

الهيئة الوطنية  
للمؤهلات وضمان جودة التعليم والتدريب  
National Authority for Qualifications &  
Quality Assurance of Education & Training



## إدارة مراجعة أداء مؤسسات التعليم العالي تقرير مراجعة البرامج في الكلية

برنامج بكالوريوس العلوم الإدارية في الموارد البشرية  
كلية العلوم الإدارية والمالية  
الجامعة الملكية للبنات  
مملكة البحرين

تاريخ المراجعة: 11 - 13 مايو 2014

HC032-C1-R032

## جدول المحتويات

---

1. عملية مراجعة البرامج في الكلية ..... 2
2. المؤشر (1): برنامج التعلُّم ..... 8
3. المؤشر (2): كفاءة البرنامج ..... 13
4. المؤشر (3): المعايير الأكاديمية للخريجين ..... 20
5. المؤشر (4): فاعلية إدارة وضمان الجودة ..... 26
6. الاستنتاج ..... 30

# 1. عملية مراجعة البرامج في الكلية

## 1.1 إطار مراجعة البرامج في الكلية

من أجل الحاجة إلى تلبية نظام صارم لضمان الجودة في منظومة التعليم في مملكة البحرين، قامت إدارة مراجعة أداء مؤسسات التعليم العالي التابعة للهيئة الوطنية للمؤهلات وضمان جودة التعليم والتدريب بتطوير وتنفيذ عمليتين للمراجعة الخارجية للجودة هما المراجعة المؤسسية ومراجعة البرامج في الكلية، حيث إن من المؤمل أن تؤدي نتائجهم إلى زيادة الثقة في نظام التعليم العالي في مملكة البحرين على المستوى الوطني، والإقليمي، والعالمي.

هناك ثلاثة أهداف رئيسة لمراجعات البرامج الأكاديمية في الكلية، وهي:

- تزويد صانعي القرار (في مؤسسات التعليم العالي، والهيئة الوطنية للمؤهلات وضمان جودة التعليم والتدريب، ومجلس التعليم العالي، والطلبة وأولياء أمورهم، وجهات التوظيف المحتملة للخريجين، والجهات الأخرى ذات العلاقة) بأحكام تستند إلى الأدلة حول جودة برامج التعلم؛
- دعم تطوير العمليات الداخلية لضمان الجودة من خلال المعلومات حول الممارسات الجيدة الناشئة والتحديات، إلى جانب الآراء التقييمية والتحسين المستمر؛
- تعزيز سمعة قطاع التعليم العالي البحريني إقليمياً وعالمياً.

أما المؤشرات الأربعة التي تستخدم لقياس ما إذا كان البرنامج مستوفياً للمعايير العالمية أم لا، فهي:

### المؤشر (1): برنامج التعلم

يُظهر البرنامج ملاءمةً للهدف من حيث الرسالة، والجدوى، والمنهج الدراسي، وطرائق التدريس، ومخرجات التعلم المطلوبة، والتقييم.

### المؤشر (2): كفاءة البرنامج

يُعدّ البرنامج كفؤاً من حيث مواصفات الطلبة المقبولين، واستخدام المصادر المتاحة، والتوظيف، والبنية التحتية، ودعم الطلبة.

### المؤشر (3): المعايير الأكاديمية للخريجين

الخريجون مستوفون للمعايير الأكاديمية المتوافقة مع البرامج المماثلة في البحرين، وعلى المستوى الإقليمي، والدولي.

### المؤشر (4): فاعلية إدارة وضمان الجودة

تساهم الترتيبات المتخذة لإدارة البرنامج، بما فيها ضمان الجودة والتحسين المستمر، في إعطاء الثقة بالبرنامج.

وتشير لجنة المراجعة في تقرير المراجعة فيما إذا كان البرنامج مستوفياً لكل مؤشر من المؤشرات الأربعة. فإذا كان البرنامج مستوفياً لكل منها، فستكون هناك عبارة استنتاجية تذكر بأن هناك "ثقة" في البرنامج.

وإذا كان البرنامج مستوفياً لاثنتين أو ثلاثة من هذه المؤشرات، بما فيها المؤشر الأول، فسيُحكم عليه بأنه على "قَدْرٍ محدود من الثقة"؛ أما إذا كان البرنامج مستوفياً لمؤشر واحد فقط من هذه المؤشرات، أو غير مستوفٍ لأي منها، أو غير مستوفٍ للمؤشر رقم (1)، فسيكون الحكم عليه بأن البرنامج "غير جدير بالثقة"، كما هو موضَّح بالجدول التالي:

#### جدول رقم 1: معايير الحكم

المعايير	الحكم
جميع المؤشرات الأربعة مستوفاة	جدير بالثقة
استيفاء اثنين أو ثلاثة من المؤشرات، بما فيها المؤشر رقم (1)	هناك قَدْر محدود من الثقة
استيفاء مؤشر واحد فقط أو عدم استيفاء كافة المؤشرات	غير جدير بالثقة
في جميع الحالات التي يكون المؤشر رقم (1) غير مُستوفٍ	

## 2.1 عملية مراجعات البرامج الأكاديمية في الكلية في الجامعة الملكية للبنات

أُجريت عملية مراجعة البرامج في الكلية في كلية العلوم الإدارية والمالية من قبل إدارة مراجعة أداء مؤسسات التعليم العالي التابعة للهيئة الوطنية للمؤهلات وضمان جودة التعليم والتدريب،

بموجب التحويل الممنوح لها لمراجعة جودة التعليم العالي في مملكة البحرين. وقد تم إجراء الزيارة الميدانية في تاريخ 11 - 13 مايو 2014، لغرض مراجعة البرامج التي تطرحها الكلية، وهي: برنامج بكالوريوس العلوم الإدارية في الدراسات المالية والمصرفية؛ برنامج بكالوريوس العلوم الإدارية في الموارد البشرية؛ وبرنامج بكالوريوس العلوم الإدارية في إدارة الأعمال الدولية.

ومن ثمّ يقدم هذا التقرير وصفاً لعملية مراجعة البرامج في الكلية التي قامت بها إدارة مراجعة أداء مؤسسات التعليم العالي، والنتائج التي توصلت إليها لجنة المراجعة لبرنامج بكالوريوس العلوم الإدارية في الموارد البشرية استناداً إلى تقرير التقييم الذاتي والملاحق التي قدمتها الجامعة الملكية للبنات، والوثائق المساندة الإضافية التي تم توفيرها خلال الزيارة الميدانية، إضافة إلى المقابلات والمشاهدات التي تمت أثناء الزيارة.

لقد قامت إدارة مراجعة أداء مؤسسات التعليم العالي التابعة للهيئة الوطنية للمؤهلات وضمان جودة التعليم والتدريب بإخطار الجامعة الملكية للبنات في 24 أكتوبر 2013 بأنها سوف تخضع لعمليات مراجعة البرامج الأكاديمية في كلية العلوم الإدارية والمالية إلى جانب زيارة ميدانية، من المزمع إجراؤها خلال 11 - 13 مايو 2014. واستعداداً لهذه العملية، قامت الجامعة الملكية للبنات بعملية تقييم ذاتي لكافة البرامج الأكاديمية بالكلية؛ قدمت على أثرها تقارير التقييم الذاتي مع ملحقاتها، وذلك في الموعد المتفق عليه لهذا الغرض في 10 مارس 2014.

شكّلت إدارة مراجعة أداء مؤسسات التعليم العالي التابعة للهيئة الوطنية للمؤهلات وضمان جودة التعليم والتدريب لجنة مراجعة مؤلفة من خبراء في المجال الأكاديمي لإدارة الأعمال والموارد البشرية، وفي التعليم العالي ممن لديهم خبرة في المراجعات الخارجية لجودة البرامج الأكاديمية. وقد تكوّنت هذه اللجنة من أربعة مراجعين خارجيين.

ويتضمن هذا التقرير الاستنتاجات المدعومة بالأدلة التي توصلت إليها لجنة المراجعة بالاستناد إلى:

(i) تحليل تقرير التقييم الذاتي والمواد المساندة التي أعدتها المؤسسة قبل الزيارة الميدانية التي تمت لغرض المراجعة من قبل النُظراء؛

- (ii) التحليل المُستمد من المناقشات التي أجرتها لجنة المراجعة مع مختلف الجهات ذات العلاقة (أعضاء هيئة التدريس، الطلبة، الخريجين، وأرباب العمل)؛
- (iii) التحليل المستند إلى الوثائق الإضافية التي طلبتها لجنة المراجعة وتم تقديمها خلال الزيارة الميدانية.

هذا، ومن المتوقع أن تستفيد الجامعة الملكية للبنات من النتائج الواردة في هذا التقرير؛ وذلك من أجل تعزيز وتدعيم برنامج بكالوريوس العلوم الإدارية في الموارد البشرية. وإدارة مراجعة أداء مؤسسات التعليم العالي تترك أن مسألة ضمان الجودة هي مسؤولية مؤسسة التعليم العالي نفسها؛ لذا فإن من حق الجامعة الملكية للبنات أن تقرر كيفية التعامل مع التوصيات الواردة في تقرير المراجعة هذا. ومع ذلك، وبعد مضي ثلاثة أشهر على نشر هذا التقرير، يتوجب على الجامعة الملكية للبنات أن تقدم لإدارة مراجعة أداء مؤسسات التعليم العالي خطة تحسين للاستجابة لهذه التوصيات.

هذا، وتودُّ إدارة مراجعة أداء مؤسسات التعليم العالي أن تتقدم بشكرها للجامعة الملكية للبنات على الطريقة المتعاونة التي ساهمت فيها في عملية مراجعة البرنامج في الكلية. كما تود الإدارة أن تعبر عن تقديرها للمناقشات الصريحة التي أُجريت خلال هذه المراجعة، والأداء المهني الذي أبداه أعضاء الهيئة الأكاديمية في برنامج بكالوريوس العلوم الإدارية في الموارد البشرية بهذا الخصوص.

### 3.1 نبذة عامة حول كلية العلوم الإدارية والمالية

تأسست الجامعة الملكية للبنات في عام 2002، كأول جامعة خاصة في مملكة البحرين مخصصة بشكلٍ أساسي لتدريس الإناث. وقد بدأت كلية العلوم الإدارية والمالية في قبول الطالبات في شهر أكتوبر 2005، وقد تخرجت الدفعة الأولى فيها في عام 2009. وقد كانت برامج الدرجة الجامعية الأولية مُصمَّمة في بداية الأمر بالتعاون مع جامعتي ماك جل (University McGill) في كندا، وجامعة ميدلسكس (Middlesex University) في المملكة المتحدة. ومؤخرًا، تم توقيع مذكرات تفاهم مع جامعة ويست فرجينيا (Virginia West) في الولايات المتحدة الأمريكية، وكلية روشيل لإدارة الأعمال (La Rochelle Business

(Ecole Supérieure de Commerce de La Rochelle) (School) في فرنسا. والهدف من وراء هذه المذكرات هو تطوير برامج الدراسات الجامعية الأولية وبرامج الدراسات العليا، وتطوير برامج لدرجات علمية مزدوجة، وتطوير التعليمي لأعضاء هيئة التدريس، وتبادل الطلبة، وتنظيم ورش العمل والمؤتمرات.

والهدف الأساسي لكلية العلوم الإدارية والمالية هو إعداد الطالبات للقيام بوظائف احترافية وإدارية فعّالة في عالم الأعمال. ويشمل هذا الإعداد تطوير قابليتهن على التفكير النقدي، ودمج معرفتهن في تخصصات مختلفة، والاستفادة من النظريات الزاهنة في التعامل مع المشكلات العملية في مجال الأعمال. ومن المتوقع أن تصبح الطالبات قادرات على مواجهة المخاطر، والعمل ضمن فريق عمل واحد، وتطوير مهارتهن لقيادة الآخرين.

وتطرح كلية العلوم الإدارية والمالية حاليًا ثلاثة برامج للدراسة الجامعية الأولية، هي:

- برنامج بكالوريوس العلوم الإدارية في الدراسات المالية والمصرفية.
- برنامج بكالوريوس العلوم الإدارية في إدارة الأعمال الدولية.
- برنامج بكالوريوس العلوم الإدارية في الموارد البشرية.

#### 4.1 نبذة عامة حول برنامج بكالوريوس العلوم الإدارية في الموارد البشرية

برنامج بكالوريوس العلوم الإدارية في الموارد البشرية هو أحد البرامج الثلاثة التي تطرحها كلية العلوم الإدارية والمالية. وقد بدأت الدفعة الأولى من الطالبات دراستهن في البرنامج في العام الدراسي 2007 - 2008. ووقت تسلّم تقرير التقييم الذاتي (الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2013 - 2014) كانت هناك 199 طالبةً ملتحقةً في البرنامج؛ 133 طالبةً بحرينيةً، و33 طالبةً من دول مجلس التعاون الخليجي والباقي من جنسيات أخرى. وإضافة إلى الخدمات الإدارية المُقدّمة على مستوى الجامعة، يدعم البرنامج اثنان من الموظفين الإداريين، و14 عضو هيئة تدريس؛ 12 منهم يعملون بدوام كامل. وجميع أعضاء هيئة التدريس من حملة شهادة الدكتوراه كما أنّ أحدهم بدرجة أستاذ، وستة منهم بدرجة أستاذ مشارك، وسبعة بدرجة أستاذ مساعد. كما يشارك أعضاء هيئة التدريس في تدريس ودعم البرنامجين الآخرين: (برنامج

بكالوريوس العلوم الإدارية في الدراسات المالية والمصرفية، وبرنامج بكالوريوس العلوم الإدارية في إدارة الأعمال الدولية).

كما يتم تدريس برنامج بكالوريوس العلوم الإدارية في الموارد البشرية على مدار أربع سنوات. والمقررات الدراسية التي تُقدّم فيه خلال السنتين الدراسيتين الأولى والثانية هي مقررات مشتركة بين برامج البكالوريوس الثلاثة التي تطرحها الكلية، وتهدف إلى تعريف الطالبات بجميع تخصصات إدارة الأعمال، في حين يركّز المنهج الدراسي في السنتين الدراسيتين الثالثة والرابعة بشكل أكثر على الجوانب المتعلقة بالموارد البشرية. ويُستكمل البرنامج بدراسة سبع مقررات حرة في الآداب؛ تتيح للطالبات الفرصة لاكتساب معرفة أوسع في تخصصات متنوعة، من بينها التاريخ.

## 5.1 ملخص أحكام المراجعة

جدول رقم 2: ملخص أحكام مراجعة برنامج بكالوريوس العلوم الإدارية في الموارد البشرية

المؤشر	الحكم
1: برنامج التعلّم	مستوفٍ
2: كفاءة البرنامج	مستوفٍ
3: المعايير الأكاديمية للخريجين	مستوفٍ
4: فاعلية إدارة وضمان الجودة	مستوفٍ
الاستنتاج العام	جدير بالثقة



## 2. المؤشر (1): برنامج التعلم

يُظهر البرنامج ملاءمةً للهدف من حيث الرسالة، والجدوى، والمنهج الدراسي، وطرائق التدريس، ومخرجات التعلم المطلوبة، والتقييم.

1.2 هناك نصٌ واضح يُعبّر عن الرسالة، والأهداف، والغايات على مستوى الجامعة والذي يتوافق مع إطار العمل الأكاديمي للبرنامج. وتعكس أهداف وغايات البرنامج الهدف العام للجامعة في تخريج طالبات "يمتلكن المهارات الأساسية المطلوبة؛ من أجل حياة مُنتجة وشخصية"، والهدف الأساسي لكلية العلوم الإدارية والمالية المتمثل في إعداد الطالبات لممارسة وظائف احترافية وإدارية فعّالة في عالم الأعمال. ولجنة المراجعة تقدّر كون أهداف البرنامج تعكس رؤية ورسالة الجامعة في تزويد الخريجات بقدرات قيادية وتفكير نقدي.

2.2 برنامج بكالوريوس العلوم الإدارية في الموارد البشرية هو برنامج يتمّ تدريسه على مدار أربع سنوات. ويستخدم البرنامج نظام المعدل العام الأمريكي للدرجات، والذي يوجه فعاليات تعلم الطالبات، والتقدم الزمني اللازم لتحقيق أهداف ومخرجات تعلم البرنامج المطلوبة. وابتداءً من العام الدراسي 2013 - 2014، تمت زيادة عدد الساعات المعتمدة من 120 إلى 132 ساعة معتمدة. وتلاحظ لجنة المراجعة أنّ هذا التغيير يضمن أنّ برنامج بكالوريوس العلوم الإدارية في الموارد البشرية يلبي الشروط والمعايير العالمية. ويشتمل البرنامج على 21 ساعة معتمدة من خلال سبعة مقررات حرة في الآداب مطلوبة لاستكمال البرنامج. كما أنّ هناك تدرّجاً منطقيّاً ومتجانساً بين المقررات الدراسية عبر السنوات الدراسية. أما التوازن بين النظرية والممارسة فنتم من خلال استخدام مقرر التدريب العملي (BUS399) ومقررات مثل إدارة التعويض (BUS423)، وطرق التقييم مثل استخدام تحليل دراسات الحالة، كما لوحظ في مفردات مختلف المقررات الدراسية. كما أنّ برنامج بكالوريوس إدارة الأعمال في الموارد البشرية مُعدّ لتعريف الطالبات بمجموعة متنوعة من مقررات الموارد البشرية، والتي ينصبُّ التركيز فيها على الإدارة المُتلى لقسم إدارة الموارد البشرية؛ لأن النفقات في مجال الموارد البشرية تمثل واحدة من أكبر التكاليف في معظم، إن لم تكن في جميع الشركات. ويتضمن البرنامج مقررات في تحليل عمليات العمل، وتصميم الوظائف بحسب عمليات العمل الخاصة بالشركة، والتوظيف واستقطاب الأفراد لشغل هذه الوظائف ووضع التعويضات، وتدريب وتقييم الموظفين. كما يُطلَب من

الطالبات كذلك فحص الضوابط التي تؤثر على سياسة وإجراءات القوى العاملة. كما أنهن يتعلمن كيف يُصبحن ماهرات في تطوير الإستراتيجيات التي تعزز إنتاجية العمل، والتجانس، والسير في اتجاه الهدف، والرضا العام عن مكان العمل. ولجنة المراجعة تقدّر التدرج المنطقي والمتجانس في المقررات الدراسية عبر السنوات الدراسية، إضافةً إلى التوازن بين النظرية والممارسة.

3.2 خلال السنتين الدراسيتين الأولى والثانية من الدراسة الجامعية، وهي سنوات مشتركة بين برامج البكالوريوس الثلاثة التي تطرحها الكلية، يُقدّم البرنامج مقررات دراسية مناسبة تهدف إلى تعريف الطالبات بجميع مجالات الأعمال، حيث أنها تهدف إلى تعريفهن بجميع تخصصات إدارة الأعمال كالسويق، والمالية، والإدارة. هذا بالإضافة إلى تزويدهن بالمعارف الأساسية، والأدوات المطلوبة لدراسة مقررات عالية المستوى في السنتين الدراسيتين الثالثة والرابعة. وخلال هاتين السنتين؛ الثالثة والرابعة، يتضمن البرنامج مقررات مناسبة لتعريف الطالبات بالتخصص الذي يرغبنه، مثل: القيادة (BUS421)، وإدارة التعويضات (BUS423). أما المقررات الاختيارية الستة، والتي يجب على الطالبة اختيار اثنتين منها لدراستها، فهي تقدّم قدرًا مناسبًا من المهارات المعرفية لبرنامج بكالوريوس العلوم الإدارية في الموارد البشرية. وعلى الرغم من أن محتوى المقررات الدراسية، وكما تعكسه المادة الدراسية التي تُدرّس، مُرضٍ، فهناك بعض المقررات الأخرى، مثل: مقرر الإحصاء 1 (BUS211)، ومقرر الإحصاء 2 (BUS212)، ومقرر إدارة العمليات (BUS325)، ومقرر المحاسبة المالية 1 (BUS215)، المحاسبة المالية 2 (BUS216)، التي يحتاج فيها المحتوى للمزيد من التطوير والتعزيز؛ من أجل تلبية جميع مخرجات التعلّم المطلوبة للمقرر الدراسي، وأن يكون المحتوى ملائمًا لمدة دراسة المقرر ومستواه. وتوصي لجنة المراجعة بأن يتم تقوية المواد الدراسية لهذه المقررات؛ لكي تتوافق مع مخرجات التعلّم المطلوبة المنصوص عليها.

4.2 يتبنى البرنامج الأسلوب القائم على المخرجات، حيث توجد هناك مجموعة مُعرّفة من مخرجات التعلّم المطلوبة للبرنامج، وتستخدم لتوفير إطار عمل لتطوير المنهج الدراسي، وطرق التدريس، وأدوات التقييم المُستخدمة. وتلاحظ لجنة المراجعة أن مخرجات التعلّم المطلوبة مكتوبة بوضوح، وترتبط بشكل كبير بأهداف البرنامج، التي تستهدف تقديم خريجات مناسبات لسوق العمل. ولجنة

المراجعة تقدّر أنّ مخرجات التعلّم المطلوبة للبرنامج تقدم توازنًا مناسبًا بين النظرية والممارسة، وبين المعارف والمهارات، وأنّها مناسبة لمستوى البرنامج.

5.2 مخرجات التعلّم المطلوبة للمقررات الدراسية موثّقة في توصيف المقررات، وقد تم ربطها بمخرجات التعلّم المطلوبة للبرنامج باستخدام خارطة المهارات الخاصة بالمنهج الدراسي، وهي مصفوفة مُستخدمة لتوضيح التوافق بين مخرجات التعلّم المطلوبة للمقررات الدراسية ومخرجات التعلّم المطلوبة للبرنامج. وتلاحظ لجنة المراجعة أيضًا جهد المؤسسة في مقايسة مخرجات التعلّم المطلوبة للمقررات إلى مستوى التوصيفات المُستخدمة في المرحلة التجريبية لتأسيس الإطار الوطني للمؤهلات. ولجنة المراجعة تقدّر نهج البرنامج القائم على المخرجات، والتوافق بين مخرجات التعلّم المطلوبة للبرنامج ومخرجات التعلّم المطلوبة للمقررات.

6.2 إن إدخال مقرر التدريب العملي (BUS399) في المنهج الدراسي يضيف قيمة للبرنامج؛ نظرًا لكونه يساعد في تحقيق مخرجات التعلّم المطلوبة للبرنامج من خلال الربط بين النظرية والممارسة، وتعزيز مواصفات الخريجات في الانضمام إلى القوى العاملة. ولكن، ونظرًا لكون مقرر التدريب العملي مقررًا اختياريًا، فإن لجنة المراجعة ترى أنّ الطالبات اللاتي لا يدرسن هذا المقرر تكون رؤيتهن محدودة عن مُخرج التعلّم المطلوب للبرنامج "التعرّف على وتقييم دور وعمليات الأسواق المالية والمؤسسات" مقارنةً بالطالبات اللاتي يدرسنه. ولجنة المراجعة تشجع المؤسسة على البحث في إمكانية إدخال مقرر التدريب العملي بوصفه متطلبًا أساسيًا. وإضافة لذلك، فقد علمت لجنة المراجعة من الطالبات ومن الجهات ذات العلاقة أن الفترة التي تقضيها الطالبات المتدربات في موقع العمل تقتقر إلى الاستمرارية؛ نظرًا لحاجتهن لحضور الدروس في الحرم الجامعي خلال هذه الفترة. وهذا يقلل من فاعلية مقرر التدريب العملي بشكلٍ عام. ولذا توصي لجنة المراجعة الجامعة الملكية للبنات بمعالجة هذا الأمر من خلال تحسين التقديم الحالي للتعلّم القائم على العمل، بما في ذلك الإطار الزمني؛ من أجل تحسين الاستفادة لجميع الجهات ذات العلاقة.

7.2 تُستخدم مجموعة واسعة من طرق التعليم والتعلم في تقديم المنهج الدراسي. ويشمل هذا المحاضرات، والتعلم الإلكتروني، والندوات، والمناقشات الجماعية، والامتحانات، والاختبارات القصيرة، وتحليل دراسات الحالة، والدراسة المستقلة. وبالإضافة إلى توصيفات البرنامج، فإنّ

توصيفات المقررات الدراسية تشير إلى طرق التدريس المستخدمة في تقديم مخرجات التعلّم المطلوبة للمقرر الدراسي. وقد تم التحقق من ذلك من خلال فحص توصيفات البرنامج، وعيّنَة واسعة من ملفات المقررات الدراسية المُقدمة للجنة المراجعة، والمناقشات مع أعضاء هيئة التدريس. كما عبرت الطالبات اللاتي تمت مقابلتهن عن ارتياحهن من مجموعة طرق التدريس المستخدمة. ولجنة المراجعة تقدّر أن طرق التعليم والتعلم تُمكن الطالبات من تحقيق مخرجات التعلّم المطلوبة للمقررات الدراسية، وأنها تنسجم مع الممارسات العالمية الجيدة.

8.2 هناك سياسة للتقييم تُبيّن هدف، ومبادئ، وعملية التقييم، إضافة إلى المعايير المستخدمة، والتفاصيل المتعلقة بالتصحيح والتدقيق. وتشمل طرق التقييم المستخدمة التقييمات التكوينية والتجميعة، وهي منصوّص عليها بوضوح في توصيفات المقررات الدراسية، حيث تم وضع التفاصيل الخاصة بالتقييم في جدولٍ يُبيّن نوع التقييم المُستخدم، ومُخرج التعلّم المطلوب الخاضع للتقييم، والتاريخ المحدد، ومعيّار التقييم، ومعايير القياس. كما يتمّ رفع توصيفات المقررات على خدمة PowerCampus-SelfService، والتي تستطيع كلُّ من الطالبات والموظفين الوصول إليها. يحتوي "الكتيّب الإرشادي للطالب" على جزء خاص بسياسة التقييم والإجراءات الخاصة به. وتُقدّم للطالبات تغذية راجعة عن نتيجة التقييم، كما تتاح لهن الفرصة لمراجعة أوراقهن الامتحانية، وتقديم تظلم على درجاتهن. وقد تأكّد ذلك أثناء المناقشات مع أعضاء هيئة التدريس، ومع الطالبات أثناء مقابلات الزيارة الميدانية. كما تغطي هذه السياسة قضية الانتحال، إذ يتوجب على الطالبات تقديم واجباتهن الدراسية عن طريق برنامج Turnitin لكشف الانتحال. ولجنة المراجعة تقدّر أنّ هناك سياسة تقييم واضحة ومنقولة للطالبات، وتساعد في توافق التقييم مع مخرجات التعلّم المطلوبة للمقررات.

9.2 وفي معرض الاستنتاجات التي توصلت إليها لجنة المراجعة بخصوص برنامج التعلّم، تود اللجنة أن تشير، مع التقدير، إلى ما يلي:

- البرنامج يعكس رؤية الجامعة ورسالتها في تخريج خريجات لديهن قدرات قيادية وتفكير نقدي، والهدف الأساسي للكلية المتمثل في إعداد طالبات لشغل وظائف احترافية وإدارية فعّالة في عالم الأعمال.
- هناك تدبّر وتجانس منطقيّ عبر السنوات الدراسية، وتوازن بين النظرية والممارسة.

- هناك مجموعة من مخرجات التعلّم المطلوبة للبرنامج مرتبطة بشكل وثيق بأهداف البرنامج، وتقدم توازناً مناسباً بين النظرية والممارسة، وبين المعارف والمهارات، وتتوافق مع مخرجات التعلّم المطلوبة للمقررات الدراسية.
- طرق التعليم والتعلّم تُمكن الطالبات من تحقيق مخرجات التعلّم المطلوبة للمقررات الدراسية وتتوافق مع الممارسات العالمية الجيدة.
- هناك سياسة تقييم واضحة ومنقولة للطالبات، وتساعد على توافق التقييم مع مخرجات التعلّم المطلوبة للمقررات الدراسية.

10.2 وفيما يتعلق بالتحسينات، فإن لجنة المراجعة توصي بأنه على الكلية القيام بما يلي:

- مراجعة المواد الدراسية وتقويتها في بعض المقررات؛ من أجل تلبية مخرجات التعلّم المطلوبة المنصوص عليها، وعلى أن تتطابق مع مدة تدريس المقرر ومستواه.
- تعزيز التقديم الحالي للتعلّم القائم على العمل، بما في ذلك الإطار الزمني؛ من أجل تحسين خبرات جميع الجهات ذات العلاقة.

## 11.2 الحُكم النهائي

تطبيقاً للمعايير؛ توصلت لجنة المراجعة إلى استنتاج مفاده بأن البرنامج مستوفٍ للمؤشر الخاص ببرنامج التعلّم.

### 3. المؤشر (2): كفاءة البرنامج

يُعدّ البرنامج كفوًا من حيث مواصفات الطلبة المقبولين، واستخدام المصادر المتاحة، والتوظيف، والبنية التحتية، ودعم الطلبة.

1.3 هناك سياسة وإجراء للقبول منصوصٌ عليهما بشكلٍ واضح في "الكتيب الإرشادي للطلاب". وتحدد هذه السياسة الوثائق المختلفة والخطوات الواجب على الطلبة المتقدمة القيام بها لإنهاء تسجيلها في البرنامج، بما في ذلك الوثائق المطلوبة من الطالبات المنقولات. كما أنّ خطوات التسجيل تتوافر عبر شبكة الإنترنت من خلال بوابة Self-Service. وقد تفقدت لجنة المراجعة دائرة التسجيل والتفت مع الموظفين والطالبات، ولاحظت - مع التقدير - أن إجراءات القبول مُوضوعة بشكلٍ جيد ومُنفّذة بكفاءة. وتتمثل متطلبات القبول حاليًا في الحصول على الحد الأدنى من متطلبات مجلس التعليم العالي، إضافة إلى الحصول على درجة 5.5 في اختبار الآيلتس (IELTS) للكفاءة في اللغة الإنجليزية، أو الحصول على درجة 513 في اختبار التوفل (TOEFL) التحريري، أو 183 درجة في الاختبار الحاسوبي، أو 6.5 في نفس الاختبار على شبكة الإنترنت، أو الحصول على درجة كلية بمقدار 5.5 في اختبار اللغة الإنجليزية؛ لتحديد المستوى الذي تجريه الجامعة الملكية للبنات. والطالبات الحاصلات على درجة أقل من هذه المتطلبات يتم إلحاقهن ببرنامج للكفاءة في اللغة الإنجليزية؛ والذي ينتهي بحصولهن على شهادة دبلوم في اللغة الإنجليزية تمنحها مؤسسة Edexcel في المملكة المتحدة. وقد شخّصت الكلية الحاجة إلى تعديل سياسة القبول، وهو القرار الذي تتفق فيه لجنة المراجعة مع الكلية بشأنه. وتعتقد لجنة المراجعة في ضرورة إعطاء أهمية أكبر؛ لضمان توافق متطلبات القبول مع برنامج بكالوريوس العلوم الإدارية في الموارد البشرية. ولذا توصي لجنة المراجعة بالإسراع في تعديل متطلبات القبول؛ لتتوافق ومتطلبات البرنامج.

2.3 عند دراسة ملف الطالبات المقبولات في البرنامج في السنوات الخمس الماضية، لاحظت لجنة المراجعة أنّ المتوسط العام لبيانات الطالبات المُلتحقات مناسبٌ للبرنامج. وخلال الزيارة الميدانية، علمت لجنة المراجعة أنّه من المتوقع أن تختار الطالبات تخصصاتهن عند التسجيل من بين البرامج الثلاثة المطروحة وهي: (بكالوريوس العلوم الإدارية في الموارد البشرية، أو بكالوريوس العلوم الإدارية في الدراسات المالية والمصرفية، أو بكالوريوس العلوم الإدارية في إدارة الأعمال

(الدولية). إلا أنه وحال كونهن غير متأكدات من ذلك، فسيُسمح لهن بالالتحاق كطالبات إدارة أعمال عامة في السنتين الدراسيتين الأوليين من البرنامج، حيث إنهما سنتان دراسيتان تشترك فيها البرامج الثلاثة. وعلاوة على ذلك، فإن تخصص الطالبة غالباً ما يتحدد دون مقابلة الطالبات المتقدمات. ومن ثمّ تشجع لجنة المراجعة الكلية على أن تبحث في إمكانية مقابلة المتقدمات؛ لتضمن وجود توافق أفضل بين توقعات الطالبات ومعايير الالتحاق بالبرنامج.

3.3 هناك مخطط تنظيمي للكلية يُبين خطوط المحاسبة، ويحدد المسؤوليات على جميع مستويات الهرم الإداري داخل الكلية، ويرتبط بالهيكل التنظيمي للمؤسسة. ويعقد مجلس القسم ومجلس الكلية اجتماعاتهما بصورة منتظمة؛ لمناقشة القضايا ذات العلاقة والموافقة عليها، مع قيام رئيس القسم بالإشراف على المعايير الأكاديمية وضمان جودة البرنامج. ويرتبط رئيس القسم مباشرة بالعميد، وهو المسؤول عن الإدارة الفعّالة للبرنامج. ومجلس العمداء والذي يترأسه نائب رئيس الجامعة للشئون الأكاديمية، هو المسؤول عن المعايير الأكاديمية على المستوى المؤسسي. وتُستخدم مجموعة من اللجان والمُنسقين في إدارة جوانب معينة. وقد كشفت جلسات المقابلة أثناء الزيارة الميدانية بوضوح عن أن الموظفين والطالبات على بيّنة بخط المحاسبة، وأنّ هذا الخط يتناسب مع حجم الكلية ونوع البرامج. ولجنة المراجعة تقدّر أنّ هناك خطأً واضحاً للمحاسبة، ومسئوليات معرّفة على جميع مستويات الهرم الإداري.

4.3 يُقدّم البرنامج من قِبَل 14 عضو هيئة تدريس؛ منهم 12 عضواً يعملون بدوام كامل. وجميع أعضاء هيئة التدريس من حملة شهادة الدكتوراه، وأحدهم بدرجة أستاذ، وستة أعضاء بدرجة أستاذ مشارك، وسبعة أعضاء بدرجة أستاذ مساعد. أما نسبة عدد الطالبات إلى عدد هيئة التدريس فهي بمعدل 1:14 في البرنامج. ونظراً لأنّ أعضاء هيئة التدريس أنفسهم يُدرّسون في البرامج الثلاثة التي تطرحها الكلية، فإنّ النسبة العامة بين عدد هيئة التدريس والطالبة تُحسب على أساس 1:29، والتي تراها لجنة المراجعة مناسبة. وتشير بيانات هيئة التدريس الشخصية إلى أنّ تخصصاتهم العلمية تتنوع ما بين التخصص في إدارة الموارد البشرية، والتدريب والتطوير، والتدريب والإدارة، إلى جانب التخصص في المحاسبة، والصيرفة الإسلامية، وهي تخصصات مناسبة، وتتناسب مع المقررات المُقدّمة على مستوى الدراسة الجامعية الأولية. إلا أنّ لجنة المراجعة لاحظت - في حالات قليلة - أنّ أعضاء هيئة التدريس يُدرّسون مقررات خارج

تخصصهم. كما لاحظت العدد المحدود من المقررات الاختيارية التي تطرحها الكلية بما يتماشى والعدد المتوفر من أعضاء هيئة التدريس المختصين. وخلال الزيارة الميدانية، أُبلغت لجنة المراجعة بخطة التعيين التي وضعتها الكلية لخمس سنوات تالية. ولذا توصي لجنة المراجعة الجامعة الملكية للبنات بأن تسرع في تنفيذ هذه الخطة، حيث إنَّ هذا سوف يُمكن أعضاء هيئة التدريس من التركيز على تدريس مقررات في مجال تخصصهم، ويسمح بطرح مقررات اختيارية إضافية، ويشجع على القيام بالمزيد من الأبحاث. وتلاحظ لجنة المراجعة من المقابلات التي أجرتها مع الخريجات وال طالبات الحاليات أن أعضاء هيئة التدريس ذوو نظرة استباقية، ويعملون وفق سياسة الباب المفتوح، وهم دائماً على استعداد لمناقشة القضايا التي تهم الطالبات. ولجنة المراجعة تقدّر أنّ أعضاء هيئة التدريس يشعرون بالالتزام نحو عملهم، ويبدون اهتماماً بحاجات الطالبات، ويهيئون جوّاً من الزمالة.

5.3 هناك إجراءات واضحة لتعيين، وتقييم، وترقية، واستبقاء أعضاء هيئة التدريس. أما معدل استبقاء أعضاء هيئة التدريس في الكلية خلال السنوات الدراسية الست الأخيرة فهو 79%، حيث يغادر أغلب هؤلاء عند انتهاء عقود عملهم. كما أنّ هناك عملية تعريف مُطبّقة لأعضاء هيئة التدريس الجدد، وقد تأكد تنفيذ هذه العملية خلال المقابلات أثناء الزيارة الميدانية. وقد درست لجنة المراجعة سياسة الجامعة الملكية للبنات، الخاصة بالموظفين الأكاديميين ولاحظت عدم وجود سياسة صريحة لنصاب العمل. وعلاوة على ذلك، ومن خلال المناقشات مع كبار المديرين، ومع أعضاء هيئة التدريس، فقد لوحظ أن نموذج النّصاب المُستخدم يركز بالدرجة الأساس على النّصاب التدريسي. ولذا توصي لجنة المراجعة بأن تُعدّل الجامعة الملكية للبنات نموذج نصاب العمل المُستخدم، وتطوّر سياسة نصاب عمل تعكس الواجبات التدريسية، والبحثية، ومشاركة المجتمع والواجبات الإدارية الأخرى، حيث إنّ هذا سوف يعزّز تطوير واستبقاء أعضاء هيئة التدريس الحاليين، ويستقطب موظفين جُددًا.

6.3 هناك نظام إدارة معلومات كفاء مُطبّق لدعم العملية الإدارية، ويُقدم تقارير مناسبة على جميع مستويات الإدارة لأغراض اتخاذ القرارات. فعلى سبيل المثال، يتلقى العميد بشكلٍ دوري تقارير عن التحاق الطالبات، وعند الحاجة، يتلقى تقارير عن حضور الطالبات، وعن الطالبات المعرّضات لخطر الإخفاق الأكاديمي. وعلى الرغم من ذلك فقد لاحظت لجنة المراجعة أنّ معظم



تحليل البيانات يتم على مستوى الكلية، كما هو واضح من خلال تقرير التقييم الذاتي. وعلاوة على ذلك، فإن المزايا الكامنة المتوفرة في نظام إدارة المعلومات لم تتم الاستفادة منها بشكل كامل بعد. ولذا توصي لجنة المراجعة القسم بأن يستفيد كثيرًا وإلى أقصى حد من نظام إدارة معلوماته؛ لاتخاذ المزيد من القرارات الواعية، كتحليل دفعات الطالبات في كل برنامج.

7.3 هناك إجراءات كافية مُطبَّقة لضمان أمن معلومات الطالبات. كما تُستخدم قوائم الدرجات التي يتم إعدادها في مكتب المُسجِّل من قِبَل أعضاء هيئة التدريس؛ لتسجيل الدرجات، كما أنَّ هناك تدقيقًا يقوم به مكتب المُسجِّل قبل إعلان هذه الدرجات. وتتم مراجعة كشوفات درجات الخريجات من قِبَل العميد والمُسجِّل؛ لتلافي أي اختلافات في تدقيق هذه الدرجات. كما يحتفظ مكتب المُسجِّل بنسخ إلكترونية وأخرى ورقية من درجات الطالبات، وتُحفظ هذه النسخ في مكان آمن، مع إمكانية دخول محدودة. وقد شعرت لجنة المراجعة بالرضا عن الإجراءات المستخدمة في رصد درجات الطالبات، والإجراءات المستخدمة في تصحيح درجات الطالبات عند الحاجة.

8.3 تفقّدت لجنة المراجعة مرافق المؤسسة، ولاحظت أنَّ لدى الجامعة الملكية للبنات مرافق جيدة لدعم خبرات التعلم للطالبات من حيث الصفوف الدراسية، وقاعات التدريس، وأماكن المذاكرة، والمختبرات. كما توفر الجامعة سكنًا جامعيًا داخل الحرم الجامعي للطالبات المغتربات، والذي عبّرت الطالبات اللاتي قابلتهن لجنة المراجعة عن رضاهن عنه. كما يُتاح للطالبات استخدام قاعة التمارين الرياضية، وحوض للسباحة والذي يُقدّم أيضًا حصصًا تدريبية وفق جدول مسبق وبأقل تكلفة. ولجنة المراجعة تقدّر المرافق الجيدة المُتاحة للطالبات. وقد قامت لجنة المراجعة بزيارة المكتبة ولاحظت أنه، وعلى الرغم من أن مقتنيات المكتبة كافية لدعم مقررات البرنامج بشكل عام، فإن عدد وتنوع الكتب والمجلات بنوعيهما الورقي والإلكتروني، بحاجة للتعزيز وذلك لدعم الحاجات البحثية لكل من الطالبات وأعضاء هيئة التدريس.

9.3 تلاحظ لجنة المراجعة، وبالرغم من أن البنية التحتية لتقنية المعلومات المتوفرة للطالبات كافية بشكل عام، فإن أجهزة الحاسوب الموجودة في مختبرات الحاسوب قديمة، ولا تتيح للطالبات استخدام أحدث البرمجيات، كحزم التحليل الإحصائي، مثل SPSS. وقد لاحظت لجنة المراجعة أيضًا أن الطالبات يُفضّلن استخدام أجهزة الحاسوب المحمولة الخاصة بهن بدلاً من أجهزة الحاسوب المكتبية المتوفرة؛ لأنّ الأخيرة بطيئة وغير فعّالة. ولذا توصي لجنة المراجعة الجامعة

الملكية للبنات بأن تراجع - بشكلٍ أكثر - بُنيتهما التحتية الخاصة بتقنية المعلومات (كلٌّ من أجهزة الحاسوب والبرمجيات)؛ لتضمن حدائتها وكفاءتها.

10.3 تستخدم المؤسسة عددًا من آليات المتابعة لمراقبة الاستفادة من المصادر. ويتحقق هذا بالدرجة الأساس من خلال خدمة PowerCampus-SelfService، وتقوم إدارة المكتبة ولجنة التعلم الإلكتروني بإعداد تقارير استخدام شهرية، والتي تُستخدم فيما بعد لاتخاذ بعض القرارات.

11.3 يُقدّم للطلّبات دعمٌ وذلك فيما يتعلق باستخدام المكتبة، ومختبرات الحاسوب، والمصادر الإلكترونية - وهي مشتركة في عموم المؤسسة - على يد موظفين إداريين مُكرّسين لهذا الغرض، والذين يتبنون نفس الفلسفة التي تتمحور حول الطالبة، والتي يتبناها أعضاء هيئة التدريس. وقد كان هذا واضحًا في المقابلات الرسمية وغير الرسمية التي أُجريت مع الطالّبات. وترى لجنة المراجعة أنّ نوع ومستوى الدعم المُقدّم للطلّبات مناسبان.

12.3 يُنفذ برنامج تعريفي للطلّبات في بداية كل سنة دراسية، حيث تتسلم الطالّبات "الكُتَيْب الإرشادي للطلّاب" الخاص بالجامعة الملكية للبنات. وتحضر الطالّبات الجُدد جلسات إضافية تعقدّها الكلية لتعريفهن بالقواعد والضوابط الخاصة بالكلية. كما تُزوّد الطالّبات بالكُتَيْب الإرشادي للبرنامج. وقد تم التأكد من العملية التعريفية من التغذية الراجعة التي قدمت للجنة من الطالّبات أثناء الزيارة الميدانية. ولجنة المراجعة تقدّر الترتيب الفعّال الذي وضعته المؤسسة والكلية لتقديم التعريف اللازم للطلّبات الجُدد.

13.3 يتم توزيع الطالّبات على مُرشّد أكاديمي يتابع تقدمهن أثناء فترة الدراسة. ويتم تشخيص الطالّبات المُعرّضات لخطر الإخفاق الأكاديمي من خلال تقرير مستخرج من نتائج التقييمات التي تُرسل ليناقتها رئيس القسم والعميد. كما يُبلغ المرشدون الأكاديميون - عن طريق خدمة PowerCampus-SelfService - إذا ما كانت أي طالبة من الطالّبات الخاضعات لإرشادهم الأكاديمي واقعة تحت الملاحظة، كما يُطلب من الطالّبات الخاضعات للملاحظة الالتقاء بمرشدهن الأكاديمي رسميًا، حيث تتم مناقشة خطة عامة لهن يتم التوقيع عليها من قبل الطالّبات. وقد أكدت الطالّبات اللاتي تمت مقابلاتهن أن أعضاء هيئة التدريس يقدّمون مستوىً عاليًا من الدعم؛ لإرشاد الطالّبات المُعرّضات لخطر الإخفاق الأكاديمي. ولجنة المراجعة تقدّر

مستوى الدعم والإرشاد المُقدّم للطالبات المُعرضات لخطر الإخفاق الأكاديمي من قِبَل أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين.

14.3 هناك بيئة تشجع على النمو تساعد على توسيع خبرة التعلُّم لدى الطالبات. ويتحقق هذا من خلال المناقشات غير الرسمية بين الطالبات وأعضاء هيئة التدريس، وتوفير أماكن للمناقشة والمذاكرة الجماعية، بالإضافة إلى أماكن للمذاكرة الفردية، وتقديم الفعاليات الإضافية المُصاحبة للمنهج الدراسي كورش العمل، والمؤتمرات، والرحلات الميدانية، إضافة إلى إتاحة الفرص للطالبات للقيام بالرحلات التعليمية خارج البحرين. ولجنة المراجعة تُقدّر أنّ الجامعة الملكية للبنات توفر لطالباتها بيئة تعلُّم تشجع على إثراء خبرتهن التعليمية.

15.3 وفي معرض الاستنتاجات التي توصلت إليها لجنة المراجعة بخصوص كفاءة البرنامج، تود اللجنة أن تشير، مع التقدير، إلى ما يلي:

- هناك عملية قبول فعّالة ويمكن الوصول إلى المعلومات المتعلقة بها بسهولة.
- هناك خط واضح للمحاسبة، ومسئوليات مُعرّفة على جميع مستويات الهرم الإداري.
- أعضاء هيئة التدريس ملتزمون نحو عملهم، ويولون اهتمامًا بحاجات الطالبات، ويعملون على تهيئة جو من الزمالة.
- هناك نظام فعّال لإدارة المعلومات مُطبّق وقادر على توفير مجموعة واسعة من التقارير على جميع مستويات الإدارة لأغراض اتخاذ القرارات.
- الجامعة الملكية للبنات لديها مرافق جيدة لدعم خبرات تعلُّم الطالبات.
- هناك ترتيبات فعّالة، على مستوى المؤسسة والكلية، لتعريف الطالبات الجُدُد.
- يُقدّم دعم عالي المستوى للطالبات المُعرضات لخطر الإخفاق الأكاديمي من قِبَل أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين.
- هناك بيئة تشجع على النمو، وتشجع على إثراء خبرات التعلُّم لدى الطالبات.

16.3 وفيما يتعلق بالتحسينات، فإن لجنة المراجعة توصي بأنه على الكلية القيام بما يلي:

- أن تُسرّع في تعديلها لمتطلبات القبول؛ لكي توائم هذه المتطلبات مع حاجات البرنامج.

- أن تُسرّع في تنفيذ خطة التعيين المعدة للخمس سنوات التالية؛ لتمكين أعضاء هيئة التدريس من التركيز على تدريس المقررات في مجال تخصصهم، بما يسمح بإضافة مقررات اختيارية إضافية، ويشجع على القيام بالمزيد من الأبحاث.
- تعديل سياسة نصاب العمل؛ لتعكس واجبات التدريس، والبحث، ومشاركة المجتمع والواجبات الإدارية الأخرى.
- مراجعة البنية التحتية الحالية لتقنية المعلومات (كلُّ من أجهزة الحاسوب والبرمجيات)؛ لتعزيز خبرات تعلُّم الطالبات بصورة أكبر.
- تعزيز عدد وتنوع الكتب والمجلات في المكتبة؛ لدعم أبحاث كلِّ من الطالبات وأعضاء هيئة التدريس.

### 17.3 الحُكم النهائي

تطبيقاً للمعايير؛ توصلت لجنة المراجعة إلى استنتاج مفاده بأن البرنامج مستوفٍ للمؤشر الخاص بكفاءة البرنامج.

## 4. المؤشر (3): المعايير الأكاديمية للخريجين

الخريجون مستوفون للمعايير الأكاديمية المتوافقة مع البرامج المماثلة في البحرين، وعلى المستوى الإقليمي، والدولي.

1.4 هناك مواصفات للخريجين منصوصٌ عليها بوضوح ومنشورة في "الكتيب الإرشادي للطالب"، والخاص بالجامعة الملكية للبنات. وهذه المواصفات مُدمجة في أهداف البرنامج ومخرجات التعلّم المطلوبة، وتحققها مؤكّدٌ من خلال ضمان جودة وموثوقية أدوات التقييم المُستخدمة. وقد أظهرت المناقشات مع الخريجات أن لديهن قدرات قيادية، وقدرة على التفكير النقدي والمناظرة باستخدام النقاشات المنطقية، وفوق ذلك كله، لديهن رغبة قوية في التعلّم المستمر، وكلها عناصر رئيسة في مواصفات الخريجات المنصوص عليها لدى الجامعة الملكية للبنات. ولجنة المراجعة تقدّر أنّ مخرجات التعلّم المطلوبة للبرنامج مُعكسة في مواصفات الخريجات، وأن مواصفات خريجات برنامج بكالوريوس العلوم الإدارية في الموارد البشرية تُمكنهن من المنافسة في سوق العمل. وتضمن أنّهن على استعداد لتولي الوظائف في شركات متنوعة الأحجام، في كلٍّ من القطاعين الخاص والعام.

2.4 لقد تم تصميم برنامج الدرجة الجامعية الأولية في بداية الأمر بالتعاون مع جامعة ماك جل (McGill University) في كندا. وقد مرّ برنامج بكالوريوس العلوم الإدارية في الموارد البشرية بعدة تعديلات بناءً على متطلبات مجلس التعليم العالي. ومؤخراً، ونتيجةً لمذكرات التفاهم الجديدة الموقعة مع جامعات أخرى، قامت الجامعة الملكية للبنات بمحاولات لإجراء مقارنة مرجعية للبرنامج مع مؤسسات عالمية أخرى. وقد تأكد ذلك خلال المقابلات التي جرت أثناء الزيارة الميدانية مع كبار الموظفين وأعضاء هيئة التدريس. وتشمل هذه المحاولات تقييم البرنامج من قبل كلية روشيل لإدارة الأعمال (Ecole Superieure de Commerce de La Rochelle) في فرنسا، ومقررات دراسية منفردة من قبل جامعة ويست فرجينيا (West Virginia University) في الولايات المتحدة. وقد تم تعديل عدد الساعات المعتمدة وزيادتها من 120 إلى 132 ساعة؛ لإثراء المقررات الدراسية المطروحة، وضمان تلبية برنامج بكالوريوس العلوم الإدارية في الموارد البشرية للشروط والمعايير العالمية. ومؤخراً، قامت الجامعة الملكية للبنات بتطوير سياسة رسمية

للمقارنة المرجعية والموافقة عليها، وهذه السياسة ستحكم جميع أنشطة المقارنة المرجعية المستقبلية. ولذا توصي لجنة المراجعة الجامعة الملكية للبنات بأن تُسرع في تنفيذ سياسة المقارنة المرجعية التي تم تطويرها مؤخرًا.

3.4 لقد قامت الجامعة الملكية للبنات بنشر سياسة تقييم تمت كتابتها في العام الدراسي 2012 - 2013، ثم عدّلت في العام الدراسي 2013 - 2014. ويستخدم أعضاء هيئة التدريس هذه السياسة بوصفها نقطة مرجعية لتطوير أدواتهم التقييمية. وهذه الأدوات محددة بشكل واضح في توصيفات المقررات الدراسية والموجودة ضمن ملفات المقررات. وهي متاحة على PowerCampus-SelfService؛ لتكون في متناول الطالبات. كما تُناقش توصيفات المقررات الدراسية مع الطالبات خلال الدروس الأولى من المقرر. وقد أكدت ذلك الطالبات اللاتي تمت مقابلتهن أثناء الزيارة الميدانية. كما أنّ العميد، ورئيس القسم ولجنة التعليم والتعلم هم المسؤولون عن ضمان الالتزام بسياسة وإجراءات التقييم وتطبيقها بشكل مُنسّق من قِبَل أعضاء هيئة التدريس. ولجنة المراجعة تقدّر أنّ هناك سياسة تقييم صريحة وإجراءات مُلتزم بها ومُطبّقة بشكل مُنسّق.

4.4 هناك آلية رسمية لضمان توافق التقييم مع مخرجات التعلّم المطلوبة. وتشير الأدوات التقييمية المنصوص عليها في توصيفات المقررات الدراسية بدقّة إلى مخرجات التعلّم المطلوبة التي تنوي تقييمها. وعلاوة على ذلك، يقوم أعضاء هيئة التدريس بمناقشة محتوى المقرر الدراسي، ومخرجات التعلّم المطلوبة، وطرق التقييم المستخدمة مع رئيس القسم. وتتم مناقشة نتائج التقييم في مجلس الكلية؛ لضمان تحقيق الطالبات مخرجات التعلّم المُستهدفة. ويقوم عضو هيئة التدريس بتقييم مدى ملاءمة طرق التقييم المستخدمة في تقرير "الرأي الشخصي لعضو هيئة التدريس" ويقترح فيه إجراء تغييرٍ في أداة التقييم إن دعت الحاجة لذلك. ولجنة المراجعة تقدّر الخطوات المُتخذة من قِبَل المؤسسة؛ لضمان توافق التقييم مع مخرجات التعلّم المطلوبة.

5.4 تتم عملية التدقيق الداخلي من خلال مصحح ثاني يقيم عملية التصحيح ويتحقق من صحته. وإضافة لذلك، تتم مراجعة جميع طرق التقييم والأجوبة النموذجية والموافقة عليها من قِبَل رئيس القسم. وخلال الزيارة الميدانية، أُبلغت لجنة المراجعة أن وحدة ضمان الجودة والاعتماد بدأت مؤخرًا بتدقيق ملفات المقررات الدراسية لتضمن، إلى جانب أمور أُخرى، الالتزام بسياسة التقييم.

6.4 يتم التدقيق الخارجي على عينات من المقررات الدراسية على يد مُدققين خارجيين مزوّدين بتوصيفات هذه المقررات، وورقة إجابة نموذجية للامتحان، ومعايير وضع الدرجات، والمعايير العامة للجامعة الملكية للبنات في وضع الدرجات، وفقاً لسياسة التقييم الخاصة بالجامعة؛ لمراجعة ملفات المقررات وتقديم تعليقات تتم مناقشتها في اجتماعات الكلية. وهذه العملية تخدم ضمان المعايير الأكاديمية للطالبات، وتقدّم طريقة لتحسين المقررات، وتجعل الجامعة الملكية للبنات في توافق مع الجامعات الأخرى. ولجنة المراجعة تشجّع المؤسسة على توسيع عمليتها الخاصة بالتدقيق الخارجي؛ لتضمن أن جميع مقرراتها الدراسية تخضع للتدقيق بشكلٍ دوري.

7.4 تفحصت لجنة المراجعة عيّنة من أعمال الطالبات التي خضعت للتقييم، ووجدت أن مخرجات التعلّم المطلوبة للوحدات الدراسية تُرشد بشكلٍ مناسب خبرات التعلّم وواجبات التقييم. وعلاوة على ذلك، وجدت لجنة المراجعة أن مستوى إنجازات الطالبات على العموم مناسبٌ. ومع ذلك، فقد لاحظت اللجنة أن بعض أدوات التقييم يمكن تحسينها بشكلٍ أكثر؛ لتضمن ملاءمتها لتقييم مخرجات التعلّم المطلوبة ومستوى المقرر (BUS 421, BUS 428) وتوصي لجنة المراجعة بأن تقوم الجامعة الملكية للبنات بتعديل عملية التدقيق الداخلي وتقوي عملية التدقيق الخارجي؛ لكي تضمن أن جميع مخرجات التعلّم المطلوبة للمقررات تخضع للتقييم، وأن التقييم مناسبٌ لمستوى المقرر.

8.4 تشير توصيفات البرنامج والمقررات الدراسية - إضافة إلى العيّنة المُقدّمة من أعمال الطالبات التي خضعت للتقييم. وعلى وجه الخصوص المشروعات البحثية المقدمة للطالبات وتقارير التدريب العملي - إلى أن مستوى الإنجاز - وبشكلٍ عام - في مستوى مناسبٍ، ويلبي أهداف ومخرجات التعلّم المطلوبة للبرنامج. وتلاحظ لجنة المراجعة الآليات المختلفة كمناقشة توزيع الدرجات خلال اجتماعات مجلس القسم، والمناقشات مع رئيس القسم والعميد، وعمليات التدقيق الداخلي والخارجي التي تقوم بها وحدة ضمان الجودة والاعتماد؛ لضمان أن المعايير الأكاديمية للطالبات قد تحققت. وقد أظهرت المقابلات مع الخريجات، والمناقشات مع أرباب العمل ومشرفي الطالبات المتدرجات أن مستويات إنجاز خريجات الجامعة الملكية للبنات مماثلة لمستويات إنجاز طالبات في جامعات محلية. كما تلاحظ لجنة المراجعة أيضاً أنّ هناك أدلة

على أن مستويات إنجاز الخريجات مماثل عالمياً من خلال قبول الخريجات في برامج الدراسات العليا.

9.4 تخرّجت أربع دفعات من الطالبات في برنامج بكالوريوس العلوم الإدارية في الموارد البشرية. وتُظهر البيانات المُقدّمة لأعضاء لجنة المراجعة أن نسبة عدد الطالبات المقبولات إلى عدد الطالبات الخريجات الناجحات هي 92.3%، و76.7% للعامين الدراسيين 2007 - 2008، و2008 - 2009، على التوالي، مع وجود طالبة وثلاث طالبات ما زالن يدرسن للحصول على الدرجة من دفعتي العامين الدراسيين 2007 - 2008، و2008 - 2009، على التوالي. وقد بلغت نسبة الاستبقاء في كلتا الدفعتين 100%. كما بدأت الجامعة الملكية للبنات مؤخراً بجهد في متابعة خريجاتها. كما تتم هذه المتابعة على مستوى الكلية. ومن مجموع كل الخريجات، تمكنت الكلية من متابعة 77 طالبة فقط. وتشير البيانات المُقدّمة إلى أن 55% من الخريجات قد تم توظيفهن، و8% منهن ما زالن يواصلن دراستهن العليا. كما لم تُقدّم معلومات واضحة عن بقية الخريجات. ولجنة المراجعة توصي الجامعة الملكية للبنات بتطوير آلية رسمية لتحسين نظامها الخاص بمتابعة وجمع البيانات عن خريجاتها، على مستوى الكلية والبرنامج على السواء، والاستفادة من نتائج المتابعة لإثراء عملية اتخاذ القرارات.

10.4 يُقدّم التدريب العملي باعتباره مقرراً اختيارياً (BUS399)، كما أنّه يلقى قبولاً حسناً لدى الطالبات؛ إذ تسجل غالبيةهن أنفسهن للحضور في هذا المقرر. كما توجد هناك وثيقة لسياسة واضحة وإجراء يحكم تنفيذ هذا المقرر. ولها انعكاس في توصيف المقرر. كذلك يتم تعيين موجّه أكاديمي وآخر من مؤسسة التدريب؛ من أجل تسهيل عملية التعلّم، وكليهما مسؤولين عن تقييم الطالبات. كما يستند تقييم الطالبة على تقرير التدريب العملي، وعرضه من قبل الطالبة أمام لجنة مناقشة. وعلى الرغم مما ورد أعلاه، وكما ورد في المؤشر رقم: 1، فإن لجنة المراجعة توصي الجامعة بتعديل وضع التدريب العملي في البرنامج والفترة الزمنية المخصصة له؛ من أجل تعزيز خبرات جميع الجهات ذات العلاقة.

11.4 مشروع التخرج في إدارة الأعمال (BUS400)، من مُتطلّبات الكلية، ويُمثّل ثلاث ساعات معتمدة من مجموع الـ132 ساعة معتمدة المطلوبة لإكمال البرنامج. وتزوّد الطالبات بكتيّب إرشادي عن مشروع التخرج، والذي يحدد قواعد ومسؤوليات كلّ من الطالبة والمشرف. ويُقدّم



المشرفون تقارير أسبوعية يتم تجميعها وتقديمها من قبل منسق المقرر إلى العميد من أجل التوجيه والمتابعة . ويناقش كل من العميد، والمنسق، والمشرف المعني أي قضايا تتعلق بالمقرر، ويعملون على حلها. كما يتم تشكيل لجنة تضم المشرف، ومُمتحنًا داخليًا وآخر خارجيًا لقياس وتقييم المشروعات. ولجنة المراجعة تقدّر أن إجراءات المراقبة والإشراف على المشروعات المتقدمة منصوص عليها بوضوح وتُدار بكفاءة، وأنّ هذه المشروعات تربط بين النظرية والممارسة.

12.4 هناك لجنة استشارية على مستوى الكلية مسئولة عن جميع برامج البكالوريوس المطروحة فيها. ولهذه اللجنة تفويض واضح مُوافق عليه من مجلس الأمناء. وقد قامت الكلية مؤخرًا بتطوير سياسة اللجنة الاستشارية للكلية. ويتّأس هذه اللجنة عميد الكلية، وتضم في عضويتها كبار أعضاء هيئة التدريس، وخبراء من قطاع الصيرفة، ورواد الأعمال، والمتخصصين في الصناعة والمجال الأكاديمي. وبعد دراسة تشكيل اللجنة وتخصصات الأعضاء، توصي لجنة المراجعة بتعديل تشكيل اللجنة الاستشارية لتعبّر عن البرامج الثلاثة ذات الصلة بإدارة الأعمال في الجامعة الملكية للبنات، وأن تضمن استقلالية الأعضاء من خلال شروط محددة للعضوية. وإضافة لذلك، فسيكون من المفيد إقامة المزيد من الصّلات مع أعضاء محترفين مثل معهد Chartered Institute of Personnel and Development، في المملكة المتحدة، و Strategic HRM في الولايات المتحدة.

13.4 التقت لجنة المراجعة بممثلات عن الخريجات، وأرباب العمل، ومشرفي التدريب العملي، وأعضاء في اللجنة الاستشارية. وخلال المناقشات، عبّروا جميعهم عن رضاهم الكبير عن جودة البرنامج وخريجاته. وذكروا أن خريجات البرنامج يُلبين حاجات وتوقعات سوق العمل. وبتحديد أكثر، أظهرت المناقشات مع أرباب العمل رضاهم عن معارف وأخلاقيات العمل التي يكتسبها خريجات الجامعة الملكية للبنات. ولجنة المراجعة تقدّر الرضا الكبير لأرباب العمل عن البرنامج وخريجاته.

14.4 وفي معرض الاستنتاجات التي توصلت إليها لجنة المراجعة بخصوص كفاءة البرنامج، تود اللجنة أن تشير، مع التقدير، إلى ما يلي:

- مواصفات الخريجات منصوص عليها بوضوح، ولها انعكاس في أهداف وغايات البرنامج، وتمكّن الخريجات من المنافسة في سوق العمل.
- هناك سياسات تقييم صريحة وإجراءات يتم الالتزام بها وتطبيقها بشكلٍ مُنسّق.
- هناك آليات داخلية وخارجية؛ لضمان تحقيق المعايير الأكاديمية للطالبات.
- إجراءات المراقبة والإشراف على مشروعات التخرج منصوص عليها بشكلٍ واضح، وتُدار بكفاءة والمشروعات تربط بين النظرية والممارسة.
- يشعر أرباب العمل برضا عالٍ عن جودة الخريجات.

15.4 وفيما يتعلق بالتحسينات، فإن لجنة المراجعة توصي بأنه على الكلية القيام بما يلي:

- أن تُسرّع في تنفيذ سياسة المقارنة المرجعية المُعدّة مؤخرًا.
- أن تعدّل عملية التدقيق الداخلي، وتُقوّي عملية التدقيق الخارجي؛ لكي تضمن أن جميع مخرجات التعلّم المطلوبة للمقررات تخضع للتقييم، وأن التقييم على مستوى المقرر مناسب.
- أن تُطوّر آلية رسمية لتحسين نظام متابعة الخريجات وجمع البيانات، على مستوى الكلية والبرنامج، وتستفيد من نتائج المتابعة لإثراء عملية اتخاذ القرارات.
- أن تُعدّل تشكيل اللجنة الاستشارية؛ لتعبّر عن البرامج الثلاثة ذات الصلة بإدارة الأعمال، وتضمن استقلالية الأعضاء من خلال شروط محددة للعضوية.

16.4 الحكم النهائي

تطبيقًا للمعايير؛ توصلت لجنة المراجعة إلى استنتاج مفاده بأن البرنامج مستوفٍ للمؤشر الخاص بالمعايير الأكاديمية للخريجين.

## 5. المؤشر (4): فاعلية إدارة وضمان الجودة

تساهم الترتيبات المُتَّخَذَة لإدارة البرنامج، بما فيها ضمان الجودة والتحسين المستمر، في إعطاء الثقة بالبرنامج.

1.5 تُحفظ وثائق الجامعة من خلال سجل مركزي يُطلق عليه: "قسم السجلات"، وتديره وحدة ضمان الجودة والاعتماد. كما يمكن تطوير السياسات والإجراءات تدريجياً من المستوى الأعلى إلى المستوى الأدنى أو تصاعدياً من المستوى الأدنى إلى المستوى الأعلى. ومجلس الجامعة هو المسؤول عن الموافقة النهائية على جميع السياسات الأكاديمية. وقد طوّرت الجامعة الملكية للبنات إرشادات للحوكمة وإدارة الجودة تبيّن الخطوط العامة للتنظيم والعمليات الداخلية للمؤسسة إلى جانب علاقتها بالجهات الخارجية. وبعد دراسة الوثائق المُقدّمة، لاحظت لجنة المراجعة أنّ السياسات - وبشكلٍ عام - مُطبّقة بصورة منسّقة. وقد أشارت المناقشات مع الموظفين إلى أنهم على معرفة بالسياسات، والإجراءات والضوابط. ولجنة المراجعة تقدّر أنّ هناك سياسات، وإجراءات، وضوابط واضحة معروفة لدى الموظفين، وهي مُطبّقة بصورة منسّقة.

2.5 يُدار البرنامج من قِبَل قسم العلوم المصرفية والمالية، والذي يرأسه رئيس قسم يرتبط بالعميد مباشرة. كما أنّ هناك توصيفاً وظيفياً لوظيفية كل عضو هيئة تدريس وفقاً لرتبتهم، كالعميد مثلاً ورؤساء الأقسام. ويجتمع رئيس القسم بالعميد بشكلٍ منتظم، وهناك اجتماعات منتظمة لمجلس القسم ومجلس الكلية، حيث تتم مناقشة كافة القضايا ذات العلاقة والموافقة عليها، ثم يتم رفعها إلى الجهات المعنية للحصول على المزيد من الموافقات عند الحاجة لذلك. وهذه العمليات كلها مُشار إليها في إرشادات الحوكمة وإدارة الجودة. أما اللجان الموجودة على مستوى الكلية فهي أيضاً تدعم إدارة البرنامج. وتشير المقابلات مع العميد، ونائب الرئيس للشؤون الأكاديمية، ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس إلى أن المسؤوليات والواجبات يتم تنفيذها عبر قنوات متنوعة كاجتماعات مجلس القسم، واجتماعات مجلس الكلية واللجان الموجودة في الجامعة وفي الكلية. ولجنة المراجعة تُقرّ أن قيادة البرنامج فعّالة ومسئولة.

3.5 تُقدّم إرشادات الحوكمة وإدارة الجودة وصفاً عاماً لعمليات ضمان الجودة المُطبّقة في الكلية. ويتحقق ضمان الجامعة الملكية للبنات لجودة البرامج من خلال قنوات متنوعة كالمراجعة السنوية

والموافقة على المقررات وتوصيفاتها، ومراجعة الأوراق الامتحانية والموافقة عليها. أما جودة التعلّم وطرق التدريس المُستخدمة فتتحقق من خلال الملاحظة داخل الصف؛ والتي يقوم بها رئيس القسم، أو العميد أو نائب الرئيس للشئون الأكاديمية، إضافة إلى تقييم المقرر الدراسي وعضو هيئة التدريس، والذي تقوم به الطالبات في نهاية الفصل الدراسي. وقد تمّ التحقق من هذا الأمر من خلال المقابلات التي أُجريت مع العميد، ونائب الرئيس للشئون الأكاديمية، ورئيس القسم، وأعضاء هيئة التدريس والطالبات. ووحدة ضمان الجودة والاعتماد هي المسئولة عن محتوى المقررات الدراسية بالتعاون مع الكلية. وتعكف المؤسسة حاليًا على تطوير إطار عمل منفصل لضمان الجودة الأكاديمية. وقد تأكّدت لجنة المراجعة من وجود نظام واضح وفعال؛ لضمان الجودة وهو مُطبق ويخضع للتقييم في عموم الكلية.

4.5 تم عقد عدد من ورش عمل بناء القدرات في الجامعة الملكية للبنات؛ من أجل تعريف الموظفين بأدوارهم ومسئولياتهم بشكلٍ عام، وما يتعلق بضمان الجودة بشكلٍ خاص. وهذه الورش إلى جانب وجود الإرشادات الخاصة بالحوكمة، وإدارة الجودة، والتوصيفات الوظيفية الواضحة مكّنت الموظفين من فهم سياسات ضمان الجودة والتقيّد بها. وقد أظهر الموظفون الذين قابلتهم لجنة المراجعة فهماً والتزاماً عاليًا تجاه أدوارهم ومسئولياتهم وهو ما تقدّره لجنة المراجعة.

5.5 هناك إجراءات رسمية لتطوير برامج جديدة. حيث تم مؤخرًا تعديل سياسة تطوير البرامج والموافقة عليها؛ لضمان أن تكون البرامج الجديدة مستندة على أدلة عن حاجة سوق العمل، أو حاجة اجتماعية، وأن يكون تصميم البرنامج متوافقًا مع متطلبات الإطار الوطني للمؤهلات. ويتم تطوير البرامج الجديدة باستخدام نماذج مجلس التعليم العالي، حيث يتم تعيين فريق من الكلية لتطوير مقترح البرنامج الجديد. كما تتم مناقشة المقترح مع مواصفات المقررات الدراسية، وتتم الموافقة عليه في مجلس القسم، ثم يُرسل إلى اللجان الدائمة ذات العلاقة، ومن ثم إلى مجلس الجامعة، ثم يُقدّم بعدها لمجلس الأمناء لإقراره.

6.5 يُجرى نوعان من المراجعات؛ لضمان جودة البرنامج المطروح. حيث تُجرى مراجعة سنوية للمقررات الدراسية، ومحتواها، والكتب الدراسية والمصادر المستخدمة لضمان حداثة البرنامج. وبالإضافة لذلك، فهناك سياسة للمراجعة الدورية للبرنامج تُجرى كل أربع سنوات على الأقل. والهدف من هذه المراجعة هو ضمان حداثة البرنامج، وتشخيص جوانب التحسين. وقد شاهدت

لجنة المراجعة أدلة على أن هذه المراجعات تتم، وقد قامت الجامعة الملكية للبنات مؤخرًا بتوقيع عدد من مذكرات التفاهم مع مؤسسات تعليم عالٍ؛ لدعم الجامعة الملكية للبنات في مراجعاتها الدورية. وقد لاحظت لجنة المراجعة أن المراجعة الداخلية الدورية قد ساعدت في تشخيص جوانب التحسين في المقررات، مثل إجراء تغييرات في المتطلبات السابقة للمقررات. وعلاوة على ذلك، انضمت الجامعة الملكية للبنات في السنوات الدراسية 2011 - 2013، إلى المرحلة التجريبية لتطبيق الإطار الوطني للمؤهلات. وعلى الرغم من أن برنامج بكالوريوس العلوم الإدارية في الموارد البشرية لم يكن جزءاً من المرحلة التجريبية، فقد قامت الكلية بأجراء مقايسة مؤهلات البرنامج إلى مواصفات الإطار الوطني للمؤهلات، والذي نتجت عنه تغييرات في مخرجات التعلّم المطلوبة، وإستراتيجية التقييم، وطرق التعليم والتعلّم. وقد لاحظت لجنة المراجعة هذا الأمر بوضوح في مقررات مثل: (BUS382, BUS421).

7.5 تقوم المؤسسة بجمع تغذية راجعة مُنظمة من طالباتها من خلال تقييم المقررات واعضاء هيئة التدريس لجميع المقررات في نهاية الفصل الدراسي، كما يتمّ تجميع نتائج هذه التغذية لإثراء عملية اتخاذ القرارات. وقد عبّرت الطالبات اللاتي تمت مقابلتهم عن رضاهن نحو هذه العملية ونتائجها. وقد تم تطوير وتنفيذ استطلاع رأي للطلبة عند تخرجهم، حيث قامت الجامعة بتنفيذه لأول مرة في شهر نوفمبر 2013، وقد أدّى ذلك إلى مناقشة المقررات الدراسية مثل المقررات الحرة في الآداب باعتباره متطلباً من متطلبات مهارات التوظيف والتفكير. إضافة الى الجمع، أو تعديل مقرر ريادة الأعمال، والذي تطرحه الكلية. ويتمّ تحصيل التغذية الراجعة من أرباب العمل رسمياً من خلال اللجنة الاستشارية في الكلية، وبشكلٍ غير رسمي من خلال المناقشات مع أرباب العمل ومشرفي التدريب العملي في مناسبات مختلفة. كما يجري الآن تطوير استطلاع لأرباب العمل. ولذا توصي لجنة المراجعة بالإسراع في تطوير وتنفيذ هذا الاستطلاع.

8.5 هناك سياسة رسمية وإجراء للتطوير المهني للموظفين الأكاديميين. كما يُقدّم الدعم لأعضاء هيئة التدريس لحضور المؤتمرات عندما تكون لديهم ورقة بحثية لتقديمها. ولكن، وخلال الزيارة الميدانية، علمت لجنة المراجعة أن عملية الموافقة على هذا الأمر طويلة للغاية. ولجنة المراجعة تشجع المؤسسة على معالجة هذا الأمر. وعلى الرغم من وجود أدلة على التطوير المهني الرسمي فيما يتعلق بالتدريس والأبحاث، فإن لجنة المراجعة ترى أنّ عملية تطوير الموظفين فيما

يتعلق بالأنشطة البحثية (بما فيها الوقت، والدعم، والتمويل) يجب أن تخضع للمراجعة؛ لتعزيز البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالنشر. وإضافة لذلك، فعلى الكلية أن تُطوّر إطار عمل لبناء القدرات لجميع موظفيها، وربط التطوير المهني المستمر للموظفين بنظام تقييمهم.

9.5 تلاحظ لجنة المراجعة وجود عملية لضمان صلة البرنامج من خلال البيانات التي تتلقاها من اللجنة الاستشارية، ومن التغذية الراجعة غير الرسمية التي تتلقاها من الشركات التي يتم التدريب العملي فيها. ومع ذلك، فإن اللجنة تقترح أن يكون هذا الأمر في إطار رسمي؛ وبشكل خاص لينسجم مع السياسة الجديدة التي تبنتها الجامعة لتحسين وتعديل البرنامج.

10.5 في معرض الاستنتاجات التي توصلت إليها لجنة المراجعة بخصوص فاعلية إدارة وضمان الجودة، تود اللجنة أن تشير، مع التقدير، إلى ما يلي:

- هناك سياسات، وإجراءات، وضوابط واضحة معروفة لدى الموظفين ومُطبّقة بشكلٍ مُنسّق.
- قيادة البرنامج فعّالة ومسئولة.
- هناك نظام واضح لضمان الجودة مُنفَّذ، ومُراقَب، ويخضع للتقييم على مستوى الكلية.
- لدى الموظفون فهم واضح لنظام الجودة الداخلية ولأدوارهم ومسئولياتهم.
- هناك آلية رسمية لمراجعة البرنامج سنويًا ودوريًا.

11.5 وفيما يتعلق بالتحسينات، فإن لجنة المراجعة توصي بأن على الكلية القيام بما يلي:

- الإسراع في تطوير وتنفيذ استطلاع أرباب العمل.
- مراجعة عملية تطوير الموظفين فيما يتعلق بالأنشطة البحثية.
- تطوير إطار عمل لبناء القدرات لدى جميع الموظفين، وربط التطوير المهني المستمر للموظفين بنظام تقييمهم.

## 12.5 الحُكم النهائي

تطبيقًا للمعايير؛ توصلت لجنة المراجعة إلى استنتاج مفاده بأن البرنامج مستوفٍ للمؤشر الخاص بفاعلية إدارة وضمان الجودة.

## 6. الاستنتاج

بعد أخذ تقرير التقييم الذاتي الذي قامت المؤسسة بإعداده، والأدلة التي جُمعت من المقابلات والوثائق التي كانت متوفرة أثناء الزيارة الميدانية في الاعتبار، فإن لجنة المراجعة توصلت إلى الاستنتاج التالي بما ينسجم مع دليل مراجعات البرامج الأكاديمية في الكلية لعام 2012، الصادر عن إدارة مراجعة أداء مؤسسات التعليم العالي التابعة للهيئة الوطنية للمؤهلات وضمان جودة التعليم والتدريب:

إن برنامج بكالوريوس العلوم الإدارية في الموارد البشرية الذي تطرحه كلية العلوم الإدارية والمالية بالجامعة الملكية للبنات جدير بالثقة.