

This file has been cleaned of potential threats.

To view the reconstructed contents, please SCROLL DOWN to next page.

تلخيص

تحتوى الدراسة على وصف
الوضع الراهن بكلية التربية بشبين
الكوم baseline studyموضح
بها البيان الوصفي للبرامج
وأعضاء هيئة التدريس ونظم
التقييم المتبعة من واقع مراجعة
اللائحة المنظمة للعمل بالكلية وكذا
تحليلات إحصائية توضح آراء
الطلاب فى حالة منظومة القياس
والتقويم وآراء الطلاب فيها



دراسة الوضع الراهن لعملية القياس والتقويم بكلية التربية

وحدة القياس والتقويم بكلية التربية

عناصر الدراسة

✓ **رؤية ورسالة جامعة المنوفية وكلية التربية والاهداف الاستراتيجية**

✓ **بيانات وصفية عن الكلية**

✓ **بيانات عن مشروعات تطوير سابقة.**

✓ **التقرير الصادر عن مركز ضمان الجودة عن مستوى أداء الكلية**

بصفة عامة وعملية القياس والتقويم بمرحلة البكالوريوس

والدراسات العليا.

✓ **الوضع الراهن لأنواع الاختبارات في الكلية من واقع اللائحة المنظمة**

للعمل

✓ **اراء منسوبي الكلية في عملية القياس والتقويم في اللقاءات**

التعريفية

واقع الإطار المفاهيمي للمؤسسة The Concept Frame Work

رؤية جامعة المنوفية:

جامعة المنوفية باعتبارها احدى مؤسسات التعليم العالي فى مصر تأمل أن تكون من بين الجامعات الرائدة عربيا وأفريقيا فى تنمية المعارف ورفاهية المجتمع

رسالة جامعة المنوفية :

الإسهام في البناء الثقافي والمعرفي والخلقي للإنسان وتعميق الإلتناء الوطني من خلال تقديم خدمات تعليمية وبحثية ومجتمعية وفقا للمعايير المرجعية لتحقيق التنمية المستدامة للبيئة الريفية والصناعية وكسب ثقة المجتمع بما يحقق للجامعة ميزة تنافسية محليا وإقليميا

رؤية كلية التربية جامعة المنوفية :

تسعى كلية التربية إلى التطوير المستمر الفعال في برامج إعداد المعلمين باعتبارهم ركيزة المنظومة التربوية والتعليمية, ويتم ذلك بتضافر الجهود بين المؤسسات المختلفة من اجل المساهمة الإيجابية في تحسين جودة الإعداد المهني و الأكاديمي لما في ذلك من مردود إيجابي علي جودة الأداء المدرسي , وبالتالي على الحياة في المجتمع والدولة ككل ومن اجل الارتقاء بجميع مناحي الحياة الإنسانية.

رسالة كلية التربية جامعة المنوفية :

- إكساب الطلاب - المعلمين المعارف والمهارات المرتبطة بتخصصهم.
- الوصول بكل طالب – معلم إلى مستوى التمكن فى المهارات والمعارف الأساسية بأصول التدريس.
- توفير أنشطة تربوية لتحقيق النمو الشامل والمتوازن للطلاب- المعلمين.
- توفير فرص التدريب العملي على مهنة التدريس.
- تدريب الطلاب – المعلمين على الاستقصاء والبحث وحل المشكلات.
- توفير بيئة تعليمية – تعليمية يتاح فيها استخدام المستحدثات التكنولوجية فى العملية التعليمية.
- تنمية الاتجاهات الايجابية نحو المواطنة الصالحة وخدمة المجتمع والنهوض به والإيمان برسالة المعلم.
- متابعة مستمرة للطلاب أثناء العملية التعليمية وحتى بعد التخرج.

الأهداف الاستراتيجية لكلية التربية جامعة المنوفية:

تتمثل الأهداف الاستراتيجية التي تسعى كلية التربية جامعة المنوفية لتحقيقها في الستة أهداف التالية:

١. تطوير البرامج التعليمية و المقررات الدراسية لطلاب مرحلة البكالوريوس والليسانس
٢. تطوير البنية التحتية بالكلية بما يتلاءم مع الطرق الحديثة وتوظيف أساليب التعليم والتعلم غير التقليدية من خلال التدريب وورش العمل
٣. تطوير استراتيجيات التعليم والتعلم المستخدمة في ضوء معايير الجودة وبما يضمن مشاركة الأطراف المعنية داخل الكلية.
٤. تطوير أساليب ووسائل تقويم تعلم الطلاب.
٥. العمل على إيجاد آلية متكاملة للتقويم المستمر وضمان الجودة بالكلية.
٦. ضمان رضا الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والأطراف المجتمعية عن مستوى الفاعلية التعليمية.

بيانات وصفية عن المؤسسة التعليمية
(للعام الجامعي ٢٠١٥/٢٠١٦)

- اسم الجامعة : جامعة المنوفية

- اسم المؤسسة: كلية التربية

- تاريخ إنشاء المؤسسة : ١٩٧١

- عدد طلاب المؤسسة التعليمية للعام الجامعي ٢٠١٥/٢٠١٦ م:

إجمالي	الفرقة الأولى	الفرقة الثانية	الفرقة الثالثة	الفرقة الرابعة	الفرقة الخامسة	إجمالي
-	١١١١	١١٨٦	١١٨٢	٢١٠	-	٣٦٨٩

- عدد طلاب الدراسات العليا بالمؤسسة التعليمية: ٢٠١٣/٢٠١٤ م:

مرحلة الدبلوم العام	مرحلة الدبلوم المهني	مرحلة الدبلوم الخاص	مرحلة الماجستير	مرحلة الدكتوراه	إجمالي
٦٣٣٥	٣٣٠	٤٢٢	٦٤	١٥	٧١٦٦

- عدد أعضاء هيئة التدريس العاملين بالمؤسسة التعليمية: ٢٠١٥/٢٠١٦ م:

إجمالي الكلي	إجمالي عدد المعارين أو الأجازات	على رأس العمل			
		أستاذ	أستاذ مساعد	مدرس	إجمالي
٦٨	١٥	١٥+٩	١٠	١٩	٥٣

عدد	الإجمالي الكلي	إجمالي الأجازات	على رأس العمل		
			الإجمالي	معيد	مدرس مساعد
	٣٩	١	٣٨	٢٣	١٥

أعضاء الجهاز معاون : ٢٠١٦/٢٠١٥ م:

عدد الإداريين العاملين بالمؤسسة التعليمية ٢٠١٦/٢٠١٥ م

شئون طلاب	دراسات عليا	إدارة مالية	شئون إدارية أخرى				فنيين وأمناء معامل	الإجمالي الكلي
			شئون إدارية	مشتريات ومخازن	حسابات	مكتبة	رعاية الشباب	
٣٠	٢٠	٨	٩٢	١٥	١٦	١٤	٢٠	٢٥٢

ويوجد أيضا ٢٠ من الإداريين بأجازات (٦ رعاية طفل - ١١ أجازة خاصة - ٣ إندابات)

- البرامج التعليمية للمرحلة الجامعية الأولى التي تمنحها المؤسسة التعليمية (الشعب الطلابية):
طبقاً لللائحة التي تم الموافقة عليها بتاريخ وجميع البرامج تم توصيفها وفقا لللائحة القديمة لكليات
التربية (٢٠٠٨)

م	اسم البرنامج التعليمي	عدد المقررات لكل برنامج	نسبة أعضاء هيئة التدريس : الطلاب
	عربي عام	٦٧	١ : ٠,٨٦
	انجليزي عام	٧٩	١ : ١,٥٩
	فرنسي	٨١	١ : ٠,٥٩
	تاريخ	٧١	١ : ٠,٦٢
	جغرافيا	٧٢	١ : ٠,١٩
	رياضيات عام	٧٥	١ : ٠,٥٩
	كيمياء	٧١	١ : ٠,١٤
	فيزياء	٧٩	١ : ٠,٠٥
	بيولوجي	٧٤	١ : ٠,١٢

م	اسم البرنامج التعليمي	عدد المقررات لكل برنامج	نسبة أعضاء هيئة التدريس : الطلاب
	عربي أساسي	٧٤	١ : ٠,٨٣
	إنجليزي أساسي	٩٠	١ : ١,٦٤
	دراسات اجتماعية	٧٠	١ : ٠,٩٦
	رياضة أساسي	٧١	١ : ٠,٢
	علوم أساسي	٥٨	١ : ٠,٢٩
	طفولة	٦٩	١ : ١,٩٢
	زراعي	٦٥	١ : ٠,٢٢
	إجمالي عدد البرامج = ١٦		إجمالي عدد المقررات (غير المكررة) = ١٢٠٩

- مدة الدراسة بالبرنامج : ٤ سنوات
- عدد مستويات البرنامج (في نظام الساعات المعتمدة) :- ٤ مستويات
- قائمة بأسماء الأقسام العلمية بالمؤسسة التعليمية:
- (١) أصول التربية (ويضم تخصصات اصول التربية والادارة والتخطيط)
- (٢) المناهج (ويضم تخصصات المناهج , وطرق التدريس , وتكنولوجيا التعليم)
- (٣) علم النفس التربوي ويضم تخصصات (علم النفس التربوي , الصحة النفسية , التربية الخاصة)
- (٤) الطفولة

١٠,٨٥ : ١	نسبة أعضاء هيئة التدريس: الطلاب
١٣,٩٢ : ١	نسبة أعضاء هيئة التدريس على رأس العمل: الطلاب
١٩,٤١ : ١	نسبة أعضاء الهيئة المعاونة: الطلاب
١٩,٤١ : ١	نسبة أعضاء الهيئة المعاونة على رأس العمل : الطلاب
١٣,٥٦ : ١	نسبة أعضاء الجهاز الإداري والمالي والفني : الطلاب
١٤,٦٣ : ١	نسبة أعضاء الجهاز الإداري والمالي والفني على رأس العمل: الطلاب

بيانات عن مشروعات التطوير السابقة

١,٥,٢ مشروع إنشاء نظام داخلي للجودة

- تاريخ التقدم لمشروع إنشاء نظام داخلي للجودة بالكلية : ١٥ سبتمبر ٢٠٠٤

- الجهة / الجهات التي ساهمت في تمويل المشروع: اللجنة القومية لضمان الجودة

- ميزانية المشروع : ١٢٧,٥٠٠ جنيه مصرى

- تاريخ بدء تنفيذ المشروع : ٢٠٠٥/١/١

- تاريخ تقديم وثائق المشروع للجنة القومية :

٣١ / ٧ / ٢٠٠٧ للمقررات التربوية – ١٣ / ١٢ / ٢٠٠٧ للمقررات الاكاديمية

تاريخ الزيارة الميدانية (Site Visit) : مارس ٢٠٠٨

- تاريخ تقديم تقرير المراجعين النظراء Peer Reviewer's Report : يوليو ٢٠٠٨

- تاريخ زيارة المتابعة الأولى (إن وجد) (Follow up Visit) : لا يوجد.

٢,٥,٢ بيانات عن مشروعات التطوير التى تمت خلال الخمس سنوات الماضية أو الجارى تنفيذها.

٢,٥,٣ مشروع دعم الفاعلية التعليمية ٢٠١٥م

**- التقرير الرسمي الصادر من مركز ضمان الجودة بجامعة المنوفية عن أداء الكلية
في الفترة من ٢٠١٥ - ٢٠١٦ م**

التخطيط الإستراتيجي

م	البنود	لا يتوافر	يتوافر		ملاحظات
			مستوفي	يحتاج الي تحسين	
أولاً: الخطة الإستراتيجية					
١	وثيقة الخطة الاستراتيجية مكتملة العناصر , معتمدة ومعلنة.			*	
٢	وثيقة ارتباط مجالات الخطة الاستراتيجية للكلية مع الخطة الاستراتيجية للجامعة			*	
ثانياً: إجراء التحليل البيئي باستخدام أسلوب (SWOT)					
١	وثيقة التحليل البيئي وتتسم بالآتي: - الموضوعية واستخدام أدوات متنوعة في التحليل البيئي. - الشمولية يشتمل التحليل على جميع أوجه نشاط المؤسسة وقدراتها وإمكاناتها والإطار الخارجي المحيط بها.			* *	
٢	وثائق المشاركة الفعالة لكافة الأطراف المعنية داخل وخارج المؤسسة العرض والمناقشة لنتائج التحليل مع جميع الأطراف المعنية.	*			
ثالثاً: تحديد رؤية ورسالة المؤسسة					
١	تتفق رؤية ورسالة المؤسسة مع رؤية ورسالة الجامعة			*	
٢	وثائق مشاركة كافة الأطراف المعنية في صياغة الرؤية والرسالة ووسائل وإعلانها(مطبوعات – ندوات – ورش عمل....الخ)	*			
٣	اعتماد وإعلان الرؤية والرسالة من خلال وسائل متعددة علي كافة الأطراف المعنية داخليا وخارجيا.	*			
٤	وعي الأطراف المعنية برؤية ورسالة وأهداف المؤسسة	*			
رابعاً: تحديد الأهداف الإستراتيجية					
١	الأهداف الإستراتيجية معتمدة ومعلنة من خلال الوسائل المختلفة.	*			
٢	الأهداف مبنية على التحليل البيئي للمؤسسة.			*	
٣	الأهداف تحقق رؤية ورسالة المؤسسة.	*			
٤	الأهداف واضحة وقابلة للتحقق والقياس.	*			
٥	وثائق مشاركة كافة الأطراف المعنية في صياغة الغايات والأهداف الاستراتيجية ووسائل وإعلانها(مطبوعات – ندوات – ورش عمل....الخ).	*			
خامساً: تصميم وتنفيذ الخطة التنفيذية					
١	وثيقة الخطة التنفيذية مكتملة العناصر	*			
٢	تحدد الخطة بوضوح لكل نشاط الآتي: الأهداف المطلوب تحقيقها، آليات التنفيذ، المسؤوليات، الجدول الزمني، مؤشرات المتابعة والتقييم، مستويات الإنجاز، التمويل ومصادره	*			
٣	تنفيذ ٨٠٪ من أنشطة الخطة التنفيذية أدائيا ومرحليا	*			
٤	تقارير متابعة دورية عن ما تم تنفيذه وما لم يتم وأسباب عدم الانجاز	*			
٥	اتخاذ إجراءات تصحيحية طبقا للتغذية الراجعة من تقارير المتابعة وأعداد خطط التحسين.	*			
سادساً: تحديد السمات التنافسية للمؤسسة					
١	وثيقة دراسة الوضع التنافسي وقائمة السمات التي تميز المؤسسة عن المؤسسات المناظرة الأخرى في المجتمع المحيط.			*	

٢	تزايد إقبال المنظمات في سوق العمل على خريجي المؤسسة.			*	
٣	تزايد إقبال الطلاب الوافدين على المؤسسة.			*	
٤	مستوى كفاءة الخريجين من وجهة نظر المنظمات التي يعملون بها.			*	

٢ - الهيكل التنظيمي والإدارات الداعمة

م	البنود	لا يتوافر	يتوافر		ملاحظات
			مستوفي	يحتاج الي تحسين	
أولاً: الهيكل التنظيمي					
١	توافر هيكل تنظيمي معتمد ومعلن وملائم لحجم و طبيعة المؤسسة.	*			
٢	يسمح الهيكل بالتعاون المتبادل الأفقي والرأسي بين كافة المستويات الإدارية والوحدات.	*			
٣	يتضمن الهيكل الإدارات الأساسية اللازمة لتقديم خدمات الدعم للعملية التعليمية والدراسات العليا والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وإدارات أو أقسام أو وحدات مستحدثة.		*		
٤	اعتماد وتوثيق التحديث بالهيكل دورياً.		*		
٥	قرارات تشكيل الوحدات/اللجان، واللائحة المالية والإدارية، ومقر دائم مناسب، وتوافر الموارد البشرية والمالية والتجهيزات اللازمة للوحدات المستحدثة: وحدة/لجنة ادارة الأزمات والكوارث، وحدة الجودة، وحدة التدريب، وحدة الخريجين.....		*		
٦	توافر جهة محددة (وحدة/لجنة) ومسئولة عن إدارة الأزمات والكوارث مع وضوح التبعية التنظيمية لهذه الجهة.	*			
٧	تنفيذ خطة العمل السنوية لوحدة الأزمات والكوارث وتقرير سنوي عن إنجازات الوحدة / اللجنة.	*			
ثانياً: الإدارات المتخصصة					
١	توجد ادارات متخصصة كافية لدعم العملية التعليمية.				
٢	تتميز كل الإدارات بالكفاءة في أداء المهام طبقا للتوصيف الوظيفي لكل عضو مع تطبيق نظام الثواب والعقاب.				
٣	يوجد محاضر اجتماعات دورية معتمدة لمديري الإدارات والعاملين بها داخل كل ادارة وبين الإدارات وبعضها ويتم تفعيل القرارات المتخذة.				
٤	تتسم كافة الإدارات بالتجديد والتطوير المستمر في الأداء وفقا لتقييم داخلي أو خارجي.				
ثالثاً: التوصيف الوظيفي					
١	كاتب التوصيف الوظيفي وبطاقات التوصيف لجميع وظائف المؤسسة (قيادية، أكاديمية، إدارية) معتمد ومعلن ويضم توصيف لجميع وظائف المؤسسة وتحديد دقيق للمسئوليات.	*			
٢	وعي الأطراف المعنية بمهامها ومسئولياتها طبقا للتوصيف الوظيفي.		*		
٣	استخدام التوصيف الوظيفي في حالات التعيين والنقل والانتداب للوظائف المختلفة (نماذج فعلية). يتم التعيين طبقا للشهادات العلمية، الخبرات، الدورات.....		*		
٤	تطوير التوصيف الوظيفي بصفة دورية.	*			
٥	رضاء المستفيدين بنسبة ٨٠٪ عن أداء الإدارات بالهيكل التنظيمي (استبيانات).	*			

٣- القيادة والحوكمة

م	البنود	لا يتوافر	يتوافر		ملاحظات
			مستوفي	يحتاج الي تحسين	
أولاً: معايير اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية					
١	اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية بناء على وثيقة معايير معتمدة ومعلنة.	*			
٢	المشاركة الفعالة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والتعبير عن آرائهم عند اختيار وتعيين القيادات الأكاديمية.		*		
٣	التزام المؤسسة بنسبة ١٠٠٪ بتطبيق المعايير ووجود نماذج فعليه تم اختيارها طبقا للمعايير.	*			
ثانياً: خطط تدريب واليات تقييم أداء القيادات الأكاديمية والإدارية					
١	دراسة الاحتياجات التدريبية للقيادات الأكاديمية الحالية والمرشحة مستقبلياً.	*			
٢	خطة تدريب معتمدة ومعلنة بناء على الاحتياجات التي تم تحديدها على أن تتضمن الخطة عدد ونوعية البرامج التدريبية وآليات تنفيذها.	*			
٣	وتنفيذ ٨٠٪ من الخطة التدريبية.	*			
٤	توفير المخصصات المالية اللازمة للتدريب.	*			
٥	إعداد قواعد بيانات بعدد وأنواع البرامج التدريبية المنفذة ونسبة الحاصلين على دورات وبرامج تدريبية إلى إجمالي عدد القيادات الأكاديمية.	*			
٦	تقييم مردود التدريب في التطبيق العملي (تنمية الموارد الذاتية والتوسع في عقد الاتفاقيات مع القطاعات الخدمية والإنتاجية بالمجتمع.....)	*			
٧	مراجعة وتحديث محتويات البرامج التدريبية بناءً على التغذية الراجعة من المتدربين ومردود التدريب في أداء القيادات.	*			
٨	وضع آليات لتقييم أداء القيادات (تطور الأداء, رضا الأطراف المعنية عن نمط وأداء القيادة بنسبة ٨٠٪).	*			
ثالثاً: دور القيادة في تنمية الموارد الذاتية للمؤسسة وتنمية ودعم العلاقات المتبادلة مع القطاعات الإنتاجية والخدمية في المجتمع					
١	توافر خطة موثقة لتنمية الموارد الذاتية تتضمن مصادر متنوعة للتمويل الذاتي وتحديد واضح لآليات ومسئولية التنفيذ.	*			
٢	استخدام التمويل الذاتي في دعم العملية التعليمية والبحثية.	*			
٣	تفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص في تنمية الموارد الذاتية، تنويع الوحدات تبعاً لاحتياجات المجتمع ودعم إمكاناتها، وتحريرها من الروتين، الربط بين المكافآت ومستويات الإنجاز وتوفير برامج للترويج والتسويق لمنتجات أو خدمات الوحدات.	*			
٤	عقد شراكات أو اتفاقيات أو استشارات أو مشروعات مع القطاعات الإنتاجية والخدمية بالمجتمع في مجالات الاهتمام المختلفة.	*			
رابعاً: نمط القيادة					
١	تبني نمط القيادة الديمقراطي من خلال: - تطبيق أسلوب المشاركة في اتخاذ القرارات (جميع الفئات). - إتباع سياسة الباب المفتوح لكافة الأطراف المعنية بالمؤسسة وتقبل النقد وتشجيع الابتكار. - الوضوح والشفافية في السياسات والقرارات. - قياس مردود الأداء (صناديق مقترحات وشكاوي, استبيانات, جمع المعلومات المرتدة).	*		* * *	
٢	دعم مجالس المؤسسة الرسمية لتحمل مسؤولياتها في مناقشة قضايا التعليم والتعلم والبحث العلمي، وتطوير البرامج واتخاذ القرارات التي تكفل فاعلية دورها الأكاديمي.		*		
٣	العدالة في التعامل مع الآخرين.		*		

٤ - المصداقية والأخلاقيات

م	البنود	لا يتوافر	يتوافر		ملاحظات
			مستوفي	يحتاج الي تحسين	
أولاً:الالتزام بحقوق الملكية الفكرية والنشر					
١	وثيقة إجراءات المحافظة علي حقوق الملكية الفكرية والنشر معتمدة.	*			
٢	إجراءات رسمية لنشر ثقافة حقوق الملكية الفكرية والنشر (ندوات، لقاءات، مطبوعات).	*			
٣	▪ توافر إجراءات وقواعد محددة ومعلنة للمحافظة على حقوق الملكية الفكرية والنشر: - حظر استخدام البرامج الجاهزة غير المرخصة على أجهزة الحاسب الآلي بالمؤسسة. -عدم السماح للعاملين بالمؤسسة بنسخ المصنفات بما يشكل اعتداء على حقوق المؤلف - وضع إرشادات للمتريدين على المكتبة توضح اجراءات حماية الملكية الفكرية.				
٤	استطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس بالمؤسسة حول فاعلية الإجراءات المتبعة للمحافظة على حقوق الملكية الفكرية والنشر.	*			
٥	التزام المؤسسة بنسبة ١٠٠٪ بإجراءات وقواعد المحافظة على حقوق الملكية الفكرية والنشر والتعامل مع الممارسات غير العادلة.	*			
ثانياً: ضمان العدالة وعدم التمييز والالتزام بأخلاقيات المهنة					
١	توفير دليل للممارسات الأخلاقية للمهنة (الميثاق الأخلاقي) وإعلانه لجميع الأطراف الداخلية والخارجية للمؤسسة.	*			
٢	ضمان العدالة وعدم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة : توزيع أعباء الإشراف والتدريس، والحوافز والمكافآت، والبعثات، وغيرها.		*		
٣	ضمان العدالة وعدم التمييز بين العاملين: توزيع أعباء العمل، والحوافز والمكافآت، والترقيات، والنقل، وغيرها.		*		
٤	▪ ضمان العدالة وعدم التمييز بين الطلاب: المساواة في فرص التعليم والتعلم والتفويض.		*		
٥	▪ تجنب التعارض في المصالح: عدم التدريس في حالة وجود أحد الأقارب من الدرجة الأولى، الإشراف العملي على طلاب معينين لوجود مصالح خاصة...الخ.		*		
ثالثاً: الإستجابة للشكاوي والمقترحات					
١	▪ توافر صندوق للشكاوي والمقترحات		*		
٢	آلية معتمدة ومعلنة للتلقي الشكاوي.		*		
٣	توافر إجراءات رسمية للتعامل مع الممارسات غير العادلة والتي لا تتفق مع أخلاقيات المهنة واتخاذ القرارات التصحيحية لمعالجتها.	*			
٤	متابعة القرارات التي تتعلق بشكاوي ومقترحات الأطراف المختلفة الداخلية والخارجية للمؤسسة وإخطار المعنيين بنتيجة المتابعة (نماذج فعلية).		*		
رابعاً: المعلومات المتاحة عن المؤسسة					
١	▪ إتاحة المعلومات الكافية عن المؤسسة في الوسائل المختلفة.			*	
٢	تحرى المصداقية في الإعلانات والمعلومات المنشورة وتحديثها بصفة مستمرة.		*		

٥- الجهاز الإداري

م	البنود	لا يتوافر	يتوافر		ملاحظات
			مستوفي	يحتاج الي تحسين	
أولاً: معايير اختيار القيادات الإدارية					
١	اختيار القيادات الإدارية بناء على وثيقة معايير معتمدة ومعلنة.			*	
٢	التزام المؤسسة بنسبة ١٠٠ % بتطبيق المعايير ووجود نماذج فعليه تم اختيارها وتعيينها وترقيتها وتقييم أداءها القيادات الإدارية طبقا للمعايير.	*			
ثانياً: تدريب القيادات الإدارية والعاملين					
١	دراسة الاحتياجات التدريبية للقيادات الإدارية والعاملين.	*			
٢	خطة تدريب معتمدة ومعلنة بناء على الاحتياجات التي تم تحديدها على أن تتضمن الخطة عدد ونوعية البرامج التدريبية وآليات تنفيذها.	*			
٣	توفير المخصصات المالية اللازمة للتدريب.	*			
٤	إعداد قواعد بيانات بعدد وأنواع البرامج التدريبية المنفذة ونسبة الحاصلين على دورات وبرامج تدريبية إلى إجمالي عدد القيادات الإدارية.	*			
٥	تقييم مردود التدريب في التطبيق العملي.	*			
٦	مراجعة وتحديث محتويات البرامج التدريبية بناءً على التغذية الراجعة من المتدربين ومردود التدريب في أداء القيادات.	*			
ثالثاً: تقييم أداء القيادات الإدارية والعاملين					
١	وثيقة معايير معتمدة ومعلنة لتقييم أداء القيادات.	*			
٢	نماذج آليات تقييم أداء القيادات (تطور الأداء, رضا الأطراف المعنية عن نمط وأداء القيادة بنسبة ٨٠٪).	*			
٣	قاعدة بيانات (أو سجلات) بالمؤهلات والخبرات المتاحة من العاملين بالمؤسسة.		*		
٤	تطبيق آليات المساءلة والمحاسبة لتحسين الأداء وربط الحوافز بمستويات الأداء.			*	
رابعاً: الرضا الوظيفي					
١	قياس الرضا الوظيفي للقيادات الإدارية والعاملين من خلال - استخدام الوسائل المناسبة مثل استبيانات ومقابلات - تحليل البيانات ومناقشة النتائج مع العاملين - رضا العاملين بنسبة ٨٠٪ واتخاذ القرارات	*	*	*	
٢	اتخاذ القرارات التصحيحية المناسبة لزيادة مستوى الرضا الوظيفي (نماذج موثقة).	*			

٦- الموارد

م	البنود	لا يتوافر	يتوافر		ملاحظات
			مستوفي	يحتاج الي تحسين	
أولاً: كفاية الموارد المالية					
١	الموارد المالية الكافية سنوياً لتحقيق رسالة وأهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية	*			
٢	دراسة أسباب عدم كفاية الموارد (إن وجد) واتخاذ الإجراءات التصحيحية.	*			
٣	خطة (تقرير الموازنة المالية السنوية موثق ومعتمد) تحدد مصادر الدخل وبنود الإنفاق معتمدة وموثقة.				
٤	خطة تنمية الموارد الذاتية خلال ٣ سنوات الأخيرة معتمدة وموثقة.				
٥	كثيب عن الوحدات ذات الطابع الخاص يتضمن:رسالة الوحدة، أهدافها، مهامها، مخرجاتها، خطة تطوير كفاءة تلك الوحدات.		*		

٦	زيادة نسبة الموارد الذاتية المخصصة لدعم التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع مقارنة بالمخصص لذلك في الموازنة العامة للمؤسسة وتوزيعها في ضوء مساهمة كل منها في تحقيق رسالة المؤسسة وأهدافها وطبقا للاحتياجات الفعلية.				
ثانيا: ملائمة المباني للقياسات المرجعية Norms					
١	ملائمة المباني من حيث التصميم والمساحة وطبيعة نشاط المؤسسة وتناسبها مع أعداد الطلاب.				
٢	وثيقة (معتمدة) التقدير الكمي للمباني والمرافق الصحية والتسهيلات الداعمة للعملية التعليمية والبحث العلمي ووسائل الاتصالات الحديثة وتكنولوجيا المعلومات والأماكن والتسهيلات المتاحة لممارسة الأنشطة الطلابية.	*			
٣	توفير نظم ووسائل الأمن والسلامة لأفراد ومعدات المؤسسة وتوفير مخارج الطوارئ والعلامات الإرشادية اللازمة، والتسهيلات المناسبة لمكافحة الحريق.		*		
٤	نظافة وتجميل مبانيها، وتوافر المناخ الصحي من حيث التهوية والإضاءة بالمباني.	*			
٥	خطة الإحلال والتجديد والصيانة موثقة ومعتمدة لدعم وصيانة البنية التحتية والمرافق والأجهزة وآليات تطبيق الخطة	*			
ثالثا: استيفاء موارد التعلم (المكتبة والقاعات والمعامل ..الخ) للقياسات المرجعية Norms					
١	استيفاء المكتبة للقياسات المرجعية				
	- ملائمة المكتبة من حيث المساحة، التهوية، الإضاءة، أمن وسلامة. - توفير التجهيزات المناسبة، والمراجع والدوريات الكافية والحديثة، وخدمات التصوير بأسعار التكلفة. - توفير تكنولوجيا المعلومات (الإنترنت/ الاشتراك في دوريات إلكترونية متخصصة/ كتب إلكترونية/....الخ)، وإتاحتها للفئات المختلفة المستهدفة. - توفير الكوادر المؤهلة في المكتبة. - تقييم خدمات المكتبة من خلال مراجعة وتحليل نسب المستفيدين من هذه الخدمات سنوياً من طلاب وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	*	*	*	

م	البنود	لا يتوافر	يتوافر		ملاحظات
			مستوفي	مستوفي ويحتاج تحسين	
٢	استيفاء القاعات والفصول الدراسية والمعامل للقياسات المرجعية:	*			
	- تناسب القاعات الدراسية والمعامل مع أعداد الطلاب/ الجداول الدراسية.	*			
	- توافر الأجهزة والمعدات والمعامل الكافية والملائمة لطبيعة المؤسسة والأعداد المتاحة والمستقبلية للطلاب.	*			
	- صلاحية المعدات للاستخدام وصيانتها وتحديثها لتتناسب مع التقدم العلمي.	*			
	- ملائمة الموارد التعليمية وتوافر الوسائل السمعية والبصرية/ الخامات والمواد/مستلزمات تشغيل المعامل/ الإضاءة /التهوية/ وسائل الإيضاح/ تكنولوجيا التدريس.	*			
	- توفير الأعداد الكافية والمؤهلة من الفنيين في المعامل.	*			
	- ملائمة الوسائل التعليمية الداعمة للبرامج التعليمية للأغراض المعدة لها (مستشفيات تعليمية/ مساعدات التعليم والتعلم /ورش/ محطات التجارب الزراعية/ فنادق/ مطاعم/ ملاعب/ مراسم/ معامل اللغات/ معامل الحاسب وما شابه ذلك).	*			
٣	توفير وسائل الاتصال الحديثة ونظم تكنولوجيا المعلومات الملائمة لنوع نشاطها وبما يواكب العصر				
	- توفير نادياً لتكنولوجيا المعلومات يستخدم مجاناً أو بأجر رمزي للطلاب وأعضاء الهيئة المعاونة.	*	*		
	- إنشاء موقعاً الكترونياً على الإنترنت بلغة أخرى، إضافة إلى اللغة العربية وتحديثه بصفة دورية.		*		
	- إتاحة خدمة الإنترنت لجميع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلاب.				

٧- المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة

م	البنود	لا يتوافر	يتوافر		ملاحظات
			مستوفي	يحتاج الي تحسين	
أولاً: خدمة المجتمع وتنمية البيئة					
١	وثائق دراسة الاحتياجات المجتمعية.	*			
٢	خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة موثقة ومعتمدة طبقا لاحتياجات المجتمع المحيط.			*	
٣	تنفيذ ٨٠٪ من الخطة وتقديم خدمات فعلية وقياس مردود تلك الخدمات.			*	
٤	نماذج فعلية لتطبيق خطة خدمة المجتمع: استشارات / برامج تدريبية / قوافل / تثقيف / حل مشكلات مجتمعية ... الخ			*	
٥	توافر برامج للتوعية بأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة لكل من الطلاب، أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، العاملين والأطراف المجتمعية ذات العلاقة			*	
ثانياً: مشاركة الأطراف المجتمعية					
١	وثائق مشاركة الأطراف المجتمعية في المجالس الرسمية للمؤسسة.			*	
٢	وثائق مشاركة الأطراف المجتمعية في عيد الخريجين.			*	
٣	وثائق مشاركة الأطراف المجتمعية في توفير فرص التوظيف للخريجين.	*			
٤	وثائق مشاركة الأطراف المجتمعية في إعداد البرامج التعليمية، وتدريب الطلاب.	*			
٥	قياس مردود مشاركة المجتمع في أنشطة المؤسسة مثلاً تطوير برامج توفير أماكن تدريب ميداني وفرص عمل....الخ.	*			
ثالثاً: رضا الأطراف المجتمعية					
١	استخدام وسائل ملائمة في قياس رضا الأطراف المعنية (استبيانات, لقاءات).	*			
٢	تحليل وتقييم مستوى رضا هذه الأطراف للاستفادة منها، واتخاذ القرارات المناسبة التي تساعد على زيادة رضائها عن أداء المؤسسة ومستوى خريجها.	*			
٣	رضا الأطراف المجتمعية عن خدمات ومنتج المؤسسة بنسبة ٨٠٪.	*			

٨- الطلاب والخريجون

م	البنود	لا يتوافر	يتوافر		ملاحظات
			مستوفي	يحتاج الي تحسين	
أولاً: قبول وتحويل وتوزيع الطلاب والطلاب الوافدين					
١	وثيقة سياسات المؤسسة لقبول وتحويل الطلاب معتمدة ومعلنة.				
٢	اعلان الوثيقة بوسائل مناسبة (إنترنت / دليل الطلاب / إدارة شئون الطلاب).				
٣	التزام المؤسسة بتطبيق سياسات القبول والتحويل والتوزيع بنسبة ١٠٠٪.		*		
٤	استبيانات قياس وتقييم رضا الطلاب عن سياسات القبول والتحويل.	*			
ثانياً: الدعم الطلابي					
١	خطة معتمدة ومعلنة للدعم والإرشاد الطلابي طبقا للاحتياجات الفعلية للطلاب تتضمن: - الدعم الأكاديمي - الدعم المادي - الرعاية الصحية - قواعد موثقة لتحديد الطلاب المتفوقين والمبدعين والمتعثرين. - نظم إرشاد وتوجيه الطلاب الجدد. - رعاية الطلاب الوافدين. - الدعم المالي للطلاب المستحقين للمنح الدراسية.	*		* * * *	
٢	استخدام وسائل متنوعة لدعم وتحفيز الطلاب المتفوقين (منح دراسية / دعم مالي / رعاية علمية/ جوائز وشهادات تقدير) وتحديد معدلات تطور نسبتهم سنوياً.		*		
٣	توفير برامج موثقة لدعم ورعاية الطلاب المتعثرين في الدراسة، والعمل علي زيادة نسبة المستفيدين منها وقياس فاعليتها سنوياً.		*		
٤	توفر المؤسسة دليلاً مطبوعاً ومتاحاً للطلاب يتضمن معلومات كافية عن المؤسسة وبرامجها التعليمية وخدمات الدعم الطلابي.		*		
٥	توفير نظام الإرشاد الأكاديمي في حالة تطبيق نظام الساعات المعتمدة أو نظام الريادة العلمية في الحالات الأخرى لتوعية وإعلام الطلاب بالنظام المستخدم للإرشاد الأكاديمي/ للريادة العلمية وتحديد القواعد التي يتم على أساسها اختيار وتعيين المرشد الأكاديمي/ الرائد العلمي.	*			
ثالثاً:الأنشطة الطلابية					
١	توفير الأنشطة الطلابية العلمية والثقافية والرياضية والاجتماعية للطلاب.			*	
٢	استخدام برامج وأساليب لتشجيع وجذب الطلاب للمشاركة في الأنشطة المختلفة.			*	
٣	زيادة نسبة مشاركة الطلاب في هذه الأنشطة.			*	
٤	الاهتمام بدور اتحاد الطلاب والعمل على تفعيل مساهماته في مجال الأنشطة الطلابية.			*	
٥	تحديد المراكز المتقدمة التي حصلت عليها المؤسسة في الأنشطة الطلابية المختلفة، سواء على المستوى المحلي أو الدولي.			*	
٦	توفير برامج لتقدير ومكافأة المتفوقين في الأنشطة الطلابية (مادياً/ معنوياً/ علمياً).			*	
رابعاً: تأهيل الخريجين لسوق العمل وتحقيق التواصل معهم					
١	توافر وحدة للخريجين (متابعة الخريجين وتحقيق التواصل معهم) ومدرجة بالهيكل التنظيمي المعتمد للمؤسسة.	*			
٢	نشرة أو كتيب عن وحدة خدمات الخريجين، مسؤوليتها والخدمات التي تقدمها.	*			
٣	قواعد بيانات (سجلات) الخريجين.			*	
٤	توفير برامج متنوعة لإعداد الخريجين لسوق العمل.	*			
٥	رضا الخريجين عن الخدمات المقدمة إليهم بنسبة ٨٠٪ واتخاذ قرارات تصحيحية .	*			
٦	قياس التوجه الوظيفي للخريجين	*			
٧	اعداد الكتاب السنوي للخريجين وملتقى التوظيف السنوي.	*			

٩ - المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية

م	البنود	لا يتوافر	يتوافر		ملاحظات
			مستوفي	يحتاج الي تحسين	
أولاً: نوع المعايير الأكاديمية					
١	وثيقة المعايير الأكاديمية المتبناة ومحاضر مجالس اعتمادها	*			
٢	وسائل التوعية بالمعايير الأكاديمية المتبناة (ورش عمل وندوات...الخ).	*			
٣	التأكد من توافق البرامج التعليمية مع المعايير الأكاديمية من خلال - المراجعة الداخلية والخارجية. - اتساق البرنامج مع المعايير. - اتساق طرق التدريس وأساليب التقويم مع نواتج التعلم المقررات.	*			
٤	التزام كافة الأقسام العلمية بتطبيق عمليات التعليم والتعلم والتقويم وفقاً لتوصيف المقررات والبرنامج المعلن بنسبة ١٠٠٪.	*			
٥	اتخاذ الإجراءات اللازمة للوفاء بمتطلبات المعايير المتبناة: تعديل المقررات وإدخال طرق حديثة للتعلم وتوفير مصادر التعلم وتطوير طرق التقويم.	*			
تصميم و تطوير البرامج التعليمية لتواكب احتياجات سوق العمل					
١	دراسة متطلبات ومستجدات سوق العمل.	*			
٢	مشاركة الأطراف المعنية المختلفة عند تصميم وتطوير برامجها التعليمية.	*			
٣	توصيف البرنامج / البرامج التعليمية والمقررات الدراسية واعتمادها.	*			
٤	توافق محتوى البرامج التعليمية مع رسالة المؤسسة.	*			
٥	مطابقة مصفوفة مخرجات التعلم المستهدفة لكل برنامج تعليمي ومقرراته لأهداف ذلك البرنامج.	*			
٦	اتخاذ الإجراءات الموثقة للمراجعة الدورية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية على المستويات المختلفة بالمؤسسة (الأقسام العلمية، وحدة الجودة، مجلس الكلية/المعهد).	*			
٧	تقارير المراجعين أو الممتحنين الخارجيين.	*			
٨	الاستفادة من تقارير المراجعة الداخلية والخارجية والتغذية الراجعة من المستفيدين: تعديل اللائحة، تحديث/تغيير المعايير الأكاديمية وتحديث البرامج المقررات بإضافة برامج أو مقررات أو موضوعات جديدة أو حذف برامج أو مقررات أو موضوعات مقررة لم تعد لها ضرورة...الخ.	*			
٩	مراجعة وتحديث البرامج والمقررات بناء علي ما يلي: التطور العلمي والتكنولوجي في مجال التخصص وفي طرق التدريس - متغيرات سوق العمل - محتويات التقارير السنوية للبرامج والمقررات - نتائج تقييم المقررات الدراسية بواسطة الطلاب.	*			
١٠	قياس فاعلية البرامج التعليمية والاستفادة من المؤشرات من خلال توافر إحصائيات موثقة تتعلق بما يلي: تطور عدد الطلاب الملحقين، ونسبة النجاح في الفرق الدراسية (المستويات) المختلفة، وتطور نسبة الخريجين في كل برنامج تعليمي خلال السنوات السابقة، مع ذكر الدلالات التي تنطوي عليها. استطلاع رأي المستفيدين والأطراف المعنية في البرامج التعليمية ومدى ملائمتها للتطور في مجال التخصص واحتياجات سوق العمل نماذج استبيانات ونتائج تقييم المقررات الدراسية بواسطة الطلاب، والإجراءات التصحيحية المتخذة بناء علي نتائج التقييم.	*			

١٠ - التعليم والتعلم

م	البنود	لا يتوافر	يتوافر		ملاحظات
			مستوفي	يحتاج الي تحسين	
أولاً: استراتيجيات وأساليب التعليم والتعلم					
١	وثيقة استراتيجية التعليم والتعلم معتمدة ومعلنة.	*			
٢	مشاركة الأطراف المعنية في إعداد الإستراتيجية ومناقشتها.	*			
٣	التزام جميع الأقسام العلمية بتطبيق استراتيجية وعمليات التعليم والتعلم والتقويم وفقاً لتوصيف المقررات والبرامج المعلنة بنسبة .	*			
٤	قائمة بأساليب التعليم والتعلم (التقليدية وغير التقليدية) موثقة ومعتمدة ومعلنة لجميع أعضاء هيئة التدريس والطلاب.	*			
٥	نماذج لأساليب التعليم غير التقليدية على مستوى البرامج والمقررات (تعلم ذاتي – الكتروني – تفاعلي – نشط-.....)	*			
٦	قائمة بمجالات ومصادر التعلم الذاتي على مستوى الكلية والبرامج التعليمية (عينة من أعمال الطلاب).	*			
٧	قائمة المقررات الالكترونية (إحصائيات – عينات)	*			
٨	نماذج من الكتب الدراسية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس (عينة ممثلة للبرامج والمقررات).	*			
ثانياً: سياسات المؤسسة في التعامل مع مشكلات التعليم					
١	آلية معلنة (نشرات أو مطبوعات) حول سياسات المؤسسة في التعامل مع مشكلات التعليم (الكثافة العددية الزائدة – الدروس الخصوصية – ضعف الموارد المتاحة – زيادة أو نقص أعضاء هيئة التدريس- الكتاب الجامعي....).	*			
٢	اتخاذ إجراءات فعلية ملموسة لعلاج مشكلات التعليم.	*			
٣	رضا الأطراف المعنية عن تعامل المؤسسة مع مشكلات التعليم بنسبة ٨٠٪.	*			
٤	مراجعة استراتيجيات التعليم والتعلم دورياً في ضوء نتائج الامتحانات، ونتائج الاستبيانات والاستفادة من التغذية الراجعة في تحديثها دورياً.	*			
ثالثاً: التدريب الميداني للطلاب					
١	التدريب الميداني يتم وفق توصيف موثق ومعتمد طبقاً لاحتياجات الطلاب الحقيقية، ومتسق مع مخرجات التعلم المستهدفة للبرامج والمقررات.		*		
٢	قائمة ببرامج التدريب الميداني للطلاب على مستوى البرامج التعليمية.	*			
٣	تقوم الجهات المعنية بتنفيذ التدريب الميداني والإشراف وتقييم نتائج التدريب وفق آليات محددة.		*		
٤	وثائق مشاركة الأطراف المجتمعية في برامج تدريب الطلاب والمشاركة في تقييمهم.	*			
٥	الأخذ بنتائج التدريب في عملية تقويم الطلاب (نظام الدرجات).		*		
٦	نتائج استطلاع آراء الطلاب حول برامج التدريب الميداني.	*			
رابعاً: تقويم الطلاب					
١	لائحة نظام تقييم الطلاب وتحديد مواعيد الامتحانات وإعلان النتائج وقواعد نظام الرأفة وقرارات تشكيل لجان التصحيح.		*		
٢	نظام الكنترول و القواعد المنظمة للامتحانات.		*		
٣	آلية تلقي شكاوى الطلاب من نتائج الامتحانات والبت فيها (نماذج فعلية)		*		
٤	تحليل نتائج تقويم الطلاب على المستويات المختلفة (الفرق الدراسية/ المقررات) والاستفادة منها في تطوير البرامج والمقررات الدراسية.		*		

١١ - أعضاء هيئة التدريس

م	البنود	لا يتوافر	يتوافر		ملاحظات
			مستوفي	يحتاج الي تحسين	
أولاً: نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلى الطلاب					
١	توافر قاعدة بيانات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.			*	
٢	نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلى الطلاب متفقة مع المعدلات المرجعية		*		
٣	توافر خطة وآليات موثقة و معتمدة للتعامل مع العجز/الفائض في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة علي مستوي التخصصات.		*		
٤	ملائمة التخصص العلمي لعضو هيئة التدريس للمقررات التي يشارك في تدريسها.		*		
ثانياً: تدريب أعضاء هيئة التدريس/ الهيئة المعاونة					
١	تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	*			
٢	خطة تدريب موثقة ومعتمدة طبقاً للاحتياجات التدريبية	*			
٣	التزام المؤسسة بتنفيذ ٨٠٪ من خطة التدريب.	*			
٤	وجود قواعد بيانات بعدد ونوعية البرامج و عدد العاملين الحاصلين علي دورات.			*	
٥	قياس مردود التدريب من خلال تطور الأداء نتيجة التدريب.	*			
٦	مراجعة محتويات البرامج التدريبية بناءً على التغذية الراجعة من المتدربين والأثر الذي أحدثه التدريب في الأداء.	*			
ثالثاً: تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة					
١	قائمة موثقة ومعلنة بمعايير تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ونماذج تقييم الأداء.	*			
٢	استطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة حول مدي مصداقية النظم الحالية المستخدمة في تقييم الأداء.	*			
٣	استحداث معايير موضوعية كمية و نوعية مبتكرة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وإعلانها.	*			
٤	إخطار أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بنتائج تقييم أدائهم ومناقشتهم فيها عند الضرورة.	*			
رابعاً: قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة					
١	استخدام الوسائل المناسبة مثلاً استبيانات قياس الرضا الوظيفي ومقابلات	*			
٢	الاستفادة من نتائج تقييم الرضا الوظيفي واتخاذ القرارات والتصرفات المناسبة لمعالجة أسباب عدم الرضا الوظيفي أو المحافظة على الرضا.	*			
٣	الإجراءات التصحيحية المتخذة للمحافظة على الرضا الوظيفي (نماذج واقعية)	*			
٤	رضا العاملين بنسبة ٨٠٪	*			

١٢ - البحث العلمي

م	البنود	لا يتوافر	يتوافر		ملاحظات
			مستوفي	يحتاج الي تحسين	
أولاً: خطة البحث العلمي للكلية/ المعهد.					
١	خطة بحثية متكاملة، موثقة، معتمدة و معلنة بالكلية/المعهد متضمنة الأنشطة واليات التنفيذ – الفترة الزمنية – مؤشرات النجاح.			*	

٢	خطة الكلية/المعهد للبحث العلمي تتفق مع الخطة البحثية للجامعة واحتياجات المجتمع والتوجهات القومية.			*	
٣	التزام الكلية/المعهد بتنفيذ ٨٠٪ من خطة البحث العلمي طبقا لخطة الجامعة البحثية ومشاكل المجتمع.			*	
٤	خطط بحثية للأقسام العلمية بالكلية/المعهد.			*	
٥	خطط بحثية مشتركة بين الأقسام العلمية بالكلية/المعهد.		*		
ثانيا: لجنة أخلاقيات البحث العلمي					
١	قرار تشكيل لجنة أخلاقيات البحث العلمي.		*		
٢	للجنة لائحة إدارية ومالية معتمدة توضح بدقة المهام والمسؤوليات.		*		
٣	تتوافر للجنة الكوادر البشرية المؤهلة والمكان المناسب والتجهيزات الملائمة للممارسة أنشطتها.		*		
٤	للجنة دور في نشر الوعي بأخلاقيات البحث العلمي (ندوات، دليل، مطويات)		*		
٥	تراجع اللجنة بروتوكولات الرسائل العلمية وأبحاث الترققيات والمشاريع البحثية قبل التنفيذ مما يؤدي الي جودة مخرجات العملية البحثية.		*		
ثالثا: تمويل البحث العلمي					
١	الموازنة السنوية للكلية/المعهد كافية لأنشطة البحث العلمي.		*		
٢	خطة معتمدة لتمويل البحث العلمي (الموازنة السنوية – مصادر التمويل الذاتي – وسائل جذب التمويل)			*	
٣	قياس وتقييم مردود المخصصات المالية المنفقة على البحث العلمي بالكلية/المعهد.		*		
٤	تستخدم المؤسسة الموارد المالية المتاحة للبحث العلمي بكفاءة وطبقا للأولويات.		*		
٥	تحرص المؤسسة علي تنمية مصادر التمويل الداخلي والخارجي للأنشطة.		*		
رابعا: كفاءة العملية البحثية					
١	استخدام مؤشرات موضوعية لقياس وتقييم كفاءة العملية البحثية.		*		
٢	قاعدة بيانات للبحوث العلمية المنشورة ويتم تحديثها بصفة دورية.		*		
٣	قاعدة بيانات المجلة العلمية الخاصة بالكلية/المعهد (ان توافرت).		*		
٤	قائمة المراكز والوحدات البحثية بالكلية/المعهد التي تقدم خدمات بحثية وتطبيقية.		*		
٥	قائمة ببرامج تنمية القدرات البحثية وكتابة المشروعات البحثية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.		*		
٦	توافر الموارد والبنية الأساسية متضمنة المعامل والأجهزة والتقنيات الحديثة ومصادر المعلومات اللازمة لإجراء بحوث علمية عالية الجودة.		*		
٧	تشارك نسبة عالية من أعضاء هيئة التدريس في البحث العلمي وتنتج نسبة عالية من الأبحاث المنشورة دوليا.			*	
٨	تستخدم الكلية/المعهد أنشطة البحث العلمي في حل مشكلات المجتمع وتطوير العملية التعليمية.		*		
٩	تضم المؤسسة أعضاء هيئة تدريس سبق حصولهم علي جوائز علمية وبراءات اختراع.			*	
م	البنود	لا يتوافر	يتوافر		ملاحظات
			مستوفي	يحتاج الي تحسين	
١٠	نماذج فعلية لمساهمة البحث العلمي في دعم وتطوير العملية التعليمية - مشاركة الطلاب في مشروعات بحثية ومؤتمرات وندوات علمية.	*			

			*	- برامج ومقررات دراسية متطورة.	
١١			*	قائمة المشروعات البحثية وبروتوكولات التعاون البحثي وتبادل الخبرات للكلية/المعهد مع المؤسسات المحلية والإقليمية والعالمية.	
١٢		*		كتيب سنوي لأنشطة الكلية/المعهد العلمية يشمل تنظيم أو المشاركة في المؤتمرات والندوات وورش العمل المحلية والإقليمية والدولية.	
خامسا: دعم و تحفيز البحث العلمي					
١		*		دعم الكلية/المعهد (فني،مادي،معنوي) لمشاركة أعضاء هيئة التدريس في الأنشطة العلمية.	
٢			*	تتبع الكلية/المعهد وسائل لقياس رضا الباحثين عن وسائل الدعم.	
٣			*	تحرص الكلية/المعهد علي تنمية المهارات البحثية (دورات, ندوات, مؤتمرات).	

١٣ - الدراسات العليا

م	البند	لا يتوافر	يتوافر		ملاحظات
			مستوفي	يحتاج الي تحسين	
أولاً: برامج الدراسات العليا و المعايير الأكاديمية					
١	لائحة الدراسات العليا معتمدة ومعلنة.			*	
٢	قواعد بيانات ورقية والإلكترونية لبرامج الدراسات العليا يتم تحديثها بصفة دورية.			*	
٣	المعايير الأكاديمية القياسية للبرامج معتمدة ومعلنة.	*			
٤	وعي الأطراف المعنية بالمعايير الأكاديمية المتبناة (دورات, ورش عمل).	*			
٥	اتخاذ الإجراءات اللازمة للوفاء بمتطلبات المعايير المتبناة: تعديل المقررات وإدخال طرق حديثة للتعلم وتوفير مصادر التعلم وتطوير طرق التقويم.			*	
٦	تحقيق المعايير الأكاديمية المتبناة: اتساق البرنامج ومقرراته مع المعايير ، اتساق طرق التدريس وأساليب التقويم مع مخرجات التعلم.	*			
٧	تقارير المراجعة الداخلية والخارجية تؤكد توافق البرامج التعليمية مع المعايير الأكاديمية.	*			
٨	توصيف برامج الدراسات العليا والمقررات، واعتماد التوصيف من المجالس الرسمية.	*			
ثانياً: تطوير برامج الدراسات العليا					
١	دراسة متطلبات ومستجدات سوق العمل.	*			
٢	التأكد من توافق محتوى البرامج التعليمية التي تقدمها المؤسسة مع رسالتها المعلنة والمعايير الأكاديمية المتبناة.	*			
٣	مشاركة الأطراف المعنية المختلفة عند تصميم وتطوير برامجها التعليمية.	*			
٤	اتخاذ الإجراءات الموثقة للمراجعة الدورية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية على المستويات المختلفة بالمؤسسة (الأقسام العلمية، وحدة الجودة، مجلس الكلية/المعهد).	*			
٥	الاستفادة من تقارير المراجعين أو الممتحنين الخارجيين ومراجعة وتحديث البرامج والمقررات بناء علي ما يلي: التطور العلمي والتكنولوجي في مجال التخصص وفي طرق التدريس - متغيرات سوق العمل - محتويات التقارير السنوية للبرامج والمقررات - نتائج تقييم المقررات الدراسية بواسطة الطلاب	*			
٦	قياس فاعلية البرامج التعليمية والاستفادة من المؤشرات من خلال توافر إحصائيات موثقة تتعلق بما يلي:تطور عدد الطلاب الملحقين، نسبة النجاح في الفرق الدراسية (المستويات) المختلفة، تطور نسبة الخريجين في كل برنامج تعليمي خلال السنوات السابقة، الدلالات التي تنطوي عليها.	*			
ثالثاً: التسجيل والإشراف العلمي					

١	إعلان برامج الدراسات العليا وإجراءات التسجيل والإشراف من خلال وسائل متنوعة.		*		
٢	اعلان موعد التسجيل و تحديد متوسط الفترة الزمنية للحصول على الدرجة العلمية.		*		
٣	مراجعة دورية وتحديث إجراءات التسجيل والإشراف في الدراسات العليا بغرض تطويرها.		*		
٤	إتباع إجراءات التسجيل الالكترونية.		*		
٥	التزام الأقسام العلمية بالمؤسسة بتوزيع الإشراف العلمي على الرسائل وفقا للتخصص.		*		
٦	متابعة وتقييم أداء الباحثين قبل وأثناء التسجيل للدرجات العلمية وفق إجراءات موثقة. مثال ذلك عقد ندوات، سيمينار، والتقارير الدورية.		*		
م	البنود	لا يتوافر	يتوافر	ملاحظات	
رابعاً: الموارد البشرية والمادية المتاحة لبرامج الدراسات العليا					
١	تحقيق التناسب بين عدد أعضاء هيئة التدريس والأعباء التدريسية للمقررات الدراسية/ والخطة البحثية.		*		
٢	توزيع الأعباء التدريسية طبقاً للتخصصات المختلفة لأعضاء هيئة التدريس.		*		
٣	توفير الإمكانيات والتسهيلات المادية اللازمة للعملية البحثية في برامج الدراسات العليا.	*			
خامساً: تقويم طلاب الدراسات العليا					
١	تستخدم المؤسسة أساليب متنوعة لتقويم طلاب الدراسات العليا.	*			
٢	تطبق المؤسسة نظام الممتحنين الخارجيين عند الحاجة لذلك.	*			
٣	تتأكد المؤسسة من توافق طرق التقويم المستخدمة مع المخرجات المستهدفة للتعلم.	*			
٤	تتحقق المؤسسة من خلال الأقسام العلمية من توافق الامتحانات مع المحتوى المعين للمقررات الدراسية.	*			
٥	تشجع الأقسام العلمية بالمؤسسة طلاب الدراسات العليا على نشر الأبحاث المستخرجة من الرسائل العلمية.	*			
٦	نظام ادارة الكنترول وتنظيم العملية الإمتحانية	*			
٧	آلية معلنه لتلقي شكاوى الطلاب من نتائج الامتحانات والبت فيها (نماذج فعلية)		*		
سادساً: قياس رضا طلاب الدراسات العليا					
١	تقوم المؤسسة بتحليل معدلات تزايد أو تناقص أعداد الطلاب الملتحقين ببرامج الدراسات العليا، مع توضيح الدلالات التي تنطوي عليها.	*			
٢	تقوم المؤسسة بتحليل تطور نسبة التحاق الطلاب الوافدين إلى إجمالي عدد الطلاب في الدراسات العليا سنوياً (خلال السنوات الخمس الأخيرة)، مع توضيح الدلالات التي تنطوي عليها.	*			
٣	تهتم المؤسسة باستخدام وسائل متنوعة لقياس رضا طلاب الدراسات العليا.	*			
٤	تقوم المؤسسة بتحليل بيانات تقييم رضا الطلاب والاستفادة منها في تطوير برامج الدراسات العليا.	*			
٥	تستخدم المؤسسة قواعد معلنه للتعامل مع تظلمات و شكاوي الطلاب.		*		

١٤ - نظام ادارة الجودة والتطوير والمستمر

م	البنود	لا يتوافر	يتوافر		ملاحظات
			مستوفي	يحتاج الي تحسين	
	ملف المعيار مفهرس ويحتوي علي قرارات تأسيس الوحدة ووثائق توضح أنشطتها المختلفة.	*			
	وحدة ضمان الجودة ضمن الهيكل التنظيمي المعتمد للمؤسسة.			*	
	قرار اعتماد وحدة ضمان الجودة وهيكلها التنظيمي.	*			
	قرار لائحة الوحدة ومجلس إدارتها والمجلس التنفيذي موثق ومعلن.		*		
	لائحة الوحدة منبثقة من اللائحة الداخلية الموحدة لمركز ضمان الجودة بالجامعة.		*		
	رؤية ورسالة وأهداف الوحدة واضحة , معلنة , معتمدة.		*		
	توفير التجهيزات الكافية والملائمة والكوادر البشرية المؤهلة والكافية للوحدة لممارسة أنشطتها المخططة.	*			
	توفير مخصصات مالية كافية للوحدة.	*			
	كتيب , دليل عن النظام الداخلي لإدارة الجودة بالمؤسسة.	*			
	محاضر وجلسات مجلس إدارة الوحدة والمجلس التنفيذي للوحدة.			*	
	محاضر اجتماعات اللجان الفرعية للوحدة.			*	
	مجالس الكلية تتضمن مناقشة قضايا الجودة.	*			
	توافر خطة سنوية لتنفيذ أنشطة الوحدة.			*	
	آليات نشر ثقافة الجودة بين الأطراف المعنية: مؤتمرات وندوات مطبوعات...).			*	
	تقارير متابعة أنشطة اللجان الفرعية.	*			
	القياس الدوري لرضا الأطراف المعنية عن فاعلية القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية.	*			
	مؤشرات و آليات التقييم المستمر لكفاءة الأداء (تقارير المراجعين الداخليين والخارجيين , استبيانات , لقاءات ,).	*			
	تقارير عن تحليل نتائج التقييم الذاتي للوحدة و المؤسسة.	*			
	تقوم وحدة ضمان الجودة بتقويم أداء المؤسسة بصفة دورية.	*			
	التقرير الذاتي السنوي عن الوحدة و الأداء الكامل للمؤسسة معتمد.	*			
	وثائق معتمدة ومعلنة لآليات المساءلة والمحاسبة وتقييم الأداء لجميع العاملين بالمؤسسة.	*			
	تفعيل اللوائح والقوانين المتعلقة بالمساءلة.	*			
	التزام القيادات الأكاديمية والإدارية وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، والعاملين بالمؤسسة بالقوانين واللوائح المنظمة للأداء.	*			
	مراجعة اللوائح والقوانين الحالية المتعلقة بالمساءلة واتخاذ الإجراءات التصحيحية.	*			

الوضع الراهن لعملية القياس والتقويم بالكلية

أظهرت نتائج مراجعة لوائح الكلية توزيع الدرجة الكلية للمقرر ونسبها المئوية من واقع توصيف المقررات تمثلت في الجدول التالي :

أنواع الاختبارات	النسبة المئوية المقرر من واقع اللائحة	ملاحظات
الاختبارات التحريرية اخر العام	من ٧٠-٨٠ ٪ من الدرجة الكلية	قيمة الدرجة الكلية ١٠٠
الاختبارات الفصلية	من ٢٠-٣٠ ٪ من الدرجة الكلية	١٠٠
الاختبارات الشفهية	١٠ ٪ من الدرجة الكلية	١٠٠
مقابلات شخصية	٢٠ درجة في مرحلة البكالوريوس	١٠٠

أراء منسوبة فى عملية القياس والتقويم بالكلية أثناء اللقاءات التعريفية

عنوان الفاعلية: اللقاء التعريفى بمشروع القياس والتقويم

- مكان الانعقاد : مدرج (٣) بكلية التربية بشبين الكوم – جامعة المنوفية
 - تاريخ الانعقاد : الأربعاء - ٢٠١٩/٢/٢٧ م عدد الحضور: ٥٦
 - الجهات المنظمة للفعالية : وحدة القياس والتقويم – كلية التربية
 - طبيعة المادة العلمية: عرض تقديمي ☒ تدريب عملي ☐
 - روابط ومواقع يتم الرجوع إليها ذات الصلة بالمركز الرئيسى للقياس والتقويم
- : <https://www.facebook.com/assesement/?modal=admin>

عنوان موقع التواصل الاجتماعى :

رابط موقع كلية التربية <http://mu.menofia.edu.eg/CenEv/CedoHome>

المحاور الأساسية للندوة وملخص عن ما ورد بها:

- أهداف ومخرجات مشروعات القياس والتقويم
- المصطلحات الأساسية فى مجال القياس والتقويم
- أنظمة التعليم والتعلم الالكترونية .
- العوائد المتوقعة تحقيقها من التوسع فى تطبيق الاختبارات الالكترونية
- مميزات أنظمة التصحيح الآلى
- بنوك الأسئلة المفهوم والعوائد النمطية من إنتاجها .
- أهم التطبيقات المجانية فى مجال إنتاج بنوك الأسئلة

وثائق ثبوتية ذات صلة بالفاعلية :





جامعة المنوفية

Menoufia University

منارة المعرفة في قلب الدلتا



إعلان

تحت رعاية

◀ السيد الأستاذ الدكتور/ **عادل مبارك** رئيس جامعة المنوفية

◀ والسيد الأستاذ الدكتور/ **أحمد القاصد**

نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث

واشراف كل من

◀ الاستاذ الدكتور/ **جمال الدهشان**

عميد كلية التربية، المدير التنفيذي لمركز القياس والتقويم بالجامعة

◀ والأستاذ الدكتور/ **صبحى شرف** وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث

◀ والأستاذ الدكتور/ **رفيق البربرى** نائب المدير التنفيذي لمركز القياس

والتقويم بالجامعة - ومدير وحدة القياس والتقويم بالكلية

وفي إطار **تطوير منظومة القياس والتقويم**،

يعقد مركز القياس والتقويم بجامعة المنوفية لقاءه

التعريفى الثانى مع منسوبى كلية التربية بشبين الكوم.

وذلك بمدرج (٣) الساعة العاشرة صباحا

من يوم الاربعاء الموافق ٢٧/٢/٢٠١٩

الوحدات الأساسية بالمركز

- وحدة التدريب والاستشارات
- وحدة انتاج بنوك الأسئلة
- وحدة استطلاعات الرأي والاحصاء
- وحدة مراجعة الأداء وضبط الجودة
- وحدة الخدمات التكنولوجية والدعم الفني

للتواصل معنا على رقم

٠١٠٠٣٧٥٩٥٠٦

رابط موقع المركز على بوابة الجامعة

<http://mu.menofia.edu.eg/cenev/cedohome/ar>

البريد الالكتروني للمركز

mac@menofia.edu.eg

الفصل وكذا الاختبارات الختامية

– وضع لوائح مالية وإدارية لمركز القياس والتقويم وفقا لتوجيهات وزارة التعليم العالي
– تنظيم دورات تدريبية لتدريب أعضاء هيئة التدريس على التعامل مع منظومة التصحيح الالى
– انتاج بنوك أسئلة مقننه وفقا لمراجعة آراء الخبراء.

الأدوار الأساسية للمركز :

– دور تثقيفي وإرشادي من خلال نشر مفاهيم القياس والتقويم بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس وعرض إجراءات وعمليات بناء بنوك أسئلة وتطبيق التصحيح الالى والاختبارات الالكترونية في مجال التخصص

– دور تدريبي يستهدف رفع مستوى مهارات أعضاء هيئة التدريس في بناء بنوك أسئلة والتعامل مع برامج التصحيح الالى والاختبارات الالكترونية

– دور تقييمي لأداء الكليات في تطبيق منظومة التصحيح الالى والاختبارات الالكترونية

– دور تقوي من خلال إعداد برامج وتقديم توصيات ومقترحات لجوانب الضعف في الأداء العام للمؤسسة كمجموعة تعليمية فيما يتصل بعمليات القياس والتقويم

– دور تطوري من خلال استحداث برامج وأنظمة عمل ذات صلة بأعمال الامتحانات وقياس وتقويم أداء الطلاب

رؤية المركز :

الريادة في مجال تطبيق وتطوير نظم القياس وفقا معايير جودة الأداء المؤسسي والبرامجى والتقويم على المستوى المحلى والاقليمى

رسالة المركز :

يسعى مركز القياس والتقويم بجامعة المنوفية الى نشر ثقافة القياس والتقويم بين منسوبي الجامعة من طلاب وأعضاء هيئة تدريس وإداريين وكذا متابعة وتقييم وتطوير تلك النظم بما يتفق مع احتياجات المجتمع وسوق العمل ومواصفات ومعايير الجودة المحلية والعالمية لمؤسسات التعليم العالي .

أهداف المركز :

– نشر ثقافة القياس والتقويم بين منسوبي الجامعة بفئاتهم المختلفة
– متابعة وتقييم أداء منظومة القياس والتقويم بالجامعة
– نشر تقارير دورية لتقييم أداء عملية التقويم بالجامعة من حيث الإدارة والتنفيذ ومدى مراعاة مواصفات الورقة الامتحانية لمعايير الجودة ذات الصلة

– تطوير اليات تصحيح الاختبارات عبر استخدام أنظمة التصحيح الالى للاختبارات الورقية في الكليات كثيفة العدد – التوسع في تطبيق الاختبارات الالكترونية في اعمال





جدول رقم (١)

الهيكل العام للمشاركين (وفقاً للجنة المشاركة)

المجموع الكلي	أعضاء هيئة تدريس ^١		إداريين		طلاب	
	%	عدد	%	عدد	%	عدد
٥٦	٧٣.٢	٤١	٥	٣	٢١,٤	١٢

جدول رقم (٢)

التوزيعات التكرارية للمستجيبين حول تقييم المحاضر

م	البند	غير موافق		الى حد ما		موافق	
		التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
١	المحاضر متمكن من الموضوعات المطروحة			12	21	44	79
٢	المحاضر قادر على توصيل المعلومات ومناقشة الموضوعات			5	9	51	91
٣	طريقة تنظيم العرض تتسم بالوضوح والكفاية.			14	25	42	75
٤	المحاضر قادر على التواصل مع المشاركين.			13	23	43	77
٥	المحاضر قادر على تحفيز المشاركين على التفاعل.			16	29	40	71
٦	المحاضر قادر على إدارة المداخلات والمناقشات.			13	23	43	77

^١ تضم فئة هيئة التدريس أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة

جدول رقم (٣)

التوزيعات التكرارية للمستجيبين حول تقييم فعاليات اللقاء التعريفي

م	البند	غير موافق		الى حد ما		موافق	
		التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
١	أهداف اللقاء واضحة ومحددة.			0	0	56	100
٢	التغطية الإعلامية للقاء جيدة.			24	43	32	57
٣	يوم انعقاد اللقاء مناسب.			16	28	40	72
٤	مكان انعقاد اللقاء مناسب.			0	0	56	100
٥	الزمن المخصص للقاء مناسب.			0	0	56	100
٦	التجهيزات والوسائل المستخدمة مناسبة ومتنوعة.			16	29	40	71
٧	الزمن المخصص لكل موضوع مناسب.			3	5	53	95
٨	اللقاء بدأ في الوقت المحدد.			0	0	56	100
٩	موضوعات اللقاء مهمة ومرتبطة بأهدافه.			0	0	56	100
١٠	تكرار مثل هذه اللقاءات ضرورية ولها صدق في المستقبل.			0	0	56	100

جدول رقم (٤)

التوزيعات التكرارية للمستجيبين حول التقييم العام لفعاليات اللقاء التعريفي

التكرارات									
ممتاز		جيد جداً		جيد		متوسط		ضعيف	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
46	82	10	18	-	-	-	-	-	-