

ملحق لاستمارة أداة المراجع لمؤسسات التعليم العالي

<p>درجة استيفاء المعيار: مستوف ≤ 70 / مستوف جزئياً > 70 إلى ≤ 50 / غير مستوف > 50</p>	<p>1. التخطيط الاستراتيجي 100</p>
<p>الخطة الإستراتيجية: 20</p> <ul style="list-style-type: none"> - الخطة الإستراتيجية معتمدة وواقعية وقابلة للتنفيذ في حدود موارد المؤسسة المتاحة - ارتباط إستراتيجية المؤسسة بإستراتيجية الجامعة التابعة لها - **ارتباط إستراتيجيه المؤسسة برسالتها ورؤيتها. 	<p>1/1 الخطة الإستراتيجية للمؤسسة:</p>
<p>التحليل البيئي للمؤسسة: 20</p> <ul style="list-style-type: none"> - ** استخدام وسائل متعددة ملائمة (استبيانات، اللقاءات المباشرة والمناقشات والملاحظات) - ** شامل يتضمن كافة أوجه نشاط المؤسسة وبيئتها الخارجية والداخلية - الموضوعية في توصيف وتشخيص نقاط الضعف والقوة والفرص والتحديات - مشاركة فعالة للأطراف المعنية الداخلية والخارجية - عرض ومناقشة نتائج التحليل البيئي مع الأطراف المعنية الداخلية والخارجية 	
<p>الرؤية والرسالة: 10</p> <ul style="list-style-type: none"> - **محتوى الرسالة (يتضمن الشق التعليمي، المجتمعي، البحث العلمي) وصياغتها. - مشاركة الأطراف المعنية الداخلية والخارجية في الصياغة - مرتبطة برؤية ورسالة الجامعة / الأكاديمية - عرض ومناقشة الرؤية والرسالة مع الأطراف المعنية الداخلية والخارجية - **نشر الرؤية والرسالة بوسائل متعددة - تنمية الوعي للأطراف المعنية الداخلية والخارجية - **مراجعة الرسالة في ضوء المتغيرات المحلية والدولية 	
<p>الأهداف الإستراتيجية: 10</p> <ul style="list-style-type: none"> - *مبنية على نتائج التحليل البيئي ووضعها التنافسي والتحديات الحالية والمستقبلية وتحقق الرؤية والرسالة - مشاركة الأطراف المعنية الداخلية والخارجية في الصياغة - *عرض ومناقشة الأهداف مع الأطراف المعنية الداخلية والخارجية - نشر الأهداف وتنمية الوعي للأطراف المعنية الداخلية والخارجية - واضحة وقابلة للتحقق (واقعية) وقابلة للقياس 	
<p>الخطة التنفيذية: 30</p> <ul style="list-style-type: none"> - ** شاملة لكافة عناصر الخطة التنفيذية مثل الأهداف، آلية التنفيذ، مسؤولية التنفيذ، الجدول الزمني، الميزانية المقترحة ومؤشرات المتابعة والتقييم. - ** تتضمن كافة الأنشطة التي تحقق الرسالة والأهداف - تظهر أولويات التنفيذ والتسلسل المنطقي. - تقدير أساليب إدارة المخاطر المتوقعة - تحديد دقيق لمسؤولية التنفيذ ومشاركة واسعة في التنفيذ - ** تقارير المتابعة لما تم تنفيذه ودراسة أسباب عدم الانجاز. 	
<p>السمات التنافسية للمؤسسة ودورها في المجتمع: 10</p> <ul style="list-style-type: none"> - تبرز الخطة بوضوح دور المؤسسة المتميز في المجتمع المحيط - توجد ملامح تميز للمؤسسة مثل تزايد إقبال المنظمات في سوق العمل على خريجي المؤسسة / زيادة إقبال الطلاب الوافدين / التصنيف العالمي / استقصاء مستوى كفاءة الخريجين في المنظمات التي يعملون بها / أخرى 	<p>1/2 الوضع الاستراتيجي للمؤسسة</p>

<p>درجة استيفاء المعيار: مستوف ≤ 70 / مستوف جزئياً >70 إلى ≤ 50 / غير مستوف > 50</p>	<p>2. الهيكل التنظيمي 100</p>
<p>هيكل تنظيمي ملائم ومعتمد: 50</p> <ul style="list-style-type: none"> - ** هيكل تنظيمي ملائم لحجم ونشاط المؤسسة. - إعلان الهيكل التنظيمي - تحديد دقيق للمسؤوليات للقيادات الأكاديمية والتنفيذية بالمؤسسة - يسمح بالتعاون بين مستوياته ووحداته. - ** يتضمن الإدارات الأساسية لتقديم خدمات التعليم، المجتمع والدراسات العليا والبحث العلمي - ** إدارات مستحدثة لتلبية احتياجات التطوير على سبيل المثال: وحدة ضمان الجودة، وحدة إدارة الأزمات والكوارث، لجنة أو وحدة تدريب... أخرى، وفاعليه هذه الوحدات 	<p>1/2 الهيكل التنظيمي والإدارات الداعمة:</p>
<p>وحدة / لجنة الأزمات والكوارث: 20</p> <ul style="list-style-type: none"> - ** يوجد شكل تنظيمي وخطه تنفيذه (وحدة/ لجنة) للتعامل مع الأزمات والكوارث - وضوح التبعية التنظيمية لها - تم تحديد وتفعيل ادوارها 	
<p>التوصيف الوظيفي: 30</p> <ul style="list-style-type: none"> - ** توصيف لكافة الوظائف بالمؤسسة يحدد المسؤوليات والاختصاصات - عدم التعارض في الاختصاصات وتكافؤ بين السلطات والمسؤوليات - يستخدم في التعيين والنقل والانتداب لاختيار أفضل العناصر. 	
<p>درجة استيفاء المعيار: مستوف ≤ 70 / مستوف جزئياً >70 إلى ≤ 50 / غير مستوف > 50</p>	<p>3/ القيادة والحوكمة 100</p>
<p>أسلوب اختيار القيادات الأكاديمية: 10</p> <ul style="list-style-type: none"> - معايير موضوعية معلنة لاختيار القيادات (قيادات تخضع لسلطة العميد) - مشاركة فعالة لأعضاء هيئة التدريس عند اختيار وتعيين القيادات 	<p>1/3 اختيار القيادات الأكاديمية</p>
<p>أسلوب القيادة: 25</p> <ul style="list-style-type: none"> - نمط قيادة ديمقراطي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم/ الطلاب/ العاملين - استبيان ونتائج التحليل فيما يخص أسلوب القيادة - تفويض السلطات - ** مناقشة وشفافية اتخاذ القرارات الخاصة بالتعليم والتعلم في المجالس الرسمية - توافر نماذج مفعلة لبعض القرارات المتميزة للمجالس فيما يخص التعليم والتعلم - تطبيق أسلوب المشاركة في اتخاذ القرار (تمثيل للأطراف المعنية بالمجالس واللجان) 	<p>2/3 نمط القيادة وممارسات المجالس الرسمية</p>
<p>التدريب ومؤشرات تقييم التدريب: 25</p> <ul style="list-style-type: none"> - خطة تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الحالية والمرشحة مستقبلياً تتضمن آلية التنفيذ، عدد وأنواع البرامج التدريبية السنوية - تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية للقيادات الأكاديمية - توافر المخصصات المالية الكافية للتدريب. - ** عدد ونسبة وأنواع البرامج التدريبية المنفذة في 3 سنوات سابقة. - ** نسبة الحاصلين على دورات وبرامج تدريبية إلى إجمالي العدد سنوياً - ** توافر أدلة على تقييم مردود الدورات التدريبية مثلاً تقييم أداء القيادات الأكاديمية وفق مؤشرات أداء موضوعية بمشاركة الأطراف المعنية لقياس تحسين الأداء بعد التدريب، وغيرها من الأدلة المرتبطة بطبيعة كل برنامج تدريبي. 	<p>3/3 تنمية المهارات الإدارية</p>
<p>قواعد البيانات: 10</p> <ul style="list-style-type: none"> - ** توافر قواعد بيانات للمؤسسة متنوعة تساعد في سرعة اتخاذ القرارات - توافر نظام مفعّل لحفظ وتداول واستدعاء الوثائق 	<p>4/3 نظم المعلومات والتوثيق</p>

<p>خطة تنمية الموارد الذاتية والعلاقات والتفاعل مع القطاعات الإنتاجية والخدمية في المجتمع: 30</p> <ul style="list-style-type: none"> - توافر خطة لتنمية الموارد الذاتية تحقق المستهدف سنويا - ** تفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص - ** يستخدم التمويل الذاتي في دعم العملية التعليمية والبحثية - ** تزايد نسبة المستخدم من الموارد الذاتية إلى إجمالي المخصصات المالية الحكومية السنوية في هذا الصدد - ** تفعيل مشروعات / استشارات / اتفاقيات مع المؤسسات الإنتاجية أو الخدمية في المجتمع المحيط بالمؤسسة - وجود لجنة / وحدة لتنمية الموارد الذاتية - تحفيز أعضاء هيئة التدريس لتنمية الموارد الذاتية مثل تسهيلات تمكنهم من جلب مصادر التمويل (تسهيلات إجرائية وإدارية/ وسائل تنقلات واتصالات / إعادة توزيع الأعباء الوظيفية / ... الخ). 	<p>3/5 دور القيادة في تنمية التمويل الذاتي</p>
<p>درجة استيفاء المعيار: مستوف ≤ 70 / مستوف جزئيا ≤ 70 إلى ≤ 50 / غير مستوف > 50</p>	<p>4/ المصداقية والأخلاقيات 100</p>
<p>الالتزام بحقوق الملكية الفكرية والنشر: 30</p> <ul style="list-style-type: none"> - ** إجراءات معلنة ومفعلة للمحافظة على حقوق الملكية الفكرية والتأليف والنشر - نشر ثقافة حقوق الملكية الفكرية - قياس انطباعات الأطراف المعنية عن فاعلية الإجراءات - اتخاذ الإجراءات التصحيحية وفق نتائج القياس 	<p>1/4 حقوق الملكية الفكرية والنشر</p>
<p>ضمان العدالة وعدم التمييز: 40</p> <ul style="list-style-type: none"> - ** سياسة / قواعد معلنة لضمان العدالة وعدم التمييز للطلاب وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين - ** توافر ممارسات دالة على تفعيل تلك القواعد - آليات لمراقبة تنفيذها - ** تفعيل آلية معلنة لتلقى الشكاوى والتظلمات - ** توافر نماذج دالة على اتخاذ إجراءات او قرارات تصحيحية لمعالجة الممارسات غير العادلة. - تطبيق إجراءات / سياسة معلنة لعدم تعارض المصالح ومراقبة تنفيذها. 	<p>2/4 الممارسات العادلة والالتزام بأخلاقيات المهنة</p>
<p>ممارسات اخلاقيات المهنة: 30</p> <ul style="list-style-type: none"> - ** توافر دليل / كود للممارسات الأخلاقية معلن ومتاح لجميع الأفراد - ** نشر الوعي بممارسات أخلاقيات المهنة - آليات مراقبة تطبيق الكود الأخلاقي - ** نماذج فعلية للتعامل مع الممارسات المخالفة - إتاحة المعلومات عن المؤسسة باستخدام وسائل متنوعة وتحديثها دوريا - المصداقية في المعلومات المنشورة 	<p>3/4 الأخلاقيات المهنية</p>
<p>درجة استيفاء المعيار: مستوف ≤ 70 / مستوف جزئيا ≤ 70 إلى ≤ 50 / غير مستوف > 50</p>	<p>5/ الجهاز الإداري 100</p>
<p>ملانمة الجهاز الإداري لحجم ونشاط المؤسسة: 25</p> <ul style="list-style-type: none"> - جهاز إداري يتلاءم في العدد (1:40) والمؤهلات مع حجم وطبيعة أنشطة المؤسسة. - توزيع العاملين وفقا لمؤهلاتهم وقدراتهم - توازن توزيع العاملين / عبء العمل. - سياسات للتعامل مع النقص/ الزيادة 	<p>1/5 تنمية القيادات وتقييم الأداء:</p>
<p>اختيار القيادات الإدارية: 10</p> <ul style="list-style-type: none"> - معايير اختيار القيادات معلنة 	

<p>- مشاركة المعنيين في الاختيار</p>	
<p>تنمية القيادات الإدارية والعاملين: 30</p> <p>- تحديد الاحتياجات التدريبية للقيادات الإدارية وللعاملين (آليات: الاستقصاءات وتقارير المتابعة والاحتياجات المستقبلية والتطوير)</p> <p>- **خطة التدريب لتنمية القيادات الحالية والمرشحة مستقبلياً بناءً على تحديد الاحتياجات التدريبية</p> <p>- جودة البرامج التدريبية (مهارات إدارية وسلوكية وفنية متخصصة)</p> <p>- توافر المخصصات المالية للتدريب.</p> <p>- مؤشرات لتقييم فاعلية التدريب</p> <p>- **عدد وأنواع البرامج التدريبية المنفذة ونسبة الحاصلين عليها في 3 سنوات</p> <p>- **قياس أثر ومردود التدريب على الأداء</p> <p>- مراجعة محتويات البرامج التدريبية بناءً على التغذية الراجعة من المتدربين وأثر التدريب في الأداء</p>	
<p>نظم تقييم أداء القيادات الإدارية والعاملين: 25</p> <p>- **مؤشرات تقييم أداء موضوعية وإعلانها</p> <p>- مشاركة الأطراف المعنية في تقييم الأداء</p> <p>- تنوع وسائل تقييم أداء العاملين (وسائل أخرى مبتكرة غير التقارير السنوية)</p> <p>- استطلاع آراء القيادات الإدارية والعاملين حول مدي مصداقية النظم الحالية المستخدمة في تقييم الأداء</p> <p>- تستخدم نتائج التقييم للمساءلة وتحسين الأداء</p>	
<p>وسائل قياس الرضا الوظيفي ودور المؤسسة في تحسينه: 10</p> <p>- مستوى الرضا الوظيفي للعاملين</p> <p>- **استخدام وسائل لقياس مستوى الرضا الوظيفي للعاملين</p> <p>- تحليل النتائج ورصد عوامل الرضا وعوامل عدم الرضا للعاملين</p> <p>- **توافر نماذج لقرارات وإجراءات متخذة لزيادة مستوى الرضا</p> <p>- مناقشة نتائج قياس الرضا الوظيفي للعاملين</p>	<p>2 /5 الرضا الوظيفي</p>
<p>درجة استيفاء المعيار: مستوف ≤ 70 / مستوف جزئياً >70 إلى ≤ 50 / غير مستوف > 50</p> <p>(ضرورة مراعاة الموارد المتوفرة على مستوى الجامعة بشكل مركزى ومتاحة للكلية/المعهد واحتسابها ضمن موارد الكلية/المعهد، وموارد التعلم بمعيار التعليم والتعلم)</p>	<p>6 / الموارد 100</p>
<p>كفاية الموارد المالية السنوية: 20</p> <p>- كفاية الموارد المالية المتاحة سنويا لتحقيق رسالة وأهداف المؤسسة</p> <p>- دراسة أسباب عدم كفاية الموارد المالية (إن وجدت)</p> <p>- توازن تخصيص الموازنة (التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع) وفق الاحتياجات الفعلية لهذه الأنشطة ومساهمة كل منها في تحقيق رسالة المؤسسة وأهدافها. ومجهودات لرفع كفاءة استخدام الموارد المالية مثل مرونة استخدام الموارد المالية ومراقبة استخدامها والتقويم المستمر لمستوى كفاءة الاستخدام وتعديل أولويات استخدام الموارد بناءً على نتائج التقويم والمستجدات الأخرى</p> <p>- **تنوع مصادر التمويل الذاتي: وحدات ذات طابع خاص، مشروعات، اتفاقيات... الخ</p> <p>- تطور حجم الموارد الذاتية خلال 5 سنوات سابقة</p> <p>- **تطور نسبة الموارد الذاتية المستخدمة في دعم العملية التعليمية والبحثية إلى الموازنة العامة للمؤسسة (لا ينطبق للمؤسسات الخاصة)</p>	<p>6 /1 كفاية الموارد المالية والمادية:</p>
<p>ملائمة المباني والبنية التحتية: 20</p> <p>- **مساحة المباني كافية وفق القياسات المرجعية لممارسة أنشطة المؤسسة وأعداد الطلاب.</p> <p>- مبان ملائمة من حيث التهوية والإضاءة، النظافة</p>	

<ul style="list-style-type: none"> - كفاية وصلاحية المرافق وفق القياسات المرجعية (دورات مياه وعبادة صحية، مصاعد... أخرى). - صيانة دورية للبنية التحتية والتسهيلات المادية والمرافق. - ** نظم ووسائل تحقيق الأمن والسلامة (مخارج الطوارئ وأبواب تفتح للخارج والعلامات الإرشادية اللازمة، تجهيزات مكافحة الحريق، إرشادات امن المعامل والورش والتعامل مع المواد الخطرة والمعدية... أخرى) 	
<p style="text-align: center;">تسهيلات ممارسة الأنشطة الطلابية: 10</p> <ul style="list-style-type: none"> - أماكن كافية ومجهزة لممارسة الأنشطة الطلابية (رياضية وفنية واجتماعية وكشفية، أخرى) - الأماكن ملائمة من حيث التجهيزات لممارسة كل نوع من الأنشطة الطلابية 	<p style="text-align: center;">2 /6 التسهيلات المادية وتكنولوجيا المعلومات:</p>
<p style="text-align: center;">تكنولوجيا ونظم المعلومات: 20</p> <ul style="list-style-type: none"> - ملائمة وسائل الاتصال ونظم تكنولوجيا المعلومات للنشاط الأكاديمي والعمليات الإدارية. - تناسب أعداد الحاسبات مع أعداد الطلاب (وفق طبيعة الكلية: 1:40 وفي الحاسبات والمعلومات 1:4) - ** للمؤسسة موقع على شبكة الانترنت (بلغة عربية / أجنبية) يتم تحديثه دوريا - المعلومات الخاصة بالمؤسسة المتاحة للجميع تشمل مختلف أنشطة المؤسسة - ** خدمة الانترنت بالمؤسسة متاحة للجميع - ** توافر قواعد بيانات الكترونية مختلفة - توفر المؤسسة نادياً لتكنولوجيا المعلومات يستخدم مجاناً أو بأجر رمزي للطلاب وأعضاء الهيئة المعاونة 	
<p style="text-align: center;">المكتبة: 10</p> <ul style="list-style-type: none"> - مساحة وتجهيزات المكتبة تتفق وطبيعة نشاطها وأعداد الطلاب - تتوافر الأعداد والمؤهلات المناسبة من العاملين بالمكتبة - تكنولوجيا المعلومات بالمكتبة (الإنترنت/ اشترك في دوريات الكترونية متخصصة/ كتب الكترونية ... إلخ) متاحة للفئات المختلفة المستهدفة - خدمات تصوير بأسعار التكلفة - تنوع وحدائق المراجع والدوريات - تطور نسبة المستفيدين من خدمات المكتبة إلى العدد الإجمالي (طلاب/ أعضاء هيئة تدريس/ أعضاء الهيئة المعاونة) 	<p style="text-align: center;">3 /6 الإمكانيات المتاحة للتعليم والتعلم:</p>
<p style="text-align: center;">قاعات الدراسة والمعامل والأجهزة والمعدات والتسهيلات الداعمة: 20</p> <ul style="list-style-type: none"> - تناسب قاعات المحاضرات والفصول الدراسية مع أعداد الطلاب/ الجداول الدراسي وفقاً للقياسات المرجعية - تناسب المعامل مع أعداد الطلاب/ الجداول الدراسية وفقاً للقياسات المرجعية - ملائمة قاعات المحاضرات والفصول الدراسية والمعامل للعملية التعليمية (الوسائل السمعية والبصرية/ الخامات والمواد/ مستلزمات تشغيل المعامل/ التجهيزات الأخرى) - ** ضرورة توافر الأجهزة والمعدات والمعامل الكافية والملائمة لطبيعة المؤسسة والإعداد المتاحة والمستقبلية للطلاب. - تكون المعدات المتوافرة صالحة للاستخدام وتراعي المؤسسة صيانتها وتحديثها لتناسب مع التقدم العلمي. - كفاية أعداد الفنيين المؤهلين في المعامل - ** كفاية الوسائل التعليمية الداعمة للبرامج التعليمية (مستشفيات تعليمية/ ورش/ ملاعب/ فنادق ومطاعم/ حقول تجريبية إلخ). - تتم صيانة الأجهزة والمعدات والمعامل بصفة منتظمة 	

<p>درجة استيفاء المعيار: مستوف ≤ 70 / مستوف جزئياً >70 إلى ≤ 50 / غير مستوف > 50</p>	<p>7/المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة 100</p>
<p>التوعية بخدمة المجتمع وتنمية البيئة: 20</p> <ul style="list-style-type: none"> - توافر برامج للتوعية بأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة للطلاب/ أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم/ العاملين / الأطراف المجتمعية - الوعي بأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة 	<p>1 /7 خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة</p>
<p>الخطة واحتياجات المجتمع: 50</p> <ul style="list-style-type: none"> - آليات وأدوات تحديد أولويات المجتمع. - تعكس سياسات المؤسسة التعليمية والبحثية توجهها للمجتمع. - دلائل الاستجابة للأولويات والاحتياجات التعليمية والخدمية والبحثية للمجتمع (أمثلة فعلية) - خطة مفعلة ضمن الخطة التنفيذية لإستراتيجية المؤسسة يشارك في وضعها الأطراف المعنية وتراعي أولويات واحتياجات المجتمع وتتوفر لها الموارد الكافية - ** تنوع الخدمات المجتمعية المنفذة (استشارات/برامج تدريبية/ قوافل/ تثقيف/ حل مشكلات مجتمعية ... أخرى). - ** متابعة تنفيذ الخطة وتقييم مستوى الأداء 	
<p>مشاركة الأطراف المجتمعية في مجالس المؤسسة: 20</p> <ul style="list-style-type: none"> - تفعيل المشاركة المجتمعية في صنع القرار (تمثيل المجتمع في المجالس واللجان) - المشاركة المجتمعية في أنشطة المؤسسة (الخطة الإستراتيجية والبحثية، إعداد / تطوير البرامج التعليمية، عيد الخريجين، ملتقى التوظيف، تدريب الطلاب وغيرها) 	<p>2 /7 تفاعل المؤسسة مع المجتمع</p>
<p>رضا الأطراف المجتمعية: 10</p> <ul style="list-style-type: none"> - دورية قياس رضا الأطراف المجتمعية ومنظمات سوق العمل - استخدام أدوات ملائمة لقياس الرضا المجتمعي - تحليل نتائج الرضا المجتمعي والاستفادة من النتائج في صنع القرار وتطوير الأداء وزيادة الرضا 	<p>3/7 رضا الأطراف المجتمعية:</p>
<p>درجة استيفاء المعيار: مستوف ≤ 70 / مستوف جزئياً >70 إلى ≤ 50 / غير مستوف > 50</p>	<p>8 /الطلاب والخريجون 100</p>
<p>نظم قبول وتحويل وتوزيع الطلاب: 10</p> <ul style="list-style-type: none"> - إعلان قواعد القبول والتحويل والتوزيع (إنترنت/ دليل الطلاب/ إدارة شئون الطلاب/....). - تنظيم برامج تعريفية للطلاب الجدد - تطبيق قواعد موضوعية لتوزيع الطلاب على التخصصات المختلفة (إن وجدت) - توافر إحصائيات عن نسبة التحويلات من المؤسسة واليها ودراسة أسبابها واتخاذ إجراءات مناسبة - تناسب أعداد الطلاب المقبولين مع الموارد (راجع معيار الموارد) 	<p>1 /8 سياسات قبول وتحويل وتوزيع الطلاب</p>
<p>الطلاب الوافدين: 5</p> <ul style="list-style-type: none"> - أساليب وبرامج فاعلة لجذب ورعاية الوافدين مثل (برامج باللغة الأجنبية، أماكن ملائمة للسكن، الدعم والإرشاد الأكاديمي ، عدد من الإداريين قادرين على التواصل باللغات الأجنبية، ... وباقي صور الدعم المتاحة لكافة الطلاب) - توافر إحصائية بنسبة الوافدين إلى العدد الإجمالي للطلاب وتطورها في 5 سنوات 	
<p>نظام دعم الطلاب: 5</p> <ul style="list-style-type: none"> - دراسة ظروف واحتياجات الطلاب - توافر نظام متكامل للدعم الطلابي (برامج الدعم المادي والنفسي وخدمات مادية وعينية ونفسية... أخرى) وفق نتائج الدراسة 	<p>2 /8 الدعم الطلابي</p>
<p>برامج الدعم الاجتماعي والرعاية الصحية: 10</p> <ul style="list-style-type: none"> - تقديم الرعاية الصحية من خلال عيادة طبية للطلاب مجهزة للحالات الطارئة، التعاقد مع مستشفيات، سيارة إسعاف، برامج دعم اجتماعي، أخرى. - دعم ورعاية ذوي الاحتياجات الخاصة مثل المباني والإنشاءات وتجهيزات المدرجات 	

<p>والمعامل والدعم الصحي والنفسي والدعم الأكاديمي والمساعدات اللازمة مثل (إتاحة وقت أطول للاختبارات، توفير أشخاص معاونين لقراءة الأسئلة، توفير ورق مطبوع بحروف أكبر، توزيع الجدول بما يسمح بوقت كاف للانتقال بين مباني المؤسسة للطلاب من ذوي الإعاقة الحركية، وغيرها من التسهيلات)</p>	
<p>برامج دعم وتحفيز الطلاب المتفوقين والمتعثرين والإرشاد الأكاديمي: 25</p> <ul style="list-style-type: none"> - ** وجود قواعد لتحديد الطلاب المتفوقين والمبدعين والمتعثرين. - إحصائيات تطور نسبة الطلاب المتفوقين خلال 3 سنوات سابقة. - ** استخدام وسائل متنوعة لدعم وتحفيز الطلاب المتفوقين (منح دراسية / دعم مالي / رعاية علمية/ جوائز وشهادات تقدير.... إلخ). - ** توفر المؤسسة برامج موثقة لدعم ورعاية الطلاب المتعثرين في الدراسة. - زيادة نسبة المستفيدين من برامج دعم المتعثرين سنوياً. - قياس فاعلية برامج دعم ورعاية الطلاب المتعثرين دراسياً سنوياً. - ** توفر المؤسسة دليلاً مطبوعاً للطلاب به كافة المعلومات ويكون متاحاً لجميع الطلاب يحدث دورياً. - تستخدم المؤسسة نظام الإرشاد الأكاديمي في حالة تطبيق نظام الساعات المعتمدة، أو تستخدم نظام الريادة العلمية في الحالات الأخرى. - توعية وإعلام الطلاب بالنظام المستخدم للإرشاد الأكاديمي وتحديد القواعد التي يتم على أساسها اختيار وتعيين المرشد الأكاديمي. - توعية وإعلام الطلاب بالنظام المستخدم للريادة العلمية وتحديد القواعد التي يتم على أساسها اختيار وتعيين الرائد العلمي. - تقييم فاعلية نظام الإرشاد الأكاديمي من خلال مؤشرات موضوعية (مثل: رضا الطلاب، انخفاض معدلات الانسحاب والتحويل والرسوب) 	
<p>المشاركة في الأنشطة الطلابية وتميز المؤسسة في الأنشطة الطلابية: 25</p> <ul style="list-style-type: none"> - ** تنوع الأنشطة الطلابية (رياضية وثقافية وعلمية واجتماعية). - تطور نسبة الطلاب المشاركين في الأنشطة المختلفة - ** مساهمة اتحاد الطلاب في تنفيذ الأنشطة الطلابية بالمؤسسة - تشجيع مشاركة الطلاب وذوي الاحتياجات الخاصة في الأنشطة - المشاركة الفاعلة لأعضاء هيئة التدريس في الإشراف على الأنشطة الطلابية. - ** حصول المؤسسة على مراكز متقدمة في الأنشطة الطلابية المختلفة، سواء على المستوى المحلي أو الدولي. - مكافأة المتفوقين في الأنشطة الطلابية (مادياً/ معنوياً/ علمياً). 	<p>3 / 8 الأنشطة الطلابية</p>
<p>خدمات الخريجين: 20</p> <ul style="list-style-type: none"> - ** آليات متابعة الخريجين والتواصل معهم. - قياس التوجه الوظيفي للخريجين - ** قواعد بيانات الخريجين - مشاركة الخريجين في تقييم البرامج وتطويرها. - تفعيل دور الخريجين في دعم موارد المؤسسة - ** توافر برامج للتنمية المهنية وفقاً لتطورات سوق العمل. - تقديم البرامج بما يلائم الظروف المختلفة للخريجين وخاصة العاملين منهم (برامج الكترونية، توقيت مسائي، وغيرها) ويحقق الاحتياجات الفعلية للخريجين وجهات التوظيف - تطوير البرامج وتحديثها دورياً. - تشجع وتدعم المؤسسة رابطة الخريجين لتعزيز العلاقة معهم 	<p>4 / 8 الخريجون</p>

<p>درجة استيفاء المعيار: مستوف ≤ 70 / مستوف جزئياً > 70 إلى ≤ 50 / غير مستوف > 50</p>	<p>9 / المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية 100</p>
<p>تبنى المعايير الأكاديمية والممارسات التطبيقية: 10</p> <ul style="list-style-type: none"> - **تبنى المعايير الأكاديمية القومية المرجعية أو معايير أخرى معتمدة من الهيئة لجميع البرامج - تم تبني المعايير وفق إجراءات رسمية سليمة (عرضها ومناقشتها واعتمادها من المجالس الرسمية / الهيئة) - **المعايير المتبناة تتوافق مع رسالة المؤسسة وأهدافها. - التوعية بالمعايير بوسائل مناسبة ووعي الأطراف المعنية 	<p>9 / 1 المعايير الأكاديمية المرجعية</p>
<p>دراسة توافق البرامج مع المعايير المتبناة: 15</p> <ul style="list-style-type: none"> - **إعداد مصفوفة البرنامج/المعايير والبرنامج / المقررات لدراسة توافق البرامج التعليمية مع المعايير - **إجراء مراجعة داخلية وخارجية لتوصيف البرامج التعليمية - توافر موارد التعلم اللازمة لتحقيق المعايير - تعديل المقررات واستراتيجيات وأساليب التعليم والتعلم والتقييم وإدخال طرق حديثة لتحقيق المعايير المتبناة 	<p>9 / 2 توافق البرامج التعليمية مع المعايير الأكاديمية</p>
<p>ملائمة البرامج التعليمية لاحتياجات سوق العمل: 10</p> <ul style="list-style-type: none"> - **تطبيق آليات ملائمة لاستطلاع متطلبات سوق العمل (دراسة الاحتياجات الحالية والمستقبلية، استطلاع رأى جهات التوظيف فى البرامج ومستوى الخريجين، استطلاع رأى الخريجين فى مدى كفاية وملائمة البرامج المقدمة لإعدادهم لسوق العمل، الخ.) - تلبية البرامج التعليمية من حيث تنوعها ومحتواها لاحتياجات سوق العمل. - مرونة البرامج (إمكانية الاستجابة إلى التغير فى متطلبات سوق العمل وخطط التنمية) - استحداث/تطوير برامج أو مقررات دراسية جديدة أو تعديل/إلغاء برامج قائمة وفقاً لمتغيرات سوق العمل (تعديل اللائحة). 	<p>9 / 3 البرامج التعليمية واحتياجات المجتمع والتنمية</p>
<p>تصميم البرامج: 40</p> <ul style="list-style-type: none"> - ** وجود توصيفات لجميع البرامج التعليمية والمقررات الدراسية. - ** توافق أهداف البرامج مع مواصفات الخريج بالمعايير ورسالة المؤسسة. - ** مطابقة مصفوفة نواتج التعلم المستهدفة لكل برنامج مع أهدافه - ** تحقيق المقررات لنواتج التعلم المستهدفة للبرنامج (مصفوفة البرنامج والمقررات) - يتضمن توصيف البرامج/المقررات نواتج تعلم مستهدفة جيدة الصياغة وتخص مهارات ذهنية ومهنية وعامة (مهارات التوظيف، التفكير الناقد والابتكار، مهارات حل المشكلات والعمل فى فريق، مهارات الحاسب والإدارة وغيرها) - ** استراتيجيات وطرق التدريس والأنشطة التعليمية وطرق التقييم بالتوصيف ملائمة لنواتج التعلم. - مشاركة الأطراف المعنية المختلفة فى تصميم البرامج 	<p>9 / 4 تصميم وتطوير البرامج التعليمية</p>
<p>تطوير وتحديث البرامج التعليمية والمقررات الدراسية: 15</p> <ul style="list-style-type: none"> - يوجد سياسة مفعلة للمراجعة الدورية للبرامج والمقررات وتحديثها. - تتم المراجعة الدورية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية على مستوى الأقسام العلمية/وحدة الجودة/ مجلس الكلية/ المعهد. - ** الاستفادة من نتائج الامتحانات ونتائج تقييم المقررات بواسطة الطلاب وتقارير المراجعين والتمتعين الخارجيين فى المراجعة والتطوير. - مراعاة التطور العلمى والتكنولوجى ومتغيرات سوق العمل فى المحتوى وطرق التدريس. - إشراك الأطراف المعنية فى عملية المراجعة والتحديث. - ** استفادة المؤسسة من نتائج تقييم المقررات بواسطة الطلاب والتوصيات المقدمة من مؤسسات/جهات العمل فى تطوير البرامج 	

<p>- **إعداد التقارير السنوية للبرامج والمقررات وخطط التحسين</p>	
<p>مؤشرات فاعلية البرامج التعليمية: 10</p> <ul style="list-style-type: none"> - تطور عدد الطلاب المنتهين بكل برنامج خلال السنوات الثلاث الماضية مع تفسير الدلالات المنطوية على ذلك. - **تطور نسبة النجاح في الفرق الدراسية (أو المستويات) المختلفة في كل برنامج خلال السنوات الثلاث الماضية والدلالات التي تفسر ذلك - تطور نسبة الخريجين من كل برنامج خلال السنوات الثلاث الماضية والدلالات التي تفسر ذلك - الاستفادة من المؤشرات والدلالات السابقة في زيادة فاعلية البرامج 	<p>5 /9 فاعلية البرامج التعليمية</p>
<p>درجة استيفاء المعيار: مستوف ≤ 70 / مستوف جزئياً > 70 إلى ≤ 50 / غير مستوف > 50</p>	<p>10 / التعليم والتعلم والتسهيلات الداعمة 100</p>
<p>توافر استراتيجيات للتعليم والتعلم ومراجعتها وأساليب التعليم والتعلم: 20</p> <ul style="list-style-type: none"> - وجود استراتيجيات للتعليم والتعلم معلنة تدعم تحقيق رسالة المؤسسة وأهدافها، وتتفق مع المعايير الأكاديمية المتبناة (ذات أهداف وطرق تدريس غير تقليدية وأساليب تقويم ...) - مشاركة الأطراف المعنية الداخلية والخارجية في إعدادها - تتم مراجعة استراتيجيات التعليم والتعلم دورياً في ضوء نتائج الامتحانات، ونتائج استقصاء آراء الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. - الاستفادة من نتائج مراجعة الاستراتيجيات في التحسين والتطوير - أنماط تعلم غير تقليدية مثل (التعلم الإلكتروني والتعلم الذاتي والتعلم التفاعلي... الخ). - ملائمة أنماط التعلم المستخدمة وأساليب التقويم لنواتج التعلم المستهدفة - مصادر تعلم متنوعة وفقاً لنوع البرنامج ومتطلباته - ملائمة موارد التعلم لطرق/أنماط التعلم المستخدمة - التزام الأطراف المعنية بتطبيق توصيفات المقررات الدراسية عند التدريس والتقييم - **وجود نواتج تعلم مستهدفة تحقق مهارات التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظيف. - تدعم استراتيجيات وأساليب التعليم والتعلم مهارات التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظيف. - توفر موارد التعلم التي تدعم التعلم الذاتي (خاصة المكتبة، وأجهزة الحاسب الآلي والاتصال بشبكة المعلومات الدولية (الانترنت) وغيرها). 	<p>1 /10 استراتيجيات التعليم والتعلم</p>
<p>مشكلات التعليم ومردود السياسات المتبعة في حل المشكلات: 20</p> <ul style="list-style-type: none"> - ** توجد سياسات مفعلة للتعامل مع مشاكل التعليم مثل (الكثافة العددية للطلاب عالية أو منخفضة، الكتاب الجامعي، ضعف الموارد، الدروس الخصوصية، النقص أو الزيادة في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، انخفاض عدد الطلاب في بعض البرامج، ضعف حضور الطلاب.... الخ). - وجود تحسن نتيجة تطبيق هذه السياسات - يتم تقييم فاعلية السياسات المطبقة من خلال مؤشرات موضوعية - تعديل السياسات وفقاً لنتائج تقويم فاعليتها 	<p>10 /2 السياسات المتبعة في التعامل مع مشكلات التعليم</p>
<p>برامج التدريب الميداني: 20</p> <ul style="list-style-type: none"> - يوجد توصيف لبرامج تدريب الطلاب - تصميم برامج التدريب وفقاً لمخرجات التعلم المستهدفة واحتياجات الطلاب الفعلية. - آليات ملائمة لتنفيذ برامج التدريب والإشراف عليها وتقييمها. - تنوع جهات التدريب الميداني. - مشاركة الأطراف المجتمعية في التدريب الميداني للطلاب (توفير فرص التدريب/ الإشراف/ المشاركة في التقويم). - تيسر المؤسسة تنفيذ التدريب الميداني وتوفير الموارد اللازمة - جدية الإشراف بالتعاون مع القائمين على أماكن التدريب. - **تنوع أساليب وأدوات تقويم التدريب بما يتوافق مع مخرجات التعلم المستهدفة (مثل نماذج 	<p>10 /3 برامج التدريب الميداني للطلاب</p>

<p>لكتابة تقارير عن المتدربين/مراجعة تقارير جهات التدريب وغيرها).</p> <ul style="list-style-type: none"> - التقويم أثناء وبعد التدريب الميداني وبمشاركة المشرفين وجهات التدريب. - يحسب تقويم التدريب ضمن تقويم الطلاب في نهاية العام - **أدوات ومؤشرات موضوعية لتقييم فاعلية التدريب (استقصاء آراء الطلاب، وتحليل نتائج التقويم). - **الاستفادة من نتائج تقييم التدريب في تحسين عملية التدريب الميداني للطلاب. 	
<p>أساليب تقويم الطلاب: 30</p> <ul style="list-style-type: none"> - أساليب متنوعة للتقييم تلائم مخرجات التعلم المراد قياسها (استخدام التقويم التكويني إلى جانب النهائي) - **تطبيق آليات محددة للتأكد من مدى توافق وربط الامتحانات بمخرجات التعلم المستهدفة - تطبيق آليات محددة للتأكد من عدالة تقويم الطلاب على مستوى القسم والكلية - تطبيق آليات فعالة لتوثيق وتأمين نتائج الامتحانات وضمان سرية وضع ونسخ وتوزيع الامتحانات والاحتفاظ بنتائج التقويم لمدة لا تقل عن مدة دورة البرنامج التعليمي. - إعلام الطلاب بنتائج التقويم المختلفة بوسائل مناسبة - استخدام نظام الممتحنين الخارجي (إن وجد) - **تحليل نتائج تقويم الطلاب على المستويات المختلفة (الفرق الدراسية/المقررات) والاستفادة منها في تطوير البرامج والمقررات الدراسية واستراتيجيات التعليم. - تطبيق قواعد موثقة للتعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج الامتحان، وإعلانها ومراقبة تطبيقها. - إعداد تقرير عام عن نتائج الامتحانات وعرضه على المجالس المتخصصة. - توازن الدرجات المخصصة لأنواع التقييم المختلفة وفقا لما تقيسه من نواتج تعلم (تحريري، عملي، إكلينيكي، شفوي، وغيرها) - تطبيق سياسات عدم تضارب المصالح عند إعداد لجان الامتحان. 	<p>4 /10 تقويم الطلاب</p>
<p>قياس وتقييم رضا الطلاب: 10</p> <ul style="list-style-type: none"> - **استخدام الوسائل المناسبة لقياس وتقييم رضا الطلاب، ومنها قوائم الاستقصاء ولقاءات. - شمول القياس (سياسات القبول والتحويلات وأساليب التعلم، والامكانات العملية، والوسائل التعليمية الداعمة والمكتبية وغيرها). - دورية القياس - تحليل النتائج ومعرفة مستوى رضا الطلاب عن سياسات القبول والتحويلات وأساليب التعلم، والامكانات العملية، والوسائل التعليمية الداعمة والمكتبية وغيرها. - **الاستفادة من نتائج تقييم رضا الطلاب، واتخاذ القرارات المناسبة التي تساعد على تحسين هذا الرضا وتطوير الأداء. - إعلان النتائج ومناقشتها مع الطلاب 	<p>5 /10 رضا الطلاب</p>
<p>درجة استيفاء المعيار: مستوف ≤ 70 / مستوف جزئيا >70 إلى ≤ 50 / غير مستوف > 50</p>	<p>11 / أعضاء هيئة التدريس 100</p>
<p>أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة: 50</p> <ul style="list-style-type: none"> - ** نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلى الطلاب متفقة مع المعدلات المرجعية. - التناسب بين أعضاء هيئة التدريس وفقا للدرجات الأكاديمية (أستاذ/ أستاذ مساعد/ مدرس) - ** ملائمة التخصص العلمي لعضو هيئة التدريس للمقررات التي يشارك في تدريسها. - الاستفادة من الخبرات المترابطة للأساتذة غير المتفرغين/ المتفرغين. - سياسات وآليات التعامل مع العجز/الفائض 	<p>11 /11 كفاية أعضاء هيئة التدريس/ الهيئة المعاونة</p>
<p>خطة التدريب: 10</p> <ul style="list-style-type: none"> - تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال آليات محددة: الاستقصاءات وتقارير المتابعة والتغذية الراجعة من الطلاب والاحتياجات المستقبلية للتطوير ...الخ) - **خطة تدريب محدثة ومعتمدة تلبى الاحتياجات التدريبية 	<p>11 /2 تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس/ الهيئة المعاونة</p>

<ul style="list-style-type: none"> - تتضمن الخطة عدد ونوعية البرامج التدريبية - آليات التنفيذ للبرامج التدريبية - تنفيذ البرامج التدريبية التي تلبي الاحتياجات التدريبية 	
<p style="text-align: center;">تقييم التدريب: 15</p> <ul style="list-style-type: none"> - نسب المتدربين سنويا من كل فئة إلى العدد الإجمالي - عدد وأنواع البرامج التدريبية المنفذة - مؤشرات تقييم فاعلية التدريب ومردودة 	
<p style="text-align: center;">تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم: 15</p> <ul style="list-style-type: none"> - تطبيق معايير موضوعية لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم (مستوى الالتزام بالجدول الدراسي والأنشطة التعليمية الأخرى، والمشاركة في أنشطة الريادة الطلابية وفي الخطة البحثية للقسم العلمي، والمساهمة في أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة والأنشطة القومية/العالمية، والمشاركة في أنشطة ضمان الجودة والتطوير بالمؤسسة، والمساهمة في جهود تنمية الموارد الذاتية للمؤسسة، والعلاقة مع الزملاء والرؤساء، وغيرها). - إعلان المعايير على الأطراف المعنية. - يتضمن التقرير السنوي نتائج تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وكذلك أساليب الاستفادة من هذه النتائج. - ربط الحوافز بمستويات الأداء لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. - مناقشة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بنتائج تقييم أدائهم عند الضرورة. 	<p style="text-align: center;">3/11 تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة</p>
<p style="text-align: center;">الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس/ الهيئة المعاونة: 10</p> <ul style="list-style-type: none"> - قياس وتقييم الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالوسائل الملائمة. - الاستفادة من نتائج تقييم الرضا الوظيفي - اتخاذ القرارات اللازمة لرفع مستوى الرضا. 	<p style="text-align: center;">4 /11 الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس/ الهيئة المعاونة</p>
<p style="text-align: center;">درجة استيفاء المعيار: مستوف ≤ 70 / مستوف جزئيا >70 إلى ≤ 50 / غير مستوف > 50</p>	<p style="text-align: center;">12/ البحث العلمي والأنشطة العلمية 100</p>
<p style="text-align: center;">توافر خطة للبحث العلمي: 15</p> <ul style="list-style-type: none"> - خطة البحث العلمي مرتبطة بخطة الجامعة وتعكس التوجهات القومية واحتياجات المجتمع. - الخطة البحثية تلائم إمكانات المؤسسة المادية المتاحة / الممكن توفيرها. - تطبيق آلية لمتابعة الالتزام بمحاور الخطة - توجد لجنة موثقة لنشر الوعي وتفعيل أخلاقيات البحث العلمي 	<p style="text-align: center;">1 /12 خطة البحث العلمي</p>
<p style="text-align: center;">مؤشرات الكفاءة: 25</p> <ul style="list-style-type: none"> - ** نسبة أعضاء هيئة التدريس المشاركين في البحث العلمي سنويا إلى إجمالي العدد - متوسط الإنتاج البحثي لعضو هيئة التدريس - متوسط النشر الدولي لعضو هيئة التدريس - الاستفادة من نتائج البحث العلمي في العملية التعليمية - ** عدد الأبحاث المنشورة محليا ودولياً مقارنة بعدد أعضاء هيئة التدريس بالمؤسسة. - توافر قواعد بيانات للبحوث العلمية بالمؤسسة. - نسبة البحوث العلمية المشتركة مع مؤسسات علمية دولية. - عدد أعضاء هيئة التدريس الذين سبق لهم الحصول على جوائز الدولة أو جوائز عالمية أو براءات اختراع. - عدد البحوث العلمية التطبيقية التي استفادت منها المؤسسات الإنتاجية والخدمية في المجتمع. 	<p style="text-align: center;">2 /12 كفاءة العملية البحثية</p>
<p style="text-align: center;">تشجيع وتحفيز البحث العلمي: 20</p> <ul style="list-style-type: none"> - تستخدم المؤسسة أساليب متنوعة لتشجيع البحوث العلمية المشتركة بين الأقسام العلمية. - ** تشجع المؤسسة الهيئة المعاونة والطلاب على المشاركة في المشاريع البحثية. - ** تهتم المؤسسة بتنمية المهارات البحثية للهيئات المعاونة (برامج تنمية مهارات منهجية 	

<p>(البحث). - تتوافر لدى المؤسسة وسائل التحفيز الكافية لرعاية ودعم الباحثين ماديا ومعنويا. - تشجع المؤسسة الباحثين للتقدم للحصول على جوائز محلية أو دولية في البحث العلمي. - مشاركة الطلاب في المشاريع البحثية - الاستفادة من نتائج البحث العلمي بالمؤسسة في العملية التعليمية</p>	
<p>3 /12 تمويل البحث العلمي مصادر تمويل البحث العلمي: 15 - موازنة سنوية كافية لأنشطة البحث العلمي. - تنمية مصادر التمويل الذاتي الداخلية والخارجية للبحث العلمي. - توافر الأجهزة والموارد اللازمة لدعم العملية البحثية - رعاية ودعم الباحثين ماديا وفنيا - مساعدة/مكافأة الباحثين على النشر الدولي - قياس وتقييم مردود المخصصات المالية المنفقة على البحث العلمي بالمؤسسة.</p>	
<p>12 /4 أنشطة علمية أخرى مشروعات بحثية ممولة واتفاقيات ومؤتمرات: 25 - ** اتفاقيات ومشروعات بحثية ممولة مفعلة مع مؤسسات تعليمية أو بحثية دولية. - ** تنظيم الندوات وورش العمل والمؤتمرات العلمية المحلية والإقليمية والدولية. - ** نسبة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الندوات والمؤتمرات المحلية والإقليمية والدولية. - تشجيع الطلاب للمشاركة في المؤتمرات المحلية والإقليمية والدولية. - المشاركة في عضوية هيئات دولية - إصدار دورية علمية محكمة. - مشاركة أعضاء هيئة التدريس في تحكيم أبحاث أو مشروعات. - التمثيل في منظمات أو جمعيات قومية أو دولية - الإبتعاث في مجالات تسهم في تطوير مستوى أداء المؤسسة وتحقيق رؤيتها - التبادل الدولي (الطلاب وأعضاء هيئة التدريس) - # كل السابق أمثلة يعلق على وجودها وليس غيابها</p>	
<p>13 /الدراسات العليا 100 درجة استيفاء المعيار: مستوف ≤ 70 / مستوف جزئيا >70 إلى ≤ 50 / غير مستوف > 50</p>	
<p>13 /1 الدرجات الممنوحة الدبلومات والدرجات العلمية الممنوحة: 5 - أساليب متنوعة للتعريف ببرامج الدراسات العليا والترويج لها. - توافر قواعد بيانات بأعداد وأنواع الدبلومات والدرجات العلمية الممنوحة مصرفة وفق أعضاء الهيئة المعاونة والدارسين من الخارج</p>	
<p>13 /2 العملية التعليمية في الدراسات العليا برامج الدبلوم/ الماجستير/ الدكتوراه: 40 - ** تبنى وتطبيق معايير أكاديمية لبرامج الدراسات العليا تتفق والمعايير القياسية الصادرة عن الهيئة - سياسة استحداث برامج جديدة / إلغاء برامج قائمة وفقا للمتغيرات - تقديم برامج متنوعة تسهم في تحقيق الرسالة وتقابل متغيرات سوق العمل. - توجد آلية لاستطلاع متطلبات سوق العمل فيما يخص برامج الدراسات العليا - ** يوجد توصيف معتمد لبرامج الدراسات العليا والمقررات - تتوافق البرامج مع احتياجات المجتمع والتطورات الأكاديمية الحديثة. - ** توافق نواتج التعلم المستهدفة لكل برنامج مع المعايير المرجعية الأكاديمية له. - ** توافق محتوى المقررات وأساليب التعليم والتعلم والتقييم مع نواتج التعلم - ** مطابقة مصفوفة نواتج التعلم المستهدفة لكل برنامج مع أهدافه (مصفوفة أهداف البرنامج) - ** تحقيق المقررات لنواتج التعلم المستهدفة للبرنامج (مصفوفة نواتج التعلم) - ** المراجعة الخارجية لبرامج الدراسات العليا. - إعلان الأقسام لجدولها الدراسية للدراسات العليا والالتزام بها - استعمال توصيفات البرامج والمقررات من قبل الأطراف المعنية والالتزام بها - الاستفادة من نتائج الامتحانات وتقارير المراجعين الخارجيين في المراجعة والتطوير</p>	

<p>نظام التسجيل والإشراف العلمي: 10</p> <ul style="list-style-type: none"> - إجراءات التسجيل والإشراف معلنة بوسائل متنوعة (أدلة للطلاب /الموقع الإلكتروني، وغيرها). - المراجعة الدورية والتحديث لإجراءات التسجيل والإشراف - إجراءات التسجيل الإلكتروني إن كانت متاحة - قواعد بيانات طلاب الدراسات العليا محدثة - توزيع الإشراف على الرسائل وفقا للتخصص مع مراعاة الكفاية والكفاءة وعدالة التوزيع. - متابعة وتقييم أداء طلاب الدراسات العليا بالوسائل الملائمة قبل وأثناء التسجيل للدرجات العلمية. مثال ذلك عقد سيمينارات، والتقارير الدورية - متوسط الفترة الزمنية للحصول على الدرجة العلمية 	
<p>الموارد البشرية والمادية المتاحة لبرامج الدراسات العليا: 10</p> <ul style="list-style-type: none"> - التناسب بين عدد أعضاء هيئة التدريس والأعباء التدريسية والإشرافية - توزيع الأعباء التدريسية طبقا للتخصص. - الإمكانيات والتسهيلات المادية اللازمة - توافر مصادر تعلم متنوعة وفقا لأنواع برامج الدراسات العليا ومتطلباتها 	
<p>الالتحاق ببرامج الدراسات العليا: 5</p> <ul style="list-style-type: none"> - تحليل معدلات تزايد أو تناقص أعداد الطلاب الملحقين ببرامج الدراسات العليا، مع توضيح الدلالات التي تنطوي عليها. - تحليل تطور نسبة التحاق الطلاب الوافدين إلى إجمالي عدد الطلاب في الدراسات العليا سنويا (خلال السنوات الخمس الأخيرة)، مع توضيح الدلالات التي تنطوي عليها. 	<p>3 /13 طلاب الدراسات العليا</p>
<p>تقويم طلاب الدراسات العليا: 20</p> <ul style="list-style-type: none"> - تنوع أساليب تقويم طلاب الدراسات العليا - توافق طرق التقويم المستخدمة مع النواتج المستهدفة للتعليم. - ** توافق الامتحانات مع المحتوى المعلن للمقررات الدراسية. - تطبيق نظام الممتحنين الخارجيين عند الحاجة. - ** تشجع الأقسام العلمية بالمؤسسة طلاب الدراسات العليا على نشر الأبحاث المستخرجة من الرسائل العلمية. - ** تأمين وضع ونسخ وتوزيع الامتحانات وضمان سربيتها. - ** آليات فاعلة للتأكد من عدالة تقويم الطلاب (تطبيق سياسات عدم تضارب المصالح عند إعداد لجان الامتحان...أخرى) - ** توثيق نتائج الطلاب وتأمينها والاحتفاظ بها لمدة مناسبة للرجوع إليها عند الحاجة - إعلام الطلاب بنتائج التقويم في توقيتات مناسبة وعبر الوسائل المناسبة. - تحليل نتائج تقويم الطلاب واتخاذ الإجراءات التصحيحية إذا لزم الأمر. 	
<p>رضا طلاب الدراسات العليا: 10</p> <ul style="list-style-type: none"> - دورية قياس رضا طلاب الدراسات العليا - استخدام الأدوات المناسبة. - شمول القياس (قواعد وإجراءات القبول والتسجيل والإشراف وأساليب التعلم، والإمكانيات المعملية، والوسائل التعليمية الداعمة والمكتبة..... وغيرها) - تحليل نتائج استقصاء الرضا والاستفادة منها في اتخاذ القرار و تطوير برامج الدراسات العليا. - فاعلية نظام تظلمات الطلاب 	
<p>درجة استيفاء المعيار: مستوف ≤ 70 / مستوف جزئيا >70 إلى ≤ 50 / غير مستوف > 50</p>	<p>14/إدارة نظم الجودة 100</p>
<p>الجوانب التنظيمية والدعم المادي والمعنوي لوحة ضمان الجودة: 20</p> <ul style="list-style-type: none"> - هيكل تنظيمي للوحدة ذو تبعية وعلاقات واضحة في هيكل المؤسسة. - ** لائحة داخلية تنظم العمل وتحدد بدقة سلطات ومسئوليات الوحدة. 	<p>1/14 وحدة ضمان الجودة</p>

<ul style="list-style-type: none"> - تشكيل مجلس إدارة معتمد وكوادر بشرية كافية ومؤهلة - توافر مخصصات مالية مناسبة - ** توافر المكان والتجهيزات الملائمة للوحدة - ** يشارك في أعمال الوحدة مختلف الفئات (أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم/ الطلاب/ الإداريين) - دعم قيادة المؤسسة لوحدة ضمان الجودة مثل الدعم المعنوي (التقدير والمساندة) والدعم الإداري (التفويض والتمكين). - ** عرض ومناقشة الموضوعات المتعلقة بقضايا الجودة في المجالس الرسمية. - علاقة مستمرة فاعلة بين الوحدة ومركز ضمان الجودة بالجامعة 	
<p style="text-align: center;">عملية التقييم وأنشطة التعزيز والتطوير للقدرة المؤسسية: 25</p> <ul style="list-style-type: none"> - ** تقييم دوري لمعايير القدرة المؤسسية - ** استخدام الوحدة أساليب متنوعة ومؤشرات أداء موضوعية للتقييم المستمر تلائم ما يراد قياسه (تغذية راجعة وتقارير مراجعين خارجيين ومراجعة داخلية وغيرها). - ** مناقشة نتائج التقييم مع المعنيين. - ** اتخاذ إجراءات تصحيحية - مقارنة نتائج التقييم المتابعة لرصد التغيير في مستوى الأداء. - تنطوي عمليات التعزيز والتطوير على برامج ومشروعات لتعزيز القدرة المؤسسية. - الاستفادة من نتائج التقييم في توجيه التخطيط وصنع القرار وتحسن في الأداء المؤسسي 	<p style="text-align: center;">2 /14 التقييم المستمر للقدرة المؤسسية</p>
<p style="text-align: center;">عملية التقييم وأنشطة التعزيز والتطوير للفاعلية التعليمية: 35</p> <ul style="list-style-type: none"> - ** تقييم دوري لعناصر الفاعلية التعليمية - ** تستخدم المؤسسة أساليب موضوعية وعملية للتقييم الشامل والمستمر للفاعلية التعليمية - ** مناقشة نتائج التقييم مع القيادات الأكاديمية والإدارية وباقي المستفيدين. - ** تضع المؤسسة خطاً تنفيذياً للتحسين والتعزيز في ضوء نتائج تقييم الفاعلية التعليمية. - ** تطبق المؤسسة الخطط التنفيذية لتطوير وتعزيز الفاعلية التعليمية ضمن جدول زمني، مع توفير الآليات الخاصة بمتابعة التنفيذ واتخاذ الإجراءات التصحيحية. 	<p style="text-align: center;">3 /14 التقييم المستمر للفاعلية التعليمية</p>
<p style="text-align: center;">ممارسات النظام الداخلي للجودة: 10</p> <ul style="list-style-type: none"> - وجود نظام داخلي متكامل لإدارة جودة التعليم والتعلم بالمؤسسة، حيث يشتمل على سبيل المثال المتابعة الدورية لتقارير المراجعة الداخلية والخارجية لبرامج والمقررات، تقارير سنوية/ دورية للمقررات والبرامج، وملفات المقررات، والبحث العلمي، وخطط معالجة وتصحيح الجوانب السلبية. - تستخدم المؤسسة مؤشرات موضوعية للتقييم المستمر لأداء الفاعلية التعليمية. 	
<p style="text-align: center;">تفعيل اللوائح والقوانين الحالية: 10</p> <ul style="list-style-type: none"> - تتم مراجعة وتفعيل اللوائح والقوانين الحالية والمتعلقة بالمساءلة في مجالات الفاعلية التعليمية - نماذج فعلية من قرارات مستحدثة لتفعيل نظم المساءلة والمحاسبة فيما يخص تحسن الفاعلية التعليمية. - استخدام نتيجة تقييم الأداء للمحاسبة، الإثابة، الترقي ووضع خطط التدريب والتطوير. 	<p style="text-align: center;">4 /14 المساءلة والمحاسبة</p>