



جامعة طرابلس
كلية التربية طرابلس
قسم الجودة وتقييم الأداء بالكلية

تقرير عن نتائج استبيان
تقييم أداء القيادات العليا من قبل الهيئة
التدريسية والاداريين والموظفين

ربيع 2022م

جامعة طرابلس – كلية التربية طرابلس

تقرير عن نتائج استبيان

تقييم أداء القيادات العليا من قبل الهيئة التدريسية والاداريين والموظفين

الإدارة					
ت	الفقرات	او افق	إلى حد ما	لا او افق	نسبة الرضى
1	تحظى عناصر الكلية بالاحترام والتقدير من الإدارة العليا.	%80	%20	%0	%80
2	العدالة والموضوعية وتساوي الفرص بين منتسبي الكلية.	%90	%10	%0	
3	تقدير الإدارة لمشاكل واحتياجات الهيئة التدريسية والموظفين والطلاب.	%85	%11	%4	
4	توزع المهام بما يتلاءم مع قدرات عناصر الكلية.	%95	%5	%0	
5	إتاحة الفرصة لإبداء الرأي في نظام العمل وقبول الاختلاف والأخذ بالأفضل.	%20	%53	%27	
6	وجود دليل إجراءات إدارية توضيح المهام والإختصاصات.	%88	%12	%0	
7	الإلمام باللوائح والقوانين.	%70	%20	%10	
8	تتمتع القيادات بالكفاءة والقدرة على القيادة.	%98	%2	%0	
9	تستوفي معايير تولي المناصب القيادية.	%70	%10	%20	
10	تتبنى مبدأ المساندة والمحاسبة.	%80	%5	%15	
11	تسعى لتطوير البنية التحتية للمؤسسة.	%100	%0	%0	
12	تسعى لتطوير التنظيم الإداري (اللوائح الداخلية، الهياكل التنظيمية، التوصيفات الوظيفية).	%80	%20	%0	
اتخاذ القرارات					
ت	الفقرات	او افق	إلى حد ما	لا او افق	نسبة الرضى
1	تتيح الفرص للمشاركة في صنع القرارات المرتبطة بالوحدات الاكاديمية والإدارية.	%80	%16	%4	%76
2	إعطاء سلطة كافية لاتخاذ القرارات الهادفة المرتبطة بالوحدات الاكاديمية والإدارية.	%70	%30	%0	
3	إتاحة الفرصة لإبداء الرأي تجاه القرارات.	%75	%5	%20	
4	تصدر قرارات متعسفة ضد الهيئة التدريسية والموظفين والطلاب.	%10	%5	%85	
الاعباء التدريسية					
6	تُعد جدول دراسية تتسم بالعملية والمرونة.	%88	%2	%10	%89
7	توزع الجدول الدراسية قبل بدء الدراسة بوقت كاف.	%90	%10	%0	
8	توزع الأعباء الدراسية بعدالة بين الهيئة التدريسية وبما يتوافق مع قدراتهم.	%90	%0	%10	
البحث والإنتاج العلمي					
ت	الفقرات	او افق	إلى حد ما	لا او افق	نسبة الرضى
1	تسعى لتوفير الدعم المالي والمعنوي لإجراء البحوث والدراسات العلمية.	%55	%20	%25	%51
2	توفير مصادر المعرفة والمعلومات المطلوبة لإجراء البحوث والدراسات العلمية.	%55	%30	%15	
3	تولي اهتمام بنتائج البحوث والدراسات العلمية.	%45	%37	%18	

		%29	%21	%50	4	تسعى لوجود الحوافز والمكافآت المادية والوظيفية والمعنوية للعناصر المتميزة بأدائها.
		%40	%10	%50	5	توفر البيئة العلمية المناسبة لإقامة البحوث والدراسات العلمية.
		%40	%30	%30	6	تضع الخطط الاستراتيجية لإجراء البحوث والدراسات العلمية وتتابع تنفيذها.
		%30	%25	%45	7	تعمل على مد جسور التواصل بين التخصصات المختلفة على المستوى الداخلي والمحلي والدولي.
		%25	%25	%50	8	تواصل مع المؤسسات الأكاديمية والإنتاجية على الصعيد المحلي والدولي.
		%0	%10	%90	9	تسعى لتوفير الكتب والدوريات الحديثة لمختلف التخصصات.
		%30	%30	%40	10	فرص الاطلاع على الدوريات والكتب العلمية متاحة للجميع.
		%39	%11	%50	11	تسعى لإتاحة المكتبة الإلكترونية للهيئة التدريسية والطلاب.
الدورات التدريبية						
		%0	%10	%90		تصميم وتخطيط برامج تدريبية ملائمة لاحتياجات العمل.
%88		%20	%0	%80		الدورات التدريبية ترتقي بمستوى وكفاءة عناصر المؤسسة.
		%0	%0	%100		التفرغ من العمل أثناء الدورات التدريبية.
		%0	%20	%80		تصميم وتخطيط لبرامج تنمية المهارات المهنية.
		%0	%20	%80		
الجودة وتقييم الأداء						
		%5	%0	%95	1	تدعم وتتفاعل مع منظومة الجودة وتقييم الأداء بالجامعة.
		%0	%0	%100	2	تعمل مع تنظيم الجودة لتحقيق تطورات وطموحات الجامعة.
%86		%20	%5	%75	3	تعمل مع منظومة الجودة على توفير فرص للتدريب وتنمية المهارات الفكرية والتواصلية واللغوية.
		%10	%20	%70	4	توفر لمنظومة الجودة الإمكانيات واللوجستيات اللازمة للعمل.
		%0	%10	%90	5	إتاحة العمل في مجموعات من الوحدات العلمية والإدارية المختلفة.
المتطلبات الوظيفية						
	نسبة الرضى	لا او افق	إلى حد ما	او افق	الفقرات	ت
%88		%0	%5	%95	1	تحقيق العلاقات الإيجابية والتعاون والعمل الجماعي بين عناصر المؤسسة.
		%10	%25	%65	2	الاحترام والتقدير المتبادل بين رؤساء العمل وكافة العاملين.
		%5	%0	%95	3	طريقة معاملة الزملاء الأقدم في المؤسسة جيدة.
		%0	%0	%100	4	تقدر المجهودات المبذولة من قبل عناصر الجامعة لإنجاح العمل.
		%0	%20	%80	5	تحرص على التطوير المهني لعناصر المؤسسة والرفع من كفاءتهم وزيادة الإنتاجية بالمؤسسة.
		%5	%5	%90	6	تحرص على ملائمة مواعيد الحضور والانصراف.
		%10	%0	%90	7	تسعى للازتقاء بالشخصية من خلال العمل.
		%2	%8	%90	8	تسعى لإحداث التأثير الإيجابي في حياة العاملين بالمؤسسة.
		%0	%20	%80	9	تُشعر العاملين بالمؤسسة بالأمان والاستقرار.
		%5	%2	%93	10	توفر الخصوصية والتجهيزات اللازمة في مكان العمل.
نسبة الرضى = 80%						
مستوى الرضى جيد جدا						

ثانيا: نسبة الرضى الكلي عن القيادات العليا للكلية :

بلغت **80%** تقريبا ، ومستوى الرضى جيد جدا

من الجدول نلاحظ أن:

نقاط القوة في القيادات الاكاديمية والإدارية بالكلية تتمحور حول:

1. الإدارة: حيث أخذت أعلى نسبة رضى في فقرات
 - العدالة والموضوعية وتساوي الفرص بين منتسبي الكلية.
 - توزيع المهام بما يتلاءم مع قدرات عناصر الكلية.
 - تتمتع القيادات بالكفاءة والقدرة على القيادة.
 - تسعى لتطوير البنية التحتية للمؤسسة.
2. اتخاذ القرارات: الفقرات التي نالت أكثر نسبة رضى:
 - تتيح الفرص للمشاركة في صنع القرارات المرتبطة بالوحدات الاكاديمية والإدارية
 - لا تصدر قرارات متعسفة ضد الهيئة التدريسية والموظفين والطلاب.
3. الأعباء التدريسية: حيث أخذت أعلى نسبة رضى في فقرات
 - توزيع الجدول الدراسية قبل بدء الدراسة بوقت كاف.
 - توزيع الأعباء الدراسية بعدالة بين الهيئة التدريسية وبما يتوافق مع قدراتهم.
4. الجودة وتقييم الأداء: حيث أخذت أعلى نسبة رضى في فقرات
 - تدعم وتتفاعل مع منظومة الجودة وتقييم الأداء بالجامعة.
 - تعمل مع تنظيم الجودة لتحقيق تطلعات وطموحات الجامعة.
 - إتاحة العمل في مجموعات من الوحدات العلمية والإدارية المختلفة.
5. المتطلبات الوظيفية: حيث أخذت أعلى نسبة رضى في فقرات
 - تحقيق العلاقات الإيجابية والتعاون والعمل الجماعي بين عناصر المؤسسة.
 - طريقة معاملة الزملاء الأقدم في المؤسسة جيدة.
 - تقدر المجهودات المبذولة من قبل عناصر الجامعة لإنجاح العمل.
 - تحرص على ملائمة مواعيد الحضور والانصراف.
 - تسعى للارتقاء بالشخصية من خلال العمل.
 - تسعى لإحداث التأثير الإيجابي في حياة العاملين بالمؤسسة.
 - توفر الخصوصية والتجهيزات اللازمة في مكان العمل.

نقاط الضعف في القيادات الاكاديمية والإدارية بالكلية تتمحور حول:

1. البحث العلمي: كل الفقرات نالت أقل نسبة رضى

- تسعى لتوفر الدعم المالي والمعنوي لإجراء البحوث والدراسات العلمية.
- توفير مصادر المعرفة والمعلومات المطلوبة لإجراء البحوث والدراسات العلمية.
- تولي اهتمام بنتائج البحوث والدراسات العلمية.
- تسعى لوجود الحوافز والمكافآت المادية والوظيفية والمعنوية للعناصر المتميزة بأدائها.
- توفر البيئة العلمية المناسبة لإقامة البحوث والدراسات العلمية.
- تضع الخطط الاستراتيجية لإجراء البحوث والدراسات العلمية وتتابع تنفيذها.
- تعمل على مد جسور التواصل بين التخصصات المختلفة على المستوى الداخلي والمحلي والدولي.

- تتواصل مع المؤسسات الأكاديمية والإنتاجية على الصعيد المحلي والدولي.
- توزع الإشراف على الرسائل العلمية يتم بعدالة وموضوعية وبصفة دورية.
- تسعى لتوفير الكتب والدوريات الحديثة لمختلف التخصصات.
- فرص الاطلاع على الدوريات والكتب العلمية متاحة للجميع.
- تسعى لإتاحة المكتبة الإلكترونية للهيئة التدريسية والطلاب.

2. الدورات التدريبية: معظم الفقرات أخذت أقل نسبة رضى:

- تصميم وتخطيط برامج تدريبية ملائمة لاحتياجات العمل.
- الدورات التدريبية ترتقي بمستوى وكفاءة عناصر المؤسسة.
- التفرغ من العمل أثناء الدورات التدريبية.
- تصميم وتخطيط لبرامج تنمية المهارات المهنية.

قسم الجودة وتقييم الأداء

أ. فوزية أحمد الحصان