

الفصل التاسع

جودة التعليم العالي في غينيا الجديدة

Papua New Guinean

جودة التعليم العالى فى غينيا الجديدة

Papua New Guinean

معدلات الأداء التنموية:

تعتبر غينيا الجديدة أكبر دولة نامية فى المنطقة الجنوبية للمحيط الهادى، حيث تبلغ مساحتها الإجمالية (٤٦٣, ٠٠٠) كيلو مترا مربعا، ويصل تعداد سكانها إلى ما يقرب من (٤, ٣) مليون نسمة. وتتنوع فى بنيتها الجغرافية والبيولوجية واللغوية والثقافية، وتتميز بوفرة مواردها الطبيعية، ما بين الغابات، ومناطق الاصطياد، والإنتاج الزراعى، والغاز، والبتروول، والذهب، والنحاس. ومع ذلك، فإن هذه الطبيعة الجغرافية والتضاريسية الصعبة، والبنية التحتية محدودة، تجعل الاستغلال الاقتصادى لهذه الموارد عملية غير يسيرة.

ومن الناحية الإدارية، تنقسم غينيا الجديدة إلى تسع عشرة مقاطعة، كل مقاطعة منها تضم عددا من المناطق. وتنقسم المقاطعات إلى أربع مناطق رئيسية: المنطقة الجنوبية (خمس مقاطعات ومنطقة العاصمة القومية)، ومنطقة المرتفعات (خمس مقاطعات فى المناطق الجبلية فى الشمال الغربى)، ومنطقة الـ Momase (أربع مقاطعات بمحاذاة الساحل الشمالى)، ومنطقة الجزر (خمس مقاطعات).

وفى عام ١٩٩٨، وصل دخل الفرد فى غينيا الجديدة (٨٩٠) دولارا أمريكيا سنويا، وهو دخل منخفض وفق تصنيف البنك الدولى. كما أن شذو المدخل السنوى لم يحقق زيادة سريعة مقارنة بدخل الفرد فى الدول المجاورة لغينيا الجديدة. ففى الفترة ١٩٨٨ - ١٩٩٨، ارتفع الدخل السنوى للفرد (٢٪)، وفى الفترة ١٩٧٧ - ١٩٨٧، انخفض الدخل السنوى للفرد (٨٪)، علاوة على ذلك، لا تقل المؤشرات الاجتماعية سوءاً عن نظيرتها فى الدول منخفضة الدخل الفردى فيها. فعلى سبيل المثال، متوسط الأعمار فى غينيا (٥٨) سنة، مقارنة بـ (٦٨) سنة فى الدول المجاورة. كما أن نسبة السكان الذين

يشربون المياه الصحية لانتجاوز (٣١٪) مقارنة بـ (٧٥٪) فى الدول المجاورة. ومعنى ذلك أن غينيا الجديدة تحتل المركز الأخير بين الدول النامية فى المؤشرات الاجتماعية.

وهناك عدم توازن فى توزيع الثروة والتسهيلات فى غينيا الجديدة، لاعتماد الجزء الأكبر من الدخل فيها على التعدين والتحطيب. وبينما نما الدخل السنوى للفرد حتى وصل (٢٪) خلال الفترة ١٩٨٨ - ١٩٩٨، لم يتجاوز هذا النمو (٤٪) خارج قطاع التعدين، ومستوى المعيشة للفرد فى كثير من المقاطعات متدن، باستثناء منطقة الـ Moresby والعاصمة القومية.

وحوالى (٣٨٪) من سكان غينيا الجديدة يعيشون تحت خط الفقر، ويعيش (٩٣٪) منهم فى المناطق الريفية، ويعتمدون على الزراعة الثانوية كمصدر رئيسى للدخل، مما يجعل الفقر مشكلة ريفية كبيرة. الأمر الذى يدفع أبناء الريف للهجرة إلى المدن، لكنهم يواجهون بصعوبة الحصول على فرصة للعمل، بسبب ندرة التوظيف خارج القطاع العام الحكومى. ويؤدى ذلك إلى انتشار الجرائم والعنف. هذه القوضى وانعدام الأمن والنظام يعوق الاستثمار الأجنبى فى غينيا الجديدة. ولعل التحدى الأساسى الذى يواجهه غينيا الجديدة هو تحسين مستوى المعيشة لأفرادها، وتحقيق الأمن والنظام فيها.

قطاع التعليم تعالى

يتكون التعليم قبل الجامعى فى غينيا الجديدة من أربع مراحل: تعليم ما قبل المدرسة، والتعليم الابتدائى (٦ سنوات)، والمدرسة الثانوية الدنيا (٣ سنوات)، والمدرسة الثانوية العليا (سنتان). وتعقد فى نهاية كل مرحلة - باستثناء مرحلة ما قبل المدرسة - امتحانات قومية، يلتحق من يجتازها بالمرحلة التالية لها، وتضييق الأماكن فى المرحلة بعد الأخرى.

وحضور المدرسة ليس إجباريا ولا إلزاميا. لذلك، نسبة القيد والحضور فى المدرسة ضعيفة للغاية، فى الوقت الذى ترتفع فيه نسبة التسرب. وما يقرب من (٢٪) فقط من الذين يلتحقون بالصف الأول الابتدائى هم الذين يواصلون تعليمهم إلى الصف الثانى عشر. ولا يراعى تكافؤ الفرص فى توزيع الخدمات التعليمية بين المقاطعات والمناطق. كذلك هناك تحيز ضد الإناث فى فرص التعليم والعمل. وتقوم الحكومة المركزية بتمويل

التعليم والإنفاق عليه بنسبة لا تقل عن (١٥٪) من إجمالي الدخل القومي، ويحظى التعليم العالي بنسبة لا تقل عن الثلث من إجمالي ما يُنفق على التعليم في غينيا الجديدة. ومؤسسات التعليم العالي في غينيا الجديدة هي تلك المؤسسات التي تفتح أبوابها لكل من أكمل الصف العاشر، باستثناء المدارس العالية القومية، والمؤسسات الدينية التي تُقدم تعليماً دينياً فقط. ويضم قطاع التعليم العالي ست جامعات، وتسع كليات المجتمع لتخريج معلمى المدرسة الابتدائية، وست كليات تقنية، وتسع مدارس للتمريض، وكليتين صناعيتين، وبعض الكليات التخصصية. ولجنة التعليم العالي CHE مسئولة عن تنمية وتطوير هذا القطاع. ويعاون هذه اللجنة سكرتير، ومكتب للتعليم العالي أعيد ترتيبه عام ١٩٩٩، بحيث صار المسمى الجديد له مكتب التعليم العالي للعلوم والتكنولوجيا والبحوث.

والجامعات الستة مستقلة، تتولى إدارة شئونها بنفسها، وتمنح الشهادات والدرجات العلمية، بموجب القوانين التي يصدرها برلمان غينيا الجديدة. وقسم التربية مسئول عن منح الشهادات لخريجي كليات المجتمع للمعلمين، وقسم الزراعة مسئول عن الكليات الصناعية، وقسم الصحة مسئول عن مدارس التمريض، وقسم العلاقات الصناعية مسئول عن الكليات التقنية.

ويواجه التعليم العالي مشكلات تتعلق بضمان الجودة وثبات المستويات. فالجامعات ضمنت الجودة من خلال لجنة الجامعة التقليدية، ونظام الممتحن الخارجى. والملاحظ أن الكثير من عناصر نظام لجنة الجامعة لا تؤدي وظائفها بالصورة المطلوبة. كذلك تم الاستغناء عن نظام الممتحن الخارجى، ومفردات التقييم ومستوياته، بسبب نقص التمويل. وللآن لم يتم إدخال نظام لضمان الجودة فى محاولة للتغلب على جوانب القصور هذه.

وهناك مشكلة عدم التعاون بين هيئات الاعتماد المختلفة؛ إذ لا يوجد اتفاق قومى حول المعايير الخاصة بكل مستوى من مستويات منح الشهادات والدرجات العلمية. كما لا توجد صيغة عامة متفق عليها لعملية الاعتماد. والنتيجة وجود إجراءات ومعايير مختلفة لبرامج الاعتماد ومبادلة الشهادات والدرجات العلمية. وفى ضوء هذه الظروف، لا تقبل مؤسسات التعليم العالي التعليمات التى تُفرض عليها، وفى النهاية

يصاب عامة الناس بالإحباط. والأمل الباقى أمام هذه المؤسسات هو حاجتها لبرامج مهنية تُصادق عليها الهيئات المهنية، مثل معهد المحاسبة الغينى.

المبادرات المقترحة لضمان الجودة

هذه المشكلات دفعت لجنة التعليم العالى إلى إصدار توصية فى يوليو ١٩٩٥ تقضى بتأسيس ووضع سياسة قومية للاعتماد، وتكون هى الأساس الذى تعتمد عليه برامج الاعتماد فى التعليم العالى. ووافق المجلس القومى التنفيذى على هذه التوصية. وقدمَ نظامين لتحسين الجودة. يتعلق النظام الأول بإدخال ضمان الجودة فى التعليم العالى والجامعات، وتقوم لجنة التعليم العالى CHE بفحص واختبار فاعليتها. وأُطلق على هذا النظام نظام الاعتماد المؤسسى، لأن الجامعات تمنح الشهادات والدرجات العلمية، طالما أنها تتولى إدارة واعتماد برامجها.

والنظام الثانى هو نظام اعتماد البرنامج لمؤسسات التعليم العالى الأخرى بإحدى الطريقتين: الطريقة الأولى من خلال هيئات تنسيق فرعية لأنواع التعليم المختلفة (إعداد المعلمين والتعليم التقانى)، وتكون لجنة الاعتماد فى كل هيئة مسنولة عن نظام الاعتماد. والطريقة الثانية أن تتولى الجامعات فحص واختبار البرامج بالطريقة نفسها التى تتبعها لجنة التعليم العالى فى اعتماد برامج الجامعات. وعندما تتأكد الجامعات من فاعلية نظم ضمان الجودة فى مؤسسات التعليم العالى، فإنها تسمى لضمان Vausch الجودة فى المؤسسات والبرامج. وتسمح الجامعات، بعد الحصول على التصريح المطلوب، لمؤسسات التعليم العالى بتدريس البرامج نفسها التى تستخدمها الجامعات.

ومن الواضح أن إدخال ضمان الجودة يلعب دورا رئيسا فى مشروع لجنة التعليم العالى، كما هو موضح فى الشكل التالى. والجامعات مطالبة بإدخال ضمان الجودة فى برامجها، وإذا طُلب منها اختيار برامج مؤسسات التعليم العالى الأخرى، فإنها تصر على ضرورة إدخال المؤسسات ضمان الجودة فى برامجها. وقدرة المشروع على تحسين فاعلية التعليم العالى فى غينيا الجديدة تعتمد - إلى حد كبير - على التطبيق الناجح لضمان الجودة فى التعليم العالى عامة، والجامعات خاصة.

شكل (٩ - ١): بنية نظام ضمان الجودة للجنة التعليم العالي CHE

لجنة التعليم العالي	
* تحدد هيئات التنسيق الفرعية. * توافق على قرارات هيئات التنسيق الفرعية. * تحدد القضايا المتعلقة بضمان الجودة. * تحدد القضايا المتعلقة بالاعتماد الأكاديمي.	
هيئة التنسيق الفرعية	الجامعات
* تتكون من أكاديميين، وأعضاء في الهيئات المهنية، وأصحاب الأعمال، وأعضاء في هيئات التسجيل. * تُعين لجنة الاعتماد. * تقييم واختبار تقارير لجنة الاعتماد. * عرض نتائج لجنة الاعتماد على لجنة التعليم العالي. * التشاور مع مؤسسات الاعتماد حول فحوصات ضمان الجودة.	* المحافظة وإثراء الجودة ومدى فاعلية التعليم والتعلم والبحث وخدمة المجتمع. * إطلاع لجنة التعليم العالي على مدى جودة أنشطتها. * التصريح لمؤسسات التعليم العالي باستخدام برامجها في التدريس. * فحص واختبار البرامج الأكاديمية التي تعدها مؤسسات التعليم العالي الأخرى. * تطبيق ضمان الجودة وبرامج التطوير في المؤسسات الأخرى.
لجنة الاعتماد	المؤسسة غير الجامعية
* تضم المرشح أو رئيس المؤسسة التي ستخضع للفحص والاختبار، وممثلاً عن لجنة التعليم العالي، وممثلين عن المؤسسات الأكاديمية والصناعية والمهنية والخدمة العامة. * فحص البرامج الأكاديمية وإصدار توصيات لهيئة التنسيق الفرعية. * كتابة تقارير عن النتائج للجنة التعليم العالي من خلال هيئة التنسيق الفرعية.	* تقوم بتدريس البرامج التي تُعدها إحدى الجامعات. * تتولى إعداد وتدريس البرامج التي تقوم إحدى الجامعات بفحصها واختبارها. * تجرى ضمان الجودة وبرامج التطوير والترقية بالتعاون مع إحدى الجامعات.

وفي عام ١٩٩٦، شكّلت لجنة للاعتماد الأكاديمي من قِبَل لجنة التعليم العالي. وتضمنت الورقة البيضاء White Paper الخاصة بالتعليم والبحث والعلم والتكنولوجيا - بعد عرضها على المجلس التنفيذي القومي - برنامجا للإصلاح، يتم بمقتضاه إجراء عمليات إصلاح وتحسين في الإنتاجية والمسئولية والاستجابة، بالإضافة إلى الشراكة في التعليم والعلوم والتكنولوجيا. وطالبت الورقة أيضا بتأسيس لجنة للاعتماد وتطوير الجودة، يعاونها مجموعة من الأشخاص Panels من داخل وخارج الجامعات ومؤسسات التعليم العالي. وتحل هذه اللجنة المقترحة محل لجنة الاعتماد الأكاديمي. ودعت ورشة العمل التي عقدت حول التخطيط والتقييم في التعليم العالي إلى أن ضمان الجودة يتحقق على نحو أفضل باستخدام نظام قومي يتناول المنح والاعتماد والجودة في إطار متكامل.

هذه التوصية وُضعت موضع التطبيق في خطة التعليم العالي الثانوية ٢٠٠٠ - ٢٠٠٤، بالإضافة إلى جعل لجنة الاعتماد وتطوير الجودة لجنة دائمة للتعليم العالي، وتضم في عضويتها خبراء اختصاصيين في ضمان الجودة، وممثلا على الأقل عن لجنة التعليم العالي CHE، وخبيرا أجنبيا. وهذه اللجنة مطالبة بتكوين لجنة خاصة لتناول القضايا التي تتطلب تمرسا وخبرة في مجال ضمان الجودة، يكون أعضاؤها من قطاع التعليم العالي وغيره. وتبدأ هذه اللجان عملها بمجرد تحديد مهامها واختصاصاتها. وهناك توصية بأن تسعى كل مؤسسة من مؤسسات التعليم العالي بتكوين ووضع خطة لإدارة الجودة، ويتم تقويم أداء الجودة فيها بواسطة هيئة خارجية. وتشارك مؤسسات التعليم الكبيرة (مثل جامعة غينيا الجديدة) في اعتماد مقررات وبرامج المؤسسات الصغيرة.

الجودة في جامعة غينيا الجديدة؛

يخضع ضمان الجودة في جامعة غينيا الجديدة للفحص والاختبار، ويتم الحكم عليه بطريقتين: الطريقة الأولى تتمثل في تقييم فاعلية النظام القائم من حيث قدرته على تحقيق الجودة في التدريس والبحث. وإذا كان التقدير عاليا، فمعنى ذلك نجاح ثقافة قطاع الجامعة في تحسين الجودة. والطريقة الثانية تكمن في تقييم قدرة النظام على إدخال وتضمين عناصر ضمان الجودة وإذا كان التقدير عاليا، فمعنى ذلك نجاح الجامعات في استخدام مداخل مختلفة ورسمية لتحسين الجودة.

وتوجد ست جامعات فى غينيا الجديدة، هى : جامعة غينيا الجديدة فى بورت موريسى Port Moresby ، وجامعة غينيا الجديدة للتكنولوجيا فى لاي Lae، وجامعة جوركا فى جوركا Goroka، وجامعة فادال Vadual بالقرب من رابول Rabual، وجامعة Pacific Adventist خارج بورت موريسى، ومعهد الكلمة المقدسة Divine Word فى مادانج Madang، والجامعتان الأخيرتان مؤسسات تابعة للكنيسة، لكنها تقدم برامج علمانية Secular أيضا. وجامعة جوركا Goroka حديثة النشأة، حيث كانت فى الماضى جزءاً من جامعة غينيا الجديدة، لتخرج معلمى المدرسة الثانوية . وبالمثل كانت جامعة فادال Vadual جزءاً من جامعة غينيا الجديدة للتكنولوجيا، لكنها الآن مؤسسة مستقلة لتخرج مهندسين زراعيين.

وسيم التركيز على جامعتى غينيا الجديدة، وجامعة التكنولوجيا، لأنهما الجامعتان الرائدتان والأكبر، ويضطلعان بدور رائد فى تطبيق مشروع لجنة التعليم العالى CHE. وكجامعات رائدة، تسعى دائماً لتحقيق الجودة، ولهما تأثير كبير على المجتمع الغينى، وفى مشروع لجنة التعليم العالى CHE، سوف يقدمان قناتين لاعتماد برامج مؤسسات التعليم العالى الأخرى.

وجامعة غينيا الجديدة أقدم جامعة فى المجتمع الغينى، وتأسست عام ١٩٦٥، وتقدم برامج متنوعة. وأدخلت عليها بعض التعديلات فى السنوات الأخيرة، حيث حلت المدارس محل الكليات والأقسام. لكن الشك يلقى بظلاله حول البنية الجديدة وفاعليته. وتضم الجامعة كليات الآداب والقانون والعلوم والفنون الابتكارية . وتوجد كليتا الطب والعلوم الصحية فى توراما Taurdamd، التى تبعد عن واجنى Waigani بسبعة كيلو مترات. وكليتا الطب والعلوم فقط اللتان تقدمان البرامج كاملة، بدءاً من الدبلومة حتى الدكتوراه فى حين تقدم كلية العلوم الصحية برامج الدبلومة فقط.

ولجامعة غينيا الجديدة فرع فى المرتفعات الشرقية، حيث اتخذ قرار عام ١٩٩٢ بنقل كلية التربية من واجنى Waigan إلى كلية المعلمين بجوركا Goroka لتخرج معلمى المدرسة الثانوية. وصار الفرع الجديد يحمل اسم جامعة جوركا Goroka الآن. ويقدم معهد التعليم عن بعد والتعليم المستمر دراسات إضافية فى اثنى عشر مركزاً جامعياً فى كل أرجاء غينيا الجديدة.

وفى عام ١٩٩٥، كان عدد الطلاب المتفرغين (٢٠٧٧)، وعدد الأساتذة المتفرغين (٢١٢) فى واجنى Waigani، فى حين كان عدد الطلاب فى توراما Taurama (٣٤٥)، وعدد الأساتذة (٦٤). وتختلف الكليات فيما بينها من حيث عدد الأقسام التى تبلغ جميعها (٤٠) قسما، وهو عدد صغير مقارنة بالأعداد الدولية.

وبدأت جامعة غينيا الجديدة للتكنولوجيا تحت مسمى معهد غينيا الجديدة للتعليم العالى الثفانى فى بورت موريسى Port Moresby وانتقلت إلى لاي Lae عام ١٩٦٨، وأصبحت فى عام ١٩٧٠ تسمى معهد غينيا الجديدة للتكنولوجيا. وفى أغسطس ١٩٧٣ تحول المعهد إلى جامعة غينيا الجديدة للتكنولوجيا. وهذه الجامعة لا تضم كليات، بل هى عبارة عن أقسام، أربعة عشر قسما منها فى تراكا Taraka، هى الزراعة، والعلوم التطبيقية، والطبية التطبيقية، والبناء والفن المعمارى، والأعمال، والهندسة المدنية، وهندسة الاتصال والكهربية، والهندسة الميكانيكية، وهندسة التعدين، والغابات، والدراسات اللغوية والاتصال، والرياضيات وعلوم الحاسوب. وهناك كلية بالو BuLoLo لأعمال الغابات، وكلية التدريب الصناعى بتيمبر Timber، وكلية فادال Vadual، بالقرب من رابول Rabaul التى تحولت فى السنوات الأخيرة إلى جامعة فادال.

وتضم جامعة غينيا الجديدة والجامعة التكنولوجية لجانا على مختلف المستويات لتحقيق الجودة فى التدريس والبحث العلمى. وتضم جامعة غينيا الجديدة نظاما ثلاثيا (الجامعة، الكلية، القسم)، بينما تضم الجامعة التكنولوجية نظاما ثنائيا (الجامعة، القسم). ونظام اللجنة التقليدى لم يحقق النتائج المرجوة. فبعض اللجان لم تكن فاعلة فى عملها، والبعض الآخر كان فاعلا. البعض منها كان يعمل بفاعلية، لكنه لم يسع لتحقيق الجودة، والبعض الآخر كان يؤدى عمله بطريقة روتينية تقيدية.

ومن الأمثلة على عدم فاعلية بعض اللجان لجنة الأساتذة. ففى جامعة غينيا الجديدة عمليات المراجعة ليست كافية. فعلى سبيل المثال، إذا لم يتقدم العضو الأكاديمى بطلب للترقية أو لزيادة المراتب للانتقال إلى درجة أخرى أعلى، يتم إجراء تقييمين للعقد من فصلين فقط خلال ثماني سنوات، العقد الأول لمدة ثلاث سنوات، والعقد الثانى للسنوات الخمس المتبقية، مع مراجعة واحدة لتجديد التعاقد فى بداية السنة الجديدة

للتعاقد. كذلك لا تستخدم عمليات المراجعة مسوحات الطلاب بصفة منتظمة، لأنها غير إلزامية، وأن وحدة طرق التعليم والتعلم لا تقدم مثل هذه الخدمة. كذلك تغيب التغذية الراجعة الفاعلة لأعضاء هيئة التدريس.

وفي جامعة غينيا الجديدة للتكنولوجيا، يتم تقييم أعضاء هيئة التدريس بناء على القيادة الأكاديمية، والأداء التدريسي، والبحث والمنح الدراسية، والقيادة المهنية، وخدمة المجتمع. ومع ذلك، فإن مقياس المستويات المختلفة للإنجاز (ميز، جيد جدا، جيد، مقبول، ضعيف) غير محدد. فعلى سبيل المثال، المحاضر المتقدم للترقية للدرجة الأعلى في أحد مجالات الإنجاز، عليه أن يظهر مستوى مقبولا في مجال واحد من هذه المجالات، ومستوى جيدا في ثلاث مجالات، وجيد جدا في واحد. ولكن لا توجد مؤشرات لقياس الأداء، ولا توجد تقديرات لكل مستوى الإنجاز والمطلوب خمس سنوات على الأقل من الخبرة في التدريس، والمسئولية من بعض جوانب تطوير المناهج والمقررات بالقسم أو التدريس المنسق في بعض مجالات المقرر، لكنها في حد ذاتها لا تقيس الجودة في التدريس.

ومن الأمثلة الأخرى على عدم فاعلية بعض اللجان لجنة التمويل بجامعة غينيا الجديدة. فهذه اللجنة تتخذ بعض القرارات المالية دون أن تأخذ في اعتبارها توجهات الهيئة الأكاديمية، أو لجنة التخطيط بالجامعة، عما يترتب عليها عدم كفاية التمويل للتحسين الأكاديمي. وهذا حال اللجان المهمة التي لا تعرف أو لا تريد معرفة ما تفعله اللجان الأخرى، ونتيجة عدم التعاون فيما بينها لمصلحة الجامعة.

ومن الأمثلة الأخرى على عدم فاعلية بعض اللجان لجنة البحوث بجامعة غينيا للتكنولوجيا. فدورها يتمثل في تطوير وتشجيع البحث عن طريق تكوين ووضع سياسة بحثية شاملة، وتحديد التمويل المطلوب. ومع ذلك، هذا الدور غير فاعل لأن التقارير السنوية توضح وجود مقترحات ومخططات بحثية تتطلب تمويلا غير متوفر. ولتفعيل دور هذه اللجنة، لابد أن تضطلع بدور رائد في تحسين الثقافة والإدارة البحثية، مثل عقد ورش عمل حول كتابة المخطط النهائي للبحث، وكذلك عقد جلسة علمية (سيمنار) لصغار الباحثين، خاصة المبتدئين منهم.

وفي المقابل، هناك أمثلة للنظم الفاعلة، مثل نظام المتحنيين الخارجي بجامعة غينيا الجديدة، حيث يضم هذا النظام أكاديميين أجانب، مهمتهم فحص الأوراق الامتحانية

قبل صياغتها في صورتها النهائية، للوقوف وضمانا لتوافر وتواجد المستويات المطلوبة. كما يتطلب النظام من هؤلاء الأكاديميين الأجانب القيام بزيارات قصيرة لإجراء أحاديث مع أعضاء هيئة التدريس، وفحص المخططات الامتحانية، والجلوس مع هيئة المتحنيين. لعمل توصيات بشأن طلاب السنة النهائية. وإعداد تقرير عن المستويات التي تحققت. وتم التخلي عن هذا المشروع في بداية التسعينيات من القرن العشرين بسبب نقص التمويل.

ومن أمثلة اللجان ذات الصلاحيات terms of reference غير الكافية لجنة البحوث والإصدارات بجامعة غينيا الجديدة. فوظيفة هذه اللجنة تحديد حجم التمويل المطلوب للبحوث. ولتحقيق مستوى عال من الإنتاجية البحثية، فلا بد أن يكون لها دور في وضع السياسات والإجراءات لتشجيع وتخطيط وإدارة البحوث. ومن أمثلة اللجان الأخرى ذات الصلاحيات غير الكافية لجنة الدرجات العلمية العليا بالجامعة التي يجب ألا يقتصر دورها على وضع اللوائح الخاصة بالدراسات العليا، لكن يجب أن تختص أيضا بتطوير وتيسير هذه اللوائح المنظمة للدراسات العليا.

وأدركت الجامعات جوانب القصور في نظام اللجان التقليدي لضمان الجودة، وأحدثت بعض التغييرات عليها. فعلى سبيل المثال، أوصى تقرير مجموعة العمل الخاصة بإعادة البنية الأكاديمية في جامعة غينيا الجديدة بضرورة وضع نظام لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، وأن تضطلع لجنة البحوث والإصدارات بدور إداري فاعل. والنظام الجديد لتقييم أعضاء هيئة التدريس هو بمثابة تحسين لصورة النظام القديم، حيث يتضمن خمسة أبعاد: أولها أن يقوم عضو هيئة التدريس، بالتعاون مع رئيس القسم بوضع خطة عمل للسنة الدراسية القادمة. وثانيها أن يقدم عضو هيئة التدريس تقريراً ذاتياً، موضحاً فيه مستوى الأداء التدريسي والبحثي (المؤلفات وحضور المؤتمرات) وخدمة المجتمع والخدمات الاستشارية والإدارية. وثالثها تقييم جماعي عند الترقية وزيادة المرتب وتجديد العقد ورابعها تقييم الطلاب للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، وخامسها تقرير رئيس القسم في ضوء التقييم الذاتي والجماعي والتقييم التدريسي. ولعل هذا هو نظام التقييم الشامل المطلوب الذي يتضمن معظم عناصر الممارسة الجيدة.

وبالمثل، أدركت جامعة غينيا الجديدة للتكنولوجيا حاجاتها لنظام جيد لتقييم أعضاء هيئة التدريس بها، وطالبت بمزيد من التمويل من لجنة التعليم العالي CHE، والمساعدة

الفنية من اتحاد أو رابطة جامعات الكومنولث لتحسين نظام التقييم المتبع فيها. وتدخل نائب مدير الجامعة للتأكد من اضطلاع لجنة بدور إدارى فاعل لتشجيع الأقسام على وضع مشروعات بحثية جماعية.

وعلى الرغم من الجهود التى بذلت لضمان الجودة فى (التعليم العالى بغينيا الجديدة، إلا أنها مازالت فى طور الطفولة Infancy؛ فالمحاولة الأولى قامت بها جامعة غينيا الجديدة هى نشر - فى مجلدين - خطة خمسية فى الفترة ١٩٩٠ - ١٩٩٤. وهذه المحاولة تركز على التخطيط الاستراتيجى للجامعة، يحدد رسالة تسعى المؤسسة إلى تحقيقها، وأهداف، واستراتيجيات لتحقيق الأهداف، وبرامج لتطبيق الاستراتيجيات، ومؤشرات أداء للوقوف على فاعلية الاستراتيجيات.

ومع ذلك، هذه الخطة لم تكن طموحة، رغم احتوائها على عناصر إيجابية، مثل استخدام إطار عمل وأهداف واستراتيجيات تضاهى نظيراتها الموجودة فى الدول المتقدمة. ولعل نقطه الضعف الرئيسة فى هذه الخطة هو عدم احتوائها على بنية إدارية لتطبيق الاستراتيجيات أو المؤشرات لقياس فاعلية هذه الاستراتيجيات. ودون ذلك، تكون الخطة عديمة الجدوى.

والمحاولة الثانية التى قامت بها جامعة غينيا الجديدة لضمان الجودة، وبناء على توصية اللجنة الأكاديمية (١٩٩٥) لا استبدال القسم والكلية بالبنية المدرسية. والتغيير المقترح كان يستهدف الحد من الهيمنة الإدارية للجامعة وتأسست لجنة الفحص الأكاديمى لضمان جودة البرامج الأكاديمية، بالإضافة إلى لجنة فحص الوحدات والتمويل لضمان استخدام الموارد بفاعلية، وحسب الأولويات الموضوعية. ومع ذلك، لم يوضح التقرير تفاصيل عمل اللجان، ولم يتضمن إطار عمل شامل لضمان الجودة فى هذه اللجان وغيرها.

والخطوة الأولى التى اتخذتها جامعة غينيا الجديدة للتكنولوجيا هى إصدار وثيقة تحدد أهداف واستراتيجيات التطوير بالجامعة خلال الفترة ١٩٩٤ - ٢٠٠٠، وهذه الوثيقة ليست برنامجا لضمان الجودة، لعدم احتوائها على خطة لإدارة الجودة. ورغم أنها

توضح رسالة الجامعة وأهداف التدريس والبحث، إلا أنها لم تتضمن استراتيجيات ومؤشرات أداء يتم بمقتضاها الحكم على مدى نجاح هذه الاستراتيجيات .

والخطوة الثانية التى اتخذتها جامعة غينيا الجديدة للتكنولوجيا هى إصدارها ورقة مناقشة أعدها نائب مدير الجامعة للشئون الأكاديمية. وأوضحت هذه الورقة أن نظام الجامعة لضمان الجودة، بالإضافة إلى نظام اللجنة، وتمهين أعضاء هيئة التدريس، كل ذلك فى حاجة للتطوير إذا أريد تطبيق ضمان الجودة فى الجامعة. وأعقب هذه الورقة ورقة أخرى أعدها يونج Young (١٩٩٦)، سعت إلى تفسير واستخدام مبادئ شهادة الأيزو ٩٠٠٤: «إدارة الجودة، عناصر الجودة». كل ذلك أوضح مدى الحاجة للالتزام والقيادة من جانب الإدارة العليا، وبنية لنظام الجودة، وتوثيق مناسب، ونظام للفحص، وبرنامج مراجعة وتقييم لنظام إدارة الجودة . ومع ذلك، لم يكن هناك تحرك رسمى من جانب الجامعة لإدخال ضمان الجودة بها.

ضمان الجودة بجامعة غينيا الجديدة

أوضحت التقارير والسجلات أن الجهود التى بذلتها جامعة غينيا الجديدة والجامعة التكنولوجية لتحسين جودة التدريس والبحث من خلال نظام اللجنة التقليدى غير متجانسة Patchy. وهذه النتيجة لا تساعد على إدخال ضمان الجودة فى التعليم العالى بغينيا الجديدة. ومع ذلك يمكن التغلب على جوانب القصور هذه إذا تم توفير الظروف الملائمة لضمان الجودة، وإذا تم تفصيل البرنامج tailored حسب الظروف والاحتياجات.

وفيما يتعلق بالظروف، فالتزام الحكومة والجامعة بضمان الجودة غير واضحة معالمه ففى عام ١٩٩٦، أسست لجنة التعليم العالى CHE لجنة الاعتماد الأكاديمى، لكن أوضحت التقارير عدم فاعليتها. كذلك اقترح الورقة البيضاء White paper الخاصة بالتعليم والبحث والعلوم والتكنولوجيا بتأسيس لجنة للاعتماد وتطوير الجودة، لم يؤخذ بعين الاعتبار. وأوصت الخطة القومية الثانية ٢٠٠٠ - ٢٠٠٤ بضرورة تطوير السياسات الخاصة بالاعتماد وضمان الجودة، والتنسيق بين الأنشطة فى هذين المجالين فى إطار النظام القومى للتعليم العالى. ومع ذلك، فإنه من المبكر للغاية توضيح ما يمكن أن تسفر عنه الجودة فى هذا الجانب.

والصورة الخاصة بإدارة ضمان الجودة فى الجامعات غير واضحة هى الأخرى. فكما يرى مانان Mannan (١٩٩٦)، وفى جامعة غينيا الجديدة، لم يفهم قادة الجامعة وإداريوها ضمان الجودة ولا يلتزمون بها. وبرنامج تطوير أعضاء هيئة التدريس الذى يستقطع (٥٪) من ميزانية الجامعة يركز على إرسالهم خارج غينيا الجديدة. وقلما يهتم بإدارة جلسات التدريب حول المسائل المتعلقة بضمان الجودة، للأكاديميين والإداريين على السواء. ومن يحاول التعلم الذاتى تواجهه مشكلة نقص المعلومات فى المكتبة، حيث لا تتوفر فيها الكتب والمجلات الخاصة بضمان الجودة، فى الوقت الذى تستند فيه ميزانية المكتبة لشراء مجلات وصحف حول الإدارة التعليمية، وقد يحدث أن تضمن بعض المقالات حول ضمان الجودة. ولم تُبذل جهود كافية من جانب الجامعة لتمويل المبادرات الخاصة بضمان الجودة.

وفى جامعة غينيا الجديدة للتكنولوجيا، اهتم نائب مدير الجامعة للشئون الأكاديمية بمبادرات ضمان الجودة، وهذا راجع إلى أنه شخص أجنبى. علاوة على ذلك، الوثيقتان اللتان صدرتا حول ضمان الجودة غير رسميتين، واستهدفتا عند صدورهما تقديم الخيوط العامة لمؤسسات التعليم العالى المهتمة بنظام ضمان الجودة، بما فيها جامعة غينيا الجديدة.

والصورة تبدو جيدة طالما لم يمتد الحديث لضمان الجودة. فالجدول (٩ - ١) يوضح الميزانية السنوية (بالدولار)، ورواتب ومكافآت الأساتذة والأساتذة المشاركين والمحاضرين الأول والمحاضرين فى جامعة غينيا الجديدة. فالدخل السنوى للفرد فى غينيا الجديدة (١٥٠، ١) دولارا. ورواتب أعضاء هيئة التدريس تمكنهم من العيش والحياة. وعلى عكس إندونيسيا وتايلاند، أعضاء هيئة التدريس فى غينيا الجديدة ليسوا فى حاجة لوظيفة ثانية أو ثالثة.

جدول (٩-١): مكافآت أعضاء هيئة التدريس

في جامعات غينيا الجديدة (١٩٩٩).

الدرجة العلمية	الحد الأدنى للدخل (بالدولار)	الحد الأقصى للدخل (بالدولار)	مكافآت لا تتبع المرتب
أستاذ	٣٨,٣٤٣	٤١,٢١١	علاوة (٣٠٪) في السنة الأولى، ترتفع إلى (٣٥٪) السنة الثانية، و (٤٠٪) السنة الثالثة، والضرائب (٣٥٪).
أستاذ مشارك	٣٤,١٢٢	٣٦,٥٠٦	يحصل على منحة دراسية خارج البلاد بعد ثمانية عشر شهرا من التعيين.
محاضر أول	٣٠,٢٠٣	٣٣,٤٥٦	يحصل على مصاريف تعليم الأبناء خارج البلاد.
محاضر	٢٢,٢٠٠	٢٨,٢١٦	سكن مجاني - مرتب ستة أشهر مدفوعة الأجر بالكامل سنويا إذا غادر البلاد - منحة دراسية خارج غينيا - له الحق في تقديم استشارات بمقابل مادي.

وإذا كان من الصعب مقارنة المكتبات والخدمة الإلكترونية والمعامل في جامعات هينيا الجديدة والجامعة التكنولوجية بنظيراتها الموجودة في الدول المتقدمة، إلا أنها ليست سيئة مقارنة بنظيراتها في معظم جامعات الدول النامية. فعلى سبيل المثال، تحتوى المكتبة على أحدث الكتب والمراجع والخدمات البحثية رغم ارتفاع أسعارها. ولأعضاء هيئة التدريس مكاتب مكيّفة وخدمات إلكترونية. ومعظمهم يجلس في مكتب مستقل.

وعلى الجانب الآخر، قليل من أعضاء هيئة التدريس هم الحاصلون على درجة الدكتوراه، معظمهم من الأجانب. ففي العام الدراسي ١٩٩٥ - ١٩٩٦، وفي جامعة غينيا الجديدة، لوحظ أن (٣٦٪) فقط يحملون درجة الدكتوراه، وأن الذين يحملون درجة الماجستير تصل نسبتهم (٤٠٪) وفي جامعة غينيا الجديدة للتكنولوجيا، (٢٨٪) يحملون درجة الدكتوراه، و (٣٤٪) يحملون درجة الماجستير. وفي جامعة جوركا Goroka، و (٧٪) يحملون درجة الدكتوراه، و (٤٣٪) يحملون درجة الماجستير، و (٥٠٪) حاصلون على درجة البكالوريوس فقط. وفي جامعة فادال Vudal عام ١٩٩٧م، مدير الجامعة وحده يحمل درجة الدكتوراه، وبقيّة أعضاء هيئة التدريس يحملون درجة الماجستير أو درجة البكالوريوس. وهو أمر يتعارض مع ضمان الجودة، لأن هؤلاء لم يتقنوا مهارات البحث العلمي، وبالتالي يصعب عليهم الكتابة والنشر في الصحف القومية والدولية الرائدة.

والنسبة المئوية لأعضاء هيئة التدريس الأجانب عالية. فعلى سبيل المثال، في عام ١٩٩٦، كانت نسبة الأجانب في جامعة غينيا الجديدة (٧٣٪). ووجود الأجانب من المفترض أن يسهم في تحسين جودة التدريس والبحث. لكن الواقع عكس ذلك؛ إذ إن عقود التوظيف للأجانب تعوق أداءهم. ففي جامعة غينيا الجديدة، يتم تعيين أعضاء هيئة التدريس المحليين والأجانب بعقد لمدة ثلاث سنوات، قابلة للتجديد. وتجديد التعاقد للمحليين يكون لمدة خمس سنوات، وثلاث سنوات للأجانب. وفي الجامعة التكنولوجية، يكون التعاقد لمدة ثلاث سنوات، للمحليين وللأجانب على حد سواء.

هذا النظام له ما يبرره، وهي الحاجة إلى إكساب أعضاء هيئة التدريس المرونة في معالجتهم وتناولهم للمقررات. كذلك توفير وظائف لأعضاء هيئة التدريس العائدين من البعثات الخارجية كسبب جيد لعدم إطلاق التعاقد مع الأجانب. ومع ذلك يؤدي النظام إلى بعض المشكلات. فالتعاقد القصير الذي يصل إلى ثلاث سنوات؛ هذه الفترة غير كافية للتدريس والبحث الجيد، خاصة بالنسبة للأجانب الذين يقضون السنة الأولى في التكيف مع ظروف الحياة الجديدة، والسنة الثالثة في البحث عن وظيفة في مكان آخر، في حال عدم تجديد التعاقد. ومعنى هذا أن السنة الثانية هي السنة الوحيدة التي يكون العمل فيها ممكناً، وهي فترة غير كافية لتصميم وتطبيق التدريس الجديد والبرامج البحثية.

وفاعلية الأجانب تقل مع نظرة أبناء الوطن إليهم على أنهم يأخذون وظائفهم. الأمر الذي قد يسيء العلاقات بينهم، مما ينعكس سلباً على جودة التدريس والبحث. والأمر

ليس أقل سوءاً إذا كان أعضاء هيئة التدريس الأجانب مختلفين دينياً وثقافياً؛ إذ يصعب تحقيق التوافق المهني في بيئة العمل. وهناك عوامل غير أكاديمية تتدخل في تجديد التعاقدات، مثل العلاقات الشخصية. وخطابات التوصية، وانخفاض مستوى المعيشة في الموطن الأصلي للأجانب.

وأمام هذه الظروف يصعب تهيئة الظروف المناسبة لتطبيق ضمان الجودة. لكن عند مقارنة ما يحدث في غينيا الجديدة بنظيراتها من الدول النامية، فإن فرص ضمان الجودة تكون أفضل، خاصة عند تخطيط برنامج ضمان الجودة وفق الظروف والاحتياجات القومية. فبنية ضمان الجودة لا بد أن تتماشى مع الممارسة الجيدة، لكن التصميم والتفاصيل في كل خطوة لا بد أن يتوافق والظروف المحلية لمؤسسات التعليم العالي. ولا بد أن يؤخذ في الاعتبار السمات الخاصة للجامعات في غينيا الجديدة.

وضمن الجودة في الجامعات الغينية يتطلب، علاوة على ذلك، وضع برامج تزيد وعي قادة ومديري الجامعات بمحتويات ضمان الجودة، وأسباب إدخالها، وطرق تطبيقها. ولا بد أن تستهدف هذه البرامج زيادة فهم القيادات بأساليب القيادة، ومساعدتهم في إغراء زملائهم على العمل بفاعلية أكثر. كما يجب أن تؤخذ أمثلة واقعية من الجامعة لتوضيح العلاقة بين تنمية أعضاء هيئة التدريس وبين الجامعة. كذلك لا بد أن تأخذ البرامج في اعتبارها النسبة العالية لأعضاء هيئة التدريس الأجانب. فهؤلاء مختلفون ثقافياً، وبالتالي مختلفون في أساليبهم القيادية.

ووظائف الجامعات في غينيا الجديدة يجب أن تتمركز حول التدريس والبحث وخدمة المجتمع، مثلها مثل جامعات الدول المتقدمة. غير أن جامعتي غينيا الجديدة والجامعة التكنولوجية تركز على التدريس أكثر من البحث وخدمة المجتمع، لأنها مؤسسات تدريسية في المقام الأول، وقلة البحوث التي تجري فيهما، سواء من جانب الأساتذة أو الطلاب المقيدين في الدراسات العليا. ومعنى ذلك أن ضمان الجودة غير متحقق فيهما، لعدم توافر الباحثين الجيدين، وخدمة المجتمع الغيني عامة، والبيئة المحيطة بهما خاصة.

ومهما كانت الأهمية المعطاة للتدريس والبحث وخدمة المجتمع في هاتين المؤسستين الجامعيتين، فإن الأهداف الموضوعة لا بد أن تكون واقعية ومناسبة. فالأهداف الصعبة أو السهلة هي أهداف ضارة، لأن الأهداف إذا كانت صعبة تؤدي إلى الإحباط وخيبة

الأمل، والعكس صحيح، إذا كانت الأهداف سهلة تكون أهدافا خادعة وبعيدة عن الواقع.

وأهداف التدريس يجب أن تسعى للوصول إلى المستويات المماثلة لنظيراتها في جامعات جنوب شرق آسيا، التي نجحت في تقديم مناهج فاعلة وإبداعية، وعمليات تقييم وتدرسية مناسبة، ومهارات طويلة الأمد، ومناخ يساعد على تحقيق تدريس جيد.

والاستراتيجيات المستخدمة لتحقيق هذه الأهداف لابد أن تتناسب مع الموارد المتاحة. وللوصول إلى مستويات الجامعات في جنوب شرق آسيا، فلا بد من مراجعة نظام المتحن الخارجي، مع الاستعانة بخبرات من جامعات جنوب شرق آسيا وأستراليا، وألا تزيد زيادة المتحنين من الخارج عن مرة كل سنتين توفيراً للنفقات. كذلك لابد من تأكيد تقييم الطلاب للأداء التدريسي، وتقييم صاحب العمل Employer لمدى مناسبة المناهج ومحتوياتها لطبيعة عمله، كذلك بهدف ضمان جودة التدريس. فتقييم الطلاب للأداء التدريسي مهم للغاية، للوقوف على فاعلية أو عدم فاعلية عضو هيئة التدريس في التدريس. فالوحدات والأقسام لابد أن يكون لها دور في ضمان جودة للتدريس، من خلال تشجيع أعضاء هيئة التدريس على حضور المؤتمرات وورش العمل التي تُعقد حول استراتيجيات التدريس والتقييم. كذلك لابد من توثيق العلاقة مع المجتمع من خلال تكوين لجنة استشارية بالأقسام، وإجراء بحوث امبريقية كجزء لا يتجزأ من أنشطة التعليم والتقييم. ويتطلب الأمر كذلك اعتبار التدريس في مكانة لا تقل شأنًا عن الأداء البحثي عند التعيين، وتجديد التعاقد، والترقية. كل ذلك لابد أن يكون متضمنًا في الملف المحقب Portfolio.

وفاعلية الاستراتيجيات يتم الحكم عليها عن طريق الزيادة في أعداد الطلاب المقبولين والذين يستكملون دراستهم، ومستوى رضا الطلاب وأصحاب الأعمال، وقبول الطلاب الفينيين في الجامعات الأجنبية لاستكمال دراساتهم العليا، وعدد أعضاء هيئة التدريس الذين يرقون بناءً على التدريس الجيد.

والجامعات، لكي يكون لها دور فاعل في خدمة المجتمع، لابد أن تفهم احتياجات المجتمع الذي توجد فيه، وتستعين بأصحاب الرأي والخبرة في هذا المجال، وتعاون معهم في حل مشكلات المجتمع. ولابد أن تشمل الاستراتيجيات نشر أنشطة الجامعات،

واشتراك الحكومة وقطاع الصناعة ولجان المراجعة فى تخطيط المناهج، ويقاس النجاح فى تحقيق هذا الهدف من خلال الزيادة فى مقدار الوقت الذى استغرقته الجامعة لإنجاز مهامها ووظائفها، ونظيره الذى استغرقه أعضاء هيئة التدريس لإبداء آرائهم. كذلك الزيادة فى مستوى التمثيل المهنى فى أنشطة الجامعة، ومقدار الدخل من الاستشارات هى مؤشرات مفيدة أيضا.

ولابد أن يأخذ البحث موقعه فى الجامعة، بشرط أن يركز على الموضوعات التى تهتم الجامعة والمجتمع الفنى؛ فالدعم المقدم للبحوث محدود، وليس منتظر زيادته مستقبلا، نتيجة نقص التمويل الذى تعانى الجامعات الفنية، وندرة البحث التعاونى مع قطاع الصناعة. ولابد أن تكون أهداف البحوث واقعية.

ويجب أن توجه الاستراتيجيات البحوث للمجالات التى يجد فيها الباحثون أنفسهم. ويجب استخدام استراتيجية تنافسية عند تحديد التمويل للبحوث، مع تخصيص تمويل إضافى للباحثين المميزين، وعقد ورش عمل وجلسات علمية.

ومؤشرات الأداء المستخدمة للحكم على فاعلية الأداء تتمثل فى عدد المقالات والكتب والبحوث المنشورة فى مؤتمرات قومية ودولية، وعدد الطلاب المقيدين فى الدراسات العليا، والمقالات المنشورة فى الصحف الأسبوعية.

وتحقيق أهداف التدريس والبحث وخدمة والتسهيلات (قاعات المحاضرات، المعامل والمختبرات، أجهزة الحاسوب)، والتمويل الكافى، وتيسير التعميمات الجديدة. كذلك لابد من توفير الأمن والأمان داخل الحرم الجامعى وخارجه، للطلاب وللأساتذة على حد سواء.

واستراتيجيات تحقيق هذه الأهداف لابد أن تشمل استخدام المدخل المتمركز حول العميل Client - Centered Approach لتوفير الخدمات المعاونة، وإجراء عملية المراجعة المستمرة، وعقد لقاءات منتظمة مع القادة الأكاديميين والإداريين حول التحديات التى تواجه الجامعات.

وفاعلية مقاييس ضمان الجودة لابد أن يتم تقييمها بواسطة هيئة أو لجنة من خارج الجامعة، مثل لجنة الاعتماد وتطوير الجودة التى كونتها لجنة التعليم العالى CHE، بمساعدة مكتب التعليم العالى للعلوم والتكنولوجيا. على أن يركز الفحص على تقييم برامج التدريس والبحث وخدمة المجتمع، وعلى دور الإدارة فى تحقيق رسالة الجامعة

ووظائفها ومعنى آخر، لابد من مساءلة الجامعات عن مدى تحقيقها للأغراض التي أنشئت من أجلها.

ولابد أن تركز عملية الفحص على فاعلية عمليات إدارة الجودة، وليس على المستويات التي تحققت، وعلى الجامعة، وليس على القسم. وهناك سببان يقفان وراء ضرورة إجراء هذا الفحص: السبب الأول أن الجامعات فى غينيا الجديدة حديثة النشأة، وبالتالي من الأفضل تقييم ممارسات ضمان الجودة، بدلا من إصدار أحكام حول المحتويات والمستويات، والسبب الثانى عدم وجود خبراء بدرجة كافية لإجراء عمليات فحص منتظمة، بالإضافة إلى أن قصور التمويل يحول دون استخدام عدد كبير من الممتحنين خارج الجامعة.

ولابد أن تحتفظ كل جامعة بملف محقب Portfolio عن الجودة، يوضح دور الجامعة وممارستها لضمان الجودة، وتفاصيل تقييم الجامعة لجهودها فى هذا المجال، ويوضح حكمها على جودة النتائج، وجوانب القوة والضعف، وأولويات التحسين. على ألا يزيد الملف المحقب عن عشرين صفحة، ومثلها للملاحق، وصفحة لقائمة محتويات الملف، ويكون متاحا لـ AQAC عند الحاجة.

وتقوم الـ AQAC بزيارة كل جامعة بعد فحص الملف المحقب، لاختبار والوقوف على صحة ما جاء به، والحصول على مزيد من المعلومات حول ممارسات وسياسات ضمان الجودة، وعمليات التقييم الذاتى المستخدمة، وفحص مدى جودة النتائج، ومؤشرات الأداء المستخدمة، وأولويات التحسين. وبعد ذلك يتم كتابة مسودة Draft فى صورة تقرير عن أداء الجامعة، وترسل نسخة منه للجامعة، لتصحيح أخطائها. وفى النهاية يُنشر التقرير بعد تصحيح مسار الجامعة.

والجامعات هى المستفيدة من هذه الممارسات: الفائدة الأولى وقوف عامة الشعب على أداء الجامعات، والفائدة الثانية حصول الجامعات على مزيد من التمويل من لجنة التعليمى العالى لضمان الجودة. وتقوم الجامعات ولجنة الـ AQAC بوضع المشروعات ذات الأولوية فى التحسين والتطوير، اعتمادا على بعض مؤشرات الأداء الجيد. وبعد موافقة اللجنة على المشروع وأهدافه ومستوى التمويل، تأخذ الجامعة نسبة (٦٠٪) من التمويل.