

## تقرير لجنة الاستبيانات عن مهام شهر مايو لعام ٢٠٢٥

قامت اللجنة بإرسال الاستبيانات الدورية المعتمدة من وحدة ضمان الجودة وتقويم الأداء التي تخص العملية التعليمية وهي استبيانات رضا الطالب في العملية التعليمية واستبيان رضا الطالب على المقررات الدراسية ورضا طلاب الدراسات العليا.

ومتابعة إمكانية ربط نتيجة الطلاب مع الردود على الاستبيانات مع مدير وحدة تكنولوجيا المعلومات (IT) وفي انتظار الرد من وحدة نظم الجامعة لتفعيل الربط.

قامت اللجنة بتحليل نتائج الاستبيانات التي نفذت بالفعل وهي كالاتي :

- تحديث تحليل استبيان الرضا الوظيفي للهيكل الإداري.
- تحديث تحليل استبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.
- تحديث تحليل استبيان الرضا الوظيفي للهيئة المعاونة لأعضاء هيئة التدريس.
- تحديث تحليل استبيان الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- تحليل الإحتياجات التدريبية للجهاز الإداري.
- تحليل استبيان رضا طلاب الدراسات العليا.

وكتابه التقارير التحليلية الخاصة بكل إستبيان وتوزيع نتائجها على اللجان والجهات المعنية بالنتائج والتواصل مع هذه الجهات وكتابة التوصيات للتحسين والاقتراحات والحلول الممكنة تمهيداً لمتابعة الإجراءات التصحيحية.

## تحليل وإحصائيات استبيان رضا أعضاء الهيئة المعاونة لأعضاء هيئة التدريس

### هدف الاستبيان:

قياس رضا الهيئة المعاونة (المعيدين والمدرسين المساعدين) عن الإمكانيات والتسهيلات التي تقدمها الكلية في مجالات: التعليم، التدريب، البحث العلمي، والدراسات العليا.

### بيانات المشاركين:

- عدد المشاركين: ٢٩
- الدرجة العلمية : معيد: ٤٨,٣% / مدرس مساعد: ٥١,٧%
- القسم العلمي الأعلى تمثيلاً: الاقتصاد المنزلي ٣٤,٥%

### أولاً: جودة الأداء الأكاديمي

#### نقاط القوة:

- 79.3% يرون أن الكلية تنظم برامج تدريبية لتنمية القدرات.
- 96.5% أكدوا وجود قواعد بيانات محدثة لأعضاء الهيئة المعاونة.
- 89.6% يرون أن الكلية تعتمد سياسات واضحة لتحديد العبء التدريسي.
- 96.5% يشيرون إلى وجود تقييم دوري للأداء.

#### نقاط تحتاج تطوير:

- 62.1% أكدوا عدم توفر خدمة الإنترنت بشكل كافٍ.
- 24.1% لا يوافقون أو غير متأكدين من تنفيذ البرامج حسب الاحتياجات التدريبية.
- 17.2% غير راضين عن قياس الرضا الدوري.
- ضعف ملحوظ في تغطية تخصص "العلوم التربوية والنفسية" (غير ممثل).

## ثانيًا: جودة البحث العلمي والدراسات العليا

### نقاط القوة:

- 89.7% أكدوا تنوع برامج الدراسات العليا وملاءمتها لاحتياجات المجتمع.
- 93.1% يرون أن موضوعات الرسائل العلمية مواكبة للتطور.
- 93.1% يرون أن الكلية لديها خطة بحثية معلنة ومفعلة.
- 96.5% أكدوا دعم الكلية للمؤتمرات العلمية.

### نقاط تحتاج تطوير:

- 62.1% لا يحصلون على خدمة إنترنت تدعم البحث العلمي.
- 20.7% لا يشاركون في تحديث لوائح الدراسات العليا.
- الحاجة إلى تفعيل أفضل لاتفاقيات التعاون البحثي مع هيئات خارجية.

### مقترحات المشاركين لتطوير الرضا:

- ضرورة توفير إنترنت لجميع أعضاء الهيئة المعاونة.
- زيادة دعم البحث العلمي والإمكانات.
- تفعيل دور الهيئة المعاونة وإشراكهم في اتخاذ القرار.
- التوزيع العادل للمهام والعبء التدريسي.
- تحسين بيئة العمل وتقدير جهود المعيدين والمدرسين المساعدين.

### الخلاصة :

الرضا العام عند 76.8 %: يعكس رضا جيد جداً لكنه يعاني من تفاوت واضح بين المجالات

• أعلى رضا : قواعد البيانات والتقييم (96.5%) والبحث العلمي(93.1%) ، مما يدل على كفاءة النظام الأكاديمي والبحثي.

• أقل رضا : البنية التحتية(37.9%) ، خاصة خدمة الإنترنت، والتي تشكل أكبر تحدي للرضا العام

### التحسين المطلوب:

- التجهيزات التكنولوجية (ضعيفة جداً).
- المشاركة في صنع القرار مقبولة ولكنها تحتاج تطويراً.
- التركيز على الأولويات (التكنولوجيا والمشاركة) سيحقق تحسناً سريعاً في الرضا.
- معالجة نقاط الضعف العاجلة (مثل الإنترنت) قد ترفع الرضا إلى +85% .

## تحليل وإحصائيات استبيان رضا أعضاء هيئة التدريس

الفئة المستهدفة : أعضاء هيئة التدريس

الهدف من الاستبيان : قياس رضا أعضاء الهيئة عن الخدمات، الأداء الأكاديمي، والأنشطة البحثية والتعليمية والإدارية

عدد المشاركين: 57 عضو هيئة تدريس

أولاً: التحليل الإحصائي العام

- أعلى تمثيل من الأقسام: التربية الفنية (٨, ٣٦%)، الاقتصاد المنزلي (١, ٣٥%)
- أعلى درجات علمية مشاركة: مدرس (١, ٤٢%)، أستاذ مساعد (٣, ٣٣%)

### النتائج الإيجابية (نقاط القوة)

١. التدريب والتأهيل:

- 98.3% أكدوا أن الكلية تنظم برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس.
- 94.7% أقرروا أن البرامج تُنظم حسب احتياجاتهم الفعلية.

٢. البحث العلمي:

- 91.3% يرون أن الكلية تدعم إعداد الخطط البحثية.
- 89.5% أشاروا إلى توافر تقارير للمقررات الدراسية.

٣. الجودة والمشاركة:

- 92.9% يشعرون أنهم يعملون وفق رؤية ورسالة الكلية.
- 93% يشاركون بأنشطة وحدة ضمان الجودة.

### النتائج السلبية (نقاط الضعف)

١. الإنترنت والتجهيزات:

- 66.7% لا يوافقون على توافر خدمة الإنترنت الكافية.

- فقط 14% وافقوا على توافر الإمكانيات اللازمة للتدريس.

## ٢. الدعم المالي والبحثي:

- 22.8% يرون أن الميزانية البحثية غير كافية.

- الدعم للمتميزين في البحث العلمي ما زال دون المستوى المطلوب.

## ٣. عدالة التوزيع:

- بعض القلق حول عدالة العبء التدريسي والإشرافي.

## مقترحات أعضاء هيئة التدريس لتحسين الأداء:

- تحسين الخدمات الإلكترونية وتوفير الإنترنت بشكل فعال.
- زيادة الرواتب والمستحقات المالية.
- العدالة في توزيع المهام بين أعضاء هيئة التدريس.
- دعم الأبحاث التطبيقية المرتبطة بالمجتمع.
- تعزيز الاستفادة من نتائج الاستبيانات وعدم الاكتفاء بالشكل.

## التوصيات المستخلصة:

١. ضرورة تطوير البنية التحتية الرقمية داخل الكلية.
٢. توفير أجهزة حديثة تدعم العملية التعليمية (حاسوب - عرض - معامل).
٣. تفعيل نتائج تقييم الأداء في خطط التطوير والتحسين بشكل فعلي.
٤. تحسين الشفافية في توزيع العبء التدريسي والإشرافي.
٥. رفع التمويل البحثي وتحفيز التعاون العلمي بين الأقسام والمؤسسات.

## ملخص التقدير العام لرضا هيئة التدريس:

المستوى العام للرضا جيد، مع وجود مجالات واضحة تحتاج إلى تحسين وتطوير عاجل خاصة في البنية التكنولوجية والمالية والدعم البحثي.

### الخلاصة :

- الرضا العام عند 70.6 %: يعكس رضا جيداً لكن غير متوازن، بسبب التفاوت الكبير بين المجالات
- أعلى رضا : التدريب (96.5%) والجودة (93%) ، مما يدل على كفاءة البرامج الأكاديمية وانسجام أعضاء هيئة التدريس مع رؤية الكلية.
- أقل رضا : البنية التحتية (40.3%) والدعم المالي (38.6%) ، حيث يشكلان أكبر تحدٍ للرضا العام.

### التحسين المطلوب:

- معالجة نقاط الضعف العاجلة (مثل الإنترنت) قد ترفع الرضا إلى +80%
- التركيز على الأولويات (التكنولوجيا والتمويل) سيحقق تحسناً سريعاً في الرضا.

## تقرير تحليل استبيان قياس الرضا الوظيفي لأعضاء الجهاز الإداري

### مقدمة

يهدف هذا التقرير إلى تحليل نتائج استبيان قياس الرضا الوظيفي لأعضاء الجهاز الإداري بكلية التربية النوعية بجامعة طنطا، والذي تم تنفيذه بواسطة وحدة ضمان الجودة. شمل الاستبيان مجموعة متنوعة من المحاور التي تقيس جوانب مختلفة من بيئة العمل والرضا الوظيفي.

### منهجية التحليل

تم تحليل البيانات الواردة في الاستبيان بناءً على:

- توزيع الإجابات على مقياس ليكرتس (أوافق تماماً، أوافق إلى حد ما، لا أوافق، لا أعلم)
- تحديد المجالات التي حظيت بأعلى وأقل مستويات الرضا
- تحليل الاقتراحات المقدمة من الموظفين

### النتائج الرئيسية

#### توزيع العينة

- عدد المشاركين 37 موظفاً
- التوزيع حسب النوع: 22 أنثى، 15 ذكراً
- التوزيع الوظيفي: 9 مديرين إدارات، 4 رؤساء أقسام، و 24 موظفين

#### تحليل المحاور الرئيسية

##### أ. تقييم الأداء

- 44% من الموظفين يوافقون (تماماً أو إلى حد ما) على أن التقييم يتم بصفة دورية ومنتظمة
- 38% يوافقون على إعلامهم بنتائج التقييم
- 41% يوافقون على أن التقييم يتم وفق معايير معلنة

### ب. بيئة العمل والعلاقات الإدارية

- 53% يوافقون على توزيع المهام بشكل عادل
- 66% يوافقون على أن الإدارة تتعامل بروح الود والشفافية
- 59% يوافقون على أن المشكلات يتم البت فيها بسرعة

### ج. الحوافز والجزاءات

- 47% فقط يوافقون على وجود معايير عادلة للحوافز والدعم المعنوي
- 50% يوافقون على أن نظام الجزاءات عادل

### د. بيئة العمل المادية

- 72% يوافقون على توفر الأثاث اللازم
- 69% يوافقون على جودة التهوية والإضاءة
- 66% يوافقون على توفر أجهزة الحاسب الآلي

### هـ. التدريب والتطوير

- 56% يوافقون على حصولهم على تدريب لتنمية المهارات
- 53% يوافقون على أن التدريب يتم وفق احتياجاتهم
- 44% فقط يوافقون على وجود معايير موضوعية لاختيار المتدربين

### نقاط القوة

١. بيئة العمل المادية حظيت بتقييم إيجابي نسبياً
٢. العلاقات مع الرؤساء المباشرين كانت إيجابية في معظم الحالات
٣. توفر المعدات الأساسية (أجهزة حاسب، أثاث) كان مقبولاً لدى الأغلبية

## نقاط الضعف والتحديات

١. نظام تقييم الأداء بحاجة إلى تحسين في الشفافية والانتظام
٢. نظام الحوافز والجزاءات غير مرضي لعدد كبير من الموظفين
٣. محدودية فرص المشاركة في وضع السياسات الإدارية
٤. عدم وضوح معايير اختيار المتدربين في كثير من الحالات.

## الاقتراحات المقدمة من الموظفين

جمعت الاقتراحات في عدة محاور رئيسية:

١. الحوافز والمكافآت:
  - تطبيق نظام الثواب والعقاب بشكل عادل وشفاف
  - توفير حوافز مادية للعاملين
٢. التدريب والتطوير:
  - عقد دورات تدريبية جديدة مواكبة للتطورات
  - تحديد الاحتياجات التدريبية بدقة
٣. بيئة العمل:
  - تحسى البنية التحتية (إنترنت، أجهزة حاسب)
  - توفير عالة إضافية لخفض الضغط على الموظفين
٤. إدارة الموارد البشرية:
  - المساواة بين الإداريين في المعاملة والفرص
  - أخذ آراء لموظفين في الاعتبار عند اتخاذ القرارات

## التوصيات

١. تحسين نظام التقييم:
  - جعل عملية التقييم أكثر شفافية
  - إعلام الموظفين بنتائج التقييم بشكل منتظم
  - وضع معايير واضحة ومعلنة للتقييم.

## ٢. نظام الحوافز:

- تطوير نظام حوافز واضح وعادل
- ربط الحوافز بالأداء الفعلي
- توفير حوافز مادية ومعنوية

## ٣. التدريب والتطوير:

- إجراء دراسة لاحتياجات التدريب الفعلية
- تنوع برامج التدريب لتشمل الجوانب التقنية والإدارية
- وضع معايير موضوعية لاختيار المتدربين

## ٤. تحسين بيئة العمل:

- توفير البنية التحتية اللازمة (أجهزة، إنترنت)
- تحسين ظروف العمل (تهوية، إضاءة، مساحات)
- توفير دعم إداري كافٍ

## ٥. تعزيز المشاركة:

- إشراك الموظفين في صنع القرار
- عقد اجتماعات دورية لمناقشة مشكلات العمل
- إنشاء قنوات اتصال فعالة للإبلاغ عن المشكلات

## خاتمة

يوضح الاستبيان وجود مستوى مقبول من الرضا الوظيفي في بعض الجوانب، خاصة تلك المتعلقة ببيئة العمل المادية والعلاقات مع الرؤساء المباشرين. إلا أن هناك حاجة ملحة لتحسين نظام التقييم والحوافز، وتعزيز الشفافية في الإدارة، وتطوير برامج التدريب. تنفيذ التوصيات المذكورة سيساهم بشكل كبير في تحسين مستوى الرضا الوظيفي وبالتالي زيادة الإنتاجية وجودة العمل.

### الخلاصة :

- الرضا العام عند 71.3 % : مما يعني أن أغلب الموظفين راضون نسبياً، لكن هناك مجال للتحسين.
- أبرز نقاط الضعف : الحوافز، التدريب، وتقييم الأداء.
- التحسين المطلوب : زيادة العدالة والشفافية في الأنظمة الإدارية.

التوصيات المذكورة يمكن أن تساعد في رفع مستوى الرضا إلى +80% إذا نُفذت بشكل فعال.

## تقرير تحليل استبيان الاحتياجات التدريبية للهيئة الإدارية

### ١- معلومات عامة عن العينة:

- عدد المشاركين : ٩ إداريين.
- التوزيع الوظيفي:
  - موظف إداري : ٦ مشاركين.
  - مشرف : ١ مشارك.
  - رئيس قسم : ١ مشارك.
  - أخرى : ١ مشارك.
- سنوات الخبرة:
  - أقل من ٥ سنوات : ٢ مشاركين.
  - من ٥ إلى ١٠ سنوات : ٢ مشاركين.
  - أكثر من ١٠ سنوات : ٥ مشاركين.

### ٢- الاحتياجات التدريبية:

- نظام تسجيل الطلاب الإلكتروني:
  - 3 موظفين بحاجة إلى تدريب (جميعهم من قسم شئون الطلاب).
  - 1 موظف لا يحتاج إلى تدريب.
- برامج المحاسبة الحديثة:
  - 2 موظفين بحاجة إلى تدريب (من قسم الشئون المالية).
- صيانة الأجهزة أو الشبكات:
  - 1 موظف بحاجة إلى تدريب (من قسم تكنولوجيا المعلومات).

### ٣- أبرز التحديات اليومية:

- قلة المعرفة ببرامج تكنولوجيا المعلومات الحديثة : ذكرها ٦ موظفين من أقسام مختلفة (الشئون المالية، تكنولوجيا المعلومات، شئون الطلاب).
- الحاجة إلى مهارات تنظيم وإدارة الوقت : ذكرها موظف واحد من مكتب العميد.
- عدم التواصل مع الأقسام الأخر : ذكرها موظف من العلاقات العامة بسبب عدم وجود شبكة اتصالات أرضية.
- عدم توفر الإمكانيات والأدوات اللازمة : ذكرها موظف من قسم تكنولوجيا المعلومات.

### ٤- المجالات التي تحتاج إلى تطوير:

- تكنولوجيا المعلومات : ٤ موظفين.
- مهارات التواصل : ٢ موظفين.
- القيادة والإدارة : ١ موظف.
- حل المشكلات واتخاذ القرار : ١ موظف.
- اللغات : ١ موظف.

### ٥- المهارات المطلوبة:

- استخدام برامج الحاسوب (Excel, Word, PowerPoint) : ٥ موظفين.
- إعداد التقارير بشكل احترافي : ٢ موظفين.
- مهارات إدارة الفريق : ١ موظف.
- مهارات التعامل مع الجمهور : ١ موظف.

### ٦- الأدوات أو البرامج التي تحتاج إلى تدريب:

- الأنظمة الإلكترونية الخاصة بالكلية : ٥ موظفين.
- برامج المحاسبة : ٢ موظفين.

• برامج إدارة الموارد البشرية: ٢ موظفين.

#### ٧- تفضيلات التدريب:

• نوع التدريب:

◦ ورش عمل عملية: ٣ موظفين.

◦ عبر الإنترنت: ٤ موظفين.

◦ حضوري: ٢ موظفين.

• المدة الزمنية:

◦ أسبوع إلى شهر: ٥ موظفين.

◦ أقل من أسبوع: ٤ موظفين.

• التدريب الفردي أم الجماعي:

◦ جماعي: ٧ موظفين.

◦ فردي: ٢ موظفين.

#### ٨- مقترحات لتحسين جودة البرامج التدريبية:

• تقديم محتوى عملي أكثر: ٤ موظفين.

• إشراك مدربين ذوي خبرة: ٤ موظفين.

• توفير مراجع ودعم إضافي بعد التدريب: ١ موظف.

#### ٩- الملاحظات الإضافية:

• لم يقدم أغلب المشاركين ملاحظات إضافية.

## ١٠ - التوصيات:

### ١. تنظيم دورات تدريبية في:

- برامج تكنولوجيا المعلومات الحديثة ( خاصةً Excel, Word, PowerPoint).
- الأنظمة الإلكترونية الخاصة بالكلية.
- برامج المحاسبة الحديثة لموظفي الشؤون المالية.

### ٢. تحسين البنية التحتية:

- توفير شبكة اتصالات أرضية لتسهيل التواصل بين الأقسام.
- توفير الأدوات اللازمة لموظفي قسم تكنولوجيا المعلومات.

### ٣. تنوع أساليب التدريب:

- تقديم ورش عمل عملية للتدريب.
- توفير خيارات تدريبية عبر الإنترنت وحضورية حسب تفضيلات الموظفين.

### ٤. تحسين جودة التدريب:

- إشراك مدربين ذوي خبرة.
- تقديم محتوى عملي وتطبيقي أكثر.
- توفير دعم إضافي بعد انتهاء التدريب.

## ١١ - الخلاصة :

- يظهر الاستبيان حاجة واضحة لتدريب الموظفين في مجالات تكنولوجيا المعلومات والمهارات الإدارية، مع التركيز على الجانب العملي.
- كما أن تحسين البنية التحتية والتواصل بين الأقسام سيسهم في رفع كفاءة العمل.
- يُوصى بتصميم برامج تدريبية تلبي هذه الاحتياجات مع مراعاة تفضيلات الموظفين.

## تقرير عن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

الفئة المستهدفة: أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

الهدف من الاستبيان: يهدف هذا الاستبيان الى تحديد أهم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، من حيث المساهمة في جودة العملية التعليمية ، وتعزيز البحث العلمي لعضو هيئة التدريس والهيئة المعاونة.

### تحليل وإحصائيات مفردات الإستبيان

أولاً : القسم العلمي :-

| القسم العلمي             | التكرار | النسبة المئوية |
|--------------------------|---------|----------------|
| الإعلام التربوي          | 13      | 24.5           |
| الاقتصاد المنزلي         | 10      | 18.9           |
| التربية الفنية           | 22      | 41.5           |
| التربية الموسيقية        | 3       | 5.7            |
| العلوم التربوية والنفسية | 2       | 3.8            |
| تكنولوجيا التعليم        | 3       | 5.7            |
| المجموع                  | 53      | 100            |

ثانياً : الدرجة العلمية :-

| الدرجة      | التكرار | النسبة المئوية |
|-------------|---------|----------------|
| أستاذ       | 11      | 20.8           |
| أستاذ مساعد | 11      | 20.8           |
| مدرس        | 14      | 26.4           |
| مدرس مساعد  | 8       | 15.1           |
| معيد        | 9       | 17.0           |
| المجموع     | 53      | 100            |

### ثالثاً : سنوات الخبرة في التدريس :-

| سنوات الخبرة      | التكرار | النسبة المئوية |
|-------------------|---------|----------------|
| أقل من ٥ سنوات    | 10      | 18.9           |
| أكثر من ١٠ سنوات  | 32      | 60.4           |
| من ٥ إلى ١٠ سنوات | 11      | 20.8           |
| المجموع           | 53      | 100            |

### رابعاً : تحديد الاحتياجات التدريبية :-

#### ١. المهارات التدريسية والتقنيات الحديثة :-

| الموضوع                                                 | لا أحتاجه |      | أحتاجه قليلاً |      | أحتاجه بدرجة متوسطة |      | أحتاجه كثيراً |      | ضروري جداً |      |
|---------------------------------------------------------|-----------|------|---------------|------|---------------------|------|---------------|------|------------|------|
|                                                         | ك         | %    | ك             | %    | ك                   | %    | ك             | %    | ك          | %    |
| تصميم المناهج وتطويرها وفق المعايير الحديثة             | 2         | 3.8  | 8             | 15.1 | 16                  | 30.2 | 19            | 35.8 | 8          | 15.1 |
| استراتيجيات التدريس الفعال                              | 5         | 9.4  | 6             | 11.3 | 16                  | 30.2 | 20            | 37.7 | 6          | 11.3 |
| التقويم والقياس التربوي                                 | 4         | 7.5  | 11            | 20.8 | 20                  | 37.7 | 12            | 22.6 | 6          | 11.3 |
| استخدام التكنولوجيا في التدريس                          | 4         | 7.5  | 2             | 3.8  | 15                  | 28.3 | 20            | 37.7 | 12         | 22.6 |
| تطبيق التعليم المدمج والتعليم الإلكتروني                | 7         | 13.2 | 2             | 3.8  | 15                  | 28.3 | 23            | 43.4 | 6          | 11.3 |
| إعداد المقررات الإلكترونية وإدارتها عبر المنصات الرقمية | 4         | 7.5  | 4             | 7.5  | 5                   | 9.4  | 30            | 56.6 | 10         | 18.9 |

## ٢. البحث العلمي والنشر الأكاديمي :-

| الموضوع                                                      |  | لا أحتاجه |      | أحتاجه قليلاً |      | أحتاجه بدرجة متوسطة |      | أحتاجه كثيراً |      | ضروري جداً |      |
|--------------------------------------------------------------|--|-----------|------|---------------|------|---------------------|------|---------------|------|------------|------|
|                                                              |  | ك         | %    | ك             | %    | ك                   | %    | ك             | %    | ك          | %    |
| تصميم وإعداد الأبحاث العلمية                                 |  | 4         | 7.5  | 11            | 20.8 | 9                   | 17.0 | 15            | 28.3 | 14         | 26.4 |
| النشر في المجلات العلمية المصنفة                             |  | 3         | 5.7  | 5             | 9.4  | 8                   | 15.1 | 23            | 43.4 | 14         | 26.4 |
| استخدام البرامج الإحصائية في البحث العلمي مثل SPSS           |  | 3         | 5.7  | 7             | 13.2 | 13                  | 24.5 | 21            | 39.6 | 9          | 17.0 |
| إدارة المراجع العلمية باستخدام برامج مثل EndNote أو Mendeley |  | 2         | 3.8  | 2             | 3.8  | 13                  | 24.5 | 24            | 45.3 | 12         | 22.6 |
| أخلاقيات البحث العلمي والنزاهة الأكاديمية                    |  | 7         | 13.2 | 6             | 11.3 | 11                  | 20.8 | 21            | 39.6 | 8          | 15.1 |

## ٣. تنمية المهارات الشخصية والمهنية :-

| الموضوع                               |  | لا أحتاجه |      | أحتاجه قليلاً |      | أحتاجه بدرجة متوسطة |      | أحتاجه كثيراً |      | ضروري جداً |      |
|---------------------------------------|--|-----------|------|---------------|------|---------------------|------|---------------|------|------------|------|
|                                       |  | ك         | %    | ك             | %    | ك                   | %    | ك             | %    | ك          | %    |
| مهارات القيادة والإدارة الأكاديمية    |  | 5         | 9.4  | 5             | 9.4  | 17                  | 32.1 | 18            | 34.0 | 8          | 15.1 |
| الاتصال الفعال والتعامل مع الطلاب     |  | 9         | 17.0 | 9             | 17.0 | 10                  | 18.9 | 16            | 30.2 | 9          | 17.0 |
| مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار      |  | 6         | 11.3 | 9             | 17.0 | 11                  | 20.8 | 13            | 24.5 | 14         | 26.4 |
| تنمية مهارات التفكير الناقد والإبداعي |  | 3         | 5.7  | 8             | 15.1 | 15                  | 28.3 | 15            | 28.3 | 12         | 22.6 |

#### ٤. تطوير البيئة التعليمية وضمان الجودة :-

| الموضوع                                                                                                            |  | لا أحتاجه |      | أحتاجه قليلاً |      | أحتاجه بدرجة متوسطة |      | أحتاجه كثيراً |      | ضروري جداً |      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-----------|------|---------------|------|---------------------|------|---------------|------|------------|------|
|                                                                                                                    |  | ك         | %    | ك             | %    | ك                   | %    | ك             | %    | ك          | %    |
| التخطيط الاستراتيجي وضمان الجودة في التعليم العالي                                                                 |  | 3         | 5.7  | 5             | 9.4  | 21                  | 39.6 | 16            | 30.2 | 8          | 15.1 |
| الاعتماد الأكاديمي والتطوير المؤسسي                                                                                |  | 3         | 5.7  | 7             | 13.2 | 15                  | 28.3 | 20            | 37.7 | 8          | 15.1 |
| إعداد التقارير الأكاديمية وضمان الجودة                                                                             |  | 5         | 9.4  | 3             | 5.7  | 16                  | 30.2 | 22            | 41.5 | 7          | 13.2 |
| التدريب علي نماذج اعتماد البرنامج والمقررات ( توصيف البرنامج والمقرر - تقرير البرنامج والمقرر- ملف الطالب والمقرر) |  | 6         | 11.3 | 4             | 7.5  | 13                  | 24.5 | 21            | 39.6 | 9          | 17.0 |
| الارشاد الأكاديمي ومتطلباته                                                                                        |  | 6         | 11.3 | 4             | 7.5  | 11                  | 20.8 | 22            | 41.5 | 10         | 18.9 |
| اعداد الورقة الامتحانية التي تهدف الى قياس مخرجات التعلم المستهدفة من المقرر                                       |  | 9         | 17.0 | 6             | 11.3 | 9                   | 17.0 | 20            | 37.7 | 9          | 17.0 |
| اعداد الاسئلة المقالية ومستويات القياس المتدرجة Rubric                                                             |  | 3         | 5.7  | 9             | 17.0 | 15                  | 28.3 | 18            | 34.0 | 8          | 15.1 |
| اعداد بنوك الأسئلة                                                                                                 |  | 6         | 11.3 | 11            | 20.8 | 9                   | 17.0 | 20            | 37.7 | 7          | 13.2 |

#### ٥. التدريب على البرامج المتخصصة حسب التخصص العلمي

يرجى ذكر أي برامج أو مهارات متخصصة تحتاج إلى تدريب عليها في مجال تخصصك:

مهارات عمل الكتب الإلكترونية ، برامج الجرافيك والتصميمات الرقمية ، توظيف برامج الذكاء الاصطناعي في العملية التعليمية، البلوبرينت الخاص بالامتحانات إدارة الجودة والتطوير المستمر، البرامج الخاصة بالتصميم drow corol و photoshop باحدث اصداراته و3Dmax، التدريب علي برامج المونتاج الاذاعي والتليفزيوني وبرنامج الصوت، برامج كتابة النوتة الموسيقية، الاختبارات الالكترونية، تحاليل الانسجه، الورد - بور بوينت ، برنامج البابلشر ، رسم الباترون ببرامج الكمبيوتر ، برامج حول التربية المسرحية العلاجية ، برنامج ليوناردو تخصص الملابس ، برامج تصميم الأزياء المتطورة.

#### خامساً : اقتراحات إضافية

٢. ما هي الموضوعات أو المهارات التي ترى أنها ضرورية ولم يتم تضمينها في الاستبيان؟  
اللغة الانجليزية، معايير وضع الامتحانات ، مهارات إدارة الوقت ، مهارات التواصل في المواقف الحرجة.
٣. ما أنسب طريقة لتقديم البرامج التدريبية؟

| القسم العلمي                 | التكرار | النسبة المئوية |
|------------------------------|---------|----------------|
| برامج تدريبية طويلة المدى    | 3       | 5.7            |
| دورات تدريبية عبر الإنترنت   | 19      | 35.8           |
| دورات تدريبية مباشرة بالكلية | 17      | 32.1           |
| ورش عمل تطبيقية              | 14      | 26.4           |
| المجموع                      | 53      | 100            |

#### ٤. أي ملاحظات أخرى حول تطوير التدريب لأعضاء هيئة التدريس؟

تقديم محتوى ورقي للتدريبات والدورات لتفعيل الاستفادة الحقيقية ، السفر والتبادل التعليمي بالخارج ، جعل الدورات مكرره في اكثر من ميعاد لتناسب ظروف الأعضاء وجعل الدورات مسجله ، تضمين اكثر من وسيلة للتدريب.

القائم بعمل المدير التنفيذي لوحدة ضمان الجودة

رئيس لجنة الإستبيانات

أ.د / إيمان حامد ربيع

د / محمد حرزالله منصور

## تقرير تحليل نتائج إمتحان الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

الفئة المستهدفة : شمل الإمتحان ٥٣ فردًا من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.

### التوزيع حسب القسم العلمي :

- التربية الفنية: الأعلى بنسبة ٤١,٥ % ( ٢٢ فردًا ).
- الإعلام: ٢٤,٥ % ( ١٣ فردًا ).
- الاقتصاد المنزلي: ١٨,٩ % ( ١٠ أفراد ).
- الأقسام الأخرى ( التربية الموسيقية، العلوم التربوية، تكنولوجيا التعليم): نسبتها أقل من ٦ % لكل منها.

### التوزيع حسب الدرجة العلمية

- المدرس: الأعلى بنسبة ٢٦,٤ % ( ١٤ فردًا ).
- أستاذ وأستاذ مساعد: كل منهما ٢٠,٨ % ( ١١ فردًا ).
- المعيد: ١٧ % ( ٩ أفراد ).
- مدرس مساعد: ١٥,١ % ( ٨ أفراد ).

### سنوات الخبرة في التدريس

- أكثر من ١٠ سنوات: الغالبية بنسبة ٦٠,٤ % ( ٣٢ فردًا ).
- من ٥ إلى ١٠ سنوات: ٢٠,٨ % ( ١١ فردًا ).
- أقل من ٥ سنوات: ١٨,٩ % ( ١٠ أفراد ).

### الاحتياجات التدريبية الرئيسية

#### أ. المهارات التدريسية والتقنيات الحديثة

- صميم المناهج وفق المعايير الحديثة: ٣٥,٨ % يحتاجونه كثيرًا، و ١٥,١ % يعتبرونه ضروريًا جدًا.
- استخدام التكنولوجيا في التدريس: ٣٧,٧ % يحتاجونه كثيرًا، و ٢٢,٦ % ضروريًا جدًا.
- إعداد المقررات الإلكترونية: ٥٦,٦ % يحتاجونه كثيرًا، و ١٨,٩ % ضروريًا جدًا.

### ب. البحث العلمي والنشر الأكاديمي

- النشر في المجلات العلمية المصنفة: ٤٣,٤% يحتاجونه كثيرًا، و ٢٦,٤% ضروريًا جدًا.
- إدارة المراجع العلمية مثل (EndNote) : ٤٥,٣ % يحتاجونه كثيرًا.
- أخلاقيات البحث العلمي: ٣٩,٦% يحتاجونه كثيرًا.

### ج. المهارات الشخصية والمهنية

- مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار: ٢٦,٤% يعتبرونها ضرورية جدًا.
- التفكير الناقد والإبداعي: ٢٢,٦% ضرورية جدًا.

### د. تطوير البيئة التعليمية وضمان الجودة

- الاعتماد الأكاديمي والتطوير المؤسسي: ٣٧,٧% يحتاجونه كثيرًا.
- إعداد الأسئلة الامتحانية: ٣٧,٧% يحتاجونه كثيرًا.

### هـ. البرامج المتخصصة حسب التخصص حيث تم طلب التدريب على:

- برامج الجرافيك مثل 3D Max ، Photoshop
- الذكاء الاصطناعي في التعليم.
- برامج المونتاج الصوتي والمرئي.
- تصميم الأزياء (مثل برنامج ليوناردو).

### الاقتراحات الإضافية

موضوعات مقترحة : اللغة الإنجليزية، معايير وضع الامتحانات، إدارة الوقت، التواصل في المواقف الحرجة.

### طرق التدريب المفضلة:

- دورات عبر الإنترنت: ٣٥,٨%
- دورات مباشرة بالكلية: ٣٢,١%
- ورش عمل تطبيقية: ٢٦,٤%

### ملاحظات أخرى:

- توفير محتوى ورقي للدورات.
- تسجيل الدورات وتكرار مواعيدها لتناسب الجميع.
- التبادل التعليمي مع الخارج.

### التوصيات

- تنظيم دورات مكثفة في تصميم المناهج والتكنولوجيا التعليمية.
- تعزيز برامج البحث العلمي خاصة النشر في المجالات المصنفة.
- تبني خطة تدريبية متنوعة (أونلاين، مباشر، ورش عمل).
- تلبية احتياجات التخصصات الدقيقة مثل برامج الجرافيك والمونتاج.
- إدراج الموضوعات المقترحة (كالإنجليزية وإدارة الوقت) في البرامج المستقبلية.

## تحليل وتفريغ استبيان رضا طلاب الدراسات العليا

### ملخص عام

الاستبيان يهدف إلى تقييم رضا طلاب الدراسات العليا عن الخدمات الإدارية والأكاديمية والمرافق في القطاع. شملت العينة ٤٢ مشاركًا من برامج الماجستير والدكتوراه في تخصصات متنوعة.

### النتائج الرئيسية

#### ١ - التوزيع حسب البرنامج الدراسي:

- الماجستير: ٢١ مشاركًا ( ٥٠% )
- الدكتوراه: ٢١ مشاركًا ( ٥٠% )

#### ٢ - المدة في البرنامج:

- أقل من سنة: ١١ ( ٢٦,٢% )
- من سنة إلى سنتين: ١٣ ( ٣١% )
- أكثر من سنتين: ١٨ ( ٤٢,٨% )

#### ٣ - تقييم الخدمات الإدارية (متوسط التقييمات):

##### - أسوأ ٣ عناصر:

- ١ - التعامل مع شكاوى الطلاب: ٥٨%
- ٢ - سرعة تنفيذ الإجراءات الإدارية: ٦٢%
- ٣ - وضوح الإجراءات المطلوبة: ٦٤%

##### - أفضل ٣ عناصر:

- ١ - اتباع القيادة أسلوب الباب المفتوح: ٧٦%
- ٢ - كفاءة العاملين بالقطاع: ٧٤%
- ٣ - تقبل القيادة للنقد الذاتي: ٧٢%

#### ٤- تقييم الخدمات الأكاديمية:

- أعلى تقييم: الالتزام بأخلاقيات المهنة ٨٢%
- أدنى تقييم: تنظيم الورش والدورات التدريبية ٦٨%

#### ٥- تقييم المرافق والتسهيلات:

- القاعات الدراسية: ٧٠%
- خدمات الإنترنت والشبكات: ٦٠%
- الدعم التقني: ٧٠%

#### ٦- الرضا العام:

- راضٍ جدًا: ٩ (٢١,٤%)
- راضٍ: ١٨ (٤٢,٨%)
- محايد: ٦ (١٤,٢%)
- غير راضٍ: ٩ (٢١,٤%)

#### التحديات الرئيسية المذكورة:

- ١- سوء المعاملة من بعض الموظفين (ذكرت في ٥ تعليقات)
- ٢- بطء الإجراءات الإدارية (٤ تعليقات)
- ٣- مشاكل في توفير التقنيات الفنية (٣ تعليقات)
- ٤- صعوبة التواصل وعدم وضوح الإجراءات (٣ تعليقات)
- ٥- مشاكل في مواعيد المحاضرات والخدمات (٢ تعليق)

### مقترحات التحسين:

- ١- تحسين معاملة الطلاب (ذكرت في ٦ تعليقات)
- ٢- تسريع الإجراءات الإدارية (٥ تعليقات)
- ٣- تحسين البنية التحتية والتقنيات (٤ تعليقات)
- ٤- توفير نظام إلكتروني أكثر كفاءة (٣ تعليقات)
- ٥- زيادة الشفافية في الإجراءات المطلوبة (٣ تعليقات)

### تحليل حسب البرنامج:

- طلاب الدكتوراه أعلى رضا بشكل عام (٦٥% راضٍ أو راضٍ جدًا) مقارنة بطلاب الماجستير (٥٥%)
- طلاب التربية الموسيقية والفنية أعلى رضا من طلاب الإعلام التربوي

### توصيات:

- ١- تدريب العاملين على خدمة العملاء وتحسين التعامل مع الطلاب
- ٢- تبسيط الإجراءات الإدارية وتوضيحها
- ٣- تطوير النظام الإلكتروني للخدمات
- ٤- تحسين البنية التحتية وخاصة خدمات الإنترنت
- ٥- زيادة الشفافية في متطلبات البرامج والإجراءات

البيانات تظهر تباينًا كبيرًا في التجارب، مما يشير إلى أن جودة الخدمة قد تعتمد بشكل كبير على القسم أو الأفراد المعنيين.