

## تطوير المعاهد العالية الخاصة في جمهورية مصر العربية في ضوء معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

د. محمد ماهر الحمار محمد\*

### المستخلص

استهدف الدراسة تطوير المعاهد العالية الخاصة في جمهورية مصر العربية في ضوء معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وذلك من خلال دراسة أهم نظم الجودة المستخدمة في مؤسسات التعليم العالي في بعض الدول الأجنبية والعربية، ودراسة معايير الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي في مصر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لمناسبتها لموضوع الدراسة في جمع البيانات الخاصة بطرق تطبيق معايير الجودة في مؤسسات التعليم العالي، كما تم تصميم أداة الدراسة (استبيان) وتطبيقها على عينة من أعضاء هيئة التدريس ببعض المعاهد العليا الخاصة ببعض محافظات مصر (القاهرة الغربية القليوبية)، وبلغت العينة ١٧٧ عضو هيئة تدريس، وبعد تحليل البيانات الإحصائية توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها: جاءت استجابات عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس حول واقع تطبيق معايير الجودة في المعاهد العليا الخاصة في مصر بدرجة موافقة ٢,١١ إلى حد ما، كما أظهر تحليل التباين لاستجابات عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير النوع (ذكور وإناث) حول جميع معايير الجودة ويشير ذلك لاتفاق عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس حول جميع المعايير ماعدا معيار (أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة)، توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير القيادة (قيادي - غير قيادي) حول جميع المعايير ما عدا معياري (الجهاز الإداري) (الموارد المالية والمادية)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات - من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات - أكثر من ١٠ سنوات) حول جميع المعايير ماعدا معيار (المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة)، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الوظيفة (أستاذ - استاذ مساعد - مدرس) حول جميع المعايير ما عدا معايير (القيادة والحوكمة، أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، الموارد المالية والمادية)، ومن خلال هذه النتائج والدراسة النظرية والدراسات السابقة تم وضع تصور مقترح لتطوير المعاهد العالية الخاصة في جمهورية مصر العربية في ضوء معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

**الكلمات المفتاحية:** تطوير - المعاهد العالية الخاصة - معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

\* أستاذ مساعد الإدارة و التخطيط و الدراسات المقارنة بكلية التربية - جامعة نجران  
مدرس إدارة الأعمال بمعهد العبور العالي للإدارة و الحاسبات و نظم المعلومات  
البريد الإلكتروني: [dr\\_m\\_maher68@yahoo.com](mailto:dr_m_maher68@yahoo.com)

## مقدمة

يمثل التعليم العالي حجر الزاوية في نجاح أى دولة اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً، فإذا أرادت الارتقاء بمستوى المجتمع فيجب عليها الاهتمام بمستوى التعليم بصفة عامة، والتعليم العالي بصفة خاصة، ومن ثم لا بد من أن تخصص نسبة كبيرة من ميزانيتها للتعليم العالي والبحث العلمي، فهناك علاقة طردية بين الاهتمام بالتعليم العالي والبحث العلمي وبين تقدم الدول وازدهارها في شتى المجالات.

وتشير معدلات الإنفاق على التعليم العالي كنسبة مئوية من الدخل القومي في أكثر الدول تطوراً حيث تبلغ ٢,٦% في ماليزيا و ١,٧% في فنلندا و ١,٦% في الدانمارك و ١,٥% في السويد وفي تونس ١,٥% وفي مصر ١,١% وفي الأردن ٠,٧%، ولكن هذه النسب لا تعكس الحجم الحقيقي للتمويل المرصود لقطاع التعليم العالي لكل دولة على حدة، باعتبار التباعد في الدخل من بلد لآخر وكذلك التفاوت في حجم السكان، وتعتمد الدول العربية على ثلاثة مصادر في تمويل تعليمها العالي هي المخصصات الحكومية، وتتأتى من الموارد الذاتية للدولة في البلدان ذات الدخل المرتفع، وثانياً مساهمة الدولة والقروض الخارجية وخاصة قروض البنك الدولي والاتحاد الأوروبي وغيرها من الدول متوسطة أو ضعيفة الدخل، وثالثاً مساهمة المجتمع الأهلي (الدقي، ٢٠١٥، ١٥).

واهتمت مصر بالتعليم العالي حيث أخذت الحكومة على عاتقها مهمة تطوير معايير الجودة بمنظومة التعليم العالي وذلك منذ إنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، والتي تهدف إلى ضمان جودة مؤسسات التعليم المصرية، ومن هنا جاء الاهتمام بدراسة آراء أعضاء هيئة التدريس حول مختلف قضايا التعليم العالي في مصر بهدف التعرف على أهم المعوقات ومقترحات التطوير. (جمال الدين، جاد، ٢٠٠٩، ص٢)

كما راعت الدولة أن تتم الدراسة في هذه المؤسسات وفق اشتراطات ومعايير محددة، فالجودة تعني أنها تعتمد على مجموعة من المعايير المحددة من قبل هيئات الاعتماد. وهذا يعني أن ناتج الجودة هو نتيجة لمدخلات الجودة، ويمكن قياس الأداء وتحديد من حيث المعايير القابلة للقياس وعادة ما يتم الحكم على جودة التعليم من خلال سمعة المؤسسات التي تعتمد على أداء الخريجين وأعضاء هيئة التدريس بالإضافة إلى عوامل أخرى مثل مستوى الموارد المتاحة للمؤسسات ومعايير المخرجات يعني ذلك توظيف الطلاب الجامعيين وتوفير الفرص المناسبة للأفراد لتطوير المعرفة، كذلك يُنظر إلى جودة التعليم العالي على أنها مجموع ميزات وخصائص منتج أو خدمة تؤثر على قدرته على تلبية الاحتياجات المعلنة.

(Yu-Ping Hsu, 2017, PP 31- 32)

ويمثل ضمان الجودة والاعتماد في التعليم العالي مجموعة من المعايير والمواصفات المتوقعة التي يجب أن تتوافر في كل مدخلات وأعمال وأنشطة ومنتجات ومخرجات المؤسسات التعليمية، والتي تخدم وتحقق الأهداف المنشودة لها، وهي مجموعة من الخصائص والسمات التي تعبر بدقة وشمولية عن جوهر التربية وحالتها بما في ذلك كل أبعادها، من مدخلات وعمليات ومخرجات قريبة وبعيدة، وتغذية راجعة، وكذلك التفاعلات المتواصلة التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف المنشودة والمناسبة لمجتمع معين وعلي قدر سلامة جوهر التربية، ولكي تتأكد مؤسسات التعليم العالي من مدى جودة مخرجاتها فإن عليها الانخراط بشكل دوري بدراسة تقويم ذاتية شاملة لجوانب القوة ومجالات التحسين، فدراسة التقويم الذاتي

تشكل محور عملية الاعتماد وضمان الجودة لمؤسسات التعليم العالي، إذ تسهم في تحسين المؤسسة وتطويرها من خلال التحليل الذاتي الحقيقي لها. (اتحاد الجامعات العربية، ٢٠١٧، ص ١١)

وصدر القانون رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٦ والذي نص على إنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، حيث أنها تتمتع بالاستقلالية وتكون لها الشخصية الاعتبارية العامة، وتتبع رئيس مجلس الوزراء ويكون مقرها مدينة القاهرة وتنشئ فروعاً لها في المحافظات، ورؤيتها السعى لضمان جودة التعليم وتحقيق التميز والتنافسية لمخرجات مؤسسات التعليم المختلفة على المستوى المحلي والإقليمي والدولي بما يخدم أغراض التنمية الشاملة ويحافظ على هوية الأمة، أما رسالتها " الارتقاء بمستوى جودة التعليم وتطويره المستمر واعتماد المؤسسات التعليمية وفقاً لمعايير قومية تتسم بالشفافية وتتلاءم مع المعايير القياسية الدولية لهيكله ونظم وموارد وأخلاقيات العملية التعليمية والبحث العلمي والخدمات المجتمعية والبيئية، وكسب ثقة المجتمع في مخرجاتها لتحقيق الميزة التنافسية محلياً وإقليمياً ودولياً، ودعم خطط التنمية القومية الشاملة، وتعزيز الاسهامات المعرفية والثقافية والبحثية لهذه المؤسسات" (الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد، ٢٠٠٩، ص ٢٢).

كما حددت منظمة اليونسكو في مؤتمر عقد في يونيو ٢٠٠١ حول المؤشرات الاستراتيجية للتعليم العالي والمحاور الرئيسية لتطوير التعليم العالي وقياس جودته في القرن الحادي والعشرين وكان من أهم هذه المؤشرات (المساواة في الحصول على الخدمة، تعزيز المشاركة وتعزيز دور المرأة، تطوير المعرفة من خلال البحث في العلوم والفنون والعلوم الإنسانية، التخطيط طويل الأجل، تعزيز التعاون على مستوى العالم لتحليل وتوقع احتياجات المجتمع، تطوير مناهج التعليم) (جمال الدين؛ وآخرون، ٢٠٠٨، ص ٦). ويلاحظ من ذلك أن معيار الحكم على جودة التعليم ينصب على العديد من الجوانب الهامة التي تخدم البشرية والمجتمع العالمي، وفي المرتبة الأخيرة تطوير مناهج التعليم.

ونظراً لأن سياسة القبول في التعليم العالي في مصر تعتمد كلياً على مجموع الطالب في امتحان اتمام التعليم الثانوي (عام، فني، أهري) ويمكن للطلاب الذين يجتازون هذا الامتحان أن يتقدموا لمكتب التنسيق المركزي حيث يتم توزيعهم على مؤسسات التعليم العالي وفق: العدد المقرر قبوله في كل مؤسسة، ترتيب مجاميع الطلاب الراغبين للقيود ببرامج التعليم العالي، ترتيب رغبات الطلاب المرشحين، ويلاحظ أن لخريجي الثانوية العامة النسبة الكبرى في دخول الجامعات الحكومية (٩١،٥) أما الفنية (٠،٦)، في حين أن هناك فرصة كبيرة لخريجي الثانوية الأزهرية لدخول جامعة الأزهر، وما يتبقى من خريجي التعليم الثانوي وبخاصة الفني فلا يجد الطالب أمامه إلا الالتحاق بالمعاهد العليا الخاصة. (البنك الدولي، ٢٠١٠، ص ص ١٥٢ - ١٥٣)

وعند النظر لمؤسسات التعليم العالي في مصر نجد أنها تتنوع بين جامعات حكومية بلغت ٢٧ جامعة بالإضافة لجامعة الأزهر، ويوجد ٢٥ جامعة خاصة بالإضافة للجامعة الأمريكية بالقاهرة، و ٤٠ معهد عالي خاص بنظام الساعات المعتمدة، و ١٥٠ معهد خاص عالي، كما أن عدد المقيدون بالتعليم العالي في مصر بلغ ٣,٨٣٥٣٣١ طالب في العام ٢٠١٨ / ٢٠١٩. (النشرة الدورية الاحصائية، ٢٠١٩) ويتضح من ذلك تنوع مؤسسات التعليم العالي في مصر بين جامعات حكومية وجامعات خاصة ومعاهد عليا خاصة، مما يؤكد على ضرورة ضمان جودة الخدمة التعليمية المقدمة في كل تلك المؤسسات ويتم ذلك عن طريق هيئات الاعتماد.

## الدراسات السابقة:

تناولت دراسات عديدة موضوع الجودة في مؤسسات التعليم العالي الخاصة، وسوف يتم عرض بعض هذه الدراسات تصاعدياً وفقاً لسنة النشر كما يلي:

دراسة (الصيرفي، ٢٠١٠) اهتمت الدراسة بوضع تصورات لتضييق الفجوة بين معاهد التعليم العالي الخاصة في شمال سيناء وأهداف المشروع القومي لتنميتها، والمقرر الانتهاء منها في عام ٢٠١٧م، وذلك لإسهام هذه المعاهد في تنمية مجتمع شمال سيناء، عن طريق تطوير برامجها وتخصصاتها ومناهجها وهيكلها البشرية والمادية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي حيث تم تحليل واقع معاهد التعليم العالي الخاصة بشمال سيناء ومدى تحقيقها لأهداف المشروع القومي بالاعتماد على تفسير وتحليل البيانات والمعلومات والاحصائيات والتقارير في هذا المجال، مع الاعتماد على المقابلات الشخصية لبعض أعضاء هيئة التدريس والمسؤولين عن هذه المعاهد، وكذلك المسؤولين عن برنامج التنمية بالمحافظة، وتم الاعتماد على أسلوب الاستشراق عن طريق تقصي مستقبل المعاهد العليا وكيفية الانتقال من الحالة الحاضرة إلى حالة أفضل في المستقبل لمجتمع شمال سيناء بنهاية عام ٢٠١٧، وانتهت الدراسة بإطار عملي تنفيذي لتعظيم فرص الاستفادة من السيناريو الإبداعي وذلك عن طريق تحسين الكفاءة الداخلية لمنظومة المعاهد، وتفعيل الشراكة المجتمعية بين المعاهد العليا الخاصة ومجتمع سيناء.

دراسة (Faranak, Behnaz, 2011) هدفت هذه الدراسة قياس جودة الخدمة المقدمة في جامعة أزداد الإسلامية، حيث تم تحديد عوامل جودة الخدمة المقدمة، ووصف البحوث التي أجريت لتقييم جودة الخدمة التي تقدمها الجامعة، وتم تقديم استبانتين من ٢٢ سؤال لقياس تصورات وتوقعات الخدمة المتصورة، وتحليل العوامل المستخدمة لصحة التحليلات اللاحقة، وتم الاحتفاظ ببنود المقياس لاختيار الموثوقية وبناء الصلاحية، وتم اختبار النتائج باستخدام الدراسة الاستقصائية والتي أظهرت النتائج الفجوة بين تصورات الطالب وتوقعاته.

دراسة (العيثاوي، السامرائي، ٢٠١١) تناولت الدراسة واقع تطبيق الجامعات الخاصة للجودة من خلال دراسة لحالة الجامعة الخليجية في البحرين، كما سلطت الضوء على عملية التطبيق لمبادئ الجودة من خلال الإجابة على مجموعة من التساؤلات أهمها: ما أهمية تطبيق معايير ضمان الجودة في التعليم الجامعي وما هي انعكاساتها على كفاءة الخريجين، مدى تلبية خريج الجامعات المطبقة لمعايير ضمان الجودة وحاجات سوق العمل وهل ساهمت عملية كتابة تقرير التقييم الذاتي بتوضيح وضع الجامعة بشكل صحيح، وهل الجامعات الخاصة على معرفة تامة بموقعها وبمستوى أدائها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما توصلت إلى مجموعة من الاستنتاجات منها: عدم توافق النظام الدراسي بين لجنة المراجعة وخصوصيات الجامعة، وعدم مراعاة الظروف الخاصة بكل جامعة مثل المرحلة التي تمر بها من دورة حياتها وكونها حكومية أو خاصة وإمكاناتها المالية، وضعف الاهتمام بالتوثيق يؤدي إلى عدم مقدرة الفريق الذي يتابع عملية التقييم من الجامعة على إثبات بعض الحقائق.

دراسة (الدليمي، السامرائي، ٢٠١١) هدفت الدراسة إلى التعرف على التحديات التي تواجه تطبيق متطلبات الاعتماد الأكاديمي وجودة التعليم الجامعي، كذلك التعرف على معايير اعتماد وضمان الجودة بالتعليم الجامعي، والتوصل إلى تصور مقترح للارتقاء بجودة التعليم الجامعي في ضوء الاستفادة من بعض التجارب العالمية المعاصرة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما توصلت إلى

مجموعة من النتائج منها: أن الاعتماد وضمان الجودة مدخل مهم لتطوير التعليم الجامعي وتميزه، أن الاعتماد يتطلب توفير وتهيئة الظروف لتطبيق الاعتماد ثقافياً وفكرياً وبشرياً وإمكانات وتجهيزات وكفاءات وخبرات بما يصل بمؤسسات التعليم الجامعي إلى مستوى الاعتماد والمنافسة العالمية.

دراسة (العلي، الدهشان، ٢٠١١) تناولت هذه الدراسة قضية تقييم جودة التعليم في معاهد العبر العليا (مصر)، حيث قدمت الدراسة بعض المفاهيم المنهجية حول جودة التقييم التعليمي، وتم تطبيق استبانتين على أعضاء هيئة التدريس (٣٣ عضواً) وعلى عينة عشوائية من الطلاب (٣٣٦ طالباً)، واستخدمت الدراسة منهج التحليل الوصفي، كما توصلت الدراسات لعدد من النتائج التي تشير إلى نقاط الضعف والقوة والتي تستوجب عملية التطوير، وفي ضوء هذه النتائج تم التوصل لمجموعة من المقترحات التي بدورها تسهم في تطوير جودة التعليم في هذه المعاهد.

دراسة (عبد الغني، ٢٠١٢) هدفت لوضع تصور مقترح لتطوير المعاهد العليا الخاصة للحاسبات بمحافظة الدقهلية في ضوء معايير الجودة والاعتماد من خلال عرض مفاهيمي للجودة الشاملة في التعليم والوصف التفصيلي لبعض المعاهد العليا الخاصة للحاسبات بمحافظة الدقهلية، ورصد واقع المعاهد العليا الخاصة بمحافظة الدقهلية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي كما قدمت استبانة لعمداء المعاهد الخاصة وأعضاء هيئة التدريس للوقوف على مشكلات هذه المعاهد، واستبانة للطلاب لمعرفة مدى رضاهم عن الخدمة التعليمية التي تقدمها المعاهد لهم، وتم استخلاص مجموعة من النتائج ساهمت في وضع تصور مقترح لتطوير هذه المعاهد.

دراسة (بدرخان، ٢٠١٣) هدفت الدراسة للتعرف على مدى تطبيق المعايير النوعية وضمان الجودة في جامعة عمان الأهلية بالأردن، وذلك من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة، والكشف عن أثر متغيري الكلية والخبرة في تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية. وقد أجريت الدراسة في جامعة عمان الأهلية خلال الفصل الدراسي ٢٠١١ / ٢٠١٢م، وتكونت عينة الدراسة من ١١٠ عضو هيئة تدريس في جامعة عمان الأهلية العاملين في الكليات الإنسانية والعلمية. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة مكونة من (٤٥) فقرة تقيس مدى تطبيق معايير النوعية وضمان الجودة في جامعة عمان الأهلية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما أظهرت نتائج الدراسة أن مدى تطبيق معايير النوعية وضمان الجودة في جامعة عمان الأهلية جاء بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي (٣,٧٢)، كما أظهرت النتائج عدم وجود أثر لمتغيري الخبرة والكلية في تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية لمدى تطبيق النوعية وضمان الجودة في جامعة عمان الأهلية.

دراسة (Saria, et al, 2016) توفر هذه الدراسة معلومات حول السعي لتحقيق تعليم جيد في مؤسسات التعليم العالي، كما قدمت فحصاً لنظم التعليم العالي في بعض البلدان المتقدمة والنامية، وقدمت دراسات حديثة حول المؤسسات الدولية التي تهتم بجودة التعليم، كما ناقشت الأشكال الجديدة المعتمدة للجودة في مؤسسات التعليم العالي، وقدمت مقترحات حول قبرص وقضايا الجودة والاحتياجات التي اتخذت في جودة مؤسسات التعليم العالي.

دراسة (Yirdaw, Arega, 2016) هدفت للتعرف على العناصر الرئيسية التي تضمن التنمية الاقتصادية والاجتماعية على المستوى الوطني والإقليمي، وحددت عوامل القيادة والحوكمة في مؤسسات التعليم العالي الخاصة في أثيوبيا والتي قد تسهم في انخفاض جودة التعليم، وتم إجراء مقابلات مع إداريين

في ست من مؤسسات التعليم العالي الخاصة في أثيوبيا للتعرف على وجهات نظرهم حول عناصر الجودة في هذه المؤسسات، وأشارت النتائج إلى ضعف التمويل وندرة الكفاءات المدربة، وضعف البنية التحتية، وضعف الطلاب المؤهلين.

دراسة (عبد الرحمن، ٢٠١٧) هدفت للتعرف على مفهوم الجودة وماهية وطبيعة إدارة الجودة الشاملة والمعايير المتعلقة بها في مؤسسات التعليم العالي، وكذلك رصد أهم المعوقات والصعوبات التي يمكن أن تحد من عملية إتمام تطبيق إدارة الجودة بالمعاهد العليا الخاصة، وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بتلك المعاهد، وكذلك التعرف على أبرز الفروق في تصورات أعضاء هيئة التدريس بالمعوقات والصعوبات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم تصميم استبانة طبقت على عينة من أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا الخاصة في نطاق القاهرة الكبرى، بهدف التعرف على استجاباتهم حول المعوقات التي يمكن أن تحد من عملية تطبيق إدارة الجودة الشاملة بتلك المعاهد، وبالتالي عدم الحصول على الاعتماد، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: وجود توافق عام بين أعضاء هيئة التدريس حول معظم المعوقات التي تحد من عملية تطبيق الجودة بالمعاهد العليا الخاصة وبخاصة المعوقات المتعلقة بالإمكانات والتجهيزات التي تتمتع بها المعاهد العليا الخاصة، وقدمت الدراسة مقترحات من أهمها: ضرورة العمل على تفعيل قدر أكبر من التواصل مع جماعات المستفيدين، وتوفير ثقافة إدارية تشاركية منفتحة ومرنة تساهم في تهيئة ودفع العاملين بتلك المعاهد نحو الإسراع في عملية تطبيق الجودة، الاهتمام بعمليات التدريب لجميع العاملين والطلاب، التوجه نحو تحديث البرامج والمقررات الدراسية، ووضع معايير دقيقة لاختيار القيادات وأعضاء هيئة التدريس وتقييم أدائهم والالتزام بتلك المعايير.

أما دراسة (أبو عوف، ٢٠١٧) هدفت لقياس جودة الخدمة التعليمية في معهد المستقبل العالي للدراسات التكنولوجية المتخصصة من وجهة نظر الطلاب من خلال نموذج SERFQUAL لباراشورمان وآخرون، ولتحقيق ذلك تم اختيار عينة قوامها ٢٦٧ من طلاب الفرقة الثالثة والرابعة من جميع التخصصات الدراسية من خلال أسلوب الاستقصاء والذي اشتمل على ٢٦ متغير تقيس أبعاد الخدمة التعليمية، وتم التحقق من ثبات وصدق المقاييس المستخدمة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن هناك فجوة موجبة معنوية بين إدراكات الطلاب وتوقعاتهم لجودة الخدمة المقدمة لهم من المعهد، كما كشفت الدراسة ان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الخدمة التعليمية وكل من الجودة الكلية المدركة من قبل طلاب المعهد وكذلك الرضا الاجمالي، كما توصلت إلى أنه لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات الطلاب وتوقعاتهم لأبعاد الخدمة التي يقدمها المعهد ترجع لمتغير المستوى الدراسي أو النوع باستثناء الأمان، وكذلك أظهرت الدراسة فروق ذات دلالة إحصائية بين إدراكات الطلاب وتوقعاتهم لأبعاد الخدمة التعليمية التي يقدمها المعهد ترجع لمتغير التخصص الدراسي، كما توصلت لعدة توصيات علمية تؤكد على ضرورة استمرار قياس جودة الخدمة التعليمية من وجهة نظر الطلاب واكتشاف الفجوة بين توقعاتهم وإدراكهم والعمل على دعم التنافسية لهذه المؤسسات.

أما دراسة (عبد الفتاح، ٢٠١٨) هدفت لقياس أثر تبني المسؤولية الاجتماعية في الاستغراق الوظيفي بالتطبيق على المعاهد العليا الخاصة، وكذلك دراسة مدى تطبيق المعاهد محل الدراسة لتبني المسؤولية الاجتماعية عن طريق استطلاع آراء ووجهات نظر عينة من العاملين بهذه المعاهد، واستخدمت الدراسة المنهج الاستقرائي والمنهج الاستنباطي، وتم تطبيق قائمة استقصاء على عينة من ٣٧٥ عامل،

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين جميع أبعاد المسؤولية الاجتماعية وبين جميع أبعاد الاستغراق الوظيفي، وجود أهمية لتبني المسؤولية الاجتماعية لدعم الاستغراق الوظيفي بالمعاهد العليا الخاصة محل الدراسة.

دراسة (الذيابات، الذيابات، ٢٠١٨) هدفت إلى توضيح أثر معوقات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في الجامعات الخاصة الأردنية على مستوى تطبيقها من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام الأكاديمية، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بتطوير استبانة للكشف عن معوقات تطبيق إدارة الجودة الشاملة (معوقات الإدارة العليا، معوقات الموارد البشرية، معوقات الموارد المادية، معوقات التقنية التعليمية، معوقات العلاقة مع المجتمع، معوقات الثقافة التنظيمية) ، ومستوى تطبيق إدارة الجودة الشاملة في الجامعات الخاصة الأردنية، وتكونت عينة الدراسة من ٢٣٤ عميداً ورئيس قسم أكاديمي في الجامعات الخاصة الأردنية تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وتم التوصل للنتائج التالية: المتوسطات الحسابية لتقديرات العمداء ورؤساء الأقسام نحو معوقات تطبيق إدارة الجودة الشاملة عالية، المتوسطات الحسابية لتقديرات العمداء ورؤساء الأقسام نحو مستوى تطبيق إدارة الجودة الشاملة متوسطة، معوقات الثقافة التنظيمية احتلت المرتبة الأولى في التأثير على مستوى تطبيق إدارة الجودة الشاملة.

### التعليق على الدراسات السابقة:

ويلاحظ على الدراسات السابقة، ندرة الدراسات التي تناولت موضوع المعاهد العليا الخاصة في جمهورية مصر العربية، ولعل ذلك من أهم مبررات دراسة ذلك الموضوع من قبل الباحث.

**أوجه التشابه بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:** تناولت كل تلك الدراسات موضوع الجودة في مؤسسات التعليم العالي، وكان التركيز بصفة خاصة على جودة مؤسسات التعليم العالي الخاصة، واستخدمت أغلب الدراسات المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة لدراسة المشكلة ميدانياً.

**أوجه الاستفادة من هذه الدراسات:** كيفية بناء أداة الدراسة والمنهجية العلمية في معالجة مشكلة الدراسة كما تناولت بعض هذه الدراسات معوقات تطبيق الجودة في مؤسسات التعليم العليا الخاصة، وكذلك تناولت بعض هذه الدراسات تطبيق الجودة في دول غير مصر، وإن كان هناك بعض هذه الدراسات تناولت المعاهد العليا الخاصة في جمهورية مصر العربية وقد استفاد الباحث من هذه الدراسات في الحصول أدبيات الدراسة وكذلك المنهجية العلمية لهذا البحث.

**أوجه الاختلاف مع الدراسات السابقة:** تناولت الدراسة الحالية دراسة واقع تطبيق الجودة في هذه المعاهد ودراسة المعوقات التي تعوق تطبيق الجودة، ثم الخروج بتصوير مقترح لتطوير المعاهد العالية الخاصة في جمهورية مصر العربية في ضوء معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

### مشكلة الدراسة

بعد عرض الدراسات السابقة والتي أوضحت بدرجة كبيرة أهمية دراسة المعاهد العليا الخاصة في جمهورية مصر العربية، ومن خلال عرض بعض الإحصائيات حول هذه المعاهد فالجدول (١) يوضح أعداد المعاهد والطلاب المستجدين المقبولين في المعاهد العليا الخاصة في جمهورية مصر العربية بين أعوام ٢٠١٤ / ٢٠١٥، ٢٠١٨ / ٢٠١٩، وأعداد الطلاب المقيدون وكذلك أعضاء هيئة التدريس.

جدول (١) أعداد الطلاب المقبولين والمقيدين وأعضاء هيئة التدريس في المعاهد العليا الخاصة  
٢٠١٤/٢٠١٥ - ٢٠١٨/٢٠١٩

العام	أعداد المعاهد	المقبولين	المقيدين	أعضاء هيئة التدريس
٢٠١٤/٢٠١٥	١٣٨	٧٧٥٢٢	٣٦٨٥٩٢	٨٠٢٧
٢٠١٥/٢٠١٦	١٤٠	١٠٤٣٩٠	٤٠٧٧٧٧	٨٣٥٠
٢٠١٦/٢٠١٧	١٤٠	١١٢٦٥٩	٤١٠٧٣٢	٨٣٦٥
٢٠١٧/٢٠١٨	١٤٦	١٦٩٤٩٨	٤٠٣٥٠٢	٨٩٢١
٢٠١٨/٢٠١٩	١٥٠	١٣٤٨٥٩	٤٣٩٩١٤	٩٢٤٢

المصدر: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي - مصر النشرات الدورية

والملاحظ من جدول (١) زيادة أعداد المعاهد بنسبة ٨,٦%، وزيادة أعداد المقبولين بمقدار ٧٣,٩%، وزيادة أعداد المقيدين بنسبة ١٩,٣%، أما أعضاء هيئة التدريس فزادت بنسبة ١٥,١%، ويؤكد ذلك على أن هناك خلل في التوسع في أعداد المعاهد وأعضاء هيئة التدريس بهذه المعاهد، حيث أن الزيادة في أعداد المقبولين والمقيدين لا يصاحبها نفس نسبة الزيادة في أعداد المعاهد وأعضاء هيئة التدريس، مما يحدث خلل بنسبة الطالب لعضو هيئة التدريس في هذه المعاهد فبعد أن كانت (١ : ٥٥,٥) في العام ٢٠١٤ / ٢٠١٥م أصبحت (١ : ٦٢,١) في العام ٢٠١٨ / ٢٠١٩م، وكذلك نصيب الطالب من الأجهزة والتجهيزات في هذه المعاهد مما يؤثر على جودة الخدمات التعليمية المقدمة للطلاب.

ونظراً لأهمية حصول مؤسسات التعليم العالي للاعتماد الأكاديمي، فيلاحظ أنه قد تقدم عدد ٢٤ مؤسسة تابعة للمعاهد العليا الخاصة والأكاديميات منذ بدء نشأتها وحتى العام ٢٠١٧ / ٢٠١٨م والبالغ عددها ٢٤٨ مؤسسة حصل منها على الاعتماد ٤ مؤسسات فقط (ملخص أنشطة الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد، ٢٠١٨، ص ١١)، ويشير ذلك لوجود خلل إداري وأكاديمي وفني أدى إلى نجاح ١٦,٦% من المعاهد المتقدمة للاعتماد للحصول عليه، مما يؤكد على ضرورة البحث وراء الأسباب التي أدت إلى قلة نسبة التقدم للاعتماد وقلة نسبة الحصول على الاعتماد.

فيظهر من خلال ما سبق توجه من قبل الدولة لقبول أعداد كبيرة في هذه المعاهد، كما أنه وبعد مرور أكثر من ١٦ عاماً على إنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، كما أن الهيئة وضعت مجموعة من المعايير للاعتماد فنلاحظ أن عدد قليل جداً من هذه المعاهد والجامعات الخاصة حصل على الاعتماد مما يشير لوجود مشكلة فعلية في عجز تلك المؤسسات للوفاء بمتطلبات الاعتماد الأكاديمي، ومن خلال ما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

كيف يمكن تطوير المعاهد العليا الخاصة في جمهورية مصر العربية في ضوء معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

ويتفرع عنه الاسئلة الفرعية التالية:

- ما أهم معايير الجودة في مؤسسات التعليم العالي في بعض الدول الأجنبية والعربية؟
- ما أهم معايير الجودة في المعاهد العليا الخاصة في مصر؟
- ما واقع تطبيق معايير معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟



- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول استجابات عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس حول واقع تطبيق معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟ وفقاً للمتغيرات التالية:
  - النوع (ذكر - أنثى)
  - القيادة (قيادي - غير قيادي)
  - سنوات الخبرة (أقل من خمس سنوات - من خمسة إلى عشرة - من عشرة فأكثر)
  - الرتبة العلمية (أستاذ - استاذ مساعد - مدرس)
- ما التصور المقترح لتطوير المعاهد العليا الخاصة في جمهورية مصر العربية في ضوء معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

#### أهداف الدراسة

استهدفت الدراسة:

- دراسة معايير الجودة في مؤسسات التعليم العالي في بعض الدول العربية والأجنبية.
- دراسة معايير الجودة في المعاهد العليا الخاصة في جمهورية مصر العربية.
- دراسة واقع تطبيق معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- وضع تصور مقترح لتطوير المعاهد العليا الخاصة في جمهورية مصر العربية في ضوء معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

#### أهمية الدراسة

#### النظرية:

- دراسة معايير الجودة في مؤسسات التعليم العالي في بعض الدول الأجنبية والعربية.
- دراسة معايير الجودة في المعاهد العليا الخاصة في جمهورية مصر العربية.

#### التطبيقية:

- دراسة واقع تطبيق معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والوقوف على أهم جوانب القوة والضعف التي تساهم في تطبيق الجودة في هذه المعاهد.
- وضع تصور مقترح لتطوير المعاهد العليا الخاصة في جمهورية مصر العربية في ضوء معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

**منهج الدراسة وأداته**

لتحقيق أهداف الدراسة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لمناسبته لطبيعة الدراسة، وذلك لجمع المادة العلمية المتعلقة بنظام الجودة في التعليم العالي بصفة عامة في مجموعة من الدول الأجنبية والعربية وجمهورية مصر العربية بصفة خاصة، كما تم تصميم أداة الدراسة وهي استبانة للكشف واقع تطبيق معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

**حدود الدراسة**

مكانية: اقتصرت الدراسة على بعض المعاهد العليا الخاصة في محافظات القاهرة والغربية والقليوبية.

زمانية: تم تطبيق أدوات الدراسة في العام ٢٠١٩ - ٢٠٢٠ الفصل الدراسي الأول.

موضوعية: تتناول الدراسة تطوير المعاهد العليا الخاصة في ضوء معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

**مصطلحات الدراسة:****التطوير Development:**

يعرف التطوير بأنه عملية من عمليات هندسة المنهج يتم فيها تدعيم جوانب القوة، ومعالجة أو تصحيح نقاط الضعف في كل عنصر من عناصر المنهج، تصميمياً وتقويمياً وتنفيذياً وفي كل عامل من العوامل المؤثرة والمتصلة به، ويقصد بالتطوير تحسين وتحديث وإدخال تجديرات ومستحدثات على عناصر المنهج الدراسي، بقصد تحسين العملية التربوية ورفع مستواها بحيث تصبح أكثر وفاءً وتحقيقاً للأهداف. (شحاته، النجار، ٢٠٠٣، ص ١٠٧)

وتتبنى الدراسة التعريف الاجرائي للتطوير بأنها: عباره عن مجموعة الإجراءات التي يقصد بها تنمية نقاط القوة وعلاج نقاط الضعف بما يسهم في تقديم خدمات تعليمية متميزة.

**المعاهد العليا الخاصة Private higher institutes:**

والمقصود في هذه الدراسة المعاهد العليا الخاصة التي تعمل بنظام الساعات المعتمدة والسنوات الدراسية على اختلاف تخصصاتها، ومدة الدراسة بها أربع أو خمس سنوات وتمنح درجة البكالوريوس أو الليسانس. وبلغ عدد في العام ٢٠١٨ / ٢٠١٩ (١٥٠) معهد في مختلف التخصصات. (وزارة التعليم والبحث العلمي، مصر)

والتعريف الإجرائي الذي تتبناه الدراسة أنها تلك المعاهد العليا الخاصة والتي ينظم عملها قانون (٥٢ لسنة ١٩٧٢) كما أنها تعمل بنظام الساعات المعتمدة او نظام السنوات الدراسية وتشرف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي عليها من حيث تعيين العميد والوكيل وأعضاء هيئة التدريس واعتماد النتائج ومنح الدرجات العلمية.

معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد:

## standards of the National Authority for Quality Assurance and Accreditation

يقوم مفهوم الجودة على مجموعة مبادئ منها: التركيز على العملاء واحتياجاتهم ومتطلباتهم، القيادة ودورها في تحديد الغرض والتوجيه داخل المنظمة، التحسين كهدف دائم للمنظمة، والتركيز على إدارة العلاقات مع أصحاب المصلحة الخارجيين للمنظمة، وفي قطاع التعليم العالي يمثل أصحاب المصلحة المختلفين الطلاب وهيئة التدريس، وأرباب العمل، والحكومة، ووكالات التمويل، والمعتمدين. (Manatos, 2017, PP 8 - 9)

فهي تلك المواصفات والشروط التي ينبغي توافرها في نظام تكوين المعلم والتي تتمثل في جودة الأداء، سياسات القبول، برامج التكوين وتشمل الأهداف وجوانب التكوين الأكاديمي التربوي والثقافي والتدريب العملي بحيث تؤدي لمخرجات تتصف بالجودة تعمل على تلبية احتياجات المستفيدين من هذا النظام (بن أم السعد؛ رفاع، ٢٠١٩، ص ٦)

وكذلك يقصد بمعايير الجودة تلك العملية الخاصة بالتحقق من أن المعايير الأكاديمية والمؤسسية المتوافقة مع رسالة المؤسسة التعليمية قد تم تحديدها وتعريفها وتحقيقها على النحو الذي يتوافق مع المعايير المناظرة لها سواء على المستوى القومي أو العالمي، وأن مستوى جودة فرص البحث العلمي والمشاركة المجتمعية وتنمية البيئة تعتبر ملائمة، أو تفوق توقعات كافة أنواع المستفيدين النهائيين من الخدمات التي تقدمها المؤسسة التعليمية. (رشاد؛ عبد العليم، ٢٠١٩، ص ٣٥٣)

فالتعريف الإجرائي لمعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد هي تلك الشروط التي وضعت من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد المصرية وعددها (١٢) معيار وقد وضعت لمؤسسات التعليم العالي الحكومية والخاصة في جمهورية مصر العربية.

### الإطار النظري

سوف نتناول في الإطار النظري عرض معايير الجودة في مؤسسات التعليم العالي في بعض الدول العربية والأجنبية، ثم عرض معايير الجودة في المعاهد العليا الخاصة، وعرض لبعض المعوقات التي تواجه تلك المعاهد لتطبيق معايير الجودة التي وضعتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

### - معايير الجودة في مؤسسات التعليم العالي في بعض الدول العربية والأجنبية:

حدد مجلس اعتماد التعليم العالي الأمريكي مجموعة من المعايير يتم في ضوئها تقويم أداء مؤسسات التعليم العالي وهي: رسالة المؤسسة أى مدى وضوح أهداف الجامعة والبرامج التعليمية، البناء التنظيمي المؤسسي ومدى قدرة المؤسسة التعليمية على التخطيط الذاتي المستمر من أجل التطوير المستمر لبرامجها ومدى فعالية الاساليب الإدارية داخل المؤسسة التعليمية، الموارد المؤسسية أى مدى استجابة الجامعات للاهتمامات البشرية ومدى تحقيقها لاحتياجات الدارسين ومتطلباتهم وكفاية مصادر التمويل وتنوعها، المنهج التعليمي وجودة البرامج الأكاديمية، الدعم الطلابي ومدى كفاية الخدمات الطلابية وتنوعها، نتائج التعليم ومعدل الإنجاز الأكاديمي للطلاب. (برقاوى، ٢٠١٢، ص ٣١ - ٣٢)

ومن معايير الجودة في التعليم العالي جودة عمليات التدريس ومصادر التعليم فالعملية التعليمية تتكون من الطلاب والأعضاء الأكاديميين والمرافق والمكتبات ومراكز التكنولوجيا والأنشطة العلمية والاجتماعية، فالجودة هنا تشمل عمليات التكامل والتعليم وخدمات التوجيه الوظيفي ومرافق وخدمات المكتبة والتواصل مع إدارة الكلية وشؤون الطلاب وأنشطة البحث والتقييم ويعد انجاز الطالب هو نتيجة لعمليات التدريس والتعلم، وهناك مجموعة من العوامل المؤثرة على تحصيل الطالب وهي الأسر والمعلمين والمناهج الدراسية، وعوامل خارجية تتعلق بجودة التعليم وهي عوامل نفسية مثل الفعالية الذاتية والمشاركة والجهد، كذلك تؤثر البيئة الجامعية واستراتيجيات التعلم النشط والتعاوني والبيئة المادية للعملية التعليمية على مستوى التحصيل وجودة العملية التعليمية. (Murat, 2016. PP 740 - 741)

وعند النظر لمعايير الجودة في مؤسسات التعليم العالي يجب أن يكون لدى هذه المؤسسات سياسات وإجراءات لتحقيق مؤشرات الأداء الرئيسية لضمان الجودة ومن هذه المؤشرات والمعايير تفعيل الخدمات التكنولوجية والمكتبات والمختبرات والربط بالعالم السبراني وآليات دعم التكنولوجيا المقدمة مع ضمان الجودة في البحث، يجب أن يكون هناك تمويل متزايد لدعم أنشطة البحث. كذلك توفر مجلة علمية في هذه المؤسسات لنشر العمل الذي تم البحث عنه. فيجب أن تكون هذه المؤسسات على دراية بالمعايير فيما يتعلق بالبحوث التي تحتاجها وفقاً لطبيعة المؤسسة. إما أن تكون مؤسسة بحثية أو تعليمية. (Musa, 2019, PP 1569 - 1570)

أما في الجامعات اليابانية فتتمثل معايير الاعتماد الأكاديمي فيما يلي: الرسالة والأهداف، تنظيم التعليم والبحث، قبول الطلاب، المناهج تكون وفق المعايير المعتمدة ومنسجمة مع الاتجاهات العالمية ومواكبة للتغيرات والتطورات، الأنشطة البحثية متكاملة لدعم البحث العلمي، هيئة التدريس، التسهيلات والمعدات، مصادر التعلم، الخدمات الطلابية، الإدارة الجامعية، الرقابة والتقييم. (برقاوي، ٢٠١٢، ص ٣٤ - ٣٥)

وفي المملكة العربية السعودية فوضعت هيئة تقويم التعليم مجموعة معايير الاعتماد المؤسسي في الجامعات السعودية المطورة وفي العام ٢٠١٨ تم تخفيضها إلى ٨ معايير بعد أن كانت ١١ معيار وهي كالاتي: الرسالة والرؤية والتخطيط الاستراتيجي، الحوكمة والقيادة والإدارة، التعليم والتعلم، الطلاب، هيئة التدريس والموظفون، الموارد المؤسسية، البحث العلمي والابتكار، الشراكة المجتمعية. (هيئة تقويم التعليم، ٢٠١٨)

وفي العراق وضعت معايير الاعتماد المؤسسي الوطنية لمؤسسات التعليم العالي فشملت ٨ معايير وتقسّم المعايير إلى عناصر وكل عنصر لمجموعة مؤشرات كالاتي: استراتيجية المؤسسة التعليمية ويشمل ٧ مؤشرات، الحوكمة والإدارة ويشمل ٣٣ مؤشر، الموارد المالية والمادية ١٩ مؤشر، أعضاء هيئة التدريس ويشمل ١١ مؤشر، الطلبة ويشمل ٢٧ مؤشر، البحث العلمي ويشمل ٤٤ مؤشر، خدمة المجتمع ويشمل ٨ مؤشرات، المناهج ٢١ مؤشر. (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي - العراق، ٢٠١٨)

أما في المملكة الأردنية الهاشمية فتتضمن معايير ضمان الجودة المعايير الثامن التالية: التخطيط الاستراتيجي، الحوكمة، البرامج الأكاديمية، البحث العلمي والإيفاد والإبداعات، المصادر المالية والمادية

والبشرية، الخدمات الطلابية، خدمة المجتمع والعلاقات الخارجية، ضمان الجودة. (هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي - الأردن، ٢٠١٥)

ومن خلال العرض السابق لمعايير الجودة في بعض الدول الأجنبية والعربية يلاحظ أن المعايير تتبع من وظائف الجامعة الثلاث (التعليم والتعلم، البحث العلمي، خدمة المجتمع) كما أن المعايير تحقق للجامعة الريادة في تقديم خدمات طلابية متميزة، وكذلك التخطيط الاستراتيجي حيث تتبنى الجامعة رؤية ورسالة وكذلك تعمل على تحقيق خطط الدولة للتنمية المستدامة، وكذلك وجود سياسة مالية لتوفير موارد لنجاح العمل الجامعي، واستقطاب موارد بشرية متميزة من أعضاء هيئة تدريس وإداريين وقيادات أكاديمية.

#### - معايير الجودة في المعاهد العليا الخاصة:

على الرغم من تنوع المداخل المختلفة المستخدمة عالمياً في عملية التقويم والاعتماد للمؤسسات التعليمية، فإن جميع هذه المداخل تتفق على المضمون الذي يجب أن يحتوي عليه التقويم والاعتماد، وفي ضوء ذلك واستناداً إلى عدد من التجارب العالمية مع الأخذ في الاعتبار طبيعة نظام التعليم في جمهورية مصر العربية، فإنه تقرر أن تتمحور عملية تقويم واعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي في جمهورية مصر العربية حول مجموعة من المعايير عددها ١٢ معياراً ولكل منها عدد من المؤشرات بإجمالي ٨٩ مؤشراً على النحو التالي (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد - مصر - ٢٠١٥ ص ص ٢٩ - ٩٨):

**معيار ١: التخطيط الاستراتيجي:** للمؤسسة رسالة ورؤية واضحة ومعلنة، شارك في وضعها الأطراف المعنية، وتعبّر عن دورها التعليمي والبحثي والمجتمعي، ولها خطة استراتيجية واقعية وقابلة للتنفيذ تتضمن أهدافاً محددة، وتتسق مع استراتيجية الجامعة. ويتضمن ٧ مؤشرات.

**معيار ٢: القيادة والحوكمة:** للمؤسسة قيادات مؤهلة، يتم اختيارها وتنمية قدراتها وتقييم أدائها وفقاً لمعايير موضوعية، وتلتزم المؤسسة بالنزاهة والمصداقية والشفافية والأخلاقيات المهنية انطلاقاً من قيم جوهرية. وللمؤسسة هيكل تنظيمي يلائم حجم ونوع أنشطتها، بما يضمن تحقيق رسالتها وأهدافها، ولها توصيف موثوق لكل الوظائف، يحدد بوضوح المسؤوليات والاختصاصات. ويتضمن ٨ مؤشرات.

**معيار ٣: إدارة الجودة والتطوير:** للمؤسسة نظام لإدارة الجودة توفر له القيادة سبل الدعم، وتلتزم بإجراء تقويم ذاتي شامل ومستمر، وتستعين بالمراجعات الداخلية والخارجية لضمان جودة الأداء، وتستخدم نتائج التقويم والمراجعة في تطوير الأداء. ويتضمن ٥ مؤشرات.

**معيار ٤: أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة:** للمؤسسة العدد الكافي والمؤهل من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، بما يتناسب مع متطلبات البرامج التعليمية المقدمة، وبما يمكنها من تحقيق رسالتها وأهدافها. وتعمل المؤسسة على تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وتلتزم بتقييم أدائهم وضمان قياس آرائهم. ويتضمن ٧ مؤشرات.

**معيار ٥: الجهاز الإداري:** للمؤسسة جهاز إداري ملائم من حيث العدد والمؤهلات مع حجم وطبيعة أنشطة المؤسسة ويتسم بكفاءة الأداء بما يكفل تحقيق رسالتها وأهدافها، وتحرص المؤسسة على التنمية المستمرة لأفراده وتلتزم بتقييم أدائهم وضمان قياس آرائهم. ويتضمن ٤ مؤشرات.

**معيار ٦: الموارد المالية والمادية:** للمؤسسة مواردها المالية والمادية والتسهيلات الداعمة الملائمة لطبيعة نشاطها وحجمه، بما يمكنها من تحقيق رسالتها وأهدافها، وتحرص على كفاءة استخدام تلك الموارد وتنميتها. ويتضمن ٧ مؤشرات.

**معيار ٧: المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية:** المؤسسة تتبنى المعايير الأكاديمية القومية المرجعية أو غيرها من المعايير المعتمدة بما يتناسب مع رسالتها وأهدافها، وتتأكد من توافق برامجها التعليمية مع المعايير التي تبنتها، وتتخذ الإجراءات اللازمة للوفاء بمتطلباتها؛ وتحرص المؤسسة على أن تلبي البرامج التعليمية المقدمة احتياجات المجتمع وسوق العمل، وتوصّف البرامج التعليمية والمقررات الدراسية، وتقوم بمراجعتها وتطويرها بصورة دورية. ويتضمن ٦ مؤشرات.

**معيار ٨: التدريس والتعليم:** للمؤسسة استراتيجية للتدريس والتعلم والتقييم يتم مراجعتها وتطويرها بصورة دورية بما يضمن تحقق المعايير الأكاديمية، ويسهم في تحقيق رسالتها وأهدافها. وتحرص المؤسسة على ملاءمة طرق التدريس والتعلم والتقييم لنواتج التعلم المستهدفة، وتعمل على تهيئة فرص التعلم الذاتي، وتقدم بمشاركة الجهات المجتمعية برامج التدريب التي تسهم في إكساب الطلاب المهارات اللازمة لتحقيق مواصفات الخريج، وتوفر لتلك البرامج الموارد الملائمة وتضمن جودة تنفيذها وجدية الإشراف عليها، وتحرص على تقييم فاعليتها وتطويرها. وتحرص المؤسسة على تقويم الطلاب بموضوعية وعدالة، وباستخدام أساليب وأدوات متنوعة تلائم نواتج التعلم وبما يدعم العملية التعليمية. ويتضمن ١١ مؤشر.

**معيار ٩: الطلاب والخريجون:** للمؤسسة قواعد معلنة وعادلة لقبول الطلاب يتم مراجعتها دورياً، وتعمل على جذب الطلاب الوافدين. وتلتزم المؤسسة بتقديم الدعم والإرشاد للطلاب، وتكفل مشاركتهم في صنع القرار، وتشجع الأنشطة الطلابية، وتحرص على قياس آراء الطلاب، وتعمل على استمرارية التواصل مع الخريجين. ويتضمن ١٠ مؤشرات.

**معيار ١٠: البحث العلمي والأنشطة العلمية:** للمؤسسة خطة بحثية تتسق مع خطة الجامعة، وتحرص المؤسسة على توفير وتنمية الموارد اللازمة التي تمكن الباحثين من القيام بالنشاط البحثي، وتشجع التعاون والمشاركة بين التخصصات المختلفة في مجال البحوث، وتخلق مناخاً داعماً للأنشطة العلمية. ويتضمن ٨ مؤشرات.

**معيار ١١: الدراسات العليا:** المؤسسة تقدم برامج متنوعة للدراسات العليا، لها معايير أكاديمية، تتوافق مع المعايير القياسية الصادرة عن الهيئة، وبما يسهم في تحقيق رسالة المؤسسة وأهدافها. وتوصّف المؤسسة برامج الدراسات العليا، وتراجعها وتطورها دورياً، وتتأكد من اتساق نواتج التعلم المستهدفة لكل برنامج تعليمي مع مقرراته، وتوفر مصادر التعلم المختلفة، وتقر نظاماً موضوعية وعادلة لتقويم الطلاب وتحرص على قياس آرائهم. ويتضمن ١١ مؤشر.

**معيار ١٢: المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة:** المؤسسة تحرص على تلبية احتياجات وأولويات مجتمعها المحيط، وتعمل على تنمية البيئة. وتقوم المؤسسة بتفعيل المشاركة المجتمعية في صنع القرار وأنشطتها المختلفة، وتحرص على قياس آراء المجتمع عن الخدمات والأنشطة التي تقدمها. ويتضمن ٥ مؤشرات.

وتركز هذه الدراسة على ١١ معيار فقط حيث أن المعاهد العليا الخاصة تعتبر مؤسسات ناشئة حديثة وتسعى في المقام الأول لاستيفاء جميع متطلبات الجودة في مرحلة البكالوريوس والليسانس حسب نوع البرامج التي تقدمها، ولم تتطور لتقديم برامج دراسات عليا، فتم استبعاد المعيار ١١ والخاص بالدراسات العليا، والتي كان لزاماً ذكره ضمن المعايير أما الدراسة الميدانية لم تتضمنه.

ويلاحظ من خلال العرض لمعايير الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي في مصر تطابقها إلى حد كبير مع المعايير العالمية والعربية، مع اختلاف المسميات ولكن تحتوي أغلب المعايير التي تتبناها الدول المتقدمة والعربية.

وعند دراسة المعاهد العليا الخاصة في مصر فنلاحظ أن تاريخ وجود المعاهد الخاصة في مصر يرجع إلى ما قبل إنشاء وزارة التعليم العالي، ففي العام ١٩٣٤ أنشأ المعهد العالي للخدمة الاجتماعية في الإسكندرية، كما أنشئ المعهد العالي للخدمة الاجتماعية في القاهرة ١٩٣٧م، وبعد إنشاء وزارة التعليم العالي عام ١٩٦١ تم إنشاء بعض المعاهد العليا الخاصة مثل المعهد العالي للدراسات التعاونية والإدارية الذي أنشئ عام ١٩٦٤ كمركز لتدريب وتحول إلى معهد مدة الدراسة به ٤ سنوات عام ١٩٦٨، والمعهد العالي للتعاون الزراعي بشبرا الذي أنشئ في عام ١٩٦٥ كمركز وتحول إلى معهد مدة الدراسة به ٤ سنوات عام ١٩٦٨، والمعهد العالي للتعاون والإرشاد الزراعي في أسيوط الذي أنشئ عام ١٩٦٨. (مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء، ٢٠٠٥، ص ١٢)

وعندما تعددت المعاهد العليا الخاصة صدر القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٧٠، حيث اعتبر المعهد العالي الخاص وفق هذا القانون كل منشأة تعليمية غير حكومية أيا كانت تسميتها أو جنسيتها يلتحق بها الطلبة الحاصلين على شهادة إتمام الثانوية العامة أو دبلوم المدارس الثانوية الفنية أو ما يعادلها، ويجوز إنشاء معاهد عالية خاصة لبعض الدراسات العليا التي يصدر بتعيينها وبيان شروطها قرار من وزير التعليم العالي، كما تنشأ المعاهد العالية الخاصة لتحقيق أحد الأغراض الآتية: المعاونة في تحقيق الأهداف التعليمية المقررة لبعض المعاهد الحكومية وفي هذه الحالة تسير الدراسة فيها وفقاً لخطط ومناهج الدراسة المقررة بالمعاهد الحكومية المماثلة، تحقيق أهداف خاصة بها طبقاً لخطط ومناهج دراسية تقرها وزارة التعليم العالي قبل تنفيذها، المشاركة في تحقيق خطط التنمية ووضع العلم في خدمتها، كما أن هذه المعاهد خاضعة لإشراف وزارة التعليم العالي، ولها حق التفتيش على هذه المعاهد في الحدود وبالقيد الواردة في هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له. (العرباوي، جادو، ١٩٩٩، ص ١ - ٢)

وقد أوضح (عبد الرحمن، ٢٠١٧، ص ٣٩٣ - ٤٢٤) في دراسته حول معوقات تطبيق الجودة بالمعاهد العليا الخاصة وجود مجموعة من معوقات لتطبيق الجودة في هذه المعاهد منها: تبني القيادات الأكاديمية لنمط قيادي متسلط لا يتوافق مع آليات تحقيق الجودة، فشل القيادات الأكاديمية في توفير ثقافة غدارية تهيب العاملين بالمعهد بصورة كافية لتطبيق إدارة الجودة، قلة اهتمام القيادات الأكاديمية بالمشاركة المجتمعية وتنمية البيئة المحلية، وجود صراع تنظيمي بين أعضاء القيادات الأكاديمية (عميد - وكيل - رئيس قسم) حول كيفية تطبيق إدارة الجودة، افتقار القيادات للتواصل الفعال مع جماعات المستفيدين والتعرف على احتياجاتهم الحقيقية، وجود عجز في أعداد أعضاء هيئة التدريس، افتقار بعض أعضاء هيئة التدريس للحماس الكافي لتطبيق إدارة الجودة بالمعهد، ضعف التنسيق بين أعضاء هيئة التدريس المسؤولين عن ملفات معايير الجودة، ضعف منظومة التدريب والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، الافتقار لوجود معايير موضوعية محددة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالمعهد، قلة الحوافز المقدمة لعضو هيئة التدريس في تنفيذ برامج

الجودة وإعداد ملفاتها، كذلك ضعف إشراك المعهد لطلابه في منظومة تحقيق وتطبيق مفاهيم الجودة، افتقار المعهد لوجود خطط معتمدة لتدريب طلابه سواء داخلياً أو خارجياً، قلة اهتمام المعهد بالقدرات والمهارات والمواهب الخاصة بالطلاب، كذلك الاعتماد على أسلوب التلقين وطرق التدريس التقليدية مع الطلاب، الافتقار إلى تجديد أو تحديث دورى للبرامج والمقررات الدراسية، قصور نظام التقويم الطلاب واعتماده على الجانب المعرفي فقط في أغلب الأحيان، ضعف الحوافز المقدمة للطلاب المتميزين علمياً أو فنياً أو ثقافياً أو رياضياً، ضعف منظومة تقييم الأداء بالنسبة للعاملين في الهيئة الإدارية، ضعف الحوافز المقدمة للعاملين بالمعهد وخاصة المشاركين في عمليات التنفيذ المتعلق بتطبيق إدارة الجودة.

وسوف ننقل إلى الدراسة الميدانية لدراسة واقع تطبيق معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في المعاهد العليا الخاصة.

### الدراسة الميدانية

#### - الهدف من الدراسة:

تهدف الدراسة الميدانية الكشف عن:

- للتعرف على تطبيق معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في المعاهد العليا الخاصة بجمهورية مصر العربية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

- من خلال النتائج يتم بناء تصور مقترح لتطوير المعاهد العليا الخاصة عن طريق تطبيق معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

#### - عينة الدراسة:

تم تطبيق أداة الدراسة (الاستبيان) على عينة عشوائية موجهة ممثلة من أعضاء هيئة التدريس في بعض المعاهد العليا الخاصة بجمهورية مصر العربية (في محافظات القاهرة والغربية والقليوبية) حيث تبلغ عدد هذه المعاهد ٣١ معهد كما أنا أعداد أعضاء هيئة التدريس بها بلغ ١٦٧١ عضو (احصائيات وزارة التعليم العالي)، وتم توزيع عدد ٢٣٢ استمارة وتم استعادة ١٨٤ استمارة وبلغت عدد الاستمارات الصالحة ١٧٧ استمارة بنسبة ١٠,٥٩ %، وذلك في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠١٩/٢٠٢٠م. والجدول (٢) يوضح توزيع خصائص عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس حسب متغيرات الدراسة من النوع، القيادة، سنوات الخبرة، الرتبة العلمية.

جدول (٢) توزيع عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

الجملة	الفئات		المتغير النوع
	أنثى	ذكر	
١٧٧	٤٨	١٢٩	النوع
١٧٧	غير قيادي	قيادي	القيادة
	١١٣	٦٤	
١٧٧	من ٥ - ١٠ سنوات	أقل من ٥ سنوات	سنوات الخبرة
	أكثر من ١٠ سنوات		
١٧٧	٨٧	٩٠	الرتبة العلمية
١٧٧	مدرس	استاذ مساعد	الرتبة العلمية
	١٤٥	١٧	



ويتضح من الجدول (٢) زيادة الذكور عن الإناث بنسبة ٥٩,٢%، والقيادي عن القيادي بنسبة ٧٦,٥%، وكذلك زيادة نسبة مدرس عن أستاذ وأستاذ مساعد، وزيادة نسبة ذوى الخبرة أكثر من ١٠ سنوات عن باقي الفئات.

#### أداة الدراسة:

تمثلت أداة الدراسة في استبانة وُجّهت لأعضاء هيئة التدريس ببعض المعاهد العليا الخاصة بجمهورية مصر العربية، وعدد عباراتها (٧٣) عبارة، وُزعت العبارات على احدى عشر محور كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٣) توزيع عبارات الاستبانة

م	المعايير	عدد العبارات	ارقام العبارات
١	التخطيط الاستراتيجي	٦	١ - ٦
٢	القيادة والحوكمة	٧	٧ - ١٣
٣	إدارة الجودة والتطوير	٥	١٤ - ١٨
٤	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	٧	١٩ - ٢٥
٥	الجهاز الإداري	٤	٢٦ - ٢٩
٦	الموارد المالية والمادية	٧	٣٠ - ٣٦
٧	المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	٦	٣٧ - ٤٢
٨	التدريس والتعلم	١٠	٤٣ - ٥٢
٩	الطلاب والخريجون	١٠	٥٣ - ٦٢
١٠	البحث العلمي والأنشطة العلمية	٨	٦٣ - ٧٠
١١	المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	٣	٧١ - ٧٣
	الاستبانة ككل	٧٣	

ويتضح من الجدول (٣) عدم وجود توازن بين عدد عبارات في كل محور وذلك حسب ما فرضته محاور الاستبانة.

#### صدق المحكمين:

قام الباحث بعرض استبانة الدراسة على مجموعة من أساتذة التربية كمحكمين (ملحق ١)، وذلك لإبداء الرأي حول مناسبة الاستبانة لأعضاء هيئة التدريس، ومدى تمثيل العبارات لكل محور من المحاور، وقد تم حساب نسبة اتفاق السادة المحكمين علي مدى تمثيل تلك العبارات، بحيث يتم الإبقاء علي العبارات التي حصلت علي نسبة اتفاق ٩٠ % فأكثر، وتم تعديل بعض العبارات وفقاً لما اقترحه السادة المحكمون، وقد بلغت الاستبانة في صورتها النهائية (٧٣) عبارة.

## حساب معامل الثبات:

تم حساب الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا ويظهر ذلك في الجدول التالي:  
جدول (٤) قيمة الثبات بمعامل الثبات الفا كرونباخ للاستبانة ومحاورها

م	المعايير	قيمة الثبات
١	التخطيط الاستراتيجي	0.849
٢	القيادة والحوكمة	0.916
٣	إدارة الجودة والتطوير	0.886
٤	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	0.928
٥	الجهاز الإداري	0.904
٦	الموارد المالية والمادية	0.875
٧	المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	0.841
٨	التدريس والتعلم	0.933
٩	الطلاب والخريجون	0.889
١٠	البحث العلمي والأنشطة العلمية	0.929
١١	المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	0.886
	الاستبانة ككل	0.981

ويتضح من الجدول (٤) أن قيمة الثبات عن طريق معامل الثبات ألفا كرونباخ للاستبانة ككل 0.981 وهو معامل ثبات عالي يمكن التعويل عليه في تطبيق أداة الدراسة.

## نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها:

أولاً: للإجابة عن السؤال الأول للدراسة الميدانية وهو: ما واقع تطبيق معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في المعاهد العليا الخاصة بجمهورية مصر العربية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟ يتضح ذلك من خلال استجابات عينة الدراسة حول تطبيق معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد كما يلي:

١- ما مدى اتفاق عينة الدراسة حول مؤشرات المعيار الأول (التخطيط الاستراتيجي)، ويظهر الجدول (٥) ما يلي:

## جدول (٥) استجابات عينة الدراسة حول المعيار الأول (التخطيط الاستراتيجي)

م	المؤشرات	تكرارات الاستجابات			الوزن النسبي	مستوى الموافقة	الترتيب
		موافق	إلى حد ما	غير موافق			
١	شاركت مع جميع الأطراف في اجتماعات وضع رؤية ورسالة المعهد.	١١٥	٤٧	١٥	2.56	موافق	٢
٢	رسالة المعهد واضحة ومعلنة.	١٣٨	٢٣	١٦	2,68	موافق	١
٣	توجد خطة استراتيجية للمعهد معتمدة ومكتملة العناصر.	٨٧	٥٧	٣٣	2.30	إلى حد ما	٣
٤	الأهداف الاستراتيجية للمعهد معلنة وواضحة وقابلة للقياس وتحقق رسالة المعهد.	٨٨	٥٣	٣٦	2.29	إلى حد ما	٤
٥	توجد خطط تنفيذية تتضمن أنشطة تحقق الأهداف الاستراتيجية للمعهد.	٩٢	٣٨	٤٧	2.25	إلى حد ما	٥
٦	يتم متابعة تنفيذ الخطط دورياً ويقاس مستوى الأداء للتنفيذ.	٦٣	٥٨	٥٦	2.03	إلى حد ما	٦
	المتوسط				1.90	إلى حد ما	

يتضح من الجدول (٥) أن متوسط استجابات عينة الدراسة حول مؤشرات المعيار الأول (التخطيط الاستراتيجي) جاءت بدرجة (1.90) (إلى حد ما)، وجاء مؤشر (رسالة المعهد واضحة ومعلنة) كأعلى استجابة بدرجة (٢,٦٨) يشير ذلك إلى تبني أغلب المعاهد العليا الخاصة رسالة واضحة وتعلنها لجميع المستفيدين والعاملين بالمعهد ويتفق ذلك مع دراسة (الدليمي، السامرائي، ٢٠١١) حيث أكدت الدراسة ضرورة توافر رسالة وأهداف للمؤسسة في نظام التعليم الجامعي، ومؤشر (يتم متابعة تنفيذ الخطط دورياً ويقاس مستوى الأداء للتنفيذ) كأقل استجابة بدرجة (٢,٠٣) مما يشير إلى ضرورة تشكيل لجان متابعة تعمل على تنفيذ كل الخطط وكذلك تنفيذ استبيانات دورية يتم عن طريقها قياس الأداء بصفة دورية ويتفق ذلك مع دراسة (الصيرفي، ٢٠١٠).

٢- ما مدى اتفاق عينة الدراسة حول مؤشرات المعيار الثاني (القيادة والحوكمة)، ويظهر الجدول (٦) ما يلي:

جدول (٦) استجابات عينة الدراسة حول المعيار الثاني (القيادة والحوكمة)

م	المؤشرات	تكرارات الاستجابات			الوزن النسبي	مستوى الموافقة	الترتيب
		موافق	إلى حد ما	غير موافق			
٧	يتم اختيار القيادات الأكاديمية للمعهد وفق معايير موضوعية بما يحقق تكافؤ الفرص.	٦٨	٥١	٥٨	2.05	إلى حد ما	٤
٨	يتم تنمية قدرات كوادر قيادية جديدة في المعهد.	٧٤	٤٥	٥٨	2.09	إلى حد ما	٢
٩	يشارك جميع العاملين في تقييم أداء القيادات بموضوعية، وتستخدم النتائج في تحسين الأداء المؤسسي.	٣١	٨٧	٥٩	1.84	إلى حد ما	٦
١٠	تتعامل إدارة المؤسسة مع المشكلات بآليات فعالة.	٦٣	٦٨	٤٦	2.09	إلى حد ما	٢
١١	لدى المؤسسة قيم معلنة آليات فاعلة تطبق على أفراد المؤسسة بكل شفافية وعدالة.	٥٥	٥٨	٦٤	1.94	إلى حد ما	٥
١٢	الهيكل التنظيمي للمعهد ملائم لتحقيق رسالته وأهدافه.	٨٥	٥٥	٣٧	2.27	إلى حد ما	١
١٣	التوصيف الوظيفي محدد المسؤوليات والاختصاصات ويحقق التكافؤ بين السلطات والمسؤوليات.	٦٧	٥٥	٥٥	2.06	إلى حد ما	٣
	المتوسط				2.04	إلى حد ما	

يتضح من الجدول (٦) أن متوسط استجابات عينة الدراسة حول مؤشرات المعيار الثاني (القيادة والحوكمة) جاءت بدرجة (2.04) (إلى حد ما) ، وجاء مؤشر (الهيكل التنظيمي للمعهد ملائم لتحقيق رسالته وأهدافه) كأعلى استجابة بدرجة (2.27)، حيث أن جميع المعاهد لها هيكل تنظيمي يحقق رسالة وأهداف المعهد وكذلك يتم بناء توصيف وظيفي لكل وحدة وظيفية داخل الهيكل التنظيمي ويتفق ذلك مع دراسة (عبد الغني، ٢٠١٢)، ومؤشر (يشارك جميع العاملين في تقييم أداء القيادات بموضوعية، وتستخدم النتائج في تحسين الأداء المؤسسي) كأقل استجابة بدرجة (1.84) يؤكد ذلك على أن هذا الإجراء شكلي ولا يتم بشفافية، مما يؤكد على أهمية إنشاء وحدة لقياس الأداء داخل المعهد تختص ببناء الاستبيانات وإرسالها للفئات المستهدفة إلكترونياً واستخراج النتائج والاستفادة من هذه النتائج في عمل تغذية راجعة وتعديل في الخطط التنفيذية ويتفق ذلك مع دراسة (عبد الرحمن ، ٢٠١٧) والتي أكدت على ضرورة

العمل على توفير ثقافة إدارية تشاركية منفتحة تسهم في تهيئة وإعداد جميع العاملين في تلك المعاهد للتحويل إلى إدارة الجودة الشاملة.

٣- ما مدى اتفاق عينة الدراسة حول مؤشرات المعيار الثالث (إدارة الجودة والتطوير)، ويظهر الجدول (٧) ما يلي:

جدول (٧) استجابات عينة الدراسة حول المعيار الثالث (إدارة الجودة والتطوير)

م	المؤشرات	تكرارات الاستجابات			الوزن النسبي	مستوى الموافقة	الترتيب
		موافق	إلى حد ما	غير موافق			
١٤	يوجد بالمعهد وحدة ضمان الجودة يوجد بها كوادر مؤهلة ومن مختلف الفئات الوظيفية.	١١٥	٤٠	٢٢	2.52	موافق	١
١٥	توجد لائحة لوحدة ضمان الجودة تحدد دورها وأنشطتها المختلفة.	١١٩	٣٢	٢٦	2.52	موافق	١
١٦	تضع وحدة ضمان الجودة خطط تقارير سنوية عن أنشطتها.	٧٦	٥٩	٤٢	2.19	إلى حد ما	٣
١٧	يتم تقويم أنشطة المعهد بصفة دورية عن طريق مؤشرات وأدوات ومقارنات مرجعية داخلية وخارجية.	٨١	٦٠	٣٦	2.25	إلى حد ما	٢
١٨	يتم مناقشة نتائج تقويم الأنشطة في المجالس المعنية وتتخذ الإجراءات التصحيحية والتطوير.	٦٩	٦٣	٤٥	2.13	إلى حد ما	٤
	المتوسط				2.32	إلى حد ما	

يتضح من الجدول (٧) أن متوسط استجابات عينة الدراسة حول مؤشرات المعيار الثالث (إدارة الجودة والتطوير) جاءت بدرجة (2.32) (إلى حد ما)، وجاء المؤشران (وجد بالمعهد وحدة ضمان الجودة يوجد بها كوادر مؤهلة ومن مختلف الفئات الوظيفية، توجد لائحة لوحدة ضمان الجودة تحدد دورها وأنشطتها المختلفة) كأعلى استجابة بدرجة (2.52) يؤكد ذلك على أن المعاهد العليا الخاصة نفذت لوائح هيئة الاعتماد بتشكيل وحدة لضمان الجودة ووضعت بداخلها عدد من الموظفين سواء إداريين أو أعضاء هيئة التدريس، كما أن هذه الوحدة يوجد لها لائحة تنظم عملها ويتفق ذلك مع دراسة (عبد الغني، ٢٠١٢)، ومؤشر (يتم مناقشة نتائج تقويم الأنشطة في المجالس المعنية وتتخذ الإجراءات التصحيحية والتطوير) كأقل استجابة بدرجة (2.13) لأن هذا الاجراء أيضاً يأخذ الطابع الشكلي حيث أن مجالس الأقسام تفتقد لدورها الفعال في الكشف عن تقويم الأنشطة الصفية واللاصفية التي تنفذها الوحدات المختلفة بناء على الخطط الموضوعية وبالتالي فلا يتم عمل خطط تصحيحية لتطوير الأداء ويتفق ذلك مع دراسة (عبد الرحمن، ٢٠١٧) والتي أوضحت ضعف مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الأعمال التنفيذية وافتقارهم للحماس والعجز الواضح في الأعداد كل ذلك يوضح أن إجراءات مجالس الأقسام حتى لو عقدت تأخذ الطابع الشكلي.

٤- ما مدى اتفاق عينة الدراسة حول مؤشرات المعيار الرابع (أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة)، ويظهر الجدول (٨) ما يلي:

## جدول (٨) استجابات عينة الدراسة حول المعيار الرابع (أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة)

م	المؤشرات	تكرارات الاستجابات			الوزن النسبي	مستوى الموافقة	الترتيب
		موافق	إلى حد ما	غير موافق			
١٩	نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعهد لعدد الطلاب تتفق مع معدلات المقارنة المرجعية.	٥٣	٥٦	٦٨	1.91	إلى حد ما	٧
٢٠	توجد أليات لسد العجز في الفئات في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعهد.	٨١	٢٠	٤٦	2.19	إلى حد ما	٣
٢١	تقوم بتدريس المقررات التي تتفق مع تخصصك العلمي.	١٤٨	٢٤	٥	2.80	موافق	١
٢٢	يتوفر لك الوقت للقيام بالمهام التدريسية والبحثية والإدارية بكفاءة.	٨٩	٤٧	٤١	2.27	إلى حد ما	٢
٢٣	يوفر لك المعهد الفرصة لحضور دورات حسب احتياجات التدريب بصورة دورية.	٦٥	٦٦	٤٦	2.10	إلى حد ما	٤
٢٤	يتم تقييم أدائك عن طريق معايير موضوعية وتخطر بنتيجة التقييم لتحسين الأداء.	٥٣	٥٨	٦٦	1.92	إلى حد ما	٦
٢٥	يتم استطلاع رأيك في جوانب العمل المختلفة في المعهد ويستفاد من النتائج في اتخاذ إجراءات تصحيحية.	٦٥	٥٤	٥٨	2.03	إلى حد ما	٥
	المتوسط				2.17	إلى حد ما	

يتضح من الجدول (٨) أن متوسط استجابات عينة الدراسة حول مؤشرات المعيار الرابع (أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة) جاءت بدرجة (2.17) (إلى حد ما)، وجاء مؤشر (تقوم بتدريس المقررات التي تتفق مع تخصصك العلمي) كأعلى استجابة بدرجة (2.80) ويؤكد ذلك على أن هذه المعاهد تقوم بتعيين كوادر من أعضاء هيئة التدريس ذوي مؤهلات علمية تتفق مع التخصص العلمي للمقررات التي تدرس حيث يخضع كل عضو هيئة تدريس لفحص جميع مؤهلاته من قبل لجنة عليا تشكل من وزارة التعليم العالي للتأكد من ملائمة تخصصه لطبيعة ونوعية المقررات التي يتم تدريسها في برامج هذه المعاهد ويتفق ذلك مع دراسة (العيثاوي، السامرائي، ٢٠١١)، ومؤشر (نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعهد لعدد الطلاب تتفق مع معدلات المقارنة المرجعية) كأقل استجابة بدرجة (1.91) يؤكد ذلك على ضرورة التوسع في تعيين أعداد أكثر من أعضاء هيئة التدريس حيث أن أغلب هذه المعاهد تعتمد على الإنتدابات من أعضاء هيئة التدريس المعيّنين في الجامعات المصرية الحكومية ويتفق ذلك مع دراسة (عبد الرحمن، ٢٠١٧).

٥- ما مدى اتفاق عينة الدراسة حول مؤشرات المعيار الخامس (الجهاز الإداري)، ويظهر الجدول (٩) ما يلي:

## جدول (٩) استجابات عينة الدراسة حول المعيار الخامس (الجهاز الإداري)

م	المؤشرات	تكرارات الاستجابات			الوزن النسبي	مستوى الموافقة	الترتيب
		موافق	إلى حد ما	غير موافق			
٢٦	الجهاز الإداري بالمعهد ملائم ومتخصص ومناسب من حيث العدد.	٨٦	٦٠	٣١	2.31	إلى حد ما	١
٢٧	يتم تدريب العاملين حسب احتياجاتهم التدريبية بصورة دورية.	٥١	٦٨	٥٨	1.96	إلى حد ما	٢
٢٨	يتم تقييم العاملين بالمعهد عن طريق معايير موضوعية ومعلنة ويتم إخطارهم بنتيجة التقييم، ويتم وضع برامج للتدريب والتطوير.	٣٥	٦٦	٧٦	1.76	إلى حد ما	٤
٢٩	يتم استطلاع رأي العاملين بالمعهد في جوانب العمل المختلفة ويستفاد من نتائج استطلاع آرائهم في اتخاذ إجراءات تصحيحية.	٣٣	٨٩	٥٥	1.87	إلى حد ما	٣
	المتوسط				1.97	إلى حد ما	

يتضح من الجدول (٩) أن متوسط استجابات عينة الدراسة حول مؤشرات المعيار الخامس **(الجهاز الإداري)** جاءت بدرجة (1.97) (إلى حد ما)، وجاء مؤشر (الجهاز الإداري بالمعهد ملائم ومتخصص ومناسب من حيث العدد) كأعلى استجابة بدرجة (2.31) ويشير ذلك إلى اعتماد المعاهد على كوادر متخصصة في العمل الإداري ويختلف ذلك مع دراسة (عبد الرحمن، ٢٠١٧) حيث أوضحت افتقار العديد من الجهاز الإداري إلي التنسيق والتعاون لإنجاز المهام الموكلة لهم، ومؤشر (يتم تقييم العاملين بالمعهد عن طريق معايير موضوعية ومعلنة ويتم اخطارهم بنتيجة التقييم، ويتم وضع برامج للتدريب والتطوير) كأقل استجابة بدرجة (1.76) يشير ذلك إلى وجودة قصور في عمليات التنمية المهنية للجهاز الإداري بالمعاهد ويتفق ذلك مع دراسة (الذيابات، الذيابات، ٢٠١٨).

٦- ما مدى اتفاق عينة الدراسة حول مؤشرات المعيار السادس **(الموارد المالية والمادية)**، ويظهر الجدول (١٠) ما يلي:

جدول (١٠) استجابات عينة الدراسة حول المعيار السادس **(الموارد المالية والمادية)**

م	المؤشرات	تكرارات الاستجابات			الوزن النسبي	مستوى الموافقة	الترتيب
		موافق	إلى حد ما	غير موافق			
٣٠	يتم توفير الموارد المالية الكافية لطبيعة الأنشطة التي تمكن من تحقيق رسالة المعهد وأهدافه.	٦٦	٤٩	٦٢	2.02	إلى حد ما	٧
٣١	يتوفر المباني والقاعات والمعامل والتجهيزات الملائمة صحياً ولأعداد الطلاب بالمعهد.	٨٤	٥٨	٣٥	2.27	إلى حد ما	٤
٣٢	تتم صيانة القاعات والمعامل بالمعهد بصورة دورية.	٩٧	٥٥	٢٥	2.40	موافق	٢
٣٣	يتم اتباع إجراءات الأمن والسلامة المناسبة في المعهد.	١٠٨	٤٦	٢٣	2.48	موافق	١
٣٤	تتوافر وسائل الاتصال والنظم التكنولوجية الحديثة والملائمة للنشاط الأكاديمي بالمعهد.	٦٨	٩٦	١٣	2.31	إلى حد ما	٣
٣٥	الموقع الإلكتروني للمعهد يقدم خدمات تفاعلية ويحدث تورياً.	٧٣	٧٠	٣٤	2.22	إلى حد ما	٥
٣٦	تتوافر بالمكتبة كتب ومراجع وخدمات تلبي احتياجات الطلاب، وكذلك تتاح خدمات المكتبة الرقمية.	٦٢	٧٣	٤٢	2.11	إلى حد ما	٦
	المتوسط				2.25	إلى حد ما	

يتضح من الجدول (١٠) أن متوسط استجابات عينة الدراسة حول مؤشرات المعيار السادس **(الموارد المالية والمادية)** جاءت بدرجة (2.25) (إلى حد ما)، وجاء مؤشر (يتم اتباع إجراءات الأمن والسلامة المناسبة في المعهد) كأعلى استجابة بدرجة (2.48) يشير ذلك إلى اتباع المنشأة لإجراءات الأمن الصناعي واتخاذ كافة التدابير الخاصة بالأمن والسلامة ويتفق ذلك مع دراسة (عبد الغني، ٢٠١٢)، ومؤشر (يتم توفير الموارد المالية الكافية لطبيعة الأنشطة التي تمكن من تحقيق رسالة المعهد وأهدافه) كأقل استجابة بدرجة (2.02) ويشير ذلك إلى القصور في تمويل الأنشطة المختلفة التي تعمل على تيسير تنفيذ الخطط التشغيلية للمعاهد التي تحقق رسالة المعهد وأهدافه ويتفق ذلك مع دراسة (العضاضي، ٢٠١٢).

٧- ما مدى اتفاق عينة الدراسة حول مؤشرات المعيار السابع **(المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية)**، ويظهر الجدول (١١) ما يلي:

جدول (١١) استجابات عينة الدراسة حول المعيار السابع (المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية)

م	المؤشرات	تكرارات الاستجابات			مستوى الموافقة	الترتيب
		موافق	إلى حد ما	غير موافق		
٣٧	يتبنى المعهد معايير أكاديمية مرجعية تتوافق مع رسالة المؤسسة وأهدافها.	٩٢	٤٧	٣٨	إلى حد ما	٣
٣٨	البرامج التعليمية التي يقدمها المعهد ملائمة لمتطلبات سوق العمل وفقاً لما تنطوي عليه رسالة المؤسسة.	٨٣	٧١	٢٣	موافق	٢
٣٩	البرامج التعليمية التي يقدمها المعهد موصّفة ومعتمدة، وتتوافق نواتج التعلم لكل برنامج مع المعايير الأكاديمية المرجعية المتبناة.	٨٩	٧٨	١٠	موافق	١
٤٠	نواتج التعلم لكل برنامج تعليمي يقدمه المعهد تتسق مع مقرراته الدراسية، وتوصيف المقررات يوضح طرق التدريس والتقييم التي تحقق نواتج التعلم.	٨٣	٦٦	٢٨	إلى حد ما	٤
٤١	البرامج التعليمية والمقررات الدراسية التي يقدمها المعهد يتم مراجعتها بصورة دورية بمشاركة المراجعين الداخليين والخارجيين.	٥٢	٧٥	٥٠	إلى حد ما	٦
٤٢	يتم وضع تقارير سنوية للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية التي يقدمها المعهد يتفق مع التوصيف المعلن للمقررات الدراسية، ويطلع عليها المعنيون، وتستفيد المؤسسة منها في وضع خطط التحسين والتطوير.	٦١	٧٧	٣٩	إلى حد ما	٥
	المتوسط				إلى حد ما	2.25

يتضح من الجدول (١١) أن متوسط استجابات عينة الدراسة حول مؤشرات المعيار السابع (المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية) جاءت بدرجة (2.25) (إلى حد ما)، وجاء مؤشر (البرامج التعليمية) التي يقدمها المعهد موصّفة ومعتمدة، وتتوافق نواتج التعلم لكل برنامج مع المعايير الأكاديمية المرجعية المتبناة) كأعلى استجابة بدرجة (2.44) يشير ذلك إلى توافق توصيف البرامج الأكاديمية مع المعايير الأكاديمية المرجعية والتي تتبناها الجامعات المصرية ويتفق ذلك مع دراسة (بدرخان، ٢٠١٣)، ومؤشر (البرامج التعليمية والمقررات الدراسية التي يقدمها المعهد يتم مراجعتها بصورة دورية بمشاركة المراجعين الداخليين والخارجيين) كأقل استجابة بدرجة (2.01) يشير ذلك إلى قصور في عمليات المراجعة سواء عن طريق لجان داخلية وخارجية ويتفق ذلك مع دراسة (Yirdaw, Arega, 2016).

٨- ما مدى اتفاق عينة الدراسة حول مؤشرات المعيار الثامن (التدريس والتعلم)، ويظهر الجدول (١٢) ما يلي:

جدول (١٢) استجابات عينة الدراسة حول المعيار الثامن (التدريس والتعلم)

م	المؤشرات	تكرارات الاستجابات			الوزن النسبي	مستوى الموافقة	الترتيب
		موافق	إلى حد ما	غير موافق			
٤٣	استراتيجية التعلم والتقييم التي تستخدمها تتسق مع المعايير الأكاديمية المرجعية وتلائم نواتج التعلم المستهدفة.	٧٦	٨٤	١٧	2.33	موافق	٣
٤٤	تطبق استراتيجية تدريس وتعليم وتقييم تدعم اكتساب مهارات التعلم الذاتي ومهارات التوظيف لدى الطلاب.	٧٦	٥٧	٤٤	2.18	إلى حد ما	٥
٤٥	تقدم برامج تدريب للطلاب وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة للبرنامج التعليمي، ويتوافر لتنفيذها الآليات والموارد اللازمة.	٦٧	٧٨	٣٢	2.19	إلى حد ما	٤
٤٦	تقويم أداء الطلاب في التدريب يتم بأساليب متنوعة بما يتوافق مع نواتج التعلم المستهدفة.	٧٦	٥٤	٤٧	2.16	إلى حد ما	٦
٤٧	تستخدم أدوات ومؤشرات موضوعية لتقييم فاعلية التدريب، وتستخدم النتائج في تطوير آلية التدريب وأدواته وموارده.	٦٩	٦٠	٤٨	2.11	إلى حد ما	٧
٤٨	تتوازن الدرجات المخصصة لأنواع تقويم الطلاب مع نواتج التعلم المستهدف قياسها.	٦١	٦٦	٥٠	2.06	إلى حد ما	٨
٤٩	تدار عملية تقويم الطلاب بكفاءة وعدالة، والامتحانات يُأمن وضعها ونسخها وتوزيعها بما يضمن سريتها.	١١٤	٢٥	٣٨	2.42	موافق	٢
٥٠	تضمن آليات تقويم الطلاب عدالة التصحيح ودقة وضع ورصد الدرجات والاحتفاظ بالنتائج مؤمنة وقابلة للاستدعاء.	١١٩	٢٠	٣٨	2.45	موافق	١
٥١	يستفاد من نتائج تقويم الطلاب في تطوير البرامج التعليمية واستراتيجيات التدريس والتعلم والتقييم.	٧٤	٤٩	٥٤	2.11	إلى حد ما	٧
٥٢	يتم التعامل مع تظلمات الطلاب من خلال قواعد موثقة ومعلنة، وتوجد آليات لمراقبة تطبيقها.	١١١	٣١	٣٥	2.42	موافق	٢
	المتوسط				2.24	إلى حد ما	

يتضح من الجدول (١٢) أن متوسط استجابات عينة الدراسة حول مؤشرات المعيار الثامن (التدريس والتعلم) جاءت بدرجة (2.24) (إلى حد ما)، وجاء مؤشر (تضمن آليات تقويم الطلاب عدالة التصحيح ودقة وضع ورصد الدرجات والاحتفاظ بالنتائج مؤمنة وقابلة للاستدعاء) كأعلى استجابة بدرجة (2.45) يؤكد ذلك على اتباع طرق تقويم تضمن عدالة التصحيح ورصد الدرجات عن طريق لجان متخصصة ويمكن التقدم بتظلمات على النتائج ويتفق ذلك مع دراسة (العيثاوي، السامرائي، ٢٠١١)، ومؤشر (تتوازن الدرجات المخصصة لأنواع تقويم الطلاب مع نواتج التعلم المستهدف قياسها) كأقل استجابة بدرجة (2.06) يشير ذلك إلى ضرورة تدريب أعضاء هيئة التدريس على وضع الدرجات بطريقة متوازنة مع نواتج تعلم المقرر ومع موضوعات المقرر ويتفق ذلك دراسة (العيثاوي، السامرائي، ٢٠١١) التي أكدت على ضرورة تدريب أعضاء هيئة التدريس على وضع الدرجات بطريقة متوازنة مع نواتج تعلم المقرر ومع موضوعات المقرر.

٩- ما مدى اتفاق عينة الدراسة حول مؤشرات المعيار التاسع (الطلاب والخريجون)، ويظهر الجدول (١٣) ما يلي:



جدول (١٣) استجابات عينة الدراسة حول المعيار التاسع (الطلاب والخريجون)

م	المؤشرات	تكرارات الاستجابات			مستوى الموافقة	الترتيب
		موافق	إلى حد ما	غير موافق		
٥٣	يتم قبول وتحويل وتوزيع الطلاب على البرامج التعليمية والتخصصات من خلال قواعد واضحة وعادلة ومعلنة.	١٤٦	٣١	٠	٢.82	١ موافق
٥٤	للمعهد أساليب فاعلة لجذب الطلاب الوافدين.	٦٨	٥٢	٥٧	2.06	إلى حد ما
٥٥	للمعهد نظام متكامل وفعال لدعم الطلاب مادياً واجتماعياً وصحياً ويتم تعريف الطلاب به بوسائل متعددة.	٦٩	٦٢	٤٦	2.12	إلى حد ما
٥٦	للمعهد نظام فعال للدعم الأكاديمي للطلاب وتقديم لهم خدمات التوجيه المهني.	٧٥	٥٣	٤٩	2.14	إلى حد ما
٥٧	للمعهد آليات فاعلة لدمج ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع الطلابي ومراعاة ملاءمة الإنشاءات والتجهيزات لهم.	٧٩	٤٦	٥٢	2.15	إلى حد ما
٥٨	يوجد تمثيل للطلاب في المعهد في اللجان ذات الصلة.	٨١	٦٢	٣٤	2.26	إلى حد ما
٥٩	الأنشطة الطلابية التي تقدم في المعهد متنوعة، ويتم توفير الموارد الملائمة من حيث الأماكن والتجهيزات والإشراف.	١١٧	٣٠	٣٠	2.49	موافق
٦٠	تقاس آراء الطلاب حول كافة الخدمات المقدمة لهم، وتتخذ الإجراءات اللازمة لدراساتها والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.	٨٠	٥٢	٤٥	2.19	إلى حد ما
٦١	يتابع المعهد خريجه ويتواصل معهم، وتحديث قواعد البيانات الخاصة بهم بصورة دورية.	٦١	٥٤	٦٢	1.99	إلى حد ما
٦٢	يوفر المعهد برامج للتنمية المهنية والتعليم المستمر وفقاً لاحتياجات وتطورات سوق العمل.	٦٤	٤٨	٦٥	1.99	إلى حد ما
	المتوسط				٢,٢٢	إلى حد ما

يتضح من الجدول (١٣) أن متوسط استجابات عينة الدراسة حول مؤشرات المعيار التاسع (الطلاب والخريجون) جاء مؤشر (1.22) (لا)، وجاءت عبارة (يتم قبول وتحويل وتوزيع الطلاب على البرامج التعليمية والتخصصات من خلال قواعد واضحة وعادلة ومعلنة) كأعلى استجابة بدرجة (2.82) ويشير ذلك إلى وجود نظام قبول محدد بقواعد تتوافق مع دراسة الطلاب في مرحلة التعليم قبل الجامعي عن طريق تنسيق القبول بالجامعات ويتفق ذلك مع دراسة (صبري، ٢٠٠٩)، ومؤشري (يتابع المعهد خريجه ويتواصل معهم، وتحديث قواعد البيانات الخاصة بهم بصورة دورية، يوفر المعهد برامج للتنمية المهنية والتعليم المستمر وفقاً لاحتياجات وتطورات سوق العمل) كأقل استجابة بدرجة (1.99) ويشير ذلك إلى وجود قصور في تجهيز الخريجين لسوق العمل عن طريق برامج التنمية البشرية ويتفق ذلك مع دراسة (العيثاوي، السامرائي، ٢٠١١) والتي أكدت على ضرورة وجود آلية لمتابعة الخريجين.

١٠- ما مدى اتفاق عينة الدراسة حول مؤشرات المعيار العاشر (البحث العلمي والأنشطة العلمية)، ويظهر الجدول (١٤) ما يلي:

جدول (١٤) استجابات عينة الدراسة حول المعيار العاشر (البحث العلمي والأنشطة العلمية)

م	المؤشرات	تكرارات الاستجابات			مستوى الموافقة	الترتيب
		موافق	إلى حد ما	غير موافق		
٦٣	توجد خطة للبحث العلمي بالمعهد موثقة وترتبط بالتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط، وتتناسب مع إمكانيات المعهد.	٣٨	٤١	٩٨	١.66	٧ غير موافق
٦٤	للمعهد آليات فاعلة لنشر الوعي بأخلاقيات البحث العلمي ومراقبة تطبيقها.	٦٠	٥٣	٦٤	1.97	٢ إلى حد ما
٦٥	يوفر المعهد الموارد المتاحة الكافية لأنشطة البحث العلمي، ويعمل على تنمية مصادر التمويل، ويسعى للمشاركة في مشروعات بحثية ممولة من مؤسسات محلية وإقليمية ودولية.	٤٢	٤٧	٨٨	1.74	٦ إلى حد ما
٦٦	يوفر المعهد مناخ وأساليب مفعلة لدعم البحث العلمي وتحفيزه، ولتنمية قدرات الباحثين ولتشجيع ودعم الأبحاث المشتركة بين التخصصات المختلفة والأبحاث التطبيقية.	٥٤	٢٨	٩٥	1.76	٤ إلى حد ما
٦٧	الإنتاج البحثي للمعهد في نمو مستمر، ويتناسب مع عدد أعضاء هيئة التدريس.	٣٨	٦٢	٧٧	1.77	٣ إلى حد ما
٦٨	يشارك أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب في الأنشطة والمشروعات والمؤتمرات العلمية والبحثية.	٧٥	٤٥	٥٧	2.10	١ إلى حد ما
٦٩	للمعهد قواعد بيانات للبحوث والأنشطة العلمية.	٣٦	٦١	٨٠	1.75	٥ إلى حد ما
٧٠	ينظم المعهد مؤتمر علمي دوري.	٤٩	١٨	١١٠	1.65	٨ غير موافق
	المتوسط				1.8	إلى حد ما

يتضح من الجدول (١٤) أن متوسط استجابات عينة الدراسة حول مؤشرات المعيار العاشر (البحث العلمي والأنشطة العلمية) جاءت بدرجة (1.8) (إلى حد ما)، وجاء مؤشر (يشارك أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب في الأنشطة والمشروعات والمؤتمرات العلمية والبحثية) كأعلى استجابة بدرجة (2.10) ويشير ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس نظراً لطبيعة عملهم يشاركون في أنشطة علمية وبحثية ليحققوا متطلبات الترقى المهني لهم ويتفق ذلك مع دراسة (النقري، الطراونة، ٢٠١٨)، ومؤشر (ينظم المعهد مؤتمر علمي دوري) كأقل استجابة بدرجة (1.65) ويشير ذلك إلى أن ذلك الإجراء لا يحدث نظراً لأن المؤتمرات العلمية تتكلف نفقات عالية من حيث التنظيم والطباعة للبحوث والاستضافة للباحثين واغلب هذه المعاهد يكون توجهها لتوفير النفقات.

١١- ما مدى اتفاق عينة الدراسة حول مؤشرات المعيار الحادي عشر (المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة)، ويظهر الجدول (١٥) ما يلي:

جدول (١٥) استجابات عينة الدراسة حول المعيار الحادي عشر (المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة)

م	المؤشرات	تكرارات الاستجابات			الوزن النسبي	مستوى الموافقة	الترتيب
		موافق	إلى حد ما	غير موافق			
٧١	للمعهد خطة مفعلة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.	٩٢	٤٦	٣٩	2.29	إلى حد ما	١
٧٢	يوجه المعهد أنشطة متنوعة لتنمية البيئة المحيطة به وتلبي احتياجات وأولويات المجتمع.	٦٥	٧٣	٣٩	2.14	إلى حد ما	٢
٧٣	يقيس المعهد آراء المجتمع ويستفاد من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.	٥٤	٦٦	٥٧	1.98	إلى حد ما	٣
	المتوسط				2.13	إلى حد ما	

يتضح من الجدول (١٥) أن متوسط استجابات عينة الدراسة حول مؤشرات المعيار الحادي عشر (المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة) جاءت بدرجة (2.13) (إلى حد ما)، وجاء مؤشر (للمعهد خطة مفعلة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة) كأعلى استجابة بدرجة (2.29) ويشير ذلك إلى توجه هذه المعاهد إلى وضع خطط للتنمية المجتمعية ويتفق ذلك مع دراسة (مصطفى، أحمدو، ٢٠١٩)، ومؤشر (يقيس المعهد آراء المجتمع ويستفاد من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية) كأقل استجابة بدرجة (1.98) ويشير ذلك إلى قصور في العملية التنفيذية للأنشطة المجتمعية حيث لا يتم استفاء الفئات المستفيدة من هذه الأنشطة عن احتياجاتهم وآرائهم في الأنشطة التي تنفذ لهم، وكذلك الاهتمام بتأسيس وحدة قياس الأداء التي تعني كما سبق الإشارة لعمل الاستطلاعات وتوزيعها إلكترونياً واستخراج النتائج وتوزيعها على القيادات الإدارية لعمل خطط تحسين عند ظهور أي جوانب قصور.

ثانياً: وللإجابة عن السؤال الثاني للدراسة الميدانية وهو: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول استجابات عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس حول تطبيق معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في المعاهد العليا الخاصة بجمهورية مصر العربية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟ وفقاً للمتغيرات التالية:

- النوع (ذكر - أنثى)
- القيادة (قيادي - غير قيادي)
- سنوات الخبرة (أقل من خمس سنوات - من خمسة إلى عشرة - من عشرة فأكثر)
- الرتبة العلمية (أستاذ - استاذ مساعد - مدرس)

يتضح ذلك من خلال إجراء تحليل التباين لاستجابات عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة التالية:

١- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول استجابات عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس حول تطبيق معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في المعاهد العليا الخاصة بجمهورية مصر العربية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً للنوع (ذكر - أنثى)؟ ويتضح ذلك من خلال إجراء اختبار (ت) لاستجابات عينة الدراسة كما جاء في الجدول (١٦)

جدول (١٦) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة "ت" ودلالاتها لمحاوَر الاستبانة حسب متغير النوع (ذكر - أنثى)

المعايير	ذكور		إناث		قيمة ت	مستوى الدلالة
	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط		
التخطيط الاستراتيجي	3.48	14.44	3.13	13.33	1.945	غير دالة
القيادة والحوكمة	4.65	14.62	4.39	13.68	1.213	غير دالة
إدارة الجودة والتطوير	3.07	11.53	3.40	11.89	-0.643	غير دالة
أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	3.90	15.65	2.36	14.20	2.413	٠,٠٥
الجهاز الإداري	2.74	8.11	2.28	7.37	1.668	غير دالة
الموارد المالية والمادية	3.51	15.89	4.91	15.64	0.381	غير دالة
المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	3.31	13.60	3.07	13.35	0.455	غير دالة
التدريس والتعلم	5.94	22.77	7.00	21.70	1.010	غير دالة
الطلاب والخريجون	5.37	22.19	6.06	22.43	-0.245	غير دالة
البحث العلمي والأنشطة العلمية	5.37	14.73	5.59	13.62	1.209	غير دالة
المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	1.96	6.35	2.52	6.62	-0.666	غير دالة
الاستبانة ككل	37.17	159.95	36.84	153.89	0.966	غير دالة

يتضح من الجدول (١٦) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير النوع (ذكور وإناث) حول جميع معايير الجودة ويشير ذلك لاتفاق عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس حول جميع المعايير ماعدا معيار (أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة)، ويعزى ذلك لوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس ذكور وإناث لصالح الذكور ويتفق ذلك مع دراسة (عبد الرحمن ، ٢٠١٧) حيث توصلت الدراسة لوجود اتفاق في جميع المعايير بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير النوع (ذكور وإناث)، أما الاختلاف بين الاستجابات حول معيار (أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة) قد يكون بسبب زيادة أعداد أعضاء هيئة التدريس من الذكور عن الإناث وتحملهم للكثير من الأعباء الإدارية والمهام التي تخص تطبيق الجودة.

٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول استجابات عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس حول تطبيق معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في المعاهد العليا الخاصة بجمهورية مصر العربية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير القيادة (قيادي - غير قيادي)؟ ويتضح ذلك من خلال إجراء اختبار (ت) لاستجابات عينة الدراسة كما جاء في الجدول (١٧)

جدول (١٧) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة "ت" ودلالاتها لمحاور الاستبانة حسب متغير القيادة (قيادي – غير قيادي)

المعايير	قيادي		غير قيادي		مستوى الدلالة
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	
التخطيط الاستراتيجي	١٥.29	2.58	13.49	3.66	٠,٠٠١
القيادة والحوكمة	15.57	3.34	13.69	5.05	٠,٠١
إدارة الجودة والتطوير	12.62	2.55	11.07	3.34	٠,٠١
أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	16.14	3.34	14.76	3.35	٠,٠٥
الجهاز الإداري	8.14	2.96	7.78	2.44	غير دالة
الموارد المالية والمادية	16.40	4.04	15.50	3.84	غير دالة
المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	14.93	2.58	12.74	3.32	٠,٠٠١
التدريس والتعلم	23.89	3.68	21.69	7.20	٠,٠٥
الطلاب والخريجون	2398	3.65	21.28	6.18	٠,٠١
البحث العلمي والأنشطة العلمية	16.29	3.60	13.38	6.01	٠,٠٠١
المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	7.53	1.43	5.80	2.20	٠,٠٠١
الاستبانة ككل	170.82	25.91	151.22	40.53	٠,٠٠١

يتضح من الجدول (١٧) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير القيادة (قيادي – غير قيادي) حول جميع المعايير ما عدا معياري (الجهاز الإداري) (الموارد المالية والمادية) مما يؤكد على تغير نظرة وتوجه عضو هيئة التدريس عندما يتقلد مواقع قيادية أكاديمية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول معياري (الجهاز الإداري) (الموارد المالية والمادية)، ويشير ذلك إلى اتفاق أعضاء هيئة التدريس (قيادي – غير قيادي) حول مؤشرات هذين المعيارين لأن هذه الأمور يتحكم بها في هذه المعاهد مالكي المعاهد ويكون قيادة عميد ووكيل المعهد أغلب ما يكون لأعضاء هيئة التدريس.

٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تطبيق معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في المعاهد العليا الخاصة بجمهورية مصر العربية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً لسنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات – من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات – أكثر من ١٠ سنوات)؟ ويتضح ذلك من تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) لدلالة الفروق بين المجموعات كما جاء في الجدول (١٨)

جدول (١٨) تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) لدلالة الفروق بين المجموعات من عينة أعضاء هيئة التدريس وفقاً لسنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات – من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات – أكثر من ١٠ سنوات)

المعايير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
التخطيط الاستراتيجي	بين المجموعات	150.232	2	75.116	6.843	٠,٠٠١
	داخل المجموعات	1909.949	174	10.977		
	التباين الكلي	2060.181	176			
القيادة والحوكمة	بين المجموعات	531.637	2	265.819	14.546	٠,٠٠١
	داخل المجموعات	3179.753	174	18.274		

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسطات المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المعايير
			176	3711.390	التباين الكلي	
٠,٠٠١	33.339	243.677	2	487.354	بين المجموعات	إدارة الجودة والتطوير
		7.309	174	1271.776	داخل المجموعات	
			176	1759.130	التباين الكلي	
٠,٠٠١	19.828	212.197	2	424.394	بين المجموعات	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
		10.702	174	1862.126	داخل المجموعات	
			176	2286.520	التباين الكلي	
٠,٠٠١	12.331	76.205	2	152.410	بين المجموعات	الجهاز الإداري
		6.180	174	1075.319	داخل المجموعات	
			176	1227.729	التباين الكلي	
٠,٠٠١	10.499	146.283	2	292.567	بين المجموعات	الموارد المالية والمادية
		13.933	174	2424.349	داخل المجموعات	
			176	2716.915	التباين الكلي	
٠,٠٠١	11.373	107.402	2	214.804	بين المجموعات	المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية
		9.444	174	1643.207	داخل المجموعات	
			176	1858.011	التباين الكلي	
٠,٠٠١	14.069	478.044	2	956.088	بين المجموعات	التدريس والتعلم
		33.978	174	5912.127	داخل المجموعات	
			176	6868.215	التباين الكلي	
٠,٠٠١	11.272	311.418	2	622.836	بين المجموعات	الطلاب والخريجون
		27.628	174	4807.209	داخل المجموعات	
			176	5430.045	التباين الكلي	
٠,٠٠١	8.075	221.579	2	443.157	بين المجموعات	البحث العلمي والأنشطة العلمية
		27.439	174	4774.346	داخل المجموعات	
			176	5217.503	التباين الكلي	
غير دالة	2.861	12.694	2	25.387	بين المجموعات	المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة
		4.437	174	771.980	داخل المجموعات	
			176	797.367	التباين الكلي	
٠,٠٠١	14.993	17788.146	2	35576.292	بين المجموعات	الاستبانة ككل
		1186.458	174	206443.617	داخل المجموعات	
			176	242019.910	التباين الكلي	

يتضح من الجدول (١٨) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات - من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات - أكثر من ١٠ سنوات) حول جميع المعايير ماعدا معيار (المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة)، ولبيان دلالة الفروق على المحاور الدالة إحصائياً تم استخدام اختبار المقارنات البعدية بطريقة شيفيه والجدول (١٧) يوضح ذلك.

جدول (١٩) اتجاه دلالة الفروق بين المجموعات من عينة أعضاء هيئة التدريس وفقاً لسنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات – من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات – أكثر من ١٠ سنوات) باستخدام معادلة (شيفيه)

المعايير	سنوات الخبرة	المتوسطات	اتجاه المقارنات	
			أقل من ٥	أكثر من ١٠
التخطيط الاستراتيجي	أقل من ٥	16.4000		
	5-10	13.9231	-2.47692*	
	أكثر من ١٠	13.6667	-2.73333*	-2.25641
القيادة والحوكمة	أقل من ٥	18.6400		
	5-10	13.5538	-5.08615*	
	أكثر من ١٠	13.7586	-4.88138*	.20477
إدارة الجودة والتطوير	أقل من ٥	13.9600		
	5-10	12.9538	-1.00615	
	أكثر من ١٠	9.9770	-3.98299*	-2.97683*
أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	أقل من ٥	18.4000		
	5-10	13.6462	-4.75385*	
	أكثر من ١٠	15.5747	-2.82529*	1.92856*
الجهاز الإداري	أقل من ٥	10.2000		
	5-10	7.4769	-2.72308*	
	أكثر من ١٠	7.5862	-2.61379*	.10928
الموارد المالية والمادية	أقل من ٥	19.0000		
	5-10	15.2769	-3.72308*	
	أكثر من ١٠	15.3333	-3.66667*	.05641
المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	أقل من ٥	16.2000		
	5-10	13.3692	-2.83077*	
	أكثر من ١٠	12.8966	-3.30345*	-4.7268
التدريس والتعلم	أقل من ٥	28.0000		
	5-10	22.3692	-5.63077*	
	أكثر من ١٠	20.9885	-7.01149*	-1.38073
الطلاب والخريجون	أقل من ٥	26.5600		
	5-10	22.4154	-4.14462*	
	أكثر من ١٠	20.9080	-5.65195*	-1.50734
البحث العلمي والأنشطة العلمية	أقل من ٥	18.2400		
	5-10	14.2462	-3.99385*	
	أكثر من ١٠	13.4828	-4.75724*	-7.6340
الاستبانة ككل	أقل من ٥	192.6800		
	5-10	155.8923	-36.78769*	
	أكثر من ١٠	150.2414	-42.43862*	-5.65093

يتضح من الجدول (١٩) أن اتجاه الفروق بين أفراد العينة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات – من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات – أكثر من ١٠ سنوات) جاء كالتالي:

– المعايير (التخطيط الاستراتيجي، القيادة والحوكمة، معيار إدارة الجودة والتطوير، أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، الجهاز الإداري، الموارد المالية والمادية، المعايير الأكاديمية والبرامج

التعليمية، التدريس والتعليم، الطلاب والخريجون، البحث العلمي والأنشطة العلمية، الاستبانة (ككل): جاء اتجاه الفروق بين استجابات أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير سنوات الخبرة بين (أقل من ٥ سنوات) وكل من (من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات) لصالح (أقل من ٥ سنوات) ويعود ذلك إلى رغبة أعضاء هيئة التدريس حديثي التعيين لبذل المزيد من الجهد عند بداية تعيينهم في هذه المعاهد وتوليفهم العديد من الملفات الهامة فيما يخص أعمال الجودة.

٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تطبيق معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في المعاهد العليا الخاصة بجمهورية مصر العربية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً للوظيفة (أستاذ - استاذ مساعد - مدرس)؟ ويتضح ذلك من تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) لدلالة الفروق بين المجموعات كما جاء في الجدول (٢٠)

جدول (٢٠) تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) لدلالة الفروق بين المجموعات من عينة أعضاء هيئة التدريس وفقاً للوظيفة (أستاذ - استاذ مساعد - مدرس)

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
التخطيط الاستراتيجي	بين المجموعات	29.406	2	14.703	1.260	غير دالة
	داخل المجموعات	2030.774	174	11.671		
	التباين الكلي	2060.181	176			
القيادة والحوكمة	بين المجموعات	213.920	2	106.960	5.321	٠,٠١
	داخل المجموعات	3497.470	174	20.100		
	التباين الكلي	3711.390	176			
إدارة الجودة والتطوير	بين المجموعات	45.051	2	22.525	2.287	غير دالة
	داخل المجموعات	1714.079	174	9.851		
	التباين الكلي	1759.130	176			
أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	بين المجموعات	284.693	2	142.347	12.373	٠,٠٠١
	داخل المجموعات	2001.827	174	11.505		
	التباين الكلي	2286.520	176			
الجهاز الإداري	بين المجموعات	14.978	2	7.489	1.074	غير دالة
	داخل المجموعات	1212.751	174	6.970		
	التباين الكلي	1227.729	176			
الموارد المالية والمادية	بين المجموعات	173.983	2	86.991	5.952	٠,٠١
	داخل المجموعات	2542.933	174	14.615		
	التباين الكلي	2716.915	176			
المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	بين المجموعات	62.630	2	31.315	3.035	غير دالة
	داخل المجموعات	1795.381	174	10.318		
	التباين الكلي	1858.011	176			
التدريس والتعلم	بين المجموعات	165.588	2	82.794	2.149	غير دالة
	داخل المجموعات	6702.627	174	38.521		
	التباين الكلي	6868.215	176			
الطلاب والخريجون	بين المجموعات	170.254	2	85.127	2.816	غير دالة
	داخل المجموعات	5259.791	174	30.229		
	التباين الكلي	5430.045	176			
البحث العلمي والأنشطة العلمية	بين المجموعات	154.723	2	77.362	2.659	غير دالة
	داخل المجموعات	5062.780	174	29.096		
	التباين الكلي	5217.503	176			
المشاركة	بين المجموعات	13.393	2	6.696	1.486	غير دالة



المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
المجتمعية وتنمية البيئة	داخل المجموعات	783.974	174	4.506		
	التباين الكلي	797.367	176			
الاستبانة ككل	بين المجموعات	7101.679	2	3550.839	2.630	غير دالة
	داخل المجموعات	234918.231	174	1350.105		
	التباين الكلي	242019.910	176			

يتضح من الجدول (٢٠) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الوظيفة (أستاذ - استاذ مساعد - مدرس) حول جميع المعايير ما عدا معايير القيادة والحوكمة، أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، الموارد المالية والمادية) وليبان اتجاه دلالة الفروق على هذه المحاور تم استخدام اختبار المقارنات البعدية بطريقة شيفيه والجدول (٢١) يوضح ذلك.

جدول (٢١) اتجاه دلالة الفروق بين المجموعات من عينة أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الوظيفة (أستاذ - استاذ مساعد - مدرس) باستخدام معادلة (شيفيه)

المعايير	الوظيفة	المتوسطات		
		أستاذ	أستاذ مساعد	مدرس
القيادة والحوكمة	أستاذ	17.7333		
	أستاذ مساعد	15.2941	2.43922	
	مدرس	13.9172	3.81609*	1.37688
أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	أستاذ	18.9333		
	أستاذ مساعد	16.7647	2.16863	
	مدرس	14.7103	4.22299*	2.05436
الموارد المالية والمادية	أستاذ	19.0667		
	أستاذ مساعد	15.8824	3.18431	
	مدرس	15.4897	3.57701*	.39270

يتضح من الجدول (٢١) أن اتجاه الفروق بين أفراد العينة وفقاً لمتغير الوظيفة (أستاذ - استاذ مساعد - مدرس) جاء المعايير الثلاثة كالاتي: هناك فروق بين استجابات أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الوظيفة بين (أستاذ) و(مدرس) لصالح (أستاذ) وقد يرجع ذلك لخبرة أعضاء هيئة التدريس الأساتذة وقلة خبرة من هم بوظيفة مدرس حيث أنه حديث التعيين وقدرته على التعامل في الأمور المالية والمادية قليلة وكذلك نلاحظ أن هذه الأمور يتحكم بها أصحاب المعاهد.

**وفيما يلي ملخص نتائج الدراسة الميدانية:** جاءت استجابات عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس حول واقع تطبيق معايير الجودة في المعاهد العليا الخاصة في مصر بدرجة موافقة ٢,١١ إلى حد ما، كما أظهر تحليل التباين لاستجابات عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير النوع (ذكور وإناث) حول جميع معايير الجودة ويشير ذلك لاتفاق عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس حول جميع المعايير ما عدا معيار (أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة)، توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً

لمتغير القيادة (قيادي - غير قيادي) حول جميع المعايير ما عدا معياري (الجهاز الإداري) (الموارد المالية والمادية)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات - من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات - أكثر من ١٠ سنوات) حول جميع المعايير ما عدا معيار (المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة)، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الوظيفة (أستاذ - استاذ مساعد - مدرس) حول جميع المعايير ما عدا معايير (القيادة والحوكمة، أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، الموارد المالية والمادية).

وبعد عرض نتائج الدراسة الميدانية والتي أوضحت قلة مستوى تطبيق معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تتعرض الدراسة لتصميم تصور مقترح لكيفية تطوير المعاهد العليا الخاصة في جمهورية مصر العربية في ضوء معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، حيث إن تطبيق ممارسات المعايير بدرجة كبيرة يقود مؤسسات التعليم العالي للتطوير المنشود.

**التصور المقترح لتطوير المعاهد العليا الخاصة في جمهورية مصر العربية في ضوء معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس: يمر التصور المقترح بالخطوات التالية:**

#### أولاً: أهداف التصور المقترح:

يهدف التصور المقترح إلى ما يلي:

- ١ - دراسة العوامل التي تؤدي لتطوير المعاهد العليا الخاصة في جمهورية مصر العربية في ضوء معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- ٢ - وضع حلول إجرائية للتغلب على الصعوبات التي قد تواجه تطوير المعاهد العليا الخاصة في جمهورية مصر العربية في ضوء معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

#### ثانياً: منطلقات التصور المقترح:

يقصد بمنطلقات التصور المقترح، الأسس التي يُبنى عليها التصور، وفي هذه الحالة يبني التصور المقترح على المنطلقات التالية وهي:

١- أدبيات الدراسة النظرية.

٢- الدراسات السابقة.

٣- استجابات وآراء عينة الدراسة.

- ٤- الخبرة العملية للباحث في العمل بمجال الجودة والمشاركة في فريق جامعة نجران للحصول على الاعتماد المؤسسي طوال فترة عمله بالجامعة والتي امتدت لفترة ٨ سنوات، وكذلك خبرة العمل بالمعاهد العليا الخاصة والتي امتدت لقرابة ال ٦ سنوات.

**ثالثاً: خطوات تنفيذ التصور المقترح:**

لتنفيذ التصور والخاص بتطوير المعاهد العليا الخاصة في جمهورية مصر العربية في ضوء معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

- إنشاء وحدة للجودة بالمعهد.
- تطبيق متطلبات استيفاء معايير الحصول على الاعتماد للمعهد.
- متطلبات نجاح تطبيق التصور المقترح:

**١- إنشاء وحدة للجودة بالمعهد:**

ويتم إنشاء هذه الوحدة بعدة خطوات إجرائية كما يلي:

**أ- اختيار فريق العمل بالوحدة: ويتم تشكيل فريق العمل بعضوية:**

- من مجموعة من أعضاء هيئة التدريس وبرئاسة أحد أعضاء هيئة التدريس ذو الخبرة والكفاءة بموضوع الجودة ويفضل أن يكون أحد وكلاء المعهد.
- مجموعة من المدرسين المساعدين والمعيديين لعضوية اللجان الداخلية.
- مجموعة من الموظفين للمعاونة في الأعمال الإدارية.

**ب- تشكيل اللجان الداخلية وهي كما يلي:**

- **لجنة استيفاء المعايير:** وتختص هذه اللجنة بالتخطيط لاستيفاء ممارسات معايير الاعتماد الخاصة بالمعهد للتقدم للحصول على الاعتماد.

- **لجنة تنمية المهارات:** لأعضاء هيئة التدريس والعاملين لتنفيذ دورات معتمدة لرفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالمعهد.

- **لجنة الإرشاد الطلابي والأكاديمي:** تتولى متابعة الطلاب المتعثرين والمتفوقين وتقديم النصح والإرشاد لهم.

- **لجنة لقياس الأداء:** يعمل بها متخصصين في الإحصاء لعمل استبيانات وتنسيقها إلكترونياً واستخراج تقارير تعرض على إدارة المعهد ويتم في ضوء هذه التقارير عمل خطط تحسين الأداء.

- **لجنة للبحث العلمي:** تتولى متابعة تنفيذ خطة البحث العلمي في المعهد وتنفيذ أعضاء هيئة التدريس لأبحاث الترقية الخاصة بهم، والتجهيز لعقد مؤتمرات علمية.

- **لجنة للمشاركات المجتمعية:** تتولى متابعة تنفيذ خطة المشاركة المجتمعية من قبل أعضاء هيئة التدريس.

- **لجنة متابعة للخريجين والتوظيف:** تتولى تخطيط دورات تدريبية في تنمية المهارات وتطوير الذات للطلاب، وعمل اتفاقيات مع أصحاب الأعمال وتنفيذ فعاليات يوم المهنة.

- لجنة الأنشطة الطلابية: وتتولى التخطيط والتنفيذ للفعاليات اللاصفية التي تعمل على تنمية قدرات ومهارات ومواهب الطلاب.

- لجنة التعليم الإلكتروني: وتختص هذه اللجنة بتوفير متطلبات التحول للتعليم الإلكتروني في ظروف انتشار الأوبئة والأزمات.

- لجنة الخدمات الرقمية ومصادر التعلم: وتختص هذه اللجنة بمتابعة الموقع الإلكتروني للمعهد والمكتبة الرقمية.

- لجنة المتابعة والتقييم: وتختص هذه اللجنة بمتابعة سير خطة الاعتماد للمعهد من أول وضع الخطة ومتابعة سير اللجان في تنفيذها لمتطلبات استيفاء المعايير.

## ٢- توفير متطلبات استيفاء معايير الحصول على الاعتماد للمعهد:

### أ- التخطيط لاستيفاء معايير الاعتماد:

ويتم التخطيط بحضور رؤساء اللجان السابق تشكيلها لوضع خطة الاستيفاء في مدى زمني محدد، وكذلك تحديد المنفذون لهذه الخطة ورصد المتطلبات المادية من أجهزة وأدوات والمالية من ميزانية تتطلبها خطة الاعتماد.

### ب- التهيئة لاستيفاء معايير الاعتماد:

وفي هذه المرحلة يتم عقد العديد من اللقاءات مع جميع المستفيدين بالمعهد (قيادات إدارية، أعضاء هيئة التدريس، طلاب، موظفين إداريين، أصحاب أعمال)، ومن خلال هذه اللقاءات يتم توحيد الرؤية والرسالة للمعهد وطرح خطة استيفاء معايير الاعتماد ودور كل فرد في هذه الخطة. وكذلك تنفيذ دورات تدريبية متخصصة لكل فئة على حدي عن طريق وحدة تنمية المهارات.

### ج - تطبيق استيفاء معايير الاعتماد:

ويتم في هذه المرحلة تطبيق عملية استيفاء المعايير إجرائياً في كل مرحلة من مراحل العمل داخل المعهد من قبول الطلاب والعمل التعليمي طوال العام والأنشطة الصفية واللاصفية والأكاديمية والمجتمعية وفق الخطة الموضوعية لاستيفاء المعايير.

د- متابعة استيفاء المعايير: حيث يتم متابعة تنفيذ الخطة الموضوعية لاستيفاء المعايير عن طريق لجنة المتابعة والتقييم.

## ٣- متطلبات نجاح تطبيق التصور المقترح:

لضمان نجاح تطبيق التصور المقترح لابد من توافر بعض العوامل والقوى الخاصة لإنجاحه، ومن هذه القوى والعوامل:

- التشريعات: يتطلب نجاح تطبيق التصور المقترح اصدار مجموعة من القرارات التالية:

- إصدار قرارات تتعلق بتشكيل وحدة الجودة واللجان الإحدى عشر التي تقوم بتنفيذ عملية استيفاء معايير الجودة.

- وضع لائحة داخلية للمعهد تتضمن هذه التعديلات واعتمادها من إدارة التعليم الخاص بوزارة التعليم العالي.

- وضع لائحة مكافآت للعاملين في هذه اللجان.

- التمويل والدعم.

لابد من توفير التمويل والدعم اللازم لنجاح مشروع استيفاء المعايير وحصول المعهد على الاعتماد.

- تهيئة مناخ التغيير:

عقد العديد من الدورات التدريبية واللقاءات التي تعمل على تهيئة المناخ لتحول المعهد لتطبيق معايير الجودة وذلك حتى لا نواجه من قبل مجموعة من الأعضاء على كافة المستويات ممن يقاومو التغيير وتوضيح مدى أهمية التحول للحصول على الاعتماد حيث إن المطلوب ليس مجرد شهادة تفيد بالحصول على الاعتماد ولكن الأهم هو أن تكون كل الممارسات التي تم استيفاؤها للمعايير هي ممارسات فعلية.

#### ملحق (١) قائمة المحكمين لأداة الدراسة (الاستبانة)

الاسم	الوظيفة
أ.د/ محمد صبري حافظ	أستاذ الإدارة والتخطيط والدراسات المقارنة، كلية التربية جامعة الأزهر، وعميد كلية التربية الأسبق، وعضو اللجنة العلمية لترقية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر
أ.د/ السيد السيد البحيري	أستاذ الإدارة والتخطيط والدراسات المقارنة، كلية التربية جامعة الأزهر وجامعة الملك خالد
أ.د/ محمد بن عبد الله آل مرعي	أستاذ أصول التربية ورئيس مركز البحوث الشرعية والإنسانية والتربوية جامعة نجران
أ.د/ محمد خضر عبد المختار	أستاذ علم النفس كلية التربية جامعة نجران
أ.د/ بدر سعيد الأغبري	أستاذ الإدارة التعليمية كلية التربية جامعة نجران
أ.د/ أحمد سيف المقطري	أستاذ الإرشاد والتوجيه كلية التربية جامعة نجران
د/ أسامه حسن جابر	أستاذ مشارك علم النفس كلية التربية جامعة نجران
د/ إبراهيم أحمد السيد إبراهيم	أستاذ الإدارة والتخطيط والدراسات المقارنة المشارك كلية التربية جامعة الأزهر بالدقهلية وجامعة الملك سعود

## المراجع العربية

- أبو عوف، محمد رجب، (٢٠١٧)، قياس جودة الخدمة التعليمية في المعاهد العليا الخاصة بمصر: دراسة حالة معهد المستقبل العالي للدراسات التكنولوجية المتخصصة، المجلة العلمية للبحوث التجارية، جامعة المنوفية - كلية التجارة، السنة ٤، عدد ٣ - ٤، ص ص ٣٠٢ - ٢٥٤.
- اتحاد الجامعات العربية، (٢٠١٧)، دليل الجودة لمؤسسات التعليم العالي العربية، الأردن، ص ١١.
- بدرخان، سوسن سعد الدين، (٢٠١٣)، مدى تطبيق جامعة عمان الأهلية لمعايير النوعية وضمان الجودة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، مجلة جامعة البلقاء للبحوث والدراسات، المجلد ١٦، العدد ١، الأردن، ص ص ٥٩ - ٨٧.
- برقاي، باسم، (٢٠١٢)، ضمان الجودة في التعليم العالي - حالة دولة الإمارات العربية المتحدة، سلسلة دراسات استراتيجية (١٧٤)، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، الامارات، ص ص ٣١ - ٣٢.
- بن أم السعد، نور الايمان؛ رفاع، شريفه، (٢٠١٩)، مدى تطبيق معايير ضمان جودة التعليم العالي في الجزائر - نموذج خلية ضمان الجودة بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، مجلد ١٣، عدد ٢، الجزائر، ص ٦.
- البنك الدولي، (٢٠١٠)، مراجعات لسياسات التعليم الوطنية - التعليم العالي في مصر، منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي للإنشاء والتعمير (OECD)، ص ص ١٥٢ - ١٥٣.
- جمال الدين، إنجي؛ البدرى، منى؛ صبحي، مايان؛ زكي، غادة؛ جاد، أماني يشوع، (٢٠٠٨)، دراسة مقارنة للمنهجيات الدولية في مجال مؤشرات قياس جودة التعليم العالي بالإشارة إلى التجربة المصرية، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء - الإدارة العامة لتحليل المعلومات، مصر، ص ٦.
- جمال الدين، انجي؛ جاد، أماني، (٢٠٠٩)، المؤشرات التفصيلية لقياس آراء أعضاء هيئة التدريس حول قضايا التعليم العالي في مصر، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء - برنامج القضايا الاجتماعية، مصر، ص ٢.
- الدقي، نور الدين، (٢٠١٥)، تمويل التعليم العالي في الوطن العربي - الوثيقة الرئيسية، المؤتمر الخامس عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي، المقام في الاسكندرية من ٢٢ - ٢٦ ديسمبر ٢٠١٥، مصر، ص ١٥.
- الدليمي، جمال داود سلمان؛ السامرائي، عمار عصام، (٢٠١١)، التحديات التي تواجه متطلبات الاعتماد الأكاديمي وضمان جودة التعليم الجامعي في الجامعات الخاصة، بحث مقدم للمؤتمر العربي الدولي لجودة التعليم العالي المنعقد من ١٠ - ١٢ / ٥ / ٢٠١١ بجامعة الزرقاء - الأردن، ص ص ١ - ٢٣.

– الذيابات، بسام ؛ الذيابات ، مراد، (٢٠١٨)، معوقات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في الجامعات الأردنية الخاصة، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) ، المجلد ٣٢ – ١١، الأردن، ص ص ١٩٧٥ - ٢٠٠٤.

– رشاد، عبد المنعم محمد؛ عبد العليم، نادين حسن، (٢٠١٩)، استخدام معايير الجودة والاعتماد في تقييم مخرجات التعليم العالي بما يتفق واحتياجات سوق العمل في مصر، مجلة كلية التجارة جامعة قناة السويس، مجلد ١٠ ، عدد ١، مصر، ص ٣٥٣.

– شحاته، حسن؛ النجار، زينب، (٢٠٠٣)، معجم المصطلحات التربوية والنفسية، الدار المصرية اللبنانية، مصر، ص ١٠٧.

– الصيرفي، محمد عبد الوهاب حامد بدر، (٢٠١٠)، تصور مقترح لتطوير التعليم العالي الخاصة لتحقيق أهداف المشروع القومي لتنمية سيناء حتي عام ٢٠١٧ – دراسة استشرافية، مجلة التربية، مجلد ١٣ - عدد ٢٨، مايو ٢٠١٠، ص ص ١٨٥ – ٢٨٨.

– عبد الرحمن، حسين أحمد، (٢٠١٧)، معوقات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في المعاهد العليا الخاصة بالقاهرة الكبرى، مجلة التربية، جامعة الأزهر، كلية التربية، عدد ١٧٢، جزء ١، ص ص ٣٥٦ - ٤٥٤.

– عبد الغني، سهام جمال محمد، (٢٠١٢)، تطوير المعاهد العليا الخاصة للحاسبات في ضوء معايير الجودة والاعتماد – دراسة ميدانية بمحافظة الدقهلية، بحث مستل من رسالة دكتوراه، مجلة كلية التربية جامعة المنصورة، العدد ٧٩ الجزء الأول، مايو ٢٠١٢، ص ص ٣٣ – ٦٨.

– عبد الفتاح، محمد عبد الحميد، (٢٠١٨)، قياس أثر تبني المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الاستغراق الوظيفي بالتطبيق على المعاهد العليا الخاصة، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة بالاسماعيلية – جامعة قناة السويس، مجلد ٩، عدد ٤، ص ص ٤٢٦ – ٤٥٠.

– العرابوي، سامي عبد السميع؛ جادو، محمد أحمد محمد، (١٩٩٩)، قانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٧٠ في شأن تنظيم المعاهد العالية الخاصة، وزارة الصناعة والتنمية التكنولوجية – الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، ط ٣، مصر، ص ص ١ - ٢.

– العلي، إبراهيم محمد؛ الدهشان، وليد عبد الله، (٢٠١١)، تقييم الجودة التعليمية في معاهد العبور العليا – مصر، بحث مقدم للمؤتمر العربي لضمان جودة التعليم العالي بجامعة الزرقاء – الأردن، ص ص ١ – ٣٦.

– العيثاوي، أحلام ؛ السامرائي، عمار عصام، (٢٠١١)، واقع تطبيق ضمان جودة التعليم في الجامعات الخاصة في ضوء معايير ومتطلبات الجودة دراسة حالة – الجامعة الخليجية، بحث مقدم للمؤتمر العربي الدولي لجوة التعليم العالي المنعقد من ١٠ – ١٢ / ٥ / ٢٠١١ بجامعة الزرقاء - الأردن، ص ص ١ – ٤٦.

- مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء، (٢٠٠٥)، تشجيع القطاع الخاص على تقديم الخدمات التعليمية في مرحلة التعليم الجامعي والعالى، مصر، ص ١٢.
- المركز الوطني للتقويم والاعتماد الاكاديمي، (٢٠١٨)، النسخة المطورة لمعايير الاعتماد المؤسسي، السعودية،  
)  
(<https://etec.gov.sa/ar/productsandservices/NCAA/Accreditation/Pages/Accreditationstandardsdevelop.aspx>)، تاريخ الدخول على الموقع أبريل ٢٠٢٠.
- هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالى، (٢٠١٥)، دليل إجراءات ومعايير ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالى، الأردن. ([www.heae.org.jo](http://www.heae.org.jo))، تاريخ الدخول على الموقع أبريل ٢٠٢٠.
- الهيئة العامة لضمان جودة التعليم والاعتماد، (٢٠٠٩)، دليل الاعتماد لمؤسسات التعليم العالى، الاصدار الثاني، مصر، ص ٢٢.
- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، (٢٠١٥)، دليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالى، الاصدار الثالث، جمهورية مصر العربية، ص ص ٢٩ - ٩٧.
- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، (٢٠١٨)، ملخص أنشطة الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد، ص ١١. (<https://naqaae.eg/wp-content/uploads/2018/10/r18.pdf>) تاريخ الدخول على الموقع أبريل ٢٠٢٠.
- وزارة التعليم العالى والبحث العلمي، (٢٠١٨)، معايير الاعتماد المؤسسي الوطنية لمؤسسات التعليم العالى في العراق، جهاز الاشراف والتقويم العلمي، قسم ضمان الجودة.
- وزارة التعليم العالى، (٢٠١٩)، النشرة الدورية، ققطاع مكتب الوزير - الإدارة العامة لمركز المعلومات والتوثيق - مصر. (<http://portal.mohe.gov.eg/ar-eg/Pages/Periodicals-newsletters.aspx>) تاريخ الدخول على الموقع أبريل ٢٠٢٠.
- Faranak Khodayari & Behnaz Khodayari, (2011), Service Quality in Higher Education Case study: Measuring service quality of Islamic Azad University, Firoozkooch branch , Interdisciplinary Journal of Research in Business, Vol. 1, Issue. 9, (pp.38- 46) September, October, 2011, PP 38 – 46.
- Manatos, Maria João Pai, (2017), The integration of quality management in higher education, PHD thesis, UNIVERSIDADE DE LISBOA, PP 8 – 9.
- Murat ÖZDEMİR, (2016), DETERMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF TEACHING PROCESSES AND LEARNING RESOURCES WITH STUDENT ACHIEVEMENT: THE CASE



---

OF GAZIANTEP UNIVERSITY , Electronic Journal of Social Sciences,  
Volume:15 , Issue:58 , PP 740 – 741.

- Musa, M. ,(2019), An Analysis of Quality Assurance Key Performance Indicators in Research in Ugandan Universities. International Journal of Instruction, 12(1), 1567-1584.
- Saria. Arif, Firatb. Altay, Karaduman. Ali ,(2016), Quality Assurance Issues in Higher Education Sectors of Developing Countries; Case of Northern Cyprus, Procedia - Social and Behavioral Sciences 229 ( 2016 ) 326 – 334.
- Yirdaw, Arega, (2016), Quality of Education in Private Higher Institutions in Ethiopia: The Role of Governance, SAGE Open January-March 2016: 1 – 12.
- Yu-Ping Hsu,(2017) ,The Development and Impact of the Quality Assurance System on Higher Education in Taiwan, UCL Institute of Education, PHD, PP 31 – 32.

---

**The development of private higher institutes in the Arab Republic of Egypt in light of the standards of the National Authority for Quality Assurance and Accreditation from the viewpoint of faculty members**

**Dr. Mohamed maher el hammar**

Assistant Professor Of ,Management, Planning And Comparative Studies, Faculty Of Education, Najran University

Instructor Of Business Management In The High Al-Obour Instate Of Management, Computer And Information Systems

**Abstract**

The study aimed to develop private higher institutes in the Arab Republic of Egypt in light of the standards of the National Authority for Quality Assurance and Accreditation from the point of view of faculty members by studying the most important quality systems used in higher education institutions in some foreign and Arab countries, and studying accreditation standards for higher education institutions in Egypt, and the study used the descriptive approach for its relevance to the subject of the study in collecting data on methods of applying quality standards in higher education institutions, and the study tool (questionnaire) was designed and applied to a sample of faculty members in some higher institutes of some Egyptian governorates (Western Cairo, Qalyubia). The sample reached 177 faculty members, and after analyzing the statistical data, the study reached a set of results, the most important of which are: The responses of the study sample came from faculty members about the reality of applying quality standards in private higher institutes in Egypt with a degree of approval of 2.11 to some extent, and the analysis of variance of the sample responses showed The study on study variables There are no statistically significant differences between the responses of faculty members according to the gender variable (males and females) about all On the quality standards, this refers to the agreement of the study sample of faculty members about all criteria except for the standard (faculty members and the assisting body). There are statistically significant differences between the responses of faculty members according to the leadership variable (leadership - non-leadership) about all criteria except for standard (Administrative apparatus) (financial and material resources), the existence of statistically significant differences between the responses of faculty members according to the years of experience variable (less than 5 years - from 5 to less than 10 years - more than 10 years) about all criteria except for the criterion (participation Societal and environmental development), there are no statistically significant differences between the responses of faculty members according to the job variable (professor - assistant professor - teacher) on all criteria except for standards (leadership and governance, faculty and support staff, financial and material resources), and through These results, theoretical study and previous studies have been conceptualized for a proposal to develop private higher institutes in the Arab Republic of Egypt in light of the standards of the National Authority for Quality Assurance of Education and Accreditation from the viewpoint of faculty members.

**Key words:** development - private higher institutes - standards of the National Authority for Quality Assurance and Accreditation