

نتائج تطبيق استبيان التخطيط الاستراتيجي: التحليل البيئي

تم تطبيق استبانات التخطيط الاستراتيجي وفقا للتحليل البيئي في أربعة محاور : نقاط القوة، نقاط الضعف، الفرص ،
والتهديدات ، وتم تطبيق هذه الاستبانات على أعضاء هيئة التدريس ، والجهاز الاداري، والطلاب والخريجين
وأعضاء من المجتمع الخارجي ، ويمكن تقديم نتائج الاستبيان كالتالي:-

المحور الأول : نقاط القوة :

1- رؤية أعضاء هيئة التدريس لنقاط القوة للعام 2021 – 2022

تم تطبيق الاستبيان على عدد (170) من أعضاء هيئة التدريس بالكلية ؛ وأشارت النتائج إلى ما يلي:

م	العبرة	النسبة النوية	المتوسط	مستوى الرضا
1	يتوافر لدى الكلية هيكل تنظيمي معتمد يضم الأدارات والوحدات والأقسام الكافية لممارسة أنشطتها المتنوعة	92.67	2.78	مرتفع جدا
2	الهيكل التنظيمي للكلية يتميز بالمرونة بما يتلائم مع التطوير والإضافة.	92.67	2.78	مرتفع جدا
3	يوجد لدى الكلية أعداد كافية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري لديهم القدرة والمهارة والخبرة في تقديم الخدمة التعليمية والبحثية والمشاركة المجتمعية والأعمال الإدارية .	94.67	2.84	مرتفع جدا
4	تطبق الكلية جميع معايير الشفافية والنزاهة والعدالة في سياسات التعيين والتكليف للوظائف	92.67	2.78	مرتفع جدا
5	تهتم الكلية بالتدريب المستمر والمتواصل للأفراد العاملين بالكلية.	94.00	2.82	مرتفع جدا
6	يتوفر لدى الكلية مركز للخدمة العامة يتضمن وحدات ذات طابع خاص يحقق عائد مادي يساعد في خدمة العملية التعليمية والتكامل الطلابي.	95.00	2.85	مرتفع جدا
7	يتوافر لدى الكلية مرافق وأجهزة ومعدات ملائمة للطلاب والعاملين من دورات مياه ومسجد وعيادة ومكتبة ومسرح تعليمي وقاعات مجهزه .	94.00	2.82	مرتفع جدا

مرتفع جدا	2.85	95.00	8	تتخذ الادارة اسلوبا ديمقراطيا قائم على المشاركة في اتخاذ القرارات وخاصة بالتى ترتبط بمصلحة الطلاب.
مرتفع جدا	2.82	94.00	9	توفر إدارة الكلية آليات لدراسة وفحص تظلمات وشكاوى الطلاب والعاملين والرد عليها
مرتفع جدا	2.85	95.00	10	تتبع الكلية فى كل أجراءاتها المرونة والوضوح والموضوعية بما يخدم الكلية وليست المصلحة الشخصية .
مرتفع جدا	2.82	94.00	11	يوجد لدى الكلية منصة تعليمية للتدريس للتدريس الألكترونى من خلالها تشرف عليها الجامعة.
مرتفع جدا	2.92	97.33	12	تقوم الكلية باتباع الإجراءات القانونية فى كل المجالات الداعمة من الأنشطة الإدارية والفنية واللوجيستية وخلافة.
مرتفع جدا	2.77	92.33	13	تسعى الكلية إلى تنمية المهارات الذهنية والفكرية والأدائية لجميع العاملين بها من خلال التدريب المستمر .
مرتفع جدا	2.85	95.00	14	تتوافر لدى الكلية منظومة ألكترونية ملائمة يديرها العاملون بكفاءة لتقديم المعلومات فى الوقت المناسب وبالجودة المناسبة
مرتفع جدا	2.77	92.33	15	تسهم الكلية فى تأهيل الخريجين لسوق العمل .
مرتفع جدا	2.85	95.00	16	تهتم الكلية بتدريب الأفراد على المهارات السلوكية مع الآخرين ومنها أخلاقيات المهنة وإثارة الدافعية ومهارات الاتصال الفعال وحل الصراعات والتأثير فى السلوك الآخرين وغير ها .
مرتفع جدا	2.78	92.67	17	تسود الكلية القيم المشتركة فى التعامل من حيث المعتقدات والأخلاقيات والعادات وأنماط السلوك
مرتفع جدا	2.77	92.33	18	تحرص الكلية على توجيه القرارات والتصرفات الخاصة والتى تتعلق بالقيم المشتركة فى ضوء الحلال والحرام والجيد والسيئ وما هو أخلاقى وغير أخلاقى وما هو مقبول من المجتمع وغير المقبول

نسب نقاط القوة حسب رؤية أعضاء هيئة التدريس



تشير نتائج الجدول والشكل البياني السابق إلى ما يلي:

• **تصدرت النتائج العبارة:** "تقوم الكلية باتباع الإجراءات القانونية في كل المجالات الداعمة من الأنشطة الإدارية والفنية واللوجيستية وخلافة" بنسبة **97.33%** ومتوسط **2.92**، مما يعكس قوة التزام الكلية بالقواعد القانونية والتنظيمية.

• **ثم جاءت مجموعة من البنود بنسبة 95.00% ومتوسط 2.85، وهي:**

- يتوفر لدى الكلية مركز للخدمة العامة يتضمن وحدات ذات طابع خاص يحقق عائداً مادياً يساعد في خدمة العملية التعليمية والتكامل الطلابي.

- تتخذ الإدارة أسلوباً ديمقراطياً قائماً على المشاركة فى اتخاذ القرارات وخاصة المتعلقة بمصلحة الطلاب.
- تتبع الكلية فى كل إجراءاتها المرونة والوضوح والموضوعية بما يخدم الكلية وليست المصلحة الشخصية.
- تتوافر لدى الكلية منظومة إلكترونية ملائمة يديرها العاملون بكفاءة لتقديم المعلومات فى الوقت المناسب وبالجودة المناسبة.
- تهتم الكلية بتدريب الأفراد على المهارات السلوكية مع الآخرين ومنها أخلاقيات المهنة وإثارة الدافعية ومهارات الاتصال الفعال وحل الصراعات والتأثير فى السلوك.

• وفى مستوى متقارب بنسبة 94.67% (متوسط 2.84):

- يوجد لدى الكلية أعداد كافية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإدارى لديهم القدرة والمهارة والخبرة فى تقديم الخدمة التعليمية والبحثية والمشاركة المجتمعية والأعمال الإدارية.

• كما حققت نسبة 94.00% (متوسط 2.82) عدة بنود مهمة، منها:

- تهتم الكلية بالتدريب المستمر والمتواصل للأفراد العاملين بالكلية.
- يتوافر لدى الكلية مرافق وأجهزة ومعدات ملائمة للطلاب والعاملين.
- توفر إدارة الكلية آليات لدراسة وفحص تظلمات وشكاوى الطلاب والعاملين والرد عليها.

• بينما جاءت بنتيجة 92.67% (متوسط 2.78) البنود التالية:

- يتوافر لدى الكلية هيكل تنظيمى معتمد يضم الإدارات والوحدات والأقسام الكافية لممارسة أنشطتها.
- الهيكل التنظيمى للكلية يتميز بالمرونة بما يتلائم مع التطوير والإضافة.
- تطبق الكلية جميع معايير الشفافية والنزاهة والعدالة فى سياسات التعيين والتكليف للوظائف.
- تسود الكلية القيم المشتركة فى التعامل من حيث المعتقدات والأخلاقيات والعادات وأنماط السلوك.

• وفى أدنى الترتيب النسبى (92.33% – متوسط 2.77) جاءت البنود:

- تسعى الكلية إلى تنمية المهارات الذهنية والفكرية والأدائية لجميع العاملين بها من خلال التدريب المستمر.
- تسهم الكلية فى تأهيل الخريجين لسوق العمل.
- تحرص الكلية على توجيه القرارات والتصرفات الخاصة التى تتعلق بالقيم المشتركة فى ضوء الحلال والحرام والجيد والسيئ وما هو أخلاقى وغير أخلاقى وما هو مقبول من المجتمع وغير المقبول.

وجاءت أهم مقترحات أعضاء هيئة التدريس حول نقاط القوة فيما يلى:

- زيادة فرص التدريب خاصة فى مجال المهارات الذهنية والإبداعية
- تقوية برامج تأهيل الخريجين لسوق العمل عبر شراكات مع قطاعات الإنتاج والخدمات.
- تفعيل قيم النزاهة والشفافية أكثر من خلال آليات مراقبة داخلية ونشر تقارير دورية للطلاب والعاملين.
- التوسع فى البنية التكنولوجية لضمان فاعلية المنصة الإلكترونية وربطها بالتطورات الحديثة فى التعليم عن بُعد.

2- نتائج تطبيق استبيان نقاط القوة: الجهاز الإداري للعام 2021 – 2022

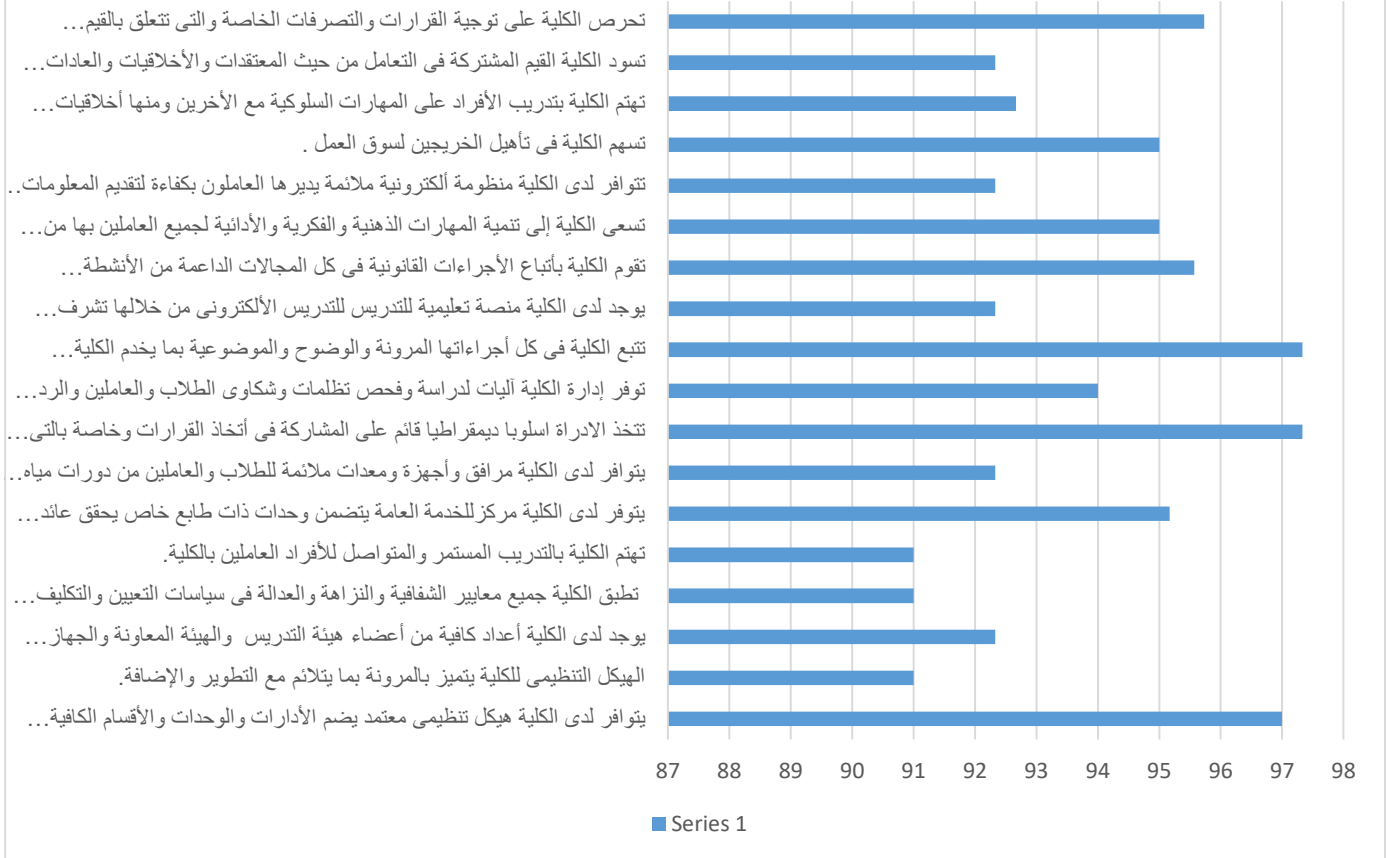
تم تطبيق الاستبيان على عدد (120) من أعضاء الجهاز الإداري بالكلية ؛ وأشارت النتائج إلى ما يلي:

م	العبارة	النسبة المئوية	المتوسط	مستوى الرضا
1	يتوافر لدى الكلية هيكل تنظيمي معتمد يضم الإدارات والوحدات والأقسام الكافية لممارسة أنشطتها المتنوعة	97.00	2.91	مرتفع جدا
2	الهيكل التنظيمي للكلية يتميز بالمرونة بما يتلائم مع التطوير والإضافة.	91.00	2.73	مرتفع جدا
3	يوجد لدى الكلية أعداد كافية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري لديهم القدرة والمهارة والخبرة في تقديم الخدمة التعليمية والبحثية والمشاركة المجتمعية والأعمال الإدارية .	92.33	2.77	مرتفع جدا
4	تطبق الكلية جميع معايير الشفافية والنزاهة والعدالة في سياسات التعيين والتكليف للوظائف	91.00	2.73	مرتفع جدا
5	تهتم الكلية بالتدريب المستمر والمتواصل للأفراد العاملين بالكلية.	91.00	2.73	مرتفع جدا
6	يتوفر لدى الكلية مركز للخدمة العامة يتضمن وحدات ذات طابع خاص يحقق عائد مادي يساعد في خدمة العملية التعليمية والتكامل الطلابي.	95.17	2.855	مرتفع جدا
7	يتوافر لدى الكلية مرافق وأجهزة ومعدات ملائمة للطلاب والعاملين من دورات مياه ومسجد وعيادة ومكتبة ومسرح تعليمي وقاعات مجهزه .	92.33	2.77	مرتفع جدا
8	تتخذ الادارة اسلوبا ديمقراطيا قائم على المشاركة في اتخاذ القرارات وخاصة بالتى ترتبط بمصلحة الطلاب.	97.33	2.92	مرتفع جدا
9	توفر إدارة الكلية آليات لدراسة وفحص تظلمات وشكاوى الطلاب والعاملين والرد عليها	94.00	2.82	مرتفع جدا
10	تتبع الكلية في كل أجراءاتها المرونة والوضوح والموضوعية بما يخدم الكلية وليست المصلحة الشخصية .	97.33	2.92	مرتفع جدا
11	يوجد لدى الكلية منصة تعليمية للتدريس للتدريس الألكتروني من خلالها تشرف عليها الجامعة.	92.33	2.77	مرتفع جدا

مرتفع جدا	2.867	95.57	12	تقوم الكلية باتباع الإجراءات القانونية في كل المجالات الداعمة من الأنشطة الإدارية والفنية واللوجيستية وخلافة.
مرتفع جدا	2.85	95.00	13	تسعى الكلية إلى تنمية المهارات الذهنية والفكرية والأدائية لجميع العاملين بها من خلال التدريب المستمر .
مرتفع جدا	2.77	92.33	14	تتوافر لدى الكلية منظومة إلكترونية ملائمة يديرها العاملون بكفاءة لتقديم المعلومات في الوقت المناسب وبالجودة المناسبة
مرتفع جدا	2.85	95.00	15	تسهم الكلية في تأهيل الخريجين لسوق العمل .
مرتفع جدا	2.78	92.67	16	تهتم الكلية بتدريب الأفراد على المهارات السلوكية مع الآخرين ومنها أخلاقيات المهنة وإثارة الدافعية ومهارات الاتصال الفعال وحل الصراعات والتأثير في السلوك الآخرين وغيرها .
مرتفع جدا	2.77	92.33	17	تسود الكلية القيم المشتركة في التعامل من حيث المعتقدات والأخلاقيات والعادات وأنماط السلوك
مرتفع جدا	2.872	95.73	18	تحرص الكلية على توجية القرارات والتصرفات الخاصة والتي تتعلق بالقيم المشتركة في ضوء الحلال والحرام والجيد والسيئ وما هو أخلاقي وغير أخلاقي وما هو مقبول من المجتمع وغير المقبول

نسب نقاط القوة حسب رؤية الجهاز الإداري

Series 1



تشير نتائج الجدول والشكل البياني السابق إلى ما يلي:

• حسب رؤية الجهاز الإداري إجراءات أعلى نقاط القوة : أن " تتخذ الإدارة أسلوباً ديمقراطياً قائماً على المشاركة في اتخاذ القرارات وخاصة التي ترتبط بمصلحة الطلاب ، (المتوسط 2.92 - النسبة 97.33%) ، وفي نفس المرتبة المرتفعة جاءت: تتبع الكلية في كل إجراءاتها المرونة والوضوح والموضوعية بما يخدم الكلية وليست المصلحة الشخصية (المتوسط 2.92 - النسبة 97.33%)

• كما أظهرت النتائج قوة واضحة في يتوافر لدى الكلية هيكل تنظيمي معتمد يضم الإدارات والوحدات والأقسام الكافية لممارسة أنشطتها المتنوعة (المتوسط 2.91 - النسبة 97.00%) .

• تلتها نتيجة بارزة تؤكد على القيم المؤسسية حيث تحرص الكلية على توجيه القرارات والتصرفات الخاصة بالقيم المشتركة وفق الحلال والحرام والجيد والسيئ والمعايير الأخلاقية والاجتماعية - (المتوسط 2.872 - النسبة 95.73%)

• ثم جاءت النتيجة التالية :تقوم الكلية باتباع الإجراءات القانونية في جميع المجالات الإدارية والفنية واللوجستية (المتوسط 2.867 – النسبة 95.57%)

• كما تبين من النتائج: أن " يتوفر لدى الكلية مركز للخدمة العامة يتضمن وحدات ذات طابع خاص يحقق عائداً مادياً يخدم العملية التعليمية والتكامل الطلابي (المتوسط 2.855 – النسبة 95.17%)

• وأظهرت البيانات كذلك :تسعى الكلية إلى تنمية المهارات الذهنية والفكرية والأدائية لجميع العاملين بها من خلال التدريب المستمر (المتوسط 2.85 – النسبة 95.00%)

• وبنفس النسبة تقريباً جاءت نتيجة تؤكد على: تسهم الكلية في تأهيل الخريجين لسوق العمل (المتوسط 2.85 – النسبة 95.00%)

• أما في المستوى التالي فقد ظهر أن: توفر إدارة الكلية آليات لدراسة وفحص تظلمات وشكاوى الطلاب والعاملين والرد عليها- (المتوسط 2.82 – النسبة 94.00%)

• وفي مرتبة أقل قليلاً تبين أن :تهتم الكلية بتدريب الأفراد على المهارات السلوكية (أخلاقيات المهنة، مهارات الاتصال، حل الصراعات...) (المتوسط 2.78 – النسبة 92.67%)

• كما جاءت عدة نتائج مقاربة بنسبة (92.33%) وتشمل:

- يتوافر لدى الكلية مرافق وأجهزة ومعدات ملائمة (دورات مياه، مسجد، عيادة، مكتبة، مسرح، قاعات مجهزة...)
- يوجد لدى الكلية منصة تعليمية للتدريس الإلكتروني تشرف عليها الجامعة
- تتوافر لدى الكلية منظومة إلكترونية ملائمة يديرها العاملون بكفاءة لتقديم المعلومات في الوقت المناسب
- تسود الكلية القيم المشتركة في التعامل (المعتقدات – الأخلاقيات – العادات – أنماط السلوك)
- يوجد لدى الكلية أعداد كافية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري لديهم القدرة والمهارة والخبرة.

• أما النتائج الأقل نسبياً فقد تمثلت في (91%) وتشمل:

- الهيكل التنظيمي للكلية يتميز بالمرونة بما يتلاءم مع التطوير والإضافة.
- تطبق الكلية معايير الشفافية والنزاهة والعدالة في سياسات التعيين والتكليف للوظائف.
- تهتم الكلية بالتدريب المستمر والمتواصل للأفراد العاملين بالكلية.

وجاءت أهم مقترحات الجهاز الإداري حول نقاط القوة فيما يلي:

- المحافظة على نقاط القوة مثل المشاركة الديمقراطية، المرونة في الإجراءات، والالتزام بالقيم.
- تعزيز التدريب المستمر من خلال خطة سنوية إلزامية تربط بترقية وتحفيز العاملين.
- زيادة مرونة الهيكل التنظيمي ليستوعب التطوير الأكاديمي والبرامج الجديدة.
- رفع كفاءة المنصات الإلكترونية من خلال تدريب الكوادر وتحديث الأنظمة.
- تعزيز الشفافية في التعيينات والتكليفات عبر نشر المعايير والإجراءات علناً.

3- نتائج تطبيق استبيان نقاط القوة: الخريجين

للعام 2021 – 2022

تم تطبيق الاستبيان على عدد (107) من خريجي الكلية ؛ وأشارت النتائج إلى ما يلي:

م	العبارة	النسبة النسبة النسبة	المتوسط	مستوى الرضا
1	يتوافر لدى الكلية هيكل تنظيمي معتمد يضم الإدارات والوحدات والأقسام الكافية لممارسة أنشطتها المتنوعة	91.00	2.73	مرتفع جداً
2	الهيكل التنظيمي للكلية يتميز بالمرونة بما يتلائم مع التطوير والإضافة.	92.33	2.77	مرتفع جداً
3	يوجد لدى الكلية أعداد كافية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري لديهم القدرة والمهارة والخبرة في تقديم الخدمة التعليمية والبحثية والمشاركة المجتمعية والأعمال الإدارية .	94.67	2.84	مرتفع جداً
4	تطبق الكلية جميع معايير الشفافية والنزاهة والعدالة في سياسات التعيين والتكليف للوظائف	94.67	2.84	مرتفع جداً
5	تهتم الكلية بالتدريب المستمر والمتواصل للأفراد العاملين بالكلية.	95.07	2.852	مرتفع جداً

مرتفع جدا	2.857	95.23	6 يتوفر لدى الكلية مركز للخدمة العامة يتضمن وحدات ذات طابع خاص يحقق عائد مادي يساعد في خدمة العملية التعليمية والتكامل الطلابي.
مرتفع جدا	2.78	92.67	7 يتوافر لدى الكلية مرافق وأجهزة ومعدات ملائمة للطلاب والعاملين من دورات مياه ومسجد وعيادة ومكتبة ومسرح تعليمي وقاعات مجهزة .
مرتفع جدا	2.73	91.00	8 تتخذ الإدارة اسلوبا ديمقراطيا قائم على المشاركة في اتخاذ القرارات وخاصة بالتى ترتبط بمصلحة الطلاب.
مرتفع جدا	2.875	95.83	9 توفر إدارة الكلية آليات لدراسة وفحص تظلمات وشكاوى الطلاب والعاملين والرد عليها
مرتفع جدا	2.85	95.00	10 تتبع الكلية في كل إجراءاتها المرونة والوضوح والموضوعية بما يخدم الكلية وليست المصلحة الشخصية .
مرتفع جدا	2.73	91.00	11 يوجد لدى الكلية منصة تعليمية للتدريس للتدريس الإلكتروني من خلالها تشرف عليها الجامعة.
مرتفع جدا	2.78	92.67	12 تقوم الكلية باتباع الإجراءات القانونية في كل المجالات الداعمة من الأنشطة الإدارية والفنية واللوجيستية وخلافة.
مرتفع جدا	2.73	91.00	13 تسعى الكلية إلى تنمية المهارات الذهنية والفكرية والأدائية لجميع العاملين بها من خلال التدريب المستمر .
مرتفع جدا	2.85	95.00	14 تتوافر لدى الكلية منظومة إلكترونية ملائمة يديرها العاملون بكفاءة لتقديم المعلومات في الوقت المناسب وبالجودة المناسبة
مرتفع جدا	2.77	92.33	15 تسهم الكلية في تأهيل الخريجين لسوق العمل .
مرتفع جدا	2.834	94.47	16 تهتم الكلية بتدريب الأفراد على المهارات السلوكية مع الآخرين ومنها أخلاقيات المهنة وإثارة الدافعية ومهارات الاتصال الفعال وحل الصراعات والتأثير في السلوك الآخرين وغيرها .
مرتفع جدا	2.78	92.67	17 تسود الكلية القيم المشتركة في التعامل من حيث المعتقدات والأخلاقيات والعادات وأنماط السلوك
مرتفع جدا	2.77	92.33	18 تحرص الكلية على توعية القرارات والتصرفات الخاصة والتي تتعلق بالقيم المشتركة في ضوء الحلال والحرام والجيد والسيئ وما هو أخلاقي

			وغير أخلاقي وما هو مقبول من المجتمع وغير المقبول

نسب نقاط القوة حسب رؤية الخريجين



تشير نتائج الجدول والشكل البياني السابق إلى ما يلي:

- تصدرت عبارة "توفر إدارة الكلية آليات لدراسة وفحص تظلمات وشكاوى الطلاب والعاملين والرد عليها" بنسبة **95.83%** ومتوسط **2.875**، مما يدل على قوة آليات الشفافية وخدمة الطلاب والعاملين.
- ثم جاءت عبارة "يتوفر لدى الكلية مركز للخدمة العامة يتضمن وحدات ذات طابع خاص يحقق عائد مادي يساعد في خدمة العملية التعليمية والتكامل الطلابي" بنسبة **95.23%** ومتوسط **2.857**.
- تلتها عبارة "تهتم الكلية بالتدريب المستمر والمتواصل للأفراد العاملين بالكلية" بنسبة **95.07%** ومتوسط **2.852**.

- تلتها عبارة "تتوافر لدى الكلية منظومة إلكترونية ملائمة يديرها العاملون بكفاءة لتقديم المعلومات في الوقت المناسب وبالجودة المناسبة" بنسبة 95% ومتوسط 2.85، وهو ما يعكس تميز الكلية في الجانب التكنولوجي والتحول الرقمي.
- كما سجلت عبارة "تتبع الكلية في كل إجراءاتها المرونة والوضوح والموضوعية بما يخدم الكلية وليست المصلحة الشخصية" بنسبة 95% ومتوسط 2.85.
- وبنسبة مقاربة جاءت عبارتا:
• "يوجد لدى الكلية أعداد كافية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري لديهم القدرة والمهارة والخبرة" بنسبة 94.67% ومتوسط 2.84.
- "تطبق الكلية جميع معايير الشفافية والنزاهة والعدالة في سياسات التعيين والتكليف للوظائف" بنفس النسبة والمتوسط.
- كما برزت عبارة "تهتم الكلية بتدريب الأفراد على المهارات السلوكية ومنها أخلاقيات المهنة والدافعية والاتصال الفعال" بنسبة 94.47% ومتوسط 2.834.
- ثم عبارة "تقوم الكلية باتباع الإجراءات القانونية في المجالات الداعمة من الأنشطة الإدارية والفنية واللوجيستية" بنسبة 92.67% ومتوسط 2.78.
- وبالمستوى نفسه سجلت عبارات:
• "يتوافر لدى الكلية مرافق وأجهزة ومعدات ملائمة للطلاب والعاملين (دورات مياه، مسجد، عيادة، مكتبة، مسرح، قاعات...)" بنسبة 92.67% ومتوسط 2.78.
- "تسود الكلية القيم المشتركة في التعامل من حيث المعتقدات والأخلاقيات والعادات وأنماط السلوك" بنفس النسبة والمتوسط.
- كما جاءت عبارة "الهيكل التنظيمي للكلية يتميز بالمرونة بما يتلائم مع التطوير والإضافة" بنسبة 92.33% ومتوسط 2.77.
- وبالمثل عبارة "تسهم الكلية في تأهيل الخريجين لسوق العمل" بنفس النسبة والمتوسط.
- وأيضاً عبارة "تحرص الكلية على توجيه القرارات والتصرفات الخاصة بما يتفق مع القيم المشتركة في ضوء الحلال والحرام وما هو أخلاقي ومقبول" بنفس النسبة والمتوسط.
- أما عبارة "يتوافر لدى الكلية هيكل تنظيمي معتمد يضم الإدارات والوحدات والأقسام الكافية لممارسة أنشطتها" فقد جاءت بنسبة 91% ومتوسط 2.73.
- وكذلك عبارة "تتخذ الإدارة أسلوباً ديمقراطياً قائماً على المشاركة في اتخاذ القرارات وخاصة التي ترتبط بمصلحة الطلاب" بنسبة 91% ومتوسط 2.73.
- وجاءت أهم مقترحات الخريجين حول نقاط القوة فيما يلي:
• تعزيز النجاحات: الاستمرار في تطوير المنظومة الإلكترونية وخدمات الشكاوى لما لها من تأثير واضح .
• رغم وجود جهود في التدريب المستمر، يمكن العمل على زيادة البرامج المتخصصة في المهارات الحديثة (الرقمية، الريادية).
• تنمية المرافق والبنية التحتية: الاستمرار في تحديث المرافق بشكل دوري لتواكب احتياجات الطلاب والعاملين.

4- نتائج تطبيق استبيان نقاط القوة: الطلاب للعام 2021 – 2022

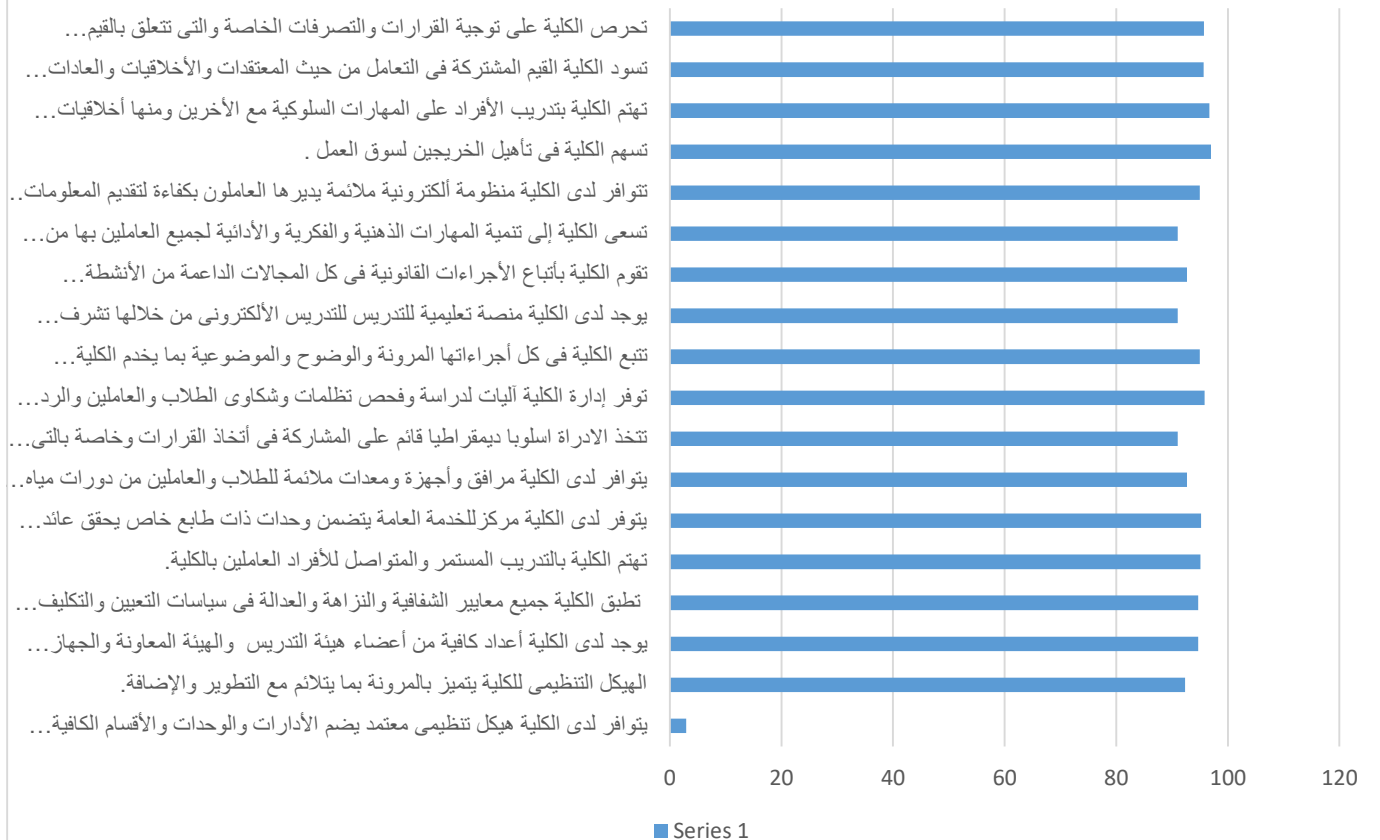
تم تطبيق الاستبيان على عدد (1413) من طلاب وطالبات الكلية ؛ وأشارت النتائج إلى ما يلي:

م	العبارة	النسبة المئوية	المتوسط	مستوى الرضا
1	يتوافر لدى الكلية هيكل تنظيمي معتمد يضم الإدارات والوحدات والأقسام الكافية لممارسة أنشطتها المتنوعة	97.00	2.91	مرتفع جدا
2	الهيكل التنظيمي للكلية يتميز بالمرونة بما يتلائم مع التطوير والإضافة.	96.67	2.9	مرتفع جدا
3	يوجد لدى الكلية أعداد كافية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري لديهم القدرة والمهارة والخبرة في تقديم الخدمة التعليمية والبحثية والمشاركة المجتمعية والأعمال الإدارية .	95.67	2.87	مرتفع جدا
4	تطبق الكلية جميع معايير الشفافية والنزاهة والعدالة في سياسات التعيين والتكليف للوظائف	95.73	2.872	مرتفع جدا
5	تهتم الكلية بالتدريب المستمر والمتواصل للأفراد العاملين بالكلية.	95.40	2.862	مرتفع جدا
6	يتوفر لدى الكلية مركز للخدمة العامة يتضمن وحدات ذات طابع خاص يحقق عائد مادي يساعد في خدمة العملية التعليمية والتكامل الطلابي.	95.27	2.858	مرتفع جدا
7	يتوافر لدى الكلية مرافق وأجهزة ومعدات ملائمة للطلاب والعاملين من دورات مياه ومسجد وعيادة ومكتبة ومسرح تعليمي وقاعات مجهزه .	95.90	2.877	مرتفع جدا
8	تتخذ الادارة اسلوبا ديمقراطيا قائم على المشاركة في اتخاذ القرارات وخاصة بالتى ترتبط بمصلحة الطلاب.	95.73	2.872	مرتفع جدا
9	توفر إدارة الكلية آليات لدراسة وفحص تظلمات وشكاوى الطلاب والعاملين والرد عليها	95.73	2.872	مرتفع جدا
10	تتبع الكلية في كل أجراءاتها المرونة والوضوح والموضوعية بما يخدم الكلية وليست المصلحة الشخصية .	95.97	2.879	مرتفع جدا
11	يوجد لدى الكلية منصة تعليمية للتدريس للتدريس الألكتروني من خلالها تشرف عليها الجامعة.	96.07	2.882	مرتفع جدا

مرتفع جدا	2.877	95.90	تقوم الكلية باتتباع الإجراءات القانونية في كل المجالات الداعمة من الأنشطة الإدارية والفنية واللوجيستية وخلافة.	12
مرتفع جدا	2.858	95.27	تسعى الكلية إلى تنمية المهارات الذهنية والفكرية والأدائية لجميع العاملين بها من خلال التدريب المستمر .	13
مرتفع جدا	2.866	95.53	تتوافر لدى الكلية منظومة إلكترونية ملائمة يديرها العاملون بكفاءة لتقديم المعلومات في الوقت المناسب وبالجودة المناسبة	14
مرتفع جدا	2.867	95.57	تسهم الكلية في تأهيل الخريجين لسوق العمل .	15
مرتفع جدا	2.844	94.80	تهتم الكلية بتدريب الأفراد على المهارات السلوكية مع الآخرين ومنها أخلاقيات المهنة وإثارة الدافعية ومهارات الاتصال الفعال وحل الصراعات والتأثير في السلوك الآخرين وغيرها .	16
مرتفع جدا	2.872	95.73	تسود الكلية القيم المشتركة في التعامل من حيث المعتقدات والأخلاقيات والعادات وأنماط السلوك	17
مرتفع جدا	2.872	95.73	تحرص الكلية على توجية القرارات والتصرفات الخاصة والتي تتعلق بالقيم المشتركة في ضوء الحلال والحرام والجيد والسيئ وما هو أخلاقي وغير أخلاقي وما هو مقبول من المجتمع وغير المقبول	18

نسب نقاط القوة حسب رؤية الطلاب

Series 1



تشير نتائج الجدول والشكل البياني السابق إلى ما يلي:

- تصدرت أعلى الآراء " يتوافر لدى الكلية هيكل تنظيمي معتمد يضم الإدارات والوحدات والأقسام الكافية لممارسة أنشطتها المتنوعة" بنسبة (97.00% متوسط 2.91).
- ثم جاءت " الهيكل التنظيمي للكلية يتميز بالمرونة بما يتلائم مع التطوير والإضافة" بنسبة 96.67% (متوسط 2.90).
- تلتها " يوجد لدى الكلية منصة تعليمية للتدريس الإلكتروني تشرف عليها الجامعة" بنسبة 96.07% (متوسط 2.882).
- " تتبع الكلية في كل إجراءاتها المرونة والوضوح والموضوعية بما يخدم الكلية وليست المصلحة الشخصية" بنسبة (95.97% متوسط 2.879).
- " يتوافر لدى الكلية مرافق وأجهزة ومعدات ملائمة للطلاب والعاملين..." بنسبة (95.90% متوسط 2.877).
- تقوم الكلية باتباع الإجراءات القانونية في كل المجالات الداعمة..." بنسبة (95.90% متوسط 2.877).
- " تتخذ الإدارة أسلوباً ديمقراطياً قائماً على المشاركة في اتخاذ القرارات وخاصة التي ترتبط بمصلحة الطلاب" بنسبة (95.73% متوسط 2.872).
- "توفر إدارة الكلية آليات لدراسة وفحص تظلمات وشكاوى الطلاب والعاملين والرد عليها" بنسبة 95.73% (متوسط 2.872).

- "تسود الكلية القيم المشتركة في التعامل من حيث المعتقدات والأخلاقيات والعادات وأنماط السلوك" بنسبة (**95.73%** متوسط 2.872).
- تحرص الكلية على توجيه القرارات والتصرفات الخاصة والتي تتعلق بالقيم المشتركة في ضوء الحلال والحرام... بنسبة (**95.73%** متوسط 2.872).
- "تطبق الكلية جميع معايير الشفافية والنزاهة والعدالة في سياسات التعيين والتكليف للوظائف" بنسبة (**95.73%** متوسط 2.872).
- " تسهم الكلية في تأهيل الخريجين لسوق العمل" بنسبة (**95.57%** متوسط 2.867).
- " تتوافر لدى الكلية منظومة إلكترونية ملائمة يديرها العاملون بكفاءة..." بنسبة (**95.53%** متوسط 2.866).
- "يوجد لدى الكلية أعداد كافية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري..." بنسبة (**95.67%** متوسط 2.87).
- " تهتم الكلية بالتدريب المستمر والمتواصل للأفراد العاملين بالكلية" بنسبة (**95.40%** متوسط 2.862).
- " تسعى الكلية إلى تنمية المهارات الذهنية والفكرية والأدائية لجميع العاملين..." بنسبة (**95.27%** متوسط 2.858).
- يتوفر لدى الكلية مركز للخدمة العامة يتضمن وحدات ذات طابع خاص يحقق عائد مادي يساعد في خدمة العملية التعليمية" بنسبة (**95.27%** متوسط 2.858).
- **وأخيراً:** تهتم الكلية بتدريب الأفراد على المهارات السلوكية مع الآخرين مثل أخلاقيات المهنة وإثارة الدافعية ومهارات الاتصال... بنسبة (**94.80%** متوسط 2.844).

وجاءت أهم مقترحات الطلاب حول نقاط القوة فيما يلي:

- زيادة برامج التدريب السلوكي والمهاري للطلاب ببرامج عملية وورش عمل تطبيقية.
- زيادة التكامل بين المنظومة الإلكترونية والمنصة التعليمية لضمان كفاءة عالية في التدريس والخدمات التعليمية.
- الاستمرار في تطبيق الشفافية والعدالة في جميع الإجراءات الإدارية وأعمال الامتحانات.

5- نتائج تطبيق استبيان نقاط القوة: المجتمع الخارجي للعام 2021 – 2022

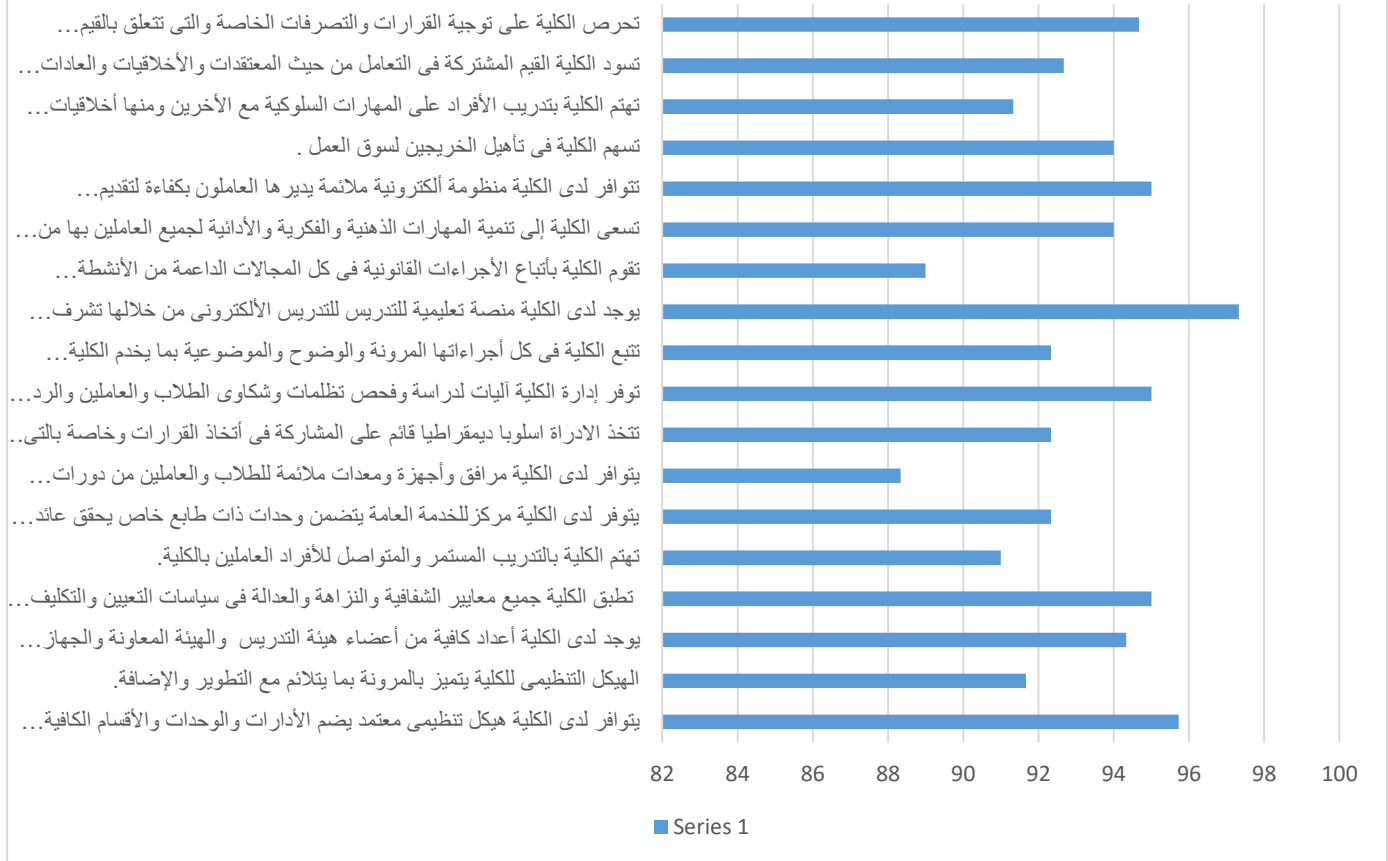
تم تطبيق الاستبيان على عدد (103) من المجتمع الخارجي الكلية ؛ وأشارت النتائج إلى ما يلي:

م	العبارة	النسبة المئوية	المتوسط	مستوى الرضا
1	يتوافر لدى الكلية هيكل تنظيمي معتمد يضم الإدارات والوحدات والأقسام الكافية لممارسة أنشطتها المتنوعة	95.73	2.872	مرتفع جدا
2	الهيكل التنظيمي للكلية يتميز بالمرونة بما يتلائم مع التطوير والإضافة.	91.67	2.75	مرتفع جدا
3	يوجد لدى الكلية أعداد كافية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري لديهم القدرة والمهارة والخبرة في تقديم الخدمة التعليمية والبحثية والمشاركة المجتمعية والأعمال الإدارية .	94.33	2.83	مرتفع جدا
4	تطبق الكلية جميع معايير الشفافية والنزاهة والعدالة في سياسات التعيين والتكليف للوظائف	101.00	3.03	مرتفع جدا
5	تهتم الكلية بالتدريب المستمر والمتواصل للأفراد العاملين بالكلية.	91.00	2.73	مرتفع جدا
6	يتوفر لدى الكلية مركز للخدمة العامة يتضمن وحدات ذات طابع خاص يحقق عائد مادي يساعد في خدمة العملية التعليمية والتكامل الطلابي.	92.33	2.77	مرتفع جدا
7	يتوافر لدى الكلية مرافق وأجهزة ومعدات ملائمة للطلاب والعاملين من دورات مياه ومسجد وعيادة ومكتبة ومسرح تعليمي وقاعات مجهزة .	88.33	2.65	مرتفع جدا
8	تتخذ الإدارة اسلوبا ديمقراطيا قائم على المشاركة في اتخاذ القرارات وخاصة بالتى ترتبط بمصلحة الطلاب.	92.33	2.77	مرتفع جدا
9	توفر إدارة الكلية آليات لدراسة وفحص تظلمات وشكاوى الطلاب والعاملين والرد عليها	95.00	2.85	مرتفع جدا
10	تتبع الكلية في كل إجراءاتها المرونة والوضوح والموضوعية بما يخدم الكلية وليست المصلحة الشخصية .	92.33	2.77	مرتفع جدا
11	يوجد لدى الكلية منصة تعليمية للتدريس للأستاذين الألكتروني من خلالها تشرف عليها الجامعة.	97.33	2.92	مرتفع جدا

12	تقوم الكلية باتباع الإجراءات القانونية في كل المجالات الداعمة من الأنشطة الإدارية والفنية واللوجيستية وخلافة.	89.00	2.67	مرتفع جدا
13	تسعى الكلية إلى تنمية المهارات الذهنية والفكرية والأدائية لجميع العاملين بها من خلال التدريب المستمر .	94.00	2.82	مرتفع جدا
14	تتوافر لدى الكلية منظومة إلكترونية ملائمة يديرها العاملون بكفاءة لتقديم المعلومات في الوقت المناسب وبالجودة المناسبة	101.00	3.03	مرتفع جدا
15	تسهم الكلية في تأهيل الخريجين لسوق العمل .	94.00	2.82	مرتفع جدا
16	تهتم الكلية بتدريب الأفراد على المهارات السلوكية مع الآخرين ومنها أخلاقيات المهنة وإثارة الدافعية ومهارات الاتصال الفعال وحل الصراعات والتأثير في السلوك الآخرين وغيرها .	91.33	2.74	مرتفع جدا
17	تسود الكلية القيم المشتركة في التعامل من حيث المعتقدات والأخلاقيات والعادات وأنماط السلوك	92.67	2.78	مرتفع جدا
18	تحرص الكلية على توجيه القرارات والتصرفات الخاصة والتي تتعلق بالقيم المشتركة في ضوء الحلال والحرام والجيد والسيئ وما هو أخلاقي وغير أخلاقي وما هو مقبول من المجتمع وغير المقبول	94.67	2.84	مرتفع جدا

نسب نقاط القوة حسب رؤية المجتمع الخارجي

Series 1



تشير نتائج الجدول والشكل البياني السابق إلى ما يلي:

تصدرت النتائج كل من:

- يوجد لدى الكلية منصة تعليمية للتدريس الإلكتروني تشرف عليها الجامعة بنسبة 97.33% ومتوسط 2.92.

ثم جاءت بنسبة مرتفعة أيضاً:

- يتوافر لدى الكلية هيكل تنظيمي معتمد يضم الإدارات والوحدات والأقسام الكافية لممارسة أنشطتها بنسبة 95.73% ومتوسط 2.87.
- تطبق الكلية جميع معايير الشفافية والنزاهة والعدالة في سياسات التعيين والتكليف للوظائف بنسبة 95% ومتوسط 2.85.
- تتوافر لدى الكلية منظومة إلكترونية ملائمة يديرها العاملون بكفاءة لتقديم المعلومات في الوقت المناسب وبالجودة المناسبة بنسبة 95% ومتوسط 2.85.

- توفر إدارة الكلية آليات لدراسة وفحص تظلمات وشكاوى الطلاب والعاملين والرد عليها بنسبة 95% ومتوسط 2.85.
 - تحرص الكلية على توجيه القرارات والتصرفات الخاصة والمتعلقة بالقيم المشتركة وفق معايير أخلاقية واجتماعية بنسبة 94.67% ومتوسط 2.84.
 - يوجد لدى الكلية أعداد كافية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري ذوي خبرة وكفاءة بنسبة 94.33% ومتوسط 2.83.
 - تسهم الكلية في تأهيل الخريجين لسوق العمل بنسبة 94% ومتوسط 2.82.
 - تسعى الكلية إلى تنمية المهارات الذهنية والفكرية والأدائية للعاملين بالتدريب المستمر بنسبة 94% ومتوسط 2.82.
- وجاءت بنتائج متوسطة (أعلى من 91%):
- تسود الكلية القيم المشتركة في التعامل من حيث المعتقدات والأخلاقيات وأنماط السلوك بنسبة 92.67% ومتوسط 2.78.
 - تتخذ الإدارة أسلوباً ديمقراطياً قائماً على المشاركة في اتخاذ القرارات وخاصة المرتبطة بالطلاب بنسبة 92.33% ومتوسط 2.77.
 - يتوفر لدى الكلية مركز للخدمة العامة يتضمن وحدات ذات طابع خاص تحقق عائداً مادياً بنسبة 92.33% ومتوسط 2.77.
 - تتبع الكلية في إجراءاتها المرونة والوضوح والموضوعية بما يخدم الكلية بنسبة 92.33% ومتوسط 2.77.
 - تهتم الكلية بتدريب الأفراد على المهارات السلوكية وأخلاقيات المهنة والاتصال الفعال وحل الصراعات بنسبة 91.33% ومتوسط 2.74.
 - الهيكل التنظيمي للكلية يتميز بالمرونة بما يتلاءم مع التطوير والإضافة بنسبة 91.67% ومتوسط 2.75.
 - تهتم الكلية بالتدريب المستمر والمتواصل للأفراد العاملين بنسبة 91% ومتوسط 2.73.
- وأخيراً جاءت بنسبة أقل نسبياً:
- تقوم الكلية باتباع الإجراءات القانونية في جميع المجالات الداعمة (إدارية، فنية، لوجستية) بنسبة 89% ومتوسط 2.67.
 - يتوافر لدى الكلية مرافق وأجهزة ومعدات ملائمة للطلاب والعاملين مثل المكتبة والمسرح والقاعات المجهزة بنسبة 88.33% ومتوسط 2.65.

وجاءت أهم مقترحات المجتمع الخارجي حول نقاط القوة فيما يلي:

- زيادة تطوير وصيانة المرافق (القاعات، المسرح، المكتبة، العيادة) لضمان وصولها لمستوى أعلى.
- تنويع برامج التدريب وربطها بالتقنيات الحديثة واحتياجات سوق العمل، مع متابعة أثر التدريب.
- تبسيط الإجراءات مع الالتزام بالقانون لتقليل البيروقراطية ورفع الكفاءة.
- مواصلة دعم أعضاء هيئة التدريس وزيادة أعدادهم بما يتناسب مع التوسع في البرامج.

نقاط الاتفاق لنتائج محور نقاط القوة

فيما يلي تحليل محور **نقاط القوة** استناداً إلى الجداول الخمسة (آراء أعضاء هيئة التدريس – الجهاز الإداري – الطلاب – الخريجون – المجتمع الخارجي) للعام الأكاديمي 2021-2022، يركز على **نقاط الاتفاق والنتائج المشتركة**، ويتضمن أيضاً **أوجه التحسين المقترحة**:

□ أولاً: الملخص العام

أظهرت نتائج تحليل استبيانات محور **نقاط القوة** اتفاقاً واسعاً بين جميع الفئات المستفيدة، حيث جاءت نسب الرضا مرتفعة في جميع البنود، مما يعكس وجود توافق مؤسسي واضح حول جودة الأداء الأكاديمي والإداري والبيئي بالكلية. وقد تراوحت نسب الرضا العامة بين 96 و 88% في أغلب البنود، مما يدل على أن الكلية تمتلك أسساً قوية في التنظيم، والإدارة، والبنية التحتية، والكوادر البشرية.

□ ثانياً: نقاط الاتفاق الرئيسية (نقاط القوة المشتركة)

تمثلت أهم نقاط القوة المتفق عليها بين الفئات الخمس فيما يلي:

1. **وضوح الهيكل التنظيمي وسلاسة الإجراءات الإدارية**
 - اتفاق جميع الفئات على أن التنظيم الإداري داخل الكلية واضح، وأن تسلسل اتخاذ القرار فعال.
 - نسب رضا مرتفعة (بين 92% – 95%) في جميع الجداول.
2. **كفاءة الكوادر البشرية والتعاون بين العاملين**
 - أجمعت الفئات على أن أعضاء هيئة التدريس والإداريين يتميزون بالكفاءة، والتعاون، والالتزام المهني.
 - ظهر ذلك كأحد أعلى البنود في جميع الاستبيانات بنسبة تتجاوز 94%.
3. **توفر بنية تحتية وتجهيزات مناسبة**
 - اتفاق واضح على أن الكلية تمتلك مرافق وتجهيزات تدعم العملية التعليمية والأنشطة الطلابية.
 - النسب تراوحت بين 90% – 95%.
4. **العلاقات الإيجابية داخل الكلية**
 - اتفاق عام على أن بيئة العمل يسودها الانسجام والتعاون بين أعضاء المجتمع الأكاديمي.
 - نسب رضا تتراوح بين 91% – 94%.
5. **الالتزام بالخطط الأكاديمية وتحسين الأداء**

- جميع الفئات ترى أن الكلية تسير وفق خطط واضحة لتحسين الأداء الأكاديمي والإداري.
- نسب رضا تجاوزت 93% في أغلب الفئات.

□ ثالثاً: أوجه التحسين المشتركة

رغم قوة المؤشرات العامة، فقد اتفقت الفئات الخمس على عدد من الجوانب التي تحتاج إلى تعزيز أو تطوير، تمثلت في:

1. تعزيز التواصل الداخلي والخارجي
 - الحاجة لزيادة قنوات التواصل بين الكلية والخريجين والمجتمع المحلي، وإشراكهم في الفعاليات التطويرية.
2. تطوير التدريب والدعم المهني
 - دعوات من جميع الفئات لزيادة البرامج التدريبية للطلاب والعاملين وأعضاء هيئة التدريس، خصوصاً في مجال المهارات الرقمية وسوق العمل.
3. تحسين المرافق التقنية والبنية التكنولوجية
 - ملاحظات على ضرورة تحديث بعض المعامل وقاعات الدراسة بما يتناسب مع متطلبات التعلم الإلكتروني والذكي.
4. زيادة الدعم المالي والتحفيز
 - ورد في أكثر من استبيان أن الدعم المالي والموارد التحفيزية تحتاج إلى تطوير للحفاظ على استدامة الأداء المتميز.
5. تعميق التواصل مع سوق العمل
 - إجماع على أهمية تعزيز الربط بين البرامج الأكاديمية واحتياجات سوق العمل، وإشراك أصحاب العمل في التطوير المستمر للمقررات.

المحور الثاني : نقاط الضعف :

1- رؤية أعضاء هيئة التدريس لنقاط الضعف

للعام 2021 – 2022

تم تطبيق الاستبيان على عينة قدرها (170) من أعضاء هيئة التدريس بالكلية ؛ وأشارت النتائج إلى ما يلي:

م	العبارة	النسبة المئوية	المتوسط	مستوى الرضا
1	عدم ملائمة بعض مؤهلات الجهاز الإداري بما يتناسب مع التوصيف الوظيفي .	94.67	2.84	مرتفع جدا
2	عدم ملائمة المكان والتجهيزات المادية لبعض الإدارات والأقسام بما يتلائم مع إدارة العمل بشكل جيد .	92.67	2.78	مرتفع جدا
3	عدم ملائمة نظام المرتبات والحوافز بما يناسب غلاء المعيشة.	92.67	2.78	مرتفع جدا
4	عدم ملائمة نظام التأمينات والتقاعد لجميع العاملين بما يضمن للأفراد وأسرهم معيشة مناسبة.	94.00	2.82	مرتفع جدا
5	عدم كفاية الموازنه المخصصة للكلية سنوياً.	92.67	2.78	مرتفع جدا
6	عدم توافر الأماكن والتسهيلات المادية الداعمة لممارسة الأنشطة الطلابية من ملاعب وخلافه.	92.67	2.78	مرتفع جدا
7	عدم ملائمة التمويل اللازم للمشروعات البحثية .	94.67	2.84	مرتفع جدا
8	نقص التدريب المستمر للقيادات .	94.67	2.84	مرتفع جدا
9	عدم توافر أساليب وأدوات فعالة لجذب الطلاب الوافده في مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا.	94.00	2.82	مرتفع جدا

10	عدم توافر الرابط الإلكتروني وقواعد البيانات بين ادارات الكلية.	94.67	2.84	مرتفع جدا
11	ضعف وسائل وقياس أداء الأطراف المجتمعية والاستفادة منها في اتخاذ القرارات .	94.33	2.83	مرتفع جدا
12	محدودية أسهام البحوث والاستشارات والتدريب في تحسين أداء مؤسسات المجتمع المدني	92.67	2.78	مرتفع جدا
13	محدودية الندوات والورش والمحافظة على القيم المشتركة والانتماء الوطني والبعد عن الشائعات.	95.00	2.85	مرتفع جدا

نسب نقاط الضعف حسب رؤية أعضاء هيئة التدريس



تشير نتائج الجدول والشكل البياني السابق إلى ما يلي:

1. أعلى المشكلات (95%)

- ضعف الجانب الثقافي/المعرفي (الندوات والورش).
- قصور إداري وتنظيمي (المؤهلات – قواعد البيانات – التدريب – التمويل البحثي).
- يدل على أن الكلية تواجه فجوة في الكفاءة الإدارية والتدريبية، وأيضًا في تفعيل البحث العلمي والأنشطة التوعوية.

2. المشكلات المتوسطة (94%)

- نظام التأمينات والتقاعد.
- ضعف أدوات جذب الطلاب الوافدين.
- هنا الخلل يمس جاذبية المؤسسة على المستويين: الداخلي (حقوق العاملين) والخارجي (التسويق للطلاب).

3. المشكلات الأقل (92%)

- مشكلات مالية ومادية واضحة: (المرتبات – الموازنة – الأنشطة – المباني).
- تعكس قيود تمويلية وبنوية، لكنها أقل خطورة نسبيًا من المشكلات الإدارية/التدريبية.

المقترحات

1. الإدارة والموارد البشرية

- وضع خطة لتطوير المؤهلات الإدارية بما يتناسب مع التوصيفات الوظيفية.
- تفعيل برامج تدريب قيادي مستمرة لأعضاء الجهاز الإداري والقيادات.

2. البحث العلمي والتمويل

- زيادة فرص تمويل المشروعات البحثية عبر التقديم على منح خارجية.
- إنشاء وحدة لدعم البحث العلمي والابتكار مرتبطة باحتياجات المجتمع.

3. التطوير المؤسسي

- إنشاء نظام قواعد بيانات ورابط إلكتروني يربط الإدارات لتقليل البيروقراطية.
- تعزيز أدوات قياس الأداء المؤسسي والمجتمعي (مؤشرات KPI واضحة).

4. الدور المجتمعي والطلابي

- التوسع في الندوات والورش العملية لتعزيز القيم والوعي الوطني.
- تطوير البنية التحتية للأنشطة الطلابية (ملاعب، مساحات أنشطة).
- خطة تسويق دولية لجذب الطلاب الوافدين (موقع إلكتروني باللغات + شراكات مع جامعات).

5. الموارد المالية

- البحث عن مصادر تمويل بديلة: شراكات مجتمعية، خدمات استشارية، تعليم مستمر.
- تحسين إدارة الموارد المتاحة بإعادة توزيع الموازنة

2- رؤية الجهاز الإداري لنقاط الضعف

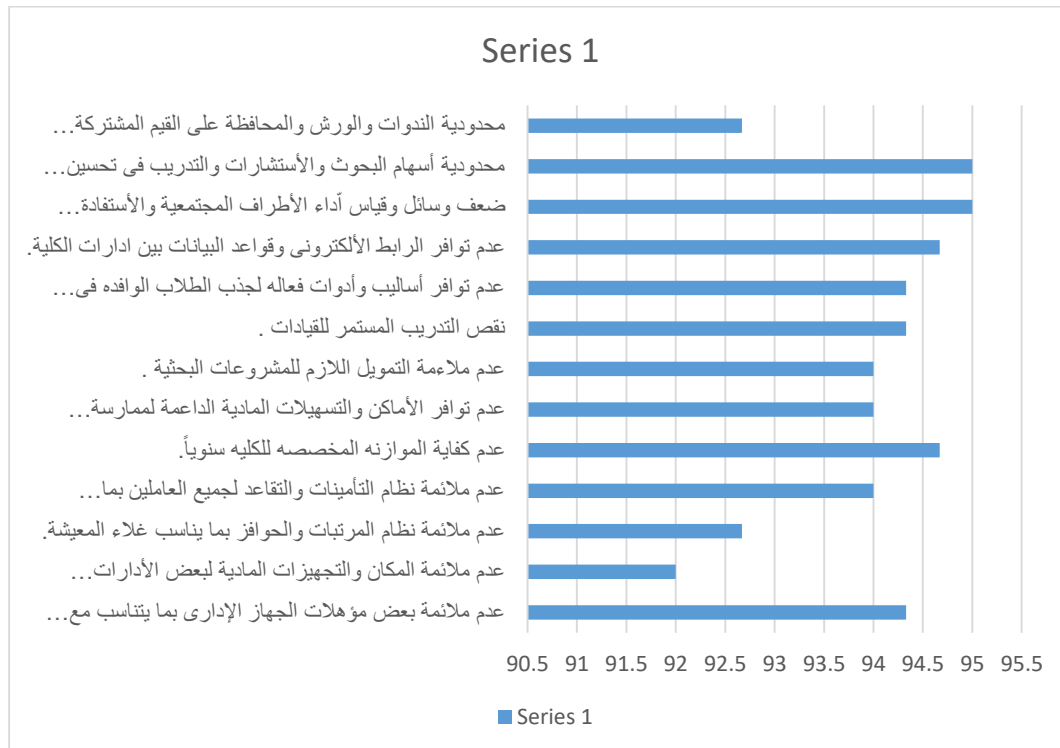
نتائج تطبيق استبيان نقاط الضعف: الجهاز الإداري للعام 2021 – 2022

تم تطبيق الاستبيان على عدد (120) من الجهاز الإداري بالكلية ؛ وأشارت النتائج إلى ما يلي:

م	العبارة	النسبة المئوية	المتوسط	مستوى الرضا
1	عدم ملائمة بعض مؤهلات الجهاز الإداري بما يتناسب مع التوصيف الوظيفي .	94.33	2.83	مرتفع جدا
2	عدم ملائمة المكان والتجهيزات المادية لبعض الإدارات والأقسام بما يتلائم مع إدارة العمل بشكل جيد .	92.00	2.76	مرتفع جدا
3	عدم ملائمة نظام المرتبات والحوافز بما يناسب غلاء المعيشة.	92.67	2.78	مرتفع جدا
4	عدم ملائمة نظام التأمينات والتقاعد لجميع العاملين بما يضمن للأفراد وأسرهم معيشة مناسبة.	94.00	2.82	مرتفع جدا
5	عدم كفاية الموازنه المخصصه للكلية سنوياً.	94.67	2.84	مرتفع جدا
6	عدم توافر الأماكن والتسهيلات المادية الداعمة لممارسة الأنشطة الطلابية من ملاعب وخلافه.	94.00	2.82	مرتفع جدا
7	عدم ملائمة التمويل اللازم للمشروعات البحثية .	94.00	2.82	مرتفع جدا
8	نقص التدريب المستمر للقيادات .	94.33	2.83	مرتفع جدا
9	عدم توافر أساليب وأدوات فعالة لجذب الطلاب الوافده في مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا.	94.33	2.83	مرتفع جدا

10	عدم توافر الرابط الإلكتروني وقواعد البيانات بين ادارات الكلية.	94.67	2.84	مرتفع جدا
11	ضعف وسائل وقياس أداء الأطراف المجتمعية والاستفادة منها في اتخاذ القرارات .	95.00	2.85	مرتفع جدا
12	محدودية أسهام البحوث والاستشارات والتدريب في تحسين أداء مؤسسات المجتمع المدني	95.00	2.85	مرتفع جدا
13	محدودية الندوات والورش والمحافظة على القيم المشتركة والانتماء الوطني والبعد عن الشائعات.	92.67	2.78	مرتفع جدا

نسب نقاط الضعف حسب رؤية الجهاز الاداري



تشير نتائج الجدول والشكل البياني السابق إلى ما يلي:

1. أوجه الضعف (95%)

- ضعف وسائل قياس أداء الأطراف المجتمعية والاستفادة منها في اتخاذ القرارات.
 - محدودية إسهام البحوث والاستشارات والتدريب في تحسين أداء مؤسسات المجتمع المدني.
- هذه تعد مؤشرات خطيرة لأنها تمس الدور المجتمعي للكلية، وتضعف أثرها الخارجي وصورتها الذهنية في المجتمع.

2. مشكلات عالية (94-94.7%)

- عدم كفاية الموازنة المخصصة للكلية سنوياً.
 - عدم توافر الرابط الإلكتروني وقواعد البيانات بين إدارات الكلية.
 - نقص التدريب المستمر للقيادات.
 - عدم ملائمة نظام التأمينات والتقاعد لجميع العاملين.
 - عدم توافر أماكن وتسهيلات مادية داعمة للأنشطة الطلابية.
 - عدم ملائمة التمويل اللازم للمشروعات البحثية.
- وهذه تعكس قيوداً مالية وإدارية، وتحد من النمو الأكاديمي والبحثي والطلابي.

3. المشكلات المتوسطة (92-93%)

- عدم ملائمة بعض مؤهلات الجهاز الإداري مع التوصيف الوظيفي.
- عدم ملائمة المكان والتجهيزات المادية لبعض الإدارات والأقسام.
- عدم ملائمة نظام المرتبات والحوافز بما يناسب غلاء المعيشة.
- محدودية الندوات والورش المرتبطة بالقيم الوطنية والوعي.
- ضعف القدرة على جذب الطلاب الوافدين في مرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا.

هذه مشكلات إدارية وتنظيمية يمكن معالجتها عبر سياسات داخلية أسرع نسبياً من معالجة القضايا التمويلية الكبرى.

❗ المقترحات لمعالجة نقاط الضعف

1. التمويل والموارد

- السعي إلى شراكات بحثية واستشارية مع القطاعين العام والخاص.
- إعادة هيكلة الموازنة الداخلية بما يضمن أولوية للأنشطة والبحث العلمي.

2. الموارد البشرية والقيادات

- تنفيذ برامج تدريب إداري وقيادي متخصصة.
- وضع خطط للتأهيل المستمر للجهاز الإداري وربط الترقى بالكفاءة.

3. المرتبات والحوافز والتأمينات

- رفع مطالبات للإدارة الجامعية بمراجعة هيكل المرتبات.
- إدخال بدائل للحوافز المعنوية (دعم السفر العلمي – شهادات تقدير – حوافز نشر بحثي).

4. البنية التحتية والتجهيزات

- تحديث المباني والأجهزة على مراحل طويلة الأمد.
- إنشاء ملاعب ومساحات مخصصة للأنشطة الطلابية.

5. النظم الإلكترونية والمعلوماتية

- تفعيل قواعد بيانات للطلاب والباحثين وأعضاء هيئة التدريس لرفع كفاءة القرار الإداري.

6. الدور المجتمعي

- تنظيم ندوات وورش عمل تسهم في تعزيز الانتماء الوطني والحد من الشائعات.

7. جذب الطلاب الوافدين

- تطوير موقع إلكتروني متكامل متعدد اللغات للتعريف بالبرامج الأكاديمية.
- عقد اتفاقيات تعاون أكاديمي مع جامعات إقليمية ودولية لاستقطاب الطلبة الوافدين.

3- نتائج تطبيق استبيان نقاط الضعف: المجتمع الخارجي

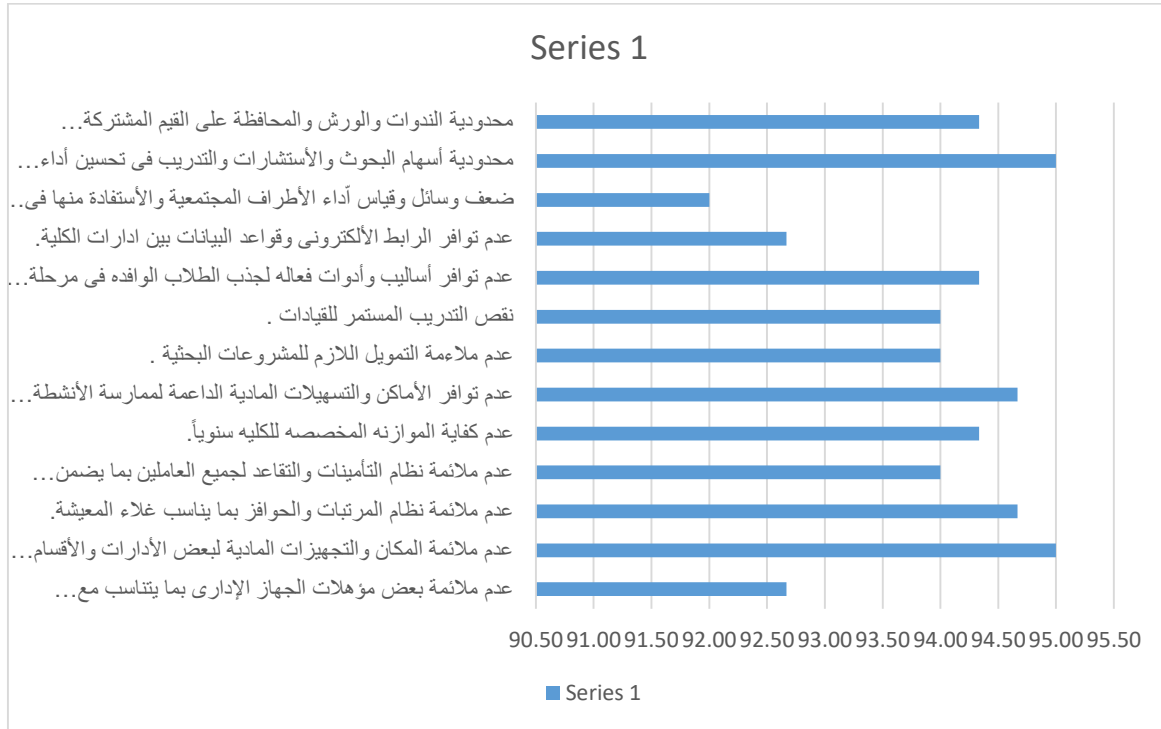
للعام 2021 – 2022

تم تطبيق الاستبيان على عدد (150) من المجتمع الخارجي الكلية ؛ وأشارت النتائج إلى ما يلي:

م	العبارة	النسبة المئوية	المتوسط	مستوى الرضا
1	عدم ملائمة بعض مؤهلات الجهاز الإداري بما يتناسب مع التوصيف الوظيفي .	92.67	2.78	مرتفع جدا

مرتفع جدا	2.85	95.00	2	عدم ملائمة المكان والتجهيزات المادية لبعض الإدارات والأقسام بما يتلائم مع إدارة العمل بشكل جيد .
مرتفع جدا	2.84	94.67	3	عدم ملائمة نظام المرتبات والحوافز بما يناسب غلاء المعيشة.
مرتفع جدا	2.82	94.00	4	عدم ملائمة نظام التأمينات والتقاعد لجميع العاملين بما يضمن للأفراد وأسرهم معيشة مناسبة.
مرتفع جدا	2.83	94.33	5	عدم كفاية الموازنه المخصصة للكلية سنوياً.
مرتفع جدا	2.84	94.67	6	عدم توافر الأماكن والتسهيلات المادية الداعمة لممارسة الأنشطة الطلابية من ملاعب وخلافه.
مرتفع جدا	2.82	94.00	7	عدم ملائمة التمويل اللازم للمشروعات البحثية .
مرتفع جدا	2.82	94.00	8	نقص التدريب المستمر للقيادات .
مرتفع جدا	2.83	94.33	9	عدم توافر أساليب وأدوات فعالة لجذب الطلاب الوافده في مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا.
مرتفع جدا	2.78	92.67	10	عدم توافر الرابط الإلكتروني وقواعد البيانات بين ادارات الكلية.
مرتفع جدا	2.76	92.00	11	ضعف وسائل وقياس أداء الأطراف المجتمعية والاستفادة منها في اتخاذ القرارات .
مرتفع جدا	2.85	95.00	12	محدودية أسهام البحوث والاستشارات والتدريب في تحسين أداء مؤسسات المجتمع المدني
مرتفع جدا	2.83	94.33	13	محدودية الندوات والورش والمحافظه على القيم المشتركة والانتماء الوطني والبعد عن الشائعات.

نسب نقاط القوة حسب رؤية المجتمع الخارجي



تشير نتائج الجدول والشكل البياني السابق إلى ما يلى:

- أوجه الضعف: (95%)
 - ضعف نظام المرتبات والحوافز (مرتبط بالعدالة الوظيفية).
 - محدودية إسهام البحوث والاستشارات والتدريب في المجتمع (قصور في الدور المجتمعي).

هذه مؤشرات خطيرة لأنها تمس الرضا الوظيفي الداخلي والصورة الذهنية الخارجية.

- مشكلات عالية: (94-94.7%)
 - نقص التمويل والموازنات.
 - ضعف البنية المادية (مبانٍ - تجهيزات - أماكن للأنشطة).
 - ضعف جذب الطلاب الوافدين.

و تعكس قيود مالية وإدارية تؤثر على النمو والتوسع الأكاديمي.

3. المشكلات المتوسطة: (92-93%)

- ضعف كفاءة بعض الكوادر الإدارية.
- ضعف البنية الرقمية (الرابط الإلكتروني وقواعد البيانات).
- ضعف قياس الأداء للمجتمع المحلي.

هذه مشكلات يمكن معالجتها إدارياً وتكنولوجياً بشكل أسرع نسبياً مقارنة بالمشكلات المالية.

المقترحات لمعالجة نقاط الضعف

1. التمويل والموارد:

- السعي لمصادر تمويل بديلة (شراكات مع القطاع الخاص – مشروعات بحثية ممولة – خدمات استشارية).
- إعادة توزيع الموازنة الداخلية لتعزيز الاستفادة.

2. المرتبات والحوافز:

- التواصل مع الجامعة لإعادة النظر في نظم الحوافز.
- وضع نظام حوافز معنوية (شهادات تقدير – دعم أكاديمي – فرص سفر علمي) بجانب المادية.

3. البنية التحتية والتجهيزات:

- تحديث المباني والأجهزة على مراحل.
- الاستفادة من المنح والمشروعات لتطوير البنية التكنولوجية والأنشطة الطلابية.

4. التدريب والكوادر:

- برامج تدريب إداري متخصصة للجهاز الإداري.
- خطط تدريب قيادي مستمرة.

5. جذب الطلاب الوافدين:

- تطوير موقع إلكتروني متعدد اللغات.
- عقد اتفاقيات تبادل طلابي مع جامعات دولية.

6. التكامل الإلكتروني وقواعد البيانات:

- إنشاء نظام إدارة معلومات موحد (MIS).
- ربط إدارات الكلية إلكترونياً لتحسين تبادل البيانات.

7. تعزيز الدور المجتمعي:

- تفعيل البحوث التطبيقية في قضايا المجتمع المحلي.
- زيادة عدد الندوات وورش العمل المرتبطة بالتنمية والوعي الوطني.

4- نتائج تطبيق استبيان نقاط الضعف: الخريجين

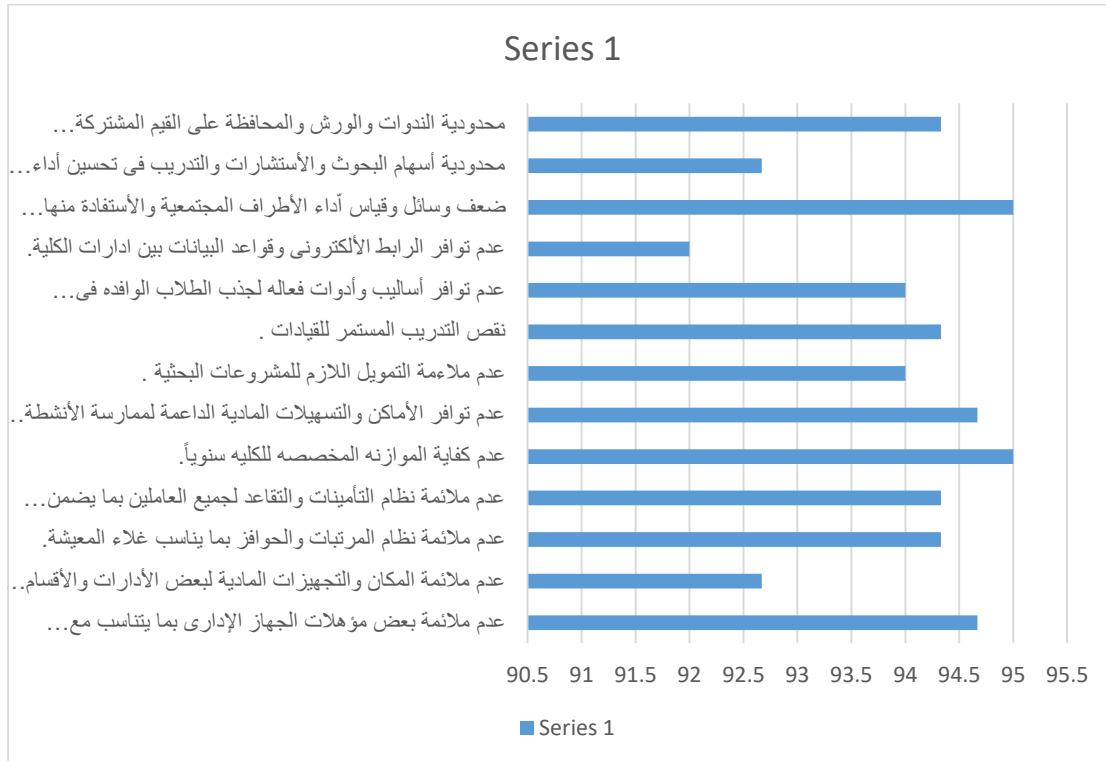
للعام 2021 – 2022

تم تطبيق الاستبيان على عدد (120) من الخريجين بالكلية ؛ وأشارت النتائج إلى ما يلي:

م	العبارة	النسبة المئوية	المتوسط	مستوى الرضا
1	عدم ملائمة بعض مؤهلات الجهاز الإداري بما يتناسب مع التوصيف الوظيفي .	94.67	2.84	مرتفع جدا
2	عدم ملائمة المكان والتجهيزات المادية لبعض الإدارات والأقسام بما يتلائم مع إدارة العمل بشكل جيد .	92.67	2.78	مرتفع جدا
3	عدم ملائمة نظام المرتبات والحوافز بما يناسب غلاء المعيشة.	94.33	2.83	مرتفع جدا
4	عدم ملائمة نظام التأمينات والتقاعد لجميع العاملين بما يضمن للأفراد وأسرهم معيشة مناسبة.	94.33	2.83	مرتفع جدا
5	عدم كفاية الموازنه المخصصه للكلية سنوياً.	95.00	2.85	مرتفع جدا
6	عدم توافر الأماكن والتسهيلات المادية الداعمة لممارسة الأنشطة الطلابية من ملاعب وخلافه.	94.67	2.84	مرتفع جدا
7	عدم ملائمة التمويل اللازم للمشروعات البحثية .	94.00	2.82	مرتفع جدا
8	نقص التدريب المستمر للقيادات .	94.33	2.83	مرتفع جدا
9	عدم توافر أساليب وأدوات فعالة لجذب الطلاب الوافده في مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا.	94.00	2.82	مرتفع جدا
10	عدم توافر الرابط الإلكتروني وقواعد البيانات بين ادارات الكلية.	92.00	2.76	مرتفع جدا

11	ضعف وسائل وقياس أداء الأطراف المجتمعية والاستفادة منها في اتخاذ القرارات .	95.00	2.85	مرتفع جدا
12	محدودية أسهام البحوث والاستشارات والتدريب في تحسين أداء مؤسسات المجتمع المدني	92.67	2.78	مرتفع جدا
13	محدودية الندوات والورش والمحافظة على القيم المشتركة والانتماء الوطني والبعد عن الشائعات.	94.33	2.83	مرتفع جدا

نسب نقاط الضعف حسب الخريجين



تشير نتائج الجدول والشكل البياني السابق إلى ما يلي:

1- أوجه الضعف (95%)

- عدم كفاية الموازنة السنوية المخصصة للكلية.
- ضعف وسائل وقياس أداء الأطراف المجتمعية والاستفادة منها في اتخاذ القرارات.

تعد هذا المؤشرات خطيرة لأنها تمثل قيودًا مالية تؤثر على جميع أنشطة الكلية الداخلية، وكذلك ضعفًا في العلاقة مع المجتمع الخارجي، مما قد يحد من صورة الكلية ودورها المجتمعي.

2- مشكلات عالية (94-94.7%)

- عدم ملائمة بعض مؤهلات الجهاز الإداري للتوصيف الوظيفي.
 - عدم توافر أماكن وتسهيلات مادية كافية للأنشطة الطلابية.
 - عدم ملائمة نظام المرتبات والحوافز مع غلاء المعيشة.
 - عدم ملائمة نظام التأمينات والتقاعد بما يضمن حياة كريمة للعاملين.
 - محدودية الندوات والورش الخاصة بالقيم المشتركة والانتماء الوطني.
- هذه مشكلات تمس الجانب البشري (كوادر – قيادات – مرتبات)، وكذلك البنية المادية والأنشطة الطلابية، مما يعكس قيودًا في الدعم المؤسسي الشامل.

3- المشكلات المتوسطة (92-93%)

- عدم ملائمة المكان والتجهيزات لبعض الإدارات والأقسام.
 - محدودية إسهام البحوث والاستشارات والتدريب في تحسين أداء المجتمع المدني.
 - عدم ملائمة التمويل اللازم للمشروعات البحثية.
 - نقص التدريب المستمر للقيادات.
 - عدم توافر أساليب وأدوات فعالة لجذب الطلاب الوافدين.
 - عدم توافر الرابط الإلكتروني وقواعد البيانات بين إدارات الكلية.
- هذه مشكلات إدارية، تنظيمية، وبحثية، يمكن معالجتها تدريجيًا عبر حلول إدارية وتكنولوجية، مع دعم مادي محدود.

المقترحات لمعالجة نقاط الضعف

1. التمويل والموارد

- إعادة ترتيب الموازنة الداخلية لصالح البحث العلمي والأنشطة الطلابية.

2. الموارد البشرية والتدريب

- تفعيل برامج تدريب إداري مستمر للجهاز الإداري.
- ربط الترقيات الوظيفية بمطابقة المؤهلات مع التوصيف الوظيفي.

3. الحوافز والتأمينات

- رفع توصيات لمراجعة نظم المرتبات والحوافز بما يتناسب مع مستوى المعيشة.
- وضع بدائل للحوافز المعنوية (شهادات، دعم للنشر العلمي، فرص سفر علمي).

4. البنية التحتية والتجهيزات

- تحديث تجهيزات الإدارات والأقسام على مراحل.

5. التكامل الإلكتروني والنظم المعلوماتية

- تطوير قواعد بيانات طلابية وبحثية لدعم اتخاذ القرار.

6. الدور المجتمعي والعلاقات الخارجية

- تنظيم ندوات وورش تعزيز الانتماء الوطني وتواجه الشائعات.

7. جذب الطلاب الوافدين

- تحديث الموقع الإلكتروني ليكون متعدد اللغات ويعرض برامج الكلية بوضوح.
- عقد شراكات مع جامعات عربية ودولية لتبادل الطلاب.
- تفعيل وحدة دعم خاصة بالطلاب الوافدين.

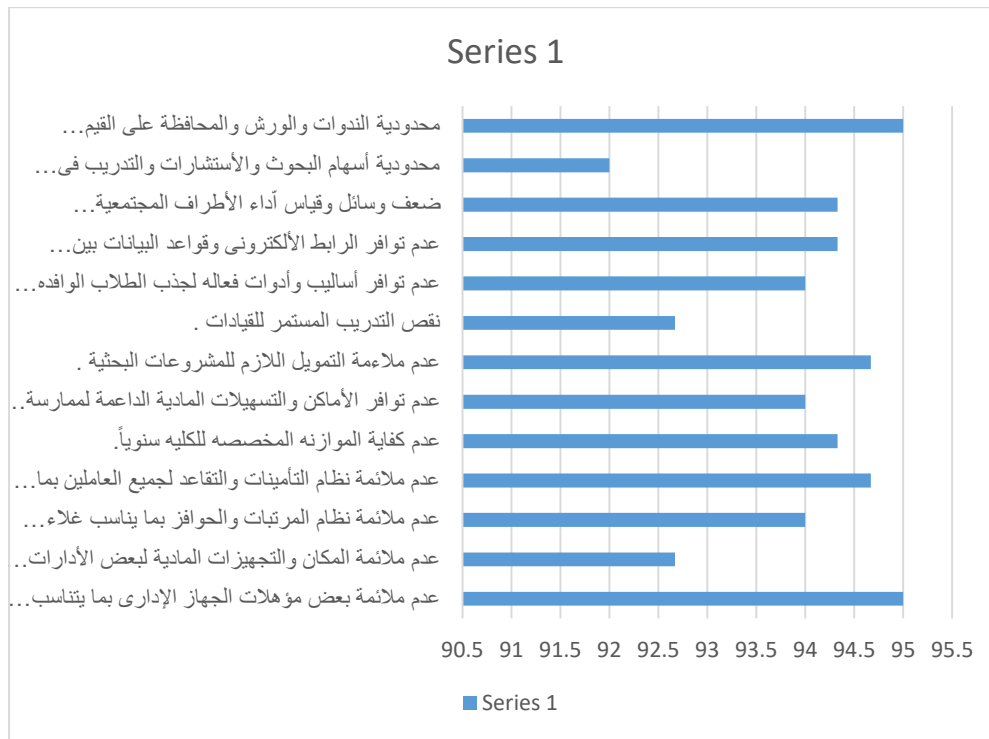
5- نتائج تطبيق استبيان نقاط الضعف: الطلاب والطالبات

تم تطبيق الاستبيان على عدد (1360) من الطلاب والطالبات بالكلية ؛ وأشارت النتائج إلى ما يلي:

م	العبارة	النسبة المئوية	المتوسط	مستوى الرضا
1	عدم ملائمة بعض مؤهلات الجهاز الإداري بما يتناسب مع التوصيف الوظيفي .	95.00	2.85	مرتفع جدا
2	عدم ملائمة المكان والتجهيزات المادية لبعض الإدارات والأقسام بما يتلائم مع إدارة العمل بشكل جيد .	92.67	2.78	مرتفع جدا
3	عدم ملائمة نظام المرتبات والحوافز بما يناسب غلاء المعيشة.	94.00	2.82	مرتفع جدا
4	عدم ملائمة نظام التأمينات والتقاعد لجميع العاملين بما يضمن للأفراد وأسرهم معيشة مناسبة.	94.67	2.84	مرتفع جدا
5	عدم كفاية الموازنه المخصصه للكلية سنوياً.	94.33	2.83	مرتفع جدا
6	عدم توافر الأماكن والتسهيلات المادية الداعمة لممارسة الأنشطة الطلابية من ملاعب وخلافه.	94.00	2.82	مرتفع جدا
7	عدم ملائمة التمويل اللازم للمشروعات البحثية .	94.67	2.84	مرتفع جدا
8	نقص التدريب المستمر للقيادات .	92.67	2.78	مرتفع جدا
9	عدم توافر أساليب وأدوات فعالة لجذب الطلاب الوافده في مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا.	94.00	2.82	مرتفع جدا
10	عدم توافر الرابط الإلكتروني وقواعد البيانات بين ادارات الكلية.	94.33	2.83	مرتفع جدا
11	ضعف وسائل وقياس أداء الأطراف المجتمعية والاستفادة منها في اتخاذ القرارات .	94.33	2.83	مرتفع جدا

مرتفع جدا	2.76	92.00	محدودية أسهام البحوث والأستشارات والتدريب في تحسين أداء مؤسسات المجتمع المدني	12
مرتفع جدا	2.85	95.00	محدودية الندوات والورش والمحافظة على القيم المشتركة والانتماء الوطني والبعد عن الشائعات.	13

نسب نقاط الضعف حسب رؤية الطلاب والطالبات



تشير نتائج الجدول والشكل البياني السابق إلى ما يلي:

1- أوجه الضعف (95%)

- عدم ملائمة بعض مؤهلات الجهاز الإداري للتوصيف الوظيفي.
- محدودية الندوات والورش الخاصة بالقيم المشتركة والانتماء الوطني.

هذه مؤشرات حرجة؛ الأولى تمس كفاءة الكوادر البشرية وارتباطها بالوظائف الفعلية، بينما الثانية تمثل قصوراً في الدور التوعوي والثقافي للكلية.

2- مشكلات عالية (94-94.7%)

- عدم ملائمة نظام التأمينات والتقاعد لجميع العاملين بما يضمن معيشة مناسبة.
- عدم ملائمة التمويل اللازم للمشروعات البحثية.
- عدم كفاية الموازنة السنوية المخصصة للكلية.

تعكس هذه المشكلات ضغوطاً مالية ومؤسسية تؤثر على الاستقرار الوظيفي، البحث العلمي، والتنمية المؤسسية المستدامة.

2- المشكلات المتوسطة (92-94%)

- عدم ملائمة نظام المرتبات والحوافز مع غلاء المعيشة.
 - عدم توافر أماكن وتسهيلات كافية للأنشطة الطلابية.
 - عدم توافر أساليب فعّالة لجذب الطلاب الوافدين.
 - عدم توافر الرابط الإلكتروني وقواعد البيانات بين الإدارات.
 - ضعف وسائل وقياس أداء الأطراف المجتمعية في اتخاذ القرارات.
 - نقص التدريب المستمر للقيادات.
 - محدودية إسهام البحوث والاستشارات والتدريب في تحسين أداء المجتمع المدني.
 - عدم ملائمة المكان والتجهيزات لبعض الإدارات والأقسام.
- ☞ هذه مشكلات متشعبة بين مالية – إدارية – تكنولوجية – بحثية، وتتطلب خطة إصلاح متدرجة لمعالجتها.

أهم المقترحات لمعالجة نقاط الضعف

1. الموارد البشرية والتدريب

- موازنة مؤهلات الجهاز الإداري مع التوصيفات الوظيفية.
- تنفيذ برامج تدريب إداري وقيادي بشكل دوري.

2. الدعم المالي والموارد

- المطالبة بزيادة المخصصات المالية للكلية.
- إعادة ترتيب أولويات الإنفاق لصالح البحث العلمي والأنشطة.

3. المرتبات والحوافز والتأمينات

- مراجعة نظام المرتبات والحوافز بالتعاون مع الجامعة.
- تعزيز نظم الحوافز المعنوية (شهادات، فرص تدريب، دعم أكاديمي).

4. البنية التحتية والأنشطة

- تحديث المباني والتجهيزات تدريجيًا.

5. الدور البحثي والمجتمعي

- تعزيز إسهام الكلية في الاستشارات والتدريب لخدمة المجتمع المدني.

6. الدور التوعوي والانتماء الوطني

- تفعيل خطة دورية للندوات والورش التي تعزز القيم المشتركة والهوية الوطنية.

7. جذب الطلاب الوافدين

- تسويق برامج الكلية دوليًا عبر معارض التعليم والتعاونات الأكاديمية.

رؤية الفئات الخمس للأطراف المعنية لنقاط الضعف للعام الأكاديمي 2021-2022

أعضاء هيئة التدريس – الجهاز الإداري – الطلاب – الخريجون – المجتمع الخارجي

فيما يلي التقرير التحليلي الموجز المقارن الذي يجمع بين نقاط الضعف المشتركة وأوجه الاتفاق بين الفئات الخمس، مع أبرز مقترحات التحسين بناءً على المتوسطات والنسب المئوية المعروضة:

نقاط الاتفاق الأساسية (نقاط الضعف المشتركة بين الفئات الخمس)

1. ضعف التمويل العام والموازنات السنوية
 - تكررت في جميع الجداول بنسبة رضا (92-95%)
 - تؤثر على تنفيذ الأنشطة البحثية والطلابية وتطوير البنية التحتية.
2. قصور نظام المرتبات والحوافز والتأمينات
 - اتفاق عام على أن النظام المالي لا يواكب غلاء المعيشة ولا يحقق العدالة الوظيفية.
 - انعكاس مباشر على الرضا الوظيفي والاستقرار المؤسسي.
3. عدم موازنة مؤهلات الجهاز الإداري للتوصيفات الوظيفية
 - اتفقت عليها جميع الفئات بنسبة تقارب (93-95%)
 - تُعد مؤشرًا على فجوة في الكفاءة الإدارية وضعف في التوظيف القائم على الجدارات.
4. ضعف التدريب المستمر للقيادات والعاملين
 - أبرزها أعضاء هيئة التدريس والإداريون والطلاب، بنسبة (94-95%)
 - يدل على حاجة ملحة إلى برامج تطوير مهني مستدامة.
5. عدم توافر قواعد بيانات وربط إلكتروني بين الإدارات
 - نقطة ضعف مشتركة في كل الفئات، بنسبة (94-95%)
 - تؤثر على سرعة القرار، وتكامل المعلومات، وكفاءة الإدارة الرقمية.
6. قصور البنية المادية والتسهيلات للأنشطة الطلابية
 - تكررت في استبيانات جميع الفئات، خاصة الطلاب والخريجين.
 - تُظهر الحاجة لتطوير المساحات والمنشآت الداعمة للأنشطة.
7. محدودية الدور المجتمعي والبحثي للكلية
 - مثل: ضعف إسهام البحوث والاستشارات، وضعف قياس أثر الأنشطة المجتمعية.
 - نسب مرتفعة (94-95%) تشير إلى ضرورة تفعيل الشراكات المجتمعية.
8. ضعف جذب الطلاب الوافدين
 - نقطة اتفاق شائعة بين جميع الفئات بنسب (92-94%)
 - تعكس الحاجة لتسويق البرامج الأكاديمية وتحسين الخدمات الطلابية.
9. محدودية الندوات والورش وتعزيز القيم الوطنية
 - خاصة لدى أعضاء هيئة التدريس والطلاب.
 - ضعف في النشاط الثقافي والتوعوي الذي يعزز الانتماء والهوية المؤسسية.

التحليل يُظهر أن المشكلات المالية والتنظيمية تُعد الأكثر تأثيرًا على جودة الأداء المؤسسي، تليها المشكلات التقنية والمجتمعية التي يمكن تحسينها بإجراءات تطويرية متوسطة المدى.

أوجه التحسين المقترحة (مجمعة من الفئات الخمس)

1. التمويل والموارد
 - تنويع مصادر الدخل عبر شراكات مجتمعية وخدمات استشارية.
 - إعادة هيكلة الموازنة بما يضمن أولوية للبحث العلمي والأنشطة الطلابية.

2. التطوير الإداري والموارد البشرية
 - مواءمة مؤهلات العاملين مع توصيفاتهم الوظيفية.
 - إنشاء وحدة تدريب إداري وقيادي مستمر، وربط الترقى بالأداء والكفاءة.
3. البنية التحتية والتقنيات
 - تطوير المرافق المادية تدريجيًا.
 - إنشاء نظام قواعد بيانات موحد (ERP) أو (MIS) يربط الإدارات.
4. البحث العلمي والدور المجتمعي
 - إنشاء وحدة دعم للبحوث التطبيقية والمشروعات المجتمعية.
 - زيادة الورش والندوات الخاصة بالهوية والانتماء الوطني.
5. جذب الطلاب الوافدين والتسويق الأكاديمي
 - تطوير موقع إلكتروني متعدد اللغات.
 - تفعيل شراكات أكاديمية إقليمية ودولية.

الخلاصة التنفيذية

تتفق الفئات الخمس على أن جذور الضعف الأساسية في الكلية تعود إلى:

- قيود مالية وبنوية.
- فجوة في الكفاءة الإدارية والتدريبية.
- قصور في النظم الرقمية والتواصل المؤسسي.
- ضعف في الدور المجتمعي والبحث التطبيقي.

لكنها تتفق أيضًا على أن التحسين ممكن ومتاح من خلال:

- إعادة الهيكلة المالية.
- تفعيل التدريب المؤسسي.
- التحول الرقمي الإداري.
- تعزيز الانتماء المؤسسي والاتصال المجتمعي.

المحور الثالث : الفرص :

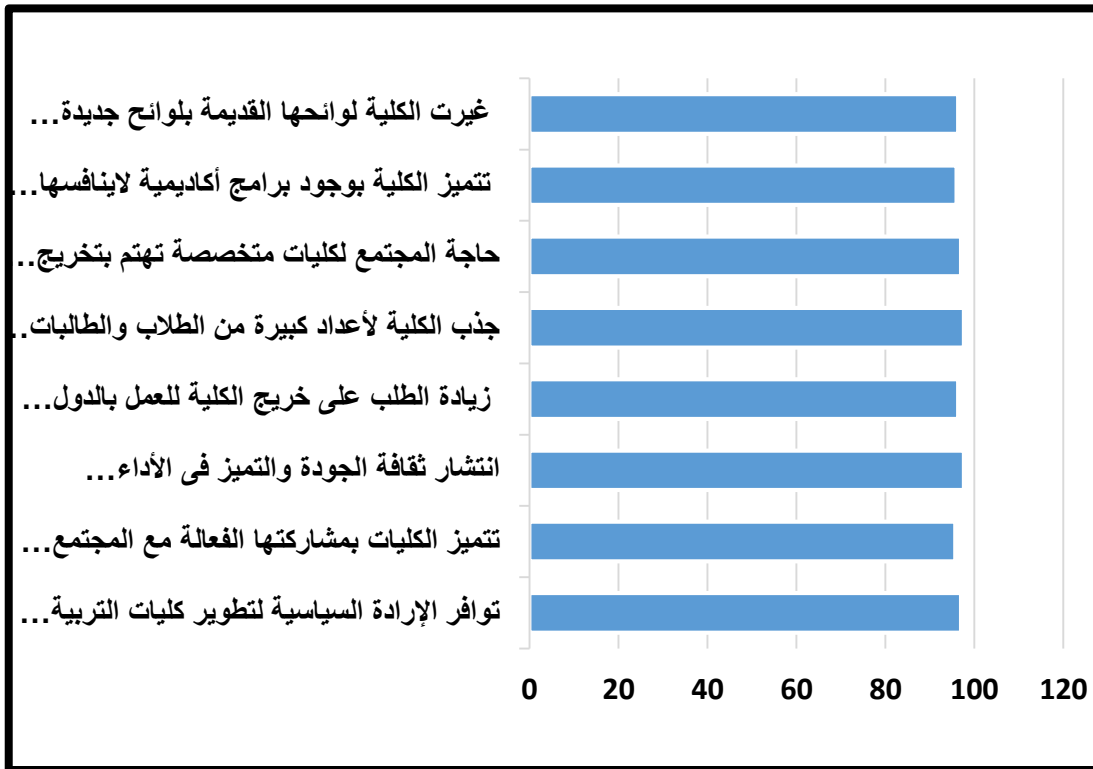
1- تحديد أعضاء هيئة التدريس للفرص

للعام 2021 – 2022

تم تطبيق الاستبيان على عدد (176) من أعضاء هيئة التدريس بالكلية ؛ وأشارت النتائج إلى ما يلي:

م	العبرة	المتوسط	النسبة النوعية	مستوى الرضا
1	توافر الإرادة السياسية لتطوير كليات التربية النوعية	2.91	97.00	مرتفع جدا
2	تتميز الكليات بمشاركتها الفعالة مع المجتمع الخارجى من خلال الأنشطة الفنية والثقافية والقوافل والإستشارات العلمية.	2.87	95.67	مرتفع جدا
3	انتشار ثقافة الجودة والتميز فى الأداء الحكومى بصفة عامة وبصفة خاصة كلية التربية النوعية جامعة المنوفية	2.93	97.67	مرتفع جدا
4	زيادة الطلب على خريج الكلية للعمل بالدول العربية فى مجال التخصصات النوعية.	2.89	96.33	مرتفع جدا
5	جذب الكلية لأعداد كبيرة من الطلاب والطالبات كونها الكلية الوحيدة بمركز أشمون والتي تضم كتله سكانية متزايدة.	2.93	97.67	مرتفع جدا
6	حاجة المجتمع لكليات متخصصة تهتم بتخريج معلمين مؤهلين للتدريس فى التخصصات النوعية	2.91	97.00	مرتفع جدا
7	تتميز الكلية بوجود برامج أكاديمية لاينافسها فى الجامعة برامج أخرى فى ذات التخصص .	2.88	96.00	مرتفع جدا
8	غيرت الكلية لوائحها القديمة بلوائح جديدة تتفق مع اللوائح الإقليمية والعالمية إلى نظام الساعات المعتمدة.	2.89	96.33	مرتفع جدا
			96.71	

نسب الفرص حسب رؤية أعضاء هيئة التدريس



تشير نتائج الجدول والشكل البياني السابق إلى ما يلي:

- انتشار ثقافة الجودة والتميز في الأداء الحكومي بصفة عامة، وبصفة خاصة بكلية التربية النوعية جامعة المنوفية، وكذلك جذب الكلية لأعداد كبيرة من الطلاب والطالبات كونها الكلية الوحيدة بمركز أشمون الذي يضم كتلة سكانية متزايدة، جاء معاً في المرتبة الأولى بنسبة 97.67%، وتوافر الإرادة السياسية لتطوير كليات التربية النوعية، وأيضاً حاجة المجتمع لكليات متخصصة تهتم بتخريج معلمين مؤهلين للتدريس في التخصصات النوعية، جاء في المرتبة الثانية بنسبة 97.00%، وزيادة الطلب على خريج الكلية للعمل بالدول العربية في مجال التخصصات النوعية، وكذلك تغيير الكلية للوائحها القديمة واعتماد لوائح جديدة تتفق مع اللوائح الإقليمية والعالمية وفق نظام الساعات المعتمدة، جاء في المرتبة الثالثة بنسبة 96.33%.

- تميز الكلية بوجود برامج أكاديمية لا ينافسها في الجامعة برامج أخرى في ذات التخصص جاء في المرتبة الرابعة بنسبة 96.00%، وأخيراً، تميز الكليات بمشاركتها الفعالة مع المجتمع الخارجي من خلال الأنشطة الفنية والثقافية والقوافل والاستشارات العلمية بنسبة (95.67% بمتوسط 2.87).

تشير النتائج إلى أن كلية التربية النوعية تمتلك مقومات قوية وفرص واعدة، أبرزها الدعم السياسي، الإقبال المجتمعي على الالتحاق بها، الحاجة المستمرة لتخصصاتها في الداخل والخارج، بالإضافة إلى التحديث المستمر للوائح الدراسية بما يتوافق مع المعايير العالمية. كما أن وجود برامج أكاديمية متخصصة وفريدة من نوعها يعزز من مكانة الكلية. وجاءت أهم مقترحات أعضاء هيئة التدريس حول الفرص المتاحة فيما يلي:

- وضع خطط استراتيجية واضحة لتطوير البنية التحتية والبرامج الأكاديمية، بما يواكب متطلبات سوق العمل المحلي والعالمي.
- زيادة الطاقة الاستيعابية، وفتح أقسام أو برامج جديدة تلبي احتياجات المجتمع، مع تحسين الخدمات الطلابية لتعزيز سمعة الكلية وجاذبيتها.
- العمل على تطوير شراكات مع مؤسسات تعليمية في الدول العربية التي تحتاج إلى خريجي الكلية، وتقديم برامج تدريب وتأهيل معتمدة دولياً، بما يعزز فرص عمل الخريجين في الخارج ويزيد من سمعة الكلية عالمياً.

2-تحديد الجهاز الإداري: للفرص

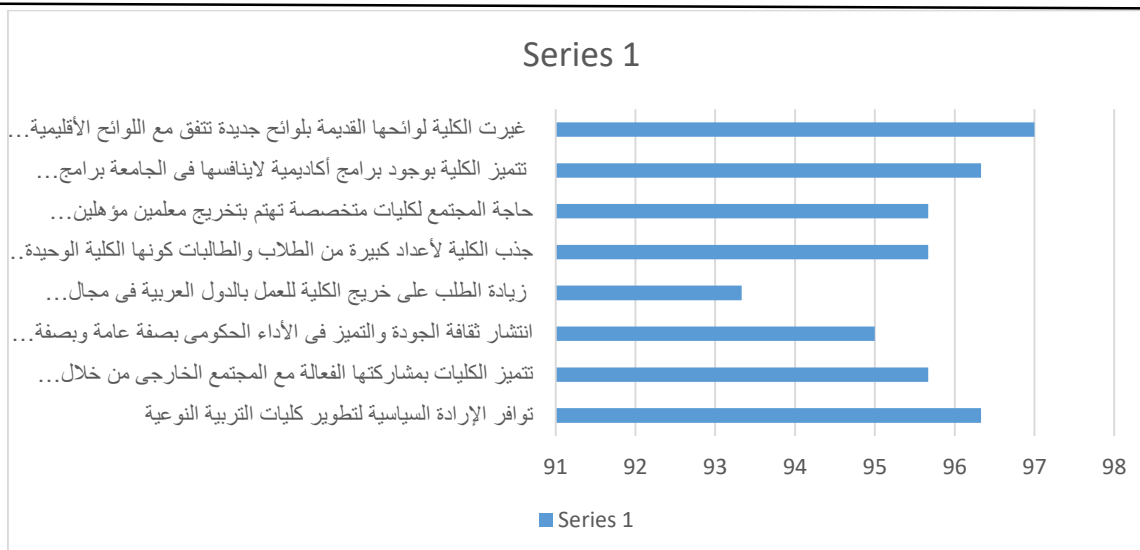
نتائج تطبيق استبيان الفرص: الجهاز الإداري للعام 2021 – 2022

تم تطبيق الاستبيان على عدد (126) من أعضاء الجهاز الإداري بالكلية ؛ وأشارت النتائج إلى ما يلي:

م	العبارة	المتوسط	النسبة المنوية	مستوى الرضا
1	توافر الإرادة السياسية لتطوير كليات التربية النوعية	2.89	96.33	مرتفع جداً
2	تتميز الكليات بمشاركتها الفعالة مع المجتمع الخارجي من خلال الأنشطة الفنية والثقافية والقوافل والاستشارات العلمية.	2.87	95.67	مرتفع جداً

3	انتشار ثقافة الجودة والتميز في الأداء الحكومي بصفة عامة وبصفة خاصة كلية التربية النوعية جامعة المنوفية	2.85	95.00	مرتفع جدا
4	زيادة الطلب على خريج الكلية للعمل بالدول العربية في مجال التخصصات النوعية.	2.8	93.33	مرتفع جدا
5	جذب الكلية لأعداد كبيرة من الطلاب والطالبات كونها الكلية الوحيدة بمركز أشمون والتي تضم كتلة سكانية متزايدة.	2.87	95.67	مرتفع جدا
6	حاجة المجتمع لكليات متخصصة تهتم بتخريج معلمين مؤهلين للتدريس في التخصصات النوعية	2.87	95.67	مرتفع جدا
7	تتميز الكلية بوجود برامج أكاديمية لاينافسها في الجامعة برامج أخرى في ذات التخصص .	2.89	96.33	مرتفع جدا
8	غيرت الكلية لوائحها القديمة بلوائح جديدة تتفق مع اللوائح الإقليمية والعالمية إلى نظام الساعات المعتمدة.	2.91	97.00	مرتفع جدا

نسب الفرص حسب رؤية الجهاز الإداري



تشير نتائج الجدول والشكل البياني السابق إلى ما يلي:

- قيام الكلية بتغيير لوائحها القديمة واعتماد لوائح جديدة تتفق مع اللوائح الإقليمية والعالمية وفق نظام الساعات المعتمدة، جاء في المرتبة الأولى بنسبة (97.00%بمتوسط 2.91).
- كل من توافر الإرادة السياسية لتطوير كليات التربية النوعية وتميز الكلية بوجود برامج أكاديمية لا ينافسها في الجامعة برامج أخرى في ذات التخصص جاء في المرتبة الثانية بنسبة (96.33%بمتوسط 2.89).
- في المرتبة الثالثة جاءت ثلاث نقاط معًا:
- تميز الكليات بمشاركتها الفعالة مع المجتمع الخارجي من خلال الأنشطة الفنية والثقافية والقوافل والاستشارات العلمية.
- جذب الكلية لأعداد كبيرة من الطلاب والطالبات كونها الكلية الوحيدة بمركز أشمون الذي يضم كتلة سكانية متزايدة.
- حاجة المجتمع لكليات متخصصة تهتم بتخريج معلمين مؤهلين للتدريس في التخصصات النوعية.
- بنسبة (95.67%بمتوسط 2.87).
- انتشار ثقافة الجودة والتميز في الأداء الحكومي بصفة عامة وبصفة خاصة في كلية التربية النوعية جامعة المنوفية جاء في المرتبة الرابعة بنسبة (95.00%بمتوسط 2.85).
- وأخيرًا، زيادة الطلب على خريج الكلية للعمل بالدول العربية في مجال التخصصات النوعية جاءت في المرتبة الخامسة بنسبة (93.33%بمتوسط 2.80).

يتضح أن أبرز نقاط القوة هي:

- تحديث اللوائح الدراسية واعتماد نظام الساعات المعتمدة (الأعلى تقييمًا).
- وجود دعم سياسي قوي وبرامج أكاديمية متفردة.
- المشاركة الفعالة في خدمة المجتمع وجاذبية الكلية للطلاب.

وجاءت أهم مقترحات الجهاز الإداري حول الفرص فيما يلي:

- حاجة المجتمع المحلي إلى تخصصات نوعية.
- استمرار الطلب الخارجي (بالدول العربية) على خريجي الكلية، وإن كانت هذه النقطة حصلت على أقل نسبة مقارنة بباقي البنود.

3- نتائج تطبيق استبيان الفرص: الخريجين

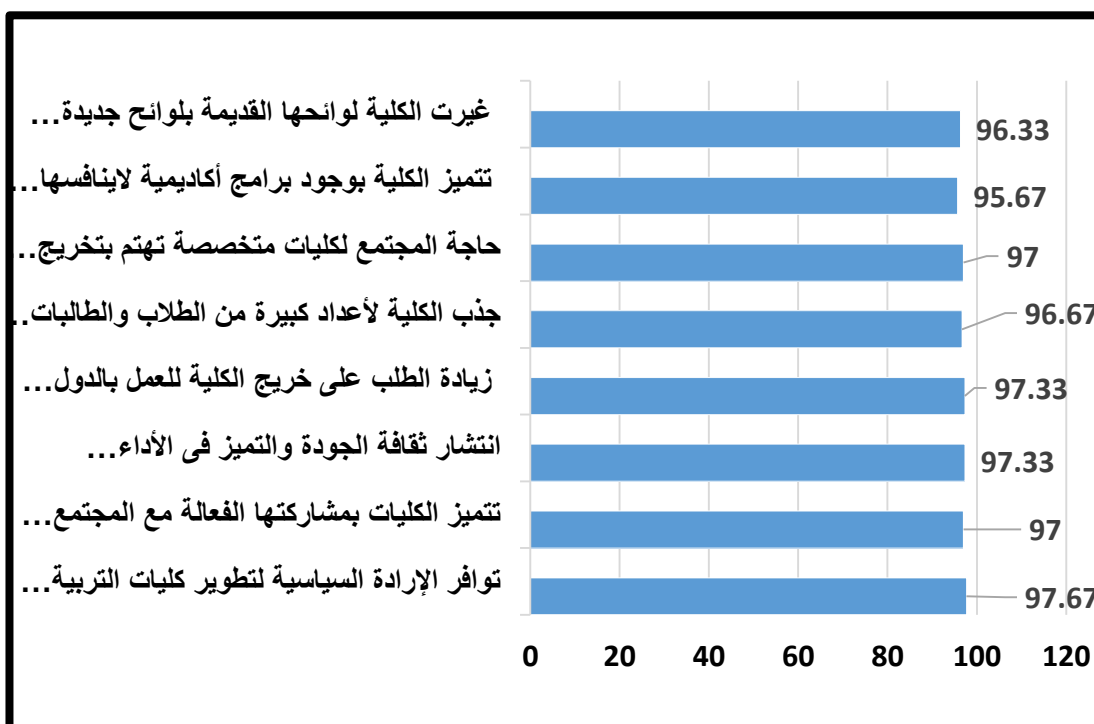
للعام 2021 – 2022

تم تطبيق الاستبيان على عدد (107) من خريجي الكلية ؛ وأشارت النتائج إلى ما يلي:

م	العبارة	المتوسط	النسبة المئوية	مستوى الرضا
1	توافر الإرادة السياسية لتطوير كليات التربية النوعية	2.92	97.33	مرتفع جدا
2	تتميز الكليات بمشاركتها الفعالة مع المجتمع الخارجي من خلال الأنشطة الفنية والثقافية والقوافل والاستشارات العلمية.	2.89	96.33	مرتفع جدا
3	انتشار ثقافة الجودة والتميز في الأداء الحكومي بصفة عامة وبصفة خاصة كلية التربية النوعية جامعة المنوفية	2.93	97.67	مرتفع جدا
4	زيادة الطلب على خريج الكلية للعمل بالدول العربية في مجال التخصصات النوعية.	2.92	97.33	مرتفع جدا
5	جذب الكلية لأعداد كبيرة من الطلاب والطالبات كونها الكلية الوحيدة بمركز أشمون والتي تضم كتلة سكانية متزايدة.	2.93	97.67	مرتفع جدا
6	حاجة المجتمع لكليات متخصصة تهتم بتخريج معلمين مؤهلين للتدريس في التخصصات النوعية	2.91	97.00	مرتفع جدا

7	تتميز الكلية بوجود برامج أكاديمية لاينافسها في الجامعة برامج أخرى في ذات التخصص .	2.85	95.00	مرتفع جدا
8	غيرت الكلية لوائحها القديمة بلوائح جديدة تتفق مع اللوائح العالمية إلى نظام الساعات المعتمدة.	2.91	97.00	مرتفع جدا
			96.92	

نسب الفرص حسب رؤية خريجي الكلية



تشير نتائج الجدول والشكل البياني السابق إلى ما يلي:

- يرى الخريجون أن انتشار ثقافة الجودة والتميز في الأداء الحكومي بشكل عام، وفي كلية التربية النوعية بجامعة المنوفية بشكل خاص، يمثل أبرز عوامل القوة. (97.67%)

- أكدوا أن جذب الكلية لأعداد كبيرة من الطلاب والطالبات يعد ميزة رئيسية، لكونها الكلية الوحيدة في مركز أشمون الذي يضم كتلة سكانية متزايدة. (97.67%)
- أشاروا إلى أن هناك زيادة في الطلب على خريجي الكلية للعمل بالدول العربية في مجالات التخصصات النوعية، وهو ما يعكس مكانة الكلية الإقليمية. (97.33%)
- شددوا على توافر الإرادة السياسية لتطوير كليات التربية النوعية، معتبرين ذلك عاملاً داعماً لمسار الكلية المستقبلي. (97.33%)
- اعتبروا أن حاجة المجتمع إلى كليات متخصصة تهتم بتخريج معلمين مؤهلين في التخصصات النوعية تُعد من أهم المبررات لوجود الكلية. (97.00%)
- أثنوا على قيام الكلية بتغيير لوائحها القديمة واعتماد نظام الساعات المعتمدة المتوافق مع اللوائح الإقليمية والعالمية. (97.00%)
- أكدوا على مشاركة الكليات الفعالة مع المجتمع الخارجي عبر الأنشطة الفنية والثقافية والقوافل والاستشارات العلمية. (96.33%)
- أشاروا إلى أن الكلية تتميز ببرامج أكاديمية فريدة لا ينافسها فيها أي برنامج آخر داخل الجامعة. (95.00%)

وجاءت أهم مقترحات الخريجين حول الفرص المتاحة فيما يلي:

- نشر تقارير الإنجازات والتقدم الأكاديمي على مواقع دولية، مما يزيد من فرص التبادل الأكاديمي وجذب طلاب من خارج مصر.
- إنشاء وحدة متابعة الخريجين وتنسيق فرص عمل مع وزارات التعليم والثقافة في الدول العربية، لضمان استمرار زيادة الطلب على خريجي الكلية.
- إطلاق حملات إعلامية موجهة لتسليط الضوء على البرامج الأكاديمية الفريدة بالكلية، مما يعزز من إقبال الطلاب ويؤكد مكانة الكلية كمؤسسة رائدة في تخصصاتها النوعية.

3- نتائج تطبيق استبيان الفرص: الطلاب والطالبات

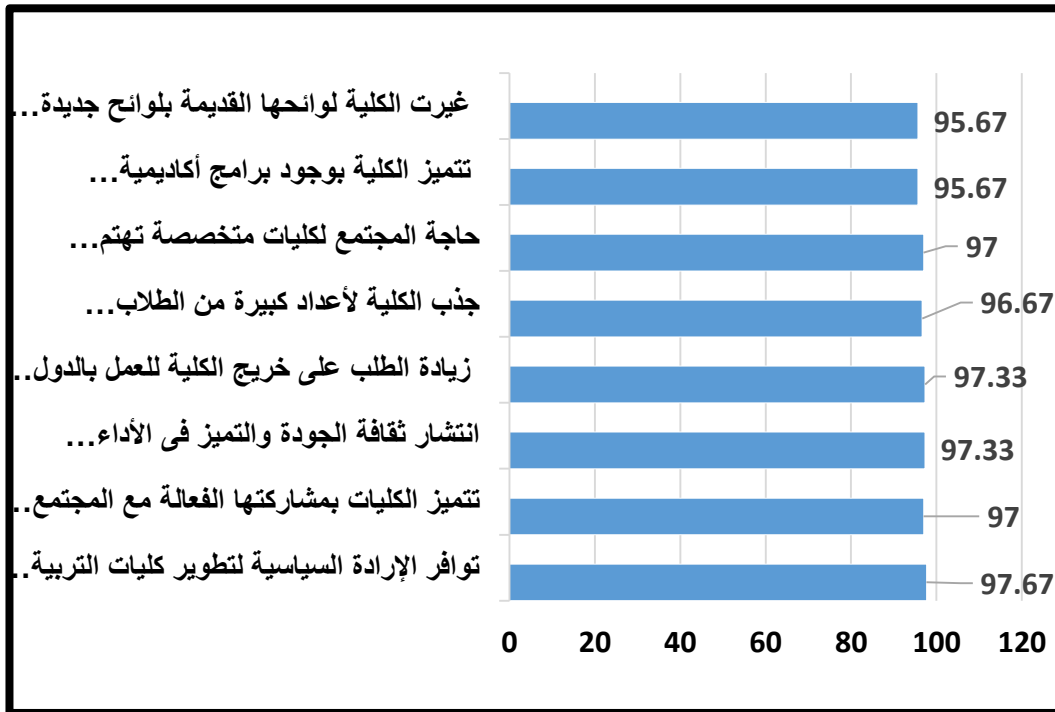
للعام 2021 – 2022

تم تطبيق الاستبيان على عدد (1412) من طلاب وطالبات الكلية ؛ وأشارت النتائج إلى ما يلي:

م	العبارة	المتوسط	النسبة المئوية	مستوى الرضا
1	توافر الإرادة السياسية لتطوير كليات التربية النوعية	2.87	95.67	مرتفع جدا
2	تتميز الكليات بمشاركتها الفعالة مع المجتمع الخارجى من خلال الأنشطة الفنية والثقافية والقوافل والإستشارات العلمية.	2.91	97.00	مرتفع جدا
3	انتشار ثقافة الجودة والتميز فى الأداء الحكومى بصفة عامة وبصفة خاصة كلية التربية النوعية جامعة المنوفية	2.87	95.67	مرتفع جدا
4	زيادة الطلب على خريج الكلية للعمل بالدول العربية فى مجال التخصصات النوعية.	2.9	96.67	مرتفع جدا
5	جذب الكلية لأعداد كبيرة من الطلاب والطالبات كونها الكلية الوحيدة بمركز أشمون والتي تضم كتله سكنية متزايدة.	2.84	94.67	مرتفع جدا
6	حاجة المجتمع لكليات متخصصة تهتم بتخريج معلمين مؤهلين للتدريس فى التخصصات النوعية	2.89	96.33	مرتفع جدا
7	تتميز الكلية بوجود برامج أكاديمية لاينافسها فى الجامعة برامج أخرى فى ذات التخصص .	2.87	95.67	مرتفع جدا

مرتفع جدا	97.67	2.93	غيرت الكلية لوائحها القديمة بلوائح جديدة تتفق مع اللوائح الإقليمية والعالمية إلى نظام الساعات المعتمدة.	8

نسب الفرص حسب رؤية طلاب الكلية



تشير نتائج الجدول والشكل البياني السابق إلى ما يلي:

- أشار الطلاب إلى أن الكلية غيرت لوائحها القديمة واعتمدت نظام الساعات المعتمدة بما يتفق مع اللوائح الإقليمية والعالمية، وهو ما يُعد أبرز إنجازها. (97.67%)
- أكدوا أن الكلية تشارك بفاعلية مع المجتمع الخارجي من خلال الأنشطة الفنية والثقافية والقوافل والاستشارات العلمية، مما يعزز ارتباطها بالمجتمع. (97.00%)
- شددوا على أن هناك زيادة في الطلب على خريجي الكلية للعمل بالدول العربية في مجالات التخصصات النوعية، مما يعكس قوة سمعة الخريج خارج مصر. (96.67%)

- رأوا أن حاجة المجتمع إلى كليات متخصصة لتخريج معلمين مؤهلين في التخصصات النوعية تُعد مبررًا أساسيًا لاستمرار وتطوير الكلية. (96.33%)
- اعتبروا أن انتشار ثقافة الجودة والتميز في الأداء الحكومي بشكل عام، وفي الكلية بشكل خاص، يمثل عاملاً داعماً لمسيرة الكلية. (95.67%)
- أكدوا كذلك على توافر الإرادة السياسية لتطوير كليات التربية النوعية كأحد عناصر الدعم الرئيسية لمستقبل الكلية. (95.67%)
- أشاروا إلى أن الكلية تتميز بوجود برامج أكاديمية فريدة لا ينافسها بها أي برنامج آخر داخل الجامعة. (95.67%)
- وأخيراً، أوضحوا أن جذب الكلية لأعداد كبيرة من الطلاب والطالبات يعود لكونها الكلية الوحيدة بمركز أشمون الذي يضم كتلة سكانية متزايدة (94.67%)

وجاءت أهم مقترحات أعضاء هيئة التدريس حول رؤية الكلية فيما يلي:

- الاستفادة من تحديث اللوائح ونظام الساعات المعتمدة عبر إدخال مسارات تخصصية جديدة مثل (الإعلام الرقمي، تكنولوجيا التعليم المتقدمة، قيادة الأعمال الثقافية).
- تحويل الأنشطة الثقافية والفنية إلى برامج مستدامة (مثل معسكرات إبداعية، أو مراكز خدمة مجتمعية) تُحقق دخلاً إضافياً
- إعداد حملات دعائية تبرز التخصصات التي تنفرد بها الكلية، مع الاستعانة بالخريجين كسفراء للتعريف بتميز برامجها.

4- نتائج تطبيق استبيان الفرص: المجتمع الخارجي

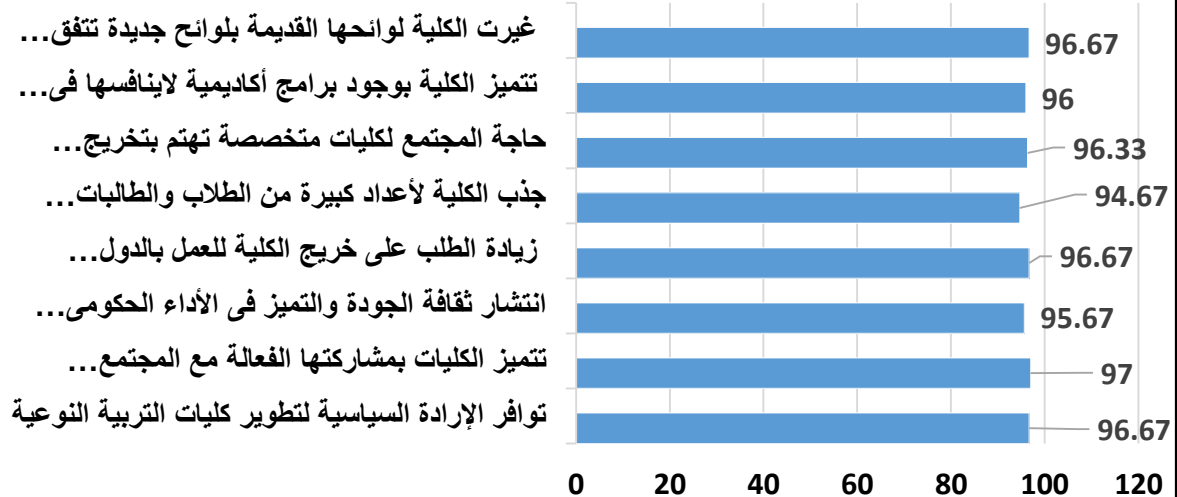
للعام 2021 – 2022

تم تطبيق الاستبيان على عدد (150) من المجتمع الخارجي للكلية ؛ وأشارت النتائج إلى ما يلي:

م	العبرة	المتوسط	النسبة المئوية	مستوى الرضا
1	توافر الإرادة السياسية لتطوير كليات التربية النوعية	2.9	96.67	مرتفع جداً
2	تتميز الكليات بمشاركتها الفعالة مع المجتمع الخارجي من خلال الأنشطة الفنية والثقافية والقوافل والإستشارات العلمية.	2.91	97.00	مرتفع جداً
3	انتشار ثقافة الجودة والتميز في الأداء الحكومي بصفة عامة وبصفة خاصة كلية التربية النوعية جامعة المنوفية	2.87	95.67	مرتفع جداً

4	زيادة الطلب على خريج الكلية للعمل بالدول العربية في مجال التخصصات النوعية.	2.9	96.67	مرتفع جدا
5	جذب الكلية لأعداد كبيرة من الطلاب والطالبات كونها الكلية الوحيدة بمركز أشمون والتي تضم كتلة سكانية متزايدة.	2.84	94.67	مرتفع جدا
6	حاجة المجتمع لكليات متخصصة تهتم بتخريج معلمين مؤهلين للتدريس في التخصصات النوعية	2.89	96.33	مرتفع جدا
7	تتميز الكلية بوجود برامج أكاديمية لا ينافسها في الجامعة برامج أخرى في ذات التخصص .	2.88	96.00	مرتفع جدا
8	غيرت الكلية لوائحها القديمة بلوائح جديدة تتفق مع اللوائح الإقليمية والعالمية إلى نظام الساعات المعتمدة.	2.9	96.67	مرتفع جدا
			96.21	

نسب الفرص حسب رؤية المجتمع الخارجي للكلية



تشير نتائج الجدول والشكل البياني السابق إلى ما يلي:

- أكدت نتائج المجتمع الخارجي أن الكلية تشارك بفاعلية مع المجتمع الخارجي عبر الأنشطة الفنية والثقافية والقوافل والاستشارات العلمية، وهو ما يعكس صورة إيجابية للكلية. (97.00%)
- أشاروا إلى أن الكلية غيرت لوائحها القديمة واعتمدت نظام الساعات المعتمدة بما يتفق مع اللوائح الإقليمية والعالمية، مما يعزز مرونتها الأكاديمية. (96.67%)
- رأوا أن هناك توافراً للإرادة السياسية لتطوير كليات التربية النوعية، وهو ما يمثل عنصر دعم قوي لمستقبلها. (96.67%).
- أكدوا أيضاً على زيادة الطلب على خريجي الكلية في الدول العربية بمجالات التخصصات النوعية، وهو ما يفتح آفاق عمل واسعة. (96.67%)
- شددوا على أن حاجة المجتمع إلى كليات متخصصة لإعداد معلمين مؤهلين في التخصصات النوعية تُعد من أهم مبررات استمرار الكلية وتطويرها. (96.33%)
- أوضحوا أن الكلية تتميز بوجود برامج أكاديمية فريدة لا ينافسها بها أي برنامج آخر داخل الجامعة. (96.00%)
- أكدوا كذلك على أن انتشار ثقافة الجودة والتميز في الأداء الحكومي بشكل عام، وفي الكلية بشكل خاص، يمثل عاملاً داعماً لمسيرتها. (95.67%)
- وأخيراً، اعتبروا أن جذب الكلية لأعداد كبيرة من الطلاب يرجع إلى كونها الكلية الوحيدة بمركز أشمون الذي يشهد كثرة سكانية متزايدة. (94.67%)

وجاءت أهم مقترحات المجتمع الخارجي حول الفرص فيما يلي:

- تطوير المقررات بما يتماشى مع احتياجات سوق العمل العربي، وإدخال مقررات حديثة.
- إنشاء وحدة متخصصة للتواصل مع وزارات وهيئات التعليم بالدول العربية لتسويق الخريجين وربطهم بفرص العمل بالخارج.

تشمل تحليل الفرص (Opportunities) للفئات الخمس خلال العام الأكاديمي 2021-2022،

الفئات الخمس: أعضاء هيئة التدريس – الجهاز الإداري – الطلاب – الخريجون – المجتمع الخارجي

فيما يلي التقرير التحليلي الموجز المقارن الذي يدمج النتائج ويستخلص نقاط الاتفاق العامة، الفرص المشتركة، وأوجه التحسين المقترحة.

أظهرت نتائج استبيانات الفئات الخمس اتفاقاً واسعاً على أن كلية التربية النوعية بجامعة المنوفية تمتلك فرصاً استراتيجية قوية على المستويين الداخلي والخارجي، تدعم استدامة التطوير والتميز الأكاديمي. وقد تراوحت نسب الرضا العامة بين 95% و97% في معظم البنود، ما يعكس رؤية إيجابية موحدة حول مستقبل الكلية ودورها المجتمعي.

ثانياً: أبرز نقاط الاتفاق بين الفئات الخمس (الفرص المشتركة)

المحور المشترك	درجة الاتفاق	التوضيح والتحليل
1. توافر الإرادة السياسية لتطوير كليات التربية النوعية	مرتفع جداً (≈97%)	أبرز الفرص التي أجمع عليها الجميع، وتمثل دعماً حكومياً واستراتيجياً مباشراً لاستمرار تطوير الكليات النوعية.
2. انتشار ثقافة الجودة والتميز في الأداء الحكومي والجامعي	مرتفع جداً (≈96–97%)	يعكس الوعي المؤسسي بأهمية التطوير والجودة، ما يمهد لتطبيق نظم الاعتماد وضمان الجودة.
3. زيادة الطلب العربي على خريجي الكلية في التخصصات النوعية	مرتفع جداً (≈96–97%)	فرصة سوق عمل واضحة تفتح آفاقاً للتعاون الدولي والتوسع في التدريب المهني.
4. حاجة المجتمع إلى كليات نوعية متخصصة في إعداد معلمين مؤهلين	مرتفع جداً (≈96%)	اتفاق كامل على أن هذه الحاجة تمثل مبرر وجود الكلية وأساس نموها المستقبلي.
5. تغيير اللوائح واعتماد نظام الساعات المعتمدة وفق المعايير الإقليمية والعالمية	مرتفع جداً (≈97%)	تعكس قدرة الكلية على التطوير الذاتي ومواكبة الاتجاهات العالمية في التعليم الجامعي.
6. تميز الكلية ببرامج أكاديمية فريدة لا ينافسها بها أي برنامج آخر بالجامعة	مرتفع جداً (≈95–96%)	فرصة لتعزيز الهوية الأكاديمية للكلية واستثمار تفرد تخصصاتها في جذب الطلاب.

المحور المشترك	درجة الاتفاق	التوضيح والتحليل
7. المشاركة المجتمعية الفعالة من خلال الأنشطة الفنية والثقافية والقوافل والاستشارات	مرتفع جدًا (96-97%)	تمثل واجهة إيجابية للكلية وتؤسس لشراكات مستدامة مع المجتمع المحلي والإقليمي.
8. جذب الكلية لأعداد متزايدة من الطلاب كونها الوحيدة بمركز أشمون	مرتفع جدًا (95-97%)	تعزز من استقرار القبول وسمعة الكلية الإقليمية كمؤسسة تعليمية متميزة.

التحليل التفسيري للاتجاهات العامة

من خلال المقارنة بين استجابات الفئات الخمس، يتضح أن جميعها تتبنى نظرة تفاؤلية تجاه بيئة الكلية وفرص نموها، ويمكن تلخيص الاتجاهات المشتركة في النقاط التالية:

1. اتساق النظرة نحو الدعم السياسي والمؤسسي
جميع الفئات تعتبر أن وجود دعم سياسي لتطوير الكليات النوعية يمثل ركيزة أساسية لأي خطة مستقبلية.
 2. التحول الأكاديمي نحو العالمية
اعتماد نظام الساعات المعتمدة وتطوير اللوائح الجديدة أعطى انطباعاً عاماً بالمرونة الأكاديمية والتوافق الدولي.
 3. رواج التخصصات النوعية محلياً وعربياً
ازدياد الطلب على خريجي الكلية في الدول العربية يمثل فرصة تسويقية كبرى لتوسيع العلاقات الأكاديمية والمهنية.
 4. تزايد الثقة المجتمعية في الكلية
عبر المشاركة في الأنشطة الثقافية والفنية والمبادرات المجتمعية، مما يعزز الوعي بدورها التنموي.
- إجمالاً، يبلغ المتوسط العام لمستوى إدراك الفرص 96.5%، ما يعكس إجماعاً مؤسسياً ومجتمعياً قوياً على وجود فرص واقعية وواعدة للنمو.

أوجه التحسين والتوصيات التطويرية المشتركة

1. توسيع الشراكات الإقليمية والدولية
 - استثمار الطلب العربي على الخريجين بإنشاء مكاتب تنسيق أكاديمي مع الدول العربية.
 - تفعيل برامج تبادل طلابي وأكاديمي.
2. التسويق الأكاديمي للتخصصات الفريدة
 - إطلاق حملات تعريفية وبرامج إعلامية تبرز تميز الكلية.
 - توظيف الخريجين كسفراء أكاديميين للترويج الخارجي.
3. تطوير البنية الأكاديمية واللوائح
 - استثمار نظام الساعات المعتمدة لإدخال تخصصات جديدة (الإعلام الرقمي، ريادة الأعمال الثقافية، تكنولوجيا التعليم الذكي).

4. تعميق الدور المجتمعي المستدام
○ تحويل الأنشطة المجتمعية والفنية إلى برامج خدمة مجتمعية ذات أثر تنموي واقتصادي.
5. تعزيز خطة استقطاب الطلاب
○ زيادة الطاقة الاستيعابية، وتحسين الخدمات الطلابية، ورفع جودة الحياة الجامعية.

سادسًا: الخلاصة التحليلية

تتفق جميع الفئات على أن كلية التربية النوعية تمتلك قاعدة فرص قوية تمكّنها من تحقيق تميز مؤسسي مستدام، مدعومة بعوامل سياسية، ومجتمعية، وأكاديمية إيجابية. وتتركز أبرز عناصر الفرص في:

- الإرادة السياسية للتطوير.
- تحديث اللوائح ونظام الساعات المعتمدة.
- تزايد الطلب المحلي والعربي على الخريجين.
- المشاركة المجتمعية الواسعة.
- تفرد البرامج الأكاديمية.

المحور الرابع : التهديدات :

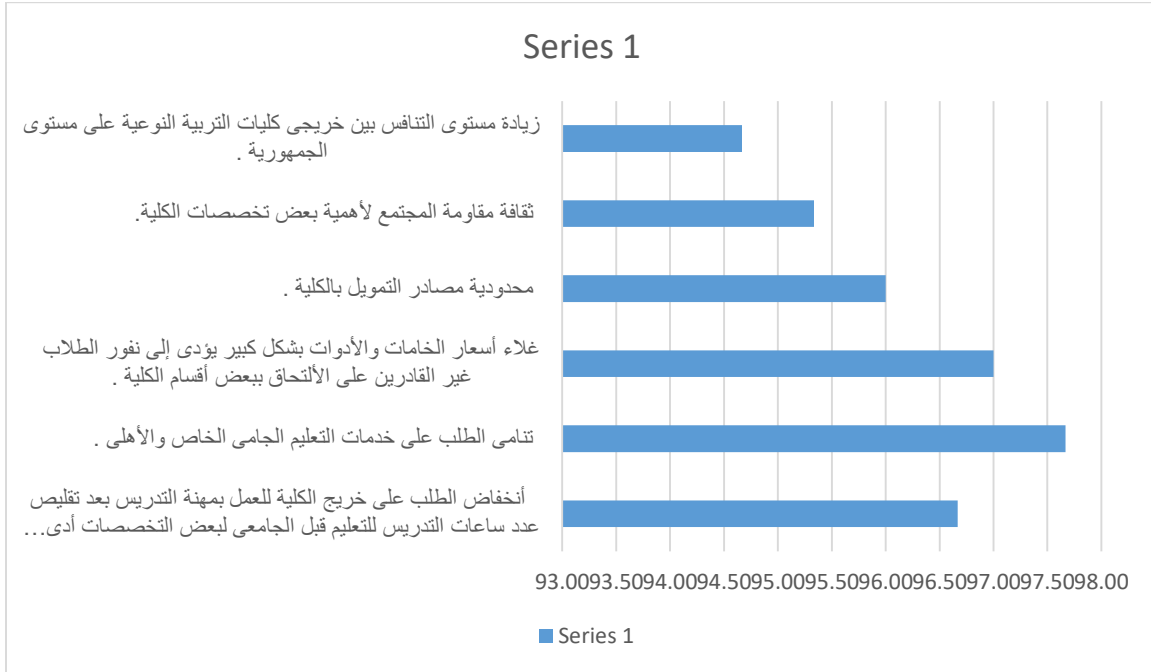
1- تحديد أعضاء هيئة التدريس لـ التهديدات

للعام 2021 – 2022

تم تطبيق الاستبيان على عدد (173) من أعضاء هيئة التدريس بالكلية ؛ وأشارت النتائج إلى ما يلي:

م	العبرة	المتوسط	النسبة المنوية	مستوى الرضا
1	أنخفاض الطلب على خريج الكلية للعمل بمهنة التدريس بعد تقليص عدد ساعات التدريس للتعليم قبل الجامعي لبعض التخصصات أدى لوجود فائض من الخريجين .	2.9	96.67	مرتفع جدا
2	تنامى الطلب على خدمات التعليم الجامي الخاص والأهلى .	2.93	97.67	مرتفع جدا
3	غلاء أسعار الخامات والأدوات بشكل كبير يؤدي إلى نفور الطلاب غير القادرين على الألتحاق ببعض أقسام الكلية .	2.91	97.00	مرتفع جدا
4	محدودية مصادر التمويل بالكلية .	2.88	96.00	مرتفع جدا
5	ثقافة مقاومة المجتمع لأهمية بعض تخصصات الكلية.	2.86	95.33	مرتفع جدا
6	زيادة مستوى التنافس بين خريجي كليات التربية النوعية على مستوى الجمهورية .	2.84	94.67	مرتفع جدا

نسب التهديدات حسب رؤية أعضاء هيئة التدريس



تشير نتائج الجدول والشكل البياني السابق إلى ما يلي:

- أشار أفراد العينة إلى أن تنامي الطلب على خدمات التعليم الجامعي الخاص والأهلي يمثل أبرز التحديات بنسبة %97.67
 - تلاه في المرتبة الثانية غلاء أسعار الخامات والأدوات بشكل كبير والذي يؤدي إلى نفور الطلاب غير القادرين على الالتحاق ببعض أقسام الكلية بنسبة %97.00
 - ثم جاء انخفاض الطلب على خريج الكلية للعمل بمهنة التدريس بعد تقليص عدد ساعات التدريس للتعليم قبل الجامعي لبعض التخصصات، مما أدى إلى وجود فائض من الخريجين بنسبة %96.67
 - وفي المرتبة الرابعة، برزت مشكلة محدودية مصادر التمويل بالكلية بنسبة %96.00
 - تلتها ثقافة مقاومة المجتمع لأهمية بعض تخصصات الكلية بنسبة %95.33
 - وأخيرًا، جاءت زيادة مستوى التنافس بين خريجي كليات التربية النوعية على مستوى الجمهورية بنسبة %94.67
- يتضح من النتائج أن جميع القضايا المطروحة حازت على مستوى رضا مرتفع جدًا من وجهة نظر عينة الدراسة، حيث تراوحت النسب بين %94.67 إلى %97.67، وهو ما يشير إلى وجود إجماع واسع على أن هذه التحديات تمثل ضغوطًا حقيقية تواجه الكلية وخريجها.

وجاءت أهم مقترحات أعضاء هيئة التدريس حول اهم التهديدات فيما يلي:

• إعادة توجيه برامج إعداد الخريجين

ضرورة مراجعة البرامج الأكاديمية والتخصصات بما يتلاءم مع متطلبات سوق العمل، خاصة مع انخفاض الطلب على مهنة التدريس، وذلك من خلال إدماج مسارات جديدة (مثل التدريب، ريادة الأعمال، العمل في مؤسسات خاصة) تفتح أمام الخريجين فرصًا أوسع.

• دعم الطلاب لمواجهة غلاء الخامات والأدوات

إنشاء صندوق دعم طلابي أو شراكات مع شركات ومؤسسات لتوفير الأدوات والخامات بأسعار مخفضة، بما يقلل من الأعباء المادية على الطلاب، ويشجع على الالتحاق بالأقسام العملية والفنية.

• تنويع مصادر تمويل الكلية

العمل على تطوير موارد مالية بديلة من خلال مشروعات استثمارية صغيرة داخل الكلية، أو التعاون مع المجتمع المدني والقطاع الخاص، لتقليل الاعتماد على التمويل الحكومي المحدود.

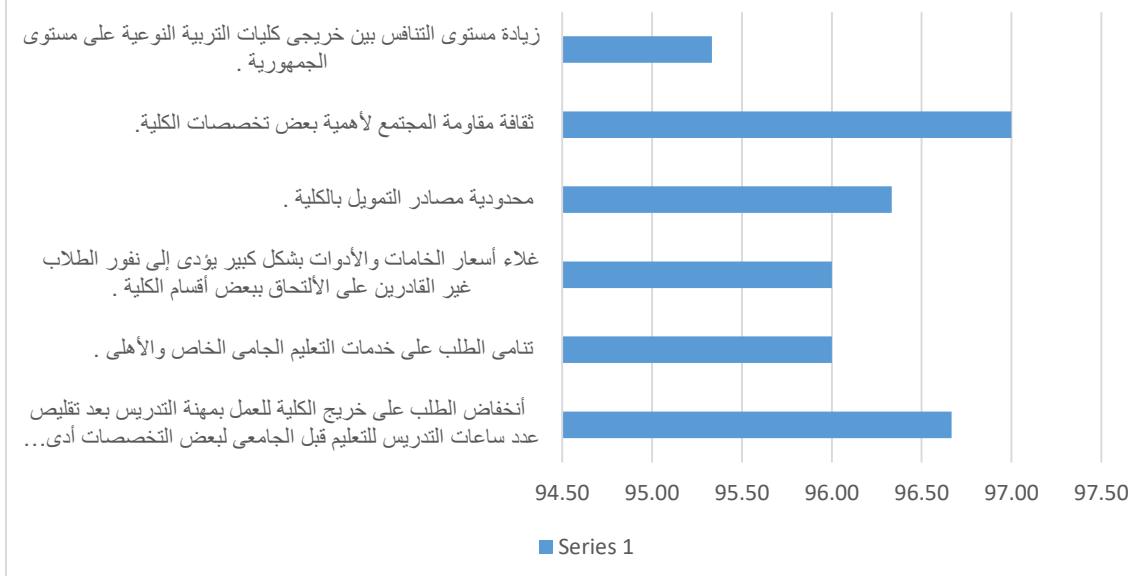
2- نتائج تطبيق استبيان التهديدات: الجهاز الإداري

تم تطبيق الاستبيان على عدد (122) من الجهاز الإداري بالكلية ؛ وأشارت النتائج إلى ما يلي:

م	العبارة	المتوسط	النسبة المئوية	مستوى الرضا
1	أنخفاض الطلب على خريج الكلية للعمل بمهنة التدريس بعد تقليص عدد ساعات التدريس للتعليم قبل الجامعي لبعض التخصصات أدى لوجود فائض من الخريجين .	2.9	96.67	مرتفع جدا
2	تتامي الطلب على خدمات التعليم الجامي الخاص والأهلي .	2.88	96.00	مرتفع جدا
3	غلاء أسعار الخامات والأدوات بشكل كبير يؤدي إلى نفور الطلاب غير القادرين على الألتحاق ببعض أقسام الكلية .	2.88	96.00	مرتفع جدا
4	محدودية مصادر التمويل بالكلية .	2.89	96.33	مرتفع جدا
5	ثقافة مقاومة المجتمع لأهمية بعض تخصصات الكلية.	2.91	97.00	مرتفع جدا
6	زيادة مستوى التنافس بين خريجي كليات التربية النوعية على مستوى الجمهورية .	2.86	95.33	مرتفع جدا

نسب التهديدات حسب رؤية الجهاز الاداري

التحديات حسب رؤية الجهاز الإداري 1



تشير نتائج الجدول والشكل البياني السابق إلى ما يلي:

- ثقافة مقاومة المجتمع لأهمية بعض تخصصات الكلية جاءت في المرتبة الأولى بنسبة (97.00% بمتوسط 2.91).
- انخفاض الطلب على خريج الكلية للعمل بمهنة التدريس بعد تقليص عدد ساعات التدريس للتعليم قبل الجامعي لبعض التخصصات، بنسبة (96.67% بمتوسط 2.90).
- محدودية مصادر التمويل بالكلية بنسبة (96.33% بمتوسط 2.89).
- كل من تنامي الطلب على خدمات التعليم الجامعي الخاص والأهلي و غلاء أسعار الخامات والأدوات بشكل كبير جاء معاً بنسبة (96.00% بمتوسط 2.88).
- وأخيراً، زيادة مستوى التنافس بين خريجي كليات التربية النوعية على مستوى الجمهورية بنسبة (95.33% بمتوسط 2.86).
- توضح النتائج أن أبرز التحديات التي تواجه الكلية ليست فقط اقتصادية (مثل محدودية التمويل و غلاء الخامات)، بل أيضاً اجتماعية وثقافية (مثل مقاومة المجتمع لبعض التخصصات)، إلى جانب عوامل مرتبطة بسوق العمل (انخفاض الطلب على التدريس وزيادة التنافس بين الخريجين).

وجاءت أهم مقترحات أعضاء هيئة التدريس حول اهم التحديات فيما يلي:

- تعزيز الوعي المجتمعي

إطلاق مبادرات إعلامية ومجتمعية للتعريف بأهمية تخصصات الكلية وإبراز دورها في خدمة المجتمع، بما يخفف من ثقافة المقاومة المجتمعية.

- تطوير برامج إعداد الخريجي
- مراجعة المناهج لتشمل مهارات حديثة (مثل المهارات الرقمية وريادة الأعمال)، وتوسيع مجالات عمل الخريجين بعيداً عن التدريس التقليدي، لمواجهة ضعف الطلب على المهنة.
- تنويع مصادر التمويل
- تطوير آليات تمويل مبتكرة، مثل الشراكات مع القطاع الخاص أو إنشاء مشروعات إنتاجية داخل الكلية، للحد من أثر محدودية التمويل.

3- نتائج تطبيق استبيان التهديدات: الخريجين

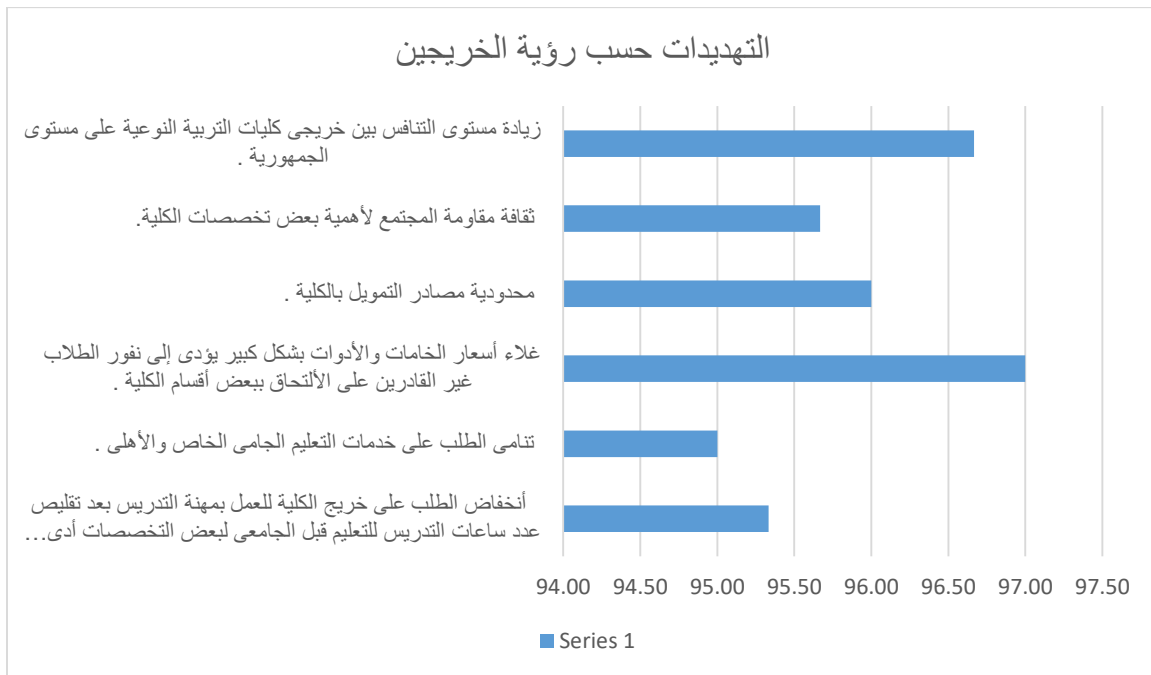
للعام 2021 – 2022

تم تطبيق الاستبيان على عدد (105) من خريجي الكلية ؛ وأشارت النتائج إلى ما يلي:

م	العبرة	المتوسط	النسبة المئوية	مستوى الرضا
1	أنخفاض الطلب على خريج الكلية للعمل بمهنة التدريس بعد تقليص عدد ساعات التدريس للتعليم قبل الجامعي لبعض التخصصات أدى لوجود فائض من الخريجين .	2.86	95.33	مرتفع جدا
2	تتامي الطلب على خدمات التعليم الجامي الخاص والأهلى .	2.85	95.00	مرتفع جدا
3	غلاء أسعار الخامات والأدوات بشكل كبير يؤدى إلى نفور الطلاب غير القادرين على الألتحاق ببعض أقسام الكلية .	2.91	97.00	مرتفع جدا
4	محدودية مصادر التمويل بالكلية .	2.88	96.00	مرتفع جدا

5	ثقافة مقاومة المجتمع لأهمية بعض تخصصات الكلية.	2.87	95.67	مرتفع جدا
6	زيادة مستوى التنافس بين خريجي كليات التربية النوعية على مستوى الجمهورية .	2.9	96.67	مرتفع جدا

نسب التهديدات حسب رؤية الخريجين



تشير نتائج الجدول والشكل البياني السابق إلى ما يلي:

أظهرت النتائج أن غلاء أسعار الخامات والأدوات بشكل كبير يأتي في المرتبة الأولى بنسبة 97.00%، حيث يؤدي ذلك إلى نفور الطلاب غير القادرين من الالتحاق ببعض أقسام الكلية.

وجاءت في المرتبة الثانية مشكلة زيادة مستوى التنافس بين خريجي كليات التربية النوعية على مستوى الجمهورية بنسبة 96.67%، وهو ما يعكس حدة المنافسة وصعوبة الحصول على فرص متميزة.

تلتها في المرتبة الثالثة قضية محدودية مصادر التمويل بالكلية بنسبة 96.00%، الأمر الذي يمثل تحدياً أمام التطوير والدعم المستمر للأنشطة والبرامج التعليمية.

أما في المرتبة الرابعة، فقد برزت ثقافة مقاومة المجتمع لأهمية بعض تخصصات الكلية بنسبة 95.67%، وهو ما يشير إلى ضعف الوعي المجتمعي بقيمة هذه التخصصات.

وفي المرتبة الخامسة ظهرت مشكلة انخفاض الطلب على خريج الكلية للعمل بمهنة التدريس بعد تقليص عدد ساعات التدريس للتعليم قبل الجامعي لبعض التخصصات، مما أدى إلى وجود فائض من الخريجين، بنسبة 95.33%.

وأخيراً، جاءت تنامي الطلب على خدمات التعليم الجامعي الخاص والأهلي بنسبة 95.00% في المرتبة السادسة.

وجاءت أهم مقترحات الخريجين حول اهم التهديدات فيما يلي:

- تطوير التخصصات بعد تنامي الطلب على الجامعات الاهلية والخاصة.
- عمل لقاء دوري في بداية العام لقياس التهديدات التي تواجه الكلية .

4- نتائج تطبيق استبيان التهديدات: الطلاب

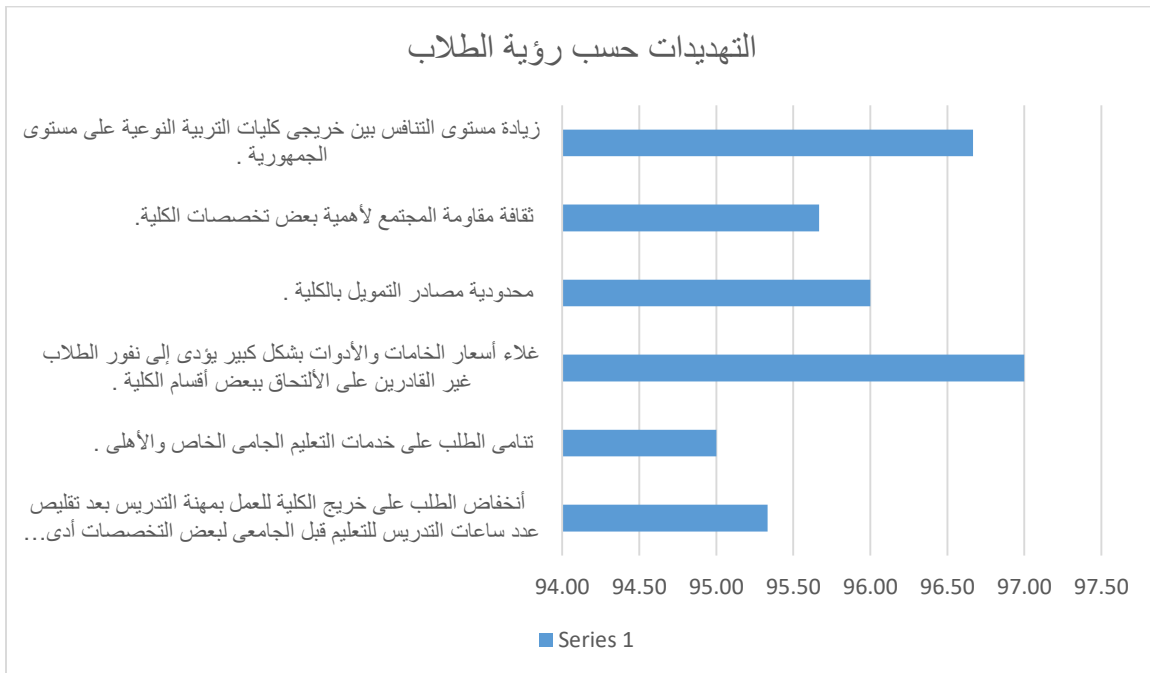
للعام 2021 – 2022

تم تطبيق الاستبيان على عدد (1350) من الطلاب والطالبات بالكلية ؛ وأشارت النتائج إلى ما يلي:

م	العبرة	المتوسط	النسبة المنوية	مستوى الرضا
1	أنخفاض الطلب على خريج الكلية للعمل بمهنة التدريس بعد تقليص عدد ساعات التدريس للتعليم قبل الجامعي لبعض التخصصات أدى لوجود فائض من الخريجين .	2.93	97.67	مرتفع جدا
2	تنامي الطلب على خدمات التعليم الجامي الخاص والأهلي .	2.91	97.00	مرتفع جدا

مرتفع جدا	96.67	2.9	3	غلاء أسعار الخامات والأدوات بشكل كبير يؤدي إلى نفور الطلاب غير القادرين على الألتحاق ببعض أقسام الكلية .
مرتفع جدا	94.67	2.84	4	محدودية مصادر التمويل بالكلية .
مرتفع جدا	96.00	2.88	5	ثقافة مقاومة المجتمع لأهمية بعض تخصصات الكلية.
مرتفع جدا	95.33	2.86	6	زيادة مستوى التنافس بين خريجي كليات التربية النوعية على مستوى الجمهورية .

نسب التهديدات حسب رؤية الطلاب



تشير نتائج الجدول والشكل البياني السابق إلى ما يلي:

أظهرت النتائج أن انخفاض الطلب على خريج الكلية للعمل بمهنة التدريس بعد تقليص عدد ساعات التدريس للتعليم قبل الجامعي لبعض التخصصات، مما أدى إلى وجود فائض من الخريجين، جاء في المرتبة الأولى بنسبة **97.67%**

تلاه في المرتبة الثانية تنامي الطلب على خدمات التعليم الجامعي الخاص والأهلي بنسبة **97.00%**

وجاء في المرتبة الثالثة غلاء أسعار الخامات والأدوات بشكل كبير، وهو ما يؤدي إلى نفور الطلاب غير القادرين على الالتحاق ببعض أقسام الكلية، بنسبة **96.67%**

أما المرتبة الرابعة فقد شغلها ثقافة مقاومة المجتمع لأهمية بعض تخصصات الكلية بنسبة **96.00%**

في المرتبة الخامسة برزت قضية زيادة مستوى التنافس بين خريجي كليات التربية النوعية على مستوى الجمهورية بنسبة **95.33%**

وأخيراً، جاءت محدودية مصادر التمويل بالكلية في المرتبة السادسة بنسبة **94.67%**

وجاءت أهم مقترحات الطلاب حول أهم التهديدات فيما يلي:

إطلاق مبادرات لدعم طلاب الكلية مادياً ولوجستياً لمواجهة غلاء أسعار الخامات والأدوات، مثل إنشاء صندوق دعم طلابي، أو عقد شراكات مع شركات توريد الأدوات لتوفيرها بأسعار مخفضة، بما يسهم في تشجيع الطلاب على الالتحاق بالأقسام المختلفة.

تنظيم حملات توعية مجتمعية وإعلامية لتعزيز أهمية تخصصات الكلية وأثرها في خدمة المجتمع، مع العمل على تقوية الروابط بين الكلية والقطاع المجتمعي والخاص، بما يقلل من مقاومة المجتمع لهذه التخصصات ويزيد من الإقبال عليها.

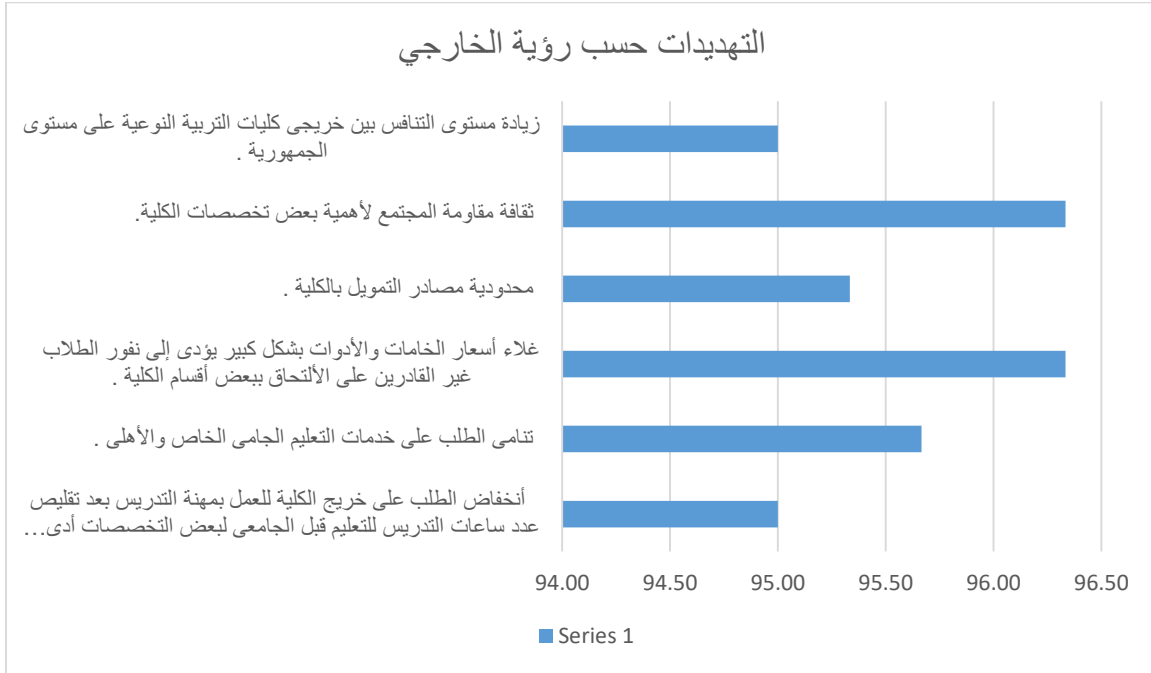
5- نتائج تطبيق استبيان التهديدات: المجتمع الخارجي

للعام 2021 – 2022

تم تطبيق الاستبيان على عدد (103) من المجتمع الخارجي للكلية ؛ وأشارت النتائج إلى ما يلي:

م	العبارة	المتوسط	النسبة المئوية	مستوى الرضا
1	أنخفاض الطلب على خريج الكلية للعمل بمهنة التدريس بعد تقليص عدد ساعات التدريس للتعليم قبل الجامعي لبعض التخصصات أدى لوجود فائض من الخريجين .	2.85	95.00	مرتفع جدا
2	تنامي الطلب على خدمات التعليم الجامي الخاص والأهلى .	2.87	95.67	مرتفع جدا
3	غلاء أسعار الخامات والأدوات بشكل كبير يؤدي إلى نفور الطلاب غير القادرين على الألتحاق ببعض أقسام الكلية .	2.89	96.33	مرتفع جدا
4	محدودية مصادر التمويل بالكلية .	2.86	95.33	مرتفع جدا
5	ثقافة مقاومة المجتمع لأهمية بعض تخصصات الكلية.	2.89	96.33	مرتفع جدا
6	زيادة مستوى التنافس بين خريجي كليات التربية النوعية على مستوى الجمهورية .	2.85	95.00	مرتفع جدا

نسب التهديدات حسب رؤية المجتمع الخارجي



تشير نتائج الجدول والشكل البياني السابق إلى ما يلي:

أولاً، جاءت مشكلة غلاء أسعار الخامات والأدوات بشكل كبير، والتي تؤدي إلى نفور الطلاب غير القادرين على الالتحاق ببعض أقسام الكلية، إلى جانب ثقافة مقاومة المجتمع لأهمية بعض تخصصات الكلية، في المرتبة الأولى بنسبة **96.33%** لكل منهما.

ثانياً، برزت تنامي الطلب على خدمات التعليم الجامعي الخاص والأهلي في المرتبة التالية بنسبة **95.67%**.

ثالثاً، جاءت محدودية مصادر التمويل بالكلية بنسبة **95.33%**.

وأخيراً، احتلت كل من انخفاض الطلب على خريج الكلية للعمل بمهنة التدريس بعد تقليص عدد ساعات التدريس للتعليم قبل الجامعي، وزيادة مستوى التنافس بين خريجي كليات التربية النوعية على مستوى الجمهورية، المرتبة الأخيرة بنسبة **95.00%** لكل منهما.

وجاءت أهم مقترحات المجتمع الخارجي حول اهم التهديدات فيما يلي:

إنشاء صندوق دعم طلابي بالتعاون مع رجال الأعمال أو مؤسسات المجتمع المدني لتوفير الخامات والأدوات بأسعار مخفضة، أو التعاقد مع شركات لتوريدها مباشرة للكلية، مما يخفف العبء المالي على الطلاب ويشجعهم على الالتحاق بالأقسام المختلفة.

تنفيذ حملات توعوية عبر الإعلام ومواقع التواصل الاجتماعي، وتنظيم معارض وأنشطة مجتمعية لعرض إنتاج الطلاب، بهدف إبراز قيمة تخصصات الكلية وأثرها الإيجابي في خدمة المجتمع، بما يقلل من مقاومة المجتمع لهذه التخصصات.

مع انخفاض الطلب على التدريس وزيادة المنافسة، يمكن العمل على إدماج خريجي الكلية في قطاعات بديلة مثل: مراكز التدريب، مؤسسات التعليم الخاص، الصناعات الإبداعية، ومجالات ريادة الأعمال، مع توفير برامج تأهيلية وتدريبية لتوسيع فرص العمل.

تحليل متكامل يدمج نتائج التهديدات كما وردت في استبيانات الفئات الخمس

(أعضاء هيئة التدريس – الجهاز الإداري – الخريجون – الطلاب – المجتمع الخارجي) للعام الأكاديمي 2021-2022

النتائج العامة المشتركة

أظهرت نتائج الاستبيانات اتفاقاً واسعاً بين جميع فئات المجتمع الأكاديمي والمجتمعي على مجموعة من التهديدات الرئيسية التي تواجه كلية التربية النوعية بجامعة المنوفية. وقد تركزت هذه التهديدات في ست قضايا محورية تكررت في جميع الفئات بدرجات متفاوتة من الأهمية، وهي:

1. انخفاض الطلب على خريجي الكلية للعمل في مهنة التدريس نتيجة تقليص ساعات التدريس في التعليم قبل الجامعي لبعض التخصصات، مما أدى إلى فائض من الخريجين.
2. تنامي الطلب على التعليم الجامعي الخاص والأهلي بما يمثل منافسة قوية أمام مؤسسات التعليم الحكومي.
3. غلاء أسعار الخامات والأدوات التعليمية والفنية، ما يؤدي إلى عزوف بعض الطلاب عن الأقسام العملية ذات التكلفة المرتفعة.
4. محدودية مصادر التمويل داخل الكلية، مما يحد من قدرتها على التطوير وتوسيع الأنشطة التعليمية والمجتمعية.
5. ضعف الوعي المجتمعي بأهمية تخصصات الكلية، ووجود ثقافة مقاومة تجاه بعض المجالات النوعية.
6. ارتفاع مستوى التنافس بين خريجي كليات التربية النوعية على مستوى الجمهورية، مما يصعب فرص الحصول على وظائف مناسبة في سوق العمل.

تتفق جميع الفئات على أن التحديات التي تواجه الكلية ذات طبيعة مركبة تجمع بين الاقتصادية والمجتمعية والمهنية، وتشير إلى ضرورة التحول الاستراتيجي نحو برامج أكثر مرونة وارتباطاً بسوق العمل.

نقاط القوة في إدارة التهديدات

رغم وضوح التهديدات، فإن هناك مؤشرات إيجابية تعزز قدرة الكلية على التعامل معها، من أبرزها:

- إدراك عالٍ ومشترك بين الفئات المختلفة لحقيقة التحديات، وهو ما يشكل أرضية وعي مؤسسية متكاملة.
- اتفاق الجميع على أهمية تطوير البرامج الأكاديمية وتنويع مسارات الخريجين.
- وجود مقترحات عملية من كل فئة تعكس استعدادًا للتعاون في التغلب على المشكلات.

أوجه التحسين المقترحة

استنادًا إلى تحليل البيانات والمقترحات المتكررة من جميع الفئات، يمكن تلخيص أبرز أوجه التحسين فيما يلي:

1. إعادة توجيه البرامج الأكاديمية لتشمل مجالات بديلة عن التدريس، مثل التدريب، وريادة الأعمال، والإعلام، والصناعات الثقافية.
2. إنشاء صندوق دعم طلابي أو شراكات لتخفيض أسعار الخامات والأدوات، بما يخفف العبء المالي ويعزز المشاركة الطلابية.
3. تنويع مصادر التمويل عبر مشروعات إنتاجية أو تعاون مع القطاع الخاص والمجتمع المدني.
4. تنفيذ حملات توعوية وإعلامية لإبراز أهمية تخصصات الكلية ودورها في التنمية الثقافية والمجتمعية.
5. إطلاق مبادرات للتدريب والتأهيل المهني ترفع من جاهزية الخريجين للمنافسة في أسواق العمل المحلية والعربية.
6. تأسيس وحدة لرصد المخاطر المؤسسية لمتابعة التهديدات بشكل دوري ووضع خطط استجابة استباقية.

الخلاصة العامة

تُظهر نتائج استبيانات التهديدات أن كلية التربية النوعية تواجه تحديات واقعية متشابكة، تتطلب تخطيطًا استراتيجيًا متكاملًا يوازن بين الجوانب الأكاديمية والمجتمعية والاقتصادية. إن إدراك الفئات الخمس لهذه التهديدات بدرجات متقاربة يعكس وعيًا مؤسسيًا متقدمًا، ويمثل نقطة انطلاق قوية نحو بناء خطط تحسين مستمرة قائمة على المشاركة والتكامل.

المدير التنفيذي لوحدة الجودة

(ا.د/ جمعة حسين عبد الجواد)

رئيس معيار التخطيط الاستراتيجي

(ا.د/ جمعة حسين عبد الجواد)