

معايير جودة إدارة مؤسسات التعليم الجامعي والعالي
رؤي مقترحة للتطوير

إعداد

د/ عايض عيد الرشيدى

محاضر بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب - الكويت

معايير جودة إدارة مؤسسات التعليم الجامعي والعالي

رؤي مقترحة للتطوير

د/ عايض عيد الرشيدى*

لقد فرض العصر الحالي على مؤسسات التعليم الجامعي والعالي إحداث مجموعة من التحولات الجذرية في منظومة العمل داخلها، من قبيل: التوجه نحو اللامركزية والمشاركة في صنع القرار، والإدارة الذاتية والعمل الجماعي وروح الفريق، وتفويض السلطة، والاعتماد على التكنولوجيا ومستحدثاتها. ويستلزم بقاء المؤسسات التعليمية ونجاحها في أداء رسالتها بفاعلية أن تستوعب جملة التحولات السابقة، وتدمجها في بنيتها الأساسية، وأن تعي الواقع الجديد ومؤشرات التطور في المستقبل القريب، والآثار المحتملة لتلك المتغيرات على أنظمتها الفرعية.

لقد أصبحت مؤسسات التعليم الجامعي مطالبة أكثر من أي وقت مضى بالعمل على حُسن استثمار العنصر البشري بأقصى طاقة ممكنة، وذلك من خلال تطوير المهارات البشرية، واستحداث تخصصات جديدة تتناسب مع متطلبات ومتغيرات العصر الحالي. لذا أضحت قضية تطوير منظومة التعليم الجامعي ضرورة تفرضها الأوضاع السابقة؛ من أجل مواكبة التطورات والمستجدات العالمية والتكنولوجية.

وتختص الإدارة الجامعية بالإشراف على تصميم وتخطيط البرامج الدراسية والبحثية وإدارتها، كما أنها تُعني بتنظيم العمل والاتصالات داخل المؤسسة التعليمية وخارجها في ضوء الدور الرئيس للجامعة، والذي لا يقتصر فقط على نقل المعرفة وتحديثها، بل يمتد لدور أهم هو خدمة المجتمع وتخريج قيادات جديدة بالاعتماد على الموارد والإمكانات المتاحة بالمؤسسة (إنجي جمال الدين ومحمود كمال، ٢٠١١، ص ٥).

وتشير الدراسات السابقة والأدبيات النظرية إلى ضرورة توفر جملة من المعايير فيما يتعلق بإدارة المؤسسات الجامعية، مثل: أن توفر المؤسسة نظامًا إداريًا يساعد في تحقيق أهدافها، وأن يصمم الهيكل التنظيمي للمؤسسة ليعكس

* د/ عايض عيد الرشيدى: محاضر بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب - الكويت.

رغبة المؤسسة في توفير بيئة مناسبة تشجع التعليم والبحث. إن الإدارة هي حجر الأساس في تفعيل وضبط الأنشطة بالمؤسسة التعليمية، لذلك لا بد من توفر شروط ومعايير من أجل نجاحها في أداء مهامها، وهي: الكفاية الإدارية والعلمية لرئيس الجامعة وعمداء الكليات ورؤساء الأقسام وجميع الإداريين، مع الخبرة الجيدة، وخصائص شخصية كالتنظيم والحماس والدقة وحسن التكيف، إلى جانب وجود أنظمة ولوائح تحدد المسؤوليات والصلاحيات لكل فرد في الجامعة، مع تنظيم إداري جيد، وحسن توزيع العمل والالتزام به (عادل السعيد وفتحي عمارة، ٢٠٠٥، ص٢٨).

إن الدعوة إلى تطبيق الجودة في مؤسسات التعليم الجامعي تأتي مشفوعة بما تحقّقه من نتائج متمثلة في: ضبط وتطوير النظام الإداري في المؤسسة التعليمية، زيادة الكفاءة التعليمية ورفع مستوى الأداء للعاملين بالمؤسسة، الترابط والتكامل بين جميع القائمين بالتدريس والإداريين في المؤسسة، والعمل عن طريق الفريق وروح الفريق، ضبط شكاوي الطلاب وأولياء أمورهم والإقلال منها ووضع الحلول (عمر سيد، ٢٠٠٧، ص٥٢٩).

لقد ازدادت الضغوط مع نهاية القرن العشرين لتبني آليات لضبط جودة التعليم العالى، ولضمان هذه الجودة بفعل عوامل داخلية وخارجية جعلت هذه المسألة تحتل مكانة بارزة على المستويات الوطنية والإقليمية والعالمية. وتشمل العوامل الداخلية تنوع نظم التعليم العالى ومؤسساته وبرامجه، متطلبات تمويله، ونوعية خريجيه. أما العوامل الخارجية فتتمثل في أحكام الاتفاقيات الإقليمية والدولية، توصيات المجالس المهنية العالمية، ومنظمات التعليم العالى الدولية ومنظمات التعاون والتمويل العالمية (الهيئة اللبنانية للعلوم التربوية، ٢٠٠٥، ص٧٦).

وتكمن أهمية الدعوة إلى تجويد منظومة التعليم الجامعي في الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمادية؛ لتحسين الأداء وتحقيق التنمية المستدامة والشاملة، ولما كانت الجامعة من أهم المؤسسات القائمة بالمجتمع؛ نظراً لدورها المهم في إعداد الأفراد وتأهيلهم لسوق العمل، فإن تطوير وتحديث إدارتها يعد من الأولويات الضرورية التي ينبغى التركيز عليها؛ حتى يمكن تحقيق التطوير

الشامل لجوانب المنظومة التعليمية الجامعية كافة، ومن ثم المساهمة الفعالة في تنمية ورقي المجتمع، وهو ما تضمنته وأكدته نتائج العديد من الدراسات السابقة (عبد العظيم السعيد ٢٠٠٧، رمزي أحمد ٢٠٠٩، نواف محمد ٢٠٠٩، سهام محمد ٢٠١٠).

فالتطوير إذن هو جوهر العمل الجامعي، وبه تستحق الجامعة أن تصبح قاطرة للتقدم، ومنازة للنهضة، من خلال إعداد الكوادر البشرية التي تستطيع تحمل المسؤولية، والمشاركة في حركة الإنتاج. ولا شك أن العصر الحالي بمستجداته الحديثة وثوراته العلمية والتكنولوجية المتلاحقة يفرض على مؤسسات التعليم الجامعي أن تواصل عملية التطوير سواء على مستوى الخدمات التي تقدمها، أو على مستوى برامجها التعليمية، أو تحسين الأداء للعاملين كافة بها، أو الارتقاء بالبحث العلمي؛ من أجل تعميق علاقاتها بالمجتمع الذي يحتضنها.

وترتفع الدعوات من داخل مؤسسات التعليم العالي مطالبة بتحقيق الجودة، مدفوعة إلى ذلك بأربع قوى ضاغطة، هي: المنافسة حول اجتذاب الطلاب، والحفاظ على أعلى معدلات قيد ممكنة، حفاظاً على سمعتها الأكاديمية من ناحية، وجلباً للأموال من ناحية أخرى، ارتفاع تكاليف التعليم العالي والجامعي بالنسبة لكل من الطالب والمؤسسة، المحاسبية، والدولة وغيرها ممن يقدمون الدعم للتعليم العالي حريصون على معرفة الكيفية التي تنفق بها أموالهم، ومن ثم فهم يضعون اللوائح والقواعد المالية والتقارير وغيرها التي تضمن المحاسبية، والتوجه نحو الخدمة، فالجمهور يريد المشاركة في توجيه مؤسسات التعليم العالي؛ حتى تقدم خدمة أفضل من خلال وضع معايير للجودة وتحديد التكاليف، وعلى مؤسسات التعليم العالي أن تستجيب لذلك (سامي نصار، ٢٠٠٢، ص ٤).

في ضوء ما سبق تتحدد مشكلة الورقة البحثية الراهنة في تعرف الرؤي النظرية لتجويد الجوانب الإدارية داخل مؤسسات التعليم العالي، وذلك من خلال تعرف مفهوم الجودة في التعليم الجامعي، أهداف جودة الإدارة الجامعية، أهمية تطبيق الجودة، معايير جودة الإدارة، متطلبات تطبيق إدارة الجودة الشاملة، ومعوقات إدارة الجودة الجامعية، وغيرها من القضايا المتداخلة وثيقة الصلة بموضوع الورقة الحالية.

مفهوم الجودة في التعليم الجامعي:

تتووع مفهوم الجودة بين الجامعات والمعاهد والكليات في الفترات الزمنية المختلفة، فكل مؤسسة تعليمية تقوم بوضع مفهوم الجودة الخاص بها. ومن أهم طرق التفكير حول الجودة في التعليم العالي ما يلي:

- الجودة كاستثناء، وتعني تجاوز مستويات معيارية عالية في المدخلات والمخرجات أو التطابق مع المواصفات المعيارية.
- الجودة كامتياز، وتشير إلى بلوغ الكمال والمواءمة والمتانة والتركيز على العملية، ووضع مستوى بهدف بلوغه بشكل تام، ويشار إليها بالخلو من العيوب، وعمل الأشياء صحيحة من أول مرة. وفي هذا النموذج تتعلق الجودة بالعمليات بدلاً من المدخلات والمخرجات، وتكون متعلقة بالوقاية بدلاً من التفنّيش، وتؤدي إلى ثقافة الجودة.
- الجودة كملائمة للهدف أو الغرض، يدور هذا التعريف الوظيفي حول تحديد الشخص المستهدف هل هو مقدم الخدمة أم المستهلك، أو ما يتعلق بالزبون في التعليم العالي (هل هو الطالب، ولي الأمر، صاحب العمل، أجهزة التوظيف، دافع الضرائب؟)، وتؤدي رؤية الجودة وفق هذا المفهوم إلى التفكير في ضمان الجودة، وخلق بيانات الرسالة والخطط المندمجة على المستوى المؤسسي.
- الجودة كقيمة للمال، وهي التي دفعت الحكومات إلى فحص جودة مؤسسات التعليم العالي؛ حتى يمكن محاسبتها أمام دافعي الضرائب، وكذلك استخدام مؤشرات أداء كأداة لتحقيق كفاءة أعظم في الإدارة.
- الجودة كتحول، أو ما يسمى بالقيمة المضافة، وهو التحول الذي يحدث بطريقة ما للطالب والمعلم في التعليم العالي، وبالتالي يكون الحكم على جودة الجامعة من خلال مدى تعزيزها لمعارف ومهارات الطالب وقدراته. وهذا المدخل يعتمد بشدة على المخرجات أو النتائج، ويحتاج لملاحظة جودة عملية التعليم من جانب المتعلم (نجدة إبراهيم، ٢٠٠٥، ص ٧١٩).

أهداف جودة الإدارة الجامعية:

- إن تطبيق مدخل الجودة الشاملة في إدارة أي مؤسسة بصفة عامة، والمؤسسة التعليمية بصفة خاصة، من شأنه العمل على تحقيق الأهداف التالية:
- توفير خدمات عالية الجودة للعملاء والمستفيدين، والتي بدورها تسهم في زيادة الإنتاجية وتخفيض التكلفة، ومن ثم تعزيز الوضع التنافسي للمؤسسة في سوق العمل محلياً وإقليمياً وعالمياً.
- منع الأخطاء والمشكلات التي قد تحدث في الخدمة المقدمة، وفي العمليات الوظيفية منذ البداية.
- محاولة إيجاد وتكوين ثقافة متميزة في أداء العمل بشكل سليم منذ بدايته؛ من أجل تحقيق نتائج ومستوى أفضل وفاعلية عالية.
- تقديم خدمة أفضل للعملاء تتناسب مع متطلباتهم وتوقعاتهم، وتؤدي إلى تحقيق رغباتهم وإرضائهم ويتم ذلك من خلال تضافر جهود العاملين وإخلاصهم في العمل؛ بهدف زيادة ثقة العملاء في المؤسسة، وفي جودة الخدمات التي تقدمها، ومن ثم زيادة الإقبال عليها من البيئة المحيطة بها.
- التحسين المستمر لجودة الأداء، وليس التوقف عند مستوى معين (المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية و مكتب اليونسكو الإقليمي، ٢٠٠٨، ص ص ٥٨-٥٩).

أهمية تطبيق الجودة:

- أصبحت قضية الجودة الشاملة في العصر الحالي هي التي تقرر نجاح أو فشل المنظمات الإنتاجية والخدمية ؛ حيث إنها وسيلة لإرضاء المستهلك، وزيادة الإنتاج، وتخفيض التكاليف، وتحقيق الربحية. إن تطبيق واستخدام مبادئ ومفاهيم إدارة الجودة الشاملة في مختلف الميادين عمومًا، والتعليم الجامعي على وجه التحديد من شأنه أن يحقق الفوائد التالية:
- تحسين نوعية الخدمات التعليمية المقدمة ونوعية مخرجاتها (المتعلم).
- رفع مستوى أداء جميع العاملين في المؤسسة التعليمية (العمداء ومَن في مستواهم، أعضاء هيئة التدريس، الإداريين، العمال...).
- تخفيض التكاليف والمصروفات وترشيدها، بما يحقق أفضل خدمة وأقل سعر.
- العمل على تحسين وتطوير طرق وأساليب العمل بالمؤسسة التعليمية، سواء على المستوى الإداري أو الفني أو التدريسي أو التوجيهي.

رؤى مقترحة للتطوير

- زيادة انتماء جميع العاملين بالمؤسسة التعليمية، وزيادة درجة رضاهم عن العمل الجامعي.
- إقرار مبدأ الثواب والعقاب، وإعطاء العاملين بالمؤسسة التعليمية حوافزهم وفق الجهود التي يبذلونها داخل المؤسسة.
- تطوير طرق وأساليب حل المشكلات التي تعترض طريق المؤسسة التعليمية سواء أكانت الأسباب راجعة إلى داخل المؤسسة أو إلى خارجها.
- غرس مبادئ العمل الفريقي، وإتاحة فرص المشاركة في عملية صنع القرار إمام الجميع.
- التخلص من الأعمال والإجراءات عديمة الفائدة داخل المؤسسة التعليمية.
- إشاعة روح التنافس والحماس بين العاملين داخل المؤسسة التعليمية.
- تقوية طرق تبادل الآراء والأفكار بين العاملين في المؤسسة التعليمية(صالح الشمري، ٢٠٠٧، ص ص ٦٥-٦٦).

معوقات إدارة الجودة الجامعية:

توجد جملة من المعوقات التي تحول دون إنشاء نظم الجودة وتقييم الأداء لجميع مدخلات وعمليات ومخرجات العملية التعليمية في الجامعات. ويمكن حصر ما يرتبط منها بإدارة الجامعات في النقاط التالية (رشا خفاجي، ٢٠٠٩، ص ص ٢٤-٢٥):

- المركزية الشديدة في إدارة الجامعات وقلة الموارد المادية، بالإضافة للقيود المفروضة على الإنفاق.
- النقص في معايير تقييم العاملين.
- ترسيخ المركزية وصورية التفويض، أي الاعتماد على الفرد وإضعاف دور مجموعات العمل والمجالس.
- عدم الرغبة في التغيير، بل الخوف من التغيير، والبطء في اتخاذ القرارات.
- هيمنة القطاع الإداري على القطاع الأكاديمي، وضعف كفاءة بعض الإداريين وبعض القيادات الأكاديمية.
- تقادم الهياكل الإدارية والتشبث بقيم إدارية وثقافة تنظيمية يصعب الانفكاك منها أو تغييرها.

• بطء الجهود المنصبة على تدريب الموظفين وقلة الوقت المتاح للجمع المعلومات وتحليلها، بالإضافة لصعوبة استيعاب كبار الإداريين لآليات إدارة الجودة والتزاماتها، وصعوبة اجتذاب الموظفين والعاملين في المؤسسة التعليمية.

• اعتماد بعض الأنظمة على التطبيق الروتيني للنظم والقواعد والإجراءات.

متطلبات تطبيق إدارة الجودة:

إن تطبيق إدارة الجودة يتطلب أرضية معينة في البنية التنظيمية والإدارية والاجتماعية كافة داخل المنظمة وخارجها، بحيث يتوفر المناخ المناسب لإمكانية التطبيق، ويتطلب تطبيق فكر وفلسفة إدارة الجودة العديد من المتطلبات من أهمها:

* دعم وتأييد الإدارة العليا لبرنامج إدارة الجودة: والذي ينبع من اقتناع الإدارة وإيمانها بضرورة التطوير والتحسين المستمر، فهي تملك اتخاذ القرار، والقدرة على التطوير ونشر رؤية المؤسسة التعليمية ورسالتها واستراتيجيتها وأهدافها.

* تهيئة مناخ العمل وثقافة المؤسسة: عن طريق قيام الإدارة العليا بتهيئة وإعداد العاملين بالمؤسسة على مختلف مستوياتهم نفسياً؛ للقبول والاقتناع بمفاهيم وممارسات إدارة الجودة الشاملة؛ لأن ذلك من شأنه أن يسهم في الحصول على تعاونهم والتزامهم، ويقلل من مقاومتهم للتغيير، وأن تهتم الإدارة بتوفير الموارد والتسهيلات المادية والضرورية لتنفيذ هذا المدخل.

* الإدارة الفعالة للموارد البشرية: يتم ذلك من خلال الإدارة الفعالة للموارد البشرية ابتداءً من وضع نظام الاختيار والتعيين وشغل الوظائف، وتقييم الأداء، وبرامج التدريب.

* التعليم والتدريب المستمر: يتطلب نقل المفاهيم والمبادئ الأساسية لإدارة الجودة الشاملة، وإدارتها، وأساليبها أن يتم تأهيل العاملين كافة من خلال وضع خطة للتدريب والتعليم.

* تبنى الأنماط القيادية: يوصف النمط الذي يعتبر مناسباً لمدخل إدارة الجودة الشاملة، بأنه ذلك النمط الذي يعمل بروح الفريق، من أجل توفير ودعم مناخ يسود فيه العمل الجماعي، ويولى اهتماماً متوازناً بالعنصر البشري والعمليات، والجانب الهيكلي في التنظيم، والذي يؤمن بأن غرس القيم الإيجابية في العلاقات، أمر من شأنه تحقيق روح الفريق، وتعظيم المصلحة العامة.

* مشاركة جميع العاملين في الجهود المبذولة لتحسين الإنتاجية والجودة: ويتطلب ذلك إزالة الحواجز من أمام جهود تحسين الجودة والإنتاجية، والتخلص من الخوف، وهذا لن يتحقق إلا من خلال التعامل مع كل الأفراد كفريق واحد.

* تأسيس نظام معلومات لإدارة الجودة الشاملة: يتطلب تطبيق الجودة الشاملة توفير المعلومات، وتحليلها، وتبادلها داخل المنظمة، بما يسمح بمراقبة العمليات بصفة مستمرة، وتفسير هذه المعلومات حتى تصبح أداة فعالة لدفع مستويات الجودة من خلال نشر المعرفة بين جميع العاملين بالمنظمة، مما يعتبر مساندة وتدعيمًا لنجاح تطبيق هذا المدخل (هوازن نتو، ٢٠١٠، ص ص ٤٨-٤٩).

معايير جودة الإدارة:

تعرف المعايير بأنها الحد الأدنى من الكفايات المطلوب تحقيقها لغرض معين، ويعتبر هذا الحد الأدنى هو أقل الكفايات الواجب توافرها لدى الفرد أو المؤسسة لكي يؤدي وظيفته بما يقوم على تحسين الوضع الحالي (السيد محمد، ٢٠١٠، ص ٩٤). أو هي عبارات تصف المعارف الأساسية، وتشمل كل ما يجب على الطالب أن يعرفه، ويكون قادر على القيام على فعله من خلال دراسته لمادة معينة (Carr, J.F, Harris.D.E, 2001,p184).

ويقصد بجودة الإدارة الجامعية جودة الوظائف الإدارية التي يمارسها كل مستوى إداري في الجامعة (رئيس جامعة، عميد كلية، رئيس قسم...) وهي تتألف من سبعة عناصر أساسية، هي: إدراك دور الإدارة، دور الإدارة في عملية الجودة، قبول المسؤولية المتعلقة بالجودة والالتزام بها، التحول الشامل، تدعيم المشاركة في اتخاذ القرارات، نمط قيادة التغيير، السلوك والدافعية. وكلما زادت جودة العناصر السابقة حسن استخدام الموارد المختلفة اللازمة في عملية تقديم خدمات التعليم العالي (قاسم نايف، ٢٠٠٥، ص ٥٨٠).

إن الإدارة ليست نتاجًا للتنمية المجتمعية والاقتصادية ولكنها محدثة لهذه التنمية، وأن سر التنمية لا يكمن أساسًا في توافر الثروات، وإنما في كيفية توظيفها واستغلالها واستخدام القوة البشرية، وتشجيعها على استخراج أفضل ما فيها من طاقات مبدعة، كل هذا يتم من خلال إدارة واعية تقوم على أسس علمية سليمة.

- ويجب أن تتوافر القيادة المهنية داخل المؤسسة التعليمية والمجتمع ؛ بهدف تحسين مستوى الأداء، ويتحقق ذلك من خلال مجموعة من المؤشرات التي تم رصدها للإدارة الجامعية في ضوء بعض الخبرات العالمية، منها:
- بناء علاقات إيجابية داخل المؤسسة التعليمية وبين المؤسسة التعليمية والمجتمع.
 - دعم القدرة على القيادة للرفاق.
 - الاشتراك في التنظيمات والأنشطة المهنية.
 - الإسهام في معرفة المهنة وخبرة التعليم والتعلم.
 - المشاركة في تصميم وتنمية وتطوير السياسة على مستوى المؤسسة التعليمية وداخل التنظيمات المهنية، أو داخل التنظيمات الاجتماعية ذات الأنشطة المتعلقة بالتعليم.
 - ممارسة الاستماع الفعال وحل الصراع ومهارات العمل الجماعي.
 - اختيار قيادات إدارية ذات كفاءة لقيادة الأعمال الإدارية.
 - الإسراع في كشف مشكلات العلاقة بين الأجهزة الإدارية والأجهزة الأكاديمية كتنظيمات أو أفراد ومعالجتها الحاسمة وتدارك أسبابها.
 - اعتماد المنهج العلمي السليم في تكوين الأجهزة الإدارية وتوصيف أعمالها والعاملين فيها، مع الحذر من تهميش الأدوار وتوفير النظرة الدونية لأي منها.
 - اعتماد أنظمة رقابية فعالة على الممارسات الإدارية؛ بهدف معالجة مشكلاتها وتوفير متطلبات الارتقاء بها وفقاً لوصف أدوارها.
 - الاهتمام بتنظيم آليات وقنوات الاتصال بين الأجهزة الإدارية على أساس وقاعدة الهرم التنظيمي وخريطة السلطة والمسئولية.
 - إيجاد فرص تنمية مهنية حقيقية لهيئة التدريس.
 - أن تضع القيادة المؤسسة نفسها وسط العمل الجامعي وليس في قمة التنظيم (سلامة عبد العظيم، ٢٠٠٥، ص ص ٣٢١-٣٢٢).
 - إعادة هندسة نظم الإدارة، وإدخال نظم حديثة كإدارة المعرفة وإدارة الوقت والإدارة التكنولوجية والإدارة بالمشاركة، وهذا يتطلب إعادة رؤية ورسالة الجامعات المصرية.
 - دعم اللامركزية بجوانبها كافة؛ وذلك من أجل تحقيق الاستقلال المالي والإداري للجامعات.

رؤى مقترحة للتطوير

- توفير القيادات الاستراتيجية المؤهلة في كل الجامعات وتقويضها جميع الاختصاصات، بحيث تمتلك القدرة على تحديد الأولويات من أجل مستقبل أفضل للجامعات المصرية.
- توفير مناخ تعاوني بين الإدارات والأقسام المختلفة، وإيجاد روح التنافس بين الفرق (أحمد محمد، ٢٠١٠، ص ١٦٩٤).

فلسفة الرؤية المقترحة:

- تتطلب الرؤية المقترحة لتفعيل معايير جودة الإدارة الجامعية من ركيزة أساسية، تستند إلى أن تحسين عناصر المنظومة التعليمية التعلمية كنتيجة طبيعية لجودة الإدارة الجامعية يتطلب إحداث تغييرات جذرية في مختلف العناصر الفاعلة في تلك المنظومة، من خلال تبني الرؤى الفلسفية التالية:
- تبني الفكرة الأساسية لمفهوم إدارة الجودة وضمانها.
 - نشر الثقافة التنظيمية للجودة وضمانها في مؤسسات التعليم العالي والجامعي.
 - إعداد دليل لمعايير جودة الإدارة بمؤسسات التعليم العالي وضمانها.
 - بناء علاقات إنسانية طيبة داخل كليات ومعاهد جامعة الكويت والهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.
 - النظر إلى مؤسسات التعليم العالي كبناء اجتماعي يجب أن تظهر فيه ديناميات الجماعة الناجحة.
 - ضرورة الأخذ بعين الاعتبار الخلفية السابقة للمجتمع الكويتي، والتي تنعكس على جميع عناصر المنظومة التعليمية التعلمية.

منطلقات الرؤية المقترحة:

- ترتكز الرؤية المقترحة على جملة من المنطلقات المحلية والعالمية يمكن إبرازها في:
- * تزايد الاهتمام من قبل القيادة العليا بمؤسسات التعليم العالي بتبني مداخل وآليات الجودة والاعتماد الأكاديمي، وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بصورة تمكن الجميع من إدارة التغيير والتوجه نحو المستقبل.
 - * تنامي دور مؤسسات التعليم العالي في إحداث التنمية المستدامة بالمجتمع الكويتي.

- * ضرورة مشاركة أعضاء هيئة التدريس وجميع الأطراف من أصحاب المصالح داخل وخارج مؤسسات التعليم العالي في صياغة أهداف الجامعة والهيئة وخططها المستقبلية.
- * ضرورة قيام الجامعة والهيئة بالتقييم المستمر لأداء أعضاء هيئة التدريس، وتفعيل مهاراتهم من خلال الأساليب الحديثة في ذلك.
- * زيادة حدة التنافس محلياً وإقليمياً وعالمياً في مجال التعليم عموماً والتعليم الجامعي تحديداً.
- * التحول من التعليم التقليدي إلى التعلم الإبداعي، والتأكيد على الإبداع كقيمة مضافة.

أهداف الرؤية المقترحة:

- تسعى الرؤية المقترحة إلى تحقيق الأهداف الآتية:
- * توفير بيئة داعمة لتطبيق معايير جودة الإدارة داخل كليات ومعاهد جامعة الكويت والهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.
- * نيل رضا المستفيدين من العملية التعليمية داخل مؤسسات التعليم العالي بمختلف متطلباتهم.
- * توفير الإمكانيات البشرية والمادية الكافية لتحقيق جودة الإدارة بجامعة الكويت والهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.
- * التوظيف الجيد والفعال للتكنولوجيا ومستحدثاتها في النواحي الإدارية بجامعة الكويت والهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.
- * التوجه نحو التنمية المهنية المستدامة لقيادات جامعة الكويت والهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بمختلف درجاتها.
- * إيجاد مناخ داعم للمشاركة المجتمعية داخل جامعة الكويت والهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.
- * سيادة روح الحب والطمأنينة والإخاء داخل رحاب جامعة الكويت والهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

متطلبات تحقيق الرؤية المقترحة:

- فيما يلي أهم العوامل المساعدة على تحقيق الرؤية المقترحة، وذلك من خلال توفير المتطلبات الآتية:

رؤي مقترحة للتطوير

- استيعاب معايير جودة الإدارة الجامعية والاتفاق بشأنها داخل جامعة الكويت والهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، ونشر ثقافة الجودة بين العاملين.
- العمل على إعداد وتكوين كوادر وقيادات جديدة قادرة على التنمية المستدامة داخل جامعة الكويت والهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.
- وضع معايير مقننة وواضحة ومحددة لاختيارات القيادات داخل جامعة الكويت والهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.
- تبني معايير المحاسبية والشفافية والتمكين ورشادة اتخاذ القرار في العمليات الإدارية داخل جامعة الكويت والهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.
- العمل على حوكمة الأداء الإداري داخل جامعة الكويت والهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب؛ لرفع كفاءة وفاعلية الأداء المؤسسي للجامعة والهيئة.
- البحث والمشاركة في حل المشكلات الإدارية داخل جامعة الكويت والهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، وتقوية وبناء علاقات الشراكة مع الجميع.
- ضرورة تطوير الهيكل التنظيمي لجامعة الكويت والهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، وربطه بالهيكل التنظيمية لكليات الجامعة ومعاهدها.
- تنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية والعمل على تعرف ودراسة الاحتياجات التدريبية لها.

المراجع

- إنجي جمال الدين ومحمود كمال: اختيار القيادات وأسلوب اتخاذ القرار، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، مجلس الوزراء، مارس ٢٠١١.
- رشا خفاجي: نظم إدارة الجودة الجامعية وتطبيقاتها دولياً وعربياً ونظرة شاملة على المعوقات، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، القاهرة، ٢٠٠٩.
- رمزي أحمد عبد الحي: تقييم أداء الإدارة الجامعية في الوطن العربي في ضوء إدارة الجودة الشاملة، المؤتمر الدولي السابع" التعليم في مطلع الألفية الثالثة الجودة- الإتاحة - التعلم مدى الحياة"، المجلد الثاني، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ١٥-١٦ يوليو ٢٠٠٩.
- سامي محمد نصار: جودة التعليم العالي في ظل تحديات الحداثة وشروط ما بعد الحداثة، مجلة العلوم التربوية، ع٤٤، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، أكتوبر، ٢٠٠٢.
- سلامة عبد العظيم حسين: الاعتماد وضمان الجودة في التعليم، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٥.
- سهام بنت محمد إبراهيم علي: تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة في الجامعات الحكومية السعودية وعلاقته بتوفير مخرجات ملائمة لسوق العمل السعودي، دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية، جامعة الزقازيق، ع ٦٧، أبريل ٢٠١٠.
- السيد محمد ناس: ثقافة الجودة والاعتماد في الفكر التربوي المعاصر وإمكانية الاستفادة منها في تطوير الاعتماد التربوي في مصر، دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية، جامعة الزقازيق، ع ٦٩، أكتوبر ٢٠١٠.
- صالح بن الشمري: إدارة الجودة الشاملة، ط٢، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، ٢٠٠٧.
- عادل السعيد البنا وسامي فتحي عماره: إدراك أعضاء هيئة التدريس لمتطلبات الاعتماد وضمان الجودة والصعوبات التي تواجه تطبيقه بمؤسسات التعليم العال في مصر دراسة ميدانية، المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر العربي الرابع" تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم

رؤي مقترحة للتطوير

- الاعتماد"، الجزء الثاني، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، ١٨-١٩ ديسمبر ٢٠٠٥.
- عمر سيد خليل: مؤشرات ضمان جودة التعليم العالي في ضوء مفهوم الجودة الشاملة، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة أسيوط، مج ٢٣، ع ٢، يوليو ٢٠٠٧.
- قاسم نايف علوان: إدارة الجودة الشاملة وإمكانية تطبيقها في كليات جامعة التحدي، المؤتمر التربوي الخامس "جودة التعليم الجامعي"، مج ٢، كلية التربية، جامعة البحرين، ١١-١٣ أبريل ٢٠٠٥.
- المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية و مكتب اليونسكو الإقليمي: الجودة في التعليم نحو مؤسسة تعليمية فاعلة في عالم متغير، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ٢٠٠٨.
- منة الله محمد لطفي: آليات ضمان الجودة والاعتماد دراسة مقارنة بين الجامعات الحكومية والخاصة في مصر، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠١٠.
- نجدة إبراهيم سليمان: إدارة الأقسام العلمية وفق مدخل الجودة الشاملة دراسة ميدانية، المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر العربي الرابع "تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد"، الجزء الثاني، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، ١٨-١٩ ديسمبر ٢٠٠٥.
- نواف محمد البادي العتيبي: متطلبات تطبيق الجودة الشاملة في التعليم، عالم التربية، رابطة التربية الحديثة، ع ٢٩، س ١٠، أكتوبر ٢٠٠٩.
- الهيئة اللبنانية للعلوم التربوية: ضمان الجودة في الجامعات العربية، الكتاب السنوي الخامس، الهيئة اللبنانية للعلوم التربوية، بيروت، ٢٠٠٥.
- Carr, J.F, Harris.D.E (2001): Succeeding with Standards, Linking Curriculum, Assessment, and Action Planning Association for Supervision and Curriculum Development, Virginia, U.S.A.