



جمهورية مصر العربية
الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد



التقويم الذاتي والدراسة الذاتية

من
دليل اعتماد
كليات ومعاهد التعليم العالي

الإصدار الثالث
يوليو ٢٠١٥

التقويم الذاتي والدراسة الذاتية

التقويم الذاتي والدراسة الذاتية	١- إرشادات للتقويم الذاتي والدراسة الذاتية
	٢- الدراسة الذاتية
	٣- إرشادات لممارسات المؤسسة لتحقيق معايير الاعتماد

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

١- إرشادات للتقويم الذاتي والدراسة الذاتية

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

- دعم القيادة الأكاديمية لأداء هذه المهمة.
- التخطيط واتباع منهجية محددة وواضحة.
- الموضوعية والمصادقية والشفافية.
- شمول جميع معايير التقويم والاعتماد والدعم الوثائقي لما تضمنته الدراسة الذاتية.

- جمع وتحليل للبيانات والآراء باستخدام أدوات وأساليب متنوعة وفاعلة.
- مشاركة المعنيين والعمل بروح الفريق.

٢- الدراسة الذاتية إعداد الدراسة الذاتية

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

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

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

ويجب التأكيد على أن التقويم بوجه عام لأي مؤسسة يعتمد بصفة أساسية على هذه

الوثيقة، ومن ثم يجب إعدادها بدقة وعناية بحيث تصبح مصدرًا متكاملًا للمعلومات ذات الصلة بالمعايير المحددة من الهيئة. والإرشادات الآتية تساعد المؤسسة في الإعداد الجيد للدراسة الذاتية وفق المراحل التالية:

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

نموذج الدراسة الذاتية

- يتضمن النموذج المعد للدراسة الذاتية من قبل الهيئة، قسمين رئيسيين هما:
- القسم الأول: ويشتمل على البيانات الوصفية عن المؤسسة والتي تتناول نوع وطبيعة وحجم المؤسسة إضافة إلى رصد المؤشرات الكمية الخاصة بها.
 - القسم الثاني: ويشتمل على تقرير التقويم الذاتي للمؤسسة وفقاً لمعايير اعتماد كليات

ومعاهد التعليم العالي التي حددتها الهيئة.

ملحوظات مهمة

- في حالة المؤسسات التعليمية التي تقدم برامج المرحلة الجامعية الثانية (الدراسات العليا) فقط، لا ينطبق عليها صياغة تعليقات عن المعيار رقم ١١ (معييار الدراسات العليا) ولكن يذكر فقط التعليقات الخاصة بالمؤشر رقم ١٠ (التسجيل والإشراف) حيث إن تعليقات باقي المؤشرات تذكر تفصيلا في المعايير الأخرى.
- البند الخاص بالأدلة والوثائق توضع علامة أمام المتوفر منها.
- يجب ألا يتخطى عدد صفحات الدراسة الذاتية ١٠٠ صفحة من حجم A٤، كما وضع لكل معيار في الدراسة الذاتية حد أقصى لعدد الصفحات به، مع استخدام نوع الخط "Times New Roman" وحجمه ١٢ والمسافات بين السطور ١,٥.
- خلال فترة الزيارة الميدانية للمؤسسة، توفر المؤسسة لفريق المراجعين نسخة واحدة من كل الوثائق والأدلة الداعمة للدراسة الذاتية.

القسم الأول: البيانات الوصفية عن المؤسسة

١. اسم المؤسسة:

- نوع المؤسسة: كلية/ معهد عالي
- اسم الجامعة/ الأكاديمية:
- نوع الجامعة/ الأكاديمية: حكومية/ خاصة

٢. عنوان المؤسسة:

- تاريخ التأسيس: / / القرار الجمهوري/الوزاري رقم
- تاريخ بدء الدراسة: / /
- مدة الدراسة:

٣. القيادة الأكاديمية:

- عميد الكلية/ المعهد:
- تليفون: فاكس:
- بريد إلكتروني:

٤. الموارد البشرية بالمؤسسة

- عدد أعضاء هيئة التدريس: إجمالي، منهم على رأس العمل، منتدب جزئياً، معار، أجازة..... مهمة علمية، نسبة المعارين لإجمالي أعضاء هيئة التدريس: %، نسبة الإجازات الخاصة لإجمالي أعضاء هيئة التدريس: %
- عدد أعضاء الهيئة المعاونة: إجمالي.....، منهم..... على رأس العمل، أجازة خاصة، بعثة، نسبة الأجازات الخاصة لإجمالي الهيئة المعاونة: %.
- توزيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وفقاً للدرجة العلمية:

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

• عدد أفراد الجهاز الإداري والفني: إجمالي.....، منهم دائم، مؤقت.

٥. الأنشطة الأكاديمية بالمؤسسة

• برامج المرحلة الجامعية الأولى

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

الإجمالي						العام الدراسي
						العدد

جدول (١)

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

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

• برامج الدراسات العليا

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

• عدد الدرجات التي تم منحها خلال السنوات الخمس الأخيرة:

الإجمالي						العام الدراسي
						دبلوم
						ماجستير
						دكتوراه

جدول (٢)

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

٦. الأقسام العلمية

عدد أعضاء الهيئة المعاونة	عدد أعضاء هيئة التدريس	القسم

٧. وسائل الاتصال بالمؤسسة

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

القسم الثاني: التقويم الذاتي وفقاً لمعايير الاعتماد

يشتمل القسم الثاني من الدراسة الذاتية على عملية التقويم الذاتي للمؤسسة، وذلك وفقاً

لمعايير الاعتماد والمؤشرات الخاصة بكل معيار.

معيار ١: التخطيط الاستراتيجي

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

التقويم الذاتي

غير مستوف	مستوف جزئياً	مستوف	مؤشر التقويم
			١. رسالة ورؤية المؤسسة معتمدتان ومعلنتان، وشارك في وضعها الأطراف المعنية.
			٢. رسالة المؤسسة واضحة، وتعكس دورها التعليمي والبحثي ومسئوليتها المجتمعية بما يتفق مع التوقعات المجتمعية من مؤسسات التعليم العالي، وتسهم الرسالة في تحقيق رسالة الجامعة.
			٣. الخطة الاستراتيجية للمؤسسة معتمدة ومكتملة العناصر، وتتسق مع استراتيجية الجامعة.
			٤. التحليل البيئي شمل البيئة الداخلية والخارجية وشارك فيه الأطراف المعنية، وتعددت الوسائل المستخدمة في إجرائه بما يضمن ملاءمة الوسيلة لموضوع التحليل والفئة المستهدفة.
			٥. الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة معلنة وواضحة الصياغة،

		ومبنية على التحليل البيئي، وتسهم في تحقيق رسالة المؤسسة، وقابلة للقياس والتحقق في المدى الزمني للخطة.
		٦. الخطط التنفيذية تتضمن الأنشطة التي تحقق الأهداف الاستراتيجية، وتعكس أولويات تنفيذ الأنشطة وتسلسلها المنطقي، ومحدد بها مسؤولية التنفيذ، والجدول الزمني، والتكلفة المالية، ومؤشرات الأداء.
		٧. للمؤسسة تقارير دورية لمتابعة وتقويم مدى تقدم الخطط التنفيذية وفقاً للجدول الزمني وتحقق مستويات الأداء المستهدفة.

تعليقات المؤسسة

<p>في هذا القسم تذكر المؤسسة بصورة تحليلية فيما لا يزيد عن خمس صفحات ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - مستوى المشاركة في صياغة الرؤية والرسالة من جانب مختلف الأطراف داخل المؤسسة وخارجها. - اعتماد رؤية المؤسسة ورسالتها من مجلسها الرسمي. - وسائل نشر الرؤية والرسالة داخل المؤسسة وخارجها. - تحليلاً لنص رسالة المؤسسة ورؤيتها لبيان مدى وضوحهما وأن رسالتها تعكس دورها التعليمي والبحثي ومسئوليتها المجتمعية بما يتفق مع التوقعات المجتمعية من مؤسسات التعليم العالي. - مدى إسهام رسالة المؤسسة في تحقيق رسالة الجامعة. - منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية ومدى اكتمال عناصرها الرئيسية. - أوجه الارتباط بين الخطة الاستراتيجية للمؤسسة والخطة الاستراتيجية
--

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

الأدلة والوثائق

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

معيار ٢: القيادة والحوكمة

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

التقييم الذاتي

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

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

تعليقات المؤسسة

<p>في هذا القسم تذكر المؤسسة بصورة تحليلية فيما لا يزيد عن سبع صفحات ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - تحليلاً لمعايير اختيار القيادات الأكاديمية والقيادات الإدارية. - وسائل إعلان معايير اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية للأطراف المعنية. - آليات اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية. - ضمانات تداول السلطة في المناصب القيادية خاصة غير المنظمة بالقانون واللوائح. - وسائل تنمية قدرات القيادات الحالية وإعداد القيادات المستقبلية. - معايير ومؤشرات تقييم أداء القيادات والأطراف المشاركة في عملية التقييم، مع ذكر نتائج استطلاع آراء هذه الأطراف حول أداء ونمط القيادة المتبع في المؤسسة. - أمثلة من أوجه استفادة المؤسسة من نتائج التقييم.

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

الأدلة والوثائق

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

معيار ٣: إدارة الجودة والتطوير

للمؤسسة نظام لإدارة الجودة توفر له القيادة سبل الدعم، وتلتزم بإجراء تقويم ذاتي شامل ومستمر، وتستعين بالمراجعات الداخلية والخارجية لضمان جودة الأداء، وتستخدم نتائج التقويم والمراجعة في تطوير الأداء.

التقييم الذاتي

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

			<p>٥. نتائج تقييم أنشطة المؤسسة تُناقش مع المعنيين وفي مجالسها الرسمية، ويُستفاد منها في توجيه التخطيط واتخاذ الإجراءات التصحيحية والتطوير.</p>
--	--	--	---

تعليقات المؤسسة

			<p>في هذا القسم تذكر المؤسسة بصورة تحليلية فيما لا يزيد عن خمس صفحات ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - وصف لوحدة (كيان) ضمان الجودة من حيث مواردها البشرية وتجهيزاتها وتنوع الخبرات والمهارات للفئات التي تعمل بها. - تبعية الوحدة بالهيكل التنظيمي للمؤسسة ولائحتها الداخلية ومدى تحديد اللائحة لمسئوليات الوحدة ودورها وآليات عملها. - دلائل العلاقة بين الوحدة ومركز ضمان الجودة بالجامعة. - دورية الخطط السنوية للتقويم الذاتي والمراجعة والتدريب وغيرها. - كيفية متابعة الوحدة لتنفيذ الخطط السنوية للتقويم الذاتي، والتقارير السنوية والإجراءات التصحيحية التي تم اتخاذها وفق خطط التحسين والتعزيز. - مدى شمولية قواعد البيانات لأنشطة الوحدة. - دورية عملية التقويم الذاتي والعناصر التي يشملها والفئات المشاركة. - موضوعية مؤشرات الأداء وقابليتها للقياس، وملاءمة الأدوات المستخدمة في عملية التقويم الذاتي. - المراجعات الداخلية والخارجية التي تم تنفيذها وأمثلة لأهم نتائجها. - وسائل عرض ومناقشة نتائج التقويم الذاتي لأنشطة المؤسسة على الأطراف المعنية وعلى مستوى المجالس الرسمية للمؤسسة.
--	--	--	--

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

الأدلة والوثائق

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

معيار ٤: أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

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

التقييم الذاتي

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

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

تعليقات المؤسسة

- في هذا القسم تذكر المؤسسة بصورة تحليلية فيما لا يزيد عن ست صفحات ما يلي :
- أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ومدى اتفاق نسبتهم إلى الطلاب على مستوى المؤسسة والأقسام العلمية والبرامج التعليمية مع المواصفات القياسية الصادرة عن الهيئة.
 - في حالة وجود عجز أو فائض في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في أي من التخصصات تذكر المؤسسة كيفية التعامل مع ذلك.
 - مدى ملاءمة التخصص العلمي لعضو هيئة التدريس مع المقررات الدراسية التي يشارك في تدريسها.
 - مدى ملاءمة متوسط عبء العمل لعضو هيئة التدريس وعضو الهيئة المعاونة على مستوى الأقسام العلمية وعلى مستوى المؤسسة بما يتيح لهم أداء المهام بكفاءة.
 - وسائل تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، وملاح خطة تنمية قدراتهم.
 - عدد البرامج المنفذة وعدد ونسبة المتدربين سنوياً من كل فئة إلى العدد الإجمالي.
 - وسائل قياس مردود التدريب وأثره على الأداء.
 - معايير وآليات تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة.
 - وسائل الإخطار بنتائج التقييم ومناقشتها مع الأطراف المعنية.
 - نتائج التقييم وأوجه الاستفادة منه.
 - الوسائل المستخدمة في قياس آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
 - نتائج آخر قياس لآراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وأوجه الاستفادة منها.

- أبرز نقاط التميز والتنافسية والنقاط التي تحتاج إلى تحسين.

الأدلة والوثائق

- بيان بأعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، تشمل مؤهلاتهم (الدرجة العلمية) وتوزيعهم على الأقسام العلمية، ونسبة كل فئة إلى الإجمالي.
- إحصائية بنسب القائمين على العمل إلى المشغول الفعلي لأعضاء هيئة التدريس.
- إحصائية بأعباء العمل لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة (تدريس، بحث، خدمة مجتمعية، مسؤوليات إدارية... الخ).
- خطة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة/ قائمة بالبرامج التدريبية التي تم تنفيذها وأعداد المشاركين فيها.
- آلية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة (متضمنة نماذج التقييم المستخدمة).
- نماذج استبانات قياس الآراء الموجهة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- ما توفره المؤسسة من مطبوعات/ وثائق تدل على تحقق المعيار.

معياري ٥: الجهاز الإداري

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

التقييم الذاتي

غير مستوف	مستوف جزئياً	مستوف	مؤشر التقييم
			١. الجهاز الإداري ملائم مع حجم وطبيعة أنشطة المؤسسة، والعاملون موزعون وفقاً لمؤهلاتهم وقدراتهم على الوظائف المختلفة وبما يتناسب مع مهام الوظيفة، وتوجد آليات للتعامل مع النقص والزيادة في أفرادها.
			٢. الاحتياجات التدريبية للعاملين تحدد بصورة دورية، وتتخذ الإجراءات الملائمة لتنفيذ البرامج التي تلبى الاحتياجات التدريبية لكل فئة.
			٣. للمؤسسة نظام لتقييم أداء أعضاء الجهاز الإداري يتضمن معايير موضوعية ومعلنة، وتخطرهم القيادة بنتائج التقييم، وتناقشهم فيها عند الضرورة، وتحرص على استخدام نتائج التقييم للمحاسبة، ولوضع برامج التدريب والتطوير.

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

تعليقات المؤسسة

في هذا القسم تذكر المؤسسة بصورة تحليلية فيما لا يزيد عن أربع صفحات ما يلي:			
-	عدد أعضاء الجهاز الإداري (بما فيه من فنيين) ومؤهلاتهم، ومدى ملاءمته لحجم المؤسسة وطبيعة نشاطها.		
-	كيفية توزيع العاملين والفنيين على الإدارات والأقسام العلمية بما يتسق مع التوصيف الوظيفي ويضمن كفاءة الأداء.		
-	مدى وجود عجز أو فائض في أعداد العاملين والفنيين وكيفية تعامل المؤسسة مع ذلك.		
-	وسائل تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين وملامح خطة تنمية قدراتهم.		
-	عدد البرامج المنفذة وعدد ونسبة المتدربين سنوياً إلى العدد الإجمالي.		
-	وسائل قياس مردود التدريب وأثره على الأداء.		
-	معايير وآليات تقييم أداء أعضاء الجهاز الإداري.		
-	وسائل نشر تلك المعايير والآليات على الأطراف المعنية.		
-	وسائل الإخطار بنتائج التقييم ومناقشتها مع الأطراف المعنية.		
-	نتائج التقييم وأوجه الاستفادة منه.		
-	الوسائل المستخدمة في قياس آراء أعضاء الجهاز الإداري.		

- نتائج آخر قياس لآراء العاملين وأوجه الاستفادة منها.
- أبرز نقاط التميز والتنافسية والنقاط التي تحتاج إلى تحسين.

الأدلة والوثائق

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

معيار ٦: الموارد المالية والمادية

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

التقييم الذاتي

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

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

تعليقات المؤسسة

<p>في هذا القسم تذكر المؤسسة بصورة تحليلية فيما لا يزيد عن ست صفحات ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - الموارد المالية المتاحة للمؤسسة سنوياً، ومدى كفايتها لتحقيق رسالتها وأهدافها الاستراتيجية، وفي حال عدم كفايتها تذكر طرق التعامل معها. - مدى تناسب توزيع الموارد المالية على الأنشطة المختلفة للمؤسسة وفق الخطة الاستراتيجية. - مدى تنوع مصادر الموارد المالية التي توفرها المؤسسة. - أنشطة المؤسسة لتنمية مواردها المالية الذاتية. - إسهامات المؤسسة في زيادة الموارد المالية الذاتية على مدار الأعوام الثلاثة الماضية (في حالة حاجة بعض المعايير الأخرى لهذا الجزء يشار إلى وجوده في هذا المعيار). - مباني المؤسسة وأعداد القاعات الدراسية والمعامل وتجهيزاتها ومدى تناسبها مع أعداد الطلاب من حيث التصميم والمساحة والتجهيزات وفق المواصفات القياسية للهيئة. - التسهيلات الداعمة للبرامج التعليمية ومدى ملاءمتها.

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

الأدلة والوثائق

- بيان إحصائي بمصادر وقيمة الموارد المالية الذاتية (صناديق وحسابات) وتطورها (للأعوام الثلاثة السابقة).
- الحساب الختامي للعام السابق.
- دليل الأبنية والمنشآت للمؤسسة، متضمنا قائمة بالمدرجات وقاعات الدرس، والمعامل والورش والعيادات والمزارع والمكتبة وخلافه ومساحاتها وسعتها الاستيعابية وتجهيزاتها المتخصصة.
- بيان بالمراكز والوحدات.
- قائمة بالتسهيلات الدائمة (مثل أماكن التدريب من مستشفيات تعليمية / ورش /

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

معيار ٧: المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية

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

التقييم الذاتي

غير مستوف	مستوف جزئيا	مستوف	مؤشر التقييم
-----------	-------------	-------	--------------

			١. المعايير الأكاديمية المرجعية التي تبنتها المؤسسة من خلال المجالس الرسمية، تتوافق مع رسالة المؤسسة وأهدافها.
			٢. البرامج التعليمية ملائمة لمتطلبات سوق العمل وفقاً لما تنطوي عليه رسالة المؤسسة.
			٣. البرامج التعليمية موصّفة ومعتمدة، وتتوافق نواتج التعلم لكل برنامج مع المعايير الأكاديمية المرجعية المتبناة.
			٤. نواتج التعلم لكل برنامج تعليمي تتسق مع مقرراته الدراسية، وتوصيف المقررات يوضح طرق التدريس والتقييم التي تحقق نواتج التعلم.
			٥. البرامج التعليمية والمقررات الدراسية يتم مراجعتها بصورة دورية بمشاركة المراجعين الداخليين والخارجيين.
			٦. للمؤسسة تقارير سنوية للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية بما يؤكد الالتزام بالتوصيف المعلن للمقررات الدراسية، ويطلع عليها المعنيون، وتستفيد المؤسسة منها في وضع خطط التحسين والتطوير.

تعليقات المؤسسة

- في هذا القسم تذكر المؤسسة بصورة تحليلية فيما لا يزيد عن سبع صفحات ما يلي :
- البرامج التعليمية للمرحلة الجامعية الأولى والمعايير الأكاديمية المرجعية التي تبنتها (يشار إلى المعايير فقط في حالة تبني المعايير الأكاديمية القومية المرجعية، وترفق في حالة تبني معايير أخرى).
 - الإجراءات الرسمية التي اتخذتها المؤسسة لتبني المعايير الأكاديمية.
 - مدى توافق المعايير الأكاديمية التي تبنتها المؤسسة مع رسالتها وأهدافها الاستراتيجية.
 - آليات استقراء متطلبات سوق العمل وكيفية تحقيق البرامج التعليمية لتلك المتطلبات.
 - توصيف البرامج التعليمية ومدى شمولها على عناصر التوصيف الرئيسة والاعتماد من المجالس الرسمية.
 - مدى توافق تصميم البرامج التعليمية مع اللائحة الداخلية والمعايير الأكاديمية المرجعية المتبناة (مصفوفة البرنامج التعليمي / المعايير الأكاديمية).
 - مدى توافق توصيف المقررات الدراسية مع البرامج التعليمية (مصفوفة البرنامج التعليمي / المقررات الدراسية).
 - توصيف المقررات الدراسية والاعتماد من المجالس المعنية.
 - مدى توافق طرق التدريس والتعلم والتقييم مع نواتج التعلم للمقررات الدراسية.
 - وسائل إعلان توصيف البرامج التعليمية والمقررات الدراسية للطلاب.
 - الإجراءات الرسمية المتبعة للمراجعة الدورية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية وحجم مشاركة الأطراف المعنية في ذلك.

- في حالة البرامج التعليمية المشتركة، تذكر ضوابط المتابعة والمراجعة الدورية.
- كيفية استفادة المؤسسة من تقارير المراجعين الداخليين والخارجيين للبرامج التعليمية والمقررات في تطوير البرامج التعليمية مع ذكر أمثلة من البرامج والمقررات التي تم تطويرها.
- دورية واكتمال التقارير السنوية للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية.
- مدى تأكيد تلك التقارير على الالتزام بالتوصيف المعلن للمقررات من خلال آراء المراجعين واستبانات الطلاب وتوافق محتوى الورقة الامتحانية مع نواتج التعلم.
- وسائل اطلاع الأطراف المعنية على تقارير البرامج التعليمية والمقررات الدراسية.
- كيفية استفادة المؤسسة من التقارير السنوية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية في تطوير البرامج التعليمية مع ذكر أمثلة من البرامج والمقررات التي تم تطويرها.
- أبرز نقاط التميز والتنافسية والنقاط التي تحتاج إلى تحسين.

الأدلة والوثائق

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

معيار ٨: التدريس والتعلم

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

التقييم الذاتي

غير مستوف	مستوف جزئياً	مستوف	مؤشر التقييم
			١. للمؤسسة استراتيجية للتدريس والتعلم والتقييم تتسق مع المعايير الأكاديمية المرجعية وتلائم نواتج التعلم المستهدفة.
			٢. تطبيق استراتيجية التدريس والتعلم والتقييم يدعم اكتساب مهارات التعلم الذاتي ومهارات التوظيف لدى الطلاب.
			٣. برامج التدريب للطلاب مصممة وموصّفة وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة للبرنامج التعليمي، ويتوافر لتنفيذها الآليات والموارد اللازمة.

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

تعليقات المؤسسة

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

التدريس

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

التدريب

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

التقويم

- مدى تنوع الطرق المستخدمة لتقويم الطلاب.
- آليات ربط الامتحانات بنواتج التعلم المستهدفة ومدى توازن توزيع الدرجات عليها.
- مدى توافر دليل إدارة الامتحانات.
- إجراءات إدارة الامتحانات والكنترول ونظم عملها بما يتيح كفاءة وعدالة الأداء

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

الأدلة والوثائق

- اللائحة الداخلية للمرحلة الجامعية الأولى.
- استراتيجية التدريس والتعلم والتقييم.
- ملف المقرر (توصيف المقررات الدراسية متضمنا خطط التدريس والتقييم و نماذج أدوات تقييم مهارات الطلاب ونماذج من تكليفات الطلاب وخلافه).
- توصيف التدريب.
- أدوات تقييم الطلاب في التدريب.
- أدوات تقييم التدريب (استقصاء رأي الطلاب والمشرفين وجهات التدريب).
- وثائق اتفاقيات التعاون/ الشراكة مع الجهات الخارجية (جامعات – جهات تدريب

وخلافه).

- عينة من ملفات إنجاز الطلاب (Portfolios) (إن وجدت).
- دليل إدارة الامتحانات (لائحة كمنترول مرحلة البكالوريوس – مواصفات الورقة الامتحانية وخلافه).
- وثائق الكمنترول ونماذج أوراق الامتحانات التحريرية ووثيقة الإجابة النموذجية وكراسات إجابات الطلاب.
- التقارير السنوية لوكيل المؤسسة لشئون التعليم والطلاب.
- ما توفره المؤسسة من مطبوعات/ وثائق تدلل على تحقق المعيار.

معيار ٩: الطلاب والخريجون

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

التقييم الذاتي

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

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

تعليقات المؤسسة

<p>في هذا القسم تذكر المؤسسة بصورة تحليلية فيما لا يزيد عن ثمان صفحات ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> - قواعد القبول والتوزيع على التخصصات المختلفة وكيفية تحديدها ووسائل الإعلان عنها. - قواعد التحويل من المؤسسة وإليها. - أعداد الطلاب المقبولين والمحولين سنوياً. - إجراءات المؤسسة لمراجعة قواعد القبول والتحويل والتوزيع. - أنشطة المؤسسة لجذب ورعاية الطلاب الوافدين. - أعداد ونسبة الطلاب الوافدين إلى العدد الإجمالي، ومعدل التغيير في عدد الطلاب الوافدين خلال الأعوام الثلاثة الماضية.
--

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

الأدلة والوثائق

- قواعد قبول وتحويل الطلاب ومعايير التوزيع على البرامج التعليمية والتخصصات.
- بيان بأعداد الطلاب، ونسب الوافدين في الفرق والتخصصات المختلفة للأعوام الثلاثة السابقة.
- دليل الطالب.
- تشكيل اتحاد الطلاب.
- نظام موثق لدعم الطلاب (مادياً ومالياً وأكاديمياً وخلافه) وإحصائية بأنواع الدعم المالي والمادي وخلافه المقدم للطلاب في السنوات الثلاث السابقة).
- تشكيل لجنة الدعم الأكاديمي، ولجنة الإرشاد الأكاديمي، ونماذج من محاضر اجتماعاتهما.
- بيان عن الأنشطة الطلابية المتنوعة ووسائل تشجيع المشاركة فيها.
- نماذج محاضر اجتماعات اللجان والمجالس التي يتضمن تشكيلها ممثل عن الطلاب.
- الأدوات المستخدمة في قياس آراء الطلاب والخريجين (نماذج استمارات التقييم / الاستقصاءات).
- التقارير السنوية لوكيل المؤسسة لشئون التعليم والطلاب، وإدارة رعاية الشباب، وأية إدارات أخرى ذات صلة.
- قواعد بيانات الخريجين.
- أدلة الفعاليات التي شارك فيها الخريجون.
- الموقع الإلكتروني للمؤسسة.
- ما توفره المؤسسة من مطبوعات/ وثائق تدل على تحقق المعيار.

معيار ١٠: البحث العلمي والأنشطة العلمية

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

التقييم الذاتي

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

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

تعليقات المؤسسة

- في هذا القسم تذكر المؤسسة بصورة تحليلية فيما لا يزيد عن ثمان صفحات ما يلي :
- آلية وضع الخطة البحثية للمؤسسة وأوجه ارتباطها بخطة الجامعة وأولويات المجتمع.
 - مدى ملاءمة إمكانات المؤسسة مع خططها البحثية.
 - ضوابط تشكيل وعمل لجنة أخلاقيات البحث العلمي (لا يكرر ما تم ذكره في القيادة والحوكمة ويقتصر هنا على إجراءات عمل اللجنة).
 - الموارد المالية ومصادر التمويل المختلفة المتوفرة للبحث العلمي (ولا يتم تكرار ما ذكر في معيار الموارد المالية ولكن يشار إلى وجوده فقط).
 - الموارد المادية والتجهيزات والتسهيلات التي توفرها المؤسسة للعملية البحثية (تذكر التفاصيل هنا ولا يتم تكرار هذا الجزء في معيار الدراسات العليا).
 - المشروعات البحثية الممولة من مؤسسات محلية وإقليمية ودولية خلال الأعوام الثلاثة الماضية.
 - أساليب دعم وتحفيز البحث العلمي وتنمية قدرات الباحثين.
 - وحدات أو إدارات استحدثت لدعم البحث العلمي.
 - وسائل دعم الأبحاث التطبيقية والمشاركة.
 - تطور الإنتاج البحثي للمؤسسة للأعوام الثلاثة الماضية، ومتوسط الإنتاج لأعضاء هيئة التدريس ومتوسط النشر الدولي.
 - فاعلية وسائل تشجيع ودعم مشاركة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب في الأنشطة والمشروعات والمؤتمرات العلمية المحلية والإقليمية والدولية.
 - تحليل لمحتوى قواعد بيانات البحث العلمي والأنشطة العلمية الأخرى.
 - المؤتمرات العلمية المحلية والإقليمية والدولية التي نظمتها المؤسسة أو شاركت في تنظيمها.

– أبرز نقاط التميز والتنافسية والنقاط التي تحتاج إلى تحسين.

الأدلة والوثائق

- الخطة البحثية للمؤسسة وللجامعة.
- تشكيل لجنة أخلاقيات البحث العلمي وضوابط عملها وعينة من محاضر اجتماعاتها وأنشطتها.
- التقارير السنوية لوكيل المؤسسة للدراسات العليا والبحوث.
- التقارير السنوية للجنة العلاقات الثقافية.
- قائمة بالأجهزة والموارد المتوفرة للبحث العلمي والدراسات العليا (بالأقسام العلمية والوحدات والمراكز).
- قائمة بالوحدات المعنية بالبحث العلمي (وحدات بحثية، تطبيق وترويج البحوث، حاضنات المشروعات ومراكز نقل التكنولوجيا والابتكار والابداع...).
- قائمة بالمؤتمرات التي نظمتها المؤسسة أو شاركت في تنظيمها.
- قاعدة بيانات البحوث للأعوام الثلاثة السابقة.
- نسخ من المجلة العلمية للمؤسسة (إن وجدت).
- إحصائيات المبتعثين (للأعوام الثلاثة السابقة).
- البحوث المشتركة بين التخصصات المختلفة والبحوث التطبيقية.
- الجوائز وبراءات الاختراع.
- وثائق اتفاقيات التعاون/ الشراكة البحثية مع مؤسسات الصناعة/ الجهات المهنية/ أخرى.
- قائمة بالمشروعات البحثية التي قامت وتقوم بها المؤسسة خلال الأعوام الثلاثة السابقة.

□ ما توفره المؤسسة من مطبوعات/ وثائق تدل على تحقق المعيار.

معيار ١١: الدراسات العليا

المؤسسة تقدم برامج متنوعة للدراسات العليا، لها معايير أكاديمية، تتوافق مع المعايير القياسية الصادرة عن الهيئة، وبما يسهم في تحقيق رسالة المؤسسة وأهدافها. وتُوصف المؤسسة برامج الدراسات العليا، وتراجعها وتطورها دورياً، وتتأكد من اتساق نواتج التعلم المستهدفة لكل برنامج تعليمي مع مقرراته، وتوفر مصادر التعلم المختلفة، وتقر نظاماً موضوعية وعادلة لتقويم الطلاب وتحرص على قياس أرائهم.

التقييم الذاتي

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

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

			١١. للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء طلاب الدراسات العليا، واتخاذ الإجراءات اللازمة لدراساتها والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.
--	--	--	--

تعليقات المؤسسة

			<p>في هذا القسم تذكر المؤسسة بصورة تحليلية فيما لا يزيد عن عشر صفحات ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none">- أنواع وأعداد ومستويات برامج الدراسات العليا التي تقدمها المؤسسة.- آليات المؤسسة في استقراء سوق العمل، وربط البرامج بمتطلباته وإجراءات المؤسسة في استحداث برامج تعليمية جديدة أو تطوير أو إلغاء برامج قائمة.- وسائل الترويج للبرامج ومدى فعاليتها.- الإجراءات الرسمية التي اتخذتها المؤسسة لتبني المعايير الأكاديمية.- المعايير الأكاديمية المرجعية التي تبنتها المؤسسة ومدى اتساقها مع المعايير القياسية لبرامج الدراسات العليا الصادرة عن الهيئة.- مدى توافق تصميم وتوصيف البرامج التعليمية مع المعايير الأكاديمية المرجعية المتبناة (مصفوفة البرنامج التعليمي / المعايير الأكاديمية).- مدى توافق توصيف المقررات مع البرامج التعليمية (مصفوفة البرنامج التعليمي / المقررات الدراسية وتوصيف المقررات الدراسية).- مدى توافق طرق التدريس والتعلم مع نواتج تعلم المقررات الدراسية والبرامج التعليمية.- الموارد المادية والتجهيزات والتسهيلات التي توفرها المؤسسة للدراسات العليا والعملية البحثية (موارد التعلم والبحث العلمي المتاحة لطلاب الدراسات العليا والباحثين لا تذكر هنا ويشار فقط إليها ولكن تكتب تفصيلا في معيار البحث العلمي).
--	--	--	--

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

الأدلة والوثائق

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

معيار ١٢: المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة

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

التقييم الذاتي

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

تعليقات المؤسسة

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

الأدلة والوثائق

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

٤٣ إرشادات لممارسات المؤسسة لتحقيق معايير الاعتماد

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

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

معيار ١ : التخطيط الاستراتيجي

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

تعليقات المؤسسة بالدراسة الذاتية	الممارسات	مؤشر التقييم
	<p>الوسيلة مع موضوع التحليل والفئة المستهدفة (مثل المقابلات تناسب القيادات، والاستبانات تناسب الطلاب والإداريين وأعضاء هيئة التدريس وغيرها).</p> <p>- يشارك مختلف الأطراف داخل المؤسسة وخارجها في التحليل البيئي.</p>	
<p>- تحليلاً لمدى ارتباط الأهداف الاستراتيجية بنتائج التحليل البيئي.</p> <p>- تحليلاً لمدى إسهام الأهداف الاستراتيجية في تحقيق رسالة المؤسسة وتعكس مدى وعى المؤسسة بالاتجاهات الحديثة للمؤسسات التعليمية.</p> <p>- وضوح الأهداف الاستراتيجية وقابليتها للتحقق والقياس وفق الجدول الزمني للخطة.</p> <p>- وسائل نشر الأهداف الاستراتيجية داخل المؤسسة وخارجها.</p>	<p>- تضع المؤسسة أهدافها الاستراتيجية وفق نتائج التحليل البيئي.</p> <p>- تدرس المؤسسة مدى إسهام الأهداف الاستراتيجية في تحقيق رسالة المؤسسة وأنها تعكس مدى وعى المؤسسة بالاتجاهات الحديثة للمؤسسات التعليمية (مثل توجهات ريادة الأعمال وقابلية التوظيف).</p> <p>- تتأكد المؤسسة من أن أهدافها الاستراتيجية واضحة وقابلة للتحقق والقياس وفق الجدول الزمني للخطة.</p> <p>- تعلن المؤسسة الأهداف الاستراتيجية داخل المؤسسة وخارجها بوسائل متعددة.</p>	<p>٥. الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة معلنة وواضحة الصياغة، ومبنية على التحليل البيئي، وتسهم في تحقيق رسالة المؤسسة، وقابلة للقياس والتحقق في المدى الزمني للخطة.</p>
<p>- مدى توافر خطط تنفيذية سنوية استناداً إلى الخطة الاستراتيجية.</p> <p>- الخطط التنفيذية السنوية تعكس أولويات التنفيذ وتحدد بدقة الأنشطة ومسئولية التنفيذ، والجدول الزمني الملثم، والتكلفة المالية اللازمة لتنفيذ الخطة ومؤشرات المتابعة والتقييم.</p>	<p>- تعد المؤسسة الخطط التنفيذية السنوية استناداً إلى الخطة الاستراتيجية.</p> <p>- تعكس الخطة التنفيذية أولويات التنفيذ (التسلسل المنطقي) وتحدد بدقة الأنشطة ومسئولية التنفيذ، والجدول الزمني الملثم، والتكلفة المالية اللازمة لتنفيذ الخطة ومؤشرات المتابعة والتقييم.</p>	<p>٦. الخطط التنفيذية تتضمن الأنشطة التي تحقق الأهداف الاستراتيجية، وتعكس أولويات تنفيذ الأنشطة وتسلسلها المنطقي، ومحدد بها مسؤولية التنفيذ، والجدول الزمني، والتكلفة المالية، ومؤشرات الأداء.</p>

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

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

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

مؤشر التقييم	الممارسات	تعليقات المؤسسة بالدراسة الذاتية
٦. المعلومات العلنة عن المؤسسة شاملة وتغطي سائر أنشطتها، وتضمن المؤسسة مصداقيتها وتحديثها.	<ul style="list-style-type: none"> - تتيح المؤسسة المعلومات الكافية عنها في الوسائل المختلفة (مثل الموقع الإلكتروني والأدلة والكتيبات وغيرها). - تحرص المؤسسة على تنوع هذه المعلومات وتحديثها بصفة دورية. - تتحرى المؤسسة المصداقية في الإعلانات والمعلومات المنشورة. 	<ul style="list-style-type: none"> - دلائل كفاية وتنوع المعلومات المنشورة عن المؤسسة وإجراءات تحديثها وضمان مصداقيتها.
٧. الهيكل التنظيمي معتمد ومعلن وملائم لحجم المؤسسة ونشاطها، ويتضمن الإدارات الأساسية اللازمة لتحقيق رسالتها وأهدافها.	<ul style="list-style-type: none"> - تتحقق المؤسسة من ملاءمة الهيكل التنظيمي لحجم المؤسسة ونوع أنشطتها واشتماله على الإدارات الأساسية. - تستحدث المؤسسة كيانات (مثل إدارات أو أقسام أو وحدات أو لجان وغيرها)؛ لتلبية احتياجات التغيير والتطوير وتسهم في تحقيق رسالة المؤسسة وأهدافها (مثل كيانات دعم توجهه ريادة الأعمال لدى الطلاب، وإدارة الأزمات والكوارث، والتدريب وتنمية قدرات الموارد البشرية، خدمات التوجيه والإرشاد الوظيفي والمهني وغيرها). - تعتمد المؤسسة هيكلها التنظيمي من المجالس الرسمية والجهات المعنية. - تعلن المؤسسة الهيكل التنظيمي لأطراف المعنية بوسائل مناسبة ومتعددة. 	<ul style="list-style-type: none"> - وصفاً تحليلياً لملاءمة الهيكل التنظيمي لطبيعة المؤسسة وأنشطتها. - الكيانات التي تم استحداثها لتلبية احتياجات التغيير والتطوير والإسهام في تحقيق رسالة المؤسسة وأهدافها. - اعتماد الهيكل التنظيمي من المجالس الرسمية والجهات المعنية. - وسائل إعلان الهيكل التنظيمي لأطراف المعنية.
٨. التوصيف الوظيفي معتمد ومعلن، ويحدد المسؤوليات والاختصاصات وفقاً للهيكل التنظيمي، ويحقق التكافؤ بين السلطات والمسئوليات، ويستخدم في حالات التعيين والنقل والانتداب اللوظائف المختلفة.	<ul style="list-style-type: none"> - تعد المؤسسة توصيفاً وظيفياً لجميع وظائف المؤسسة يحدد المسؤوليات والاختصاصات بدقة. - تستخدم المؤسسة وسائل إعلان مناسبة ويتم إتاحة التعرف على التوصيف الوظيفي لأطراف المعنية. - تلتزم المؤسسة بالتوصيف الوظيفي في حالات التعيين والنقل والانتداب للوظائف المختلفة. 	<ul style="list-style-type: none"> - مدى وجود التوصيف الوظيفي ووسائل نشره وإتاحته والالتزام به في حالات التعيين والنقل والانتداب للوظائف المختلفة.

معيار ٣ : إدارة الجودة والتطوير

مؤشر التقييم	الممارسات	تعليقات المؤسسة بالدراسة الذاتية
١. للمؤسسة وحدة لضمان الجودة يتوفر لها الكوادر المؤهلة والتجهيزات اللائمة، ويشترك فيها ممثلون عن مختلف الفئات بالمؤسسة ويراعى تباين الخبرات والمهارات لتغطية المهام المتعددة.	<ul style="list-style-type: none"> - تنشئ المؤسسة كياناً (إدارة أو قسم أو وحدة أو لجنة أو غيرها) لضمان الجودة طبقاً لطبيعة المؤسسة، يتوفر له كوادر بشرية مؤهلة في مجال ضمان الجودة من خلال التدريب والممارسة الفعلية (مثل دورات في التقويم الذاتي، المراجعة الخارجية، التخطيط الاستراتيجي، توصيف وتقارير البرامج التعليمية والمقررات الدراسية وغيرها). - تكلف إدارة المؤسسة بالعمل في هذا الكيان كوادر من مختلف فئات المؤسسة (مثل أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريون وغيرها). - توفر المؤسسة لهذا الكيان الموارد المادية والتجهيزات اللائمة لممارسة أنشطته. 	<ul style="list-style-type: none"> - وصف لوحدة (كيان) ضمان الجودة من حيث مواردها البشرية وتجهيزاتها وتنوع الخبرات والمهارات للفئات التي تعمل بها.
٢. اللائحة الداخلية لوحدة ضمان الجودة تتضمن هيكلًا تنظيمياً ذا تبعية وعلاقات واضحة، وتحدد علاقة الوحدة بمركز ضمان الجودة بالجامعة، بما يساهم في تفعيل دورها ويساند أنشطتها.	<ul style="list-style-type: none"> - تضع المؤسسة لائحة داخلية لوحدة ضمان الجودة محدد بها الهيكل التنظيمي للوحدة وتبعتها لإدارة المؤسسة، ومسئوليات وآليات عمل الوحدة. - توطد الوحدة علاقتها بمركز ضمان الجودة بالجامعة (مثل اجتماعات، ورفع تقارير دورية، وطلب دعم فني، وتدريب وزيارات مراجعة وغيرها). 	<ul style="list-style-type: none"> - تبعية الوحدة بالهيكل التنظيمي للمؤسسة ولائحتها الداخلية ومدى تحديد اللائحة لمسئوليات الوحدة ودورها وآليات عملها. - دلائل العلاقة بين الوحدة ومركز ضمان الجودة بالجامعة.
٣. لوحدة ضمان الجودة خطط وتقارير سنوية عن نشاطها، وقواعد بيانات لأنشطتها.	<ul style="list-style-type: none"> - تضع الوحدة خططا سنوية لأنشطتها من حيث منهجية التقويم الذاتي والمراجعة الداخلية والخارجية والتدريب وغيرها. - تتابع الوحدة تنفيذ الخطط السنوية وتصدر تقارير سنوية عن أنشطتها 	<ul style="list-style-type: none"> - دورية الخطط السنوية للتقويم الذاتي والمراجعة والتدريب وغيرها. - كيفية متابعة الوحدة لتنفيذ الخطط السنوية للتقويم الذاتي، والتقارير

مؤشر التقييم	الممارسات	تعليقات المؤسسة بالدراسة الذاتية
	<p>وانجازاتها وتحتوي على خطط التحسين والتعزيز وتتخذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.</p> <p>- تنشئ الوحدة قواعد بيانات متكاملة عن أنشطتها المختلفة.</p>	<p>السنوية والإجراءات التصحيحية التي تم اتخاذها وفق خطط التحسين والتعزيز.</p> <p>- مدى شمولية قواعد البيانات لأنشطة الوحدة.</p>
<p>٤. تقويم أنشطة المؤسسة يتم بصفة دورية باستخدام مؤشرات أداء موضوعية، وأدوات ملائمة، ومراجعات داخلية وخارجية.</p>	<p>- تحدد المؤسسة منهجية عملية التقويم الذاتي ودوريته (نصف سنوية أو سنوية) والعناصر التي يشملها والفئات المشاركة.</p> <p>- تستخدم المؤسسة مؤشرات أداء موضوعية وقابلة للقياس، وأدوات ملائمة في التقويم الذاتي.</p> <p>- تستفيد المؤسسة من المراجعات الداخلية والخارجية في عملية التقويم الذاتي والتحسين والتطوير.</p>	<p>- دورية عملية التقويم الذاتي والعناصر التي يشملها والفئات المشاركة.</p> <p>- موضوعية مؤشرات الأداء وقابليتها للقياس، وملاءمة الأدوات المستخدمة في عملية التقويم الذاتي.</p> <p>- المراجعات الداخلية والخارجية التي تم تنفيذها وأمتلئة لأهم نتائجها.</p>
<p>٥. نتائج تقويم أنشطة المؤسسة تُناقش مع المعنيين وفي مجالسها الرسمية، ويُستفاد منها في توجيه التخطيط واتخاذ الإجراءات التصحيحية والتطوير.</p>	<p>- تعرض المؤسسة نتائج التقويم الذاتي على الأطراف المعنية لمناقشتها وإبداء المقترحات.</p> <p>- تعرض المؤسسة وتناقش نتائج تقويم أنشطتها في مجالسها الرسمية.</p> <p>- تستفيد المؤسسة من النتائج في إعداد خطط التحسين والتعزيز (نماذج من التطوير والإجراءات التصحيحية التي اتخذت بناءً على نتائج التقييم).</p>	<p>- وسائل عرض ومناقشة نتائج التقويم الذاتي لأنشطة المؤسسة على الأطراف المعنية وعلى مستوى المجالس الرسمية للمؤسسة.</p> <p>- كيفية استفادة المؤسسة من نتائج التقويم الذاتي، ونماذج من التطوير والإجراءات التصحيحية التي اتخذت بناءً على نتائج التقييم.</p>

معايير ٤ : أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

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

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

معيار ٥ : الجهاز الإداري

مؤشر التقييم	الممارسات	تعليقات المؤسسة بالدراسة الذاتية
١. الجهاز الإداري ملائم مع حجم وطبيعة أنشطة المؤسسة، والعاملون موزعون وفقاً لمؤهلاتهم وقدراتهم على الوظائف المختلفة وبما يتناسب مع مهام الوظيفة، وتوجد آليات للتعامل مع النقص والزيادة في أفرادها.	<ul style="list-style-type: none"> - تعد المؤسسة بيان بأعداد أعضاء الجهاز الإداري (بما فيه من فنيين) ومؤهلاتهم، وتوضح توزيعهم في الإدارات والمعامل والقاعات والورش والمكتبة وغيرها وفق طبيعة نشاط المؤسسة والمواصفات القياسية الصادرة عن الهيئة. - تدرس المؤسسة مدى ملاءمة أعداد الجهاز الإداري (بما فيه من الفنيين) لحجم المؤسسة وطبيعة نشاطها. - توزع المؤسسة العاملين والفنيين على الإدارات والأقسام العلمية وفقاً للتوصيف الوظيفي للتأكد من تحقق التوازن في توزيع الموارد البشرية بناءً على عبء العمل وبما يضمن كفاءة الأداء. - تتعامل المؤسسة مع وجود عجز أو فائض في أعداد العاملين والفنيين. 	<ul style="list-style-type: none"> - عدد أعضاء الجهاز الإداري (بما فيه من فنيين) ومؤهلاتهم، ومدى ملاءمته لحجم المؤسسة وطبيعتها. نشاطها. - كيفية توزيع العاملين والفنيين على الإدارات والأقسام العلمية بما يتسق مع التوصيف الوظيفي ويضمن كفاءة الأداء. - مدى وجود عجز أو فائض في أعداد العاملين والفنيين وكيفية تعامل المؤسسة مع ذلك.
٢. الاحتياجات التدريبية للعاملين تحدد بصورة دورية، وتتخذ الإجراءات الملائمة لتنفيذ البرامج التي تلبى الاحتياجات التدريبية لكل فئة.	<ul style="list-style-type: none"> - تستخدم المؤسسة وسائل ملائمة لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء الجهاز الإداري بصفة دورية. - تنفذ المؤسسة برامج لتنمية قدراتهم وتعد بيان بعدد البرامج التدريبية المنفذة وعدد ونسبة المتدربين سنوياً من كل فئة إلى العدد الإجمالي. - تقوم المؤسسة بقياس مردود التدريب على الأداء بوسائل مناسبة. 	<ul style="list-style-type: none"> - وسائل تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين وملامح خطة تنمية قدراتهم. - عدد البرامج المنفذة وعدد ونسبة المتدربين سنوياً إلى العدد الإجمالي. - وسائل قياس مردود التدريب وأثره على الأداء.
٣. للمؤسسة نظام لتقييم أداء أعضاء الجهاز الإداري يتضمن معايير موضوعية ومعلنة، وتخطرهم القيادة بنتائج التقييم، وتناقشهم فيها عند الضرورة، وتحرص على استخدام نتائج التقييم للحاسبة ولوضع برامج التدريب والتطوير.	<ul style="list-style-type: none"> - تتبع المؤسسة معايير موضوعية وآليات لتقييم أداء الجهاز الإداري. - تعلن المؤسسة تلك المعايير والآليات بوسائل مناسبة. - تقوم المؤسسة بإخطار أعضاء الجهاز الإداري بنتائج تقييمهم وتناقشهم فيها عند اللزوم. - تحدد المؤسسة أوجه الاستفادة من نتائج التقييم (مثل المحاسبة، ووضع خطط تنمية المهارات وتطوير الأداء وغيرها). 	<ul style="list-style-type: none"> - معايير وآليات تقييم أداء أعضاء الجهاز الإداري. - وسائل نشر تلك المعايير والآليات على الأطراف المعنية. - وسائل الإخطار بنتائج التقييم ومناقشتها مع الأطراف المعنية. - نتائج التقييم وأوجه الاستفادة منه.

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

معيار ٦ : الموارد المالية والمادية

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

مؤشر التقييم	الممارسات	تعليقات المؤسسة بالدراسة الذاتية
٤. صيانة القاعات والمعامل والآلات والمعدات والبنية التحتية والمرافق يتم بصورة دورية.	- تتخذ المؤسسة إجراءات فاعلة لصيانة البنية التحتية والقاعات والأجهزة والمعدات وغيرها بصفة دورية (مثل خطة صيانة، وعقود صيانة وغيرها).	- إجراءات المؤسسة لصيانة البنية التحتية والقاعات والأجهزة والمعدات والمعامل وغيرها ومدى تفعيلها بصفة دورية.
٥. إجراءات الأمن والسلامة المتبعة في المؤسسة مناسبة.	- تتخذ المؤسسة الممارسات المناسبة للمحافظة على الأمن والسلامة وتوفر التجهيزات الملائمة (مثل أمن المعامل والورش والتعامل مع المواد الخطرة والأمراض المعدية وغيرها). - تعد المؤسسة خطة للإخلاء وإدارة الأزمات والكوارث وتنفذ تجربة إخلاء بغرض التدريب.	- الممارسات التي تتخذها المؤسسة للمحافظة على الأمن والسلامة. - مدى توافر خطة للإخلاء وإدارة الأزمات والكوارث والتدريب عليها (تنفيذ تجربة إخلاء).
٦. وسائل الاتصال والموارد والمنظم التكنولوجية المستخدمة حديثة وملائمة للنشاط الأكاديمي للمؤسسة وللعمليات الإدارية بها، وللمؤسسة موقع إلكتروني فاعل ويحدث دورياً.	- توفر وتحديث المؤسسة البنية التكنولوجية متضمنة على سبيل المثال المكتبة الإلكترونية المركزية، ونظم ميكنة إدارة المعلومات MIS، وشبكة سلكية ولاسلكية للإنترنت وغيرها. - توفر المؤسسة عدد حاسبات كافية وفق طبيعة نشاط المؤسسة. - توفر المؤسسة وتحديث موقعها على شبكة الإنترنت وتنوع الخدمات المتوفرة من خلاله.	- البنية التكنولوجية في المؤسسة. - مدى توافر الحاسبات (وفق طبيعة نشاط المؤسسة). - موقع المؤسسة على شبكة الإنترنت والخدمات المتوفرة من خلاله، ودورية وآلية التحديث.
٧. المكتبة ملائمة لنشاط المؤسسة من حيث توافر الكتب والمراجع والتجهيزات والخدمات التي تلبي احتياجات الطلاب والباحثين، والمكتبة الرقمية متاحة للمعنيين.	- توفر المؤسسة مكتبة ملائمة من حيث التجهيزات والمراجع والخدمات المقدمة بالمكتبة (مثل الاستعارة، والتصوير، والإنترنت وغيرها).	- المكتبة وتجهيزاتها ونوعية المراجع وأعدادها، ونوعية الخدمات المتوفرة بالمكتبة.

معايير ٧ : المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية

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

مؤشر التقييم	الممارسات	تعليقات المؤسسة بالدراسة الذاتية
تعليمي تتسق مع مقرراته الدراسية، وتوصيف المقررات يوضح طرق التدريس والتقييم التي تحقق نواتج التعلم.	<p>الدراسية مع البرامج التعليمية (إعداد مصفوفة البرنامج التعليمي / المقررات الدراسية).</p> <p>- توصف المؤسسة المقررات الدراسية متضمنة أهداف المقرر ونواتج التعلم وموضوعات المحتوى العلمي وطرق التدريس والتعلم والتقييم والمراجع العلمية، وتعتمد التوصيف في مجالها الرسمية.</p> <p>- تتأكد المؤسسة من مدى توافق طرق التدريس والتعلم والتقييم مع نواتج تعلم المقررات الدراسية.</p> <p>- تعلن المؤسسة توصيف المقررات الدراسية والبرامج التعليمية في بداية العام الجامعي أو الفصل الدراسي للطلاب بالوسائل المناسبة.</p>	<p>الدراسية مع البرامج التعليمية (مصفوفة البرنامج التعليمي / المقررات الدراسية).</p> <p>- توصيف المقررات الدراسية والاعتماد من المجالس المعنية.</p> <p>- مدى توافق طرق التدريس والتعلم والتقييم مع نواتج التعلم للمقررات الدراسية.</p> <p>- وسائل إعلان توصيف البرامج التعليمية والمقررات الدراسية للطلاب.</p>
٥. البرامج التعليمية والمقررات الدراسية يتم مراجعتها بصورة دورية بمشاركة المراجعين الداخليين والخارجيين.	<p>- تتخذ المؤسسة والأقسام العلمية الإجراءات الرسمية للمراجعة الداخلية والخارجية الدورية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية (مثل تحديد معايير لاختيار المراجعين، اختيارهم من خلال المجالس الرسمية، ومناقشة تقاريرهم وغيرها).</p> <p>- تتخذ المؤسسة الإجراءات والضوابط المناسبة للمتابعة والمراجعة الدورية في حالة البرامج التعليمية المشتركة.</p> <p>- تستفيد المؤسسة من تقارير المراجعين الداخليين والخارجيين للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية في تطوير البرامج التعليمية (تذكر أمثلة من البرامج والمقررات التي تم تطويرها).</p>	<p>- الإجراءات الرسمية المتبعة للمراجعة الدورية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية وحجم مشاركة الأطراف المعنية في ذلك.</p> <p>- في حالة البرامج التعليمية المشتركة، تذكر ضوابط المتابعة والمراجعة الدورية.</p> <p>- كيفية استفادة المؤسسة من تقارير المراجعين الداخليين والخارجيين للبرامج التعليمية والمقررات في تطوير البرامج التعليمية مع ذكر أمثلة من البرامج والمقررات التي تم تطويرها.</p>
٦. للمؤسسة تقارير سنوية للمقررات الدراسية والبرامج	<p>- تعد الأقسام العلمية تقارير سنوية للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية</p>	<p>- دورية واكتمال التقارير السنوية للمقررات الدراسية والبرامج</p>

مؤشر التقييم	الممارسات	تعليقات المؤسسة بالدراسة الذاتية
التعليمية بما يؤكد الالتزام بالتوصيف المعلن للمقررات الدراسية، ويطلع عليها المعنيون، وتستفيد المؤسسة منها في وضع خطط التحسين والتطوير.	متضمنة نتائج تحليل آراء المراجعين والطلاب ومدى توافق محتوى الورقة الامتحانية مع نواتج التعلم بالتوصيف المعلن ونتائج الامتحانات وخطة التحسين والتطوير وغيرها. - تطلع المؤسسة الأطراف المعنية على التقارير السنوية للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية (مثل أعضاء القسم العلمي ومجلس المؤسسة ولجان شئون التعليم وغيرها). - تستفيد المؤسسة من خطط التحسين والتطوير بالتقارير السنوية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية في تطوير البرامج التعليمية (تذكر أمثلة من البرامج والمقررات التي تم تطويرها).	التعليمية. - مدى تأكيد تلك التقارير على الالتزام بالتوصيف المعلن للمقررات من خلال آراء المراجعين واستبانات الطلاب وتوافق محتوى الورقة الامتحانية مع نواتج التعلم. - وسائل اطلاع الأطراف المعنية على تقارير البرامج التعليمية والمقررات الدراسية. - كيفية استفادة المؤسسة من التقارير السنوية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية في تطوير البرامج التعليمية، مع ذكر أمثلة من البرامج والمقررات التي تم تطويرها.

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

مؤشر التقييم	الممارسات	تعليقات المؤسسة بالدراسة الذاتية
٥. فاعلية التدريب يتم باستخدام أدوات ومؤشرات موضوعية، وتستخدم النتائج في تطوير آلية التدريب وأدواته وموارده.	- تستخدم المؤسسة مجموعة من الأدوات والمؤشرات الموضوعية لقياس فاعلية التدريب الميداني للطلاب وتستفيد من النتائج في التطوير (مثل استقصاء رأي الطلاب والمشرفين وجهات التدريب وفق مؤشرات محددة وأوجه الاستفادة من نتائج تحليلها).	- أدوات ومؤشرات تقويم فاعلية التدريب ونتائج آخر تقويم وأوجه الاستفادة منها.
٦. الدرجات المخصصة لأنواع تقويم الطلاب متوازنة مع نواتج التعلم المستهدف قياسها.	- تُنوع المؤسسة من طرق تقويم الطلاب (مثل تحريري وعملي وإكلينيكي وشفوي وغيرها). - تتبع المؤسسة آليات محددة للتأكد من مدى توافق وربط الامتحانات بمخرجات التعلم المستهدفة وتوازن توزيع الدرجات عليها.	- مدى تنوع الطرق المستخدمة لتقويم الطلاب. - آليات ربط الامتحانات بنواتج التعلم المستهدفة ومدى توازن توزيع الدرجات عليها.
٧. عملية تقويم الطلاب تدار بكفاءة وعدالة، والامتحانات يُأمن وضعها ونسخها وتوزيعها بما يضمن سريتها.	- تضع المؤسسة دليل إدارة الامتحانات الذي ينظم إجراءات الامتحانات ونظم عمل الكنتروليات وغيرها. - تتبع المؤسسة إجراءات لإدارة الامتحانات بكفاءة وعدالة. - تنظم المؤسسة عمل الكنتروليات بما يضمن تأمين الامتحانات وضمان سريتها عند نسخها وتوزيعها.	- مدى توافر دليل إدارة الامتحانات. - إجراءات إدارة الامتحانات والكنتروليات ونظم عملها بما يتيح كفاءة وعدالة الأداء والاحتفاظ بأوراق الامتحانات بصورة مؤمنة وسرية نسخها وتوزيعها.
٨. آليات تقويم الطلاب تضمن عدالة التصحيح ودقة وضع ورصد الدرجات والاحتفاظ بالنتائج مؤمنة وقابلة للاستدعاء.	- توفر المؤسسة آليات محددة للتأكد من عدالة نظام الامتحانات (مثل عدم تعارض المصالح مع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وعدالة التصحيح ودقة رصد الدرجات والإجابات النموذجية والتدقيق والمراجعة وغيرها). - تطبق المؤسسة آليات فعالة لتوثيق نتائج الامتحانات بما يتيح الاحتفاظ بالنتائج مؤمنة وقابلة للاستدعاء عند الحاجة.	- آليات / إجراءات ضمان عدالة نظام الامتحانات. - كيفية توثيق نتائج الامتحانات وتأمينها واستدعائها عند الحاجة.

مؤشر التقييم	الممارسات	تعليقات المؤسسة بالدراسة الذاتية
٩. التغذية الراجعة للطلاب عن أدائهم في التقويم تدعم تعلمهم.	- تُعلم المؤسسة الطلاب بنتائج الامتحانات المختلفة (التكويني والجمعي) عبر الوسائل والتوقيات المناسبة وتناقشها معهم لدعم تعلمهم (يراعى توقيت ومحتوى التغذية الراجعة لدعم استفادة الطلاب).	- وسائل إعلام ومناقشة الطلاب بنتائج الامتحانات المختلفة وتوقيت ومحتوى التغذية الراجعة لدعم تعلمهم.
١٠. نتائج تقويم الطلاب يستفاد منها في تطوير البرامج التعليمية واستراتيجية التدريس والتعلم والتقويم.	- تقوم المؤسسة بتحليل نتائج امتحانات الطلاب على المستويات المختلفة (الفرق الدراسية/ المقررات). - تعد المؤسسة إحصائيات عن تطور نسب النجاح للمستويات المختلفة للمرحلة الجامعية الأولى (لعدد من الأعوام مساو لمدة البرنامج التعليمي) وتعد تقريراً عاماً عن نتائج الامتحانات وتعرضه على المجالس المعنية. - تحدد المؤسسة أوجه الاستفادة من نتائج الامتحانات في تطوير البرامج والمقررات الدراسية واستراتيجية التدريس والتعلم والتقويم (تذكر أمثلة للاستفادة).	- تحليل نتائج الامتحانات على المستويات المختلفة والإحصائيات والتقارير التي أعدتها المؤسسة. - أوجه الاستفادة من تحليل نتائج الامتحانات.
١١. قواعد التعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج التقويم موثقة ومعلنة، وتوجد آليات لمراقبة تطبيقها.	- تضع المؤسسة قواعد موثقة للتعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج الامتحانات، وتعلنها وتتابع تطبيقها.	- إجراءات إعلان ومتابعة تطبيق قواعد التعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج الامتحانات.

معيار ٩ : الطلاب والخريجون

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

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

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

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

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

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

معيار ١١ : الدراسات العليا

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

مؤشر التقييم	الممارسات	تعليقات المؤسسة بالدراسة الذاتية
٤. نواتج التعلم لكل برنامج تعليمي تتسق مع مقرراته، وتوصيف المقررات يوضح طرق التدريس والتقييم.	- تتحقق الأقسام العلمية من مدى توافق المقررات الدراسية مع البرامج التعليمية (إعداد مصفوفة البرنامج التعليمي/ المقررات الدراسية). - توصف الأقسام العلمية المقررات الدراسية متضمنة أهداف المقرر ونواتج التعلم وموضوعات المحتوى العلمي وطرق التدريس والتعلم والتقييم والمراجع العلمية.	- مدى توافق توصيف المقررات مع البرامج التعليمية (مصفوفة البرنامج التعليمي/ المقررات الدراسية وتوصيف المقررات الدراسية).
٥. للمؤسسة طرق تدريس مناسبة تحقق نواتج التعلم للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية	- تتأكد الأقسام العلمية من توافق طرق التدريس والتعلم مع نواتج تعلم المقررات الدراسية والبرامج التعليمية.	- مدى توافق طرق التدريس والتعلم مع نواتج تعلم المقررات الدراسية والبرامج التعليمية.
٦. الموارد والإمكانات والتسهيلات اللازمة للعملية التعليمية والبحثية في برامج الدراسات العليا ملائمة لتحقيق نواتج التعلم.	- توفر المؤسسة الموارد المادية والتجهيزات والتسهيلات للدراسات العليا والعملية البحثية التي تحقق نواتج التعلم (تعد قائمة بموارد التعلم والبحث العلمي المتاحة لطلاب الدراسات العليا والباحثين ويوضح مدى ملاءمتها لتحقيق نواتج التعلم).	- الموارد المادية والتجهيزات والتسهيلات التي توفرها المؤسسة للدراسات العليا والعملية البحثية (موارد التعلم والبحث العلمي المتاحة لطلاب الدراسات العليا والباحثين لا تذكر هنا ويشار فقط إليها ولكن تكتب تفصيلا في معيار البحث العلمي).
٧. تقويم طلاب الدراسات العليا يتسم بالموضوعية والعدالة وباستخدام أساليب متنوعة وملائمة لقياس نواتج التعلم	- تنوع المؤسسة من طرق امتحانات طلاب الدراسات العليا. - تتأكد المؤسسة من أن امتحانات الطلاب تحقق نواتج التعلم المستهدفة. - تتخذ المؤسسة إجراءات لضمان عدالة وموضوعية الامتحانات.	- مدى تنوع طرق امتحانات طلاب الدراسات العليا وضمانات عدالتها وموضوعيتها وملاءمة الامتحانات لقياس نواتج التعلم المستهدفة.

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

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

معيار ١٢ : المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة

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

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

المصطلحات

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

رؤية المؤسسة

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

رسالة المؤسسة

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

ضمان جودة التعليم

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

الاعتماد

يقصد بالاعتماد تلك العملية المنهجية التي تستهدف تمكين المؤسسات التعليمية من الحصول على صفة متميزة، وهوية معترف بها محلياً ودولياً، والتي تعكس بوضوح نجاحها في تطبيق استراتيجيات وسياسات وإجراءات فعالة لتحسين الجودة في عملياتها وأنشطتها ومخرجاتها، بما يقابل أو يفوق توقعات المستفيدين، ويحقق مستويات عالية من رضائهم.

وفى ضوء ذلك فإنه يمكن تعريف الاعتماد للمؤسسات التعليمية في مصر على النحو التالي :

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

التقويم

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

التقويم الذاتي

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

الدراسة الذاتية

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

التقرير السنوي

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

المراجعة الداخلية

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

المراجعة الخارجية

عملية تقييم لأنشطة المؤسسة، يقوم بها فريق مراجعين مكلف من قبل جهة من خارج الوزارة مثل الهيئة وتوثق النتيجة في هيئة تقرير ويمكن اتخاذ قرار من قبل الهيئة بنتائج التقييم.

الأدلة والوثائق

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

معايير الاعتماد

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

مؤشرات التقييم

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

المعايير القومية الأكاديمية المرجعية (NARS)

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

المعايير الأكاديمية المرجعية (ARS)

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

مواصفات الخريج

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

مخرجات التعلم المستهدفة (ILOs)

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

البرنامج التعليمي

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

تقويم الطلاب

مجموعة من الطرق من بينها الامتحانات، التي تقرها المؤسسة لقياس مدى إنجاز

وتحقيق نتائج التعلم المستهدفة من قدرات الطلاب المعرفية والذهنية والمهنية من خلال برنامج تعليمي أو مقرر دراسي معين.

مؤسسات التعليم العالي

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

المجالس الحاكمة

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

التحليل البيئي

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

التخطيط الاستراتيجي

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

الخطة الاستراتيجية

تمثل مخرجات عملية التخطيط الاستراتيجي، ويجب أن تكون مكتوبة ومعتمدة وتحدد رؤية ورسالة المؤسسة، وغاياتها وأهدافها الاستراتيجية، والوسائل المتاحة والمستقبلية

لتحقيق ذلك.

الخطة التنفيذية لاستراتيجية المؤسسة

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

الأطراف المعنية

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

