإجراءات التي تعلّنها الهيئة. والخطوات التالية توضح الإجراءات المتبعة في عملية التقويم والمراجعة الخارجية توطئة للحصول على الاعتماد.

التقدم بملف الاعتماد

- طلب الاعتماد: تتقدّم المؤسسة التعليمية بطلب الاعتماد (وفق النموذج المبين في هذا

الدليل) معتمداً من مجلسها الحاكم ومن مجلس الجامعة أو الأكاديمية (في حال ما إذا كانت المؤسسة تابعة لجامعة أو أكاديمية).

- تسديد الرسوم: يتعين على المؤسسة التعليمية أن تسدّد رسوم التقويم والاعتماد التي يحددها مجلس إدارة الهيئة.
- تقديم المستندات.

تقوم المؤسسة التعليمية بتقديم ملف الاعتماد، وذلك في ضوء معايير الاعتماد المعلن، ومشتملاً على المستندات الآتية:

- الدراسة الذاتية.
- الخطة الاستراتيجية.
- اللوائح الداخلية للمرحلتين الجامعيتين الأولى (بكالوريوس أو ليسانس) والثانية (دراسات عليا).
- توصيف وتقارير البرامج التعليمية والمقررات الدراسية للمرحلتين الجامعيتين الأولى والثانية.
- ملف الموارد المادية (وثيقة التقدير الكمي للموارد المادية).
- ما تطلبه الهيئة من مستندات أخرى ذات علاقة بعملية التقويم والاعتماد.

نموذج طلب التقدم للاعتماد

.....	اسم المؤسسة التعليمية:	
.....	عنوان المؤسسة التعليمية:	
<input type="checkbox"/> حكومي <input type="checkbox"/> خاص <input type="checkbox"/> كلية <input type="checkbox"/> معهد عال <input type="checkbox"/> معهد متوسط <input type="checkbox"/> معهد متخصص	نوع المؤسسة التعليمية:	
.....	الجامعة/الأكاديمية التابعة لها:	
.....	الاسم: الوظيفة: تليفون: (عمل) فاكس: بريد إلكتروني:	الممثل الرسمي (العميد) للمؤسسة التعليمية:
.....	تاريخ الترخيص بالعمل:	
.....	رقم الترخيص:	
.....	تاريخ بدء نشاط المؤسسة:	
<input type="checkbox"/> سنتان <input type="checkbox"/> ٤ سنوات <input type="checkbox"/> ٥ سنوات <input type="checkbox"/> ٦ سنوات	زمن الدورة الدراسية:	
<input type="checkbox"/> لا يوجد <input type="checkbox"/> دفعه واحدة <input type="checkbox"/> أكثر	عدد الدفعات التي تم تخرجها:	
<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا	وجود مجلس رسمي حاكم للمؤسسة:	
<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا	توافر خطة استراتيجية:	
<input type="checkbox"/> لا يوجد <input type="checkbox"/> يوجد لمدة عام دراسي واحد <input type="checkbox"/> يوجد لمدة أكثر من عام دراسي	توافر تقارير التقويم الذاتي السنوية:	
.....	منسق زيارة الاعتماد: الاسم: الوظيفة: تليفون: (عمل) فاكس: بريد إلكتروني:	
اقرار: أقر أن كافة البيانات الواردة أعلاه صحيحة.		
.....	رئيس المؤسسة التعليمية: التوقيع: التاريخ:	
مرفقات: يرفق بالطلب المستندات المعلنة على الموقع الإلكتروني للهيئة بيانات تملأ بواسطة الهيئة:		



	كود المؤسسة التعليمية المتقدمة بقاعدة بيانات الهيئة:
	تاريخ تقديم طلب الاعتماد:
	اسم المستلم: توقيع المستلم:

تشكيل فريق المراجعين

تقوم الهيئة بتشكيل فريق المراجعين وفقاً لما يلي:

- لا يقل عدد المراجعين عن ثلاثة وقد يزيد العدد وفقاً لحجم ونشاط المؤسسة.
- يضم الفريق خبراء في تخصصات متنوعة ومن جامعات مختلفة بما يضمن الدقة والمصداقية في عملية التقويم.
- يتم التنسيق مع المؤسسة المقدمة للاعتماد باستطلاع رأيها في تشكيل فريق المراجعين لضمان عدم تضارب المصالح.

إجراء الزيارة التنسيقية

يقوم رئيس فريق المراجعين بإجراء زيارة تنسيقية للمؤسسة لمدة يوم واحد تمهيداً لإجراء الزيارة الميدانية وذلك بفرض الاتفاق على كل ما يضمن سير الزيارة الميدانية بكفاءة تبعاً لقواعد وضوابط الهيئة.

إجراء الزيارة الميدانية

تقوم الهيئة بتحديد موعد الزيارة الميدانية للمؤسسة التعليمية وذلك بعد تأكيد الهيئة من استكمال ملف الاعتماد. الزيارة الميدانية لا تقل عن ثلاثة أيام طبقاً لجدول زمني يتم تحديده مسبقاً.

إرسال تقرير المراجعة الخارجية للمؤسسة

يعُدُّ فريق المراجعين تقريراً عن عملية التقويم استناداً إلى الدراسة الذاتية ونتائج الزيارة الميدانية وتقوم الهيئة بإرسال تقرير المراجعة الخارجية إلى المؤسسة. ويحق للمؤسسة التعقيب على ما جاء في التقرير مستندًا بالوثائق والأدلة.

صدور القرار عن نتيجة التقويم

يُصدر مجلس إدارة الهيئة قراراً بشأن نتيجة عملية المراجعة والتقويم استناداً إلى توصية فريق المراجعين في تقرير المراجعة الخارجية وتقوم الهيئة بإخطار المؤسسة التعليمية محل التقويم بذلك القرار، متضمناً إحدى الحالات الثلاث التالية:

- منح الاعتماد: في حالة استيفاء المؤسسة لمعايير الاعتماد حيث تمنح شهادة الاعتماد، وتقوم الهيئة بالإعلان عن هذا المنح بإضافة اسم المؤسسة لسجل المؤسسات المعتمدة، وكذلك بإخطار الجهات المعنية بنسخة من القرار مع إتاحة الإطلاع عليه للجميع.
- إرجاء البت في قرار الاعتماد: في حالة وجود قصور بسيط في استيفاء بعض المعايير، يرجأ البت في قرار الاعتماد لحين استيفاء جوانب القصور.
- عدم الاعتماد: في حالة المؤسسات التي يتبعين من عملية التقويم عدم استيفائها لمعايير الاعتماد، أو تلك التي منحت مهلة إضافية، وأسفرت عملية إعادة التقويم عن عدم الاعتماد، قدرتها على استيفاء تلك المعايير فإن قرار الهيئة يكون بعدم الاعتماد.

إجراءات ما بعد الاعتماد للمؤسسات المعتمدة

- المتابعة: وفقاً للائحة التنفيذية للقانون المنظم لعمل الهيئة تستمر المؤسسة التعليمية الصادر لها قرار الاعتماد خاضعة طوال فترة صلاحية الشهادة للمتابعة والمراجعة الدورية من خلال التقارير الذاتية السنوية التي تقدمها المؤسسة، وما تقوم به الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد من زيارات متابعة للتأكد من استمرار استيفاء نشاط ونظام العمل بالمؤسسة وببرامجها التعليمية لمعايير التقويم والاعتماد السابق استيفاؤها وتقديم أعمال المتابعة والمراجعة طبقاً للنظام الذي تقررته الهيئة.

- التقرير السنوي للمؤسسة: تقوم المؤسسة بتقديم تقريرها السنوي استناداً إلى معايير مؤشرات الاعتماد. ويعد التقرير السنوي للمؤسسة هو أداة المتابعة الرئيسية للمؤسسة المعتمدة وتلتزم بتقديم التقرير السنوي في غضون أربعة أشهر على الأكثر من نهاية العام الدراسي المقدم عنه التقرير.
- وقف أو إلغاء شهادة الاعتماد:
 - يحق للوزارة أو الجهة المعنية أو المستفيدين أن تطلب من الهيئة إعادة النظر في صلاحية المؤسسة في حال مخالفتها لمعايير الاعتماد.
 - إذا تبين من أعمال المتابعة أو المراجعة أو الفحص للمؤسسة التعليمية الصادر لها شهادة اعتماد فقد她 لأحد الشروط المؤهلة للاعتماد أو ارتكاب المؤسسة أية مخالفات أو إجراؤها أية تعديلات في نشاطها أو نظام العمل أو البرامج التعليمية التي تقدمها بما يجعلها غير مستوفية لمعايير الاعتماد المقررة، كان لمجلس إدارة الهيئة بقرار مسبب منه وقف أو إلغاء الشهادة بحسب جسامته المخالفة.
 - يتعين على مجلس الإدارة إلغاء شهادة الاعتماد في حالة تغيير المؤسسة لغرضها تغييرًا جوهريًا، أو إذا ثبت أن البيانات أو المستندات التي قدمتها المؤسسة للحصول على الاعتماد غير صحيحة، أو أن المؤسسة حصلت على الاعتماد بطريق الغش أو التدليس.
 - تقوم الهيئة بإخطار المؤسسة بقرار إيقاف أو إلغاء الاعتماد بخطاب موصى عليه بعلم الوصول، على أن يتضمن الإخطار أسباب القرار.
- التظلم من قرار وقف أو إلغاء الاعتماد: يحق للمؤسسة التظلم من قرار وقف أو إلغاء الاعتماد طبقاً للإجراءات القانونية المنظمة لذلك خلال ثلاثة أيام من إخطار المؤسسة

بالقرار (مادة ١٢ من اللائحة التنفيذية). ويقوم مجلس إدارة الهيئة بإلغاء قرار الإيقاف إذا ثبت له قيام المؤسسة بإزالة الأسباب التي صدر في ضوئها هذا القرار. وما لم تنتظم المؤسسة من قرار الوقف أو الإلغاء في المدة القانونية المحددة أو جاءت نتيجة التظلم في غير صالح المؤسسة، فإنه يتبع على الهيئة أن تقوم بالإعلان عن قرار وقف شهادة اعتماد المؤسسة أو إلغائها بطريقة الإعلان ذاتها، التي تعلن بها عن قرار الاعتماد.

- تجديد الاعتماد: تسرى صلاحية شهادة الاعتماد التي تمنحها الهيئة للمؤسسة لمدة خمس سنوات ويتم تجديدها بالإجراءات ذاتها والقواعد المطبقة للاعتماد أول مرة مع الالتزام التالي:

- تتقدم المؤسسة بطلب تجديد الاعتماد في السنة الأخيرة من مدة سريان الاعتماد السابق.

- يرفق بالطلب آخر تقرير للجان الاعتماد عن المؤسسة.
- تسدد المؤسسة الرسوم المقررة والمعلنة من قبل الهيئة.

إجراءات متاحة للمؤسسات في حالة عدم الحصول على الاعتماد

من حق المؤسسة التعليمية التي يصدر بشأنها قرار إرجاء البت في قرار الاعتماد أو عدم الاعتماد أن تنتظم من هذا القرار وفقاً للضوابط التالية:

- للمؤسسة التعليمية أن تنتظم إلى رئيس مجلس إدارة الهيئة من قرار رفض منحها شهادة الاعتماد، أو رفض تجديد الاعتماد، أو قرار وقف شهادة الاعتماد أو إلغائها (سحب الاعتماد) شريطة أن يتم تقديم التظلم خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطار الهيئة لل المؤسسة بالقرار موضوع التظلم (مادة ١٢ من اللائحة التنفيذية).
- تتلزم المؤسسة المتظلمة بتسديد رسوم التظلم المحددة والمعلنة من الهيئة.

- يتولى النظر في التظلمات لجنة يصدر بتشكيلها قرار من رئيس مجلس إدارة الهيئة وبرئاسة أحد نوابه وعضوية ثلاثة مراجعين ممن لم يسبق لهم المشاركة في أعمال تقويم المؤسسة التعليمية التي تقدمت بالتظلم، وعضو من مجلس الدولة بدرجة مستشار على الأقل (مادة ١٣ من اللائحة التنفيذية).
- تصدر لجنة التظلمات توصيتها في التظلم بأغلبية آراء أعضائها خلال تسعين يوماً على الأكثر من تاريخ التظلم وترفع تقريرها إلى مجلس إدارة الهيئة الذي يصدر قراراً نهائياً مسبباً تخطر به المؤسسة في خلال ثلاثين يوماً من صدوره (مادة ١٤ من اللائحة التنفيذية).
- في حالة قبول تظلم المؤسسة تلتزم الهيئة برد رسوم التظلم إلى المؤسسة.

٣ - معايير اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي

٣- معايير الاعتماد

١-٣- السند القانوني لتطوير المعايير

٢-٣- القيم الجوهرية لمعايير الاعتماد

٣-٣- مركبات تطوير المعايير

٤-٣- معايير الاعتماد

١- السند القانوني لتطوير المعايير

قانون الهيئة رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٦

- مادة ٤ : "للهمىة في سبيل تحقيق أهدافها اتخاذ ما يلزم من إجراءات وقرارات، وعلى الأخص :

- بند ٣ : وضع المعايير والإجراءات لقياس مدى استيفاء المؤسسة التعليمية لشروط الاعتماد.

- بند ٩ : مراجعة وتطوير المعايير القياسية ومؤشرات قياس عناصر جودة التعليم بالتنسيق مع جميع الجهات صاحبة المصلحة والمستفیدين من الخدمة التعليمية".

اللائحة التنفيذية لقانون ٨٢ لسنة ٢٠٠٦

- مادة ١ : "يجب أن تتضمن المعايير القياسية المنصوص عليها في القانون رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٦ المشار إليه، معايير الجودة والاعتماد للمؤسسة التعليمية، ومعايير الجودة والاعتماد للبرامج التعليمية. وتضع المعايير القياسية لجامعة متخصصة، تشكل بقرار من مجلس إدارة

الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، من عدد فردي من الأعضاء، لا يقل عن سبعة أعضاء ولا يزيد عن خمسة عشر عضواً من بين المتخصصين وذوي الخبرة في دراسة ووضع هذه المعايير، ويجب أن تضم اللجنة ممثلين للجهة أو الوزارة المعنية وأصحاب المصلحة والمستفيدون من الخدمة التعليمية، ويعد من أصحاب المصلحة والمستفيدون: النقابات والاتحادات المهنية، والطلبة والخريجين، وأولياء الأمور، ومؤسسات الإنتاج والخدمات المعنية. ويحدد قرار تشكيل اللجنة نظام العمل بها ومكافأة أعضائها. وللجنة الاستعانة بمن تراه من الخبراء والمتخصصين في أداء عملها، ولها أن تشكل لجان فرعية من بين أعضائها أو من غيرهم للقيام بأعمال محددة.”.

• مادة ٢: ”يكون اعتماد المعايير القياسية التي تضعها اللجان المتخصصة المنصوص عليها في المادة (١) من هذه اللائحة من مجلس إدارة الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.”.

• مادة ٣: ”تتم مراجعة المعايير القياسية كل خمس سنوات على الأكثر، أو إذا دعت الضرورة إلى ذلك، أو بناءً على طلب الجهات أو الوزارات المعنية أو المستفيدون، ويجري ذلك من خلال اللجان المتخصصة المنصوص عليها في المادة (١) من هذه اللائحة.”.

٣ - ٢- القيم الجوهرية لمعايير الاعتماد

تعد مؤسسات التعليم العالي بصفة عامة عماد تقدم الدول، من حيث الدور المنوط بها في إنتاج المعرفة وممارسة البحث العلمي الذي يستهدف تقدم اقتصاد الدولة وحل مشكلات المجتمع، وكذلك تخريج أفراد قادرين معرفياً ومهارياً على المنافسة في سوق العمل المحلي والدولي. وفي إطار الدور الحيوي لمؤسسات التعليم العالي في بناء وتطوير وتقدم المجتمع،

والتحديات التي تواجهها في القيام بهذا الدور بكفاءة وفاعلية فقد راعت الهيئة أن تتمركز معايير الاعتماد على القيم الجوهرية التالية:

- الانتماء القومي والحفاظ على هوية الأمة ودعم خطط التنمية القومية.
- العمل من خلال قيم تحكمها النزاهة والموضوعية.
- الالتزام بأخلاقيات المهنة.
- الطالب محور العملية التعليمية وتنمية جداراته وإعداده للتنافسية العالمية ضرورة حتمية.
- التقييم الذاتي المستمر بوصفه أساساً للتطوير.
- تنمية وحماية البيئة.
- السعي الجاد للتميز.
- مواكبة التطور العلمي والتكنولوجي.

٣- مركبات تطوير المعايير

للهيئة مرجعيات ومركبات أساسية استندت إليها عند تطوير المعايير وتمثل في الآتي:

- مواكبة التطور العلمي والتكنولوجي على الساحة الدولية.
- صياغة بنية تركيبية للمعايير تناظر المعايير على المستوى الدولي.
- التوجه نحو قياس المخرجات مع عدم إغفال أهمية المدخلات والعمليات.
- تشجيع المؤسسات على التقييم الذاتي.
- إزالة التكرار من الإصدارات السابقة للمعايير.
- تخفيف عبء العمل الورقي على المؤسسة والمراجع.

- التأكيد على أهمية الآتي:
- ربط البرامج بسوق العمل.
 - تبني التوجهات الجديدة في دعم الابتكار ومهارات التوظيف وريادة الأعمال لدى الطلاب.
 - قياس الفاعلية التعليمية.
 - دور الطلاب والمشاركة الطلبية.

٤- معايير الاعتماد

منهجية إعداد المعايير

إعداد معايير اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي تم بعدة مراحل متتالية ومتکاملة، حيث تم جمع البيانات الوثائقية المتاحة والتي تتعلق بعملية ضمان جودة التعليم والاعتماد سواءً على المستوى المحلي أو الدولي، وكذلك جمع البيانات الميدانية الازمة لتطوير المعايير من خلال التغذية الراجعة من المؤسسات التعليمية التي تم تقييمها ومن المراجعين والمدربيين ومن تقارير المراجعة الخارجية لمؤسسات التعليم العالي. قامت مجموعة من الخبراء المتخصصين باقتراح التطوير المطلوب في ضوء البيانات والمعلومات التي تم جمعها.

قامت اللجنة المشكلة بقرار من مجلس إدارة الهيئة بفحص ومراجعة واجراء تعديلات على المسودة الأولية وذلك من خلال عدد من جلسات العصف الذهني وورش العمل، والتأكد من الالتزام بالقيم الجوهرية التي تحكم معايير التقويم والاعتماد التي حددتها الهيئة، وكذلك وضع إطار للتقدير من خلال المؤشرات التي ينطوي عليها كل معيار من هذه المعايير والأدلة والوثائق الداعمة ومدى كفاية تعليقات المؤسسة في الدراسة الذاتية.

وأعمالاً للفاهمين وقواعد ضمان الجودة، تم استطلاع رأي فئات من المستفيدين والخبراء بغض الحصول على آرائهم، حيث قامت الهيئة بإرسال المعايير إلى الجامعات المصرية الحكومية والخاصة وعقدت حلقات عصف ذهني وتحليل للمعايير والمؤشرات مع مجموعة من الخبراء المتخصصين في مجال ضمان الجودة والاعتماد في بعض هيئات الاعتماد الإقليمية والأوروبية المناظرة. وقامت الهيئة بتوثيق نتائج هذا الاستطلاع واستخدامه في إجراء التعديلات المناسبة التي أسهمت في إخراج المعايير في صورتها الحالية.

وأخيراً تم عقد عدد من ورش عمل مع أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء المكتب الفني بالهيئة بهدف المراجعة والتدقيق لجميع محتويات الإصدار الثالث من المعايير.

معايير ومؤشرات الاعتماد

على الرغم من تنوع المدخل المختلفة المستخدمة عاليًا في عملية التقويم والاعتماد للمؤسسات التعليمية، فإن جميع هذه المدخل تتفق على المضمون الذي يجب أن يحتوي عليه التقويم والاعتماد. وفي ضوء ذلك واستناداً إلى عدد من التجارب العالمية مع الأخذ في الاعتبار طبيعة نظام التعليم في جمهورية مصر العربية، فإنه تقرر أن تتمحور عملية تقويم واعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي في جمهورية مصر العربية حول مجموعة من المعايير عددها ١٢ معياراً ولكل منها عدد من المؤشرات يتراوح بين ٤ و ١١ مؤشراً إجمالياً ٨٩ مؤشراً، وذلك على النحو التالي:

معايير ١ : التخطيط الاستراتيجي

معايير ٢ : القيادة والحكومة

معايير ٣ : إدارة الجودة والتطوير

معايير ٤ : أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

معيار ٥: الجهاز الإداري

معيار ٦: الموارد المالية والمادية

معيار ٧: المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية

معيار ٨: التدريس والتعلم

معيار ٩: الطلاب والخريجون

معيار ١٠: البحث العلمي والأنشطة العلمية

معيار ١١: الدراسات العليا

معيار ١٢: المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة

معايير ١: التخطيط الاستراتيجي

المؤشرات	منطق المعيار
١. رسالة ورؤى المؤسسة معتمدان ومعلنان، وشارك في وضعهما الأطراف المعنية.	
٢. رسالة المؤسسة واضحة، وتعكس دورها التعليمي والبحثي ومسؤوليتها المجتمعية بما يتفق مع التوقعات المجتمعية من مؤسسات التعليم العالي، وتسمم الرسالة في تحقيق رسالة الجامعة.	
٣. الخطة الاستراتيجية للمؤسسة معتمدة ومكتملة العناصر، وتنسق مع استراتيجية الجامعة.	
٤. التحليل البيئي شامل البيئة الداخلية والخارجية وشارك فيه الأطراف المعنية، وتعددت الوسائل المستخدمة في إجرائه بما يضمن ملاءمة الوسيلة لموضوع التحليل والفتنة المستهدفة.	
٥. الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة معلنة وواضحة الصياغة، ومبنية على التحليل البيئي، وتسمم في تحقيق رسالة المؤسسة، وقابلة للقياس والتحقق في المدى الزمني للخطة.	
٦. الخطط التنفيذية تتضمن الأنشطة التي تحقق الأهداف الاستراتيجية، وتعكس أولويات تنفيذ الأنشطة وتسلسلها المنطقي، ومحدد بها مسؤولية التنفيذ، والجدول الزمني، والتكلفة المالية، ومؤشرات الأداء.	
٧. للمؤسسة تقارير دورية لتابعة وتقدير مدى تقدم الخطط التنفيذية وفقاً للجدول الزمني وتحقق مستويات الأداء المستهدفة.	

معيار ٢ : القيادة والحكومة

المؤشرات	منطق المعيار
١. القيادات الأكاديمية والإدارية مختارة وفقاً لمعايير موضوعية ومعلنة وآليات ذات شفافية تحقق تكافؤ الفرص وتداول السلطة.	
٢. القيادات الحالية والمحتملة يتم تنمية قدراتها والعمل على تكوين كوادر جديدة من القيادات.	للمؤسسة قيادات مؤهلة، يتم اختيارها وتنمية قدراتها وتقدير أدائها وفقاً لمعايير موضوعية، وتلتزم المؤسسة بالنزاهة
٣. معايير تقييم أداء القيادات موضوعية، وتشترك الأطراف المعنية في عملية التقييم، وتستخدم النتائج لتحسين الأداء المؤسسي.	وتحقيق الأهداف والشفافية والأخلاقيات المهنية انطلاقاً من قيم جوهريّة.
٤. لإدارة المؤسسة آليات فاعلة للتعامل مع مشكلات المؤسسة.	وللمؤسسة هيكل تنظيمي يلائم حجم ونوع أنشطتها؛ بما يضمن تحقيق رسالتها وأهدافها، ولها توصيف موثق لكل الوظائف،
٥. للمؤسسة قيم جوهريّة معلنة ومتاحة للمعنيين، وآليات فاعلة لضمان الشفافية والممارسات العادلة وعدم التمييز وتطبيق الأخلاقيات المهنية بين أفراد المؤسسة.	يحدد بوضوح المسؤوليات والاختصاصات.
٦. المعلومات المعلنة عن المؤسسة شاملة وتغطي سائر أنشطتها، وتتضمن المؤسسة مصداقيتها وتحديدها.	
٧. الهيكل التنظيمي معتمد ومعلن وملائم لحجم المؤسسة ونشاطها، ويتضمن الإدارات الأساسية اللازمة لتحقيق رسالتها وأهدافها.	
٨. التوصيف الوظيفي معتمد ومعلن، ويحدد المسؤوليات والاختصاصات وفقاً للهيكل التنظيمي، ويتحقق التكافؤ بين السلطات والمسؤوليات، ويستخدم في حالات التعين والنقل والانتداب للوظائف المختلفة.	

معيار ٣ : إدارة الجودة والتطوير

المؤشرات	منطق المعيار
١. للمؤسسة وحدة لضمان الجودة يتتوفر لها الكوادر المؤهلة والتجهيزات الملائمة، ويشارك فيها ممثلون عن مختلف الفئات بالمؤسسة ويراعى تبادل الخبرات والمهارات لتناغمية المهام المتعددة.	
٢. اللائحة الداخلية لوحدة ضمان الجودة تتضمن هيكلًا تنظيمياً ذا تبعية وعلاقات واضحة، وتحدد علاقة الوحدة بمركز ضمان الجودة بالجامعة، بما يسمهم في تفعيل دورها ويساند نشطتها.	للمؤسسة نظام لإدارة الجودة توفر له القيادة سبل الدعم، وتلتزم بإجراء تقويم ذاتي شامل ومستمر، وتستعين بالراجعات الداخلية والخارجية لضمان جودة الأداء، وتستخدم نتائج التقويم والمراجعة في تطوير الأداء.
٣. لوحدة ضمان الجودة خطط وتقارير سنوية عن نشاطها، وقواعد بيانات لأنشطتها.	
٤. تقويم أنشطة المؤسسة يتم بصفة دورية باستخدام مؤشرات أداء موضوعية، وأدوات ملائمة، ومراجعات داخلية وخارجية.	
٥. نتائج تقويم أنشطة المؤسسة تُناقَش مع المعنيين وفي مجالسها الرسمية، ويُستفاد منها في توجيه التخطيط واتخاذ الإجراءات التصحيحية والتطوير.	

معيار٤: أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

المؤشرات	منطق المعيار
١. نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلى الطلاب على مستوى المؤسسة والأقسام العلمية تتفق مع المعدلات المرجعية لنوع وطبيعة البرامج التعليمية المقدمة بالمؤسسة.	
٢. للمؤسسة آليات للتعامل مع العجز أو الفائض في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	للمؤسسة العدد الكافي والمؤهل من أعضاء هيئة التدريس
٣. التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس ملائم للمقررات الدراسية التي يشاركون في تدريسيها.	ومعاونيهما، بما يتناسب مع متطلبات البرامج التعليمية المقدمة، وبما يمكنها من تحقيق رسالتها وأهدافها.
٤. أعباء العمل تتبع لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة القيام بالهام التدريسية والبحثية والإدارية وغيرها بكفاءة.	وتعمل المؤسسة على تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهما، وتلتزم
٥. الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة تحدد بصورة دورية، وتُتَّخذ الإجراءات الملائمة لتنفيذ البرامج التي تلبِي الاحتياجات التدريبية لكل فئة.	بتقييم أدائهم وضمان قياس آرائهم.
٦. معايير تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة موضوعية، وتحظرهم القيادة بنتائج التقييم، وتناقشهم فيها عند الضرورة، وتستخدم النتائج لتحسين الأداء.	
٧. للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة واتخاذ الإجراءات الازمة لدراستها، والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.	

معايير ٥ : الجهاز الإداري

المؤشرات	منطق المعيار
١. 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 أفراده.	
٢. الاحتياجات التدريبية للعاملين تحدد بصورة دورية، وتُتَّخذ الإجراءات الملائمة لتنفيذ البرامج التي تلبِي الاحتياجات التدريبية لكل فئة.	للمؤسسة جهاز إداري ملائم من حيث العدد والمؤهلات مع حجم وطبيعة أنشطة المؤسسة ويتنسم بكفاءة الأداء بما يكفل تحقيق رسالتها وأهدافها، وتحرص المؤسسة على التنمية المستمرة لأفراده وتلتزم بتقدير أدائهم وضمان قياس آرائهم.
٣. للمؤسسة نظام لتقدير أداء أعضاء الجهاز الإداري يتضمن معايير موضوعية ومعلنَة، وتخطرهم القيادة بنتائج التقييم، وتناقشهم فيما عند الضرورة، وتحرص على استخدام نتائج التقييم للمحاسبة ولوضع برامج التدريب والتطوير.	
٤. للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء أعضاء الجهاز الإداري واتخاذ الإجراءات الازمة لدراستها، والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.	

معيار ٦ : الموارد المالية والمادية

المؤشرات	منطق المعيار
١. الموارد المالية للمؤسسة كافية لطبيعة نشاطها وأعداد الطلاب، ويتم توزيعها وفقاً لاحتياجات الفعلية وبما يمكن المؤسسة من تحقيق رسالتها وأهدافها.	
٢. مصادر التمويل متنوعة مع وجود أدلة على زيادة معدل تنمية الموارد الذاتية للمؤسسة.	
٣. مباني المؤسسة وقاعات المحاضرات والفصول الدراسية والمعامل والورش وخلافه وتجهيزاتها ملائمة لطبيعة نشاط المؤسسة وأعداد الطلاب، ويتوافر المناخ الصحي بالمباني.	للمؤسسة مواردها المالية والمادية والتسهيلات الداعمة الملائمة لطبيعة نشاطها
٤. صيانة القاعات والمعامل والآلات والمعدات والبنية التحتية والمرافق يتم بصورة دورية.	وحجمها، بما يمكنها من تحقيق رسالتها وأهدافها،
٥. إجراءات الأمن والسلامة المتتبعة في المؤسسة مناسبة.	وتحرص على كفاءة استخدام تلك الموارد وتنميتها.
٦. وسائل الاتصال والموارد والنظم التكنولوجية المستخدمة حديثة وملائمة للنشاط الأكاديمي للمؤسسة وللعمليات الإدارية بها، وللمؤسسة موقع إلكتروني فاعل ويحدث دورياً.	
٧. المكتبة ملائمة لنشاط المؤسسة من حيث توافر الكتب والراجع والتجهيزات والخدمات التي تلبي احتياجات الطلاب والباحثين، والمكتبة الرقمية متاحة للمعنيين.	

معيار ٧ : المعايير الأكademية والبرامج التعليمية

المؤشرات	منطق المعيار
١. المعايير الأكademية المرجعية التي تبنيها المؤسسة من خلال المجالس الرسمية، تتوافق مع رسالة المؤسسة وأهدافها.	المؤسسة تبني المعايير الأكademية القومية المرجعية أو غيرها من المعايير المعتمدة بما يتناسب مع رسالتها وأهدافها، وتأكد من توافق برامجها التعليمية مع المعايير التي تبنيها، وتتخذ الإجراءات الازمة للوفاء بمتطلباتها؛ وتحرص المؤسسة على أن تلبي البرامج التعليمية المقدمة احتياجات المجتمع وسوق العمل، وتوصّف البرامج التعليمية والمقررات الدراسية، وتقوم بمراجعةتها وتطويرها بصورة دورية.
٢. البرامج التعليمية ملائمة لمتطلبات سوق العمل وفقاً لما تنتوي عليه رسالة المؤسسة.	
٣. البرامج التعليمية موصفة ومعتمدة، وتتوافق نواتج التعلم لكل برنامج مع المعايير الأكademية المرجعية المتبناة.	
٤. نواتج التعلم لكل برنامج تعليمي تتتسق مع مقرراته الدراسية، وتوصيف المقررات يوضح طرق التدريس والتقويم التي تحقق نواتج التعلم.	
٥. البرامج التعليمية والمقررات الدراسية يتم مراجعتها بصورة دورية بمشاركة المراجعين الداخليين والخارجيين.	
٦. للمؤسسة تقارير سنوية للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية بما يؤكد الالتزام بالتوصيف المعلن للمقررات الدراسية، ويطلع عليها المعنيون، و تستفيد المؤسسة منها في وضع خطط التحسين والتطوير.	

معيار ٨ : التدريس والتعلم

المؤشرات	منطق المعيار
١. للمؤسسة استراتيجية للتدريس والتعلم والتقويم تتنسق مع المعايير الأكاديمية المرجعية وتلائم نواتج التعلم المستهدفة.	للمؤسسة استراتيجية للتدريس والتعلم والتقويم يتم مراجعتها وتطويرها بصورة دورية بما يضمن تحقق المعايير الأكاديمية، ويسمم في تحقيق رسالتها وأهدافها. وتحرص المؤسسة على ملاءمة طرق التدريس والتعلم والتقويم لنواتج التعلم المستهدفة،
٢. تطبيق استراتيجية التدريس والتعلم والتقويم يدعم اكتساب مهارات التعلم الذاتي ومهارات التوظف لدى الطالب.	وتعمل على تهيئة فرص التعلم الذاتي، وتقديم بمشاركة الجهات المجتمعية برامج التدريب التي تسهم في إكساب الطلاب المهارات الازمة لتحقيق مواصفات الخريج،
٣. برامج التدريب للطلاب مصممة وموصفة وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة للبرامج التعليمي، ويتوافر لتنفيذها الآليات والموارد الازمة.	وتتوفر لتلك البرامج الموارد الملائمة وتشتمل على تقييم أداء الطلاب في التدريب يتم بأساليب متنوعة وبما يتواافق مع نواتج التعلم المستهدفة.
٤. فاعلية التدريب تقييم باستخدام أدوات ومؤشرات موضوعية، وتسخدم النتائج في تطوير آلية التدريب وأدواته وموارده.	وتحرص على تطويرها وتحسينها بما يناسب متطلبات ومتغيرات سوق العمل.
٥. الدرجات المخصصة لأنواع تقويم الطلاب متوازنة مع نواتج التعلم المستهدف قياسها.	وتحرص على تطويرها وتحسينها بما يناسب متطلبات ومتغيرات سوق العمل.
٦. عملية تقويم الطلاب تدار بكافأة وعدالة،	ويتم تقييمها وتحليلها و Mejoramiento.

<p>والامتحانات يُأمن وضعها ونسخها وتوزيعها بما يضمن سريتها.</p>	<p>وتحرص على تقييم فاعليتها وتطويرها. وتحرص المؤسسة على تقويم الطلاب بموضوعية وعدالة، وباستخدام أساليب وأدوات متنوعة تلائم نواتج التعلم وبما يدعم العملية التعليمية.</p>
<p>٨. آليات تقويم الطلاب تضمن عدالة التصحيح ودقة وضع ورصد الدرجات والاحتفاظ بالنتائج مؤمنة وقابلة للاستدعاء.</p>	
<p>٩. التغذية الراجعة للطلاب عن أدائهم في التقويم تدعم تعلمهم.</p>	
<p>١٠. نتائج تقويم الطلاب يستفاد منها في تطوير البرامج التعليمية واستراتيجية التدريس والتعلم والتقويم.</p>	
<p>١١. قواعد التعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج التقويم موثقة ومعلنة، وتوجد آليات لمراقبة تطبيقها.</p>	

معايير ٩ : الطلاب والخريجون

المؤشرات	منطق المعيار
<p>١. قواعد قبول وتحويل وتوزيع الطلاب على البرامج التعليمية والتخصصات واضحة وعادلة ومعلنة.</p> <p>٢. للمؤسسة أساليب فاعلة لجذب الطلاب الوافدين.</p> <p>٣. للمؤسسة نظام متكامل وفعال لدعم الطلاب مادياً واجتماعياً وصحياً ويتم تعريف الطلاب به بوسائل متعددة.</p> <p>٤. للمؤسسة نظام فعال للدعم الأكاديمي للطلاب وتقديم لهم خدمات التوجيه المهني.</p> <p>٥. للمؤسسة آليات فاعلة لدمج ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع الطالبي ومراعاة ملائمة الإنشاءات والتجهيزات.</p> <p>٦. وجود تمثيل للطلاب في اللجان ذات الصلة.</p> <p>٧. الأنشطة الطلابية متنوعة، وتتوفر لها المؤسسة الموارد الملائمة من حيث الأماكن والتجهيزات والإشراف.</p> <p>٨. للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء الطلاب، واتخاذ الإجراءات الالزمة لدراستها والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.</p> <p>٩. للمؤسسة آليات لمتابعة الخريجين والتواصل معهم، وقواعد بيانات خاصة بهم تحدث بصورة دورية.</p> <p>١٠. المؤسسة توفر برامج للتنمية المهنية والتعليم المستمر وفقاً لاحتياجات ولتطورات سوق العمل.</p>	<p>للمؤسسة قواعد معلنة وعادلة لقبول الطلاب يتم مراجعتها دورياً، وتعمل على جذب الطلاب الوافدين. وتلتزم المؤسسة بتقديم الدعم والإرشاد للطلاب، وتكفل مشاركتهم في صنع القرار، وتشجع الأنشطة الطلابية، وتحرص على قياس آراء الطلاب، وتعمل على استمرارية التواصل مع الخريجين.</p>

معيار ١٠: البحث العلمي والأنشطة العلمية

المؤشرات	منطق المعيار
١. خطة البحث العلمي موثقة وترتبط بخطة الجامعة وبالتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط، وتتناسب مع إمكانات المؤسسة.	
٢. للمؤسسة آليات فاعلة لنشر الوعي بأخلاقيات البحث العلمي ومراقبة تطبيقها.	
٣. الموارد المتاحة كافية لأنشطة البحث العلمي، وتعمل المؤسسة على تنمية مصادر التمويل، وتسعى للمشاركة في مشروعات بحثية ممولة من مؤسسات محلية وإقليمية ودولية.	للمؤسسة خطة بحثية تتضمن مع خطة الجامعة، وتحرص المؤسسة على توفير وتنمية الموارد اللازمة التي تمكن
٤. توافر مناخ وأساليب مفعولة لدعم البحث العلمي وتحفيزه، ولتنمية قدرات الباحثين ولتشجيع ودعم الأبحاث المشتركة بين التخصصات المختلفة والأبحاث التطبيقية.	الباحثين من القيام بالنشاط البحثي، وتشجع التعاون والمشاركة بين التخصصات المختلفة في مجال البحث، وتخلق مناخاً داعماً لأنشطة
٥. الإنتاج البحثي للمؤسسة في نمو مستمر، ويتناسب مع عدد أعضاء هيئة التدريس.	الباحثة في مجال البحث، وتخلق مناخاً داعماً لأنشطة
٦. أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب يشاركون في الأنشطة والمشروعات والمؤتمرات العلمية والبحثية.	العلمية.
٧. للمؤسسة قواعد بيانات للبحوث والأنشطة العلمية.	
٨. للمؤسسة مؤتمر علمي دوري.	

معايير ١١: الدراسات العليا

المؤشرات	منطق المعيار
١. برامج الدراسات العليا متنوعة، وتسهم في تحقيق رسالة المؤسسة، وتقابل متغيرات سوق العمل، ويتم الترويج لها محلياً وإقليمياً.	المؤسسة تقدم برامج متنوعة للدراسات العليا، لها معايير أكاديمية، تتوافق مع المعايير القياسية الصادرة عن الهيئة، وبما يسهم في تحقيق رسالة المؤسسة وأهدافها. وثُوَصَّفَتْ المؤسسة ببرامج الدراسات
٢. لبرامج الدراسات العليا معايير أكاديمية متبناة من خلال المجالس الرسمية وتتوافق مع المعايير القياسية الصادرة عن الهيئة.	العلية، وتراجعها وتطورها دورياً، وتتأكد من اتساق نواتج التعلم المستهدفة لكل برنامج مع المعايير القياسية.
٣. برامج الدراسات العليا موصفة ومعتمدة، وتتوافق نواتج التعلم المستهدفة لكل برنامج مع المعايير القياسية.	المؤسسة ببرامج الدراسات العليا، وتراجعها وتطورها دورياً، وتتأكد من اتساق نواتج التعلم المستهدفة لكل برنامج
٤. نواتج التعلم لكل برنامج تعليمي تتسمق مع مقرراته، وتوصيف المقررات يوضح طرق التدريس والتقويم.	العلية، وتراجعها وتطورها دورياً، وتتأكد من اتساق نواتج التعلم المستهدفة لكل برنامج تعليمي مع مقرراته، وتتوفر
٥. للمؤسسة طرق تدريس مناسبة تحقق نواتج التعلم للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية.	مصادر التعلم المختلفة، وتقرر نظماً موضوعية وعادلة لتقويم الطلاب وتحرص على قياس
٦. الموارد والإمكانات والتسهيلات الازمة للعملية التعليمية والبحثية في برامج الدراسات العليا ملائمة لتحقيق نواتج التعلم.	أرائهم.
٧. تقويم طلاب الدراسات العليا يتسم بالموضوعية والعدالة وباستخدام أساليب متنوعة وملائمة لقياس نواتج التعلم المستهدفة.	

- | |
|--|
| <p>٨. البرامج التعليمية والمقررات الدراسية يتم مراجعتها بصورة دورية بمشاركة المراجعين الداخليين والخارجيين.</p> <p>٩. للمؤسسة تقارير سنوية للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية بما يؤكد الالتزام بالتصويف المعلن للمقررات الدراسية، وتنسفيد المؤسسة منها في وضع خطط التحسين والتطوير.</p> <p>١٠. 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>١١. للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء طلاب الدراسات العليا، واتخاذ الإجراءات اللازمة لدراستها والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.</p> |
|--|

معيار ١٢: المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة

المؤشرات	منطق المعيار
<p>١. للمؤسسة خطة مفعلة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.</p> <p>٢. للمؤسسة كيانات فاعلة في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة.</p> <p>٣. للمؤسسة أنشطة متنوعة موجهة لتنمية البيئة المحيطة بها وخدمة المجتمع تلبي احتياجاته وأولوياته.</p> <p>٤. للمؤسسة آليات لتمثيل فاعل للأطراف المجتمعية في صنع القرار ودعم موارد المؤسسة وتنفيذ برامجها.</p> <p>٥. للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء المجتمع والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.</p>	<p>المؤسسة تحرص على تلبية احتياجات وأولويات مجتمعها المحيط، وتعمل على تنمية البيئة. وتقوم المؤسسة بتفعيل المشاركة المجتمعية في صنع القرار وأنشطتها المختلفة، وتحرص على قياس آراء المجتمع عن الخدمات والأنشطة التي تقدمها.</p>

٤- التقويم الذاتي والدراسة الذاتية

٤- التقويم الذاتي

والدراسة الذاتية

٤-١- إرشادات للتقويم الذاتي والدراسة الذاتية

٤-٢- الدراسة الذاتية

٤-٣- إرشادات لمارسات المؤسسة لتحقيق معايير الاعتماد

يستهدف هذا الجزء من الدليل عرض مراحل إجراء عملية التقويم الذاتي وإعداد الدراسة الذاتية الخاصة بكليات ومعاهد التعليم العالي، حيث تقدم الهيئة قواعد وإرشادات ونموذجاً ييسر للمؤسسة إعداد الدراسة الذاتية بشكل يمكنها من تقييم مدى جاهزيتها للاعتماد، ويتتيح لفريق المراجعة - ضمن وثائق وأدوات أخرى - الحكم على مدى استيفاء المؤسسة لمعايير الاعتماد.

٤-١- إرشادات للتقويم الذاتي والدراسة الذاتية

يتطلب الإعداد الجيد للدراسة الذاتية تضافر جهود وتعاون جميع الأطراف في المؤسسة، والالتزام الكامل للمؤسسة عامة وقياداتها الأكاديمية والإدارية خاصة. كما لا يجب الالكتفاء بتعريف وتوعية كافة الأطراف ذات المصلحة بالدراسة الذاتية بل يجب أيضاً أن يشتركوا في إعدادها بقدر الإمكان. ويحدّر التأكيد على عدد من القواعد الأساسية عند إجراء التقويم الذاتي وإعداد الدراسة الذاتية وهي:

- دعم القيادة الأكاديمية لأداء هذه المهمة.
- التخطيط واتباع منهجية محددة وواضحة.
- الموضوعية والمصداقية والشفافية.

- شمول جميع معايير التقويم والاعتماد والدعم الوثائقى لما تضمنته الدراسة الذاتية.
- جمع وتحليل للبيانات والآراء باستخدام أدوات وأساليب متنوعة وفعالة.
- مشاركة المعنيين والعمل بروح الفريق.

٤-٢- الدراسة الذاتية

إعداد الدراسة الذاتية

إن المؤسسة التعليمية هي الجهة المنوط بها والمسئولة عن إعداد الدراسة الذاتية وفقاً للمعايير التي حددتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، وذلك بهدف قياس وتقدير قدرتها على أداء وظائفها وتحقيق رسالتها، وتحديد دقيق لعناصر القوة التي تتميز بها، ومواطن الضعف التي تحد من مجهوداتها لتحسين وتطوير الجودة في مخرجاتها. كما أن الدراسة الذاتية تعد الوثيقة الأساسية والمطلب الرئيس في ملف التقدم للمراجعة الخارجية من قبل الهيئة.

ويمثل إعداد الدراسة الذاتية الخاصة بالمؤسسة الخطوة الأولى والأكثر أهمية في عملية التقويم والاعتماد، حيث إنها تعبر عن أسلوب التقويم الذاتي للمؤسسة، والذي يعتمد على توصيف وتشخيص وضعها الحالي بما في ذلك عناصر القوة التي تتميز بها وكذلك المجالات التي تؤثر سلباً على أدائها وتحتاج إلى تحسين، إضافة إلى الخطة المستقبلية التي تتضمن الإجراءات والأنشطة الممكنة لمعالجة عناصر الضعف في المؤسسة وتمكنها من تحسين وتعزيز أدائها.

والدراسة الذاتية تستخدم بواسطة فريق المراجعين الممثلين للهيئة لتقويم المؤسسة المتقدمة للاعتماد، والحصول على كافة المعلومات المطلوبة عنها لأغراض الاعتماد. وبالتالي فإن المؤسسة مطالبة بتقديم جميع التفاصيل الحقيقة المتعلقة بكل الجوانب الخاصة بأدائها من مدخلاتها، وعملياتها، ومخرجاتها.

ويجب التأكيد على أن التقويم بوجه عام لأي مؤسسة يعتمد بصفة أساسية على هذه الوثيقة، ومن ثم يجب إعدادها بدقة وعناية بحيث تصبح مصدراً متكاملاً للمعلومات ذات الصلة بالمعايير المحددة من الهيئة. والإرشادات الآتية تساعد المؤسسة في الإعداد الجيد للدراسة الذاتية وفق المراحل التالية:

- إنشاء نظام داخلي للجودة.
- وضع خطة عمل للتقويم الذاتي وإعداد الدراسة الذاتية.
- التوعية والإعلان عن بدء وأهمية التقويم الذاتي وإعداد الدراسة الذاتية.
- تشكيل فريق يتولى إعداد الدراسة الذاتية وتدريب فرق العمل وتوزيع المهام.
- تحليل معايير الاعتماد وتحديد الممارسات التطبيقية لاستيفاء مؤشرات المعايير.
- تحديد طبيعة المعلومات المستهدفة وأدوات جمع البيانات.
- جمع وتحليل البيانات والتوصل إلى نتائج التقويم الذاتي.
- كتابة نسخة مبدئية من تقرير الدراسة الذاتية وفقاً للنموذج المعد من قبل الهيئة.
- مناقشة نتائج التقويم الذاتي والنسخة المبدئية مع كافة الأطراف ذات الصلة بالمؤسسة.
- إجراء مراجعة داخلية على أنشطة وتقرير الدراسة الذاتية.
- وضع خطة التحسين للدراسة الذاتية.
- إعداد وكتابة التقرير النهائي للدراسة الذاتية.

نموذج الدراسة الذاتية

يتضمن النموذج المعد للدراسة الذاتية من قبل الهيئة، قسمين رئисين هما :

- القسم الأول: ويشتمل على البيانات الوصفية عن المؤسسة والتي تتناول نوع وطبيعة وحجم المؤسسة إضافة إلى رصد المؤشرات الكمية الخاصة بها.

- القسم الثاني: ويشتمل على تقرير التقويم الذاتي للمؤسسة وفقاً لمعايير اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي التي حددتها الهيئة.

ملحوظات مهمة

- في حالة المؤسسات التعليمية التي تقدم برامج المرحلة الجامعية الثانية (الدراسات العليا) فقط، لا ينطبق عليها صياغة تعليقات عن المعيار رقم ١١ (معايير الدراسات العليا) ولكن يذكر فقط التعليقات الخاصة بالمؤشر رقم ١٠ (التسجيل والإشراف) حيث إن تعليقات باقي المؤشرات تذكر تفصيلاً في المعايير الأخرى.
- البند الخاص بالأدلة والوثائق توضع علامة أمام المتوفّر منها.
- يجب ألا يتخطى عدد صفحات الدراسة الذاتية ١٠٠ صفحة من حجم A4، كما وضع لكل معيار في الدراسة الذاتية حد أقصى لعدد الصفحات به، مع استخدام نوع الخط “Times New Roman” وحجمه ١٢ والميافات بين السطور ١,٥.
- خلال فترة الزيارة الميدانية للمؤسسة، توفر المؤسسة لفريق المراجعين نسخة واحدة من كل الوثائق والأدلة الداعمة للدراسة الذاتية.

القسم الأول: البيانات الوصفية عن المؤسسة

١. اسم المؤسسة:	• نوع المؤسسة: كلية / معهد عالي
.....	• اسم الجامعة / الأكاديمية:
.....	• نوع الجامعة / الأكاديمية: حكومية / خاصة

٢. عنوان المؤسسة:
.....	• تاريخ التأسيس: / /	
.....	• تاريخ بدء الدراسة: / /	
.....	• مدة الدراسة:	

٣. القيادة الأكاديمية:
.....	• عميد الكلية / المعهد:	
.....	• تليفون: فاكس:	
.....	• بريد إلكتروني:	

٤. الموارد البشرية بالمؤسسة
• عدد أعضاء هيئة التدريس: إجمالي، منهم على رأس العمل، منتدب جزئياً، معاً، أجازة مهمة علمية، نسبة المارين لـ إجمالي أعضاء هيئة التدريس: %، نسبة الإجازات الخاصة لـ إجمالي أعضاء هيئة التدريس: %
• عدد أعضاء الهيئة المعاونة: إجمالي، منهم على رأس العمل، أجازة خاصة، بعثة، نسبة الأجازات الخاصة لـ إجمالي الهيئة المعاونة: %
• توزيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وفقاً للدرجة العلمية:

الهيئة المعاونة			أعضاء هيئة التدريس					
الإجمالي	معيد	مدرس مساعد	الإجمالي	مدرس	مساعد	أستاذ	أستاذ متفرغ	
.....	العدد
.....	النسبة

- عدد أفراد الجهاز الإداري والفنى: إجمالي، منهم دائم، مؤقت.

٥. الأنشطة الأكاديمية بالمؤسسة**• برامج المرحلة الجامعية الأولى**

- تمنح المؤسسة درجة (تذكر الدرجة الجامعية الأولى والتخصص) من خلال عدد (.....) برنامج مفصلة بالجدول (١).
- تخرج من الكلية عدد (.....) من الدفعات، كان أولها في العام الدراسي (...../....).
- مقيد بالكلية وفق إحصائيات العام الدراسي (...../....) عدد (.....) من الطلاب.
- عدد الخريجين في السنوات الخمس الأخيرة:

الإجمالي						العام الدراسي
						العدد

جدول (١)

نسبة الهيئة المساعدة للطلاب	نسبة أعضاء هيئة التدريس لطلاب	عدد الطلاب	عدد الهيئة المساعدة	عدد أعضاء هيئة التدريس	البرنامج (المرحلة الجامعية الأولى)	
						١
						٢
						الإجمالي

ملحوظة: يتم حساب العضو المنتدب جزئياً بنصف العضو المعين أو المعاشر كلياً.

• برامج الدراسات العليا

- تمنح المؤسسة عدد (.....) من برامج الدراسات العليا منها عدد (.....) برنامج للدبلوم وعدد (.....) برنامج ماجستير وعدد (.....) برنامج دكتوراه في التخصصات المبينة في الجدول (٢).
- مقيد بالكلية وفق إحصائيات العام الدراسي (...../....) عدد (.....) من الطلاب منهم عدد (.....) طالب دبلوم، وعدد (.....) طالب ماجستير، وعدد (.....) طالب دكتوراه.

• عدد الدرجات التي تم منحها خلال السنوات الخمس الأخيرة:

العام الدراسي						الإجمالي
						دبلوم
						ماجستير
						دكتوراه

جدول (٢)

الدبلومات المهنية		برامج الدبلوم		برامج الماجستير		برامج الدكتوراه	
عدد الطلاب	اسم البرنامج	عدد الطلاب	اسم البرنامج	عدد الطلاب	اسم البرنامج	عدد الطلاب	اسم البرنامج

٦. الأقسام العلمية

القسم	عدد أعضاء هيئة التدريس	عدد أعضاء الهيئة المساعدة

٧. وسائل الاتصال بالمؤسسة

- عنوان المؤسسة
- الموقع الإلكتروني للمؤسسة
- اسم عميد الكلية
- البريد الإلكتروني لعميد المؤسسة
- هاتف عميد المؤسسة
- اسم منسق الزيارة
- البريد الإلكتروني لمنسق الزيارة
- هاتف منسق الزيارة

القسم الثاني: التقويم الذاتي وفقاً لمعايير الاعتماد

يشتمل القسم الثاني من الدراسة الذاتية على عملية التقويم الذاتي للمؤسسة، وذلك وفقاً لمعايير الاعتماد والمؤشرات الخاصة بكل معيار.

معيار ١: التخطيط الاستراتيجي

للمؤسسة رسالة ورؤية واضحة ومعلنة، شارك في وضعهما الأطراف المعنية، وتعبر عن دورها التعليمي والبحثي والمجتمعي، ولها خطة استراتيجية واقعية وقابلة للتنفيذ تتضمن أهدافاً محددة، وتتنسق مع استراتيجية الجامعة.

التقييم الذاتي

غير مستوف	مستوف جزئياً	مستوف	مؤشر التقييم
			١. رسالة ورؤية المؤسسة معتمدان ومعلنان، وشارك في وضعهما الأطراف المعنية.
			٢. رسالة المؤسسة واضحة، وتعكس دورها التعليمي والبحثي ومسئوليتها المجتمعية بما يتفق مع التوقعات المجتمعية من مؤسسات التعليم العالي، وتسهم الرسالة في تحقيق رسالة الجامعة.
			٣. الخطة الاستراتيجية للمؤسسة معتمدة ومكتملة العناصر، وتتنسق مع استراتيجية الجامعة.
			٤. التحليل البيئي شمل البيئة الداخلية والخارجية وشارك فيه الأطراف المعنية، وتعددت الوسائل المستخدمة في إجرائه بما يضمن ملاءمة الوسيلة لوضع التحليل والفئة المستهدفة.

		٥. الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة معلنة وواضحة الصياغة، ومبنية على التحليل البيئي، وتسمم في تحقيق رسالة المؤسسة، وقابلة للقياس والتحقق في المدى الزمني للخطة.
		٦. الخطط التنفيذية تتضمن الأنشطة التي تحقق الأهداف الاستراتيجية، وتعكس أولويات تنفيذ الأنشطة وتسلاسلها المنطقية، ومحدد بها مسؤولية التنفيذ، والجدول الزمني، والتكلفة المالية، ومؤشرات الأداء.
		٧. للمؤسسة تقارير دورية لمتابعة وتقديم مدى تقدم الخطط التنفيذية وفقاً للجدول الزمني وتحقيق مستويات الأداء المستهدفة.

تعليق المؤسسة

في هذا القسم تذكر المؤسسة بصورة تحليلية فيما لا يزيد عن خمس صفحات ما يلي :

- مستوى المشاركة في صياغة الرؤية والرسالة من جانب مختلف الأطراف داخل المؤسسة وخارجها.
- اعتماد رؤية المؤسسة ورسالتها من مجلسها الرسمي.
- وسائل نشر الرؤية والرسالة داخل المؤسسة وخارجها.
- تحليلاً لنص رسالة المؤسسة ورؤيتها لبيان مدى وضوحهما وأن رسالتها تعكس دورها التعليمي والبحثي ومسؤوليتها المجتمعية بما يتفق مع التوقعات المجتمعية من مؤسسات التعليم العالي.
- مدى إسهام رسالة المؤسسة في تحقيق رسالة الجامعة.
- منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية ومدى اكتمال عناصرها الرئيسية.

- أوجه الارتباط بين الخطة الاستراتيجية للمؤسسة والخطة الاستراتيجية للجامعة.
- اعتماد الخطة الاستراتيجية من مجلس المؤسسة الرسمي.
- مدى شمولية التحليل البيئي للبيئة الداخلية والخارجية.
- وسائل إجراء التحليل البيئي ومدى ملاءمة كل وسيلة لموضوع التحليل وللفئة المستهدفة.
- مستوى المشاركة في التحليل البيئي من جانب مختلف الأطراف داخل المؤسسة وخارجها.
- تحليلًا لمدى ارتباط الأهداف الاستراتيجية بنتائج التحليل البيئي.
- تحليلًا لمدى إسهام الأهداف الاستراتيجية في تحقيق رسالة المؤسسة وتعكس مدى وعي المؤسسة بالاتجاهات الحديثة للمؤسسات التعليمية.
- وضوح الأهداف الاستراتيجية وقابليتها للتحقق والقياس وفق الجدول الزمني للخطة.
- وسائل نشر الأهداف الاستراتيجية داخل المؤسسة وخارجها.
- مدى توافق خطط تنفيذية سنوية استناداً إلى الخطة الاستراتيجية.
- الخطط التنفيذية السنوية تعكس أولويات التنفيذ وتحدد بدقة الأنشطة ومسئولي التنفيذ، والجدول الزمني الملائم، والتكلفة المالية الازمة لتنفيذ الخطة ومؤشرات المتابعة والتقييم.
- مدى توافر تقارير دورية للخطط التنفيذية.
- ملخصاً لتقارير متابعة الخطط التنفيذية والإجراءات التصحيحية المناسبة.
- أبرز نقاط التميز والتنافسية والنقاط التي تحتاج إلى تحسين.

الأدلة والوثائق

- نص رسالة المؤسسة ورؤيتها.
- نص رسالة الجامعة ورؤيتها.
- الخطة الاستراتيجية للمؤسسة.
- الملخص التنفيذي لاستراتيجية الجامعة (إن وجدت) .
- نماذج الاستبيانات/ الأدوات المستخدمة في التحليل البيئي.
- الخطط التنفيذية السنوية للخطة الاستراتيجية.
- تقارير متابعة الخطط التنفيذية السنوية.
- الموقع الإلكتروني للمؤسسة.
- ما تتوفره المؤسسة من مطبوعات / وثائق تدل على تحقق المعيار.

معيار ٢: القيادة والحكمة

للمؤسسة قيادات مؤهلة، يتم اختيارها وتنمية قدراتها وتقييم أدائها وفقاً لمعايير موضوعية، وتلتزم المؤسسة بالنزاهة والمصداقية والشفافية والأخلاقيات المهنية انطلاقاً من قيم جوهرية. وللمؤسسة هيكل تنظيمي يلائم حجم ونوع أنشطتها، بما يضمن تحقيق رسالتها وأهدافها، ولها توصيف موثق لكل الوظائف، يحدد بوضوح المسؤوليات والاختصاصات.

التقييم الذاتي

غير مستوف	مستوف جزئياً	مستوف	مؤشر التقييم
			١. القيادات الأكاديمية والإدارية مختارة وفقاً لمعايير موضوعية ومعلنة وآليات ذات شفافية تحقق تكافؤ الفرص وتداول السلطة.
			٢. القيادات الحالية والمحتملة يتم تنمية قدراتها والعمل على تكوين كوادر جديدة من القيادات.
			٣. معايير تقييم أداء القيادات موضوعية، وتشترك الأطراف المعنية في عملية التقييم، وتستخدم النتائج لتحسين الأداء المؤسسي.
			٤. لإدارة المؤسسة آليات فاعلة للتعامل مع مشكلات المؤسسة.
			٥. للمؤسسة قيم جوهرية معلنة ومتاحة للمعنيين، وآليات فاعلة لضمان الشفافية والممارسات العادلة وعدم التمييز وتطبيق الأخلاقيات المهنية بين أفراد المؤسسة.

		٦. المعلومات المعلنَة عن المؤسسة شاملة وتغطي سائر أنشطتها، وتضمن المؤسسة مصداقيتها وتحديثها.
		٧. الهيكل التنظيمي معتمد ومعلن وملائم لحجم المؤسسة ونشاطها، ويتضمن الإدارات الأساسية الازمة لتحقيق رسالتها وأهدافها.
		٨. التوصيف الوظيفي معتمد ومعلن، ويحدد المسؤوليات والاختصاصات وفقاً للهيكل التنظيمي، ويحقق التكافؤ بين السلطات والمسؤوليات، ويستخدم في حالات التعيين والنقل والانتداب للوظائف المختلفة.

تعليق المؤسسة

في هذا القسم تذكر المؤسسة بصورة تحليلية فيما لا يزيد عن سبع صفحات ما يلي:

- تحليلًا لمعايير اختيار القيادات الأكademie والقيادات الإدارية.
- وسائل إعلان معايير اختيار القيادات الأكademie والإدارية للأطراف المعنية.
- آليات اختيار القيادات الأكademie والإدارية.
- ضمانات تداول السلطة في المناصب القيادية خاصة غير المنظمة بالقانون واللوائح.
- وسائل تنمية قدرات القيادات الحالية وإعداد القيادات المستقبلية.
- معايير ومؤشرات تقييم أداء القيادات والأطراف المشاركة في عملية التقييم، مع ذكر نتائج استطلاع آراء هذه الأطراف حول أداء ونمط القيادة المتبع في المؤسسة.
- أمثلة من أوجه استفادة المؤسسة من نتائج التقييم.

- مشكلات التعليم التي تواجهها المؤسسة وآليات التعامل معها ونتائج تطبيقها.
- التعليق على الخطوط العريضة للقيم الجوهرية والأخلاقيات المهنية للمؤسسة.
- وسائل إعلان القيم الجوهرية والأخلاقيات المهنية ومدى إتاحتها للأطراف المعنية.
- آليات تعديل الأخلاقيات المهنية والإجراءات التي تم اتخاذها في حالة عدم الالتزام بها.
- القرارات التي تم اتخاذها بشأن الشكاوى والتظلمات.
- في حالة المؤسسات الخاصة، تذكر آليات ضمان فصل الإدارة عن الملكية.
- دلائل كفاية وتنوع المعلومات المنشورة عن المؤسسة وإجراءات تحديتها وضمان مصادقتها.
- وصفاً تحليلياً لملاءمة الهيكل التنظيمي لطبيعة المؤسسة وأنشطتها.
- الكيانات التي تم استحداثها لتلبية احتياجات التغيير والتطوير وللإسهام في تحقيق رسالة المؤسسة وأهدافها.
- اعتماد الهيكل التنظيمي من المجالس الرسمية والجهات المعنية.
- وسائل إعلان الهيكل التنظيمي للأطراف المعنية.
- مدى وجود التوصيف الوظيفي ووسائل نشره وإتاحته والالتزام به في حالات التعيين والنقل والانتداب للوظائف المختلفة.
- أبرز نقاط التميز والتنافسية والنقاط التي تحتاج إلى تحسين.

الأدلة والوثائق

- المعايير المعتمدة لاختيار القيادات.
- وسائل تنمية قدرات القيادات.
- أدوات ومؤشرات تقييم أداء القيادات (وسائل استطلاع رأي الأطراف المعنية).
- سياسات / إجراءات التعامل مع مشكلات التعليم التي تواجهها المؤسسة ونتائج تطبيقها.
- وثيقة القيم الجوهرية والأخلاقيات المهنية للمؤسسة.
- الهيكل التنظيمي المعتمد.
- قرارات إنشاء / تشكيل الإدارات والوحدات ولوائحها الداخلية.
- قرارات تشكيل المجالس واللجان الرسمية.
- تشكيل مجلس الأمانة وما يفيد فصل الملكية عن الإدارة (الجامعات الخاصة).
- كتيب التوصيف الوظيفي.
- الموقع الإلكتروني للمؤسسة.
- ما توفره المؤسسة من مطبوعات/ وثائق تدل على تحقق المعيار.

معيار ٣ : إدارة الجودة والتطوير

للمؤسسة نظام لإدارة الجودة توفر له القيادة سبل الدعم، وتلتزم بإجراء تقويم ذاتي شامل ومستمر، و تستعين بالراجحات الداخلية والخارجية لضمان جودة الأداء، و تستخدم نتائج التقويم والمراجعة في تطوير الأداء.

التقييم الذاتي

غير مستوف	مستوف جزئيا	مستوف	مؤشر التقييم
			١. للمؤسسة وحدة لضمان الجودة يتتوفر لها الكوادر المؤهلة والتجهيزات الملائمة، ويشارك فيها ممثلون عن مختلف الفئات بالمؤسسة ويراعى تباين الخبرات والمهارات لتعطية المهام المتعددة.
			٢. اللائحة الداخلية لوحدة ضمان الجودة تتضمن هيكلًا تنظيمياً ذا تبعية وعلاقات واضحة، وتحدد علاقة الوحدة بمركز ضمان الجودة بالجامعة، بما يسهم في تعزيز دورها ويساند أنشطتها.
			٣. لوحدة ضمان الجودة خطط وتقارير سنوية عن نشاطها، وقواعد بيانات لأنشطتها.
			٤. تقويم أنشطة المؤسسة يتم بصفة دورية باستخدام مؤشرات أداء موضوعية، وأدوات ملائمة، ومراجعات داخلية وخارجية.

٥. نتائج تقويم أنشطة المؤسسة تناقش مع العنيفين وفي مجالسها الرسمية، ويُستفاد منها في توجيه التخطيط واتخاذ الإجراءات التصحيحية والتطوير.

تعليق المؤسسة

في هذا القسم تذكر المؤسسة بصورة تحليلية فيما لا يزيد عن خمس صفحات ما يلي:

- وصف لوحدة (كيان) ضمان الجودة من حيث مواردها البشرية وتجهيزاتها وتنوع الخبرات والمهارات للفئات التي تعمل بها.
- تبعية الوحدة بالهيكل التنظيمي للمؤسسة ولائرتها الداخلية ومدى تحديد اللائحة لمسؤوليات الوحدة ودورها وآليات عملها.
- دلائل العلاقة بين الوحدة ومركز ضمان الجودة بالجامعة.
- دورية الخطط السنوية للتقويم الذاتي والمراجعة والتدريب وغيرها.
- كيفية متابعة الوحدة لتنفيذ الخطط السنوية للتقويم الذاتي، والتقارير السنوية والإجراءات التصحيحية التي تم اتخاذها وفق خطط التحسين والتعزيز.
- مدى شمولية قواعد البيانات لأنشطة الوحدة.
- دورية عملية التقويم الذاتي والعناصر التي يشملها والفئات المشاركة.
- موضوعية مؤشرات الأداء وقابليتها للقياس، وملاعمة الأدوات المستخدمة في عملية التقويم الذاتي.
- المراجعات الداخلية والخارجية التي تم تنفيذها وأمثلة لأهم نتائجها.
- وسائل عرض ومناقشة نتائج التقويم الذاتي لأنشطة المؤسسة على الأطراف المعنية وعلى مستوى المجالس الرسمية للمؤسسة.

- كيفية استفادة المؤسسة من نتائج التقويم الذاتي، ونماذج من التطوير والإجراءات التصحيحية التي اتخذت بناءً على نتائج التقييم.
- أبرز نقاط التميز والتنافسية والنقاط التي تحتاج إلى تحسين.

الأدلة والوثائق

- اللائحة الداخلية للوحدة.
- خطط عمل الوحدة.
- التقارير السنوية للوحدة.
- الأدوات المستخدمة في التقييم الذاتي (نماذج استقصاءات الرأي).
- تقارير تحليل نتائج الاستقصاءات واستطلاعات الرأي.
- محاضر مجلس المؤسسة التي نوقشت فيها قضايا الجودة.
- تقارير المراجعة الداخلية للأقسام والإدارات (لأعوام الثلاثة السابقة).
- الدراسة الذاتية/ التقرير السنوي للمؤسسة (متضمناً خطط التحسين).
- أمثلة مما تم اتخاذها من قرارات بناء على توصيات عمليات التقويم.
- ما توفره المؤسسة من مطبوعات/ وثائق تدلل على تحقق المعيار.

معيارٌ: أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

للمؤسسة العدد الكافي والمؤهل من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهـم، بما يتناسب مع متطلبات البرامج التعليمية المقدمة، وبما يمكنها من تحقيق رسالتها وأهدافها. وتعمل المؤسسة على تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهـم، وتلتزم بتقييم أدائهم وضمان قياس آرائهم.

التقييم الذاتي

غير مستوف	مستوف جزئيا	مستوف	مؤشر التقييم
			١. نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلى الطالب على مستوى المؤسسة والأقسام العلمية تتفق مع المعدلات المرجعية لنوع وطبيعة البرامج التعليمية المقدمة بالمؤسسة.
			٢. للمؤسسة آليات للتعامل مع العجز أو الفائض في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
			٣. التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس ملائم للمقررات الدراسية التي يشاركون في تدريسيـها.
			٤. أعباء العمل تتيح لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة القيام بمهام التدريسية والبحثية والإدارية وغيرـها بكفاءة.

		٥. الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة تحدد بصورة دورية، وتُتخذ الإجراءات الملائمة لتنفيذ البرامج التي تلبي الاحتياجات التدريبية لكل فئة.
		٦. معايير تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة موضوعية، وتحظرهم القيادة بنتائج التقييم، وتناقشهم فيها عند الضرورة، وتستخدم النتائج لتحسين الأداء.
		٧. للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة واتخاذ الإجراءات اللازمة لدراستها، والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.

تعليق المؤسسة

- في هذا القسم تذكر المؤسسة بصورة تحليلية فيما لا يزيد عن ست صفحات ما يلي :
- أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ومدى اتفاق نسبتهم إلى الطلاب على مستوى المؤسسة والأقسام العلمية والبرامج التعليمية مع الموصفات القياسية الصادرة عن الهيئة.
 - في حالة وجود عجز أو فائض في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في أي من التخصصات تذكر المؤسسة كيفية التعامل مع ذلك.
 - مدى ملاءمة التخصص العلمي لعضو هيئة التدريس مع المقررات الدراسية التي يشارك في تدريسيها.
 - مدى ملاءمة متوسط عبء العمل لعضو هيئة التدريس وعضو الهيئة المعاونة على

- مستوى الأقسام العلمية وعلى مستوى المؤسسة بما يتيح لهم أداء المهام بكفاءة.
- وسائل تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، وملامح خطة تنمية قدراتهم.
- عدد البرامج المنفذة وعدد ونسبة المتدربين سنويًّا من كل فئة إلى العدد الإجمالي.
- وسائل قياس مردود التدريب وأثره على الأداء.
- معايير وآليات تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة.
- وسائل الإخطار بنتائج التقييم ومناقشتها مع الأطراف المعنية.
- نتائج التقييم وأوجه الاستفادة منه.
- الوسائل المستخدمة في قياس آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- نتائج آخر قياس لآراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وأوجه الاستفادة منها.
- أبرز نقاط التميز والتنافسية والنقاط التي تحتاج إلى تحسين.

الأدلة والوثائق

- بيان بأعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، تشمل مؤهلاتهم (الدرجة العلمية) وتوزيعهم على الأقسام العلمية، ونسبة كل فئة إلى الإجمالي.
- إحصائية بنسب القائمين على العمل إلى المشغول الفعلي لأعضاء هيئة التدريس.
- إحصائية بأعباء العمل لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة (تدريس، بحث، خدمة مجتمعية، مسئوليات إدارية... الخ).
- خطة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة/ قائمة بالبرامج التدريبية التي تم تنفيذها وأعداد المشاركين فيها.

- آلية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة (متضمنة نماذج التقييم المستخدمة).
- نماذج استبيانات قياس الآراء الموجهة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- ما توفره المؤسسة من مطبوعات/ وثائق تدل على تحقق المعيار.

معيار ٥: الجهاز الإداري

للمؤسسة جهاز إداري ملائم من حيث العدد والمؤهلات مع حجم وطبيعة أنشطة المؤسسة ويتنسم بكماءة الأداء بما يكفل تحقيق رسالتها وأهدافها، وتحرص المؤسسة على التنمية المستمرة لأفراده وتلتزم بتقييم أدائهم وضمان قياس آرائهم.

التقييم الذاتي

غير مستوف	مستوف جزئيا	مستوف	مؤشر التقييم
			١. 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 أفراده.
			٢. الاحتياجات التدريبية للعاملين تحدد بصورة دورية، وتحتاج الإجراءات الملائمة لتنفيذ البرامج التي تلبي الاحتياجات التدريبية لكل فئة.
			٣. للمؤسسة نظام لتقييم أداء أعضاء الجهاز الإداري يتضمن معايير موضوعية ومعلنة، وتحظرهم القيادة بنتائج التقييم، وتناقشهم فيها عند الضرورة، وتحرص على استخدام نتائج التقييم للمحاسبة، ولوضع برامج التدريب والتطوير.

			٤. للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء أعضاء الجهاز الإداري واتخاذ الإجراءات الازمة لدراستها، والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.
--	--	--	---

تعليق المؤسسة

في هذا القسم تذكر المؤسسة بصورة تحليلية فيما لا يزيد عن أربع صفحات ما يلي :

- عدد أعضاء الجهاز الإداري (بما فيه من فنيين) ومؤهلاتهم، ومدى ملائمتهم لحجم المؤسسة وطبيعة نشاطها.
- كيفية توزيع العاملين والفنين على الإدارات والأقسام العلمية بما يتتسق مع التوصيف الوظيفي ويضمن كفاءة الأداء.
- مدى وجود عجز أو فائض في أعداد العاملين والفنين وكيفية تعامل المؤسسة مع ذلك.
- وسائل تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين وملامح خطة تنمية قدراتهم.
- عدد البرامج المنفذة وعدد ونسبة المتدربين سنويًا إلى العدد الإجمالي.
- وسائل قياس مردود التدريب وأثره على الأداء.
- معايير وآليات تقييم أداء أعضاء الجهاز الإداري.
- وسائل نشر تلك المعايير والآليات على الأطراف المعنية.
- وسائل الإخطار بنتائج التقييم ومناقشتها مع الأطراف المعنية.
- نتائج التقييم وأوجه الاستفادة منه.

- الوسائل المستخدمة في قياس آراء أعضاء الجهاز الإداري.
- نتائج آخر قياس لآراء العاملين وأوجه الاستفادة منها.
- أبرز نقاط التميز والتنافسية والنقاط التي تحتاج إلى تحسين.

الأدلة والوثائق

- التوصيف الوظيفي.
- بيان بأعداد العاملين والفنين ومؤهلاتهم، ونسب توزيعهم على الإدارات والأقسام العلمية.
- خطة تنمية قدرات أعضاء الجهاز الإداري وال الفني / قائمة بالبرامج التي تم تنفيذها وأعداد المشاركين فيها.
- نموذج تقييم أداء العاملين.
- نماذج استقصاء قياس الآراء الموجهة للعاملين.
- ما توفره المؤسسة من مطبوعات/ وثائق تدل على تحقق المعيار.

معيار ٦ : الموارد المالية والمادية

للمؤسسة مواردها المالية والمادية والتسهيلات الداعمة الملائمة لطبيعة نشاطها وحجمه، بما يمكنها من تحقيق رسالتها وأهدافها، وتحرص على كفاءة استخدام تلك الموارد وتنميتها.

التقييم الذاتي

غير مستوف	مستوف جزئيا	مستوف	مؤشر التقييم
			١. الموارد المالية للمؤسسة كافية لطبيعة نشاطها وأعداد الطلاب، ويتم توزيعها وفقاً لاحتياجات الفعلية بما يمكن المؤسسة من تحقيق رسالتها وأهدافها.
			٢. مصادر التمويل متنوعة مع وجود أدلة على زيادة معدل تنمية الموارد الذاتية للمؤسسة.
			٣. مبني المؤسسة وقاعات المحاضرات والفصول الدراسية والمعامل والورش وخلافه وتجهيزاتها ملائمة لطبيعة نشاط المؤسسة ولأعداد الطلاب، ويتوافق المناخ الصحي بالمباني.
			٤. صيانة القاعات والمعامل والآلات والمعدات والبنية التحتية والمرافق يتم بصورة دورية.
			٥. إجراءات الأمن والسلامة المتبعة في المؤسسة مناسبة.

		٦. وسائل الاتصال والموارد والنظم التكنولوجية المستخدمة حديثة وملائمة للنشاط الأكاديمي للمؤسسة وللعمليات الإدارية بها، وللمؤسسة موقع إلكتروني فاعل ويحدث دورياً.
		٧. المكتبة ملائمة لنشاط المؤسسة من حيث توافر الكتب والمراجع والتجهيزات والخدمات التي تلبي احتياجات الطلاب والباحثين، والمكتبة الرقمية متاحة للمعنيين.

تعليق المؤسسة

في هذا القسم تذكر المؤسسة بصورة تحليلية فيما لا يزيد عن ست صفحات ما يلي:

- الموارد المالية المتاحة للمؤسسة سنوياً، ومدى كفايتها لتحقيق رسالتها وأهدافها الاستراتيجية، وفي حال عدم كفايتها تذكر طرق التعامل معها.
- مدى تناسب توزيع الموارد المالية على الأنشطة المختلفة للمؤسسة وفق الخطة الاستراتيجية.
- مدى تنوع مصادر الموارد المالية التي توفرها المؤسسة.
- أنشطة المؤسسة لتنمية مواردها المالية الذاتية.
- إسهامات المؤسسة في زيادة الموارد المالية الذاتية على مدار الأعوام الثلاثة الماضية (في حالة حاجة بعض المعايير الأخرى لهذا الجزء يشار إلى وجوده في هذا المعيار).
- مباني المؤسسة وأعداد القاعات الدراسية والمعامل وتجهيزاتها ومدى تناسبها مع أعداد الطلاب من حيث التصميم والمساحة والتجهيزات وفق الوصفات القياسية للهيئة.
- التسهيلات الداعمة للبرامج التعليمية ومدى ملاءمتها.

- إجراءات المؤسسة لصيانة البنية التحتية والقاعات والأجهزة والمعدات والمعامل وغيرها ومدى تفعيلها بصفة دورية.
- الممارسات التي تتخذها المؤسسة للمحافظة على الأمن والسلامة.
- مدى توافر خطة للإخلاء وإدارة الأزمات والكوارث والتدريب عليها (تنفيذ تجربة إخلاء).
- البنية التكنولوجية في المؤسسة.
- مدى توافر الحاسوبات (وفق طبيعة نشاط المؤسسة).
- موقع المؤسسة على شبكة الإنترنت والخدمات المتوفرة من خلاله، ودورية آلية التحديث.
- المكتبة وتجهيزاتها ونوعية المراجع وأعدادها، ونوعية الخدمات المتوفرة بالمكتبة.
- أبرز نقاط التميز والتنافسية وال نقاط التي تحتاج إلى تحسين.

الأدلة والوثائق

- بيان إحصائي بمصادر وقيمة الموارد المالية الذاتية (صناديق وحسابات) وتطورها (لأعوام الثلاثة السابقة).
- الحساب الختامي للعام السابق.
- دليل الأبنية والمنشآت للمؤسسة، متضمنا قائمة بالدرجات وقاعات الدرس، والمعامل والورش والعيادات والمزارع والمكتبة وخلافه ومساحاتها وسعتها الاستيعابية وتجهيزاتها المتخصصة.
- بيان بالمراكم والوحدات.

- قائمة بالتسهيلات الداعمة (مثل أماكن التدريب من مستشفيات تعليمية / ورش / ملاعب / فنادق ومطاعم / حقول تجريبية.... إلخ).
- خطة الصيانة السنوية للبنية التحتية والمرافق.
- بيانات خاصة بالأمن والسلامة (أعداد وأماكن ونوعيات وتحديث طفایات الحرائق والإطفاء الذاتي في المؤسسة بما فيها من مخازن ومواد خطيرة وكيمياويات...إلخ).
- خطط الإخلاء وإدارة الأزمات والكوارث.
- موقع المكتبة الإلكترونية (إن وجد).
- قائمة بالكتب والمراجع مقسمة تبعاً للتخصص (في مكتبة المؤسسة ومكتبات الأقسام العلمية).
- الموقع الإلكتروني للمؤسسة.
- ما توفره المؤسسة من مطبوعات / وثائق تدل على تحقق المعيار.

معيار ٧: المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية

المؤسسة تبني المعايير الأكاديمية القومية المرجعية أو غيرها من المعايير المعتمدة بما يتناسب مع رسالتها وأهدافها، وتتأكد من توافق برامجها التعليمية مع المعايير التي تبنتها، وتحتاج الإجراءات اللاحقة للوفاء بمتطلباتها؛ وتحرص المؤسسة على أن تلبي البرامج التعليمية المقدمة احتياجات المجتمع وسوق العمل، وتوصّف البرامج التعليمية والمقررات الدراسية، وتقوم بمراجعةها وتطويرها بصورة دورية.

التقييم الذاتي

غير مستوف	مستوف جزئيا	مستوف	مؤشر التقييم
			١. المعايير الأكاديمية المرجعية التي تبنتها المؤسسة من خلال المجالس الرسمية، تتتوافق مع رسالة المؤسسة وأهدافها.
			٢. البرامج التعليمية ملائمة لمتطلبات سوق العمل وفقاً لما تنتوي عليه رسالة المؤسسة.
			٣. البرامج التعليمية موصّفة ومعتمدة، وتتوافق نواتج التعلم لكل برنامج مع المعايير الأكاديمية المرجعية المتبناة.
			٤. نواتج التعلم لكل برنامج تعليمي تتتسق مع مقرراته الدراسية، وتوصيف المقررات يوضح طرق التدريس والتقويم التي تحقق نواتج التعلم.

		٥. البرامج التعليمية والمقررات الدراسية يتم مراجعتها بصورة دورية بمشاركة المراجعين الداخليين والخارجيين.
		٦. للمؤسسة تقارير سنوية للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية بما يؤكد الالتزام بالتوصيف المعلن للمقررات الدراسية، ويطلع عليها المعنيون، و تستفيد المؤسسة منها في وضع خطط التحسين والتطوير.

تعليقات المؤسسة

في هذا القسم تذكر المؤسسة بصورة تحليلية فيما لا يزيد عن سبع صفحات ما يلي :

- البرامج التعليمية للمرحلة الجامعية الأولى والمعايير الأكademie المرجعية التي تبنتها (يشار إلى المعايير فقط في حالة تبني المعايير الأكademie القومية المرجعية، وتتفق في حالة تبني معايير أخرى).
- الإجراءات الرسمية التي اتخذتها المؤسسة لتبني المعايير الأكademie.
- مدى توافق المعايير الأكademie التي تبنتها المؤسسة مع رسالتها وأهدافها الاستراتيجية.
- آليات استقراء متطلبات سوق العمل وكيفية تحقيق البرامج التعليمية لتلك المتطلبات.
- توصيف البرامج التعليمية ومدى شمولها على عناصر التوصيف الرئيسية والاعتماد من المجالس الرسمية.

- مدى توافق تصميم البرامج التعليمية مع اللائحة الداخلية والمعايير الأكاديمية المرجعية المتبناة (مصفوفة البرنامج التعليمي / المعايير الأكاديمية).
- مدى توافق توصيف المقررات الدراسية مع البرامج التعليمية (مصفوفة البرنامج التعليمي / المقررات الدراسية).
- توصيف المقررات الدراسية والاعتماد من المجالس المعنية.
- مدى توافق طرق التدريس والتعلم والتقويم مع نوائح التعلم للمقررات الدراسية.
- وسائل إعلان توصيف البرامج التعليمية والمقررات الدراسية للطلاب.
- الإجراءات الرسمية المتبعة للمراجعة الدورية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية وحجم مشاركة الأطراف المعنية في ذلك.
- في حالة البرامج التعليمية المشتركة، تذكر ضوابط المتابعة والمراجعة الدورية.
- كيفية استفادة المؤسسة من تقارير المراجعين الداخليين والخارجيين للبرامج التعليمية والمقررات في تطوير البرامج التعليمية مع ذكر أمثلة من البرامج والمقررات التي تم تطويرها.
- دورية واقتضاء التقارير السنوية للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية.
- مدى تأكيد تلك التقارير على الالتزام بالتوصيف المعلن للمقررات من خلال آراء المراجعين واستبيانات الطلاب وتوافق محتوى الورقة الامتحانية مع نوائح التعلم.
- وسائل اطلاع الأطراف المعنية على تقارير البرامج التعليمية والمقررات الدراسية.
- كيفية استفادة المؤسسة من التقارير السنوية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية في تطوير البرامج التعليمية مع ذكر أمثلة من البرامج والمقررات التي تم تطويرها.
- أبرز نقاط التميز والتنافسية والنقاط التي تحتاج إلى تحسين.

الأدلة والوثائق

- اللائحة الداخلية للمرحلة الجامعية الأولى.
- محاضر مجالس المؤسسة المعنية الخاصة بتبني المعايير الأكademie (في حال تعدد البرامج محاضر مجالس الأقسام التي قامت بتبني المعايير الأكademie الخاصة ببرامجها).
- وثيقة المعايير المعتمدة (في حال عدم تبني المعايير الأكademie القومية المرجعية).
- نماذج الأدوات المستخدمة لاستقراء سوق العمل إن وجدت.
- مصفوفة توافق نواتج التعلم للبرنامج التعليمي مع المعايير الأكademie التي تبنتها.
- مصفوفة توافق نواتج التعلم للبرنامج التعليمي مع المقررات الدراسية.
- توصيف البرامج التعليمية والمقررات الدراسية.
- أمثلة من محاضر الأقسام العلمية ولجنة التعليم والطلاب ومجلس المؤسسة الخاصة بتصميم وتطوير البرامج التعليمية.
- استراتيجية التعلم والتدريس والتقويم.
- تقارير المراجعة الداخلية والخارجية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية.
- تقارير المقررات الدراسية والبرامج التعليمية متضمنة خطط التحسين (نسخ إلكترونية للأعوام الثلاثة السابقة).
- في حال البرامج التعليمية المشتركة مع مؤسسات أخرى يرفق التعاقد وضوابط المتابعة والمراجعة الدورية.
- ما تتوفره المؤسسة من مطبوعات/ وثائق تدلل على تحقق المعيار.

عيار٨: التدريس والتعلم

للمؤسسة استراتيجية للتدريس والتعلم والتقويم يتم مراجعتها وتطويرها بصورة دورية بما يضمن تحقق المعايير الأكاديمية، ويسمم في تحقيق رسالتها وأهدافها. وتحرص المؤسسة على ملاءمة طرق التدريس والتعلم والتقويم لنواتج التعلم المستهدفة، وتعمل على تهيئة فرص التعلم الذاتي ، وتقدم بمشاركة الجهات المجتمعية برامج التدريب التي تسهم في إكساب الطلاب المهارات الالزمة لتحقيق مواصفات الخريج، وتتوفر لتلك البرامج الموارد الملائمة وتضمن جودة تنفيذها وجدية الإشراف عليها، وتحرص على تقييم فاعليتها وتطويرها. وتحرص المؤسسة على تقويم الطلاب بموضوعية وعدالة، وباستخدام أساليب وأدوات متنوعة تلائم نواتج التعلم وبما يدعم العملية التعليمية.

التقييم الذاتي

غير مستوف	مستوف جزئياً	مستوف	مؤشر التقييم
			١. للمؤسسة استراتيجية للتدريس والتعلم والتقويم تتنسق مع المعايير الأكاديمية المرجعية وتلائم نواتج التعلم المستهدفة.
			٢. تطبيق استراتيجية التدريس والتعلم والتقويم يدعم اكتساب مهارات التعلم الذاتي ومهارات التوظيف لدى الطلاب.
			٣. برامج التدريب للطلاب مصممة وموصفة وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة للبرامج التعليمي ، ويتوافق لتنفيذها الآليات والموارد الالزمة.

			٤. تقويم أداء الطلاب في التدريب يتم بأساليب متنوعة بما يتوافق مع نواتج التعلم المستهدفة.
			٥. فاعلية التدريب تقييم باستخدام أدوات ومؤشرات موضوعية، وتستخدم النتائج في تطوير آلية التدريب وأدواته وموارده.
			٦. الدرجات المخصصة لأنواع تقويم الطلاب متوازنة مع نواتج التعلم المستهدف قياسها.
			٧. عملية تقويم الطلاب تدار بكفاءة وعدالة، والامتحانات يؤمن وضعها ونسخها وتوزيعها بما يضمن سريتها.
			٨. آليات تقويم الطلاب تضمن عدالة التصحيح ودقة وضع ورصد الدرجات والاحتفاظ بالنتائج مؤمنة وقابلة للاستدعاء.
			٩. التغذية الراجعة للطلاب عن أدائهم في التقويم تدعم تعلمهم.
			١٠. نتائج تقويم الطلاب يستفاد منها في تطوير البرامج التعليمية واستراتيجيات التدريس والتعلم والتقويم.
			١١. قواعد التعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج التقويم موثقة ومعلنة، وتوجد آليات لراقبة تطبيقها.

تعليق المؤسسة

في هذا القسم تذكر المؤسسة بصورة تحليلية فيما لا يزيد عن إثنى عشر صفحة ما يلي:

التدريس

- ملامح استراتيجية التدريس والتعلم والتقويم ومدى ملاءمتها للمعايير الأكاديمية المرجعية المتبناة ونواتج التعلم المستهدفة.
- مدى تطبيق استراتيجية التدريس والتعلم والتقويم وكيفية دعمها للتعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظف لدى الطلاب.

التدريب

- مدى ملاءمة تصميم وتصنيف برامج التدريب التي تقدمها المؤسسة لنواتج التعلم المستهدفة في البرنامج التعليمي.
- آليات التنفيذ والإشراف على التدريب.
- الموارد التي توفرها المؤسسة للتدريب والجهات المشاركة فيه ونوعية مشاركتها.
- تنوع أساليب وأدوات تقويم الطلاب في التدريب ومدى تواافقها مع نواتج التعلم المستهدفة.
- أدوات ومؤشرات تقويم فاعلية التدريب ونتائج آخر تقويم وأوجه الاستفادة منها.

التقويم

- مدى تنوع الطرق المستخدمة لتقويم الطلاب.
- آلياتربط الامتحانات بنواتج التعلم المستهدفة ومدى توازن توزيع الدرجات عليها.
- مدى توافر دليل إدارة الامتحانات.

- إجراءات إدارة الامتحانات والكنتربولات ونظم عملها بما يتيح كفاءة وعدالة الأداء والاحتفاظ بأوراق الامتحانات بصورة مؤمنة وسريعة نسخها وتوزيعها.
- آليات / إجراءات ضمان عدالة نظام الامتحانات.
- كيفية توثيق نتائج الامتحانات وتأمينها واستدعائها عند الحاجة.
- وسائل إعلام ومناقشة الطلاب بنتائج الامتحانات المختلفة وتوقيت ومحفوظ التغذية الراجعة لدعم تعلمهم.
- تحليل نتائج الامتحانات على المستويات المختلفة والإحصائيات والتقارير التي أعدتها المؤسسة.
- أوجه الاستفادة من تحليل نتائج الامتحانات.
- إجراءات إعلان ومتابعة تطبيق قواعد التعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج الامتحانات.
- أبرز نقاط التميز والتنافسية والنقاط التي تحتاج إلى تحسين.

الأدلة والوثائق

- اللائحة الداخلية للمرحلة الجامعية الأولى.
- استراتيجية التدريس والتعلم والتقويم.
- ملف المقرر (توضيف المقررات الدراسية متضمنا خطط التدريس والتقويم ونماذج أدوات تقييم مهارات الطلاب ونماذج من تكليفات الطلاب وخلافه).
- توضيف التدريب.
- أدوات تقييم الطلاب في التدريب.
- أدوات تقييم التدريب (استقصاء رأي الطلاب والشرفين وجهات التدريب).

- وثائق اتفاقيات التعاون/ الشراكة مع الجهات الخارجية (جامعات – جهات تدريب وخلافه).
- عينة من ملفات إنجاز الطلاب (Portfolios) (إن وجدت).
- دليل إدارة الامتحانات (لائحة كنترول مرحلة البكالوريوس – مواصفات الورقة الامتحانية وخلافه).
- وثائق الكنترولات ونماذج أوراق الامتحانات التحريرية ووثيقة الإجابة النموذجية وكراسات إجابات الطلاب.
- التقارير السنوية لوكيل المؤسسة لشئون التعليم والطلاب.
- ما توفره المؤسسة من مطبوعات/ وثائق تدل على تحقق المعيار.

معيار ٩: الطلاب والخريجون

للمؤسسة قواعد معلنة وعادلة لقبول الطلاب يتم مراجعتها دوريًا، وتعمل على جذب الطلاب الوافدين. وتلتزم المؤسسة بتقديم الدعم والإرشاد للطلاب، وتケفل مشاركتهم في صنع القرار، وتشجع الأنشطة الطلابية، وتحرص على قياس آراء الطلاب، وتعمل على استمرارية التواصل مع الخريجين.

التقييم الذاتي

غير مستوف	مستوف جزئيا	مستوف	مؤشر التقييم
			١. قواعد قبول وتحويل وتوزيع الطلاب على البرامج التعليمية والتخصصات واضحة وعادلة ومعلنة.
			٢. للمؤسسة أساليب فاعلة لجذب الطلاب الوافدين.
			٣. للمؤسسة نظام متكامل وفعال لدعم الطلاب مادياً واجتماعياً وصحياً ويتم تعريف الطلاب به بوسائل متعددة.
			٤. للمؤسسة نظام فعال للدعم الأكاديمي للطلاب وتقديم لهم خدمات التوجيه المهني.
			٥. للمؤسسة آليات فاعلة لدمج ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع الطالبي ومراعاة ملاءمة الإنشاءات والتجهيزات.

			٦. وجود تمثيل للطلاب في اللجان ذات الصلة.
			٧. الأنشطة الطلابية متنوعة، وتتوفر لها المؤسسة الموارد الملائمة من حيث الأماكن والتجهيزات والإشراف.
			٨. للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء الطلاب، واتخاذ الإجراءات اللازمة لدراستها والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.
			٩. للمؤسسة آليات لمتابعة الخريجين والتواصل معهم، وقواعد بيانات خاصة بهم تحدث بصورة دورية.
			١٠. المؤسسة توفر ببرامج للتنمية المهنية والتعليم المستمر وفقاً لاحتياجات وتطورات سوق العمل.

تعليق المؤسسة

في هذا القسم تذكر المؤسسة بصورة تحليلية فيما لا يزيد عن ثمان صفحات ما يلي :

- قواعد القبول والتوزيع على التخصصات المختلفة وكيفية تحديدها ووسائل الإعلان عنها.
- قواعد التحويل من المؤسسة وإليها.
- أعداد الطلاب المقبولين والمحولين سنويًا.
- إجراءات المؤسسة لمراجعة قواعد القبول والتحويل والتوزيع.
- أنشطة المؤسسة لجذب ورعاية الطلاب الوافدين.
- أعداد ونسبة الطلاب الوافدين إلى العدد الإجمالي، ومعدل التغير في عدد الطلاب الوافدين خلال الأعوام الثلاثة الماضية.

- نظام الدعم الطلابي (الخدمات المالية والمادية والصحية والاجتماعية وغيرها) وسبل التعريف به وأعداد المستفيددين منه ودلائل فاعليته.
- نظام الدعم الأكاديمي (إرشاد أكاديمي أو ريادة علمية) ودلائل فاعليته.
- خدمات التوجيه المهني للطلاب بما يدعم ريادة الأعمال والتوظيف.
- آليات اكتشاف الطلاب المتعثرين والوهوبين والتميزين ووسائل الدعم المقدمة لكل فئة وعدد المستفيددين منها.
- آلية دمج ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع الطلابي وأنواع الدعم المقدمة لهم.
- إجراءات المؤسسة لتفعيل المشاركة الطلابية ونماذج تلك المشاركة في مختلف المجالات ذات الصلة بالطلاب.
- أنواع الأنشطة الطلابية ومدى مشاركة الطلاب فيها، والمسابقات التي شاركت فيها المؤسسة وحصول المؤسسة على جوائز على المستوى الجامعي والقومي والدولي.
- الوسائل المستخدمة في قياس آراء الطلاب.
- نتائج آخر قياس لآراء الطلاب وأوجه الاستفادة منها.
- آليات التواصل مع الخريجين والخدمات المقدمة لهم.
- نماذج للتواصل وإسهامات الخريجين.
- برامج التنمية المهنية والتعليم المستمر للخريجين.
- أبرز نقاط التميز والتنافسية والنقاط التي تحتاج إلى تحسين.

الأدلة والوثائق

- قواعد قبول وتحويل الطلاب ومعايير التوزيع على البرامج التعليمية والتخصصات.
- بيان بأعداد الطلاب، ونسب الوافدين في الفرق والتخصصات المختلفة للأعوام الثلاثة السابقة.

- دليل الطالب.
- تشكيل اتحاد الطلاب.
- نظام موثق لدعم الطلاب (ماديًّا ومالياً وأكاديميًّا وخلافه) وإحصائية بأنواع الدعم المالي والمادي وخلافه المقدم للطلاب في السنوات الثلاث السابقة).
- تشكيل لجنة الدعم الأكاديمي، ولجنة الإرشاد الأكاديمي، ونماذج من محاضر اجتماعاتهم.
- بيان عن الأنشطة الطلابية المتنوعة ووسائل تشجيع المشاركة فيها.
- نماذج محاضر اجتماعات اللجان وال المجالس التي يتضمن تشكيلها مثل عن الطلاب.
- الأدوات المستخدمة في قياس آراء الطلاب والخريجين (نماذج استمرارات التقييم / الاستقصاءات).
- التقارير السنوية لوكيل المؤسسة لشئون التعليم والطلاب، وإدارة رعاية الشباب، وأية إدارات أخرى ذات صلة.
- قواعد بيانات الخريجين.
- أدلة الفعاليات التي شارك فيها الخريجون.
- الموقع الإلكتروني للمؤسسة.
- ما توفره المؤسسة من مطبوعات/ وثائق تدل على تحقق المعيار.

معيار ١٠: البحث العلمي والأنشطة العلمية

للمؤسسة خطة بحثية تتضمن خطط الجامعة، وتحرص المؤسسة على توفير وتنمية الموارد اللازمة التي تمكن الباحثين من القيام بالنشاط البحثي، وتشجع التعاون والمشاركة بين التخصصات المختلفة في مجال البحث، وتخلق مناخاً داعماً للأنشطة العلمية.

التقييم الذاتي

غير مستوف	مستوف جزئياً	مستوف	مؤشر التقييم
			١. خطة البحث العلمي موثقة وترتبط بخطة الجامعة وبالتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحلي، وتتناسب مع إمكانات المؤسسة.
			٢. للمؤسسة آليات فاعلة لنشر الوعي بأخلاقيات البحث العلمي ومراقبة تطبيقها.
			٣. الموارد المتاحة كافية لأنشطة البحث العلمي، وتعمل المؤسسة على تنمية مصادر التمويل، وتسعى للمشاركة في مشروعات بحثية ممولة من مؤسسات محلية وإقليمية ودولية.
			٤. توافر مناخ وأساليب مفعولة لدعم البحث العلمي وتحفيزه، ولتنمية قدرات الباحثين ولتشجيع ودعم الأبحاث المشتركة بين التخصصات المختلفة والأبحاث التطبيقية.

			٥. الإنتاج البحثي للمؤسسة في نمو مستمر، ويتناسب مع عدد أعضاء هيئة التدريس.
			٦. أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب يشاركون في الأنشطة والمشروعات والمؤتمرات العلمية والبحثية.
			٧. للمؤسسة قواعد بيانات للبحوث والأنشطة العلمية.
			٨. للمؤسسة مؤتمر علمي دوري.

تعليق المؤسسة

- في هذا القسم تذكر المؤسسة بصورة تحليلية فيما لا يزيد عن ثمان صفحات ما يلي:
- آلية وضع الخطة البحثية للمؤسسة وأوجه ارتباطها بخطة الجامعة وأولويات المجتمع.
 - مدى ملاءمة إمكانات المؤسسة مع خطتها البحثية.
 - ضوابط تشكيل وعمل لجنة أخلاقيات البحث العلمي (لا يكرر ما تم ذكره في القيادة والحكومة ويقتصر هنا على إجراءات عمل اللجنة).
 - الموارد المالية ومصادر التمويل المختلفة المتوفرة للبحث العلمي (ولا يتم تكرار ما ذكر في معيار الموارد المالية ولكن يشار إلى وجوده فقط).
 - الموارد المادية والتجهيزات والتسهيلات التي توفرها المؤسسة للعملية البحثية (تذكر التفاصيل هنا ولا يتم تكرار هذا الجزء في معيار الدراسات العليا).
 - المشروعات البحثية المولدة من مؤسسات محلية وإقليمية ودولية خلال الأعوام الثلاثة الماضية.

- أساليب دعم وتحفيز البحث العلمي وتنمية قدرات الباحثين.
- وحدات أو إدارات استحدثت لدعم البحث العلمي.
- وسائل دعم الأبحاث التطبيقية والمشتركة.
- تطور الإنتاج البحثي للمؤسسة للأعوام الثلاثة الماضية، ومتوسط الإنتاج لأعضاء هيئة التدريس ومتوسط النشر الدولي.
- فاعلية وسائل تشجيع ودعم مشاركة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب في الأنشطة والمشروعات والمؤتمرات العلمية المحلية والإقليمية والدولية.
- تحليل لمحتوى قواعد بيانات البحث العلمي والأنشطة العلمية الأخرى.
- المؤتمرات العلمية المحلية والإقليمية والدولية التي نظمتها المؤسسة أو شاركت في تنظيمها.
- أبرز نقاط التميز والتنافسية والنقاط التي تحتاج إلى تحسين.

الأدلة والوثائق

- الخطة البحثية للمؤسسة وللجامعة.
- تشكيل لجنة أخلاقيات البحث العلمي وضوابط عملها وعينة من محاضر اجتماعاتها وأنشطتها.
- التقارير السنوية لوكيل المؤسسة للدراسات العليا والبحوث.
- التقارير السنوية للجنة العلاقات الثقافية.
- قائمة بالأجهزة والموارد المتوفرة للبحث العلمي والدراسات العليا (بالأقسام العلمية والوحدات والمراکز).
- قائمة بالوحدات المعنية بالبحث العلمي (وحدات بحثية، تطبيق وترويج البحث، حاضنات المشروعات ومراکز نقل التكنولوجيا والابتكار والابداع...).

- قائمة بالمؤتمرات التي نظمتها المؤسسة أو شاركت في تنظيمها.
- قاعدة بيانات البحوث للأعوام الثلاثة السابقة.
- نسخ من المجلة العلمية للمؤسسة (إن وجدت).
- إحصائيات المبتعثين (لأعوام الثلاثة السابقة).
- البحوث المشتركة بين التخصصات المختلفة والبحوث التطبيقية.
- الجوائز وبراءات الاختراع.
- وثائق اتفاقيات التعاون/ الشراكة البحثية مع مؤسسات الصناعة/ الجهات المهنية/ أخرى.
- قائمة بالمشروعات البحثية التي قامت وتقوم بها المؤسسة خلال الأعوام الثلاثة السابقة.
- ما تتوفره المؤسسة من مطبوعات/ وثائق تدل على تحقق المعيار.

معيار ١١: الدراسات العليا

المؤسسة تقدم برامج متنوعة للدراسات العليا، لها معايير أكاديمية، تتوافق مع المعايير القياسية الصادرة عن الهيئة، وبما يسهم في تحقيق رسالة المؤسسة وأهدافها. وثوّصّف المؤسسة برامج الدراسات العليا، وتراجعها وتطورها دوريًا، وتتأكد من اتساق نواتج التعلم المستهدفة لكل برنامج تعليمي مع مقرراته، وتتوفر مصادر التعلم المختلفة، وتقر نظماً موضوعية وعادلة لتقدير الطلاب وتحرص على قياس آرائهم.

التقييم الذاتي

غير مستوف	مستوف جزئياً	مستوف	مؤشر التقييم
			١. برامج الدراسات العليا متنوعة، وتسهم في تحقيق رسالة المؤسسة، وتقابل متغيرات سوق العمل، ويتم الترويج لها محلياً وإقليمياً.
			٢. لبرامج الدراسات العليا معايير أكاديمية متبناة من خلال المجالس الرسمية وتتوافق مع المعايير القياسية الصادرة عن الهيئة.
			٣. برامج الدراسات العليا موصّفة ومعتمدة، وتتوافق نواتج التعلم المستهدفة لكل برنامج مع المعايير القياسية.
			٤. نواتج التعلم لكل برنامج تعليمي تتضمن مقرراته، وتوصيف المقررات يوضح طرق التدريس والتقويم.

			٥. للمؤسسة طرق تدريس مناسبة تحقق نواتج التعلم للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية
			٦. الموارد والإمكانات والتسهيلات الازمة للعملية التعليمية والبحثية في برامج الدراسات العليا ملائمة لتحقيق نواتج التعلم.
			٧. تقويم طلاب الدراسات العليا يتسم بالموضوعية والعدالة وباستخدام أساليب متنوعة وملائمة لقياس نواتج التعلم المستهدفة.
			٨. البرامج التعليمية والمقررات الدراسية يتم مراجعتها بصورة دورية بمشاركة المراجعين الداخليين والخارجيين.
			٩. للمؤسسة تقارير سنوية للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية بما يؤكد الالتزام بالتصويف المعلن للمقررات الدراسية، و تستفيد المؤسسة منها في وضع خطط التحسين والتطوير.
			١٠. آليات التسجيل والإشراف في الدراسات العليا محددة ومعلنة ويتم مراجعتها دوريًا بغرض تطويرها، وتوجد ضمانت موضوعية وعادلة لتوزيع الإشراف العلمي على الرسائل وفقاً للتخصص.

١١. للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء طلاب الدراسات العليا، واتخاذ الإجراءات الازمة لدراستها والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.

تعليق المؤسسة

في هذا القسم تذكر المؤسسة بصورة تحليلية فيما لا يزيد عن عشر صفحات ما يلي :

- أنواع وأعداد ومستويات برامج الدراسات العليا التي تقدمها المؤسسة.
- آليات المؤسسة في استقراء سوق العمل، وربط البرامج بمتطلباته وإجراءات المؤسسة في استحداث برامج تعليمية جديدة أو تطوير أو إلغاء برامج قائمة.
- وسائل الترويج للبرامج ومدى فعاليتها.
- الإجراءات الرسمية التي اتخذتها المؤسسة لتبني المعايير الأكاديمية.
- المعايير الأكاديمية المرجعية التي تبنتها المؤسسة ومدى اتساقها مع المعايير القياسية لبرامج الدراسات العليا الصادرة عن الهيئة.
- مدى توافق تصميم وتصنيف البرامج التعليمية مع المعايير الأكاديمية المرجعية المتبناة (مصفوفة البرنامج التعليمي / المعايير الأكاديمية).
- مدى توافق توصيف المقررات مع البرامج التعليمية (مصفوفة البرنامج التعليمي / المقررات الدراسية وتصنيف المقررات الدراسية).
- مدى توافق طرق التدريس والتعلم مع نواتج تعلم المقررات الدراسية والبرامج التعليمية.
- الموارد المادية والتجهيزات والتسهيلات التي توفرها المؤسسة للدراسات العليا والعملية البحثية (موارد التعلم والبحث العلمي المتاحة لطلاب الدراسات العليا

- والباحثين لا تذكر هنا ويشار فقط إليها ولكن تكتب تفصيلاً في معيار البحث العلمي).
- مدى تنوع طرق امتحانات طلاب الدراسات العليا وضمانات عدالتها وموضوعيتها.
 - ولاءمة الامتحانات لقياس نواتج التعلم المستهدفة.
 - الإجراءات المتتبعة للمراجعة الدورية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية (في حالة البرامج التعليمية المشتركة تذكر ضوابط المتابعة والمراجعة الدورية).
 - كيفية استفادة المؤسسة من تقارير المراجعين الداخليين والخارجيين للبرامج التعليمية والمقررات في تطوير البرامج التعليمية مع ذكر أمثلة.
 - دورية واقتضاء التقارير السنوية للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية.
 - مدى تأكيد تلك التقارير على الالتزام بالتصويف المعلن للمقررات من خلال آراء المراجعين والطلاب وتوافق محتوى الورقة الامتحانية مع نواتج التعلم.
 - وسائل اطلاع الأطراف المعنية على تقارير البرامج التعليمية والمقررات الدراسية.
 - كيفية استفادة المؤسسة من التقارير السنوية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية في تطوير البرامج التعليمية مع ذكر أمثلة من البرامج والمقررات التي تم تطويرها.
 - وصف موجز لإجراءات التسجيل والإشراف والمتابعة لطلاب الدراسات العليا، مع ذكر أمثلة لتطور تلك الإجراءات.
 - الوسائل المستخدمة في قياس آراء طلاب الدراسات العليا.
 - نتائج آخر قياس لآراء طلاب الدراسات العليا وأوجه الاستفادة منها.
 - أبرز نقاط التميز والتنافسية والنقاط التي تحتاج إلى تحسين.

الأدلة والوثائق

- اللائحة الداخلية لمرحلة الدراسات العليا.
- المعايير الأكاديمية المتبناة.

- قائمة ببرامج الدراسات العليا وعدد المقيدين والمسجلين والمجتازين لكل منها في الأعوام الثلاثة السابقة.
- توصيف البرامج التعليمية والمقررات في الدراسات العليا في حال البرامج المحتوية على مقررات دراسية (متضمنة مصفوفة البرنامج التعليمي / المعايير الأكademie ومصفوفة البرنامج التعليمي / والمقررات الدراسية).
- تقارير المراجعة الداخلية والخارجية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية.
- تقارير المقررات الدراسية والبرامج التعليمية.
- التقارير السنوية لوكيل المؤسسة للدراسات العليا والبحوث.
- قائمة بالأجهزة والموارد المتوفرة للبحث العلمي والدراسات العليا (بالأقسام العلمية والوحدات والمراكن).
- نماذج أوراق الامتحانات التحريرية.
- عينة من ملفات الإنجاز (Portfolios) لطلاب الدراسات العليا (إن وجدت).
- وثائق كنترول الدراسات العليا وعينة من أوراق الإجابة.
- أدوات قياس آراء طلاب الدراسات العليا (مثال: نموذج الاستقصاء).
- ما توفره المؤسسة من مطبوعات / وثائق تدل على تحقق المعيار.

معيار ١٢: المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة

المؤسسة تحرص على تلبية احتياجات وأولويات مجتمعها المحيط، وتعمل على تنمية البيئة. وتقوم المؤسسة بتفعيل المشاركة المجتمعية في صنع القرار وأنشطتها المختلفة، وتحرص على قياس آراء المجتمع عن الخدمات والأنشطة التي تقدمها.

التقييم الذاتي

غير مستوف	مستوف جزئيا	مستوف	مؤشر التقييم
			١. للمؤسسة خطة مفعلاً لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
			٢. للمؤسسة بيانات فاعلة في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
			٣. للمؤسسة أنشطة متنوعة موجهة لتنمية البيئة المحيطة بها وخدمة المجتمع تلبي احتياجاته وأولوياته.
			٤. للمؤسسة آليات لتمثيل فاعل للأطراف المجتمعية في صنع القرار ودعم موارد المؤسسة وتنفيذ برامجها.
			٥. للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء المجتمع والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.

تعليق المؤسسة

في هذا القسم تذكر المؤسسة بصورة تحليلية فيما لا يزيد عن ست صفحات ما يلي:

- مدى تفعيل خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة المتضمنة بالخطة الاستراتيجية للمؤسسة والتي تراعي احتياجات وأولويات المجتمع المحيط والمهني.
- التوعية بأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة للأطراف المعنية.
- أنشطة الوحدات الإدارية أو اللجان التي استحدثت لدعم خدمة المجتمع ولتفعيل المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة وتقاريرها السنوية للأعوام الثلاثة الماضية.
- الأنشطة التعليمية والبحثية الموجهة لتنمية البيئة والخدمات المجتمعية التي توفرها المؤسسة وتلبي احتياجات المجتمع وأولوياته المقدمة خلال الأعوام الثلاثة الماضية.
- المجالس واللجان التي يشارك فيها الأطراف المجتمعية والمواضيع التي تم طرحها والقرارات التي تم اتخاذها.
- أوجه المشاركة المجتمعية.
- الوسائل المستخدمة في قياس آراء المجتمع ومنظمات سوق العمل.
- نتائج آخر قياس لآراء المجتمع ومنظمات سوق العمل وأوجه الاستفادة منها.
- أبرز نقاط التميز والتنافسية والنقاط التي تحتاج إلى تحسين.

الأدلة والوثائق

- الخطة الاستراتيجية للمؤسسة (الجزء الخاص بخطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة).
- قائمة بالخدمات والأنشطة المجتمعية التي قامت بها المؤسسة خلال الأعوام الثلاثة السابقة.

- وثائق اتفاقيات التعاون/ الشراكة مع مؤسسات الصناعة/ الجهات المهنية.
- اللوائح الداخلية للوحدات والمراكز ذات الصلة وتقاريرها السنوية.
- قائمة بالمجالس/ اللجان التي شارك فيها ممثلو المجتمع، ونماذج من محاضر اجتماعاتها.
- التقارير السنوية لوكيل المؤسسة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- التقارير السنوية لوكيل المؤسسة لشئون التعليم والطلاب (القسم الخاص بالمشاركة المجتمعية).
- نماذج استقصاءات الرأي الموجهة للمجتمع.
- ما توفره المؤسسة من مطبوعات/ وثائق تدل على تحقق المعيار.

٤-٣- إرشادات لمارسات المؤسسة لتحقيق معايير الاعتماد

تتعامل الهيئة مع المؤسسات التعليمية من منطلق كونها جهة دعم وتنمية قدرات واعتماد وفقاً لقانون الهيئة، ومن هذا المنطلق تحرص الهيئة على تقديم كافة أشكال الدعم والإرشاد والتوجيه لهذه المؤسسات بما يساعدها على إجراء التقويم الذاتي وإعداد الدراسة الذاتية.

ولتحقيق ذلك تقدم الهيئة أمثلة من ممارسات التقويم الذاتي وتعليقات المؤسسة بالدراسة الذاتية لكل مؤشر للاسترشاد بها، إضافة إلى ما تراه المؤسسة من ممارسات أخرى لاستيفاء معايير الاعتماد والارتقاء بأدائها، وكذلك التحسين المستمر لجودة مخرجاتها.

معيار ١ : التخطيط الاستراتيجي

تعليقات المؤسسة بالدراسة الذاتية	الممارسات	مؤشر التقييم
<ul style="list-style-type: none"> - مستوى المشاركة في صياغة الرؤية والرسالة من جانب مختلف الأطراف داخل المؤسسة وخارجها. - اعتماد رؤية المؤسسة ورسالتها من مجلسها الرسمي. - وسائل نشر الرؤية والرسالة داخل المؤسسة وخارجها. 	<ul style="list-style-type: none"> - يشارك مختلف الأطراف داخل المؤسسة وخارجها في صياغة الرؤية والرسالة. - تحدد المؤسسة رؤية ورسالة خاصة بها وتعتمدهما من مجلسها الرسمي. - تعنى المؤسسة الرؤية والرسالة داخل المؤسسة وخارجها بوسائل متعددة. 	١. رسالة ورؤى المؤسسة معتمدة وملتبسان، وشارك في وضعهما الأطراف المعنية.
<ul style="list-style-type: none"> - تحليلًا لنص رسالة المؤسسة ورؤيتها لبيان مدى وضوّعها وأن رسالتها تعكس دورها التعليمي والبحثي ومسؤوليتها المجتمعية بما يتفق مع التوقعات المجتمعية من مؤسسات التعليم العالي. - مدى إسهام رسالة المؤسسة في تحقيق رسالة الجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> - تحلل المؤسسة مدى وضوح رسالتها وأنها تعكس دورها التعليمي والبحثي ومسؤوليتها المجتمعية بما يتفق مع التوقعات المجتمعية من مؤسسات التعليم العالي، وتسمم الرسالة في تحقيق رسالة الجامعة. 	٢. رسالة المؤسسة واضحة، وتعكس دورها التعليمي والبحثي ومسؤوليتها المجتمعية بما يتفق مع التوقعات المجتمعية من مؤسسات التعليم العالي، وتسمم الرسالة في تحقيق رسالة الجامعة.
<ul style="list-style-type: none"> - منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية ومدى اكتمال عناصرها الرئيسية. - أوجه الارتباط بين الخطة الاستراتيجية للمؤسسة والخطة الاستراتيجية للجامعة. - اعتماد الخطة الاستراتيجية من مجلس المؤسسة الرسمي. 	<ul style="list-style-type: none"> - تتخذ المؤسسة خطوات منهجية لإعداد الخطة الاستراتيجية وتتأكد من اكتمال عناصرها الرئيسية. - ترتبط مجالات الخطة الاستراتيجية للمؤسسة مع الخطة الاستراتيجية للجامعة. - تعتمد المؤسسة خطتها الاستراتيجية من مجلسها الرسمي. 	٣. الخطة الاستراتيجية للمؤسسة معتمدة ومتكاملة العناصر، وتنسق مع استراتيجية الجامعة.
<ul style="list-style-type: none"> - مدى شمولية التحليل البيئي للبيئة الداخلية والخارجية. - وسائل إجراء التحليل البيئي ومدى ملاءمة كل وسيلة لوضع التحليل وللفئة المستهدفة. - مستوى المشاركة في التحليل البيئي من جانب مختلف الأطراف داخل المؤسسة وخارجها. 	<ul style="list-style-type: none"> - يشتمل التحليل البيئي على البيئة الداخلية والخارجية (أوجه نشاط المؤسسة من التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع). - تستخدم المؤسسة وسائل مناسبة ومتنوعة عند إجراء التحليل البيئي (مثل الاستبيانات والمقابلات والمناقشات واللاحظات وغيرها) وتراعي ملاءمة المستهدفة. 	٤. التحليل البيئي شامل البيئة الداخلية والخارجية وشارك فيه الأطراف المعنية، وتعددت الوسائل يضمن ملاءمة الوسيلة لوضع التحليل والفئة المستهدفة.

تعقيقات المؤسسة بالدراسة الذاتية	الممارسات	مؤشر التقييم
	<p>الوسيلة مع موضوع التحليل والفتنة المستهدفة (مثل المقابلات تناسب القيادات، والاستبيانات تناسب الطلاب والإداريين وأعضاء هيئة التدريس وغيرها).</p> <ul style="list-style-type: none"> - يشارك مختلف الأطراف داخل المؤسسة وخارجها في التحليل البيئي. 	
<ul style="list-style-type: none"> - تحليلاً لدى ارتباط الأهداف الاستراتيجية بنتائج التحليل البيئي. - تحليلاً لدى إسهام الأهداف الاستراتيجية في تحقيق رسالة المؤسسة وعكس مدى وعي المؤسسة بالاتجاهات الحديثة للمؤسسات التعليمية. - وضوح الأهداف الاستراتيجية وقابليتها للتحقق والقياس وفق الجدول الزمني للخطة. - وسائل نشر الأهداف الاستراتيجية داخل المؤسسة وخارجها. 	<ul style="list-style-type: none"> - تضع المؤسسة أهدافها الاستراتيجية وفق نتائج التحليل البيئي. - تدرس المؤسسة مدى إسهام الأهداف الاستراتيجية في تحقيق رسالة المؤسسة وأنها تعكس مدى وعي المؤسسة بالاتجاهات الحديثة للمؤسسات التعليمية (مثل توجهات رياضة الأعمال وقابلية التوظيف). - تتأكد المؤسسة من أن أهدافها الاستراتيجية واضحة وقابلة للتحقق والقياس وفق الجدول الزمني للخطة. - تعلن المؤسسة الأهداف الاستراتيجية داخل المؤسسة وخارجها بوسائل متعددة. 	<p>٥. الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة معلنة وواضحة الصياغة، ومبنيّة على التحليل البيئي، وتسمّم في تحقيق رسالة المؤسسة، وقابلة للقياس والتحقق في المدى الزمني للخطة.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - مدى توافر خطط تنفيذية سنوية استناداً إلى الخطة الاستراتيجية. - الخطط التنفيذية السنوية تعكس أولويات التنفيذ وتحدد بدقة الأنشطة ومسؤولية التنفيذ، والملائم، والتكلفة المالية اللازمة لتنفيذ الخطة ومؤشرات المتابعة والتقييم. 	<ul style="list-style-type: none"> - تعد المؤسسة الخطط التنفيذية السنوية استناداً إلى الخطة الاستراتيجية. - تعكس الخطة التنفيذية أولويات التنفيذ (التسلسل المنطقي) وتحدد بدقة الأنشطة ومسؤولية التنفيذ، والجدول الزمني الملائم، والتكلفة المالية اللازمة لتنفيذ الخطة ومؤشرات المتابعة والتقييم. <p>٦. الخطط التنفيذية تتضمن الأنشطة التي تحقق الأهداف الاستراتيجية، وتعكس أولويات تنفيذ الأنشطة وتسلسلها المنطقي، وتحدد بها مسؤولية التنفيذ، والجدول الزمني، والتكلفة المالية، ومؤشرات الأداء.</p>

تعليقات المؤسسة بالدراسة الذاتية	الممارسات	مؤشر التقييم
<ul style="list-style-type: none"> - مدى توافر تقارير دورية للخطط التنفيذية. - ملخصاً لتقارير متابعة الخطط التنفيذية والإجراءات التصحيحية المناسبة. 	<ul style="list-style-type: none"> - تعد المؤسسة تقارير دورية (نصف سنوية أو سنوية) لمتابعة الخطط التنفيذية. - تدرس المؤسسة مدى تحقق مستويات الأداء المستهدفة بالخطوة وترصد أسباب عدم الإنجاز وتتخذ الإجراءات التصحيحية المناسبة. 	<p>٧. للمؤسسة تقارير دورية لمتابعة وتنويم مدى تقدم الخطط التنفيذية وفقاً للجدول الزمني وتحقق مستويات الأداء المستهدفة.</p>

معيار ٢ : القيادة والحكمة

تيليقات المؤسسة بالدراسة الذاتية	الممارسات	مؤشر التقييم
<ul style="list-style-type: none"> - تحليلًا لمعايير اختيار القيادات الأكاديمية والقيادات الإدارية. - وسائل إعلان معايير اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية للأطراف المعنية. - آليات اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية. - ضمانات تداول السلطة في المناصب القيادية خاصة غير المنظمة بالقانون واللوائح. 	<ul style="list-style-type: none"> - تطبق المؤسسة معايير موضوعية لاختيار القيادات الأكاديمية (العميد – الوكلا – رؤساء الأقسام العلمية – مدير المراكز والوحدات وغيرها) (مثل النشاط العلمي والقدرات الإدارية والقيادية والمشاركة في الأنشطة الطلابية وأنشطة الجودة والتطوير والأنشطة القومية والسجل الوظيفي ومهارات التواصل وغيرها)، وكذلك معايير لاختيار القيادات الإدارية (أمين المؤسسة – مدير الإدارات والوحدات وغيرها). - تعلن المؤسسة تلك المعايير للأطراف المعنية بوسائل مناسبة. - تتبع المؤسسة آليات تضمن الشفافية عند تطبيق تلك المعايير (مثل الإعلان، الاختيار من خلال لجان، عرض برنامج للتطوير وغيرها). - تتخذ المؤسسة إجراءات لضمان تداول السلطة في المناصب القيادية خاصة غير المنظمة بالقانون واللوائح. 	<p>١. القيادات الأكاديمية والإدارية مختارة وفقاً لمعايير موضوعية ومعلنة وأليات ذات شفافية تحقق تكافؤ الفرص وتداول السلطة.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - وسائل تنموية قدرات القيادات الحالية وإعداد القيادات المستقبلية. 	<ul style="list-style-type: none"> - تستخدめる المؤسسة وسائل مناسبة لتنمية قدرات القيادات الحالية وإعداد القيادات المستقبلية (مثل برامج تدريبية ملائمة من حيث النوع والعدد والتقويم، والممارسة الفعلية التحضيرية للقيادات المستقبلية، واستحداث مواقع قيادية تدعم توجهاتها مثل مسئول نظام الإرشاد وتوجيهه مسيرة العمل ومسئولي تنمية الموارد ومسئولي ريادة الأعمال وغيرها). 	<p>٢. القيادات الحالية والمحتملة يتم تنميّة قدراتها و العمل على تكوين كوادر جديدة من القيادات.</p>

تغليقات المؤسسة بالدراسة الذاتية	الممارسات	مؤشر التقييم
<ul style="list-style-type: none"> - معايير ومؤشرات تقييم أداء القيارات والأطراف المشاركة في عملية التقييم، مع ذكر نتائج استطلاع آراء هذه الأطراف حول أداء ونمط القيادة المتبعة في المؤسسة. - أمثلة من أوجه استفادة المؤسسة من نتائج التقييم. 	<ul style="list-style-type: none"> - تقوم المؤسسة بتقييم أداء القيادات وفق معايير ومؤشرات تقييم موضوعية (مثل استطلاع آراء الأطراف المعنية عن أداء نمط القيادة المتبوع وغيرها) وبمشاركة الأطراف المعنية في عملية التقييم. - تحمل المؤسسة تلك الآراء وتستفيد من نتائج التقييم (مع ذكر أمثلة من أوجه الاستفادة). 	<p>٣. معايير تقييم أداء القيادات موضوعية، ومشاركة الأطراف المعنية في عملية التقييم، وتستخدم النتائج لتحسين الأداء المؤسسي.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - مشكلات التعليم التي تواجهها المؤسسة وآليات التعامل معها ونتائج تطبيقها. 	<ul style="list-style-type: none"> - تتعامل المؤسسة مع مشكلات التعليم التي تواجهها وفق آليات محددة وتقدم حلولاً عملية لها (مثل الكثافة العددية للطلاب، وانخفاض عدد الطلاب الملتحقين بالبرامج التعليمية وعدم كفاية الموارد المالية والدروس الخصوصية ونقص أو زيادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين وغيرها). 	<p>٤. الإدارة المؤسسة آليات فاعلة للتعامل مع مشكلات المؤسسة.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - التعليق على الخطوط العريضة للقيم الجوهرية والأخلاقيات المهنية للمؤسسة. - وسائل إعلان القيم الجوهرية والأخلاقيات المهنية ومدى إتاحتها للأطراف المعنية. - آليات تفعيل الأخلاقيات المهنية والإجراءات التي تم اتخاذها في حالة عدم الالتزام بها. - القرارات التي تم اتخاذها بشأن الشكاوى والتظلمات. - في حالة المؤسسات الخاصة، تذكر آليات ضمان فصل الإدارة عن الملكية. 	<ul style="list-style-type: none"> - توفر المؤسسة وثيقة خاصة بها تشمل قيمها الجوهرية وأخلاقيات المهنة من ضوابط ضمان العدالة وعدم التمييز وعدم تعارض المصالح وحماية حقوق الملكية الفكرية والنشر ونظام التظلمات والشكاوى وغيرها وآليات ضمان الالتزام بتلك الضوابط. - تعلن المؤسسة القيم الجوهرية والأخلاقيات المهنية الخاصة بها وتتيحها للأطراف المعنية. - تفعل المؤسسة أخلاقيات المهنة وتتخذ الإجراءات في حالة عدم الالتزام بها وتتابع تنفيذها. - تتخذ المؤسسة آليات لضمان فصل الإدارة عن الملكية في حالة المؤسسات الخاصة. 	<p>٥. للمؤسسة قيم جوهرية معلنـة ومتاحـة للمعنيـين، وآلـيات فاعـلة لضمان الشفـافية والممارـس العـادلة وعدـم التـميـز وتطـبـيق الأخـلاـقيـات الـمهـنيـة بـيـن أـفـراد المؤـسـسـة.</p>

تغليقات المؤسسة بالدراسة الذاتية	المارسات	مؤشر التقييم
<ul style="list-style-type: none"> - دلائل كفاية وتنوع المعلومات النشرة عن المؤسسة واجراءات تحديثها وضمان مصادقتها. 	<ul style="list-style-type: none"> - تتيح المؤسسة المعلومات الكافية عنها في الوسائل المختلفة (مثل الموقع الإلكتروني والأدلة والكتيبات وغيرها). - تحرص المؤسسة على تنوع هذه المعلومات وتحديثها بصفة دورية. - تتحرى المؤسسة الصدقية في الإعلانات والمعلومات النشرة. 	<p>٦. المعلومات المعلنة عن المؤسسة شاملة وتفصيلى سائر أنشطتها، وتتضمن المؤسسة مصادقتها وتحديثها.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - وصفاً تحليلياً لملاءمة الهيكل التنظيمي لطبيعة المؤسسة وأنشطتها. - البيانات التي تم استخدامها لتلبية احتياجات التغيير والتطوير والإسهام في تحقيق رسالة المؤسسة وأهدافها. - اعتماد الهيكل التنظيمي من المجالس الرسمية والجهات المعنية. - وسائل إعلان الهيكل التنظيمي للأطراف المعنية. 	<ul style="list-style-type: none"> - تتحقق المؤسسة من ملاءمة الهيكل التنظيمي لحجم المؤسسة ونوع أنشطتها واشتغاله على الإدارات الأساسية. - تستحدث المؤسسة كيانات (مثل إدارات أو أقسام أو وحدات أو لجان وغيرها)، لتلبية احتياجات التغيير والتطوير وتسهم في تحقيق رسالة المؤسسة وأهدافها (مثل كيانات دعم توجيه رياادة الأعمال لدى الطلاب، وإدارة الأزمات والكوارث، والتدريب وتنمية قدرات الموارد البشرية، خدمات التوجيه والإرشاد الوظيفي والمهني وغيرها). - تعتمد المؤسسة هيكلها التنظيمي من المجالس الرسمية والجهات المعنية. - تعلن المؤسسة الهيكل التنظيمي للأطراف المعنية بوسائل مناسبة ومتعدة. 	<p>٧. الهيكل التنظيمي معتمد ومعلن وملائم لحجم المؤسسة ونشاطها، ويتضمن الإدارات الأساسية الازمة لتحقيق رسالتها وأهدافها.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - مدى وجود التوصيف الوظيفي ووسائل نشره وإتاحته والالتزام به في حالات التعيين والنقل والانتداب للوظائف المختلفة. 	<ul style="list-style-type: none"> - تعد المؤسسة توصيفاً وظيفياً لجميع وظائف المؤسسة يحدد المسؤوليات والاختصاصات بدقة. - تستخدم المؤسسة وسائل إعلان مناسبة ويتم إتاحة التعرف على التوصيف الوظيفي للأطراف المعنية. - تلتزم المؤسسة بالتوصيف الوظيفي في حالات التعيين والنقل والانتداب للوظائف المختلفة. 	<p>٨. التوصيف الوظيفي معتمد ومعلن، ويحدد المسؤوليات والاختصاصات وفقاً للهيكل التنظيمي، ويحقق التكافؤ بين السلطات والمسؤوليات، ويستخدم في حالات التعيين والنقل والانتداب للوظائف المختلفة.</p>

معيار ٣ : إدارة الجودة والتطوير

تعليمات المؤسسة بالدراسة الذاتية	الممارسات	مؤشر التقييم
<ul style="list-style-type: none"> - وصف لوحدة (كيان) ضمان الجودة من حيث مواردها البشرية وتجهيزاتها وتنوع الخبرات والمهارات للفئات التي تعمل بها. 	<ul style="list-style-type: none"> - تنشئ المؤسسة كيائناً (إدارة أو قسم أو وحدة أو لجنة أو غيرها) لضمان الجودة طبقاً لطبيعة المؤسسة، يتتوفر له كوادر بشرية مؤهلة في مجال ضمان الجودة من خلال التدريب والممارسة الفعلية (مثل دورات في التقويم الذاتي، المراجعة الخارجية، التخطيط الاستراتيجي، توصيف وتقدير البرامج التعليمية والقرارات الدراسية وغيرها). - تكلف إدارة المؤسسة بالعمل في هذا الكيان كوادر من مختلف فئات المؤسسة (مثل أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريون وغيرها). - توفر المؤسسة لهذا الكيان الموارد المادية والتجهيزات الملائمة لممارسة أنشطتها. 	<p>١. للمؤسسة وحدة لضمان الجودة يتتوفر لها الكوادر المؤهلة والتجهيزات الملائمة، ويشترك فيها ممثلون عن مختلف الفئات بالمؤسسة ويراعى تبادل الخبرات والمهارات لتفعيلية المهام المتعددة.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - تبعية الوحدة بالهيكل التنظيمي للمؤسسة ولائحتها الداخلية ومدى تحديد اللائحة لمسؤوليات الوحدة ودورها وأدوات عملها. - دلائل العلاقة بين الوحدة ومركز ضمان الجودة بالجامعة. 	<ul style="list-style-type: none"> - تضع المؤسسة لائحة داخلية لوحدة ضمان الجودة محدد بها الهيكل التنظيمي للوحدة وتبعيتها لإدارة المؤسسة، ومسؤوليات وآليات عمل الوحدة. - توطد الوحدة علاقتها بمركز ضمان الجودة بالجامعة، بما يسهم في تعزيز دورها ويساند أنشطتها. 	<p>٢. اللائحة الداخلية لوحدة ضمان الجودة تتضمن هيكل تنظيمياً ذا تبعية وعلاقات واضحة، وتحدد علاقة الوحدة بمركز ضمان الجودة بالجامعة، بما يسهم في تعزيز دورها ويساند أنشطتها.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - دورية الخطط السنوية للتقويم الذاتي والمراجعة والتدريب وغيرها. - كيفية متابعة الوحدة لتنفيذ الخطط 	<ul style="list-style-type: none"> - تضع الوحدة خططاً سنوية لأنشطتها من حيث منهجية التقويم الذاتي والمراجعة الداخلية والخارجية والتدريب وغيرها. - تتتابع الوحدة تنفيذ الخطط السنوية 	<p>٣. لوحدة ضمان الجودة خطط وتقدير سنوية عن نشاطها، وقواعد بيانات لأنشطتها.</p>

تعليمات المؤسسة بالدراسة الذاتية	المارسات	مؤشر التقييم
<ul style="list-style-type: none"> - السنوية للتقويم الذاتي، والتقارير السنوية والإجراءات التصحيحية التي تم اتخاذها وفق خطط التحسين والتعزيز. - مدى شمولية قواعد البيانات لأنشطة الوحدة. 	<ul style="list-style-type: none"> - وتصدر تقارير سنوية عن أنشطتها وإنجازاتها وتحتوي على خطط التحسين والتعزيز وتتخذ الإجراءات التصحيحية المناسبة. - تنشئ الوحدة قواعد بيانات متكاملة عن أنشطتها المختلفة. 	
<ul style="list-style-type: none"> - دورية عملية التقويم الذاتي والعناصر التي يشملها والثبات المشاركة. - موضوعية مؤشرات الأداء وقابليتها للقياس، وملاءمة الأدوات المستخدمة في عملية التقويم الذاتي. - المراجعات الداخلية والخارجية التي تم تنفيذها وأمثلة لأهم نتائجها. 	<ul style="list-style-type: none"> - تحدد المؤسسة منهجية عملية التقويم الذاتي ودوريته (نصف سنوية أو سنوية) والعناصر التي يشملها والثبات المشاركة. - تستخدم المؤسسة مؤشرات أداء موضوعية وقابلة لقياس، وأدوات ملائمة في التقويم الذاتي. - تستفيد المؤسسة من المراجعات الداخلية والخارجية في عملية التقويم الذاتي والتحسين والتطوير. 	<p>٤. تقويم أنشطة المؤسسة يتم بصفة دورية باستخدام، مؤشرات أداء موضوعية، وأدوات ملائمة، ومراجعات داخلية وخارجية.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - وسائل عرض ومناقشة نتائج التقويم الذاتي لأنشطة المؤسسة على الأطراف المعنية وعلى مستوى المجالس الرسمية للمؤسسة. - كيفية استقادة المؤسسة من نتائج التقويم الذاتي، ونماذج من التطوير والإجراءات التصحيحية التي اتخذت بناءً على نتائج التقييم. 	<ul style="list-style-type: none"> - تعرّض المؤسسة نتائج التقويم الذاتي على الأطراف المعنية لمناقشتها وإبداء المقترنات. - تعرّض المؤسسة وتناقش نتائج تقويم أنشطتها في مجالسها الرسمية. - تستفيد المؤسسة من النتائج في إعداد خطط التحسين والتعزيز (نماذج من التطوير والإجراءات التصحيحية التي اُخذت بناءً على نتائج التقييم). 	<p>٥. نتائج تقويم أنشطة المؤسسة تُناقش مع المعنيين وفي مجالسها الرسمية، ويعُستفاد منها في توجيهه التخطيط واتخاذ الإجراءات التصحيحية والتطوير.</p>

معيارٌ : أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

تعريفات المؤسسة بالدراسة الذاتية	الممارسات	مؤشر التقييم
- أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ومدى اتفاق نسبتهم إلى الطلاب على مستوى المؤسسة والأقسام العلمية والبرامج التعليمية مع المواقف القياسية الصادرة عن الهيئة القياسية الصادرة عن الهيئة.	- تتخذ المؤسسة إجراءات لتحقيق اتفاق نسبية أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلى الطلاب على مستوى المؤسسة والأقسام العلمية والبرامج التعليمية مع المواقف القياسية الصادرة عن الهيئة.	١. نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلى الطلاب على مستوى المؤسسة والأقسام العلمية تتفق مع العدلات المرجعية لنوع وطبيعة البرامج التعليمية القديمة بالمؤسسة.
- في حالة وجود عجز أو فائض في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في أي من التخصصات تذكر المؤسسة كيفية التعامل مع ذلك.	- تتعامل المؤسسة من خلال آليات محددة مع وجود عجز أو فائض في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في أي من التخصصات.	٢. للمؤسسة آليات للتعامل مع العجز أو الفائض في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- مدى ملاءمة التخصص العلمي لعضو هيئة التدريس مع القرارات الدراسية التي يشارك في تدريسيها.	- تتأكد المؤسسة والأقسام العلمية من ملاءمة التخصص العلمي لعضو هيئة التدريس مع القرارات الدراسية التي يشارك في تدريسيها عند إعداد الخطة التدريبية للمؤسسة والقسم العلمي.	٣. التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس ملائم للقرارات الدراسية التي يشاركون في تدريسيها.
- مدى ملاءمة متوسط عبء العمل لعضو هيئة التدريس وعضو الهيئة المعاونة على مستوى الأقسام العلمية وعلى مستوى المؤسسة بما يتتيح لهم أداء كافة المهام بكفاءة والمشاركة في الأنشطة الطلابية وريادة الأعمال وغيرها.	- تحدد المؤسسة متوسط عبء العمل لعضو هيئة التدريس وعضو الهيئة المعاونة على مستوى الأقسام العلمية وعلى مستوى المؤسسة بما يتتيح لهم أداء كافة المهام بكفاءة والمشاركة في الأنشطة الطلابية وريادة الأعمال وغيرها.	٤. أعباء العمل تتيح لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة القيام بالمهام التدريبية والبحثية والإدارية وغيرها بكفاءة.
- وسائل تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، وملامح خطة تنمية قدراتهم.	- تستخدم المؤسسة وسائل ملائمة لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بصفة دورية.	٥. الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة تحدد بصورة دورية، وتُتَّخذ الإجراءات الملائمة لتنفيذ البرامج التي تلبي الاحتياجات التدريبية لكل فئة.
- عدد البرامج المقيدة وعدد ونسبة المتدربين سنويًا من كل فئة إلى العدد الإجمالي.	- تعد المؤسسة بياناً بعدد البرامج المقيدة وعدد ونسبة المتدربين سنويًا من كل فئة إلى العدد الإجمالي.	
- وسائل قياس مردود التدريب وأثره على الأداء.	- تقوم المؤسسة بقياس مردود التدريب على الأداء بوسائل مناسبة.	

تعميق المؤسسة بالدراسة الذاتية	الممارسات	مؤشر التقييم
<ul style="list-style-type: none"> - معايير والآليات تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة. - وسائل الإخطار بنتائج التقييم ومناقشتها مع الأطراف المعنية. - نتائج التقييم وأوجه الاستفادة منه. 	<ul style="list-style-type: none"> - تتبع المؤسسة معايير موضوعية والآليات لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة (مثل الأداء التعليمي والبحثي والخدمي، والمشاركة في أعمال ضمان الجودة والأنشطة الطلابية وغيرها). - تقوم المؤسسة بإخطار أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة بنتائج تقييمهم وتناقشهم فيها عند اللزوم. - تحدد المؤسسة أوجه الاستفادة من نتائج التقييم (مثل المحاسبة ووضع خطط تنمية المهارات وتطوير الأداء وغيرها). 	<p>٦. معايير تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة موضوعية، وتحظرهم القيادة بنتائج التقييم، وتناقشهم فيها عند الضرورة، وتستخدم النتائج لتحسين الأداء.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - الوسائل المستخدمة في قياس آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. - نتائج آخر قياس آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وأوجه الاستفادة منها. 	<ul style="list-style-type: none"> - تقوم المؤسسة بقياس آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة باستخدام الوسائل المناسبة (مثل استبيانات ولقاءات وغيرها) - متضمنة على سبيل المثال استقصاء عن بيئة العمل والعدالة في توزيع العبء التدريسي والإشراف وغيرها). - تحلل المؤسسة وتقييم آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. - تستفيد المؤسسة من النتائج وتتخذ الإجراءات التصحيحية المناسبة. 	<p>٧. للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة واتخاذ الإجراءات اللازمة لدراستها، والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.</p>

معايير : الجهاز الإداري

مُؤشر التقييم	الممارسات	تعليقات المؤسسة بالدراسة الذاتية
١. 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 أفراده.	<ul style="list-style-type: none"> - تعدد المؤسسة بيان بأعداد أعضاء الجهاز الإداري (بما فيه من فنيين) ومؤهلاتهم، وتوضح توزيعهم في الإدارات والمعامل والقاعات والورش والمكتبة وغيرها وفق طبيعة نشاط المؤسسة والمواصفات القياسية الصادرة عن الهيئة. - تدرس المؤسسة مدى ملاءمة أعداد الجهاز الإداري (بما فيه من فنيين) لحجم المؤسسة وطبيعة نشاطها. - توزع المؤسسة العاملين والفنين على الإدارات والأقسام العلمية وفقاً للتوصيف الوظيفي للتأكد من تحقيق التوازن في توزيع الموارد البشرية بناءً على عبء العمل و بما يضمن كفاءة الأداء. - تعامل المؤسسة مع وجود عجز أو فائض في أعداد العاملين والفنين. 	<ul style="list-style-type: none"> - عدد أعضاء الجهاز الإداري (بما فيه من فنيين) ومؤهلاتهم، ومدى ملاءمتهم لحجم المؤسسة وطبيعة نشاطها. - كيفية توزيع العاملين والفنين على الإدارات والأقسام العلمية بما يتسمق مع التوصيف الوظيفي ويضمن كفاءة الأداء. - مدى وجود عجز أو فائض في أعداد العاملين والفنين وكيفية تعامل المؤسسة مع ذلك.
٢. الاحتياجات التدريبية للعاملين تحدد بصورة دورية، وتُتَّخذ الإجراءات الملائمة لتنفيذ البرامج التي تلبِي الاحتياجات التدريبية لكل فئة.	<ul style="list-style-type: none"> - تستخدم المؤسسة وسائل ملائمة لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء الجهاز الإداري بصفة دورية. - تتقدِّم المؤسسة برامج لتنمية قدراتهم وتعدَّ بيان بعدد البرامج التدريبية المنفذة وعدد ونسبة المتدربين سنويًا من كل فئة إلى العدد الإجمالي. - تقوم المؤسسة بقياس مردود التدريب على الأداء بوسائل مناسبة. 	<ul style="list-style-type: none"> - وسائل تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين ولامتحان خطة تنمية قدراتهم. - عدد البرامج المنفذة وعدد ونسبة المتدربين سنويًا إلى العدد الإجمالي. - وسائل قياس مردود التدريب وأثره على الأداء.
٣. للمؤسسة نظام لتقييم أداء أعضاء الجهاز الإداري يتضمن معايير موضوعية ومعنوية، وتحظرهم القيادة بنتائج التقييم، وتناقشهم فيها عند اللزوم. على استخدام نتائج التقييم للمحاسبة ولوضع برامج التدريب والتطوير.	<ul style="list-style-type: none"> - تتبع المؤسسة معايير موضوعية وآليات لتقييم أداء الجهاز الإداري. - تعلن المؤسسة تلك المعايير والآليات بوسائل مناسبة. - تقوم المؤسسة بإخبار أعضاء الجهاز الإداري بنتائج تقييمهم وتناقشهم فيها عند اللزوم. - تحدد المؤسسة أوجه الاستفادة من نتائج التقييم (مثل المحاسبة، ووضع خطط تنمية المهارات وتطوير الأداء وغيرها). 	<ul style="list-style-type: none"> - معايير وآليات تقييم أداء أعضاء الجهاز الإداري. - وسائل نشر تلك المعايير والآليات بوسائل الآليات على الأطراف المعنية. - وسائل الإخطار بنتائج التقييم ومناقشتها مع الأطراف المعنية. - نتائج التقييم وأوجه الاستفادة منه.

تعميق المؤسسة بالدراسة الذاتية	المارسات	مؤشر التقييم
<ul style="list-style-type: none"> - الوسائل المستخدمة في قياس آراء أعضاء الجهاز الإداري. - نتائج آخر قياس لآراء العاملين وأوجه الاستفادة منها. 	<ul style="list-style-type: none"> - تقوم المؤسسة بقياس آراء أعضاء الجهاز الإداري باستخدام الوسائل المناسبة (مثل استبيانات ولقاءات وغيرها) - متضمنة على سبيل المثال استقصاء عن بيئة العمل والعدالة في توزيع عبء العمل وغيرها). - تحلل المؤسسة وتقييم آراء أعضاء الجهاز الإداري. - تستفيد المؤسسة من النتائج وتحتاج الإجراءات التصحيحية المناسبة. 	٤. للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء أعضاء الجهاز الإداري واتخاذ الإجراءات اللازمة لدراستها، والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.

معيار ٦ : الموارد المالية والمادية

تعريفات المؤسسة بالدراسة الذاتية	الممارسات	مؤشر التقييم
<ul style="list-style-type: none"> - الموارد المالية المتاحة للمؤسسة سنويًا، ومدى كفايتها لتحقيق رسالتها وأهدافها الاستراتيجية، وفي حال عدم كفايتها تذكر طرق التعامل معها. - مدى تناسب توزيع الموارد المالية على الأنشطة المختلفة للمؤسسة وفق الخطة الاستراتيجية. 	<ul style="list-style-type: none"> - توفر المؤسسة الموارد المالية الكافية سنويًا، والتي تغطي التكلفة المالية لتحقيق رسالتها وأهدافها الاستراتيجية وجميع أنشطتها، وفي حال عدم كفايتها تناول المؤسسة أسباب ذلك. - توزع المؤسسة مواردها المالية على الأنشطة التعليمية والبحثية وأنشطة خدمة المجتمع وفق الاحتياجات الفعلية بالخطة الاستراتيجية. 	<p>١. الموارد المالية للمؤسسة كافية لطبيعة نشاطها وأعداد الطلاب، ويتم توزيعها وفقًا لاحتياجات الفعلية بما يمكن المؤسسة من تحقيق رسالتها وأهدافها.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - مدى تنوع مصادر الموارد المالية التي توفرها المؤسسة. - أنشطة المؤسسة لتتنمية مواردها المالية الذاتية. - إسهامات المؤسسة في زيادة الموارد المالية الذاتية على مدار الأعوام الثلاثة الماضية (في حالة حاجة بعض المعايير الأخرى لهذا الجزء يشار إلى وجوده في هذا المعيار). 	<ul style="list-style-type: none"> - تنوع المؤسسة، مصادر مواردها المالية (مثل أنشطة المؤسسة لتنمية مواردها المالية الذاتية والوحدات ذات الطابع الخاص وغيرها). - تحدد المؤسسة إسهاماتها في زيادة الموارد المالية الذاتية على مدار الأعوام الثلاثة الماضية. 	<p>٢. مصادر التمويل متنوعة مع وجود أدلة على زيادة معدل تنمية الموارد الذاتية للمؤسسة.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - مباني المؤسسة وأعداد القاعات الدراسية والمعامل وتجهيزاتها ومدى تناسبيها مع أعداد الطلاب من حيث التصميم والمساحة والتجهيزات وفق المواصفات القياسية للهيئة. - التسهيلات الداعمة للبرامج التعليمية ومدى ملاءمتها. 	<ul style="list-style-type: none"> - تعد المؤسسة وثيقة دليل الأبنية والمنشآت (وثيقة التقدير الكمي للمباني) تتضمن مباني المؤسسة وأعداد القاعات الدراسية والمعامل وتجهيزاتها وغيرها. - تحدد المؤسسة مدى تناسب ذلك مع أعداد الطلاب من حيث التصميم والمساحة والتجهيزات وفق المواصفات القياسية للهيئة. - تحصر المؤسسة وتحدد مدى ملاءمة التسهيلات الداعمة للبرامج التعليمية إن وجدت (مثل مستشفيات تعليمية وورش وملاعب وفنادق ومطاعم وحقول تجريبية ومزارع وغيرها). 	<p>٣. مباني المؤسسة وقاعات المحاضرات والفصول الدراسية والمعامل والدورش وخلافه وتجهيزاتها ملائمة لطبيعة نشاط المؤسسة ولأعداد الطلاب، ويتوافق المناخ الصحي بالمباني.</p>

تعميلات المؤسسة بالدراسة الذاتية	الممارسات	مؤشر التقييم
<ul style="list-style-type: none"> - إجراءات المؤسسة لصيانة البنية التحتية والقاعات والأجهزة والمعدات والعامل وغيرها بصفة دورية (مثل خطة صيانة، وعقود صيانة وغيرها). 	<ul style="list-style-type: none"> - تتخذ المؤسسة إجراءات فاعلة لصيانة البنية التحتية والقاعات والأجهزة والمعدات والعامل وغيرها بصفة دورية (مثل خطة صيانة، وعقود صيانة وغيرها). 	٤. صيانة القاعات والمعامل والآلات والمعدات والبنية التحتية والمرافق يتم بصورة دورية.
<ul style="list-style-type: none"> - الممارسات التي تتخذها المؤسسة للمحافظة على الأمن والسلامة. - مدى توافر خطة للإخلاء وإدارة الأزمات والكوارث والتدريب عليها (تنفيذ تجربة إخلاء). 	<ul style="list-style-type: none"> - تتخذ المؤسسة الممارسات المناسبة للمحافظة على الأمن والسلامة وتتوفر التجهيزات الملائمة (مثل أمن العامل والورش والتعامل مع المواد الخطرة والأمراض المعدية وغيرها). - تعد المؤسسة خطة للإخلاء وإدارة الأزمات والكوارث وتتفقّد تجربة إخلاء بغرض التدريب. 	٥. إجراءات الأمن والسلامة المتبعة في المؤسسة مناسبة.
<ul style="list-style-type: none"> - البنية التكنولوجية في المؤسسة. - مدى توافر الحاسيبات (وفق طبيعة نشاط المؤسسة). - موقع المؤسسة على شبكة الإنترنت والخدمات المتاحة من خلاله، ودورية آلية التحديث. 	<ul style="list-style-type: none"> - توفر وتحدث المؤسسة البنية التكنولوجية متضمنة على سبيل المثال المكتبة الإلكترونية المركزية، ونظم ميكانة إدارة المعلومات MIS، وشبكة سلكية ولاسلكية للإنترنت وغيرها. - توفر المؤسسة عدد حاسيبات كافية وفق طبيعة نشاط المؤسسة. - توفر المؤسسة وتحدث موقعها على شبكة الإنترنت وتتنوع الخدمات المتاحة من خلاله. 	٦. وسائل الاتصال والموارد والتنظيم التكنولوجية المستخدمة حديثة وملائمة للنشاط الأكاديمي للمؤسسة وللعمليات الإدارية بها، وللمؤسسة موقع إلكتروني فاعل ويعود دورياً.
<ul style="list-style-type: none"> - المكتبة وتجهيزاتها ونوعية المراجع وأعدادها، ونوعية الخدمات المتاحة بالمكتبة. 	<ul style="list-style-type: none"> - توفر المؤسسة مكتبة ملائمة من حيث التجهيزات والمراجع والخدمات المقدمة بالمكتبة (مثل الاستعارة، والتصوير، والإنترنت وغيرها). 	٧. المكتبة ملائمة لنشاط المؤسسة من حيث توافر الكتب والمراجع والتجهيزات والخدمات التي تلبي احتياجات الطلاب والباحثين، والمكتبة الرقمية متاحة للمعنيين.

معيار ٧ : المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية

معايير المؤسسة بالدراسة الذاتية	الممارسات	مؤشر التقييم
<ul style="list-style-type: none"> - البرامج التعليمية للمرحلة الجامعية الأولى والمعايير الأكاديمية المرجعية التي تبنتها (يشار إلى المعايير فقط في حالة تبني المعايير الأكاديمية القومية المرجعية، وترفق في حالة تبني معايير أخرى). - الإجراءات الرسمية التي اتخذتها المؤسسة لتبني المعايير الأكاديمية. - مدى توافق المعايير الأكاديمية التي تبنتها المؤسسة مع رسالتها وأهدافها الاستراتيجية. 	<ul style="list-style-type: none"> - تتخذ المؤسسة الإجراءات الرسمية لتبني المعايير الأكاديمية للبرامج التعليمية للمرحلة الجامعية الأولى (عرضها ومناقشتها واعتمادها من المجالس الرسمية). - تتحقق المؤسسة من مدى توافق المعايير الأكاديمية المتبناة مع رسالتها وأهدافها الاستراتيجية. 	١. المعايير الأكاديمية المرجعية التي تبنتها المؤسسة من خلال المجالس الرسمية، تتوافق مع رسالة المؤسسة وأهدافها.
<ul style="list-style-type: none"> - آليات استقراء متطلبات سوق العمل وكيفية تحقيق البرامج التعليمية لتلك المتطلبات. 	<ul style="list-style-type: none"> - تطبق المؤسسة آليات لاستقراء سوق العمل (مثل الاطلاع على برامج مؤسسات مناظرة ومستجدات التخصص دولياً وغيرها). - تربط المؤسسة برامجها التعليمية بمتطلبات سوق العمل (مثل إجراءات لاستحداث برامج تعليمية جديدة، تطوير أو إلغاء برامج قائمة وغيرها). 	٢. البرامج التعليمية ملائمة لمتطلبات سوق العمل وفقاً لما تتطوّر عليه رسالة المؤسسة.
<ul style="list-style-type: none"> - توصيف البرامج التعليمية ومدى شمولها على عناصر التوصيف الرئيسية والاعتماد من المجالس الرسمية. - مدى توافق تصميم البرامج التعليمية مع اللائحة الداخلية والمعايير الأكاديمية المرجعية والمعايير الأكاديمية المصادقة (مصفوفة البرنامج التعليمي / المعايير الأكاديمية). 	<ul style="list-style-type: none"> - توصف المؤسسة البرامج التعليمية وتعتمد التوصيف في مجالسها الرسمية. - تتحقق المؤسسة من مدى توافق تصميم البرامج التعليمية مع اللائحة الداخلية والمعايير الأكاديمية المرجعية المتبناة (إعداد مصفوفة البرنامج التعليمي / المعايير الأكاديمية). 	٣. البرامج التعليمية موصفة ومعتمدة، وتتوافق نواتج التعلم لكل برنامج مع المعايير الأكاديمية المرجعية المتبناة.

تعقيقات المؤسسة بالدراسة الذاتية	الممارسات	مؤشر التقييم
<ul style="list-style-type: none"> - مدى توافق توصيف المقررات الدراسية مع البرامج التعليمية (مصفوفة البرنامج التعليمي / المقررات الدراسية). - توصيف المقررات الدراسية والاعتماد من المجالس المعنية. - مدى توافق طرق التدريس والتعلم والتقويم مع نواتج التعلم للمقررات الدراسية. - وسائل إعلان توصيف البرامج التعليمية والمقررات الدراسية للطلاب. 	<ul style="list-style-type: none"> - تتحقق المؤسسة من مدى توافق المقررات الدراسية مع البرامج التعليمية (إعداد مصفوفة البرنامج التعليمي / المقررات الدراسية). - توصف المؤسسة المقررات الدراسية متضمنة أهداف المقرر ونواتج التعلم وموضوعات المحتوى العلمي وطرق التدريس والتعلم والتقويم والمراجع العلمية، وتعتمد التوصيف في مجالها الرسمية. - تتأكد المؤسسة من مدى توافق طرق التدريس والتعلم والتقويم مع نواتج تعلم المقررات الدراسية. - تعلن المؤسسة توصيف المقررات الدراسية والبرامج التعليمية في بداية العام الجامعي أو الفصل الدراسي للطلاب بالوسائل المناسبة. 	<p>٤. نواتج التعلم لكل برنامج تعليمي تتضمن مع مقرراته الدراسية، وتوصيف المقررات يوضح طرق التدريس والتقويم التي تحقق نواتج التعلم.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - الإجراءات الرسمية المتبعة للمراجعة الدورية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية وحجم مشاركة الأطراف المعنية في ذلك. - في حالة البرامج التعليمية المشتركة، تذكر ضوابط المتابعة والمراجعة الدورية. - كيفية استفادة المؤسسة من تقارير المراجعين الداخليين والخارجيين للبرامج التعليمية والمقررات في تطوير البرامج التعليمية مع ذكر أمثلة من البرامج والمقررات التي تم تطويرها. 	<ul style="list-style-type: none"> - تتخذ المؤسسة والأقسام العلمية الإجراءات الرسمية للمراجعة الداخلية والخارجية الدورية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية (مثل تحديد معايير لاختيار المراجعين، اختيارهم من خلال المجالس الرسمية، ومناقشة تقاريرهم وغيرها). - تتخذ المؤسسة الإجراءات والضوابط المناسبة للمتابعة والمراجعة الدورية في حالة البرامج التعليمية المشتركة. - تستفيد المؤسسة من تقارير المراجعين الداخليين والخارجيين للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية في تطوير البرامج التعليمية (تذكر أمثلة من البرامج والمقررات التي تم تطويرها). 	<p>٥. البرامج التعليمية والمقررات الدراسية يتم مراجعتها بصورة دورية بمشاركة المراجعين الداخليين والخارجيين.</p>

تعقيقات المؤسسة بالدراسة الذاتية	الممارسات	مؤشر التقييم
<ul style="list-style-type: none"> - دورية واقتضاء التقارير السنوية للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية. - مدى تأكيد تلك التقارير على الالتزام بالتصنيف العلمي للمقررات من خلال آراء المراجعين واستبيانات الطلاب وتوافق محتوى الورقة الامتحانية مع نواتج التعلم. - وسائل اطلاع الأطراف المعنية على تقارير البرامج التعليمية والمقررات الدراسية. - كيفية استقادة المؤسسة من التقارير السنوية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية في تطوير البرامج التعليمية ، مع ذكر أمثلة من البرامج والمقررات التي تم تطويرها. 	<ul style="list-style-type: none"> - تعدد الأقسام العلمية تقارير سنوية للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية متضمنة نتائج تحليل آراء المراجعين والطلاب ومدى توافق محتوى الورقة الامتحانية مع نواتج التعلم بالتصنيف العلمي ونتائج الامتحانات وخطة التحسين والتطوير وغيرها. - تطلع المؤسسة للأطراف المعنية على التقارير السنوية للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية (مثل أعضاء القسم العلمي و مجلس المؤسسة ولجان شئون التعليم وغيرها). - تستفيد المؤسسة من خطط التحسين والتطوير بالتقارير السنوية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية في تطوير البرامج التعليمية (تذكرة أمثلة من البرامج والمقررات التي تم تطويرها). 	<p>٦. للمؤسسة تقارير سنوية للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية بما يؤكد الالتزام بالتصنيف المعلن للمقررات الدراسية، ويطلع عليها المعنيون، و تستفيد المؤسسة منها في وضع خطط التحسين والتطوير.</p>

معيار ٨ : التدريس والتعلم

تعاليم المؤسسة بالدراسة الذاتية	الممارسات	مؤشر التقييم
- ملامح استراتيجية التدريس والتعلم والتقويم ومدى ملاءمتها للمعايير الأكademie المرجعية المتبناة ونواتج التعلم المستهدفة.	- تعد المؤسسة استراتيجية للتدريس والتعلم والتقويم بما يحقق المعايير الأكademie المرجعية المتبناة ورسالة المؤسسة وأهدافها وتلعنها. - تتأكد المؤسسة من أن الاستراتيجية تتضمن طرقاً للتدريس والتعلم والتقويم ملائمة لنواتج التعلم المستهدفة.	١. للمؤسسة استراتيجية للتدريس والتعلم والتقويم تتنسق مع المعايير الأكademie المرجعية وتلائم نواتج التعلم المستهدفة.
- مدى تطبيق استراتيجية التدريس والتعلم والتقويم وكيفية دعمها للتعلم الذاتي واقتراض مهارات التوظيف لدى الطلاب.	- تتبع المؤسسة مدى تطبيق الاستراتيجية وتتأكد من أن طرق التدريس والتعلم والتقويم تدعم تطبيق التعلم الذاتي واقتراض مهارات التوظيف لدى الطالب (توافق أمثلة تظهر التفاعل بين الطالب وهيئة التدريس والطلاب وبعضهم والتعلم المختلط والتعلم التشاركي وريادة الأعمال وغيرها).	٢. تطبيق استراتيجية التدريس والتعلم والتقويم يدعم اقتراض مهارات التعلم الذاتي ومهارات التوظيف لدى الطالب.
- مدى ملائمة تصميم وتصنيف برامج التدريب التي تقدمها المؤسسة لنواتج التعلم المستهدفة في البرنامج التعليمي. - آليات التنفيذ والإشراف على التدريب. - الموارد التي توفرها المؤسسة للتدريب والجهات المشاركة فيه ونوعية مشاركتها.	- تصمم المؤسسة وتصف برامج التدريب الميداني للطلاب وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة. - تتبع المؤسسة آليات محددة وواضحة لتنفيذ هذه البرامج والإشراف عليها. - توفر المؤسسة الموارد الازمة للتدريب والجهات المشاركة فيه وتحدد نوعية مشاركتها.	٣. برامج التدريب للطلاب مصممة وموصفة وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة للبرامج التعليمي، ويتوافق لتنفيذها الآليات والموارد اللازمة.
- تنوع أساليب وأدوات تقويم الطلاب في التدريب ومدى توافقها مع نواتج التعلم المستهدفة.	- تستخدم المؤسسة أساليب وأدوات متنوعة لتقويم أداء الطلاب في التدريب في تحقيق نواتج التعلم (مثل ملفات إنجاز الطلاب وتقييم المشرف للطلاب وتقديرات جهات التدريب عن الطلاب وغيرها).	٤. تقويم أداء الطلاب في التدريب يتم بأساليب متنوعة بما يتواافق مع نواتج التعلم المستهدفة.

نعيقات المؤسسة بالدراسة الذاتية	الممارسات	مؤشر التقييم
<ul style="list-style-type: none"> - أدوات ومؤشرات تقويم فاعلية التدريب ونتائج آخر تقويم وأوجه الاستفادة منها. 	<ul style="list-style-type: none"> - تستخدم المؤسسة مجموعة من الأدوات والمؤشرات الموضوعية لقياس فاعلية التدريب الميداني للطلاب وتستفيد من النتائج في التطوير (مثل استقصاء رأي الطلاب والشريين وجهات التدريب وفق مؤشرات محددة وأوجه الاستفادة من نتائج تحليلها). 	<p>٥. فاعلية التدريب يتم باستخدام أدوات ومؤشرات موضوعية، وتستخدم النتائج في تطوير آلية التدريب وأدواته وموارده.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - مدى تنوع الطرق المستخدمة لتقويم الطلاب. - آلياتربط الامتحانات بنوافذ التعلم المستهدفة ومدى توافق توزيع الدرجات عليها. 	<ul style="list-style-type: none"> - تنوع المؤسسة من طرق تقويم الطلاب (مثل تحريري وعملي واكلينيكي وشفوي وغيرها). - تتبع المؤسسة آليات محددة للتأكد من مدى توافق وربط الامتحانات بمخرجات التعلم المستهدفة وتوافق توزيع الدرجات عليها. 	<p>٦. الدرجات المخصصة لأنواع تقويم الطلاب متوازنة مع نوافذ التعلم المستهدف قياسها.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - مدى توافر دليل إدارة الامتحانات. - إجراءات إدارة الامتحانات والكتنروولات ونظم عملها بما يتيح كفاءة وعدالة الأداء والاحتفاظ بأوراق الامتحانات بصورة مؤمنة وسريعة نسخها وتوزيعها. 	<ul style="list-style-type: none"> - تضع المؤسسة دليل إدارة الامتحانات الذي ينظم إجراءات الامتحانات ونظم عمل الكتروولات وغيرها. - تتبع المؤسسة إجراءات لإدارة الامتحانات بكفاءة وعدالة. - تظم المؤسسة عمل الكتروولات بما يضمن تأمين الامتحانات وضمان سريتها عند نسخها وتوزيعها. 	<p>٧. عملية تقويم الطلاب تدار بكماءة وعدالة، والامتحانات يُأمن وضعها ونسخها وتوزيعها بما يضمن سريتها.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - آليات / إجراءات ضمان عدالة نظام الامتحanات. - كيفية توثيق نتائج الامتحانات وتأمينها واستدعائها عند الحاجة. 	<ul style="list-style-type: none"> - توفر المؤسسة آليات محددة للتأكد من عدالة نظام الامتحانات (مثل عدم تعارض المصالح مع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وعدالة التصحيح ودقة رصد الدرجات والإجابات النموذجية والتدقيق والمراجعة وغيرها). - تطبق المؤسسة آليات فعالة لتوثيق نتائج الامتحانات بما يتيح الاحتفاظ بالنتائج مؤمنة وقابلة للاستدعاء عند الحاجة. 	<p>٨. آليات تقويم الطلاب تضمن عدالة التصحيح ودقة وضع ورصد الدرجات والاحتفاظ بالنتائج مؤمنة وقابلة للاستدعاء.</p>

نطليقات المؤسسة بالدراسة الذاتية	الممارسات	مؤشر التقييم
<ul style="list-style-type: none"> - وسائل إعلام ومناقشة الطلاب بنتائج الامتحانات المختلفة وتوقيت ومحتوى التغذية الراجعة لدعم تعلمهم. 	<ul style="list-style-type: none"> - تعلم المؤسسة الطلاب بنتائج الامتحانات المختلفة (الكتيوني والجمعي) عبر الوسائل والتقويمات المناسبة ومناقشتها معهم لدعم تعلمهم (يراعى توقيت ومحتوى التغذية الراجعة لدعم استفادة الطلاب). 	<p>٩. التغذية الراجعة للطلاب عن أدائهم في التقويم تدعم تعلمهم.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - تحليل نتائج الامتحانات على المستويات المختلفة والإحصائيات والتقارير التي أعدتها المؤسسة. - أوجه الاستفادة من تحليل نتائج الامتحانات. 	<ul style="list-style-type: none"> - تقوم المؤسسة بتحليل نتائج امتحانات الطلاب على المستويات المختلفة (الفرق الدراسيه/ المقررات). - تعد المؤسسة إحصائيات عن تطور نسب النجاح للمستويات المختلفة للمرحلة الجامعية الأولى (العدد من الأعوام مساواً لمدة البرنامج التعليمي) وتعد تقريراً عاماً عن نتائج الامتحانات وتعرضه على المجالس المعنية. - تحدد المؤسسة أوجه الاستفادة من نتائج الامتحانات في تطوير البرامج والمقررات الدراسية واستراتيجية التدريس والتعلم والتقويم (تذكر أمثلة للاستفادة). 	<p>١٠. نتائج تقويم الطلاب يستفاد منها في تطوير البرامج التعليمية واستراتيجية التدريس والتعلم والتقويم.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - إجراءات إعلان ومتابعة تطبيق قواعد التعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج الامتحانات. 	<ul style="list-style-type: none"> - تضع المؤسسة قواعد موثقة للتعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج الامتحانات، وتعلنها وتتابع تطبيقها. 	<p>١١. قواعد التعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج التقويم موثقة ومعلنـة، وتوجد آليات لمراقبة تطبيقها.</p>

معيار ٩: الطلاب والخريجون

تعليقات المؤسسة بالدراسة الذاتية	الممارسات	مؤشر التقييم
<ul style="list-style-type: none"> - قواعد القبول والتوزيع على التخصصات المختلفة وكيفية تحديدها ووسائل الإعلان عنها. - قواعد التحويل من المؤسسة وإليها. - أعداد الطلاب المقبولين والمقبولين سنويًا. - إجراءات المؤسسة لمراجعة قواعد القبول والتحويل والتوزيع. 	<ul style="list-style-type: none"> - تضع المؤسسة قواعد واضحة وعادلة لقبول وتحويل وتوزيع الطلاب على التخصصات المختلفة. - تعلن المؤسسة عن القواعد بوسائل إعلان مناسبة (مثل دليل الطالب والموقع الإلكتروني وفي إدارة شئون الطلاب وغيرها). - توفر المؤسسة بيانات عن عدد الطلاب المقبولين ونسب التحويلات من المؤسسة وإليها سنويًا وتحللهما وتتخذ الإجراءات المناسبة. - تقييم المؤسسة تلك القواعد وتطورها وفق التغذية الراجعة من الأطراف المعنية. 	١. قواعد قبول وتحويل وتحويل الطلاب على البرامج التعليمية والتخصصات واضحة وعادلة ومعلنة.
<ul style="list-style-type: none"> - أنشطة المؤسسة لجذب ورعاية الطلاب الوافدين. - أعداد ونسبة الطلاب الوافدين إلى العدد الإجمالي، ومعدل التغير في عدد الطلاب الوافدين خلال الأعوام الثلاثة الماضية. 	<ul style="list-style-type: none"> - تستخدم المؤسسة أساليب وأنشطة متنوعة لجذب ورعاية الطلاب الوافدين (مثل الإعلان وزيارة السيارات وتقديم خدمات اجتماعية وغيرها). - تُعد المؤسسة إحصائيات شاملة عن الطلاب الوافدين توضح أعدادهم ونسبتهم إلى العدد الإجمالي، ومعدل التغير في عدد الطلاب الوافدين خلال الأعوام الثلاثة الماضية. 	٢. للمؤسسة أساليب فاعلة لجذب الطلاب الوافدين.
<ul style="list-style-type: none"> - نظام الدعم الطلابي (الخدمات المالية والمادية والصحية والاجتماعية وغيرها) وسبل التعريف به وأعداد المستفيدين منه ودلائل فاعليته. 	<ul style="list-style-type: none"> - توفر المؤسسة نظاماً للدعم الطلابي (مثل الخدمات المالية والمادية والصحية والاجتماعية وغيرها) تراعي فيه ظروف واحتياجات الطلاب الفعلية. - تستستخدم المؤسسة وسائل متعددة لنتعريف الطلاب به بوسائل متعددة. - تدرس المؤسسة مدى فاعلية نظام الدعم (معدل التغير في أعداد المستفيدين منه خلال الأعوام الثلاثة الماضية). 	٣. للمؤسسة نظام متكامل وفعال لدعم الطلاب مادياً واجتماعياً وصحياً ويتم تعريف الطلاب به بوسائل متعددة.

تيليقات المؤسسة بالدراسة الذاتية	الممارسات	مؤشر التقييم
<ul style="list-style-type: none"> - نظام الدعم الأكاديمي (إرشاد أكاديمي أو ريادة علمية) ودلاّل فاعليته. - خدمات التوجيه المهني للطلاب بما يدعم ريادة الأعمال والتوظيف. - آليات اكتشاف الطلاب المتعثرين والمهووبين والمتميزين ووسائل الدعم المقدمة لكل فئة وعدد المستفيددين منها. 	<ul style="list-style-type: none"> - توفر المؤسسة دليل الطالب متضمناً نظام الدعم الأكاديمي (الإرشاد الأكاديمي في حالة تطبيق نظام الساعات المعتمدة أو الريادة العلمية والساعات المكتبية في البرامج الأخرى) وتتيح الدليل لجميع الطلاب. - تعلم المؤسسة نظام الدعم الأكاديمي. - تقدم المؤسسة خدمات التوجيه المهني للطلاب بما يدعم ريادة الأعمال والتوظيف (مثل وحدة توجيهي المهني وتدريب ميداني إضافي ومشروعات صغيرة وغيرها). - تستخدِم المؤسسة آليات لاكتشاف الطلاب المتعثرين والمهووبين والمتميزين (مثل نتائج امتحانات الطلاب، من خلال المرشد الأكاديمي وال ساعات المكتبية وغيرها). - تقدم المؤسسة وسائل الدعم لكل فئة (للمتميزين مثل منح دراسية ودعم معنوي كالجوائز وشهادات التقدير أو مالي أو رعاية علمية وغيرها - وللمتعثرين مثل تخفيض عدد المقررات في نظام الساعات المعتمدة، وخصص تعليمية إضافية وغيرها - وللمهووبين مثل عروض فنية ورياضية ومسابقات ثقافية وغيرها). 	<p>٤. للمؤسسة نظام فعال للدعم الأكاديمي للطلاب وتقديم لهم خدمات التوجيه المهني.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - آلية دمج ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع الطلابي وأنواع الدعم المقدمة لهم. 	<ul style="list-style-type: none"> - تخصص المؤسسة رعاية صحية ونفسية واجتماعية لذوي الاحتياجات الخاصة وتحرص على دمجهم في المجتمع الطلابي. - توفر المؤسسة لهم وسائل دعم أكاديمي (مثل إتاحة وقت أطول للامتحانات للطلاب مستخدمي طريقة برايل وتوفير أشخاص معاونين لقراءة الأسئلة وتوزيع الجداول الدراسية بما يسمح بوقت كاف للانتقال بين المبني وغيرها). - تراعي المؤسسة وجود تسهيلات إنشائية ملائمة (مثل مصاعد ومنحدرات وغيرها). 	<p>٥. للمؤسسة آليات فاعلة لدمج ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع الطلابي ومراعاة ملاءمة الإنشاءات والتجهيزات.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - إجراءات المؤسسة لتفعيل المشاركة الطلابية ونماذج تلك المشاركة في مختلف المجالات ذات الصلة بالطلاب. 	<ul style="list-style-type: none"> - تتخذ المؤسسة إجراءات لتفعيل المشاركة الطلابية في مختلف المجالات ذات الصلة وتوثق نماذج لتلك المشاركة (مثل المشاركة في وحدة ضمان الجودة، ووحدة الإرشاد والتوجيه المهني، لجنة تطوير البرامج وغيرها). 	<p>٦. وجود تمثيل للطلاب في اللجان ذات الصلة.</p>

تيليفقات المؤسسة بالدراسة الذاتية	الممارسات	مؤشر التقييم
<ul style="list-style-type: none"> - أنواع الأنشطة الطلابية ومدى مشاركة الطلاب فيها، والمسابقات التي شاركت فيها المؤسسة وحصول المؤسسة على جوائز على المستوى الجامعي والقومي والدولي. 	<ul style="list-style-type: none"> - توفر المؤسسة الأماكن والتجهيزات وأنواع الدعم الملائمة لمارسة الأنشطة الطلابية المتنوعة (مثل العلمية والثقافية والرياضية والاجتماعية وغيرها). - تشجع المؤسسة الطلاب للمشاركة في الأنشطة الطلابية المختلفة. - تعد المؤسسة تقريرًا عن مدى مشاركة الطلاب في الأنشطة المختلفة، والمسابقات والجوائز التي تميزت فيها المؤسسة على المستوى الجامعي والقومي والدولي. 	<p>٧. الأنشطة الطلابية متنوعة، وتتوفر لها المؤسسة الموارد الملائمة من حيث الأماكن والتجهيزات والإشراف.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - الوسائل المستخدمة في قياس آراء الطلاب. - نتائج آخر قياس لآراء الطلاب وأوجه الاستفادة منها. 	<ul style="list-style-type: none"> - تقوم المؤسسة بقياس آراء الطلاب باستخدام الوسائل المناسبة (مثل استبيانات ولقاءات وغيرها) ومتضمنة آرائهم على سبيل المثال في العملية التعليمية والأنشطة الطلابية. - تحلل المؤسسة وتقييم آراء الطلاب. - تستفيد المؤسسة من النتائج وتناقشها (مثل مناقشة النتائج في مؤتمر القسم العلمي وغيرها) وتتخذ الإجراءات التصحيحية المناسبة. 	<p>٨. للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء الطلاب، واتخاذ الإجراءات اللازمة لدراستها والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - آليات التواصل مع الخريجين والخدمات المقدمة لهم. - نماذج للتواصل وإسهامات الخريجين. 	<ul style="list-style-type: none"> - تحتفظ المؤسسة بقواعد بيانات خاصة بالخريجين متكاملة وتحدثها دورياً. - تحرص المؤسسة على متابعة خريجيها في سوق العمل وتحقيق التواصل معهم (مثل نماذج للتواصل وإسهامات الخريجين في الفعاليات والمشروعات، تطوير البرامج التعليمية والتبرعات والاستعانة بهم في تدريب الطلاب واستقصاء آرائهم وغيرها). 	<p>٩. للمؤسسة آليات لمتابعة الخريجين وال التواصل معهم، وقواعد بيانات خاصة بهم تحدث بصورة دورية.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - برامج التنمية المهنية والتعليم المستمر للخريجين. 	<ul style="list-style-type: none"> - توفر المؤسسة برامج متنوعة تتضمن تنمية المهارات الحديدة التي يتطلبها سوق العمل في التخصص (مثل برامج التنمية المهنية وتنمية مهارات ريادة الأعمال والتوظيف وبرامج التعليم المستمر وغيرها). 	<p>١٠. المؤسسة توفر برامج للتنمية المهنية والتعليم المستمر وفقاً لاحتياجات وتطورات سوق العمل.</p>

معيار ١٠ : البحث العلمي والأنشطة العلمية

تعليمات المؤسسة بالدراسة الذاتية	الмарاسات	مؤشر التقييم
<ul style="list-style-type: none"> - آلية وضع الخطة البحثية للمؤسسة وأوجه ارتباطها بخطة الجامعة وأولويات المجتمع. - مدى ملاءمة إمكانات المؤسسة مع خطتها البحثية. 	<ul style="list-style-type: none"> - تضع المؤسسة الخطة البحثية لها وفق خطوات منهجية. - تتأكد المؤسسة من أوجه ارتباط خطتها البحثية بخطة الجامعة وأولويات المجتمع. - تتحقق المؤسسة من مدى ملاءمة إمكانات المجتمع المحيط، وتناسب مع إمكانات المؤسسة. 	<ol style="list-style-type: none"> ١. خطة البحث العلمي موثقة وترتبط بخطبة الجامعة وبالتالي وجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط، وتناسب مع إمكانات المؤسسة.
<ul style="list-style-type: none"> - ضوابط تشكيل وعمل لجنة أخلاقيات البحث العلمي (لا يكرر ما تم ذكره في القيادة والحكومة ويقتصر هنا على إجراءات عمل اللجنة). 	<ul style="list-style-type: none"> - تنشئ المؤسسة لجنة أخلاقيات البحث العلمي وفق القواعد والإرشادات الدولية والضوابط المحلية. - تضع اللجنة ضوابط عمل وإجراءات تشغيل قياسية لها وتفعليها (مثل الحصول على موافقة اللجنة لإجراء البحوث العلمية وجود التقارير السنوية لللجنة وغيرها)، (ولا يكرر ما تم ذكره في القيادة والحكومة ويقتصر هنا على إجراءات عمل اللجنة). 	<ol style="list-style-type: none"> ٢. للمؤسسة آليات فاعلة لنشروعي بأخلاقيات البحث العلمي ومراقبة تطبيقها.
<ul style="list-style-type: none"> - الموارد المالية ومصادر التمويل المختلفة المتوفرة للبحث العلمي (ولا يتم تكرار ما ذكر في معيار الموارد المالية ولكن يشار إلى وجوده فقط). - الموارد المادية والتجهيزات والتسهيلات التي توفرها المؤسسة للعملية البحثية (تذكر التفاصيل هنا ولا يتم تكرار هذا الجزء في معيار الدراسات العليا). - المشروعات البحثية المولدة من مؤسسات محلية وإقليمية دولية خلال الأعوام الثلاثة الماضية. 	<ul style="list-style-type: none"> - توفر المؤسسة الموارد المالية للبحث العلمي من مصادر تمويل مختلفة (مثل مشروعات بحثية ممولة، ونسبة من دخل الوحدات ذات الطابع الخاص، تسويق البحوث وغيرها)، (ولا يتم تكرار ما ذكر في معيار الموارد المالية ولكن يشار إلى وجوده فقط). - تعد المؤسسة ببياناً بالوحدات المعنية بالبحث العلمي وتحتحقق من أن الموارد المادية والتجهيزات والتسهيلات التي توفرها للعملية البحثية ملائمة (مثل موارد التعلم والبحث المتاحة لطلاب الدراسات العليا والباحثين)، (تذكر التفاصيل هنا، ولا يتم تكرار هذا الجزء في معيار الدراسات العليا). - تُعد المؤسسة ببياناً بالمشروعات البحثية المولدة من مؤسسات محلية وإقليمية دولية خلال الأعوام الثلاثة الماضية. 	<ol style="list-style-type: none"> ٣. الموارد المتاحة كافية لأنشطة البحث العلمي، وتعمل المؤسسة على تنمية مصادر التمويل، وتوسيع للمشاركة في مشروعات بحثية ممولة من مؤسسات محلية وإقليمية ودولية.

تيليفقات المؤسسة بالدراسة الذاتية	الممارسات	مؤشر التقييم
<ul style="list-style-type: none"> - أساليب دعم وتحفيز البحث العلمي وتنمية قدرات الباحثين. - وحدات أو إدارات استحدثت لدعم البحث العلمي. - وسائل دعم الأبحاث التطبيقية والمشتركة. 	<ul style="list-style-type: none"> - تستخدم المؤسسة أساليب لدعم وتحفيز البحث العلمي (مثل استحداث وحدات أو إدارات لدعم البحث العلمي وتسويق البحث، وحاضنات المشروعات، ومراكم نقل التكنولوجيا، وريادة الأعمال والابتكار وغيرها). - تضع المؤسسة في خطتها التدريبية برامج لتنمية قدرات الباحثين. - تدعم المؤسسة الأبحاث التطبيقية والمشروعات البحثية المشتركة بين تخصصات مختلفة في ذات المؤسسة أو مع جهات خارجية. 	٤. توافر مناخ وأساليب مفعلة لدعم البحث العلمي وتحفيزه، ولتنمية قدرات الباحثين ولتشجيع ودعم الأبحاث المشتركة بين التخصصات المختلفة والأبحاث التطبيقية.
<ul style="list-style-type: none"> - تطور الإنتاج البحثي للمؤسسة للأعوام الثلاثة الماضية، ومتوسط الإنتاج لأعضاء هيئة التدريس ومتوسط النشر الدولي. 	<ul style="list-style-type: none"> - تحمل المؤسسة تطور الإنتاج البحثي للمؤسسة (لأعوام الثلاثة الماضية) ومتوسط الإنتاج لأعضاء هيئة التدريس ومتوسط النشر الدولي. 	٥. الإنتاج البحثي للمؤسسة في نمو مستمر، ويتناسب مع عدد أعضاء هيئة التدريس.
<ul style="list-style-type: none"> - فاعلية وسائل تشجيع ودعم مشاركة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب في الأنشطة والمشروعات والمؤتمرات العلمية المحلية والإقليمية والدولية. 	<ul style="list-style-type: none"> - تستخدم المؤسسة وسائل فعالة لتشجيع ودعم مشاركة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب في الأنشطة والمشروعات والمؤتمرات العلمية المحلية والإقليمية والدولية. 	٦. أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب يشاركون في الأنشطة والمشروعات والمؤتمرات العلمية والبحثية.
<ul style="list-style-type: none"> - تحليل لمحتوى قواعد بيانات البحث العلمي والأنشطة العلمية الأخرى. 	<ul style="list-style-type: none"> - تعد المؤسسة قواعد بيانات تشمل: عدد ونسبة كل من الأبحاث العلمية المحلية والإقليمية والدولية إلى مجلد الأبحاث المنشورة ومقارنة تحليلية لنطمور النشر المحلي وال الدولي. - عدد ونسبة الأبحاث المشتركة والتطبيقية. - الاتفاقيات المفولة مع المؤسسات التعليمية أو البحثية المحلية والإقليمية والدولية، ومخرجاتها. 	٧. للمؤسسة قواعد بيانات للبحوث والأنشطة العلمية.

تعليقات المؤسسة بالدراسة الذاتية	الممارسات	مؤشر التقييم
	<ul style="list-style-type: none"> - المؤتمرات العلمية المحلية والإقليمية والدولية التي نظمتها المؤسسة أو شاركت في تنظيمها. - إصدار دورية علمية محكمة. - أنشطة علمية أخرى لأعضاء المؤسسة (مثل المشاركة في عضوية هيئات دولية وفي تحكيم أبحاث أو مشروعات والتثليل في منظمات وجمعيات محلية وإقليمية ودولية وغيرها). - جوائز أو براءات اختراع حصل عليها أعضاء المؤسسة. 	
<ul style="list-style-type: none"> - المؤتمرات العلمية المحلية والإقليمية والدولية التي نظمتها المؤسسة أو شاركت في تنظيمها. 	<ul style="list-style-type: none"> - تحرص المؤسسة على إقامة مؤتمر علمي دوري والمشاركة في تنظيم المؤتمرات. 	<p>٨. للمؤسسة مؤتمر علمي دوري.</p>

معيار ١١ : الدراسات العليا

تعليقات المؤسسة بالدراسة الذاتية	الممارسات	مؤشر التقييم
<ul style="list-style-type: none"> - أنواع وأعداد ومستويات برامج الدراسات العليا التي تقدمها المؤسسة. - آليات المؤسسة في استقراء سوق العمل، وربط البرامج بمتطلباته وإجراءات المؤسسة في استحداث برامج تعليمية جديدة أو تطوير أو إلغاء برامج قائمة. - وسائل الترويج للبرامج ومدى فاعليتها. 	<ul style="list-style-type: none"> - تُعد المؤسسة بياناً عن أنواع وأعداد ومستويات برامج الدراسات العليا التي تقدمها عدد المقيدين والمسجلين والمجتازين لكل برنامج للأعوام الثلاثة الماضية. - تطبق المؤسسة آليات لاستقراء سوق العمل (مثل الاطلاع على برامج مؤسسات مناظرة ومستجدات التخصص دولياً وغيرها)، وترتبط برامجها الأكاديمية بمتطلباته، وتتخذ إجراءات لاستحداث برامج أكاديمية جديدة أو تطوير أو إلغاء برامج قائمة. - تروج المؤسسة لبرامج الدراسات العليا (الدليل على ذلك مثلاً من خلال تحليل المؤسسة لتطور أعداد الطلاب الملتحقين ببرامج الدراسات العليا، ونسبة الطلاب الوافدين خلال الأعوام الثلاثة الماضية). 	<p>١. برامج الدراسات العليا متنوعة، وتسهم في تحقيق رسالة المؤسسة، وتناسب متغيرات سوق العمل، ويتم الترويج لها محلياً وإقليمياً.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - الإجراءات الرسمية التي اتخذتها المؤسسة لتبني المعايير الأكاديمية. - المعايير الأكademie المرجعية التي تبنته المؤسسة ومدى اتساقها مع المعايير القياسية لبرامج الدراسات العليا الصادرة عن الهيئة. 	<ul style="list-style-type: none"> - تتخذ الأقسام العلمية الإجراءات الرسمية لتبني المعايير الأكاديمية المرجعية (من خلال عرضها ومناقشتها واعتمادها من المجالس الرسمية). - تصمم الأقسام العلمية مصروفه المعايير الأكاديمية المتبناة لجميع برامجها للمعايير القياسية لبرامج الدراسات العليا مع المعايير القياسية لبرامج الدراسات العليا الصادرة عن الهيئة وتحقق من التوافق. 	<p>٢. لبرامج الدراسات العليا معايير أكاديمية متبناة من خلال المجالس الرسمية وتنسق مع المعايير القياسية الصادرة عن الهيئة.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - مدى توافق تصميم وتصنيف البرامج التعليمية مع المعايير الأكاديمية المرجعية المتبناة (مصفوفة البرنامج التعليمي / المعايير الأكاديمية). 	<ul style="list-style-type: none"> - تتخذ الأقسام العلمية الإجراءات الرسمية لتصنيف برامج الدراسات العليا (من خلال عرضها ومناقشتها واعتمادها من المجالس الرسمية). - تتحقق الأقسام العلمية من مدى توافق تصميم البرامج التعليمية مع اللائحة الداخلية والمعايير الأكاديمية المتبناة (إعداد مصفوفة البرنامج التعليمي / المعايير الأكاديمية). 	<p>٣. برامج الدراسات العليا موصفة ومعتمدة، وتنسق مع نواتج التعلم المستهدفة لكل برنامج مع المعايير القياسية.</p>

تيليقات المؤسسة بالدراسة الذاتية	الممارسات	مؤشر التقييم
<ul style="list-style-type: none"> - مدى توافق توصيف المقررات مع البرامج التعليمية (مصفوفة البرنامج التعليمي) / المقررات الدراسية وتصنيف المقررات الدراسية. 	<ul style="list-style-type: none"> - تتحقق الأقسام العلمية من مدى توافق المقررات الدراسية مع البرامج التعليمية (إعداد مصفوفة البرنامج التعليمي) / المقررات الدراسية. - توصف الأقسام العلمية المقررات الدراسية متضمنة أهداف المقرر ونواتج التعلم وموضوعات المحتوى العلمي وطرق التدريس والتعلم والتقويم والمراجع العلمية. 	<p>٤. نواتج التعلم لكل برنامج تعليمي تتسمق مع مقرراته، وتوصيف المقررات يوضح طرق التدريس والتقويم.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - مدى توافق طرق التدريس والتعلم مع نواتج تعلم المقررات الدراسية والبرامج التعليمية. 	<ul style="list-style-type: none"> - تتأكد الأقسام العلمية من توافق طرق التدريس والتعلم مع نواتج تعلم المقررات الدراسية والبرامج التعليمية. 	<p>٥. للمؤسسة طرق تدريس مناسبة تحقق نواتج التعلم للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية</p>
<ul style="list-style-type: none"> - الموارد المادية والتجهيزات والتسهيلات التي توفرها المؤسسة للدراسات العليا والعملية البحثية (موارد التعلم والبحث العلمي المتاحة لطلاب الدراسات العليا والباحثين) وبوضوح مدى ملاءمتها لتحقيق نواتج التعلم. 	<ul style="list-style-type: none"> - توفر المؤسسة الموارد المادية والتجهيزات والتسهيلات للدراسات العليا والعملية البحثية التي تحقق نواتج التعلم (تعد قائمة بموارد التعلم والبحث العلمي المتاحة لطلاب الدراسات العليا والباحثين) وبوضوح مدى ملاءمتها لتحقيق نواتج التعلم). 	<p>٦. الموارد والإمكانات والتسهيلات اللازمة للعملية التعليمية والبحثية في برامج الدراسات العليا ملائمة لتحقيق نواتج التعلم.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - مدى تنوع طرق امتحانات طلاب الدراسات العليا وضمانات عدالتها وموضوعيتها وملاءمة الامتحانات لقياس نواتج التعلم المستهدفة. 	<ul style="list-style-type: none"> - تنوع المؤسسة من طرق امتحانات طلاب الدراسات العليا. - تتأكد المؤسسة من أن امتحانات الطلاب تحقق نواتج التعلم المستهدفة. - تتخذ المؤسسة إجراءات لضمان عدالة لقياس نواتج التعلم موضوعية الامتحانات. 	<p>٧. تقويم طلاب الدراسات العليا يتسم بالموضوعية والعدالة وباستخدام أساليب متنوعة وملائمة لقياس نواتج التعلم المستهدفة.</p>

تيليقات المؤسسة بالدراسة الذاتية	الممارسات	مؤشر التقييم
<ul style="list-style-type: none"> - الإجراءات المتبعة للمراجعة الدورية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية (في حالة البرامج التعليمية المشتركة تذكر ضوابط التابعية والمراجعة الدورية). - كيفية استفادة المؤسسة من تقارير المراجعين الداخليين والخارجيين للبرامج التعليمية والمقررات في تطوير البرامج التعليمية مع ذكر أمثلة. 	<ul style="list-style-type: none"> - تتخذ الأقسام العلمية الإجراءات الرسمية للمراجعة الدورية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية (مثل تحديد معايير لاختيار المراجعين و اختيارهم من خلال مجالس الأقسام ومناقشة تقاريرهم وغيرها). - تتخذ المؤسسة الإجراءات والضوابط المناسبة للمتابعة والمراجعة الدورية في حالة البرامج التعليمية المشتركة. - تستفيد المؤسسة من تقارير المراجعين الداخليين والخارجيين للبرامج التعليمية والمقررات في تطوير البرامج التعليمية (تذكر أمثلة). 	<p>٨. البرامج التعليمية والقرارات الدراسية يتم مراجعتها بصورة دورية بمشاركة المراجعين الداخليين والخارجيين.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - دورية واقتدار التقارير السنوية للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية. - مدى تأكيد تلك التقارير على الالتزام بالتوصيف المعلن للمقررات من خلال آراء المراجعين والطلاب وتوافق محتوى الورقة الامتحانية مع نواتج التعلم. - وسائل اطلاع الأطراف المعنية على تقارير البرامج التعليمية والمقررات الدراسية. - كيفية استفادة المؤسسة من التقارير السنوية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية في تطوير البرامج التعليمية مع ذكر أمثلة من البرامج والمقررات التي تم تطويرها. 	<ul style="list-style-type: none"> - تعد الأقسام العلمية تقارير سنوية للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية متضمنة نتائج تحليل آراء المراجعين والطلاب ومدى توافق محتوى الورقة الامتحانية مع نواتج التعلم بالتوصيف المعلن ونتائج الامتحانات وخططة التحسين والتطوير وغيرها. - تطلع المؤسسة للأطراف المعنية على التقارير السنوية للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية (مثل أعضاء القسم العلمي ومجلس المؤسسة ولجان شئون الدراسات العليا وغيرها). - تستفيد المؤسسة من خطط التحسين والتطوير بالتقارير السنوية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية في تطوير البرامج التعليمية (ذكر أمثلة من البرامج والمقررات التي تم تطويرها). 	<p>٩. للمؤسسة تقارير سنوية للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية بما يؤكد الالتزام بالتوصيف المعلن للمقررات الدراسية، وتستفيد المؤسسة منها في وضع خطط التحسين والتطوير.</p>

تيليقات المؤسسة بالدراسة الذاتية	الممارسات	مؤشر التقييم
<ul style="list-style-type: none"> - وصف موجز لإجراءات التسجيل والإشراف والمتابعة لطلاب الدراسات العليا، مع ذكر أمثلة لتطور تلك الإجراءات. 	<ul style="list-style-type: none"> - تطبق المؤسسة إجراءات محددة تضمن موضوعية وعدالة التسجيل وتوزيع الإشراف والمتابعة لطلاب الدراسات العليا. - تعلن المؤسسة تلك الإجراءات بوسائل مناسبة ومتعددة. - تقوم المؤسسة بمراجعة تلك الإجراءات دوريًا وتتطورها وفق التغذية الراجعة من الأطراف المعنية. 	١٠. آليات التسجيل والإشراف في الدراسات العليا محددة ومعلنة ويتم مراجعتها دورياً بغرض تطويرها، وتوجد ضمانات موضوعية وعادلة لتوزيع الإشراف العلمي على الرسائل وفقاً للتخصص.
<ul style="list-style-type: none"> - الوسائل المستخدمة في قياس آراء طلاب الدراسات العليا. - نتائج آخر قياس لآراء طلاب الدراسات العليا وأوجه الاستفادة منها. 	<ul style="list-style-type: none"> - تستستخدم المؤسسة الوسائل المناسبة (مثل استبيانات ولقاءات وغيرها) في قياس آراء طلاب الدراسات العليا عن العملية التعليمية والبحثية وغيرها. - تحلل المؤسسة وتقيم آراء طلاب الدراسات العليا. - تستفيد المؤسسة من النتائج وتتخذ الإجراءات التصحيحية المناسبة. 	١١. للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء طلاب الدراسات العليا، واتخاذ الإجراءات اللازمة لدراستها والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.

معيار ١٢ : المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة

مؤشر التقييم	الممارسات	تعليمات المؤسسة بالدراسة الذاتية
١. للمؤسسة خطة مفعلة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.	<ul style="list-style-type: none"> - تنفذ المؤسسة خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة المضمنة بالخطة الاستراتيجية للمؤسسة والتي تراعي احتياجات وأولويات المجتمع المحلي والمهني. - توفر المؤسسة برامج للتوعية بأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة للطلاب وأعضاء هيئة التدريس والم الهيئة المعاونة والأطراف المجتمعية ذات العلاقة. 	<ul style="list-style-type: none"> - مدى تفعيل خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة المتضمنة بالخطة الاستراتيجية للمؤسسة والتي تراعي احتياجات وأولويات المجتمع المحلي والمهني. - التوعية بأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة للأطراف المعنية.
٢. للمؤسسة كيانات فاعلة في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	<ul style="list-style-type: none"> - تقوم اللجان والوحدات والراكز التي استحدثت لدعم خدمة المجتمع وتفعيل المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة بتنفيذ أنشطتها وإعداد تقاريرها السنوية. 	<ul style="list-style-type: none"> - أنشطة الوحدات الإدارية أو اللجان التي استحدثت لدعم خدمة المجتمع وتفعيل المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة وتقديرها السنوية للأعوام الثلاثة الماضية.
٣. للمؤسسة أنشطة متنوعة موجهة لتنمية البيئة المحيطة بها وخدمة المجتمع تلبى احتياجاته وأولوياته.	<ul style="list-style-type: none"> - تنوع المؤسسة من أنشطتها التعليمية والبحثية الموجهة لتنمية البيئة والخدمات المجتمعية التي توفرها المؤسسة وتلبي احتياجات المجتمع وأولوياته (مثل عقد الاتفاقيات والشراكات مع الصناعة والمجتمع المحلي وبناء القدرات والتنمية المهنية المستمرة للتخصص والتثقيف البيئي وفقاً للتخصص ومحو الأمية والابحاث العلمية التطبيقية وتقديم الاستشارات والبرامج التدريبية والقوافل العلاجية والتنقيفية وحل مشكلات مجتمعية وغيرها). - توفر المؤسسة بيانات بتلك الخدمات وأنشطة التي قامت بها خلال الأعوام الثلاثة الماضية. 	<ul style="list-style-type: none"> - الأنشطة التعليمية والبحثية الموجهة لتنمية البيئة والخدمات المجتمعية التي توفرها المؤسسة وتلبي احتياجات المجتمع وأولوياته المقدمة خلال الأعوام الثلاثة الماضية.

تعليمات المؤسسة بالدراسة الذاتية	الممارسات	مؤشر التقييم
<ul style="list-style-type: none"> - المجالس واللجان التي يشارك فيها الأطراف المجتمعية والموضوعات التي تم طرحها والقرارات التي تم اتخاذها. - أوجه المشاركة المجتمعية. 	<ul style="list-style-type: none"> - توفر المؤسسة بيانات بالمجالس واللجان التي يشارك فيها ممثلو المجتمع (مثل رجال الصناعة وأعضاء من النقابات والوزارات المعنية وغيرها)، ونماذج من الموضوعات والقرارات التي تم اتخاذها. - تحدد المؤسسة أوجه المشاركة المجتمعية في صنع القرار، وتتدريب الطلاب، ودعم ريادة الأعمال لدى الطلاب، وغيرها من خلال مشاركة الأطراف المجتمعية في أنشطتها المختلفة (مثل المشاركة في المجالس الرسمية، ومجالس إدارة الوحدات ذات الطابع الخاص، ولجنة خدمة المجتمع، والمساهمة في احتفالية الخريجين، وتوفير فرص التوظيف للخريجين، وتقديم منح مالية ومادية وغيرها). 	<p>٤. للمؤسسة آليات لتمثيل فاعل للأطراف المجتمعية في صنع القرار ودعم موارد المؤسسة وتنفيذ برامجها.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - الوسائل المستخدمة في قياس آراء المجتمع ومنظمات سوق العمل. - نتائج آخر قياس لآراء المجتمع ومنظمات سوق العمل وأوجه الاستفادة منها. 	<ul style="list-style-type: none"> - تستخدم المؤسسة الوسائل المناسبة (مثل استبيانات ولقاءات وغيرها) في قياس آراء المجتمع ومنظمات سوق العمل عن دورها وخدماتها المقدمة (مثل مستوى خريجيها، وفاعلية الوحدات والمراكم واللجان وغيرها). - تحمل المؤسسة وتقيم آراء المجتمع ومنظمات سوق العمل. - تستفيد المؤسسة من النتائج وتتخذ الإجراءات التصحيحية المناسبة. 	<p>٥. للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء المجتمع والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.</p>

٥- المراجعة الخارجية

٥- المراجعة الخارجية

- ١-٥ منسق المؤسسة
- ٢-٥ فريق المراجعين
- ٣-٥ الزيارة التنسيقية
- ٤-٥ الزيارة الميدانية

يتناول هذا الجزء من الدليل مختلف الجوانب المتعلقة بإجراءات عملية المراجعة الخارجية للكليات ومعاهد التعليم العالي، والتي تشمل منسق المؤسسة وأدواره وواجباته، وفريق المراجعين وأدواره وتشكيله، وتعريف بالزيارة التنسيقية، وأخيراً الزيارة الميدانية ومختلف الجوانب المتعلقة بها كالفترة الزمنية والأنشطة.

٥- منسق المؤسسة

تقوم المؤسسة بتكليف أحد أعضاء هيئة التدريس بها للقيام بدور المنسق فيما يتعلق بالزيارة الميدانية للمؤسسة. حيث يساعد في إجراء الترتيبات اللازمة للزيارة الميدانية لفريق المراجعين، ويسهل عملية الاتصال بين الفريق والأطراف المعنية الأخرى في المؤسسة، ويساعد فريق المراجعين على تنفيذ مهامهم، وفقاً للجدول الزمني المحدد للزيارة، ويزود الفريق بالمعلومات المطلوبة، ويساعد في عرض الوثائق والأدلة وتنظيم عمليات الملاحظة والمقابلات والاجتماعات التي تتطلبها عملية المراجعة.

يجب أن تتوافر في المنسق الخصائص والشروط التالية:

- يتمتع بشخصية قيادية مع القدرة على العمل بمهارة مع الفريق.

- يتميز بالقدرة على كسب تعاون الآخرين واحترام الرأي الآخر.
- يتمتع بعلاقات طيبة مع أفراد المؤسسة.
- يتصف بمهارات الاتصال والإنصات الفعالة.
- لديه المعرفة الكافية بنوع وطبيعة المؤسسة التعليمية وكل الأنشطة التي تمارسها.
- لديه المعرفة الكافية بنظام إدارة الجودة بالمؤسسة وبمعايير التقويم.
- يتمتع بالمصداقية والأمانة في المحافظة على سرية المعلومات الخاصة بعملية المراجعة في مراحلها المختلفة.

يجب على المنسق أن يلتزم بما يلي:

- التفريغ الكامل لفريق المراجعين أثناء فترة الزيارة الميدانية.
- الالتزام بالجدوال المخطط للاجتماعات والمقابلات واللاحظات.
- عدم المشاركة في بعض المقابلات التي يقوم بها المراجعون مثل الاجتماعات مع الطلاب والأطراف المجتمعية والاجتماعات المغلقة لفريق المراجعة.

يؤدي المنسق عدة أدوار تتمثل فيما يلي:

- المشاركة في الإعداد للزيارة والتأكد من ملاءمة الجدول الزمني.
- التأكد من توافر المستندات والأدلة الداعمة الملائمة لفريق المراجعين.
- حضور الاجتماع التمهيدي الذي يسبق الزيارة الميدانية.
- تنسيق وتنظيم المقابلات والاجتماعات مع سائر الأطراف المعنية في عملية المراجعة والتقويم.
- تنسيق وتنظيم الزيارات لأغراض الملاحظة للأماكن المختلفة التي تتطلبها عملية المراجعة والتقويم.

- حضور المقابلات المحددة له يومياً مع فريق المراجعين، وفقاً لجدول الزيارة الميدانية.
- توفير كافة البيانات المتعلقة بالأنشطة الأكademية، والرد على استفسارات المراجعين، أو تنسيق للمقابلات المطلوبة بين المراجعين والأفراد المعنيين بموضوع الاستفسار.

٥- فريق المراجعين

يعد الدور الذي يؤديه المراجعون على درجة كبيرة من الأهمية في عملية التقويم والاعتماد للمؤسسات التعليمية؛ فهم ممثلون للهيئة أثناء الزيارات الميدانية للمؤسسة المتقدمة للاعتماد لتقييم أدائها، استرشاداً بما جاء في الدراسة الذاتية.

يجب على المراجعين الالتزام بأخلاقيات المهنة والتي تشتمل على ما يلي:

- التمثيل المشرف للهيئة أمام الغير، وخاصة المؤسسة الخاضعة للتقويم والاعتماد.
- العمل بروح الفريق على اعتبار أن المراجع عضو في فريق عمل متتكامل.
- الحرص على كسب ثقة المؤسسة والأعضاء العاملين بها.
- الحرص على عدم ممارسة دور المراقب أو المفتش أثناء عملية المراجعة والتقويم، بل على العكس يجب ممارسة دور المعاون للمؤسسة حتى تتمكن من إظهار قدراتها الذاتية، وعناصر تميزها.
- الموضوعية وعدم التحيز في جميع مراحل عملية المراجعة والتقويم.
- عدم تقديم تجارب الآخرين أو التجارب الشخصية كمثال للممارسات الجيدة الواجب اتباعها.
- عدم استعمال المراجع لأي معلومات أو مطبوعات خاصة بالهيئة أو بالمؤسسات الخاضعة للتقويم والاعتماد لأي أغراض أخرى خلاف ما هو محدد له من قبل الهيئة، أو السماح لأي مؤسسات أخرى بالاطلاع عليها.

- يحظر على المراجع الإفصاح عن تقرير التقويم كلياً أو جزئياً، حيث إن هذه المعلومات سيتم استخدامها عن طريق الهيئة وتحاط بسرية تامة وبعد إفشاء أي معلومات عن هذا التقرير ومحتوياته السابق الإشارة إليها مخالفًا بشكل صريح لقانون الهيئة رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٦ ، ويستوجب توقيع العقوبة الواردة في المادة رقم ٢٣ من القانون.

إجراءات وقواعد تشكيل فريق المراجعين

- تقوم الهيئة بتشكيل فريق المراجعين.
- يتم اختيار المراجعين من أعضاء هيئة التدريس ممن يتمتعون بالسمعة الطيبة وتدربوا بكفاءة من خلال الدورات التدريبية وورش العمل بالهيئة في مجال ضمان الجودة والتقويم وفق القواعد المحددة من قبل الهيئة.
- يضم الفريق خبراء في تخصصات متعددة ومن جامعات مختلفة بما يضمن الدقة والمصداقية في عملية التقويم.
- لا يقل عدد المراجعين عن ثلاثة وقد يزيد وفقاً لحجم ونشاط المؤسسة.
- يتم التنسيق مع المؤسسة المتقدمة للاعتماد باستطلاع رأيها في تشكيل فريق المراجعين لضمان عدم وجود تضارب في المصالح.

مهام فريق المراجعين

يتم إتمام عملية المراجعة والتقويم من خلال فحص ملف الاعتماد الذي تقدمت به المؤسسة وإجراء الزيارات الميدانية، وذلك على النحو التالي:

- يتسلم أعضاء الفريق مستندات ملف الاعتماد.
- يجتمع الرئيس مع الأعضاء لتوزيع المهام.

- يقوم الفريق بفحص محتويات ملف الاعتماد فحصاً دقيقاً؛ لوضع فرضيات عن أداء المؤسسة.
- إعداد الخطة والجدول الزمني للزيارة الميدانية ويمكن الاسترشاد بنموذج الهيئة القابل للتعديل ليلائم الظروف الخاصة بكل مؤسسة ويتم الاتفاق على التعديلات خلال الزيارة التنسيقية التي يقوم بها رئيس الفريق للمؤسسة.
- يقوم رئيس الفريق بإجراء الزيارة التنسيقية.
- يقوم الفريق بإجراء الزيارة الميدانية وإتمام أنشطتها بما يضمن التأكيد من تقويم أداء المؤسسة بدقة وموضوعية في جميع الجوانب ذات العلاقة بمعايير الاعتماد.
- يعد الفريق تقريراً عن عملية المراجعة والتقويم يُرفع إلى الهيئة لاتخاذ القرار المناسب من مجلس إدارة الهيئة في ضوء توصية فريق المراجعين.

٥-٣-الزيارة التنسيقية

تتضمن مرحلة الإعداد والتنظيم للزيارة الميدانية للمؤسسة التعليمية المتقدمة للاعتماد ضرورة التنسيق مع المؤسسة وذلك من خلال إجراء الزيارة التنسيقية للمؤسسة والتي يقوم بها رئيس الفريق.

- ويقوم رئيس فريق المراجعة بالتنسيق مع منسق المؤسسة لتحديد موعد للزيارة التنسيقية، والتي تستهدف تحقيق ما يلي:
- تأكيد ترتيبات الزيارة الميدانية من إجراءات الزيارة و الجدول الزمني والترتيبات اللوجستية وغيرها.
 - إفادة المؤسسة عن مدى كفاية المعلومات والوثائق المقدمة في ملف الاعتماد وطلب أية معلومات أو وثائق إضافية ذات الصلة بمعايير الاعتماد.

٥- الزيارة الميدانية

موعد وفترة الزيارة الميدانية

تقوم الهيئة بتحديد موعد الزيارة الميدانية للمؤسسة بحيث يتم التأكد من عقدها خلال فترات سير العملية التعليمية وتوافر عقد المحاضرات والمحاضن النظرية والعملية وتواجد الطلاب وبما لا يتعارض مع أنشطة المؤسسة. الجدول الزمني للزيارة يتم تحديده من قبل فريق المراجعة استرشاداً بالنموذج المعد من قبل الهيئة، علماً بأن نموذج الجدول الزمني المقترن قابل للتعديل ليلائم الظروف الخاصة بكل مؤسسة، ويتم الاتفاق على أي تعديل في الجدول خلال الزيارة التنسيقية للمؤسسة. والجدول الزمني يحدد الإطار العام لزيارة المراجعة بهدف تيسير مهمة المؤسسة التعليمية في الإعداد للزيارة وتمكن فريق المراجعين من استخدام الوقت المتاح للزيارة بكفاءة، وفق الإجراءات التالية:

- تستغرق الزيارة الميدانية ثلاثة أيام متتالية.
- يمكن للهيئة مد فترة الزيارة الميدانية تبعاً لحجم ونشاط المؤسسة ولاستيفاء متطلبات عملية المراجعة والتقويم.
- يمكن إجراء زيارات غير مجدولة بعد الزيارة الميدانية الأولى، وقبل صدور تقرير المراجعين إذا رأت الهيئة الحاجة لذلك لاستكمال عملية التقويم. وتستغرق الزيارة الواحدة من هذه الزيارات اللاحقة يوماً واحداً.

أنشطة الزيارة الميدانية

يستخدم المراجعون وسائل متنوعة للحصول على المعلومات ذات العلاقة بمعايير الاعتماد منها الملاحظة، والمقابلات الفردية والجماعية، والفحص الوثائقي، وتشمل أنشطة الزيارة التالي:

- تنظيم اجتماعات ومقابلات جماعية وفردية مع قيادات المؤسسة وممثلين لأعضاء

- هيئة التدريس والهيئة المعاونة وللطلاب والجهاز الإداري والأطراف المجتمعية والخريجين وبعضها يتم الإعداد لها مسبقاً، ويمكن للبعض الآخر أن يتم الترتيب له أثناء الزيارة الميدانية بناءً على طلب فريق المراجعين.
- يستخدم المراجعون أسلوب الملاحظة لجمع الأدلة مثل ذلك ملاحظة قاعات التدريس والمعامل والمكتبة والمرافق العامة وغيرها.
 - اطلاع المراجعين على الوثائق المقدمة أو التي يقوم الفريق بطلبها، وتحليل مضمونها، وتدوين ملاحظاتهم في هذا الصدد (الفحص الوثائقي).
 - يعقد المراجعون اجتماعات يومية مع عميد المؤسسة والمنسق للتنسيق والتشاور بخصوص جدول الزيارة.
 - تعقد اجتماعات مغلقة للفريق لتقويم تقدم سير عمل الفريق، ومناقشة نتائج المقابلات والملاحظة والفحص الوثائقي، ومقارنة النتائج التي تم التوصل إليها من جانب كل عضو في الفريق.

نموذج استرشادي للجدول الزمني للزيارة الميدانية

اليوم الأول	الزمن (دقيقة)
<p>اجتماع بروتوكولي للمراجعين مع رئيس الجامعة أو من ينوب عنه وبحضور رئيس المؤسسة ومدير مركز ضمان الجودة بالجامعة. ويستهدف الاجتماع:</p> <ul style="list-style-type: none"> - التعرف على ما تقدمه المؤسسة داخل إطار الجامعة - مدى دعم الجامعة للمؤسسة التعليمية - مدى ارتباط رسالة واستراتيجية المؤسسة برسالة الجامعة واستراتيجيتها 	٣٠
<ul style="list-style-type: none"> - استقبال فريق المراجعة بواسطة رئيس المؤسسة والوكلاه والمنسق - الانتقال إلى الغرفة المخصصة للفريق 	٣٠
<ul style="list-style-type: none"> - مراجعة وثائق - لقاء القيادات الأكademية (جميع أعضاء الفريق) 	٩٠
<p>ينقسم فريق المراجعين إلى مجموعات للقيام على التوازي بالآتي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - لقاء الهيئة المساعدة (عضوين على الأقل أحدهم رئيس الفريق) - ملاحظة الموارد والأنشطة 	٦٠
<p>ينقسم فريق المراجعين إلى مجموعات للقيام على التوازي بالآتي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - لقاء طلاب الدراسات العليا إذا كان ينطبق (عضوين على الأقل أحدهم رئيس الفريق) - ملاحظة الموارد والأنشطة 	٦٠
<p>ينقسم فريق المراجعين إلى مجموعات للقيام على التوازي بالآتي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - لقاء الأطراف المجتمعية (عضوين على الأقل أحدهم رئيس الفريق) - ملاحظة الموارد والأنشطة 	٦٠
اجتماع مغلق للمراجعين لمناقشة نتائج المقابلات والملاحظات والفحص الوثائقي	٦٠
اجتماع رئيس فريق المراجعين مع العميد والمنسق للتأكيد على جدول اليوم الثاني وطلب أية إيضاحات	١٥

اليوم الثاني	الزمن (دقيقة)
<ul style="list-style-type: none"> - اجتماع فريق المراجعين مع العميد والمنسق - الانتقال إلى الغرفة المخصصة للفريق 	١٥
<ul style="list-style-type: none"> - مراجعة وثائق 	٣٠
<ul style="list-style-type: none"> - لقاء أعضاء هيئة التدريس (جميع أعضاء الفريق) - لقاء طلاب المرحلة الجامعية الأولى (جميع أعضاء الفريق) 	٩٠
<p>ينقسم فريق المراجعين إلى مجموعات للقيام على التوازي بالآتي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - لقاء أعضاء وحدة ضمان الجودة (عضوين على الأقل أحدهم رئيس الفريق) - ملاحظة الموارد والأنشطة 	٧٥
<p>ينقسم فريق المراجعين إلى مجموعات للقيام على التوازي بالآتي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - لقاء الخريجين (عضوين على الأقل أحدهم رئيس الفريق) - ملاحظة الموارد والأنشطة 	٦٠
اجتماع مغلق للمراجعين لمناقشة نتائج المقابلات والملاحظات والفحص الوثائي	٦٠
اجتماع رئيس فريق المراجعين مع العميد والمنسق للتأكد على جدول اليوم الثالث وطلب أية إيضاحات	١٥

اليوم الثالث	الزمن (دقيقة)
<ul style="list-style-type: none"> - اجتماع فريق المراجعين مع العميد والمنسق - الانتقال إلى الغرفة المخصصة للفريق 	١٥
<ul style="list-style-type: none"> - مراجعة وثائق 	٤٥
<p>ينقسم فريق المراجعين إلى مجموعات للقيام على التوازي بالآتي :</p> <ul style="list-style-type: none"> - لقاء أعضاء الجهاز الإداري (أعضاء على الأقل أحدهم رئيس الفريق) - ملاحظة الموارد والأنشطة 	٦٠
<p>ينقسم فريق المراجعين إلى مجموعات للقيام على التوازي بالآتي :</p> <ul style="list-style-type: none"> - لقاءات جماعية أو فردية مع بعض الأطراف المعنية حسب الحاجة (أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والإداريين) - ملاحظة الموارد والأنشطة 	١٥٠
<p>اجتماع مغلق للمراجعين لمناقشة نتائج المقابلات والملاحظات والفحص الوثائي وإعداد التقرير الشفهي</p>	١٢٠
<p>اجتماع عام مع رئيس المؤسسة وكلاء وغيرهم من يدعوهم رئيس المؤسسة للاستماع إلى التقرير الشفهي العام عن نتائج التقييم</p>	٣٠

ملحوظات

- اليوم يبدأ من الساعة ٩ صباحاً إلى الساعة ٥ عصراً.
- الاستراحة لمدة ٤٥ دقيقة يومياً.

٦ - المصطلحات

عند استخدام هذه المفاهيم والمصطلحات تؤكد الهيئة على المعاني الموضحة أمام كل منها، والهيئة على دراية بأن بعض هذه المفاهيم والمصطلحات قد يكون ورد بمعانٍ مختلفة في مراجع أو أدلة أخرى. وتؤكد الهيئة على ضرورة الالتزام بالمعاني الموضحة لهذه المفاهيم والمصطلحات عند استخدامها في المراحل المختلفة لعملية التقويم والاعتماد.

رؤية المؤسسة

رؤية المؤسسة هي وصف مختصر لما تطمح المؤسسة لتحقيقه في المستقبل، وتهدف إلى تحفيز مجتمع المؤسسة.

رسالة المؤسسة

رسالة المؤسسة عبارة عن فقرة قصيرة تعبر عن ماهية المؤسسة وعن سبب وجودها وتحدد نطاق وكيفية عملياتها وما تقدمه للمجتمع.

ضمان جودة التعليم

يقصد بضمان جودة التعليم تلك العملية الخاصة بالتحقق من أن المعايير الأكademie المتوقعة مع رسالة المؤسسة التعليمية قد تم تحديدها وتعريفها وتحقيقها على النحو الذي يتواافق مع المعايير المناظرة لها سواء على المستوى القومي أو العالمي، وأن مستوى جودة فرص التعلم والبحث العلمي والمشاركة المجتمعية وتنمية البيئة تعد ملائمة وتقابل أو تفوق توقعات المستفيدين من الخدمات التي تقدمها المؤسسة التعليمية.

الاعتماد

يقصد بالاعتماد تلك العملية المنهجية التي تستهدف تمكين المؤسسات التعليمية من الحصول على صفة متميزة، وهوية معترف بها محلياً ودولياً، والتي تعكس بوضوح نجاحها

في تطبيق استراتيجيات وسياسات وإجراءات فعالة لتحسين الجودة في عملياتها وأنشطتها ومخرجاتها، بما يقابل أو يفوق توقعات المستفيدين، ويحقق مستويات عالية من رضائهم. وفي ضوء ذلك فإنه يمكن تعريف الاعتماد للمؤسسات التعليمية في مصر على النحو التالي:

إقرار الهيئة استيفاء المؤسسة التعليمية أو البرنامج التعليمي مستوى معيناً من معايير الجودة استناداً إلى معايير الاعتماد بالهيئة ووفقاً لأحكام قانون الهيئة.

التقويم

تشخيص الوضع الراهن وتحديد مواطن القوة والضعف بالمقارنة مع معايير محددة بغرض التحسين والتطوير.

التقويم الذاتي

العملية الخاصة بتقدير أداء المؤسسة عن طريق المؤسسة ذاتها، وذلك للكشف عن مجالات الضعف وتحديد مجالات القوة بالمؤسسة لتحقيق رسالتها وأهدافها الاستراتيجية.

الدراسة الذاتية

التقرير الذي تعدد المؤسسة نتيجة عملية التقويم الذاتي، ويعتمد على توصيف وتشخيص الوضع الراهن للمؤسسة وتحديد مواطن القوة والضعف، ومجالات التحسين والتطوير المكنة.

التقرير السنوي

تقرير تعدد المؤسسة سنوياً يوضح نتائج التقويم الذاتي لأداء المؤسسة عن العام الجامعي المنقضي ويحتوي أوجه التحسين لمواطن الضعف، وأوجه التعزيز لمواطن القوة في ضوء خطة التحسين والتطوير بالمؤسسة.

المراجعة الداخلية

عملية تقويم لأنشطة المؤسسة، يقوم بها فريق عمل من المؤسسة ذاتها أو فريق مكلف من جهة تابعة للجامعة أو الوزارة وتوثق النتيجة في صورة تقرير.

المراجعة الخارجية

عملية تقويم لأنشطة المؤسسة، يقوم بها فريق مراجعين مكلف من قبل جهة من خارج الوزارة مثل الهيئة وتوثق النتيجة في هيئة تقرير ويمكن اتخاذ قرار من قبل الهيئة بناءً على التقويم.

الأدلة والوثائق

مصدر متاح يمكن الاستناد إليه في الحكم على جودة الأداء والممارسات ويتمثل في البراهين الملموسة من وثائق (مثل قواعد البيانات، ومحاضر الاجتماعات والتقارير السنوية) والمرئية (نتائج الملاحظة) والمسحية (نتائج المقابلات) التي تؤكد إجراء الممارسات، و يؤخذ في الاعتبار عند تقييم أداء المؤسسة.

معايير الاعتماد

المعايير المعدة من قبل الهيئة لتقويم واعتماد المؤسسات التعليمية وتعد الأداة الرئيسية التي يتم الاستعانة بها في إعداد الدراسة الذاتية من قبل المؤسسة، وتستخدم بواسطة المراجعين من الهيئة كأساس لعملية التقويم والاعتماد للمؤسسة.

مؤشرات التقويم

كل معيار من معايير الاعتماد المحددة من قبل الهيئة يتضمن مجموعة من المؤشرات التي تعبر عن المعيار المقصود والمطلوب قياسها أثناء عملية التقويم والاعتماد.

المعايير القومية الأكاديمية المرجعية (NARS)

هي الحد الأدنى من المعارف والمهارات المطلوب تحقيقها من خلال البرنامج التعليمي من أجل اعتماده من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، ويتم الرجوع إليها في صياغة أهداف ونواتج التعلم المستهدفة عند توصيف البرنامج التعليمي.

المعايير الأكاديمية المرجعية (ARS)

المعايير التي تحددها المؤسسة التعليمية للبرامج التعليمية المختلفة بها بشرط أن يكون مستوى المعارف والمهارات بها أعلى من الحد الأدنى للمعايير القومية الأكاديمية المرجعية.

مواصفات الخريج

مجموعة من المواصفات التي تحددها المؤسسة التعليمية من خلال تبني المعايير الأكاديمية وتحقيقها البرنامج التعليمي في الخريج وفق ما يقدمه للطلاب من معارف ومهارات وذلك في ضوء الاحتياجات المهنية ومتطلبات وتوقعات المجتمع وسوق العمل.

مخرجات التعلم المستهدفة (ILOs)

النتائج التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها في الطلاب من خلال برامجها المختلفة والمرتبطة بالمعايير الأكاديمية، وتعكس رسالتها، وتكون قابلة للقياس، وترتبط بشكل واضح بالمحظوظ العلمي والطرق المختلفة للتدریس وتقویم الطلاب، وتدید إلى تحقيق مواصفات الخريج. وتصنف إلى المعرفة والفهم، والمهارات الذهنية، والمهارات المهنية والعملية، والمهارات العامة والمنقولة.

البرنامج التعليمي

المناهج والمقررات الدراسية والأنشطة التي تكسب الدارس المعرفة والمهارات والقيم الالزامية لتحقيق هدف تعليمي أو تخصص دراسي محدد والذي يتم بنهايته منح الدارس درجة علمية أو شهادة اجتياز عند استيفاء مكوناته ومتطلباته.

تقويم الطلاب

مجموعة من الطرق من بينها الامتحانات، التي تقرها المؤسسة لقياس مدى إنجاز وتحقيق نتائج التعلم المستهدفة من قدرات الطلاب المعرفية والذهنية والمهنية من خلال برنامج تعليمي أو مقرر دراسي معين.

مؤسسات التعليم العالي

الجامعات والكليات والمعاهد أياً كانت مسمياتها التابعة أو الخاضعة لإشراف وزارة التعليم العالي أو الأزهر الشريف وتقدم برامج تعليمية تتصل بمؤهل علمي عال (بكالوريوس أو ليسانس) أو درجة أعلى (دبلوم / ماجستير / دكتوراه).

المجالس الحاكمة

تلك المجالس الرسمية للمؤسسة التي تتمتع بالسلطة الشرعية المستمدّة من الهيكل التنظيمي للمؤسسة، ولها حق اعتماد السياسات والإجراءات، واتخاذ القرارات التنفيذية ذات العلاقة ومنها مجلس الجامعة أو الأكاديمية، ومجلس الكلية أو المعهد، ومجلس القسم.

التحليل البيئي

عملية تحليل البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة ويمكن أن يتم باستخدام أسلوب (SWOT analysis) أو غيرها بهدف تحديد مجالات مواطن القوة والضعف بالمؤسسة، والفرص المتاحة والتهديدات القائمة والمتوقعة.

التخطيط الاستراتيجي

عملية تنطوي على التنبؤ بالمستقبل لفترة زمنية محددة (5 سنوات فأكثر)، وتحديد رؤية ورسالة المؤسسة وأداتها وأهدافها الاستراتيجية التي يجب أن تسعى لتحقيقها في هذه الفترة، وكذلك الوسائل اللازمة لتحقيق ذلك.

الخطة الاستراتيجية

تمثل مخرجات عملية التخطيط الاستراتيجي، ويجب أن تكون مكتوبة ومعتمدة وتحدد رؤية ورسالة المؤسسة، وأغراضها الاستراتيجية، والوسائل المتاحة والمستقبلية لتحقيق ذلك.

الخطة التنفيذية لاستراتيجية المؤسسة

تتضمن مختلف الأنشطة والمهام المطلوب القيام بها من أجل تحقيق غايات المؤسسة وأهدافها الاستراتيجية، مع تحديد دقيق للمسئوليات والجدول الزمني ومؤشرات المتابعة والتقييم، ومستويات الإنجاز.

الأطراف المعنية

كافة الأفراد والمؤسسات والجهات التي لها اهتمام أو مصلحة ما أو تتحمل مخاطر ناتجة عن الموضوع المشار إليه تبعاً للسياق. ويقصد بهم بالنسبة للمؤسسة التعليمية الأفراد من داخل أو من خارج المؤسسة، وهم بصفة عامة الطلاب، وأولياء الأمور، وأعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة، والإداريون، والفنيون بالمؤسسة، وممثلو النقابات المهنية المرتبطة ببرامج المؤسسة، وأفراد ومؤسسات المجتمع المدني التي تتعامل مع المؤسسة، سواء كانوا مستهلكين لخدماتها، أو يقومون بتوفير أماكن للتدريب، أو يشكلون المجتمع المحلي للمؤسسة جغرافياً.