

تطبيق التقييم الذاتي في قطاع التعليم العالي - دراسة لبعض التجارب العربية الناجحة -

د/ خروف منير

د/ فريحة ليندة

جامعة قالمة

الملخص :

Résumé:

L'application de l'auto-évaluation dans les universités est importante et influe sur l'évolution des systèmes d'enseignement supérieur.

L'objectif de cette étude est de mettre en évidence les expériences les plus réussies dans l'application de l'auto-évaluation des universités arabes, qui sont de différentes façons et à des degrés divers, afin de les utiliser dans l'évaluation de l'auto-évaluation dans les universités algériennes

La recherche a conclu que l'auto-évaluation des universités devait être fondée sur des modèles et des approches et s'adapter à la spécificité et aux paramètres de chaque université, d'une part, et les évolutions mondiales, d'autre part.

Mots-clés : auto-évaluation, universités algériennes, recherche scientifique, expériences arabes réussies.

تكتسي عملية تطبيق التقييم الذاتي في الجامعات أهمية بالغة بما تتضمنه من أبعاد وتأثيرات على اتجاهات أنظمة التعليم العالي.

وتهدف هذه الدراسة الى ابراز أهم التجارب الناجحة في تطبيق التقييم الذاتي بالجامعات العربية والتي تتم بصور مختلفة ودرجات متباينة، من أجل توظيفها في تقييم التقييم الذاتي في الجامعات الجزائرية.

وقد خلص البحث الى ان التقييم الذاتي للجامعات لا بد ان يتم وفق نماذج ومقاربات وأن تتوافق هذه المقاربات مع خصوصيات وثوابت كل جامعة من جهة، وتواكب التطورات العالمية من جهة أخرى.

الكلمات المفتوحة: التقييم الذاتي، الجامعات الجزائرية، البحث العلمي، التجارب العربية الناجحة.

مقدمة

يعبر التقييم الذاتي عن مجموعة من الخطوات الإجرائية التي يقوم بها مجموعة من الافراد لتقييم مؤسساتهم بأنفسهم استنادا لمعايير الجودة والاعتماد وذلك من خلال جمع البيانات عن مؤسساتهم في الوضع الحالي، ومقارنتها بمعايير الجودة والاعتماد، ويعمل التقييم الذاتي على تقديم المساعدة للقائمين على إدارة البرامج والمسؤولين في مؤسسات التعليم العالي في مجال التخطيط، والمراجعة الذاتية، واستراتيجيات تحسين الجودة، ويستند تقييم الجودة في مؤسسات التعليم العالي إلى معايير متعارف عليها للممارسة الجيدة.

ولذلك يجب أن تتضمن عملية التقييم الذاتي الأولي التركيز على جوانب القوة التي ينبغي المحافظة عليها وتطويرها وجوانب الضعف التي ربما تحتاج إلى التحسين في الجامعة بصورة موضوعية ومبنية على الشواهد والبراهين المادية وليس على مجرد الانطباعات أو المعلومات غير الدقيقة. كذلك تكمن أهمية هذه الخطوة الأساسية في كونها ضرورية من أجل وضع خطط الجودة في الجامعة بناء على قواعد موضوعية، وتحديد الأولويات التي ينبغي للجامعة التركيز عليها وفق جدول زمني يأخذ بعين الاعتبار الموارد البشرية والمادية المتاحة.

وهناك تباين كبير في مستوى التجارب التي مرت بها مؤسسات التعليم العالي في مجال عملية ضمان الجودة، مما يؤدي الى اختلاف معايير التقييم الذاتي من جامعة لأخرى.
مشكلة الدراسة :

تتمحور مشكلة هذه الورقة البحثية حول ابراز أهم التجارب

الناجحة في تطبيق التقييم الذاتي بالجامعات العربية وعليه تأتي هذه الورقة البحثية لنحاول من خلالها أن نبرز أهم التجارب الناجحة في تطبيق التقييم الذاتي بالجامعات العربية والتي تتم بصور مختلفة ودرجات متباينة، من أجل توظيفها في تقييم التقييم الذاتي في الجامعات الجزائرية ومما سبق يمكن طرح السؤال الرئيسي لهذه الورقة البحثية فيما يلي:

ما هي أهم التجارب الناجحة في تطبيق التقييم الذاتي بالجامعات العربية؟ كيف يمكن توظيفها في تقييم التقييم الذاتي في الجامعات الجزائرية؟

وعلى ضوء ما سبق سنحاول من خلال هذه الورقة البحثية الإجابة على هذا التساؤل من خلال التطرق إلى المحاور التالية:

المحور الأول: المقاربة الفكرية للتقييم الذاتي

المحور الثاني: أبرز التجارب العربية الناجحة في تطبيق التقييم الذاتي بالجامعات
المحور الثالث: توظيف إيجابيات كل تجربة لتقييم عملية التقييم الذاتي بالجامعة الجزائرية
فرضيات الدراسة:

تتمثل فرضية هذه الدراسة بالآتي:

تمتعت الجامعات العربية بتطبيق توجد عدة تجارب ناجحة في تطبيق التقييم الذاتي بالجامعات العربية والتي تتم بصور مختلفة وبدرجات متباينة، من أجل توظيفها في تقييم التقييم الذاتي في الجامعات الجزائرية.

أهداف الدراسة: تتمثل أهداف الورقة البحثية فيما يلي:

- تقديم نماذج ناجحة لتطبيقات التقييم الذاتي في مؤسسات التعليم العالي العربية.

- اقتراح بعض الإيجابيات التي من شأن مؤسسات التعليم العالي الجزائرية الاستفادة منها.

أهمية الدراسة: تتمثل أهمية الورقة البحثية فيما يلي:

- تواجه مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي العديد من التحديات التي يجب مواكبتها وذلك بالعمل على تقديم برامجها وفق المعايير العالمية المعتمدة لجودة التعليم العالي.

- تقديم إطار فكري للتقييم الذاتي.

- تقديم نماذج ناجحة لتطبيقات التقييم الذاتي بالجامعات العربية.

- إمكانية الاستفادة وتوظيف إيجابيات كل تجربة لتقييم عملية التقييم الذاتي بالجامعة الجزائرية.

المحور الأول: المقاربة الفكرية للتقييم الذاتي

قبل التطرق الى نماذج تطبيق التقييم الذاتي وجب تعريف ما المقصود بالتقييم الذاتي وأهميته.

1. مفهوم التقييم الذاتي:

تعريف التقييم الذاتي بأنه جملة من الجهود والخطوات التي تقوم بها المؤسسة التعليمية في سبيل التعرف على الواقع المتحقق في العملية التعليمية والتدريسية في مستوى البرامج التي

تتيحها، ومقارنة ذلك بالطموح المنشود من قبل المؤسسة. والتقييم الذاتي يدل على أن المؤسسة التعليمية ذاتها هي التي تقوم وتبذل تلك الجهود رغبة منها في التعرف على واقع برامجها الأكاديمية. كما يدل ذلك على أن التقييم ليس هدفا في حد ذاته ولكنه وسيلة أساسية ورئيسة في تطور وتقديم برامج المؤسسة التعليمية والتعرف على مواطن القوة والضعف والفرص التي يمكن من خلالها تحسين وتطوير العملية الأكاديمية بصفة عامة.¹ وعلى ذلك يمكن القول بصفة عامة أن التقييم الذاتي يعني مجموع الإجراءات والأساليب والأنشطة التي تبذلها المؤسسة التعليمية بهدف الكشف عن فعالية البرامج الدراسية التي تتيحها بغية اتخاذ قرارات وتوصيات تهدف إلى تطوير العملية التعليمية والتدريسية في البرامج المتاحة. ويمثل التقييم الذاتي للبرامج التدريسية الخطوة الأولى في مسيرة المؤسسة التعليمية نحو الحصول على الاعتماد الأكاديمي للبرامج الدراسية، كما يشكل خطوة رئيسة في منظومة ضمان الجودة في إطار المعارف والمهارات والقيم والأخلاق.

2. اهداف التقييم الذاتي:

تكمن أهمية التقييم الذاتي في أن تلك العمليات تسهم وبشكل كبير وحيوي في تخفيف وطأة التحديات التي يواجهها التعليم في بلادنا بشكل عام والتعليم العالي في جامعاتنا الجزائرية بشكل خاص. حيث برزت عدد من التحديات نتيجة للتوسع الذي يشهده قطاع التعليم العالي، والتي بدورها أدت إلى خلق ما يسمى بأزمة أو إشكالية التعليم العالي التي يشهدها عصرنا الحالي، والتي كان من أبرز العوامل التي ساهمت في خلقها ما يلي:

- شح وندرة التمويل
- اتساع رقعة ومفهوم العولمة
- الموازنة بين مخرجات التعليم العالي وحاجات سوق العمل
- البطالة المقنعة والحقيقية
- المسؤولية الاجتماعية للجامعات
- تنامي دور الاقتصاد المبني على المعرفة

ان اهداف التقييم الذاتي يمكن إجمالها في الآتي²:

- استخدام التقييم من أجل تطوير علاقات عامة وتحقيق ممارسات جيدة: ويستهدف التقييم في هذه الحالة لتحديد جوانب القوة والضعف.

- استخدام التقييم لتحسين المساق: وهدف التقييم هنا مستقبلي، إذ يستهدف تحقيق التحسن بصرف النظر عن الخبرة الذاتية للمعلم.
 - استخدام التقييم لتعليم الفرد كيف يتحمل مسؤولية عمله: ومهمة التقييم هنا الوقوف على مدى الوفاء باحتياجات المعلمين والمتعلمين.
 - استخدام التقييم لتقديم المعلومات عن سياسة الإنماء المهني والتخطيط لها: ويستهدف التقييم هنا تقديم بيانات تفيد متخذي القرار.
 - استخدام التقييم كوسيلة لتشخيص الاحتياجات: الهدف هنا هو استخدام التقييم لتحديد احتياجات المعلمين من الإنماء المهني مستقبلاً.
- يمكن أيضاً اعتبار التقييم له أهداف -حسب الجهة المستفيدة من نتائج التقييم- في ثلاثة أقسام هيⁱⁱⁱ:

- أهداف تتعلق بالهيئة التدريسية.
 - أهداف تتعلق بالطالبة.
 - أهداف تتعلق بالنمو المهني للهيئة التدريسية.
- ويمكن الإشارة الى أن تقييم أداء الهيئة التدريسية تحديداً يجب أن يهدف إلى الآتي^{iv}:
- تحسين المهارات والكفاءات العلمية والتربوية الخاصة بفن التدريس.
 - تعزيز الحصول على الخبرات التدريسية.
 - تطوير الأنشطة الصفية واللاصفية.
 - تحسين قدرة الهيئة التدريسية على التحكم والاستثمار الأمثل للوقت المحدد.

3. إجراءات القيام بعملية التقييم:

تتميز عملية التقييم الذاتي الأولي التي تبنتها الهيئة كخطوة أساسية ضمن استراتيجيتها العامة للخمس سنوات القادمة بأنها عملية لن تتكرر إذ أن المؤسسات التعليمية ستكون مطالبة في المستقبل بإجراء دراسة ذاتية كاملة وفق نظام التقييم والاعتماد الأكاديمي المعتمد من قبل الهيئة، ولخصوصية هذه المرحلة للهيئة وللمؤسسات التعليمية، فقد رأت الهيئة أن تكفي في الوقت الراهن بعملية التقييم الذاتي الأولية التي يؤمل أن تعطي المؤسسات التعليمية فرصة لتقييم الجوانب الإدارية والعلمية لديها مع الأخذ بعين الاعتبار - بقدر الإمكان - نظام الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة المعتمد من الهيئة، كما يؤمل أن

يسهم التقييم الذاتي الأولي في إعطاء المؤسسات التعليمية فرصة عملية للتعامل مع متطلبات الهيئة في الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة. وتتم عملية التقييم بعدة مراحل:^٧

- **الإعلان الرسمي عن التقييم:** ابتداء، يجب أن يقوم صاحب الصلاحية بإعلام مجلس الجامعة وجميع المسؤولين الكبار والعاملين في الجامعة عن عملية التقييم الذاتي الأولي في مرحلة مبكرة ويحث الجميع على التعاون والدقة في تنفيذ الإجراءات المطلوبة منهم والإسهام في نجاح هذا العمل.
- **الهدف العام للتقييم:** ينبغي التأكيد على أن الهدف من عملية التقييم الذاتي الأولي ليس تصيد الأخطاء أو توجيه النقد إلى القائمين على جهات معينة في المؤسسة التعليمية، بل أن الهدف الرئيس هو تقديم أساس موضوعي أو حقيقي تنطلق منه المؤسسة التعليمية في وضع استراتيجياتها وخططها المستقبلية لتحسين الجودة.
- **قيادة الفريق:** يجب أن يقوم صاحب الصلاحية بتعيين أحد المسؤولين الكبار في الإدارة العليا للجامعة أو المؤسسة التعليمية (أحد الوكلاء مثلا) ليقود عملية التقييم الذاتي الأولي بالتعاون مع مركز الجودة (أو الجهة المسؤولة عن الجودة)، كذلك يجب أن يكون هناك لجنة رئيسة تتولى التخطيط ويترأسها نفس المسؤول الذي أوكلت إليه قيادة عملية التقييم الذاتي الأولي، مع أهمية أن يعطى كامل الصلاحية والمسئولية لتقديم التوجيهات والدعم الذي يكفل نجاح عمل اللجنة وحسن أدائها.
- **استراتيجية عمل اللجنة:** ينبغي على المسؤول الذي يتولى قيادة عملية التقييم الذاتي الأولي أن يقوم بالتعاون مع أعضاء اللجنة الرئيسة والاستفادة من مشورتهم -بوضع إستراتيجية واضحة وآلية عمل مفصلة عن خطوات تنفيذ هذه العملية، بما في ذلك تحديد عدد اللجان الفرعية وفرق عمل التي تختص بتنفيذ مهام معينة. كما يجب تحديد المهام والإجراءات اللازمة لكل مرحلة، خاصة في المؤسسات التعليمية الكبيرة التي قد تتطلب عملية التقييم تعدد المراحل واختلاف المهام والوظائف حسب الجهات والوحدات والأنشطة الموجودة فيها.

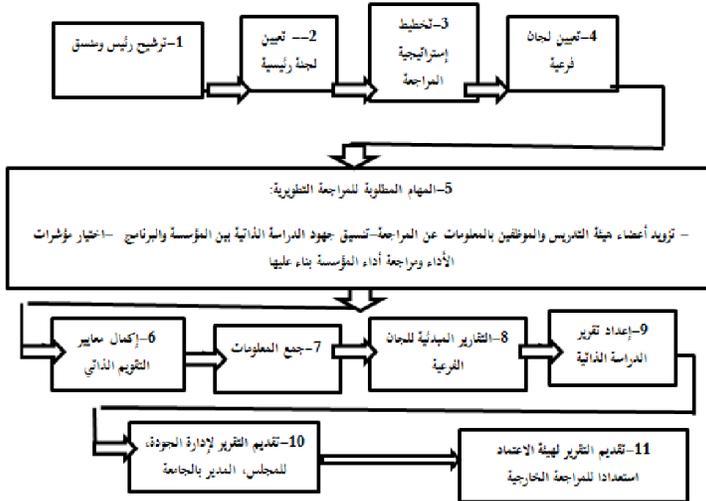
- **عضوية اللجنة:** يجب أن تتكون اللجنة الرئيسة من ممثلين من جميع الوحدات الأكاديمية والإدارية الكبيرة في المؤسسة التعليمية (مثلاً الكليات، العمدات المساندة، الإدارات العامة ... الخ) وتكون هذه اللجنة الرئيسة خاصة بهذه المهمة بحيث ينتهي عمل اللجنة عند انتهاء المهمة، ويمكن الاستغناء عن هذه اللجنة - إذا رأى صاحب الصلاحية ذلك- في حالة وجود لجنة دائمة للجودة على أن تكون هذه اللجنة الدائمة ممثلة لجميع الوحدات الكبرى في المؤسسة التعليمية.
- **الحملة الإعلامية:** يجب أن تسبق عملية التقييم الذاتي الأولى حملة إعلامية عامة ومنظمة على مستوى المؤسسة التعليمية يتم من خلالها إعلام جميع المنتمين إلى المؤسسة التعليمية (أعضاء هيئة التدريس ، والمسؤولين والطلاب ، والموظفين) وأصحاب المصلحة المهمين أو الأساسيين (مثل جهات التوظيف الكبرى والجهات المهنية وأولياء أمور الطلبة المسجلين في المؤسسة التعليمية) بأن المؤسسة التعليمية ستقوم بعملية تقييم ذاتي أولى للجودة، مع إطلاعهم على بعض جوانب عملية التقييم الذاتي الأولى وفترته وأهدافه ومتطلباته، وخطواته ومراحله، والأدوار المناطة بكل فئة أو جهة داخل الجامعة، بالإضافة إلى ذكر بعض الفوائد المتوقعة منه (منها مثلاً ما يتعلق بالفوائد التي تعود على الطلبة والأساتذة داخل المؤسسة التعليمية، أو الفوائد التي ستعكس على عملية التنمية في البلد بصفة خاصة أو على المجتمع بصفة عامة).
- **مشاركات الأفراد:** يجب أن يبين الإعلان أنواع الفرص وأساليب المشاركة التي يمكن للأفراد، سواء من داخل المؤسسة التعليمية أو من خارجها، الإسهام من خلالها بتقديم اقتراحاتهم وملاحظاتهم البناءة لنجاح عملية التقييم الذاتي الأولى، كذلك يجب التأكيد هنا على أن عملية التقييم الذاتي الأولى ستكون عملية كبيرة تتطلب جهد وتعاون عدد كبير من المسؤولين والعاملين في المؤسسة التعليمية، وهذا الأمر يجعل مهمة تنفيذ خطة العمل تقع على أفراد كثيرين مما يمنع أن ينسب النجاح في هذا العمل إلى فرد واحد أو مجموعة واحدة في المؤسسة التعليمية، كما أنه يتيح الفرصة أمام جميع الأشخاص والوحدات في المؤسسة التعليمية للمشاركة بصورة كبيرة وفاعلة في هذا العمل الهام.

أسس عملية التقييم: توصي الهيئة بأن تتم عمليات التقييم

وفقاً للمعايير الإحدى عشر التي حددتها الهيئة كمعايير لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي، بحيث يسند لكل لجنة فرعية أو فريق عمل مهمة تقييم الوضع القائم المرتبط بمعيار أو أكثر من المعايير الإحدى عشر، ومن الإجراءات العامة والفاعلة التي يوصى بها عند القيام بهذه العملية تكوين لجان فرعية وفرق عمل تختص بتقييم أنشطة محددة وكتابة تقارير عنها، تسلم لرئيس اللجنة الرئيسة، وفي هذا الإطار يمكن لبعض اللجان الفرعية أن تقوم بتقييم الوضع المرتبط بعدد من المعايير المتشابهة، وخاصة المعايير المرتبطة بالتقييم المؤسسي. أما على مستوى التقييم البرامجي فيمكن أن تكون هناك لجنة واحدة أو اثنتين تتولى تقييم كل قسم أو برنامج علمي بصورة كاملة.

خطوات إجراء الدراسة الذاتية للمؤسسة:

شكل رقم 01: يبين خطوات إجراءات الدراسة الذاتية للمؤسسة.



المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على

<http://deanship.su.edu.sa/DevelopmentQuality/ManualsAndRegulations/Documents>

المحور الثاني: أبرز التجارب العربية الناجحة في تطبيق التقييم الذاتي بالجامعات

1. تجربة جامعة الملك سعود في التقييم الذاتي سنة 2015:

أ. لمحة حول جامعة الملك سعود:

تعد جامعة الملك سعود أول جامعة في المملكة العربية السعودية وأولى المؤسسات التعليمية الجامعية قياماً فيها، وسميت في البداية بجامعة الرياض وذلك في عهد الملك فيصل بن عبد العزيز، وأعيد تسميتها بجامعة الملك سعود مرة ثانية في عهد الملك خالد بن عبد العزيز بمرسوم ملكي بإنشاء جامعة الملك سعود رقم 17 بتاريخ 21 ربيع الثاني 1377هـ، الموافق لـ 15 نوفمبر 1957^{vi} تحتوي على 25 كلية في جميع التخصصات.

تعد جامعة الملك سعود واحدة من أفضل 200 جامعة حول العالم وفقاً للتصنيف الأكاديمي لجامعات العالم في عام 2013 وعام 2014، وأعطى كيو إس جامعة الملك سعود المرتبة 197 كأفضل الجامعات في جميع أنحاء العالم والمرتبة 159 في العلوم والطب والمرتبة 108 في الفنون والعلوم الإنسانية وأعطى تصنيف «ويبومتر كس الإسباني» الجامعة المرتبة 288 على جميع جامعات العالم لشهر يناير من عام 2014 والمرتبة 42 على جامعات آسيا والمرتبة الأولى على جامعات العالم العربي، وحافظت جامعة الملك سعود على مركزها الأول عربياً ومحلياً متقدمة على أقرب جامعة عربية لها) جامعة الملك عبدالعزيز (بـ 106 مراكز، بحسب تصنيف «ويبومتر كس الإسباني» الصادر في يناير 2018^{vii}).

ب. معايير التقييم الذاتي المعتمدة بالجامعة:

قامت الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي في المملكة العربية السعودية بوضع مجموعة من المعايير لضمان جودة مؤسسات التعليم العالي واعتمادها. وتغطي هذه المعايير أحد عشر مجالاً عاماً من أنشطة هذه المؤسسات:^{viii}

❖ المجموعة الأولى المجال المؤسسي:

- الرسالة والأهداف: ملائمة الرسالة، جدوى الرسالة، تطوير الرسالة ومراجعتها، استخدام منطوق الرسالة، العلاقة بين الرسالة والغايات، العلاقة بين الرسالة والغايات والأهداف للوحدات التنظيمية.

- السلطات والإدارة

- إدارة ضمان الجودة: يشمل هذا المعيار المكونات الأساسية التالية: التزام المؤسسة التعليمية بتحسين الجودة، نطاق عمليات ضمان الجودة، إدارة عمليات ضمان الجودة، استخدام المؤشرات والمقاييس، التحقق المستقل من المعايير.

❖ المجموعة الثانية جودة التعلم والتعليم:

-التعلم والتعليم: يتألف هذا المعيار من المكونات الأساسية التالية: مخرجات (حصيلة) تعلم الطلبة، عمليات تطوير البرنامج، عمليات تقييم ومراجعة البرنامج، تقييم الطلبة، مساعدة الطلبة من الناحية التعليمية، جودة التدريس، دعم جهود تحسين جودة التدريس، مؤهلات وخبرة أعضاء هيئة التدريس، نشاطات الخبرة الميدانية. ترتيبات الشراكة مع المؤسسات الأخرى.

❖ المجموعة الثالثة مساندة تعلم الطلبة:

- إدارة شؤون الطلبة والخدمات المساندة

- موارد التعلم

❖ المجموعة الرابعة: البنية التحتية المساندة:

- المرافق والتجهيزات

- التخطيط والإدارة المالية

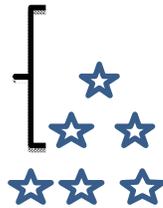
- عمليات التوظيف والتعاقد

❖ المجموعة الخامسة: خدمة المجتمع:

- البحث العلمي

- علاقة المؤسسة التعليمية مع المجتمع

ت. استخدام النجوم للتقييم: ix



الأداء يتطلب التحسين:

الممارسة لا تطبق صفر

الممارسة تطبق أحيانا بجودة ضعيفة 0 - 1.5

الممارسة تطبق بجودة غير مرضية 1.6 - 2.5



الأداء الجيد: 2.6 - 3.5

فاعلية تطبيق الممارسة مع وجود خطط للتحسين



الأداء عالي الجودة: 3.6 - 4.5

استمرار تطبيق الممارسة مع جودة في الأداء وخطط تحسين

الأداء عالي الجودة: أكبر من 4.5

تطبيق مستمر للممارسة - جودة عالية - مؤشرات جيدة - خطط تحسين ومتابعة

ث. خلاصة التقرير:

اهم النتائج التي تمخضت عن التقييم الذاتي لجامعة الملك سعود لسنة 2015:

لقد كان لتجربة الجامعة من خلال عمل التقييم الذاتي الأولي فائدة كبيرة من نواحٍ كثيرة، من أبرزها:

- 1- نشر ثقافة التقييم الذاتي بين الأساتذة والعاملين في كليات و وحدات الجامعة.
- 2- التعرف على مواطن القوة والضعف في البرامج الأكاديمية.
- 3- مراجعة رؤية ورسالة البرامج المتاحة.
- 4- توصيف البرامج وتوصيف المقررات بناء على صيغة موحدة يتم فيها تحديد المعارف والمهارات والقيم المستهدفة.
- 5- مشاركة الكليات والأقسام مع الجامعة في هدف واحد مما نتج عنه توحيد الرؤى والتوجهات.

اهم التوصيات المنبثقة عن التقييم الذاتي للجامعة:

- 1- ضرورة عمل التقييم الذاتي للبرامج الأكاديمية بشكل دوري كل خمس سنوات على الأقل.
- 2- أهمية مشاركة جميع أطراف العملية التعليمية في التقييم.
- 3- ضرورة وجود مقارنة مرجعية (Benchmark) مع مؤسسات تعليمية على نفس المستوى.
- 4- التقييم الذاتي ليس هدفا في حد ذاته كعملية، لذا فمن المهم الاستفادة من نتائجه في العملية التطويرية والخطط الإستراتيجية.

2. تجربة جامعة الأزهر - غزة في التقييم الذاتي سنة

2015:

أ. لمحة حول جامعة الأزهر:

جامعة الأزهر - غزة هي مؤسسة أكاديمية فلسطينية عربية إسلامية، وهي عضو في مجلس التعليم العالي الفلسطيني، وفي اتحاد الجامعات العربية، ورابطة جامعات العالم الإسلامي،

واتحاد جامعات البحر المتوسط، واتحاد الجامعات الأوروبية وغير ذلك من الاتحادات الأكاديمية. تأسست جامعة الأزهر عام 1991 بقرار من منظمة التحرير الفلسطينية كمؤسسة تعليم عالٍ فلسطينية، تسعى إلى رفد المجتمع الفلسطيني بالكوادر العلمية المؤهلة لتحقيق التنمية.

تسعى جامعة الأزهر- غزة دوماً إلى تطوير أدائها إيماناً منها بأهمية التعليم العالي وانعكاساته على تنمية وتطوير المجتمع الفلسطيني وفي سبيل ذلك انخرطت الجامعة في برنامج التقييم الذاتي الذي أطلقتته وزارة التعليم العالي بالتعاون مع البنك الدولي والاتحاد الأوروبي إيماناً من الجامعة بأهمية هذه الخطوة في تعزيز وضمان جودة التعليم العالي الفلسطيني.

ب. معايير التقييم الذاتي المعتمدة بالجامعة:^x

يشمل التقييم الذاتي على اثني عشرة محورا:

المحور الأول: رسالة وأهداف الجامعة: تحدد الجامعة بوضوح رسالتها والأهداف المناسبة لمواردها واحتياجات أصحاب المصلحة، إجماع وفهم رسالة وأهداف الجامعة والعمل على تحقيقها بصورة نشطة من قبل أصحاب المصلحة، مراجعة رسالة وأهداف الجامعة بصورة دورية وتبليغها إلى جميع أصحاب المصلحة.

المحور الثاني: النظام الإداري والمالي (الهيكلية الإدارية)

- **النظام الإداري:** وجود نظام ادارى كاف ومعروف لدى موظفي الجامعة ويتم الالتزام به، وجود هيكل تنظيمي لدى الجامعة يبين أهم الوحدات والوظائف في المؤسسة

- **النظام المالي:** وجود نظام مالي كاف ومعروف لدى موظفي الجامعة ويتم الالتزام به، يتم وضع خطط وموازنات مالية تكون الخطط والموازنات المالية دقيقة في العادة تتوفر إجراءات راسخة للحفاظ على اتزان المدخولات والمصاريف بشكل منتظم

المحور الثالث: بيئة التعليم والتعلم

- **بيئة التعليم والتعلم:** توفير بيئة تربوية تعليمية وتعلمية فاعلة، توفر سياسات وقوانين وأنظمة وتعليمات مكتوبة وفي متناول أيدي الطلبة والمدرسين، مدى عكس الامتحانات والوظائف للطلبة لمستوى ومضمون المساقات.

- المرافق التعليمية والتعليمية
- المكتبة
- مرافق التدريب العملي: مدى كفاية المرافق المخصصة للتدريب العملي من ناحية النوعية والحجم والعدد لتحقيق متطلبات الطلبة وجود معايير اختيار مرافق التدريب العملي ومواعمتها والأهداف العلمية للمسابقات. مرافق التدريب العملي من ناحية نوعية الخدمات المقدمة، والمنفعين والمشرفين الميدانيين مقارنة مع أعداد الطلبة.
- المحور الرابع: الأبحاث: وجود وحدة تتولى إدارة وتخطيط البحث العلمي.
- المحور الخامس: الهيئات الأكاديمية والإدارية
- الهيئة الأكاديمية: وجود معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس المؤهلين.
- الهيئة الإدارية: مستوى أداء الهيئة الإدارية تبعاً لأماكن عملهم وحسب التوصيف الوظيفي.
- المحور السادس: الطلبة والخريجون
- الطلبة
- الخريجون: مدى متابعة الخريجين
- المحور السابع: التمويل: مصادر التمويل الرئيسة للجامعة (وزارة المالية وهبات ومنح واعتمادات مالية...).
- المحور الثامن: التواصل الخارجي والتبادل المعرفي والعلاقات العامة
- المحور التاسع: أنظمة ضمان الجودة
- المحور العاشر: التخطيط الاستراتيجي والقدرة على التغيير
- ج. خلاصة التقرير:
- اهم النتائج التي تمخضت عن التقييم الذاتي لجامعة الازهر لسنة 2015:
- لقد كان لتجربة الجامعة من خلال عمل التقييم الذاتي الأولي فائدة كبيرة من نواحٍ كثيرة، من أبرزها:
- تحديد أولويات الجامعة خلال فترة إعداد الخط
- آفاق التطوير وتصور مستقبلي (التفكير الاستراتيجي)

- الرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية
- البرامج التطويرية للجامعة
- التعرف على مواطن القوة والضعف في البرامج الأكاديمية.
- اهم التوصيات المنبثقة عن التقييم الذاتي للجامعة:
- يجب ان تقوم الجامعة بتخطيط استراتيجي دوري لمراجعة الأداء وتحديد المسار المستقبلي
- يجب ان يتم إشراك موظفي المؤسسة المعنيين في عملية التخطيط
- يجب ان يتم الاستفادة في عملية التخطيط من مراجعة نتائج الخطط السابقة

3. تجربة جامعة الزيتونة الاردنية للتقييم الذاتي سنة 2014:

أ. لمحة حول جامعة الزيتونة الاردنية:

جامعة خاصة تقع في العاصمة عمان تأسست عام 1993، وحصلت على الترخيص والاعتماد في تاريخ 1993/9/6، بموجب قرار مجلس التعليم العالي ذي الرقم (848) وهي تسعى منذ تأسيسها لإعداد الطالب إعداداً علمياً وخلقياً، ليكون قادراً بالنهوض بمسئوليته في خدمة وطنه وأمته، تتكون الجامعة من سبع كليات:^{xi}

أ. معايير التقييم الذاتي المعتمدة بالجامعة

يتضمن التقييم الذاتي للجامعة الاردنية 12 فصلاً:^{xii}

الفصل الأول: الرؤية والرسالة والأهداف والتخطيط: الرؤية والرسالة، التخطيط والفاعلية

الفصل الثاني: البرامج التربوية وفعاليتها: المتطلبات العامة، التخطيط والتقييم

البكالوريوس، الدراسات العليا

الفصل الثالث: الطلبة والخدمات الطلابية: أهداف الخدمات الطلابية وتنظيمها، المسؤوليات العامة لبرامج تطوير الطلبة، التقييم الأكاديمي للطلبة وسجل العلامات، الخدمات الطلابية

الفصل الرابع: أعضاء الهيئة التدريسية: اختيار أعضاء الهيئة التدريسية، تقييم أعضاء الهيئة التدريسية، التعليمات الخاصة بأعضاء الهيئة التدريسية، النمو المهني لأعضاء الهيئة التدريسية

الفصل الخامس: الايفاد والبحث العلمي والابداعات:

الفصل السادس: المكتبة ومصادر المعلومات: المكتبة، مصادر المعلومات والخدمات،

التسهيلات والوصول إليها، الإدارة والطواقم البشرية، التخطيط والتقييم

الفصل السابع: الحاكمية والإدارة: نظام الحاكمية والإدارة في المؤسسة، مجلس الحاكمية،

القيادة والإدارة

الفصل الثامن: المصادر المالية: التخطيط المالي، كفاية المصادر المالية، الإدارة المالية،

الاستثمار المالي

الفصل التاسع: المصادر المادية: التسهيلات التدريسية والداعمة، الأجهزة والموارد،

التخطيط للمصادر

الفصل العاشر: النزاهة المؤسسية: المعايير المهنية والأخلاقية في إدارتها وعملياتها،

الالتزام بحرية السعي واكتساب المعرفة

الفصل الحادي عشر: التفاعل مع المجتمع: برامج ودراسات ومشاريع تخدم المجتمع،

ميزانية المشاريع توفير معلومات دقيقة وصحيحة في أدلتها ومنشوراتها، اجراء الدراسة

لمعرفة أثر المشاريع المنفذة.

الفصل الثاني عشر: إدارة ضمان الجودة: الجودة: إيجاد مكتب جودة يتولى إدارته أشخاص

مؤهليون لضمان تحقيق نظام الجودة، وتوفير الأدلة على ذلك.

ب. خلاصة التقرير:

التقرير الشامل لدراسة التقييم الذاتي لجامعة الزيتونة الأردنية هو خلاصة دراسة ميدانية قام

بها الجامعة لتقييم ذاتها،

ويتكون من 360 صفحة:

النتائج: تبين أن جامعة الزيتونة الأردنية وخلال السنوات الثلاثة 2011-2013، قد أنجزت

شوطا كبيرا في تحقيق رسالتها والتوصل إلى رؤيتها، وأنجز ما نسبته 35% من خططها

الاستراتيجية، وهذا مطابق لما خطط له، وقام ببناء نظام إدارة الجودة وتطبيقه في الجامعة

ومكوناتها بنسبة تحقق 78%، وقد تبين أن الجامعة حققت الالتزام بمعايير الاعتماد العام

والاعتمادات الخاصة بنسبة تحقق 100%، وقد تحقق تطبيق معايير ضمان الجودة فيها،

بمعدل نسبة تحقق 70%^{xiii}.

التوصيات:

- إصدار تعليمات باعتماد رؤية الجامعة ورسالتها، لتكون رؤية ورسالة لكل الدوائر الإدارية والمراكز المساندة.
- استحداث آليات للاستفادة من إجراءات تقييم أعضاء هيئة التدريس في تجديد العقود ومنح التسهيلات.
- وضع أسس لمنح حوافز تشجيعية لأعضاء هيئة التدريس الحائزين على براءات اختراع.
- نشر سجل لإجراءات ونماذج الجودة المعتمدة على صفحة مكتب الاعتماد وضمان الجودة في الموقع الإلكتروني للجامعة.^{xiv}

المحور الثالث: توظيف إيجابيات كل تجربة لتقييم عملية التقييم الذاتي بالجامعة الجزائرية.

لمحة عن الجامعة الجزائرية:

يحتوي قطاع التعليم العالي في الجزائر على العديد من الجامعات والكليات والمعاهد التي هي مؤسسات جامعية تابعة الجزائريين تعتبر جامعة الجزائر هي أول مدرسة أنشئت في العهد الاستعماري على أرض الجزائر بدأت نشاطها من عام 1833 وكان يشرف على التدريس أساتذة عسكريين وذلك في مستشفى مصطفى باشا بالعاصمة في البداية كانت توجه هذه الدروس إلى الطلبة الأوروبيين فحسب إلا أن بموجب مذكرة لوزير الحرب تم إصدارها بـ 10 جوان 1833 تم قبول الطلبة الترك والجزائريين مسلمين ويهود و قد وضعت هذه المدرسة تحت إشراف كلية الطب بلمونبولي Montpellier وبموجب القانون المؤرخ في 20-12-1879 المنشئ للمدارس العليا بالجزائر، تحولت المدرسة إلى مدرسة عليا للطب والصيدلة وبموجب القانون المؤرخ في 30-12-1909 حولت المدرسة إلى كلية للطب والصيدلة بالجزائر.

انتقلت من جامعة واحدة ومدرستين بالجزائر العاصمة سنة 1962، إلى 106 مؤسسات جامعية سنة 2018، ومن 2375 طالبا جامعيًا في 1962 إلى 1.730.000 طالب اليوم.^{xv}

لم يتم إدراج أي جامعة جزائرية ضمن اللائحة العالمية لتصنيف QS للعام 2018، التي تحوي أفضل 3% من جامعات العالم، ويعتبر تصنيف QS أحد أهم ثلاثة تصنيفات

للجامعات حول العالم، ويصدر سنوياً. وهو التصنيف الذي احتوى على ما يقارب 950 جامعة عالمية تم اختيارها من بين 26 ألف جامعة في العالم. وحازت على هذا التصنيف العالمي 32 جامعة عربية تم اختيارها من بين 500 جامعة عربية من 12 دولة هذا التصنيف^{xvi}.

تصنيف الجامعات العالمي QS^{xvii} هو تصنيف سنوي لافضل 800 جامعة في العالم والذي ينشر على يد شركة كواكواريلي سيموندس (Quacquarelli Symonds) المختصة بالتعليم يستند هذا التصنيف على ستة معايير بأوزان متفاوتة، سمعة الجامعة بين الأكاديميين، سمعة الجامعة بين أرباب العمل، متوسط عدد الاقتباسات لعضو الهيئة الأكاديمية، نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب، عدد الطلبة الأجانب، وعدد الأساتذة الأجانب .

2. الآليات المتخذة لتحديث التعليم العالي بالجزائر:

من أجل دعم تطبيق الإصلاح وتحديث التعليم العالي، وفي إطار الشراكة بين الاتحاد الأوروبي والجزائر، تم الاتفاق لنفعل برنامج لدعم السياسة الجهوية (PAPS) للتعليم العالي والبحث العلمي

ESRS /PAPS. برنامج تقوده وزارة التعليم العالي و البحث العلمي و ممول من طرف الجزائر و الاتحاد الأوروبي.

البرنامج يهدف خاصة إلى مرافقة ودعم الإصلاحات الأساسية في الميدان لتحديث النظام الجامعي وهذا من خلال إيجاد آليات لإدماج الشباب (الطلبة) في عالم المؤسسات (entreprises)، تقوية قدرات المؤسسات الجامعية، وتحسين نوعية التعليم. البرنامج يحتوي على ستة نتائج^{xviii}:

الهدف الاول: ضمان الجودة A.Q، الهدف الثاني: طرق الإعلام، الهدف الثالث: الموارد البشرية، الهدف الرابع: مدرسة الدكتوراة الهدف الخامس: تكوين LMD، الهدف السادس: تقريب الجامعة من المؤسسات.

3. التقييم الذاتي في الجامعات الجزائرية^{xix}:

إيماناً منها بإصلاح التعليم العالي في الجزائر قامت الوزارة المكلفة بوضع نظام وطني لضمان الجودة، حيث بدأ بهيكله خلايا لضمان الجودة على مستوى كل المؤسسات الجامعية

وتعيين مسؤولين لهذه الخلايا، وقد بدأت هذه الخلايا في القيام بعمليات التقييم الذاتي على غرار مراجع الجودة العالمية.

يشمل المرجع الوطني للجودة مجموعة المقاييس والمعايير المشمولة في مراجع المجالات الأساسية للتكوين، والبحث العلمي والحوكمة والحياة داخل الجامعة، مع التركيز على ثلاثة مجالات أخرى على الخصوص نظرا لأهميتها وطنيا: وهي: البنية التحتية للجامعات، علاقات المؤسسات الجامعية مع محيطها الاجتماعي والاقتصادي، والتعاون والحركة بين الجامعات.

معايير التقييم الذاتي في الجامعة الجزائرية:

• ميدان التكوين:

- وضع عروض التكوين وقيادتها
- مرافقة الطالب في تكوينه.
- تقييم ومراجعة المواد التعليمية.
- مراقبة التحصيل العلمي والمعرفي للطلبة.
- التوجيه والاندماج المهني
- التكوين في الدكتوراه.
- التكوين المتواصل.

• ميدان البحث العلمي:

- تنظيم هيكلية وتطوير البحث العلمي.
- العلاقات والشراكات العلمية.
- تثمين البحث العلمي.

• ميدان الحوكمة:

- نظام المعلومات
- شروط اعداد السياسات.
- تنظيم وقيادة المكونات والمصالح
- ادارة الوظائف الداعمة في خدمة المهام
- مقاربات الجودة

• ميدان الحياة الجامعية:

- الاستقبال والتكفل بالطلبة والموظفين.
- الانشطة الثقافية والرياضية
- ظروف الحياة والعمل والدراسات للجهات الفاعلة في الجامعة (الصحة، النظافة، الامن...)
- المسؤولية المجتمعية (الاخلاق والمواطنة والمساوات في الفرص والتنمية المستدامة...)
- **ميدان الهياكل القاعدية:**
- الهياكل الادارية
- الهياكل البيداغوجية.
- الهياكل العلمية والخاصة بالبحث
- الهياكل الخاصة بالاستضافة
- الهياكل الرياضية والثقافية
- **ميدان العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي**
- المشاركة في تنمية الجماعات المحلية
- العلاقة مع الشركات
- البحث والتطوير
- التكوين والمتابعة.
- **ميدان التعاون:**
- سياسة الانفتاح على العالم
- الشراكة والحركية
- تبادل المعلومات والاستفادة المشتركة من الموارد.

3. قراءة تحليلية للمعايير المعتمدة في الجامعة الجزائرية:

من المعلوم ان الركائز الاساسية للنهوض والتعليم هو وجود عدة ركائز: المتعلم، المتعلم، المنهج، بيئة التعلم، التغذية العكسية.

ما يلاحظ حول هذه المعايير ايلاءها اهمية كبيرة للمتعلم:

اولا من خلال ميدان الحياة الجامعية: حيث تم التركيز على الاستقبال والتكفل بالطلبة والموظفين، الانشطة الثقافية والرياضية، ظروف الحياة والعمل والدراسات للجهات الفاعلة في

الجامعة (الصحة، النظافة، الامن...)، المسؤولية المجتمعية (الاخلاق والمواطنة والمساوات في الفرص والتنمية المستدامة...)

- ايلاء اهمية كبيرة ايضا لبننة التعلم:

اولا من خلال الهياكل القاعدية المتمثلة اساسا في: الهياكل الادارية، الهياكل البيداغوجية. الهياكل العلمية والخاصة بالبحث، الهياكل الخاصة بالاستضافة، الهياكل الرياضية والثقافية، والمتمثلة ايضا في البحث العلمي.

• ثانيا من خلال العلاقة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي حيث تم التركيز على المشاركة في تنمية الجماعات المحلية، العلاقة مع الشركات، البحث والتطوير، التكوين والمتابعة.

• ثالثا من خلال التعاون حيث تم التركيز على سياسة الانفتاح على العالم، الشراكة والحركية، تبادل المعلومات والاستفادة المشتركة من الموارد.

- ايلاء اهمية كبيرة ايضا للمنهج:

اولا من خلال التكوين: حيث تم التركيز على وضع عروض التكوين وقيادتها، مرافقة الطالب في تكوينه، تقييم ومراجعة المواد التعليمية، مراقبة التحصيل العلمي والمعرفي للطلبة، التوجيه والادماج المهني، التكوين في الدكتوراه، التكوين المتواصل.

• ثانيا من خلال البحث العلمي حيث تم التركيز على تنظيم هيكله وتطوير البحث العلمي، العلاقات والشراكات العلمية، تثمين البحث العلمي

• ثالثا من خلال الحوكمة: حيث تم التركيز على نظام المعلومات، شروط اعداد السياسات، تنظيم وقيادة المكونات والمصالح، ادارة الوظائف الداعمة في خدمة المهام، مقاربات الجودة

تأسيسا على ما سبق فان النظام الوطني لضمان الجودة أهمل متغيرين اساسين في معادلة التعليم وهما المعلم (كفاءة الهيئة التدريسية) والتغذية المرتدة (جودة تقويم الاداء). من هذا المنطلق وفي إطار وضع نموذج أمثل لإجراءات ومعايير الجودة في التعليم العالي تأخذ بعين الاعتبار النقائص الموجودة في النموذج الحالي:

إن النظام التعليمي يعمل كأى نظام آخر وفق استراتيجية معينة تراعي الظروف المحيطة بالنظام، والبناء الثقافي السائد داخله، والمناخ التنظيمي، والتقدم التقني، والمصادر المادية

والبشرية المتوفرة، وحاجات الجمهور ورجباته. لذا فإنه يهتم بأن تكون مخرجاته متفقة والمواصفات العالمية لضبط جودة الإنتاج من خلال السعي الدائم إلى استخدام معايير لقياس الجودة وضبطها.

4. المعايير الواجب اضافتها للنموذج الحالي للتقييم الذاتي

في الجامعة الجزائرية:

من خلال التجارب السابقة يمكن اضافة بعض الميادين لمحتوى الدليل الحالي التي نراها أكثر من ضرورية.

أ. ميدان التخطيط الاستراتيجي

- التخطيط الاستراتيجي هو عملية مدركة تتمكن من خلالها المؤسسة من إدراك وتحديد وضعها الحالي والمستقبلي والمتوقع، ثم تنمي أو تطور بعد ذلك الاستراتيجيات، والسياسات، والإجراءات بغية اختيار وتنفيذ إحداها أو بعض منها، والمستهدف من التخطيط الاستراتيجي التعليمي هنا هو تعزيز عملية التكيف والانسجام بين المؤسسة التعليمية والبيئة التي تتميز بطابع التغير، وذلك من خلال تطوير نموذج قابل للتعديل، يمكن تطبيقه بغية تحقيق مستقبل المؤسسة التعليمية وكذلك وضع استراتيجيات تسهل تحقيق ذلك التكيف والانسجام.^{xx}

- ويندرج ضمن هذا الميدان مجالان:

- المجال الاول: الرؤية. الرسالة. الغايات. القيم

- المجال الثاني: الخطة الاستراتيجية: تحليل البيئة الداخلية

والخارجية. محاور الخطة الاستراتيجية. الأهداف الإستراتيجية. الخطة التنفيذية

(خطة العمل). خطة إدارة المخاطر. مؤشرات الأداء. المقارنة المرجعية.

ب. ميدان الكفاءات المتميزة:

يُعد عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في مختلف دول العالم العنصر الفاعل والرئيس في صياغة جودة البرامج والأنشطة التعليمية على اختلاف أنواعها وإشكالها ، ووجود عضو هيئة التدريس المتميز وتطويره والاحتفاظ به يعتبر من القضايا المهمة التي سوف تنعكس إيجاباً على الكفاءة الداخلية والخارجية للبرامج الأكاديمية والأبحاث العلمية ، حيث تعتمد الجودة الكلية لمؤسسات التعليم العالي على نوعية أعضاء هيئة التدريس العاملين فيها ، لأن عضو هيئة التدريس المتميز هو الذي سوف يضع ويعد الخطط والبرامج

والمناهج والأبحاث المتطورة التي تهدف إلى ضمان منتج جيد و متميز ومجتمع متطور وفاعل ، وهو الذي سوف يفتح قنوات اتصال بينه وبين بيئته المحيطة حتى يكون شريكاً فاعلاً في برامج التنمية الوطنية الشاملة المستدامة. ويساهم بفاعلية في البحث والتقيب العلمي من أجل الإسهام في تقديم الرؤى العلمية لحل مشكلات التنمية على مستوى الاقتصاد الوطني ، ولكي يكون تميز عضو هيئة التدريس مضموناً وفاعلاً ، فإن هناك حاجة ماسة لتهيئة الدعائم والمقومات التي تمكن عضو هيئة التدريس من الاستجابة والاستيعاب الكامل لحاجة المرحلة الحالية والمستقبلية ، والتي بالطبع تعد العدالة والنزاهة التنظيمية من أولى الأولويات التي ينبغي على إدارات مؤسسات التعليم العالي العربية إيلائها الكثير من الحرص والاهتمام والرعاية ، وبالتالي لا يمكن له أن ينهض بأحوال أمته ما لم تتحسن أحواله وظروفه ، وبناء عليه فإن الباحث يعتقد جازماً بأن عضو الهيئة التدريسية المتميز لا بد وأن تتوفر به الشروط الموضوعية التالية ^{xxi} :

- التخصص ومستوى الدرجات العلمية وعدد العضويات المهنية الحاصل عليها.
- السجل العلمي المتميز له من حيث عدد ونوعية الأبحاث والكتب المحكمة والمنشورة.
- مدى السرعة في الحصول على الرتب الأكاديمية والوظائف الإدارية ومصدرها.
- التسلسل التدريجي المتصاعد في إشغال الوظائف والمواقع الفنية والقيادية.
- التنوع في التدريس والإشراف والقدرة على مواصلة الإنتاج العلمي والعملية.
- مشاركته الفاعلة في اللجان والندوات والمؤتمرات والجمعيات العلمية.
- الخبرة الطويلة والمتنوعة والقدرة على التعامل مع تكنولوجيا المعلومات.

ويندرج ضمن هذا الميدان ثلاثة مجالات:

المجال الأول: الكفاءات الأكاديمية يجب النظر فيما تقوم به كل فئة من فئات الكوادر البشرية في المؤسسة من: سياسات الاستقطاب والتعيين والتوظيف وإجراءاتها. سياسات التثبيت والترقيات وإجراءاتها. سياسات التفريغ العلمي والبحثي وإجراءاتها. التطوير المهني والوظيفي للكوادر البشرية. الرعاية والخدمات المقدمة للكوادر البشرية. امتيازات الأمومة. رضا الكوادر البشرية عن الخدمات المقدمة (التعيين، والتدريب والتأهيل، والخدمات، والامتيازات) **المجال الثاني: الكفاءات الإدارية:** التي تعمل على السهر على تسيير مؤسسات التعليم العالي.

المجال الثاني: الكفاءات الأجنبية: هي الكفاءات المحورية التي تتم الاستعانة بها.

ح. ميدان التغذية العكسية لضمان تحسين المستمر للجودة:

لتغذية العكسية عدة تعريفات حسب النظرة إليها^{xii}:

- التغذية العكسية كونها معلومات: إن التغذية العكسية هي مجموعة معلومات يتلقاها الفرد عن أدائه ونتائجه بحيث توضح له الأخطاء التي وقع فيها ومقدار تقدمه ومقدار ما تعلمه ومدى ملاءمة أدائه للهدف الذي ينبغي الوصول إليه.
- التغذية العكسية كونها صورة للتفاعل: التغذية العكسية تفاعل بين المثيرات والاستجابات أي بين التوجيهات المتعلقة بالأداء والأداء الذي يقوم به المتعلم، وهذا التفاعل يؤدي إلى إعادة توجيه المتعلم نحو أدائه لتحقيق الأهداف المرجوة.
- التغذية العكسية كونها صورة تقويم: التغذية العكسية من خلال الوظيفة التقييمية التي تؤديها، تقوم السلوك عند المتعلم مما يساعد على تعديل الخطأ الذي وقع فيه. تلك التعريفات السابقة وفق التصنيفات المختلفة توصلنا إلى أن التغذية العكسية تزود المتعلم بمعلومات عن أدائه وتؤدي إلى إعادة توجيهه مما يؤدي إلى تقويم السلوك والحكم عليه.

إن التحسين المستمر يعني عدم الاكتفاء بأداء الوظيفة بطريقة جيدة، لكن بذل جهد أكبر لتحسين الأداء.

ويندرج ضمن هذا الميدان مجالان:

المجال الأول: الالتزام بتحسين الجودة: إشراك جميع العاملين في المؤسسة. الالتزام بمجالات التحسين. الاستفادة من التغذية الراجعة في عمليات التحسين

المجال الثاني: المقارنات المرجعية: تحديد معايير قياسية للمقارنات المرجعية لجودة الأداء المؤسسي من خلال مؤشرات الأداء الأساسية. مؤشرات الأداء الثانوية. معايير المقارنة المرجعية لجودة الأداء المؤسسي. التغذية العكسية. التحقق من مخرجات التعلم.

خاتمة

يمثل المرجع الوطني لضمان الجودة وإجراءاتها بوصلة لمؤسسات التعليم العالي الجزائرية حيث يحتوي هذا المرجع على معايير ضمان الجودة المعتمدة، والتعليمات الصادرة عن الهيئة بهذا الخصوص، الأمر الذي يساعد مؤسسات التعليم العالي في إنجاز دراسة التقييم، إذ تعدّ معايير الجودة العناصر التي يتم الحكم في ضوءها على مدى تحقيق الأهداف الخاصة بالجودة، وقد دخلت المعايير مختلف المجالات التجارية والصناعية في العقد الأخير من القرن العشرين، ثم تطور الأمر حتى أصبحت المؤسسات التعليمية ومنها الجامعات تخضع لتطبيق معايير ومقاييس عالمية لضمان جودة التعليم. ومن ثم سارعت مختلف الجامعات في العديد من دول العالم بتبني فكر الجودة في الأداء وتطبيق معايير الجودة على ما تقدمه من خدمات وما تستخدمه من وسائل حتى تؤدي رسالتها كمؤسسات تعليمية فاعلة في المجتمع. فمعايير الجودة عبارة عن مجموعة مقاييس محددة للمقارنة والحكم تستعمل لوضع أهداف الإنجاز وتقييمه وقد تكون معبرة عن المستويات الحالية للإنجاز في المؤسسة، وقد تكون هذه المعايير أيضاً عبارة عن مستويات تضعها إحدى الجهات الخارجية أو مستويات الإنجاز في المؤسسة.

يعمل النظام التعليمي كأى نظام آخر وفق استراتيجية معينة تراعي الظروف المحيطة بالنظام، والبناء الثقافي السائد داخله، والمناخ التنظيمي، والتقدم التقني، والمصادر المادية والبشرية المتوفرة، وحاجات الجمهور ورجباته، لذا فإنه يهتم بأن تكون مخرجاته متفقة والمواصفات العالمية لضبط جودة الإنتاج من خلال السعي الدائم إلى استخدام معايير لقياس الجودة وضبطها.

ومن هذا المنطلق سعينا في هذه الدراسة الى اجراء تعديلات على المرجع الوطني المعتمدة اخذا بعين الاعتبار التجارب الناجحة.

نتائج الدراسة:

- ان التقييم الذاتي للجامعات لا بد ان يتم وفق نماذج ومقاربات وأن تتوافق هذه المقاربات مع خصوصيات وثوابت كل جامعة من جهة، وتواكب التطورات العالمية من جهة أخرى.
 - وجوب تبني نهج التخطيط الاستراتيجي عند القيام بعملية التقييم الذاتي بالجامعات
 - العمل على جعل هذا التقييم دوريا ومستمرًا.
 - العمل على تبني المقاربة بالمقارنة المرجعية.
 - إيلاء أهمية أكبر للكفاءات المتميزة في التعليم العالي.
- وعلى ضوء النتائج السابقة تم تقديم عدد من التوصيات:**
- ضرورة الاستفادة من التجارب العربية الرائدة بما يخدم تطوير عملية التقييم الذاتي جزائريا.
 - ضرورة متابعة التجارب المطبقة في الجامعات العالمية وتبادل الخبرات فيما يخص عملية التقييم الذاتي، من أجل تحقيق أقصى استفادة ممكنة في تطوير عملية التقييم الذاتي في الجامعات الجزائرية.
 - ضرورة إضافة ثلاث ميادين أساسية للميادين المعتمدة ك معايير للتقييم الذاتي في الجزائر: **ميدان التخطيط الاستراتيجي، ميدان الكفاءات المتميزة، ميدان التغذية العكسية لضمان تحسين المستمر للجودة.**

الهوامش والمراجع:

- أُرشد بن محمد الحمالي، التقييم الذاتي للبرامج الدراسية تجربة جامعة الملك سعود، 17 - 18 ربيع الأول 1429هـ الموافق 25 - 26 مارس 2008م، وكالة الجامعة للشؤون التعليمية والأكاديمية، جامعة الملك سعود.
- ألبهواشي، السيد عبد العزيز - تصور مقترح لتطوير النمو المهني في ضوء التغيرات المستقبلية في وظائف وأدوار المعلم وتجارب بعض الدول - المؤتمر السادس عشر الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس (تكوين المعلم) - دار الضيافة جامعة عين شمس 21-22 يوليو 2004
- أالأغا، عبد المعطي رمضان - الإتجاهات المعاصرة في تقييم أداء المعلم المؤتمر السادس عشر (تكوين المعلم) - الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس - المجلد الأول - دار الضيافة جامعة عين شمس - الفترة من 21-22 يوليو 2004

^{iv} سليمان، محمود داؤود - طرائق وأساليب التدريس المعاصرة - إريد الأردن عالم الكتب الحديث - 2006.
^v الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي مقترحات حول عملية التقويم الذاتي الأولي 1427/12/20هـ،
 الموافق 2007/1/10م، المملكة العربية السعودية.

^{vi} <https://ksu.edu.sa/ar/colleges2018/12/30>

^{vii} <https://ar.wikipedia.org/wiki/2018/12/30>

^{viii} الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي، معايير التقويم الذاتي لبرامج مؤسسات التعليم العالي 2013.
^{ix} المرجع السابق، ص 10.

^x جامعة الأزهر، دليل إرشادي لإجراء التقييم الذاتي والتخطيط الاستراتيجي لجامعة الأزهر - غزة، اصدار
 2015، غزة، فلسطين.

^{xi} <https://ar.wikipedia.org/wiki>

^{xii} جامعة الزيتونة الأردنية، التقرير الشامل لنتائج دراسة التقييم الذاتي، 2014، ص 10.

^{xiii} المرجع نفسه، ص 130.

^{xiv} المرجع نفسه، ص ص 134-140.

^{xv} من جامعة واحدة في 1962 إلى 106 جامعات في 2018، <https://www.el-massara.com/dz/index.php/component/k2/item/50954>

^{xvi} عمار قردود، احتوى على 950 صرحاً تعليمياً تم اختيارها من بين 12 دولة الجامعات الجزائرية لم

تحصل على مركز ضمن اللائحة العالمية لتصنيف QS
<https://www.almaghribtoday.net/328/225900->

^{xvii} <https://ar.wikipedia.org/wiki/2018/12/31>

^{xviii} <https://faclettre.univ-tlemcen.dz/pages2018/12/31>

^{xix} وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، لجنة تطبيق ضمان الجودة في التعليم العالي، المرجع الوطني لضمان
 الجودة، 2016، ص 5-21، <http://www.ciaques-mesrs.dz/documentation/RNAQES.21-5>

^{xx} زياد محمد ثابت، تنظيم وتنفيذ وتقويم ورشة عمل لعشرين مديراً حول "التخطيط الاستراتيجي"، وكالة
 الغوث الدولية، دائرة التربية والتعليم، مركز التطوير التربوي، 2006.

^{xxi} فيصل الشوارة، ياسر الحوراني، أثر توفير بيئة جامعية جاذبه على استقطاب الكفاءات المتميزة من

أعضاء هيئة التدريس «دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في جامعة الباحة»، مداخلة
 مقدمة في المؤتمر الدولي الثالث لكلية إدارة الأعمال "الليقطة الإستراتيجية لمواجهة التحديات الإقليمية والعالمية

في بيئة الأعمال المتجددة"، مؤتم، 2015.

^{xxii} <https://ar.wikipedia.org/wiki/2018/12/31>