



الدليل الارشادي

لتطبيق معايير الاعتماد الوطنية

في كليات الإدارة والاقتصاد في العراق

اعتمده المجلس الوطني لاعتماد كليات الإدارة والاقتصاد في العراق

الإصدار الأول/ ٢٠١٩



جهاز الاشراف والتقويم العلمي

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جهاز الاشراف والتقويم العلمي
مجلس تحسين جودة التعليم لكتليات العلوم الإدارية والاقتصادية
الإصدار الأول نيسان ٢٠١٩
© حقوق النشر محفوظة
رقم الابداع بدار الكتب والوثائق الوطنية ٩٩٩٩٩٩٩٩٩
الرقم الدولي ISSN: 2000000xX



الصفحة	المحتويات
٤	تقديم
٧	تمهيد
٩	أهداف الدليل
١١	مجلس معايير الاعتماد الدولية لكليات إدارة الأعمال
١٤	القسم الاول: الإدارة الإستراتيجية والإبتكار
١٥	المعيار ١: الرسالة والتأثير والابتكار
١٨	المعيار ٢: الإسهامات العلمية وتأثيرها وتوائمها مع الرسالة
٢٤	المعيار ٣: الاستراتيجيات المالية وتخصيص الموارد
٢٦	القسم الثاني: المشاركون: الطلبة وأعضاء الهيئة التدريسية والموظفون الأكاديميون المختصون
٢٦	المعيار ٤: قبول الطلبة وتخرجهم
٢٨	المعيار ٥: كفاية أعضاء الهيئة التدريسية وتوزيعهم
٣١	المعيار ٦: إدارة أعضاء الهيئة التدريسية ودعمهم
٣٣	المعيار ٧: كفاية الموظفين الأكاديميين المختصين وتوزيعهم
٣٤	القسم الثالث: التعلم والتعليم
٣٥	المعيار ٨: إدارة المناهج وضمان التعلم
٣٧	المعيار ٩: محتوى المنهج الدراسي
٤١	المعيار ١٠: تفاعل أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة
٤٢	المعيار ١١: مستوى البرامج الدراسية، وهيكلها ومعادلتها
٤٤	المعيار ١٢: فاعلية التدريس
٤٥	القسم الرابع: المشاركة العلمية والمهنية
٤٦	المعيار ١٣: المشاركة العلمية والمهنية للطلبة
٤٧	المعيار ١٤: تعليم المدراء التنفيذيين
٤٨	المعيار ١٥: مؤهلات أعضاء الهيئة التدريسية ومشاركتهم
٥٨	الملاحق
٥٩	ملحق ١/ معايير الاهلية والاعتماد الأكاديمي AACSB
٦٤	ملحق ٢/ أمثلة على أثر المقاييس في دعم التوثيق
٦٩	ملحق ٣/ آلية مقترحة للتحقق من تطبيق المعايير الوطنية



تقديم

تأسس المجلس الوطني لاعتماد كليات الإدارة والاقتصاد في العراق (مجلس تحسين جودة التعليم لكليات العلوم الادارية والاقتصادية سابقاً) بتاريخ ٢٠١٦/٦/١٥ كمجلس اعتماد حكومي مستقل مرتبط بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي / جهاز الاشراف والتقويم العلمي، بهدف اعداد وصياغة المعايير الوطنية للاعتماد الأكاديمي التي تقيس جودة التعليم البرامجي للأقسام وكليات الإدارة والاقتصاد الحكومية والاهلية، ومنح شهادة اعتماد لهذه التشكيلات التي تحصل على درجات القبول وفق الاوزان المحددة في المعايير.

لقد أخذ المجلس على عاتقه دراسة معايير الاعتماد العالمية لكليات الاعمال، للجمعية الأمريكية لمعايير الاعتماد العالمية (AACSB)، وتم تكييفها بما يلائم البيئة العراقية.

إن من أولويات المجلس مخاطبة الجمعية الأمريكية لمعايير الاعتماد العالمية، لتحقيق التواصل وتنفيذ جميع الشروط التي تطلبها الجمعية، من أجل حصول المجلس على شهادة الاعتماد الأكاديمي منها، وكذلك اعتماد المجلس كتشكيل رئيسي يجب المرور به وتنفيذ معايير قبل الخوض في تطبيق معايير الاعتماد العالمية (AACSB)، لا سيما وان المجلس عمل بجد على أن تكون المعايير الوطنية التي يطلقها تقترب بنسبة (٨٠ %) من معايير الجمعية الأمريكية لمعايير الاعتماد العالمية (AACSB) بما يلائم بيئة التعليم العراقية.

ان الهدف من ذلك يتمثل في سعي المجلس الى ترتيب الاقسام العلمية والكليات والبرامج الحكومية والاهلية التي تطبق المعايير الوطنية، ترتيباً تنازلياً، وأن يتم تأهيل من يحصل على المراتب الثلاثة الاولى لتطبيق معايير الاعتماد العالمية (AACSB)،

ان رؤية المجلس الإبداع والتميز في جودة أداء كليات العلوم الإدارية والاقتصادية والتوجه نحو الاعتماد الأكاديمي . أما رسالة المجلس فهي الارتقاء بجودة التعليم العالي والبحث العلمي في كليات العلوم الإدارية والاقتصادية الى مستوى المعايير الدولية، وذلك لربط دراسة الاعمال مع تطبيقاتها العملية.

لتحقيق هذا الهدف سيتم تشجيع وتسريع الابداع والابتكار لغرض التحسين المستمر في تعليم تخصصات الادارة والاقتصاد، وكنتيجة لذلك سيكون لدراسة العلوم الادارية والاقتصادية تأثيراً ايجابياً في مجال ادارة الاعمال والمجتمع-وسيزيد المجلس هذا التأثير. ان المجلس يأخذ على عاتقه الالتزام بالقيم الاتية :

الجودة، الشمول والتنوع. العالمية في التفكير. اخلاقيات العمل. المسؤولية الاجتماعية. المجتمع.

الاستاذ الدكتور

كريم ذياب احمد العزاوي

رئيس المجلس



أعضاء المجلس الوطني لاعتماد كليات العلوم الادارية والاقتصادية في العراق					
ت	الاسم	الجامعة / الكلية	البريد الالكتروني	رقم الموبايل	المنصب بالمجلس
١	أ.د. كريم ذياب احمد العزاوي	كلية الادارة والاقتصاد الجامعة العراقية	kareemdheyab@gmail.com	07713489077	رئيسا
٢	أ.د. صباح مجيد سعيد النجار	عميد كلية التراث	alnajjar_sabah@yahoo.com	07709726485	عضوا
٣	أ.د. نغم حسين النعمة	كلية اقتصاديات الاعمال جامعة النهرين	naghamalna@gmail.com	07712392132	عضوا
٤	أ.د. طلال محمد علي الججاوي	كلية الادارة والاقتصاد جامعة كربلاء	tjajawy@yahoo.com	07703033319	عضوا
٥	أ.كامل شكير عبيس الوطيفي	كلية الادارة والاقتصاد جامعة بابل	kamil.196666@gmail.com	07732218840	عضوا
٦	أ.م.د. اسيل علي مزهر	كلية الادارة والاقتصاد جامعة القادسية	msms565@yahoo.com	07812484089	عضوا
٧	أ.م.د. سالم عواد هادي الزوبعي	عميد المعهد العالي للدراستات المحاسبية والمالية جامعة بغداد	salemaawad53@yahoo.com	07709236490	عضوا
٨	أ.م.د. مها كامل جواد	كلية الادارة والاقتصاد جامعة بغداد	Dr.maha2000@gmail.com	07702517340	عضوا
٩	أ.م.د. احمد عبد الله الوائلي	كلية الادارة والاقتصاد جامعة واسط	Ahmedalwaeli65@gmail.com	07709618285	عضوا
١٠	أ.م.د. عبد السلام علي حسين	كلية الادارة والاقتصاد جامعة الانبار	salamalnoori@yahoo.com	07809160019	عضوا
١١	أ.م.د. قاسم محمد مظلوم العنزي	عميد كلية الادارة والاقتصاد جامعة الكوفة	kassimm.alenizi@uokufa.edu.iq	0 780 100 1631	عضوا
١٢	أ.م.د. اسلام طالب محمد	الجامعة التقنية الوسطى	dreslamaljabi@gmail.com	07705339600	عضوا
١٣	د. كفاء علي أبو رغيف	كلية الادارة والاقتصاد الجامعة المستنصرية	drkafaaalborgeef@gmail.com	07706460054	امين المجلس



أعضاء المجلس المناظر للمجلس الوطني لاعتماد كليات العلوم الادارية والاقتصادية في العراق				
ت	الإسم	جهة الإنتساب	رقم الموبايل	الإيميل
١	أ.د. كريم ذياب احمد العزاوي	كلية الادارة والاقتصاد الجامعة العراقية	07713489077	kareemdheyab@gmail.com
٢	ا.د. صباح مجيد النجار	عميد كلية التراث الجامعة	٠٧٧٠٩٧٢٦٤٨٥	alnajjar_sabah@yahoo.com
٣	أ.د. ثامر ياسر البكري	كلية دجلة الجامعة /بغداد	٠٧٨٣٢٩٨٧٥٤٥	thamirbakri@yahoo.com
٤	أ.د. موفق عبد الحسين محمد	جامعة أوروك كلية الإدارة والاقتصاد	٠٧٩٠١٧١١١٠٨	Muafaq_ah@yahoo.com
٥	أ.م.د. إبراهيم رسول هاني	كلية المستقبل الجامعة بابل	٠٧٨٠٢٨٤٤٧٣٠	dribrahim120@gmail.com
٦	أ.م.د. مدحت كاظم راضي	كلية المنصور الجامعة بغداد	٠٧٧٠٦٣٧٥٥٣١	medhatkadhemi@yahoo.com
٧	أ.م.د. إلياس خضير فنوش	عميد كلية العلوم الإدارية والمالية جامعة الكتاب	٠٧٧٠٥٢٥٣٨٤٥	elyisketherhkh@yahoo.com
٨	أ.م.د. يوسف دولاب	كلية الإسرء الجامعة	٠٧٧١١٨٤٥١٤٤	yousif-dolabphd@yahoo.com
٩	أ.م.د. علي عبد الهادي سالم	كلية المعارف الجامعة الأنبار	٠٧٩٠٦٦٦١٠٢٨	alialfahad@yahoo.com
١٠	م.م. سرى جمال عباس	كلية بلاد الرافدين الجامعة ديالى	٠٧٧٢٦٦٥٦٩٣٨	Jamal.12210@yahoo.com
١١	أ.د. علي حسين الدوغجي	كلية بغداد للعلوم الاقتصادية	٠٧٩٠١٨٥٢٦٦١	alialdoghachi@gmail.com
١٢	أ.م.د. فاضل حمد سلمان	كلية المأمون الجامعة	٠٧٧٢٤٦٠٠١٣	www.fadelhamed14@gmail.com
١٣	أ.د. عاصم الأعرجي	كلية الصفوة الجامعة كربلاء	٠٧٧٣٢١١٣٧٩١	dr_asim39@hotmail.com

**تمهيد**

يهتم هذا الدليل بصياغة معايير وطنية للأهلية والجدارية في كليات العلوم الإدارية والاقتصادية في الجامعات الحكومية والاهلية في العراق، وفقاً لمعايير الاعتماد لمجلس كليات إدارة الأعمال AACSB، التي تم تطويرها واعتمادها، بهدف الالتزام بتطوير تعليم العلوم الإدارية والاقتصادية، والمشاركة في بيئة العمل ضمن المؤسسات المنتمية AACSB العالمية.

وعلى الرغم من الإهتمام الكبير الذي توليه الجامعات العراقية، وبشكل خاص كليات العلوم الإدارية والاقتصادية بمقاييس ومعايير الجمعية الدولية لتطوير كليات إدارة الأعمال AACSB، إلا أن هناك حاجة متزايدة لتمكين أكبر عدد من المستفيدين من الاطلاع والتفاعل مع مضمونها، من خلال ترجمتها ووضعها بقلب يتوافق مع البيئة الجامعية، تستجيب للتطورات العلمية والتكنولوجية التي يشهدها العراق في شتى الميادين.

تخدم معايير الاعتماد الدولية بعد تكييفها للبيئة الجامعية العراقية، غرضين اساسيين:

١. الالتزام والتوائم: تحدد معايير الاعتماد الدولي سلسلة من المبادئ الأساسية التي يعتقد AACSB أنها مهمة. ويجب أن تثبت الكليات التزامها ومواءمتها مع هذه المبادئ للحصول على الاعتماد من AACSB ومتابعته.

٢. نطاق المراجعة: توفر هذه المعايير أساساً للاعتماد من خلال تحديد نطاق المراجعة. فهي تضع الأساس للاتفاق على الكيان (الكلية/القسم/البرنامج) الذي سيتم النظر فيه، والطريقة التي يتم بها تنظيم هذا الكيان ودعمه في تعليم العلوم الإدارية والاقتصادية.

ولضمان التطبيق الناجح لمعايير الاعتماد الوطنية، فإن الكلية مدعوة للعمل على ما يلي:

١. تشكيل فريق لتطبيق معايير الاعتماد يكون برئاسة عضو هيئة تدريس ذو خبرة (وتكون الاولوية لممثل الكلية في مجلس الجودة) وممثلين من ذوي الخبرة والكفاءة من الأقسام العلمية.

٢. يتولى الفريق بالتنسيق والتعاون مع قسم (وحدة/شعبة) ضمان الجودة والاعتماد بالكلية بإعداد تقرير التقييم الذاتي (تقرير تشخيص مستوى جاهزية الكلية) وفق متطلبات المعايير لكل قسم لتطبيق المعايير، بمشاركة عضو هيئة تدريس من القسم.

٣. يقوم الفريق في ضوء ملاحظات فريق التقييم الذاتي، بإعداد خطة لتأهيل الاقسام العلمية، وسد فجوات الاداء التي تم تشخيصها، والتعاون مع الاقسام العلمية لغاية التحقق من استكمال المتطلبات.

٤. عند انتهاء مرحلة التأهيل، يقوم الفريق باعداد تقرير التقييم الذاتي، ليتولى رفعه الى مجلس الكلية، ثم الى مجلس تحسين الجودة لكليات العلوم الادارية والاقتصادية في الوزارة.



٥. يقوم مجلس تحسين الجودة بتشكيل فريق التدقيق، ويحدد عدد أعضائه واختصاصاتهم ليتولوا التحقق وتدقيق ما ورد في تقرير التقييم الذاتي، والتأكد من توفر المعايير، ويرفع الفريق تقاريره النهائية لمجلس الجودة.

٦. يمنح مجلس تحسين الجودة شهادة الاعتماد للبرنامج في ضوء نتائج التقييم.

وحال حصول البرنامج الدراسي على الاعتماد، يستمر أعضاء مجلس الاعتماد في تقييم مدى التزام الكلية بمعايير الاعتماد الدولي، وتحديد ما إذا كانت التغييرات في استراتيجيتها يمكن أن تؤثر على قدرتها على مواصلة أداء رسالتها.

آملين أن نكون قد وفقنا في اعداد وتكييف المعايير الوطنية لتساهم في الارتقاء بتعليم العلوم الإدارية والاقتصادية في الجامعات العراقية.
والله ولي التوفيق،،،،

محمد عبد الوهاب العزاوي

الاستشاري المكلف

باعداد دليل معايير الاعتماد الوطنية



أهداف الدليل

يهدف الدليل الى تحسين الأداء باستخدام المعايير الوطنية للاعتماد كمعايير موضوعية تستند لمواصفة دولية، بعد تكييف معايير الجمعية الدولية لتطوير كليات إدارة الاعمال كمواصفة لكليات العلوم الإدارية والاقتصادية بالجامعات العراقية، كما يهدف لبناء قدرات المشاركين في تحقيق رسالة الكلية (أعضاء الهيئة التدريسية، والموظفون الأكاديميون المساندون، والطلبة) من خلال العمل على ما يلي:

١. تعريف أعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الأكاديميين المختصين المشاركين في التدريس بالقيم والمبادئ الأساسية الارشادية بمعايير الجمعية الدولية لتطوير كليات إدارة الاعمال AACSB.
٢. تعريف أعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الأكاديميين المختصين المشاركين في التدريس بالمعايير العامة للجمعية الدولية لتطوير كليات إدارة الاعمال AACSB.
٣. تكييف معايير الجمعية الدولية لاعتماد كليات إدارة الاعمال لتكون معايير للاعتماد لكليات الإدارة والاقتصاد في العراق.

ويمكن تلخيص الأهداف العامة لتبني هذه المعايير فيما يلي:

١. تشجيع الكليات على اجراء التقييم الذاتي وتحسين عناصر العملية العلمية والتربوية.
٢. المساعدة في التحقق من مواطن القوة والمجالات التي تحتاج الى التحسين المستمر.
٣. التأكد من تحقيق الكليات لمتطلبات معايير التقييم والاعتماد.
٤. توجيه الكليات لتطوير مخرجات التعلم.
٥. ضمان مستوى عالي للإنجاز الأكاديمي وتقييم البرامج التي تقدمها الكلية.
٦. رفع كفاءة أداء الكليات، وتحسين مخرجاتها نتيجة لعملية الاعتماد.
٧. رفع مستوى الوعي لدى المجتمع (مؤسسات حكومية ومؤسسات مجتمع مدني) حول مساءلة الكليات لتطوير برامجها ومخرجاتها.

وجدير بالذكر أن المهتمون بتطبيق معايير الاعتماد الوطنية في كليات الإدارة والاقتصاد في العراق سيثيرون جملة من التساؤلات تتعلق بمدى توائم المعايير للبيئة الجامعية في كليات الإدارة والاقتصاد بالجامعات الحكومية والخاصة، وينتظرون إجابات لتساؤلاتهم.

ولذلك لابد من القول ان هذا الدليل يفترض ويراعي العناصر التالية:

١. تتعامل المعايير التي تم تكييفها مع الوضع القائم لكليات العلوم الإدارية والاقتصادية، والتغيرات المتوقع تنفيذها في بنائها العلمي والتنظيمي.



٢. إن بعض الأنشطة والفعاليات العلمية قد لا تتضمنها النظم الدراسية الحالية (السنوي والفصلي) ولكن سيتضمنها نظام المقررات الدراسية والساعات المعتمدة الذي سيجري تطبيقه قريباً.

٣. إن أعضاء الهيئة التدريسية في ظل النظم الدراسية الحالية لم يتعودوا ممارسة بعض الأنشطة التي تتناولها المعايير الوطنية المقترحة، مثل الارشاد الأكاديمي للطلبة وتنفيذ بعض المقررات خارج المناهج الدراسية لتعليم وتدريب المدرء التنفيذيين في حقل العمل.

٤. إن بعض نماذج وأنواع التعليم والتدريب قد لا تكون معتمدة حالياً، ولكن المعايير تفترض وجودها ومنها التعليم عن بُعد مثلاً، أو نموذج التعليم الشامل وغيرهما.

٥. تهتم المعايير بموضوعات مثل تطور الطلبة وتقدمهم الدراسي ومتابعة المشكلات التي تصادفهم لاكمال مقررات البرنامج الدراسي، وهي موضوعات سيتعامل معها أعضاء الهيئة التدريسية بموجب نظام المقررات.

٦. تعمل الجامعات العراقية بموجب أنظمة وتعليمات مركزية، منها القبول المركزي والترقيات العلمية وتعيين أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية، وتخصيصات الموازنة وبنودها، مما يتطلب مراعاة ذلك في تطبيق معايير الاعتماد وتكييفها.

ان تبني المعايير الوطنية لاعتماد كليات الإدارة والاقتصاد في العراق، هي المرحلة الأولى، وتعد متطلباً لاعتماد البرنامج الحالية، أو التي تستحدث مستقبلاً، وتتطلب في المرحلة التالية ان تقوم الكليات بتلبية مضمون واهداف وشروط هذه المعايير والتي تتطلب جهوداً لفترة ليست بالقصيرة وموازنات خاصة على مدى عدة سنوات.

**مجلس معايير الاعتماد الدولية لكليات إدارة الأعمال****AACSB International – The Association to Advance Collegiate Schools of Business**

تأسس مجلس معايير الاعتماد الدولية لكليات إدارة الأعمال عام ١٩١٦ وأطلقت معاييرها الأولى لبرامج إدارة الأعمال عام ١٩١٩. واعتمدت معايير إضافية للبرامج الجامعية والدراسات العليا في المحاسبة عام ١٩٨٠ لتلبية الاحتياجات الخاصة لمهنة المحاسبة. وتقوم الجمعية بانتظام بمراجعة معايير وإجراءات الاعتماد الخاصة بها للحصول على فرص لتحسين التوائم والحفاظ على مقدار القيمة وزيادتها. تم اعتماد هذه الطبعة من المعايير من قبل مجلس الاعتماد في أبريل ٢٠١٣. ويتم تحديث معايير الاعتماد والعمليات سنوياً من قبل لجنة سياسة اعتماد الأعمال (BAPC) ومجلس الإدارة.

تؤكد رؤية المجلس على مساهمة تعليم العلوم الادارية لتحقيق الازدهار في العالم. وجعل كليات الأعمال قوة دافعة للخير تساهم في تقدم الاقتصاد والمجتمع الدولي، وأن تلعب دوراً مهماً في تحقيق ما يصبو له جميع أصحاب المصلحة، كما تخدم كليات الأعمال والطلبة والمؤسسات والمجتمع.

تؤكد رسالة المجلس على تعزيز المشاركة، وتسريع الابتكار، وزيادة التأثير في تعليم إدارة الأعمال. ويسعى المجلس باستمرار لتحسين التفاعل بين المؤسسات، وأعضاء الهيئة التدريسية، والطلبة، بحيث ينسجم تعليم العلوم الادارية مع الواقع العملي. ولتحقيق هذا الهدف، يشجع المجلس تسريع الابتكار لتحسين تعليم العلوم الإدارية والاقتصادية باستمرار. ويظهر الأثر الإيجابي لتلك المساهمة على قطاع الأعمال والمجتمع، ويعمل المجلس على زيادة هذا التأثير في تحقيق رسالته ورؤيته، ويؤكد على القيم التالية: الجودة والشمول والتنوع، والعقلية العالمية، والأخلاق، والمسؤولية الاجتماعية، والمجتمع.

ويمكن تلخيص مراحل عملية اعتماد كليات العلوم الإدارية من كما يلي:

١. يجب أن تكون الكلية عضواً في المجلس ليقبل طلبها للحصول على الاعتماد.
٢. تقدم الكلية طلب الأهلية (اعتماد إدارة الأعمال و / أو المحاسبة) كدليل على الاهتمام بإدخال معايير المجلس في عملية اعتماد. يجوز للكلية التقدم بطلب للحصول على اعتماد إدارة الأعمال والمحاسبة في وقت واحد، أو الحصول على اعتماد المحاسبة بعد الحصول على اعتماد الأعمال. بعد دفع رسوم طلب الأهلية.

٣. يتم مراجعة طلب الأهلية من قبل موظفي AACSB ويتم تقديم توصية إلى لجنة الاعتماد المبدئي (IAC) أو لجنة اعتماد المحاسبة (AAC) فيما يتعلق بقبول الطلب.

٤. عند الموافقة على الطلب، يتم تعيين مرشد (متطوع) في إدارة الأعمال (عميد سابق) كمرشد للكلية المتقدمة لمساعدتها في اعداد تقرير التقييم الذاتي الأولي. يجب ان لا يكون المرشد ممن له مصلحة في



الكلية (قاعدة تعارض مصالح). في هذا الوقت، يتم تعيين منسق من موظفي مجلس الاعتماد AACSB أيضاً في الكلية. يكون هذا المنسق بمثابة الشخص الرئيسي للاتصال داخل AACSB للرد على جميع الأسئلة المتعلقة بالاعتماد.

٥. تتلقى الكلية المتقدمة خطاباً رسمياً من المجلس يخطر بها بأن طلب الأهلية قد تم اعتماده وأنه تم تعيين مرشد. ويتم إرسال فاتورة رسوم قبول عملية IAC ورسوم الاعتماد المبدئي إلى الكلية ويجب دفعها بالكامل خلال شهر واحد من استلامها.

٦. يعمل المرشد مع الكلية المتقدمة لتحديد مدى توائمتها الحالي مع معايير الاعتماد، والمساعدة في تطوير تقرير التقييم الذاتي المبدئي. إذا وجد المرشد عدم توفر قدرة معقولة للكلية على وضع خطة ناجحة لمواءمتها مع معايير الاعتماد في الوقت الأقصى المحدد، فسوف يقدم توصية بذلك.

٧. تقوم الكلية بعد موافقة المرشد بتقديم تقرير التقييم الذاتي الأول مع خطتها الاستراتيجية إلى AAC / IAC / مراجعتها في اجتماعها الدوري (هناك مواعيد محددة للاجتماعات) يتم تقديم تقرير التقييم الذاتي الأولي كجزء من الخطة الإستراتيجية للكلية. وعادة ما يكتمل التقرير الذاتي الأولي iSER خلال عام واحد، وقد يستغرق مدة أقصاها عامين.

٨. تقوم لجنة الاعتماد الأولي AAC / IAC بمراجعة تقرير التقييم الذاتي المبدئي. وتنتهي هذه المراجعة إلى إحدى النتائج التالية.

أ. قبول الخطة مع التوصية بأن تضع الكلية تقرير التقييم الذاتي بعد دعوة للتقدم بطلب للحصول على الاعتماد الأولي (يجب على AAC / IAC الموافقة).

ب. يتم قبول الخطة مع التوصية بإدخال الكلية مرحلة التنفيذ لتقرير التقييم الذاتي المبدئي. يُطلب من الكلية تقديم تقارير تقدم (تحديث) تقرير التقييم الذاتي المبدئي iSER لإبلاغ اللجنة بالتقدم المتحقق للتوافق مع المعايير (يُسمح بفترة تنفيذ مدتها ثلاث سنوات). بعد ذلك يتابع المرشد العمل مع الكلية حتى تتم دعوته لتقديم طلب الاعتماد الأولي (للأعمال و / أو المحاسبة). يجب أن يتحقق الاعتماد الأولي بعد خمس سنوات من قبول تقرير التقييم الذاتي الأولي من قبل AAC / IAC. ج. يتم قبول الخطة، ومع ذلك، هناك حاجة لمزيد من تطوير iSER تقرير التقييم الذاتي المبدئي، يتم تقديم توصية مراجعة وإعادة تقديم للكلية المتقدمة.

د. لا يتم قبول توافق الخطة، حيث تقرر أن الكلية المتقدمة لن تكون قادرة على التوافق مع معايير اعتماد AACSB في غضون الوقت الأقصى المسموح به لإتمام عملية الاعتماد المبدئي (للإدارة و / أو المحاسبة).



٩. قبل سنتين تقريباً من زيارة مراجعة الاعتماد المتوقعة، يتم تعيين رئيس فريق مراجعة النظراء (وليس الفريق الكامل). يجب على أن تتجنب عند تعيين الرئيس أي ظهور لتضارب المصالح. يوجه الرئيس الكلية أثناء قيامها بتطوير تقرير التقييم الذاتي النهائي الخاص بها (SER) ويعمل مع الكلية لتطوير الجدول الزمني للزيارة.

١٠. يعين المجلس IAC / AAC الأعضاء الإضافيين لفريق مراجعة النظراء. يقوم الفريق بمراجعة SER تقرير التقييم الذاتي النهائية، بالإضافة إلى إعداد وإرسال رسالة ما قبل الزيارة إلى الكلية بعد المراجعة والموافقة من IAC / AAC.

١١. تتم الزيارة، ويقوم فريق مراجعة النظراء (الأقران) بتقديم تقرير الزيارة إلى الكلية المتقدمة، والذي يتضمن توصيات للاعتماد أو التأجيل أو رفض الاعتماد. يتم إرسال التقرير والتوصية إلى IAC / AAC للموافقة.

١٢. يتم التصديق على توصيات الاعتماد أو رفض الاعتماد من قبل لجنة الاعتماد الاولى IAC / AAC ، وترسل التوصيات إلى مجلس إدارة المجلس للمصادقة عليها .

يستهدف اعتماد المجلس الدولي لكليات العلوم الإدارية المحافظة على المستوى العلمي، ويجب أن تلتزم المؤسسة بالعمل كمجتمع تعليمي متنوع ثقافياً يكرس جهوده للسعي إلى المعرفة من خلال التميز في مجال التدريس، والبحث العلمي والإبداع، بشكل يعزز من قدرات الطلبة على النجاح في المجالات العلمية والشخصية والمهنية، فضلاً عن لعب دور حيوي للنهوض بالمجتمع.



القسم الاول: الإدارة الاستراتيجية والابتكار

يركز هذا القسم على الإدارة الاستراتيجية، وجهود الكلية بتوفير تعليم يتسم بالجودة العالية، وضرورة صياغة رسالة واضحة، تترجمها إلى نتائج متوقعة، وتصوغ استراتيجيات لتحقيق تلك النتائج. ويتضمن ثلاثة عناصر رئيسية هي:

• الرسالة والاستراتيجية Mission and Strategy

• البحوث الأكاديمية والإسهامات العلمية Scholarship and Intellectual Contributions

• النموذج والاستراتيجية المالية Financial Model and Strategies

وحيث أن المؤسسة التعليمية تدفعها مجموعة من التحديات للتميز والمنافسة، وأمام هذه التحديات تكون الإدارة الجامعية بحاجة لنموذج ملائم للإدارة الاستراتيجية لعملياتها، ووسائلها، وإجراءاتها التقليدية، وبدون هذه الاستراتيجية ستكون غير قادرة على مواجهة متطلبات التغيرات البيئية التي تعد السمة المميزة لتلك التحديات.

يتناول هذا القسم ثلاثة معايير ترتبط برسالة الكلية، وتعد ذات أهمية حاسمة:

١. يجب أن تكون الرسالة مناسبة، وصفية، وشفافة للعاملين في الكلية.

٢. يجب استخدام الرسالة في جميع القرارات التي تتخذها الكلية.

٣. يجب أن تتوافق الرسالة مع النتائج المستهدفة واستراتيجيات الكلية.

تتعمد عملية الاعتماد بالنظرية الاستراتيجية الشمولية للكلية من خلال التفكير في رسالتها، واستراتيجياتها، وضرورة توافق استراتيجية الكلية والنتائج المستهدفة مع رسالتها. وأن ينظر للكلية بصورة استراتيجية شاملة، لفهم رسالتها، واستراتيجياتها، وأنشطتها، والمشاركين، وأصحاب المصلحة، والموارد، والنتائج المتوقعة، وتأثيرها على ثقافة الكلية والمؤسسة التي تنتمي إليها. إن الفهم الكامل والدقيق لطبيعة العمل والبيئة المحيطة بالكلية أمر بالغ الأهمية لتكوين رؤية شاملة خاصة للقائمين بعملية المراجعة والتدقيق والاعتماد.

تعكس المعايير الواردة في هذا القسم البيئة الفاعلة للكلية. وتؤكد على ضرورة المراجعة الدورية والمنتظمة لرسالة الكلية، وإشراك أصحاب المصلحة في صياغة ومراجعة الرسالة والنتائج المتوقعة والاستراتيجيات. وعلى الكلية أن تهتم بعمليات التحسين لتكون عالية الجودة وذات تأثير واضح وملحوس لتعزيز نجاحاتها، من خلال الإسهامات العلمية، والاستراتيجيات المالية التي تدعم التغيير والابتكار. كما تعزز مساهمة أعضاء الهيئة التدريسية في البحوث العلمية عملية الابتكار، وتؤثر بشكل مباشر على المعرفة النظرية والتطبيقية والبحوث التعليمية، وتعد حجر الزاوية في الكليات عالية الجودة. وهناك مجموعة واسعة من



الأنشطة العلمية التي ينفذها أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة، التي تسهم في تطور البرامج الدراسية، وتشجع بشكل مباشر الابتكار في مؤسسات حقل العمل والمؤسسات العلمية. وتساهم كليات العلوم الإدارية والاقتصادية (باعتبارها جزء لا يتجزأ من المجتمع الأكاديمي للباحثين) داخل الجامعة أو ضمن مؤسسات التعليم العالي.

تؤثر نتائج الإسهامات العلمية الرصينة على النظرية والتطبيقات العملية، وعلى أصول تدريس العلوم الإدارية والاقتصادية. وعلى الكليات أن تتوقع تأثير هذه الإسهامات العلمية بوضوح وشفافية، دون التركيز على البحوث والمقالات المنشورة فقط.

وتعد الاستراتيجيات المالية مهمة كأهمية الإسهامات العلمية، وضرورية لاستدامة التشغيل والتحسين والابتكار في كليات العلوم الإدارية والاقتصادية. ويتطلب الحفاظ على جودة التعليم والبحث تبني التخطيط المالي الدقيق المعتمد على نموذج علمي استراتيجي. إذ لا يمكن للكليات تنفيذ أنشطة مهمة تتعلق بالتحسين المستمر والابتكار دون موارد كافية. ولا يمكن للكليات اتخاذ قرارات استراتيجية فعالة دون فهم واضح للآثار المالية.

المعيار ١: الرسالة والتأثير والابتكار

تقوم الكلية بصياغة رسالة واضحة ومتميزة، وتحدد النتائج المتوقعة من الرسالة، والاستراتيجيات التي توضح كيفية تحقيق النتائج، وأن تتضمن ما حققته من منجزات وتحسينات سابقاً، وتحدد الأنشطة المستقبلية للتحسين المستمر والابتكار بما ينسجم مع الرسالة والنتائج المتوقعة والاستراتيجيات.

المصطلحات والمفاهيم

١. الرسالة: عبارة واحدة أو مجموعة من العبارات تكون دليلاً للكلية ولأصحاب المصلحة فيها. وتصف عبارات الرسالة الغرض الأساسي للكلية، كما توضح نطاق عملها، وسماتها المميزة والمستفيدين من خدماتها.

٢. التميز: يتعلق التميز بالأهداف أو الخصائص أو الأولويات أو مجالات التركيز أو المناهج الدراسية التي تتميز وتنفرد بها الكلية عن غيرها. وينبغي أن تتناول رسالة الكلية نتائجها المتوقعة واستراتيجياتها. ولا يعني التميز أن تكون الكلية فريدة أو مختلفة عن غيرها.

٣. النتائج المتوقعة: تصف النتائج المتوقعة الأثر الذي تتوقع الكلية تحقيقه في حقل العمل والأوساط العلمية التي تخدمها، وتنفذ رسالتها من خلال الأنشطة التعليمية والدعم المالي وأنشطتها المتنوعة. وترجم الرسالة النتائج المتوقعة إلى أهداف شاملة، يتم في ضوءها تقييم نجاحها.



٤. الاستراتيجية: توضح الاستراتيجية منهج التخطيط لتحقيق رسالة الكلية ونتائجها المتوقعة، بما في ذلك كيفية تمويل الأنشطة لتحقيقها. والاستراتيجيات هي موجبات عامة شاملة تشتق من عمليات الإدارة الإستراتيجية للكلية.

اسس اصدار الحكم Basis for Judgment

١. تقود الرسالة عملية اتخاذ القرار، وتحدد الخصائص المميزة، والسمات، والمجالات التي تتطلب تركيز أكبر، والأولويات وغيرها. وتمثل هذه الأمور الطريقة التي تحدد فيها الكلية موقعها بين كليات العلوم الإدارية والاقتصادية في العراق. ولا يعني التميز أن الكلية يجب أن تكون مختلفة عن الكليات الأخرى المعتمدة، بل أن أدائها يترجم ترجمة واضحة رسالتها والنتائج المتوقعة منها واستراتيجيتها.
٢. تكون الرسالة والنتائج المتوقعة والاستراتيجيات متناسقة، وتعكس تقييماً واقعياً لبيئة الكلية بأبعادها المختلفة والمتغيرة. وأن يكون الابتكار والتغيير هما القاعدة وليس الاستثناء، في البيئة الديناميكية للتعليم العالي.
٣. تركز الرسالة والنتائج المتوقعة والاستراتيجيات بشكل واضح على الأنشطة التعليمية للبرامج الدراسية، والبرامج غير الجامعية المقدمة لمختلف الطلبة والمنظمات وشرائح المجتمع التي تخدمها هذه البرامج. وتعمل الكلية على توائم نماذج التعليم-و-التعلم مع رسالتها والنتائج المتوقعة والاستراتيجيات.
٤. تحدد الرسالة والنتائج المتوقعة والاستراتيجيات تركيز الكلية على (الإسهامات) العلمية النوعية التي ترفد وتطور المعرفة النظرية والتطبيقية واصول تدريس العلوم الإدارية والاقتصادية تطويراً واضحاً.
٥. ان تركز الرسالة والنتائج المتوقعة والاستراتيجيات على أنشطة خدمة المجتمع الأخرى وعلى الأفراد والمنظمات وشرائح المجتمع الذين تروم خدمتهم.
٦. أن تتوافق رسالة الكلية ونتائجها المتوقعة واستراتيجياتها مع رسالة الجامعة أو المؤسسة التي ترتبط بها الكلية. وأن تأخذ الرسالة والنتائج المتوقعة والاستراتيجيات بنظر الاعتبار مستوى التعليم الذي تهدف اليه والتأثير الإيجابي المميز الذي تنوي احداثه لمؤسسات حقل العمل والمجتمع ومسؤوليتها نحو أصحاب المصلحة، وأن تتضمن النهج الذي تنوي الكلية اتباعه لتطوير قطاع العلوم الإدارية والاقتصادية.
٧. أن تراجع الكلية وتنقح الرسالة والنتائج المتوقعة والاستراتيجيات دورياً أو حيثما استدعت الضرورة، كما تحرص على إشراك أصحاب المصلحة الرئيسيين في ذلك.
٨. تكون رسالة الكلية والنتائج المتوقعة شفافة ومعلنة (متاحة) لجميع أصحاب المصلحة.
٩. تقيم الكلية وتوثق جهودها نظامياً لتحقيق الرسالة. كعمليات التحسين المستمر والابتكار المتوائمة مع الرسالة والنتائج المتوقعة والاستراتيجيات الداعمة لتحقيق الرسالة في المستقبل.



١٠. أن تتوافق عمليات التحسين المستمر المستقبلية للكلية والمبررات الموجبة، وتحديد مجالات الابتكار الممكنة مع الرسالة والنتائج المتوقعة والاستراتيجيات وتظهر دعمها لها.
١١. أن تحدد الكلية استراتيجياتها المستقبلية لتوفير احتياجاتها من الموارد، وتحديد مسؤوليات الجهات ذات العلاقة، كما تحدد الأطر الزمنية لتنفيذ العمليات التي تدعم الرسالة. وتبين كيفية تأثير تلك العمليات على النتائج المتوقعة بوضوح.

ارشادات لتوثيق تحقق المعيار Guidance for Documentation

١. توفير الخطة الإستراتيجية والنتائج المتوقعة والاستراتيجيات التي تتبناها الكلية بما يتوافق مع رسالتها. وأن تتضمن الخطة الإستراتيجية وصفاً للرسالة، والنتائج المتوقعة، والاستراتيجيات الداعمة، والرؤية والقيم.
٢. وصف كيفية تأثير الرسالة على عملية اتخاذ القرار في الكلية، ومشاركة الجميع لتحقيق الرسالة والنتائج المتوقعة.
٣. وصف مدى ملائمة الرسالة لمجلس الكلية والطلبة وأرباب العمل وغيرهم من أصحاب المصلحة، ومناقشة كيفية مساهمة الرسالة بشكل إيجابي في المجتمع، وفي تعليم العلوم الإدارية والاقتصادية، ونجاح الخريجين.
٤. وصف رسالة الكلية وعلاقتها برؤية ورسالة المؤسسة (الجامعة) التي تعد الكلية جزء منها.
٥. وصف كيف توضح الرسالة والنتائج المتوقعة والاستراتيجيات مجالات تركيز الكلية بوضوح فيما يخص الأنشطة التعليمية والإسهامات العلمية وغيرها من الأنشطة.
٦. وصف كيف تتواءم وتتوافق نماذج التعليم –و– التعلم في البرامج الدراسية مع الرسالة والنتائج المتوقعة واستراتيجية الكلية.
٧. وصف عمليات صياغة ومراجعة الرسالة، وتحديد النتائج المتوقعة، وصياغة الاستراتيجيات، وكيفية ارتباط هذه الاستراتيجيات ببعضها ببعض.
٨. تلخيص وتوثيق النجاح المتحقق في التحسين المستمر والابتكارات والإنجازات المتحققة منذ مراجعة الاعتماد الأخيرة أو على الأقل خلال السنوات الخمس الماضية.
٩. وصف كيف تتوافق المنجزات السابقة مع الرسالة والنتائج المتوقعة والاستراتيجيات الداعمة.
١٠. تحديد الخطط المستقبلية للتحسين المستمر، والفرص المحتملة للابتكار، وكيف ترتبط بالرسالة والنتائج المتوقعة والاستراتيجيات، وتحديد الموارد والجهات المسؤولة والإطار الزمني اللازم لتنفيذ الأنشطة.

**المعيار ٢: الإسهامات العلمية وتأثيرها وتوائمها مع الرسالة**

تقدم الكلية إسهامات علمية (فكرية Intellectual) عالية الجودة، تتوائم مع رسالتها والنتائج المتوقعة والاستراتيجيات، وتؤثر على النظرية والتطبيقات العملية وتدرس العلوم الإدارية والاقتصادية.

المصطلحات والمفاهيم

١. تعد الإسهامات العلمية (البحوث العلمية النظرية والتطبيقية، وتأليف الكتب المنهجية والمساعدة، وغيرها من الأعمال الأصيلة والمبتكرة) التي تهدف إلى تعزيز النظرية، والممارسة المهنية، وأصول تدريس العلوم الإدارية والاقتصادية. وتستند إلى مبادئ البحث العلمي، ويتم التحقق من صحتها من قبل مقيمين أكفاء في المجالات العلمية والدوريات.

٢. تعتبر الإسهامات العلمية أساس الابتكار. وتشمل التحقق من جودة الإسهامات العلمية مراجعة تقييم البحوث من قبل هيئات المجالات العلمية أو المهنية قبل النشر، ويمكن أن تشمل أشكالاً أخرى من التقييم، مثل تقييم (تدقيق) الأقران على الإنترنت بعد النشر، واستطلاعات المستفيدين وغيرهم. وتصنف الإسهامات العلمية ضمن الفئات التالية:

(أ) البحوث الأساسية النظرية (في فروع المعرفة) (Basic or Discovery Scholarship) التي تساهم في توليد المعارف وفهم و/أو تطوير الأساليب الجديدة. وتهدف إلى تطوير النظرية والمعرفة.

(ب) البحوث التطبيقية (أو تكامل المعرفة/ التطبيق) (Applied or Integration/Application Scholarship) التي تجمع بين المفاهيم النظرية واستكشاف الطرق الجديدة للمعرفة أو التكنولوجيا، وتطوير التقنيات أو العمليات أو الأدوات أو الاستخدامات الجديدة، و/أو تحسين أو تطوير طرائق جديدة تعتمد على المعرفة القائمة. وتهدف الإسهامات العلمية في هذه الفئة إلى المساهمة في التطبيقات والحياة العملية والتأثير فيها.

(ج) بحوث التعليم-و-التعلم (Teaching and learning Scholarship) التي تطور الأفكار الجديدة، والرؤى، وطرق وأساليب التدريس، والتي تؤثر على سلوك التعلم، وتهدف إلى تحسين طرائق وأصول التدريس.

٣. تهدف الإسهامات العلمية لتحقيق التقدم العلمي في النظرية والتطبيق و/أو علم تدريس الإدارة والاقتصاد. وتحقيق التغيير، أو ابتكارات التحسين الملموس.

أسس إصدار الحكم Basis for Judgment

١. تكون الكلية قد قدمت وتقدم إسهامات علمية أثرت وتؤثر على النظرية، والتطبيق، و/أو أصول تدريس العلوم الإدارية والاقتصادية بما يتفق مع رسالتها والنتائج المتوقعة، والاستراتيجيات.



٢. تعبر الكلية عن توقعاتها بشأن تأثير ما حققته من إسهامات علمية مؤثرة في الرسالة، وخدمة المجتمع، بطريقة شفافة وواضحة للجمهور
٣. تستخدم الكلية مؤشرات لقياس مدى تحقق النتائج المتوقعة من الإسهامات العلمية ومدى توافق تلك النتائج مع رسالة الكلية.
٤. تمتلك الكلية محفظة إسهامات من البحوث الاكاديمية النظرية والتطبيقية، والإسهامات العلمية عالية الجودة، التي تسهم في تطوير النظريات والتطبيقات العملية و/أو أصول التدريس في المستقبل.
٥. تشتمل محفظة الإسهامات العلمية على مساهمات مجموعة كبيرة من أعضاء الهيئة التدريسية في كل تخصص. ويجب أن تكون النسبة الأكبر من الإسهامات على شكل بحوث منشورة في المجلات العلمية، تم تقييمها ومراجعتها من مقيمين اكفاء.
٦. تعكس محفظة الإسهامات العلمية أولويات البحث في الكلية، المحددة في رسالة الكلية والنتائج المتوقعة والاستراتيجيات.
٧. تشجع الكلية المشاركة الواسعة لأعضاء الهيئة التدريسية في البحوث الاكاديمية النظرية والتطبيقية عالية الجودة التي يمكن أن تؤثر على النظرية والتطبيقات العملية و/أو أصول التدريس في المستقبل.
٨. تقدم الكلية وثائق توضح العلاقة مع أعضاء الهيئات التدريسية في المؤسسات الأخرى، عندما تعتمد النتائج بشكل كبير على الإسهامات العلمية لأعضاء تلك الهيئات التدريسية في تلك المؤسسات، وان توضح كيف تدعم هذه العلاقة نجاح الكلية في تحقيق رسالتها ونشر مساهماتها العلمية الرصينة.
٩. توثق الكلية الإسهامات العلمية عالية الجودة والتأثير العالي، التي تتواءم مع الرسالة والنتائج المتوقعة والاستراتيجيات. وبذلك توفر الكلية الأدلة عن نتائجها العلمية عالية الجودة، خلال مدة/دورة مراجعة الاعتماد للسنوات الخمس الأخيرة.
١٠. تقدم الكلية أدلة عن الإسهامات العلمية التي تم نشرها قبل مدة/دورة مراجعة الاعتماد للسنوات الخمس الأخيرة، لتوثيق مستوى التأثير، وتوضح تأثير الإسهامات العلمية الذي قد يتحقق بعد مدة من الزمن.

إرشادات لتوثيق تحقق المعيار Guidance for Documentation

١. تبني مقاييس نوعية وكمية، تقيس اداء محفظة الإسهامات العلمية خلال السنوات الخمس الأخيرة، وان تقدم الكلية الشواهد والأدلة التي تثبت صحة الإنجازات المتحققة. ويجب أن تتضمن مجموعة الأدلة التي يعرضها الجدول (١-٢).



(١) قائمة بطرق النشر (البحوث في المجلات العلمية، والدراسات والبحوث، والحالات الدراسية المنشورة، والعروض العلمية (Scholarly Presentations)، والمتحدثين الرئيسيين (Invited Presentations) في المؤتمرات، والكتب المنهجية المنشورة، والمواد التعليمية الأخرى... إلخ).

(٢) تحليل مجالات مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية، وإسهاماتهم العلمية في كل تخصص.

(٣) الجوائز، والتكريم، وغيرها من أساليب التحقق من صحة إنجازات أعضاء الهيئة التدريسية وإسهاماتهم العلمية.

(٤) طرق تأثير الإسهامات العلمية للكلية على أصحاب المصلحة الخارجيين والمجتمع.

٢. أن يظهر أثر الإنجازات المتحققة على نتائج الأنشطة العلمية في الجوانب التالية:

- (١) اقرار (Recognition) المقيمين بأصالة و / أو أهمية الإسهامات العلمية.
- (٢) إقرار من هيئة التحرير في المجلات العلمية بأصالة العمل و / أو أهميته.
- (٣) قابلية التطبيق وفوائد المعرفة الجديدة للنظرية، والتطبيق، و / أو التدريس.
- (٤) تأثير المساهمة العلمية على التطبيقات العملية والمعايير المهنية، والتشريعات والسياسة العامة.

(٥) المنافع، وتأسيس المفاهيم، والتطبيقات والرؤى الجديدة أو المطورة الناتجة عن العمل الإبداعي.

(٦) حجم وقيمة العمل الإبداعي وتأثيره.

٣. أصالة وأهمية العمل الإبداعي في التعلم، بما في ذلك عمق ومدة الفائدة.

- جوائز البحث والشهادات التقديرية (على سبيل المثال، الاختيار كزميل في مؤسسة أكاديمية).
- تبني العمل الإبداعي والاستشهاد به، بما في ذلك تأثيره على العمل الإبداعي والفكري للآخرين.
- أدلة على قيادة العمل الجماعي وإسهامات الفريق للنهوض بالمعرفة.
- التوائم بين العمل الإبداعي والرسالة والنتائج المتوقعة والاستراتيجيات.

تمثل القائمة الشاملة السابقة كيفية قيام الكلية بتقديم أو قياس التأثيرات المحتملة لمحفظة الإسهامات العلمية. إن توثيق محفظة نتائج المساهمة العلمية يهدف لتزويد فريق التدقيق بالوسائل اللازمة لإجراء تقييم أولي للتحقق من توائم المحفظة مع الرسالة والتوصل الى استنتاجات أوسع حول تأثيرها على التدريس والتطبيق، ويطبق التقييم على الإسهامات العلمية في مجال اختصاص واحد من الاختصاصات. ويتم الحكم على الإسهامات العلمية متداخلة التخصصات (Interdisciplinarity) (ومنها نظم المعلومات



الإدارية وإدارة المستشفيات وغيرها) في ضوء الإسهامات في مجال الاختصاص الواحد ويجب أن تتواءم نتائج الإسهامات متداخلة التخصصات مع الرسالة والنتائج المتوقعة والاستراتيجيات.

٤. تقدم الكلية ملخص عن أثر المؤشرات الناتجة عن الإسهامات العلمية التي يقدمها أعضاء الهيئة التدريسية.

٥. تقديم تحليل للطريقة التي تدرج فيها الإسهامات العلمية لمجموعة من أعضاء الهيئة التدريسية في التخصصات المتداخلة، بالإضافة إلى العمل البحثي المقيم من قبل الزملاء وتعقيده.

٦. تتبنى الكلية أدلة السياسات المناسبة لتوجيه أعضاء الهيئة التدريسية لتقديم إسهامات علمية تتوافق مع الرسالة والنتائج المتوقعة والاستراتيجيات. وأن توجه هذه السياسات أعضاء الهيئة التدريسية حول كيفية إعطاء الأولوية للبحوث الأكاديمية النظرية والتطبيقية التي ينفذونها، وتحديد جودتها، والتحقق من صحة النتائج، أو تقييمها باعتبارها إسهامات تؤثر في تطوير النظريات والتطبيقات العملية، وتحسن من طرق التعلم. ويفضل عرض النتائج للتخصصات المتداخلة في تصنيف منفصل.

٧. يجب أن يدرج عدد البحوث المنشورة فعلاً بدقة دون تكرار للبحوث المشتركة.

٨. يجب أن تتوفر السيرة الذاتية للباحثين لدعم المعلومات التي يعرضها الجدول (١-٢).

٩. لا يتطلب الجدول (١-٢) تصنيف أعضاء الهيئة التدريسية حسب اللقب العلمي (استاذ، أستاذ مساعد، مدرس مدرس مساعد).

١٠. بناءً على البيانات الواردة في الجدول (١-٢)، يتم اعداد الجدول (٢-٢) بحيث يتضمن عدد المنشورات في المجالات والدوريات المحكمة علمياً لخمس سنوات، والتي يتم مراجعتها وتقييمها من قبل فريق التحكيم المناظر (Peer Review Team)، ورقم الدوريات التي نشرت فيها. ويجب أن يمثل عدد المنشورات دون تكرار البحوث المشتركة.

١١. يتم عرض البيانات في الجدول (٢-٢) وفق الهيكل التنظيمي (على سبيل المثال، الأقسام العلمية ومراكز البحوث) بنفس طريقة الجدول (١-٢). بحيث يتم احتساب كل بحث منشور مرة واحدة فقط، وعلى أساس مجموع النشر على مستوى القسم العلمي.



جدول (١-٢) الإسهامات العلمية لأعضاء الهيئة التدريسية حسب الأقسام العلمية والوحدات البحثية

القسم الأول: ملخص الإسهامات العلمية للسنوات الخمس Part A: Five-Year Summary of Intellectual Contributions

نسبة مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية في الإسهامات العلمية		الأنواع التفصيلية للإسهامات العلمية												اجمالي الإسهامات العلمية		إسهامات أعضاء الهيئة التدريسية حسب (الأقسام العلمية/الوحدات البحثية)	
النسبة المئوية لمساهمة (مجموع) الهيئة التدريسية المعادلين بدوام كامل) في الإسهامات العلمية	نسبة مشاركة هيئة التدريس في الإسهامات العلمية	المجموع	إسهامات علمية أخرى مختارة من الكلية	معايير مهنية	حالات دراسية	الكتب	الجوائز البحثية في المسابقات	العروض التقديمية المقومة علمياً	بحوث منشورة في قائع المؤتمرات المقومة علمياً	بحوث ومقالات المقومة علمياً	البحوث المقومة والمنشورة في مجلات علمية	المجموع	بحوث التعليم/التعلم	بحوث تطبيقية	البحوث الأكاديمية النظرية	تدرج حسب الأقسام العلمية أو الوحدات البحثية او غيرها للسنوات الخمس الاخيرة لا تدرج مساهمة كل عضو هيئة تدريس في هذا الجدول	
																القسم ١	
																القسم ٢	
																المجموع الكلي	

Part B: Alignment with Mission Expected Outcome and Strategy

القسم الثاني: التوافق مع الرسالة والنتائج المتوقعة والاستراتيجية

وصف كيفية التوافق بين محفظة الإسهامات العلمية والرسالة والنتائج المتوقعة واستراتيجية الكلية

Part C: Quality of Five-Year Portfolio of Intellectual Contributions

الجزء الثالث: جودة محفظة الإسهامات العلمية لخمس سنوات

تقديم أدلة تثبت جودة محفظة الإسهامات العلمية لخمس سنوات مع تحديد المقاييس النوعية والكمية وملخص المعلومات بجدول كلما كان ذلك ممكناً.

Part D: Impact of Intellectual Contributions

الجزء الرابع: أثر الإسهامات العلمية

تقديم أدلة تثبت أن الإسهامات العلمية ذات تأثير على النظرية والتطبيق و/أو أصول تدريس العلوم الإدارية والاقتصادية. على أن يجري وصف المقاييس النوعية والكمية وملخص المعلومات بجدول كلما أمكن ذلك لإظهار التأثير. ويراعى إضافة الأدلة عن الإسهامات العلمية بعد فترة مراجعة الاعتماد لمدة خمس سنوات.

الملاحظات:

- القسم الأول: يقدم ملخصاً إجمالياً مدته خمس سنوات عن الإسهامات العلمية.
- القسم الثاني: يقدم وصفاً نوعياً لطريقة توافق محفظة الإسهامات العلمية مع الرسالة والنتائج المتوقعة والاستراتيجية.
- القسم الثالث: يقدم أدلة تثبت نوعية محفظة الإسهامات العلمية.
- القسم الرابع: يقدم أدلة على أن الإسهامات العلمية التي كان لها تأثير على النظرية والتطبيق و/أو أصول تدريس العلوم الإدارية والاقتصادية.
- وللكليات مرونة لتطوير مؤشرات الخاصة بجودة محفظة الإسهامات العلمية.



الجدول (٢-٢)		
ملخص المجلات والدوريات المحكمة علميا وعدد المنشورات في كل مجلة ودورية لمدة خمس سنوات		
رقم الإصدار	عدد المنشورات في كل مجلة ودورية	المجلات والدوريات المحكمة علميا
		المجموع الكلي

**المعيار ٣: الاستراتيجيات المالية وتخصيص الموارد**

لدى الكلية استراتيجيات مالية لتوفير الموارد المطلوبة، والمناسبة لتحقيق رسالتها وأنشطتها التنفيذية.

اسس اصدار الحكم Basis for Judgment

١. صياغة استراتيجيات مالية حقيقية قادرة على تقديم تعليم ذو جودة في العلوم الإدارية والاقتصادية، والمحافظة عليه وتطويره. ويجب أن يدعم النموذج المالي جميع برامج وطرق التعليم –و– التعلم عالية الجودة.
٢. تتوفر موارد مالية كافية للحصول على بنية تحتية مناسبة لأنشطتها (منها على سبيل المثال، التعليم الأساسي (المنتظم) في الحرم الجامعي، والتعليم عن بُعد، والبحث العلمي، وتعليم المدراء التنفيذيين). وتهيئة القاعات الدراسية والمكاتب والمختبرات، ومعدات وخدمات وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وغيرها من المرافق الأساسية اللازمة للعمليات عالية الجودة.
٣. تتوفر على موارد مالية كافية لتوفير خدمات الدعم الفني للطلبة وأعضاء الهيئة التدريسية، بما يتواءم مع البرامج العلمية المطروحة والإسهامات العلمية المتوقعة، وتقديم الارشاد الأكاديمي والإرشاد الوظيفي والمهني، فضلاً عن تقديم الدعم التعليمي لزيادة فرص النجاح، وتطوير القدرات المهنية (العملية والتطبيقية).
٤. تتوفر موارد مالية كافية لتقديم خدمات مثل التعليم عن بُعد والمحاكاة التعليمية (أي التعلم، بإعادة المحاولة، وإتقان مهارات جديدة بشكل أسرع وجهد أقل من خلال التجارب العملية)، والإسهامات العلمية المتوقعة (ومنها قواعد البيانات وبرمجيات تحليل البيانات).
٥. تمتلك الكلية موارد مالية كافية لدعم أعضاء الهيئة التدريسية بما يمكنهم من تقديم إسهامات علمية ذات جودة عالية ومؤثرة، تتوافق مع رسالتها والنتائج المتوقعة والاستراتيجيات.
٦. تمتلك الكلية مصادر حقيقية للموارد المالية لنشاطاتها الحالية والمخططة مستقبلاً. وان تقوم بتحليل دقيق وواقعي للتكلفة والموارد المحتملة للمشاريع المرتبطة برسالتها وأنشطتها.

ارشادات لتوثيق تحقق المعيار Guidance for Documentation

١. ان تصف الكلية وتحدد الموارد المالية واستراتيجياتها لضمان استدامة هذه الموارد، وأن توضح قدرتها على دعم الجودة واستدامتها، وتحسينها بما يتفق مع رسالة الكلية. وتقديم تحليل لنمو الموارد خلال السنوات الخمس الماضية، في ضوء هياكل التكلفة المختلفة، وفقاً لنماذج التعلم – و – لتعليم المستخدمة.



٢. وصف الخطة البديلة التي ستستخدمها الكلية، لمواجهة انخفاض الموارد. وأن تكون الكلية مستعدة لمناقشة تفاصيل عملية التخطيط والنتائج المتوقعة مع فريق الخبراء المدققين.
٣. وصف الدعم المالي لجميع الأنشطة الاستراتيجية الرئيسية (منها على سبيل المثال، البرامج الدراسية التي تنتهي بشهادة علمية، والإسهامات العلمية، وعناصر الرسالة الأخرى).
٤. تحديد حجم الدعم المالي لخدمات الارشاد الأكاديمي للطلبة، والدعم المقدم لتوفير التكنولوجيا للطلبة وأعضاء الهيئة التدريسية، والإسهامات العلمية، والتعليم المستمر.
٥. وصف التغيرات في الموارد، أو النموذج المالي للسنوات الخمس الماضية، وأي تغييرات متوقعة في السنوات الخمس القادمة.
٦. عرض مصادر التمويل للمشاريع الرئيسية الأكثر أهمية (ثلاثة إلى أربعة مشاريع)، بما يتوافق مع الموارد المالية، باستخدام الجدول التالي:

المشروع/المبادرة	تاريخ البدء	كف / ايراد السنة الاولى	الكف السنوية	مصادر الاموال
المكتبة الالكترونية	أيلول 20xx	150000	100000	توفير كامل المبلغ قبل حزيران 20xx
مركز دعم تعلم الطلبة	تشرين ثاني 20xx	50000	40000	التزام وزارة التعليم العالي بالتمويل لثلاث سنوات

حيث يتضمن الجدول المشاريع الرئيسية للكلية، والجدول الزمني للتنفيذ، ومصادر التمويل. وأن تكون المشاريع المحددة مرتبطة بشكل واضح برسالة الكلية والنتائج المتوقعة والاستراتيجيات. وتعكس الإجراءات الفنية التي تدعم نجاح الرسالة وتأثيرها والابتكار. تتيح هذه المعلومات للخبراء في فريق التدقيق فهم خطة الكلية، وكيف يتناسب هذا التخطيط مع رسالة الكلية ومواردها المالية واستراتيجياتها. ويجب على الكلية أن تضيف إلى الجدول توضيحات مفصلة حول كيفية تنفيذ الأنشطة لتحقيق الرسالة ومدى حاجتها للتعديل.



القسم الثاني: المشاركون: الطلبة وأعضاء الهيئة التدريسية والموظفون الأكاديميون المختصون

يعتبر المشاركون (الطلبة، وأعضاء الهيئة التدريسية، والموظفون الأكاديميون المساندون) عناصر أساسية في تحقيق رسالة الكلية. ويعد الطلبة المكون الرئيسي والمهم لنجاح وديمومة البرامج الدراسية، حيث يجري إعدادهم ودعمهم لتحقيق توقعاتهم. ويقوم الموظفون الأكاديميون المساندون بتسهيل ودعم عملية التعليم –و– التعلم، وتوفير الخدمات الأساسية المساندة للطلبة وأعضاء الهيئة التدريسية. أما دور أعضاء الهيئة التدريسية فيمكن في وضع وإدارة وتحديث المناهج الدراسية وتعليم الطلبة، بالإضافة إلى تقديم إسهامات علمية متنوعة تسهم في توليد المعرفة وتطبيقها، كما يساهمون في تدريس العلوم الإدارية والاقتصادية، فضلاً عن مساهمتهم بتطوير الخبرة التعليمية في كل برنامج تعليمي.

المعيار ٤: قبول الطلبة وتخرجهم

وضع سياسات واضحة وشفافة وفعالة، وإجراءات سليمة لقبول الطلبة، وان تراعي توفير فرص للطلبة للحصول على عمل خلال دراستهم وبعد تخرجهم، وتمكنهم من استكمال متطلبات الشهادة والتخرج، وأن تتصف بالديمومة، وتتوافق مع رسالة الكلية والنتائج المتوقعة والاستراتيجيات.

اسس اصدار الحكم Basis for Judgment

١. يجب أن تكون السياسات والإجراءات المتعلقة بقبول الطلبة في البرامج الدراسية واضحة وفعالة وشفافة لجميع المشاركين في العملية، وأن تتوافق مع الرسالة والنتائج المتوقعة والاستراتيجيات.
٢. أن تتضمن شروط القبول في برنامج الدراسات العليا، متطلبات أخرى، منها اشتراط حصول المتقدمين على درجة البكالوريوس قبل القبول. وأن تكون الكلية مستعدة لتوثيق استثناءات القبول، وكيفية معالجتها لضمان الجودة في برنامج الدراسات العليا.
٣. تقوم الكلية بتأهيل واعداد الطلبة ودعمهم لضمان تقدمهم العلمي في الدراسة، واستكمال متطلبات التخرج والحصول على الشهادة، وأن تتضمن مؤشرات أداء علمية واضحة وفعالة، بما يتواءم مع أهداف التعلم للبرنامج الدراسي. وان تقوم بوضع سياسات وإجراءات واضحة ومفصلة وكما يلي:
 - إعداد الطلبة لتعلم استخدام النماذج التعليمية وأصول التعلم والتعليم في البرامج الدراسية.
 - تقييم تقدم الطالب.
 - تشخيص وتحديد حالات الرسوب المتوقعة، وحالات التقدم الدراسي بشكل مبكر وإيلائها الاهتمام اللازم.



- وضع سياسات وإجراءات تضمن المعالجة، وتقديم الدعم عند الحاجة ومنها الارشاد الأكاديمي والأنشطة الطلابية.

- فصل الطالب من الدراسة، إذا تطلب ذلك.

٤. توفر الكلية دعمًا فعالاً لتطوير المهارات العملية والمهنية التي يتطلبها سوق العمل للطلبة والخريجين ليصبحوا قادرين على مواصلة التعلم بنجاح مدى الحياة، وتطوير العادات الدراسية، بما يتوافق مع توقعات البرنامج الدراسي والرسالة والنتائج المتوقعة والاستراتيجيات.

٥. الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بنسب النجاح، والرسوب، والانسحاب، والفصل من الدراسة، وترقين القيد، بالإضافة إلى معلومات الإفصاح العامة التي تطلبها جهات الاعتماد الحكومية أو الدولية، وأن تقدم معلومات موثوقة للمجتمع عن نتائج جهود التوظيف، ومعدلات الإبقاء وأعداد الخريجين ونسب توظيفهم، ونتائج الامتحانات الوطنية أو الاعتماد. وأن تكون هذه المعلومات متاحة على الموقع الإلكتروني للكلية وحساباتها على وسائل التواصل الاجتماعي، والأدلة والمنشورات الورقية والوسائل الأخرى.

إرشادات لتوثيق تحقق المعيار Guidance for Documentation

١. وصف سياسات وتعليمات القبول، وإثبات أنها متسقة مع توقعات البرنامج الدراسي ورسالة الكلية، وأنها تعزز مبدأ الشفافية لجميع المشاركين.

٢. توثيق وشرح كيف أن الوضع الدراسي للطلاب حالياً في كل برنامج دراسي هو نتيجة لتطبيق سياسات وإجراءات القبول التي تتوافق مع رسالة الكلية والنتائج المتوقعة. وتقديم المبررات المنطقية عند وجود أية استثناءات.

٣. وصف الجهود المبذولة لضمان التنوع في الاوضاع الدراسية للطلبة، لضمان تفاعل الطلبة من خلفياتهم وتطورهم.

٤. وصف وتقديم أدلة على نجاح سياسات الكلية وإجراءاتها في تأهيل الطلبة المقبولين للاستفادة من نماذج التعليم-و-التعلم المطلوبة، بما يضمن استخدام المرافق المتوافرة في الجامعة وخارجها.

٥. توثيق وإثبات فعالية السياسات والإجراءات الحالية لضمان التقدم الأكاديمي واستكمال متطلبات التخرج والحصول على الشهادة، بما في ذلك مؤشرات الأداء الأكاديمي، فضلاً عن ضمان نزاهة مشاركة الطلبة في تقييم البرامج الدراسي من خلال استبانات ورقية وإلكترونية. وقد تتضمن أمثلة الأدلة بيانات عن معدلات النجاح في البرامج الدراسية المتعلقة بالنسب المخططة (المتوقعة) في الظروف الاعتيادية،



وعدد الطلبة الباقين، وعدد الطلبة المفصولين (والأسباب الموجبة لفصلهم من الدراسة) خلال العام الدراسي الماضي.

٦. توثيق الإجراءات، وإثبات فعالية دعم فرص العمل والتوظيف خلال الدراسة وبعد التخرج بما يتوافق مع توقعات البرنامج الدراسي ورسالة الكلية. قد تشمل الأمثلة على الأدلة معدلات تعيين الخريجين في الوظائف خلال السنوات الخمس الأخيرة، بالإضافة إلى أمثلة واقعية عن تعيين الخريجين المتميزين وأوضاعهم.

٧. توثيق مستويات الأداء السنوية للكلية، ومعلومات تحصيل الطلبة على أساس سنوي، وإتاحة هذه المعلومات لأصحاب المصلحة والجمهور على مواقع التواصل الاجتماعي والوسائل الأخرى.

المعيار ٥: كفاية أعضاء الهيئة التدريسية وتوزيعهم

تضمن الكلية تعيين أعضاء هيئة تدريسية أكفاء، يتم توزيعهم على التخصصات والبرامج العلمية بما يضمن الحصول على نتائج جيدة في البرامج الدراسية، ويسهم في تحقيق رسالتها. وتعمل الكلية على تأهيل ملاكها التدريسي بشكل مناسب لتوفير فرص الارشاد والتوجيه الأمثل للطلبة في جميع البرامج والتخصصات.

المصطلحات والمفاهيم

١. يشارك عضو الهيئة التدريسية بنشاطات الكلية غير التدريسية المباشرة. مثل المشاركة بصياغة السياسات، وتقديم الاستشارات، والقيام بالبحث العلمي، وتقديم الخدمات. ويمكن أن يقوم بمهام العميد أو معاون العميد ورئيس القسم أو مسؤول الوحدة الإدارية أو العلمية، والعمل كعضو في اللجان المختصة المسؤولة عن وضع السياسات العلمية وغيرها. والمشاركة في الأنشطة غير الصفية، مثل توجيه نشاط ما خارج المنهج الدراسي، وتقديم الاستشارات العلمية والعملية، وتمثيل الكلية في اللجان، وتعتبر الكلية مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية طويلة الامد، سواء كانوا على الملاك الدائم أو (بدوام كامل أو جزئي)، ويمكن ان تكون لعضو الهيئة التدريسية مهام غير تعليمية، مثل تقديم الاستشارات والقيام بالبحوث وفق متطلبات العمل المحددة له، مع الأخذ في الاعتبار المهام غير التعليمية للكلية.
٢. عدم السماح للمحاضرين، من المشاركة في الحياة العلمية أو الأنشطة اليومية للكلية، وليس لهم حقوق تدريسية أو المشاركة في قضايا الهيئة التدريسية، أو عضوية اللجان، ولا تسند لهم سوى مسؤوليات التدريس. ويتم التعاقد معهم لفصل أو سنة دراسية دون ضمان استمرارهم بالعمل.

**اسس اصدار الحكم Basis for Judgment**

١. ان تعتمد الكلية وتطبق ضوابط لتوثيق مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية بما يتوافق مع رسالتها. وأن تتوفر إرشادات وتعليمات تفصيلية. وتكيف هذه الضوابط وفق اوضاعها، وتطوير وتطبيق المؤشرات التي تحقق مضمون وجوهر المعيار. وان تتناول المؤشرات ما يلي:

(١) الأنشطة المطلوبة لقياس مستوى المشاركة.

(٢) أن تنعكس الرسالة وعمليات الإدارة الاستراتيجية في أولوية وقيمة النتائج المتحققة.

(٣) معايير الجودة المطلوبة لكل نشاط وكيفية ضمان تحققه.

(٤) تحديد مضمون وجوهر الأنشطة المتوقع تحقيقها لاستمرار المشاركة.

٢. يجب مراجعة مؤشرات الأداء بشكل دوري، بما يعكس التركيز على التحسين المستمر.

٣. تبني نماذج التعليم (نقل المعارف والمهارات إلى الطلبة) – و – التعلم (ممارسة الطلبة النشاط بأنفسهم بالاعتماد على مواد تعليمية)، وتوزيع العمل بين أعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الأكاديميين المختصين، ويتولى أعضاء الهيئة التدريسية الحضور لتنفيذ أو الإشراف على تطوير البرامج الدراسية من خلال القيام بما يلي:

- تطوير المناهج الدراسية: مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية من التخصصات المختلفة في تطوير المناهج ومراقبتها، وتقييمها، ومراجعتها، ومقارنتها بمناهج برامج مناهج قطاعياً وإقليمياً وعالمياً.

- تطوير المقررات (المواد الدراسية): مشاركة الأكاديميين المساندين لتطوير محتوى المقررات في اختيار وتحديد أهداف التعلم، وخبرات التعلم، وتقنيات التعلم، والمواد التعليمية، وأساليب تقييم التعلم لكل مقرر دراسي أو وحدة دراسية أو محاضرة.

- تنفيذ المقرر (المادة) الدراسي: ضمان ايصال التوجيهات من أعضاء الهيئة التدريسية ذوي الخبرة في تدريس المقرر الى كل أعضاء الهيئة التدريسية المكلفين بتدريس المقرر الدراسي.

- تقييم وضمان التعلم: التحقق من الوفاء بالالتزامات المحددة لضمان عملية التعلم في الكلية.

- تنفيذ الأنشطة الأخرى التي تدعم الأهداف التعليمية لرسالة الكلية.

٤. توفر الكلية عدد كافٍ من أعضاء الهيئة التدريسية لضمان تحقيق جميع الأنشطة الأخرى المتضمنة في رسالة الكلية. ويشمل ذلك الإسهامات العلمية عالية الجودة، وتنفيذ برامج تعليم المدراء التنفيذيين (Executive Education)، وخدمة المجتمع، ومؤسساته الخدمية، والخدمة في المؤسسات التعليمية،



وتقديم الاستشارات، وغيرها، وخدمة التنمية الاقتصادية وغير ذلك مما تتوقعه الكلية من أعضاء هيئتها التدريسية.

٥. يغطي أعضاء الهيئة التدريسية المشاركين ما لا يقل عن (٧٥ %) من ساعات التدريس الفعلي بالكلية (سواء تم قياسها بعدد الساعات المعتمدة، أو ساعات التدريس، أو أي مقياس آخر ملائم للكلية).

٦. يشارك أعضاء الهيئة التدريسية في تدريس ما لا تقل نسبته عن (٦٠ %) في كل تخصص، وبرنامج دراسي، ومكان، وأسلوب تدريس.

٧. يتوزع أعضاء الهيئة التدريسية على البرامج والتخصصات والمواقع وطرائق التدريس بما يتوافق مع رسالة الكلية.

٨. إذا كانت الكلية تعتمد نموذج ما لأداء أعضاء الهيئة التدريسية يتضمن مستويات مختلفة من الدعم أو وسائل مختلفة لتوزيع أعضاء الهيئة التدريسية (منها على سبيل المثال، قيام الأساتذة من أعضاء الهيئة التدريسية بتدريس الفصول الكبيرة بدعم وإسناد من المدرسين المساعدين). فينبغي على الكلية أن توثق كيف أن تطبيق هذا الأسلوب يدعم تنفيذ برامج أكاديمية عالية الجودة، ويلبي معيار التفاعل بين الطلبة وأعضاء الهيئة التدريسية.

٩. عندما تكون نسبة كبيرة من أعضاء الهيئة التدريسية على الملاك الدائم، لكنهم منتدبين من مؤسسات أخرى، يجب على الكلية تقديم وثائق حول كيفية تبني هذا النموذج لتحقيق الرسالة وضمان الجودة العالية بشكل عام والتحسين المستمر، وكيف يتوافق هذا النموذج مع روح وهدف هذا المؤشر. وأن توضح الكلية بشكل خاص أن نموذج الهيئة التدريسية يتوافق مع تحقيق النتائج المتوقعة للبحث العلمي.

ارشادات لتوثيق تحقق المعيار Guidance for Documentation

١. توفير معايير لتوثيق دور أعضاء الهيئة التدريسية في المشاركة وتقديم الدعم، وإثبات تطبيق هذه المعايير بصورة مستمرة بما يتوافق مع رسالة الكلية.

٢. وصف تقسيم العمل بين أعضاء الهيئة التدريسية، والموظفين الأكاديميين المختصين لكل نماذج التعليم-و-التعلم المستخدمة. ويجب أن يلبي تقسيم العمل متطلبات البرامج الدراسية، وتدريس المقررات وتقييمها وتحسينها.

٣. وصف الطريقة التي يساهم فيها أعضاء الهيئة التدريسية، الذين تم توظيفهم في السنة الاخيرة في تحقيق رسالة الكلية وكافة البرامج الدراسية.



٤. تقديم ما يثبت أن عدد أعضاء الهيئة التدريسية كافٍ للقيام بمهام تطوير المفردات، والمناهج الدراسية، وتدريب المقررات (المواد الدراسية)، وضمان التعلم في البرامج الدراسية وفقاً لنماذج التعليم المستخدمة وتقسيم العمل بين أعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الأكاديميين المختصين.
٥. وصف النماذج التعليمية البديلة، مثل أعضاء الهيئة التدريسية الرئيسيين المدعومين من قبل المدرسين المساعدين أو الميسرين (Tutor) والمدرسين (Instructors) أو غيرهم من موظفي الدعم. وتقديم الدليل الذي يثبت كيف يؤدي هذا النموذج الى تحقيق نواتج تعليم عالية الجودة.
٦. إذا كانت الكلية تقدم برنامج مشترك و/أو مزدوج مع مؤسسة أخرى، فيجب تضمين بيانات أعضاء الهيئة التدريسية من المؤسسات التعليمية الشريكة.
٧. إثبات أن عدد أعضاء الهيئة التدريسية كافٍ لضمان تحقيق جميع أنشطة الرسالة الأخرى. ويشمل ذلك الإسهامات العلمية عالية الجودة المؤثرة، وتعليم المدراء التنفيذيين، وخدمة المجتمع، ومؤسساته العامة والمؤسسات العلمية، والاستشارات، وغيرها من الأنشطة المسندة لأعضاء الهيئة التدريسية. كما تشمل الدعم الأكاديمي، والاستشارات العلمية والمهنية، وغيرها من الأنشطة التي تسهم في دعم التنمية الاقتصادية.
٨. إثبات أن الطلبة لديهم إمكانية للوصول والتعرف على وجهات نظر متنوعة من أعضاء الهيئة التدريسية.

المعيار ٦: إدارة أعضاء الهيئة التدريسية ودعمهم

اعتماد اجراءات موثقة بشكل جيد لإدارة شؤون أعضاء الهيئة التدريسية ودعمهم، واعلانها وتبليغها لهم، وان يجري مساعدتهم وتشجيعهم على استكمال ترقياتهم العلمية، وتطورهم الأكاديمي والمهني، بما يتوافق مع رسالة الكلية والنتائج المتوقعة واستراتيجيتها.

اسس اصدار الحكم Basis for Judgment

١. وضع تقديرات واقعية (Realistic Expectations) لأعباء أعضاء الهيئة التدريسية، عند تحديد مسؤوليات كل عضو هيئة تدريس بشكل منهجي بما يحقق رسالة الكلية.
٢. يتم ابلاغ أعضاء الهيئة التدريسية بالجهد المتوقع (Performance Expectations) منهم بشكل واضح، وبطريقة تسمح باستثمار الزمن بشكل المناسب.
٣. توزيع أعباء العمل على أعضاء الهيئة التدريسية بشكل شفاف وعادل ومعقول. مع قبول حالات اختلاف العبء التي يكلف بها بعض أعضاء الهيئة التدريسية عن توقعاتهم.



٤. تتم عمليات تقييم أعضاء الهيئة التدريسية وترقيتهم ومكافأاتهم بصورة منتظمة وبما يدعم رسالة الكلية.
٥. توفر الكلية عمليات فاعلة لتوجيه وإرشاد ونصح، وتطبيقات شاملة (Inclusive Practices)، لأعضاء الهيئة التدريسية، ليسهموا في توفير بيئة تعليمية شاملة.
٦. وصف طرق إدارة شؤون القائمين بتقديم المساعدة في التدريس، أو غيرهم من الموظفين الذين يساهموا نماذج التعليم البديل (Alternative Delivery Model)، البديلة عن التعليم النظامي، والذي يختلف عن الطرق والمناهج التقليدية للتعليم التي تتبعها الكلية.
٧. تعتمد الكلية خطة لتوفير أعضاء الهيئة التدريسية، تعكس رسالتها وتضمن الاحتياجات منهم، وتطبق إجراءات لتوفير أعضاء الهيئة التدريسية المطلوبين.
٨. يجب أن تكون السياسات المنظمة لشؤون الابتعاث (المنح) العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية، واضحة وتتوافق مع الرسالة والنتائج المتوقعة من الإسهامات والأنشطة العلمية.
٩. تعد نتائج الإسهامات العلمية احدى عناصر أنظمة تقييم الأداء، عند تقييم أداء عضو الهيئة التدريسية.

إرشادات لتوثيق تحقق المعيار Guidance for Documentation

١. وصف عملية تحديد مسؤوليات أعضاء الهيئة التدريسية.
٢. وصف عملية تحديد توقعات الأداء لأعضاء الهيئة التدريسية.
٣. وصف عمليات التقييم والترقية والتعزيد، ودور أعضاء الهيئة التدريسية في المشاركة فيها.
٤. وصف عملية التوجيه والإرشاد والنصح لأعضاء الهيئة التدريسية، بضمنهم الأعضاء الذين يسهمون في نماذج التعليم البديلة.
٥. وصف العمليات والتطبيقات التي تسهم في تحسين التنوع الثقافي والاجتماعي بين أعضاء الهيئة التدريسية.
٦. وصف خطة الموارد الشاملة من أعضاء الهيئة التدريسية.
٧. توثيق الإسهامات العلمية وتضمينها عند تقييم أداء عضو الهيئة التدريسية.

**المعيار ٧: كفاية الموظفين الأكاديميين المختصين وتوزيعهم**

توفر الكلية الموظفين الأكاديميين المختصين المساندين (Professional staff) وتقوم بتوزيعهم، وتوفير الخدمات الكافية، لضمان جودة البرامج الدراسية التي تقدمها، وتحقيق الرسالة.

المصطلحات والمفاهيم

الموظفون الأكاديميون المساندون هم المعنيون بتقديم الخدمات اللازمة والدعم المباشر: للتعليم، والتطوير التعليمي (Instructional Development)، ونشر واستخدام تكنولوجيا المعلومات، ودعم الإسهامات العلمية المؤثرة، ودعم الإدارة الاستراتيجية وتقديم الكلية، وتحقيق الرسالة. وهم لا يمارسون مهام تدريسية. ولا يشترط أن يكونوا موظفين دائمين في الكلية أو المؤسسة.

اسس اصدار الحكم Basis for Judgment

١. توفر الكلية عدد كاف من الموظفين الأكاديميين المساندين، وتقدم الخدمات، لدعم تعلم الطلبة وتطوير التعليم وتكنولوجيا المعلومات للبرامج الدراسية، اعتماداً على نماذج التعليم-و-التعلم المستخدمة، وفي ضوء تقسيم العمل بين أعضاء الهيئة التدريسية والموظفين المساندين.
٢. يجب أن تكون نسبة الموظفين الأكاديميين المساندين كافية للمشاركة بدعم الإسهامات العلمية المؤثرة، وتقديم المساعدة العلمية للطلبة، وتقديم الاستشارات، والإرشاد الأكاديمي، والتوجيه الوظيفي والتدريب، ومتابعة شؤون الخريجين، والعلاقات العامة، والشؤون المالية، وقبول الطلبة، وتعليم المدراء التنفيذيين، وغيرها من الأنشطة ذات الصلة.
٣. تقوم الكلية بإدارة وتطوير الموظفين الأكاديميين المساندين والخدمات المساندة بشكل محدد وفعال.
٤. ان يتناسب الهيكل التنظيمي للكلية مع الرسالة والنتائج المتوقعة والاستراتيجيات ويدعم تحقيق الرسالة.
٥. تكون خدمات دعم الطلبة كافية ومتاحة. ويمكن توفيرها من قبل الموظفين الأكاديميين المساندين وأعضاء الهيئة التدريسية، أو مزيج منها، وقد تتوفر داخل الكلية أو خارجها.

إرشادات لتوثيق تحقق المعيار Guidance for Documentation

١. وصف الخطة التنفيذية لتوفير وتشغيل الموظفين الأكاديميين المختصين، ودورهم في توفير الخدمات، بما في ذلك توزيعهم على الأنشطة ذات العلاقة بوصفهم الوظيفي.
٢. إثبات أن الموظفين الأكاديميين المختصين، والخدمات كافيين لدعم تعلم الطلبة، والتطوير التعليمي، ودعم تكنولوجيا المعلومات للبرامج الدراسية.



٣. توضيح أن الموظفين الأكاديميين المختصين، والخدمات كافيين لإنجاز الإسهامات العلمية، وتقديم المساعدة العلمية والمشورة، والإرشاد الوظيفي للطلبة، وشؤون الخريجين، والعلاقات العامة، وتحصيل الاموال، وتسجيل الطلبة، وتعليم المدرء التنفيذيين، بالإضافة إلى المهام الأخرى ذات العلاقة.
٤. توثيق عمليات اجراءات التوظيف، ونظم تطوير وتقييم الموظفين الأكاديميين المختصين، والتي تضمن تنوع الافراد والاتجاهات، وتحقيق نتائج تعليم عالي الجودة المحددة بالرسالة والاستراتيجيات.

القسم الثالث: التعلم والتعليم

تتميز الكليات عالية الجودة، بتبني ضوابط واضحة لإقرار كل برنامج دراسي، وأهدافه التعليمية والتحقق من ملائمته. ويتم تصميم المنهج وتدريب مقررته لتحقيق أفضل النتائج المتوقعة. ويجب أن تتوفر في الكلية أنظمة لتقييم مدى تحقق أهداف التعلم، وتنفيذ الإجراءات المتبعة للتحسين وتجاوز حالة الإخفاق عند عدم تحقيق أهداف التعلم.

يتم مراقبة بعض الخصائص أو السمات العامة للمنهاج، والتحقق منها كما يلي:

١. يتناول المنهج المجالات العامة للمحتوى (المهارة والمعرفة) التي عادة ما يتضمنها البرنامج الدراسي. وتبقى معظم مجالات المهارة مهمة لسنوات طويلة، وتكون مجالات المعرفة أكثر ديناميكية مع تغير النظرية والتطبيق مع مرور الزمن.
 ٢. تسهل المناهج مشاركة الطلبة في التعلم وتشجعهم على القراءة، والمشاركة الصفية، وتطوير المعرفة، واعداد المشاريع، وتنفيذ الواجبات، والمشاركة في التطبيقات، لبناء طلبة ذوي مهارات متنوعة، وتحسين مهاراتهم في تطبيق المعرفة في حياتهم العملية.
 ٣. تعمل المناهج على تسهيل وتشجيع الطلبة للتفاعل باستمرار فيما بينهم، وبينهم وبين أعضاء الهيئة التدريسية لتحقيق أهداف التعلم. ويتطلب التعليم-و-التعلم الناجح مستويات عالية من التفاعل بين الطلبة، وبينهم وبين أعضاء الهيئة التدريسية.
 ٤. تبني البرامج الدراسية لضمان تعليم عالي ذو مستويات جودة عالية عند منح نفس الشهادة، بغض النظر عن الاختلافات في التكنولوجيا وطريقة التدريس. إن الالتزام بالجودة العالية له أهمية خاصة في ضوء الضغوط، لتقليل الوقت المستغرق للتخرج، وتقليل الوقت المخصص للتعلم والتفاعل والمشاركة وتطوير المهارات.
- تتناول المعايير في هذا القسم المجالات ذات العلاقة بموضوع التعليم-و-التعلم.

**المعيار ٨: إدارة المناهج وضمان التعلم**

تتبنى الكلية وتوثق عمليات منظمة وعالية الجودة لغرض تحديد أهداف التعلم للبرامج الدراسية، ويتم مراجعتها وتنقيحها بصورة منتظمة، كما تتولى تصميم المناهج الدراسية، وأساليب تدريسها وتطويرها، لتحقيق أهداف التعلم. للبرنامج الدراسي وإثبات الإيفاء بها.

المصطلحات والمفاهيم

١. تشير أهداف التعلم (Learning goals) إلى التوقعات التعليمية لكل برنامج دراسي، التي تحدد الكفاءات العلمية والسلوكية التي يهدف البرنامج إلى غرسها. ويوضح أعضاء الهيئة التدريسية عند تحديد هذه الأهداف، كيف يعتزمون أن يكون الخريجين مؤهلين وفعالين نتيجة لإكمال البرنامج.
٢. تحدد خطة المنهج (A curriculum Maps) بالتفصيل طريقة قيام الكلية بتحقيق أهداف تعلم البرنامج. ويتم تعريفها من خلال المحتوى (النظريات، والمهارات، والمفاهيم.... إلخ)، وطرائق التدريس والعرض، وهيكल المضمون (كيفية تنظيم المحتوى وتسلسله لبناء برنامج منهجي متكامل للتعليم والتعلم). كما يتأثر المنهج الدراسي برسالة الكلية وقيمها وثقافتها.
٣. يشير ضمان التعلم (Assurance of learning) إلى العمليات التي توضح أن الطلبة يحققون توقعات التعلم للبرامج التي يشاركون فيها. كما يستخدم لتطبيق المساءلة وتطمين الجهات الخارجية، مثل الطلبة المحتمل قبولهم، والموظفين الحكوميين، والداعمين، ومنظمات الاعتماد، وأن الكلية تحقق أهدافها. فضلاً عن تحسين البرامج والمقررات الدراسية.
٤. يمكن من خلال قياس التعلم تقييم نجاح الطلبة في تحقيق أهداف التعلم، واستخدام طرق التخطيط لنشاط التحسين، و(اعتماداً على نوع المقاييس)، يتم تزويد الطلبة بالتغذية الراجعة والتوجيه بشكل فردي. ولضمان أغراض التعلم، تهتم عملية الاعتماد بالأهداف التعليمية الواسعة التي تركز على أهداف التعلم لكل برنامج دراسي، وليس على الأهداف التفصيلية للمقرر (المادة) أو الموضوع، التي يجب أن تكون من مسؤولية أعضاء الهيئة التدريسية.
٥. تشير إدارة المناهج (Curricula Management) إلى عمليات تنظيم وتطوير وتصميم وتنفيذ محتويات كل برنامج دراسي، وتنظيم محتواه، وتقييم النتائج، واصلول التدريس. وتستمد إدارة المناهج المدخلات من أصحاب المصلحة الرئيسيين، كما تتأثر بنواتج التعلم والتطورات المعاصرة، والتغير أو التحديث الذي قد يطرأ على الرسالة والاستراتيجية ذات العلاقة بالتوجهات الجديدة..... إلخ.



اسس اصدار الحكم Basis for Judgment

١. تسترشد عمليات إدارة المناهج لكافة البرامج الدراسية وتستمد أهداف التعلم لكل منها، من رسالة الكلية والنتائج والاستراتيجيات وتتوافق معها.
٢. تعكس أهداف التعلم والمناهج القيمة المعرفية. وان يشارك أعضاء الهيئة التدريسية المؤهلين في كل الجوانب المختلفة لإدارة المناهج، بما في ذلك تحديد أهداف التعلم، وتصميم محتوى البرنامج الدراسي، ومراجعته وتحديثه باستمرار بحيث يعكس التطور القائم على المعرفة الحديثة وبشكل ملموس لفريق التحكيم المناظر (Peer Review Team).
٣. يتبنى أعضاء الهيئة التدريسية الأساليب التربوية ومناهج التدريس الملائمة لتحقيق أهداف التعلم. والعمل على الحصول على أدلة لتطوير المناهج الدراسية من خلال تبني عملية نظامية لضمان التعلم.
٤. تضمن الكلية تحقيق التفاعل بين أعضاء الهيئة التدريسية من جهة، والموظفين المساندين من جهة أخرى، لتطوير المناهج الدراسية وعملية التعلم. اعتماداً على نماذج التعليم –و– التعلم وتقسيم العمل،
٥. تعكس أهداف التعلم، توقعات أصحاب المصلحة في عملية إدارة المناهج الدراسية، الذين تسعى الكلية الى تفهم وجهات نظرهم وتلبية توقعاتهم، وبشكل خاص مؤسسات سوق العمل، والخريجين، والطلبة، والمجتمع الجامعي، وصانعي السياسات، والمجتمع عموماً.
٦. توفر الكلية وبطريقة منظمة مجموعة ادلة وشواهد تثبت تحقق أهداف التعلم لكل برنامج دراسي، وبما يثبت استيفاء الطلبة لأهداف التعلم. فإذا أظهر التقييم غير ذلك، صار لزاماً على الكلية أن تبذل جهوداً فعالة وحثيثة لمعالجة ذلك من خلال عملية نظامية وممنهجة لضمان التعلم من خلال مجموعة من التحسينات الموثقة.
٧. تبرهن عملية مراجعة وتطوير المناهج الأخيرة (أو إعادة النظر فيها) على فاعلية إدارة المناهج / البرامج.
٨. تنعكس نتائج عمليات التقييم الدوري في التغييرات المُحدَّثة على مناهج البرنامج الدراسية.

**ارشادات لتوثيق تحقق المعيار Guidance for Documentation**

١. وصف عمليات تحديد ومراجعة وتنقيح أهداف التعلم، وإدارة المناهج، وضمان التعلم. ومناقشة الرسالة ومشاركة أعضاء الهيئة التدريسية وأصحاب المصلحة في هذه العمليات.
٢. بيان الطريقة التي توصلت لها عمليات إدارة المناهج الدراسية الى مناهج جديدة أو منقحة للبرامج الدراسية، ووصف مصادر المعلومات المستخدمة لتطوير البرنامج الجديد أو المنقح.
٣. تقديم أدلة تثبت التفاعل بين أعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الأكاديميين المختصين في عمليات إدارة المناهج ومناقشتها.
٤. تقديم قائمة بأهداف التعلم لكل برنامج دراسي، وأن تتضمن هذه القائمة التعاريف النظرية والعملية. وتوفير خطط المناهج الدراسية (Curriculum Maps) والجدول الزمني للتقييم، لإثبات اجراء التقييم المنتظم(الدوري) لأهداف التعلم. وتوفير خطط المناهج الدراسية والجدول الزمني للتقييم، بشكل يعكس التقييم المنتظم لأهداف التعلم.
٥. توفير مجموعة من الأدلة، بما في ذلك التقييم المباشر لتعلم الطلبة، التي تظهر تحقيق الطلبة جميع أهداف التعلم لكل برنامج دراسي. وإذا أظهر التقييم أن الطلبة لا يستوفون أهداف التعلم، يتطلب تحديد الجهود التي بذلتها الكلية لمعالجة ذلك. ويمكن استخدام التقييم غير المباشر (مثل قياس رضا اصحاب العمل أو مسوحات الخريجين، إلخ) كجزء من مجموعة الأدلة، لتوفير دلائل عن التقييم المباشر أو معلومات عن التحسين المستمر.
٦. إثبات ضمان التعلم، إذا كانت الكلية تخضع لأنظمة رسمية أو عمليات تقييم للجودة تركز على تقييم أداء الطلبة، بما يتسق مع أفضل التطبيقات، حينئذ يقع عبء الإثبات على الكلية، بشكل يوثق دعم هذه الأنظمة للتحسين المستمر الفعال لأداء الطلبة ونتائجهم.

المعيار ٩: محتوى المنهج الدراسي:

يتناسب محتوى المنهج الدراسي مع التوقعات العامة لنوع البرنامج الدراسي وأهداف التعلم.

المصطلحات والمفاهيم

يتضمن محتوى المنهج الدراسي النظريات، والافكار، والآراء، والمفاهيم، والمهارات، والمعارف، وغيرها، التي تكون البرنامج الدراسي. ولا يعني المحتوى ما حدد في أهداف التعلم، التي تصف معارف ومهارات الطلبة التي يجب تطويرها من خلال البرنامج، وتحديد التوقعات لما سيحققه الطلبة بالمعارف والمهارات بعد تخرجهم. ويجب عدم اعتبار مجالات المحتوى كأهداف تعلم.

**اسس اصدار الحكم Basis for Judgment**

١. تتضمن مفردات البرامج الدراسية مجموعة من خبرات التعلم المقبولة لإعداد الخريجين لشغل الوظائف.
٢. أن تحقق عملية إدارة المناهج، بناء مناهج تحتوي على المعرفة والمهارة المطلوبة لكل نوع من برامج الدراسات الأولية والعليا. ولا تشمل القائمة أدناه جميع المجالات التي يجب أن تغطيها المناهج. وعلى الكليات تحويل المعارف والمهارات إلى كفايات (Competencies) تتسق مع أهداف التعلم للبرنامج الدراسي، والطلبة المنتسبين اليه.... الخ.

برامج شهادة البكالوريوس فأعلى:

تتطلب برامج كليات العلوم الادارية والاقتصادية والبرامج التخصصية على مستوى البكالوريوس والماجستير والدكتوراه خبرات تعلم تتناول المجالات التالية:

مجالات المهارات العامة:

١. اكتساب مهارات التواصل الشفهي والتحريري.
٢. تطوير الفهم الأخلاقي والتفكير والاستنتاج (المنطقي Reasoning) ممثلة بالقدرة على تحديد القضايا الأخلاقية ومعالجة القضايا من منطلق المسؤولية المجتمعية.
٣. تطوير التفكير التحليلي (القدرة على تحليل وتأطير المشكلات).
٤. بناء شبكة العلاقات الشخصية، وتطوير مهارة العمل الجماعي (القدرة على التواصل بفعالية مع الآخرين ضمن فرق العمل).
٥. تطوير القدرة على العمل بفعالية في بيئات متنوعة ومتعددة الثقافات.
٦. تطوير مهارة التفكير التأملي (ربط المعرفة الجديدة بالخبرات السابقة، وترتيب المتناقضات والمقارنة بينها والقدرة على فهم الذات والتعمق في الأمور).
٧. تطبيق المعرفة (القدرة على ترجمة المعرفة الادارية والاقتصادية إلى تطبيقات).
٨. تكامل الخبرات في واقع العمل في المؤسسات الاقتصادية.

**مجالات المعرفة العامة**

١. المجالات الاقتصادية والسياسية والقانونية والتكنولوجية والاجتماعية للمنظمات في المجتمع الدولي.
٢. المسؤولية الاجتماعية، والاستدامة والتنوع والسلوك الأخلاقي والمناهج الإدارية والاقتصادية.
٣. النظريات والأسواق المالية، والتحليل، وإعداد التقارير.
٤. الأنظمة والعمليات في المنظمات، بما في ذلك التخطيط والتصميم والإنتاج / العمليات والتسويق والتوزيع.
٥. السلوك الفردي والجماعي في المنظمات والمجتمع.
٦. مجالات الدراسة الأخرى، ذات الصلة بالتخصصات أو المجالات الأخرى.

مجالات تكنولوجيا المعلومات

١. تطوير مهارات دمج التكنولوجيات القائمة بالتكنولوجيات في مرحلة التطوير، وتطبيق الأدوات والتقنيات الإحصائية، وإدارة وتحليل البيانات وتكنولوجيا المعلومات وفق حاجة المناهج الدراسية.
٢. نشر البيانات مع مراعاة الجانب الأخلاقي، والمحافظة على خصوصية وأمن المعلومات.
٣. فهم واستيعاب دور التكنولوجيا في المجتمع، بما في ذلك الآثار السلوكية المترتبة على استخدام التكنولوجيا في بيئة العمل.
٤. وصف التكنولوجيا الذكية وإشاعة طريقة التفكير "تعلم أن تتعلم" والقدرة على التكيف السريع مع التقنيات الجديدة.
٥. استخدام المهارات المعرفية لتحليل مشكلة غير متكررة، وصياغة وتطوير حل باستخدام التكنولوجيا المناسبة، ونقل النتائج بفعالية إلى أصحاب المصلحة.

برامج الماجستير

- تتضمن برامج درجة الماجستير في العلوم الادارية والاقتصادية (بالإضافة إلى المجالات العامة للمعارف والمهارات)، خبرات تعلم في المجالات التالية:
١. الريادة في مختلف الظروف التنظيمية.
 ٢. الإدارة في الأنشطة الدولية المتنوعة.
 ٣. التفكير الإبداعي.
 ٤. اتخاذ قرارات سليمة، وحوكمة جيدة في ظل عدم التأكد.
 ٥. دمج المعرفة عبر المجالات المتعددة.

**برامج درجة الماجستير المتخصص**

تتضمن برامج درجة الماجستير بالإضافة إلى مجالات المهارات العامة، خبرات تعلم في المجالات التالية:

١. فهم تخصصات محددة من وجهات نظر مختلفة.
٢. تأطير المشكلات ووضع حلول مبتكرة في تخصص محدد.
٣. تطبيق المعرفة المتخصصة في سياق دولي متنوع (للحصول على شهادات مهنية).
٤. إجراء بحوث عالية الجودة (للحصول على شهادات بحثية).

برامج الدكتوراه

تتضمن برامج الدكتوراه بالإضافة للمجالات العامة للمعارف والمهارات وخبرات التعلم المطلوبة لشهادة الماجستير المتخصصة، مهارات اضافية وكما يلي:

١. مهارات بحثية متقدمة في مجالات التخصص التي تؤدي إلى بحث أصيل يضيف إضافة نوعية للمعرفة.
٢. فهم المجالات الإدارية والاقتصادية في بعض حقول التخصص.
٣. تأهيل أعضاء الهيئة التدريسية لتسهم المسؤوليات المختلفة الى جانب التدريس في مؤسسات التعليم العالي.
- تشمل شهادة الدكتوراه أيضا خبرات تعلم مناسبة لنوع البحث وعلى النحو التالي:
٤. معرفة عميقة متقدمة في مجال التخصص.
- تتطلب البرامج التي تركز على البحث في التخصصات الدقيقة وتطبيقها في تخصص محدد ما يلي:
٥. معرفة وفهم عميق بالنظريات العلمية لمجموعة التخصصات الادارية والاقتصادية.
٦. إعداد وتأهيل باحثين مختصين للعمل في مجال البحوث التطبيقية.

ارشادات لتوثيق تحقق المعيار Guidance for Documentation

١. وصف خبرات التعلم المناسبة للمجالات المحددة لضمان تحقق المعيار، وكيفية تحديد المجالات المناسبة للمناهج الدراسية.
٢. يجب توضيح الأسباب في الحالات التي لا يتضمن المنهج الدراسي خبرات تعلم متوقعة للبرنامج الدراسي.

**المعيار ١٠: التفاعل بين الطلبة وأعضاء الهيئة التدريسية**

تدعم المناهج الدراسية التفاعل بين الطلبة وأعضاء الهيئة التدريسية، وبين الطلبة أنفسهم، بشكل ينسجم مع نوع البرنامج، ويحقق أهداف التعلم (learning Goals).

اسس اصدار الحكم Basis for Judgment

١. ينسجم مستوى وجودة التفاعل المستمر بين الطلبة أنفسهم وبينهم وأعضاء الهيئة التدريسية، مع نوع البرنامج الدراسي، بما يحقق أهداف التعلم. ويجب أن تتوفر للطلبة فرص للعمل في بيئة شمولية. بغض النظر عن نموذج التعليم-و-التعلم المستخدم،
٢. يشمل تفاعل الطلبة وأعضاء الهيئة التدريسية جميع حاملي الالقاب العلمية، وخاصة المكلفين بمسؤولية تطوير البرامج، والمفردات، الذين يقومون بالتدريس والتقييم. وباستخدام أي نموذج من نماذج التعليم-و-التعلم.
٣. تسهل الكلية قيام الطلبة بالإتصال بأعضاء الهيئة التدريسية المكلفين بتطوير المحتوى (للحصول على التوجيهات، والملاحظات، وإجراء الحوار معهم واعطاء التغذية الراجعة) حول المناهج والنشاطات اللاصفية (اللامنهجية).
٤. يجري تصميم المفردات والنشاطات بما يضمن التوائم مع مضمون وجوهر المعيار.

ارشادات لتوثيق تحقق المعيار Guidance for Documentation

١. وصف كيف يتم تضمين المناهج الدراسية فرص التفاعل بين الطلبة أنفسهم، وبين الطلبة وأعضاء الهيئة التدريسية، لتسهيل التعلم في مختلف أنواع البرامج وطرق التعليم. ويمكن قياس فرص التفاعل، من خلال مراجعة المناهج الدراسية أو الملاحظة داخل القاعات الدراسية (أي الملاحظة الصفية من خلال رصد سلوك عضو الهيئة التدريسية والطلبة، ووصفه، وتسجيله بشكل موضوعي ودقيق)، أو غيرها من الوسائل المناسبة.
٢. تلخيص كيفية دعم وتشجيع وتوثيق تفاعل الطلبة فيما بينهم، وبين الطلبة وأعضاء الهيئة التدريسية في مختلف أنواع البرامج وطرق التعليم. ووصف كيف أن تقسيم العمل بين أعضاء الهيئة التدريسية والموظفين المختصين يدعم هذا التفاعل. وإثبات أن جميع الطلبة لديهم إمكانية الوصول إلى المعرفة واكتساب الخبرة.
٣. توثيق كيفية تقييم تفاعل الطلبة فيما بينهم، وبينهم وبين أعضاء الهيئة التدريسية لمعرفة أثرها وجودتها على كل برامج وعلى طرق التعليم.



٤. تقديم تحليل كيف تتواءم التفاعلات المختلفة مع رسالة الكلية، في جميع البرامج الدراسية التي تقدمها الكلية.

المعيار ١١: مستوى البرامج الدراسية، وهيكلها ومعادلتها

يجب أن يكون محتوى البرنامج الدراسي وتصميمه، والمدة اللازمة للحصول على الشهادة، مناسبة لمستوى البرنامج الدراسي، وبما يضمن تحقيق نواتج التعلم عالية الجودة. وتحقيق تكافؤ الفرص للبرامج التي تنضوي تحت نفس الشهادة.

المصطلحات والمفاهيم

١. المدة المطلوبة (الطبيعية): تمثل الفترة الزمنية للحصول على الشهادة بدوام كامل، وفق المعايير الإقليمية والوطنية، والدولية، باعتبارها موجهات لتحديد المدة الطبيعية للحصول على الشهادة.
٢. نماذج التعليم -و- التعلم: تشمل النماذج الصفية من التعليم المباشر داخل القاعة، ونموذج التعلم عن بُعد (عبر الإنترنت) والنموذج المختلط (المزدوج) الذي يستخدم مزيجاً من حضور المحاضرات، والتعليم عن بُعد (عبر الإنترنت)، أو أي أشكال أخرى من التعليم المدعومة تكنولوجياً، أو أي شكل آخر من أشكال التعليم.

اسس اصدار الحكم Basis for Judgment

١. تبنى البرامج الدراسية، وتصمم بطريقة تضمن إكتساب المعرفة بطريقة فعالة وجذابة. وتغطي حجم المحتوى، وتحقق المشاركة الفاعلة، وفقاً للتوقعات في هذا المستوى من الدراسة.
٢. تكون الجهود المطلوبة والمتوقعة من الطالب من حيث العمق وصعوبة المحتوى، للحصول على المؤهل الأكاديمي، تعادل وتكافئ الشهادات التي تمنحها الكلية، بغض النظر عن مكان ونظام الدراسة. وتكون الكلية مسؤولة عن جودة التعليم والمحافظة عليه، وأن يقوم الطلبة بالوفاء بمتطلبات الشهادة، بغض النظر عن مكان ونظام الدراسة.
٣. تمنح الشهادة من الكلية التي يتم دراسة المقررات المعتمدة فيها، للحصول على الشهادة (كما يحددها نظام الاعتماد، وساعات المحاضرات، أو غيرها من المقاييس).
٤. تحدد الكلية سياساتها، وتعلنها على نطاق واسع، بهدف تقييم، واعتماد، وقبول مقاصد المقررات والمواد التي ربما قد درسها الطالب في جامعات أخرى. وأن تتوافق سياساتها مع رسالتها والنتائج المتوقعة واستراتيجيتها، وبرامجها الدراسية. وأن تضمن هذه السياسات أن المنجز الأكاديمي المقبول من المؤسسات الأكاديمية الأخرى مناظر للمنجز المقبول في الكلية لذات الشهادة في ذات البرنامج.



٥. يسمح تطبيق التعليم القائم على الكفاية (Competency Based Education CBE) للطلبة بالتخرج بالمدة التي تتناسب طردياً مع المهارات والقدرات التي يمتلكونها. ويتم تصنيف التعليم القائم على الكفاية إلى نوعين:

- التعليم القائم على الكفاية المبني على نظام المقررات (الساعات المعتمدة).
- التعليم القائم على الكفاية المبني على نظام التقييم المباشر وثبوت امتلاك الطالب الكفاية المطلوبة.

٦. لا تشكل المقررات المعتمدة الا نسبة قليلة من إجمالي ساعات البرنامج الدراسي في حالة قبول ساعة معتمدة وفق أسلوب التعليم القائم على الكفاية.

٧. إذا كانت الكلية تمنح درجة البكالوريوس كجزء من برنامج مشترك (توأمة)، يمكن معادلة المقررات التي درسها الطالب من خلال الاتفاقيات التي يتضمنها البرنامج المشترك. ويجب على الكلية أن تثبت ادراج ضبط ومراقبة الجودة المناسبة في الاتفاقيات بشكل مفصل. ولضمان الجودة والتحسين المستمر، يجب أن تضمن هذه الاتفاقيات توائم البرامج المشتركة في المهام والمحتوى الذي تقدمه، والطلبة الذين تخدمهم. وأن يكون هناك تماثل في معايير قبول الطلبة في البرامج المشتركة في المؤسسات الشريكة، وأن يتم توفير عدد من أعضاء الهيئة التدريسية المؤهلين في جميع المؤسسات الشريكة، والحرص على التنسيق في إدارة المناهج لضمان عمليات التعلم بما فيها البرامج التي تقدمها المؤسسات الشريكة أو المتعاونة. ويجب على الكلية أن تثبت وجود إشراف مناسب ومستمر على البرامج.

ارشادات لتوثيق تحقق المعيار Guidance for Documentation

١. ينبغي أن تثبت الكلية بأن هيكل البرامج الدراسية وتصميمها ملائم للمستوى الدراسي، بغض النظر عن نظام أو مكان الدراسة.
٢. ينبغي أن تثبت الكلية أن البرامج الدراسية التي تنتهي بالحصول على نفس الشهادة، تكون معادلة (مكافئة)، بغض النظر عن مكان الكلية، أو طرائق التدريس، وتاريخ استكمال متطلبات الشهادة. مع توثيق ذلك من خلال التقييم المباشر لأداء الطلبة وتحليل نتائج الاداء، كجزء من نظام ضمان جودة التعليم.
٣. أن تحدد الكلية مقدار الجهد المطلوب للحصول على الشهادة وتوثقه. ويختلف هذا الوصف باختلاف طرق التدريس، وطرق التعليم، أو خصائص الشهادة.



٤. وصف وتوثيق طرائق التعليم المعتمدة داخل الكلية (الحرم الجامعي) من خلال حضور الطلبة (المحاضرات) للساعات المعتمدة والمواد الدراسية المعادلة. وقد تتطلب برامج التعلم عن بُعد مقاييس أخرى، فقد تعتمد بشكل أكبر على تحقيق الطالب مخرجات التعلم.
٥. يجب أن تقدم الكلية المساعدة لمدقي الاعتماد من خلال وصف الجهود التي يبذلها الطالب للحصول على الشهادة، وثبتت الكلية تحقيقها جوهر وغايات المعايير في هذه البرامج.

المعيار ١٢: فاعلية التدريس

تمتلك الكلية سياسات وعمليات لتعزيز فاعلية التدريس لدى أعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الأكاديميين المختصين، الذين يسهمون في التدريس عبر مختلف البرامج التعليمية وطرق التعليم.

اسس اصدار الحكم Basis for Judgment

١. تقوم الكلية بتقييم جودة التدريس بصورة منتظمة، كمكون أساسي من عملية مراجعة أداء أعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الأكاديميين المساندين. ويجب أن تمتد هذه العملية لأبعد من الاستفادة من نتائج تقييم الطلبة لأداء أعضاء الهيئة التدريسية فحسب، لتشمل ترقب التحسين المستمر.
٢. تستخدم الكلية وتنفذ أنشطة تطويرية، تركز على تحسين قدرات التدريس لجميع أعضاء الهيئة التدريسية، والموظفين الأكاديميين المساندين المناسبين، وطلبة الدراسات العليا المكلفين بالتدريس بجميع طرائق التعليم.
٣. يكون أعضاء الهيئة التدريسية مؤهلين لاستخدام مختلف طرائق أصول التدريس، والطرائق، والوسائل التعليمية في البرامج الدراسية.
٤. استعداد أعضاء الهيئة التدريسية لاطلاع الطلبة على مختلف وجهات النظر المتنوعة في بيئة شاملة، وممارسة التفكير النقدي، والسماح لهم بالتعبير عن رأيهم بحرية.
٥. يشارك أعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الأكاديميين المساندين بشكل كبير في تدريس أنشطة إثرائية (مثل توفير فرص التعلم غير المتاحة وغير التقليدية، والاستخدام الفعال لتقنيات التدريس، وتبني آليات تحسين قيام أعضاء الهيئة التدريسية ومساعدتهم بمهام التدريس).

ارشادات لتوثيق تحقق المعيار Guidance for Documentation

١. وصف كيفية يقوم أعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الأكاديميين المختصين بالتدريس أثناء توظيف الطرائق والوسائل التعليمية للبرامج الدراسية، وتقديم شواهد عن فعالية واحدة في الأقل تم إعدادها وتقديمها. ومناقشة كيفية ضمان حصول أعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الأكاديميين المختصين على الكفاءات اللازمة لتحقيق الجودة باستخدام مختلف طرق التعليم—والتعلم.



٢. وصف كيفية قيام الكلية بتقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية باستخدام طرائق التعليم المختلفة، وكيف تؤثر هذه العملية على أعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الأكاديميين المختصين.
٣. وصف مبادرات التطوير والتحسين المستمر لأعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الأكاديميين المختصين والتي تركز على تطوير قدرات التدريس، وتعلم الطلبة، وتوفير التجارب للطلبة في عالم متنوع. وتوثيق مشاركة الهيئة التدريسية والموظفين الأكاديميين المختصين في هذه المبادرات خلال السنوات الخمس الماضية.
٤. ملخص للجوائز وشهادات التقدير التي حصل عليها أعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الأكاديميين المختصين، لما قدموه من تعليم متميز، وتقديم الدعم لتعلم الطلبة وتمكينهم من المعرفة، وتزويدهم بالمهارات اللازمة التي تساعد على تحقيق أهدافهم العلمية والشخصية والمهنية.
٥. توثيق التجارب التعليمية المبتكرة و/أو الفعالة التي كان لها تأثير إيجابي كبير على تعلم الطلبة ومشاركتها وتعميمها.

القسم الرابع: المشاركة العلمية والمهنية

تعيش كليات العلوم الادارية والاقتصادية في بيئة تلتقي وتتفاعل فيه النظرية بالتطبيق. لذلك يجب أن تركز الكلية على أسس راسخة من المعرفة الأكاديمية والممارسات المهنية، والتجارب، والتطبيقات العملية في حقل العمل. ويمكن أن تقدم تعليم حقيقي في مجال العلوم الادارية والاقتصادية، وبحوثاً ذات تأثير، وخلق توازن بين الدراسة النظرية والتطبيقات العملية. وإذا ما أهملت ذلك فسوف تواجه برامجها الدراسية وإسهاماتها العلمية صعوبات كبيرة. ويجب أن يشجع الاعتماد على تحقيق التوازن المناسب والتكامل بين الإسهامات العلمية، وواقع التطبيقات العملية، بما يتوافق مع الجودة في رسالة الكلية.

والأهم من ذلك أن البرامج الدراسية والإسهامات العلمية ليست أنشطة منفصلة، بل تتكامل وتتفاعل بطرق مختلفة. لقد صمم هذا القسم من معايير الاعتماد لتطوير التكامل والتفاعل بما يناسب رسالة الكلية. ويتناول ثلاثة أنشطة رئيسية تساعد الكلية على ربط النظرية بالتطبيق: (أ) أنشطة التعليم والتعلم التي تعززها مناهج البرامج الدراسية وأهمية مشاركة الطلبة، والتعلم التجريبي (ب) تعليم المدراء التنفيذيون (ج) مؤهلات أعضاء الهيئة التدريسية وإسهاماتهم.

**المعيار ١٣: المشاركة العلمية والمهنية للطلبة**

تساعد المناهج الدراسية على المشاركة العلمية والمهنية للطلبة، وبشكل يلائم نوع البرنامج الدراسي، وأهداف التعلم.

المصطلحات والمفاهيم

تتحقق المساهمة العلمية والمهنية للطلبة، عند مشاركتهم بنشاط في تجارب التعلم Educational Experiences، داخل الكلية أو في مؤسسات حقل العمل، حيث يكونوا قادرين على ربط هذه التجارب بطريقة مفيدة بالحياة العملية.

اسس اصدار الحكم Basis for Judgment

١. أن تدعم المواد التعليمية تعلم الطلبة ونجاحهم عند استخدام أي نموذج للتعليم والتعلم، وان يهتم الطلبة بمواد التعلم (learning Materials) ويحافظو على تفاعلهم معها، حتى عندما تواجههم أنشطة تعلم صعبة.
٢. تضمن المناهج الدراسية (بغض النظر عن النموذج المعتمد في التعليم-و-التعلم) مشاركة جميع الطلبة في التعلم. وأن تعتمد طرق تدريس مناسبة لرفع مستوى تحدي الطلبة، ومنها (التعلم القائم على حل المشكلات، واعداد المشاريع، والمحاكاة إلخ).
٣. توفر الكلية للطلبة مجموعة من فرص التعلم التجريبية، عند استخدام أي نموذج للتعليم والتعلم سواء من خلال البرامج الدراسي، أو الأنشطة خارج المناهج الدراسية، والتي تسمح لهم بالتواصل مع أعضاء الهيئة التدريسية ورجال الأعمال الفاعلين. وان توفر أنشطة التعلم التجريبية فهم ممارسة العمل في البيئة المحلية والعالمية على حد سواء.
٤. تسهل المشاركة العلمية والتطبيقية في جميع المناهج الدراسية، وان يعتمد حجمها وتوازنها على مجموعة متنوعة من العوامل، بما في ذلك نوع البرنامج الدراسي والنتائج المتوقعة ومستويات الخبرة للطلبة الملتحقين بالبرامج.
٥. يستطيع الطلبة ربط خبراتهم العلمية والعملية بطرق هادفة تتفق مع نوع برنامج الدراسة وأهداف التعلم.

ارشادات لتوثيق تحقق المعيار Guidance for Documentation

١. توثيق المناهج الدراسية التي تسهم بفعالية بمشاركة الطلبة في التعلم الأكاديمي من خلال نماذج التعليم-و-التعلم المستخدمة. وأن تظهر وبوضوح نواتج عملية التعلم على شكل مشاريع، وبحوث، وعروض تقديمية وامتحانات وغيرها.



٢. توثيق أنشطة التعلم التطبيقي، التي تزود الطلبة بالمعرفة والخبرة في الممارسة داخلياً وخارجياً (عالمياً) لممارسة الوظائف، من خلال أنواع البرامج ونماذج التعليم—و—التعلم المستخدمة. وقد تتضمن أنشطة التعلم التجريبية هذه زيارات ميدانية، وتدريب في ورش الجامعة، وتقديم الاستشارات للمشاريع، والبحوث الميدانية، والمشاريع متعددة التخصصات، والأنشطة اللاصفية (غير المنهجية) إلخ.
٣. إثبات أن مناهج المشاركة العلمية والمهنية كافية، وتتواءم مع نوع البرنامج الدراسي وأهداف التعلم.

المعيار ١٤: تعليم المدراء التنفيذيون

يعد تعليم المدراء التنفيذيون (Executive Education) (الدراسة التي لا تنتهي بشهادة) مكماً للتدريس والتعلم في البرامج الدراسية والإسهامات العلمية. وان يكون لدى الكلية عمليات مناسبة لضمان الجودة العالية لتلبية توقعات المستفيدين، وتنفيذ التحسين المستمر في برامج التعليم المستمر للقيادات الميدانية.

المصطلحات والمفاهيم

يحتوي تعليم القادة الميدانيين على أنشطة تعليمية لا تؤدي إلى شهادة علمية، بل تكون لها أهداف تعليمية على مستوى التوائم مع التعليم العالي في الإدارة. وتشمل أمثلة ذلك، تدريب القيادات الادارية في الشركات، أو تنظيم الورش، والندوات المتعلقة بتطوير ورفع القدرات.

اسس اصدار الحكم Basis for Judgment

١. تطبق الكلية هذا المعيار إذا كان تعليم المدراء التنفيذيين يشكل جزءاً مهماً من رسالة الكلية واستراتيجيتها وأنشطتها التعليمية. فإذا شكلت إيرادات تعليم المدراء التنفيذيون أكثر من (٥%) من إجمالي الإيرادات السنوية للكلية، ينبغي على الكلية تطبيق (تبني) هذا المعيار.
٢. تعزز مشاركة الكلية في تعليم المدراء التنفيذيين، تحسين جودة التعلم في البرامج الدراسية، وزيادة الإسهامات العلمية لأعضاء الهيئة التدريسية. وأن يطور تعليم المدراء التنفيذيين من خلال البرامج الدراسية والأنشطة العلمية.
٣. يكون لدى الكلية عمليات فعالة، لتحديد مدى تحقق توقعات المستفيدين وتحديد فرص التطوير والتحسين. لتفعيل دورها في المشاركة المهنية.

ارشادات لتوثيق تحقق المعيار Guidance for Documentation

١. وصف برامج تعليم المدراء التنفيذيين، وتحديد الجمهور المستهدف، ومستويات التعليم التي يمتلكها المستفيدون من هذه البرامج، وكيف تتواءم مجموعة البرنامج التي تقدمها الكلية مع رسالتها واستراتيجيتها، وكيف يساهم برنامج تعليم المدراء التنفيذيين في تحقيق الرسالة.



٢. وصف الطريقة التي يتحقق التكامل بين كل من برامج تعليم المدرء التنفيذيين والبرامج الدراسية، والإسهامات العلمية في اكمال بعضهما البعض، مع أمثلة كافية.
٣. عندما تؤدي المشاركة في تعليم المدرء التنفيذيين إلى فرص للقبول في البرامج الدراسية، يتم توثيق هذه الفرص، وتقدم كدليل على نجاح خريجي برنامج الدراسية المقبولين من خلال هذه القناة.
٤. وصف عمليات التحقق من تلبية توقعات المستفيدين بثبات، والاستفادة من التغذية الراجعة، واثبات أثر هذه العمليات على تطوير وتحسين برامج تعليم المدرء التنفيذيين.

المعيار ١٥: مؤهلات أعضاء الهيئة التدريسية وإسهاماتهم

تحافظ الكلية على أعضاء الهيئة التدريسية المشاركين والمساعدین وتوزعهم على الأقسام العلمية، وفق استراتيجية تضمن مشاركتهم أفراداً وجماعات، وتساندهم لتفعيل إسهاماتهم العلمية والمهنية لتحقيق استدامة رأس المال الفكري (Intellectual Capital) الضروري لتحقيق نتائج عالية الجودة، وبما ينسجم مع رسالة الكلية واستراتيجياتها.

المصطلحات والمفاهيم

١. يتمثل التأهيل الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية ويقوم من خلال الشهادات العلمية والمؤهلات الأكاديمية (Academic Credentials) ويقوم التأهيل المهني (Professional Experience) بالخبرات التخصصية والمهنية والممارسة في مؤسسات العمل وتولي مواقع إدارية وقيادية.
٢. يسهم تمازج واستدامة الإسهامات العلمية والتخصصية مع الإعداد الأكاديمي والخبرة التخصصية، ويحافظ، ويعزز مؤهلات أعضاء الهيئة التدريسية كماً وارتباطاً بمجال التدريس بمرور الزمن.
- تعكس المشاركة الأكاديمية (Academic Engagement) لأعضاء الهيئة التدريسية في النشاطات العلمية التكامل بين النظرية والتطبيق، بما يتواءم مع رسالة الكلية والنتائج المتوقعة والاستراتيجيات الداعمة.
- تعكس المشاركة المهنية (Professional Engagement) لأعضاء الهيئة التدريسية نشاط توجيه التطبيقات والبحث العلمي وفق الاحتياجات الحقيقية، وبما يتواءم مع رسالة الكلية والنتائج المتوقعة والاستراتيجيات الداعمة.
٣. تطلق صفة عضو هيئة تدريسية على المؤهلين ممن يسهمون ببناء رأس المال الفكري في مجالات تخصصاتهم العلمية، بشكل يعكس مقدار التوائم بين رأس المال الفكري ورسالة الكلية والنتائج المتوقعة والاستراتيجيات، وتشمل التدريس والبحث العلمي والأنشطة الأخرى. ويمكن تصنيف أعضاء



الهيئة التدريسية المؤهلين اكااديمياً ومهنياً والممارسين وذوي الخبرة العملية المستمرة ضمن أربع مجموعات وفقاً للشهادة والممارسة الميدانية وكما يلي:

الممارسة المهنية / التخصصية			
الشهادة والخبرة	خبرة طويلة وكيرة	ممارس	مهني
		مهنيون ممارسون	أكاديميون مهنيون
	حملة دكتوراه	أكاديميون ممارسون	أكاديميون تدريسيون

- أكاديميون تدريسيون (الأساتذة والأساتذة المساعدون والمدرسون) حملة شهادة الدكتوراه من ذوي الخبرة والاختصاص المرتبطة والمتوائمة مع مجال التدريس. ويكون عددهم ملائماً لعبء التدريس والبحث العلمي، والأنشطة الأخرى.
- الأكاديميون المهنيون: تستعين الكلية بعدد من أعضاء هيئة تدريس الذين يتميزون بالخبرة المهنية العالية، وبما يتوافق مع احتياجات التدريس والتطبيقات العملية للمعرفة العلمية، ويستخدمون خبرتهم في التدريس، وهم حملة شهادات (معادلة للدكتوراه) التي ترتبط وتتوائم مع مجال التدريس، وعادة يكونوا ممن مارس العمل قبل التحاقهم بالتدريس، أو استمروا بتطبيقاتهم المهنية بعد التحاقهم بالكلية. ومنهم المحاسبون القانونيون الحاصلون على أعلى شهادة مهنية في حقل الاختصاص.
- أكاديميون ممارسون: تضم الكلية عدد من أعضاء الهيئة التدريسية من الحاصلين على شهادة الدكتوراه ذوي التخصصات التي تتوائم مع مجال التدريس، وهم ممن عملوا بعد تخرجهم في حقل العمل في وظائف تخصصية في الاستشارات والتدريب وغيرها، ثم انتقلوا للعمل الأكاديمي، ويتمنحون لقب مدرس، أو أستاذ مساعد وفق قانون الخدمة الجامعية.
- مهنيون ممارسون: ذوي الخبرة المهنية الذين يقومون بتنفيذ المفردات العملية والمهنية من المنهج، ويقومون بإعداد البحوث العلمية والتدريس أحياناً ويكون عددهم ملائماً للأنشطة المطلوبة منهم، أو يكونوا من الباحثين الذين يشاركون بأنشطة البحث العلمي. وهؤلاء من حملة الماجستير أو



الدبلومات المهنية العالية المعادلة للماجستير التي ترتبط وتتواءم مع مجال التدريس، وممن انضم لعضوية الهيئة التدريسية حديثاً، ولديهم خبرة مهنية كبيرة. ويتم منحهم لقب مدرس مساعد، ٤. يتم توثيق مستوى تأهيل أعضاء الهيئة التدريسية وفق قانون الخدمة الجامعية الى اساتذة واساتذة مساعدون ومدرسين، ومدرسين مساعدين، ويتم تصنيف من لا تنطبق عليهم الالقاب والاصناف السابقة ضمن فئة آخرون.

٥. يحتسب مجموع عدد أعضاء الهيئة التدريسية وفق المهام الكلية والجزئية التي كلفوا بها (وفق النسبة المئوية من الوقت المخصص لعملمهم التدريس- فمثلاً إذا كان لدى القسم (١٢) عضو هيئة تدريسية متفرغين بالكامل، وهناك (٧) أعضاء متفرغين بنسبة ٥٠% فعدد اعضاء الهيئة التدريسية بالقسم هو (١٥,٥).

اسس اصدار الحكم Basis for Judgment

١. يجب على الكلية صياغة معايير مناسبة تتفق مع رسالتها عند تصنيف أعضاء الهيئة التدريسية، وفقاً للإعداد العلمي الأكاديمي، والخبرة التخصصية والمهنية، والتفرغ للدراسة، والتفرغ للعمل. ولتنفيذ هذا المعيار على أعضاء الهيئة التدريسية توفير المعلومات عن أنشطتهم ومسؤولياتهم التعليمية الرئيسية، وان تتواءم مع الرسالة والنتائج المتوقعة والاستراتيجية. ويجب أن تضع الكلية سياسات محددة ومقاييس لقبول المؤهلات وضوابط المحافظة عليها. ومن هذه المقاييس ما يلي:

➤ يجمع عضو الهيئة التدريسية بين المؤهلات العلمية والخبرات المهنية عند التعيين، ولا بد من استمرار نشاطاته العلمية والمهنية وتطويرها من أجل الحفاظ على اللقب العلمي الذي حصل عليه.

➤ تحديد أولوية وأهمية المشاركة العلمية والمهنية باستمرار، وكيف تسهم هذه المهام في محفظة التدريسيين (الاساتذة والاساتذة المساعدين والمدرسين والمدرسين المساعدين)، وكيف يسهم أعضاء الهيئة التدريسية في رسالة الكلية والنتائج المتوقعة والاستراتيجية.

➤ تحديد المعايير النوعية للإسهامات العلمية وتوضيح طرق ضمان جودتها.

➤ عمق واتساع واستدامة الاسهامات العلمية والمهنية المتوقع أن يقوم بها من أعضاء الهيئة التدريسية ضمن إطار التدقيق والمراجعة الدورية (كل خمس سنوات مثلاً) للحفاظ على اللقب العلمي الممنوح لهم. قد تنطبق هذه المعايير على جميع أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية أو بعضهم (حسب مستوى، وطبيعة مسؤولياتهم التدريسية و / أو الطلبة الذين يقومون بتدريسهم). وان تراعي المعايير أعضاء الهيئة التدريسية المكلفين بمهام إدارية (مثل العمداء، ومعاوني العمداء، ورؤساء الأقسام، أو مدراء المراكز والوحدات) وبشكل يعكس أهمية أدوارهم الإدارية.



٢. يركز حملة الدكتوراه في البحث على أحد فروع المعرفة لإعداد أعضاء الهيئة التدريسية من المدرسين والاساتذة المساعدين والاساتذة، وان يتم تطوير وتعزيز إسهاماتهم البحثية بصورة مستمرة. فحاملو الدكتوراه في القانون مثلاً، والمساهمين بتدريس مقررات (القانون) ضمن الهيئة التدريسية، ينبغي أن تتواءم إسهاماتهم وأنشطتهم وأعدادهم مجال التدريس
٣. يمنح الحاصل على درجة الدكتوراه مرتبة مدرس، أو استاذ مساعد حسب القوانين السارية. ويعتبر طلبة الدكتوراه من ضمن الهيئة التدريسية وحسب تعليمات الجامعة والكلية.
٤. يسمح للحاصلين على شهادة عليا في الضرائب، والمصارف، والتأمين وغيرها، للعمل ضمن الكادر التدريسي المؤهل لتدريس مواد الاختصاص، بشرط ان تستمر أنشطتهم الاكاديمية والمهنية.
٥. تقدم الكلية المبررات عن أهلية وكفاية أعضاء الهيئة التدريسية الذين يحملون شهادة دكتوراه لا ترتبط بمجالات تدريس بعض المقررات، ولكنهم أثبتوا قدرات علمية عالية واستمروا بممارستهم المهنية المتوائمة مع مجال التدريس.
٦. إذا كان أعضاء الهيئة التدريسية من الحاصلين على درجة الدكتوراه بدون إجراء بحث، أو ان الشهادة الممنوحة ليست شهادة دكتوراه، فيجب عليهم أن يثبتوا أهليتهم من خلال إسهاماتهم العلمية والمهنية المستدامة التي تؤكد أهليتهم للتدريس. ويجب ان لا تزيد نسبة هؤلاء عن ١٠% من مجموع أعضاء الهيئة التدريسية.
٧. يجب أن تتصف المشاركة العلمية والتخصصية بالرصانة والاستدامة، وان ترتبط وتتواءم رسالة الكلية والنتائج المتوقعة والاستراتيجيات. وقد تتحقق نتيجة جهود عضو هيئة تدريس واحد، أو نتيجة التعاون المشترك بين عدة أعضاء من الهيئة التدريسية، أو التعاون بين أعضاء الهيئة التدريسية وخبراء آخرين و / أو مهنيين من حقل العمل.
٨. يمكن لأعضاء الهيئة التدريسية تقديم مجموعة متنوعة من المشاركات العلمية يتوافق مع خطة البحث العلمي في الكلية المرتبطة بخطة الترقيات. وبشكل عام تتضمن الإسهامات العلمية ما يلي (ويمكن اضافة أنشطة أخرى):

- الأنشطة العلمية المتمثلة بالبحوث النظرية أو المهنية.
- المشاركة النشطة في هيئات تحرير المجلات الاكاديمية وغيرها.
- عضوية هيئات أو لجان التحرير للمجلات العلمية.
- شغل المناصب القيادية، والمشاركة في عضوية الجمعيات العلمية المعترف بها، وجوائز البحوث، والزلاء الأكاديميون، والمتحدثون في المؤتمرات، وغيرها.



٩. يقوم عضو الهيئة التدريسية بمجموعة متنوعة من المشاركات المهنية نتيجة الخبرة التي حصل عليها بعد الحصول على الشهادة. ومن هذه المشاركات ما يلي:

- تقديم الاستشارات.
 - تدريب أعضاء الهيئة التدريسية.
 - التدريس والتدريب في برامج تعليم المدرء التنفيذيين.
 - تطوير القدرات والكفاءات.
 - التعاون مع الهيئات والجمعيات المهنية لوضع المعايير.
 - الإسهامات العلمية الهادفة لتحقيق تطبيقات عملية مميزة.
 - عضوية مجالس الإدارة.
 - المشاركة في برامج التعليم المستمر.
 - المشاركة في الفعاليات المهنية.
 - المشاركة في أنشطة مؤسسات حقل العمل.
١٠. عند قيام الكلية بالتعاقد مع المهنيين والممارسين والباحثين ذوي الخبرة المهنية والعملية الكبيرة، يجب أن تكون إسهاماتهم طويلة المدة عند تعيينهم، وتتسم بتولي مسؤولية عالية، وأن يكون حجمها ملائماً للمقررات التي يمكن تكليفهم بتدريسها.
١١. كلما ضعف ارتباط الخبرة المهنية لعضو الهيئة التدريسية بمجال التدريس، وكلما انقطعت ممارسته للتخصص في حقل العمل، يجب أن يقدم ما يثبت دوماً استمرار إسهاماته العلمية و / أو المهنية والتي تثبت محافظته على تأهيله المهني.
١٢. يجب أن يكون أعضاء الهيئة التدريسية المهنيون، والباحثون، والأكاديميون المهنيون، من حملة شهادات الماجستير في التخصصات ذات العلاقة بمجالات التدريس. وفي حالة عدم حصولهم على درجة الماجستير، وكانوا من ذوي الخبرة المهنية العالية التي تفوق مؤهلات الحاصلين على درجة الماجستير عند التعيين. في مثل هذه الحالات، يقع على الكلية إثبات مبررات تكليفهم بمهام تدريسية.
١٣. لاستمرار اعتبار المهنيين ضمن أعضاء الهيئة التدريسية، يجب أن تتضمن إسهاماتهم العلمية والمهنية ما يلي:

- نتائج البحوث النظرية والتطبيقية... الخ التي تساهم في توليد المعارف أو تطوير الأساليب الجديدة.
- عضوية هيئات أو لجان التحرير للمجلات العملية.



- شغل المناصب القيادية، والمشاركة في عضوية الجمعيات العلمية المعترف بها، وجوائز البحوث، والزملاء الأكاديميون، والمتحدثون في المؤتمرات، وغيرها.
- المساهمة في برامج التعليم المستمر وتدريب المدرء التنفيذيين.
- المشاركة في عضوية الجمعيات العلمية أو هيئات المعايير المهنية وغيرها.
- ١٤. يمكن أن تتضمن أنشطة أعضاء الهيئة التدريسية من المهنيين والباحثين، ما يلي:
 - الاستشارات.
 - تدريب أعضاء الهيئة التدريسية.
 - التدريس والتدريب في برامج تعليم المدرء التنفيذيين.
 - العمل المهني المستمر في مجال حماية الملكية الفكرية.
 - الحصول على شهادات مهنية في مجال التدريس.
 - التعاون مع الهيئات والجمعيات المهنية.
 - عضوية مجالس الإدارة.
 - تجارب وخبرات التعليم المستمر.
 - المشاركة في الفعاليات المهنية.
 - المشاركة في أنشطة مؤسسات حقل العمل.
- ١٥. يتشكل أعضاء الهيئة التدريسية من (أكاديميين تدريسيين وأكاديميين ممارسين، وأكاديميين مهنيين، ومهنيين ممارسين) يتولون التدريس في البرامج الدراسية بمختلف المجالات والمواقع، ويجب أن يجري اختيارهم بقرار استراتيجي، وبشكل يتوافق مع رسالة الكلية، والنتائج المتوقعة والاستراتيجيات. ويجب أن توضح الكلية التغيرات التي حصلت في توزيع أعضاء الهيئة التدريسية خلال السنوات الخمس الماضية وتوضح خطتها لتعيين أعضاء الهيئة التدريسية في المستقبل، وتوزيعهم، بما يتوافق مع المعيارين ١٥ و ٢. في ضوء رسالة الكلية، والنتائج المتوقعة والاستراتيجيات والتخصصات والبرنامج الدراسية.
- ١٦. يكون ٩٠% من أعضاء الهيئة التدريسية (أكاديميين تدريسيين وأكاديميين ممارسين، وأكاديميين مهنيين، ومهنيين ممارسين).
- ١٧. يكون ٤٠% من أعضاء الهيئة التدريسية (أكاديميين تدريسيين) و ٦٠% (أكاديميين ممارسين، وأكاديميين مهنيين، ومهنيين ممارسين).



١٨. تكون محفظة مؤهلات أعضاء الهيئة التدريسية المشاركين والمساندين كافية، لدعم الأداء عالي الجودة في جميع الأنشطة لتحقيق الرسالة والنتائج المتوقعة والاستراتيجيات.
١٩. توفر الكلية للطلبة في جميع البرامج والتخصصات والمواقع وطرق التعليم، الدعم بخبرات تعليمية عالية الجودة، من خلال مزيج مناسب من أعضاء الهيئة التدريسية المؤهلين، الذين يتم توزيعهم وفق خطة استراتيجية، تدعم من خلال بنية تحتية تعليمية فعالة. فمثلاً، في الكليات التي لديها برامج درجة الدكتوراه يجب توفر نسب أعلى من أعضاء الهيئة التدريسية من حاملي لقب أستاذ وأستاذ مساعد، وتوفير أعضاء الهيئة التدريسية من حملة الدكتوراه المتميزين بالبحث العلمي، مع مراعاة التوجيهات والمعايير الخاصة بتحقيق التوازن بين النظرية والتطبيق.
٢٠. يتم توزيع أعضاء الهيئة التدريسية المؤهلين بشكل مناسب على جميع البرامج، والتخصصات، ومكان وطرق التعليم. وأن يتناسب توزيع أعضاء الهيئة التدريسية مع الرسالة والنتائج المتوقعة والاستراتيجيات.

ارشادات لتوثيق تحقق المعيار Guidance for Documentation

١. أن تقوم الكلية بوضع سياسة تحدد مؤهلات أعضاء الهيئة التدريسية، وتلخص منهجها في توزيعهم على الاقسام والأنشطة المختلفة، وتوضح طريقة توافق هذا المنهج مع رسالتها ونتائجها المتوقعة واستراتيجياتها.
٢. في حالة عدم توافق هذه السياسة مع هذا المعيار، يجب أن تقدم الكلية المبررات والاثباتات على ضمان الجودة العالية. فعلى سبيل المثال، قد تتطلب بعض التخصصات العلمية الجديدة والمستحدثة نموذجاً مختلفاً من أعضاء الهيئة التدريسية.
٣. يجب أن تقدم الكلية معلومات عن كل عضو من أعضاء الهيئة التدريسية، وأدلة تدعم تصنيف كل عضو هيئة تدريسية، بصيغة سيرة ذاتية، وأن تتضمن تفاصيل كافية عن أنشطة مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية وتأثيرها على توزيع أعضاء الهيئة التدريسية وتوقيتاتها.
٤. إذا كانت الكلية تمنح درجة البكالوريوس كجزء من برنامج مشترك (توأمة) مع كلية أخرى، فيجب إضافة أعضاء الهيئة التدريسية من المؤسسة الشريكة لبيانات أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية.
٥. يعتبر توزيع أعضاء الهيئة التدريسية المؤهلين قراراً استراتيجياً. ويجب على الكلية تقديم توضيحات عن التغيرات في توزيع أعضاء الهيئة التدريسية التي أجرتها في السنوات الخمس الماضية، والاستراتيجيات، وخطط تعيين، وتوزيع أعضاء الهيئة التدريسية المؤهلين في السنوات الخمس القادمة.



٦. عدم اضافة أعضاء الهيئة التدريسية الذين يتولون تدريس مواد غير الاختصاص في البرامج متعددة التخصصات.

٧. وصف مؤهلات المدرسين المساعدين، أو المديرين أو غيرهم من موظفي الدعم المشاركين في انماط التعليم البديلة، وتقديم أدلة توضح كيفية المحافظة على النتائج عالية الجودة باستخدام هؤلاء المساعدين.

توفير البيانات المطلوبة للجدول ١٥-١:

١. يجب توفير الوثائق عن جميع أعضاء الهيئة التدريسية، والوقت الذي يساهمون فيه لتحقيق رسالة الكلية والأهداف المتوقعة والاستراتيجية. وعدم ادراج أعضاء الهيئة التدريسية الذين غادروا في السنة الدراسية السابقة. وإدراج أعضاء الهيئة التدريسية الذين باشرُوا بالعمل. وقد تطلب بعض بيانات السنوات الاخرى لبرامج أو أماكن أو طرق تعليم أو تخصصات أخرى.

٢. يمكن الاستفادة من المعلومات لتوثيق المعيارين ٥ و ١٥ وتمكن من التركيز على مراجعة السيرة الذاتية لبعض أعضاء الهيئة التدريسية لدعم البيانات بالجدول. ولا بد من ادراج أعضاء الهيئة التدريسية المكلفين بمهام رسمية والاداريين من ذوي الألقاب العلمية.

٣. يجب أن يعكس قياس إنتاجية التدريس طريقة العمل بالكلية، مثل الساعات المعتمدة أو الوحدات المعتمدة أو ساعات المحاضرات، أو أية مؤشرات أخرى تكون مناسبة لقياس المساهمة بالتدريس لكل عضو من أعضاء الهيئة التدريسية. ويجب إدراج أعضاء الهيئة التدريسية الذين ليس لديهم مسؤوليات تدريسية.

٤. تصنيف المسؤوليات التدريسية لأعضاء الهيئة التدريسية وفق الاتي (التدريس بالدراسات الأولية، التدريس في دراسة الماجستير، التدريس في دراسة الدكتوراه، الاداريون، الباحثون، تعليم المدراء التنفيذيين، الأنشطة الأخرى) وعدم ادراج من يقومون بالتدريس في البرامج غير المعتمدة.

٥. يصنف أعضاء الهيئة التدريسية (الاساتذة والاساتذة المساعدين والمدرسين والمدرسين المساعدين) في ضوء معايير الكلية، وأن يكون عددهم ملائماً لنشاطاتهم مع مجال التدريس وأية مهمات أخرى. ويمكن ادراج طلبة الدكتوراه في مرحلة البحث ضمن أعضاء الهيئة التدريسية وفقاً للقب العلمي الذي يستحقون.

٦. يحتسب عدد أعضاء الهيئة التدريسية وفق نسب مساهمتهم في تحقيق رسالة الكلية، وتحتسب نسبة مساهمة كل عضو هيئة تدريس الفعلية، ويتضمن ذلك المتفرغون بشكل جزئي والذين يشاركون بالتدريس والاشراف. وتحتسب مساهمة طلبة الدكتوراه بمقدار الوقت في التدريس. ويمكن ادراج



أعضاء الهيئة التدريسية الذين يقومون بالتدريس بأكثر من تخصص لأكثر من مرة، ولكن يجب ان لا تزيد مساهمتهم عن ١٠٠%.

توفير البيانات المطلوبة للجدول ٢-١٥:

١. ان تقدم الكلية تحليلاً لتوزيع أعضاء الهيئة التدريسية ضمن التصنيفات الرئيسة، وأي أعضاء آخرين، حسب البرنامج الدراسي (بكالوريوس – ماجستير – دكتوراه)، ويمكن دمج بيانات دراسة البكالوريوس بحقل واحد، وتفصيل بيانات الدراسات العليا حسب الى ماجستير ودكتوراه.
٢. توثيق المعلومات الرسمية عن أعضاء الهيئة التدريسية للسنة الدراسية الحالية حسب البرامج. ومساهمتهم برسالة الكلية والنتائج المتوقعة والاستراتيجية، وهيئة تفاصيل التخصصات العلمية الدقيقة لأعضاء الهيئة التدريسية عند تنفيذ تدقيق الاعتماد.
٣. توفير معلومات كاملة وتفصيلية للسنة الحالية. وتوضح النسب المئوية للتدريس (سواء تم قياسها بالساعات المعتمدة او ساعات التدريس الفصلية أو أية قياسات مناسبة للكلية) لكل مستوى من البرنامج الدراسية ولكل عضو من أعضاء الهيئة التدريسية. وتوفير بيانات كل مكان أو نظام دراسة. وأن يكون المجموع لكل صف افقي ١٠٠% مع تحليل ملخص يشرح تطور الكادر كما موضح سابقا للرسالة والنتائج المتوقعة والاستراتيجية.
٤. أن تكون بيانات جميع الخلايا متناسقة وتظهر كنسبة مئوية مثل ٤٠%.



جدول ١٥-١ كفاية ومؤهلات أعضاء الهيئة التدريسية للسنة الدراسية 201A/201B

وصف المؤهل	النسبة المئوية للمساهمة برسالة الكلية لأعضاء الهيئة التدريسية					مسؤوليات مهنية	كفاية أعضاء الهيئة التدريسية إسهامات أكاديمية		ملف الكلية		
	آخرين	مهنيون ممارسون	أكاديميون مهنيون	أكاديميون ممارسون	أكاديميون تدريسيون		إنتاجية الداعمين للتدريس	إنتاجية مشاركة الأكاديميين بالتدريس	الشهادة وتاريخ الحصول عليها	تاريخ المباشرة	الاسم
											القسم الأول
											التدريسي أ
											التدريسي ب
											التدريسي ج
											مجموع القسم الأول
											النسبة المئوية للقسم الأول
											القسم الثاني
											التدريسي أ
											التدريسي ب
											التدريس ج
											مجموع القسم الثاني
											النسبة المئوية للقسم الثاني
											الإجمالي
											الإجمالي للقسمين
											النسبة المئوية للقسمين

جدول ١٥-٢ تطور أعضاء الهيئة التدريسية حسب مؤهلاتهم ومساهماتهم بالبرامج للسنة الدراسية 201A/201B

نسبة التدريسيين حسب مساهمتهم بالتدريس في البرامج الدراسية (يستخدم مقياس على أساس الساعات المعتمدة - ساعات التدريس - الفصول الدراسية - اية قياسات مناسبة للكلية)					
البرامج	أكاديميون تدريسيون	أكاديميون ممارسون	أكاديميون مهنيون	مهنيون ممارسون	آخرين
برنامج البكالوريوس					
برنامج الماجستير إدارة أعمال					
برنامج الماجستير الإدارة العامة					
برامج ماجستير أخرى					
برنامج الدكتوراه					
برامج أخرى (تحدد)					



الملاحق

**ملحق ١/ معايير الاهلية والاعتماد الأكاديمي AACSB****القسم الأول: القيم والمبادئ الأساسية الارشادية**

تعد معايير (تشجيع ودعم السلوك الأخلاقي، والبيئة الجامعية التفاعلية، والمسؤولية الاجتماعية في الحاضر والمستقبل) القيم والمبادئ الأساسية الارشادية، ويجب أن تثبت الكليات قدرتها على الالتزام المستمر بمضمون وعناصر كل معيار بما يتواءم مع رسالتها.

وتؤثر بعض معايير الاعتماد على جودة البرامج الدراسية، والبحوث، والأنشطة الأخرى، مما يتطلب تبني هذه المعايير وتطبيقها قبل مراجعة الجهة مقدمة الطلب للاعتماد الأولي. ويجب أن يكون مقدم الطلب للاعتماد قادرًا على إثبات أنه يوفر الهيكل والقدرات لتحقيق الاستدامة في تعليم العلوم الإدارية والاقتصادية من خلال برامج دراسية عالية الجودة تستهدف تزويد الطلبة بالمعارف والمهارات العملية والمهنية. فضلاً عن نشر البحوث العلمية والمشاركة في المؤتمرات العلمية والمهنية، وتنظيم البرامج التدريبية وعقد الندوات وورش العمل، وغيرها من أشكال الإسهامات العلمية.

١. تشجيع ودعم السلوك الأخلاقي:

يجب على الكلية تشجيع ودعم السلوك الأخلاقي للطلبة وأعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الأكاديميين المختصين.

١-١ أسس إصدار الحكم Basis for Judgment

١-١-١ توفر الكلية أنظمة وسياسات وإجراءات مناسبة تعكس دعم الكلية، وأهمية السلوك الأخلاقي للطلبة وأعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الأكاديميين المختصين في أعمالهم المهنية والشخصية.

٢-١-١ أن توفر الأنظمة والسياسات والإجراءات آليات مناسبة للتعامل مع حالات خرق السلوك الأخلاقي.

٢-١ إرشادات لتوثيق تحقق المعيار Guidance for Documentation

١-٢-١ القيام بنشر الأنظمة والسياسات والإجراءات الخاصة بالجوانب السلوكية والقانونية والأخلاقية.

٢-٢-١ تنفيذ برامج وورش تدريبية وحلقات عمل وسيمينارات لتثقيف المشاركين بالسياسات والإجراءات الأخلاقية.

٣-٢-١ وضع أنظمة للكشف عن خروقات (عدم الالتزام) السلوك الأخلاقي ومعالجتها، وإصدار المدونات الأخلاقية والأنظمة الانضباطية التأديبية لمعالجة حالات عدم الالتزام.

**٢. البيئة الجامعية التفاعلية**

يجب على الكلية أن تضع وتنفذ وتحافظ وتحسن باستمرار البيئة الجامعية، بضمنها العمليات اللازمة وتفاعلاتها وفقاً لمتطلبات معايير الاعتماد الوطنية.

١-٢ اسس اصدار الحكم Basis for Judgment

١-١-٢ تتميز المناهج العلمية لدراسة العلوم الإدارية والاقتصادية بالتركيز على التعلم المتقدم، وتساهم بتوفير البيئة لأعضاء الهيئة التدريسية لإجراء البحوث النظرية والتطبيقية وغيرها، وأن توفر الكلية تعليم علمي بمستوى يتناسب مع التعليم العالي في الإدارة والاقتصاد.

٢-١-٢ توفير بيئة تدعم التفاعل والمشاركة بين الطلبة وأعضاء الهيئة التدريسية والإداريين والفنيين كمجتمع شامل.

٣-١-٢ مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية في الحوكمة وخدمة الجامعة. وأن تمتلك الكليات إجراءات فاعلة للحوكمة، تضمن مساهمة ومشاركة أعضاء الهيئة التدريسية في عملية اتخاذ القرارات.

٢-٢ ارشادات لتوثيق تحقق المعيار Guidance for Documentation

٤-١-٢ تقديم لمحة عامة عن الشهادات الممنوحة، وأدلة على أن جودة البرامج الدراسية تتوافق مع مستوى التعليم العالي في العلوم الإدارية والاقتصادية.

٥-١-٢ تقديم نماذج لتفاعل الطلبة وأعضاء الهيئة التدريسية والموظفون الأكاديميون المساندون، توضح الطرق التي يتفاعلون فيها، وكيف تدعم الكلية هذا التفاعل.

٦-١-٢ توضيح لكيفية مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية في المناقشات وفي عملية الحوكمة أو كيفية قيام الكليات بتبليغ قراراتها.

٧-١-٢ تقديم وثائق تصف ثقافة وبيئة الكلية، بما في ذلك بيان القيم، وأدلة أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة وغيرها.

٣. المسؤولية الاجتماعية

يشمل مفهوم المسؤولية الاجتماعية التنوع والقبول والاحترام. وفهم أن كل فرد له خصوصيته، وقبول الفروق الفردية والتفاعل معها، دون تمييز على أساس الجنس أو العرق أو الأصل أو الوضع الاجتماعي والاقتصادي أو العمر أو القدرات الجسدية أو المعتقدات الدينية أو المعتقدات السياسية أو غيرها. إن



قيم التنوع والاندماج تعزز اكتشاف الاختلاف في بيئة آمنة وداعمة وتجاوز افراد المجتمع للتفاوت، والسعي لقبول التنوع والمساهمة في بناء تعليم اداري واقتصادي مبدع ومؤثر.

١-٣ اسس اصدار الحكم Basis for Judgment

- ١-١-٣ يجب على الكلية أن تحدد وتوفر وتحافظ على البيئة الضرورية لتحقيق التنوع في الافراد والأفكار، وخبرات التعليم في كل البرنامج الدراسية في العلوم الإدارية والاقتصادية. ومراعاة ذلك في عدم التمييز نتيجة العرق والجنس والظروف الاجتماعية والاقتصادية والخبرات.
- ٢-١-٣ إن التنوع والتنمية المستدامة، والاستدامة البيئية والعملة وغيرها تعتبر من قضايا المسؤولية الاجتماعية الناشئة وتتطلب تفاعلاً إستباقياً بين كليات العلوم الإدارية والاقتصادية وطلبتها.
- ٣-١-٣ تعزز الكلية الوعي والفهم والقبول واحترام وجهات النظر المختلفة بين المشاركين فيما يتعلق بقضايا المسؤولية الاجتماعية حالياً ومستقبلاً.
- ٤-١-٣ تهتم الكلية بالفروق الثقافية والتوجهات العالمية وفهمها وقبولها، كما يجب أن يكون الخريجين على استعداد متابعة تطورهم المهني في سياق عالمي متنوع. وأن يشارك الطلبة في الأنشطة الثقافية المختلفة.

٢-٣ إرشادات لتوثيق تحقق المعيار Guidance for Documentation

- ١-٢-٣ وصف كيف تدعم الكلية مفهوم التنوع بطرق تتواءم مع ثقافتها وتقاليدها التاريخية وبيئتها القانونية والتنظيمية. وثبتت أنها تعزز الشعور والمرونة تجاه الاختلافات الثقافية العالمية.
- ٢-٢-٣ أن تثبت الكلية إحترام تباين وجهات النظر في مجتمع التعلم من خلال السعي لدعم التنوع بين طيبتها وأعضاء الهيئة التدريسية بما يتوافق مع رسالتها.
- ٣-٢-٣ تحديد المجتمع الذي تقوم الكلية بخدمته، ووصف دور الكلية في تعزيز فرص السكان المحرومين.
- ٤-٢-٣ تحديد طرق تبني الكلية لبرامج التعليم عالي الجودة عن طريق بذل الجهود المناسبة لتنويع المشاركين في العملية التعليمية، وضمان تنوع وجهات النظر في جميع الأنشطة.
- ٥-٢-٣ أن تثبت الكلية أنها تعالج قضايا المسؤولية الاجتماعية الحالية والمستقبلية، من خلال أنشطتها الخاصة، والتعاون مع الجهات الأخرى داخل الكلية، و / أو من خلال علاقاتها بالمجتمع المحلي والخارجي.

**القسم الثاني: المعايير العامة: مرحلة طلب الاعتماد من AACSB**

يجب أن تكون الجهة التي تطلب الاعتماد من AACSB (سواء كانت جامعة أو كلية أو مؤسسة تعليمية أخرى) كياناً محدداً بشكل جيد، وعضواً في AACSB International. ويمكن أن تكون الجهة التي تسعى للحصول على اعتماد من AACSB عبارة عن مؤسسة مخولة بمنح درجة البكالوريوس أو أعلى (في العلوم الإدارية والاقتصادية) أو وحدة أكاديمية داخل مؤسسة أكبر.

المصطلحات والمفاهيم:

١. الكلية (المؤسسة) كيان قانوني مخول لمنح شهادة البكالوريوس أو أعلى.
٢. تعمل الوحدة العلمية داخل مؤسسة تمنح درجات البكالوريوس أو أعلى، وقد تعتمد على المؤسسة في منح السلطة لمنح الشهادات، وتوفير الموارد المالية والبشرية والمادية.
٣. الوحدة العلمية للعلوم الإدارية و/أو الاقتصادية هي وحدة أكاديمية تكون فيها دراسة الإدارة والاقتصاد هو التركيز الرئيس لها من خلال برامج لمنح الشهادات العلمية، واعداد البحوث، وتنفيذ نشاطات توعية المجتمع المحلي. وقد تسعى الوحدة العلمية للحصول على الاعتماد كما هو موضح في معايير الأهلية.
٤. وحدة أكاديمية (غير العلوم الإدارية والاقتصادية) هي وحدة أكاديمية فيها دراسة الإدارة والاقتصاد هو المجال الرئيس خلال برامج الدراسة والبحوث وأنشطة توعية المجتمع المحلي.

اسس اصدار الحكم Basis for Judgment

١. لا بد أن توافق الكلية التي تطلب الاعتماد من AACSB وتلبي مضمون وهدف الشروط المحددة في معايير الأهلية. ويجب ان توافق الكلية مسبقاً (قبل عامين في العادة) على الزيارة الميدانية لفريق مراجعة الخبراء المعتمدين.
٢. يتم الاتفاق مع الكلية التي تطلب الاعتماد، على نطاق البرنامج (أي برامج الشهادات (الدرجات) العلمية والأنشطة والبرامج الأخرى التي سيتم تضمينها في عملية مراجعة AACSB للتوافق والتلاؤم مع معايير الاعتماد) وأن تلبي مضمون الأهداف والشروط والتوقعات المبينة في المعايير. وتتم الموافقة مع فريق المراجعة المعتمد على عناصر البرامج والاستثناءات (ما يتم استبعاده من التقييم) في وقت مبكر (عادةً سنتان) قبل موعد الزيارة الميدانية.
٣. توافق الكلية التي تطلب الاعتماد على استخدام العلامة التجارية لاعتماد AACSB والبيانات ذات الصلة المتعلقة بالاعتماد في اتصالاته الإلكترونية والمطبوعة وفقاً لسياسات AACSB وإرشاداته.
٤. يجب أن تكون الكلية قد خرجت طلبة لستين على الأقل عند تحديد موعد زيارة الاعتماد الأولية.



ارشادات لتوثيق تحقق المعيار Guidance for Documentation

٥. يجب على الكلية التي تطلب الاعتماد من AACSB استكمال تطبيق معايير الأهلية لاعتماد AACSB، والذي يحدد الوضع التنظيمي لمقدم الطلب وكما يلي:
- مؤسسة تقدم برامج دراسية في العلوم الإدارية والاقتصادية، وأنشطة وبرامج ذات صلة في واحد أو أكثر من الأقسام العلمية الإدارية والاقتصادية والوحدات العلمية الأخرى. وفي هذه الحالة، يتم تضمين جميع أنشطة العلوم الإدارية والاقتصادية الخاصة بالمؤسسة والأنشطة والبرامج ذات الصلة في نطاق مراجعة اعتماد AACSB.
 - وحدة أكاديمية للعلوم الإدارية والاقتصادية داخل مؤسسة تقدم برامج دراسية في العلوم الإدارية والاقتصادية وأنشطة وبرامج أخرى ذات صلة. وفي هذه الحالة، قد يطلب مقدم الطلب اعتبار هذه الوحدة وحدة أكاديمية مستقلة لأغراض الاعتماد. وفي هذه الحالة تكون كل برامج العلوم الإدارية والاقتصادية والأنشطة والبرامج ذات الصلة التي تعمل داخل الوحدة العلمية المستقلة في نطاق مراجعة اعتماد AACSB. ولا يمنع ذلك أي وحدة أكاديمية داخل مؤسسة من السعي للحصول على اعتماد AACSB كوحدة أكاديمية مستقلة. ويجوز لوحدة أكاديمية واحدة فقط التقدم ككيان للحصول على الاعتماد.



ملحق ٢ / أمثلة على أثر المقاييس في دعم التوثيق

يتناول هذا الملحق أمثلة عن المقاييس التي قد تستخدمها كليات العلوم الادارية وفق معايير الاعتماد لمجلس كليات إدارة الاعمال AACSB الدولية، لتقييم أثر أنشطتها، والتي تتضمن البحوث العلمية، وبعض الإسهامات العلمية ذات التأثيرات المتعددة، وقد يكون للإسهامات الاخرى أثر محدود أو قد لا يكون لها أي أثر. وقد يكون للإسهامات العلمية أثر آني معروف في بعض الأحيان، أو يمكن أن يتحقق بعد سنوات قادمة. ولكن من المهم ملاحظة أن الدليل على أن نتائج المساهمة العلمية "قد تحدث اختلاقاً" بين واحد أو أكثر بين أعضاء الهيئة التدريسية و / أو الطلبة، أو التعاون مع الزملاء في المؤسسات الاخرى. والأمثلة الواردة في هذا الملحق ليس المقصود منها أن تكون محددة أو شاملة، ويمكن للكليات استخدام التقارير والأمثلة الأخرى غير الواردة في هذا الملحق، بما في ذلك الأثر على المجتمع، ورجال الأعمال، والطلبة، والخريجين، وغيرهم.

أثر توافق الرسالة:

- توائم المساهمة العلمية مع المجالات او الموضوعات التي تركز عليها قيم رسالة الكلية (على سبيل المثال، التنمية وريادة الأعمال، والابتكار).
- النسبة المئوية لنتائج المساهمة العلمية التي تتوافق مع واحد أو أكثر من مجالات التركيز "ذات الصلة بمجالات البحث.
- نسبة مساهمة عضو الهيئة التدريسية في مجال أو أكثر من الإسهامات العلمية التي تتوافق مع واحد أو أكثر من مجالات البحث.
- جوائز البحث والشكر والتقدير وموائمتها مع واحد أو أكثر من عناصر الرسالة المتعلقة بمجالات البحث.
- التأثير الموضوعي والمتابعة كما هو المعيار رقم (١) مع رسالة الكلية كمرجع لمعايير الاعتماد الاخرى.
- الربط بين الرسالة كما عرضها المعيار (١) والإستراتيجيات المالية كما عرضها المعيار (٣).

الأثر الأكاديمي

- البحوث المنشورة في المجالات المعتمدة المعترف بها (أفضل أول ثلاث أو عشر مجلات في قائمة محددة).
- عدد الاقتباسات.
- دليل الأثر على أصحاب المصلحة والمجتمع مثل التغيرات في التطبيقات العملية في مؤسسات حقل العمل أو المعايير المهنية أو السياسة العامة.



- دراسات الحالة التي توثق أثر الإسهامات الفكرية للكلية على أصحاب المصلحة والمجتمع.
- عدد الملفات المحملة على الموقع للمجلات الالكترونية.
- أعضاء هيئات التحرير من أعضاء الهيئة التدريسية، والمحربين المشاركين والمقيمين والاستشاريين من أعضاء الهيئة التدريسية للمجلات والدوريات الرائدة المعترف بها.
- اختيار أو تعيين أعضاء الهيئة التدريسية في المواقع القيادية الأكاديمية و / أو المهنية لوضع المعايير في الجمعيات المهنية.
- جوائز البحوث (على سبيل المثال جائزة أفضل بحث)، أو جوائز التقدير للهيئة التدريسية في المجتمع الأكاديمي، وغيرها من التكريمات من قبل الجمعيات المهنية و / أو الأكاديمية للمساهمة الفكرية.
- دعوات المشاركة في المؤتمرات والبرامج العلمية و / أو منتديات الأبحاث الدولية والوطنية والإقليمية.
- إدراج العمل الأكاديمي في مناهج الفصول الدراسية للأساتذة الآخرين.
- استخدام العمل الأكاديمي في حلقات Seminars الدكتوراه العلمية.
- المنح التنافسية التي تمنحها الوكالات الوطنية والدولية لتمويل طرف ثالث لمشاريع الأبحاث.
- براءات الاختراع التي تم الحصول عليها.
- التعيين كأستاذة أو باحثين زائرين في كليات أخرى أو مجموعة من الكليات.

أثر التعليم-و-التعلم

- منح البحوث التي تؤثر على أصول تدريس المواد الدراسية، الخ .
- دراسات الحالة للأبحاث التي تؤدي إلى تبني تطبيقات جديدة في التعليم-و-التعلم
- الكتب المنهجية، وأدلة التدريس، والتي يتم تبنيها على نطاق واسع (حسب عدد الطبعات، وعدد التحميلات من الموقع، وعدد المشاهدات، واستخدامها في التدريس، وحجم المبيعات، وما إلى ذلك)
- المنشورات التي تركز على طرق البحث وأصول التدريس.
- مشروعات التعلم القائمة على البحث مع الشركات والمؤسسات و / أو المنظمات غير الربحية
- البرامج التعليمية (حسب عدد مرات تطوير البرامج، وعدد المستخدمين، إلخ).
- تطوير دراسة الحالة (حسب عدد الدراسات التي تم تطويرها، عدد المستخدمين، إلخ).

أثر مستوى التعليم في البكالوريوس / الماجستير



• انعكاس الإرشاد على أبحاث الطلبة في عدد البحوث التي أشرف عليها أعضاء الهيئة التدريسية والتي يتم نشرها أو عرضها في المؤتمرات الأكاديمية أو المهنية. والتحسينات الموثقة لمخرجات التعليم الناتجة عن إبتكار أساليب البحث، التي تتضمنها مشاريع بحوث التعليم وصول التدريس learning/pedagogical

- نتائج مشاركة الطلبة في الاستشارات، أو المشاريع في حقل العمل.
- زيادة التوظيف، والاحتفاظ، والتخرج، وتوظيف الطلبة ذوي الفرص الأقل.
- صياغة مشروع جديد.
- تنسيب وتوظيف الطلبة.
- النجاح الوظيفي للخريجين بعد مرحلة التعيين الأولى.
- تنسيب الطلبة في أبحاث برامج الدراسات العليا.
- توظف الخريجين مباشرة وإستعدادهم للوظائف وتحمل المسؤولية في تطوير المنظمات.
- حركة وانتقال الخريجين إلى المراكز القيادية في المنظمات الربحية وغير الربحية والمهنية والخدمية.

أثر تعليم الدكتوراه

- توظيف / وتحديد مستوى طلبة الدكتوراه، وأعضاء الهيئة التدريسية وما بعد الدكتوراه ومساعد الباحثين.
- البحوث المنشورة للخريجين وطلبة الدكتوراه.
- الدعوة لحضور المؤتمرات، والجوائز والترشيح لخريجي وطلبة الدكتوراه.
- المنح الدراسية البحثية المقدمة لخريجي وطلبة الدكتوراه.
- تمويل الجوائز للطلبة المشاركين في الأنشطة المتعلقة بأبحاث الدكتوراه.
- توثيق دراسات الحالة والتدريب على إسهامات وأنشطة أبحاث الدكتوراه مثل نقل المعرفة إلى الصناعة وممارسات التأثير على الشركات أو المجتمع.
- مخرجات البحوث لأعضاء الهيئة التدريسية (بما في ذلك أعضاء الهيئة التدريسية وما بعد الدكتوراه، والاساتذة المساعدين، والباحثين المساعدين، وطلبة الدكتوراه) الذين تأثروا بأساتذتهم المشرفين.

**أثر المهنة/ المجتمع**

- اقتباسات وسائل النشر (العدد، والتوزيع، وتأثيرها)
- طلبات مؤسسات المجتمع للاستفادة من خبرات أعضاء الهيئة التدريسية في الاستشارات للمشاريع، والمنتديات الإعلامية، وأنشطة التنمية المهنية، وحضور الجلسات البحثية، والاستشارات الخاصة بمشاريع والطلبة، إلخ.
- المنشورات في المجالات المهنية أو غيرها التي تهدف مباشرة إلى تحسين الخبرة الإدارية.
- الاستشارات عن مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة.
- دخل البحوث من مصادر خارجية مختلفة مثل الصناعة والمجتمع / المؤسسات الحكومية التي تدعم أنشطة البحوث الفردية منها أو المشتركة.
- النتائج التي تؤدي الى تطور المجتمع من خلال إشراك أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة في القضايا التي تخص المجتمع.
- الحالات الدراسية في الأبحاث التي أدت إلى حلول لمشكلات قطاع الاعمال.
- اعتماد التطبيقات الجديدة أو الأساليب التشغيلية التي نتجت عن البحوث في الكلية.
- العروض التقديمية وورش العمل للمهنيين في مجال الأعمال.
- الدعوات المقدمة لأعضاء الهيئة التدريسية كخبراء في صياغة السياسات، والإدلاء بشهادتهم التشريعية، وأعضاء في مجموعات الخبراء والمهنيين والمهتمين وحضور اجتماعات الطاولة المستديرة، إلخ.
- الأساليب والادوات التي طورت الشركات.
- عضوية مجالس إدارة الشركات ومنظمات المجتمع المدني أو غير الهادفة للربح.
- عضوية وضع المعايير المهنية للهيئات أو مؤسسات صنع القرار.

أثر تعليم المدرء التنفيذيين

- مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية المستمرة والفاعلة في أنشطة برامج التعليم للمدرء التنفيذيين.
- النجاح المستمر لبرامج تعليم المدرء التنفيذيين القائمة على الحاجة، ومستوى المشاركة فيها، وتكرارها.
- بحوث السوق التي تؤكد قيمة برامج تعليم المدرء التنفيذيين المقدمة من أعضاء الهيئة التدريسية النشيطين.



- أنشطة أعضاء الهيئة التدريسية الاستشارية في المشاركة في تعليم المدراء التنفيذيين.
- إدراج الحالات والمواد الأخرى في البرامج الدراسية التي يمكن تحديدها في نشاط تعليم المدراء التنفيذيين.
- الشراكات بين الكلية والمنظمات المساهمة في برامج تعليم المدراء التنفيذيين، والتي تفيد التدريس، والبحث، وغيرها من الأنشطة والبرامج.
- إشراك المشاركين في تعليم المدراء التنفيذيين والمنظمات في رسالة الكلية (على سبيل المثال، البرنامج المنفذة للمدراء في جهات العمل).
- العلاقة بين المنظمات المشاركة في تعليم المدراء التنفيذيين، وتدريب الطلبة، وكذلك وتوظيف الخريجين.

أثر مركز البحوث

- الدعوات من المؤسسات الحكومية أو غيرها من المنظمات، لممثلي مراكز البحث للعمل في هيئات صنع القرار وصياغة وإعداد سياساتها.
- المشروعات البحثية الممولة من جهات خارجية، حكومية أو منظمات أعمال أو غير ربحية.
- التمويل المستمر (على سبيل المثال، عدد المتبرعين، وحجم التبرعات).
- عدد مرات الدخول الى موقع مركز الأبحاث (على سبيل المثال، تتبع البيانات وتحليل البيانات من محرك التصفح Google).
- عدد الحضور (الذين يمثلون الأكاديميين والممارسين وصناع السياسات، وغيرهم) في النشاطات التي يرعاها المركز.
- منشورات مركز البحوث المستدامة والتمويل من مصادر خارجية، أو التي تمثل مصدر موثوق في التحليل من خلال وجهات النظر المرتبطة بالإسهامات الأساسية للمركز.

**ملحق ٣ / آلية مقترحة للتحقق من تطبيق المعايير الوطنية**

يسعى هذا الملحق الى وضع آلية مقترحة لمرحلة التنفيذ، ترفع من قدرات المختصين في كليات العلوم الادارية والاقتصادية، بما يسهل تكييف أنشطتها العلمية والتربوية والادارية للمعايير الوطنية التي سيتم تبنيها وفق معايير الاعتماد لمجلس كليات إدارة الاعمال AACSB الدولية، وتحديد متطلبات توفير الكلية للأدلة والشواهد التي تثبت التزامها، والوفاء بالمعايير. كما يستهدف أيضا رسم خارطة طريق تمكن المختصين الذين سيكلفون بمهام مدققي الاعتماد، ليكونوا قادرين على اصدار أحكام موضوعية عن مستوى التزام الكلية بالمعايير.

متطلبات التطبيق

يهدف ضمان التطبيق الناجح لمعايير الاعتماد الوطنية يتطلب ما يلي:

١. تشكيل فريق لتطبيق معايير الاعتماد يكون برئاسة عضو هيئة تدريس ذو خبرة (وتكون الاولوية لممثل الكلية في مجلس الجودة) وممثلين من ذوي الخبرة والكفاءة من الأقسام العلمية.
٢. يتولى الفريق بالتنسيق والتعاون مع قسم (وحدة/شعبة) ضمان الجودة والاعتماد بالكلية بإعداد تقرير تقييم اولي وفق متطلبات المعايير لتشخيص مستوى الجاهزية (وفق النماذج المرفقة) ولكل قسم وتحديد مستوى تطبيق المعايير، بمشاركة عضو هيئة تدريس من القسم.
٣. يقوم الفريق في ضوء ملاحظات فريق التقييم الذاتي، بإعداد خطة لتأهيل الاقسام العلمية، وسد فجوات الاداء التي تم تشخيصها، والتعاون مع الاقسام العلمية للتحقق من استكمال المتطلبات.

التقييم الذاتي الاول

يهدف تنفيذ التقييم الذاتي الاول وقياس درجة توفر متطلبات التوثيق (قياس الجاهزية)، والحكم على مستوى تحقق المعيار، يمكن اعتماد العناصر التالية:

١. **التوفر:** التطابق بين متطلبات الاعتماد العامة المقدمة مع الوصف المحدد في متطلبات التوثيق لكل معيار من المعايير، ويكون بثلاث مستويات:
 - المتطلب متوفر بشكل كامل وفق الوصف المحدد.
 - المتطلب متوفر بصورة جزئية.
 - المتطلب غير متوفر.
٢. **المضمون:** مستوى مطابقة محتويات الوثيقة المقدمة مع متطلبات التوثيق المطلوبة للحكم على توفر المعيار. ويكون بثلاث مستويات:
 - المضمون مطابق بشكل كامل وفق الوصف المحدد.



- المضمون مطابق بصورة جزئية.
- المضمون غير مطابق.
- ٣. التطبيق: الحقائق التي تكشف مستوى التطبيق في الواقع لفقرات متطلبات التوثيق للحكم على توفر المعيار. ويكون بثلاث مستويات:
 - مطبق بشكل كامل.
 - مطبق بشكل جزئي.
 - غير مطبق.
- ٤. التوثيق: التحقق من وجود أدلة وشواهد ملموسة على توثيق متطلبات المعايير. ويكون بثلاث مستويات:
 - موثق بشكل كامل.
 - موثق بشكل جزئي.
 - غير موثق.
- ٥. الملاحظات الداعمة من فريق التدقيق: يقدم الفريق بالتأكد من تحقيق الكلية لمتطلبات معايير التقييم والاعتماد، ويقدم ملاحظاته حول تحسين عناصر العملية العلمية والتربوية، والمساعدة في التحقق من مواطن القوة والمجالات التي تحتاج الى التحسين المستمر، ويجوه الكلية لتطوير مخرجات التعلم، وكيفية ضمان جودة عالية للإسهامات العلمية وتقييم البرامج التي تقدمها الكلية. بهدف رفع كفاءة أداء الكلية، وتحسين مخرجاتها نتيجة لعملية الاعتماد.

آليات التحقق

- يمكن في المرحلة الاولى اعتماد الآليات التالية:
١. عند إنتهاء مرحلة التأهيل، يقوم الفريق بإعداد تقرير التقييم الذاتي (والذي يعد بعد سنتين في الاقل من بدء التطبيق)، ويرفعه لمجلس الكلية، ثم يتم رفعه إلى مجلس تحسين الجودة لكليات العلوم الادارية والاقتصادية في الوزارة.
 ٢. يقوم مجلس تحسين الجودة بتشكيل فريق التدقيق، ويحدد عدد أعضائه واختصاصاتهم ليتولوا التحقق وتدقيق ما ورد في تقرير التقييم الذاتي، والتأكد من توفر المعايير، ويرفع الفريق تقاريره النهائية لمجلس الجودة.
 ٣. يمنح مجلس تحسين الجودة شهادة الاعتماد للكلية أو البرنامج في ضوء نتائج التقييم.



المعيار ٢: تأثير الإسهامات العلمية وتوائمها مع الرسالة				
متطلبات الاعتماد العامة			التوفر	المضمون
١. جدول بمحفظة البحوث والإسهامات العلمية وطرق النشر				
٢. مؤشرات (مقاييس) تقييم الأثر				
متطلبات التوثيق للحكم على توفر المعيار			التطبيق	التوثيق
١. تأثير البحوث الاكاديمية والإسهامات العلمية على النظرية، والممارسة العملية، اصول تدريس العلوم الإدارية والاقتصادية				
٢. وجود تحليل لتأثير الإسهامات العلمية على الرسالة وخدمة المجتمع.				
٣. انسجام نتائج مؤشرات تقييم أثر الإسهامات العلمية على الرسالة.				
٤. جودة محفظة البحوث الاكاديمية والإسهامات العلمية، ونماذج من الإنجازات حول اصالتها.				
٥. مساهمة واضحة لأعضاء الهيئة التدريسية في محفظة الإسهامات العلمية في كل تخصص.				
٦. تستخدم أدلة السياسات لتوجيه أعضاء الهيئة التدريسية لتقديم الإسهامات العلمية				
٧. وجود علاقة واضحة بين أولويات البحث في محفظة الإسهامات العلمية مع الرسالة والنتائج والاستراتيجيات.				
٨. هناك أثر للبحوث العلمية على النظرية والممارسة و / أو التدريس في المستقبل.				
٩. تسهم علاقة أعضاء الهيئة التدريسية من المؤسسات الأخرى في توليد الإسهامات العلمية المشتركة وتسهم في تحقيق رسالة الكلية.				
١٠. وصف طريقة توثيق الإسهامات العلمية عالية الجودة والتأثير العالي، خلال السنوات الخمس الأخيرة.				
١١. تتوفر أدلة عن الإسهامات العلمية القديمة، لتوثيق مستوى تأثيرها وتحققها بمرور الوقت.				
خلاصة التدقيق		التوفر	المضمون	التطبيق
الاولي				التوثيق
النتيجة النهائية لتدقيق المعيار		مستوفي		
		غير مستوفي (يرفق التقرير بالفجوات والمعالجات)		
الملاحظات الداعمة:				



المعيار ٣: الاستراتيجيات المالية وتخصيص الموارد				
متطلبات الاعتماد العامة		التوفر	المضمون	
١. موازنة تشغيلية سنوية.				
٢. موازنة استثمارية، ومصادر تمويل المشاريع الرئيسية.				
٣. مصادر الأموال.				
متطلبات التوثيق للحكم على توفر المعيار		التطبيق	التوثيق	
١. وصف الاستراتيجية المالية وقدرتها على ضمان الموارد المالية.				
٢. وصف الخطة البديلة لمواجهة انخفاض الموارد				
٣. كفاية الموارد المالية لتوفير البنية التحتية المناسبة للتعليم وطرائق التدريس الأخرى عالية الجودة.				
٤. حجم الدعم المالي لتوفير الخدمات للطلبة، وتقديم الارشاد الأكاديمي.				
٥. كفاية الموارد المالية لتوفير خدمات مثل التعلم عن بُعد وغيرها.				
٦. كفاية الموارد المالية لتوفير الدعم لتقديم إسهامات علمية عالية الجودة.				
٧. وصف التغيرات في الموارد المالية للنشاطات الحالية والمخططة مستقبلاً والنموذج المالي للسنوات الخمسة القادمة				
٨. عرض ومناقشة مصادر التمويل للمشاريع الرئيسية				
٩. كفاية الموارد المالية لتقديم وتحسين التعليم الاداري والاقتصادي، ودعم جميع برامج وطرق التعليم – و – التعلم عالية الجودة.				
خلاصة التدقيق		التوفر	المضمون	التطبيق
الاولي				
النتيجة النهائية لتدقيق المعيار		مستوفي		
		غير مستوفي (يرفق التقرير بالفجوات والمعالجات)		
الملاحظات الداعمة:				



المعيار ٤: قبول الطلبة وتخرجهم				
متطلبات الاعتماد العامة		التوفر	المضمون	
سياسات وإجراءات قبول الطلبة في الدراسات الأولية والعليا				
التعليمات امتحانية				
النتائج الامتحانية للفصل الأخير/ السنة الأخيرة				
متطلبات التوثيق للحكم على توفر المعيار		التطبيق	التوثيق	
١. وصف سياسات وتعليمات القبول، وإثبات أنها متسقة مع توقعات البرنامج الدراسي ورسالة الكلية،				
٢. توثيق الوضع الدراسي للطلبة وكيفية تطبيق سياسات وعمليات القبول وتقديم المبررات المنطقية عند وجود استثناءات.				
٣. وصف الجهود المبذولة لضمان التنوع في الاوضاع الدراسية للطلبة، لضمان تفاعل الطلبة مع خلفياتهم وتطورهم.				
٤. وصف وتقديم أدلة على نجاح سياسات الكلية وإجراءاتها في تأهيل الطلبة المقبولين للاستفادة من نماذج التعليم – و – التعلم المطلوبة،				
٥. توثيق وإثبات فعالية السياسات والإجراءات الحالية لضمان التقدم الأكاديمي واستكمال متطلبات التخرج.				
٦. ضمان نزاهة مشاركة الطلبة في تقييم البرامج الدراسي (من خلال استبانات ورقية وإلكترونية).				
٧. فحص البيانات عن معدلات النجاح في البرامج الدراسية بضمنها النسب المخططة (المتوقعة) في الظروف الاعتيادية				
٨. توثيق العمليات وإثبات فعالية دعم فرص العمل والتوظيف خلال الدراسة وبعد التخرج				
٩. بيانات عن معدلات تعيين الخريجين في الوظائف خلال السنوات الخمس الأخيرة (لقاءات مع خريجين)				
١٠. توثيق مستويات الأداء السنوية ومعلومات تحصيل الطلبة على أساس سنوي				
خلاصة التدقيق	التوفر	المضمون	التطبيق	التوثيق
النتيجة النهائية لتدقيق المعيار		مستوفي		
		غير مستوفي (يرفق التقرير بالفجوات والمعالجات)		
الملاحظات الداعمة:				



المعيار ٥: كفاية أعضاء الهيئة التدريسية وتوزيعهم				
متطلبات الاعتماد العامة			التوفر	المضمون
١. تعليمات وإرشادات عمل عضو الهيئة التدريسية				
٢. نماذج التعليم – و – التعلم				
٣. نتائج امتحانية				
متطلبات التوثيق للحكم على توفر المعيار			التطبيق	التوثيق
١. درجة تطبيق تعليمات عمل أعضاء الهيئة التدريسية وتوائمتها مع الرسالة.				
٢. مراجعة مؤشرات عمل عضو الهيئة التدريسية بشكل دوري لضمان التحسين المستمر.				
٣. وصف نماذج التعليم – و – التعلم وتوزيع العمل بين أعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الأكاديميين المختصين.				
٤. مناقشة طرق مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية في تطوير المناهج الدراسية ومراقبتها وتقييمها ومراجعتها، ومقارنتها بمناهج برامج مناظرة قطرياً وإقليمياً وعالمياً.				
٥. مناقشة مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية في تطوير المقررات (المواد الدراسية) وتطوير محتوى المقررات وتقييم التعلم لكل مقرر دراسي أو وحدة دراسية أو محاضرة.				
٦. وصف مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية في تنفيذ المقرر (المادة) وضمان إيصال التوجيهات لكل التدريسيين الذين يقدمون المقرر الدراسي.				
٧. وصف مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية في تقييم وضمان التعلم، والتحقق من الوفاء بالالتزامات المحددة لضمان عملية التعلم.				
٨. التحقق من توفر عدد كافي من أعضاء الهيئة التدريسية لضمان تحقيق جميع أنشطة الرسالة الأخرى.				
٩. التحقق من تخصيص أعضاء الهيئة التدريسية الدائمين على الملاك الدائم (٧٥ %) من وقتهم على الأقل للتدريس.				
١٠. التحقق من مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية الدائمين بالتدريس بنسبة (٦٠ %) على الأقل في كل تخصص، وبرنامج دراسي، ومكان، وأسلوب تعليم.				
١١. التحقق من توزيع أعضاء الهيئة التدريسية الدائمين على البرامج والتخصصات والمواقع وطرائق التدريس بما يتوافق مع رسالة الكلية.				
١٢. وصف دور المدرسين المساعدين في الفصول الكبيرة وتوثيق كيف يساعد هذا النموذج البرامج الدراسية عالية الجودة ويلبي معيار التفاعل بين الطلبة وأعضاء الهيئة التدريسية.				
١٣. التحقق من أعضاء الهيئة التدريسية المنتدبين من مؤسسات أخرى، وأثر هذا النموذج في تحقيق الرسالة وضمان الجودة العالية				
خلاصة التدقيق الاولي		التوفر	المضمون	التطبيق
				التوثيق
النتيجة النهائية لتدقيق المعيار		مستوفي		
		غير مستوفي (يرفق التقرير بالفجوات والمعالجات)		
الملاحظات الداعمة:				



المعيار٦: ادارة أعضاء الهيئة التدريسية ودعمهم				
مطلوبات الاعتماد العامة		التوفر	المضمون	
١. جداول العبء لأعضاء الهيئة التدريسية حسب القابهم				
٢. نظام تقييم أعضاء الهيئة التدريسية				
٣. خطة توفير أعضاء الهيئة التدريسية				
٤. طرق إدارة ودعم مساعدي التدريس				
مطلوبات التوثيق للحكم على توفر المعيار		التطبيق	التوثيق	
١. وصف عملية تحديد مسؤوليات أعضاء الهيئة التدريسية.				
٢. وصف عملية تحديد توقعات أداء أعضاء الهيئة التدريسية.				
٣. وصف طريقة تبليغ أعضاء الهيئة التدريسية بالجهد المطلوب بشكل واضح، وبما يسمح باستثمار الوقت بشكل المناسب.				
٤. وصف توزيع أعباء العمل على أعضاء الهيئة التدريسية بشكل شفاف وعادل ومعقول.				
٥. وصف عملية تقييم أعضاء الهيئة التدريسية وترقيتهم ومكافأهم بصورة منتظمة.				
٦. التحقق من تطبيق آليات توجيه أعضاء الهيئة التدريسية وتقديم الإرشاد والنصح، وتطبيقات شاملة ليسهموا في توفير بيئة تعليمية شاملة.				
٧. وصف طرق إدارة ودعم مساعدي التدريس، في نماذج التعليم البديلة.				
٨. التحقق من خطة توفير أعضاء الهيئة التدريسية وإجراءات توفير الموارد المتوقعة.				
٩. التحقق من تضمين أنظمة تقييم الأداء نتائج الإسهامات العلمية				
خلاصة التدقيق		التوفر	المضمون	التطبيق
الاولي				
النتيجة النهائية لتدقيق المعيار		مستوفي		
		غير مستوفي (يرفق التقرير بالفجوات والمعالجات)		
الملاحظات الداعمة:				



المعيار ٧: كفاية الموظفين الأكاديميين المختصين وتوزيعهم				
متطلبات الاعتماد العامة			التوفر	المضمون
١. جدول بأعداد ومواصفات الموظفين الأكاديميين المختصين				
٢. توزيع الموظفين الأكاديميين المختصين على الأنشطة العلمية والتربوية والادارية				
٣. برنامج تطوير الموظفين الأكاديميين المختصين				
متطلبات التوثيق للحكم على توفر المعيار			التطبيق	التوثيق
١. وصف خطة الموارد لتوفير الموظفين الأكاديميين المختصين لتقديم المساعدة العلمية للطلبة وتعلمهم وتطوير التعليم وتكنولوجيا المعلومات				
٢. إثبات أن الموظفين الأكاديميين المختصين والخدمات كافية لدعم تعلم الطلبة وتطويرهم الدراسي.				
٣. توضيح كفاية الموظفين الأكاديميين المختصين في دعم المساهمة العلمية والاستشارات، والإرشاد الأكاديمي، ومتابعة شؤون الخريجين، والعلاقات العامة، والشؤون المالية، وقبول الطلبة.				
٤. وصف اجراءات التوظيف، ونظم تطوير وتقييم الموظفين الأكاديميين المختصين، ودورهم في تحقيق نتائج تعليم عالية الجودة.				
٥. التحقق من عمليات إدارة وتطوير الموظفين الأكاديميين المختصين				
خلاصة التدقيق		التوفر	المضمون	التطبيق
الاولي				التوثيق
النتيجة النهائية لتدقيق المعيار		مستوفي		
		غير مستوفي (يرفق التقرير بالفجوات والمعالجات)		
الملاحظات الداعمة:				



المعيار ٨: إدارة المناهج وضمان التعلم				
متطلبات الاعتماد العامة			التوفر	المضمون
١. أهداف التعلم لكل برامج دراسي				
٢. إجراءات تحسين المناهج وربطها بعملية التعلم				
متطلبات التوثيق للحكم على توفر المعيار			التطبيق	التوثيق
١. وصف عمليات ارتباط وتوافق عمليات إدارة المناهج برسالة الكلية والنتائج والاستراتيجيات.				
٢. وصف آلية مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية المؤهلين في إدارة المناهج،				
٣. وصف طريقة تحديد أهداف التعلم وتصميم محتوى البرنامج الدراسي ومراجعتها باستمرار.				
٤. وصف مصدر المعلومات المستخدمة لتطوير البرنامج الجديد أو المنقح.				
٥. وصف كيفية اعتمادا نماذج التعليم – و – التعلم وتقسيم العمل،				
٦. وصف التفاعل بين أعضاء الهيئة التدريسية والتفاعل بين أعضاء الهيئة التدريسية والموظفين لتطوير عملية التعلم.				
٧. وصف كيفية ادراج توقعات أصحاب المصلحة، وسوق العمل، والخريجين، والطلبة، والمجتمع، وصانعي السياسات، في المناهج، وتحديد أهداف التعلم				
٨. أدلة وشواهد تبرهن تحقيق أهداف التعلم. وتحقق خزين من التحسينات الموثقة بناءً على الأدلة المتجمعة.				
٩. توفر محفظة من الأدلة لكل برنامج دراسي لإثبات تحقيق الطلبة أهداف التعلم. وجهود معالجة عدم تحققها.				
١٠. وصف عملية مراجعة وتطوير المناهج الحديثة أو إعادة النظر فيها.				
١١. وصف طريقة وانشطة تقييم المناهج الدراسية والنتائج المتحققة.				
خلاصة التدقيق		التوفر	المضمون	التطبيق
الاولي				التوثيق
النتيجة النهائية لتدقيق المعيار		مستوفي		
		غير مستوفي (يرفق التقرير بالفجوات والمعالجات)		
الملاحظات الداعمة:				



المعيار ٩: محتوى المنهج الدراسي:				
متطلبات الاعتماد العامة			التوفر	المضمون
١. خبرات التعلم المطلوبة للتخرج لكل برنامج				
٢. المهارات العامة المطلوبة لكل برنامج				
٣. المهارات التخصصية لبرامج الماجستير والدكتوراه				
متطلبات التوثيق للحكم على توفر المعيار			التطبيق	التوثيق
١. وصف خبرات التعلم المقبولة في مفردات البرامج الدراسية لإعداد الخريجين لشغل وظائف إدارية واقتصادية.				
٢. توفر المجالات التي يجب أن تغطيها المناهج. قابلة للتحويل إلى كفايات تتسق مع أهداف التعلم للبرنامج الدراسي،				
٣. وصف طريقة اعتماد وتوثيق مجالات المهارات العامة لبرنامج البكالوريوس				
وصف طريقة اعتماد وتوثيق مجالات المعرفة العامة لبرنامج البكالوريوس				
٤. وصف طريقة اعتماد وتوثيق المجالات العامة للمعارف والمهارات لبرنامج الماجستير				
وصف طريقة اعتماد وتوثيق المهارات البحثية المتقدمة والمعرفة العميقة المتقدمة في مجال التخصص في برنامج الدكتوراه				
٥. وصف خبرات التعلم المناسبة للمجالات المحددة في تحقق المعيار، بما في ذلك كيفية تحديد المجالات ومناسبتها للمناهج الدراسية.				
خلاصة التدقيق		التوفر	المضمون	التطبيق
الاولي				التوثيق
النتيجة النهائية لتدقيق المعيار		مستوفي		
		غير مستوفي (يرفق التقرير بالفجوات والمعالجات)		
الملاحظات الداعمة:				



المعيار ١٠: التفاعل بين الطلبة وأعضاء الهيئة التدريسية				
متطلبات الاعتماد العامة		التوفر	المضمون	
١. أهداف التعلم لمجموعة من البرامج				
٢. نموذج منهج يصف التفاعل بين الطلبة وأعضاء الهيئة التدريسية				
٣. المفردات لمجموعة من البرامج الدراسية				
متطلبات التوثيق للحكم على توفر المعيار		التطبيق	التوثيق	
١. وصف كيفية تضمين المناهج الدراسية فرص التفاعل بين الطلبة أنفسهم، وبين الطلبة وأعضاء الهيئة التدريسية لتسهيل التعلم				
٢. توفر أدلة على نماذج التفاعل بين الطلبة وأعضاء الهيئة التدريسية لتحقيق أهداف التعلم.				
٣. وصف نماذج الملاحظة الصفية لرصد سلوك عضو الهيئة التدريسية والطلبة ووصفه وتسجيله بشكل موضوعي ودقيق. (الطرائق المستخدمة)				
٤. توفر فرص للطلبة للعمل من بعضهم وممارسة أنشطة تعليمية.				
٥. وصف فعاليات تمكن الطلبة من الوصول لأعضاء الهيئة التدريسية				
٦. وصف التوجيهات والملاحظات المقدمة والحوار بين الطلبة واساتذتهم				
٧. وصف كيفية تنفيذ النشاطات اللامنهجية (اللاصفية).				
٨. نماذج من تصميم المفردات والنشاطات تؤكد تحقيق التفاعل				
خلاصة التدقيق		التوفر	المضمون	التطبيق
الاولي				
النتيجة النهائية لتدقيق المعيار		مستوفي		
		غير مستوفي (يرفق التقرير بالفجوات والمعالجات)		
الملاحظات الداعمة:				



المعيار ١١: مستوى البرامج الدراسية، وهيكلها وتعادليها				
متطلبات الاعتماد العامة			التوفر	المضمون
١. نماذج من البرامج الدراسية				
٢. نموذج شهادة دراسية				
٣. ضوابط تقييم واعتماد وقبول المقررات والمواد				
٤. شهادات تخرج طلبة تخرجوا بمدة أقل من المدة الاعتيادية				
متطلبات التوثيق للحكم على توفر المعيار			التطبيق	التوثيق
١. نسب ما تتضمنه البرامج الدراسية من المعرفة تغطي المحتوى وتحقق المشاركة				
٢. اثباتات بتساوي الجهود المطلوبة والمتوقعة من الطلبة وجودة التعليم في البرامج التي تنضوي تحت نفس الشهادة.				
٣. وصف نماذج دراسة المقررات المعتمدة للحصول على الشهادة (كما يحددها نظام الاعتماد، وساعات المحاضرات، أو غيرها من المقاييس).				
٤. وصف طريقة تطبيق سياسة تقييم واعتماد وقبول المقررات والمواد التي درسها الطالب في جامعات أخرى.				
٥. وصف طريقة استكمال الطلبة للمقررات عند التخرج بمدة أقل وفقاً للمهارات والقدرات التي يمتلكونها.				
٦. التحقق من تطبيق نظام المقررات (الساعات المعتمدة)				
٧. التحقق من تطبيق المقررات المنفذة بموجب نظام التقييم المباشر (الحصول على الشهادة بعد اثبات الوصول للكفاية المطلوبة) ونسبة هذه المقررات.				
٨. التثبت من ضبط ومراقبة الجودة في اتفاقيات البرامج المشتركة مع المؤسسات الشريكة، والتثبت من وجود إشراف على الطلبة.				
خلاصة التدقيق		التوفر	المضمون	التطبيق
الاولي				التوثيق
النتيجة النهائية لتدقيق المعيار		مستوفي		
		غير مستوفي (يرفق التقرير بالفجوات والمعالجات)		
الملاحظات الداعمة:				



المعيار ١٢: فاعلية التدريس				
متطلبات الاعتماد العامة			التوفر	المضمون
١. مبادرات التطوير والتحسين المستمر للسنوات الخمس الماضية				
٢. نموذج تقييم اداء أعضاء الهيئة التدريسية				
٣. الجوائز وشهادات التقدير التي حصل عليها أعضاء الهيئة التدريسية للتعليم المتميز				
٤. التجارب التعليمية المبتكرة ذات الاثر الإيجابي على تعلم الطلبة.				
متطلبات التوثيق للحكم على توفر المعيار			التطبيق	التوثيق
١. وصف منهج تقييم جودة التدريس عند مراجعة أداء أعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الأكاديميين المختصين.				
٢. وصف أنشطة تطوير قدرات التدريس لجميع المكلفين بالتدريس، بجميع طرائق التدريس.				
٣. وصف المناهج التربوية والطرائق والوسائل التعليمية للبرامج الدراسية.				
٤. وصف طرق مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية بتعليم الطلبة مختلف وجهات النظر وتمكينهم من التعبير عن رأيهم بحرية.				
٥. وصف طريقة مشاركة جميع المكلفين بالتدريس في اثراء التعليم وتحسين جودة تعليم الطلبة.				
٦. التحقق من تبني منهجية واضحة وشفافة في تقييم جودة التدريس كجزء أساسي من عملية مراجعة أداء جميع المكلفين بالتدريس.				
٧. التحقق من مشاركة الطلبة بتقييم أعضاء هيئة تدريس.				
٨. تلخيص الجوائز أو غيرها من شهادات التقدير التي حصل عليها أعضاء الهيئة التدريسية				
٩. توثيق التجارب التعليمية المبتكرة و / أو الفعالة التي كان لها تأثير إيجابي كبير على تعلم الطلبة				
خلاصة التدقيق		التوفر	المضمون	التطبيق
الاولي				التوثيق
النتيجة النهائية لتدقيق المعيار		مستوفي		
		غير مستوفي (يرفق التقرير بالفجوات والمعالجات)		
الملاحظات الداعمة:				



المعيار ١٣: المشاركة العلمية والمهنية للطلبة				
متطلبات الاعتماد العامة			التوفر	المضمون
١. نماذج التعليم – و – التعلم المستخدمة				
٢. نماذج طرائق التدريس المستخدمة				
٣. نماذج فرص التعلم التجريبية				
متطلبات التوثيق للحكم على توفر المعيار			التطبيق	التوثيق
١. وصف اسلوب تفاعل الطلبة مع حالات التعلم الصعبة التي تواجههم أنشطة عند استخدام أي نموذج للتعليم والتعلم				
٢. وصف عملية التعلم بشكل مشاريع وبحوث وعروض تقديمية وامتحانات وغيرها ونتائجها				
٣. وصف كيفية استخدام الطرق التعليمية لرفع مستوى تحدي الطلبة ومنها (التعلم القائم على حل المشكلات، واعداد المشاريع، والمحاكاة إلخ).				
٤. وصف فرص التعلم التجريبية، لفهم التطبيقات في مؤسسات حقل العمل				
٥. وصف مناهج المشاركة العلمية والمهنية ومدى كفايتها وتوائمتها مع نوع البرنامج الدراسي وأهداف التعلم.				
٦. وصف مشاركة الطلبة بتقييم أعضاء هيئة تدريس واستخدم نتائجها كتغذية راجعة.				
خلاصة التدقيق		التوفر	المضمون	التطبيق
الاولي				
النتيجة النهائية لتدقيق المعيار		مستوفي		
		غير مستوفي (يرفق التقرير بالفجوات والمعالجات)		
الملاحظات الداعمة:				



المعيار ١٤: تعليم المدرء التنفيذيين				
يطبق هذا المعيار إذا كانت ايرادات تعليم المدرء التنفيذيين تزيد عن ٥% من إجمالي الايرادات السنوية للكلية				
متطلبات الاعتماد العامة		التوفر	المضمون	
١. كشف بموارد تعليم المدرء التنفيذيون ونسبتها للإيرادات السنوية				
٢. نموذج حقيبة برامج تعليم المدرء التنفيذيين				
متطلبات التوثيق للحكم على توفر المعيار		التطبيق	التوثيق	
١. وصف مجموعة برامج تعليم المدرء التنفيذيين، وتحديد كيف تساهم في تحقيق الرسالة				
٢. وصف طريقة تحقيق التكامل بين برامج تعليم المدرء التنفيذيين والبرامج الدراسية، والإسهامات العلمية، مع امثلة كافية.				
٣. وصف الجمهور المستهدف من البرامج، ومستويات التعليم التي يمتلكها المستفيدون وكيف تتوافق مجموعة البرنامج مع رسالة الكلية واستراتيجيتها				
٤. وصف طريقة تطبيق الإجراءات لتحديد مدى تلبية توقعات المدرء التنفيذيين وتحديد فرص التطوير والتحسين				
٥. امثلة لفرص القبول في البرامج الدراسية، التي يخلقها تعليم المدرء التنفيذيين				
٦. وصف طريقة ضمان تلبية توقعات المستفيدين وتأثيرها على تطوير البرامج				
خلاصة التدقيق	التوفر	المضمون	التطبيق	التوثيق
النتيجة النهائية لتدقيق المعيار	مستوفي			
	غير مستوفي (يرفق التقرير بالفجوات والمعالجات)			
الملاحظات الداعمة:				



المعيار ١٥: مؤهلات أعضاء الهيئة التدريسية وإسهاماتهم				
متطلبات الاعتماد العامة			التوفر	المضمون
١. سياسة تحدد مؤهلات أعضاء الهيئة التدريسية				
٢. جدول يوضح كفاية ومؤهلات أعضاء الهيئة التدريسية للسنة الدراسية الحالية				
٣. جدول تطور أعضاء الهيئة التدريسية حسب تأهيلهم ومساهمتهم بالبرامج للسنة الدراسية الحالية				
٤. خطط تعيين وتوزيع أعضاء الهيئة التدريسية المؤهلين في السنوات الخمس القادمة.				
متطلبات التوثيق للحكم على توفر المعيار			التطبيق	التوثيق
١. طريقة تطبيق سياسة تحدد مؤهلات أعضاء الهيئة التدريسية وتوزيعهم على الاقسام والأنشطة المختلفة				
٢. وصف طريقة التعامل مع التخصصات العلمية الحديثة، والنماذج المطبقة في توفير أعضاء الهيئة التدريسية.				
٣. طريقة تصنيف توزيع أعضاء الهيئة التدريسية، وتفصيل أنشطة مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية وتأثيرها وتوقيتاتها.				
٤. قائمة أعضاء الهيئة التدريسية من المؤسسة الشريكة في البرامج المشتركة.				
٥. توضيحات عن التغيرات في توزيع أعضاء الهيئة التدريسية التي اجرتها في السنوات الخمس الماضية.				
٦. مضمون الاستراتيجيات وخطط تعيين وتوزيع أعضاء الهيئة التدريسية المؤهلين في السنوات الخمس القادمة.				
٧. التحقق من عدم اضافة أعضاء الهيئة التدريسية الذين يتولون تدريس مواد غير الاختصاصية في البرامج متعددة التخصصات.				
٨. وصف مؤهلات المدرسين المساعدين أو المديرين أو غيرهم من موظفي الدعم المشاركين في انماط التعليم البديلة.				
٩. أدلة المحافظة على النتائج بجودة عالية باستخدام المساعدين في التدريس.				
خلاصة التدقيق الاولي		التوفر	المضمون	التطبيق
النتيجة النهائية لتدقيق المعيار		مستوفي		
		غير مستوفي (يرفق التقرير بالفجوات والمعالجات)		
الملاحظات الداعمة:				