

برنامج التقويم الذاتي و التقرير السنوي للكلية

Self Evaluation & Annual Faculty Report



"Be careful today, which are grown to reap tomorrow"

"Anonymous"

"كن حذراً اليوم مما تزرع لتحصد غدا "

- الدراسة الذاتية
- التقرير السنوي للكلية

التقويم الذاتي هو العملية الخاصة لتقويم أداء المؤسسة عن طريق المؤسسة نفسها و ذلك عن مجالات الضعف و القوة في قدرتها المؤسسية و فاعليتها التعليمية لتحقيق رسالتها و غاياتها و أهدافها الإستراتيجية . و يمثل إعداد الدراسة الذاتية الخاصة بالمؤسسة الخطوة الأولى و الأكثر أهمية في عملية التقويم و الاعتماد, حيث أنها تعبر عن أسلوب التقويم الذاتي للمؤسسة و الذي يعتمد على توصيف و تشخيص وضعها الحالي بما في ذلك عناصر القوة التي تتميز بها وكذلك مجالات الضعف التي تؤثر سلباً على أدائها , إضافة الى الخطة المستقبلية التي تتضمن التصرفات و الأنشطة الممكنة لمعالجة عناصر الضعف في المؤسسة و تمكّنها من تحسين و تعزيز الجودة.

و بصفة عامة تتضمن الدراسة الذاتية للمؤسسة جزئين رئيسين , الأول و يشتمل على البيانات الوصفية عن المؤسسة و التي ترسم صورة واضحة عن نوع و طبيعة و حجم و مكان المؤسسة , و الثاني يتعلق بتقرير التقييم الذاتي للمؤسسة وفقاً للقواعد و المعايير التي حددتها الهيئة القومية لضمان الجودة و الاعتماد. و في حقيقة الامر فإن إعداد الدراسة الذاتية يعتبر نوعاً من الممارسة الذاتية للمؤسسة فيما يتعلق بتقييم وضعها الحالي بدقة مصداقية , و كذلك خططها المستقبلية التي يمكن أن تساعد على تصحيح أوضاعها و تحسين و تعزيز الجودة في عملياتها و مخرجاتها كما يجب أن يكون هدف المؤسسة من إعداد الدراسة الذاتية الخاصة بها هو قياس تقييم قدرتها على أداء وظائفها و تحقيق رسالتها , و كذلك قياس و تقييم الفاعلية التعليمية مع تحديد دقيق و صريح لعناصر القوة التي تتميز بها و القيود التي تحد من مجهوداتها لتحسين و تطوير الجودة في مخرجاتها . و في ضوء ذلك فإن الدراسة الذاتية للمؤسسة هي الوثيقة الأساسية لعملية التقويم و الاعتماد .

و من ناحية أخرى, فإن الدراسة الذاتية هي التي سوف تستخدم بواسطة فريق النظراء المراجعين الممثلين للهيئة لتقويم المؤسسة المتقدمة للاعتماد و الحصول على كافة المعلومات المطلوبة عنها لأغراض الاعتماد . و بالتالي فإن المؤسسة مطالبة بتقديم كافة التفاصيل الحقيقية المتعلقة بجميع الجوانب الخاصة بأدائها ؛ بمعنى مدخلاتها , و عملياتها و مخرجاتها . و يجب التأكيد على أن التقويم ككل لأي مؤسسة يعتمد بصفة أساسية على هذه الوثيقة و من ثم يجب إعدادها بعناية و دقة بحيث تصبح مصدراً متكاملاً للمعلومات ذات الصلة بالمعايير المحددة عن طريق الهيئة القومية لضمان جودة التعليم و الاعتماد . إن الجهد الذي يبذل في إعداد الدراسة الذاتية من جانب المؤسسة كبير و مكثف, و لكنه في نفس الوقت ذو قيمة عالية لها .

يتطلب الإعداد الجيد للدراسة الذاتية تضافر جهود و تعاون جميع الأطراف في المؤسسة , و كذلك الإلتزام الكامل للمؤسسة ككل بما في ذلك القيادات الأكاديمية و الإدارية . كما لا يجب فقط

تعريف و توعية كافة الأطراف ذات المصلحة بالدراسة الذاتية بل و أيضاً يجب أن يشتركوا فى إعدادها بقدر الإمكان . و فى الواقع فان هناك عدة التزامات أساسية لإعداد الدراسة الذاتية الناجحة و هي :

- بذل الجهد و الوقت الكافي
- إشترك جميع الأطراف فى المؤسسة
- دعم القيادة لأداء هذه المهمة
- المصادقية العالية و الشفافية
- الدعم الوثائقي لما تضمنته الدراسة
- جمع و تحليل البيانات باستخدام الأساليب العلمية

و فى ضوء ذلك فان القيادة الأكاديمية للمؤسسة مطالبة بأن تلعب دورا إيجابياً و فاعلاً فى هذه المرحلة . و يفضل أن تتم ممارسة كافة الأنشطة و المهام الخاصة بالدراسة الذاتية من خلال الوحدة المسؤولة عن إدارة الجودة بالمؤسسة. كما أن الإعداد الجيد للدراسة يتطلب استخدام الحاسب الآلي و البرامج الجاهزة المناسبة لتحليل و عرض البيانات بشكل مقنع و جذاب. و تجدر الإشارة إلى أن المؤسسة مسؤولة عن إعداد الدراسة الذاتية وفقاً للمعايير التى حددتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم و الاعتماد , ثم كتابة نسخة مبدئية (مسودة) من هذه الدراسة و مناقشتها مع كافة الأطراف ذات الصلة بالمؤسسة . كما يمكن للمؤسسة طلب النصح و الإرشاد من الهيئة أثناء عملية إعداد و كتابة التقرير النهائى للدراسة الذاتية . و أخيراً يجب أن يتم كتابة النسخة النهائية من الدراسة الذاتية و تسليمها للهيئة وفقاً للإجراءات المذكورة لدى الهيئة.

التقرير السنوى للكلية

تقوم المؤسسة بإعداد التقرير السنوى الخاص بها حيث تقوم بعرض نتائج المراجعة للأنشطة والأعمال التى تم تنفيذها فى السنة الدراسية الماضية بالمقارنة بالأنشطة والأعمال التى تضمنتها من قبل الخطة الاستراتيجية والخطط التنفيذية الخاصة بهذه السنة من أجل تحقيق رسالة المؤسسة و غاياتها وأهدافها الاستراتيجية. يلى ذلك تصميم الخطط التنفيذية اللازمة للأنشطة والأعمال المطلوب القيام بها فى السنة الدراسية القادمة من أجل الاستمرار فى تحقيق رسالة المؤسسة و غاياتها وأهدافها الاستراتيجية.

وتختلف طريقة إعداد هذا التقرير السنوى وفقاً لوضع المؤسسة بالنسبة للاعتماد من الهيئة، حيث يجب أن نفرق بين حالتين رئيسيتين فى هذا الصدد

الحالة الأولى:

وتتمثل في وضع المؤسسة الانتقالي قبل الحصول على الاعتماد، حيث يتم اعداد التقرير السنوى فى ضوء التقارير الصادرة من الهيئة وتتعلق بنتائج الزيارات الميدانية للمراجعين المعتمدين . ففي هذه الحالة تذكر المؤسسة فى التقرير السنوى الخاص بها الأنشطة والمهام التى تم تنفيذها لتعزيز نقاط القوة ولمعالجة وتحسين نقاط الضعف التى وردت فى تقرير المراجعين المعتمدين عن العام المنصرم.

الحالة الثانية:

وتتمثل فى وضع المؤسسة بعد الحصول على الاعتماد وتسعى الى تجديد الاعتماد. ففي هذه الحالة فان تقريرها السنوى يجب أن يغطى بالتفصيل جميع المعايير والمؤشرات والعناصر الحاكمة لاستمرار الاعتماد والخاصة بالمعايير الأكاديمية، والبرامج التعليمية والمقررات، والتعليم والتعلم والتسهيلات الداعمة، والدراسات العليا.

أهداف البرنامج التدريبي

الهدف العام للبرنامج

يهدف هذا البرنامج الي تنمية معارف و مهارات و اتجاهات المشاركين في إعداد الدراسة الذاتية و التقرير السنوي الخاص بالكلية كأساس في عملية ضمان الجودة و الاعتماد.

الأهداف التفصيلية للبرنامج

- بنهاية هذا البرنامج يكون المشاركون قادرين على أن :
- يحدد خصائص و مراحل التقويم الذاتي
- يقيم نقاط القوة و الضعف في مجال القدرة المؤسسية عند كتابة الدراسة الذاتية
- يقيم نقاط القوة و الضعف في مجال الفاعلية التعليمية عند كتابة الدراسة الذاتية
- يعد و يكتب التقرير السنوي وفقا لوضع المؤسسة (الكلية) للاعتماد من الهيئة
- يظهر اتجاهات ايجابية نحو أهمية الدراسة الذاتية و التقرير السنوي للكلية كأساس للاعتماد

كيفية تقييم المتدربين في هذا البرنامج

يتم تقييم المشاركين من قبل المركز القومي (طبقاً لقواعد المجلس الدولي للمدربين المعتمدين (IBCT) في هذا البرنامج طبقاً للمستويين الأول والثاني من نموذج كيرك باترك Donald Kirkpatrick model أما المستويين الثالث والرابع فيتم قياسهم بواسطة المؤسسات بمفردها أو بمساعدة المركز إذا رغبت في ذلك. وفيما يلي شرح آلية قياس كل من المستوى الأول والثاني:

أولاً: قياس المستوى الأول Satisfaction Level

يتم قياس مستوى رضا المتدربين عن البرنامج التدريبي بمحاورة المختلفة بواسطة الآتي:

- استمارة تقييم المدربين وهي توزع على المتدربين يومياً. وهذه يتم فحصها بواسطة إدارة المركز.
- استخدام الـ Smile Sheet يومياً وهذه يتم فحصها بواسطة المدربين.
- استمارة تقييم البرنامج وهي توزع على المتدربين في نهاية البرنامج.

ثانياً: قياس المستوى الثاني Learning Level

ونظراً لأن هذا البرنامج يستهدف نقل معرفة وإكساب مهارات وتغيير في سلوك واتجاهات المتدربين، فإن قياس مدى التعلم الحادث للمتدربين يتم من خلال الآليات الآتية:

- 40% الاختبار النهائي في آخر البرنامج
 - 20% القيام بجلسة تدريبية مصغرة (15 micro-training session)
 - 20% مشروع تطبيقي (written assignment)
 - 20% المشاركة - السلوك - الاتجاهات - الدافعية
- و يجب أن يحصل المتدرب على 50% على الأقل في كل بند من البنود الثلاث السابقة بالإضافة إلى 50% في المجموع الكلي حتى يعتبر المتدرب مجتازاً للبرنامج. يمكن حساب متوسط الدرجات لمجموعة المحكمين ويجبر كسر الدرجة في صالح المتدرب.

الجلسة التدريبية الأولى مفهوم و خصائص و مراحل الدراسة الذاتية Self – Study: Concepts, Characteristics and stages



"How often we wish for another chance
to make a fresh beginning"

"Anonymous"

"كثيرا ما نأمل في فرصة أخرى لتحقيق بداية جديدة"

- مفهوم الدراسة الذاتية
- أهداف و أهمية الدراسة الذاتية
- خطوات عمل الدراسة الذاتية



المحتوى

فكرة الجلسة التدريبية

اجتمع العميد في احدى الكليات بالوكلاء ورؤساء الأقسام اجتماعا عاجلا وكان هدف هذا الاجتماع الحث على ضرورة البدء في عمل دراسة ذاتية وذلك لرغبة الكلية في التقدم للاعتماد من الهيئة القومية لضمان الاعتماد والجودة.

وفي الاجتماع بادر أحد رؤساء الأقسام بقوله: إننا كلية عريقة ومشهود لأساتذتنا بحسن التدريس ونعمل على افادة الطلبة بما يحتاجونه من معلومات ومعارف. أليس هذا كافيا؟ وهل لابد لنا أن نثبت هذا؟

رد عليه العميد بقوله: لا يكفي هذا للحصول على الاعتماد من الهيئة فكيف للهيئة أن تتعرف على الوضع الحالي لكليتنا بدقة من نقاط قوة وضعف وعلى خططنا المستقبلية التي يمكن أن تساعدنا على تحسين وتعزيز الجودة في العملية التعليمية فالدراسة الذاتية هي الوثيقة الأساسية لعملية التقويم والاعتماد.

- ما رأيك أنت عزيزي المتدرب ؟
- وهل تقتصر فائدة الدراسة الذاتية على كونها وثيقة هامة لاعتماد الكلية؟
- وما هي البنود والمعايير الأساسية التي يجب أن تحتوي عليها؟

أهداف الجلسة التدريبية

الهدف العام

تهدف هذه الجلسة التدريبية إلى اكساب المشاركين المعارف و المهارات و الإتجاهات الإيجابية الخاصة بأهمية التقويم الذاتي و مراحله.

الأهداف التفصيلية

بنهاية هذه الجلسة يكون المتدرب قادراً على أن:

- يعدد مراحل التقويم الذاتي و منهجيته
- يناقش كيفية تكوين فرق عمل التقويم الذاتي
- يميز بين الأدوات المختلفة للتقويم الذاتي
- يذكر البروتوكولات الخاصة بتسجيل المقابلات
- يستخدم الملاحظات و المقابلات و قوائم الاستقصاء و تحليل الوثائق في التقويم الذاتي
- يملأ إستمارة البيانات الوصفية عن المؤسسة
- يظهر اتجاهات إيجابية و يقدر أهمية الدراسة الذاتية للتقدم للاعتماد

أولاً : مفهوم التقويم الذاتي و الدراسة الذاتية

التقويم الذاتي هو العملية الخاصة بتقويم الأداء للمؤسسة عن طريق المؤسسة نفسها، وذلك عن مجالات الضعف في قدرتها المؤسسية وفعاليتها التعليمية لتحقيق رسالتها وغاياتها وأهدافها الاستراتيجية. أما الدراسة الذاتية فهي أحد الوسائل الأساسية للتقويم الذاتي، وتعتمد أساساً على توصيف وتشخيص الوضع الراهن في المؤسسة، وتحديد مجالات القوة والضعف، وتحديد مجالات التحسين والتطوير الممكنة.

ثانياً : خصائص التقويم الذاتي

- يتبع منهجية محددة.
- يتم من خلال فريق (عمل جماعي)
- يشرك أصحاب المصلحة (المعنيين)
- يستند إلى معايير الاعتماد كنقطة بداية ونهاية
- يعتبر وسيلة لتحسين وتطوير أداء المؤسسة و ليس غاية في حد ذاته

نشاط (1)

يدور حول علاقة التقويم الذاتي بالإعتماد

ثالثاً : أهمية التقويم الذاتي

تكمن أهمية التقويم الذاتي للمؤسسة فيما يلي:

- يؤهل للتقدم بطلب للإعتماد.
- يعدّ مكوّناً رئيسياً من مكونات ملف الاعتماد.
- يمثل مادة تخضع للفحص من قبل فريق المراجعة الخارجية.
- يوجه أنشطة الزيارة الميدانية للمؤسسة

رابعاً : مراحل التقويم الذاتى

التقويم الذاتى عملية ممنهجة و يجب أن يمر بعدة مراحل:

1. تشكيل فريق إدارة التقويم الذاتى
2. إعداد خطة التقويم الذاتى
3. التهيئة و الإعلان عن عملية التقويم الذاتى
4. تشكيل الفريق التنفيذى (فرق العمل)
5. تدريب فرق العمل
6. تحديد طبيعة المعلومات المستهدفة
7. تحديد / إعداد الأدوات المناسبة لجمع المعلومات
8. تطبيق الأدوات و جمع المعلومات
9. تحليل المعلومات و التوصل إلى إستنتاجات
10. كتابة تقرير التقييم الذاتى
11. مناقشة تقرير التقييم الذاتى من قبل المعنيين

1 - تشكيل فريق إدارة التقويم الذاتى

مهام فريق إدارة التقويم الذاتى

- إعداد خطة الدراسة الذاتية
- التهيئة و الإعلان لدى أفراد المؤسسة والمعنيين
- تشكيل فرق العمل التنفيذية
- بناء قدرات أعضاء فرق العمل
- إعداد الأدوات المناسبة
- إعداد التقرير
- متابعة التقدم فى الخطة
- إقتراح أولويات التطوير

2 - إعداد خطة التقويم الذاتي

- إجرائية الخطة
- عناصر الخطة
- توزيع المهام و المتابعة
- مناقشة الخطة و إقرارها

3- الإعلان و التهيئة

- إعداد خطة التوعية
- استخدام آليات مناسبة ومتعددة : ندوات-نشرات-ملصقات - بريد إلكتروني
- التأكيد على المردود الشخصي – المشاركة

4- تشكيل فرق العمل

- مشاركة جميع فئات وأفراد المؤسسة و المعنيين Stakeholders.
- اختيار قادة الفرق وفقا لمعايير محددة
- تشكيل فرق متعددة في ضوء معايير الاعتماد ومتطلباته.
- مراعاة الخبرات و الرغبات في تشكيل الفرق.
- حجم و عدد أفراد الفريق يتوافق مع طبيعة وحجم وفق المهام المكلف بها.

5- تدريب فرق العمل

- تحديد الاحتياجات التدريبية في ضوء مهام عمل كل فريق (إستخدام أدوات جمع البيانات - تحليل البيانات....) والاحتياجات العامة (العمل الفريقي - كتابة التقارير.....)
- بناء قدرات أعضاء الفرق في ضوء الإحتياجات التدريبية
- ارتباط محتوى البرامج التدريبية بمهام الفريق.
- استخدام آليات متنوعة للتدريب
- توظيف القدرات الذاتية في تنفيذ التدريب و إدارته
- الاستعانة بجهات خارجية مناسبة للتدريب (الهيئة القومية – إدارة المشروع

6- تحديد طبيعة المعلومات المستهدفة

يقصد بالمعلومات تلك التي تشمل حقائق – بيانات – إحصاءات - وجهات نظر – اتجاهات أعضاء هيئة التدريس و الطلاب و المعنيين
و تنقسم أنواع المعلومات المطلوب جمعها إلى نوعين

- **معلومات كمية:** تتمثل في البيانات الكمية والرقمية في أعداد المتعلمين، ودرجاتهم في الاختبارات المختلفة، وأعداد أعضاء هيئة التدريس والإداريين، وأعداد الأجهزة المختلفة وغير ذلك الخ.
- **معلومات كيفية:** وهى بيانات وصفية يتم الوصول إليها من تحليل رؤية المؤسسة ورسالتها، والآراء ووجهات النظر والاتجاهات السائدة بين أفراد المؤسسة والمعنيين من أولياء الأمور والمتعلمين والمجتمع المحيط...الخ.
و يراعى في جمع المعلومات ما يلي:

- ارتباط المعلومات ارتباط مباشر بمعايير الاعتماد.
- إمكانية الحصول على المعلومات الكيفية من المعلومات الكمية.
- التكامل بين نوعي المعلومات.

7 - تحديد / إعداد أدوات جمع المعلومات

- تحديد الأدوات في حالة توافرها.
 - إعداد الأدوات في حالة عدم توافرها.
- ومن أنواع الأدوات والأساليب الملاحظة و قوائم الاستقصاء و المقابلات و تحليل الوثائق ولكل منها مميزات واعتبارات واجبة عند استخدامه أو تطبيقه لتحقيق المرجو منه

نشاط (2)

يدور حول أدوات جمع البيانات

أ- المقابلات

استبيان شفوي يتم فيه تبادل لفظي بين فرد وآخر للحصول على معلومات حول موضوع ما وهى من أنسب الأدوات لجمع معلومات ترتبط بالوصف أو دراسة الحالة Case Study

مميزاتها

- مناسبة لمن لا يتقنون القراءة و الكتابة (العمال).
- توفر فرصة للتعامل المباشر.

- توفر فرصة للتوضيح و البيان وتفسير ماقد يرد بها من أفكار أو توجهات ولا يمكن الكشف عنها من خلال الاستبيانات.
- تتيح الفرصة لملاحظة السلوك اللفظي وغير اللفظي (تعبيرات الوجه – الحماس – الصدق
- تناسب الأفراد الذين يتخوفون من كتابة آرائهم أو توجهاتهم.

أنواع المقابلات

- وفقا للعدد: فردية / جماعية.
- وفقا للمحتوى: مُقننة (مُحددة بقيود وموضوعات محددة سلفا) / غير مُقننة (مرنة).

وتتأثر المقابلات بـ:

- القائم بالمقابلة
- المقابل
- موقف ومناخ المقابلة

اعتبارات هامة في المقابلات

- تحديد أهداف المقابلة تحديداً دقيقاً
- تحديد وتناسب الفئة التي يتم مقابلتها مع الهدف والموضوع.
- تحديد مكان المقابلة.
- تحديد زمن المقابلة
- اكتساب ثقة واحترام من تقابله والتأكيد على خصوصية المعلومات والبيانات
- البدء بالموضوعات العامة و الموضوعات التي تهم من تقابله.
- تجنب التعبير عن التوجه الفكري للقائم بالمقابلة.
- الإصغاء باهتمام لإجابات المفحوص.
- الاستعانة باستمارة مناسبة لتسجيل المقابلة.
- عدم التسجيل الكتابي أثناء المقابلة.
- ومن أهم الأخطاء الشائعة في المقابلات ما يعرف بخطأ الحذف والإضافة والإغفال والتهويل وتغيير السياق أو عدم إدراكه.

أ- الملاحظة

مميزاتها الملاحظة

- تسمح بملاحظة السلوك كما هو وبصورة مباشرة
- تتغلب على بعض عيوب الاستبيان و المقابلة
- تسهم في توفير معلومات مهمة عن التفاعلات لاسيما في المواقف التعليمية والتعامل بين الإداريين والمستفيدين
- تسمح بتقييم حالات المباني والأجهزة ومناسبة المساحات للاستخدام والأعداد
- يستعان فيها بأدوات ووسائل لتسجيل الملاحظة و ضمان موضوعيتها
- تقوم بطاقة الملاحظة بدور مهم لتسجيل الملاحظة وتحديد عناصرها

خطوات الملاحظة

- التحديد الواضح لأهداف الملاحظة.
- الوصف الإجرائي للسلوك موضع الملاحظة.
- إعداد استمارة / أداة الملاحظة.
- الإعداد للملاحظة.
- الملاحظة و التسجيل.
- تحليل نتائج الملاحظة.

عيوب الملاحظة

و يجب الحرص عند استخدام أسلوب الملاحظة لتلافي الأخطاء التالية

- أخطاء الحواس
- الحصول على معلومات غير حقيقية أحياناً بسبب استخدام أدوات مثل "الكاميرا"
- أخطاء في التفسير
- تأثر الملاحظ بأفكاره و آرائه و قد لا يلاحظ ما يراه حقيقة و إنما يلاحظ ما يتخيل أنه يراه
- خطأ الإنبهار ببعض العناصر فينصرف ببعض العناصر عن غيرها

- خطأ عدم الربط بين ما يراه ومناسبته لوظيفته أو سهولة استخدامه (العلاقة بينه وبين وجوده)

الاستقصاء

- استمارة تتكون من مجموعة من الأسئلة المخططة حول موضوع ما.
- مقابلة بالكتابة.
- تستخدم في قياس الاتجاهات والميول والمعتقدات و تقويم الممارسات.

مميزات الاستقصاء

- تضمن عدم التحيز
- مناسبة للحصول على معلومات ذات طبيعة حساسة / محرجة
- تتيح فرصة لقراءة الأسئلة ودراستها قبل الإجابة عنها
- يمكن تطبيقها على نطاق واسع
- قليلة التكاليف نسبياً

خطوات إعداد الاستقصاء

- تحديد الهدف و التساؤلات الرئيسية
- صياغة الأسئلة الفرعية و ترتيبها بصورة أولية
- تعديل الاستقصاء ووضعه في صورته النهائية

صياغة أسئلة الإستقصاء

- مفتوح: حيث يطلب من المستجيب كتابة جزء أو فقرة أو أن يحدد مجموعة من النقاط.
- مُقيد: أن يختار إجابة من مجموعة إجابات محددة له؟ أو أن يحدد درجة موافقته على عبارة محدد من خلال تدرج يعبر عن درجة اتفاقه أو اختلافه (موافق – غير متأكد – غير موافق).

تطبيق الاستقصاء

- يراعى فى اختيار العينة أن تشتمل ممثلين لجميع الفئات المطلوبة (بالنسبة للطلاب مثلاً جميع الفرق من جميع البرامج... وهكذا).
- يتم تحليله إحصائياً لاستخراج معلومات كمية وكيفية.

أجزاء الدراسة الذاتية :

تتضمن الدراسة الذاتية للمؤسسة جزئيين رئيسيين
الأول: ويشمل البيانات الوصفية عن المؤسسة والتي ترسم صورة واضحة عن نوع و طبيعة وحجم و مكان المؤسسة (أنظر نموذج البيانات الوصفية)
الثاني: يشمل تقرير التقييم الذاتي لمؤسسة وفقاً للقواعد و المعايير التي تحددها الهيئة القومية لضمان الجودة والأعتماد ويتضمن
المحور الأول : القدرة المؤسسية
المحور الثانى: الفاعلية التعليمية

البيانات الوصفية عن المؤسسة

اسم المؤسسة:

نوع المؤسسة: كلية ☐ معهد عالي ☐ معهد متوسط ☐

اسم الجامعة/الأكاديمية التابعة لها المؤسسة:

.....

نوع الجامعة/الأكاديمية : حكومية ☐ ☐

الموقع الجغرافي:

المحافظة: - المدينة:

تاريخ التأسيس:

مدة الدراسة:

لغة الدراسة:0.....

القيادة الأكاديمية للكلية / المعهد

الدرجة العلمية	الاسم	القيادة
		العميد
		وكيل الكلية/ المعهد لشئون التعليم والطلاب
		وكيل الكلية/ المعهد للدراسات العليا والبحوث
		وكيل الكلية/ المعهد لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة

أعداد الطلاب وتوزيعهم

1- المرحلة الجامعية الأولى

العدد الإجمالي للطلاب وتوزيعهم على الفرق المختلفة
توزيع الطلاب:

الفرقة	بكالوريوس	ليسانس	إجمالي
الأولى			
الثانية			
الثالثة			
الرابعة			
الخامسة			
السادسة			
إجمالي الطلاب			

2- مرحلة الدراسات العليا

العدد الإجمالي للطلاب وتوزيعهم على الدرجات المختلفة:

الدرجة العلمية	التخصصات الفرعية لكل درجة	
	أعداد الطلاب	اسم الدرجة
الدكتوراه		
الماجستير		
الدبلومات		
الإجمالي		

ملحوظة: تضاف صفوف للجدول بما يتناسب مع عدد الدرجات الفعلية

الأقسام العلمية وتوزيع السادة أعضاء هيئة التدريس

إجمالي	أعداد أعضاء هيئة التدريس						القسم العلمي	
	هيئة معاونة		مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ			
	معيد	مدرس مساعد			عامل	غير متفرغ		متفرغ
								إجمالي أعضاء هيئة التدريس بالمؤسسة

ملحوظة: تضاف صفوف للجدول بما يتناسب مع عدد الأقسام العلمية الفعلية بالكلية
التوزيع الإجمالي للسادة أعضاء هيئة التدريس بالمؤسسة

الدرجة	الجنس		النسبة المئوية	الحالة الوظيفية		النسبة المئوية
	% للذكور	% للإناث		% للمعين	% للمنتدب	
أستاذ (جميع الفئات)			%100			%100
أستاذ مساعد			%100			%100
مدرس			%100			%100
مدرس مساعد			%100			%100
معيد			%100			%100
إجمالي عدد المبعوثين في الخارج						
نسبة أعضاء هيئة التدريس للطلاب						
نسبة أعضاء الهيئة المعاونة للطلاب						
نسبة المعارين لإجمالي أعضاء هيئة التدريس						
نسبة الأجازات الخاصة لإجمالي أعضاء هيئة التدريس						
العاملين بالجهاز الإداري			العدد	النسبة المئوية		
دائم						
مؤقت						
إجمالي				%100		

البرامج التعليمية التي تقدمها المؤسسة:

أولاً: المرحلة الجامعية الأولى:

-
-
-
-
-
-

العدد الإجمالي للبرامج التعليمية التي تقدمها المؤسسة

عدد البرامج المطبقة بالفعل :

ثانياً : مرحلة الدراسات العليا :

أسماء البرامج التعليمية التي تقدمها المؤسسة:

-
-

العدد الإجمالي للبرامج التعليمية التي تقدمها المؤسسة :

عدد البرامج المطبقة بالفعل:

نسبة المسجلين للماجستير مقارنة بالعدد الإجمالي للمقيدين بالدراسات العليا: %

نسبة المسجلين للدكتوراه مقارنة بالعدد الإجمالي للمقيدين بالدراسات العليا: %

عدد الدرجات التي تم منحها خلال الخمس سنوات الأخيرة:

الدرجة	العدد	% من إجمالي الدرجات العلمية الممنوحة
دبلوم		
ماجستير		
دكتوراه		
إجمالي		100%

أعداد ونسب الخريجين خلال الخمس سنوات الأخيرة:

العام	أعداد الطلاب	النسبة المئوية
يذكر آخر عام دراسي تم خريج دفعة من خلاله (2008-2007)		
العام السابق له مباشرة (2007-2006)		
(2006-2005)		
(2005-2004)		
حتى العام الخامس (2003-2004)		
إجمالي الخريجون		100%

عدد الوحدات ذات الطابع الخاص:

أسماء الوحدات ذات الطابع الخاص والخدمات التي تقدمها المؤسسة:

-
-
-

وسائل الإتصال بالمؤسسة:

- العنوان البريدي.
- الموقع الإلكتروني.
- العنوان الإلكتروني (E-Mail)
- تليفون
- فاكس

الملخص باللغة الإنجليزية

Summary

This session clarifies the importance of the self assessment study for the educational organization as a tool for self evaluation and as one of the requirements for quality assurance and accreditation.

The self assessment study includes two main parts; the first part contains descriptive information about the educational organization, while the second is the report of the self assessment study according to the standards and rules dictated by the National Committee for Quality Assurance and Accreditation. Generally, the self assessment study needs team work and it follows certain methodology.

Stages of self-evaluation

1. Selection of self-evaluation Management team whose functions are
 - Planning for the self study
 - Selection of executive team
 - Preparation of data collection tools
 - Report writing
 - Monitoring progress
2. Preparation of the plan of self-evaluation.
3. Configuration and the announcement of the self-evaluation.
4. Composition of the Panel Executive task forces
5. Training of working teams.
6. Determination of the nature of required information e.g. facts, data, points of view, attitudes, of faculty staff, students and stakeholders. Data may be of two types
 - Qualitative: descriptive data about the school mission, vision, points of views, opinions of students staff, community..etc
 - Quantitative: e.g. numbers of students and staff, grades of exams, numbers of equipment and labs
7. Identification / formulation of appropriate tools to gather information e.g. questionnaire, interviews, observation checklists..etc
8. Application of tools and information gathering.
9. Analysis of information and conclusions formulation.

10. Writing the self-assessment report.
11. Discussion of the self-assessment report by the stakeholders.

المراجع والمصادر

المراجع العربية

- "دليل الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي" - الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد- الإصدار الأول يناير 2009
- دليل الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي - جمهورية مصر العربية، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد يوليو 2008
- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم و الاعتماد دليل ضمان الجودة والاعتماد لمؤسسات التعليم العالي - جمهورية مصر العربية الملاحق أبريل 2008
- القانون رقم 82 لسنة 2006 بإنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

المراجع الأجنبية

- Cetro S, and Travis C. Modern management, Pearson Prentice hall, 2008, New Jersey.
- Hand book for academic review (QAAP 2000) :users guide to the academic review of subject in higher education institutions in the transitional period 2002 -2005.
- The hand book of a pilot study of an integrated quality and enhancement review, 2006.
- The hand book of a pilot study of an integrated quality and enhancement review (IQER), 2008.

الجلسة التدريبية الثانية

القدرة المؤسسية (1)



**"When you make a goal, you are creating an exciting challenge
"Anonymous"**

"عندما تحدد هدفاً ، فسوف تخلق تحدياً مثيراً"

- الخطة الاستراتيجية
- الهيكل التنظيمي
- القيادة و الحوكمة

المحتوى

23	فكرة الجلسة التدريبية.....
	أهداف الجلسة
23	التدريبية.....
26	ولا : التخطيط الاستراتيجي.....
32	ثانيا : الهيكل : تنظيمي.....
35	ثالثا : القيادة الحوكمة.....
42	الملخص باللغة الإنجليزية.....
44	المراجع المصادر.....

فكرة الجلسة التدريبية

في إطار خطة عمل الكلية للاعتماد ، اجتمع عميد الكلية والوكلاء ومدير وحدة الجودة لمراجعة رؤية ورسالة الكلية ومن ثم وضع الأهداف الاستراتيجية لتحقيقهما. وقد قدم الوكلاء التحليل البيئي للكلية لعمل الخطة الاستراتيجية. ولكن لاحظ العميد أن هناك تحيز في اظهار نقاط القوة للكلية وعندما سأل عن مصادر هذا التحليل البيئي قيل له إنه قائم على استبيانات الطلبة وأعضاء هيئة التدريس. فأوضح العميد أن هذا غير كافٍ لبناء خطة الكلية الاستراتيجية ووضعها في تقرير الدراسة الذاتية وأنه لابد من مراجعة دليل الاعتماد المقدم من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

– في رأيك، لماذا لم يصدق عميد الكلية على التحليل البيئي المقدم؟ وما هي العناصر الواجب توافرها ليصبح التحليل البيئي صحيحاً ؟

أهداف الجلسة التدريبية

الهدف العام

تهدف هذه الجلسة التدريبية إلى إكساب المشاركين المعارف والمهارات والاتجاهات فى مجالات التخطيط الاستراتيجى والهيكل التنظيمى و القيادة و الحوكمة

الأهداف التفصيلية

- يعرف الخطة الاستراتيجية للمؤسسة و السياسات و الأنشطة الداعمة
- يناقش كيفية عمل التحليل البينى للمؤسسة بإستخدام أسلوب قياس مجالات القوة و الضعف / الفرص و التهديدات
- يقيّم الرؤية و الرسالة مع التقييم
- يقيّم الوضع الاستراتيجى للمؤسسة
- يدقق فى الهيكل التنظيمي للمؤسسة
- يقيس كفاية الإدارات المتخصصة لخدمات دعم العملية التعليمية
- يعدد معايير اختيار القيادات الأكاديمية
- يميز نمط القيادة للمؤسسة
- يقيم طرق تنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية
- يظهر اتجاهاً ايجابياً نحو أهمية التخطيط الاستراتيجي و دور الهيكل التنظيمي و القيادة و الحوكمة كمعايير للقدرة المؤسسية.

نشاط تدريبي 1

يدور حول محاور و معايير التقويم الذاتي

1. المحور الأول: القدرة المؤسسية

- التخطيط الإستراتيجي
- الهيكل التنظيمي
- القيادة والحوكمة
- المصداقية و الأخلاق
- الجهاز الإداري
- الموارد المالية والمادية
- المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة
- التقويم المؤسسي و ادارة الجودة

2. المحور الثاني: الفاعلية التعليمية

- الطلاب والخريجون
- المعايير الأكاديمية
- البرامج / المقررات الدراسية
- التعليم والتعلم و التسهيلات المادية للتعلم
- أعضاء هيئة التدريس
- البحث العلمي والأنشطة العلمية الأخرى
- الدراسات العليا
- التقويم المستمر للفاعلية التعليمية

نشاط تدريبي 2

يدور حول معايير القدرة المؤسسية

المحور الأول: القدرة المؤسسية

هي قدرة المؤسسة على الأداء بكفاءة من خلال الموارد البشرية والمادية المتاحة لتحقيق رسالتها وغاياتها وأهدافها الاستراتيجية المعلنة، مع وجود هيكل تنظيمي ملائم ينطوي على علاقات واضحة للسلطة، وتحديد دقيق للمسؤوليات والاختصاصات، وفي ظل قيادة أكاديمية وإدارية موجهة بالتخطيط الاستراتيجي، وتتصف بالمصداقية والشفافية، إضافة إلى قدرة المؤسسة على التفاعل مع المجتمع، وعلى إنشاء نظم داخلية لإدارة الجودة، وإجراء التقويم المستمر لأدائها الكلي وتشمل القدرة المؤسسية المعايير التالية

أولاً: التخطيط الاستراتيجي

التخطيط الاستراتيجي هو عملية تنطوي على التنبؤ بالمستقبل لفترة زمنية طويلة (5 سنوات فأكثر)، وتحديد رؤية ورسالة المؤسسة وغاياتها وأهدافها الاستراتيجية التي يجب أن تسعى إلى تحقيقها في هذه الفترة، وكذلك الوسائل اللازمة لتحقيق ذلك.

نشاط تدريبي 3

يدور حول كيفية عمل التحليل البيئي للمؤسسة باستخدام أسلوب قياس مجالات القوة و الضعف / الفرص و التهديدات

تنتهج المؤسسة التخطيط الاستراتيجي القائم على التحليل الدقيق للوضع القائم وتحديد الفجوة بينه وبين الرؤية المنشودة وتضع الغايات النهائية والأهداف الاستراتيجية التي تمكنها من تحقيق رسالتها ورؤيتها.

وتتمثل الممارسات التطبيقية للمؤسسات التعليمية في مجال التخطيط الاستراتيجي في الآتي :

1. الخطة الاستراتيجية للمؤسسة والسياسات والأنشطة الداعمة لها

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

- الموضوعية والبعد عن التحيز في توصيف وتشخيص مجالات القوة والضعف وكذلك الفرص والتهديدات.
- الشمولية بحيث يشتمل التحليل على جميع أوجه نشاط المؤسسة، وقدراتها وإمكاناتها والإطار الخارجي المحيط بها.
- المشاركة الفاعلة لكافة الأطراف المعنية (أعضاء هيئة تدريس / طلاب / إداريين / الأطراف المجتمعية).
- العرض والمناقشة لنتائج التحليل مع جميع الأطراف المعنية.
- تمثل الخطة الاستراتيجية مخرجات عملية التخطيط الاستراتيجي، ويجب أن تكون مكتوبة ومعتمدة وتحدد رؤية ورسالة المؤسسة، وغاياتها وأهدافها الاستراتيجية، والوسائل المتاحة والمستقبلية لتحقيق ذلك، وتعكس استراتيجية الجامعة/الأكاديمية.

2. عناصر الخطة الاستراتيجية:

تتضمن الخطة الاستراتيجية للمؤسسة العناصر التالية:

1/2/1 الرؤية والرسالة:

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

2/2/1 الغايات النهائية والأهداف الاستراتيجية:

- تحدد المؤسسات غاياتها النهائية وأهدافها الاستراتيجية بحيث تكون:
- مبنية على التحليل البيئي للمؤسسة ووضعها التنافسي والتحديات الحالية والمستقبلية

- تسعى لتحقيق رؤية ورسالة المؤسسة.
- واضحة وقابلة للتحقق والقياس.
- يشارك في وضعها الأطراف المعنية.
- معتمدة ومعلنة من خلال الوسائل المختلفة.

3/2/1 السياسات:

تضع المؤسسة سياسات محددة وواضحة كمرشد لاتخاذ القرارات وتتعلق بالتعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع الداعمة، ويراعي في هذا الصدد ما يلي :

توثيق السياسات والإعلان عنها لكافة الأطراف ذات العلاقة.

تتحقق المؤسسة من أن السياسات تخدم غايتها النهائية وأهدافها الاستراتيجية.

تضع المؤسسة الآليات اللازمة لضمان تطبيق السياسات.

بمراجعة سياستها بصفة دورية، وتعمل على تطويرها.

4/2/1 الخطة التنفيذية لتطبيق الاستراتيجية

تقوم المؤسسة بتصميم الخطة التنفيذية المناسبة لتطبيق إستراتيجيتها، ويراعى في هذا الصدد ما يلي:

تتضمن الخطة كافة الأنشطة التي تهدف إلي تحقيق الغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية

تظهر الخطة أولويات تنفيذ الأنشطة وتسلسلها المنطقي.

تحدد الخطة بوضوح لكل نشاط الآتي :

- الغاية النهائية التي يسعى إلي تحقيقها
- الأهداف المطلوب تحقيقها
- آليات التنفيذ
- المسؤوليات
- الجدول الزمني
- مؤشرات المتابعة والتقييم
- مستويات الإنجاز

يتم تقدير المخصصات المالية اللازمة لتنفيذ الخطة، وأساليب إدارة المخاطر المتوقعة.

يشارك في وضع الخطة وتنفيذها الأطراف المعنية المختلفة.

توافر المرونة والقابلية للتعديل في الخطة وفقاً للمستجدات والتغيرات في البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة.

3. ارتباط الخطة الاستراتيجية باستراتيجية الجامعة:

المؤسسات التعليمية التابعة لجامعات هي جزء منها تكمل بعضها بعضاً لتحقيق رؤية الجامعة ورسالتها وأهدافها الاستراتيجية، لذلك فإنه يجب على هذه المؤسسات التأكد من ارتباط خطتها الاستراتيجية بالخطة الاستراتيجية للجامعة، أن مثل هذا الارتباط يضمن مساندة الجامعة للمؤسسة في تطبيق خطتها الاستراتيجية.

4. شخصية المؤسسة وخصائصها ومسؤولياتها تجاه المجتمع:

يجب أن تعكس إستراتيجية المؤسسة شخصيتها المستقلة وخصائصها المميزة لطبيعة نشاطها ومسؤولياتها المجتمعية، كما يجب أن تعكس وضع المؤسسة الاستراتيجي والتنافسي، حيث يتطلب ذلك ما يلي:

تحديد المنافسين من المؤسسات المناظرة محلياً وإقليمياً ودولياً

تحديد مواطن القوة والضعف في المنافسين

تحديد التحديات المحلية والإقليمية والعالمية

تحديد الانطباع الذهني عن المؤسسة محلياً وإقليمياً ودولياً

وفيما يلي استمارة التقويم الذاتي فيما يخص التخطيط الاستراتيجي:

المحور الأول: القدرة المؤسسية

المعيار / المؤشرات / الخصائص	التقييم %	مصدر الشواهد والأدلة	ملاحظات (مبررات التقييم)
الخطة الاستراتيجية للمؤسسة والسياسات والأنشطة الداعمة :			
التحليل البيئي (SWOT) للمؤسسة:			
توجد إستراتيجية للمؤسسة			
تم تغطية كل من البيئة الداخلية والخارجية في التحليل البيئي SWOT قبل تصميم الاستراتيجية			
تم اعتماد إستراتيجية المؤسسة معتمدة			
مستوى المشاركة في التحليل البيئي من جانب مختلف الأطراف داخل وخارج المؤسسة			
تم إعداد مصفوفة مجالات القوة والضعف / الفرص والتهديدات			
تم عرض ومناقشة التحليل البيئي مع الأطراف المختلفة داخل وخارج المؤسسة			
الرؤية والرسالة			
تتوافر رؤية ورسالة للمؤسسة			
تم الاعتماد على التحليل البيئي عند صياغة الرؤية			

			والرسالة
			مستوى المشاركة في صياغة الرؤية والرسالة من جانب مختلف الأطراف داخل وخارج المؤسسة
			تم عرض ومناقشة الرؤية والرسالة مع الأطراف المختلفة داخل وخارج المؤسسة
			تم اعتماد الرؤية والرسالة
			تم نشر الرؤية والرسالة من خلال الوسائل المختلفة
			مراجعة وتحديث الرؤية والرسالة ومبررات التحديث / عدم التحديث
الغايات النهائية والأهداف الاستراتيجية			
			توجد غايات نهائية وأهداف إستراتيجية للمؤسسة
			مستوى الاعتماد على التحليل البيئي عند صياغة الغايات النهائية والأهداف الاستراتيجية للمؤسسة
			مستوى المشاركة في صياغة الغايات النهائية والأهداف الاستراتيجية للمؤسسة من جانب مختلف الأطراف داخل وخارج المؤسسة
			تم عرض ومناقشة الغايات النهائية والأهداف الاستراتيجية للمؤسسة مع الأطراف المختلفة داخل وخارج المؤسسة
			تم اعتماد الغايات النهائية والأهداف الاستراتيجية للمؤسسة
			تم نشر الغايات النهائية والأهداف الاستراتيجية للمؤسسة من خلال الوسائل المختلفة
			مراجعة وتحديث الغايات النهائية والأهداف الاستراتيجية للمؤسسة / مبررات التحديث / عدم التحديث
			هناك سياسات خاصة بالمؤسسة (تعليم / دراسات عليا / بحث علمي / خدمة مجتمع/ مالية / لوجستية)
			تم عرض ومناقشة هذه السياسات مع الأطراف المختلفة داخل وخارج المؤسسة
			تم اعتماد هذه السياسات
			توجد آليات محددة للمراجعة الدورية لهذه السياسات
الخطة التنفيذية لتطبيق إستراتيجية المؤسسة			
			توجد خطة تنفيذية Action plan لتطبيق إستراتيجية المؤسسة
			تشمل الخطة التنفيذية الغايات والأهداف الإستراتيجية للمؤسسة
			تتضمن الخطة التنفيذية نظام الأولويات للأنشطة والمهام المطلوب تنفيذها
			هناك تحديد لمسؤوليات تنفيذ الأنشطة والمهام التي تتضمنها الخطة
			تتضمن الخطة الجدول الزمني للتنفيذ
			يوجد بالخطة مؤشرات للمتابعة والتقييم
			تتضمن الخطة تصرفات أو قرارات تتعلق بإدارة المخاطر

تم ترجمة الخطة التنفيذية إلى موازنة مالية تقديرية		
تم اعتماد الخطة		
ارتباط الخطة الاستراتيجية باستراتيجية الجامعة / الأكاديمية		
بالنسبة للرسالة و الغايات والأهداف الاستراتيجية وخطط التطوير		
تعكس رسالة المؤسسة رسالة الجامعة / الأكاديمية		
تساعد الغايات والأهداف الاستراتيجية الخاصة بالمؤسسة على تحقيق نظائرها على مستوى الجامعة / الأكاديمية		
الارتباط بين خطط وبرامج التطوير في إستراتيجية المؤسسة والغايات والأهداف الاستراتيجية للجامعة / الأكاديمية		
الوضع الاستراتيجي للمؤسسة		
السمات المميزة للمؤسسة ودورها في المجتمع		
الاستراتيجية تبرز بوضوح شخصية المؤسسة		
الاستراتيجية تبرز بوضوح دور المؤسسة في المجتمع المحيط		
الوضع التنافسي للمؤسسة		
تتضمن الاستراتيجية الملامح العامة للوضع التنافسي الحالي للمؤسسة مقارنة بالمؤسسات المنظرة في الإقليم / الدولة		
ساهمت سياسات وخطط المؤسسة في تحسين الوضع التنافسي الحالي للمؤسسة		
الوضع التنافسي للمؤسسة		
تتضمن الإستراتيجية ما يفيد عن طموحات المؤسسة في الأجل الطويل على مستوى الإقليم / الدولة		
سياسات وخطط المؤسسة يمكن إن تساعد على تحقيق هذه الطموحات في الأجل الطويل		
متوسط النسبة المئوية للمعيار الأول		
مستوفى غير مستوفى يعتبر المعيار الأول مستوفياً إذا كانت الدرجة $\leq 80\%$		

ثانياً : الهيكل التنظيمي

يجب أن يكون للمؤسسة هيكل تنظيمي رسمي ملائم لحجم ونوع أنشطتها ويضمن تحقيق رسالتها وغاياتها وأهدافها، وتتمثل الممارسات التطبيقية للمؤسسات التعليمية في مجال الهيكل التنظيمي في الآتي :

1- هيكل تنظيمي ملائم

- توافر هيكل تنظيمي ملائم لحجم المؤسسة.
- أن يكون الهيكل التنظيمي معتمد ومعلن.
- يوضح الهيكل العلاقات مع الجامعة وإداراتها المختلفة.
- تشكل المؤسسة اللجان المختلفة على أن تضم ممثلين عن الأطراف المعنية من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والأطراف المجتمعية.
- يسمح الهيكل بالتعاون المتبادل الأفقي والرأسي بين مستوياته ووحداته.
- يتصف التشكيل بالمرونة والقابلية للتعديل لنتائج التقييم والمستجدات الأخرى (استحداث إدارات وأقسام ولجان جديدة على سبيل المثال).

2- السلطات والمسؤوليات والاختصاصات والأدوار:

- تحدد المؤسسة المسؤوليات والاختصاصات والأدوار بوضوح وفقاً لهيكلها التنظيمي.
- تتحقق المؤسسة من تكافؤ السلطات مع المسؤوليات.
- تمارس المؤسسة مبدأ التفويض في السلطات.
- تراعى المؤسسة عدم التعارض في الأدوار والاختصاصات.

نشاط تدريبي 4

يدور حول دور الإدارات المختلفة بالمؤسسة في دعم العملية التعليمية

3- الإدارات المتخصصة لخدمات دعم العملية التعليمية

- تحرص المؤسسة على توافر الإدارات المتخصصة لدعم الأنشطة التعليمية والدراسات العليا والعلاقات الثقافية والبحوث والخدمة المجتمعية واللوجستيات وغيرها.
- تحرص المؤسسة على تشكيل هذه الإدارات من الكفاءات المتخصصة من القيادات الإدارية والعاملين.

4- إدارة الأزمات والكوارث:

- تتوافر لدى المؤسسة آليات محددة وواضحة ومعلنة للتعامل مع الأزمات والكوارث.
- تكون في المؤسسة جهة محددة ومسئولة عن إدارة الأزمات والكوارث مع ووضوح التبعية التنظيمية لهذه الجهة (أي تتبع من ؟).
- تراعي المؤسسة التنسيق بين هذه الجهة وبين الجهة المناظرة لها بالجامعة (إن وجدت).
- يتم تدريب أفراد المؤسسة المعنيين على تنفيذ الخطط الموضوعة لمواجهة الأزمات والكوارث وقياس فاعليتها
- يتم تدريب أفراد الجهة المسؤولة عن ذلك لتنمية قدراتهم في هذا المجال.

5- وحدة إدارة الجودة

- تعد الوحدة المعنية بإدارة الجودة من الوحدات التنظيمية الهامة في المؤسسة حيث تتولى مهام التقويم الذاتي المستمر سواء لقدرتها المؤسسية أو لفاعليتها التعليمية، كما أنها تلعب دوراً هاماً في نشر ثقافة الجودة بين أفراد المؤسسة وفي تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري فيما يتعلق بإدارة نظم الجودة، ويجب أن يتوافر في الوحدة الخصائص التالية:
- هيكل تنظيمي معتمد وموثق ذو تبعية تنظيمية واضحة في هيكل المؤسسة.
- تشكيل هيكل الوحدة بما يسمح لها بالإضطلاع بمهامها بكفاءة (يضم ممثلي مختلف فئات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم / الطلاب / الإداريين) ويراعى تباين الخبرات والمهارات لتغطية المهام المتعددة للوحدة.
- تشكيل مجلس إدارة معتمد وموثق يساعد الوحدة على القيام بدورها وأداء مهامها بكفاءة وبفاعلية.
- مجلس إدارة ينعقد بصورة دورية وتحفظ الوحدة بمحاضر اجتماعاته وتقارير لمتابعة تطبيق قراراته.
- لائحة إدارية ومالية معتمدة وموثقة تنظم العمل وتحدد بدقة السلطات والمسؤوليات.
- توطيد علاقة الوحدة بمركز الجودة بالجامعة بما يسهم في تفعيل دورها ودعمها فنياً ويساند أنشطتها ويراجع خططها لضمان توافرها مع أهداف الجامعة، وتقدم الوحدة تقريراً سنوياً عن نشاطها للمركز.
- يشارك مدير الوحدة أو من ينوب عنه في الاجتماعات والدورات التدريبية التي ينظمها مركز الجودة بالجامعة ويسعى لتبادل الخبرات والممارسات الجيدة مع وحدات الجودة بالكليات الأخرى بالجامعة.
- تشارك الوحدة في عرض ومناقشة قضايا الجودة في مجلس الكلية ومجالس الأقسام.
- تستخدم الوحدة وسائل متنوعة لممارسة أنشطتها على سبيل المثال لا الحصر: تغذية راجعة / مراجعين خارجيين / تدقيق داخلي / ... الخ.

6- التوصيف الوظيفي

- توفر المؤسسة بطاقات موثقة لوصف الوظائف القيادية والإكاديمية والإدارية والفنية تمثل الأساس لشغل الوظائف المختلفة بما يضمن وضع الفرد المناسب في المكان المناسب، كما يجب أن يستخدم التوصيف الوظيفي في الحالات الأخرى مثل النقل والندب.

و فيما يلي استمارة التفويم الذاتي فيما يخص الهيكل التنظيمي

المعيار الثاني: الهيكل التنظيمي

المعيار / المؤشرات / الخصائص	التقييم %	مصدر الشواهد والأدلة	ملاحظات (مبررات التقييم)
تم اعتماد الهيكل التنظيمي للمؤسسة			
السلطات والمسؤوليات والاختصاصات			
يتصف الهيكل التنظيمي الحالي للمؤسسة بوضوح في علاقات السلطة			
يعتمد هيكل المؤسسة على التفويض في السلطات			
هناك تشابك في الاختصاصات بين الإدارات أو الأقسام			
كفاية وكفاءة إدارات خدمات الدعم			
الإدارات المتخصصة في تقديم خدمات الدعم في المؤسسة كافية			
درجة الكفاءة في الأداء التي تتصف بها هذه الإدارات			
إدارة الأزمات والكوارث ومسئوليتها			
تعتبر الوسائل المتاحة في المؤسسة كافية للتعامل مع الأزمات والكوارث			
هناك جهة محددة ومسؤولة عن ذلك			
وحدة إدارة الجودة			
توجد بالمؤسسة وحدة لإدارة الجودة			
يوجد هيكل تنظيمي وأدارى معتمد للوحدة			
يوجد للوحدة لائحة معتمدة			
تبعية هذه الوحدة واضحة في الهيكل التنظيمي للمؤسسة			
توجد علاقة فعالية بين الوحدة ومركز الجودة بالجامعة			
تشكيل مجلس إدارة الوحدة الحالي يساعدها على تحقيق أهدافها			
تشارك الوحدة في عرض ومناقشة قضايا الجودة بالمؤسسة على مستوى المجالس الرسمية			

				تتوفر الوسائل المناسبة للوحدة لممارسة أنشطتها الخاصة بالجودة في المؤسسة	
التوصيف الوظيفي					
				توافر توصيف وظيفي	
				يتصف التوصيف الوظيفي بالشمولية لتغطية جميع فئات الوظائف الأكاديمية والإدارية بالمؤسسة	
				متوسط النسبة المتوقعة للمعيار الثاني	
				يعتبر المعيار الثاني مستوفياً إذا كانت الدرجة $\leq (80\%)$	
				مستوفى	
				غير مستوفى	

نشاط تدريبي 5

يدور حول القيادات الأكاديمية

ثالثاً : القيادة والحوكمة

يجب أن يكون للمؤسسة قيادة واعية تتبنى فكر التطوير والسعي إلى التميز، وقادرة على وضع السياسات اللازمة لذلك واتخاذ القرارات في إطار زمني ملائم يضمن كفاءة وفاعلية أداء المؤسسة، وتتمثل الممارسات التطبيقية للمؤسسات التعليمية في مجال القيادة والحوكمة في الآتي:

1- اختيار القيادات الأكاديمية

تقوم المؤسسة باختيار القيادات الأكاديمية (أو يكون لها رأي محدد وصريح في اختيار هذه القيادات) بناء على معايير موضوعية موثقة ومعلنة تحقق تكافؤ الفرص، ويجب مراعاة المعايير التالية عند الاختيار:

- النشاط العلمي
- القدرات الإدارية والقيادية
- المشاركة في الأنشطة والخدمات الطلابية
- المساهمات في مجالات الجودة والتطوير (على مستوى المؤسسة / الجامعة / القومي)
- المشاركة في الأنشطة القومية
- السجل الوظيفي الذي يشهد بالالتزام والنزاهة
- التعاون والعلاقة مع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين
- المشاركة الفعالة لأعضاء هيئة التدريس والتعبير عن آرائهم عند اختيار وتعيين القيادات الأكاديمية

2- نمط القيادة

يجب أن تتبنى المؤسسة نمط قيادة ديمقراطي يشجع على المشاركة وإبداء الرأي وحرية النقد والابتكار وعلى القيادة العليا دعم هذا النمط ويراعي في هذا الصدد ما يلي :

- تمثيل الطلاب والجهات المجتمعية في اللجان ذات العلاقة
- نشر روح التعاون مع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين بالكلية
- تأكد المؤسسة من أن سياساتها تضمن شفافية عملية اتخاذ القرارات وبالتالي يجب أن تكون السياسات معلنة وموثقة ويمكن مراقبة تطبيقها

3- مساهمة المجالس الرسمية

يجب أن تمارس مجالس المؤسسة الرسمية مسؤولياتها في مناقشة قضايا التعليم وتطوير البرامج واتخاذ القرارات التي تكفل فاعلية أدائها لدورها الأكاديمي ومتابعة تنفيذ تلك القرارات، ويكون ذلك على مستوى البرامج التعليمية في المرحلة الجامعية الأولى وبرامج الدراسات العليا، وعلى هذه المجالس توثيق تلك الممارسات في محاضرها الرسمية.

4- تنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية

- تحدد المؤسسة الاحتياجات التدريبية للقيادات الأكاديمية الحالية والمرشحة مستقبلياً (تهيئة لشغل المناصب القيادية) وفقاً للأساليب العلمية.
- تضع المؤسسة خطة التدريب بناءً على الاحتياجات التي تم تحديدها على أن تتضمن الخطة عدد ونوعية البرامج التدريبية وآليات تنفيذها.
- توفر المؤسسة المخصصات المالية اللازمة للتدريب.
- تتحقق المؤسسة من التزام القيادات بالبرامج التدريبية على أن يؤخذ ذلك في الاعتبار كأحد معايير الاختيار وتقييم الأداء والتحفيز.
- تحرص المؤسسة على جودة البرامج التدريبية وملاءمة توقيتها وتنظيمها لظروف العمل حتى تكون جاذبة للفئة المستهدفة.

- تضع المؤسسة مؤشرات لتقييم فاعلية تدريب القيادات وتحفظ بقواعد بيانات تبين:
- عدد وأنواع البرامج التدريبية المنفذة.
- نسبة الحاصلين على دورات وبرامج تدريبية إلى إجمالي عدد القيادات الأكاديمية.
- على المؤسسة أن تراجع محتويات البرامج التدريبية بناءً على التغذية الراجعة من المتدربين والأثر الذي أحدثه التدريب في أداء القيادات.
- على المؤسسة أن تراجع خطط التدريب دورياً وفقاً للاحتياجات والمستجدات الأخرى.

5- نظم المعلومات والتوثيق الرسمية

تنشئ المؤسسة قواعد البيانات تشمل مختلف الإدارات وتحرص على دقة المدخلات وتحديثها المستمر.

توفير المؤسسة نظم المعلومات الإدارية والقانونية اللازمة لدعم القرارات (اللوائح والقوانين) والسوابق ذات العلاقة).

يكون للمؤسسة نظاماً فعالاً لحفظ واستدعاء وإتاحة تداول الوثائق.

6- دعم القيادات الأكاديمية لإدارة نظم الجودة الداخلية للمؤسسة

يجب أن تحرص القيادات الأكاديمية في المؤسسة على تقديم كل من الدعم المادي والمعنوي لنظم الجودة الداخلية ويكون هذا الدعم في الصور التالية:

- توفير مكان ملائم وتجهيزات مناسبة للوحدة المعنية بإدارة الجودة.
- توفير الكوادر المؤهلة والحرص على تنمية قدرات العاملين بها.
- توفير مخصصات مالية مناسبة لتغطية مصروفات التشغيل والمكافآت.
- توفير تسهيلات كافية ومناسبة لتنفيذ أنشطة وحدة وتوكيد الجودة (أدوات، ووسائل الاتصالات، عاملين، وما شابه ذلك).
- التقدير والاعتراف والمساندة والتمكين (التفويض وحرية اتخاذ القرارات).
- التوجيه والمتابعة للأقسام الأكاديمية والإدارية للالتزام بتنفيذ سياسات وإجراءات النظام الداخلي لتوكيد الجودة.

7- دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد الذاتية للمؤسسة:

تسعى القيادات الأكاديمية للمؤسسة إلى تنمية مواردها الذاتية بالوسائل المختلفة وتحفز أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في تلك التنمية، ويراعى في هذا الصدد ما يلي:

- تضع المؤسسة خطة موثقة وواقعية لتنمية الموارد الذاتية تحرص فيها على تنوع مصادر التمويل الذاتي مع تحديد واضح لآليات ومسئولية التنفيذ ومؤشرات المتابعة وتقييم الأداء.
- تراجع المؤسسة خطة تنمية الموارد الذاتية دورياً في ضوء العوائد التي حققتها لتوجيه الجهود لتعزيز لأنشطة الفعالة وإضافة أو حذف أنشطة تبعاً للمستجدات.
- تسعى المؤسسة لإقامة وتعزيز العلاقات مع القطاعات الإنتاجية والخدمية في المجتمع وفتح قنوات اتصال فعالة تمكنها من عقد اتفاقيات / إنشاء مشروعات / تقديم استشارات أو خدمات أخرى متخصصة لهذه القطاعات.
- تحفز المؤسسة أعضاء هيئة التدريس لتنمية الموارد الذاتية من خلال التقدير الرسمي والاعتراف بمساهماتهم وتعظيم استفادتهم من عائد العقود الذاتية.
- تقدم المؤسسة التسهيلات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس لتمكينهم من جلب مصادر التمويل المناسبة (تسهيلات إجرائية وإدارية / وسائل تنقلات واتصالات / إعادة توزيع الأعباء الوظيفية / ... الخ).
- تحرص المؤسسة على تفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص – إن وجدت – في تنمية الموارد الذاتية من خلال :

- تنوع الوحدات تبعاً لاحتياجات المجتمع.
- دعم إمكانيات الوحدات.
- تحرير الوحدات من الروتين.

- الربط بين المكافآت ومستويات الإنجاز.
- توفير برامج للترويج والتسويق لمنتجات أو خدمات الوحدات.

8- التقويم المستمر لكفاءة إدارة المؤسسة:

- يجب على القيادات الأكاديمية أن تسعى لاستمرارية وتعزيز التطوير للمؤسسة كأحد المؤشرات الخاصة بتقويم كفاءة إدارة المؤسسة، معتمدة في ذلك على نتائج التقويم المستمر والموضوعي للأداء الكلي للمؤسسة، ويراعي في هذا الصدد ما يلي:
 - يكون للقيادات الأكاديمية دوراً فاعلاً في توفير وتنمية مشروعات التطوير.
 - تقديم القيادات الأكاديمية كافة أشكال الدعم لمشروعات التطوير مع متابعة مستويات التقدم في هذه المشروعات لضمان استمراريتها وتحقيق الأهداف المخططة لها.
 - حرص القيادات الأكاديمية على تعظيم الاستفادة من مشروعات التطوير بما يساهم في تحقيق رسالتها وتميزها.
 - توافر آليات لتقييم كفاءة إدارة المؤسسة والقيادات الأكاديمية باستخدام المؤشرات الكمية والنوعية المناسبة.
 - اشتراك جميع الأطراف المعنية في عملية التقييم.
 - الاستعانة بأراء الطلاب في اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.
 - الاستفادة من نتائج التقويم الشامل للأداء الكلي للمؤسسة في عملية اتخاذ القرار.
- و فيما يلي عرض نموذج استمارة التقويم الذاتي الخاص بمعيار القيادة والحوكمة:

المعيار / المؤشرات / الخصائص	التقييم %	مصدر الشواهد والأدلة	ملاحظات (مبررات التقييم)
المعيار الثالث: القيادة والحوكمة			
معايير اختيار القيادات الأكاديمية			
المعايير المستخدمة في اختيار القيادات الأكاديمية			
هذه المعايير موثقة			
هذه المعايير معلنة			
هناك مشاركة وإبداء رأى من جانب أعضاء هيئة التدريس عند اختيار القيادات الأكاديمية			
تم الأخذ في الاعتبار نتيجة المشاركة عند اختيار القيادات الأكاديمية			
نمط القيادة			
نمط القيادة في المؤسسة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم / الطلاب / العاملين			
تأخذ القيادة بأراء ومقترحات ممثلي الجهات المجتمعة في تطوير أداء المؤسسة			
تحرص المؤسسة على تمثيل الطلاب في اللجان المختلفة			
تحرص القيادة على الأخذ بأراء ومقترحات العاملين والعمال بالمؤسسة وبحث شكاواهم			
مساهمة المجالس الرسمية في مناقشة واتخاذ القرارات المتعلقة بالتعليم والتعلم			
نسبة الموضوعات / القرارات الخاصة بالتعليم والتعلم المدرجة في محاضر المجالس الرسمية بالمؤسسة			
مستوي انجاز الموضوعات / القرارات الخاصة بالتعليم والتعلم التي تناولتها المجالس الرسمية بالمؤسسة			
تنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية			
هناك خطة للتدريب وتنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية			
تضمنت هذه الخطة الاحتياجات التدريبية الفعلية للقيادات الأكاديمية			
عدد البرامج / الدورات التدريبية السنوية التي تضمنتها الخطة			
تمكنت البرامج / الدورات التي تم تنفيذها من تغطية مختلف المهارات القيادية			
آليات تنفيذ البرامج التدريبية			

			استخدام إجراءات محددة لتنفيذ البرامج / الدورات التدريبية للقيادات الأكاديمية
			هذه الإجراءات معتمدة
			هذه الإجراءات معلنة
			المخصصات المالية للتدريب
			تتوافر لدى المؤسسة المخصصات المالية الكافية لتنفيذ خطة تدريب القيادات الأكاديمية
			مصادر التمويل المستخدمة في تنفيذ خطة تدريب القيادات الأكاديمية
			مؤشرات تقييم تدريب القيادات الأكاديمية
			متوسط عدد البرامج / الدورات التدريبية التي تم تنفيذها للقيادات الأكاديمية في الخمس سنوات السابقة
			مدى تغطية أنواع هذه البرامج للمهارات المتنوعة
			نسبة الحاصلين على هذه البرامج / الدورات سنوياً
			نظم المعلومات والتوثيق الرسمية
			هناك قواعد بيانات للمؤسسة
			هناك نظم للمعلومات الإدارية ودعم القرارات
			نظام الحفظ والتداول للوثائق
			يوجد نظام لحفظ وتداول واستدعاء الوثائق
			دعم القيادات الأكاديمية لإدارة الجودة بالمؤسسة
			الدعم المادي لنظم الجودة الداخلية
			تتوافر التجهيزات الكافية للوحدة لممارسة أنشطتها
			يتوافر للوحدة الكوادر البشرية المؤهلة
			يتوافر للوحدة الكوادر البشرية الكافية
			هناك مخصصات مالية كافية للوحدة لممارسة أنشطته
			الدعم المعنوي
			يتم تمكين مدير الوحدة (تفويض) لاتخاذ القرارات فيما يتعلق بقضايا الجودة
			التوجيه والمتابعة للأقسام الأكاديمية والإدارية للالتزام بتنفيذ سياسات وإجراءات نظم الجودة الداخلية
			هناك آليات للتوجيه والمتابعة للأقسام الأكاديمية والإدارية للالتزام بتنفيذ سياسات وإجراءات نظم الجودة الداخلية
			هذه الآليات معتمدة
			دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد الذاتية للمؤسسة
			خطة تنمية الموارد الذاتية
			هناك خطة لتنمية الموارد الذاتية للمؤسسة

			نسبة المحقق بالفعل من الخطة
			مصادر التمويل الذاتي المستخدمة
			تعد العلاقات والتفاعل مع القطاعات الإنتاجية والخدمية في المجتمع
			هناك قنوات اتصال مفعلة مع القطاعات الإنتاجية والخدمية في المجتمع المحيط بالمؤسسة
			طبيعة هذه القطاعات بالتحديد
			الممارسات الفعلية للتفاعل مع هذه القطاعات
			تحفيز أعضاء هيئة التدريس لتنمية الموارد الذاتية
			وسائل لتحفيز أعضاء هيئة التدريس مادياً على تنمية الموارد الذاتية للمؤسسة
			هذه الوسائل مطبقة بالفعل
			دور القيادة في تفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص
			يوجد بالمؤسسة وحدات ذات طابع خاص مفعلة
			هذه الوحدات محررة من الروتين الإداري
			يتم ربط المكافآت في هذه الوحدات بمستويات الإنتاج أو الانجاز
			هناك برامج للترويج والتسويق لمنتجات أو خدمات هذه الوحدات
			التقييم المستمر لكفاءة إدارة المؤسسة
			دور القيادة الأكاديمية في استمرارية وتعزيز التطوير للمؤسسة
			تقوم القيادة بجلب مشروعات لتطوير المؤسسة
			مستوى دعم القيادات الأكاديمية لمتابعة واستمرارية مشروعات التطوير
			مدى استفادة المؤسسة من مشروعات التطوير
			تقييم كفاءة إدارة المؤسسة والقيادات الأكاديمية
			توجد آليات لتقييم كفاءة إدارة المؤسسة والقيادات الأكاديمية
			درجة الاستفادة من نتائج هذا التقييم
			دور المشاركة الطلابية في اتخاذ القرارات المؤسسية
			تستعين إدارة المؤسسة بأراء الطلاب في اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية وغيرها
			متوسط النسبة السنوية للمعيار الثالث
☐	مستوفى	يعتبر المعيار الثالث مستوفياً إذا كانت الدرجة $\leq (80\%)$	
☐	غير مستوفى		

Summary

This session aims at developing the trainees' knowledge, skills and attitudes in the three domains of strategic planning, organizational structure and leadership and governance.

First: Strategic Planning

Strategic planning is a very important item of the institutional capacity. It is a planning process which involves forecasting the future for a long time (5 years or more). It also entails determining the institution's vision, mission, goals, and strategic objectives that must be achieved in this period.

Strategic Planning includes:

- The institution's SWOT analysis
- Vision and Mission
- End goals and strategic objectives
- The institution's policies
- The action plan designed to apply the institution's strategy
- Link of the Strategic Plan to the University's Strategy
- Strategic situation of the institution (institution's characteristics, societal role, and competitive edge)

Second: Organizational Structure

The organizational structure of the institution should be formal in structure and appropriate to the size and type of the activities of the institution. It must ensure the achievement of the organization mission, goals and objectives.

Educational institutions' practical application in the area of organizational structure includes the following:

- An appropriate organizational structure
- Determination of the authorities, responsibilities, roles, and specializations
- Availability of specialized departments supporting the educational process
- Availability of Crisis/disaster Management department
- Quality Management Unit

Third: Leadership and Governance

The institution should have an illuminated leadership that adopts the pursuit of development and distinction. Such a leadership should also lay down the policies leading to this development, and take - within an appropriate time framework - the decisions that guarantee the efficiency and effectiveness of the institution.

Educational institutions' practical application in the area of leadership and governance includes the following:

- Choice of academic leaderships
- Leadership pattern
- Contribution of official councils
- Development of academic leaderships' administrative skills
- Official documentation and information systems
- Academic leaderships' support of the institution's internal quality control management
- Academic leaderships' role in developing the institution's resources
- Constant evaluation of the institution's management efficiency

المراجع والمصادر

المراجع العربية

- دليل الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد- الإصدار الأول يناير 2009
- دليل ضمان الجودة و الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي – جمهورية مصر العربية - الصادر عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد 2008
- دليل ضمان الجودة والاعتماد لمؤسسات التعليم العالي - جمهورية مصر العربية الملاحق الهيئة القومية لضمان جودة التعليم و الاعتماد أبريل 2008
- وثيقة التقويم الذاتى – مؤسسات التعليم العالي – جمهورية مصر العربية- شبكة المعلومات – الهيئة القومية لضمان جودة التعليم و الاعتماد (أبريل 2008)
- مواد تدريبية مساعدة من إصدارات الهيئة (بعض المقاطع من أجل دراسة الحالة فى التدريبات من دراسات ذاتية حقيقية مع حجب إسم الكلية و الجامعة
- القانون رقم 82 لسنة 2006 بإنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

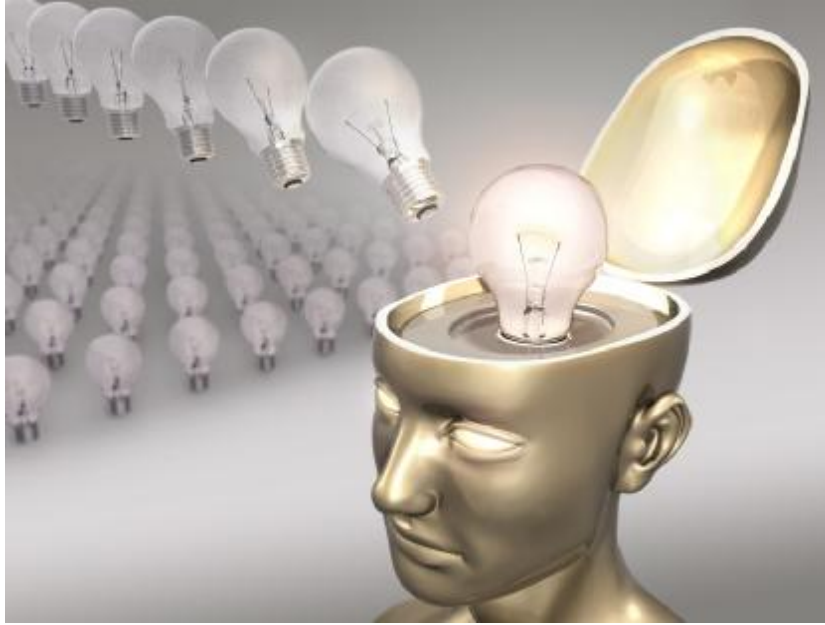
المراجع الأجنبية

- Thomas L, Wheelen J, Hanger D (2005). Strategic management, pentice hall, New Jersey.
- Wagner T, et al,.(2006) Change leadership. A practical guide to transforming our school, Jossy Bass – John Wiley and Sons, San Francisco.
- National Assessment Colleges and Accreditation Council (2007). Manual for self- study affiliated/ constitute college. Nagarbhavi, Bangalore.
- The hand book of a pilot study of an integrated quality and enhancement review (IQER)(2008).

الجلسة التدريبية الثالثة

القدرة المؤسسية (2)

Institutional Capacity (2)



**"Do all the good you can, by the entire mean you can,
in all the ways you can"**

"Anonymous"

"افعل أحسن ما يمكنك، بكل ما تملك من طرق ووسائل"

- المصداقية والاخلاقيات
- الجهاز الاداري
- الموارد المالية والمادية

المحتوى

48	فكرة المجلس التديبية
49	أهداف الجهة التديبية
50	ابعاء : المصداقية الأخلاقيات
54	خامسا: الجهاز لإداري
58	ادسا : الموارد لمالية المادية
63	الملخص باللغة الأليزية
65	المراجع المصادر

فكرة الجلسة التدريبية

د/منال مدرس باحدى الكليات و قامت بطلب مقابلة شخصية مع السيد الدكتور نائب رئيس الجامعة لشئون الدراسات العليا والعلاقات الثقافية و حين سمح لها بالدخول تحدثت بغضب شديد و قالت له اني انتظمت من القيادات في كليتي فقد تخطاني السيد الدكتور وكيل الكلية للدراسات العليا في منحة ما بعد الدكتوراه و فوجئت بحصول من بعدي على المنحة بالرغم ان الشروط تنطبق علي و عندما تقدمت للعميد قال معلش يا دكتورة السنة الجاية ان شاء الله فنظر اليها الدكتور نائب رئيس الجامعة لشئون الدراسات العليا في استفهام وقال كيف يحدث هذا يا دكتورة نحن لا نميز احدا علي الآخر سو ف اتابع هذه الشكوي بنفسي

— ما رأيك عزيزي المتدرب في هذا الوضع ؟

أهداف الجلسة التدريبية

الهدف العام

تهدف هذه الجلسة إلى إكتساب المشاركين المعارف و المهارات و الاتجاهات التي تخص معايير المصداقية والأخلاقيات، الجهاز الإداري و الموارد المالية والمادية

الأهداف التفصيلية

بنهاية هذه الجلسة يصبح المشاركون قادراً على:

- يعدد نقاط الضعف و القوة في المصداقية و الاخلاقيات داخل مؤسساتنا الجامعية
- يستخدم استمارة التقويم الذاتي في جزئية المصداقية و الاخلاقيات
- يقيم الجهاز الإداري بالمؤسسة من حيث نقاط الضعف و القوة و اوجه التحسين
- يستخدم استمارة التقويم الذاتي في تقييم الجهاز الإداري
- يحدد الموارد المالية والمادية
- يقيم مدى كفاية الموارد المالية والمادية
- يقيم التسهيلات المادية بالمؤسسة التعليمية كالمباني، الأجهزة والمعدات والمعامل
- يظهر اتجاهات ايجابية في تطبيق معايير المصداقية و الأخلاقيات و حسن استخدام الموارد المالية و المادية

- تتناول هذه الجلسة المعيار الرابع و الخامس و السادس من محور القدرة المؤسسية

نشاط تدريبي 1

يدور حول المصادقية والأخلاقيات الواجب توافرها في المؤسسة التعليمية لتحقيق الجودة

رابعاً: المصادقية والأخلاقيات

يجب أن تلتزم المؤسسة التعليمية بالمصادقية والنزاهة في جميع سياساتها وقراراتها وتعاملاتها الداخلية والخارجية، وتحرص على تطبيق الممارسات العادلة وعدم التمييز، وتعمل على حماية الحريات الأكاديمية وحقوق الملكية الفكرية والنشر، كما يجب أن يكون للمؤسسة دليل موثق لأخلاقيات المهنة يتاح للجميع وتتولى متابعة تطبيقه عملياً، وتتمثل الممارسات التطبيقية للمؤسسات التعليمية في مجال المصادقية والأخلاقيات في الآتي:

1. الالتزام بحقوق الملكية الفكرية والنشر من خلال:

حظر استخدام البرامج الجاهزة غير المرخصة على أجهزة الحاسب الآلي بالمؤسسة.
عدم السماح للعاملين بالمؤسسة بنسخ المصنفات بما يشكل اعتداءً على حقوق المؤلف لحماية المصنفات الفنية والأدبية.
وضع إرشادات للمتريدين على المكتبة لمراعاة التزامهم بالضوابط المنصوص عليها في قانون الملكية الفكرية.

2. تطبيق الممارسات العادلة وعدم التمييز

- تحرص المؤسسة على ضمان العدالة وعدم "تمييز بين أعضاء هيئة التدريس (توزيع أعباء الإشراف والتدريس، والحوافز والمكافآت، والبعثات، وغيرها).
- تحرص المؤسسة على ضمان العدالة وعدم التمييز بين العاملين (توزيع أعباء العمل، والحوافز، والمكافآت، والترقيات، والنقل، وغيرها).
- تسعى المؤسسة إلى ضمان العدالة وعدم التمييز بين الطلاب من حيث المساواة في فرص التعلم والتقويم.

- تكفل المؤسسة حرية الرأي.
- تتجنب المؤسسة التعارض في المصالح (عدم التدريس في حالة وجود أحد الأقارب من الدرجة الأولى، الإشراف العملي على طلاب معينين لوجود مصالح خاصة، إلى غير ذلك).
- توفر المؤسسة إجراءات لتصحيح الممارسات غير العادلة فور اكتشافها.
- يوجد بالمؤسسة آليات معلنة لتلقي الشكاوى والمقترحات والاستجابة لها.
- تحرص المؤسسة على متابعة القرارات المتخذة في شأن أى شكوى واطار الشاكي بنتيجة المتابعة.

3. الالتزام بالأخلاقيات المهنية للمؤسسة التعليمية

- وجود ميثاق أخلاقي للمؤسسة.
- تراقب المؤسسة تطبيق الممارسات الأخلاقية للوظيفة على كافة المستويات (الالتزام/ الأمانة/ التعامل مع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين/ احترام حقوق الآخرين/ وغيرها).
- تتيح المؤسسة المعلومات الكافية عنها في الوسائل المختلفة مع الحرص على تحديث هذه المعلومات بصفة مستمرة.
- تتحري المؤسسة المصادقية في الإعلانات والمعلومات المنشورة.

و فيما يلي نموذج استمارة التقويم الذاتي الخاص بمعيار المصداقية و الأخلاق

المعيار / المؤشرات / الخصائص	التقييم %	مصدر الشواهد والأدلة	ملاحظات (مبررات التقييم)
المعيار الرابع: المصداقية والأخلاقيات			
التزام المؤسسة بحقوق الملكية الفكرية والنشر			
مدى التزام المؤسسة بحقوق الملكية الفكرية والنشر			
مدى كفاية الإجراءات التي تتبعها المؤسسة للمحافظة على حقوق التأليف والنشر			
ثقافة حقوق الحقوق الملكية الفكرية			
هناك مجهودات كافية في المؤسسة لنشر ثقافة حقوق الملكية الفكرية والنشر			
الممارسات العادلة وعدم التمييز			
ضمان العدالة وعدم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس / العاملين / الطلاب			
توجد إجراءات محددة لضمان العدالة وعدم التمييز بين :			
- أعضاء هيئة التدريس			
- أعضاء هيئة التدريس المعاونة			
- الطلاب			
- العاملون			
يتم تطبيق هذه الإجراءات			
المصداقية في الوعود المقدمة والاستجابة للشكاوى والمقترحات			
مدى مصداقية الوعود التي تقدمها المؤسسة للإطراف المختلفة ذات العلاقة (أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم / الطلاب / الإطراف المجتمعية			
درجة استجابة إدارة المؤسسة للشكاوى والمقترحات الخاصة بالإطراف ذات العلاقة			

إجراءات تصحيح الممارسات غير العادلة			
			تم اتخاذ إجراءات تصحيحية في المؤسسة لمعالجة أي ممارسات غير عادلة
عدم التعرض في المصالح بين الأطراف المختلفة في المؤسسة			
			تتعارض المصالح الشخصية للأطراف المختلفة في المؤسسة مع الاهتمامات العامة للمؤسسة
الالتزام بالأخلاقيات المهنية للمؤسسة التعليمية			
دليل أخلاقيات المهنة بالمؤسسة			
			يوجد دليل للممارسات الأخلاقية للوظيفة في المؤسسة
			هذا الدليل متاح لجميع الأطراف
			مدى الالتزام بأخلاقيات الوظيفة
المعلومات المتاحة عن المؤسسة في الوسائل المختلفة			
			تغطي المعلومات المتاحة مختلف أنشطة المؤسسة
			يتم نشر هذه المعلومات في وسائل متنوعة
			يتم التحديث في هذه المعلومات
			متوسط النسبة المئوية للمعيار الرابع
مستوفى غير مستوفى			
يعتبر المعيار الرابع مستوفياً إذا كانت الدرجة $\leq 80\%$			

خامساً: الجهاز الإداري

يجب أن يكون للمؤسسة جهاز إداري مؤهل وكفاء على كافة مستوياته لتحقيق الأداء المخطط بكفاءة بالنسبة لجميع الأنشطة مما يكفل تحقيق رسالتها وغايتها وأهدافها.

نشاط تدريبي 2 يدور حول كفاءة الجهاز الإداري للمؤسسات التعليمية

تتمثل الممارسات التطبيقية للمؤسسات التعليمية في مجال الجهاز الإداري في الآتي:

1. اختيار وتعيين وترقية القيادات الإدارية:

- تضع المؤسسة معاييراً موضوعية لاختيار وتعيين وترقية القيادات الإدارية والتي تعتمد على التأهيل العلمي والتخصص والكفاءة في الأداء والتاريخ الوظيفي والتعاون مع الرؤساء والمرؤوسين والزملاء وغيرها.
- تحرص المؤسسة على توثيق هذه المعايير واعلانها.
- تبدي المؤسسة رأياً وبشكل موثق في حالة عدم وقوع معايير الاختيار والتعيين والترقية في دائرة اختصاصها الرسمية.

2. برامج التدريب المستمر للعاملين

- تحدد المؤسسة بصورة دورية الاحتياجات التدريبية للعاملين وتستخدم آليات متعددة لذلك مثل الاستقصاءات وتقارير المتابعة والرؤية المستقبلية لاحتياجات التطوير وغيرها.
- تضع المؤسسة خطة للتدريب بناء على الاحتياجات التي تم تحديدها تتضمن عدد ونوعية البرامج التدريبية وآليات تنفيذها.
- توفر المؤسسة المخصصات المالية اللازمة للتدريب.
- تتحقق المؤسسة من التزام الأفراد المرشحين بالبرامج التدريبية على أن يؤخذ ذلك في الاعتبار كأحد معايير الاختيار وتقييم الأداء والتحفيز.

- تحرص المؤسسة على جودة البرامج التدريبية وملاءمة توقيتها وتنظيمها لظروف العمل حتي تكون جاذبة للفئة المستهدفة.
- تضع المؤسسة مؤشرات لتقييم فاعلية تدريب القيادات وتحفظ بقواعد بيانات تبين:
 - عدد وأنواع البرامج التدريبية المنفذة.
 - نسبة الحاصلين على دورات وبرامج تدريبية إلى إجمالي العدد.
- تراجع المؤسسة محتويات البرامج التدريبية بناء على التغذية الراجعة من المتدربين والأثر الذي أحدثه التدريب في الأداء.
- تراجع المؤسسة خطط التدريب دوريا بناء على الاحتياجات والمستجدات الأخرى.

3. كفاءة الإدارة في الاستفادة من الموارد البشرية المتاحة

- تحتفظ المؤسسة بسجلات (أو قواعد بيانات) خاصة بالمؤهلات والخبرات المتاحة
- توزيع المؤسسة الأفراد على الإدارات المختلفة وفقا لنوعية مؤهلاتهم وخبراتهم ومدي ملائمتها لمتطلبات الوظيفة وتأهيلهم لتوصيف الوظيفة.
- تحقق المؤسسة التوازن في توزيع الموارد البشرية على الإدارات بناء على عبء العمل.
- تحرص المؤسسة على ربط الحوافز بالأداء وتفعيل سياسات الثواب والعقاب.

4. ظروف العمل وفقا للمتطلبات الوظيفية:

- تسعي المؤسسة لتوفير الإمكانيات والتسهيلات المادية والتكنولوجية اللازمة لزيادة تدفق الأداء وتحسين الإنتاجية مع المحافظة على رضا العاملين ويتحقق ذلك من خلال حرص المؤسسة على توفير ظروف عمل ملائمة ومحفزة لتحسين الأداء.

5. نظم تقييم أداء القيادات الإدارية والعاملين:

- تضع المؤسسة معايير كمية ونوعية لتقييم أداء القيادات الإدارية والعاملين.
- ضرورة أن تكون هذه المعايير موثقة ومعلنة.
- مشاركة الأفراد في تقييم أنفسهم.

- إتاحة الفرصة لإطلاع الأفراد على نتائج التقييم.

6/5 رضا القيادات الإدارية والعاملين:

تستخدم المؤسسة الوسيلة المناسبة لقياس الرضا الوظيفي للقيادات الإدارية والعاملين وتهتم بتحليل البيانات الخاصة بذلك، وتناقش النتائج معهم، وتسعى إلى اتخاذ القرارات والتصرفات المناسبة لمعالجة أسباب عدم الرضا الوظيفي.

و فيما يلي نموذج استمارة التقييم الذاتي في معيار الجهاز الإداري

المعيار / المؤشرات / الخصائص	التقييم %	مصدر الشواهد والأدلة	ملاحظات (مبررات التقييم)
المعيار الخامس: الجهاز الإداري			
معايير اختيار وتعيين وترقية القيادات الإدارية			
تتصف المعايير الحالية لاختيار وترقية القيادات الإدارية بالموضوعية			
مدي ملائمة هذه المعايير لتخصصات الكوادر الإدارية للوظائف الحالية			
هذه المعايير معلنة			
التدريب المستمر للعاملين			
يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بالمؤسسة			
هناك خطة متكاملة للتدريب			
نوعية المهارات المستهدفة للبرامج التدريبية المنفذة			
كفاءة الإدارة في الاستفادة من الموارد البشرية المتاحة			
مدى ملائمة توزيع الموارد البشرية (العاملين) المتاحة وفقا للاحتياجات الفعلية للمؤسسة			
يتم استغلال الموارد البشرية (العاملين) المتاحة بكفاءة			
ظروف العمل وفقا للمتطلبات الوظيفية			
مدى ملائمة ظروف العمل وفقا لمتطلبات الوظيفية من حيث ملائمة أماكن العمل والتجهيزات والتسهيلات المتاحة , والمناخ الصحي ووسائل الاتصال المتاحة			

تقييم أداء القيادات الإدارية والعاملين			
			مدى مصداقية النظم الحالية المستخدمة في تقييم أداء العاملين
			تستخدم المؤسسة وسائل أخرى مبتكرة لتقييم أداء العاملين
ربط الحوافز / المكافآت بمستويات الأداء			
			يتم ربط الحوافز / المكافآت المقدمة للعاملين بمستويات الأداء
			الطريقة المتبعة في ربط الحوافز / المكافآت المقدمة للعاملين بمستويات الأداء
مستوى رضا القيادات الإدارية والعاملين			
			مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة
			هناك قرارات تم اتخاذها لتحسين مستوى الرضا الوظيفي للعاملين
		متوسط النسبة المئوية للمعيار الخامس	
		يعتبر المعيار الخامس مستوفياً إذا كانت الدرجة $\leq 80\%$	
مستوفى			
غير مستوفى			

سادساً: الموارد المالية والمادية

لا يمكن للمؤسسة أن تمارس أنشطتها ومهامها المختلفة لتحقيق رسالتها وأهدافها الإستراتيجية بدون توافر الموارد المالية والمادية الكافية. كما يجب على المؤسسة أن تحرص على حسن استخدام هذه الموارد بكفاءة عالية

نشاط تدريبي 3 يدور حول كفاية الموارد المالية والمادية

وتتمثل الممارسات التطبيقية للمؤسسات التعليمية في مجال الموارد المالية والمادية في الآتي:

1. كفاية الموارد المالية

يكون للمؤسسة مواردها المالية السنوية الكافية والتي تمكنها من تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية ويجب على المؤسسة أن تراعي عند تخصيص موازنتها السنوية على أنشطة التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع الاحتياجات الفعلية لهذه الأنشطة ومدى مساهمة كل منها في تحقيق رسالة المؤسسة وأهدافها الإستراتيجية.

2. المباني وطبيعة نشاط المؤسسة

- يكون للمؤسسة مباني ملائمة من حيث التصميم والمساحة وطبيعة نشاط المؤسسة وتناسب مع أعداد الطلاب.
- يكون للمؤسسة خطة موثقة لضمان الأمن والسلامة للمباني والأفراد.
- تهتم المؤسسة بتدريب العاملين على استخدام الوسائل والأجهزة الخاصة بذلك وإجراء التجارب الدورية لإخلاء المباني.
- تلتزم المؤسسة بتوفير نظم ووسائل الأمن والسلامة في مبانيها وتوفير مخارج الطوارئ والعلامات الإرشادية اللازمة والتسهيلات المناسبة لمكافحة الحريق.
- تحرص المؤسسة على نظافة وتجميل مبانيها.
- يجب أن يتوافر بالمباني المناخ الصحي من حيث التهوية والإضاءة.
- يجب أن تكون المرافق العامة والخاصة بالمؤسسة كافية وصالحة للاستخدام.

- ضرورة توافر خطة سنوية لدعم وتنمية وصيانة البنية التحتية والتسهيلات المادية والمرافق مع وجود آليات واضحة لتطبيق هذه الخطة.

3. أماكن وتسهيلات ممارسة الأنشطة الطلابية

- يجب أن تتوفر بالمؤسسة أماكن كافية لممارسة الأنشطة الطلابية المختلفة مثل الأنشطة الرياضية والثقافية والاجتماعية والجوالة وغيرها.
- يجب أن تكون هذه الأماكن ملائمة من حيث التجهيزات لممارسة كل نوع من الأنشطة الطلابية.

4. الأجهزة والمعدات والمعامل

- ضرورة توافر الأجهزة والمعدات والمعامل الكافية والملائمة لطبيعة المؤسسة والأعداد المتاحة والمستقبلية للطلاب.
- لا بد أن تكون المعدات المتوفرة صالحة للاستخدام وتراعي المؤسسة صيانتها لتتناسب مع التقدم العلمي ومتطلبات البرامج المقدمة.

5. وسائل الاتصالات الحديثة وتكنولوجيا المعلومات

- توفر المؤسسة وسائل الاتصالات الحديثة ونظم تكنولوجيا المعلومات الملائمة لنوع نشاطها وبما يواكب العصر.
- توفر المؤسسة نادي لتكنولوجيا المعلومات يستخدم مجاناً أو باجر رمزي للطلاب وأعضاء الهيئة المعاونة.
- يكون للمؤسسة موقع على الانترنت ويتم تحديثه بصفة دورية.
- توفر المؤسسة الحاسبات الآلية بما يتناسب مع عدد الطلاب وطبيعة البرامج التعليمية.

6. مستوى كفاءة استخدام الموارد

- تحرص المؤسسة على حسن استغلال الموارد المتاحة ورفع كفاءة إنتاجيتها.
- تضع المؤسسة أولويات لاستخدام الموارد المتاحة.
- تراقب المؤسسة استخدام الموارد وتقوم بالتقويم المستمر لمستوى كفاءة الاستخدام.
- تراجع المؤسسة أولويات استخدام الموارد بناء على نتائج التقويم والمستجدات الأخرى.

و فيما يلي نموذج استمارة التقييم الذاتي في معيار الموارد المالية والمادية

ملاحظات (مبررات التقييم)	مصدر الشواهد والأدلة	التقييم %	المعيار / المؤشرات / الخصائص	كود
المعيار السادس: الموارد المالية والمادية				
كفاية الموارد المالية السنوية لتحقيق الرسالة والغايات والأهداف الإستراتيجية				
			الموارد المالية المتاحة سنوياً لتحقيق رسالتها وغايتها وأهدافها الإستراتيجية	
المباني وطبيعة نشاط المؤسسة				
			كفاية وملئمة المباني	
			مدى تناسب مساحة المباني لاحتياجات المؤسسة	
			تتوافر لدى المؤسسة تجهيزات ومعدات لتحقيق الأمن والسلامة	
			تتوافر العلامات الإرشادية المناسبة لتحقيق الأمان والسلامة لإفراد المؤسسة	
			توجد خطط لإخلاء المباني في حالة حدوث كوارث	
			توجد خطة للتدريب على أخلاء المباني في حالة الكوارث	
			النظافة والمناخ الصحي لمباني المؤسسة	
			تتصف مباني المؤسسة بالنظافة	
			يسود مباني المؤسسة المناخ الصحي	
المرافق العامة والخاصة				
			المرافق كفاية (المساعد / دورات المياه / الكهرباء / المياه / وغيرها)	
			المرافق المتاحة بالمؤسسة صالحة للاستخدام	
			توجد خطة للصيانة الدورية للمرافق	

صيانة المباني والتسهيلات التعليمية			
			هناك خطة لصيانة المباني والتسهيلات التعليمية
			هناك خطة مطبقة بالفعل
تسهيلات ممارسة الأنشطة الطلابية			
			تتوافر الأماكن المناسبة لممارسة الأنواع المختلفة للأنشطة الطلابية
			التجهيزات المتاحة في هذه الأماكن ملائمة لممارسة الأنشطة الطلابية
الأجهزة والمعدات والمعامل			
			مدى كفاية الأجهزة والمعدات والمعامل
			مدى حداثة هذه الأجهزة والمعدات والمعامل
			مستوى استخدام الأجهزة والمعدات ذات القيمة العالية (أكثر من 100000 ج م)
			يتم صيانة الأجهزة والمعدات والمعامل بصفة منتظمة
الحاسبات الآلية			
			تناسب عدد الحاسبات الآلية المتاحة بالمؤسسة إلى إجمالي عدد الطلاب
			مدى تناسب عدد الحاسبات الآلية المتاحة بالمؤسسة إلى إجمالي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم
			مدى تناسب عدد الحاسبات الآلية المتاحة بالمؤسسة إلى إجمالي عدد العاملين
			في حالة انخفاض أي من هذه النسب ما هي المجهودات المبذولة للتحسين
وسائل الاتصالات الحديثة وتكنولوجيا المعلومات			
			للمؤسسة موقع على شبكة الانترنت
			موقع المؤسسة على الانترنت باللغة العربية واللغة

			الأجنبية
			مدي إتاحة خدمة الانترنت بالمؤسسة
			تتوافر وسائل الاتصالات الحديثة بالمؤسسة (تليفونات
			/ فاكس / البريد الالكتروني) بما يتلائم مع حجم المؤسسة
كفاءة استخدام الموارد			
توافر أنظمة للمرجعة والرقابة المستقلة والدورية على استخدام الموارد			
			توجد أنظمة موثقة للمراجعة والرقابة الدورية على استخدام موارد المؤسسة المادية والمالية
			متوسط النسبة المئوية للمعيار السادس
☐	مستوفى	يعتبر المعيار السادس مستوفياً إذا كانت الدرجة $\leq 80\%$	
☐	غير مستوفى		

الملخص باللغة الانجليزية

Credibility and ethics

The educational institution must be committed to credibility and integrity in all its policies, decisions, internal and external transactions. The practical application of the educational institutions in the credibility and ethics includes:

- Commitment to intellectual property and publishing rights
- Application of fair practices and non-discrimination
- Commitment to professional ethics of the institution

Administrative Staff

There must be a qualified and competent administrative body of the institution at all levels to ensure the achievement of its mission, purpose and objectives. The practical application of the educational institution in that part should include:

- Availability of a standards for selection and promotion of administrative leadership
- Provision of continuous training programs for workers
- Efficiency of the management in the utilization of available human resources
- Suitability of working conditions in accordance with the functional requirements
- Availability of performance appraisal systems for administrative personnel
- Satisfaction of administrative leaders and staff

Financial and material resources

There must be annual financial resources for the institution sufficient to achieve its objectives efficiently and effectively. Also the institution should have suitable premises in terms of design, size and nature of

activity of the organization and suitable with the numbers of students. In addition the availability of suitable laboratory equipments, computers and suitable places for the student activities should be fulfilled.

المراجع والمصادر

المراجع العربية

- دليل الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد- الإصدار الأول يناير 2009
- دليل الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي - جمهورية مصر العربية، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم و الاعتماد، يوليو 2008
- دليل ضمان الجودة و الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي - جمهورية مصر العربية , الملاحق الهيئة القومية لضمان جودة التعليم و الاعتماد , أبريل 2008
- وثيقة التقويم الذاتي – مؤسسات التعليم العالي – جمهورية مصر العربية– شبكة المعلومات – الهيئة القومية لضمان جودة التعليم و الاعتماد (أبريل 2008)
- القانون رقم 82 لسنة 2006 بإنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

المراجع الأجنبية

- Gary,j.and alan,s.,organizational behavior , pearson pretice hall, 2008, toronto
- Hand book for academic review (qaa 2000):users guide to the academic review of subject in higher education institutions in the transitional period 2002,2005
- Hand book for institutions audit, England .2002
- National assessment colleges and accreditation council, manual for self study affiliated/ constitute collage, April 2007, nagarbhavi, Bangalore.
- The hand book of a pilot study of an integrated quality and enhancement review, 2006.
- The hand book of a pilot study of an integrated quality and enhancement review (IQR), 2008.

- Thomas L, wheelen J, hanger D, strategic management, pentice hall, 2005 new Jersey.
- Wagner T, et al,. Change leadership. A practical guide to transforming our school, Jossey Bass – John wiley and sons, 2006, San Francisco.
- Western association of school and college (WASC). Hand book of accreditation the university of Michigan, school of public health, Jan 2001, Michigan, USA.

الجلسة التدريبية الرابعة القدرة المؤسسية (3) Institutional Capacity (3)



"To accomplish great things, we must not only act but also dream; not only plan, but also believe".

(Anatole France)

لإنجاز أشياء عظيمة ، يجب علينا ليس فقط العمل ولكن الحلم أيضا ، و ليس فقط التخطيط، بل و الأيمان أيضا.

(أناتول فرانس)

- المشاركة المجتمعية و تنمية البيئة
- التقويم المؤسسي و ادارة الحوار

70 فكرة الجلسة التدريبية.

71 أهداف الجلسة الرئيسية

72 ابعاد : المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة

75 امان : التفويم المؤسسي وإدارة الجودة

78 الملخص باللغة الإنجليزية

79..... المراجع المصادر

فكرة الجلسة التدريبية

في اجتماع إحدى كليات الطب طلب وكيل الكلية لخدمة المجتمع و تنمية البيئة من أعضاء المجلس تحديد ميعاد لعمل اجتماع لوضع خطة الكلية لخدمة المجتمع و تنمية البيئة للعام الجديد و طلب مهلة حتى يقوم بإعلام بعض الاطراف المجتمعية المستفيدة فقام أحد الأعضاء معترضاً على دعوة بعض الأطراف المجتمعية مثل وزارة الصحة و التأمين الصحى و بعض الجمعيات الأهلية

و قال: كيف هذا..... نحن أدرى و قادرون على وضع خطة الكلية ولسنا بحاجة لأطراف أخرى توجهنا كيف نقوم بذلك

فما رأيك عزيزى المتدرب في هذا الموقف؟

أهداف الجلسة التدريبية

الهدف العام

تهدف هذه الجلسة إلى إكساب المشاركين المعارف و المهارات و الإتجاهات التي تخص معايير المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة و التقويم المؤسسى وإدارة الجودة

الأهداف التفصيلية

بنهاية هذه الجلسة يكون المشاركون قادرين على أن:

- يعرف مفهوم المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة
- يقيم خطة وبرامج المؤسسة لخدمة المجتمع و تنمية البيئة من حيث نقاط الضعف و القوة و اوجه التحسين
- يظهر اتجاهات إيجابية إزاء المشاركة المجتمعية و تنمية البيئة

تتناول هذه الجلسة المعيار السابع و الثامن في محور القدرة المؤسسية

سابعاً: المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة

للمؤسسة التعليمية دور هام في حماية البيئة وتنمية المجتمعات المحيطة بها وعليها أن تحرص على تلبية احتياجات المجتمع المحيط من خلال ما تمارسه من أنشطة أو تقدمه من خدمات وتحرص على قياس رضائه عن تلك الخدمات

نشاط تدريبي (1) يدور حول خطة خدمة المجتمع و تنمية البيئة

تتمثل الممارسات التطبيقية للمؤسسات التعليمية في مجال المشاركة المجتمعية في الآتي:

1. خطة وبرامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة

- تحدد المؤسسة الاحتياجات الحقيقية للمجتمع المحيط بها بوسائل علمية ومتعددة.
- تضع المؤسسة خططها لتنمية البيئة وخدمة المجتمع استجابة للاحتياجات التي حددتها وبما يخدم الأولويات القومية في هذا المجال.
- تسعى المؤسسة إلى تنمية الوعي بخدمة المجتمع وتنمية البيئة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.
- تحرص المؤسسة على تفعيل مشاركة كل من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في برامج خدمة المجتمع.

2. الاعتبارات التنظيمية لأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة

- تخصص المؤسسة وحدة إدارية مزودة بالكوادر المؤهلة وتكون تابعة لوكيل شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- توثق المؤسسة الأنشطة المجتمعية التي تقدمها.
- تضع مؤشرات لقياس كفاءة الخدمات المقدمة ورضاء المجتمع عنها.

3. تفاعل المؤسسة مع منظمات المجتمع

- تحرص المؤسسة على تفعيل مشاركة الأطراف المجتمعية في مجالسها.
- تسعى المؤسسة إلى مشاركة الأطراف المجتمعية ذات العلاقة في تصميم وتنفيذ البرامج التعليمية.
- تسعى المؤسسة إلى مشاركة الأطراف المجتمعية في تدريب الطلاب وتوفير فرص عمل للخريجين.

• توجد المؤسسة اتصالات وعلاقات مستمرة وفعالة مع الأطراف المجتمعية (مثال: مشاركتهم في ملتقى التوظيف).

• تسعى المؤسسة إلى تقديم خدماتها المتخصصة لقطاعات المجتمع المختلفة مثل الاستشارات والبرامج التدريبية والإرشادات والقوافل الطبية وغيرها.

4. ممارسات وحماية البيئة

- تستخدم المؤسسة الوسائل المختلفة والمناسبة لتنمية وحماية البيئة (الندوات/ المعارض/ ورش العمل/ مشروعات نظافة البيئة، وغيرها).
- تقوم المؤسسة بتقييم نتائج هذه الممارسات ومدى مساهمتها في تنمية وحماية البيئة.

5. رضا الأطراف المجتمعية

- تقوم المؤسسة بقياس رضا الأطراف المجتمعية ومنظمات سوق العمل عن دورها في المجتمع ومستوى أدائها ومستوى خريجها
- تحرص المؤسسة على تحليل وتقييم مستوى رضا هذه الأطراف وتتخذ من القرارات والتصرفات التي تساعد على زيادة رضائها عن أداء المؤسسة ومستوى خريجها.

نشاط تدريبي 2

يدور حول الأطراف المجتمعية المعنية بمؤسستك التعليمية

الأطراف المجتمعية

كافة الأفراد والمؤسسات والجهات التي لها اهتمام مشروع أو مصلحة ما أو تتحمل مخاطر ناتجة عن الموضوع المشار إليه تبعاً للسياق. ويقصد بهم بالنسبة للمؤسسة التعليمية بصفة عامة الطلاب، وأولياء الأمور، وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، والعاملين بالمؤسسة، وممثلي النقابة المهنية المرتبطة ببرامج المؤسسة، وأفراد ومؤسسات المجتمع المدني التي تتعامل مع المؤسسة سواء كمستهلكين لخدماتها، أو يقومون بتوفير أماكن للتدريب، أو يشكلون المجتمع المحلي للمؤسسة جغرافياً. ويتغير نطاق الأطراف المجتمعية بتغير السياق المذكورة فيه.

و فيما يلي استمارة التقويم الذاتي في معيار المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة

المعيار / المؤشرات / الخصائص	التقييم %	مصدر الشواهد والأدلة	ملاحظات (مبررات التقييم)
المعيار السابع: المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة			
توجد خطة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة			
يتم تطبيق هذه الخطة بالفعل			
بنيت الخطة على أساليب ووسائل واضحة لتحديد احتياجات المجتمع المحيط			
برامج التوعية بخدمة المجتمع وتنمية البيئة			
توجد برامج للتوعية بخدمة المجتمع وتنمية البيئة			
القطاعات المستهدفة بالنوعية (هيئة التدريس ومعاونتهم / الطلاب / العاملين / الأطراف المجتمعية)			
يتم قياس مستوى رضا الأطراف المجتمعية عن خدمات المجتمع وتنمية البيئة التي تقدمها المؤسسة			
الاعتبارات التنظيمية لأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة			
يوجد بالمؤسسة وحدة إدارية تابعة لوكيل شؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة			
يمارس العاملون بقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة اختصاصاتهم طبقا لتوصيف وظيفي محدد			
تقوم المؤسسة بتوثيق الخدمات والأنشطة المقدمة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة			
تفاعل المؤسسة مع منظمات المجتمع			
مشاركة الأطراف المجتمعية في مجالس وأنشطة المؤسسة			
تشارك الأطراف المجتمعية المختلفة في مجالس المؤسسة			
تشارك الأطراف المجتمعية المختلفة في إعداد البرامج التعليمية			
تشارك الأطراف المجتمعية المختلفة في تدريب الطلاب في أماكن العمل			
تشارك الأطراف المجتمعية المختلفة في عيد الخريجين			
تساهم الأطراف المجتمعية المختلفة في توفير فرص العمل لخريجي المؤسسة			
الاتصالات والعلاقات مع الأطراف المستفيدة			
هناك اتصالات وعلاقات مستمرة بين المؤسسة وكافة الأطراف المجتمعية ذات العلاقة			

استعانة المجتمع بالخدمات المتخصصة التي تقدمها المؤسسة (عدد/نوع/الجهات المستفيدة)			
			مدى استعانة الأطراف المجتمعية بالخدمات المتخصصة التي تقدمها المؤسسة
الممارسات الفعلية لتنمية وحماية البيئة			
			هناك نماذج لممارسات فعلية لتنمية وحماية البيئة
			نتائج هذه الممارسات فى التطبيق العملي
مساهمات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في برامج خدمة المجتمع			
			توجد مساهمات للطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة
قياس وتقييم رضا منظمات سوق العمل والمجتمع المدني عن أداء المؤسسة / مستوى الخريج			
			تم قياس وتقييم رضا منظمات سوق العمل والمجتمع المدني عن مستوى خريجها
			تمت الاستفادة من النتائج التي تم الحصول عليها
			متوسط النسبة المئوية للمعيار السابع
مستوفى غير مستوفى		يعتبر المعيار السابع مستوفياً إذا كانت الدرجة $\leq (80\%)$	

ثامناً: التقويم المؤسسي وإدارة الجودة

تلتزم المؤسسة بإجراء تقويم شامل ومستمر لقدرتها المؤسسية بهدف تحديد مجالات القوة والعمل على تعزيزها، وكذلك مجالات الضعف والعمل على معالجتها. وتستخدم المؤسسة نتائج التقويم في تطوير وتعزيز نظمها الخاصة بإدارة الجودة

نشاط تدريبي 3
يدور حول التقويم المؤسسي وإدارة الجودة

تتمثل الممارسات التطبيقية للمؤسسات في هذا الصدد في التالي:

1. استمرارية التقويم الذاتي للمؤسسة

- تحرص المؤسسة على إجراء عملية التقويم الذاتي بصفة شاملة ودورية.
- تعتمد المؤسسة على التدقيق والمراجعة الداخلية / الخارجية.
- يتم التقييم بناء على معايير ومؤشرات موضوعية وقابلة للقياس سواء كانت كمية أو نوعية أو الأثنين معا.

- تتم عملية التقويم الذاتي للمؤسسة من خلال وحدة توكيد الجودة.

وحدة توكيد الجودة

هي الوحدة المسؤولة عن إدارة الجودة داخل المؤسسة ويتوافر لديها كافة الوثائق والأدلة الخاصة بالممارسات التطبيقية لإدارة الجودة في المؤسسة.

2. مناقشة نتائج التقويم الذاتي للمؤسسة

- يتم تحديد مجالات القوة والضعف في الأداء الكلي للمؤسسة.
- تناقش المؤسسة نتائج التقييم وخاصة مجالات الضعف في الأداء الكلي للمؤسسة مع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلاب والقيادات الإدارية والعاملين والأطراف المجتمعية.
- تقوم المؤسسة بإعداد ملخص تنفيذي لنتائج التقويم الذاتي للأداء الكلي للمؤسسة.

3. نتائج التقويم الذاتي وإدارة الجودة بالمؤسسة

- تضع المؤسسة خطة للتطوير وتعزيز تتضمن مجالات التطوير وأولوياته ومسؤولياته ومؤشرات متابعة الإنجاز وذلك في ضوء نتائج التقويم الشامل للقدرة المؤسسية
- تتخذ المؤسسة القرارات التصحيحية المناسبة لمعالجة مجالات الضعف في أدائها الكلي.
- تقوم المؤسسة بتصميم البرامج والمشروعات اللازمة لتعزيز إدارة الجودة.
- تتأكد المؤسسة من التزام الأقسام العلمية والأفراد بتنفيذ خطة وأنشطة التطوير وتعزيز.
- تعمل المؤسسة على زيادة وعي الأفراد بأهمية وضرورة التغيير والتطوير وتعمل على تقليل درجة المقاومة من خلال برامج هادفة لكسب الدعم والتأييد لبرامج ومشروعات التغيير والتطوير.
- تشترك المؤسسة الأطراف المعنية في وضع خطط وسياسات التغيير.
- تحرص إدارة المؤسسة على أن تكون مصلحة الطالب في مقدمة أهتماماتها.
- تسعى المؤسسة إلى تحسين وضعها التنافسي، وتشجيع الطلب على خريجها في سوق العمل.
- تحرص المؤسسة على قياس وتقييم كفاءة الخرجين في جهات العمل المختلفة خاصة في المجتمع المحيط.

و فيما يلي استمارة التقويم الذاتي في معيار تقويم الأداء الكلي للمؤسسة وإدارة الجودة

المعيار / المؤشرات / الخصائص	التقييم %	مصدر الشواهد والأدلة	ملاحظات (مبررات التقييم)
المعيار الثامن : تقييم الأداء الكلي للمؤسسة و إدارة الجودة بالمؤسسة			
تقييم الأداء الكلي للمؤسسة			
تتم عملية تقييم الأداء الكلي للمؤسسة بصفة دورية			
يتم مقارنة نتائج التقييم الأداء الكلي للمؤسسة عبر فترات زمنية مختلفة			
مراجعة ومناقشة مؤشرات التقييم الكلي لأداء المؤسسة			
يتم مراجعة مؤشرات نتائج التقييم الكلي لأداء المؤسسة			
يتم مناقشة مؤشرات نتائج التقييم الكلي لأداء المؤسسة مع :			
• أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم			
• الطلاب			
• العاملون			
• الأطراف المجتمعية ذات العلاقة			
انعكاس نتائج تقييم الأداء الكلي للمؤسسة على إدارة الجودة			
يتم اتخاذ قرارات تصحيحية الأداء الكلي للمؤسسة في ضوء نتائج التقييم			
أمكن تحديد مجالات مستقبلية لتعزيز والتطوير في ضوء نتائج تقييم الأداء الكلي			
حدث تغيير ملموس في الأداء الكلي نتيجة الاستفادة من نتائج التقييم			
تم توجيه برامج هادفة للتوعية وكسب الدعم والتأييد لبرامج ومشروعات التعزيز والتطوير			
طراً تحسن على الوضع التنافسي للمؤسسة			
تزايد إقبال المنظمات في سوق العمل على خريجي المؤسسة			
يتم استقصاء مستوى كفاءة الخريجين في المنظمات التي يعملون بها			
متوسط النسبة المئوية للمعيار الثامن			
		يعتبر المعيار الثامن مستوفياً إذا كانت الدرجة $\leq 80\%$	
		مستوفى	☐
		غير مستوفى	☐

الملخص باللغة الإنجليزية

Summary

This Session deals with two main aspects within institutional capacity; namely, community participation and environment development, and institutional assessment and quality management.

First: Community Participation and Environment Development

The educational institution has an important role in protecting the environment and developing the surrounding communities. It should be keen to meet the needs of the surrounding community through its activities and the services it offers. It should also pay heed to the process of measuring the satisfaction of the community regarding those services.

Educational institutions' practical application in the area of community services and environment development includes the following:

- Community service and environment development plans and programs
- Organizational considerations regarding the activities of community service and environment development
- Interaction with civil society organizations
- Contribution of students and faculty members in community service programs
- Communications and relations with stakeholders.
- Evaluation of the labor market organizations and civil society satisfaction regarding the performance of the institution / graduate level

Second: Institutional assessment and Quality Management

The institution is committed to conducting a comprehensive and continuing assessment of its institutional capacity in order to identify areas of strength and work on reinforcing them, as well as areas of weakness and work on improving them. The institution should use the results of its assessment to reinforce and improve its quality management systems.

Educational institutions' practical application in the area of institutional assessment and quality management include the following:

- The continuity of the self-assessment of the overall performance of the institution
- Reviewing and discussing the indicators of self-assessment of the overall performance of the institution
- Taking corrective actions regarding the results of the ongoing self-assessment and quality management within the institution

المراجع و المصادر

المراجع العربية

- "دليل الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي" - الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد- الإصدار الأول يناير 2009
- دليل الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي - جمهورية مصر العربية، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد يوليو 2008
- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم و الاعتماد دليل ضمان الجودة والاعتماد لمؤسسات التعليم العالي - جمهورية مصر العربية الملاحق أبريل 2008
- القانون رقم 82 لسنة 2006 بإنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

المراجع الأجنبية

- Gary J, Alan S (2008). Organizational behavior, Pearson Pretice Hall, Toronto
- Hand book for academic review (QAAP 2000) :users guide to the academic review of subject in higher education institutions in the transitional period 2002 -2005.
- Hand book for Institution's Audit, England (2002)
- National Assessment Colleges and Accreditation Council (2007). Manual for self- study affiliated/ constitute college. Nagarbhavi, Bangalore.
- The hand book of a pilot study of an integrated quality and enhancement review 2006.
- The hand book of a pilot study of an integrated quality and enhancement review (IQER)(2008).
- Thomas L, Wheelen J, Hanger D (2005). Strategic Management, Pentice Hall, New Jersey.
- Wagner T, et al.,(2006) Change leadership. A practical guide to transforming our school, Jossy Bass – John Wiley and Sons, San Francisco.
- Western Association of School and College (WASC) (2001). Hand book of accreditation the University of Michigan, School of public health, Michigan, USA.

الجلسة التدريبية الخامسة الفاعلية التعليمية (1)

Educational Effectiveness (1)



If you are positive that you will succeed, success is certain

"Anonymous"

"إذا كنت على يقين من أنك سوف تنجح ، فنجاحك مؤكد"

- الطلاب والخريجون
- المعايير الأكاديمية

المحتوي

82	فكرة الجلسه التدريبية.....
83	الفاعلية التعليمية.....
84	أولا : ا طلاب و :ريجون.....
89	ثانيا : ا عاير ا :كاديمية.....
90	الملخص با لغة الإ ليزية.....
92	المراجع المصادر.....

فكرة الجلسة التدريبية

نهى طالبة بإحدى الكليات العملية في إحدى الجامعات الإقليمية دخلت نهى على الدكتوراة التي تقوم بتدريس الحصة العملية و طلبت منها الاستئذان بالانصراف من الحصة
فنظرت اليها الدكتوراة في استفهام و قالت لها لقد لاحظت يا نهى انك تستأذنين بالانصراف مبكرا منذ بداية العام الدراسي مما يترتب عليك لاتدّصلين ما يدّرس بالحصة العملية و لا تحصلين على التدريب الكافي الذي يتيح لك النجاح
نظرت اليها نهى في حزن وقالت يا دكتوراة أنا مقيمة بالمدينة الجامعية و لا يسمح لنا بالتأخير بعد الساعة السادسة مساء و الحصة العملية تنتهي الساعة السابعة و للأسف لم يراعي من وضع الجدول ظروفنا نحن الطالبات المغتربات
فنظرت اليها الدكتوراة بتعاطف و قالت لها: لا تحزني سوف أقوم بعمل بعض الترتيبات للتغلب على هذه المشكلة و سوف أرسل خطاباً للمدينة الجامعية بالجدول الدراسي ليسمح لكم بالدخول .

– ما رأيك عزيزي المتدرب في هذه المشكلة و كيف يمكن التغلب عليها و هل راعت الكلية ظروف بعض الطلاب ام لا...؟

أهداف الجلسة التدريبية

الهدف العام

تهدف هذه الجلسة إلى إكساب المشاركين المعارف و المهارات و الاتجاهات التي تخص معايير الطلاب و الخريجون و المعايير الأكاديمية

الأهداف التفصيلية

بنهاية هذه الجلسة يصبح المشاركون قادرين على أن:

- 1- يتعرف على مكونات المعيار الخاص بالطلاب و الخريجين
- 2- يقيم مكونات المعيار الخاص بالطلاب و الخريجين
- 3- يتفهم المعايير الأكاديمية التي تبنتها المؤسسة
- 4- يقيم الممارسات التطبيقية للمعايير الأكاديمية
- 5- يقيم التوافق بين المعايير الأكاديمية و البرامج التعليمية
- 6- يتبنى اتجاهات إيجابية إزاء الطلاب و الخريجين و المعايير الأكاديمية

الفاعلية التعليمية هي تحقيق المؤسسة للأهداف المخططة للتعليم والتعلم، والذي يمثل نشاطها الأساسي ويحدد طبيعتها ويمكنها من مقابلة توقعات المستفيدين النهائيين ومن ثم كسب ثقة المجتمع. ويتطلب ذلك ملائمة سياسات قبول الطلاب، وتبني معايير معتمدة من الهيئة لبرامجها التعليمية، وتحقيق نتائج التعلم المستهدفة من البرامج التعليمية والمقررات الدراسية، وتوفير المصادر المناسبة للتعلم الذاتي، ودعم البحث العلمي، وتوفير خريجين بمواصفات تتفق مع متطلبات سوق العمل.

و تتضمن الفاعلية التعليمية المحاور الآتية

- 1-الطلاب والخريجون
 - 2-المعايير الأكاديمية
 - 3-البرامج / المقررات الدراسية
 - 4-التعليم والتعلم والتسهيلات المادية
 - 5-أعضاء هيئة التدريس
 - 6-البحث العلمي والأنشطة العلمية الأخرى
 - 7-الدراسات العليا
 - 8-التقويم المستمر للفاعلية التعليمية
- تناول هذه الجلسة المعيار الأول والثاني في محور الفاعلية التعليمية

أولاً: الطلاب والخريجون

يعتبر الطالب هو محور العملية التعليمية ومن ثم يجب أن تحرص المؤسسة على توفير فرص التعلم المتكافئة، وتقديم الدعم والإرشاد، وتشجيع الأنشطة الطلابية كما يجب أن لا تنقطع علاقة المؤسسة بالطلاب حتي بعد تخرجهم من خلال مكتب خدمات الخريجين. وتتمثل الممارسات التطبيقية للمؤسسات التعليمية في مجال الطلاب والخريجين في الآتي:

نشاط تدريبي 1

يدور هذا النشاط حول سياسات قبول وتحويل الطلاب

1. سياسات قبول وتحويل الطلاب

- يجب أن تتفق سياسات قبول الطلاب مع رسالة المؤسسة وغاياتها وأهدافها الإستراتيجية، كما يجب مراجعة هذه السياسات دوريا في ضوء التغيرات والتطورات المختلفة.
- تحرص المؤسسة على أن تتصف السياسات والإجراءات الخاصة بالقبول بالشفافية وتكافؤ الفرص.
- تعلن المؤسسة سياساتها لقبول الطلاب وتوزيعهم على التخصصات المختلفة وتوفر المعلومات الكافية عنها للطلاب (أدلة الطلاب/ المؤسسة الإلكتروني/ إرشاد طلابي/ برامج تعريفية للطلاب الجدد).
- تراعي المؤسسة تناسب عدد الطلاب المقبولين مع حجم المؤسسة ومواردها وفي حالة عدم قدرتها على تحقيق ذلك لأسباب خارجية فإنه يجب أن تتخذ الإجراءات المناسبة لمعالجة هذه المشكلة (مثال ذلك تقسيم الطلاب على مجموعات / تمديد فترة الدراسة اليومية/ وغيرها).
- تضع المؤسسة سياسات وإجراءات واضحة وعادلة للتحويل من وإلى المؤسسة.
- تتخذ المؤسسة الأساليب المناسبة التي تساعد على أن يتم التحويل في الوقت المناسب وبما لا يؤثر سلبا على الدراسة.
- تهتم المؤسسة بدراسة أسباب التحول إلى مؤسسات أخرى مناظرة، وتعمل على الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في الاحتفاظ بالطلاب.
- تستخدم المؤسسة أساليب وبرامج فاعلة للترويج لجلب الطلاب الوافدين.
- تحرص المؤسسة على تنفيذ برامج وأنشطة متنوعة لرعاية الطلاب الوافدين.
- تحرص المؤسسة على قياس وتقييم رضا الطلاب عن سياسات القبول والتحول.

2. الدعم الطلابي

- تحرص المؤسسة على دراسة خصائص واحتياجات الطلاب من خلال الوسائل المختلفة .
- تحدد المؤسسة الاحتياجات الحقيقية للطلاب في ضوء الخصائص السابقة.
- تضع المؤسسة خطة لخدمات الدعم الطلابي وفقا للاحتياجات الحقيقية للطلاب على أن تتضمن هذه الخطة نظاما لأولويات خدمات الدعم تحرص على التطبيق السليم لهذه الخطة.
- يكون لدى المؤسسة سياسة واضحة ومعلنة تتعلق بالدعم المالي للطلاب. كما يجب أن تستخدم المؤسسة معايير موضوعية وعادلة لتوزيع الدعم المالي للطلاب.
- توفر المؤسسة الرعاية الصحية للطلاب سواء من خلال عيادة مخصصة للحالات الطارئة في داخل مبنى المؤسسة أو باستخدام وسائل أخرى وخاصة للتعامل مع الحالات المرضية للطلاب.
- يتوفر لدى المؤسسة آليات محددة لتحديد المتعثرين دراسيا من الطلاب وتقدم لهم البرامج المناسبة لرعايتهم مع الحرص على التقييم المستمر لفاعلية هذه البرامج.
- تقدم المؤسسة الخدمات اللازمة لذوى الاحتياجات الخاصة وتشمل تسهيلات إنشائية، ودعم أكاديمي ودعم مادي، ورعاية صحية، وما شابه ذلك. كما تستخدم المؤسسة أساليب محددة ومعلنة لاكتشاف المتفوقين والمبدعين من الطلاب، وأخيرا تحرص على توفير برامج الدعم والرعاية الملائمة لهم.
- توفر المؤسسة نظام موثق ومعلن لتوجيه وإرشاد الطلاب الجدد كما يجب أن تحرص المؤسسة على توعية وإعلام الطلاب بنظام الإرشاد الأكاديمي المتبع وذلك من خلال الوسائل المختلفة وأخيرا يجب التحقق من أن الارشاد الأكاديمي يؤدي دوره بفعالية في التطبيق العملي.
- توفر المؤسسة أدلة للطلاب تتضمن معلومات شاملة عن المؤسسة وبرامجها التعليمية وخدمات الدعم الطلابي وتقوم بتحديثها دوريا كما يجب أن يكون هذا الدليل متاحا لجميع الطلاب ويسهل الحصول عليه.

- توفر المؤسسة وسائل الانتقال الداخلية أو الخارجية المناسبة للطلاب في حالة حتمية ذلك وفقا لطبيعة موقعها الجغرافي.
- توفر المؤسسة المنح الدراسية (إن أمكن) على تضمن تكافؤ الفرص في الحصول عليها من خلال وجود معايير موضوعية ومعلنة في التطبيق العملي.
- تحرص المؤسسة على قياس وتقييم رضا الطلاب عن خدمات الدعم الطلابي.

3. الأنشطة الطلابية

- توفر المؤسسة الأماكن الملائمة من حيث المساحات والتجهيزات لممارسة الأنشطة الطلابية المختلفة.
- تستخدم المؤسسة برامج وأساليب لتشجيع وجذب الطلاب للمشاركة في الأنشطة المختلفة.
- تحرص المؤسسة على تشجيع وتحفيز المتفوقين في الأنشطة الطلابية علميا وماديا ومعنويا.
- تهتم المؤسسة بأهمية دور اتحاد الطلاب والعمل على تفعيل مساهماته في مجال الأنشطة الطلابية.
- تكفل المؤسسة مشاركة الطلاب في اللجان المختلفة وتحرص على تفعيلها وتعزيزها.

4. خدمات الخريجين

- تخصص المؤسسة وحدة إدارية لخدمات الخريجين.
- تقيس المؤسسة التوجه الوظيفي للخريجين وتحفظ بقواعد بيانات للخريجين.
- تنظم المؤسسة ملتقي للتوظيف سنويا.
- تصدر المؤسسة كتابا سنويا للخريجين يسهل الحصول عليه.
- تشجع وتدعم المؤسسة رابطة الخريجين لتعزيز العلاقة معهم
- وفيما يلي استمارة التقويم الذاتي في معيار الطلاب والخريجين

المعيار			
المعيار الثالث: البرامج / المقررات الدراسية			
سياسات قبول وتحويل الطلاب			
			سياسات قبول الطلاب بالمؤسسة تتفق مع رسالتها وأهدافها الإستراتيجية
			سياسات وإجراءات القبول تتسم بالشفافية وتكافؤ الفرص
			سياسات قبول وتوزيع الطلاب على التخصصات المختلفة معلنة بوسائل مختلفة (الموقع الالكتروني للكلية – أدلة الطلاب – الإرشاد الطلابي)
			تتبع المؤسسة تناسب عدد الطلاب المقبولين مع إمكانيات ومواردها
			سياسات وإجراءات التحويل من وإلى المؤسسة معتمدة وواضحة وعادلة
			توجد إحصاءات بتطوير أعداد الطلاب الوافدين يتوفر بالمؤسسة أساليب وبرامج للترويج وجلب الطلاب الوافدين
الدعم الطلابي			
			توجد خطة موثقة ومعتمدة ومطبقة لخدمات الدعم الطلابي روعي فيها الاحتياجات الفعلية للطلاب
			توفر المؤسسة الخدمات اللازمة لذوى الاحتياجات الخاصة (إن وجد) مثل التسهيلات الإنشائية – برامج الدعم الأكاديمي والمادي والصحي
			توجد أساليب محددة ومعلنة لاكتشاف الطلاب المتفوقين وتوفير برامج الدعم والرعاية لهم
			توجد برامج وأنشطة ملائمة لرعاية الطلاب الوافدين (السكن – الرعاية الصحية – الأنشطة الرياضية وماشابه)
			يوجد نظام موثق ومعلن لإرشاد الطلاب الجدد
			تتوافر الرعاية الصحية (عيادات) والإسعافات السريعة الملائمة للطلاب في الحالات الطارئة
			يتوافر دليل للطلاب يشمل المعلومات الكافية عن المؤسسة وبرامجها التعليمية وخدمات لدعم الطلاب , ويتم تحديثه دورياً

ثانياً: المعايير الأكاديمية

تلتزم المؤسسة بالمعايير الأكاديمية القياسية القومية (NARS) والتي تبنتها ويمكن للمؤسسة أن تبني معايير أكاديمية أخرى على أن تكون معتمدة من الهيئة، وفي الحالة الأخيرة يتم اعتماد المؤسسة طبقاً لهذه المعايير وتشتمل الممارسات التطبيقية للمؤسسات التعليمية في هذا المجال على التالي:

1. المعايير الأكاديمية القومية القياسية (NARS)

المعايير الأكاديمية للبرامج التعليمية المختلفة والتي أعدتها الهيئة بالاستعانة بخبراء متخصصين وممثلين لمختلف قطاعات المستفيدين. وتمثل هذه المعايير الحد الأدنى المطلوب تحقيقه للاعتماد.

2. المعايير المعتمدة

المعايير الأكاديمية القياسية والتي تبنتها المؤسسة وتعتمد من الهيئة بشرط أن يكون مستواها أعلى من الحد الأدنى للمعايير القومية القياسية.

- يجب أن تتوافق المعايير الأكاديمية التي تبنتها المؤسسة مع رسالتها وأهدافها الإستراتيجية.
- تعمل المؤسسة على توعية أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالمعايير الأكاديمية المتبناه.
- تتأكد المؤسسة من توافق برامجها التعليمية مع المعايير الأكاديمية من خلال الدراسة والمراجعة الداخلية والخارجية.
- تتخذ المؤسسة الإجراءات اللازمة للوفاء بمتطلبات المعايير المتبناه (توفير التعلم اللازمة وتعديل المقررات وطرق التقويم وإدخال طرق حديثة للتعلم، وغيرها).
- تستخدم المؤسسة آليات محددة لقياس ومتابعة مدى تطبيق المعايير الأكاديمية المتبناه.

الملخص باللغة الإنجليزية

Summary

This Session deals with the first two aspects within educational effectiveness; namely, students and graduates, and academic standards. This entails achieving the planned for objectives of learning and teaching, which represent the institution's main activity, determines its nature, and enables it to meet the end users' expectations and earn the trust of society.

First: Students and Graduates

The educational institution should work to provide equal learning opportunities, support and guidance for the student and promote student activities. It should also keep a continuous relationship with the students after their graduation through the Office of Alumni Services.

The practical application of educational institutions in the field of students and graduates will be in the following items:

- Policies to accept and transfer students
- Student support
- Student Activities
- Graduates services
- Student satisfaction assessment

Second: Academic standards

The institution must be committed to the National Academic Reference Standards (NARS) which have been adopted. The institution can also adopt other academic standards provided that they are accredited by the authority.

When accredited rather than NARS standards are adopted, the following should be put into consideration:



Accredited standards should conform to the mission and strategic objectives of the institution.

- The institution should make sure that its educational programs are compatible with academic standards through careful revision and study.
- Faculty staff members and their assistants should be educated about the promoted academic standards.
- The institution should use specific mechanisms to evaluate and monitor the degree of application of the adopted academic standards.

المراجع والمصادر

المراجع العربية

- "دليل الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي" - الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد - الإصدار الأول يناير 2009
- دليل الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي - جمهورية مصر العربية، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد يوليو 2008
- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم و الاعتماد دليل ضمان الجودة والاعتماد لمؤسسات التعليم العالي - جمهورية مصر العربية الملاحق أبريل 2008
- القانون رقم 82 لسنة 2006 بإنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

المراجع الأجنبية

- Gary J, Alan S (2008). Organizational behavior, Pearson Prentice Hall, Toronto
- Hand book for academic review (QAAP 2000) :users guide to the academic review of subject in higher education institutions in the transitional period 2002 -2005.
- Hand book for Institution's Audit, England (2002)
- National Assessment Colleges and Accreditation Council (2007). Manual for self- study affiliated/ constitute college. Nagarbhavi, Bangalore.
- The hand book of a pilot study of an integrated quality and enhancement review 2006.
- The hand book of a pilot study of an integrated quality and enhancement review (IQER)(2008).
- Thomas L, Wheelen J, Hanger D (2005). Strategic Management, Prentice Hall, New Jersey.



- Wagner T, et al.,(2006) Change leadership. A practical guide to transforming our school, Jossey Bass – John Wiley and Sons, San Francisco.
- Western Association of School and College (WASC) (2001). Hand book of accreditation the University of Michigan, School of public health, Michigan, USA.

الجلسة التدريبية السادسة

الفاعلية التعليمية (2)

Educational Effectiveness (2)



The whole art of teaching is only the art of awakening the natural curiosity of young minds for the purpose of satisfying it afterwards

"Anatole France"

فن التدريس هو فن ايقاظ الفضول الطبيعي للعقول الشابة لغرض إرضائها فيما بعد
(أناتول فرانس)

- البرامج التعليمية / المقررات الدراسية
- التعليم والتعلم والتسهيلات المادية للتعلم

المحتوى

96	فكرة الجلسة التدريبية
97	أهداف الجلسة الرئيسية
98	ثالثاً : البرامج / ا ليمية / اقرارات دراسية
102	رابعاً : التعيم والتعد والتسهيلات الماد للتعلم
111	الملخص باللغة الانجليزية
113	المراجع المصادر

فكرة الجلسة التدريبية

عمرو طبيب امتياز تخرج حديثاً من كلية طب الأسنان.
طلب عمرو من استاذته د. مرام ان يتدرب معها بعيادتها فوافقت د. مرام وحددت له اياماً
لمشاهدتها ومتابعتها اثناء علاج المرضى.
و بعد حوالي شهرين من المشاهدة سأل عمرو د. مرام قائلاً
لقد لاحظت اثناء هذين الشهرين ان معظم الحشوات التي عالجني بها المرضى لم ندرب
عليها اثناء الدراسة كثيراً بل سمعنا عنها فقط بالمحاضرة بينما الحشوات التي دربنا عليها
لمدة عامين لم ارك تعالجين بها الا حالات قليلة جداً ؟؟؟؟؟!!!!!!
فلماذا اذن كنا ندرس و نتدرب علي نوع من العلاجات (الحشوات) لا يستخدم كثيراً الآن ؟!
ردت د. مرام وقالت: نعم يا عمرو يوجد الآن علاجات (الحشوات) احدث مما درستم و
ليست كالتي دربتم عليها و المرضى يطلبونها للعلاج..... كالحشوات التجميلية مثلاً.
ونحن الآن نطلب من مجلس القسم بالكلية تحديث المقرر العلمي لمادة الحشو بما يتلائم و
التقدم العلمي الكبير في مجال طب الاسنان و يواكب احتياجات المرضى.
لكن هذا يتطلب جهداً كبيراً لأن بعض الزملاء يلتزمون بطرق العلاج القديمة و التقليدية ولا
يريدون تغيير و تحديث المادة العلمية التي تدرس من سنين طويلة.

— عزيزي المتدرب ما رأيك في هذا الحوار وهل تؤيد رأي د. مرام و لماذا

أهداف الجلسة التدريبية

الهدف العام

تهدف هذه الجلسة إلى اكساب المتدربين المعارف ، المهارات والاتجاهات المتعلقة بمعايير هامة في الفاعلية التعليمية وهى البرامج التعليمية والمقررات وكذلك التى تخص التعليم والتعلم والتسهيلات المادية للتعلم

الأهداف التفصيلية

بنهاية هذه الجلسة التدريبية يكون المشاركون قادرين على أن يقيم:

- مدى ملائمة البرامج التعليمية لتحقيق إحتياجات المجتمع والتنمية
- توصيف البرامج والمقررات
- مستوى تقدم البرامج التعليمية
- مراجعة وتحديث البرامج التعليمية
- إستراتيجية التعليم والتعلم
- الممارسات الفعلية للتعليم الذاتي والتدريب الميداني للطلاب
- نظام تقويم الطلاب
- المصادر والتسهيلات المتاحة للتعليم والتعلم كماً وكيفاً

تناول هذه الجلسة المعيار الثالث والرابع في محور الفاعلية التعليمية

ثالثاً: البرامج التعليمية / المقررات الدراسية

البرامج التعليمية والمقررات الدراسية التي تقدمها المؤسسة يجب أن تكون متفقة مع رسالتها وغاياتها التعليمية وأهدافها الاستراتيجية كما يجب على المؤسسة توصيف تلك البرامج والمقررات ومراجعتها دورياً والتأكد من أنها تحقق المعايير الأكاديمية المتبناة. وكذلك تحرص المؤسسة على أن تحقق مخرجات التعلم المستهدفة للبرامج التعليمية التي تقدمها وتشمل الممارسات التطبيقية للمؤسسات التعليمية في هذا المجال على التالي:

- البرامج التعليمية واحتياجات المجتمع والتنمية
- تحرص المؤسسة على أن تلبي البرامج التعليمية إلى تقديمها من حيث تنوعها ومحتواها احتياجات المجتمع وأن تساهم في تحقيق خطط التنمية القومية.
- تحرص المؤسسة على أن تؤدي تصميم وتنفيذ برامجها التعليمية إلى تحقيق مواصفات الخريج التي تتفق ومتطلبات سوق العمل.
- تحرص المؤسسة على أن تتصف برامجها التعليمية بالمرونة الكافية على النحو الذي يسمح لها بالاستجابة إلى التغيير وإلى متطلبات خطط التنمية المحلية والقومية الأمر الذي قد يؤدي إلى استحداث برامج أو مقررات دراسية جديدة أو إجراء تعديلات في البرامج الحالية.

توصيف البرامج التعليمية

- تحرص المؤسسة على مشاركة الأطراف المعنية المختلفة عند تصميم وتطوير برامجها التعليمية.
- تتأكد المؤسسة من توافق محتوى البرامج التعليمية التي تقدمها مع رسالتها المعلنة.
- تحرص المؤسسة على أن تكون محتويات البرامج والمقررات محققة لتنمية المعارف والمهارات الذهنية والعامة والمهنية للطلاب وذلك من خلال التفكير الناقد والابتكاري وحل المشكلات ومهارات الاتصال والعمل الجماعي والقيادة وغيرها بالإضافة إلى تحقيقها للمهارات المهنية

- تعمل المؤسسة على توثيق وتوصيف البرامج التعليمية والمقررات الدراسية التي تقدمها ويعتمد مجلسها الحاكم هذا التوصيف.

مستوى التقدم في البرامج التعليمية

- تقوم المؤسسة بتحليل نتائج الطلاب للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية ومقارنتها بالسنوات السابقة ودراسة أسباب التباين الملحوظ فيها إن وجد، والعمل على الاستفادة من دلالات هذا التحليل.

مراجعة وتحديث البرامج والمقررات الدراسية

- توفر المؤسسة الإجراءات الموثقة للمراجعة الدورية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية ولتحديثها.
- تحرص المؤسسة على إشراك كافة الأطراف المعنية في عملية المراجعة والتحديث.
- تضع المؤسسة في اعتبارها عند مراجعة وتحديث البرامج والمقررات ما يلي:
- التطور العلمي والتكنولوجي في مجال التخصص وفي طرق التدريس.
- متغيرات سوق العمل.
- نتائج تقارير المراجعين والممتحنين الخارجين نتائج تقييم المقررات الدراسية بواسطة

وفيما يلي نموذج استمارة التقويم الذاتي الخاصة بمقياس البرامج التعليمية / المقررات

الدراسية

المعيار الثالث: البرامج / المقررات الدراسية			
ملائمة البرامج التعليمية لاحتياجات سوق العمل			
المعيار / المؤشرات / الخصائص	التقييم %	مصدر الشواهد والأدلة	ملاحظات (مببرات التقييم)
تراعى البرامج التعليمية المطبقة في المؤسسة احتياجات سوق العمل			
مرونة البرامج التعليمية استجابة للتغيير			
تم إجراء تعديلات في البرامج استجابة للتغيير في سوق العمل			
تصميم البرامج التعليمية			
هناك توصيف واضح وموثق ومعلن للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية			
يتوافق تصميم البرامج التعليمية مع رسالة وأهداف المؤسسة			
النتائج التعليمية المستهدفة من البرنامج			
تتطابق مصفوفة النتائج التعليمية المستهدفة مع أهداف البرنامج التعليمي			
تتناسب النتائج التعليمية المستهدفة للبرنامج التعليمي مع نظيراتها بمقرراته			
تساهم النتائج التعليمية المستهدفة في تنمية المهارات الذهنية والمهنية والعامة			
تشارك الأطراف المعنية المختلفة في تصميم وتطوير البرامج التعليمية			
مستوى تقديم البرامج التعليمية			
تحرص المؤسسة على إصدار تقارير البرامج والمقررات الدراسية بصفة دورية			
تم حساب متوسط نسبة النجاح خلال السنوات الخمسة الماضية في الفرق / المستويات الدراسية قبل التخصص			
تم حساب متوسط نسبة النجاح خلال السنوات الخمسة الماضية في الفرق / المستويات الدراسية بعد التخصص			

مراجعة وتحديث البرامج والمقررات الدراسية			
			توجد إجراءات موثقة للمراجعة الدورية للبرامج التعليمية للأقسام العلمية
			توجد إجراءات موثقة للمراجعة الدورية للمقررات التعليمية للأقسام العلمية
			مستويات إجراءات المراجعة الخارجية للبرامج والمقررات الدراسية (المراجع الخارجي أو إي جهة خارجية)
الاستفادة من المراجعة في التحديث والتطوير			
			مدى الاستفادة من تقارير المراجعين أو الممتحنين الخارجيين
			يتم الاستفادة من التقارير السنوية للبرامج والمقررات في التحديث والتطوير
			يتم تقييم المقررات الدراسية بواسطة الطلاب
			يتم الاستفادة من آراء الطلاب في تحسين وتطوير المقررات الدراسية
			متوسط النسبة المئوية للمعيار الثالث
☐ مستوفي ☐ غير مستوفي			يعتبر المعيار الثالث مستوفياً إذا كانت الدرجة $\geq 80\%$

رابعاً: التعليم والتعلم والتسهيلات المادية للتعلم

تعمل المؤسسة على توفير فرص التعلم للطلاب وتحرص على ملائمة الأساليب المستخدمة في ذلك لمخرجات التعلم المستهدفة، وتشجع أنماط التعلم غير التقليدية، وتعمل على تهيئة فرص التعلم الذاتي لجميع الطلاب وعلى المؤسسة أن تتيح مصادر تعلم متنوعة وملائمة للبرامج ولأعداد الطلاب وتقوم المؤسسة بتقويم الطلاب بعدالة وموضوعية وباستخدام أساليب متنوعة وتشتمل الممارسات التطبيقية للمؤسسات التعليمية في هذا المجال على التالي:

• إستراتيجية التعليم والتعلم

- تضع المؤسسة إستراتيجية للتعليم والتعلم بما يحقق رسالتها وأهدافها.
- تراجع المؤسسة إستراتيجية التعليم والتعلم دورياً في ضوء نتائج الامتحانات ونتائج استقصاء الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.
- توفر المؤسسة أنماط من التعلم غير تقليدية قادرة على تحقيق مخرجات التعلم المستهدفة.

نشاط تدريبي (1)

حول كيفية التعلم الذاتي



• الممارسات الفعلية للتعليم الذاتي

- تراعي المؤسسة أن تتضمن البرامج التعليمية مجالات متنوعة لتنمية التعلم الذاتي.
- توفر المؤسسة مصادر مختلفة للتعلم الذاتي.
- تحفز المؤسسة الطلاب على التعلم الذاتي.

• سياسة المؤسسة في التعامل مع مشاكل التعلم

تعمل المؤسسة على إيجاد حلول مبتكرة لمشاكل التعليم بها ومن أمثلة ذلك:

- بالنسبة للكثافة العددية الزائدة للطلاب (تقسيم الدفعات لمجموعات ز تحفيز الطلاب على التعلم الذاتي وغيرها).
- بالنسبة للدروس الخصوصية (تفعيل برامج الدعم الأكاديمي والمتابعة الأكاديمية لأعضاء الهيئة المعاونة).
- بالنسبة لنقص أو زيادة أعضاء هيئة التدريس (تعديل سياسات التعيين إعادة توزيع الأعباء الوظيفية، وغيرها).

• التدريب الميداني للطلاب

- تصمم المؤسسة برامج فعالة للتدريب الميداني للطلاب تعتمد على احتياجاتهم الحقيقية ويتضمن آليات محددة وواضحة للتنفيذ والإشراف والتقييم.
- تحرص المؤسسة على تنوع جهات التدريب الميداني.
- تحرص المؤسسة على مشاركة الأطراف المجتمعية في برامج التدريب الميداني للطلاب (توفير فرص التدريب/ الإشراف/ المشاركة في التقييم).
- تتأكد المؤسسة من جدية الإشراف والمتابعة لبرامج التدريب الميداني.
- تتحقق المؤسسة من فاعلية التدريب الميداني للطلاب في تحقيق المخرجات المستهدفة للتعلم (استقصاء آراء الطلاب وتحليل نتائج التقييم).

نشاط تدريبي (2)

يدور حول وسائل التقييم المتبعة في المؤسسات التعليمية

• نظام تقويم الطلاب

أ- أساليب التقويم

- تستخدم المؤسسة التقويم الدوري لأداء الطلاب بالإضافة إلى التقويم النهائي.
- تنوع المؤسسة أساليب تقويم الطلاب بحيث لا تقتصر على الاختبارات التحريرية.
- تستخدم المؤسسة الاختبارات التحريرية المختلفة مثل الاختبارات المفاجئة الدورية والاختبارات نصف الفصلية والاختبارات النهائية.
- تحرص المؤسسة على تطوير الاختبارات التحريرية بحيث لا تعتمد على الحفظ وكذلك نوعية الأسئلة (مثل ذلك الاختيارات/ الأسئلة المقالية/ الحالات العملية/ وغيرها).

- تستخدم المؤسسة نظام الممتحنين الخارجيين.

ب - إدارة الامتحانات

- تلتزم المؤسسة بالإعلان عن جداول الامتحانات في المواعيد المناسبة.
- تراعي الجدولة الزمنية لجداول الامتحانات وفقاً لاحتياجات ورغبات الطلاب.
- تعلن عن نتائج الامتحانات في مواعيد مناسبة.
- تستخدم المؤسسة المعلومات المستخلصة من نتائج تقويم الطلاب على مستوى المقررات والبرامج في اتخاذ القرارات التصحيحية وفي تطوير البرامج.

• المصادر والتسهيلات المتاحة للتعليم والتعلم

أ. مساعدات التعليم والتعلم

- يجب أن تكون مساعدات التعليم والتعلم ملائمة للأغراض المعدة لها (ورش /محطات التجارب الزراعية/ فنادق/ مطاعم / مستشفيات/ ملاعب / مراسم/ معامل اللغات/ معامل الحاسب وما شابه ذلك).

ب. قاعات المحاضرات والمعامل

- تعمل المؤسسة على تناسب قاعات المحاضرات والفصول الدراسية والمعامل مع أعداد الطلاب.
- توفر المؤسسة قاعات المحاضرات والفصول الدراسية والمعامل وتكون ملائمة للعملية التعليمية من حيث الإضاءة والتهوية ووسائل الإيضاح والمؤهلة من الفنيين في المعامل.
- توفر المؤسسة الإعداد الكافية والمؤهلة من الفنيين في المعامل.
- تضع المؤسسة الجداول الدراسية بحيث تضمن الاستخدام الأمثل للقاعات والفصول والمعامل.

ت. المكتبة

- تحرص المؤسسة على أن تكون المكتبة ملائمة من حيث المساحة بالنسبة لأعداد الطلاب، كما يجب أن يتوافر بالمكتبة التجهيزات المناسبة والراجع والدوريات الكافية والحديثة وخدمات التصوير بأسعار التكلفة وتكنولوجيا المعلومات وخاصة خدمة الانترنت.
- تحرص المؤسسة على توفير العدد الكافي من العاملين في المكتبة كما يجب أن يتصف هؤلاء العاملين بالجداراة من حيث مؤهلاتهم وخبراتهم ومهاراتهم.
- ضرورة وجود وسائل مناسبة لتلقي شكاوى ومقترحات المتعاملين مع المكتبة والتعامل معها كما يجب أن يتم قياس مستوى رضا المستفيدين من خدمات المكتبة.

ث. الكتاب الدراسي (إن وجد)

- أن يكون معتمدا من القسم العلمي المعني.
- أن يتصف بالإخراج والطباعة الجيدة والجذابة.
- ألا يجبر الطالب على شرائه.

- تكون هناك مصادر أخرى للتعلم حتي لا يصبح المصدر الوحيد.

نشاط تدريبي (3)

يدور حول الوسائل المتبعة لقياس رضا الطلاب

• رضا الطلاب:

- تحرص المؤسسة على قياس وتقييم رضا الطلاب من خلال الوسائل المناسبة ومنها قوائم الاستقصاء
- تقويم المؤسسة بتحليل بيانات رضا الطلاب والتوصل إلى النتائج التي تساعد على معرفة
- مستوى رضائهم عن سياسات القبول والتحويلات والدعم والإرشاد الطلابي وسياسات التعليم والتعلم وغيرها.
- تسعى المؤسسة إلى الاستفادة من نتائج تقييم رضا الطلاب وتتخذ القرارات المناسبة التي تساعد على تحسين هذا الرضا

وفيما يلي استمارة التقويم الذاتي في معيار التعليم والتعلم

المعيار الرابع: التعليم والتعلم التسهيلات المادية			
استراتيجيه التعليم والتعلم			
المعيار / المؤشرات / الخصائص	التقييم %	مصدر الشواهد والأدلة	ملاحظات (مبررات التقييم)
توجد استراتيجيه موثقة ومعلنة للتعليم والتعلم تحقق رسالتها وأهدافها			
مدي مشاركة الأطراف المعنية (داخلي وخارجي) في إعداد الإستراتيجية			
توجد أليه لمراجعة استراتيجيه التعليم والتعلم دوريا في ضوء نتائج الامتحانات ونتائج استطلاع رأى الطلاب وأعضاء هيئة التدريس			
مدي الاستفادة من نتائج مراجعة إستراتيجية التعليم والتعلم			
طرق التدريس المتبعة تتناسب مع النتائج التعليمية المستهدفة			
تستخدم المؤسسة أنماط غير تقليدية للتعليم قادرة على تحقيق النتائج المستهدفة			
الممارسات الفعلية للتعليم الذاتي			
تشمل المقررات الدراسية أساليب متنوعة لتنمية التعليم الذاتي			
تتوافر بالمؤسسة موارد مختلفة للتعليم الذاتي			
يتم تشجيع وتحفيز الطلاب على التعليم الذاتي			
سياسة المؤسسة في التعامل مع مشاكل التعليم			
توجد إجراءات للتعامل مع الكثافة العددية الزائدة للطلاب			
توجد إجراءات للتعامل مع ضعف حضور الطلاب			
توجد أساليب محددة ومعلنة للتعامل مع مشكلة الدروس الخصوصية			
توجد خطة معتمدة للتعامل مع نقص / زيادة أعضاء هيئة التدريس			
تستخدم المؤسسة أساليب متنوعة للتمويل الذاتي والاستخدام الأمثل للموارد			
توجد إجراءات معتمدة من مجالس الأقسام والكلية بخصوص الكتاب الجامعي			
التدريب الميداني للطلاب			
يتوافر بالمؤسسة برامج فعالة للتدريب الميداني للطلاب بناءً على احتياجاتهم الفعلية وما هو مستهدف من الكلية			
تستخدم المؤسسة آليات محددة وواضحة لتنفيذ ومتابعة وتقويم برامج التدريب الميداني			

		برامج التدريب الميداني للطلاب متنوعة وتشمل التخصصات المختلفة للمؤسسة
		تشارك الأطراف المجتمعة ذات الصلة في برنامج التدريب الميداني للطلاب (توفير فرص تدريب – إشراف – مشاركة في التقييم)
		تستخدم نماذج مناسبة لإجراء عملية تقييم الطلاب أثناء وبعد التدريب بمشاركة المشرفين وجهات التدريب
		يتم التأكد من فاعلية التدريب الميداني في تحقيق نتائج التدريب المستهدفة (استطلاع آراء الطلاب – تحليل نتائج التقييم)
نظام تقييم الطلاب		
		يتم استخدام التقييم الدوري لأداء الطلاب بالإضافة إلى التقييم النهائي
		أساليب تقييم الطلاب متنوعة ولا تقتصر على الاختبارات التحريرية
		الاختبارات التحريرية لا تعتمد على الحفظ والأسئلة متنوعة (اختيارات – أسئلة مقالية – حل مشكلات – مهارات عملية)
		طرق التقييم المتبعة قادرة على قياس النتائج التعليمية المستهدفة
		طرق التقييم المتبعة تتوافق مع محتوى المقررات المعلنة للطلاب
		تستخدم المؤسسة لجان الممتحنين ونظام والممتحنين الخارجيين
		يتم الاستفادة من تحليل نتائج تقييم الطلاب وملاحظات المراجعين الخارجيين على مستوى البرامج والمقررات في اتخاذ الإجراءات التصحيحية وفي تقرير البرامج والمقررات الدراسية
إدارة الامتحانات		
		تعلن جداول الامتحانات في المواعيد المناسبة
		جداول الامتحانات تتناسب مع احتياجات ورغبات الطلاب
		تعلن نتائج الامتحانات في المواعيد المناسبة دون تأخير

			توجد آلية معلنة ومطبقة للتعامل مع شكاوى وتظلمات الطلاب من نتائج الامتحانات
المصادر والتسهيلات المتاحة للتعليم والتعلم			
مساعدات التعليم والتعلم			
			تتوفر مساعدات التعلم والتعليم الملائمة لتطوير العملية التعليمية وتحقيق نتائج التعليمية المستهدفة (ورش – معامل – مراسم – ملاعب – محطات تجارية)
قاعات المحاضرات والمعامل			
			تتناسب قاعات المحاضرات والفصول الدراسية مع إعداد الطلاب
			قاعات المحاضرات والفصول الدراسية والمعامل ملائمة للعملية التعليمية من حيث المساحة والإضاءة والتهوية وتوفر وسائل الإيضاح وتكنولوجيا التدريس
			تتوفر الإعداد الكافية المؤهلة من الفنيين في المعامل.
			الجدول الدراسية مناسبة وتضمن الاستخدام الأمثل للقاعات والفصول والمعامل
المكتبة			
			المكتبة مناسبة من حيث المساحة والإضاءة والتهوية لإعداد الطلاب
			يتوافر بالمكتبة التجهيزات المناسبة والمراجع والدوريات الكافية والحديثة والمتنوعة وخدمات التصوير بأسعار التكلفة
			يتوافر بالمكتبة وسائل تكنولوجيا المعلومات وخاصة خدمه الانترنت والمكتبة الرقمية
			إدارة المكتبة تعمل بكفاءة وتلتزم بمواعيد العمل وتسجيل المترددين وتيسير تقديم الخدمة لهم
			يتوافر بالمكتبة العدد الكافي من العاملين ذوي المؤهلات والخبرات
			تتوافر إليه لتلقى شكاوى ومقترحات المترددين على المكتبة
			توجد إليه لقياس مستوى رضا المترددين على المكتبة عن الخدمات المقدمة
			توجد إحصائية عن نسبة المستفيدين من خدمات المكتبة إلى العدد الإجمالي (طلاب/ أعضاء هيئة تدريس / أعضاء هيئة معاونة)

الكتاب الدراسي (إن وجد)			
			تحدد المؤسسة معايير وضوابط لإصدار الكتاب الدراسي واعتماد من القسم العلمي المعنى
			يتصف الكتاب بالإخراج والطباعة الجيدة والجاذبة
			لا يجبر الطالب على شراء الكتاب الدراسي
			مدى استخدام الكتيب المرجعية العالمية على مستوى البرامج والمقررات
			توجد محاولات للتأليف الجماعي للمراجع الأساسية
قياس رضا الطلاب			
			تقوم المؤسسة بقياس وتقييم (رضا الطلاب عن : مصادر التعلم الذاتي – سياسة التعامل مع مشاكل الطلاب – التدريب الميداني – أساليب التقييم – إدارة الامتحانات – التسهيلات المادية للتعليم والتعلم)
			يتم الاستفادة من تحليل نتائج قياس رضا الطلاب في اتخاذ الإجراءات التصحيحية ولتطوير العملية التعليمية
			متوسط النسبة المئوية للمعيار الرابع
☐	مستوفى		يعتبر المعيار الرابع مستوفياً إذا كانت الدرجة $\geq 80\%$
☐	غير مستوفى		

الملخص باللغة الانجليزية

Summary

3-Educational programs/courses

The educational programs and courses offered by the institution must be in accordance with its mission and strategic goals. Also the institution must provide full descriptions of those programs and courses, review them periodically and make sure that they meet the criteria for academic standards promoted. The institution must be keen to achieve the learning outcomes targeted for the educational programs offered. The practical application of educational institutions in this aspect includes the following:

- 1 - Educational programs and the needs of society and development
- 2- Characterization of the educational programs
- 3- level of progress, review and update of the educational programs

4 – Teaching, learning and physical facilities for learning

The institution must work to provide learning opportunities for the students and ensure that the appropriate methods is used to the targeted learning outcomes. It must encourage non-traditional learning styles and works to create opportunities for self learning for all students. At the same time the institution must provide a variety of sources of learning, appropriate to the programs and the number of students. It is very important to assess the students fairly and objectively, using a variety of assessment methods. The practical applications of educational institutions in this area include the following:

- 1- Strategy of teaching and learning
- 2- The actual practice of self-education
- 3- The institution policy in dealing with the problems of learning
- 4- Field training for students



5- Evaluation system of the students

6- Sources and facilities available for teaching and learning

المراجع والمصادر

المراجع العربية

- دليل الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد- الإصدار الأول يناير 2009
- دليل الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي - جمهورية مصر العربية، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم و الاعتماد، يوليو 2008
- دليل ضمان الجودة و الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي - جمهورية مصر العربية ، الملاحق ، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم و الاعتماد , أبريل 2008
- وثيقة التقويم الذاتى – مؤسسات التعليم العالي – جمهورية مصر العربية- شبكة المعلومات – الهيئة القومية لضمان جودة التعليم و الاعتماد (أبريل 2008)
- مواد تدريبية مساعدة من إصدارات الهيئة (بعض المقاطع من أجل دراسة الحالة فى التدريبات من دراسات ذاتية مع حجب إسم الكلية و الجامعة)
- القانون رقم 82 لسنة 2006 بإنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

المراجع الأجنبية

- Gary,j.and alan,s.,organizational behavior , pearson pretice hall, 2008, toronto
- Hand book for academic review (qaa 2000):users guide to the academic review of subject in higher education institutions in the transitional period 2002,2005
- Hand book for institutions audit, England .2002
- National assessment colleges and accreditation council, manual for self study
affiliated/ constitute collage, April 2007, nagarbhavi, Bangalore.
The hand book of a pilot study of an integrated quality and enhancement review, 2006
- The hand book of a pilot study of an integrated quality and enhancement review (IQER), 2008.



- Thomas L, wheelen J, hanger D, strategic management, pentice hall, 2005 new Jersey.
- Wagner T, et al,. Change leadership. A practical guide to transforming our school, Jossy Bass – John wiley and sons, 2006, San Francisco.
- Western association of school and college (WASC). Hand book of accreditation the University of Michigan, school of public health, Jan 2001, Michigan, USA.

الجلسة التدريبية السابعة

الفاعلية التعليمية (3)

Educational Effective (3)



"Success is an attitude. Get yours right"

"Anonymous"

"النجاح سلوك. فاضبط سلوكياته"

- أعضاء هيئة التدريس
- البحث العلمي

المحتوى

117.....	فكرة الجلسة التدريبية.
118.....	أهداف الجلسة التدريبية
119.....	امسا : أعضاء هيئة التدريس
124.....	ادسا : البحث العلمي والأنشطة العلمية
129.....	الملخص باللغة الانجليزية
131.....	المراجع والمصادر

فكرة الجلسة التدريبية

أحمد طالب بالفرقة الرابعة بكلية طب الأسنان ورئيس اتحاد الطلاب . طلب مقابلة رئيس قسم العلاج التحفظي بالكلية .

احمد : نحن لدينا مشكلة في متطلبات الحصص العملية

رئيس قسم: وما هي المشكلة

احمد : قاربنا علي انتهاء العام الدراسي ومعظمنا لم يستطع ان يتم المتطلبات العملية

رئيس القسم: لماذا

احمد: حضرتك تعلم ان المعيد يجب ان يتابع كل مرحلة اثناء عمل الحالة العملية وهذا يعطينا

لأنه دائما مشغول

رئيس القسم: مشغول بماذا

احمد: بمتابعة متطلبات الطلاب ايضا ،

رئيس القسم: افهم من ذلك انه يعمل ولا يتراخي في اداء عمله

احمد: بصراحة يا دكتور معيد واحد مش كافي و نحن عددنا 30 طالب و المعيد لا يستطيع أن يقوم بالمتابعة والشرح لكل طالب في نفس الوقت .

— ماذا تفعل لو كنت مكان رئيس القسم؟

أهداف الجلسة التدريبية

الهدف العام

تهدف هذه الجلسة التدريبية إلى إكساب المتدربين المعارف و المهارات و الاتجاهات الإيجابية التي تخص أعضاء هيئة التدريس من جميع الأوجه مع تركيز الضوء على البحث العلمي

الأهداف التفصيلية

بنهاية هذه الجلسة يصبح المتدرب قادراً على أن:

- يقدر كفاية وكفاءة أعضاء هيئة التدريس
- يناقش قواعد تعيين أعضاء هيئة التدريس/الهيئة المعاونة
- يشرح طرق تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس/ الهيئة المعاونة
- يناقش كيفية قياس تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس
- يطرح وسائل لتقييم الرضاء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس/ الهيئة المعاونة
- يعرف خطة البحث العلمي و كفاءة العملية البحثية
- يقدر مساهمة البحث العلمي في دعم وتعزيز العملية التعليمية
- يقدر تمويل البحث العلمي

تتناول هذه الجلسة المعيار الخامس والسادس في محدد الفاعلية التعليمية

خامساً: أعضاء هيئة التدريس

للمؤسسة سياسات وقواعد لتعيين العدد الكافي في التخصصات المختلفة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وتضع معايير موضوعية لتقييم أدائهم وذلك بما يمكنها الارتقاء بمستوى جودة العملية التعليمية والبحث العلمي وخدمة المجتمع وفقاً لرسالتها وأهدافها الإستراتيجية كذلك يجب على المؤسسة أن تعمل على تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وضمان رضائهم الوظيفي وتشمل الممارسات التطبيقية للمؤسسات التعليمية في هذا المجال على التالي:

نشاط تدريبي 1

تمثيل الأدوار : أدوار المؤسسات العلمية تجاه أعضاء هيئة التدريس- ما لها وما عليها

1. كفاية أعضاء هيئة التدريس لتحقيق المخرجات المستهدفة للتعليم
 - تسعى المؤسسة لأن تكون نسبة أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة إلى الطلاب متفقة مع المعدلات الدولية المناظرة.
 - تحافظ المؤسسة على التناسب المعقول بين أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجات الأكاديمية (أستاذ/ أستاذ مساعد/ مدرس).
 - تعظم المؤسسة الاستفادة من الخبرات المتراكمة للأساتذة غير المتفرغين/ المتفرغين.
 - يتوافر لدى المؤسسة خطة وآليات موثقة للتعامل مع العجز/ الفائض في أعضاء هيئة التدريس.

2. تعيين أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة

- تحدد المؤسسة سياسات وقواعد تعيين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بناءً على احتياجاتهم الحالية وبما يخدم خططها المستقبلية.

- تعلن المؤسسة تلك القواعد وتحرص على تطبيقها بشفافية.
- تراجع المؤسسة سياسات التعيين دوريا وتعديلها تبعا للمستجدات.
- 3. تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة
 - تحدد المؤسسة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة.
 - تضع المؤسسة خطة التدريب لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وفقا للاحتياجات التي تم تحديدها وتتضمن الخطة عدد ونوعية البرامج التدريبية وآليات تنفيذها.
 - توفر المؤسسة المخصصات المالية اللازمة لخطة التدريب.
 - تحرص المؤسسة على جودة البرامج التدريبية وملائمة توقيتها وتنظيمها لظروف العمل حتى تكون جاذبة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
 - تضع المؤسسة مؤشرات لتقييم فاعلية التدريب وتحفظ بقواعد بيانات تتضمن عدد وأنواع البرامج التدريبية المنفذة وأسماء الحاصلين على البرامج والدورات التدريبية ونوعيتها ونسبة الحاصلين على برامج ودورات تدريبية إلى إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة.
 - تراجع المؤسسة محتويات البرامج التدريبية على أساس التغذية الراجعة من المتدربين والأثر الذي أحدثه التدريب في أداءهم.

4. تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس

- تضع المؤسسة معايير موضوعية لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والتي تشتمل على مستوى الالتزام بالجدول الدراسية والأنشطة التعليمية الأخرى والمشاركة في أنشطة الريادة الطلابية وفي الخطة البحثية للقسم العلمي والمساهمة في أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة والمساهمة في الأنشطة القومية / العالمية والمشاركة في أنشطة ضمان الجودة والتطوير بالمؤسسة والمساهمة في جهود تنمية الموارد الذاتية للمؤسسة والعلاقة مع الزملاء والرؤساء وغيرها.
- تعلن المؤسسة تلك المعايير على الأطراف المعنية.
- تعمل المؤسسة على تطبيق هذه القواعد بموضوعية.

- تخطر إدارة المؤسسة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بنتائج تقييم أدائهم وتناقشهم فيها عند الضرورة.

5. الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة

- تحرص المؤسسة على قياس وتقييم الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم
- تسعى المؤسسة إلى الاستفادة من نتائج تقييم الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وتتخذ القرارات والتصرفات المناسبة لتحسين أو المحافظة على رضائهم.

وفيما يلي نموذج استمارة التقويم الذاتي الخاصة بمعياره: أعضاء هيئة التدريس

المعيار / المؤشرات / الخصائص	التقييم %	مصدر الشواهد والأدلة	ملاحظات (مبررات التقييم)
المعيار الخامس : أعضاء هيئة التدريس			
كفاية وكفاءة أعضاء هيئة التدريس			
نسبة أعضاء هيئة التدريس/ الهيئة المعاونة إلى الطلاب تتفق مع المعدلات المعترف بها			
توجد إجراءات موثقة لتحديد العجز/ الفائض في أعباء التدريس والإشراف العلمي			
تم اتخاذ إجراءات موثقة للتعامل مع العجز/ الفائض في أعضاء هيئة التدريس/ الهيئة المعاونة			
ملائمة التخصص العلمي لعضو هيئة التدريس للمقررات التي يشارك في تدريسها			
يوجد بالمؤسسة خطة للتعامل مع العجز/ الفائض لأعضاء هيئة التدريس في بعض التخصصات			
أعضاء الهيئة المعاونة			
نسبة أعضاء هيئة التدريس/ الهيئة المعاونة إلى الطلاب تتفق واحتياجات الخطة التعليمية			
تم تحديد العجز/ الفائض في عدد أعضاء الهيئة المعاونة			
توجد إجراءات موثقة وفعالة للتعامل مع الفائض/ العجز في أعضاء الهيئة المعاونة			
قواعد تعيين أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة			
يوجد قواعد وإجراءات معلنة لتعيين أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة			
يتم تعيين أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة وفقاً للاحتياجات الفعلية للمؤسسة			
تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة			
توجد إجراءات موثقة لتحديد الاحتياجات التدريبية			
يتم تنفيذ برامج تلبي الاحتياجات التدريبية لكل فئة			
تم تحديد متوسط نسبة المتدربين من كل فئة إلى العدد الإجمالي سنوياً			
توجد إجراءات لتقييم فعالية ومردود التدريب			
تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة			
توجد معايير لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس/ الهيئة المعاونة			
توجد إجراءات موثقة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس/ الهيئة المعاونة			
يوجد إجراءات لتقييم الأداء مفعلة في التطبيق العملي (إجراءات محاسبة ومسائلة)			
يتم تقييم مستوى الرضاء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس			

			يتم الاستفادة بالفعل من تقييم مستوى الرضاء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس
			يتم تقييم مستوى الرضاء الوظيفي لأعضاء الهيئة المعاونة
			يتم الاستفادة بالفعل من تقييم مستوى الرضاء الوظيفي لأعضاء الهيئة المعاونة
			متوسط النسبة المئوية للمعيار الخامس
☐	مستوفى		يعتبر المعيار الخامس مستوفياً إذا كانت الدرجة $\leq (80\%)$
☐	غير مستوفى		

سادساً : البحث العلمي والأنشطة العلمية

البحث العلمي هو أحد الأنشطة الأساسية لمؤسسات التعليم العالي ولذلك فإنه يجب عليها أن تحرص على توفير الظروف المواتية والموارد الكافية التي تمكن الباحثين من القيام بالنشاط البحثي العلمي والارتقاء بمستوى جودته . كما يجب على المؤسسة أن تشجع التعاون بين التخصصات المختلفة في مجال البحوث من خلال خط بحثية متكاملة تتفق مع الخطة البحثية للجامعة وتشتمل الممارسات التطبيقية للمؤسسات التعليمية في هذا المجال على التالي:

نشاط تدريبي 2

يدور حول البحث العلمي والأنشطة العلمية

1. خطة البحث العلمي

- تضع المؤسسة خطة للبحث العلمي مرتبطة بخطة الجامعة التي تنتمي إليها ومرتبطة بالتوجيهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط.
- تضع المؤسسة الخطة البحثية في ضوء إمكاناتها البشرية والمادية المتاحة أو الممكن الحصول عليها.
- توثق المؤسسة الخطة وتعتمدها من مجلسها الحاكم.
- تحدد المؤسسة آليات واضحة معلنة لمتابعة تنفيذ خطتها البحثية مع وجود مؤشرات لتقييم مستوي نجاحها في تحقيق أهدافها.

2. كفاءة العملية البحثية

- توفر المؤسسة الأجهزة والأدوات والخامات اللازمة للعملية البحثية وتضع القواعد التي تضمن كفاءة استخدامها.
- تشجع المؤسسة الأقسام العلمية على القيام ببحوث مشتركة.
- تشجع المؤسسة الهيئة المعاونة والطلاب على المشاركة في المشاريع البحثية.
- تهتم المؤسسة بتنمية المهارات البحثية للهيئات المعاونة (برامج تنمية مهارات منهجية البحث).
- تراقب المؤسسة التزام الباحثين بأخلاقيات البحث العلمي.

- تساعد المؤسسة الباحثين في نشر الأبحاث العلمية محلياً ودولياً (إصدار مجلة علمية خاصة بالمؤسسة / الدعم المالي للباحثين للنشر في دوريات عالمية / وغيرها).
- تحرص المؤسسة على تقدير الباحثين المتميزين مادياً ومعنوياً.
- تسعى المؤسسة إلى المشاركة في البحوث العلمية المشتركة مع مؤسسات علمية إقليمية أو دولية.
- توفر المؤسسة قواعد بيانات للبحوث العلمية مع نشر ملخصات لهذه الأبحاث على موقعها الإلكتروني باللغتين العربية والانجليزية.
- تسعى المؤسسة إلى جذب الطلب على أبحاثها العلمية التطبيقية من جانب المؤسسات الإنتاجية والخدمية الحكومية والخاصة.

3. مساهمة البحث العلمي في دعم وتعزيز العملية التعليمية

- تحرص المؤسسة على أن تكون منهجية وأخلاقيات البحث العلمي من أهداف التعلم المستهدفة للبرنامج.
- تشجيع المؤسسة الطلاب على المشاركة في المشاريع البحثية والمؤتمرات العلمية.
- تحرص المؤسسة على الاستفادة من نتائج البحث العلمي في تصميم وتطوير المقررات الدراسية.

4. تمويل البحث العلمي

- تخصص المؤسسة موازنة سنوية ملائمة لأنشطة البحث العلمي.
- تسعى المؤسسة إلى تنمية مصادر التمويل الذاتي الداخلية للبحث العلمي.
- تحرص المؤسسة على استخدام الموارد المالية المتاحة للبحث العلمي بكفاءة.
- تخصص الموارد المالية طبقاً لأولويات الاحتياجات.
- تسعى المؤسسة إلى الحصول على الدعم المالي من جانب مؤسسات القطاع الخاص.
- الإنتاجية والخدمية لأنشطة البحث العلمي.

5. أنشطة علمية أخرى

- تحرص المؤسسة على تنظيم أو المشاركة في الندوات وورش العمل والمؤتمرات العلمية والمحلية والإقليمية والدولية.
 - تدعم المؤسسة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات المحلية والإقليمية والدولية.
 - تسعى المؤسسة إلى التعاون مع المنظمات البحثية العالمية.
 - تشارك المؤسسة في عضوية هيئات دولية.
 - تصدر المؤسسة دورية علمية خاصة بها.
 - تشجع المؤسسة تبادل الخبرات مع المؤسسات التعليمية المناظرة إقليمياً ودولياً.
- وفيما يلي استمارة التقويم الذاتي في جزئية البحث العلمي والأنشطة العلمية.

المعيار السادس : البحث العلمي والأنشطة العلمية الأخرى

خطة البحث العلمي

المعيار / المؤشرات / الخصائص	التقييم %	مصدر الشواهد والأدلة	ملاحظات (مبررات التقييم)
توجد خطة موثقة ومعتمدة للبحث العلمي على مستوى الكلية والأقسام العلمية			
يوجد ارتباط خطة الأقسام بخطة المؤسسة			
يوجد ارتباط خطة المؤسسة بخطة الجامعة / الأكاديمية			
تم تصميم الخطة البحثية في ضوء إمكانيات المؤسسة المتاحة واحتياجات المجتمع والتوجهات القومية			
توجد آلية موثقة ومحددة لمتابعة تنفيذ الخطة البحثية			
تم تحديد مؤشرات الانجاز لتقييم مستوى نجاح تنفيذ الخطة البحثية			
كفاءة العملية البحثية			
نسبة أعضاء هيئة التدريس المشاركة في البحث العلمي			
نسبة عدد الأبحاث المنشورة محليا ودوليا بالنسبة للعدد الإجمالي لأعضاء هيئة التدريس			
يتوفر بالمؤسسة الأجهزة والأدوات والخامات اللازمة للعملية البحثية			
توجد قواعد محددة تضمن كفاءة استخدام الأجهزة والأدوات والخامات			
يوجد بالمؤسسة بحوث مشتركة بين أقسامها العلمية			
تشارك الهيئة المعاونة والطلاب في المشاريع البحثية			
يوجد برامج لتنمية مهارات البحث العلمي للهيئة المعاونة			
توجد آلية لمراقبة التزام الباحثين بأخلاقيات البحث العلمي			
توافر آليات لمساعدة الباحثين في نشر الأبحاث العلمية محليا ودوليا (مجلة علمية خاصة بالمؤسسة – الدعم المالي للنشر في دوريات علمية..... وغيرها)			
وجد آلية لتقدير الباحثين المتميزين ماديا ومعنويا			
تساهم المؤسسة في البحوث العلمية المشتركة مع مؤسسات علمية إقليمية أو دولية			
توجد بالمؤسسة قاعدة بيانات للبحوث العلمية			
يوجد نظام لتسويق البحوث العلمية التطبيقية			
تستخدم أنشطة البحث العلمي بالمؤسسة في معالجة مشكلات المجتمع وأغراض التنمية			
تضم المؤسسة أعضاء هيئة التدريس سبق حصولهم على جوائز الدولة / جوائز عالمية / براءات الاختراعات أو غيرها			
مساهمة البحث العلمي في دعم وتعزيز العملية التعليمية			
النتائج التعليمية المستهدفة للبرامج التعليمية بالمؤسسة تتضمن منهجية وأخلاقيات البحث العلمي			
توجد آلية لتشجيع الطلاب على المشاركة في المشاريع البحثية			

			والمؤتمرات العلمية
			يتم الاستفادة من نتائج البحث العلمي في تطوير البرامج والمقررات الدراسية
			تمويل البحث العلمي
			يتوفر بالمؤسسة موازنة سنوية ملائمة لأنشطة البحث العلمي
			توجد آليات لتنمية مصادر التمويل الذاتي للبحث العلمي
			تستخدم الموارد المالية المتاحة للبحث العلمي بكفاءة وطبقاً للأولويات
			يتم قياس وتقييم مردود (عوائد) المخصصات المالية المنفقة على البحث العلمي بالمؤسسة
			أنشطة علمية أخرى
			تنظيم أو تشارك المؤسسة في الندوات وورش العمل والمؤتمرات العلمية المحلية والإقليمية والدولية
			تدعم المؤسسة مشاركة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في المؤتمرات المحلية والإقليمية والدولية
			توجد بالمؤسسة بروتوكولات تعاون علمي مع منظمات بحثية محلية أو إقليمية أو دولية
			تشارك المؤسسة في عضو هيئات دولية
			- تشارك المؤسسة في مشروعات بحثية ممولة من مؤسسات بحثية محلية ودولية .
			- هناك مساهمة من جانب مؤسسات القطاع الخاص الإنتاجية والخدمية في دعم أنشطة البحث العلمي بالمؤسسة
			تصدر المؤسسة دورية علمية خاصة بها
			توجد آليات لتبادل الخبرات مع المؤسسات التعليمية المناظرة محلياً وإقليمياً ودولياً
			متوسط النسبة المئوية للمعيار السادس
☐	مستوفى	يعتبر المعيار السادس مستوفياً إذا كانت الدرجة $\leq (80\%)$	
☐	غير مستوفى		

الملخص باللغة الانجليزية

Summary

5- The faculty Staff members

The institution must have policies and rules for the appointment of a sufficient number of faculty staff members and their assistance in the various disciplines. It must develop objective criteria for performance evaluation that would enable upgrading of the quality of the educational process, scientific research and community service in accordance with its mission and strategic objectives. At the same time the institution must work to develop the capacity and skills of faculty members and their assistants to ensure job satisfaction. The practical application of educational institutions in this area includes the following:

- Adequacy and efficiency of the faculty staff members
- The rules of appointment of the faculty members and assistance
- Developing the skills of the faculty members and assistance.
- Evaluation of the performance of the faculty members and assistance.
- Job satisfaction for of the faculty members and assistance.

6 - Research and scientific activities

Scientific research is one of the core activities of higher educational institutions. Therefore it must be careful to provide the conditions and resources that enable researchers to carry out scientific research activity and to upgrade the quality. The institution must encourage cooperation between different disciplines in the field of research through the line of Integrated Research in accordance with the university's research plan. The practical application of educational institutions in this area includes the following:



- Scientific research plan and the efficiency of the research process
- The contribution of scientific research to support and enhance the educational process
 - Funding for scientific research

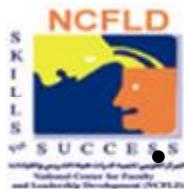
المراجع والمصادر

المراجع العربية

- دليل الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد- الإصدار الأول يناير 2009
- دليل الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي - جمهورية مصر العربية، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، يوليو 2008
- دليل ضمان الجودة الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي - جمهورية مصر العربية ، الملاحق ، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد ، أبريل 2008
- وثيقة التقويم الذاتي – مؤسسات التعليم العالي – جمهورية مصر العربية- شبكة المعلومات – الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (أبريل 2008)
- مواد تدريبية مساعدة من إصدارات الهيئة (بعض المقاطع من أجل دراسة الحالة في التدريبات من دراسات ذاتية مع حجب إسم الكلية و الجامعة)
- القانون رقم 82 لسنة 2006 بإنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

المراجع الأجنبية

- Gary,j.and alan,s.,organizational behavior , pearson pretice hall, 2008, toronto
- Hand book for academic review (qaa 2000):users guide to the academic review of subject in higher education institutions in the transitional period 2002, 2005
- Hand book for institutions audit, England .2002
- National assessment colleges and accreditation council, manual for self study affiliated/ constitute collage, April 2007, nagarbhavi, Bangalore.
- The hand book of a pilot study of an integrated quality and enhancement review, 2006.
- The hand book of a pilot study of an integrated quality and enhancement review (IQR), 2008.



- Thomas L, wheelen J, hanger D, strategic management, pentice hall, 2005 new Jersey.
- Wagner T, et al,. Change leadership. A practical guide to transforming our school, Jossy Bass – John wiley and sons, 2006, San Francisco.
 - Western association of school and college (WASC). Hand book of accreditation the university of Michigan, school of public health, Jan 2001, Michigan ,USA.

الجلسة التدريبية السابعة

الفاعلية التعليمية (3)

Educational Effective (3)



"Success is an attitude. Get yours right"

"Anonymous"

"النجاح سلوك. فاضبط سلوكياته"

- أعضاء هيئة التدريس
- البحث العلمي

المحتوى

117.....	فكرة الجلسة التدريبية.
118.....	أهداف الجلسة التدريبية
119.....	أعضاء هيئة التدريس
124.....	ادسا : البحث العلمي والأنشطة العلمية
129.....	الملخص باللغة الانجليزية
131.....	المراجع والمصادر

فكرة الجلسة التدريبية

أحمد طالب بالفرقة الرابعة بكلية طب الأسنان ورئيس اتحاد الطلاب . طلب مقابلة رئيس قسم العلاج التحفظي بالكلية .

احمد : نحن لدينا مشكلة في متطلبات الحصص العملية

رئيس قسم: وما هي المشكلة

احمد : قاربنا علي انتهاء العام الدراسي ومعظمنا لم يستطع ان يتم المتطلبات العملية

رئيس القسم: لماذا

احمد: حضرتك تعلم ان المعيد يجب ان يتابع كل مرحلة اثناء عمل الحالة العملية وهذا يعطينا

لأنه دائما مشغول

رئيس القسم: مشغول بماذا

احمد: بمتابعة متطلبات الطلاب ايضا ،

رئيس القسم: افهم من ذلك انه يعمل ولا يتراخي في اداء عمله

احمد: بصراحة يا دكتور معيد واحد مش كافي و نحن عددنا 30 طالب و المعيد لا يستطيع أن يقوم بالمتابعة والشرح لكل طالب في نفس الوقت .

— ماذا تفعل لو كنت مكان رئيس القسم؟

أهداف الجلسة التدريبية

الهدف العام

تهدف هذه الجلسة التدريبية إلى إكساب المتدربين المعارف و المهارات و الاتجاهات الإيجابية التي تخص أعضاء هيئة التدريس من جميع الأوجه مع تركيز الضوء على البحث العلمي

الأهداف التفصيلية

بنهاية هذه الجلسة يصبح المتدرب قادراً على أن:

- يقدر كفاية وكفاءة أعضاء هيئة التدريس
- يناقش قواعد تعيين أعضاء هيئة التدريس/الهيئة المعاونة
- يشرح طرق تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس/ الهيئة المعاونة
- يناقش كيفية قياس تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس
- يطرح وسائل لتقييم الرضاء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس/ الهيئة المعاونة
- يعرف خطة البحث العلمي و كفاءة العملية البحثية
- يقدر مساهمة البحث العلمي في دعم وتعزيز العملية التعليمية
- يقدر تمويل البحث العلمي

تتناول هذه الجلسة المعيار الخامس والسادس في محدد الفاعلية التعليمية

خامساً: أعضاء هيئة التدريس

للمؤسسة سياسات وقواعد لتعيين العدد الكافي في التخصصات المختلفة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وتضع معايير موضوعية لتقييم أدائهم وذلك بما يمكنها الارتقاء بمستوى جودة العملية التعليمية والبحث العلمي وخدمة المجتمع وفقاً لرسالتها وأهدافها الإستراتيجية كذلك يجب على المؤسسة أن تعمل على تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وضمان رضائهم الوظيفي وتشمل الممارسات التطبيقية للمؤسسات التعليمية في هذا المجال على التالي:

نشاط تدريبي 1

تمثيل الأدوار : أدوار المؤسسات العلمية تجاه أعضاء هيئة التدريس- ما لها وما عليها

1. كفاية أعضاء هيئة التدريس لتحقيق المخرجات المستهدفة للتعليم
 - تسعى المؤسسة لأن تكون نسبة أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة إلى الطلاب متفقة مع المعدلات الدولية المناظرة.
 - تحافظ المؤسسة على التناسب المعقول بين أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجات الأكاديمية (أستاذ/ أستاذ مساعد/ مدرس).
 - تعظم المؤسسة الاستفادة من الخبرات المتراكمة للأساتذة غير المتفرغين/ المتفرغين.
 - يتوافر لدى المؤسسة خطة وآليات موثقة للتعامل مع العجز/ الفائض في أعضاء هيئة التدريس.

2. تعيين أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة

- تحدد المؤسسة سياسات وقواعد تعيين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بناءً على احتياجاتهم الحالية وبما يخدم خططها المستقبلية.

- تعلن المؤسسة تلك القواعد وتحرص على تطبيقها بشفافية.
- تراجع المؤسسة سياسات التعيين دوريا وتعديلها تبعا للمستجدات.
- 3. تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة
 - تحدد المؤسسة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة.
 - تضع المؤسسة خطة التدريب لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وفقا للاحتياجات التي تم تحديدها وتتضمن الخطة عدد ونوعية البرامج التدريبية وآليات تنفيذها.
 - توفر المؤسسة المخصصات المالية اللازمة لخطة التدريب.
 - تحرص المؤسسة على جودة البرامج التدريبية وملائمة توقيتها وتنظيمها لظروف العمل حتى تكون جاذبة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
 - تضع المؤسسة مؤشرات لتقييم فاعلية التدريب وتحفظ بقواعد بيانات تتضمن عدد وأنواع البرامج التدريبية المنفذة وأسماء الحاصلين على البرامج والدورات التدريبية ونوعيتها ونسبة الحاصلين على برامج ودورات تدريبية إلى إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة.
 - تراجع المؤسسة محتويات البرامج التدريبية على أساس التغذية الراجعة من المتدربين والأثر الذي أحدثه التدريب في أداءهم.

4. تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس

- تضع المؤسسة معايير موضوعية لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والتي تشتمل على مستوى الالتزام بالجدول الدراسية والأنشطة التعليمية الأخرى والمشاركة في أنشطة الريادة الطلابية وفي الخطة البحثية للقسم العلمي والمساهمة في أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة والمساهمة في الأنشطة القومية / العالمية والمشاركة في أنشطة ضمان الجودة والتطوير بالمؤسسة والمساهمة في جهود تنمية الموارد الذاتية للمؤسسة والعلاقة مع الزملاء والرؤساء وغيرها.
- تعلن المؤسسة تلك المعايير على الأطراف المعنية.
- تعمل المؤسسة على تطبيق هذه القواعد بموضوعية.

- تخطر إدارة المؤسسة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بنتائج تقييم أدائهم وتناقشهم فيها عند الضرورة.

5. الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة

- تحرص المؤسسة على قياس وتقييم الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم
- تسعى المؤسسة إلى الاستفادة من نتائج تقييم الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وتتخذ القرارات والتصرفات المناسبة لتحسين أو المحافظة على رضائهم.

وفيما يلي نموذج استمارة التقويم الذاتي الخاصة بمعياره: أعضاء هيئة التدريس

المعيار / المؤشرات / الخصائص	التقييم %	مصدر الشواهد والأدلة	ملاحظات (مبررات التقييم)
المعيار الخامس : أعضاء هيئة التدريس			
كفاية وكفاءة أعضاء هيئة التدريس			
نسبة أعضاء هيئة التدريس/ الهيئة المعاونة إلى الطلاب تتفق مع المعدلات المعترف بها			
توجد إجراءات موثقة لتحديد العجز/ الفائض في أعباء التدريس والإشراف العلمي			
تم اتخاذ إجراءات موثقة للتعامل مع العجز/ الفائض في أعضاء هيئة التدريس/ الهيئة المعاونة			
ملائمة التخصص العلمي لعضو هيئة التدريس للمقررات التي يشارك في تدريسها			
يوجد بالمؤسسة خطة للتعامل مع العجز/ الفائض لأعضاء هيئة التدريس في بعض التخصصات			
أعضاء الهيئة المعاونة			
نسبة أعضاء هيئة التدريس/ الهيئة المعاونة إلى الطلاب تتفق واحتياجات الخطة التعليمية			
تم تحديد العجز/ الفائض في عدد أعضاء الهيئة المعاونة			
توجد إجراءات موثقة وفعالة للتعامل مع الفائض/ العجز في أعضاء الهيئة المعاونة			
قواعد تعيين أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة			
يوجد قواعد وإجراءات معلنة لتعيين أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة			
يتم تعيين أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة وفقاً للاحتياجات الفعلية للمؤسسة			
تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة			
توجد إجراءات موثقة لتحديد الاحتياجات التدريبية			
يتم تنفيذ برامج تلبي الاحتياجات التدريبية لكل فئة			
تم تحديد متوسط نسبة المتدربين من كل فئة إلى العدد الإجمالي سنوياً			
توجد إجراءات لتقييم فعالية ومردود التدريب			
تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة			
توجد معايير لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس/ الهيئة المعاونة			
توجد إجراءات موثقة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس/ الهيئة المعاونة			
يوجد إجراءات لتقييم الأداء مفعلة في التطبيق العملي (إجراءات محاسبة ومسائلة)			
يتم تقييم مستوى الرضاء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس			

			يتم الاستفادة بالفعل من تقييم مستوى الرضاء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس
			يتم تقييم مستوى الرضاء الوظيفي لأعضاء الهيئة المعاونة
			يتم الاستفادة بالفعل من تقييم مستوى الرضاء الوظيفي لأعضاء الهيئة المعاونة
			متوسط النسبة المئوية للمعيار الخامس
☐	مستوفى		
☐	غير مستوفى		يعتبر المعيار الخامس مستوفياً إذا كانت الدرجة $\leq (80\%)$

سادساً : البحث العلمي والأنشطة العلمية

البحث العلمي هو أحد الأنشطة الأساسية لمؤسسات التعليم العالي ولذلك فإنه يجب عليها أن تحرص على توفير الظروف المواتية والموارد الكافية التي تمكن الباحثين من القيام بالنشاط البحثي العلمي والارتقاء بمستوى جودته . كما يجب على المؤسسة أن تشجع التعاون بين التخصصات المختلفة في مجال البحوث من خلال خط بحثية متكاملة تتفق مع الخطة البحثية للجامعة وتشتمل الممارسات التطبيقية للمؤسسات التعليمية في هذا المجال على التالي:

نشاط تدريبي 2

يدور حول البحث العلمي والأنشطة العلمية

1. خطة البحث العلمي

- تضع المؤسسة خطة للبحث العلمي مرتبطة بخطة الجامعة التي تنتمي إليها ومرتبطة بالتوجيهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط.
- تضع المؤسسة الخطة البحثية في ضوء إمكاناتها البشرية والمادية المتاحة أو الممكن الحصول عليها.
- توثق المؤسسة الخطة وتعتمدها من مجلسها الحاكم.
- تحدد المؤسسة آليات واضحة معلنة لمتابعة تنفيذ خطتها البحثية مع وجود مؤشرات لتقييم مستوى نجاحها في تحقيق أهدافها.

2. كفاءة العملية البحثية

- توفر المؤسسة الأجهزة والأدوات والخامات اللازمة للعملية البحثية وتضع القواعد التي تضمن كفاءة استخدامها.
- تشجع المؤسسة الأقسام العلمية على القيام ببحوث مشتركة.
- تشجع المؤسسة الهيئة المعاونة والطلاب على المشاركة في المشاريع البحثية.
- تهتم المؤسسة بتنمية المهارات البحثية للهيئات المعاونة (برامج تنمية مهارات منهجية البحث).
- تراقب المؤسسة التزام الباحثين بأخلاقيات البحث العلمي.

- تساعد المؤسسة الباحثين في نشر الأبحاث العلمية محلياً ودولياً (إصدار مجلة علمية خاصة بالمؤسسة / الدعم المالي للباحثين للنشر في دوريات عالمية / وغيرها).
- تحرص المؤسسة على تقدير الباحثين المتميزين مادياً ومعنوياً.
- تسعى المؤسسة إلى المشاركة في البحوث العلمية المشتركة مع مؤسسات علمية إقليمية أو دولية.
- توفر المؤسسة قواعد بيانات للبحوث العلمية مع نشر ملخصات لهذه الأبحاث على موقعها الإلكتروني باللغتين العربية والانجليزية.
- تسعى المؤسسة إلى جذب الطلب على أبحاثها العلمية التطبيقية من جانب المؤسسات الإنتاجية والخدمية الحكومية والخاصة.

3. مساهمة البحث العلمي في دعم وتعزيز العملية التعليمية

- تحرص المؤسسة على أن تكون منهجية وأخلاقيات البحث العلمي من أهداف التعلم المستهدفة للبرنامج.
- تشجيع المؤسسة الطلاب على المشاركة في المشاريع البحثية والمؤتمرات العلمية.
- تحرص المؤسسة على الاستفادة من نتائج البحث العلمي في تصميم وتطوير المقررات الدراسية.

4. تمويل البحث العلمي

- تخصص المؤسسة موازنة سنوية ملائمة لأنشطة البحث العلمي.
- تسعى المؤسسة إلى تنمية مصادر التمويل الذاتي الداخلية للبحث العلمي.
- تحرص المؤسسة على استخدام الموارد المالية المتاحة للبحث العلمي بكفاءة.
- تخصص الموارد المالية طبقاً لأولويات الاحتياجات.
- تسعى المؤسسة إلى الحصول على الدعم المالي من جانب مؤسسات القطاع الخاص.
- الإنتاجية والخدمية لأنشطة البحث العلمي.

5. أنشطة علمية أخرى

- تحرص المؤسسة على تنظيم أو المشاركة في الندوات وورش العمل والمؤتمرات العلمية والمحلية والإقليمية والدولية.
 - تدعم المؤسسة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات المحلية والإقليمية والدولية.
 - تسعى المؤسسة إلى التعاون مع المنظمات البحثية العالمية.
 - تشارك المؤسسة في عضوية هيئات دولية.
 - تصدر المؤسسة دورية علمية خاصة بها.
 - تشجع المؤسسة تبادل الخبرات مع المؤسسات التعليمية المناظرة إقليمياً ودولياً.
- وفيما يلي استمارة التقويم الذاتي في جزئية البحث العلمي والأنشطة العلمية.

المعيار السادس : البحث العلمي والأنشطة العلمية الأخرى

خطة البحث العلمي

المعيار / المؤشرات / الخصائص	التقييم %	مصدر الشواهد والأدلة	ملاحظات (مبررات التقييم)
توجد خطة موثقة ومعتمدة للبحث العلمي على مستوى الكلية والأقسام العلمية			
يوجد ارتباط خطة الأقسام بخطة المؤسسة			
يوجد ارتباط خطة المؤسسة بخطة الجامعة / الأكاديمية			
تم تصميم الخطة البحثية في ضوء إمكانيات المؤسسة المتاحة واحتياجات المجتمع والتوجهات القومية			
توجد آلية موثقة ومحددة لمتابعة تنفيذ الخطة البحثية			
تم تحديد مؤشرات الانجاز لتقييم مستوى نجاح تنفيذ الخطة البحثية			
كفاءة العملية البحثية			
نسبة أعضاء هيئة التدريس المشاركة في البحث العلمي			
نسبة عدد الأبحاث المنشورة محليا ودوليا بالنسبة للعدد الإجمالي لأعضاء هيئة التدريس			
يتوفر بالمؤسسة الأجهزة والأدوات والخامات اللازمة للعملية البحثية			
توجد قواعد محددة تضمن كفاءة استخدام الأجهزة والأدوات والخامات			
يوجد بالمؤسسة بحوث مشتركة بين أقسامها العلمية			
تشارك الهيئة المعاونة والطلاب في المشاريع البحثية			
يوجد برامج لتنمية مهارات البحث العلمي للهيئة المعاونة			
توجد آلية لمراقبة التزام الباحثين بأخلاقيات البحث العلمي			
توافر آليات لمساعدة الباحثين في نشر الأبحاث العلمية محليا ودوليا (مجلة علمية خاصة بالمؤسسة – الدعم المالي للنشر في دوريات علمية..... وغيرها)			
وجد آلية لتقدير الباحثين المتميزين ماديا ومعنويا			
تساهم المؤسسة في البحوث العلمية المشتركة مع مؤسسات علمية إقليمية أو دولية			
توجد بالمؤسسة قاعدة بيانات للبحوث العلمية			
يوجد نظام لتسويق البحوث العلمية التطبيقية			
تستخدم أنشطة البحث العلمي بالمؤسسة في معالجة مشكلات المجتمع وأغراض التنمية			
تضم المؤسسة أعضاء هيئة التدريس سبق حصولهم على جوائز الدولة / جوائز عالمية / براءات الاختراعات أو غيرها			
مساهمة البحث العلمي في دعم وتعزيز العملية التعليمية			
النتائج التعليمية المستهدفة للبرامج التعليمية بالمؤسسة تتضمن منهجية وأخلاقيات البحث العلمي			
توجد آلية لتشجيع الطلاب على المشاركة في المشاريع البحثية			

			والمؤتمرات العلمية
			يتم الاستفادة من نتائج البحث العلمي في تطوير البرامج والمقررات الدراسية
			تمويل البحث العلمي
			يتوفر بالمؤسسة موازنة سنوية ملائمة لأنشطة البحث العلمي
			توجد آليات لتنمية مصادر التمويل الذاتي للبحث العلمي
			تستخدم الموارد المالية المتاحة للبحث العلمي بكفاءة وطبقاً للأولويات
			يتم قياس وتقييم مردود (عوائد) المخصصات المالية المنفقة على البحث العلمي بالمؤسسة
			أنشطة علمية أخرى
			تنظيم أو تشارك المؤسسة في الندوات وورش العمل والمؤتمرات العلمية المحلية والإقليمية والدولية
			تدعم المؤسسة مشاركة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في المؤتمرات المحلية والإقليمية والدولية
			توجد بالمؤسسة بروتوكولات تعاون علمي مع منظمات بحثية محلية أو إقليمية أو دولية
			تشارك المؤسسة في عضو هيئات دولية
			- تشارك المؤسسة في مشروعات بحثية ممولة من مؤسسات بحثية محلية ودولية .
			- هناك مساهمة من جانب مؤسسات القطاع الخاص الإنتاجية والخدمية في دعم أنشطة البحث العلمي بالمؤسسة
			تصدر المؤسسة دورية علمية خاصة بها
			توجد آليات لتبادل الخبرات مع المؤسسات التعليمية المناظرة محلياً وإقليمياً ودولياً
			متوسط النسبة المئوية للمعيار السادس
☐	مستوفى	يعتبر المعيار السادس مستوفياً إذا كانت الدرجة $\leq (80\%)$	
☐	غير مستوفى		

الملخص باللغة الانجليزية

Summary

5- The faculty Staff members

The institution must have policies and rules for the appointment of a sufficient number of faculty staff members and their assistance in the various disciplines. It must develop objective criteria for performance evaluation that would enable upgrading of the quality of the educational process, scientific research and community service in accordance with its mission and strategic objectives. At the same time the institution must work to develop the capacity and skills of faculty members and their assistants to ensure job satisfaction. The practical application of educational institutions in this area includes the following:

- Adequacy and efficiency of the faculty staff members
- The rules of appointment of the faculty members and assistance
- Developing the skills of the faculty members and assistance.
- Evaluation of the performance of the faculty members and assistance.
- Job satisfaction for of the faculty members and assistance.

6 - Research and scientific activities

Scientific research is one of the core activities of higher educational institutions. Therefore it must be careful to provide the conditions and resources that enable researchers to carry out scientific research activity and to upgrade the quality. The institution must encourage cooperation between different disciplines in the field of research through the line of Integrated Research in accordance with the university's research plan. The practical application of educational institutions in this area includes the following:



- Scientific research plan and the efficiency of the research process
- The contribution of scientific research to support and enhance the educational process
 - Funding for scientific research

المراجع والمصادر

المراجع العربية

- دليل الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد- الإصدار الأول يناير 2009
- دليل الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي - جمهورية مصر العربية، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، يوليو 2008
- دليل ضمان الجودة الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي - جمهورية مصر العربية ، الملاحق ، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد ، أبريل 2008
- وثيقة التقويم الذاتي – مؤسسات التعليم العالي – جمهورية مصر العربية- شبكة المعلومات – الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (أبريل 2008)
- مواد تدريبية مساعدة من إصدارات الهيئة (بعض المقاطع من أجل دراسة الحالة في التدريبات من دراسات ذاتية مع حجب إسم الكلية و الجامعة)
- القانون رقم 82 لسنة 2006 بإنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

المراجع الأجنبية

- Gary,j.and alan,s.,organizational behavior , pearson pretice hall, 2008, toronto
- Hand book for academic review (qaa 2000):users guide to the academic review of subject in higher education institutions in the transitional period 2002, 2005
- Hand book for institutions audit, England .2002
- National assessment colleges and accreditation council, manual for self study affiliated/ constitute collage, April 2007, nagarbhavi, Bangalore.
- The hand book of a pilot study of an integrated quality and enhancement review, 2006.
- The hand book of a pilot study of an integrated quality and enhancement review (IQR), 2008.



- Thomas L, wheelen J, hanger D, strategic management, pentice hall, 2005 new Jersey.
- Wagner T, et al,. Change leadership. A practical guide to transforming our school, Jossy Bass – John wiley and sons, 2006, San Francisco.
 - Western association of school and college (WASC). Hand book of accreditation the university of Michigan, school of public health, Jan 2001, Michigan ,USA.