

أسرة التحرير

أ.م.د. رمضان عبد الغني الكاتب.

”مدير وحدة ضمان الجودة“

د. ريهام عاطف

”نائب مدير وحدة ضمان الجودة“

أ. رنا جمال هلال

”منسق وحدة ضمان الجودة“



إتصل بنا



وحدة ضمان الجودة

المعهد العالي للهندسة و تكنولوجيا بدمياط الجديدة

ب.م.ب. 19111

01019926615

<http://www.ndeti.edu.eg>

Qualityndeti@gmail.com

فإنه تقرر أن تتمحور عملية تقييم وإعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي في جمهورية مصر العربية حول مجموعة من المعايير عددها 12 معياراً ولكل منها عدد من المؤشرات يتراوح بين 4 و11 مؤشراً بإجمالي 89 مؤشراً، وذلك على النحو التالي:

- 1: التخطيط الإستراتيجي.
- 2: القيادة والحوكمة.
- 3: إدارة الجودة والتطوير.
- 4: أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- 5: الجهاز الإداري.
- 6: الموارد المالية والمادية.
- 7: المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية.
- 8: التدريس والتعلم .
- 9: الطلاب والخريجون.
- 10: البحث العلمي والأنشطة العلمية.
- 11: الدراسات العليا.
- 12: المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة.



العدد "13" مارس 2022 معايير الإعتماد "2"

على الرغم من تنوع المداخل المختلفة المستخدمة عالمياً في عملية التقييم والإعتماد للمؤسسات التعليمية، فإن جميع هذه المداخل تتفق على المضمون الذي يجب أن يحتوي عليه التقييم والإعتماد، وفي ضوء ذلك وإستناداً إلى عدد من التجارب العالمية مع الأخذ في الإعتبار طبيعة نظام التعليم العالي في جمهورية مصر العربية،

معيار 4: أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

أولاً منطوق المعيار:

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.

ثانياً: المؤشرات:

1- نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلى الطلاب على مستوى المؤسسة والأقسام العلمية تتفق مع المعدلات المرجعية لنوع وطبيعة البرامج التعليمية المقدمة بالمؤسسة.

2- للمؤسسة آليات للتعامل مع العجز أو الفائض في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.

3- التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس ملائم للمقررات الدراسية التي يشاركون في تدريسها.

4- أعباء العمل تتيح لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة القيام بالمهام التدريسية والبحثية والإدارية وغيرها بكفاءة.

5- الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة تحدد بصورة دورية، وتتخذ الإجراءات الملائمة لتنفيذ البرامج التي تلبى الإحتياجات التدريبية لكل فئة.

6- معايير تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة موضوعية، وتخطرهم القيادة بنتائج التقييم وتناقشهم فيها عند الضرورة، وتستخدم النتائج لتحسين الأداء.

7- للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وإتخاذ الإجراءات اللازمة لدراساتها، والإستفادة من النتائج في إتخاذ الإجراءات التصحيحية.

معيار 5: الجهاز الإداري

أولاً منطوق المعيار:

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 لأفراده وتلتزم بتقييم أدائهم وضمان قياس آرائهم.

ثانياً: المؤشرات:

1- الجهاز الإداري ملائم مع حجم وطبيعة أنشطة المؤسسة، والعاملون موزعون وفقاً لمؤهلاتهم وقدراتهم على الوظائف المختلفة وبما يتناسب مع مهام الوظيفة، وتوجد آليات للتعامل مع النقص والزيادة في أفراده.

2- الإحتياجات التدريبية للعاملين تحدد بصورة دورية، وتتخذ الإجراءات الملائمة لتنفيذ البرامج التي تلبى الإحتياجات التدريبية لكل فئة.

3- للمؤسسة نظام لتقييم أداء أعضاء الجهاز الإداري يتضمن معايير موضوعية ومعلنة، وتخطرهم القيادة بنتائج التقييم، وتناقشهم فيها عند الضرورة، وتحرص على إستخدام نتائج التقييم للمحاسبة ولوضع برامج التدريب والتطوير.

4- للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء أعضاء الجهاز الإداري وإتخاذ الإجراءات اللازمة لدراساتها، والإستفادة من النتائج في إتخاذ الإجراءات التصحيحية.

معيار 6: الموارد المالية والمادية

أولاً منطوق المعيار:

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 لأفراده وتلتزم بتقييم أدائهم وضمان قياس آرائهم.

ثانياً: المؤشرات:

1- الجهاز الإداري ملائم مع حجم وطبيعة أنشطة المؤسسة، والعاملون موزعون وفقاً لمؤهلاتهم وقدراتهم على الوظائف المختلفة وبما يتناسب مع مهام الوظيفة، وتوجد آليات للتعامل مع النقص والزيادة في أفراده.

2- الإحتياجات التدريبية للعاملين تحدد بصورة دورية، وتتخذ الإجراءات الملائمة لتنفيذ البرامج التي تلبى الإحتياجات التدريبية لكل فئة.

3- للمؤسسة نظام لتقييم أداء أعضاء الجهاز الإداري يتضمن معايير موضوعية ومعلنة، وتخطرهم القيادة بنتائج التقييم، وتناقشهم فيها عند الضرورة، وتحرص على إستخدام نتائج التقييم للمحاسبة ولوضع برامج التدريب والتطوير.

4- للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء أعضاء الجهاز الإداري وإتخاذ الإجراءات اللازمة لدراساتها، والإستفادة من النتائج في إتخاذ الإجراءات التصحيحية.